

Visie en rol iederz

BELEIDSMATIGE OVERWEGINGEN

1. Achtergrond

iederz heeft zich in de afgelopen periode beraden op de rol die zij voor zichzelf ziet weggelegd binnen het domein van werk, zorg en participatie. Daartoe zijn verschillende gesprekken gevoerd met andere (in- en externe) partijen over de behoefte die er bestaat om zowel de huidige infrastructuur als het beschikbare werk te benutten voor de ontwikkeling van specifieke doelgroepen. Tegelijkertijd speelt om verschillende redenen het vraagstuk van de (her)huisvesting. Het gaat daarbij om veiligheid, duurzaamheid, toekomstbestendigheid en flexibiliteit.

In deze notitie gaan we in op de ontwikkelingen in aard en omvang van de verschillende doelgroepen. Vervolgens schetsen we de visie en onze taak en rol. Daarbij maken we onze keuzes zoveel mogelijk expliciet. We beginnen met een beschrijving van de historie van iederz en de stand van zaken op dit moment.

2. Historie en stand van zaken

SW en Participatiewet

iederz is het SW bedrijf van de gemeente. De kern van de werkzaamheden betreft het uitvoeren van de wettelijke taak om (ontwikkeling naar) werk te bieden aan personen met een arbeidshandicap in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). Vóór de gemeentelijke reorganisatie, die na een transitieperiode vanaf 2012 afgerond werd in 2015, kregen de mensen die over een SW-indicatie beschikten een arbeidsovereenkomst bij iederz. Zij gingen vervolgens aan de slag bij een reguliere werkgever (in de vorm van detachering of begeleid werken), in een beschermde omgeving bij iederz zelf (“beschut werk”) of in een beschermde omgeving op locatie van een regulier bedrijf (“werken op locatie”). Na de gemeentelijke reorganisatie is iederz gesplitst. De personen die worden ondersteund op de reguliere arbeidsmarkt (detacheringen en begeleid werken) zijn ondergebracht bij de directie Werk. De ondersteuning en begeleiding in een beschutte werkomgeving (inclusief werken op locatie) zijn onderdeel gebleven van iederz.

Zoals bekend, is met de invoering van de Participatiewet de instroom in de Wsw gestopt. Dit laat onverlet dat ook na invoering van deze wet diverse mensen zijn aangewezen op werk in een beschutte omgeving. Gemeenten hebben ten behoeve van deze doelgroep (“nieuw beschut”) een jaarlijks oplopende taakstelling. De realisatie daarvan is overigens geen gemakkelijke opgave; de doelgroep die nu instroomt vraagt om een intensievere begeleiding en persoonsgerichte (arbeids)ontwikkeling om uitval te voorkomen.

Op dit moment werken circa 1040 personen in een Wsw-dienstverband. Hiervan zijn er circa 670 in dienst of gedetacheerd bij reguliere werkgevers of gemeentelijke organisatieonderdelen, waaronder bijvoorbeeld Stadsbeheer. De overige circa 370 Wsw-werknemers zijn - al dan niet in deeltijd - aan de slag in een vorm van beschutte arbeid. Het aantal medewerkers “nieuw beschut” bedraagt daarnaast

op dit moment circa 90 personen¹. Het quotum “nieuw beschut” voor 2020 is voor de gemeente Groningen vastgesteld op 119.

Andere doelgroepen

In de loop van 2018 heeft iederz het Instroomportaal opgericht waarbinnen arbeidsmatige dagbesteding gericht op uitstroom naar een vorm van betaalde arbeid of praktijkleren wordt aangeboden. Inmiddels heeft de arbeidsmatige dagbesteding zich doorontwikkeld naar individuele ontwikkeltrajecten op maat voor iedere burger binnen de gemeente die ondersteuning nodig heeft bij het zetten van een (eerste) stap naar werk of praktijkleren. Iederz biedt in dit kader 50 ontwikkelplekken per dagdeel aan. Hiermee kunnen circa 150 deelnemers op jaarbasis een traject volgen. Deze ontwikkelplekken worden aangeboden voor:

- Personen in arbeidsmatige dagbesteding. De gemeente heeft in de aanbesteding van het GON opgenomen dat de aanbieders gebruik mogen maken van iederz wanneer deelnemers aan dagbesteding in staat worden geacht zich binnen een bepaalde periode te ontwikkelen naar een vorm van betaald werk. Inmiddels hebben hier 28 personen gebruik van gemaakt.²
- Statushouders (twee groepen van 15 personen).³
- Personen die zich voorbereiden op beschut werk (of de banenafpraak) en werken aan de ontwikkeling van werknemersvaardigheden (25 medewerkers instroom per jaar).
- Personen die begeleid worden in het kader van (re-)socialisering, bijvoorbeeld werken na detentie, de uitvoering van taakstraffen, verslaafden of stagiaires vanuit scholen (25 personen).
- Gedetacheerden vanuit de directie werk die aan het werk zijn in het kader van hun re-integratie of het arbeidsfit houden/maken wanneer hun detachering is beëindigd (15-25 medewerkers).

Via de volgende link kan een filmpje over het Instroomportaal bekeken worden:

<https://vimeo.com/366478664>

3. Werksoorten

In de loop der jaren is het aantal werksoorten dat binnen iederz wordt aangeboden teruggebracht tot vrijwel uitsluitend inpak- en ompakwerkzaamheden. Inmiddels is duidelijk geworden dat meer diversiteit in werksoorten nodig is. Door het bieden van verschillende werksoorten zijn we beter in staat meerdere doelgroepen te ondersteunen bij de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden en verminderen we de kans op uitval binnen nieuw beschut. Juist om deze reden, is en wordt getracht om de verdwenen differentiatie weer (wat) terug te brengen.

¹ Daarnaast is er sprake van 10 personen die in het voortraject nieuw beschut zitten. De kenmerken van de doelgroep brengen met zich mee dat zowel de omvang van de instroom als van de uitval per dag kunnen veranderen.

² Het betreft hier 20 plekken voorgefinancierde arbeidsmatige dagbesteding per dagdeel.

³ Inmiddels is iederz de vraag gesteld om nog eens 60 statushouders ondersteuning te verlenen.

Op dit moment biedt iederz de volgende werkzaamheden aan:

- Inpakken en ompakken van food, non – food en artikelen voor de medische wereld.
- Assemblage van kabelbomen, kabelkasten, pallets en houten speelgoed.
- Sampling van plafondonderdelen.
- Horeca (inzet van bedrijfskantines iederz als werk-/leerplek).
- Onderhoud en reparatie van gebouw en machines (inzet van de Technische dienst iederz als werk-/leerplek).
- Administratie: verwerking orders en facturen.

We zijn ons bewust dat diversiteit van werksoorten binnen de huidige huisvesting beperkt mogelijk is. De gebouwen zijn gedateerd, zijn weinig flexibel om te kunnen herinrichten voor andere soorten productie en kenmerken zich bovendien door ruimtegebrek. Dit brengt met zich mee dat we ook om deze redenen blijven zoeken naar verschillende samenwerkingsvormen o.a. met (sociale) ondernemingen.⁴ Dit houdt tevens in dat differentiatie van werksoorten ook buiten de infrastructuur van iederz kan plaatsvinden.

Huidige prospects betreffen o.a. de productie van eenvoudige houten meubelen (picknicktafels en krukjes), bamboe bureaubladen en houten laptophouders.

4. Visie

Primair heeft iederz de opdracht om uitvoering te geven aan de WSW en Participatiewet. In de gemeente Groningen streven we er naar om zoveel mogelijk mensen deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Waar het kan, willen we dat mensen in staat worden gesteld hun eigen inkomen te verdienen. We vinden het daarbij belangrijk om een inclusieve arbeidsmarkt na te streven, waarin ook mensen met een arbeidsbeperking of een afstand tot werk “gewoon” meedoen en bovenal in staat worden gesteld hun talenten (verder) te ontwikkelen. Meedoen door middel van werk leidt immers tot meer welzijn, een geringer beroep op zorg en een betere (vooral mentale) gezondheid.

Tegelijkertijd weten we dat dat (nog) niet voor iedereen haalbaar is. Er blijft een groep werkzoekenden die alleen met intensieve begeleiding of grote aanpassingen aan de werkomgeving deel kan nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er groepen werkzoekenden of personen die de stap naar werk wel kunnen maken, maar die voor de ontwikkeling van hun talenten en/of vaardigheden een omgeving nodig hebben waar begeleiding aanwezig is, waar men fouten kan maken en waar het leerproces belangrijker is of kan zijn dan de geleverde productiviteit. Soms om zich voor te bereiden op (ander) werk, soms ook om tijdelijk terug te kunnen vallen op een omgeving waarin iets minder van hen wordt gevraagd en/of waarin men kan werken aan hun eigen ontwikkeling. We denken daarbij aan (groeierende) groepen werkzoekenden met (psychische) beperkingen, achterstanden op verschillende terreinen zoals bijvoorbeeld taal en vakvaardigheden en leerlingen in het praktijk- en entreeonderwijs. Een andere belangrijke doelgroep wordt gevormd door personen die behoefte hebben aan een traject of werkfit te worden.

⁴ Tevens stelt iederz zich als doel om samenwerking in het kader van beschut werk als “voorwaarde” onderdeel te laten zijn in toekomstige aanbestedingsprocedures.

We verwachten niet dat dit vangnet volledig door de markt wordt gegeneerd. We blijven daarom als gemeentelijke organisatie ook zelf aanvullende werkgelegenheid creëren. In het verlengde daarvan geeft iederz uitvoering aan de ambitie van het college om meer mensen de beweging van zorg naar werk te laten maken en om een laagdrempelige begeleiding naar arbeid te realiseren. Iederz zorgt tevens voor instrumenten waarmee onze inwoners gemakkelijker kunnen “switchen in de participatieketen”. Door middel van werk en begeleiding kunnen we mensen ondersteunen bij de stap van dagbesteding naar beschut werk, van beschut werk naar betaald werk, of van school naar werk. Zoals aangegeven vervult het Instroomportaal in dat verband (tot op dit moment) een belangrijke rol, zeker ook vanwege de relatie met het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. In bijlage 1 is de visie schematisch weergegeven.

5. Visie “in de praktijk”

De visie zoals verwoord bij punt 4 leidt er concreet toe dat iederz:

- Mensen voorbereidt op (optimale) maatschappelijke zelfredzaamheid. Dat betekent dat naast de ontwikkeling op het gebied van werk, ook aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van andere vaardigheden die noodzakelijk zijn om mee te kunnen doen in onze samenleving (bijvoorbeeld op het gebied van taal, administratie en financiën).
- In 2036 aan circa 450 personen een beschutte werkplek aanbiedt in het kader van de WSW en Participatiewet en daarnaast (vanaf 2021) 100 ontwikkelplekken voor andere doelgroepen (zie bijlage 2 voor de ontwikkeling van de aantallen tussen 2019 en 2036).
- Naast de bestaande doelgroep die is aangewezen op beschutte werkplekken, ook andere doelgroepen te voorzien van werk. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om mensen die nu gedetacheerd zijn (of begeleid werken) en die vanwege hun leeftijd hun huidige werk niet meer kunnen uitoefenen, maar ook om personen die de mogelijkheid hebben om vanuit de dagbesteding (WMO) door te stromen naar een vorm van betaalde arbeid.
- De beschikbare infrastructuur ook benut voor:
 - ❖ Het verzorgen van taal/leertrajecten voor statushouders. Voor een deel van de (met name laagopgeleide) statushouders zijn op dit moment geen plekken op de arbeidsmarkt beschikbaar waar mensen gecombineerd kunnen werken aan hun arbeidsvaardigheden en hun taal.
 - ❖ Jongeren zonder diploma die binnen onze werksoorten praktijkverklaringen kunnen behalen. Met deze verklaringen behalen zij geen officieel diploma, maar kunnen zij wel aan werkgevers laten zien dat zij over vaardigheden beschikken die binnen een bepaald beroep noodzakelijk zijn. Hiermee wordt de arbeidsmarktpositie van jongeren zonder kwalificaties versterkt en de kans op een betaalde baan vergroot. Binnen iederz heeft een groot aantal bedrijfsonderdelen een erkenning als leerbedrijf, waarmee wordt voldaan aan de eisen om deze verklaringen te kunnen krijgen.
 - ❖ Jongeren van het Pro/VSO/Entree onderwijs die hier (aangepaste) stages kunnen doorlopen, wanneer zij nog niet toe zijn aan stages binnen reguliere bedrijven en/of wanneer deze onvoldoende beschikbaar zijn.
 - ❖ Werknemers met een arbeidsbeperking die vanuit een baan in het kader van de banenafpraak tijdelijk niet aan het werk kunnen, bijvoorbeeld omdat hun arbeidscontract is afgelopen en met hen wordt gezocht naar een nieuwe baan of omdat er in hun persoonlijke omgeving problemen zijn ontstaan waardoor zij tijdelijk wat meer begeleiding nodig hebben. Dit past in de voornemens van het Rijk om

gemakkelijker te kunnen switchen tussen de verschillende vormen van arbeid (beschut werk, banenafpraak, arbeidsmatige dagbesteding) als omstandigheden dat noodzakelijk maken.

- ❖ Gedetineerden, taakgestraften of cliënten in de laatste fase van verslavingszorg die werken aan hun terugkeer in de samenleving en die op onze werkplekken (weer) kunnen wennen aan arbeidsritme.
- ❖ Cliënten van de GGZ tijdens of vlak na hun behandeling aan de slag gaan met de voorbereiding op werk.

6. Afsluiting

iederz heeft de laatste jaren een beweging ingezet van een (traditioneel) SW bedrijf naar een bedrijf gericht op leren en ontwikkelen binnen een (grootschalige) productieomgeving. In het verlengde daarvan, verwachten we de komende periode jaarlijks tussen de 500 en 550 plekken te kunnen realiseren. Daarbij zullen we ons niet alleen richten op meerdere doelgroepen, maar ook op een groter en wisselender aanbod van werksoorten. Dit alles vraagt om flexibiliteit en daarmee toekomstbestendigheid, ook van onze huisvesting. Een onderwerp dat in navolging van dit visiedocument separaat wordt voorgelegd aan de raad.

Bijlagen: 2

Bijlage 1: Schematische weergave van de visie en rol iederz.

 Taak	<p>Een aanvullende infrastructuur voor werk iederz is er om aanvullend op de reguliere arbeidsmarkt (ontwikkeling naar) werk te bieden waardoor personen met een arbeidsbeperking of een grote afstand tot werk, betaald werk kunnen hebben of op betaald werk worden voorbereid. De basis hiervan is het bieden van beschermt werk in het kader van de Wsw en de Participatiewet.</p>
 Visie	<p>Focus op werk en samenwerking voor mensen met een arbeidsbeperking en/of een grote afstand tot werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werk is noodzakelijk ter voorbereiding op werk. • Iederz biedt werk, organiseert werk en biedt een werkontwikkelomgeving voor personen met een arbeidsbeperking en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor wie betaald werk een reëel perspectief is. Dat werk vindt plaats in een bedrijfsmatige context waarin iets van mensen wordt gevraagd én waarin zij daarin worden ondersteund. De infrastructuur (= werk, organisatie van het werk en begeleiding) van het beschutte bedrijf benutten we hiervoor optimaal. • Iederz wil met dat werk bijdragen aan het versterken van de keten van zorg naar arbeid, aan een integrale aanpak binnen het sociale domein en aan de optimale ontwikkeling van verschillende groepen naar werk. In en rondom het werk besteden we aandacht aan gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van mensen. • Iederz doet dit in nauwe samenwerking met partners binnen en buiten de gemeentelijke organisatie en legt verbindingen met werkgevers, scholen, zorginstellingen en maatschappelijke organisaties. • Iederz biedt geen zorg, maar werkt wel nauw samen met organisaties die zorg en hulpverlening bieden.
 Bedrijfsvoering	<p>Oog voor een goed bedrijfsresultaat Iederz streeft naar een zo optimaal mogelijk bedrijfsresultaat. Dat betekent dat voortdurend een balans wordt gevonden tussen de gerealiseerde omzet van de afdelingen, de intensiteit van de begeleiding en de doorstroom naar betaald werk. Wanneer aanvullende activiteiten worden uitgevoerd (met en voor andere partijen) dan gebeurt dat alleen wanneer dit niet leidt tot verslechtering van het bedrijfsresultaat.</p>
 Ontwikkeling	<p>Werken aan een vernieuwde organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie van iederz wordt doorontwikkeld van een organisatie met alleen beschutte werkplekken naar een werkleerorganisatie die is gericht op werk én ontwikkeling. Daarvoor moeten we zorgen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Voor voldoende toegerust personeel voor de ondersteuning van (nieuwe) doelgroepen; ○ Voor goede samenwerking en afspraken met partijen voor wie iederz een rol kan spelen in de ontwikkeling van hun doelgroepen;

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Voor een eenduidige methodische aanpak voor alle deelnemers/werknemers; ○ een voldoende gedifferentieerd aanbod aan werkzaamheden waarmee vaardigheden kunnen worden ontwikkeld.
--	---

Bijlage 2: Overzicht ontwikkeling aantallen 2019-2036

Aantal mensen	2019	2020	2025	2030	2035	2036
beschut	449	427	330	255	198	188
nieuw beschut quotum	87	124*	201	269	337	351
extern beschut (wol)	-133	-139	-139	-139	-139	-139
terugval deta 1%		6	27	36	39	39
SW & P -wet	403	294	419	422	434	438
andere doelgroep	40	55	100	100	100	100
iederz intern	443	349	519	522	534	538
* volgens de quotumwet: in 2020 119 werkplekken (=31 uur) en in 2036 329 werkplekken (=31 uur).						
Er wordt gemiddeld minder dan 31 uur gewerkt. Er zijn dus meer mensen dan plekken						