

RAADSVOORSTEL:

2007-2008

Ons kenmerk: SW 08.1571544

Registratienummer : GR 08.

Ingekomen op :

Onderwerp: Ondernemingsplan DSW Stadspark 2008-2011.

Groningen,

Aan de raad,

De sociale werkvoorziening in Nederland heeft de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Na afschaffing van de open eind financiering in de jaren negentig moest zo marktconform mogelijk gewerkt worden: de sociale werkvoorziening als gewoon bedrijf met bijzondere mensen. Eind jaren negentig is de Wet sociale werkvoorziening (1998) aangepast met als gevolg dat de indicatie is aangescherpt en dat SW bedrijven meer gestimuleerd werden om medewerkers in andere, in plaats van de eigen, bedrijven onder te brengen.

Per 1 januari 2008 is de wet opnieuw aangepast om vooral de externe plaatsingen nog meer te stimuleren, geïndiceerde medewerkers meer regie op hun traject te geven en de gemeenten meer bij de uitvoering te betrekken.

Binnen de gemeente Groningen voert de dienst Sociale Werkvoorziening Stadspark (kortweg de DSW) de wet uit. Ook de DSW maakte bovenstaande ontwikkelingen door. De DSW is vanaf de jaren negentig gegroeid tot een organisatie waar nu circa 1750 mensen met een SW-indicatie in vaste dienst zijn en waarbij aan circa 2000 andere mensen korte of langere trajecten worden aangeboden. In 2004 is voor het laatst een ondernemingsplan (2004-2007) opgesteld met daarin een beschrijving van visie en doelstellingen van de DSW. Het nu voorliggende ondernemingsplan betreft de periode 2008-2011 en wordt gemarkeerd door twee gebeurtenissen. Allereerst de genoemde nieuwe wet SW per 1 januari 2008 en daarnaast het onderzoek van de rekenkamercommissie van de gemeente Groningen en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen. Deze zijn door uw raad overgenomen en krijgen in dit ondernemingsplan hun plaats.

De DSW Stadspark wil in 2011 hét arbeidsontwikkelingsbedrijf van de gemeente Groningen zijn. Hét arbeidsontwikkelingsbedrijf van de gemeente Groningen betekent dat de DSW zich door kwaliteit en prijs in positieve zin onderscheidt van andere in deze markt opererende bedrijven. Arbeidsontwikkeling betekent in deze het bieden van mogelijkheden voor mensen gericht op arbeidsonderzoek, het opdoen van arbeidsritme en arbeidsvaardigheden om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Hiermee is de DSW een belangrijke schakel in de keten van re-integratie. Het is ook het terrein waar de DSW door het beschikbaar hebben van een grote hoeveelheid werkplekken een stevige positie heeft in vergelijking tot andere organisaties. Activiteiten binnen de andere schakels in deze keten zoals activering of plaatsing, zonder structurele ondersteuning, bij reguliere werkgevers, behoren van oudsher niet tot de kernactiviteiten van de DSW en zullen ook niet worden ontwikkeld. Deze activiteiten worden uitgevoerd door organisaties zoals SOZAWE (weerwerk), CWI etc.

Door te kiezen voor arbeidsontwikkeling als leidmotief kunnen productie, re-integratie en sociale doelstellingen optimaal worden geïntegreerd en ontstaat een organisatie die perspectieven biedt voor een brede doelgroep. Dit betekent dat:

- iedereen de mogelijkheid krijgt zich te ontwikkelen;
- waar mogelijk, medewerkers bij externe werkgevers worden geplaatst;
- waar dat (nog) niet mogelijk is, er werkplekken binnen de DSW beschikbaar zijn;
- de maximale opbrengst per medewerker wordt nagestreefd;
- alle groepen met afstand tot de arbeidsmarkt een traject kunnen doorlopen.

Vanaf 1 januari 2008 is de nieuwe wet SW van kracht. De nieuwe wet beoogt vooral de uitstroom naar regulier werk (lees begeleid werken) van medewerkers te bevorderen.

Door de SW-geïndiceerden meer invloed te geven op de begeleidingsorganisatie en door het invoeren van persoonsgebonden budgetten wordt het minder vanzelfsprekend dat iedere Groningse SW-geïndiceerde bij de DSW terecht komt. Daarnaast krijgt de gemeente een zwaardere verantwoordelijkheid. Voor Groningen komt dit vooral tot uitdrukking in de te maken keuzes rondom het wachtlijstbeheer ofwel de volgorde van instroom. Tot slot zal ook de rijkstaakstelling voor de DSW als gevolg van de nieuwe wet dalen, waardoor het aantal medewerkers in dienst de komende jaren naar verwachting met ca. 200 fte zal verminderen.

Door het gevoerde beleid in de afgelopen jaren is de DSW goed op deze ontwikkelingen voorbereid en zijn geen ingrijpende aanpassingen in de organisatie meer nodig. Een uitzondering hierop is het grafisch bedrijf naar aanleiding van het in 2005 vastgestelde toekomstbeeld en uitvoeringsplan. In dit plan is aangegeven dat de activiteiten van het grafisch bedrijf uiterlijk per 1 januari 2009 zullen worden stopgezet, tenzij zich andere ontwikkelingen voordoen waardoor dit eerder of later zou moeten plaatsvinden. Jaarlijks is er een evaluatie geweest en zijn de medewerkers geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot het toekomstbeeld. De resultaten van het grafisch bedrijf zijn in de jaren 2006-2007 in lijn met de verwachtingen zoals benoemd in het uitvoeringsplan. Ook voor 2008 wordt verwacht dat de resultaten in de pas lopen met het uitvoeringsplan. Het in de pas lopen met het uitvoeringsplan betekent echter ook dat de activiteiten van het grafisch bedrijf conform plan zullen worden afgebouwd. Hierover is uw raad in januari 2008 mondeling geïnformeerd.

Op basis van voren genoemde conclusie is een vervolg uitvoeringsplan 2008-2009 voor het grafisch bedrijf opgesteld. Over dit uitvoeringsplan zijn de medewerkers geïnformeerd en heeft de ondernemingsraad inmiddels positief geadviseerd. Het voornemen is om in 2008 zoveel mogelijk grafische activiteiten inclusief medewerkers over te dragen aan geschikte marktpartijen. Dit heeft tot doel zoveel mogelijk de werkgelegenheid zeker te stellen voor medewerkers die graag op dit terrein werkzaam willen blijven. Daaropvolgend zullen dan in 2009 de eventueel nog resterende grafische activiteiten binnen de DSW worden beëindigd en zullen alle medewerkers uiterlijk 1 juli 2009 binnen of buiten de DSW werkzaam zijn.

In mei bespreekt ons college de stand van zaken op dat moment. Zo spoedig mogelijk daarna zullen we uw raad daarover schriftelijk informeren.

De rol van de DSW binnen het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid zal versterkt moeten worden zodat de beschikbare kennis betrokken wordt bij zowel de evaluatie van bestaande als bij de ontwikkeling van nieuwe beleidsvoornemens. Ook zal een verdere verschuiving naar externe plaatsingen en dienstverlening worden gerealiseerd en zal ook het aantal trajecten voor andere groepen toenemen. Daarbij zal vooral het aantal langdurige trajecten (> 3 maand) toenemen en door economische groei de vraag naar kortdurende trajecten afnemen.

Het financiële resultaat van de DSW zal kunnen verbeteren. Door een realistische groei van de netto opbrengst van 5% tot 10% per jaar en een zich normaal ontwikkelende rijkssubsidie, is op termijn een lagere gemeentelijke bijdrage mogelijk die past in het meerjarenbeeld.

Tot slot is in navolging van de aanbevelingen van de rekenkamercommissie door de DSW een toetsingskader opgesteld aan de hand waarvan uw raad de resultaten van de DSW op de relevante terreinen (meer dan alleen financiën) kan volgen. Voorgesteld wordt om ieder jaar, in de maand maart, uw raad te informeren over de stand van zaken bij de DSW. Daartoe zal het toetsingskader worden gehanteerd maar zullen ook de ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan voor de DSW worden betrokken.

Gelet op het vorenstaande onder overlegging van het bijbehorende stuk stellen wij u voor te besluiten:

- I. kennis te nemen van het ondernemingsplan DSW Stadspark 2008-2011;
- II. jaarlijks, in de maand maart, de stand van zaken bij de DSW Stadspark te bespreken aan de hand van het toetsingskader en relevante ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Burgemeester en wethouders
van Groningen,

De burgemeester,

Jacq. Wallage.

De secretaris,

H.P. Bakker.