



Gemeente Vlaardingen

RAADSMEMO

Aan
De gemeenteraad van Vlaardingen

Portefeuillehouder
C.T. Oosterom

Onderwerp
Doorontwikkeling Werkleerbedrijf

Datum	Registratienummer	Aantal bijlagen
14 november 2017	1620773	

Geachte leden van de raad,

De Participatiewet, de kadernota en de Businesscase van Stroomopwaarts vormen de aanleiding om een verandering van de koers van het Werkleerbedrijf van Stroomopwaarts in te zetten. Deze verandering en de te nemen maatregelen zijn nodig om de doelen die gesteld zijn bij de oprichting van Stroomopwaarts te behalen. De veranderingen zijn essentieel voor Stroomopwaarts om:

1. Een professionele arbeid-ontwikkel-organisatie te worden voor alle doelgroepen van de Participatiewet binnen de nieuwe wettelijke kaders. Iedereen moet zich arbeidsmatig verder kunnen ontplooiën en talenten kunnen ontwikkelen binnen een stimulerende werk-leeromgeving. Beter mogelijkheden derhalve voor mensen met een arbeidsbeperking.
2. Budget neutrale PMC's (werksoorten) met goed georganiseerde bedrijfsprocessen te organiseren om ook financieel gezond te worden. Zoveel mogelijk inzetten op uitdagend en beter renderend werk met uitstroommogelijkheden naar de reguliere arbeidsmarkt in plaats van voornamelijk simpel, repeterend werk te bieden zonder verdienmodel of ontwikkelmogelijkheden.
3. Een sterke ondernemersbenadering neer te zetten.

Om deze doelstellingen te bereiken heeft Stroomopwaarts al veel in gang gezet. Er is een opleidingsplan gemaakt voor alle SW-medewerkers, er is geïnvesteerd in de opleiding van de werkleiding, er worden werkleerstages aangeboden bij alle werksoorten en er wordt veel tijd en moeite gestoken in het stimuleren van de SW-doelgroep om in beweging te komen. De SW-medewerkers die tot nu toe de stap hebben genomen naar een andere werksoort, zijn over het algemeen erg enthousiast over hun nieuwe werk. Zij kunnen zich nu weer verder ontwikkelen, hetgeen ook een duidelijke wens was uit het medewerker tevredenheidsonderzoek van vorig jaar.

Toch blijven de doorstroom-resultaten achter bij de verwachtingen. De doorstroom van SW-medewerkers naar beter renderend werk en/of detachingsplaatsen bij reguliere werkgevers stagneert en hierdoor kan bijvoorbeeld ook de begroting niet worden gerealiseerd.

Uit benchmark-gegevens van branchevereniging Cedris blijkt dat ons detachingspercentage aanzienlijk achterblijft bij het gemiddelde in Nederland (20% bij SOW t.o.v. 40% landelijk). Ook blijkt Stroomopwaarts in verhouding veel te veel SW-medewerkers op laag renderend intern beschut werk in te zetten (bijna twee maal zoveel als het landelijk gemiddelde). Uit een analyse van de arbeidsvaardigheden en ontwikkelpotentie van de SW-doelgroep blijkt dat zeer veel SW-medewerkers ook daadwerkelijk onder hun niveau werken en dat hier duidelijk ruimte voor groei is. Deze situatie is te verklaren vanuit de historie, waar de SW-bedrijven voornamelijk als productiebedrijven werden gezien waar SW-medewerkers intern werk geboden kregen.

Maar dit past niet langer bij de nieuwe visie op arbeidsontwikkeling en nieuwe wetgeving op dit gebied (de Participatiewet en daaraan gekoppeld de afname van subsidies).

Om veranderingen door te voeren zal Stroomopwaarts zorgvuldig, maar ook doortastend in moeten grijpen in de bedrijfsvoering van de drie vestigingen. Enerzijds is er bij de SW-doelgroep veel angst voor en verzet tegen veranderingen. Anderzijds is er op dit moment altijd nog het bestaande vangnet van de vertrouwde werkomgeving en bekende werkleider wat ervoor zorgt dat mensen de noodzaak om in beweging te komen niet voldoende zien. Om dit te doorbreken is er een plan gemaakt dat erin voorziet om interne slecht presterende afdelingen (financieel of op arbeid-ontwikkelgebied) samen te voegen, nog nauwer samen te werken tussen de verschillende vestigingen en werkleiders en medewerkers meer te laten rouleren.

Concreet gaat het hier om het samenvoegen van de montageafdelingen van Maassluis en Vlaardingen, het samenvoegen van de HACCP-afdelingen van Schiedam en Vlaardingen, het beperken van het aantal Handmatig Verpakken afdelingen in Vlaardingen en Schiedam en samenvoegen van alle transportactiviteiten. Deze 'samenvoegingen' zorgen ervoor dat wij uiteindelijk minder interne werkplekken overhouden (115 FTE minder). Overigens zal dit voorlopig niet leiden tot het sluiten of afstoten van een locatie.

Voor de overblijvende interne werkplekken zal door de werkleiding zorgvuldig worden gekeken wie hier, qua arbeidsbeperking, het meest aanspraak op kan maken. Voor medewerkers die wel meer arbeidsvaardigheden of ontwikkelpotentie hebben, zal alternatief (beter renderend en uitdagender) werk worden georganiseerd. Enerzijds is de verwachting dat zij binnen het Groen- en Schoonmaakbedrijf, flexgroep of de post van Stroomopwaarts ingezet zullen kunnen worden, anderzijds zal er actief gezocht worden naar externe plaatsingsmogelijkheden. Op deze manier verwacht Stroomopwaarts de arbeidsontwikkeling van de doelgroep extra te stimuleren en op termijn een budget neutrale exploitatie te kunnen realiseren.

Stroomopwaarts zal deze ontwikkeling toelichten tijdens de themabijeenkomst op dinsdag 21 november 2017.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Vlaardingen,


de secretaris,
mr. drs. A.G. Knol-van Leeuwen


de burgemeester,
mr. A.M.M. Jetten MSc