CONCEPT

Reestmond

Beleidsplan 2025 – 2029

“Goed beschut binnen richting regulier werken buiten“



Pieter Kuipers,
21 juni 2024

REESTMOND

CONCEPT

Inhoudsopgave

1 Inleiding 3

2 Historie 4

2.1 Hoe zat het ook al weer? 4

3 Afspraken binnen de gemeenschappelijke regeling 6

4 Rol Gemeenschappelijke Regeling Reestmond 7

4.1 Welke doelgroep is aan de slag bij Reestmond? 7

4.1.1 WSW indicatie 7

4.1.2 Nieuw beschut werk 8

4.1.3 Trajectgebruikers voor (re-) integratie 9

4.1.4 Ambtelijk personeel 10

5 Arbeidsmarktregio Zwolle en Reestmond 12

5.1 Doelstellingen arbeidsmarktregio Zwolle 12

5.2 Rol Reestmond binnen arbeidsmarktregio Zwolle 12

6 Samenwerken 14

7 Overige ontwikkelingen 15

7.1 Verbouwing 15

7.2 Remet B.V. metaalafdeling 15

8 Begrippenlijst 16

9 Bronnen 17

CONCEPT

REESTMOND

CONCEPT

1 Inleiding

Dit is het tweede beleidsplan van het ontwikkelbedrijf Reestmond. Het vorige beleidsplan was meer gericht om orde op zaken te krijgen bij Reestmond en te komen tot een ontwikkelbedrijf. Het nieuwe beleidsplan is toekomstgericht en ligt het accent op het nieuwe werken binnen het ontwikkelbedrijf Reestmond.

Achtergrond (sociaal) ontwikkelbedrijven

Welke rol heeft een (sociaal) ontwikkelbedrijf in de toekomst? In Nederland? In de Gemeenschappelijke Regeling Reestmond (GR)? Een afname van medewerkers, die nog komen uit de oude Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Welk bestaansrecht heeft een organisatie voor deze groep en voor iedereen uit de Participatiewet? Wie betaald wat? Kan deze groep mensen niet hun eigen geld verdienen?
En zo zijn er nog vele vragen te verzinnen. Reële vragen en minder reële vragen. In dit beleidsplan geven we de komende vier jaar weer richting aan de uitvoering.

Al deze vragen komen voort uit het perspectief van waaruit we kijken. Op basis daarvan stellen we vragen en geven we oordelen en adviezen. Het is belangrijk om met de bril van de samenleving te kijken naar de GR Reestmond. Welke afspraken hebben we in Nederland gemaakt en welke afspraken hebben de drie gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst gemaakt voor de GR? Vervolgens is het van belang om een doorkijk te maken naar de toekomst. Enerzijds over de taak die de GR heeft vanuit de sociale domeinen van de drie gemeenten, anderzijds welke richting is te verwachten vanuit de landelijke politiek. Dit laatste is bij het schrijven van dit stuk nog niet helder. Daarnaast is het belangrijk dat het ontwikkelbedrijf Reestmond met haar expertise er ook nog iets van vindt. Kortom, de positie van Reestmond is ergens simpel in het sociale domein maar de complexiteit van het sociaal domein is groot.

Leeswijzer

In hoofdstuk twee staat een korte historie en in hoofdstuk drie staan de taken en afspraken binnen de GR. De beleidsvoornemens en acties beginnen op pagina 7 in hoofdstuk vier en verder.

CONCEPT

CONCEPT

2 Historie

2.1 Hoe zat het ook al weer?

We hebben als samenleving afgesproken om te zorgen voor c.q. begeleiden van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is vastgelegd in artikel 7 van de Participatiewet.
De Participatiewet is in 2015 ingegaan. Het doel van deze wet is om meer mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers te laten werken. De nadruk ligt op het ontwikkelen van mensen richting een inclusieve arbeidsmarkt. Daarmee is het werkbedrijf gekanteld naar een ontwikkelbedrijf. Sinds de invoering van de Participatiewet kunnen meer inwoners een beroep doen op deze wet. Dit komt omdat de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten WAJONG is afgesloten voor mensen met een mogelijke arbeidscapaciteit. Daarnaast is de WSW gesloten voor nieuwe instroom en is het Nieuw beschut werk in de participatiewet opgenomen. Daardoor doet een steeds grotere, nieuwe doelgroep met een arbeidsbeperking een beroep op de gemeente voor ondersteuning. Ook de schuldenproblematiek, verslaving en andere sociale problematieken zijn in zwaarte toegenomen.

Reestmond biedt van oudsher een beschutte werkomgeving aan mensen die bij reguliere werkgevers geen kansen hebben en daarom aanspraak maken op de Wet sociale werkvoorziening. De laatste jaren brengt Reestmond de reguliere werkgevers en mensen dichter bij elkaar. Zo proberen we, waar dat kan, mensen zo regulier als mogelijk te laten werken. Daarnaast richten de sociaal werkbedrijven en de huidige ontwikkelbedrijven zich in meer of mindere mate op het begeleiden van mensen uit de Participatiewet naar werk bij reguliere werkgevers.

In Nederland zijn ongeveer 90 organisaties/bedrijven die zich bezighouden met dit deel in het sociale domein. Reestmond is één van die bedrijven. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de wetten en is vrij in hoe zij die wetten uitvoert binnen de kaders vanuit het Rijk. Vroeger was er de WSW. De uitvoering van deze wet hebben de gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst belegd in een GR. In 2015 is de instroom in deze wet beëindigd en is de Participatiewet (PW) ingevoerd. Deze wet is veel breder dan de oude WSW. In 2015 waren er ongeveer 475 WSW-ers van de huidige deelnemende gemeenten in dienst van de GR Reestmond. De WSW-ers vallen onder de cao WSW. De groep Nieuw beschut werk uit de Participatiewet valt binnen de in Reestmond Sales & Participation B.V. (RSP B.V.) onder de cao “Aan de slag”.

De keuze van gemeenten over de uitvoering van de participatiewet verschilt in Nederland per gemeente qua aanpak, structuur en werkwijze. Dit heeft deels te maken met de lokale politiek en de beleidsmatige keuzes en deels door landelijke-, regionale- en lokale ontwikkelingen. Dat betekent in de praktijk dat die ca. 90 sociaal ontwikkelbedrijven verschillende vormen en taken hebben.
Bedrijven kunnen een B.V., N.V., Stichting of een GR zijn en alleen het beschut werken uitvoeren of er kan een combinatie zijn met het aannemen van inwoners met een uitkering. Daarnaast zijn er ook bedrijven die de volledige re-integratie hebben, inclusief de financiering. Kortom, zoveel bedrijven en net zo veel varianten.

Voor Reestmond is er gekozen om een beschutte werkomgeving te zijn voor de oud WSW-ers binnen de GR. Daartoe behoort ook de groep van ongeveer 70 medewerkers tot de “oud wachtlijsters WSW”, die via een dienstverleningsovereenkomst buiten de begroting van de GR Reestmond vallen, maar gelijke rechten hebben als de medewerkers WSW in vaste dienst voor 2015. Door Reestmond om te vormen tot een ontwikkelbedrijf wordt er meer gewerkt aan competenties en mogelijkheden om te groeien voor werknemers.

CONCEPT

Deze infrastructuur is ook beschikbaar voor mensen die uit de participatiewet komen en op weg geholpen moeten worden richting de arbeidsmarkt. Het “productenboek” waarin de verschillende trajecten staan beschreven, is voor de drie deelnemende gemeenten van de GR gelijk.

Werkplekken voor inwoners die een indicatie Nieuw beschut werk op basis van de Participatiewet ontvangen, worden gerealiseerd op basis van een dienstverleningsovereenkomst buiten de begroting van de GR. Deze overeenkomst is ook voor de drie deelnemende gemeenten van de GR gelijk.

Voor die laatste twee groepen geldt dat dit op voordracht van de drie gemeenten gebeurt.
Er is een duidelijke splitsing in taken. De gemeenten vervullen de toegang en de regie op de trajecten en Reestmond houdt zich bezig met de uitvoering.

CONCEPT

CONCEPT

3 Afspraken binnen de gemeenschappelijke regeling

Reestmond maakt beleid binnen de opdracht van de deelnemende gemeenten. De taken, activiteiten en bevoegdheden zijn vastgesteld in artikel drie van de GR Reestmond.

Artikel 3. Taken, activiteiten en bevoegdheden

1. *De colleges van de gemeenten dragen de volledige uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening voor wat betreft de tot de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening behorende ingezeten die werkzaam zijn bij het openbaar lichaam Reestmond over, met uitzondering van:*
    a. *Tot de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening behorende ingezeten van de gemeenten die op 31 december 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst waren bij het openbaar lichaam Reestmond voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden;*
    b. *Tot de doelgroep van de Wet sociale werkvoorziening behorende ingezeten van de gemeenten, die door het college een arbeidsovereenkomst naar Burgerlijk Recht krijgen aangeboden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden, en deze werknemers daartoe een passende arbeidsplaats aanbiedt.*
    c. *Tevens heeft het openbaar lichaam Reestmond de mogelijkheid om haar aanwezige infrastructuur ter beschikking te stellen ten behoeve van het in opdracht van of in samenwerking met de gemeenten en/of andere organisaties verrichten van bepaalde diensten en activiteiten voor andere vormen van gesubsidieerde arbeid, met dien verstande dat de taken genoemd in lid 1 op geen enkele wijze in gedrang mogen komen of mogen worden geschaad.*
    d. *Het openbaar lichaam heeft de mogelijkheid tot het oprichten van of het deelnemen in privaatrechtelijke rechtspersonen, indien dat in het bijzonder aangewezen moet worden geacht voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang.*

Er is bewust door de drie gemeenten gekozen om het Nieuw beschut werk niet meer op te nemen in de gemeenschappelijke regeling, om plaatsingsvrijheid elders te behouden. Wel zijn door de drie gemeenten gelijkluidende dienstverleningsovereenkomsten afgesloten voor plaatsingen bij Reestmond, via Reestdal Werken B.V.

CONCEPT

CONCEPT

4 Rol Gemeenschappelijke Regeling Reestmond

Reestmond is klaar voor mogelijke toekomstige wijzigingen. Indien in politiek Nederland de (sociaal) ontwikkelbedrijven moeten groeien om meerdere doelgroepen te gaan bedienen kan Reestmond uitbreiden en de aanwezige expertise inzetten.

De belangrijkste werkgebieden van Reestmond zijn assembleren & verpakken, facilitaire werkzaamheden te weten schoonmaak, kantine en Broodje Meppel, magazijn, vervoer, detacheren en werkzaamheden hergebruik hout in Havelte en de B.V. Remet/metaal. Ongeveer 30% van de medewerkers zijn gedetacheerd, alle andere medewerkers zijn werkzaam op één van de interne werkgebieden.

Het hoofddoel van Reestmond is om mensen te ontwikkelen om mee te kunnen doen aan het arbeidsproces enerzijds en anderzijds om medewerkers zo lang mogelijk arbeidsfit te houden, ondanks een toename van fysiek ongemak. Voor de organisatie betekent dit dat er meer zorg en aandacht voor de medewerkers moet zijn in leiding en aansturing.

4.1 Welke doelgroep is aan de slag bij Reestmond?

1. Medewerkers met een WSW-indicatie
2. Medewerkers met een Nieuw beschut werk-indicatie
3. Trajectgebruikers voor re-integratie

4.1.1 WSW indicatie

De eerste groep zijn de medewerkers die van oudsher werkzaam zijn bij Reestmond. Deze groep zal in de loop van de tijd gestaag afnemen. Er is geen instroom meer via de oude WSW. Deze groep wordt ook steeds ouder en de beperkingen om de werkzaamheden uit te voeren zal toenemen.
De ontwikkeling zal hier liggen op het zolang mogelijk werkfit houden en daar waar nog mogelijk begeleiden richting regulier werk. Het begeleiden naar regulier werk is voornamelijk voor de medewerkers die van 2010 tot 2025 nog zijn ingestroomd via de WSW en de medewerkers die via de dienstverleningsovereenkomst “wachtlijst” WSW destijds dezelfde rechten hebben gekregen. Deze groep medewerkers is nu tussen de 30 en 50 jaar oud.
Doelstellingen zijn de komende vier jaar opgesplitst in mensontwikkeling en bedrijfsontwikkeling. Hieronder is dat toegelicht.

Doelen mensontwikkeling WSW
De medewerkers die een advies begeleid werken hebben gekregen bij hun indicatie, willen we zoveel mogelijk laten uitstromen naar regulier werk. Het betreft momenteel een groep van 16 medewerkers die begeleid werken.

Van de circa 430 medewerkers van Reestmond zijn er rond de 80 medewerkers gedetacheerd.
Het betreft dan individuele detacheringen en groepsdetacheringen. Ook gaat het soms om detacheringen voor een dag of een aantal uren per week. Door meer in te zetten op ontwikkeling en omdat er meer persoonlijke aandacht is voor medewerkers worden de kansen op detachering vergroot. De kennis en vaardigheden komen in beeld en er wordt ingezet op ontwikkeling hiervan.

De mensontwikkeling is niet enkel gericht op uitstroom. Ook bij de groep binnen Reestmond wordt er gericht aan persoonlijke ontwikkeling gewerkt. Dit levert persoonlijke ontwikkeling op, waardering, meer gemotiveerde medewerkers en meer doorgroeimogelijkheden.

Er heeft een uitbreiding van werkbegeleiding plaatsgevonden om dit doel te behalen. Daarnaast is iedere medewerker gekoppeld aan een ontwikkelcoach die kan ondersteunen in het proces naar het behalen van persoonlijke doelen.
Ook bieden we trainingen aan en specifieke workshops waardoor medewerkers breder inzetbaar zijn.

Bij afname van de belastbaarheid van de medewerker richten we ons als Reestmond op het zo lang mogelijk werkfit houden. Dat doen we door het werk aan te passen of door naar ander passend werk te zoeken. Als er geen mogelijkheden meer zijn voor medewerkers binnen Reestmond begeleiden we ze bij het traject naar dagbesteding.

Doelen bedrijfsontwikkeling WSW
De focus van Reestmond blijft erop gericht dat de werkzaamheden passend blijven voor de interne medewerkers. Hierbij is aandacht voor de toegevoegde waarde. Indien mogelijk worden oude werkzaamheden vervangen door werkzaamheden met meer toegevoegde waarde. We sluiten niets uit, maar richten onze pijlen op de circulaire economie.

4.1.2 Nieuw beschut werk

De tweede groep is de nieuwe instroom. Momenteel zijn er ruim 30 personen werkzaam bij Reestmond via het Nieuw beschut werk. De landelijke verwachting is dat dit de komende jaren zal groeien. De oud WSW-er heeft een arbeidspotentieel van 30% tot 70% vergeleken met wat we verwachten van iemand die geen arbeidsbeperkingen heeft. Boven de 70% vinden veel hun weg terug bij de reguliere werkgever. Onder de 30% is veelal dagbesteding. De groep Nieuw beschut werk heeft een arbeidspotentieel dat ligt rond de 30%. De intensieve begeleiding van deze groep vergt dan ook veel van Reestmond. De problematiek rondom deze personen is vaak veel en complex.
Via een dienstverlening overeenkomst (DVO) tussen de gemeenten en Reestmond kunnen ze bij Reestmond aan het werk. Gemeenten vinden daarnaast werkplekken voor Nieuw beschut werk bij reguliere werkgevers.

Mensontwikkeling Nieuw beschut werk
Hier volgen we drie gelijke sporen, die zich gedurende het traject uitkristalliseren:

1. Deze veelal nog jonge medewerkers groeien door naar een reguliere werkgever, worden gedetacheerd of kunnen werken met een grotere toegevoegde waarde.
2. De medewerker was op de dag van de beoordeling van de Wajong wel beperkt door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling, maar werd niet aangemerkt als jonggehandicapte. Binnen de muren van Reestmond blijkt dat, nadat alle middelen zijn gebruikt, werken niet tot de mogelijkheden behoort.
   Hiervoor bouwt Reestmond met de gemeente een dossier op, zodat deze medewerker alsnog toegang tot de Wajong krijgt als blijkt dat hij binnen vijf jaar geen duurzame mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De oorzaak hiervan moet dezelfde zijn als de beperkingen die werd beoordeeld als gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling op de dag van de eerste beoordeling Wajong.
3. De medewerker die tijdelijk geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft wordt alsnog jonggehandicapte, indien hij duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft gehad en geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie meer heeft. Hiervoor wordt door Reestmond en gemeenten een dossier opgebouwd zodat aantoonbaar is dat deze medewerker gedurende een tijdvak van tien jaar volgend op de dag waarop hij jonggehandicapte zou zijn geworden, alles heeft geprobeerd om deze ontwikkeling te keren. Met dit dossier kan alsnog een herbeoordeling Wajong worden aangevraagd.

CONCEPT

Bedrijfsontwikkeling

1. Werkzaamheden blijven passend voor de interne medewerkers. Reestmond denkt meer in taken dan in functies. Zo kan iemand bijvoorbeeld op een afdeling assembleren & verpakken werken voor 6 uur per dag en 2 uur per dag bij de schoonmaak. Of een paar dagen per week in de kantine en een paar dagen bij de technische dienst.
2. Reestmond zoekt in verband met passend werk vaker samenwerking met andere (sociaal) ontwikkelbedrijven, om meer maatwerk te kunnen aanbieden.
3. Reestmond zoekt meer samenwerking met de dagbesteding, om beter te kunnen beoordelen of arbeidsontwikkelingen bij spoor 2 en 3 reëel zijn.

Actie Nieuw beschut werk

A. Het opstellen van stukken voor een herbeoordeling bij het Uitvoeringsinstituut Werkloosheidsvoorzieningen (UWV) van de Wajong is een leercurve voor Reestmond en de gemeenten. Reestmond heeft wel ervaringen van her-indicaties aanvragen bij het UWV voor de WSW en kan deze expertise gebruiken en delen met de gemeenten.

4.1.3 Trajectgebruikers voor (re-) integratie

De laatste groep die via de gemeenten, het UWV, scholen en reclassering worden aangemeld voor een re-integratietraject is erg divers. Mensen met een uitkering, inburgeraars, schoolverlaters, werknemers die re-integreren en inwoners met een voorwaardelijke- of taakstraf. De meesten zullen via de gemeenten bij Reestmond worden aangemeld. De gemeenten bepalen met mensen die gebruik maken van de Participatiewet en/of wet inburgering wat de beste route is om (weer) actief deel te nemen aan het arbeidsproces. Sommige mensen hebben een voortraject nodig voordat ze bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Die groep kan bij Reestmond worden aangemeld. Financieel zijn er voor deze groep aparte afspraken gemaakt.

Mensontwikkeling bij (re-) integratie

1. Gemeenten en andere partners kunnen gebruik maken van onder andere een arbeidskundig onderzoek, inzetten van test- en diagnosemiddelen, korte arbeidstrajecten van zes maanden, leer- werktrajecten met afronding door het behalen van branche-certificaten, praktijkstages en jobcoaching bij externe werkgevers.
2. De trajectgebruikers kunnen van alle afdelingen binnen Reestmond gebruik maken. Dus, het assembleren & verpakken, facilitaire werkzaamheden te weten schoonmaak, kantine en Broodje Meppel, magazijn, vervoer, werkzaamheden hergebruik hout in Havelte en de metaalafdeling Remet b.v.

Bedrijfsontwikkeling

A. Omdat deze doelgroep geen continuïteit kent worden zij altijd ingevoegd binnen de bestaande structuren van Reestmond. Dit vraagt om flexibiliteit van alle medewerkers.
B. Alleen als gemeenten, op basis van landelijke politiek, sociaal ontwikkelbedrijven structureel moeten benutten en hiervoor ook de bijbehorende financiering gaan ontvangen kan er voor deze doelgroep ingezet worden op verbijzondering van het aanbod. Binnen de structuur van Reestmond kan hier snel op worden geanticipeerd.

Actie bij (re-) integratietrajecten

A. De werkzaamheden, trajecten, inzet van jobcoaches etc. binnen Reestmond blijven communiceren met de gemeenten en andere partijen. Successen delen en na afloop van een traject evalueren en eventuele afspraken met elkaar bijstellen.

CONCEPT

4.1.4 Ambtelijk personeel

Afname van standaardeenheden (SE's) binnen de GR brengt niet automatisch een vermindering van ambtelijk personeel. Zoals al blijkt uit voorgaande informatie geven we ook ruimte aan andere doelgroepen binnen Reestmond. In de komende beleidsperiode is afname van ambtelijk personeel dan ook niet te verwachten. Wel zal er steeds opnieuw kritisch gekeken worden naar de noodzaak van het opnieuw vervullen van vacatures en mogelijke samenwerking met andere partijen.

De arbeidskosten ambtelijk personeel per arbeid ontwikkelplaats zijn gemiddeld laag als:
- Het aandeel met een lichte arbeidsbeperking hoger is.
- Het aandeel intern geplaatste en groepsgedetacheerde WSW-ers/Nieuw beschut werkers hoger is.
- Het aandeel van het niet-gesubsidieerde personeel met een lage loonschaal hoger is.

De arbeidskosten ambtelijk personeel per arbeid ontwikkelplaats zijn gemiddeld hoog indien:
- Het aandeel van ernstig arbeidsbeperkten in het totale werknemersbestand hoger is.
  Zo vragen Nieuw beschut medewerkers en oudere medewerkers gemiddeld meer begeleiding dan voorheen de jonge instroom in de WSW.
- Het aandeel medewerkers dat door verstandelijk- en psychisch arbeidsbeperking hoger is.
- Het aandeel parttimers hoger is. Door de huidige financiering van Nieuw beschut werk is de instroom parttimers van Nieuw beschut werk hoog. Gemeenten verdelen de uren, om zoveel mogelijk inwoners werk aan te kunnen bieden.
- Het aandeel van individuele detacheringen in de sw-plaatsingen hoger is. Omdat jobcoaching op een externe werkplek meer tijd en personele inzet vraagt.

Om alle ontwikkelingen te kunnen realiseren is er op 1 september 2023 een nieuw functiegebouw actief geworden. Vooral de leidinggevende functies en staffuncties zijn tegen het licht gehouden en actueler gemaakt. Deze aanpassing heeft ervoor gezorgd dat er meer en intensievere begeleiding kan worden geboden. Hierdoor komen doorstroommogelijkheden beter in zicht en worden deze vergroot. Voor medewerkers en inwoners die voor (re-) integratietrajecten gebruik maken van Reestmond zijn de volgende acties in het bedrijf de komende jaren van belang.

1. Nulmetingen/opstarten ontwikkeltrajecten in het kader van de organisatieontwikkeling
In het kader van de organisatieontwikkeling zijn er 27 nulmetingen gedaan met medewerkers van Reestmond. De nulmetingen zijn gedaan gericht op een nieuwe beoogde functie. Hierin is gekeken naar de benodigde kennis, competenties en vaardigheden voor de functie. Het gaat dan om de volgende functies:
- Teamleider B
- Teamleider C
- Werkbegeleider A
- Werkbegeleider B
- Werkbegeleider C
- Werkbegeleider D

Naar aanleiding van de uitkomsten van de nulmetingen zijn er persoonlijke leerdoelen in kaart gebracht van deze groep medewerkers en aan de hand daarvan is een ontwikkeltraject opgesteld.
In de beleidsjaren 2025-2028 wordt dit verder uitgerold. Hierbij zijn de teamleiders, ontwikkelcoaches en een externe coach betrokken. Daarnaast worden er trainingen en interne workshops aangeboden waar nodig.

CONCEPT

2. Coaching op de werkvloer
Er vindt coaching op de werkvloer plaats. Voor de ene medewerker is deze intensiever dan voor de andere, afhankelijk van de behoefte. Coaching is gericht op ontwikkeling van vaardigheden (bijvoorbeeld communicatie), voorkomen en het werk fit maken en houden (verminderen verzuim).

3. Individuele opleidingsplannen (IOP's)
De IOP's krijgen steeds meer aandacht en dit wordt doorgezet in de komende jaren. Er schuift standaard een ontwikkelcoach aan bij het IOP-gesprek. Hierdoor krijgt de medewerker meer aandacht en daarnaast kan de ontwikkelcoach de teamleider C (nu verantwoordelijk voor de IOP's) coachen in het voeren van gesprekken en de schriftelijke vastlegging van deze gesprekken. Dit is ook zeer belangrijk voor het vastleggen van dossiers voor eventuele herindicatie Wajong bij het UWV.

4. **Prokkelen**
Jaarlijks nemen medewerkers van Reestmond deel aan het 'Prokkelen'. Op deze landelijke Prokkeldag mogen medewerkers een dag meewerken bij een bedrijf naar keuze. Zij kunnen dan een kijkje nemen op een reguliere werkplek en ervaring opdoen. Meerwaarde is ook dat mensen, zonder verdere verplichting, een drempel overgaan door een dag buiten Reestmond te gaan werken. Dit is voor veel mensen een grote stap.

5. Inzet arbeidsdeskundige
De effecten van het vroegtijdig betrekken van de arbeidsdeskundige bij verzuim en dreigend verzuim brengen sneller knelpunten van medewerkers in het werk naar voren. Hierop kan dan beter worden ingezet. Bijvoorbeeld door het werk aan te passen of door te zorgen voor ander passend werk binnen Reestmond. Hier dragen ook de structurele overleggen met de bedrijfsarts aan bij.

CONCEPT

CONCEPT

5 Arbeidsmarktregio Zwolle en Reestmond

Regionaal wordt er in de arbeidsmarktregio Zwolle tweejaarlijks een uitvoeringsplan vastgesteld op basis van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI). De deelnemende gemeenten van de GR zijn onderdeel van deze afspraken. Reestmond heeft ook een rol in het behalen van deze doelstellingen.

5.1 Doelstellingen arbeidsmarktregio Zwolle

Het werkgeversservicepunt (WSP)[1] bemiddelt inwoners naar werk op het moment dat zij 'werkfit' zijn. Bij het matchen van kandidaten richt het WSP zich op een brede doelgroep kandidaten van UWV en gemeenten, in het bijzonder:

- Doelgroep Banenafspraak (zie hieronder uitgelicht)
- Doelgroep Nieuw beschut werk
- Kwetsbare groepen zoals jongeren zonder startkwalificatie, psychisch kwetsbaren en nieuwkomers

Uitgelicht: Doelgroep Banenafspraak

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, van wie is vastgesteld dat ze niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie.
- Wajongers.
- Mensen met een WIW-baan.
- Mensen waarbij uit een loonwaardeonderzoek blijkt dat zij een verminderde loonwaarde hebben.
- Mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan voor de 18e verjaardag of tijdens de studie die alleen met een werkvoorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

De arbeidsmarktregio Zwolle behoort tot de top-3 van arbeidsmarktregio's in Nederland die werk maken van het realiseren van de Banenafspraak. We zien dat 57% van de mensen in de Banenafspraak ook daadwerkelijk aan het werk is ten opzichte van een landelijk gemiddelde van 53%. Daarmee tonen de werkgevers in de regio de cultuur in naoberschap: goed zorgen voor de mensen met een kwetsbare positie en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

5.2 Rol Reestmond binnen arbeidsmarktregio Zwolle

Reestmond draagt er mede aan bij om de volgende doelen voor de gemeenten te realiseren:

DOEL: De Arbeidsmarktregio ondersteunt de gemeenten bij het realiseren van de taakstellingen die het Rijk hen oplegt voor Nieuw beschut werk.

- ACTIE REESTMOND: *door middel van een dienstverleningsovereenkomst heeft Reestmond de infrastructuur ook opengezet voor Nieuw beschut werk.*

[1] BRON: Uitvoeringsplan SUWI 2023-2024 Arbeidsmarktregio Zwolle Versie 30 maart 2023

CONCEPT

DOEL: Kandidaten met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van arbeidsparticipatie worden ondersteund.

- ACTIE REESTMOND: *biedt in overleg met de deelnemende gemeenten (re-) integratietrajecten aan, die de drie gemeente per kandidaat op maat kunnen inzetten.*

DOEL: Werkfitte kandidaten zijn op de afgesproken werkwijze in beeld bij alle relevante (regionale) professionals.

- ACTIE REESTMOND: *Reestmond geeft tijdig aan de gemeenten/de re-integratieconsulent aan als een kandidaat 'werkfit' is voor werk bij een reguliere werkgever en sluit ook aan bij het vacatureoverleg van het WSP.*

DOEL: De arbeidsmarktregio realiseert de taakstellingen die het Rijk oplegt voor de Banenafspraak.

- ACTIE REESTMOND: *Reestmond begeleidt WSW-ers en re-integratiekandidaten naar vacatures bij reguliere werkgevers.*

DOEL: Werkgevers met een concrete ondersteuningsbehoefte op het gebied van inclusief werkgeverschap worden ondersteund.

- ACTIE REESTMOND: *Ondersteunt werkgevers door middel van groepsdetachering en individuele jobcoaching.*

CONCEPT

6 Samenwerken

Voor de komende jaren is het alle-hens-aan-dek. Ondanks dat de groep WSW-ers afneemt zullen de groepen Nieuw beschut werk en (re-) integratie licht toenemen de komende jaren. In algemene zin zal de gehele populatie meer aandacht en zorg vragen dan in het verleden. De begeleidingsbehoefte neemt toe door de steeds ouder wordende groep WSW-ers en de groep Nieuw Beschut werk vraagt meer begeleiding. De organisatie wordt daarop aangepast zonder daarbij een dagbestedingsorganisatie te worden. De focus zal te allen tijde liggen op arbeid.

Wat erg belangrijk is in de complexiteit van het sociaal domein is samenwerken. Samenwerken met de drie gemeenten op allerlei niveaus. Van (re-integratie) coaches, het Leer Werk Centrum, arbeidsdeskundige, beleidsmedewerkers en wethouders tot Intern bij Reestmond de teamleiders, de ontwikkelcoaches, de jobcoaches, de bedrijfsarts en alle leidinggevenden. En als de expertise niet bij Reestmond en/of de gemeente aanwezig is, dan wordt contact gezocht met externe partijen om al onze dagelijkse vraagstukken voor onze medewerkers zo goed als mogelijk op te pakken. Goede contacten worden onderhouden met al onze opdrachtgevers voor het dagelijkse werk wat we verzetten. Samenwerken in deze complexe omgeving is een absolute noodzaak.

CONCEPT

CONCEPT

7 Overige ontwikkelingen

7.1 Verbouwing

Bij Reestmond is het al langere tijd noodzakelijk om het binnenklimaat aan te pakken en dan is het logisch om direct het gebouw te verduurzamen. Hiervoor is de onderzoeksfase gestart.
In het beleidsjaar 2025-2029 zullen de plannen tot uitvoering komen. Deze verbouwing zal zijn impact hebben op de mensontwikkeling en toegevoegde waarde die gerealiseerd kan worden. Voor sommige medewerkers zal de verbouwing een positief effect hebben op de werkvloer, anderen zullen meer tijd nodig hebben om aan de nieuwe situatie te wennen. We doen ons best om de negatieve impact voor medewerkers zo klein mogelijk te houden.

7.2 Remet B.V. metaalafdeling

Reestmond blijft in de komende vier beleidsjaren de metaalafdeling monitoren. Ook voorafgaand aan de verbouwing zal deze afdeling opnieuw tegen het licht worden gehouden. Mochten we deze afdeling kunnen onderbrengen/verkopen aan een reguliere werkgever, dan wil/kan misschien niet iedereen mee. Voor deze medewerkers moet dan intern nieuw passend werk worden gerealiseerd.

CONCEPT

CONCEPT

8 Begrippenlijst

Nieuw beschut werk	Werk voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Nieuw beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk.
Doelgroep	Doelgroep is iemand die tot een specifieke groep binnen het klantenbestand behoord.
Pro	Praktijkonderwijs
Re-integratie	Onder re-integratie verstaan we het proces dat leidt tot realisatie of herstel van een (optimale) arbeidsparticipatie van werkzoekenden met een afstand tot werk. Onder re-integratie wordt dus nadrukkelijk terugkeer naar betaald werk verstaan, waarbij onderscheid gemaakt kan worden tussen reguliere en gesubsidieerde arbeid.
SUWI	Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werkloosheidsvoorzieningen
Vso	Voortgezet Speciaal Onderwijs
Wajong	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Sinds 2015 uitsluitend bedoeld voor mensen zonder arbeidsvermogen.
WSW	Wet sociale werkvoorziening; doelgroep die via het UWV een indicatie ontvangen om als WSW medewerker aan het werk te gaan bij een sociaal ontwikkelbedrijf. De toegang tot de WSW is gesloten sinds de invoering van de Participatiewet in 2015.

CONCEPT

CONCEPT

9 Bronnen

In deze bijlage zijn de gehanteerde bronnen voor dit beleidsplan weergegeven.

1. Uitvoeringsplan SUWI 2023 - 2024
2. Gemeenschappelijke Regeling Reestmond

CONCEPT