Inleiding
Reestmond is geen volledig Drentse gemeenschappelijke regeling. Staphorst is immers Overijssel. Derhalve participeert Reestmond niet mee in het Drentse systeem en is er ook geen gespreksnotitie opgesteld voor de wintergesprekken.
Het nieuwe beleidsplan 2025-2029 geeft een goede duiding van de activiteiten van Reestmond naar de nabije toekomst.

Belangrijkste items uit Beleidsplan 2025-2029
Het hoofddoel van Reestmond is en blijft om onze inwoners in staat te stellen deel te nemen aan het arbeidsproces, en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de huidige medewerkers van het (arbeids)ontwikkelbedrijf zo lang als mogelijk arbeidsfit blijven. De meeste werknemers worden via de deelnemende gemeenten – vanuit de Participatiewet of Wet inburgering 2021 – bij Reestmond aangemeld. Vervolgens wordt er gezamenlijk gekeken naar wat de beste aanpak is om het arbeidsvermogen van de medewerker (binnen het ontwikkelbedrijf) te vergroten.
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.
Voor Reestmond is er gekozen om een beschutte werkomgeving te zijn voor de oud WSW-ers binnen de GR. Door Reestmond om te vormen tot een ontwikkelbedrijf wordt er meer gewerkt aan competenties en mogelijkheden om te groeien voor werknemers.

Ondanks dat de komende jaren de werknemers met een Wsw (Wet sociale werkvoorziening) -indicatie afnemen, betekent dit niet een daling van het aantal medewerkers bij Reestmond. De verwachting is namelijk dat de werknemers met een Beschut werk indicatie of een (re-)integratietraject toenemen. Deze medewerkers kunnen bij Reestmond in een aangepaste en veilige omgeving competenties ontwikkelen (zoals kennis en vaardigheden) en er zijn doorgroeimogelijkheden (bijvoorbeeld uitstroom naar een regulier bedrijf). 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.

Daarnaast vragen de huidige werknemers meer aandacht en zorg dan in het verleden. De begeleidingsbehoeften nemen toe door steeds ouder wordende medewerkers (met een Wsw-indicatie), maar ook omdat de doelgroep Beschut werk meer beperkingen kent dan de Wsw-groep. Reestmond past hierop zijn activiteiten aan zonder daarbij een organisatie voor dagbesteding te worden. De focus ligt te allen tijde op arbeid.

Reestmond is voorbereid op toekomstige veranderingen. Moeten (arbeids)ontwikkelbedrijven (vanuit de landelijke politiek) meer doelgroepen bedienen dan heeft Reestmond de expertise hier snel op te anticiperen door aanwezige werkzaamheden uit te breiden en/of te aan te passen. Indien nodig, is er ook ruimte om taken te vervangen voor werkzaamheden met een hogere toegevoegde waarde.

Memo Winteroverleg raad GR-en 2025 - Gespreksnotitie Reestmond

Aan: gemeenteraad
Van: wethouder R. Masselink
Datum: 13 januari 2025
Betreft: voorbereiding winteroverleg raad gemeenschappelijke regelingen

---

Geachte raadsleden,

Hoofdtaak
De hoofdtaak van Reestmond blijft het aanbieden en goed organiseren van Beschut Werk, waarbij medewerkers continue worden uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen. Verder blijft de bestaande structuur beschikbaar voor andere doelgroepen.

Reestmond richt zich op deze drie pijlers:
1. Medewerkers met een WSW indicatie;
2. Medewerkers met een Nieuw beschut werk indicatie;
3. Trajectgebruikers voor re-integratie (inclusief de nieuwkomers)

Ad.1. Er werken **50** Sw-ers vanuit Westerveld bij Reestmond. Deze groep wordt steeds ouder en de beperkingen om de werkzaamheden uit te voeren zal toenemen. De begeleiding is gericht op het zo lang mogelijk werkfit houden en waar mogelijk begeleiden naar regulier (begeleid) werken. Werkfit houden lukt door het werk aan te passen door naar een ander passend werk te zoeken dat kan ook in de vorm van groepsdetachering zijn. Als er geen mogelijkheden meer zijn, worden ze begeleid naar dagbesteding.

Ad.2. De groep Nieuw beschut heeft een arbeidspotentieel dat rond de 30% ligt. Dit vraagt een intensieve begeleiding, de problematiek rondom deze medewerkers is vaak veel en complex. Via een dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen de gemeente Westerveld en Reestmond zijn er **10** personen aan het werk. Dat is ook het aantal waarvoor wij financiering ontvangen van het rijk.
We ervaren echter wel een mismatch tussen de huidige verdeling van (de financiering van) werkplekken en de actuele vraag naar beschut werk. De huidige verdeling is al enkele jaren gebaseerd op verouderde gegevens en sluit niet aan bij de werkelijke behoefte. Het ministerie werkt daarom aan een betere verdeling van de plekken en middelen voor beschut werk. Deze betere verdeling is echter niet op korte termijn te verwachten.

Ad.3. De groep trajectdeelnemers via gemeente is divers. Mensen met een uitkering, inburgeraars, schoolverlaters, werknemers die moeten re-integreren en eventueel inwoners met een taakstraf.
Bij Reestmond zijn 8 trajectdeelnemers vanuit Westerveld aan het werk. Consulenten werk én inburgering bepalen met de deelnemers 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 gaan.

Zij maken dan gebruik van het aanbod van Reestmond zoals:

- arbeidskundig onderzoek;
- test- en diagnosemiddelen;
- korte arbeidstrajecten (6 mnd);
- leer- werktrajecten met afronding door het behalen van branche-certificaten;
- prakijkstages;
- jobcoaching bij externe werkgevers.

Beleidsplan
Afgelopen jaar is het beleidsplan 2025-2028 door het bestuur vastgesteld (en aangeboden aan de gemeenteraden).

Een adviesbureau is nu bezig is met het opstellen van een ontwerpplan voor de installaties en constructiewerkzaamheden, incl. benodigde vergunningen, planning en kostenraming. Intern is de bouwcommissie bezig met het bekijken van mogelijke scenario's voor de herinrichting van afdelingen. De verduurzaming van het pand heeft namelijk consequenties voor de verschillende afdelingen. Daarnaast wordt bekeken hoe het pand in gebruik zo flexibel mogelijk gemaakt kan worden.
De verduurzaming betreft met name aanpassing van achterstallig onderhoud en daarnaast verbetering van de klimaatbeheersing op de afdelingen (koude- en warmtesysteem).

Financieel
Maximale financiële toegevoegde waarde blijft nodig om externe omstandigheden en/of onvoorziene kosten, waarop door Reestmond geen invloed kan worden uitgeoefend
(O.a. CAO-verhogingen), zoveel mogelijk vanuit eigen financiële middelen op te kunnen vangen. Ondanks dat de kosten van de verduurzaming fors zullen zijn, zal de jaarlijkse impact op het resultaat beperkt zijn door de spreiding over meerdere jaren.

Met vriendelijke groet,

R. Masselink,
wethouder