

C: M.Lahdo

T: 0545-250 250

E: info@gemeenteberkelland.nl

Bezoekadres: Marktstraat 1, Borculo

Gemeenteraad gemeente Berkelland

Zaaknummer : 230301

Onderwerp : Evaluatie lokale initiatieven en visie doorgaande ontwikkellijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Verzonden : 13 JUNI 2019

Geachte leden van de raad,

In het najaar 2014 hebben de deelnemende gemeenten in de Gemeenschappelijke Regeling Hameland in het 'Beleidsplan Participatiewet 2015-2018' vastgesteld, dat de gemeenten zelf de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gaan uitvoeren. In deze visie is ook besloten tot een nieuwe uitvoering van de Wsw, waarbij er geen rol meer is voor Hameland. Inmiddels zijn de nodige stappen gezet om uitvoering te geven aan de visie. De inrichting van het Beschut werk in het kader van de Wsw hebben we belegd bij Werkbaan Oost (WBO), waarin we samen werken met de gemeenten Oost-Gelre en Winterswijk. De gemeente Berkelland heeft ervoor gekozen om diverse lokale initiatieven te starten met ondernemers. Met het doel om beschut werk lokaal te borgen.

Middels deze raadsbrief willen wij u informeren over de stand van zaken en wordt een doorkijk naar de toekomst gegeven. Met deze brief bieden wij u ook het rapport aan "Evaluatie lokale infrastructuur Berkelland". In het onderzoek is de uitvoering van het huidige beschut werk/nieuw beschut bij de lokale initiatieven binnen de gemeente Berkelland geëvalueerd.

Doelgroep Beschut werken

Tot de doelgroep Beschut werken behoren mensen die volledig zijn aangewezen op gesubsidieerde arbeid in een beschermde werkomgeving. Hierin zijn twee groepen te onderscheiden, namelijk een deel van de Wsw-medewerkers (financiering vanuit de WSW)¹ en de groep nieuw Beschut Werk (financiering vanuit de Participatiewet). Gezamenlijk kenmerk is dat het gaat om personen met een zeer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Deze mensen hebben uitsluitend in een beschutte omgeving, onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met een extra voorziening van de gemeente of UWV. Indien mogelijk plaatsen we wel bij reguliere werkgevers, vanuit de visie dat inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt zich maximaal kunnen ontwikkelen. Hierbij sluiten we aan bij de belevingswereld van deze inwoners en maken, waar mogelijk, ruimte voor lokale initiatieven.

¹ Tot de Wsw-doelgroep behoren ook mensen die met begeleiding wel bij een reguliere werkgever kunnen werken. Denk hierbij aan begeleid werken of een individuele- of groepsdetachering

Huidige situatie

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 is het voor inwoners niet meer mogelijk een indicatie op grond van de Wsw te krijgen. Wel hebben gemeenten de plicht om jaarlijks aan een vastgesteld aantal fte een zogenaamde voorziening Nieuw Beschut werk aan te bieden. Voor de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk gaat het over de periode 2018 om een gezamenlijke taakstelling van 22 fte op basis van 31 uur, in 2019 is deze opgehoogd naar 28 fte. Per 31 januari 2019 werken er ongeveer 250 personen met een Wsw indicatie Beschut binnen. Voor Berkelland gaat het om 47 werkplekken bij Werkbaan Oost; 9 bij 'lijstenmakerij Martin; 11 bij werkbedrijf Parlijn; 5 bij Zozijn en 3 bij Kringloop Warm (31-1-2019).

Staatssecretaris Van Ark heeft in de kamerbrief van 20 november 2018 de Tweede Kamer geïnformeerd over het project Sijmpel Switchen in de Participatieketen. Met Sijmpel Switchen wil Van Ark dat mensen zich durven te ontwikkelen en zich veilig genoeg voelen om de stappen die ze kunnen maken ook daadwerkelijk gaan maken.

Op dit moment is er een kernteam geformeerd dat zich bezig houdt met de toekomstige inrichting van een doorgaande lijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Doel hierbij is dat we binnen de kaders van de wet, efficiënt uitvoering geven aan het Beschut werken, waarbij we veilige werkplekken creëren die de ontwikkeling van de doelgroep stimuleert. Hierbij dient sprake te zijn van een doorgaande lijn met arbeidsmatige dagbesteding, lokale inloopvoorzieningen en zo mogelijk richting uitstroom naar betaald werk met of zonder loonkosten subsidie. We werken hierbij met de drie gemeenten samen, omdat we geloven dat een gezamenlijke invulling van het Beschut werk de kwetsbaarheid tegengaat; efficiënter is en de kwaliteit bevordert. Uitgangspunt hierbij is dat er binnen de samenwerking tussen de gemeenten volop ruimte is voor lokale initiatieven. Er werken op dit moment al 186 medewerkers uit onze gemeente met een Wsw indicatie bij een reguliere werkgever, veelal via detachering (31-1-2019).

Populatie werken binnen

Zoals onderstaande tabel laat zien, neemt het aantal medewerkers die aangewezen zijn op werken in een beschermde werkomgeving jaarlijks af:

Gemeente	Begin 2017	Begin 2018	Begin 2019
Berkelland	119	94	72
Oost-Gelre	139	112	95
Winterswijk	147	107	85

De afname van het aantal personen bij WBO (over de drie gemeenten) betreft in totaal 103 personen ten opzichte van 1 januari 2017. Ook zijn er in deze periode 102 inwoners uit de drie gemeenten teruggestroomd naar WBO. Deze personen zijn al dan niet tijdelijk uit de detachering teruggekomen door bijvoorbeeld afnemende gezondheid en of onvoldoende vaardigheden. Dit maakt nog eens extra duidelijk dat een basisvoorziening voor beschut werk, waarbij een vangnet gegarandeerd is, noodzakelijk is.

Op dit moment slagen we er in om, samen met de SDOA, 2/3 van bovenstaande groep in het reguliere bedrijfsleven te plaatsen. Voor de overige groep willen we een zo goed mogelijk alternatief bieden. WBO is derhalve gevraagd een voorstel uit te werken, waarbij ook mensen in het kader van een zinvolle dag invulling, activiteiten kunnen verrichten bij WBO. Dit hoeven geen inwoners te zijn met een beschut werk indicatie. Op deze manier willen we een ieder de kans geven zichzelf te ontwikkelen en ergens bij te horen. Dit kan ook lokaal kleinschalig zijn.

Uitgangspunt

De drie gemeenten zien voor de toekomst één organisatie die fungeert als ontwikkelbedrijf en onder één vlag personen en medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bedient naar betaald werk. Bij werkgevers en zo dicht mogelijk bij de doelgroep. Belangrijk uitgangspunt hierbij is, een doorgaande ontwikkellijn voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren, zodat inwoners uitgedaagd worden maximaal te participeren en schotten wegvallen tussen de diverse ketenpartners. Bij deze doorgaande ontwikkellijn worden ketenpartners, zoals onderwijs, zorg en werkgevers, actief betrokken, zodat het aanbod optimaal aansluit op de doelgroep en deze kwetsbare groep dicht bij huis aan het werk kan in hun eigen leefomgeving.

Vervolg

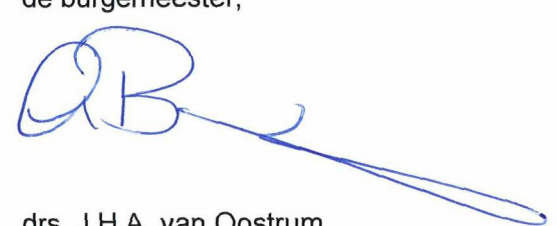
Om concreet invulling te geven aan dit project, is vanuit de gemeente Oost Gelre een projectorganisatie ingericht en een projectleider aangesteld. Inmiddels is een kernteam geformuleerd, waarin een afvaardiging vanuit de drie gemeenten, een afvaardiging vanuit SDOA en een afvaardiging vanuit WBO zitting heeft. De kerngroep gaat aan de slag met een eerste verkenning van de weg naar het ontwikkelbedrijf. De kerngroep levert voor de zomer van 2019 een projectaanpak op. Het gaat om een omvangrijk project en uw betrokkenheid vinden wij van groot belang. Wij verwachten dat wij hierover in het vierde kwartaal met u in gesprek gaan, zowel ten aanzien van de inhoud als ten aanzien van het (eventuele) vervolgproces.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Berkelland,
de secretaris, de burgemeester,



M.N.J. Broers



drs. J.H.A. van Oostrum

Kopie aan:

- Archief
- Ondernemingsraad/Onderdeelcommissie SW gemeente Berkelland

Evaluatie lokale infrastructuur Berkelland

Drs. Dirk Langedijk

Langedijk Samen Werken aan Oplossingen (Langedijk SWO)

21 februari 2019

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Relevante context	4
1.1 Context landelijk	4
1.2 Context regionaal: de doorgaande ontwikkellijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	5
1.3 Toekomst Werkbaan Oost	5
1.4 Omvang beschut Berkelland	
2 Korte schets van de lokale bedrijven	6
2.1 Martin's lijstenmakerij	6
2.2 Kringloop WARM	7
2.3 Parlijn	8
2.4 Algemeen	9
3 De lokale infrastructuur afgezet tegen het toetsingskader	10
3.1 Cliënt/werknemer	10
3.2 Regie en integraliteit	11
3.3 Financiën en risico's	11
4 De deelvragen behandeld	13
5 Beschouwing	14
6 Aanpak	15

Inleiding

De gemeente Berkelland wil de lokale initiatieven voor de uitvoering van beschut werk en nieuw beschut werk evalueren. Het beschut werk wordt nu regionaal uitgevoerd via 'Werkbaan Oost'. In gemeente Berkelland is er voor gekozen om met diverse lokale initiatieven te starten, om zodoende het beschut werk lokaal te borgen. Er is in regionaal verband een visie op de doorgaande ontwikkelijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opgesteld. Voordat hierover een besluit wordt genomen, wil Berkelland een evaluatie van de lokale initiatieven.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Evalueer de uitvoering van het huidig beschut werk/nieuw beschut bij de lokale initiatieven binnen de gemeente Berkelland.

Deze centrale onderzoeksvraag is geoperationaliseerd in de volgende deelvragen:

- Is er voldoende continuïteit voor het beschut binnen in verband met de kwetsbaarheid van deze doelgroep?
- Is het werkgeverschap Wsw-ers geborgd?
- Wat zijn de effecten, voor- en nadelen en risico's voor de doelgroep?
- Wat zijn de financiële consequenties en risico's/wat is een reële begeleidingsvergoeding?
- Is er voldoende flexibiliteit in de organisatorische inrichting in verband met de ontwikkeling van de doelgroep?

Bij de beantwoording dienen de volgende zaken betrokken worden:

- de afspraken met Werkbaan Oost;
- de ideeën over nieuwe structuur voor onderkant arbeidsmarkt vanuit SDOA;
- Sturingsmogelijkheden voor de gemeente Berkelland;
- Op Berkelland-niveau of in kern regelen;
- De context als het gaat om de ontwikkelingen van deze doelgroep (in volume, regelingen en financieel) en de relatie met de Participatiewet en de instroom daar.

Het volgende toetsingskader wordt hierbij gebruikt:

Cliënt/werknemer

- Inhoud werk
- Ontwikkel- en doorstroommogelijkheden werknemer
- Duidelijkheid voor werknemer
- Nabijheidsprincipe/reisafstand

Regie en integraliteit

- Mogelijkheid gemeente eigen beleid Wsw te bepalen
- Mogelijkheid gemeente te sturen op ontwikkeling werknemer
- Mogelijkheid tot integraliteit in uitvoering sociaal beleid

Financiën en risico's

- Kosten exploitatie
- Financiële risico's
- Risico's in de continuïteit/kwetsbaarheid
- Lengte verplichting
- Toekomstbestendigheid
- Innovativiteit
- Verhouding WSP/werkgeversdienstverlening

De evaluatie wordt afgerond met een mogelijke aanpak over het vervolg en de daarbij behorende acties.

1 Relevante context

1.1 Context landelijk

Met de invoering van de Participatiewet is er een einde gekomen aan de instroom in de sociale werkvoorziening. De huidige medewerkers behouden hun Wsw-indicatie, hun arbeidscontract en hun arbeidsvoorwaarden. Deze medewerkers blijven de verantwoordelijkheid van de gemeenten. In theorie zal de Wsw blijven bestaan tot de laatste van de huidige medewerkers met pensioen gaat. Dat de uitstroom niet meer gecompenseerd wordt door nieuwe instroom, stelt gemeenten voor de vraag wat te doen met de Wsw-bedrijven. Het rijk uit gaat van een krimp van de Wsw met 5-6% per jaar. Wsw-bedrijven kunnen hun organisatie niet op natuurlijke wijze aanpassen aan die krimp en zullen dus moeten reorganiseren. Ook zal voor bepaalde organisatieonderdelen de schaal te klein worden. Dit vraagt om organisatorische herbezinning. Niets doen is geen optie.

Sinds 1 januari 2015 bestaat er geen geoormerkte budget meer voor de uitvoering van de Wsw. Wel was binnen de Integratie Uitkering Sociaal Domein (IUSD) sprake van een 'fictieve component Wsw' die de grondslag vormt voor de uitkering van de totale uitkering van het Rijk aan gemeenten. Met ingang van 2019 is de IUSD onderdeel van de algemene uitkering. Het "fictieve" bedrag voor de Wsw is te herleiden uit de meicirculaire. Deze fictieve component heeft een relatie met het aantal Wsw-ers dat een gemeente zou hebben. Zij is echter niet gebaseerd op de daadwerkelijke aantallen maar op een prognose van het Rijk. Daarnaast daalde en daalt het nominale bedrag dat het Rijk per rekeneenheid beschikbaar stelt jaarlijks. De uitvoering van de Wsw is voor de meeste gemeenten daardoor niet meer te dekken uit alleen deze fictieve component Wsw. Gemeenten passen uit algemene middelen de tekorten bij.

Terwijl de Wsw geen instroom meer kent, is er wel een nieuwe voorziening binnen de Participatiewet ingevoerd voor mensen met een beperking en/of werkaanpassing die een grote mate van begeleiding nodig hebben: de voorziening "beschut werk". Gemeenten zijn verplicht deze voorziening in te richten tot aan hun taakstelling. In het inkomens- en participatiebudget zijn middelen beschikbaar om (deels) in het inkomen te kunnen voorzien en begeleiding te organiseren. Deze medewerkers krijgen een dienstverband tegen het wettelijk minimumloon.

1.2 Context regionaal: de doorgaande ontwikkelijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk hebben de volgende visie ontwikkeld.

"Inwoners uit onze gemeenten met een afstand tot de arbeidsmarkt vallen onder veel verschillende regelingen. Denk aan: Wsw-ers, Wajong-ers, mensen met een Participatiewet- of Wajonguitkering, Beschut Werken nieuw, jongeren die van het praktijkonderwijs komen en mensen met een indicatie Wmo dagbesteding. Het is een gemêleerde groep, de grote gemene deler is de afstand tot de arbeidsmarkt. Inwoners worden vanuit verschillende regelingen geholpen, waardoor er een divers en versnipperd aanbod is in werk en begeleiding. Om deze groep optimaal te ondersteunen, dienen schotten weg te vallen zodat er een doorgaande lijn ontstaat waarin onze inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt zich maximaal kunnen ontwikkelen. Hierbij willen we aansluiten bij de belevingswereld van onze inwoners en waar mogelijk ruimte maken voor lokale initiatieven.

Het aanbod vanuit de verschillende regelingen heeft vaak onvoldoende samenhang en begrenst eerder mogelijkheden dan dat het aansluit op de ontwikkelbehoefte. De versnippering maakt het speelveld ook onoverzichtelijk voor zowel de inwoners die het betreft als voor de professionals, terwijl het doel voor de gehele groep hetzelfde is: een plek waar men zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen richting arbeidsinschakeling. Hoe die ontwikkeling eruit ziet en wat het einddoel zal zijn, is van te voren niet altijd exact in te schatten. Als ontwikkeling niet mogelijk is, dan dient er een zinvolle daginvulling gevonden te worden.

De SDOA gemeenten willen daarom een doorlopende ontwikkelijn creëren met een compleet en samenhangend aanbod voor de gehele doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De redenen hiervoor zijn:

1. Een doorlopende ontwikkellijn, van arbeidsmatige dagbesteding tot regulier werk, biedt de doelgroep ontwikkelperspectief;
2. Het huidige aanbod is niet voor iedereen passend;
3. Het huidige aanbod is versnipperd;
4. De toegang tot de voorzieningen vereenvoudigen voor de klant en de betrokken professionals: de gemeente regelt de toegang;
5. De geldstromen en het beleid van diverse regelingen en wetten zijn gescheiden en kunnen dichter bij elkaar gebracht worden en liefst worden ontschot;
6. Het is efficiënter, ook met het oog op de kosten;
7. Binnen deze ontwikkellijn hebben mensen de tijd zich te ontwikkelen tot hetgeen voor hun het maximaal haalbare is, zonder dat er rekening hoeft te worden gehouden met allerlei schotten. Niet geremd door schotten kunnen mensen sneller stappen maken. Aan de andere kant werkt het ook als een vangnet als het tijdelijk wat minder gaat.
8. Het samen ontwikkelen van deze doorlopende lijn, betekent niet dat er geen ruimte is voor lokale projecten, juist wel, door bijvoorbeeld organisatorische zaken samen op te pakken, wordt het lokaal organiseren een stuk makkelijker. Bovendien is het voor betrokken professionals, die vaak gemeentegrens overstijgend werken, overzichtelijker.

De bedoeling is om de Meedoengroep van SDOA, de klanten zonder uitzicht op werk, voor wat betreft begeleiding en participatie onder te brengen bij de gemeentelijke sociale teams/Voormekaar teams. Het aanbod van de doorlopende ontwikkellijn is ook geschikt voor deze doelgroep en biedt hen ontwikkelperspectief, bijvoorbeeld richting vrijwilligerswerk.

Er ontstaat dan een doorlopende keten van arbeidsmatige dagbesteding naar regulier werk. Hierbij zijn veel partijen betrokken zoals vrijwilligerspunten, sociale teams, zorgpartijen die dagbesteding aanbieden, VSO/Pro scholen, SDOA, Werkbaan Oost, UWV, werkgevers, WSPA en gemeenten.

1.3 Toekomst Werkbaan Oost

Werkbaan Oost (WBO) is een vennootschap van de gemeenten Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk. Zij biedt werk aan de groep beschutte Wsw-medewerkers waarvan aangenomen wordt dat zij echt niet gedetacheerd kan worden.

Over de toekomst van Werkbaan Oost moet op korte termijn een uitspraak komen, omdat er eerder besloten is om Werkbaan Oost per juli 2019 op te heffen. Er zal daarom binnenkort onderzoek gedaan worden. Uitgangspunt is de dienstverlening voor alle inwoners met een behoefte aan dagbesteding en werken in een beschutte omgeving als onderdeel van de keten van arbeidsmatige dagbesteding naar regulier werk. Het is mogelijk dat mensen als onderdeel van de ontwikkeling tijdelijk beschut werken, maar het kan ook het hoogst haalbare zijn.

Het onderzoek en het daaraan gerelateerde proces loopt parallel aan de visievorming op en het projectmatig uitvoeren van het opzetten van de in paragraaf 1.2 geschetste brede, doorgaande ontwikkellijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De opzet van een doorgaande ontwikkellijn is een project voor de lange termijn. Voor WBO zal dus op de korte termijn in ieder geval een tijdelijk besluit genomen moeten worden, omdat in de opzet van de doorgaande ontwikkellijn, de rol die WBO hier eventueel in kan spelen, meegenomen wordt.

1.4 Omvang beschut Berkelland

De gemeente Berkelland heeft nog 78 medewerkers die in het kader van de Wsw op beschut werk aangewezen zijn. Daarvan werken er nu 28 in de lokale infrastructuur. De instellingen ontvangen hiervoor een vergoeding van € 2.500 per jaarplaats van de gemeente Berkelland. Al deze medewerkers zijn formeel in dienst van de gemeente Berkelland.

De gemeente Berkelland heeft voor “nieuw” beschut werk een taakstelling van 13.

2 Korte schets van de lokale bedrijven

2.1 Martin's lijstenmakerij

Martin Lijstenmakerij is gestart (zoals de naam reeds zegt) als lijstenmaker en heeft zich ontwikkeld als leerwerkbedrijf. Werkzaamheden gaan inmiddels verder dan alleen het maken van lijsten. Ook wordt eenvoudig, sterk repeterend, werk binnen gehaald zoals verpakken, ompakken etc. Het gaat om werk met zeer geringe financiële marges.

Het bedrijf biedt werk aan personen vanuit verschillende regelingen.

- Er werken circa tien Wsw-medewerkers die aangewezen zijn op beschut werk en geplaatst worden vanuit Werkbaan Oost. Hier ontvangt het bedrijf € 2.500 per jaar per persoon voor.
- Het bedrijf biedt vier plekken voor Wsw-medewerkers die via SDOA gedetacheerd zijn bij reguliere werkgevers maar om uiteenlopende redenen uitvallen en tijdelijk een vangnet nodig hebben. Hiervoor wordt geen vergoeding ontvangen of betaald.
- Het bedrijf biedt circa twintig leerwerk/werkervaring-plekken voor bijstandsccliënten vanuit de sociale dienst. Hiervoor wordt geen vergoeding ontvangen of betaald.
- Dan zijn er zes plekken dagbesteding die in onderaanneming via zorginstellingen bij het bedrijf komen. Hiervoor wordt een vergoeding ontvangen van € 30 per dagdeel.

Inclusief de eigenaar werken er twee reguliere medewerkers. De eigenaar is afkomstig uit de zorgwereld.

De eigenaar heeft plannen voor een forse uitbreiding.

- Hij wil naar 80 werkplekken.
- Het pand waarin hij gevestigd is wordt nu gehuurd en hij wil dat kopen en verbouwen.
- Hij heeft een zakenpartner gevonden die met hem het bedrijf verder wil professionaliseren. De zakenpartner detacheert inmiddels een medewerker die zich met name richt op de bedrijfsprocessen. De eigenaar wil zich meer gaan bezighouden met de begeleiding van de cliënten. De jobcoaching wordt intern georganiseerd.
- Het bedrijf heeft nu als rechtsvorm de "eenmanszaak". Dit wordt omgezet naar een BV.
- Om risico's van pieken en dalen in de werkvoorraad te spreiden is een samenwerking aangegaan met een aantal bedrijven in de Achterhoek die zich (ook) profileren als sociaal ondernemer.
- Het is niet zeker dat de bestaande tarieven die nu bij SDOA (nihil) en Werkbaan Oost (€ 2.500) in rekening worden gebracht, gehandhaafd kunnen blijven.

Hoewel het de bedoeling van de eigenaar is om "organisch" te groeien, zal bovenstaande ontwikkeling met een aantal grote stappen gepaard gaan zoals de aankoop en verbouwing van het pand.

Het lijkt erop dat de doelstelling van het bedrijf sinds het ontstaan is verschoven van productie naar werk bieden aan mensen met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt. Echter, met het binnen halen van werk en (grote) opdrachten, gaat het bedrijf verplichtingen aan om binnen zekere deadlines en kwaliteitseisen prestaties te leveren waardoor de productie op dat moment prevaleert boven het bieden van werk en/of dagbesteding.

2.2 Kringloop WARM

Kringloop WARM is een veel opzichten een klassiek kringloopbedrijf: meubilair, (delen van) inboedels etc. worden gebracht of opgehaald en verkocht of wanneer ze niet verkocht worden afgevoerd of uitgedeeld aan inwoners met beperkte middelen. Tussen het inzamelen van goederen en de verkoop daarvan vindt een groot aantal werkprocessen plaats:

- Sorteren;
- Controleren op kwaliteit en volledigheid;
- Prijzen;
- Inrichten van de winkel;
- Controle van het winkelaanbod;
- Etc.

Door de grote hoeveelheid goederen die gebracht worden, is de hoeveelheid werk die geboden kan worden bijna onuitputtelijk. Zo worden bijvoorbeeld de stukjes van legpuzzels handmatig geteld voor ze te koop worden aangeboden. Dit arbeidsintensieve werk kan bij een verkoopprijs van enkele euro's niet regulier worden uitgevoerd.

Het bedrijf biedt werk aan personen vanuit verschillende regelingen.

- Er werken 24 vrijwilligers waarvan er gemiddeld vijf dagelijks aanwezig zijn.
- Er werken circa drie Wsw-medewerkers die aangewezen zijn op beschut werk en geplaatst worden vanuit Werkbaan Oost. Hier ontvangt het bedrijf € 2.500 per jaar per persoon voor. De bedoeling is dat dat aantal uitgroeit naar vijf of zes.
- Het bedrijf biedt één plek voor een Wsw-medewerker die via SDOA gedetacheerd is bij een reguliere werkgever maar om uiteenlopende redenen uitvalt en tijdelijk een vangnet nodig heeft. Hiervoor wordt geen vergoeding ontvangen of betaald. Jobcoaching wordt door SDOA verzorgd.
- Dan wordt er op dit moment één plek dagbesteding ingevuld in onderaanneming van een zorginstelling. Het bedrijf zou plaats kunnen bieden aan acht van dergelijke werkplekken maar er wordt tot nu toe niet meer aangeleverd.

Inclusief de eigenaresse werken er twee reguliere medewerkers. Eén van hen heeft lang in de zorgwereld gewerkt.

Er zijn plannen voor verdere uitbreiding. Een dubbele bezetting zou haalbaar zijn zonder verdere uitbreiding in reguliere formatie. Er zou dan werk kunnen worden geboden aan nog eens 20-30 personen. Die zouden afkomstig kunnen zijn uit verschillende regelingen:

- Wsw-beschut;
- Bijstand, en dan specifiek cliënten die door de aard van hun problematiek nog niet aan re-integratie toe zijn en bij het bedrijf worden "voorgewassen";
- Arbeidsmatige dagbesteding.

De groei ziet het bedrijf het liefst stapsgewijs (om te voorkomen dat het zich vertilt) maar wel met wel met uitzicht op de groei naar 20 tot 30 omdat de benodigde investeringen anders niet terugverdiend kunnen worden.

Doelstelling van het bedrijf is nu primair het verkopen van gebruikte goederen. De aard van het bedrijf brengt werkzaamheden met zich mee die zulke geringe marges hebben dat zij regulier nooit uitgevoerd kunnen worden. Dat maakt het bedrijf geschikt voor het bieden van werk aan inwoners met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt. Doordat er geleverd wordt aan consumenten zijn er geen deadlines en bestaat de druk eigenlijk alleen op het genereren van voldoende opbrengsten om de eigenaar voldoende inkomsten te bieden. Met de geambieerde groei wordt het bieden van werk aan inwoners met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt wel een steeds belangrijker doelstelling én bron van inkomsten.

2.3 Parlijn

Parlijn is gestart als organisatie voor dagbesteding. Zij voert dat uit op twee locaties: één waarin vooral belevingsgerichte activiteiten plaats vinden in het centrum van Eibergen, en één op dagbesteding gerichte productie-omgeving op het bedrijventerrein. Er wordt binnenkort verhuisd naar een veel groter pand waarin alle activiteiten worden samengevoegd. Men is hierover nog in onderhandeling (4 februari 2019).

Het bedrijf voert een brede hoeveelheid werk uit.

- De grootste hoeveelheid werk wordt gedaan door de verwerking van pallethout. Pallets worden gebracht of opgehaald, gedemonteerd, spijkers worden verwijderd en van het hout wordt van alles gemaakt: van vogelhuisjes tot meubilair. Restafval wordt verwerkt tot aanmaakhout. Deze producten worden vooral verkocht aan particulieren.
- Er is een klussendienst die bij particulieren werk uitvoert in en om het huis.
- Er wordt kleding gesorteerd en weggegeven aan inwoners die het niet breed hebben.
- Er wordt sorteerwerk gedaan, onder meer CD's en DVD's.
- Er wordt ompakwerk gedaan.
- Daarnaast biedt het bedrijf opslag aan in containers op het eigen terrein. De ervaring leert dat dat werk oplevert doordat gebruikers ook andere diensten willen afnemen.

Bij het aannemen van werk wordt scherp gelet of er geen grote verplichtingen worden aangegaan. Het bedrijf wil niet gehinderd worden door deadlines of grote verwachtingen. Zo wordt werk wat aangeboden wordt door hoveniers niet aangenomen. De opbrengsten variëren: de houtverwerking en het sorteren leveren geld op maar het ompakwerk niet of nauwelijks. De inkomsten uit de tarieven voor dagbesteding leveren het meeste op.

Het bedrijf biedt werk aan personen vanuit verschillende regelingen.

- Er werken twee vrijwilligers en één stagiaire.
- Er werken circa elf Wsw-medewerkers die aangewezen zijn op beschut werk en geplaatst worden vanuit Werkbaan Oost. Hier ontvangt het bedrijf € 2.500 per jaar per persoon voor. Parlijn merkt op dat er veel tijd en energie in gestoken wordt om deze medewerkers niet uit te laten vallen. Het ziekteverzuim zou daardoor flink gedaald zijn en er is meer variatie in werk aangebracht waardoor zij zich ontwikkelen maar het niveau is vaak lager is dan dat van de cliënten uit de dagbesteding. Daardoor zou de vergoeding van € 2.500 ontoereikend zijn.
- Er zijn contacten met SDOA maar dat heeft (nog) niet geleid tot cliënten vanuit de bijstand.
- Dan zijn er vijftien plekken dagbesteding die rechtstreeks in opdracht van de gemeente worden ingevuld. Hiervoor wordt een vergoeding ontvangen van € 30 per dagdeel.

Er werken circa 2,5 fte reguliere medewerkers. Zij zijn afkomstig uit de zorgwereld.

Ook Parlijn heeft plannen voor uitbreiding.

- De eerder genoemde verhuizing naar een veel groter pand.
- Realisatie van 60 tot 70 werkplekken.
- Een kringloopwinkel voor bouwmaterialen.
- Opslag voor ondernemers.
- Een kledingbank.
- Realiseren van combinaties met werk en dagbesteding.

Doelstelling van het bedrijf is primair het bieden van dagbesteding en werk aan inwoners met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt. De werkzaamheden zelf zijn hieraan ondergeschikt en dienen als middel. De inkomsten komen dan ook vooral uit de vergoedingen die betaald worden voor het bieden van dagbesteding en werk. Al eerder werd genoemd dat vergoeding voor beschut werk niet als toereikend wordt beschouwd en dat dat eerder € 6.500 per jaarplek zou moeten zijn.

2.4 Algemeen

De drie hierboven geschetste bedrijven kennen een aantal overeenkomsten:

- Zij zijn lokaal geworteld.
- Bieden werk aan inwoners met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Eigenaren en medewerkers zijn afkomstig uit de zorgwereld. Zij zijn vanuit eigen ervaring en/of deskundigheid zeer betrokken.
- Zij werken voor eigen risico en rekening.
- Er wordt werk verricht met een lage financiële waarde.

Er zijn ook (grote) verschillen.

- Kringloop WARM genereert haar inkomsten vooral uit de consumenten markt.
- Martin's Lijstenmakerij opereert voor een groot deel business to business.
- Parlijn genereert een groot deel van haar inkomsten uit publieke middelen.

Belangrijkste overeenkomst is echter dat zij alle drie bezig zijn met (plannen voor) (forse) uitbreidingen en investeringen en dat deze uitbreidingen vooral leiden tot een groter aanbod van werkplekken voor cliënten van gemeente, SDOA, Werkbaan Oost en zorginstellingen. Wanneer deze plekken niet ingevuld worden kan de continuïteit van deze bedrijven in gevaar komen omdat de investeringen niet terugverdiend worden. Behalve de invulling van deze plekken zal er ook van gemeenten en anderen gevraagd worden om hogere tarieven te betalen.

3 De lokale infrastructuur afgezet tegen het toetsingskader

De gemeente Berckelland heeft aangegeven de lokale infrastructuur langs de lat van onderstaand toetsingskader te willen leggen. Onder het schema worden zij één voor één behandeld.

Cliënt/werknemer

- Inhoud werk
- Ontwikkel- en doorstroommogelijkheden werknemer
- Duidelijkheid voor werknemer
- Nabijheidsprincipe/reisafstand

Regie en integraliteit

- Mogelijkheid gemeente eigen beleid Wsw te bepalen
- Mogelijkheid gemeente te sturen op ontwikkeling werknemer
- Mogelijkheid tot integraliteit in uitvoering sociaal beleid

Financiën en risico's

- Kosten exploitatie
- Financiële risico's
- Risico's in de continuïteit/kwetsbaarheid
- Lengte verplichting
- Toekomstbestendigheid
- Innovativiteit
- Verhouding WSP/werkgeversdienstverlening

3.1 Cliënt/werknemer

Inhoud werk

De inhoud van het werk varieert van bedrijf tot bedrijf. Parlijn probeert zo veel mogelijk werk te zoeken bij de cliënt. In feite gebruikt zij voor de beschutte medewerkers dezelfde insteek als bij dagbesteding: het hoeft niet te gaan om (hoge) opbrengsten, de zinvolle invulling voor de medewerker staat voorop. In het geval van Kringloop WARM zijn de bestaande werkzaamheden een gegeven. Dat hoeft niet per se te leiden tot minder grote variëteit: er is veel verschillend werk te doen. Ook Martin's lijstenmakerij zoekt werk wat past bij de mogelijkheden maar daar moet wel loonwaarde gerealiseerd worden die door de aard van het bedrijf en haar inkomsten hoger ligt dan bij de andere twee. De keerzijde zullen we straks zien bij kosten van exploitatie: hoe meer maatwerk intern gedaan wordt, hoe hoger de kosten.

Ontwikkel- en doorstroommogelijkheden werknemer

Door de variëteit van werkzaamheden is er zeker sprake van ontwikkeling. Er is aandacht voor de mogelijkheden van de medewerker en hier wordt voor zover mogelijk op gestuurd. Eerder werd opgemerkt dat sommige medewerkers een (zeer) laag niveau hebben en dat dat zelfs lager zou liggen dan bij medewerkers van de dagbesteding. Willekeur in indicatie en toeleiding enige decennia geleden, zouden hier aan ten grondslag liggen. De bedrijven werken nu vooral aan invulling van de eigen werkplekken. Enerzijds zal door het lage niveau doorstroom naar detachering bij een ander regulier bedrijf niet of nauwelijks reëel zijn, anderzijds dragen de "beste" medewerkers juist bij aan de productiedoelstelling, een dilemma wat zich ook lange tijd voor deed in Wsw-bedrijven.

Duidelijkheid voor werknemer

Zo lang continuïteit van het bedrijf en de inlening geborgd is, biedt de werksituatie duidelijkheid aan de werknemer. Dat zal nooit voor 100% geborgd kunnen worden, omdat het bedrijven zijn die afhankelijk zijn van onzekere inkomsten.

Nabijheidsprincipe/reisafstand

Werken in een lokale infrastructuur betekent in de nabijheid of zelfs in de eigen buurt of kern. Reistijd- en kosten zijn daardoor laag.

3.2 Regie en integraliteit

Mogelijkheid gemeente eigen beleid Wsw te bepalen

De huidige werkwijze is dat de medewerkers vanuit Werkbaan Oost geplaatst worden bij de lokale bedrijven. Afspraken hierover worden in het bestuurlijk gremium rond Werkbaan Oost gemaakt en niet binnen de gemeente zelf.

Mogelijkheid gemeente te sturen op ontwikkeling werknemer

In de huidige constellatie stuurt de gemeente niet zelf op de ontwikkeling van de werknemer. Deze taak ligt deels bij Werkbaan Oost – die de medewerker plaats bij de lokale bedrijven – en vervolgens bij deze bedrijven zelf.

Mogelijkheid tot integraliteit in uitvoering sociaal beleid

Er is nu geen sprake van integraliteit in uitvoering sociaal beleid. Dit ligt deels bij SDOA, deels bij Werkbaan Oost en deels bij de gemeente.

3.3 Financiën en risico's

Kosten exploitatie

We moeten onderscheid maken tussen de kosten voor de gemeente zelf en de kosten van de bedrijven. Om met dat laatste te beginnen: in ieder geval Parlijn geeft aan de beschutte medewerkers met de huidige tarieven geen plaats te kunnen bieden. Dat is niet vreemd. De werkwijze van Parlijn is geënt op de dagbesteding en het bieden van zinvolle werkzaamheden waarbij productie- en leveringsdruk ondergeschikt zijn. Vanuit de gedachte van de Wsw moet werk ook “echt” werk zijn waar een loonwaarde kan worden verbonden en waar – ook voor de zwakste groep – tussen de € 2.000 en € 4.000 aan netto toegevoegde waarde gerealiseerd kan worden. Parlijn ziet zich echter geconfronteerd met medewerkers die – volgens hen – nauwelijks loonwaarde hebben. Los van discussie over de juistheid van indicatie, loonwaarde en wat “echt” werk is, onder deze omstandigheden zal Parlijn niet genoeg hebben aan de huidige tarieven. Daarmee worden – wanneer Werkbaan Oost en de gemeenten akkoord zouden gaan met hogere tarieven – de kosten van de exploitatie van de Wsw hoog. Of Martin's Lijstenmakerij “uit komt” met de huidige vergoeding zal blijken uit hun business case.

Financiële risico's en risico's in de continuïteit/kwetsbaarheid

De financiële risico's liggen bij de lokale bedrijven die immers voor eigen risico en rekening ondernemen.

- Bij Kringloop WARM zijn de inkomsten vooral de consumentenmarkt. Gezien de populariteit van kringloopwinkels, Marktplaats, vrijmarkten etc. loopt zij een gering risico. Veel werk wordt gedaan door vrijwilligers. Er is geen reden om aan te nemen dat de stroom vrijwilligers ineens opdroogt.
- Martin Lijstenmakerij is (nu) vooral afhankelijk van opdrachten van bedrijven in een markt die grillig is en waar marges klein zijn, waar veel aanbieders van goedkope arbeid actief zijn (zoals penitentiaire instellingen). Daarmee zijn risico's van continuïteit groter.
- Parlijn voor een groot deel afhankelijk van de overheid. Aangezien de overheid niet failliet kan gaan is betaling gegarandeerd. Beleidswijziging, of andere wet- en regelgeving kunnen wel tot een risico leiden.

Ook de gemeente en/of Werkbaan Oost kennen financiële risico's wanneer – om wat voor reden dan ook – de inkoop plotseling stopt (bijvoorbeeld bij faillissement van de aanbieder) en er moet worden geïnvesteerd in een vangnet.

Lengte verplichting

Alle aanbieders hebben plannen voor investeringen, uitbreiding of overwegen dat. Om die te kunnen bekostigen en om verplichtingen aan te gaan, hebben zij zekerheden nodig. Zij zijn gebaat bij langdurige contracten en zullen investeringen willen afschrijven binnen de contractperiode. Hoe korter de verplichting hoe meer dat een prijsopdrijvend effect zal hebben.

Toekomstbestendigheid

Geen constructie wordt gemaakt voor de eeuwigheid. Organisaties en structuren wijzigen op basis van nieuwe inzichten, veranderende hoeveelheden etc. De toekomstbestendigheid van het onderbrengen van een grote groep beschutte medewerkers bij lokale bedrijven neemt toe met spreiding zodat Werkbaan Oost en/of de gemeente niet afhankelijk zijn van een beperkt aantal aanbieders.

Innovativiteit

Het onderbrengen van de groep beschutte medewerkers bij lokale bedrijven is innovatief. Plannen en/of realisatie daarvan zijn op veel plaatsen in het land te vinden.

Verhouding WSP/werkgeversdienstverlening

De beschutte medewerkers worden nu geplaatst vanuit Werkbaan Oost. Omdat er consensus is dat deze groep niet gedetacheerd kan worden is een verhouding tot werkgeversdienstverlening en het WSP nauwelijks relevant. Dat kan het wel zijn of worden wanneer WSP wordt ingezet om (extra) opdrachten van bedrijven of instellingen toe te spelen aan de lokale infrastructuur.

Samenvattend:

De lokale infrastructuur biedt variëteit. Van ontwikkeling en doorstroom moet gezien de aard van de groep niet al te veel verwacht worden. Vanuit de gedachte om in het kader van participatie en sociale cohesie zo veel mogelijk gebruik te maken van de infrastructuur binnen de eigen wijk of kern, is de huidige situatie ideaal. Verdere uitbreiding tot de hele groep beschut bij de bestaande instellingen zal alleen mogelijk zijn wanneer zij investeren en ook in reguliere formatie uitbreiden. Zij hebben daarvoor garanties nodig en het is zeer de vraag of de huidige tarieven in stand blijven. Het is reëel te veronderstellen dat de kosten hoger zullen worden.

4 De deelvragen behandeld

Is er voldoende continuïteit voor het beschut binnen in verband met de kwetsbaarheid van deze doelgroep?

De huidige lokale bedrijven bieden nu plaats aan ongeveer een derde van de medewerkers. Hoewel er plannen zijn voor uitbreiding is het de vraag of bij deze drie de complete groep geplaatst kan worden. Sowieso geldt dat zeker één aanbieder niet akkoord zal gaan met het huidige tarief. Aangenomen mag worden dat alle aanbieders commitment van de gemeente willen in verband met de benodigde investeringen.

Is het werkgeverschap Wsw-ers geborgd?

- Het formeel werkgeverschap is nu belegd bij de gemeente Berkelland.
- Het materieel werkgeverschap is belegd bij Werkbaan Oost.
- Salarisbetaling etc. gebeurt door de gemeente Berkelland.
- De dagelijkse begeleiding gebeurt door de lokale bedrijven.
- Bij calamiteiten is begeleiding vanuit Werkbaan Oost beschikbaar. Daar vallen de medewerkers ook op terug als de plaatsing niet gecontinueerd kan worden.

Wat zijn de effecten, voor- en nadelen en risico's voor de doelgroep?

In het vorige hoofdstuk zagen we dat voordelen liggen in het binnen de eigen gemeenschap werken. Variëteit van werk is afhankelijk van bij welk bedrijf zij werken. Parlijn claimt een veel lager ziekteverzuim dan bij Hameland het geval was.

Er bestaat het risico van discontinuïteit. De gemeente is altijd verantwoordelijk, een bedrijf kan failliet gaan of het contract niet verlengen. Overigens geldt dat ook voor de via SDOA gedetacheerde Wsw-ers, hoewel daarvan gesteld kan worden dat zij minder kwetsbaar zijn dan de groep die aangewezen is op beschut werk.

Wat zijn de financiële consequenties en risico's/ wat is een reële begeleidingsvergoeding?

Zoals het er nu naar uitziet zullen niet alle aanbieders bij uitbreiding of überhaupt akkoord gaan met de huidige prijs. De filosofie van met name Parlijn is dan ook niet op gericht om een zo hoog mogelijke netto toegevoegde waarde (NTW) te realiseren maar om zo veel mogelijk het werk bij de mens te organiseren zonder hoge productiedwang. Deze filosofie past meer bij dagbesteding dan bij de Wsw waar het moet gaan om loonwaarde verzilveren. Hier wordt tegenin gebracht dat deze groep niet meer capaciteit heeft dan de groep dagbesteding of zelfs minder dan hen.

In zijn algemeenheid zien we in Nederland de groep beschut NTW realiseren van tussen de € 2.000 en € 4.000. Het gaat in deze casus om de zwakste groep, dus het is beter om hier uit te gaan van € 2.000. De kosten van begeleiding etc. zijn hoger dan deze NTW dus per saldo kost men meer. Op basis van ervaringen elders zou bij de zwakste groep dat saldo al gauw € 4.000 zijn. Dat is meer dan de huidige € 2.500.

Is er voldoende flexibiliteit in de organisatorische inrichting in verband met de ontwikkeling van de doelgroep?

Het is zeer de vraag of voor deze doelgroep nog veel verwacht mag worden met betrekking tot ontwikkeling. Wel is het zo dan de organisaties met elkaar een veelheid van werksoorten kunnen bieden waardoor ontwikkeling mogelijk is. Daarvoor moeten zij wel bereid zijn naar elkaar werknemers te verwijzen.

5 Beschouwing

De keuze om zoveel mogelijk werk lokaal te organiseren is een logische die op veel plaatsen in Nederland gemaakt is. Het biedt een grote variëteit aan werk en het is dichterbij. De aanbieders verschillen net als in Berkelland vaak erg sterk van aard. Bij de één is het werk bieden aan de doelgroep zelf het product, bij de ander zijn het “handjes” voor de productie. In vrijwel alle gevallen gaat het echter om werk wat erg weinig waarde heeft (in financiële zin) en daarom nooit door reguliere krachten kan worden uitgevoerd. De aanbieders (in Berkelland) zijn echter niet eenduidig te karakteriseren. Dat is niet erg maar maakt het maken van een eenduidig beeld wat meer complex. Er liggen een paar vraagstukken op tafel:

- Er is het dilemma dagbestedingsachtige activiteiten versus kostprijs. Wat mag een plaats beschut werk ons kosten?
- De huidige bedrijven kunnen zonder investeringen niet de hele groep een werkplek bieden. Er wordt terecht gepleit voor een stapsgewijze groei. Daarmee is plaatsing op korte termijn niet reëel. Voor hoe lang wil de gemeente een garantie geven en hoe verhoudt zich dat tot regels rond aanbesteding?

Belangrijk ingrediënt voor de verdere uitbouw van de lokale infrastructuur is de ontwikkeling van de doorlopende ontwikkellijn. De kracht hiervan zit in het volledige aanbod van dagbesteding tot en met regulier werk geregistreerd door lokale teams. De regie op de beschutte medewerkers kan hier belegd worden. Een professional moet bepalen wat er moet gebeuren wanneer een inwoner terug valt, er problemen zijn en hoe het ontwikkelplan er uit ziet.

Zonder al te veel vooruit te willen lopen over de nog uit te voeren onderzoeken; het zou een mogelijkheid zijn om te komen tot een lokaal leerwerkbedrijf waar alle beoogde groepen tijdelijk (en soms permanent) een plekje vinden: van stages VSO, vangnet beschut etc. Dat zou kunnen worden uitgevoerd door wat nu Werkbaan Oost is, maar dan kan ook een andere publieke of private instelling zijn of een samenwerking met onder meer een zorginstelling. Dit lokaal werkbedrijf is de spin in het web van de lokale infrastructuur en plaatst zoveel mogelijk bij lokale bedrijven en instellingen, zoals nu reeds het geval is. Daartoe zou het wenselijk om uit een oogpunt van diversiteit aan werk en spreiding van risico's te komen tot zo'n tien bedrijven en instellingen.

6 Aanpak

Huidige situatie:

- Het benutten van de lokale infrastructuur is uitgangspunt van Berkelland maar beperkt zich nog tot drie bedrijven.
- De lokale bedrijven bereiden zich voor en anticiperen op meer instroom zonder dat er overeenstemming is over prijzen en condities, anders dan de huidige afspraken.
- Er vinden onderzoeken plaats naar de doorlopende ontwikkellijn en de toekomst van Werkbaan Oost.

Wat nu nodig is, zijn de volgende stappen.

1. Besluit over de stip op de horizon. Hoe ziet Berkelland de lokale infrastructuur voor de brede doelgroep in het kader van de doorlopende ontwikkellijn? Hoe lokaal wil Berkelland dat blijven doen? Hoe ziet de organisatorische vormgeving eruit en wat is de rol van Werkbaan Oost hierin? En hoe ziet de gemeente de lokale regiefunctie in relatie tot Voormekaar? Dit wordt vastgesteld in een notitie. (maart-april 2019)
2. Onderzocht moet worden wat de lokale opnamecapaciteit is voor beschut werk én andere doelgroepen. Wie zijn nog meer aanbieders, en wat zijn hun condities? Een soort consultatieronde moet inzicht geven in de mogelijkheden die er nog meer zijn dan de huidige drie aanbieders. Het hoeft dan niet te gaan om bedrijven en instellingen die groepen medewerkers werk bieden. Wanneer er 15-20 bedrijven en instellingen gevonden worden die ieder werk bieden aan één medewerker zijn er toch weer 15-20 geplaatst. Het gaat dan niet alleen om "oud" beschut, maar ook om medewerker uit andere regelingen zoals Beschut Werk, dagbesteding of bijstand. Dit levert een catalogus op met daarin alle mogelijkheden binnen de gemeente Berkelland. (tweede kwartaal 2019)
3. Hoe willen we afspraken met de lokale infrastructuur vorm gaan geven? Looptijd, wat mag het ons kosten? Welke eisen stelt de gemeente aan aanbieders? Dit wordt beschreven in een checklist. (tweede kwartaal 2019)

Te denken valt aan:

- (Maximale) prijs
 - Liquiditeit
 - Solvabiliteit
 - Garantie voor de toekomst/continuïteit
 - Kwaliteit begeleiding
 - Ontwikkelperspectief
 - Veiligheid
 - Verklaring Omtrent Gedrag
4. Inventarisatie en screening door Voormekaar met Werkbaan Oost welke cliënten/werknemers geplaatst kunnen worden op welke plekken. Dit levert een lijst op kandidaten met voorkeur voor bepaalde werkzaamheden. (tweede kwartaal 2019)
 5. Matching, plaatsing, begeleiding en nazorg. Vanaf september 2019.