GEMEENTE ZEVENAAR

# RAADSINFORMATIEBRIEF – Nr. 2019-055

Aan de leden van de gemeenteraad

| | |
|---|---|
| **Datum** | 21 mei 2019 |
| **Zaaknummer** | Z/18/298252 /INT/19/897902 |
| **Onderwerp** | Halfjaarrapportage Scalabor |
| **Portefeuillehouder** | B. Elfrink |


| | |
|---|---|
| **Contactpersoon** | Bart van Asperdt |
| **E-mail** | B.vanAsperdt@zevenaar.nl |
| **Telefoon** | 06-83213269 |


Geachte leden van de gemeenteraad,

**Inleiding**
Het gaat goed met onze SW-medewerkers bij Scalabor. De focus van Scalabor is verschoven van passend werk naar een focus op arbeidsontwikkeling. Het halfjaarbericht juli-december 2018 geeft een actueel inzicht in de stand van zaken bij arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor en geeft inzicht in SW-medewerkers bij Scalabor welke afkomstig zijn uit onze gemeente.

**Kernboodschap**
Uit het halfjaarbericht blijkt dat 197 medewerkers afkomstig uit de gemeente Zevenaar werkzaam zijn bij Scalabor. Het aantal medewerkers daalt door natuurlijk verloop. Het grootste deel hiervan (90 medewerkers) is intern geplaatst bij Scalabor. De overige Zevenaarse medewerkers worden extern begeleid (57 medewerkers) of worden gedetacheerd (58 medewerkers). Het ziekteverzuim van onze SW-medewerkers daalde in de periode januari-juni 2018 van 14,24% naar 12,25% in de periode juli-december 2018. Het gemiddeld landelijk verzuimpercentage in 2018 is 14%.

**Context**
X Actueel maatschappelijk onderwerp
☐ Collegeprogramma
☐ Motie/amendement/toezegging
☐ Anders, namelijk

**Communicatie en vervolgproces**
Wij zullen u periodiek blijven informeren over onze SW-medewerkers bij Scalabor door middel van deze rapportages. In de bijlage treft u het halfjaarbericht van Scalabor aan.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Zevenaar,

Michel Tromp
secretaris

Lucien van Riswijk
burgemeester

**Bijlagen**

1. INT/19/897579 Halfjaarbericht Scalabor juli-december 2018 gemeente Zevenaar

# Halfjaarbericht Zevenaar juli-december 2018

Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK

## Voorwoord

Hierbij bieden wij u de rapportage aan van Arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor over het tweede halfjaar van 2018. Er ligt een druk jaar achter ons, een jaar van inrichten, aanpassen, vernieuwen, verbeteren, maar vooral het transformeren van het bedrijf. Van een focus op werk naar een focus op arbeidsontwikkeling, zonder het belang van het werk uit het oog te verliezen; want zonder werk als middel is arbeidsontwikkeling niet mogelijk.

De start met een formatie die nog aangevuld diende te worden met veel nieuwe collega's en tegen het einde van 2018 was ons team bijna compleet. In het eerste kwartaal van 2019 zijn ook de laatste interim leidinggevenden opgevolgd door collega's met een dienstverband bij Scalabor.

Voor de divisie Arbeidsontwikkeling betekende het dat het team trajectbegeleiders die ingezet worden om de arbeidsontwikkeltrajecten van sw-medewerkers en mensen die vallen onder de P-wet vorm te geven en te begeleiden, groeide van 14 naar 28 medewerkers. De eerste taak die de trajectbegeleiders te doen hadden was om voor alle sw-medewerkers een Individueel Ontwikkelplan(IOP) op te stellen. Dat was een zeer omvangrijke operatie, omdat er per medewerker meerdere gesprekken dienen plaats te vinden met zowel trajectbegeleider als werkbegeleider. Diagnoses en zelfdiagnoses moesten per persoon gemaakt worden en dan het opstellen van het IOP in consensus met de medewerker. Aan het einde van 2018 was er voor 71% van de sw-medewerkers een actueel IOP en nu in de eerste maanden van 2019 wordt de opdracht om minimaal 85% ruimschoots gehaald, waarbij de 100% score op actuele IOP's voor Scalabor het doel blijft.

Nu is een IOP uiteraard ook een van de instrumenten die Scalabor gebruik in het primaire proces om tot arbeidsontwikkeling te kunnen komen, maar het is 'slechts' het plan. Met het opstellen en vaststellen van de IOP's zijn ook de ontwikkeltrajecten voor alle sw-medewerkers van start gegaan. Voor velen is dat wennen, voor anderen is het iets waar ze al lang op wachten. We zien de eerste ervaringen van doorstromen naar nieuwe (groeps)detacheringen en hebben een paar van deze ervaringen in deze rapportage opgenomen ter illustratie. We zijn gestart, maar weten dat er nog heel veel werk verzet moet worden; mensen enthousiasmeren, stimuleren, ondersteunen en begeleiden bij hun individuele traject. Telkens weer kijken naar de resultaten, evalueren en bijstellen met als doel om de medewerkers van een zo regulier mogelijke, passende werkplek te kunnen bieden.

Voor werkzoekenden die vallen onder de P-wet is Scalabor in 2018 gestart met het bieden van Arbeidsontwikkeltrajecten. Het verschil met de arbeidsontwikkeltrajecten voor de sw-medewerkers zit vooral in de start en de duur van het traject; bij P-wetters begint het traject altijd met een intake, een ArbeidsOnderzoekCentrum(AOC)-module en daarna wordt het IOP opgesteld voordat de kandidaat instroomt op een in of externe leerwerkplek. Inmiddels heeft Scalabor in 2018 vooral mensen vallend onder de P-wet in traject gekregen vanuit de gemeente Arnhem, maar ook met andere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio worden afspraken gemaakt om P-wettrajecten door Scalabor te laten uitvoeren.

In het kader van goed werkgeverschap is ook het medewerkersbelevingsonderzoek en het ziekteverzuim, waarover wij u in deze rapportage informeren. Wij zijn blij u te kunnen rapporteren, dat ondanks alle hectiek van het afgelopen jaar, het ziekteverzuim t.o.v. 2017 afgenomen is en de medewerkers Scalabor een ruime voldoende geven voor de werkomgeving, benadering en bejegening. Scalabor heeft daarmee in haar eerste jaar een goede start gemaakt en staat klaar om nog meer mensen naar zo passend mogelijk werk te begeleiden in 2019.

Monique Petit-Polman,
Manager divisie Arbeidsontwikkeling

**E-fulfillment bij Scalabor, wat is dat nou precies?**

We bestellen allemaal wel eens artikelen bij Wehkamp, bol.com of AliExpress. Binnen een paar dagen of soms dezelfde dag al, worden ze dan bij ons thuis bezorgd. Alleen staan we er vaak niet bij stil hoe je bestelling wordt ingepakt en verstuurd. Met een Engels woord noemen we dat e-fulfillment. En dat doen we sinds kort ook bij Scalabor. Onze collega's Klaas en Cees pakken dagelijks pakketten in voor vijf internetondernemers. Met z'n tweeën maken ze de bestellingen in orde voor deze klanten. Ze zorgen dat de juiste producten goed worden ingepakt, dat het juiste adres erop komt en verwerken eventuele retouren. Dagelijks komt een busje van Postmasters de pakketten ophalen en zorgt dat ze afgeleverd worden bij de klanten. Wat het extra leuk maakt, is dat veel van deze artikelen eerst voorbereid, opgepakt of gemaakt worden door andere collega's op de Driepoortenweg.



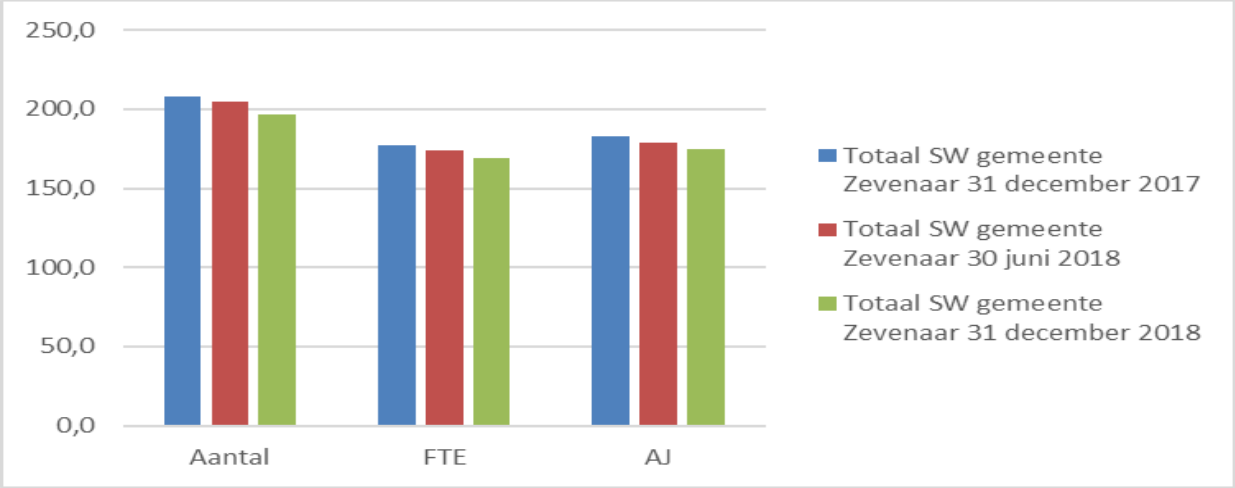
Voor Scalabor is het nu nog een afdeling van twee medewerkers, maar we willen groeien naar 1.000 pakketten per week met veel meer medewerkers. Zo kunnen meer collega's hier opgeleid worden voor een baan in de logistiek. Want in onze regio is er erg veel vraag naar opgeleide mensen voor dit soort werk. Langs de snelwegen schieten de grote magazijnen als paddenstoelen uit de grond en daar zijn veel arbeidskrachten nodig voor al het werk. Zo kunnen wij lekker blijven bestellen op internet én zorgen wij als Scalabor dat alles ook goed bij je thuis komt!

## SW medewerkers werkzaam via Scalabor

| | Aantal | FTE | AJ |
|---|---|---|---|
| Totaal SW gemeente Zevenaar 31 december 2017 | 208,0 | 177,3 | 182,8 |
| Totaal SW gemeente Zevenaar 30 juni 2018 | 205,0 | 173,9 | 179,0 |
| Totaal SW gemeente Zevenaar 31 december 2018 | 197,0 | 169,4 | 174,4 |
| Wijziging in % | -5,3% | -4,5% | -4,6% |

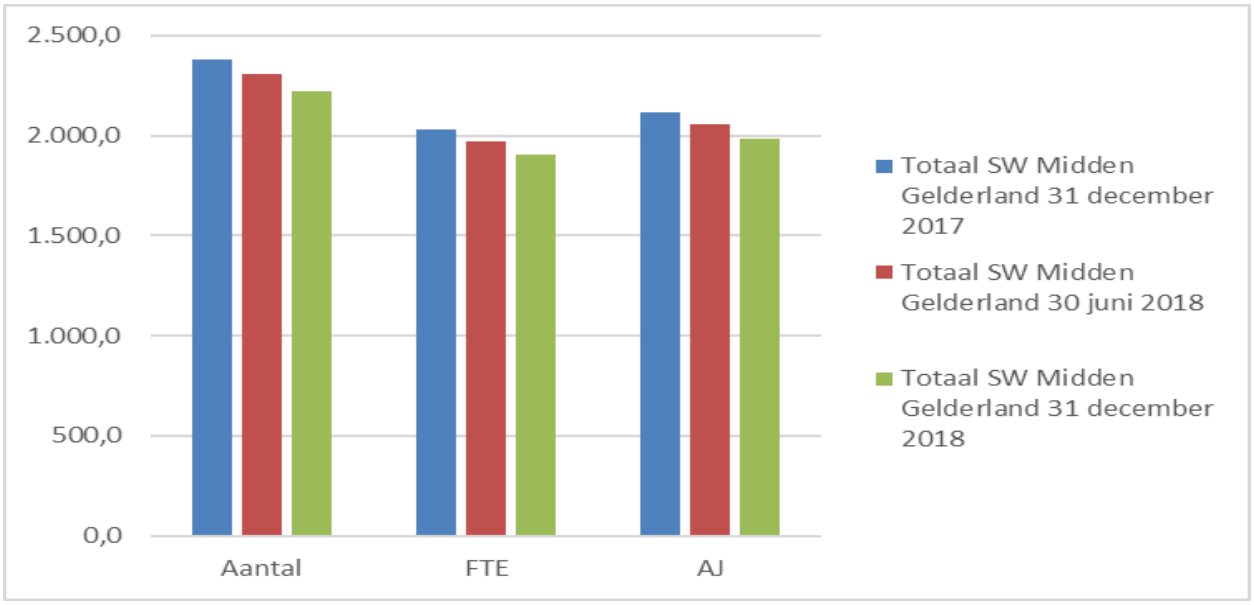
| | | | |
|---|---|---|---|
| Totaal Begeleid Werken gemeente Zevenaar 31 december 2017 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Totaal Begeleid Werken gemeente Zevenaar 30 juni 2018 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Totaal Begeleid Werken gemeente Zevenaar 31 december 2018 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Wijziging in % | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Het aantal medewerkers SW daalt door natuurlijk verloop.



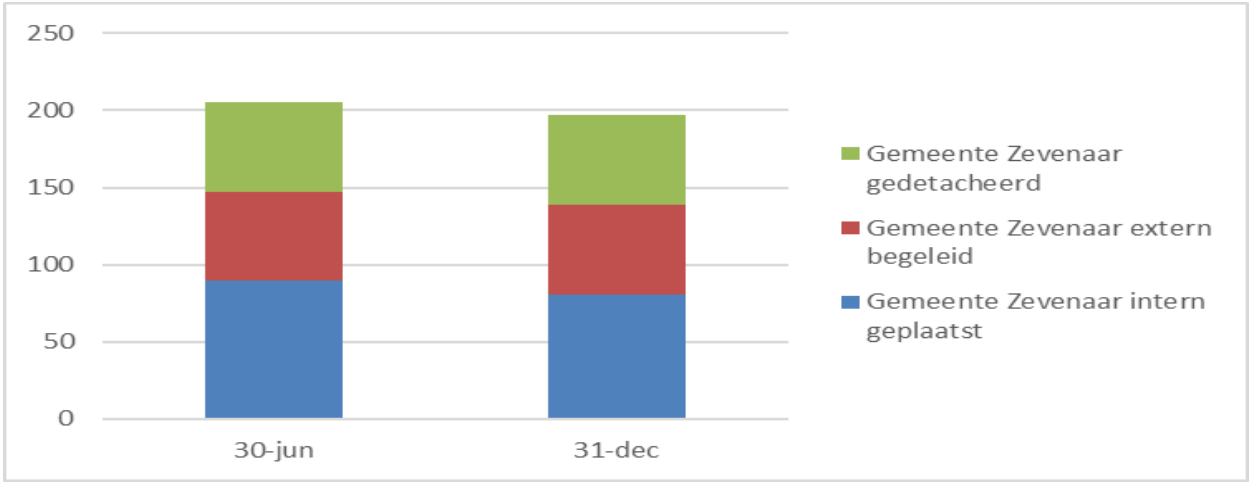
| | Aantal | FTE | AJ |
|---|---|---|---|
| Totaal SW Midden Gelderland 31 december 2017* | 2.380,0 | 2.032,1 | 2.115,0 |
| Totaal SW Midden Gelderland 30 juni 2018 | 2.310,0 | 1.972,5 | 2.054,3 |
| Totaal SW Midden Gelderland 31 december 2018 | 2.222,0 | 1.905,0 | 1.985,6 |
| Wijziging in % | -6,6% | -6,3% | -6,1% |

*Exclusief 49 medewerkers Montferland.

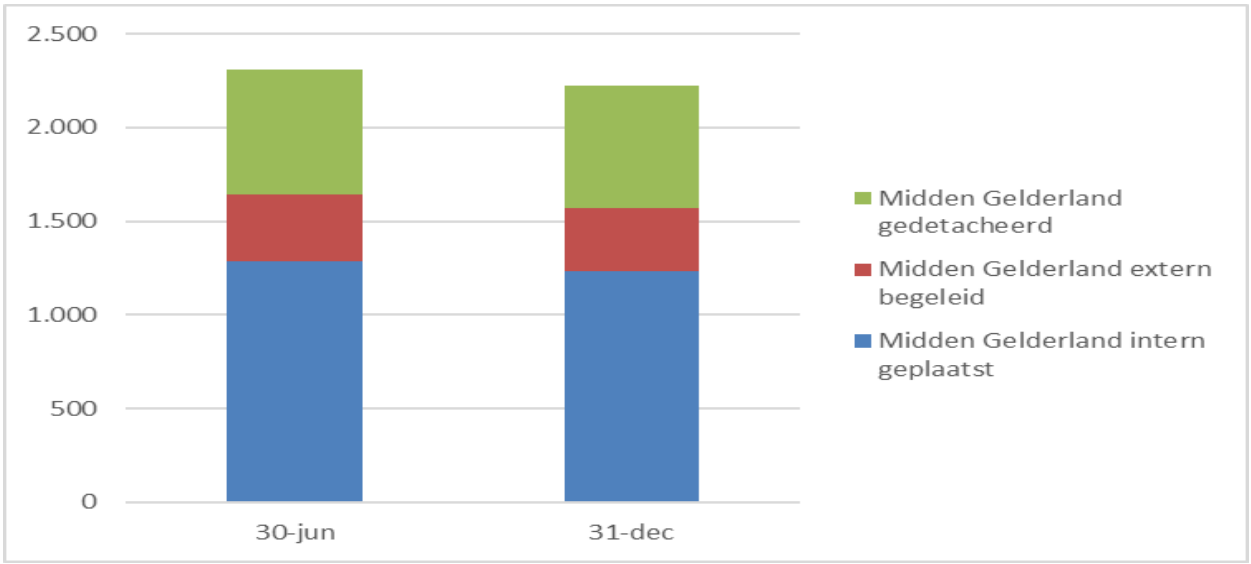


## Plaatsingen SW medewerkers (in Aantal)

| | 30-jun | 31-dec | Verschil |
|---|---|---|---|
| Gemeente Zevenaar intern geplaatst | 90 | 81 | -10,0% |
| Gemeente Zevenaar extern begeleid | 57 | 58 | 1,8% |
| Gemeente Zevenaar gedetacheerd | 58 | 58 | 0,0% |



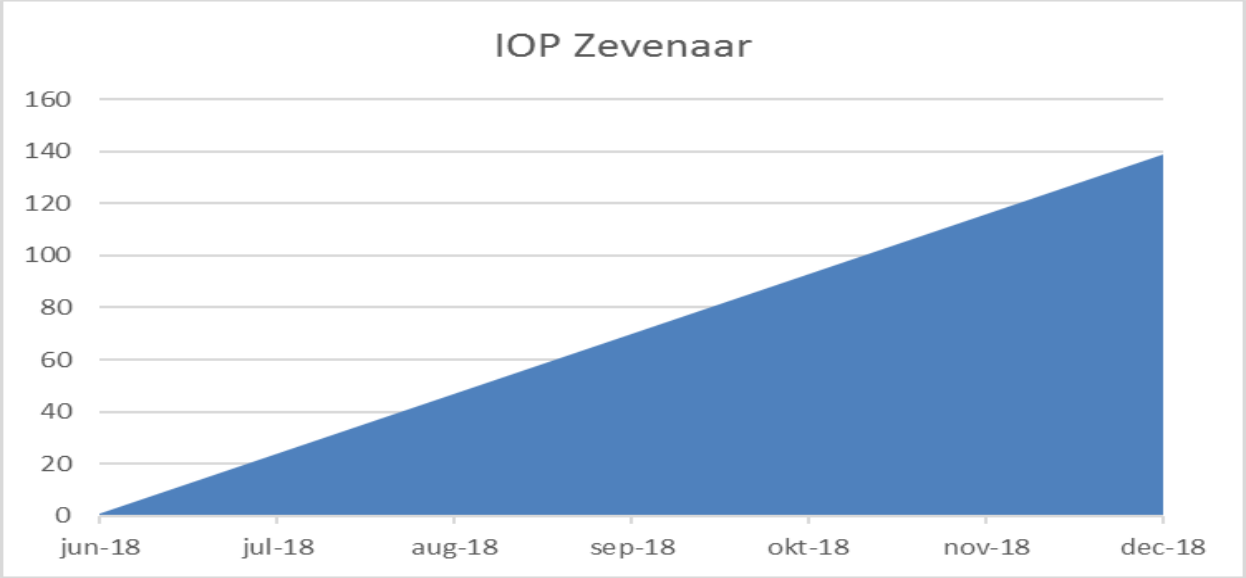

| | 30-jun | 31-dec | Verschil |
|---|---|---|---|
| Midden Gelderland intern geplaatst | 1.287 | 1.231 | -4,4% |
| Midden Gelderland extern begeleid | 353 | 339 | -4,0% |
| Midden Gelderland gedetacheerd | 670 | 652 | -2,7% |




Het aantal externe plaatsingen ten opzichte van het totaal aantal plaatsingen Midden Gelderland is in de tweede helft van 2018 gestegen van 44,3% naar 44,6%.

## Individuele Ontwikkelplannen(aantal IOP's)

| | jun-18 | dec-18 | Verschil |
|---|---|---|---|
| Gemeente Zevenaar | 1 | 139 | 138 |
| Midden Gelderland | 25 | 1703 | 1678 |




## Ziekteverzuim (in % FTE)

| | jan-jun 2018 | jul-dec 2018 | Verschil |
|---|---|---|---|
| Gemeente Zevenaar | 14,24 | 12,25 | -1,99 |
| Midden Gelderland | 15,48 | 15,71 | 0,23 |

Ziekteverzuim SW Midden Gelderland 2017: gemiddeld 16,5%. Landelijk verzuim SW 2018: gemiddeld 15,3%.

**“Ik wilde dat ik dat veel eerder had gedaan! Ik wil niet meer terug”**

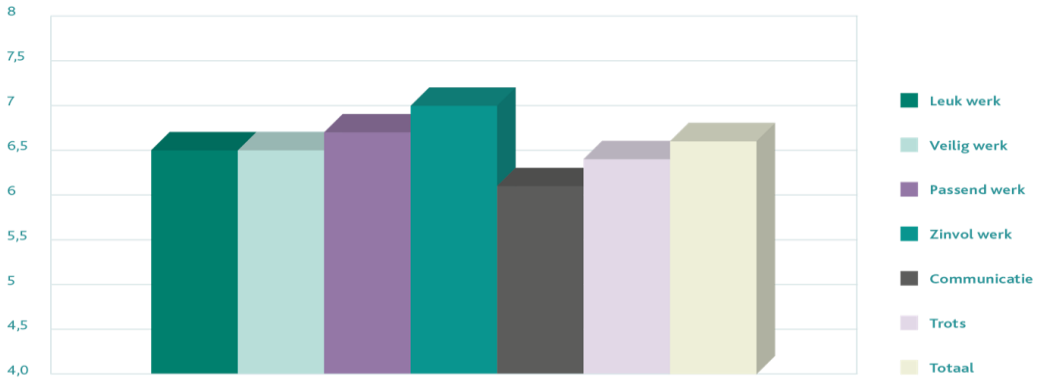
Sinds eind vorig jaar werkt een aantal collega’s bij een groot logistiek bedrijf in ’s Heerenberg. Op 12 februari gaf dit bedrijf bij Scalabor een presentatie. Ruim 20 geïnteresseerden maakten kennis met het werk en stelden vragen, onder andere aan de ervaringsdeskundigen Ruud en Ben. Ruud werkte 31 jaar ‘binnen’ en nam vorig jaar de stap naar ‘buiten’. “In het begin was ik heel sceptisch. Bij Scalabor heb ik alles gezien. Ik leefde in een beschermd wereldje, lag in een gespreid bedje. Met angst en beven heb ik de stap genomen. En nu zeg ik: ik wilde dat ik het veel eerder had gedaan! Ik kom niet meer terug.” Ben werkt al een tijd in de logistiek. Omdat hij meer wilde, volgde hij de opleiding tot assistent logistiek medewerker. “Ik wilde weer naar buiten en ik wist dat ik dat kon. Ik heb de inzet en motivatie. Natuurlijk vond ik de eerste dag héél erg spannend en zag ik er ook wel een beetje tegenop. Maar ook ik kom niet meer terug. Ik word er geaccepteerd zoals ik ben, ben alle stress kwijt en ga met plezier naar mijn werk.”



**Lol in het werk**

De mannen doen veel productiewerk, zoals stickers plakken, dozen ompakken en duo-packs maken. Ruud bouwt vooral displays. “Ik heb er echt schik in. Het is een grote familie. De werksfeer is optimaal. Er kan geouwehoerd worden, maar er moet wel gewerkt worden. De werkdruk ligt misschien iets hoger dan bij Scalabor. Maar we zijn de hele dag lekker bezig en de dagen vliegen voorbij.” Geen dag is hetzelfde. Per dag wordt namelijk gepland wie welk werk gaat doen. “Het kan zelfs per uur verschillen wat je doet” geeft Ben aan. “Het is leuk werken, ik heb goede collega’s en er is een goede sfeer”. Bij dit bedrijf staat de mens centraal. Pestgedrag wordt niet geaccepteerd. Er werken allemaal verschillende medewerkers: naast medewerkers van Scalabor ook SW-medewerkers van Laborijn en uitzendkrachten, van alles door elkaar. Iedereen heeft dezelfde bedrijfskleding aan en alle 800 medewerkers gaan in hele goede harmonie met elkaar om.

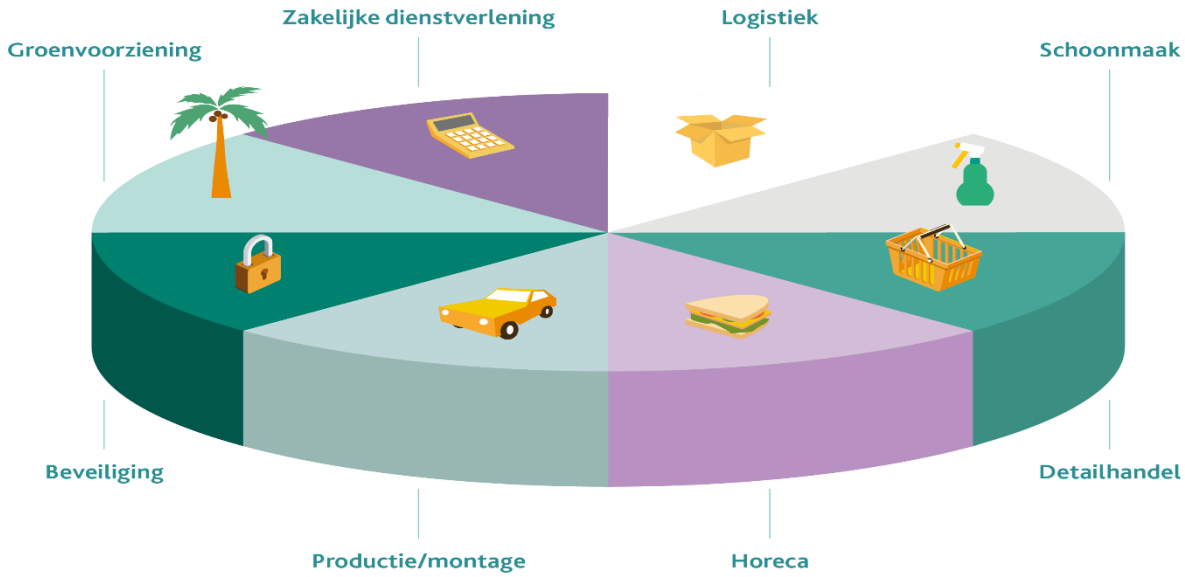
## Medewerkers Belevingsonderzoek




Respons van ruim 800 medewerkers Intern geplaatst en Extern begeleid; gemiddeld cijfer: 6,6 op een schaal van 4 tot 8.

## Trajecten Participatiewet

| **Zevenaar** | In traject 31-12-18 |
|---|---|
| | 0 |



**Afdeling in Beeld – Handverpakken 3 of 'Het Dorp'**

In december verhuisde de afdeling van Het Dorp naar de Driepoortenweg. Officieel heten ze nu Handverpakken 3, maar in de praktijk wordt meestal de naam van de locatie waar ze vandaan komen, Het Dorp, gebruikt. Ruim vijftig jaar na de bouw van Het Dorp, wordt het verbouwd. Daarom werd voor onze afdeling een nieuwe plek gezocht. Aan de Driepoortenweg was er na de verhuizing van het AOC weer ruimte, die opnieuw ingericht is. De omgeving is zo prikkelarm mogelijk en invloeden van buitenaf worden zoveel mogelijk vermeden. De kleine afdeling biedt een veilige en rustige werksfeer. Daarom heeft de afdeling ook een eigen kantine. "We houden veel rekening met iedereen, maar er moet wel gewerkt worden" benadrukt teamleider Paul. "De groep moet heel erg wennen dat dingen anders gaan. Maar ik moet zeggen dat ze de verhuizing écht heel goed hebben opgepakt. Ze maken er samen echt wat van."

Zoals de officiële naam van de afdeling al zegt, worden er allerlei verpakkingswerkzaamheden uitgevoerd. "Voordeel van de verhuizing is er meer werk is doordat we dichterbij het werk zitten. Ook het ziekteverzuim is afgenomen. Alleen het uitzicht is wat minder mooi…" stelt Paul. Elke afdeling heeft zijn eigen kenmerken. "Typisch voor Het Dorp is dat iedereen mag zijn zoals ie is en dat ze heel lief voor elkaar kunnen zijn. Iedereen 'heeft iets' en dat accepteren we van elkaar. De saamhorigheid is groot. Misschien is die nog wel sterker geworden na de verhuizing!" besluit Paul.



Aan het woord: Saskia

Saskia werkt inmiddels al 20 jaar bij de afdeling. "We kennen elkaar goed en gaan goed met elkaar om. Niemand wordt hier gepest en iedereen is gelijk. We hebben allemaal wat, maar blijven leuk met elkaar omgaan. En er wordt natuurlijk ook gewoon gewerkt!" vertelt Saskia. "We hebben het erg naar ons zin gehad bij Het Dorp. We hadden hele goede leidinggevenden, er was veel vrijheid, een kleinere locatie in een mooie bosrijke omgeving.

# Colofon

Voor een nadere toelichting op het halfjaarbericht van Scalabor kunt u contact opnemen met

Scalabor BV
Divisie Arbeidsontwikkeling
Dhr. A. Branderhorst, relatiebeheer
Driepoortenweg 35
6827 BP Arnhem
Telefoon: 06-22429235
E-mail: a.branderhorst@scalabor.nl
Website www.scalabor.nl

Arnhem, maart 2019