

## Mensontwikkeling en Leerwerkbedrijven

### Doel notitie

Deze notitie is bedoeld om vanuit een schets van het ontstaan en verloop van lokale ontwikkelingen in het sociale domein, de vervolgstappen te beschrijven zoals die voortvloeien uit gewijzigde inzichten, initiatieven en lokale bevoegdheden in het sociaal domein. Wat ooit (2010) begon met Drechtwerk als enige leerwerkbedrijf voor mensen met arbeidsbeperking, is er nu sprake van circa 7 leerwerkbedrijven met participatie plekken en mogelijkheden voor arbeidsvolgende dagbesteding, de coördinerende functie van Het Brughuis, de uitstroombmogelijkheden naar werk via Kansrijk en de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling Sociaal (GRS) die de gemeente meer verantwoordelijkheden geeft om lokaal beleid te maken en de uitvoering daarop af te stemmen. Hierdoor is niet alleen de positie en rol van de gemeente veranderd van initiatiefnemer naar regisseur van het gehele lokale sociale domein, maar ook de positie van Smile en de overige partijen van het sociaal domein.

### Ontstaan en ontwikkeling van het lokale beleid

De lokale ontwikkeling is, zoals gezegd begonnen met Drechtwerk, en overgegaan in de stichting Smile opgericht op 1 maart 2013 en het bestaat nu 10 jaar. De statutaire doelstelling van Smile is om *"mensen met een beperking of een achterstand op de arbeidsmarkt te begeleiden bij het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden en voorts al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met, daartoe behoort en/of daartoe bevorderlijk kan zijn"*.

De aanleiding om een lokaal Leerwerkbedrijf op te richten is een uitvloeisel van het initiatief in 2010 om het beheer van het MFC Maasplein (MFC) in handen te leggen van een twintigtal medewerkers van Drechtwerk veelal afkomstig uit Alblasserdam. Al snel bleek dat deze groep (die een dwarsdoorsnee van Drechtwerkers was, gemotiveerd was om zich te ontwikkelen. In samenspraak met het Wellantcollege is besloten lokaal een AKA opleiding (thans Entree /mbo 1) aan te bieden. Dat initiatief verschaftte het inzicht dat mensen altijd nog een ontwikkelingsstap kunnen maken. Gevoed door dit inzicht ontstond er ruimte voor stagemogelijkheden in het MFC voor leerlingen vanuit het praktijkonderwijs en bepaalde clusterscholen. Nog later ontstonden er plekken voor participanten en arbeidsvolgende dagbesteders vanuit WMO of WLZ. Op basis van de ervaringen met het MFC werden twee dingen duidelijk, te weten de ontwikkelmogelijkheden van deze groep mensen is groter dan voorheen werd aangenomen en een groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is in staat om zelfstandig, maar onder begeleiding, een volledige beheertaak uit te voeren.

Drechtwerk is destijds niet meegegaan in deze ontwikkeling en heeft geadviseerd om het leerwerkbedrijf onder te brengen in een aparte stichting, waar de medewerkers van Drechtwerk werden gedetacheerd. Het college heeft er toen werk van gemaakt omdat zij het belangrijk vindt dat haar inwoners meedoen aan de samenleving. Dit was het moment waarop het gemeentebestuur de stichting leerwerkbedrijf Alblasserdam, handelend onder de naam "Smile" heeft opgericht.

De ervaringen sloten later goed aan bij de verantwoordelijkheid van het college vanuit, eerst het ontwerp van de Wet werken naar vermogen en later, de Participatiewet voor een zinvol aanbod voor inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.. Het hoofddoel van een lokaal leerwerkbedrijf is dan ook om inwoners met een arbeidsbeperking in staat stellen om in de eigen woonplaats of nabijheid aan het werk- of bezig te kunnen zijn.

De gemeente had gelet op deze gemeentelijke doelstelling voor deze doelgroepen een groot belang bij de stichting. Gelet op dit belang was het verkrijgen van invloed in het bestuur van de stichting voor de hand liggend, immers de stichting voerde een belangrijk deel van het gemeentelijke beleid op dit gebied uit.

Om die reden benoemde en benoemt het college nog steeds het bestuur van de stichting en maakt de "portefeuillehouder arbeidsmarktbeleid/participatie" deel uit van het bestuur. Ten tijde van de oprichting van de stichting was Smile immers de eerste organisatie die lokaal een dergelijk programma aanbood.

De activiteiten van Smile hebben een grote vlucht genomen. Naast de mensen van Drechtwerk (die bij Drechtwerk in dienst gebleven zijn, maar zijn gedetacheerd bij Smile) ontstond er ook ruimte voor mensen die wilden participeren, arbeidsvolgende dagbesteding en garantiebanen. Behalve inzet in het MFC ontstond er ruimte om ook mensen "buiten de deur" te gaan plaatsen met name in het schoonmaakwerk en het groen.

### **Huidige (lokale) inzichten ten aanzien van de onderkant arbeidsmarkt**

De ontwikkeling van Smile zoals hiervoor geschetst staat niet op zichzelf. Ook de inzichten van zowel de gemeente als de maatschappelijke partners hebben zich verbreed en verdiept en hebben geleid tot een gedeelde opvatting over de fasen in mensontwikkeling die lokaal aangeboden kan worden en de nodige initiatieven die vanuit de maatschappelijke partners van de grond zijn gekomen.

### **Fasen in mensontwikkeling**

De eerste fase is vooral gericht op het ontzorgen en mensen ontvankelijk maken voor hun eigen ontwikkeling. Veelal gaat het daarbij om financiële ontzorging waarbij naast het Brughuis (clientondersteuning) ook Schuldhulpmaatje, Voedselbank en Kledingbank in beeld komen.

In de tweede fase wordt vooral gewerkt aan socialisatie in de zin van het opnieuw vormen van een sociale omgeving. Via participatieplekken zoals die op de diverse leerwerkbedrijven, waaronder Smile, beschikbaar zijn, worden mensen in de gelegenheid gesteld om weer iets te gaan doen en daarbij hun eigen talenten en mogelijkheden te verkennen.

De derde fase is scholing en toeleiding naar (betaald) werk. De uitvoering van deze fase vindt plaats in nauwe samenwerking met het ROC Da Vinci en werkgevers. Door de uitbreiding van activiteiten is Smile ook een werkgever die mensen een garantiebaan aan kan bieden.

### **Maatschappelijke initiatieven zoals die vanuit deze ontwikkeling zijn ontstaan**

#### **a. Meer keuze voor participatie via lokale leerwerkbedrijven**

De participatiewet biedt mensen met een verdien capaciteit van < 50% WML de mogelijkheid om te participeren bij een leerwerkbedrijf (met mensontwikkeling als doel). De invulling van deze participatieplaatsen is met ingang van 1 januari 2022 een gemeentelijke verantwoordelijkheid. De kandidaten worden in hoofdzaak aangeleverd door de SDD. In Alblasserdam zijn circa 50 tot 60 participatieplekken op jaarbasis beschikbaar. Om kandidaten op alle beschikbare participatieplekken te

matchen en hun ontwikkeling te monitoren is de matchingunit (MU), die uitgaat van MEE Plus, gepositioneerd in het Brughuis.

Behalve Smile is nu nog een zevental andere leerwerkbedrijven in Alblasserdam actief die een vergelijkbaar inhoudelijk participatie programma aanbieden, echter vanuit verschillende activiteiten waardoor er voor mensen ook iets te kiezen valt.

De volgende leerwerkbedrijven zijn voor participanten beschikbaar:

- Kinderboerderij
- Helpende Handen
- Wooncadans
- Partijen in het Participand
- Sociale moestuin van Turkish Delight
- Waardenburgh
- MFC (Werkvisie / De Hoop)

De taak van de MU is om kandidaten die zich hiervoor aanmelden (bij voorbeeld vanuit de GRS) te toetsen en te plaatsen op één van de leerwerkbedrijven. Op dit moment zijn er ruim 30 kandidaten geplaatst en de verwachting is dat dit aantal op kan lopen naar circa 60.

Door middel van een periodiek onderzoek wordt de ontwikkeling van deze kandidaten bijgehouden en zodra er mogelijkheden van doorstroom zijn (werk of een scholingsprogramma via Kansrijk) worden deze benut.

#### **b. Praktijkleren via Kansrijk**

Een aantal jaren geleden is in het kader van de "Regio Deal" een subsidieaanvraag ingediend voor het ontwikkelen van praktijkleren op het Nedstaalterrein. Deze aanvraag is gehonoreerd met een subsidie van € 600.000,- op basis van circa 100 kandidaten gedurende de looptijd van het project. De firma Peute heeft in de nieuwbouw zoals die op het Nedstaalterrein thans wordt gerealiseerd, in de accommodatie ruimte opgenomen om de lessen in een werkomgeving te verzorgen. Op dit moment worden door de projectleider Kansrijk op succesvolle wijze werkgevers benaderd die een leerbaan of stageplek voor de deelnemers van Kansrijk aan willen bieden.

Daarnaast worden door hem niet alleen de uitkeringsinstanties (GRS en UWV) benaderd om kandidaten te leveren, maar ook de scholen voor praktijk onderwijs, afdeling leerplicht en Het Brughuis. De bedoeling is om op deze manier, daar waar mogelijk, vraag en aanbod van werk bij elkaar te brengen.

### **Positie van Smile**

#### **a. Geografische groei**

Het succesvolle concept van Alblasserdam, met name zoals dit uitgevoerd wordt door Smile, is ook aan anderen opgevallen en meer gemeenten hebben in navolging hiervan een dergelijke voorziening binnen hun gemeentegrenzen opgezet en doen daarbij een beroep op de kennis en ervaring van Smile. Hierdoor is Smile uitgegroeid tot een onderneming die niet meer alleen in Alblasserdam actief is maar in meerdere gemeenten.

## **b. Veranderende inzet van Smile**

Naast deze groei in geografische opzicht is er ook een verandering te zien in de inzet van Smile. Deze is in toenemende mate verschoven naar het met de doelgroep uitvoeren van loonvormende arbeid (SW gedetacheerden en garantiebanen) en is het aanbieden van participatieplekken, mede door het minimale aanbod van kandidaten/participanten vanuit de GRS, verminderd.

Hierin ligt dan ook voor een groot deel de verklaring voor het beëindigen van de horecafunctie in De Rederij. Immers, geringe omzet en geen geschikte participanten die op dit project ingezet kunnen worden, hebben er toe geleid dat teruggevallen moest worden op betaalde krachten (SW en garantiebanen plus begeleiding), waardoor de opbrengsten bij lange na niet opwogen tegen de kosten.

## **c. Toekomst van Smile**

De verwachting is dat Smile zich verder gaat ontwikkelen als sociale onderneming. Er zal altijd ruimte zijn voor participatieplekken en arbeidsvolgende dagbesteding, maar de "core business" zal worden een verdere versterking van de inzet van de doelgroep op loonvormende arbeid, zowel in Alblasterdam als daarbuiten.

## **Gevolgen voor de relatie met de gemeente**

Deze ontwikkeling heeft ook gevolgen voor de rol van de gemeente als lid van het bestuur. Het gemeentelijk belang bestond er uit om een dergelijke voorziening (als uitvoeringsorganisatie van een deel van het lokale sociale beleid) tot ontwikkeling te brengen. We kunnen stellen dat dit is gelukt. De gemeentelijke verantwoordelijkheid is daarom gebleken vooral initiërend te zijn.

Nu deze fase duidelijk is afgerond en de activiteiten van Smile ook gemeentegrens overschrijdend geworden zijn, is het voor de gemeente tijd geworden om van een bestuurlijke rol afscheid te nemen. Een dergelijk besluit ligt in de lijn van het advies van Berenschot (oktober 2021) waarin wordt aangegeven dat professioneel samenwerken met besturen van stichtingen die een deel van het (sociaal)beleid van de gemeente uitvoeren zich niet goed verhoudt met gemeentelijke deelname in het bestuur van een stichting.

## **Conclusies**

Smile heeft zich als stichting ontwikkeld van een klein leerwerkbedrijf in het MFC naar een sociale onderneming.

Van een puur lokaal initiatief is het uitgegroeid naar een regionale organisatie.

De gemeentelijke deelname aan het stichtingsbestuur was vooral van belang tijdens de lokale initiatieffase en het destijds unieke karakter van het initiatief, maar minder voor de hand liggend in de huidige positie die Smile als sociale onderneming met een regionaal karakter inneemt. Om die reden eindigt de gemeentelijke bestuur deelname op korte termijn.

De verschillende fasen in mensontwikkeling laten een samenhangend proces zien, waarin een fors aantal lokale partners een rol van betekenis vervullen. De rol van de gemeente voor dit geheel is die van regisseur, terwijl de coördinatie van dit geheel in hoge mate is belegd bij de partners van Het Brughuis.

Voor de realisatie van dit initiatief is een nauwe samenwerking met de regio (GRS) een belangrijke voorwaarde.

#### Vragen

- Opvatting over de ingeslagen lijn van het gemeentelijk beleid
- Zijn de relaties mbt de samenhang in de uitvoering van de WMO verordening
- Is het belang van een goede relatie met de regio duidelijk (WMO en Werk en inkomen) voldoende tot uitdrukking gekomen in de gekozen aanpak.