



gemeente
Goeree-Overflakkee

Strategisch plan mens-ontwikkelbedrijf

Periode 2020-2023

Steller: T. de Boed
Versie: 1
Datum: Voorjaar 2020
Registratienummer: Z -20-120661/116186



MENS-ONTWIKKELBEDRIJF

Strategische lijnen 2020-2023



METHODISCHE ARBEIDSONTWIKKELING (PASSEND ONTWIKKELAANBOD)

- Productie
- Werknemers-
vaardigheden
- Één derde
leerweg



- Werkstap
- Leerlijnen en
trainingen voor
elke doelgroep
- Innoveren

SAMENWERKEN LOKAAL EN REGIONAAL

- Ondernemers
voor productie
- Detachering
- GO-markt



- Gezamenlijke
visie drie O's
- Duurzame
uitstroom
- WSPR

EEN POSITIEF ONTWIKKELKLIMAAT

- Open leercentrum
- Ontmoetingsplaats
- Produceren voor
werk



- Inspirerende
leeromgeving
- Productie t.b.v.
ontwikkeling
- Duidelijke rollen

HET DOEL IS DAT IEDEREEN ZICH KAN ONTWIKKELEN, OP EIGEN WIJZE EN OP HET EIGEN NIVEAU,
OM UITEINDELIJK (WEER) VOLWAARDIG DEEL TE NEMEN AAN DE SAMENLEVING.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	5
1.1 Strategisch plan	5
2. Achtergrondinformatie	6
2.1 Visie op het sociaal domein	6
2.2 Missie en visie mens-ontwikkelbedrijf	6
2.3 Kernwaarden mens-ontwikkelbedrijf	7
2.4 Doelgroepen	7
3. Huidige situatie	8
3.1 Productie	8
3.2 Derde leerweg.....	9
3.3 Open leercentrum en ontmoetingsplaats	10
3.4 Werknemersvaardigheden	10
3.5 Samenwerkingen	11
4. Toekomstbeeld	11
4.1 Korte termijn 0-2 jaar.....	12
4.2 Lange termijn 2-3 jaar	13
5. Strategische lijnen.....	14
5.1 Vervolg.....	15
6. Kanttekeningen.....	15

1. Inleiding

Team Passend Werk en uitvoeringsbedrijf Webego bevinden zich in de transitie van productiebedrijf naar mens-ontwikkelbedrijf. Voor de ingang van de Participatiewet in 2015 was Webego, toen nog Binnenhof, een sociale werkvoorziening. In eerste instantie lag de focus op produceren en er werd geen onderscheid gemaakt tussen verschillende doelgroepen. Vervolgens kwam er meer aandacht voor de arbeidsinschakeling van cliënten met als uitgangspunt '*work first*'. Als gevolg van de nieuwe wetgeving in 2015, veranderden de doelen van Webego en ontstond er meer diversiteit in doelgroepen. De focus verschoof van produceren naar het ontwikkelen van cliënten naar passend werk. Hierbij werd het neerzetten van specifieke begeleiding en de integraliteit met andere gemeentelijke afdelingen en hulpverleners, ook belangrijker.

Als mens-ontwikkelbedrijf zijn de werkzaamheden en activiteiten van Webego gericht op het ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar passend werk. De motivatie van kandidaten is hierbij belangrijk en de duurzame uitstroomkansen op de arbeidsmarkt zijn hierbij leidend. Dit om een draaideureffect te voorkomen. Van het mens-ontwikkelbedrijf vraagt dit een passend ontwikkelaanbod en een positief ontwikkelklimaat. Daarnaast vraagt het goede samenwerkingen met lokale en regionale ondernemers en onderwijsinstellingen. Vanuit de Praat- en Procesplaat willen wij als gemeente namelijk verbinding leggen met initiatiefpartners en inwoners op basis van gelijkheid en partnerschap. Door de krachten te bundelen, investeren wij gezamenlijk in zelfredzaamheid van onze inwoners en in de economische vitaliteit van ons eiland (Zie Figuur 1).



Figuur 1. De Praat- en Procesplaat van gemeente Goeree-Overflakkee

1.1 Strategisch plan

In dit strategisch plan wordt toegelicht wat nodig is om het ontwikkelproces van kandidaten binnen het mens-ontwikkelbedrijf te faciliteren. Vanuit de missie, visie en kernwaarden van het mens-ontwikkelbedrijf, wordt bekeken wat nodig is om een passend ontwikkelaanbod en ontwikkelklimaat te realiseren. Ingegaan wordt op de huidige situatie, het gewenste toekomstbeeld en wat nodig is om toekomstbeeld te bereiken. De input van collega's van teams Passend Werk, Werk en Inkomen, Economische Zaken en Maatschappelijke Ontwikkelingen is hierin meegenomen. Huidig strategisch plan omvat een driejarenplan en beschrijft dus de strategische lijnen voor periode juli 2020 tot juli 2023.

2. Achtergrondinformatie

2.1 Visie op het sociaal domein

Het mens-ontwikkelbedrijf valt onder het sociaal domein van gemeente Goeree-Overflakkee. In de aanloop naar de drie decentralisaties op 1 januari 2015 heeft gemeente Goeree-Overflakkee een visie op het sociaal domein vastgesteld¹². Alle beleidsdocumenten en uitvoeringsplannen binnen het sociaal domein komen binnen dit kader tot stand. De kern van de visie op het sociaal domein is:

- Iedereen doet (naar vermogen) mee op Goeree-Overflakkee;
- Focus op mogelijkheden van de doelgroep en het bieden van perspectief: Niet iedere beperking is een belemmering;
- Ruimte voor de diversiteit van de doelgroep(en);
- Versterken van eigen kracht en bevorderen inzet sociaal netwerk van doelgroep;
- Een maatschappelijk betrokken samenleving op Goeree-Overflakkee waarin we omzien naar elkaar en zorgen voor elkaar;
- Ondersteuning is een middel, geen doel op zich;
- Focus op prestaties en minder op protocollen.

Ondanks dat de visie op het sociaal domein nader geduid wordt in 2020, wordt deze visie toegepast bij het opstellen van huidig strategisch plan. De uitgangspunten van de visie zijn namelijk nog steeds grotendeels van toepassing op de doelstellingen van het mens-ontwikkelbedrijf: iedereen doet (naar vermogen) mee en er is ruimte voor de diversiteit van de doelgroepen.

2.2 Missie en visie mens-ontwikkelbedrijf

In 2018 zijn de missie en visie van het mens-ontwikkelbedrijf vastgesteld³. De missie en visie zijn gebaseerd op de visie op het sociaal domein. Ze dienen als kapstok voor alle activiteiten en plannen die binnen het mens-ontwikkelbedrijf plaatsvinden. De missie is als volgt: *“Het motto is “werken werkt”. Door te werken, leer je te werken. Al werkende kunnen mensen ontdekken wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Daarnaast leer je hiermee vaardigheden die werkgevers verlangen; zo helpen we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk bij reguliere werkgevers.”*

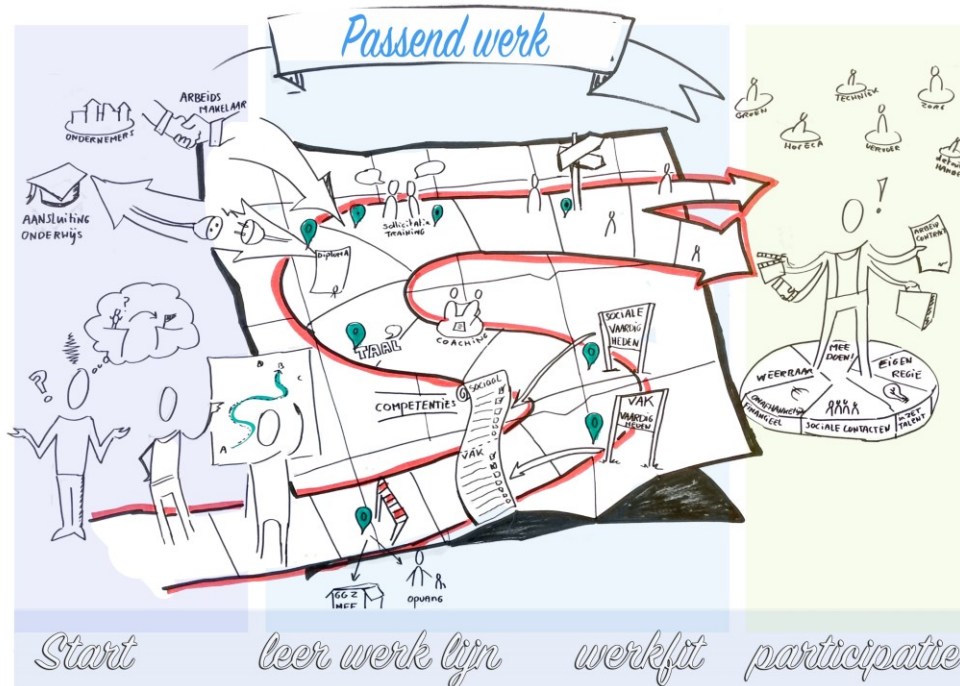
De missie is verder uitgewerkt in de visie van het mens-ontwikkelbedrijf. De visie verwijst naar het toekomstperspectief op de lange termijn: *“Het mens-ontwikkelbedrijf coacht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het krijgen van passend werk. Het doel is dat iedereen zich kan ontwikkelen, op eigen wijze en op het eigen niveau, om uiteindelijk (weer) volwaardig deel te nemen aan de samenleving. We helpen mensen bij het doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Wanneer dit niet mogelijk is, bieden wij bij mens-ontwikkelbedrijf Webego een passende werkplek. Waar mogelijk werken we samen met werkgevers, maatschappelijke organisaties,*

¹ Gemeente Goeree-Overflakkee (2013). *Visie op de inrichting van het sociale domein op Goeree-Overflakkee*. Geraadpleegd op 29 oktober 2019, van <https://www.goeree-overflakkee.nl/document.php?m=46&fileid=13935&f=3934679d1855355f589f99a30b6f4e72&attachment=1&c=21085>

² Gemeente Goeree-Overflakkee (2017). *Evaluatie Sociaal Domein gemeente Goeree-Overflakkee*. Geraadpleegd op 25 oktober 2019, van <https://www.goeree-overflakkee.nl/document.php?m=46&fileid=174580&f=c27a361e11d614536c4c29f513861876&attachment=0&c=163003>

³ Gemeente Goeree-Overflakkee (2018). *Visie op Passend Werk*. Geraadpleegd op 11 maart 2020, van <https://www.goeree-overflakkee.nl/document.php?m=46&fileid=213304&f=66d9ecfa9c705f6c9a9f76ede0b58614&attachment=0&c=185674>

andere overheden, uitvoeringsorganisaties en andere teams van de gemeente Goeree-Overflakkee.” Zie voor een grafische weergave, Figuur 2.



Figuur 2. De visie vertaald in de werkwijze van het mens-ontwikkelbedrijf.

2.3 Kernwaarden mens-ontwikkelbedrijf

De missie en visie vertalen zich in een aantal kernwaarden. Het mens-ontwikkelbedrijf is dienstverlenend aan werkgevers, medewerkers en cliënten. Dit vraagt open en eerlijk communiceren van en naar deze partijen. Zo is Webego de uitvoerder van de Participatiewet en moeten de verwachtingen van de cliënten, ten aanzien van baankansen en uitstroommogelijkheden, hierop worden afgestemd. Andersom zullen ondernemers bijvoorbeeld de medewerkers met geduld en respect moeten laten kennismaken met hun processen.

Leverbetrouwbaarheid, professie en kwaliteit mag altijd verwacht worden. Alle taken worden uitgevoerd vanuit een ontwikkelopdracht en niet vanuit een productieopdracht. Om dit na te streven, handelt iedereen volgens de organisatie kernwaarden: openheid, ondernemerszin, professioneel handelen en dienstverlening. Iedereen vertaalt de missie, visie en kernwaarden naar zijn werkomgeving binnen het bedrijf en draagt deze uit. Binnen het mens-ontwikkelbedrijf zorgt dit voor betrokken en gepassioneerd personeel, tevreden en geholpen klanten en cliënten en efficiënte bedrijfsvoering. Dit vertaalt zich in getrainde en gemotiveerde kandidaten voor de arbeidsmarkt en een werk-leeromgeving waar ondernemers graag zaken mee doen.

2.4 Doelgroepen

Het werken bij Webego is voor iedereen die moet, kan of wil participeren in de samenleving. Werk is belangrijk voor een mens, het geeft zelfvertrouwen en motiveert mensen om verder te leren. Op dit moment bedient het mens-ontwikkelbedrijf binnen de infrastructuur van Webego de volgende vier doelgroepen:

1. Statushouders = mensen die de asielprocedure hebben doorlopen en een verblijfsvergunning hebben. Zij integreren verder in de Nederlandse maatschappij door te gaan werken en leren.

Per 1 juli 2021 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de inburgeringstrajecten van statushouders. Statushouders moeten een duaal traject kunnen volgen: gelijktijdig werken en integreren in de Nederlandse maatschappij. Collega Marjolijn Stam heeft reeds onderzoek⁴ gedaan naar de inrichting van een duaal traject voor gemeente Goeree-Overflakkee. Aanbevelingen uit dit rapport worden meegenomen in het bepalen van het ontwikkelaanbod.

2. Wet Banenafpraak⁵ = onder andere mensen die vallen onder de Participatiewet en niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, (voormalig) leerlingen uit het vso en pro en mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening). Het doel van Wet Banenafpraak is dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk een baan krijgen bij een 'reguliere' werkgever.

2a. Indicatie Nieuw Beschut = mensen die (nog) niet bij een reguliere werkgever kunnen werken, ook niet met extra begeleiding of ondersteuning. Zij kunnen uitsluitend werken in een beschutte werkomgeving met aangepaste omstandigheden.

3. Mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt = mensen die minder ontwikkeling nodig hebben (gemiddeld 3 maanden) en snel werkfit zijn en passend werk kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt.

4. Mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt = mensen die relatief veel ontwikkeling nodig hebben (gemiddeld 6 tot 12 maanden) en meer moeite hebben met het vinden van passend werk op de reguliere arbeidsmarkt. Sommige cliënten hebben ontheffing van werk of zijn lang uit het arbeidsproces geweest. Soms is de afstand zo groot dat ritme en sociale contacten opbouwen het vertrekpunt is.

Daarnaast werkt Webego samen met een Wmo-organisatie voor het bieden van arbeidsmatige dagbesteding.

3. Huidige situatie

Op dit moment bestaat het (ontwikkel)aanbod van Webego uit verschillende (productie)werkzaamheden, een derde leerweg, een open leercentrum en trainingen voor werknemersvaardigheden. Hiervoor werkt het mens-ontwikkelbedrijf samen met ondernemers, maatschappelijke instellingen, Stichting Goed voor Goed en onderwijsinstellingen en maakt het deel uit van de GO-markt.

3.1 Productie

De (productie)werkzaamheden zijn veelal structureel en duurzaam. Ondernemers brengen hun voorraad bij Webego en de kandidaten gaan aan de slag met produceren. Over het algemeen genomen vinden er werkzaamheden plaats gericht op techniek, logistiek en schoonmaak. Hier wordt ook voor beschut werk gebruik van gemaakt. Binnen het pand van Webego kunnen kandidaten werken op de vacuümvorm afdeling, de in- en verpakafdeling, de technische afdeling (Horrex en PostNL), de administratie en in het magazijn. Ook zijn er chauffeurswerkzaamheden.

⁴ Zie voor recent collegeadvies en het onderzoek van Marjolijn <https://zaken.ggo.nl/aspx/item.aspx?l=26D5CC7307A143C980753F5BEF7A7D4F>

⁵ Onder de Wet Banenafpraak vallen diverse doelgroepen. Specifieker zijn dit mensen in de Wajong die kunnen werken, mensen die tussen 10-9-2014 en 01-07-2015 zijn afgewezen voor een Wajong, (voormalig) leerlingen uit het vso en pro, mensen met een WSW-indicatie en mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De mensen met een indicatie nieuw beschut worden hier ook in meegenomen.

Op de afdelingen worden productiewerkzaamheden gedaan voor ondernemers, zoals PostNL, Bison en Horrex. Bij het uitvoeren van deze werkzaamheden leren de voormannen en -vrouwen de kandidaten de werknemersvaardigheden en vakvaardigheden aan. Dit gaat stapsgewijs, leren door te werken in de praktijk. De ontwikkeling van elke kandidaat wordt door een coach vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP). Dit is maatwerk. De voorlieden werken soms met werkplaatsopdrachten, maar hier zijn verder geen vaste leerlijnen aan verbonden. Ook zijn er geen vaste ondernemers met uitstroomplaatsen verbonden aan de werkzaamheden. Wel kunnen kandidaten op de technische afdeling PostNL hun lascertificaat halen en in het magazijn hun VCA of Heftruckcertificaat.



Figuur 3. Voorbeeld van schoonmaakwerkzaamheden door Webego.

Buiten het pand van Webego vinden de volgende werkzaamheden plaats:

1. Schoonmaken van objecten (scholen, (gemeente) gebouwen) [Zie Figuur 3]
2. Seizoenswerk schoonmaken van campings en toiletten op stranden
3. Seizoenswerk onderhoudswerkzaamheden buitenruimte
4. Seizoenswerk parkeerwacht bij stranden

Kandidaten gaan in kleine groepjes aan de slag op locatie. Het seizoenswerk vindt in het zomerseizoen plaats. Ook hier leren kandidaten door te werken in de praktijk. De voorlieden sturen dit aan. Er zijn geen vaste leerlijnen of afgesproken werkprocessen om kandidaten te ontwikkelen.

3.2 Derde leerweg

In de zomer van 2019 is het mens-ontwikkelbedrijf gestart met het verkennen van de pilot praktijkleren met praktijkverklaring, ook wel derde leerweg genoemd. De derde leerweg is bedoeld voor werkzoekenden zonder (geschikte) startkwalificatie voor wie het behalen van een mbo-diploma of certificaat vooralsnog niet haalbaar is.

Kandidaten krijgen tijdens het traject vaardigheden aangeleerd bij het mens-ontwikkelbedrijf en bij een werkgever op basis van al bestaande werkprocessen uit de mbo-kwalificatiestructuur. Na afronding van het traject ontvangt de kandidaat een praktijkverklaring waaruit blijkt dat hij/zij beschikt over de benodigde vaardigheden. Dit document is nationaal erkend en daardoor waardevol voor de loopbaan van de kandidaat.

Het mens-ontwikkelbedrijf heeft in september 2019 gekozen om te starten met een

derde leerweg schoonmaak met ondernemer CSU en onderwijsinstelling Albeda. Deze derde leerweg valt onder het mbo-kwalificatiedossier assistent zorg en dienstverlening crebonummer 25251⁶. Er is gekozen voor schoonmaak omdat dit aansluit op de vraag vanuit de arbeidsmarkt zoals in kaart gebracht door WSPR en het UWV⁷. Daarnaast is deze richting (nog) niet beschikbaar bij naastgelegen werk-leerbedrijven en heeft Webego al een schoonmaaktak waar kandidaten op instromen.

Verder worden er gesprekken gevoerd met ondernemer de Koninklijke Horecabond Nederland (KHN) over een derde leerweg horeca en ondernemer CuraMare over een derde leerweg zorg. Coaches zien dat kandidaten gemotiveerd zijn om te werken in deze branches. Ook komen deze sectoren naar voren uit de analyses van het WSPR en het UWV, het is nog wel onduidelijk wat de invloed van de coronacrisis zal zijn.

3.3 Open leercentrum en ontmoetingsplaats

Op initiatief van een aantal coaches is een aantal jaar geleden een open leercentrum opgericht. Dit betreft een ruimte net na de ingang met een aantal computers. In het open leercentrum kunnen kandidaten oefenen op de gratis SBCM-site www.werk-portal.nl. Kandidaten kunnen een account maken en aan de slag met een van de modules. Deze modules zijn gericht op de thema's 'werk zoeken en solliciteren', 'veilig en prettig werken', 'taal en rekenen' en 'omgaan met de computer en sociale media'.

Begin 2020 is er, weer op het initiatief van een aantal coaches, geëxperimenteerd met een ruimte om elkaar te ontmoeten. De coaches merkten dat kandidaten behoefte hadden aan een rustige ruimte om te wennen aan hun ontwikkeling bij een ontwikkelbedrijf zoals Webego. Deze behoefte was merkbaar bij verschillende doelgroepen, zoals doelgroep statushouders en doelgroep Wet Banenafpraak. In een voormalig kantoorruimte is een informele setting gecreëerd voor intakegesprekken. In de ruimte staan wat relaxstoelen en er is ruimte voor kinderen, die soms meekomen met hun ouders, om te spelen.

3.4 Werknemersvaardigheden

Het mens-ontwikkelbedrijf maakt ook gebruik van het aanbod van volwassenenonderwijs, bekostigd via de WEB-gelden. Via NLEducatie wordt jaarlijks een non-formeel traject ingekocht, dat wil zeggen dat het traject niet wordt afgesloten met een erkend diploma door het ministerie van OCW. Het non-formeel traject is gericht op werknemersvaardigheden, digitale vaardigheden en thema's zoals opvoeden en opgroeien en gezondheid. De coaches bepalen vooraf samen met de kandidaten waar ze aan gaan werken, zowel individueel als klassikaal. Aan het eind wordt door de docenten per kandidaat teruggekoppeld richting de coach. Het traject heeft vaste start momenten. Hier wordt met name gebruik van gemaakt voor de doelgroep mensen die vallen onder Wet Banenafpraak.

⁶ Zie voor meer informatie: <https://kwalificaties.s-bb.nl/Handlers/DocumentLibrary.ashx?id=409700>

⁷ UWV (2019). De arbeidsmarkt in 2019. Geraadpleegd op 27 augustus 2019, van <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/de-arbeidsmarkt-in-2019.pdf>

Daarnaast wordt er samengewerkt met Stichting MEE voor weerbaarheidstraining. En met het Digi-Taalhuis van Bibliotheek Zuid-Hollandse Delta voor training in digitale vaardigheden en taal, zowel schriftelijk als mondeling.

3.5 Samenwerkingen

Zoals eerder beschreven bij paragraaf 3.1, werkt het mens-ontwikkelbedrijf samen met verschillende ondernemers voor productiewerkzaamheden. Ondernemers, zoals PostNL, Bison en Horrex, laten hun producten bij Webego produceren. De arbeidsmakelaar en werkvoorbereiders hebben contact met deze ondernemers over de productie. Ook houden zij zich bezig met de invulling van de Social Return on Investment (SROI)-verplichting door ondernemers. Dit houdt in dat ondernemers die aanbestedingen gegund hebben gekregen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans moeten geven op werk- of ontwikkelingsmogelijkheden.

De coaches hebben via de arbeidsmakelaar contact met ondernemers voor het vervullen van vacatures en detacheringsplaatsen. Met name de arbeidsmakelaar maakt hiervoor gebruik van de GO-markt. De GO-markt is gevestigd in de bibliotheek in Middelharnis en is een ontmoetingsplaats voor ondernemers, onderwijs en overheid. Het doel is om de verbinding tussen de 'drie O's' te versterken. Tevens is intermediair Randstad gevestigd op deze plek.

Voor kandidaten die niet (direct) werkfit zijn, bestaat een samenwerking met Stichting Goed voor Goed. Een gemengde doelgroep kan hier tijdelijk terecht, het wordt ingezet als laagdrempelige manier om weer in het arbeidsritme te komen. De coach houdt de regie en stemt de voortgang van de kandidaat af met Goed voor Goed. De meeste kandidaten blijven hier maximaal twee tot drie maanden.

Tot slot is er contact met het voortgezet- en mbo-onderwijs voor de Wet Banenafpraak en de plaatsing van jongeren uit het vso. Vanuit cluster Wet Banenafpraak is met name contact met CSG Prins Maurits voor jongeren uit het praktijkonderwijs. Er wordt preventief samengewerkt om te voorkomen dat deze jongeren later in de uitkering terecht komen.

4. Toekomstbeeld

Met de huidige situatie als startpunt en de kaders zoals geschetst in hoofdstuk 2, wil mens-ontwikkelbedrijf Webego zich primair richten op het ontwikkelen van mensen naar duurzame arbeid. Wanneer kandidaten door langere inactiviteit, niet aansluitende competenties of (arbeids-)handicap een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen zij bij het mens-ontwikkelbedrijf terecht. Het mens-ontwikkelbedrijf biedt de benodigde activiteiten en trainingen aan om hen weer te activeren en naar passend werk toe te leiden. Hiervoor wordt samengewerkt met ondernemers en onderwijs.

Het mens-ontwikkelbedrijf gaat dit in de basis doen door aan de slag te gaan met methodische arbeidsontwikkeling. Dat wil zeggen dat de ontwikkeling van een kandidaat naar passend werk, in fasen verloopt. Het doel is het duurzaam verhogen van de arbeidsmarktwaarde van kandidaten door te werken (*werken werkt*). Werknemers- en vakvaardigheden worden stapsgewijs aangeleerd.



Figuur 4. Het 70:20:10 model van Charles Jennings.

Het uitgangspunt voor methodische arbeidsontwikkeling is het 70:20:10 model van Charles Jennings⁸. Uitgaande van een leerproces als 100% stelt Jennings dat men 10% leert door (klassikale) trainingen of cursussen, 20% leert van anderen en 70% leert door te doen (Zie Figuur 4). Volgens Jennings leren mensen dus vooral door te doen, dit heet ook wel informeel leren. In de praktijk betekent dit dat kandidaten basiskennis kunnen opdoen door een klassikale training en vervolgens effectief vaardigheden leren door te werken (*werken werkt*).

4.1 Korte termijn 0-2 jaar

De komende twee jaar is Webego gericht op het neerzetten van een sterke basis voor het mens-ontwikkelbedrijf. De cliënt staat centraal! Hiervoor wordt intern samengewerkt met inkomen (handhaven ontwikkeltrajecten), participatie (begeleiden ontwikkeltrajecten) en andere teams in het sociaal domein. Om een sterke basis neer te kunnen zetten, moeten de volgende punten worden aangepakt:

Ten eerste Werkstap. Voor de methodische arbeidsontwikkeling wordt gebruik gemaakt van ontwikkelplatform Werkstap. Het platform bevat een ontwikkelstructuur dat als leidraad dient voor het ontwikkeltraject van een kandidaat en de coaching. De kandidaten ontwikkelen zich door het uitvoeren van werkopdrachten waarmee zij precies dié vaardigheden ontwikkelen die de arbeidsmarkt vraagt. De kandidaat volgt een diagnosefase en een interne (binnen Webego) en/of externe (bij ondernemer) leerlijn. Voor iedereen betrokken bij het mens-ontwikkelbedrijf betekent dit een heel nieuw proces, een nieuwe rolverdeling en een nieuwe taakverdeling dat eigen moet worden gemaakt.

Ten tweede het ontwikkelaanbod, het 'vullen' van de Werkstap bibliotheek. Voor elke doelgroep binnen Webego moet ontwikkelaanbod beschikbaar zijn. De (productie)werkzaamheden binnen en buiten Webego vormen een basis voor een aantal leerlijnen. Voorbeelden zijn leerlijnen vervoer (logistiek), techniek, horeca, schoonmaak, zorg en administratie (nog wel onduidelijk wat de invloed van de

⁸ Arets, J., Heijnen, V., & Jennings, C. (2015). 70:20:10 naar 100% performance. Amersfoort: De Vrije Uitgever.

coronacrisis zal zijn). Daarnaast wil Webego standaardtrainingen zoals cv- en sollicitatietraining aanbieden en vraagt het inburgeringsprogramma ook bepaalde trainingen zoals budgetteren. Dit zijn de 'bouwstenen' die invulling kunnen geven aan een persoonlijk ontwikkelplan van een kandidaat. Werkstap bevat een bibliotheek met werkopdrachten en leskaarten waaruit een leerlijn of training kan worden opgebouwd. Veel werkopdrachten zijn al gebaseerd op het mbo-kwalificatiedossier waardoor een derde leerweg mogelijk is. Het streven is om in juli 2021 minstens vier sterke leerlijnen te hebben staan en een standaard aanbod aan trainingen.

Ten derde de samenwerking met ondernemers. Het doel is om aan elke leerlijn één of meerdere ondernemers te verbinden. Elke leerlijn moet aansluiten op de arbeidsmarkt en gekoppeld zijn aan een duurzame uitstroombemogelijkheid. De motivatie van de kandidaat is belangrijk, maar duurzame uitstroombemogelijkheden om zo weer te kunnen participeren in de samenleving nog belangrijker. Het mens-ontwikkelbedrijf wil daarom investeren in de relatie met lokale ondernemers en succesverhalen delen. Bijvoorbeeld door het organiseren van open dagen en gebruik maken van (sociale) media. Aansluitend moeten kandidaten een beeld kunnen vormen bij de verschillende uitstroombemogelijkheden op ons eiland. Denk aan snuffelstages en oriëntatiedagen bij mogelijke werkgevers in de diagnosefase. Webego wil daarom aansluiten bij andere initiatieven op het eiland waarbij de drie O's betrokken zijn, zoals de Beroepscampus en Smart Water. Tot slot biedt de SROI ook kansen om met ondernemers in gesprek te gaan.

Ten vierde de samenwerking met onderwijs. Bij een derde leerweg is de samenwerking met het onderwijs vanzelfsprekend. Webego wil de samenwerking met onderwijsinstellingen versterken door ook uit te wisselen op ontwikkelaanbod en materialen. Leerlingen kunnen bijvoorbeeld mee doen met de leerlijnen van Webego en kandidaten kunnen meedoen met praktijklessen van de scholen; *een Leven Lang Ontwikkelen*⁹. Hierdoor kan ook preventief worden gekeken naar kwetsbare doelgroepen zoals jongeren uit het vso en pro (Wet Banenafpraak). Daarnaast wil het mens-ontwikkelbedrijf meer samenwerken met onderwijsinstellingen als het gaat om de mbo diploma- en certificaatroute. De derde leerweg kan hier een opstapje voor zijn.

Tot slot het ontwikkelklimaat. Alle voorgaande actiepunten vallen of staan met een positief ontwikkelklimaat. Praktisch houdt dit in dat produceren op een tweede plaats komt, mens-ontwikkelbedrijf Webego is primair gericht op het ontwikkelen van mensen. Dat klinkt logisch, maar een transitie van productiebedrijf naar mens-ontwikkelbedrijf brengt nieuwe taken, rollen en verantwoordelijkheden met zich mee. Alle collega's zullen dit zich eigen moeten maken, wellicht ook door te investeren in hun persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast is het van belang om een inspirerende leeromgeving te creëren. Mensen moeten zich op hun gemak voelen om te kunnen leren en ontwikkelen. Praktisch houdt dit in dat er voldoende ruimtes beschikbaar zijn waarin kandidaten zich fijn voelen.

4.2 Lange termijn 2-3 jaar

Het doel van de eerste twee jaar is om een stevige basis neer te zetten. Dit houdt in dat het 'laaghangend fruit' is aangepakt en iedereen zijn of haar rol en taak duidelijk

⁹ Zie voor meer informatie: <https://www.mboraad.nl/themas/leven-lang-ontwikkelen>

heeft. Het is vervolgens wel van belang om te blijven monitoren en evalueren om te kunnen uitbreiden en innoveren:

Ten eerste het evalueren en innoveren van het ontwikkelaanbod. Na twee jaar heeft Webego vier sterke leerlijnen, waar mogelijk uitgebouwd tot derde leerwegen, en een standaard trainingsaanbod. Echter de arbeidsmarkt verandert constant, dit vraagt een bepaalde mate van flexibiliteit. Zo kan het zijn dat de uitstroommogelijkheden in de schoonmaak afnemen, maar er juist meer vraag komt naar personeel in de bouw. Deze conjunctuurbewegingen worden gemonitord en worden vertaald in nieuwe leerlijnen waar nodig. Het doel is om in juli 2023 minstens zes sterke (interne of externe) leerlijnen te hebben staan. Daarnaast zijn er tal van innovaties mogelijk. Denk aan de inzet van Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) of mobiele telefoons. Als de basis juist is, kan binnen Webego gekeken worden hoe kandidaten efficiënter en effectiever ontwikkeld kunnen worden, passend bij hun niveau en mogelijkheden.

Ten tweede de samenwerking in de regio. In de actiepunten voor de eerste twee jaar wordt gesproken over samenwerkingen met lokale ondernemers en onderwijsinstellingen. De samenwerking met andere werk-leerbedrijven in de regio en het WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR) is minstens zo belangrijk, zeker als het gaat om 'het wiel niet opnieuw uit te hoeven vinden'. Voor het opzetten van leerlijnen werkt Webego bijvoorbeeld samen met VPwerkt en Stroomopwaarts. Echter is de verwachting dat een 'gelijkwaardige samenwerkingsrelatie' pas echt tot stand kan komen wanneer Webego eerst lokaal een stevige basis heeft gelegd. Het mens-ontwikkelbedrijf kan dan ook participeren in regionale initiatieven.

Tot slot het blijven investeren in het ontwikkelklimaat. Veranderingen kosten tijd, ook in 2023 is het nog steeds belangrijk om te evalueren of kandidaat bij het mens-ontwikkelbedrijf daadwerkelijk ontwikkeld worden. Staat produceren daadwerkelijk op de tweede plaats? Hoe zorgen we ervoor dat productie ten behoeve van ontwikkeling plaatsvindt? De balans tussen produceren en ontwikkelen moet worden behouden door regelmatig te evalueren.

5. Strategische lijnen

De ambities van het mens-ontwikkelbedrijf zoals beschreven in hoofdstuk 4, zijn samen te vatten in drie strategische lijnen.

1. Methodische arbeidsontwikkeling (Passend ontwikkelaanbod)

Door middel van methodische arbeidsontwikkeling worden kandidaten, op het eigen tempo en eigen niveau, ontwikkeld naar passend werk. In de periode 2020-2022 wordt hierop ingezet door het implementeren van Werkstap en het creëren van ontwikkelaanbod passend bij de verschillende doelgroepen. Hierin wordt een afweging gemaakt tussen de motivatie van de doelgroepen en de duurzame uitstroommogelijkheden op de arbeidsmarkt (leidend). Het mens-ontwikkelbedrijf zet in op minstens vier sterke leerlijnen en een standaard trainingsaanbod bij Webego. In de periode 2022-2023 wordt hieraan gewerkt door te evalueren en te innoveren. Er staan dan minstens zes sterke leerlijnen en het ontwikkelaanbod wordt efficiënter en effectiever ingezet.

2. Samenwerken lokaal en regionaal

Door samen te werken met ondernemers en onderwijs sluit het ontwikkelaanbod aan op de arbeidsmarkt en ontstaan duurzame uitstroommogelijkheden. In de periode 2020-2022 wordt daarom geïnvesteerd in de relatie met lokale ondernemers en onderwijsinstellingen vanuit een gezamenlijke visie. Ook wil het mens-ontwikkelbedrijf aansluiten bij andere initiatieven op het eiland waar de drie O's bij betrokken zijn. In de periode 2022-2023 wordt meer gefocust op samenwerkingen met andere werk-leerbedrijven in de regio en het WSPR.

3. Een positief ontwikkelklimaat

De methodische arbeidsontwikkeling en samenwerkingen met andere partijen komen alleen tot hun recht in een positief ontwikkelklimaat. Dit betekent dat Webego in de periode 2020-2022 de transitie van productiebedrijf naar mens-ontwikkelbedrijf doorzet. Productie vindt plaats ten behoeve van de ontwikkeling van kandidaten naar passend werk. Het inrichten van een inspirerende leeromgeving hangt hiermee samen. In de opvolgende periode 2022-2023 is het noodzaak om de balans tussen produceren en ontwikkelen te bewaken en evalueren.

5.1 Vervolg

Het huidig strategisch plan is opgesteld in het voorjaar van 2020. Collega's van de teams Passend Werk, Werk en Inkomen, Economische Zaken en Maatschappelijke Ontwikkelingen hebben over het plan meegedacht. In het vervolgproces worden de cliëntenraad Participatiewet & WSW en de Medezeggenschap geïnformeerd. Daarnaast wordt advies gevraagd aan de adviesraad sociaal domein Goeree-Overflakkee (ASDGO).

Het strategisch plan wordt jaarlijks gemonitord, te weten in juli 2021 en juli 2022. In juli 2023 volgt de eindevaluatie en een herziene versie van het strategisch plan. Op dit strategisch plan volgt een uitvoeringsplan per strategische lijn. In het uitvoeringsplan wordt beschreven hoe de strategische lijnen worden uitgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan de invulling van de leerlijnen.

6. Kanttekeningen

Er kunnen een aantal kanttekeningen worden geplaatst bij de strategische lijnen. Dit zijn zaken waar het mens-ontwikkelbedrijf rekening mee dient te houden bij de uitwerking en het opstellen van een uitvoeringsplan.

Ten eerste is het inrichten van een inspirerende leeromgeving en het aanbieden van een groot ontwikkelaanbod afhankelijk van de beschikbare financiële middelen. Het pand aan de Pascal 40 is een gegeven, het moderniseren en het inrichten van nieuwe (spreek)kamers is niet zomaar gedaan. Hier moet dus creatief mee worden omgegaan, bijvoorbeeld door het daar waar mogelijk inzetten van eigen kandidaten bij het opknappen van de hallen en spreekkamers. Daarnaast is Webego, in vergelijking met andere mens-ontwikkelbedrijven in de regio, relatief klein. Voor het opzetten van 'nieuwe' leerlijnen buiten de huidige productiewerkzaamheden om en het aanbieden van nieuwe trainingen zal ook moeten worden gekeken naar

subsidiemogelijkheden. Voorbeelden zijn de subsidie Praktijkleren¹⁰ en de subsidie Tel mee met Taal¹¹.

Ten tweede het imago van Webego. Begin 2019 heeft collega Nina van Welsenis onderzoek gedaan naar het imago van Webego. Heeft Webego het imago en de identiteit van een mens-ontwikkelbedrijf? Uit het onderzoek komt naar voren dat dit volgens (ambtelijke) medewerkers nog niet helemaal het geval is. Zowel interne als externe (ondernemers, maatschappelijke organisaties) partijen zijn nog weinig bekend met hoe het mens-ontwikkelbedrijf mensen ontwikkeld. Sommigen zien Webego nog als sociale werkvoorziening en hebben een verkeerd beeld van de doelgroep. Webego werd aanbevolen om aan de slag te gaan met 1) PR, communicatie en mediagebruik, 2) Relatie met de arbeidsmarkt en 3) de Huisstijl. Het afgelopen jaar heeft Webego gewerkt aan de huisstijl en het creëren van een nieuwe website en nieuwsbrief. Er zijn dus wat verbeterpunten doorgevoerd, maar alsnog moet Webego blijven werken aan het imago als mens-ontwikkelbedrijf.

Tot slot de ervaring met de GO-markt. In juni 2017 is de GO-markt geopend, een ontmoetingsplaats voor ondernemers, onderwijs en overheid. Het doel was om de verbinding tussen de 'drie O's' te versterken. Hier zijn verschillende positieve samenwerkingen uit ontstaan. De samenwerking tussen gemeente Goeree-Overflakkee, het mens-ontwikkelbedrijf en de ondernemers en onderwijsinstellingen het op eiland verliep echter niet altijd vlekkeloos. Collega's van team Passend Werk, Werk en Inkomen en Economische Zaken gaven aan dat er soms wederzijdse beloftes zijn gedaan die niet konden worden nagekomen. Dit heeft ervoor gezorgd dat sommige ondernemers en onderwijsinstellingen minder vertrouwen hebben in het mens-ontwikkelbedrijf. Met name voor de strategische lijn 'samenwerken lokaal en regionaal' is dit iets om rekening mee te houden.

¹⁰ Zie meer op <https://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren>

¹¹ Zie meer op <https://www.telmeemettaal.nl/subsidie/>



Gemeente Goeree-Overflakkee
Koningin Julianaweg 45
3241 XB Middelharnis
Postbus 1
3240 AA Middelharnis
T. 14 0187
info@goeree-overflakkee.nl
www.goeree-overflakkee.nl

