



Adviesraad Sociaal Domein Goeree-
Overflakkee
Havenweg 5
3244 LK NIEUWE-TONGE



Ons kenmerk : Z -20-120661/150912
Behandelaar : T. de Boed
Uw kenmerk :
Uw brief :
Onderwerp : Advies ASDGO
202010 Strategisch
plan mens-
ontwikkelbedrijf 2020-
2023
Bijlage(n) :
Datum : 04-11-2020

5 NOV 2020

Geachte mevrouw Buijs-Tanis,

Op 22 oktober jl. heeft u een gevraagd advies uitgebracht ten aanzien van het strategisch plan mens-ontwikkelbedrijf 2020-2023. Ten eerste hartelijk bedankt voor uw advies. Fijn om te lezen dat u met belangstelling uitkijkt naar de invulling van de strategische lijnen.

In uw advies heeft u meerdere aandachtspunten en vragen geformuleerd. Hieronder treft u onze reactie:

Achtergrondinformatie

- *2.1 Het punt 'maatwerk voor het individu' wordt gemist en er is behoefte aan een nadere omschrijving over 'de ruimte voor de diversiteit van doelgroepen'.*
In paragraaf 2.1 wordt de visie op de inrichting van het sociale domein van Goeree-Overflakkee beschreven. Deze visie is opgesteld in 2013 en wordt op dit moment herijkt. Uw opmerkingen zijn gedeeld met de beleidsmedewerkers die aan de herijking werken.
- *2.2 Het woord 'competenties' toevoegen aan de zin 'daarnaast leer je hiermee vaardigheden...'.*
De door u genoemde competenties (op tijd aanwezig zijn, doorzettingsvermogen en werken onder tijdsdruk) benoemen wij in het strategisch plan als werknemersvaardigheden. Deze term komt veelvuldig terug in het strategisch plan.
- *2.4 Toevoeging aan de zin 'werk is belangrijk voor een mens'.*
Wij onderschrijven dat werk het leven van mensen verruimt en de mens gelukkig maakt. Dit komt daarom ook terug in de missie en visie van het mens-ontwikkelbedrijf (paragraaf 2.3) en de kernwaarden mens-ontwikkelbedrijf (paragraaf 2.4).
- *2.4. Doelgroep 5-16 jaar.*
Kinderen en jongeren tussen de 5 en 16 jaar zijn geen doelgroep binnen de Participatiewet. Wel bekijken wij in samenwerking met team Jeugd en Gezin en de onderwijsinstellingen op ons eiland in hoeverre de infrastructuur van het ontwikkelbedrijf hier een rol in kan spelen. Daarbij heeft uw voorbeeld van Acato Rotterdam ook onze aandacht.
- *2.4 Doelgroep Wet Banenafpraak en Indicatie Nieuw Beschut.*
Onder werkgever worden bij deze doelgroepen zowel het bedrijfsleven als overheidsinstellingen verstaan. Vanaf april 2015 is de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten ingegaan. Alle werkgevers, groot en klein, moeten hieraan bijdragen. Uw suggestie om dit te verduidelijken in het strategisch plan, hebben wij overgenomen.
- *2.4 Doelgroep lange afstand tot de arbeidsmarkt.*

Voor deze doelgroep wordt er inderdaad al samengewerkt met verschillende zorgpartijen.

Huidige situatie

- *3.1 Op welke wijze is maatwerk gerealiseerd? Worden er doelen gesteld, gericht op het individu?*
Voor elke kandidaat wordt er een trajectplan, plan van aanpak en persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. In het laatstgenoemde plan wordt er samen met een kandidaat gekeken naar zijn/haar ontwikkeldoelen. Deze doelen kunnen verschillen van het leren van vakvaardigheden en het volgen van bepaalde (taal)cursussen tot werknemersvaardigheden zoals op tijd komen. Op deze manier wordt maatwerk toegepast in het ontwikkeltraject van een kandidaat.
- *3.1 De Boris-aanpak*
Wij zijn bekend met de Boris-aanpak. De derde leerweg (praktijkleren met praktijkverklaring) is hier namelijk op gebaseerd. Het verschil tussen deze twee vormen van praktijkleren zit in de leeftijd van de doelgroep. De Boris-aanpak richt zich op jongeren, maar bij praktijkleren met praktijkverklaring is er geen leeftijd aan verbonden. Wij hebben er daarom voor gekozen om ons te richten op praktijkleren met praktijkverklaring. Ook hier hebben wij contact over met een regionaal adviseur van het sbb.

Toekomstbeeld

- *4.1 Medewerkers goed begeleiden en omscholen.*
Wij zijn ons ervan bewust dat dit toekomstbeeld een omslag in de denkwijze van medewerkers vraagt. Wij onderschrijven daarom uw advies om medewerkers hier goed in te begeleiden en waar nodig bij- en om te scholen. Dit aandachtspunt wordt meegenomen in de uitwerking van de derde strategische lijn (een positief ontwikkelklimaat).
- *4.2 Concept goed communiceren richting inwoners en klanten.*
Gelijktijdig met huidig strategisch plan en het daaropvolgende uitvoeringsplan, wordt er gewerkt aan een communicatieplan. Hierin wordt onder andere aandacht besteed aan de communicatie richting inwoners en de gebruikers van de Participatiewet en het imago van het ontwikkelbedrijf. Zie voor dit laatste onderwerp ook de tweede kanttekening op pagina 16.

Kanttekeningen

- *Zorg dragen voor een goede begroting voor dit traject en regelmatig evalueren.*
Beide punten worden meegenomen in de uitwerking van het strategisch plan. Daarnaast staat op pagina 15 beschreven dat huidig strategisch plan jaarlijks wordt gemonitord.
- *Positieve publiciteit inzetten.*
Zie hiervoor de uitleg bij punt 4.2.

Wij hopen uw vragen en aandachtspunten zo beantwoord te hebben. Waar mogelijk hebben we uw advies verwerkt in het strategisch plan of nemen wij deze mee in de uitwerking van de strategische lijnen.

Nogmaals bedankt voor uw advies. Indien u naar aanleiding van deze brief nog vragen heeft, dan vernemen wij dit graag.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Goeree-Overflakkee,
secretaris

W.M. van Esch

burgemeester

mr. A. Grootenboer-Dubbelman