

Reestmond

Beleidsplan 2021-2024

Reestmond, maakt werk van ontwikkeling



Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	2
2.	HISTORIE	2
3.	FOCUS REESTMOND	4
4.	HUIDIGE SITUATIE	6

1. Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan 2021-2024 van Reestmond.

Reestmond is een organisatie die is ontstaan uit de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening. Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van toepassing. De WSW is afgesloten voor nieuwe instroom en het Beschut Werk nieuw is nu onderdeel van de Participatiewet. De regels zijn gewijzigd en daardoor is de instroom bij Reestmond van jonge werknemers lager dan voorheen. De jongere werknemers die wel instromen vragen, door de strenge toelatingseisen, om meer aangepast werk en voor de ouder wordende werknemers is vanwege de afnemende arbeidscapaciteit ook vaker ander werk nodig. Daarnaast is de financiering vanuit het Rijk aangepast op de landelijke krimp, waarvan niet te voorspellen is in hoeverre de krimp bij Reestmond altijd in de pas loopt bij de landelijke trend.

Deze ontwikkeling heeft geleid tot een herbezinning over de rol van Reestmond. In het najaar 2015 is vastgesteld dat de organisatie Reestmond een 'goed fundament is voor deze Participatiewet'. Uiteindelijk is hieruit een nieuw organisatiemodel ontstaan. Het 'RIO-model' (Reestmond In Ontwikkeling). In 2018 is een begin gemaakt met het implementeren van dit nieuwe model. De transformatie is ingezet om van een productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie te komen.

Het doel is dat de organisatie zal blijven bestaan voor de medewerkers met een WSW dienstverband. Tevens is de infrastructuur beschikbaar voor de nieuwe doelgroep Beschut Werk. Verder biedt Reestmond werkfit-, leer- en arbeidstrajecten aan voor meerdere doelgroepen. Nu de gemeente Westerveld de samenwerking bij de intergemeentelijke sociale dienst heeft beëindigd, is de toestroom van tijdelijke kandidaten toegenomen. Wel zal de organisatie in totaal krimpen. De krimp ontstaat ook omdat het bestuur besloten heeft om in principe de afdelingen metaal en groen/grijs af te stoten/te verzelfstandigen en deze medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken binnen de gemeenten of bij andere bedrijven.

Voorafgaand aan dit beleidsplan is Reestmond In Ontwikkeling geëvalueerd en is er vooruitgekeken naar de toekomst.

2. Historie

In oktober 2017 heeft het Dagelijks Bestuur ingestemd met het Herinrichtingsplan 2018-2020 'Reestmond In Ontwikkeling'.

In paragraaf 2.2.2 Van productie- naar procesgerichte organisatie met focus op arbeidsontwikkeling worden de volgende besluiten genoemd:

1. Besluit verzelfstandiging afdeling Groen
2. Besluit verzelfstandiging afdeling Metaal
3. Besluit bieden inkoopfaciliteiten
4. Besluit zachte infrastructuur
5. Besluit Governance.

Bovengenoemde besluiten zijn genomen in het kader van de Ontwikkelagenda.

Op 23 augustus 2019 is er een interne Reestmond tussenevaluatie gehouden over de stand van zaken Herinrichting RIO. De stand van zaken op dit moment is:

1. Besluit verzelfstandiging afdeling Groen

Momenteel zitten we in de afrondende fase van het vervreemden van de groenactiviteiten. Voor de gemeente Meppel is de overname van personeel een aantal jaren geleden al gerealiseerd. De gemeente Staphorst en Westerveld (via ROVA) hebben dit proces respectievelijk per 1 januari 2021 en 1 april 2021 afgerond. Er resteert nu nog een sterk verkleinde afdeling. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de stappen die we met deze afdeling willen zetten.

2. Besluit verzelfstandiging afdeling Metaal

De afdeling Metaal is ondergebracht bij Remet B.V. De stap om meer op afstand te komen van de GR Reestmond is daarmee ingezet. Er hebben in de afgelopen periode gesprekken plaatsgevonden met diverse overname-/samenwerkingsgegadigden. Dit heeft niet geleid tot verkoop van de Metaalafdeling. Gezien de ervaringen is dit op afzienbare tijd ook niet te verwachten. Voor de duur van dit beleidsplan zullen geen stappen worden gezet richting vervreemding. Wel zal geprobeerd worden de werkprocessen nog meer aan te laten sluiten op die in het bedrijfsleven.

3. Besluit bieden inkoopfaciliteiten (status afgerond)

Op 1 augustus 2019 zijn de eerste medewerkers met de indicatie Beschut Werken Nieuw aangenomen in Reestdal Werken B.V. Ook worden er door de aangesloten GR-gemeenten diensten ingekocht voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is een samenwerking met het Leer Werk Centrum Meppel voor het opdoen van werknemersvaardigheden, vakvaardigheden, arbeidsritme en (voor een aantal cliënten) het zich eigen maken van de Nederlandse taal in een werksetting.

4. Besluit zachte infrastructuur (status afgerond)

Jobcoaching en werkgeversdienstverlening zouden belegd worden bij de gemeenten, zodra zij daartoe uitgerust zouden zijn. Op 9 mei 2019 heeft het DB echter besloten de uitvoering bij Reestmond te laten liggen.

De jobcoaches zijn onderdeel van het team C&O (Coaching & Ontwikkeling) binnen Reestmond en samen met de ontwikkelcoaches richten zij zich op alle facetten m.b.t. coaching en ontwikkeling van de medewerker.

Uit evaluatie blijkt dat de keuze om de uitvoering bij Reestmond te laten een meerwaarde heeft voor de kwaliteit en effectiviteit van de arbeidsontwikkeling van medewerkers. Door de nabijheid en het fysiek aanwezig kunnen zijn op de werkvloer hebben zij de mogelijkheid de medewerkers in trajecten bij Reestmond optimaal te begeleiden en te monitoren. Dit geeft een beter inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van een medewerker. Zo ontstaat een realistisch(er) beeld en dit vergroot de kansen op een zo regulier mogelijke plaatsing op de arbeidsmarkt. Vraag en aanbod kan goed op elkaar afgestemd worden en dit zorgt voor een duurzame plaatsing en een voor de medewerker positieve ervaring waardoor er meer zelfvertrouwen ontstaat. Met een verwachte toename van het aantal ingekochte trajecten bij Reestmond zal de meerwaarde en effectiviteit naar verwachting de komende jaren alleen maar toenemen.

De intensievere samenwerking met de gemeente zorgt voor betere afstemming en een groter bereik mede door gebruik te maken van elkaars netwerk. Het structurele overleg zorgt ervoor dat iedere medewerker goed in beeld is. Er is een duidelijk beeld van de mogelijkheden en eventuele ontwikkelpunten van de medewerker. De jobcoaches borgen de detacheringen en maken daarbij gebruik van de kennis en faciliteiten van Reestmond.

5. Besluit Governance

Door een directiewisseling in 2019, heeft de verkenning naar de gewenste rechtsvorm een vertraging ondervonden, doordat andere zaken op dat moment meer aandacht vroegen. Deze zaken betroffen m.n.:

- Het terug brengen van de rust in het bedrijf;
- Het op orde brengen van de financiën binnen Reestmond;
- De herverdeling van de financiële bijdragen binnen de gemeenschappelijke regeling en
- de daarvoor benodigde aanpassing van de GR.

Daarna kwam in maart 2020 COVID 19 en vroeg dit alle aandacht.

Tijdens een bestuurlijke brainstormsessie op 22 maart 2021 is de vraag ontstaan of de GR Reestmond zou kunnen toetreden tot een stichting. Welke gevolgen/wijzigingen zou dit met zich meebrengen? Het dagelijks bestuur kiest er voor om dit op korte termijn te onderzoeken, waarbij in een vroeg stadium de secretarissen, de colleges en de gemeenteraden en de ondernemingsraad van Reestmond moeten worden meegenomen. Besluiten en overwegingen moeten binnen de gemeenten plaatsvinden. De input van Reestmond is hierbij onmisbaar.

Conclusie:

De beleidskeuzes van de gemeenten en de inrichting via het RIO-model hebben bewerkstelligd dat veel mensen die aangewezen zijn op beschut werk buiten de muren van Reestmond (zo regulier als mogelijk) aan de slag zijn gegaan en dat is een goede ontwikkeling. De ontwikkeling van personeel staat nu steeds voorop.

In benchmarks komt Reestmond naar voren als een goed functionerend bedrijf in zijn soort. Dit willen we zo houden. Het vinden van ander en gevarieerd werk met toegevoegde waarde moet de komende tijd meer focus krijgen.

Wat betreft de afdeling Groen wordt gekeken of nog meer activiteiten overgenomen zouden kunnen worden door de gemeenten.

Voor de afdeling metaal zullen de eerstkomende jaren geen stappen worden gezet richting vervreemding.

Tenslotte is het de bedoeling dat de gemeenten op korte termijn samen onderzoeken of het overgaan naar een stichting tot de mogelijkheden behoort. Reestmond kan tijdens dit onderzoek haar bijdrage leveren.

3. Focus Reestmond

In de planperiode 2021 – 2024 zal Reestmond zich focussen op drie zaken:

1. De mens met arbeidsontwikkelingscapaciteit

- De medewerkers die op basis van een WSW-indicatie in het kader van een ontwikkeltraject werkzaam zijn bij de GR Reestmond, worden ontwikkeld en opgeleid ten behoeve van het verkrijgen van een passende baan in een zo regulier mogelijke werkomgeving (doorstroom). Medewerkers die niet in staat zijn uit te stromen naar regulier werk, krijgen binnen Reestmond werk aangeboden dat is afgestemd op hun mogelijkheden. De mens staat hierin centraal.
- Door de verlegging van de focus op arbeidsontwikkeling is er afgelopen jaar aan het Individueel Ontwikkel Plan (IOP) een andere, nieuwe invulling gegeven. Het IOP heeft een prominenter rol gekregen en kent meerdere evaluatiemomenten, namelijk vier op jaarbasis. De nulmeting vormt de basis. Van daaruit komt naar voren wat er mogelijk ontwikkeld kan worden en vervolgens vloeit daaruit een ontwikkeltraject

waar zowel de Ontwikkelcoach, de Teamleider als de medewerker zelf mee aan het werk gaan. Er vindt coaching plaats op persoonlijke ontwikkeling, ontwikkeling van werknemersvaardigheden en vakvaardigheden.

- Het opnieuw opleiden en de toename van het aantal leermeesters binnen Reestmond zorgt voor een kwaliteitsslag in het opleiden en ontwikkelen van medewerkers. Daarnaast is deelcertificering mogelijk. Dit maakt Reestmond een aantrekkelijke partij voor derden wat betreft het inkopen van arbeids-ontwikkeltrajecten. Continueren van de optimalisatie van het niveau werkbegeleiding is het doel voor de komende jaren. Dit wordt bereikt door het vergroten van kennis en vaardigheden indien mogelijk middels opleiding of training. Daarnaast is intensieve coaching en begeleiding in de praktijk door de Ontwikkelcoach en Teamleider van belang.
- Er is een toename van het aantal leerlingen vanuit het praktijkonderwijs die stage lopen bij Reestmond. Het gaat zowel om individuele als groepsstages. De focus ligt op het opdoen van werkervaring, het eigen maken van werknemers-vaardigheden en het verkrijgen van arbeidsritme. Hierdoor wordt vroegtijdig in beeld gebracht wat de mogelijkheden van de leerlingen zijn. Tevens wordt hierdoor sneller inzichtelijk of iemand tot de nieuwe doelgroep Beschut hoort. Er kan dan tijdig een indicatie Nieuw Beschut worden aangevraagd, zodat voorkomen wordt dat de leerling óf uit beeld verdwijnt óf onnodig thuis komt te zitten.
- Voor de diverse werksoorten die Reestmond biedt zijn de leerlijnen in kaart gebracht. Hierdoor is het nu mogelijk om heel gericht te ontwikkelen op vaardigheden, passend bij de mogelijkheden van de medewerker. Dit kan in kleine stapjes of met meerdere stappen tegelijk, naar gelang de capaciteiten van de medewerker.
- Het inzetten van de expertise van een arbeidsdeskundige in combinatie met het breder inzetten van de bedrijfsarts geeft een grotere kans op het slagen van re-integratie-/ontwikkeltrajecten. Momenteel wordt er intern bij Reestmond iemand opgeleid tot arbeidsdeskundige.
- Het bieden van kwalitatief en kwantitatief voldoende werksoorten voor de WSW-er en medewerkers die op basis van een traject werkzaam zijn bij Reestmond;
- Het realiseren van de hoogst haalbare verdien capaciteit en toegevoegde waarde per medewerker met in achtneming van zijn/haar competenties en vaardigheden, maar ook de belemmeringen.
- Het bieden van maatwerkoplossingen aan opdrachtgevers ten behoeve van het realiseren van de verdien capaciteit (producten, detacheringen, Beschut werken).

2. Goed werkgeverschap

Reestmond is het uitvoeringsorgaan van de oude Wet Sociale Werkvoorziening. Alle medewerkers hebben een arbeidscontract gebaseerd op de cao WSW. Reestmond zal uiteraard goede invulling blijven geven aan deze opdracht.

3. Bedrijfsvoering Reestmond:

Reestmond is een procesgestuurde organisatie met als doel arbeidsontwikkeling. Reestmond heeft voor de productie het team Werken en voor de coaching en ontwikkeling van medewerkers het team C&O. Deze twee teams ontwikkelen en coachen WSW medewerkers die bij Reestmond in dienst zijn, medewerkers die via een inkoopcontract met gemeenten werkzaam zijn bij Reestmond (oud wachtlijsters en Nieuw Beschut) en medewerkers die een traject volgen bij gemeenten en werkervaring opdoen bij Reestmond.

De huidige organisatiestructuur van Reestmond is gebaseerd op de oude WSW populatie. Deze populatie zal de komende jaren afnemen. De productiviteit van deze groep zal afnemen. De groep wordt ouder en de beperkingen zullen daardoor toenemen. Om deze groep zolang mogelijk werkfit te houden, zal de coaching en begeleiding intensiever worden.

Daarnaast zijn ook medewerkers vanuit een andere achtergrond actief bij Reestmond. De coaching en begeleiding van deze groep gebeurt over het algemeen in een samenspel met de afdelingen Sociaal Domein van de gemeenten. Een zeer nauwe samenwerking met deze afdelingen is erg belangrijk. Door deze samenwerking is er duidelijkheid voor de medewerkers en het arbeids-ontwikkelp proces en neemt de kans toe om door te stromen naar een reguliere werkplek.

De krimp van de oude WSW-populatie wordt deels opgevangen door Nieuw Beschut en diverse ontwikkeltrajecten. De omzet die gemaakt wordt minus inkoop heet Toegevoegde Waarde (TW). Deze TW staat ook onder druk. Reestmond zal altijd op zoek blijven om de juiste werksoorten te vinden met maximale TW. Beschut werken kost altijd geld. Dit komt doordat de terugverdien capaciteit lager is dan wat gewenst is. Op zich ook logisch omdat de loonwaarde van medewerkers tussen de 30-40% ligt.

4. Huidige situatie

Dit beleidsplan is geschreven in het voorjaar van 2021. We zitten midden in het Corona tijdperk en hebben net het boekjaar 2020 afgerond. Uit het resultaat 2020 concluderen we dat de ingezette weg goed is en dat we geen onverwachte bedrijfsmatige en daardoor financiële gevolgen meer hebben. Dit is een hoopgevend perspectief na een aantal jaren met een lastig te voorspellen financieel resultaat. We gaan dan ook door met het ingezette proces. We continueren het beleid en verder optimaliseren we het huishoudboekje voor 2022 e.v. jaren.

Als het over de financiële basis van Reestmond gaat zijn er drie zaken die een nadere toelichting vragen:

- Het bijzondere soort bedrijf dat Reestmond is;
- De Groenvoorziening;
- De afdeling Metaal.
- **Het bijzondere soort bedrijf dat Reestmond is**
Net als ieder ander bedrijf heeft Reestmond kosten en opbrengsten. De kosten zijn vergelijkbaar met elk ander bedrijf. Er is sprake van personeelskosten, afschrijvingen, energiekosten, verzekeringen, onderhoudskosten e.d. De inkomsten van Reestmond hebben een andere samenstelling dan de meeste reguliere bedrijven. Naast de normale omzet van werk op basis van contracten e.d., betalen de gemeenten jaarlijks een bijdrage aan de kosten Reestmond. Deze jaarlijkse bijdrage is een afspraak binnen de Gemeenschappelijke Regeling tussen gemeente Meppel, gemeente Staphorst, gemeente Westerveld.
- **De Groenvoorziening**
Bij Reestmond zijn nu nog mensen werkzaam in het groenonderhoud met grote machines en er is een grote groep gedetacheerd; samen gaat dat om 28 fte.

D	E
Plaats nu	CODE
Aantal Detacheringen	17
Aantal Maaien	11
Aantal Mbij	10
Aantal Mfcalien	1
Aantal Particulier	11
Aantal Staf	6
Aantal Technische Dienst	4
Aantal Ziek	2
Totaalaantal	62
	28
	22
	12
	62

Daarnaast worden nog diverse groenwerkzaamheden uitgevoerd; dat betreft 22 fte. Tenslotte zijn er nog enkele resterende werkzaamheden waarbij samen 12 fte betrokken is.

Het bestuur heeft het voornemen het maai- en direct aanverwant werk (incl. maaimachine, onkruidbrander en de fecaliënmachine) per 2022 onder beheer van de gemeenten Meppel en Westerveld te brengen. Het Dagelijks Bestuur heeft opdracht gegeven uit te werken wat de consequenties hiervan zijn op persoonsniveau, gemeentelijke niveau en voor Reestmond. Daarbij horen: de juiste personele informatie, boekwaardes van machines, de toegevoegde waarde die vervalt in de begroting van Reestmond. Ook moeten de (on)mogelijkheden van overblijvend personeel worden gezien wanneer deze taken vervallen. Na een definitief besluit kan ook worden gezien wat er met het bedrijfsspan in Havelte moet gebeuren.

- **De afdeling Metaal**

De Metaalafdeling is nu ondergebracht bij Remet B.V. en is daarmee al een aantal jaren geen onderdeel van de GR Reestmond. Er zijn een aantal gesprekken geweest met externen om de B.V. te kopen. Om allerlei redenen heeft dit niet tot resultaat geleid. Een van die redenen is dat de manier van werken ver af staat van het bedrijfsleven. De verwachting voor de komende jaren is, dat er wel samenwerkingen zullen komen maar geen overname. Voor de potentiële kopers is vooral de eenzijdige orderportefeuille een drempel. Intergas is voor 70% de grootste klant van Remet. Nu worden lege plaatsen (tijdelijk) opgevuld met uitzendkrachten. Deze balans kan op een zeker moment doorslaan naar teveel uitzendkrachten. Daarvoor is Remet niet opgericht. De machines verouderen, maar zijn nu nog productief. Onderdelen voor deze machines zijn nu nog te vinden tegen redelijke prijzen op marktplaats. Voor de komende vier jaar wil het bestuur deze afdeling nog behouden. Daarbij moet de afdeling zich wel klaar gaan maken voor het afbouwen en/of overdragen van activiteiten en mensen. Door verdere lokale samenwerking met metaalbedrijven is er incidenteel misschien nog een mogelijkheid om medewerkers door te laten stromen naar een reguliere werkplek. Ook hier geldt dat de medewerkers die op basis van een WSW-indicatie in het kader van een ontwikkeltraject werkzaam zijn bij de GR Reestmond, worden ontwikkeld en opgeleid ten behoeve van het verkrijgen van een passende baan in een zo regulier mogelijke werkomgeving (doorstroom). Daarnaast is het metaalbedrijf de komende vier jaar dan nog een plek om medewerkers te ontwikkelen in het vak.

- **De Governance**

Zoals al eerder is aangegeven is er tijdens een brainstormsessie op 22 maart 2021 de vraag ontstaan of Reestmond toe zou kunnen treden tot een bestaande stichting. Wat zijn dan de gevolgen en waar moeten we dan aan denken? Er wordt voor gekozen dit op korte termijn te laten onderzoeken. Het is in dit traject van belang om de secretarissen, de colleges, de gemeenteraden en de ondernemingsraad van Reestmond in een vroeg stadium mee te nemen.