



## Raadsvoorstel

Onderwerp: Plan Leerwerkbedrijf Werkplein Ability 2019-2026- gemeente Het Hogeland  
Datum: 8 april 2020  
Agendapunt: 11  
Behandeling: Opiniërend en besluitvormend  
Portefeuillehouder(s): Wethouder M. De Visser  
Steller: Robin Rijpma [r.rijpma@werkpleinability.nl](mailto:r.rijpma@werkpleinability.nl) en Ernst Ottens [e.ottens@werkpleinability.nl](mailto:e.ottens@werkpleinability.nl)  
Zaaknummer:

### 1. Samenvatting

De gemeente Het Hogeland heeft in het collegeprogramma 2019 – 2022 de ambitie uitgesproken om de infrastructuur van Werkplein Ability meer in te gaan zetten als leerwerkomgeving<sup>1</sup>. Vakkrachten komen uit Het Hogeland staat in het collegeprogramma. En als we willen realiseren dat vakkrachten uit Het Hogeland komen, dan is inzetten op de ontwikkeling van de inwoners een voorwaarde. Met de infrastructuur die nu nog binnen Werkplein Ability aanwezig is, kunnen we de slag maken om inwoners binnen ons eigen gebied op te leiden naar vakkrachten voor onze regio.

Een Centrum voor Praktijkleren in Uithuizen realiseren, waarin de bestaande infrastructuur van de SW samen met alle onderwijsinstellingen in ons gebied wordt ingezet voor de ontwikkeling van alle mensen die het nodig hebben om zich te ontwikkelen via voorschakeltrajecten en praktijkleren tot het niveau van startkwalificatie. Dat beeld komt naar voren als het collegeprogramma wordt vertaald naar de daadwerkelijke uitvoering. Dat kan niet van de ene op de andere dag worden gerealiseerd. We stellen daarom een transformatieperiode van zeven jaar voor. In deze periode willen we:

1. De ingezette ontwikkeling met het LeerOntwikkelCentrum in Wehe Den Hoorn en met het project Noorderhuizen verder uitbouwen naar een volledig Leerwerkbedrijf in Uithuizen;
2. Een businessmodel vormgeven:
  - a. waarin de maatschappelijke effecten in kaart worden gebracht van de inzet op ontwikkeling van mensen;
  - b. waaruit blijkt welke bijdrage de samenwerkende partijen moeten leveren om een Centrum voor Praktijkleren als algemene voorziening te positioneren.

---

<sup>1</sup>Bron: collegeprogramma 2019-2022 Doar gruit en bluit, pagina 8

3. De andere manier van begeleiden van mensen in deze periode vormgeven, zodat na de transformatieperiode de andere werkwijze binnen de bestaande kaders en formatie wordt uitgevoerd.

De eerste stap is dus om de bestaande infrastructuur van de SW om te vormen naar een volledig leerwerkbedrijf. Binnen het leerwerkbedrijf blijven nu en in de toekomst mensen werken in het kader van SW, Afspraakbanen en Beschut Werk, maar kunnen mensen ook vakbekwaamheden opdoen, certificaten halen en diploma's voor beroepsopleidingen. Deze beroepsopleidingen kunnen gekoppeld worden aan de aanwezige werksoorten binnen de infrastructuur.

Daar zijn al stappen ingezet mede onder invloed van bijvoorbeeld het 1000-banenplan. Met het plan Leerwerkbedrijf Werkplein Ability geven we een volledig beeld van de plannen en de ingezette koers en met welk doel.

Er wordt gebruik gemaakt van verschillende gereserveerde budgetten voor de uitvoering van dit plan om deze eerste stap te zetten. Voorgesteld wordt deze budgetten daarvoor vrij te geven. Daarna zal het plan Leerwerkbedrijf mee worden genomen in de aanvraag bij Het Nationaal Programma Groningen.

## **2. Gevraagd of voorgesteld besluit:**

1. Het plan Leerwerkbedrijf Werkplein Ability vast te stellen;
2. € 300.000 beschikbaar te stellen ten laste van de Algemene reserve voor de ontwikkeling van het leerwerkbedrijf Werkplein Ability.

## **3. Inleiding**

### **3.1 Aanleiding**

De gemeente Het Hogeland heeft in het collegeprogramma 2019 – 2022 de ambitie uitgesproken om de infrastructuur van Werkplein Ability meer in te gaan zetten als leerwerkomgeving. In het collegeprogramma staat dat vakkrachten uit Het Hogeland komen. En als we willen realiseren dat vakkrachten uit Het Hogeland komen, dan is inzetten op de ontwikkeling van de inwoners een voorwaarde. Met de infrastructuur die nu nog binnen Werkplein Ability aanwezig is, kunnen we de slag maken om inwoners binnen ons eigen gebied op te leiden naar vakkrachten.

Werkplein Ability kent nog de klassieke infrastructuur van een SW-bedrijf met afdelingen voor hout, metaal, lassen, assemblage, logistiek, schoonmaak, horeca, post en verpakken en een sector Groen. Werkplein Ability is één van de laatste SW-bedrijven met deze hoeveelheid aan werksoorten. Dat zal op termijn gaan verdwijnen, omdat er geen instroom vanuit de WSW meer plaatsvindt, tenzij de infrastructuur wordt gebruikt voor andere doeleinden en nieuwe doelgroepen. Hoewel er regelingen verdwijnen, hebben gemeenten de verantwoordelijkheid voor een groeiende doelgroep. Van 450.000 personen landelijk naar 600.000 personen

landelijk in 2055. Het behoud van de bestaande infrastructuur en openstellen voor een andere invulling is, zeker in ons gebied, van cruciaal belang.

Dit voorstel beperkt zich tot het inzetten van de werkomgeving van Industrie & Diensten als leeromgeving voor verschillende doelgroepen, inclusief bijpassende begeleiding. Echter, het is goed dit te bezien als onderdeel van een groter geheel. Het ontwikkelen van mensen en het inzetten op levenslang ontwikkelen is een thema dat nu landelijk en binnen onze regio speelt en wordt opgepakt binnen de gemeente Het Hogeland in samenwerking met alle scholen. Het past binnen de visie Ruimte om mensen in staat te stellen op hun manier deel te nemen aan de maatschappij en als we het voor elkaar krijgen om mensen op te leiden en te behouden voor werk in dit gebied heeft het ook een positieve invloed op de leefbaarheid. De hele infrastructuur van de gemeente met al haar onderdelen en afdelingen kan gebruikt worden als een leeromgeving. Deze richting sluit aan bij de verbetervoorstellen vanuit de gemeenten en brancheverenigingen Cedris en Divosa op de eindevaluatie van de Participatiewet door het Sociaal Cultureel Planbureau. Zij stellen voor om onder andere meer in te zetten op een samenhangende aanpak op het gebied van onderwijs-scholing-arbeidsmarkt en leven lang ontwikkelen en minder drempels en financiële schotten te creëren tussen bestaande regelingen.

### **3.2 Bevoegdheid raad**

Het plan voor het Leerwerkbedrijf geeft een koers en een richting aan en is een opmaat naar een Centrum voor Praktijkleren. Daarmee is het een koersbepalend en kaderstellend plan. Het vaststellen van koers en kaders vereist instemming van de raad.

Het vrijgeven van een bedrag uit de bestemmingsreserve behoort tot het budgetrecht van de raad.

### **3.3 Wettelijk of beleidskader**

- Visiedocument Ruimte
- Collegeprogramma "Doar Gruit en bluit"
- Participatiewet

### **3.4 Historische context**

Dit plan bouwt voort op de ingezette koers van:

- Visie Werk aan de Winkel (april 2012) vastgesteld in de vier afzonderlijke BMWE-raden;
- Strategische Beleidskader Werk en Inkomen 2016-2018;
- Samenvoeging Werkplein Noord-Groningen, SoZaWe Hoogeland en Ability in Werkplein Ability (2016);
- Positionering Werkplein Ability in de gemeente Het Hogeland (2018).

## **4. Beoogd resultaat (of effect)**

Het beoogd resultaat is het aanbieden van een algemene voorziening voor alle inwoners die daaraan behoefte hebben of baat bij hebben in staat te stellen zich via praktijkleren te ontwikkelen. Een algemene voorziening is het aanbod van diensten of activiteiten dat, zonder voorafgaand onderzoek naar de behoeften, persoonskenmerken en mogelijkheden van de gebruikers, toegankelijk is en dat is gericht op maatschappelijke ondersteuning. In een periode van zeven jaar willen we een algemene voorziening creëren die openstaat voor alle inwoners van Het Hogeland die zich wil ontwikkelen door middel van praktijkleren in ons leerwerkbedrijf.

Het ontwikkelen van mensen heeft positieve maatschappelijk effecten. Aanbrengen van structuur, aanleren van werknemersvaardigheden, verdere ontwikkeling met het halen van een diploma, omgang met collega's, het vinden van werk heeft invloed op diverse terreinen. Dit heeft bijvoorbeeld positieve effecten op de gezondheid (zowel lichamelijk als geestelijk), leidt tot minder gebruik van zorg, leidt tot minder beroep op voorzieningen en tot minder uitkeringen. Inzetten op ontwikkeling van onze inwoners met een goede begeleiding geeft duurzame resultaten voor de langere termijn.

De afstand onderwijs-arbeidsmarkt wordt verkleind met een plek waar via praktijkleren mensen zich kunnen ontwikkelen. Daarnaast wordt de letterlijke afstand van onze inwoners naar een onderwijsvorm verkleind door dit in Uithuizen te gaan organiseren.

Via een businesscase worden de maatschappelijke effecten in beeld gebracht en volgt een model waarin deze maatschappelijke effecten blijvend worden gemonitord.

## **5. Toelichting**

### **5.1 Argumenten/motivering**

Door de veranderende wetgevingen, de financiële consequenties en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, dient Werkplein Ability zich aan te passen aan de huidige omstandigheden. De verdere uitbouw richting een leerwerkomgeving is een vervolg op eerdere stappen die zijn gezet. Deze leerwerkomgeving zal gericht zijn op twee doeleinden: productie (werk) en opleiding (leren), die (deels) ook met elkaar samenhangen.

Het huidige productieniveau kan niet worden gehandhaafd voor de sociale werkvoorziening. Over 12 jaar is de helft van de huidige SW-populatie nog aanwezig (zie bijlage 4). De terugloop van de WSW-populatie kan (deels) worden gecompenseerd door de instroom van andere doelgroepen, zoals medewerkers met een afspraakbaan en medewerkers met de indicatie Beschut Werk. Daarnaast willen we de infrastructuur ook openstellen voor leerlingen, inwoners met een UWV-uitkering, zij-instromers en niet uitkeringsontvangers. Kwantitatief zal de omvang van het productieniveau meebewegen met de omvang van de groep die aan het werk is binnen de infrastructuur. We zetten in op een uitvoering die past

binnen de ambities, de beoogd maatschappelijk effecten en past binnen de kaders van de jaarlijkse begroting van de gemeente Het Hogeland.

Daarmee zijn de eerste **twee kaders** gegeven:

1. *De productie en begeleiding afstemmen op de doelgroep, het werk en de leeromgeving;*
2. *De uitvoering is passend binnen de ambities, de beoogd maatschappelijk effecten en passend binnen de jaarlijkse begroting van de gemeente Het Hogeland.*

Per jaar bepalen we hoe we met de omvang van de oude doelgroep en nieuwe doelgroep binnen de kaders van begroting en formatie blijven. Kwalitatief willen we de huidige infrastructuur wel zoveel mogelijk behouden met de diversiteit aan werksoorten die aanwezig zijn. Post, catering, schoonmaak kunnen we inzetten voor de ondersteuning van de eigen ambtelijke organisatie. Hout, metaal, lassen, logistiek en assemblage zijn onder de huidige economische omstandigheden de uitgelezen werksoorten om te worden ingezet voor opleidingsdoeleinden. En bij de verdere ontwikkeling van de gemeente als inclusief werkgever kunnen de mogelijkheden binnen de eigen organisatie nog breder wordt ingezet.

Met Noorderpoort hebben we de afgelopen twee jaar afspraken gemaakt voor praktijkleren en opleidingen op niveau 1 en 2 richting Bouw. Vanaf het schooljaar 2019 (september 2019) vindt uitbreiding met metaal plaats. Dat kunnen we binnen de huidige middelen/budgetten realiseren. De begroting 2020 laat dat zien. Het is noodzakelijk om dat elk jaar nauwlettend te volgen en opnieuw te bepalen.

Het **derde kader** is:

3. *De ontwikkeling en exploitatie van het leerwerkbedrijf zo transparant mogelijk opnemen in de begroting en in de verantwoording.*

Voor het halen van het maximale maatschappelijke resultaat is het aan te bevelen om een algemene voorziening te creëren, zoals dat ook is gebeurd met het Wijkleerbedrijf Winsum. In hoofdstuk 4.1 hebben we dat toegelicht. Met een algemene voorziening is het mogelijk om aan elke inwoner van ons gebied die het nodig heeft, ongeacht hun achtergrond of uit elke welke doelgroep ze komen, praktijkleren aan te bieden voor die sectoren, waarvoor nu een grote vraag op de arbeidsmarkt is.

Met het creëren van het leerwerkbedrijf als een algemene voorziening hebben we als **eerste doel:**

1. *Zoveel mogelijk inwoners, voor wie het van toepassing is, de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen binnen het leerwerkbedrijf.*

Met het inrichten van een leerwerkomgeving scheppen we ook de voorwaarden om meer kansen te creëren voor de doelgroep van de Participatiewet met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt op het halen van een diploma en het behalen van duurzame uitstroom.

Daarbij merken we op dat voor de duurzaamheid van de uitstroom het nodig is ook verder te gaan met het opleiden van mensen die al aan het werk zijn. Het leerwerkbedrijf staat dan ook open voor BBL-constructies waarbij ze bij werkgevers 4 dagen aan het werk zijn en 1 dag een opleiding volgen binnen het leerwerkbedrijf via de docenten van het Noorderpoort.

We maken voor BBL bij voorkeur gebruik van externe werkgevers, maar als het voor het behalen van het diploma noodzakelijk is, kan ook gebruik worden gemaakt van het werk dat bij Ability wordt aangeboden. Een deel van de doelgroep die voor ondersteuning naar werk in aanmerking komt, heeft tijdelijk eerst een meer beschutte werkplek nodig. De ene dag opleiding in het kader van BBL vindt in Uithuizen plaats.

De **tweede doelstelling** van het leerwerkbedrijf is:

2. *Duurzame uitstroom bevorderen en het leerwerkbedrijf openstellen voor levenslang leren.*

Samen met de partners, waar we dit voorstel mee willen bespreken, willen we in de komende periode onderzoeken hoe we hier ook voor een grotere doelgroep nog verder invulling aan kunnen geven.

In de nabije toekomst zal een Beleidsplan Sociaal Domein worden ontwikkeld. Daarin zal ook aandacht worden besteed aan het leerwerkbedrijf en hoe deze in het beleid van de gemeente wordt geborgd.

## **5.2 Risico's**

Economische ontwikkelingen, veranderingen in demografie, nieuwe wetgeving, veranderingen in doelgroep zijn mogelijke risico's. Dat zijn ook risico's die altijd gelden.

Met het plan voor het Leerwerkbedrijf wordt geen richting ingezet die onomkeerbaar is. Er zal regelmatig met de samenwerkingspartners worden geëvalueerd op de ingezette koers en resultaten. De businesscase zal daarvoor ook verdere handvatten bieden.

## **6. Financiële aspecten en wijze van dekking**

Er wordt geen claim gelegd op extra budgetten. Gebruik wordt gemaakt van bestaande budgetten/gereserveerde budgetten (kadernota 2019 en Algemene Reserve) en externe budgetten (provincie, herstructureringsfaciliteiten vanuit de arbeidsmarktregio en het 1000-banenplan). De raad wordt gevraagd gereserveerde budgetten hiervoor vrij te geven. Eerder is in de kadernota van 2020 ook € 100.000 opgenomen voor extra begeleiding/jobcoaching. Deze is nog niet financieel doorgevoerd. We stellen voor om deze € 100.000 financieel te schrappen en niet meer door te voeren.

## **7. Inbreng belanghebbenden**

De medewerkers van Werkplein Ability zijn betrokken via kwartaalbijeenkomsten. De ondernemingsraad en de onderdelencommissie van Werkplein Ability, beleid/financiën/HRM/communicatie zijn betrokken bij de totstandkoming van dit plan. Binnen de samenwerking binnen het onderwijs en Kansrijke Groningers is de inhoud van het plan gemeld en wordt het plan na vaststelling besproken. De inhoud van het plan is ook ingebracht in besprekingen bij de arbeidsmarktregio Werk in Zicht en met onderwijspartners als de Rijksuniversiteit Groningen en de Hanzehogeschool. De strekking van het plan is ook gedeeld tijdens het werkbezoek van de gemeenteraad aan Werkplein Ability op 25 september 2019. Inmiddels is de strekking van het plan ook besproken op 2 december 2019 met vertegenwoordigers van alle scholen binnen de gemeente Het Hogeland tijdens een bezoek aan Werkplein Ability in Uithuizen.

## **8. Vervolgtraject**

### **8.1 Uitvoering**

De uitvoering van het plan vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de directeur Werkplein Ability.

### **8.2 Tijdspad**

2019 – 2026

2019: voorbereidende werkzaamheden, interne verhuizingen, eerste verkenningen Kansrijke Groningers;

2020: inzet extra begeleiding, uitzetten businesscase, verdere verkenning Centrum voor Praktijkleren;

2021: inzet extra begeleiding, opbrengst businesscase, duidelijkheid over wijze van inzet (welke begeleiding en omvang), afstemming samenwerkingspartners, vorming plan voor Centrum voor Praktijkleren (2<sup>e</sup> helft 2021 naar college en raad).

2022 – 2026: verdere uitrol en implementatie van plan Centrum voor Praktijkleren met onderwijspartners en werkgevers.

### **8.3 Communicatie**

- binnen gemeente Het Hogeland via eigen kanalen (intranet, Nieuwsbrieven) met ondersteuning van afdeling communicatie
- bespreking aan tafel Kansrijke Groningers (alle onderwijspartijen)

Tijdens uitvoering van het plan worden de communicatiemomenten afgestemd met de portefeuillehouder met ondersteuning van de afdeling Communicatie

### **8.4 Evaluatie**

In de reguliere P en C-cyclus zal apart verslag worden gedaan over de voortgang van de uitvoering van het Plan Leerwerkbedrijf.

**Bijlage:**

Plan Leerwerkbedrijf, versie 4 februari 2020

Winsum, 25 februari 2020

Burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland,

Gemeentesecretaris,

Burgemeester,

Paul van Vilsteren

Henk Jan Bolding