

IROKO nieuwsbrief

management | coaching | opleiding | HRM

januari 2006 | nummer 8

Terugblikken en vooruitkijken



Aan het begin van een nieuw jaar kijk je natuurlijk vooruit. Maar in deze nieuwsbrief ook een beetje terug. Samen met enkele opdrachtgevers, want onze terugblik houdt natuurlijk verband met uitgevoerde opdrachten in 2005. Wij zijn hen dankbaar voor het vertrouwen dat zij ons gaven en voor de altijd prettige en open manier van samenwerken. En die samenwerking is natuurlijk cruciaal bij het goed uitvoeren van een opdracht. Want, zoals u allemaal weet, tijdelijke project- of interim-managers gaan weer weg en dan is het toch de bedoeling dat de organisatie op eigen kracht verder kan. Daar werken we dus ook altijd naar toe.

Misschien bent u nog geen opdrachtgever van IROKO op dit moment. Mogelijk komt u door het lezen van onze toekomstplannen of door de door ons uitgevoerde opdrachten op een idee!

In deze nieuwsbrief kijken we samen met onze opdrachtgevers nog even terug naar een aantal projecten uit 2005.

Maar we kijken, ook weer graag samen met u, verder naar 2006 en de ontwikkelingen die ons daar te wachten staan. Natuurlijk vallen daarbij een aantal zaken op: de modernisering

SW krijgt steeds meer inhoud en gestalte. Zowel voor gemeenten als voor SW-bedrijven staat er veel op het spel. Want hoewel de wijzigingsvoorstellen pas in 2007 wet zullen worden is de voorbereidingstijd die nodig is om veranderingen tot stand te brengen niet erg lang meer. Wij hebben inmiddels veel ervaring opgedaan binnen zowel gemeenteland als binnen de SW-sector. Aan beide kanten van de tafel kunnen we meehelpen e.e.a. tot stand te brengen. En dat eindigt vaak tussen beide tafels in, want in polarisatie geloven wij niet. Dus wanneer u als SW-organisatie of als gemeente samen wilt zoeken naar meerwaarde zijn wij graag uw partner.

Een ander speerpunt van IROKO komt voort uit de toenemende verantwoordelijkheid die door de Rijksoverheid wordt neergelegd bij gemeenten. Binnen ons werkveld gaat het daarbij om een slimme en effectieve afstemming van maatregelen. Afstemming bijvoorbeeld van arbeidsmarktinstrumenten in een consistent arbeidsmarktbeleid of een integrale benadering van werkgevers in de lokale of regionale markt. Meer grip op en bekendheid met de arbeidsmarktontwikkelingen is dan essentieel. Wij hebben daarmee ervaring opgedaan en helpen u graag verder.

Wij wensen u een goed lopend 2006!

Enkele uitgevoerde projecten in 2005

MareGroep



Manager Industrie, MareGroep

MareGroep is volop aan de slag met de voorbereiding van de organisatie op de nieuwe moderniseringsvoorstellen SW. De afdeling Industrie binnen MareGroep zal in verband met de nadruk op uitstroom vooral de kandidaten moeten aanleveren voor detachering en begeleid werken. Afstemming met opdrachtgevers voor productiewerk, met de interne detachingsconsulenten en P&O is hierbij natuurlijk cruciaal. De manager Industrie is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de taakstelling die MareGroep zich voor wat betreft de uitstroom heeft gesteld. Dit natuurlijk in combinatie met een goede voortgang van het productieproces. Naast organisatorische aspecten is bij MareGroep ook veel geïnvesteerd in de cultuuraspecten die nu eenmaal een rol spelen wanneer een bedrijf wil omvormen van een productie organisatie naar een mensontwikkelbedrijf. E.e.a. gaat binnenkort uitmonden in een samenvoeging van de beide

grote productieonderdelen van het bedrijf. Alle inspanningen van MareGroep krijgen dus vorm in een nieuwe structuur.



Projectleider inrichting in- door en uitstroom, centrum Permar

Permar heeft daadwerkelijk zichtbaar gemaakt dat zij de in- door en uitstroom van SW-medewerkers serieus neemt. Het nieuw opgezette Trainings- en Advies Centrum (TAC) fungeert als het fysieke middelpunt van dit proces. Alle bewegingen die een relatie hebben met interne of externe mobiliteit lopen via het TAC. Het TAC is in relatief korte tijd tot stand gekomen (6 maanden) en het is leuk om te zien dat wat tussen opdrachtgever en de projectleider is uitgedacht ook in de praktijk resultaat gaat opleveren.

Manager P&O, Permar

In het kader van mensontwikkeling vervult de afdeling P&O een cruciale rol. Door een overall blik op de ontwikkelingen binnen het

bedrijf en haar onafhankelijke stellingname daarin kan P&O daadwerkelijk een bijdrage leveren aan de optimalisatie van de mogelijkheden van medewerkers. Daarvoor is een goede beleidsontwikkeling en een goede informatievoorziening noodzakelijk. Lees verder op pagina 2 ▶

INHOUD

In dit nummer:

Terugblikken en vooruitkijken	1
Uitgevoerde projecten in 2005	1
Column	3
Tussen verleden en toekomst	4
14 februari a.s. symposium	4

Vervolg van de voorpagina

Enkele uitgevoerde projecten in 2005

Permar besteedt aan beide zaken aandacht en heeft bijvoorbeeld een nieuw personeel-beheer- en cliëntvolgsysteem aangeschaft en ingericht. Op deze wijze kunnen de ontwikkelingen van medewerkers en de resultaten van de inspanningen om medewerkers uit te laten stromen zichtbaar worden en worden gemanaged.



Gemeente Utrecht
provincie :: Utrecht

Projectleider project risicjongeren, Gemeente Utrecht en Provincie Utrecht

De Provincie en de gemeente Utrecht spannen zich gezamenlijk in om een sluitend pakket aan voorzieningen te bieden aan risicjongeren om zo in preventieve zin latere problemen voor te kunnen zijn. Er zijn al vele initiatieven, maar voor een bepaalde categorie jongeren, met een grote kans op ontsporing, soms al in contact met politie en justitie, was nog geen passend aanbod beschikbaar. In goede en constructieve samenwerking tussen Provincie en Gemeente Utrecht is er nu een project ontwikkeld voor deze groep. Een project met een flexibel aanbod, zodat een passende oplossing kan worden aangeboden op elk gewenst moment. Het project is inmiddels officieel van start gedaan en de eerste jongeren zijn begonnen!



Projectleider detachering, Pauw-Bedrijven

Het aantal detacheringen bij Pauw-Bedrijven liep begin 2005 nogal terug. Daarvoor zijn verschillende oorzaken aan te voeren: de toenemende concurrentie van andere instellingen voor gesubsidieerde arbeid en natuurlijk de teruglopende werkgelegenheid in de regio voor laaggeschoolde arbeid. Behalve de stagnatie van het aantal nieuwe mogelijkheden voor detachering van SW-medewerkers, werden ook een aantal lopende detacheringcontracten niet verlengd. Pauw-Bedrijven legt zich daar niet bij neer, maar wil enerzijds door nader onderzoek van de ontwikkelingen op de markt, anderzijds door een extra investering in de detacheringactiviteiten het tij keren. Belangrijk daarbij voor Pauw-Bedrijven is dat zij willen beschikken over meer sturingsinformatie op het terrein van detachering, zodat snel duidelijk kan worden waar de specifieke knelpunten zitten in het proces en welke inspanningen op het terrein van detachering door wie zijn gedaan. Het project is inmiddels succesvol geïmplementeerd.

Projectleider Self-service Centra in Slowakije

De arbeidsvoorziening in Slowakije zoekt naar nieuwe concepten om op een efficiëntere en effectievere manier om te gaan met

de vaak grote stromen aan werkzoekenden die zich melden in de diverse arbeidsbureaus. IROKO heeft binnen dit grotere project, waarin o.a. ook de profilering van werkzoekenden een belangrijk onderdeel uitmaakt, een projectleider geleverd met als specifiek aandachtsgebied de inrichting van self-service centra in Slowakije. Deze centra bieden werkzoekenden de mogelijkheid om zelfstandig te zoeken naar informatie over vacatures, opleidingen en beroepen, bedrijven in de regio, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ondersteuning te krijgen bij het schrijven van sollicitatiebrieven en CV's en het voeren van sollicitatiegesprekken. In eerste instantie is er een centrum ingericht op het pilot bureau in Nove Zamky. Ook de opleiding van betrokken medewerkers maakte onderdeel uit van het project. Recent is het totale project uitgebreid naar nog 7 arbeidsbureaus in Slowakije.



Beleidsondersteuner Sociale Werkvoorziening, Gemeente Geldrop-Mierlo

Door een fusie tussen de Gemeente Geldrop en de Gemeente Mierlo werd de gefuseerde gemeente eigen uitvoerder voor de Sociale Werkvoorziening. Dat leidde tot allerlei vragen van de kant van de gemeente. Hoe gaan wij de uitvoering van de SW vormgeven, met welk SW-bedrijf gaan we dat doen en willen we ons nog langer aansluiten bij een gemeenschappelijke regeling. En, niet onbelangrijk, wat zijn de financiële gevolgen van dit alles... .

In goed en constructief overleg tussen de gemeente en de beide betrokken SW-bedrijven in de regio is uiteindelijk een goede afspraak gemaakt, waarin alle drie de partijen zich kunnen vinden. En zonder extra financiële consequenties.

Bijkomend winstpunt in dit project is het feit dat de drie betrokken partijen elkaar beter hebben leren kennen en dat heeft geleid tot meer inzicht in elkaars mogelijkheden.



Training medewerkers die de indicatiestelling SW uitvoeren, CWI

Sinds 1 januari 2005 is het CWI verantwoordelijk voor een uniforme en objectieve indicering van potentiële kandidaten voor de Sociale Werkvoorziening. Geen eenvoudige opdracht en bovendien een opdracht die met argusogen wordt gevolgd. Het CWI heeft veel tijd en energie gestoken in de opleiding van haar medewerkers. Niet alleen de uitvoerders worden getraind, maar ook de managers en teamleiders en de juristen die de beroepszaken moeten behandelen. Naast een basisopleiding, die natuurlijk al lang voor januari 2005 van start ging, besteedt het CWI veel aandacht aan het op peil houden van de

informatie en het vergroten van de vaardigheden van de betrokken medewerkers. Door zogenaamde verdiepingdagen en professionaliseringsbijeenkomsten te organiseren worden de CWI uitvoerders voortdurend geïnformeerd en wordt er aandacht besteed aan het verder uitbouwen van kennis en kunde.

IROKO mag een deel van dit opleidingspakket voor het CWI verzorgen.



Projectleider invoering Compas, I&M Kampen

I&M Kampen is weliswaar een wat kleiner SW-bedrijf, maar aan ambitie om het bedrijf te laten meegroeien met de ontwikkelingen in de SW-markt ontbreekt het niet! Naast de reguliere SW-taken is I&M ook heel actief daar waar het gaat om reïntegratieactiviteiten. I&M beschikt over een apart bedrijfs-onderdeel waar o.a. test- en trainingsactiviteiten kunnen worden uitgevoerd voor interne en externe medewerkers.

Het bedrijf heeft een personeelbeheer systeem met cliëntvolgmodules en wil dat ook de leidinggevenden in het werkbedrijf bij hun activiteiten rond mensontwikkeling van dit systeem gebruik gaan maken. Niet iedereen heeft daarmee meteen even veel affiniteit en daarom heeft I&M daaraan extra aandacht gegeven. Inmiddels, vooral door coaching on the job, is een ieder vertrouwd met de ins en outs van het systeem en vooral ook van de voordelen die dat biedt!



Beleidsondersteuning, gemeente Hardenberg

De gemeente Hardenberg maakt onderdeel uit van de gemeenschappelijke regeling met het SW-bedrijf Larcom in Ommen. Door oplopende verliezen van dit SW-bedrijf en de daardoor toegenomen eigen financiële bijdragen die de gemeente daarvoor moet leveren, doet de gemeente onderzoek naar de oorzaken van de oplopende verliezen en natuurlijk naar mogelijke oplossingen voor dit probleem. Uiteraard is hierbij in het geding dat de werkgelegenheid voor de betrokken SW-medewerkers niet in gevaar mag komen.

IROKO werkt aan dit project in opdracht van Langendijk advies.



Advies positionering reïntegratieafdeling, gemeente Haarlemmermeer

De gemeente Haarlemmermeer wil het zogenaamde werkbudget in de WWB zo effectief mogelijk inzetten voor haar uitkeringsgerechtigden. En de gemeente heeft daarvoor ook al allerlei instrumentarium ontwikkeld en ingezet. Soms in eigen uitvoering, soms in samenwerking met andere partners in de

gemeentelijke sfeer, soms met werkgevers. Ook enkele reïntegratiebedrijven zijn daarin partij. Aan IROKO is gevraagd te onderzoeken of de organisatie en afstemming wellicht op een andere nog meer efficiënte wijze zou kunnen. Steeds met de doelstelling mensen en middelen zo gunstig mogelijk zonder dubbeling van activiteiten in te zetten. Het advies aan de gemeente anticipeert op de mogelijkheid in eigen beheer reïntegratie activiteiten te mogen uitvoeren m.i.v. 1 januari a.s en zoomt in op een (nog) meer gecoördineerde samenwerking daar waar het gaat om werkgeversbenadering.



Offertes in het kader van aanbestedingen, ROC Midden Nederland

Niemand ontkomt eraan: bij de uitbesteding van opdrachten gelden regels. Soms regels zoals men die vanuit Brussel voorschrijft, soms regels die organisaties aanvullend intern hebben vastgesteld. Doelstelling is natuurlijk het zo objectief mogelijk kunnen maken van een keuze voor een opdrachtnemer en gelijke kansen voor alle mogelijke aanbieders van een product of een dienst. Zowel aan de vraag als aan de aanbodskaart leidt dit tot menig zweetdruppeltje. Want niet alleen de potentiële opdrachtnemer, maar ook de opdrachtgever moet zijn werk zorgvuldig en afgewogen doen.

Ook onderwijsinstellingen zijn niet meer geheel onafhankelijk van dit soort van aanbestedingsprocedures. Alle niet reguliere activiteiten moeten immers via een dergelijk procedure worden binnengehaald. Een hele klus, zeker daar waar het gaat om aanzienlijke opdrachten. Het ROC Midden Nederland heeft recent een vijftal offertes in het kader van aanbestedingen uitgezet. Van de vijf werden er 3 binnengehaald. Geen geringe score!



Advies inrichting reïntegratie en detachering en uitlijning werkprocessen, Presikhaaf

Presikhaaf richt zich op een effectieve en efficiënte werkwijze voor detachering en reïntegratie en is vastbesloten daarmee een goede start te maken in 2006. Extra aandacht gaat daarbij uit naar de optimalisatie van de interne mobiliteit. Door samenvoeging van de afdelingen reïntegratie en detachering is al een efficiëntieslag gemaakt. Presikhaaf wil deze lijn doorzetten en heeft daarom haar werkprocessen detachering, reïntegratie en instroom laten beschrijven en normeren met als doel: betere interne afstemming van werkprocessen op elkaar en een effectieve inzet van menskracht. Door medewerkers steeds te betrekken bij dit hele proces is het draagvlak voor de inrichting van de werkprocessen aanwezig. En dat is natuurlijk van groot belang voor het daadwerkelijk boeken van resultaat. ◀

Column

Het SW-bedrijf en de gemeente, spookbeeld of wens?

Dit onderwerp zal zeker breed en veelvuldig worden besproken het komende jaar.

Bij heel wat SW-bedrijven gold het in het verleden als “done” om je verre te houden van gemeentelijke invloed. De jaarlijkse goedkeuring van de jaarstukken en de begroting van de zijde van de gemeenten, misschien nog een gemeentelijke bijdrage, maar verder basta.

De recente kamerberaadslagingen over de moderniseringsvoorstellen van de Staatssecretaris voorspellen een hele andere noodzakelijke houding. In een verhouding van opdrachtgever (de gemeente) en opdrachtnemer (het SW-bedrijf). Wij, als SW-bedrijf, moeten dus doen wat onze opdrachtgever van ons vraagt: de opdrachtgever zoekt een partij die de Work First kan uitvoeren of reïntegratietrajecten kan uitvoeren, of, en dat is zeker wennen, een partij die de Sociale Werkvoorziening kan uitvoeren. En wij als opdrachtnemer, die dit allemaal willen, die het ook zeggen te kunnen. Maar de betaler bepaalt. En de Tweede Kamer heeft inmiddels gesproken en het lijkt erop dat de gemeenten die rol in toenemende mate gaan vervullen.

Is dit nu een spookbeeld of een gewenst beeld? Ik ben ervan overtuigd dat het met een verstandig handelende gemeente zal uitkomen op “het gewenste beeld”.

Gemeenten moeten dan wel het SW-bedrijf de kansen bieden om zich te ontwikkelen als een redelijk gewoon bedrijf. Ook straks komt er zo'n 60 tot 70% aan subsidies binnen om een deel van de bedrijfskosten te blijven dekken, maar er moet wel gewoon geld verdienend kunnen worden.

Het SW-bedrijf moet echter ook leren zich dienstverlenend op te stellen richting haar opdrachtgever. En dat geldt m.i. niet alleen voor de ontwikkeling en begeleiding van de SW-doelgroep, maar het SW-bedrijf zal ook beschikbaar moeten zijn voor anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor kortdurende of voor langer lopende werk-/leerervaringsplekken. Simpelweg het SW-bedrijf zien als een instrument in handen van de gemeente om zo de overgang te kunnen maken tussen niet werken en werk.

Het zou de gemeenten dan ook sieren om het SW-bedrijf in de breedte in te schakelen. Als werkvoorzieningschap, als reïntegratiepartner, als leverancier van werknemers in het groen, bij de schoonmaak, bij de catering, bij de parkeerwachters. Kortom, overal waar gemeenten ook maar iets te zeggen hebben, regelen dat er werkplekken worden vrijgemaakt voor de sociale werkvoorziening.

Op deze manier kan het mes aan beide kanten snijden en kunnen én de SW-bedrijven én de gemeenten er baat bij hebben.

R. Spiegelenberg
Algemeen directeur
Permar WS

Tussen verleden en toekomst... Workshops, een handreiking aan uitvoerders.

IROKO is bij veel bedrijven en instellingen bekend vanwege haar aanbod aan workshops. Deze workshops worden altijd gekenmerkt door een hoog praktijk gehalte, een up-to-date kennis van de nieuwste ontwikkelingen in de sociale zekerheid en een aansprekende manier van overdracht. Die componenten zorgen ervoor dat onze evaluatierapporten altijd leiden tot een hoge waardering van de deelnemers. IROKO heeft al vele soorten van workshops ontwikkeld op diverse werkterreinen. Het voert te ver om daarvan op deze plek een uitgebreide opsomming te doen. Een kleine greep uit de onderwerpen voor workshops het afgelopen jaar:

- Detachering en begeleid werken;
- Basis wet- en regelgeving Sociale Zekerheid;
- Het opstellen van een marktwerkingplan;
- Jobhunting.

IROKO heeft onlangs bij een aantal bedrijven de workshop "Update sociale zekerheidswetgeving" verzorgd. Tijdens deze eendaagse update worden de deelnemers op de hoogte gebracht van de meest actuele wijzigingen. Bovendien wordt er naar de nabije toekomst gekeken en is er ruimte om te brainstormen over mogelijke dienstverlening. Uit de reacties van deelnemers blijkt dat er met deze workshop in een behoefte wordt voorzien en dat men met een frisse blik naar het eigen werk en de eigen rol gaat kijken...

De sociale wetgeving is in de afgelopen jaren ingrijpend gewijzigd en er staan voor de nabije toekomst nog de nodige wijzigingen op stapel. Voor professionals is het daarom van belang op de hoogte te zijn en te blijven van alle ontwikkelingen die er gaande zijn. De workshop biedt niet alleen inzicht in de trends binnen de sociale zekerheid en de samenhang tussen de verschillende wetten, maar zorgt er ook voor dat de deelnemer nadenkt over mogelijke dienstverlening. Een van de veranderingen is dat met alle wetswijzigingen het opdrachtgeverschap verschuift, en daarmee dus de markt waarop bedrijven die zich met reïntegratie bezig houden zich moeten richten.

Tijdens de eendaagse update passeren de volgende onderwerpen de revue:

- Trends: Verleden, heden, toekomst
- Wet Verbetering Poortwachter (WVP)
- WAO wordt WIA
- WW
- Modernisering WSW
- Wet Werk en Bijstand (WWB)
- Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)
- Mogelijke dienstverlening



De workshop is bedoeld voor professionals werkzaam in de sociale zekerheid die minimaal een basiskennis hebben van de sociale zekerheidswetgeving en die in het kader van het goed uitoefenen van hun functie op de hoogte moeten zijn van de laatste ontwikkelingen. Zo heeft IROKO bij de workshop onder andere consultants, traject-begeleiders, managers en beleidsmedewerkers mogen verwelkomen.

Uit de ingevulde evaluatieformulieren blijkt dat de inhoud van de workshop goed aansluit op de vragen en/of onduidelijkheden waar men in de praktijk tegenaan loopt.

Opmerkingen die worden gemaakt zijn onder andere: "Duidelijk, veel info, lekker snel tempo, interactief, kennis van zaken, goede aansluiting bij de praktijk, heel verhelderend, concreet, praktisch, ik kan het nu beter plaatsen, kort en krachtig, snel totaalbeeld van nieuwe regelingen en mogelijkheden".

Bent u geïnteresseerd in deelname aan de workshop "Update sociale zekerheidswetgeving" of wilt u meer weten, neemt u dan gerust contact op met Jean-Paul Mokkenstorm of Marjon Smeets, telefoonnummer: 0182 - 303420.

Wij ontmoeten u graag op 16 februari

Op 16 februari a.s. organiseert de VNG een symposium gericht op alle SW-bedrijven in Nederland. Onderwerp is 'Nieuwe markten' voor de SW. IROKO ontbreekt natuurlijk niet op deze bijeenkomst. Wij nodigen u van harte uit een kijkje te komen nemen in onze stand, bijvoorbeeld om de brochure modernisering SW mee te nemen of met ons van gedachte te wisselen over de praktische invulling van de modernisingsgedachte bij u in het bedrijf.

Datum: donderdag 16 februari 2006
Tijdstip: van 10.00-16.00 uur
Locatie: Concertgebouw de Vereniging te Nijmegen

Colofon

De IROKO nieuwsbrief verschijnt in een oplage van 800 exemplaren en wordt gratis gestuurd naar relaties van IROKO.

Eindredactie:
Ina Stienstra
Pieter van Dongen

Redactieadres:
IROKO
Leeghwaterstraat 25
2811 DT Reeuwijk
T 0182-303420
E info@iroko.nl
I www.iroko.nl

IROKO B.V. en haar redactie hebben deze nieuwsbrief zorgvuldig samengesteld en gemaakt. Desondanks is het algemeen informeren medium van tijdelijke aard en kunnen aan de inhoud geen rechten worden ontleend en wordt iedere aansprakelijkheid uitgesloten.