
Tynaarlo haalt voormalige SW'ers in huis

Sociaal de afstand verkleinen

Mensen van SW-bedrijven (voorheen de sociale werkplaats) worden vaak ingezet bij het beheer van de openbare ruimte, meestal in het groen. Zo ook in de gemeente Tynaarlo. Sinds enkele jaren zijn deze mensen geïntegreerd in de organisatie, in samenwerking met Assen en Aa en Hunze, wel ieder op zijn eigen manier. Hoe werd deze puzzel gelegd? En bevalt het?

‘Tot een aantal jaar geleden deden we het beheer en onderhoud van de openbare ruimte (BOR) met twee aparte ploegen’, vertelt Janhenk Kuiper, hoofd gemeentewerken bij Tynaarlo. ‘We hadden onze eigen beheerploeg en we schakelden mensen van SW-bedrijf Alescon in, dat middels een bestek de werkzaamheden uitvoerde. Daardoor kon het gebeuren dat er aan de linkerkant van een straat door de gemeenteploeg werd gewerkt, en even later verscheen de Alescon-ploeg aan de rechterkant. Dat begon zo rond 2013 wat te schuren, want we wilden het onderhoud liever in één slag doen, ook vanwege de beeldvorming naar de inwoners toe. Vooral tijdens het bladruimen in de herfst was dit merkbaar. Tynaarlo heeft zijn eigen bladtrein sterk gemechaniseerd. Dat wil zeggen zoveel mogelijk machinewerk en zo weinig mogelijk handwerk, terwijl Alescon het voornamelijk met handkracht deed. Onze filosofie is "doe niet met bloeddruk wat je ook met oliedruk kunt doen.”

Vanuit de praktijk op straat ontstond dus het idee om de twee ploegen stapsgewijs samen te smelten. Er werd over gesproken met Alescon en buurgemeenten

Aa en Hunze en Assen, met wie Tynaarlo al in het samenwerkingsverband SDA-gemeenten zat (Samenwerking Drentsche Aa). Daarvoor was de sociale dienst al overgegaan naar samenwerkingsverband WPDA (Werkplein Drentsche Aa). Alescon werd uiteindelijk opgeheven en de SW'ers kwamen in dienst bij de WPDA. Van hieruit werden ze gedetacheerd naar de drie gemeenten. Kuiper: ‘Het liefst hadden we de SW'ers zelf in dienst genomen maar dat bleek onder meer vanwege cao's en loonkostenregelingen geen haalbare kaart. Maar afgezien daarvan zijn ze net zozeer onderdeel van de organisatie als medewerkers die wel op de loonlijst van de gemeente staan.’

De overstap naar de gemeente wordt zeer gewaardeerd door de voormalige Alescon-medewerkers, merkt Chris Kombrink. Hij is een van de drie opzichters c.q. voormannen bij de gemeente. ‘De gemeentelijke werkkleding wordt met trots gedragen, en zelfs het Alescon-logo op de voertuigen werd afgeplakt of met gele verf bedekt. Je ziet het ook terug in de motivatie. Het ziekteverzuim is bijvoorbeeld aanzienlijk gedaald sinds de overstap.’



◀ Werken in het groenbeheer. (foto: niet gemeente Tynaarlo maar gemeente Dalfsen)

Intensieve begeleiding op de werkvloer

De verbeterde motivatie heeft mogelijk ook te maken met intensievere en beter passende begeleiding op de werkvloer. Kombrink: 'We zitten er letterlijk bovenop. Bij Alescon was de directe begeleiding de laatste jaren wat minder geworden omdat de voormannen steeds vaker uitstroonden naar regulier werk. Ploegen werden groter en de afstand naar de leiding groeide.' Kuiper vult aan: 'Het is ook een bewuste keuze van ons geweest om te focussen op begeleiding op de werkvloer. Dat maakt andersoortige begeleiding, vaak sociaal, in veel gevallen overbodig. En als we toch specialistische begeleidingsvragen hebben, dan kunnen we die extern inhuren via de gemeente Assen, die hiervoor een werkpunt heeft opgericht. Ik wil overigens onze voormannen en opzichters een groot compliment maken, want ze hebben er bij Gemeentewerken met oorspronkelijk 35 fte's er 23 bij gekregen, zonder extra collega's aan te nemen. We zijn wel gegroeid van vier naar zes wijkploegen. En we hebben een stuk administratie bij de opzichters weggenomen en elders bij Gemeentewerken ondergebracht.'

Om hun extra taken goed te kunnen uitvoeren, heb-

ben de voormannen, opzichters en Kuiper een vrij uitgebreide cursus gekregen voor het aansturen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoewel Kombrink hier al uitgebreide ervaring mee had in zijn vorige baan, vond hij het toch een nuttige cursus. 'Vooral als onderlegger, zodat we als voormannen dezelfde dingen hebben meegekregen. Maar het belangrijkste is dat je de mensen gewoon persoonlijk leert kennen. Dat je beschikt over geduld en een lange adem. En als er iets niet goed loopt, zeg ik tegen de medewerker in kwestie: ga zelf maar eens ontleden wat hier nu misgaat en kom dan weer terug. Vaak blijkt er dan maar een heel klein stukje te ontbreken waardoor de rest ook niet goed gaat. Op die manier haal je het beste in mensen naar boven, je ziet mensen ook groeien, dat vind ik prachtig.' Kuiper: 'Het is bijvoorbeeld mooi om te zien dat iemand die eerst niet zelfstandig met een bosmaaier kon werken, dat nu wel kan. Het werk bij de gemeente is bovendien breder geworden voor de voormalige SW'ers. Bijvoorbeeld het planten in het voor- en najaar: dat hadden we de laatste jaren overgenomen van Alescon. Nu doen de voormalige SW'ers het weer, maar dan in de nieuwe arbeidsconstructie.'

Kenmerken en vaardigheden

Er zit natuurlijk heel wat variëteit in de kenmerken en vaardigheden van de voormalige SW'ers. Maar in de meeste gevallen gaat het om mensen met een licht verstandelijke beperking. Kuiper: 'We zijn een landelijke gemeente en dat zie je ook terug bij de doelgroep. Veel mensen werken aan het onderhoud in hun eigen dorp of buurt. In Assen zie je meer verscheidenheid; daar bestaat bijvoorbeeld een deel uit langdurig werklozen, bij wie de begeleiding vaak wat meer aandacht vraagt. Ik verwacht dat we in de nabije toekomst ook meer met "zwaardere" gevallen te maken krijgen, want er vindt natuurlijke uitstroom plaats en door de krappe arbeidsmarkt zal de instroom steeds vaker moeilijker bemiddelbare mensen met zich meebrengen.' Kombrink en Kuiper gaan deze uitdaging graag aan, want hoe moeilijker bemiddelbaar, hoe meer persoonlijke groei er mogelijk is. En de organisatie heeft inmiddels goed kunnen warmdraaien om ook deze bemiddeling aan te kunnen.

Door de persoonlijke benadering, op de werkvloer, is het extra belangrijk mensen goed te leren kennen. Kombrink: 'Als iemand bijvoorbeeld gedetineerd is geweest, wil ik wel weten waarvoor, want dan kan ik deze persoon beter begeleiden.' Maar doordat de mensen niet op de loonlijst van de gemeente staan, blijven de relevante dossiers gesloten voor de gemeente. Dat is soms lastig, erkent Kombrink. 'Zo is ons werk VCA gecertificeerd (Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers, red.). De certificeringsinstantie verlangt van ons dat we alle relevante dossiers overhandigen maar dat kunnen we dus niet. We zoeken nu de oplossing in het zelf opstellen van rapporten die we laten toetsen door de relevante organisaties.

De gemeenten Assen en Aa en Hunze, die ook meedoen met het detachingsprogramma, zijn anders van karakter en organisatiestructuur dan Tynaarlo.

WEBSITES

www.tynaarlo.nl
www.wpda.nl



FOTO: GEMEENTE TYNAARLO

Kuiper: 'Wij doen relatief veel in eigen beheer. Aa en Hunze besteedt het groendonderhoud grotendeels uit aan het SW-bedrijf; Assen zit daar tussenin met een mix van aanbesteden en zelf doen. Dat is geen probleem, maar het is wel goed om met elkaar in contact te blijven over het soort begeleiding, want in zekere zin vissen we in dezelfde vijver. Daarnaast is het goed om te blijven kijken of we inniger kunnen samenwerken en daarmee synergie kunnen bereiken. We zouden bijvoorbeeld materieel aan elkaar uit kunnen lenen, waardoor we met een vrachtwagen minder toe kunnen om maar wat te noemen. Of misschien kunnen we in de toekomst zelfs een gezamenlijke werf gaan openen. Zover is het nog niet, maar het is wel een ambitie voor de toekomst.'

▲ De 'bladtrein' van Tynaarlo in actie.

Tenslotte: de mens voorop

Tynaarlo heeft met deze stap het werk nog meer binnen de eigen organisatie gehaald. Dat is een bewuste keuze en het bevalt prima. Daarmee willen Kuiper en Kombrink niet zeggen dat andere arrangementen in andere gemeenten niet voldoen. 'In Zoetermeer is vrijwel alles uitbesteed, die zijn daar tevreden over omdat het kennelijk past bij die gemeente en die situatie. We zouden aan andere gemeenten alleen willen meegeven: zorg dat de mens altijd voorop blijft staan. En in Tynaarlo zijn we niet zo van de doorwrochte vergezichten, we hadden ook geen vastomlijnd plan van tevoren. We zijn werkenderwijs tot deze oplossing gekomen, waarbij het plezier voorop staat.' ●