

***Leren en werken
in wijk en bedrijf***

***Leren en werken
in wijk en bedrijf***

Simon Duindam

Schrijver: Simon Duindam (sduindam@theinnovationtree.nl)

Coverontwerp: Brave New Books

ISBN: 9789402138542

© Simon Duindam (2015)

Inhoud

1. Inleiding.....	9
1.1 Probleemeigenaar van een groot aantal maatschappelijke doelstellingen en uitdagingen.....	13
1.2 Grote organisaties en de participatiewet.....	14
1.3 Drijfveren van stakeholders bij een leerwerkbedrijf.....	15
1.4 Demografische ontwikkelingen	16
1.5. Het perspectief van de klant en de deelnemer van een leerwerkbedrijf	16
2. De algemene filosofie achter leerwerkbedrijven	19
2.1. De transactiekostentheorie.....	19
2.2. Een markt voor sociale dienstverlening.....	21
2.3. Leren en werken.....	25
2.4. Sociale wijkteams.....	26
2.5. De rol van de overheid, het maatschappelijk middenveld en het bedrijfsleven.	28
2.6. De paradox tussen de beschikbaarheid van mensen en de mensen die nodig zijn	32
3. De omgeving van een leerwerkbedrijven – decentralisaties.....	33
3.1. Gemeenten.....	33
3.2. Woningcorporaties	39
3.3. Zorginstellingen en de dienstverlening aan particulieren	41
3.4. Welzijnsinstellingen	45
3.5. Scholen	46
3.6. Het ondernemingsdomein.....	48
4. Leren en werken	53
5. Geldstromen en dienstencheques	71
5.1. Inleiding.....	71
5.2. Dienstencheques.....	77
6. Bedrijfsvoering	83
6.1. Inleiding.....	87
6.2. De begroting van Betere Buren voor het jaar 2	95
6.3. De begroting van Betere Buren voor het jaar 3 en 4.....	99
6.4. Het gebruik van ICT in een leerwerkbedrijf.....	105
6.5. Uitbesteden/aanbesteden of zelf doen	107
7. Ontwikkelstappen voor een leerwerkbedrijf.....	111

1. Inleiding

Dit boek gaat over de combinatie van leren en werken binnen een leerwerkbedrijf. Een leerwerkbedrijf dat bijvoorbeeld in een wijk is gevestigd en als wijkbedrijf specifieke diensten voor bewoners van de wijk verricht. Of onderdeel is van één organisatie of een verzameling van bedrijven en voor deze organisaties en bedrijven als dienstverlener optreedt. Een belangrijke inspiratiebron voor de combinatie van leren en werken in een specifieke organisatie wordt gevormd door het idee van de werkcorporatie, zoals beschreven door van Schilfgaarde in zijn boek "De Werkcorporatie" uit 1994, de tijd van de Sociale Vernieuwing.

Volgens van Schilfgaarde moet een werkcorporatie worden gezien als een onderneming voor maatschappelijk belang. De werkcorporatie lijkt naar doelstelling en opzet het meest op de woningbouwcorporatie. Immers, de woningwet van 1901 heeft de mogelijkheid geschapen om woningcorporaties op te richten met als doel, met behulp van subsidies, betaalbare, kwalitatief goede woningen te bouwen, te verhuren en te beheren. De werkcorporatie heeft een zelfde doel, maar dan ten aanzien van werk. En een leerwerkbedrijf ten aanzien van de combinatie van leren en werken.

Om te kunnen overleven zal de werkcorporatie moeten functioneren in het economische bestel. De werkcorporatie is dan ook een onderneming die nieuwe markten aanboort, in deze markten 'werk' afzet en dus nieuw werk creëert. Zoals iedere onderneming moet de werkcorporatie toegesneden zijn op het werken in een markt. Dat betekent klanten vinden die willen betalen voor de diensten die aangeboden worden. Het betekent ook: goed leiding geven aan de mensen die in de werkcorporatie werken, zorgen dat er goede kwaliteit geleverd wordt, en daarmee de klanten binden. Er moet niet alleen gewerkt worden, er moeten ook facturen uit gaan en die moeten betaald worden.

Een leerwerkbedrijf voegt daar de taak van de ontwikkeling van medewerkers aan toe. Door te werken, kan er ook geleerd worden. Juist omdat de werkplek en de juiste ondersteuning bij het werken een uitstekende plek is om aan de hand van vele ervaringen en voorbeelden ook te leren.

Mensen komen in dienst bij een leerwerkbedrijf, krijgen loon van het leerwerkbedrijf en verrichten ook werk voor het leerwerkbedrijf. De basis is een arbeidsovereenkomst, gekoppeld aan een scholing - of

BOX 1: Régie de Quartier

Wijkbedrijven zijn helemaal niet nieuw, zij kennen hun basis in Parijs waar buurten door middel van "Régie de quartier" invulling gaven aan een sociaal vernieuwingsbeleid dat in Nederland furore maakt tijdens het kabinet Lubbers/Kok eind jaren 80. Wijkbedrijven waren in de tussenliggende 25 jaar wel een beetje verloren gegaan, doch de inzichten van toen, pakkend verwoord in de geschriften van Paul van Schilfgaarde, met de titel "de werkcorporatie" en "werk voor iedereen" zijn nu bijzonder actueel binnen alle gedachten rondom een participatiesamenleving: de interesse voor wijkbedrijven is weer toegenomen. Dat is niet verwonderlijk, daar de uitgaven voor gemeenten aan uitkeringen en het bijlappen van de tekorten bij werkvoorzieningsorganisaties hoog zijn en de noodzaak om deze te doen verminderen groot is.

omscholingsovereenkomst en een opdracht voor het leerwerkbedrijf de medewerker zo snel als mogelijk in te zetten in een opvolgende baan bij een bedrijf of organisatie buiten het leerwerkbedrijf. Deze opdrachten met betrekking tot ontwikkeling en doorstroom zijn voor een leerwerkbedrijf essentieel, omdat werkgelegenheidsprojecten nog te vaak worden opgericht zonder dat er een garantie is op een baan, waardoor de eventueel opgebouwde kennis weer als sneeuw voor de zon verdwijnt, indien de initiële periode binnen een leerwerkbedrijf is afgesloten.

In een leerwerkbedrijf draait het om het verlenen van diensten. Zeker als een leerwerkbedrijf de vorm heeft van een wijkbedrijf. Een wellicht nieuw gezicht dat noodzakelijk is geworden door enerzijds het opdrogen van diverse industriële opdrachten, waarmee vele WSW-bedrijven zich eerder mee bediend hebben en anderzijds als gevolg van de noodzaak tot bundeling van krachten als gevolg van de decentralisatie van diverse vormen van uitvoering van beleid in het sociale domein in een gemeente.

In het bijzonder kan een wijkbedrijf gezien worden als een servicecentrum voor woon-, zorg-, leefbaarheids- en facilitaire diensten, waarbij de gemeentelijke overheid een groot belang heeft, dat deze diensten ook daadwerkelijk aangeboden kunnen worden. Door haar zelf of door andere groepen in de samenleving.

Een leerwerkbedrijf in de vorm wijkbedrijf neemt de onderlinge dienstverlening (“sociale diensten”) tussen bewoners van een wijk, buurt of kern als uitgangspunt voor alle haar werkzaamheden en kijkt op welke wijze deze diensten kunnen dienen voor:

- a. Het vergroten van de vraag naar deze diensten
- b. Het vergroten van het aanbod van deze diensten
- c. De ontwikkeling van mensen in een werkomgeving
- d. De organisatorische inrichting van de samenwerking
- e. De fysieke inrichting van het dienstenaanbod
- f. De rol van wijkbedrijven bij deze diensten

Voor alle leerwerkbedrijven geldt dat het opleiden door middel van leerwerktrajecten en het bedienen van klanten door middel van verschillende soorten diensten de kern van het bedrijf zijn. Werkprocessen in leerwerkbedrijven kennen de kwaliteitsmaatstaven, die ook aan de orde zijn bij

de werkprocessen binnen de relevante kwalificatiedossiers van het MBO-onderwijs.

Omdat leren en werken in een wijkbedrijf gelijk opgaat, kent iedere opleiding feitelijk het karakter van een “action learning”-programma. Al is dat bij de laagste opleiding veelal beperkt tot het feitelijk goed uitvoeren van (gestandaardiseerde) taken, het begrijpen van de instructie en terugkoppeling die daarbij hoort, en de registratie van de verrichte taken in een onderwijskundig portfolio, die op deze wijze tevens kan dienen als registratiesysteem voor verrichte diensten met een bepaalde kwaliteit.

Het duurzaam functioneren van een Leerwerkbedrijf is niet alleen een vraagstuk van de juiste samenwerking of coördinatie van werkzaamheden van verschillende organisaties. Het vraagt ook om een gemotiveerde inzet van de verschillende actoren (participanten) die een Leerwerkbedrijf maken. Dat wil zeggen van medewerkers van een leerwerkbedrijf als deelnemers aan hun leerwerktrajecten, van de kwaliteit van de leermeesters van een leerwerkbedrijf, van de kwalitatief goed coördinatie van de diverse interne en externe processen van een leerwerkbedrijf door een bedrijfsleider, en door de betrokken inzet van docenten van een onderwijsinstelling, die gezamenlijk met de leermeester invulling geven aan het gecombineerde onderwijstraject dat tot een MBO-diploma moet leiden.

Deze actoren vormen met de klanten van een leerwerkbedrijf de operationele (interne) kern van een leerwerkbedrijf. Daarnaast bestaat er ook een externe kern, waarin de samenwerking rondom het leerwerkbedrijf haar vorm moet krijgen. In deze externe kern functioneren beleidsmedewerkers, bestuurders van maatschappelijke organisaties en financiers, alsmede weer de bedrijfsleiders van een leerwerkbedrijf, zodat de koppeling tussen de interne en de externe kernen van een duurzaam leerwerkbedrijf ook daadwerkelijk tot stand komt. Eventueel is hier ook ruimte voor een ondersteunings- of ontzorgingsorganisatie.