

**OR bijdrage beeldvormende raadsvergadering gemeente Roosendaal d.d. 1-10-2014**

Vanaf 1 januari 2015 treedt de participatiewet (PW) in werking. De OR van WVS-groep onderschrijft het uitgangspunt van de PW dat iedereen in onze samenleving naar vermogen moet kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

De doelgroep die onder de PW valt kent een grote diversiteit van oorzaken waarom deze mensen een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Je kunt hierbij denken aan mensen met een psychische, verstandelijke, fysieke en/of sociaal maatschappelijke beperking. Om deze doelgroep toe te leiden naar de arbeidsmarkt zijn er deskundige uitvoeringsorganisaties nodig die bekend zijn met de problematiek om deze mensen op een juiste manier te plaatsen bij een werkgever.

WVS-groep is 40 jaar geleden door 24 gemeenten opgericht om de eerder genoemde doelgroep te begeleiden en te trainen, met als doel werkzaamheden te verrichten zowel binnen de WVS-groep als buiten bijv. bij gemeenten of het reguliere bedrijfsleven. Dit heeft er toe geleid dat er op dit moment ongeveer 1800 mensen van de 3000, buiten de infrastructuur van WVS-groep werkzaam zijn. Dat is toch geen sinecure. Door de jaren heen heeft WVS-groep veel ervaring, kennis en kunde opgedaan om een juiste match te realiseren tussen SW medewerker(s) en het reguliere bedrijf m.n. door middel van individuele en/of groepsdetacheringen. Mede door deze werkwijze heeft WVS-groep een groot klantenbestand in de regio opgebouwd van ongeveer 700 opdrachtgevers. Ook kent WVS-groep een grote diversiteit aan werksoorten van simpel in- en ompakwerk tot meer gecompliceerde werkzaamheden zoals trappen- en kabelboommontage en assemblagewerkzaamheden, postbezorging, groen- en schoonmaakwerkzaamheden. WVS-groep beschikt dus over een groot aantal verschillende soorten leer/werkplekken

Per 1 januari 2015 gaat de SW op slot voor nieuwe instroom van SW medewerkers. Door natuurlijk verloop zal dan de SW-populatie afnemen. Voor WVS-groep breekt er dan een nieuw tijdperk aan.

De OR ziet een duidelijke rol weggelegd voor WVS-groep binnen de PW. Zoals eerder door uw gemeenteraad vastgesteld wilt u de know how die WVS-groep in al die 40 jaar heeft opgebouwd, benutten voor de doelgroep van de PW. WVS-groep beschikt over een afdeling diagnostiek met een loonbaanadviseur en praktijkonderzoekers. Zij kunnen de vaardigheden en kennis van de doelgroep van de PW in beeld brengen en een individueel trajectplan uitzetten. Om dit traject goed te laten verlopen worden de mensen – waar nodig en op maat - ondersteund en begeleid door trajectbegeleiders, jobcoaches en detacheringsconsulenten naar zo regulier mogelijk werk.

Dat er met de invoering van de PW binnen WVS-groep veranderingen dienen plaatsvinden is voor de OR duidelijk. De PW is o.i. niet alleen opgezet vanwege ideologische redenen maar ook voor het realiseren van een forse bezuiniging. Deze bezuiniging maakt de noodzaak tot samenwerking alleen maar groter. Dubbelingen in de keten moeten dan ook worden uitgesloten. Onderlinge afstemming tussen gemeenten, werkplein, WVS-groep en UWV zijn hierbij van belang.

De OR maakt zich grote zorgen over de mensen die gaan vallen onder beschut werk. Er zijn al enkele gemeenten in Nederland die hebben besloten vanwege hun financiële positie hieraan geen invulling te gaan geven. Dit betekent, dat de zwakste groep uit de samenleving niet kan deelnemen aan het arbeidsproces. Vooral voor deze groep mensen is werk van belang. Het geeft hen eigen waarde en voelen zich betrokken bij de maatschappij. Immers we hebben het over PARTICIPEREN en niet over thuiszitten.

“Werk is de beste zorg”. Dat blijkt uit het praktisch onderzoek naar de aansluiting tussen dagbesteding en beschut werken, uitgevoerd tussen december 2012 en juni 2014 door Berenschot B.V..

Wij hopen dat uw raad, bij het vaststellen van de verordening beschut werk er op zal toezien dat deze mensen niet tussen wal en schip vallen. Het past immers niet in de geest van onze participatiemaatschappij om deze mensen thuis te laten zitten. Uw raad heeft reeds enkele jaren geleden besloten dat WVS-groep beschut werk zal gaan uitvoeren.

Dit betoog van de OR van WVS-groep gaat niet over het behoud van de huidige WVS-organisatie maar wel over de zorg die de OR heeft om de kennis en kunde die vereist is voor de voor de uitvoering van de PW, te behouden en gebruik van te maken.

De OR is blij met het besluit van uw gemeenteraad dat de tijdelijke SW contracten voor 2015 zijn veiliggesteld en hoopt dat dit standpunt de komende jaren gehandhaafd blijft.

Ondernemingsraad WVS-groep

Informatie kunt u verkrijgen bij de voorzitter van de OR, de heer J. Snepvangers, tel. 06-30754760 of via email : [jsnepvangers@wvsgroep.nl](mailto:jsnepvangers@wvsgroep.nl)

Bijgevoegd is de OR reactie n.a.v. de concept beleidsnota Participatiewet van de 6 gemeenten.



**Ondernemingsraad**  
Postbus 1130  
4700 BC Roosendaal

Telefoon 0165 - 596 500  
Fax 0165 - 561 263  
E-mail [or.secretariaat@wvsgroep.nl](mailto:or.secretariaat@wvsgroep.nl)

**Gemeente Roosendaal**  
T.a.v. mevrouw Z. Mazouz  
Postbus 5000  
4700 KA ROOSENDAAL

Onderwerp Reactie Beleidsnota Participatiewet  
Uw brief van Uw kenmerk  
Ons kenmerk OR-14000080\KL  
Bijlagen

Roosendaal, 18 augustus 2014

Geachte mevrouw Mazouz,

Daar de gemeente Roosendaal de gelegenheid biedt om te reageren naar aanleiding van de Beleidsnota Participatiewet wil de OR van WVS-groep hier graag gebruik van maken. Daarvoor onze dank.

#### **Reactie beleidsnota Participatiewet**

In de inleiding schrijft u dat op 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht wordt en dat de processen rond de WVS-groep en het huidige en nieuw te vormen Werkplein in samenhang gezien dienen te worden met de Jeugdzorg en de AWBZ. De OR deelt deze mening en ziet een duidelijke rol weggelegd voor de WVS-groep én voor het huidige en nieuw te vormen werkplein.

Het werkplein Etten-Leur is de samenwerking van 6 gemeentelijke sociale diensten die beoordelen of een inwoner al of niet in aanmerking komt voor een uitkering en verstrekken daarna de uitkering.

In de nieuwe ontwikkelingen meldt de inwoner die meent recht te hebben op een uitkering zich bij "de poort" en daar wordt tevens beoordeeld welke ondersteuning hij/zij nodig heeft voor de weg naar werk. In 1974 hebben de gemeenten in West Brabant besloten om voor het uitvoeren van de Wet Sociale Werkvoorziening het Werkvoorzieningsschap West Noord Brabant tot stand te brengen. Deze regionale uitvoeringsorganisatie heeft 40 jaar kennis en kunde opgebouwd in het beoordelen van wat voor ondersteuning (instrumenten) iemand nodig heeft om weer aan het

werk te gaan. Benut deze kennis en kunde, die mede met gemeentelijke financiële middelen is opgebouwd. "De know-how van de WVS-groep moet behouden worden" is één van de 12 gezamenlijke uitgangspunten die door de gemeenteraden van de 9 gemeenten zijn vastgesteld.

De OR is het eens met het uitgangspunt van de Participatiewet dat iedereen naar vermogen moet participeren op de arbeidsmarkt, maar wel met de nadrukkelijke aantekening dat het reguliere werk voor mensen met een (arbeids-)beperking niet voor het oprapen ligt. Zeker niet in een tijd dat veel bedrijven alle moeite moeten doen om hun hoofd boven water te houden. Er verdwijnen steeds meer banen, ook in West-Brabant.

WVS-groep werkt op regionaal niveau in West-Brabant nl. vóór en in 9 gemeenten. Een dergelijke samenwerking past in de geest van de Participatiewet namelijk zoveel mogelijk lokaal en dichtbij de burgers. "Dichtbij huis" is ook één van de 12 vastgestelde uitgangspunten waartoe besloten is.

Wij zijn het met u eens dat de vorming van het Werkplein Etten-Leur veel raakvlakken met de bestaande WVS-organisatie heeft.

U stelt (pag. 5) dat de invoering van de Participatiewet grote gevolgen zal hebben voor de WVS-groep. De OR zou dit geen goede ontwikkeling vinden. Niet vanwege de organisatie WVS-groep maar vanwege het niet gebruiken van de aanwezige know-how en het behouden van werkgelegenheid. Natuurlijk zullen er in de organisatie bijstellingen moeten plaatsvinden die vereist zijn om in de participatieketen een goede rol te kunnen spelen, maar WVS-groep is juist dé uitvoeringsorganisatie die mensen met een (arbeids-)beperking aan een leer-werkplek kan helpen waardoor mensen ontwikkeld en begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt. Een leer-werkplek moet aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. WVS-groep beschikt over een groot netwerk van werkgevers in West Brabant en heeft ± 700 opdrachtgevers. Dit zijn opdrachtgevers waarvoor WVS-groep werkzaamheden uitvoert, maar ook opdrachtgevers waar mensen met een arbeidsbeperking werken, zowel individueel gedetacheerde medewerkers als groepen gedetacheerde medewerkers (WOL = werken op locatie). Het zijn de werkgevers die vacatures zullen moeten leveren. Niet alleen vacatures maar ook de omslag in denken naar functiecreatie zal bij werkgevers op gang gebracht moeten worden. In deze overgangsfase kan WVS-groep een vangnetfunctie vervullen voor de doelgroep van de Participatiewet. Een samenwerkingsverband van 6 gemeenten leidt niet tot meer vacatures, maar kan wel leidend zijn in het stroomlijnen van de werkgeversbenadering. WVS-groep is dé organisatie die leer-werkplekken heeft en mensen ontwikkelt en begeleidt. Op dit moment werken er bij WVS-groep ±3.000 medewerkers, waarvan ± 2.000 medewerkers buiten en ± 1.000 medewerkers in de industriële bedrijven.

Op pag. 8 staat dat het proces van arbeidsontwikkeling integraal zal worden benaderd en dat u dit vanuit één organisatie voor de regio wil organiseren. Dit ondersteunen wij volledig. Wij hebben de indruk dat het werkplein Etten-Leur het proces begeleidt maar niet de uitvoering voor haar rekening neemt. WVS-groep heeft voor arbeidsontwikkeling de benodigde instrumenten, kennis en kunde in huis. Hierin is de laatste jaren flink geïnvesteerd. Het verbaast overigens de OR wel dat in deze beleidsnota wordt geconstateerd dat het werkplein Etten-Leur en WVS-groep elkaar overlappen. Je zou toch mogen verwachten dat bij de oprichting van het werkplein Etten-Leur hierbij is stilgestaan. Immers de 6 gemeenten participeren in dezelfde Gemeenschappelijke Regeling(en).

De OR deelt de mening, dat gemeenten zoveel mogelijk de regierol willen houden over het traject dat inwoners krijgen aangeboden om naar eigen vermogen te participeren, maar met de toevoeging op basis van gelijkwaardigheid m.a.w. niet alleen de meest zwakke (onmondig en fysiek/psychisch beperkt) maar ook de meest verbale (arbeids-)beperkten. Immers niet iedereen die nu een uitkering van de gemeente heeft staat te juichen wanneer voor de uitkering een tegenprestatie geleverd moet gaan worden.

Op pag. 9 en 10 spreken "wijk/kerngericht", "behouden wat goed werkt" en "beperken van administratieve lasten en dubbelingen voorkomen" de OR erg aan. Immers zonder werkgevers zullen er geen mensen met een (arbeids-)beperking op regulier werk terecht komen. Eerder hebben we al aangegeven dat er zo dicht mogelijk bij de burgers naar mogelijkheden gezocht dient te worden en behouden moet worden wat momenteel goed werkt. De OR mist bij het beperken van administratieve lasten en dubbelingen voorkomen, hoe u dat gaat doen. De integrale benadering en verbinding tussen het Werkplein Etten-Leur en WVS-groep verdient naar onze mening alle aandacht.

Op pag. 16 worden de doelgroepen van de Participatiewet schematisch weergegeven. De doelgroep 80-100% heeft geen of nauwelijks ondersteuning nodig. Op dit moment wordt deze groep voor de gemeente Roosendaal door Baanbrekend bemiddeld. WVS-groep zou degenen uit deze doelgroep die enige ondersteuning nodig hebben ook middels een leer-werkplek naar de arbeidsmarkt kunnen begeleiden. Bij de doelgroep 40%-80% wordt bij de instrumenten leer-werkplekken gemist. De groep 40%-60% zal hoofdzakelijk aangewezen zijn op een leer-werkplek waar de "sterkeren" de "zwakkeren" kunnen ondersteunen. Dit kan heel goed in groepjes met werkleiding vanuit WVS-groep. In de groep 60-80% zullen mensen zitten die individueel geplaatst kunnen worden bij werkgevers (gedetacheerd).

De groep 30%-40% is aangewezen op beschut werk. De gemeenteraden hebben bij het vaststellen van de 12 uitgangspunten besloten dat Beschut Werk door WVS-groep uitgevoerd blijft worden.

De OR maakt zich het meeste zorgen over de doelgroep die op beschut werk is aangewezen. Op pag. 22 staat dat de loonkosten voor beschut werken zwaar zullen drukken op de toch al beperkte financiële ruimte in het beschikbare Participatiebudget en zullen gemeenten terughoudend moeten zijn met het aanbieden van beschut werk. Als deze mensen achter de geraniums terecht komen is dit een actie die riekt naar korte-termijn-denken. Immers deze groep zal uiteindelijk de gemeenten veel meer geld gaan kosten op het gebied van zorg en sociaal isolement. Dat past o.i. niet in een participatiemaatschappij.

De Participatiewet is niet louter door idealisme tot stand gekomen maar ook door een sterke financiële prikkel. Het oppakken van de Participatiewet door 6 gemeenten is lovenswaardig mits er ruimte blijft voor maatwerk. U geeft aan dat er scherpe keuzes gemaakt zullen moeten worden t.a.v. (financiële) middelen voor de doelgroep van de Participatiewet. Daarbij stelt u dat de "klant" (werkgever en potentiële werknemers) centraal staat en niet de organisatiestructuur. Deze mening onderschrijft de OR volledig. Een evenwichtige verdeling van aandacht voor alle doelgroepen binnen de Participatiewet is sociaal. Louter een financiële invalshoek is o.i. korte-termijn-werk. Het gaat om de mensen achter de cijfers. WVS-groep, waarvan u (mede-)eigenaar bent, biedt kennis, kunde en leer-werkplekken. Een leer-werkplek om mensen te ontwikkelen en te begeleiden naar de reguliere arbeidsmarkt. U kunt o.i. in de gemeenschappelijke regeling, die aangepast dient te worden aan de nieuwe ontwikkelingen, afspraken maken en vastleggen hoe deze arbeidsontwikkelactiviteiten financieel verantwoord dienen te worden. Het zou geldverspilling zijn om WVS-groep drastisch af te bouwen immers de kennis en kunde kunnen t.b.v. het Werkplein Etten-Leur uitstekend van pas komen.

Tot slot maakt de OR zich zorgen over de diverse samenwerkingsverbanden die inmiddels al bestaan of nog tot stand komen. Deze mogen niet uitmonden in praatclubs maar de toegevoegde waarde hiervan zal voor de burgers duidelijk moeten zijn. Indien deze activiteiten, inclusief het werkplein Etten-Leur en WVS-groep uit het Participatiebudget betaald dienen worden, kunnen er door ontschotting van diverse (gemeentelijke) overlegstructuren financiën bespaard worden om weer meer burgers te laten participeren. Binnen het gebied van het Werkbedrijf (19 gemeenten) functioneren 3 SW-bedrijven (WVS-groep, ATEA/BSW, GO). Wij vragen deze samenwerking goed te stroomlijnen zodat deze bedrijven niet in dezelfde vijver zitten te vissen, zowel wat plaatsingsmogelijkheden als het uitvoeren van werkzaamheden betreft. Onderlinge concurrentie is uit den boze.

### **OR visie WVS-groep**

De mogelijke rol die WVS-groep binnen de participatieketen kan hebben is voor de OR op hoofdlijnen duidelijk. Door het op slot gaan van de SW per 1-1-2015 wordt het SW bestand afgebouwd door natuurlijke uitstroom. Daarnaast kunnen de gemeenten SW-medewerkers die voldoende getraind zijn begeleiden naar de arbeidsmarkt. Deze leer-werkplekken kunnen met nieuwe instroom van de Participatiewet weer ingevuld worden. Door de meer in- en uitstroombewegingen zal de dynamiek in de WVS organisatie alleen maar toe nemen. Van werkleiding en medewerkers zal dit meer flexibiliteit vragen dan tot heden het geval is. Vanuit het werkplein kan de regierol per individu vervuld worden. Op die manier kan de doelstelling die per ontwikkel- en begeleidingstraject is afgesproken, gevolgd worden. Door deze samenwerking zal de know-how van al degenen die hierbij betrokken zijn alleen maar toenemen. Dat álles in het belang van alle bewoners van West-Brabant.

Uiteraard is dit een OR visie op hoofdlijnen maar wij zijn graag bereid om e.e.a. toe te lichten.

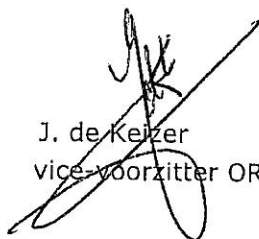
### **Tot slot**

Er staat een infrastructuur die goed functioneert en ons advies is "bezint eer ge begint" aan het drastisch veranderen van WVS-groep. U maakt zich terecht druk om de werkgelegenheid in West-Brabant n.a.v. het sluiten van Philip Morris en Tetra Pak, maar u bent verantwoordelijk voor een SW-bedrijf waar 3000 mensen werken en die al 3 jaar in onzekerheid verkeren. De tijd dringt. Wij worden dagelijks met collega's geconfronteerd die in onzekerheid verkeren.

Met vriendelijke groeten,  
Namens de Ondernemingsraad



J. Snepvangers  
Voorzitter OR



J. de Keizer  
vice-voorzitter OR