



# **Verbetervoorstellen t.b.v. Werkvoorzieningschap Weert e.o. De Risse**

Bij Werkvoorzieningschap De Risse werken ongeveer zeshonderd mensen in WSW-verband. Veel van hen gaan met plezier naar hun werk en dat moet ook vooral zo blijven. Ook zijn er meerdere leidinggevenden die wél hun uiterste best doen om een goede werkleider voor de SW'ers te zijn. Maar toch ...

De situatie bij Werkvoorzieningschap De Risse is al jarenlang verre van ideaal, zelfs verre van normaal. Al vanaf midden jaren negentig werden wij veelvuldig geconfronteerd met klachten van SW'ers over de werksituatie bij De Risse en de wijze van omgaan van leidinggevenden met SW'ers. Eindelijk begint het erop te lijken dat hun schreeuw om hulp gehoor gaat vinden.

Onze verbetervoorstellen vinden hun oorsprong in de klachten en opmerkingen die wij jaren lang hebben genoteerd (en doorgegeven aan degenen die verantwoordelijk waren en/of zijn). Vele gesprekken met individuele werknemers van De Risse en groepen werknemers zijn voorafgegaan aan de concrete formulering van deze verbetervoorstellen. Ook de intensieve contacten en besprekingen met het comité 'De Risse sociaal' hebben hieraan in belangrijke mate bijgedragen.

Wij hopen dat deze verbetervoorstellen een goede hulp zullen zijn om Werkvoorzieningschap De Risse weer op het juiste spoor te zetten. Echter, zonder een kritische blik van de gemeenteraad, zonder echt onafhankelijk onderzoek, zonder krachtdadig handelen en zonder informatie van de werkvloer zal verbetering uitblijven.

Socialistische Partij afdeling Weert  
L. Haex-van der Vegt (voorz.)  
Augustus 2004

## **INHOUD**

<b>1. TWEE VERTREKPUNTEN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. STRUCTURELE AANDACHT EN CONTROLE VANUIT DE GEMEENTE .....</b>	<b>5</b>
<b>3. HET SOCIAAL JAARVERSLAG .....</b>	<b>7</b>
<b>4. INDICATIESTELLING EN PASSEND WERK .....</b>	<b>10</b>
<b>5. VERTROUWENSPERSONEN, KLACHTENMELDPUNT, EN MEER ... ..</b>	<b>11</b>
<b>6. DESKUNDIGHEID LEIDING .....</b>	<b>13</b>
<b>7. ONDERZOEKEN .....</b>	<b>14</b>
<b>8. TOT SLOT .....</b>	<b>15</b>
<b>BRONVERMELDING:.....</b>	<b>16</b>
<b>MEER DOCUMENTATIE:.....</b>	<b>16</b>

## **1. TWEE VERTREKPUNTEN**

Voor onze verbetervoorstellen gebruiken we twee vertrekpunten:

1. De misstanden bij Werkvoorzieningschap De Risse
2. De Wet Sociale Werkvoorziening 1997

### **1.1 De misstanden bij Werkvoorzieningschap De Risse**

Deels komen de misstanden bij De Risse voort uit het landelijke beleid voor de sociale werkvoorziening (o.a. de budgetfinanciering), waardoor het sociale aspect naar de achtergrond verdwijnt en het accent meer op de productie komt te liggen. Veel van de huidige problemen zijn echter ook een gevolg van onvoldoende aangepast werk (werknemers worden aangepast aan het werk in plaats van het werk aan de werknemers), ondeskundige leiding en van onvoldoende toezicht op de kwaliteit van de indicatiestelling en controle op de naleving daarvan.

Falende procedures en falende leiding dragen er toe bij dat misstanden niet worden aangepakt en blijven bestaan. Door een sfeer van angst te scheppen, door intimidatie en machtsmisbruik ('denk aan je toekomst!') worden misstanden vaak niet eens gemeld. Wanneer een werknemer zich ziek meldt of onwettig afwezig is, wordt zelden naar de oorzaak gekeken en naar een oplossing gewerkt, maar meteen overgegaan tot looninhouding, andere sancties of bepaalde vormen van intimidatie.

### **1.2 De Wet Sociale Werkvoorziening 1997**

De Wet Sociale Werkvoorziening kent enkele artikelen die, zeker wat het functioneren van De Risse en de daar bestaande problemen betreft, van belang zijn:

Artikel 2 lid 1: *“De gemeente draagt er zorg voor dat zij aan zoveel mogelijk ingezetenen, die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep behoren, een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aanbiedt voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden.”*

Artikel 3 lid 1: *“De arbeid, bedoeld in artikel 2, eerste lid, is gericht op het behouden dan wel het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden.”*

Artikel 3 lid 2: *“Bij de aanpassing van de omstandigheden, bedoeld in artikel 2, eerste lid, wordt rekening gehouden met het advies ter zake dat in de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking is opgenomen.”*

Deze artikelen vormen de kern van de huidige sociale werkvoorziening. En dus ook voor De Risse. Werkvoorzieningschap De Risse dient voor haar werknemers een beschermde en aangepaste werkplek te zijn waarbij er naar gestreefd wordt de restcapaciteit (in arbeidsvermogen) van werknemers te herstellen (reïntegratie), te behouden en te bevorderen. Dat is de sociale doelstelling.

Daarlangs is er nog een economische doelstelling en dat is dat de SW'er door het inzetten van zijn/haar capaciteit een bijdrage kan leveren aan onze gezamenlijke welvaart. Maar deze economische doelstelling is ondergeschikt aan de sociale doelstelling. De sociale doelstelling dient voorop te staan.

## **2. STRUCTURELE AANDACHT EN CONTROLE VANUIT DE GEMEENTE**

De Wet Sociale Werkvoorziening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Rijk en gemeenten (memorie van toelichting bij de nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening 1997).

Artikel 2 lid 3 WSW: *“Het gemeentebestuur kan een rechtspersoon aanwijzen ten behoeve van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening. Het gemeentebestuur regelt in het aanwijzingsbesluit de inhoud van de rechtsbetrekking tussen de gemeente en de betrokken rechtspersoon.”*

Verantwoordelijkheid en uitvoering. De gemeente Weert heeft de uitvoering van de WSW overgedragen aan Werkvoorzieningschap Weert e.o. De Risse. Bij ons is in de voorbije jaren de indruk sterker geworden dat de gemeente bij de overdracht van de uitvoering ook haar wettelijke en morele verantwoordelijkheid uit handen heeft gegeven. Meer dan controle van de financiële cijfertjes hebben we niet kunnen waarnemen. Naar onze mening is het voor de gemeente de hoogste tijd die verantwoordelijkheid weer op te eisen en op zich te nemen.

### **2.1 Sociaal jaarverslag**

De gemeente moet waarborgen dat de subsidie voor de Sociale Werkvoorziening wordt gebruikt waarvoor ze bedoeld is. Daarom moet de raad de sociale doelstelling van de SW op een aantal belangrijke punten kunnen toetsen. Alleen het financiële jaarverslag is daarvoor onvoldoende. Echt inzicht in de realisering van de sociale doelstelling wordt pas geboden in een sociaal jaarverslag. We zijn blij dat alle raadsfracties onlangs hebben ingestemd met het voorstel tot invoering van het sociaal jaarverslag. Van belang is nu welke onderwerpen in het sociaal jaarverslag moeten worden opgenomen. In hoofdstuk 3 doen wij daar voorstellen voor.

### **2.2 Ambtelijke ondersteuning**

Binnen de gemeentelijke organisatie moet er snel ambtelijke ondersteuning komen ten behoeve van de controle van de gemeenteraad op de sociale doelstelling van De Risse. Ex-wethouder Balemans gaf in zijn afscheidsbrief al aan hoe beroerd de situatie nu is: ‘Ambtelijk is steun naar De Risse niet georganiseerd, behalve de financiële paragraaf’. Met andere woorden: we hebben als gemeente wél oog voor de financiën van De Risse en stellen daarvoor ook voldoende mensen, tijd en middelen beschikbaar maar we zijn minder geïnteresseerd in de vraag hoe het de mensen vergaat die er werken.

### **2.3 Algemeen bestuur**

De controle op de werkzaamheden van het algemeen bestuur moet worden vastgelegd. Om te beginnen dienen de verslagen van de bestuursvergaderingen aan de gemeenteraden te worden toegezonden.

## **2.4 Gemeenschappelijke regeling**

Daar waar de gemeenschappelijke regeling m.b.t. de verbetervoorstellen niet toereikend of niet helder is, dient deze te worden aangepast.

### **3. HET SOCIAAL JAARVERSLAG**

De Sociale Werkvoorziening is verplicht het juiste werk te zoeken voor haar mensen. Trefwoorden daarbij zijn onder meer indicatiestelling, arbeidsoriëntatie en begeleiding, persoonlijk opleidingsplan, functioneringsgesprekken, werkbeprekingen, training, vorming en vakopleiding en ziekteverzuim. De inspanningen die De Risse m.b.t. deze zaken heeft gedaan moeten zichtbaar zijn in het jaarverslag. De volgende onderwerpen dienen daartoe naar onze mening in het sociaal jaarverslag te worden opgenomen.

#### **3.1 Informatie over de indicatiestelling**

- Hoeveel personen zijn de indicatiestellingscommissie gepasseerd?
- Heeft iedereen zijn indicatierapport getekend voor akkoord?
- Hebben de betrokkenen de mogelijkheid gehad om bezwaar hiertegen in te dienen?
- Welke onafhankelijke commissie heeft een uitspraak gedaan?
- Wat waren de redenen waarom personen afgevallen, niet toegelaten zijn?
- Wat zal er verder met deze personen gebeuren? Waar zijn ze naar toe verwezen?

#### **3.2 Informatie over de Arbeidsoriëntatie en Begeleiding**

De personen die geplaatst zijn behoren getest te worden op hun beperkingen en restcapaciteiten. De afdeling AAB (Arbeidsonderzoek, Arbeidsoriëntatie en Begeleid Werken) verricht deze werkzaamheden. Het accent moet liggen op het activeren van de restcapaciteit. De uitkomsten van de test hebben een verplichtend karakter.

- Zijn alle werknemers die geïndiceerd zijn bij deze afdeling getest en getraind? Zo nee, waarom niet?
- Waaruit heeft de test bestaan?
- Geeft die test voldoende inzicht in de restcapaciteit van werknemers v.w.b. alle relevante handicaps?

#### **3.3 Het Persoonlijk Opleidings Plan (POP)**

De afdeling AAB behoort aan te geven op welk niveau de werknemer na lange werkervaring en begeleiding kan eindigen en wat zijn/ haar waarschijnlijk 'plafond' zal zijn. Ook behoort aangegeven te worden in welk tijdstraject dit plafond redelijkerwijze bereikt zal kunnen worden. Deze gegevens worden in een Persoonlijk Opleidings (of Ontwikkelings-) Plan (POP) verwerkt. De werknemer moet dit POP ondertekenen, daarbij hoort een mogelijkheid tot bezwaar. De werknemer krijgt een afschrift van zijn POP. Gedurende de gehele werkperiode zal zijn POP de leidraad zijn voor zijn toekomst.

Voor het sociaal jaarverslag:

- Het AAB behoort aan te geven waarom sommige nieuwe werknemers niet getest en getraind worden.
- Hoeveel POP'ers zijn er per afdeling.

- Hoever ligt De Risse op schema v.w.b. het einddoel van de werknemers op de afdeling, indien niet op schema dan met redenen aangeven waarom het niet haalbaar was.

Er moet een plan van aanpak worden gemaakt om werknemers van De Risse van wie in het verleden geen POP is gemaakt alsnog te testen.

### **3.4 Functioneringsgesprekken, werkbesprekingen, training, vorming en vakopleiding**

Bij de functioneringsgesprekken zal leidraad moeten zijn het POP met de stand van zaken en hoe men het plafond denkt te kunnen gaan bereiken. Deze functioneringsgesprekken behoren minimaal twee maal per jaar plaats te vinden met personen die hun 'plafond' nog niet bereikt hebben. Een verslag van het gesprek dient ondertekend te worden door de werknemer en werkleiding. De werknemer krijgt een afschrift.

Voor diegenen die hun plafond bereikt hebben volstaat een minimum van éénmaal per jaar een functioneringsgesprek. Ook krijgen zij een recht op onderzoek door AAB naar eventuele verdere groei.

In het sociaal jaarverslag zal aangegeven moeten worden per afdeling:

- Of de benodigde functioneringsgesprekken zijn gehouden.
- Hoeveel van de beschikbare tijd besteed is aan werkbesprekingen, training, vorming en vakopleiding.
- Of de kwaliteit van het werkoverleg toetsbaar is door middel van bijvoorbeeld notulen.

Het zou goed zijn als het bestuur hier kaders voor stelt. Bijvoorbeeld: Twee procent van de beschikbare tijd behoort aan werkbesprekingen, training, vorming en vakopleiding besteed te worden.

### **3.5 Overige gegevens in een sociaal jaarverslag**

- De ziekteverzuimcijfers per afdeling.
- Gegevens m.b.t. langdurig ziekteverzuim inclusief eventuele oorzakelijke relatie met het werk.
- Opleidingsplannen van leidinggevenden moeten inzichtelijk zijn.
- De werkzaamheden van de bedrijfsmaatschappelijk werker moeten inzichtelijk zijn. De Risse moet duidelijk aangeven hoe zij omgaat met de problemen die zich voordoen.
- Inzicht in gratificatieregeling SW'ers in relatie tot niet-SW'ers
- Uitvoering warm weer-regeling

Alle verslagen over het sociaal beleid dienen openbaar te zijn voor iedereen. Alles moet toetsbaar zijn of worden gemaakt. Er moet inzicht komen in wat er precies is gebeurd met klachten. Een duidelijker structuur in de organisatie van verantwoordelijkheden en taken moet worden geschapen. Transparantie in de communicatie dient voorop te staan.



Door ook in een kwartaalrapportage over de verschillende onderdelen van het jaarverslag verslag te doen en dit te agenderen in de raadscommissie Sociale Zaken is structurele aandacht en controle verzekerd.

#### **4. INDICATIESTELLING EN PASSEND WERK**

Gezien de bevindingen van de Inspectie Werk en Inkomen (IWI), waarin zij niet positief is over de indicatiestellingen voor de sociale werkvoorzieningschappen in Nederland dient te worden onderzocht of verbeteringen mogelijk zijn in de indicatiestelling bij De Risse.

*Rapport 'Indicatiestelling sociale werkvoorziening', Inspectie Werk en Inkomen (IWI), 13 juni 2003 (www.iwiweb.nl)*

Op basis van een goede indicatiestelling kunnen werknemers beter worden begeleid bij aangepast werk. Hier kan de hand aan worden gehouden onder andere door functioneringsgesprekken, persoonlijke opleidingsplannen (POP's), werkoverleg en controle hierop. Functioneringsgesprekken en werkoverleg worden op dit moment echter niet of nauwelijks gehouden.

Er dient op te worden toegezien dat het werk aangepast wordt aan de werknemer, en niet andersom. Daarvoor dienen de benodigde aanpassingen te worden gedaan, zoals gesteld in de indicatie en adviezen van de afdeling AAB. Ook oud-SW'ers, van voor de wetwijziging in 1997/98, dienen op de juiste plek met de juiste aanpassingen en begeleiding te worden gezet.

## **5. VERTROUWENSPERSONEN, KLACHTENMELDPUNT, EN MEER ...**

### **5.1 Vertrouwenspersonen**

Alle commissies, procedures en klachtenregelingen die nu bestaan werken niet of niet voldoende. Daarom moeten er nu onafhankelijke deskundige vertrouwenspersonen worden benoemd die los staan van De Risse. Zij begeleiden werknemers desgevraagd bij gesprekken, verlenen bijstand bij conflictsituaties en wijzen actief op rechten en bezwaarmogelijkheden. De vertrouwenspersonen moeten voldoende tijd, mogelijkheden en medewerking krijgen. Ook moeten zij over duidelijk omschreven bevoegdheden beschikken en verbeteringen kunnen voorstellen. Hun bevindingen en aanbevelingen moeten langs het sociaal jaarverslag en de kwartaalrapportages beschikbaar zijn.

### **5.2 Klachtenmeldpunt**

Er dient een klachtenmeldpunt (extern) te zijn waar werknemers in alle vertrouwelijkheid hun ervaringen kunnen melden. Dit kan in combinatie met de vertrouwenspersonen. Dit externe meldpunt moet zonder drempels bereikbaar zijn, discreet werken en verbeteringen in de organisatie kunnen voorstellen. Een overzicht van het soort klachten, uitgesplitst per afdeling, moeten langs het sociaal jaarverslag en de kwartaalrapportages beschikbaar zijn.

### **5.3 Informatiepunt**

Er dient een informatiepunt met wegwijzerfunctie te zijn voor werknemers waar zij met hun vragen terecht kunnen. Ook dit kan in combinatie met de vertrouwenspersonen.

### **5.4 Bedrijfsmaatschappelijk medewerker**

De werkzaamheden van de bedrijfsmaatschappelijk werker moeten inzichtelijk zijn. De Risse moet duidelijk aangeven hoe zij omgaat met de problemen die zich voordoen.

### **5.5 Ondernemingsraad**

De ondernemingsraad dient volledig serieus te worden genomen en alle medewerking te krijgen om de directie, het bestuur en de werkleiding te kunnen controleren en ter verantwoording te roepen. Daarvoor dient de OR zich kritisch en onafhankelijk op te stellen, in het belang van de werknemers. Met ondersteuning van de vakbond kan zij voldoende partij bieden aan de professionele Risse-organisatie.

### **5.6 Verstandelijk gehandicapten**

Verstandelijk gehandicapten hebben, juist vanwege hun handicap, nog iets meer onze aandacht nodig. Een medezeggenschapsraad van ouders en begeleiders of verzorgers van verstandelijk gehandicapten lijkt ons de aangewezen weg om deze groep SW'ers en hun belangen tot hun recht te laten komen.

### **5.7 Actief wijzen op rechten**

Elke medewerker van De Risse moet actief gewezen worden op zijn of haar rechten. Dit moet toetsbaar en inzichtelijk worden gemaakt. Ook heeft elke medewerker recht op begeleiding bij officiële gesprekken met werkleiding en bedrijfsarts.

### **5.8 Raadsleden**

Enkele keren per jaar moeten raadsleden De Risse en de diverse onderdelen van De Risse kunnen bezoeken zonder kennisgeving vooraf en zonder begeleiding. Indien de raadsleden bij het bezoek begeleiding op prijs stellen, is aan hen de keus wie zij als begeleider willen.

## **6. DESKUNDIGHEID LEIDING**

We moeten af van de vrijblijvendheid voor wat betreft het omgaan met SW'ers. Er moeten kaders en richtlijnen worden gesteld voor wat betreft het opleidingsniveau van direct leidinggevend. Er zijn nu te veel mensen thuis door toedoen van ondeskundige en ongeschikte leiding. Talloze beroepszaken waarin De Risse in het ongelijk werd gesteld bewijzen dat.

Het moet zichtbaar zijn op welke criteria leidinggevend worden afgerekend. De taakomschrijving moet duidelijk zijn. Leidinggevend moeten extern worden beoordeeld op geschiktheid voor de sociale werkvoorziening. Bij twijfel dient de kandidaat verplicht te worden tot het volgen van een cursus leidinggeven aan SW'ers. Bij geconstateerde ongeschiktheid dient een andere werkring te worden gezocht te worden.

Regels voor ziekte mogen niet botweg worden toegepast op gehandicapten. Met voldoende deskundigheid en met de noodzakelijke achtergrondkennis moeten leidinggevend hiermee kunnen omgaan op een manier die recht doet aan de SW'er.

Wanneer een werknemer het niet met de arts of werkleider eens is, dient hij/zij actief te worden gewezen op de mogelijkheid voor een onafhankelijke second opinion.

Wanneer iemand zich ziek meldt, agressief gedrag vertoont of onwettig afwezig is, zit daar vaak een oorzaak achter. Bijvoorbeeld de manier waarop iemand behandeld is, een verkeerde indicatie, een conflict. Die achtergrond moet worden onderzocht alvorens eventueel wordt overgegaan tot looninhouding of andere sancties.

Machtsmisbruik in welke vorm dan ook dient te worden uitgebannen. De uitlating "denk aan je toekomst" moet een positieve betekenis krijgen en mag geen chantagemiddel zijn om iemand onder druk te zetten.

## **7. ONDERZOEKEN**

Er is weinig tot niets bekend over wat er gebeurd is met de resultaten en aanbevelingen van de werkbelevingsonderzoeken uit 2003 en 2000 (Psychocon) en het rapport van Coopers en Lybrand uit 1997, met als conclusie 'De Risse is ziek'.

Dit mag niet meer voorkomen. Onderzoeken en de resultaten daarvan dienen bij de gemeenteraad op tafel te komen. De Risse dient vervolgens de raad te informeren over wat met de resultaten van de onderzoeken gedaan zal worden.

Onderzoeken zoals het driejaarlijkse werkbelevingsonderzoek dienen te worden uitgevoerd door een onafhankelijk bureau. De opdrachtformulering en het initiëren van de opdracht mag niet door De Risse zelf geschieden maar dient door de verantwoordelijke gemeenten gedaan te worden.

Onderzocht moet worden of het aantal ambtenaren ten opzichte van het aantal SW'ers reëel is. Hierbij dient ook de zwaarte van de top betrokken te worden, de afwezigheid van SW'ers in het middenkader en de gigantische overheadkosten (naar verluid 60 procent).

## 8. TOT SLOT

Bij De Risse moet er een cultuuromslag komen. Het belang van de WSW en de belangen van de SW'er moeten voorop staan. In een situatie waarin sommige leidinggevendenden elkaar schijnbaar proberen te overtreffen in autoritaire en ondemocratische handelwijze en waarin geen respect voor SW'ers bestaat, hebben willekeur, machtsmisbruik en intimidatie alle kans te floreren.

Door structurele aandacht voor de uitvoering en de resultaten van het sociale beleid, verwoord in de diverse onderdelen van het sociaal jaarverslag en de kwartaalrapportages, dwingen wij leidinggevendenden zich te schikken naar het belang van de WSW en de SW'ers.

Leidinggevendenden bij Werkvoorzieningschap De Risse die deze nieuwe aanpak niet zien zitten, of niet uit volle overtuiging mee willen werken, dienen snel een andere werkring te zoeken. Ook dát zal een vooruitgang voor De Risse zijn.

In 2000, na een eigen onderzoek, trok de SP de volgende eindconclusie:

*Omdat*

- a) het bestuur van De Risse van mening is dat het niet om structurele maar om individuele klachten gaat,*
- b) de directie niet optreedt tegen misdragingen van leidinggevendenden maar hen de hand boven het hoofd houdt, en*
- c) bestuur en directie niets noemenswaardigs ondernomen hebben met betrekking tot de klachten die al in 1997 waren geconstateerd*

*zijn wij van mening dat directie en bestuur van werkvoorzieningschap De Risse onvoldoende oog hebben voor de belangen van de werknemers en derhalve onbekwaam zijn voor een functie in de sociale werkvoorziening. Zij dienen daarom te worden vervangen.*

Nu, vier jaar later, zien wij geen enkele reden om ook maar één letter van deze eindconclusie te wijzigen.

**Bronvermelding:**

- Gemeenschappelijke regeling sociale werkvoorziening Weert e.o. De Risse
- Wet Sociale Werkvoorziening, 1997
- Memorie van toelichting, Wet Sociale Werkvoorziening, 1997
- Resultaten onderzoek SP november 2000
- Brief SP over de Risse aan De Risse en de gemeenten, 1997 en 2000
- SP-notitie sociale werkvoorziening, juni 2003
- Rapport Indicatiestelling sociale werkvoorziening, Inspectie Werk en Inkomen (IWI), 13 juni 2003 ([www.iwiweb.nl](http://www.iwiweb.nl))
- Gesprekken van Risse-groep met diverse politieke partijen, verslag juni 2004
- Brief SP en Comité De Risse sociaal aan de gemeenten en De Risse, 1 juli 2004
- Archief SP afdeling Weert

**Meer documentatie:**

- [www.weert.sp.nl/risse](http://www.weert.sp.nl/risse)