

Gemeente Vijfheerenlanden  
t.a.v. College van burgemeester en wethouders  
Postbus 11  
4140 AA LEERDAM

Vianen, 25.10.2021

Betreft: Advies Wsw Rapport Berenschot en bestuursvoorstel

Geacht college,

Dit advies is tot stand gekomen via de werkgroep AS ASD VHL (Armoede en Schulden) en de collega's ASD's/PSIJ via de Cliëntenraad WIL.

Allereerst onze dank voor de uitvoerige wijze waarop dit rapport is samengesteld. Het onderdeel waarin de belanghebbenden aan de orde komen is voor ons zeer leerzaam en belangrijk. Hun ervaringen met WerkwIJS zijn de leidraad voor onderstaand advies, samen met het voorgenomen bestuursbesluit.

**Algemeen:**

De ASD VHL moet echter constateren dat er opnieuw wordt gedacht vanuit de systeemwereld en niet vanuit de leefwereld. Er wordt nauwelijks rekening gehouden met de gevolgen voor deze extra kwetsbare groep, waar men immers gebaat is bij regelmaat, structuur, rust en veiligheid. Iedere verandering veroorzaakt onrust en soms zelfs paniek. De ontwikkelingsmogelijkheden zijn beperkt en jobhoppen is bij hen uitgesloten. Kortom aan deze kwetsbare doelgroep wordt geen recht gedaan.

Uit dit rapport blijkt verder duidelijk dat de toenmalige bezorgdheid ten aanzien van de ontwikkeling met betrekking tot de uitvoering begeleid-, aangepast, en beschut werk in de Lekstroomgemeenten, dat die voorgestelde structuur zou leiden tot versnippering is uitgekomen. Er is een ingewikkelde verantwoordelijkheidsverdeling ontstaan door hiërarchische en functionele bevoegden bij twee organisaties neer te leggen. Niet alleen de medewerkers hebben daar last van en leidt het volgens het rapport tot extra overleg en irritatie, ook de voor de betrokkenen is het niet altijd duidelijk bij we men terecht kan. Uit de enquête blijkt duidelijk dat men tevreden is over de huidige situatie, men wordt niet overvraagd, is tevreden met de werkzaamheden en weet waaraan men toe is. Bij vragen of problemen gaat men echter in eerste plaats naar de voorman en niet naar de traject begeleider. Deze laatste is voor hen geen vertrouwenspersoon.

Het wordt nu weliswaar geconstateerd, maar een duidelijke visie hoe dit te verhelpen wordt niet geboden. De voorgestelde verandering is lapwerk en zal weer tot onrust leiden bij betrokkenen. Er ontstaat o.i. een tweespalt tussen de kortetermijnvisie en de visie op lange termijn. Zo lang er geen duidelijke stip aan de horizon is, en de weg daarnaartoe niet helder is, is het o.i. onverstandig om ingrijpende veranderingen aan te gaan. Financiële voordelen op de korte termijn mogen hier nooit de doorslag geven. Bedenk dat de Wsw in deze vorm een aflopende zaak is. Aan het huidige aantal medewerkers wordt niemand meer onder de voor hen geldende voorwaarden toegevoegd. In dat kader

moet o.i. dan ook gekeken worden naar mogelijke aanpassingen. **Ons advies is hier dan zorg eerst voor een goede lange termijnvisie want die is essentieel voor de aanpassingen op korte termijn.**

Bedenk daarnaast dat hen beloofd is dat er voor hen niets zou veranderen, hetgeen bij de overgang van PAUW naar WerkwIJSS een hele geruststelling was. Daarbij hebben we het niet alleen de arbeidsplaats waaraan men gehecht is en de mensen waarmee men samenwerkt, maar ook over de arbeidsvoorwaarden en de pensioenopbouw. Uit de enquête blijkt duidelijk dat men tevreden is over de huidige situatie, men wordt niet overvraagd, is tevreden met de werkzaamheden en weet waaraan men toe is en bij vragen of problemen gaat men in eerste plaats naar de voorman en niet naar de trajectleider. Deze laatste is voor hen geen vertrouwenspersoon. Een dergelijke verandering in de structuur is dus niet aan te bevelen.

#### **Regiefunctie:**

De ASD VHL is van mening dat er een duidelijke regiefunctie dient te zijn. Als er twee organisaties verantwoordelijk zijn creëer je onduidelijkheid in de hiërarchie en uiteindelijk is dan niemand meer verantwoordelijk. Hier zien wij duidelijk een regiefunctie voor WIL. **Ons advies: breng WerkwIJSS onder bij WIL met een eenduidige aansturing.** Het voordeel is ook dat er dan een nauwe samenwerking ontstaat en dat ervoor diegenen waar doorstroommogelijkheden wel mogelijk zijn een korte weg is naar een (begeleide) werkplek.

#### **Vijfheerenlanden (Vianen):**

Vianen inmiddels onderdeel van Vijfheerenlanden maakt dan weer geen deel uit van WIL maar wel deel uit van WerkwIJSS en dit tot tevredenheid van de participanten. Een overstap naar Avres (die weliswaar logisch lijkt) is voor hen niet gewenst. Men is tevreden over de arbeidsplaats, bang voor veranderingen en hen is toegezegd dat er niets zou veranderen, na de opheffing van PAUW. Betrouwbaarheid is ook hier van groot belang. Daarbij gaat het ook om arbeidsvoorwaarden en de pensioenopbouw

#### **Ten slotte:**

Wij delen uw mening dat de huidige organisatie te complex is en mogelijk niet efficiënt. Dat daar verandering in moet komen begrijpen wij. Het aanpassen van de organisatie kan o.i. echter ook zonder dat de Wsw werknemers hiervan last hebben. Voor hen telt maar een ding namelijk een veilige werkomgeving met mensen die men kan vertrouwen. Door de regie bij WIL te leggen en WerkwIJSS onderdeel van WIL te maken wordt er al het nodige opgelost. Als gemeld:

- Voor oplossingen op de korte termijn is een goede langetermijnvisie essentieel.
- Maak WerkwIJSS onderdeel van de WIL organisatie met een eenduidige aansturing en een specifiek voor deze doelgroep zo plat mogelijke organisatie.
- Wees betrouwbaar en doe toezeggingen gedaan bij de overgang van PAUW aan de Wsw werknemers gestand.
- Op alle taakvelden waar in deze doelgroep inzetbaar is of kan worden dienen ze als primaire uitvoerder ingezet te worden.
- Ga uit van de leefwereld, ook als dit ten koste gaat van de systeemwereld. De mens gaat altijd voor de machine.

We zien op veel plaatsen (belasting, toeslagen, UWV etc.) dat gedacht wordt vanuit de systemen, afspraken. Niet vanuit de gebruiker/client – dat geeft de nodige problemen. Hier zien we hetzelfde gebeuren – denken vanuit de organisatie, financiën, systemen niet gericht op de client.

Vaak zijn veranderingen verbeteringen, maar dat geldt niet voor deze doelgroep. Zij verlangen vastigheid en repetitie. Herplaatsing is hier uitermate onverstandig en doet hen geen recht. Wij kunnen het niet vaak genoeg zeggen: Veranderingen hebben hier grote consequenties en veroorzaken onrust, paniek en een gevoel van onveiligheid. Bij een betrouwbare organisatie die uitgaat van de leefwereld van mensen, mag dat niet gebeuren, ook niet als dat ten koste gaat van de systeemwereld.

Ook delen wij de conclusies en aanbevelingen uit het Rapport Berenschot welke zeer duidelijke taal spreekt in deze zaak en zeer zeker ook ons advies ondersteunen.

Wij gaan ervan uit dat u dit advies zult betrekken in uw beslissing en u zich concentreert op de leefwereld. Wij wensen u veel wijsheid toe met de uitvoering van dit traject. Wij worden graag op de hoogte gehouden van de uitkomst en zijn bereid mee te denken waar mogelijk.

Met vriendelijke groet,  
Namens de ASD VHL

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Diane Breedveld'. The signature is written in a cursive style with a large, sweeping initial 'D'.

Diane Breedveld,  
Secretaris ASD VHL

**N.B.: Houten:** Hoewel onderdeel van WIL maakt Houten geen onderdeel uit van WerkwIJSS, dat is jammer en samen met de Cliëntenraad WIL zouden wij het verstandig vinden als Houten zich ook zou aansluiten. Waarbij wij wel willen opmerken dat dit dan wel met de uiterste zorgvuldigheid moet gebeuren en mogelijk over een langere termijn, want ook hier gaat het om uiterst kwetsbare mensen voor wie elke verandering een bedreiging is.