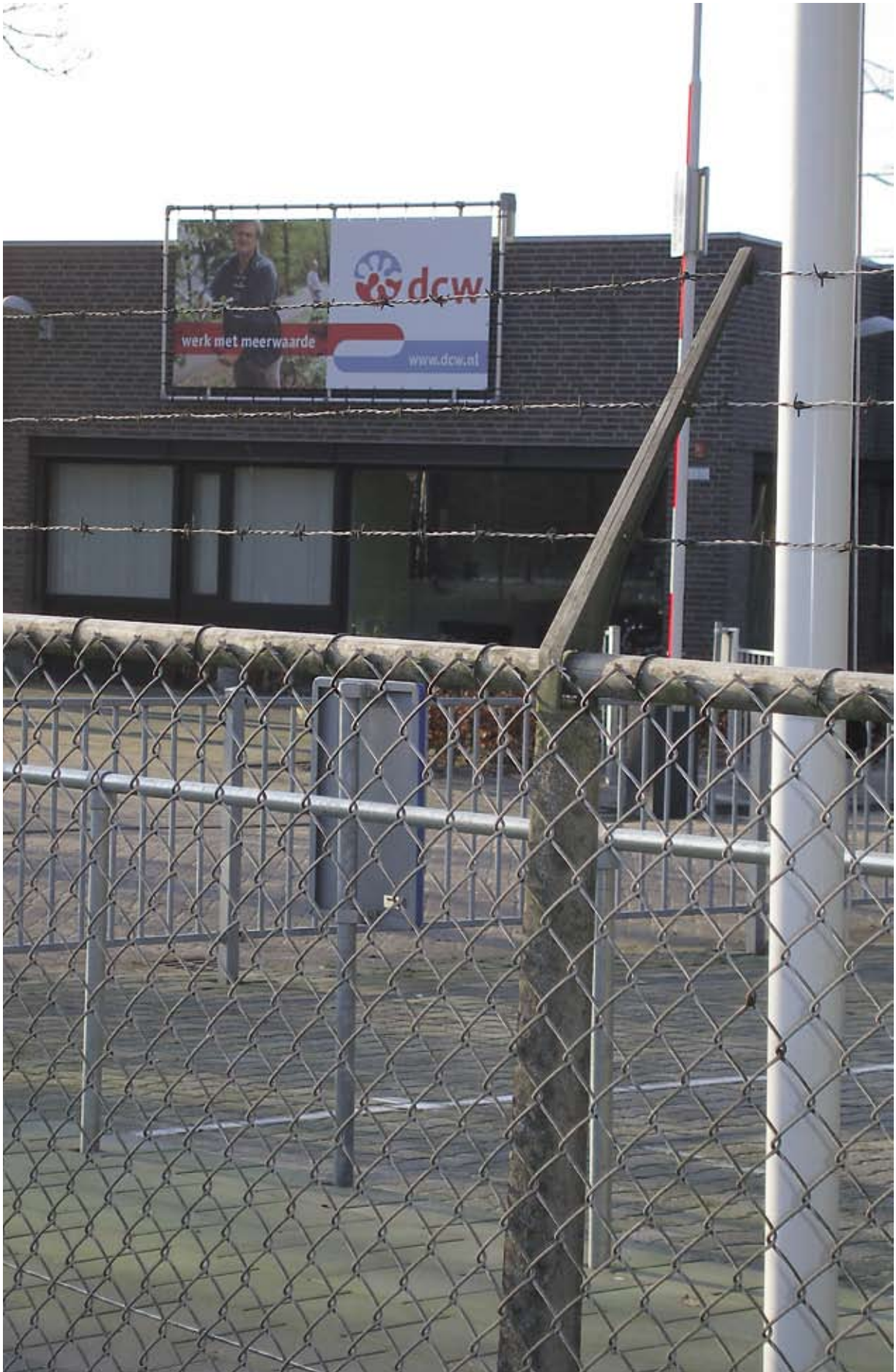


# **DCW'ERS AAN HET WOORD**

**januari 2009**

**VERSLAG VAN EEN MELDWEEK OVER  
DE SOCIALE WERKVOORZIENING IN  
ENSCHEDÉ, MET TIEN AANBEVELINGEN  
VOOR VERBETERING**

**SP-Afdeling Enschede**



**“Het is hier de laatste tijd een warboel, niets meer aan, je wordt er depri van”**  
(werknemer, al meer dan 10 jaar in dienst bij de DCW)

Samenstelling:

Annelies Futselaar, gemeenteraadslid SP Enschede  
Jacques Gerard, bestuurslid SP afdeling Enschede  
Mieke Hoezen, fractieondersteuner gemeenteraadsfractie SP Enschede

Foto 2: Colin Wilkinson, lid van de Statenfractie Overijssel van de SP

Met dank aan:

Paul Lempens, Tweede Kamerlid SP  
Medewerkers DCW Enschede  
Ouders/verzorgers van medewerkers DCW Enschede  
Woordvoerders van medewerkers DCW Enschede

Informatie en contactadres:

Beltstraat 3/32  
7511 JZ Enschede  
T: (053) 434 08 67  
E: [enschede@sp.nl](mailto:enschede@sp.nl)  
[www.enschede.sp.nl](http://www.enschede.sp.nl)

# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>7</b>
<b>DE WET SOCIALE WERKVOORZIENING</b>	<b>9</b>
Doel van de Wet	9
Doelgroep	9
De DCW Enschede in cijfers	9
<b>“VAN BINNEN NAAR BUITEN”: MODERNISERING WSW</b>	<b>11</b>
<b>DE OPZET VAN DE MELDWEEK</b>	<b>13</b>
<b>HET RESULTAAT VAN DE MELDWEEK</b>	<b>15</b>
<b>PROBLEMEN MET DE LEIDING</b>	<b>17</b>
Communicatie	17
Intimidatie	17
Disrespect	17
Scheve verhouding	18
<b>KWALITEIT VAN HET WERK</b>	<b>19</b>
<b>ZIEKTEVERZUIMBELEID</b>	<b>21</b>
<b>AANSLUITING WERK BIJ BEPERKING</b>	<b>23</b>
<b>DETACHERING</b>	<b>25</b>
<b>VERMENGING OP DE WERKVLOER</b>	<b>27</b>
<b>CONCLUSIE</b>	<b>29</b>
<b>TIEN AANBEVELINGEN VOOR EEN BETERE DCW</b>	<b>31</b>
<b>BIJLAGE 1: VERSLAG ANNELIES FUTSELAAR BIJ DE DCW</b>	<b>33</b>
<b>BIJLAGE 2: BEANTWOORDING SCHRIFELIJKE VRAGEN DCW</b>	<b>35</b>



# VOORWOORD

In de zomer van 2006 heb ik als raadslid op eigen initiatief binnen de DCW (Dienst Complementaire Werkgelegenheid) en op verschillende locaties waar werknemers gedetacheerd waren, meegewerkt. Door deel te nemen aan het arbeidsproces, tussen de mensen zelf, wilde ik zicht krijgen op het functioneren van de sociale werkvoorziening in Enschede.

Een week lang varieerden de werkzaamheden van stekjes poten in de kwekerij, spaken zetten in fietswielen, inpakwerk tot schoffelen in stadsdeel centrum. Dit gaf mij de mogelijkheid gesprekken te voeren met medewerkers op verschillende plekken.

Mijn bevindingen heb ik destijds besproken met verschillende werkbegeleiders en de directie. Een verslag dat door vele medewerkers gelezen is (zie bijlage 1), heeft een aantal reacties van DCW'ers opgeleverd dat varieerde van kritisch tot zeer negatief. Kennelijk was mijn kijk op de werksituatie veel te positief neergezet. Het werd mij duidelijk dat de werknemers niet hebben kunnen/durven vertellen hoe de situatie in werkelijkheid was. Dat er dus veel mis is en dat het veel beter kan en moet.

“...en als er iemand komt van de SP of andere instellingen, moeten wij ons netjes gedragen en recht vooruit kijken”

Alle reden voor de SP afdeling Enschede om dit verder te onderzoeken. Tot mei 2008 kreeg de afdeling zo nu en dan een teken dat het niet goed ging bij de SW in Enschede.

Vanaf juni nam het aantal klachten sterk toe. Niet meer alleen van de kant van werknemers, maar ook leidinggevenden vertrouwden ons toe dat werknemers DCW niet behandeld worden zoals van een sociale uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) verwacht mag worden.

Dat was de aanleiding voor mij om schriftelijke vragen te stellen aan het College van B&W en verantwoordelijk wethouder Koomen (zie bijlage 2). Hadden we intussen niet beter geweten dan waren we na lezing van de antwoorden met een gerust hart het kerstreces ingegaan. Echter, het nog steeds oplopende aantal klachten gebod ons actie te ondernemen. Na gesprekken met hulpverleners en vertegenwoordigers van DCW'ers hebben we in oktober 2008 een meldlijn Wsw geopend en hebben we bij alle DCW-bedrijven in Enschede ons oor te luister gelegd. Het resultaat van de meldingen die vervolgens bij de Enschedese afdeling van de SP zijn binnengekomen, is gebundeld in deze uitgave.

Hoewel het grootste deel van de werknemers met plezier naar het werk gaat, moeten we de vinger op de zere plek leggen om het beter te krijgen voor deze kwetsbare groep.

De SP wil zeker niet de sociale werkvoorziening in Enschede onderuit halen, maar ook leren van de goede werkomstandigheden en om daar waar het mis gaat snel tot verbeteringen te komen, zodat alle werknemers weer met plezier naar hun werk gaan.

Gezien het grote aantal reacties en de betrokkenheid van DCW'ers bij het bedrijf dient deze meldweek een vervolg te krijgen. Naast de aanbieder van het rapport aan het college organiseert de SP een avond voor alle betrokkenen en zal zij in de raad blijven hameren op een sociale uitvoering van de Wsw, waarin de resultaten en aanbevelingen uit dit rapport ons uitgangspunt zullen zijn. Wij hopen dat iedereen die de DCW en de mensen bij de DCW een warm hart toedraagt dit ook zal doen.

Ik hoop dat dit onderzoek daarmee de aanzet zal zijn voor een broodnodige verbetering in de arbeidsomstandigheden van onze mensen bij de DCW.

Annelies Futselaar  
Gemeenteraadslid SP Enschede  
Enschede, december 2008



# DE WET SOCIALE WERKVOORZIENING

## Doel van de Wet

Het doel van de Wsw is het bieden van aangepast werk aan arbeidsgehandicapten in een beschermde omgeving. Sinds 1969 zijn de gemeenten belast met de uitvoering. Daarvoor kunnen gemeentelijke diensten worden ingesteld, maar de taken kunnen ook uitbesteed worden aan regionale “werkvoorzieningschappen” of verzelfstandigde bedrijven (SW-bedrijven).

Artikelen die de kern van de huidige sociale werkvoorziening vormen:

### Artikel 2 lid 1:

De gemeente draagt er zorg voor dat zij aan zoveel mogelijk ingezetenen, die blijkens een indicatiebeschikking tot de doelgroep behoren, een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aanbiedt voor het verrichten van arbeid onder aangepaste 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 her-indicatiebeschikking is opgenomen.

## Doelgroep

Onder de doelgroep vallen mensen die door matige of ernstige lichamelijke of geestelijke handicap aangewezen zijn op arbeid onder aangepaste omstandigheden. Tot de wetwijziging in 1998 kwamen ook licht arbeidsgehandicapten in aanmerking voor een dienstverband bij de sociale werkvoorziening.

Sinds 2005 wordt de indicatie voor de sociale werkvoorziening verzorgd door het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen). Deze onafhankelijke organisatie bepaalt of iemand tot de doelgroep behoort, van welke arbeidshandicap sprake is en welke aanpassingen nodig zijn in tijd, tempo en werkplek. Na deze keuring komt de Wsw-geïndiceerde op de wachtlijst. Wsw'ers van ná 1998 worden periodiek herkeurd.

## De DCW Enschede in cijfers

Er werken 1883 mensen bij de DCW (gegevens 2007), waarvan 36,9% binnen de muren van de organisatie, 29,9% in de dienstensector en 33,2% extern. In 2007 stonden er 375 mensen op de wachtlijst, waarvan er 165 zijn benaderd voor plaatsing, hetzij in de vorm van begeleid werken, hetzij in een dienstverband binnen de DCW. Daaruit zijn 119 personen geplaatst via voorstroomtrajecten voor 1 jaar. 52 kandidaten zijn er aangemeld voor extra plaatsen, waardoor nog 35 personen extra konden instromen. Van de mensen op de wachtlijst wacht 41% langer dan een jaar op een werkplek.



## **“VAN BINNEN NAAR BUITEN”: MODERNISERING WSW**

Al jaren staat als bepaling in de Wet sociale werkvoorziening (artikel 3 lid 2):

“de arbeid ... is gericht op het behouden dan wel bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden.”

“Het is nog steeds een sociale werkplaats, maar de gehandicapte man moet in de nabije toekomst net zo hard werken als de gezonde.”

De SP is geen tegenstander van werken buiten de muren van de sociale werkplaats, mits de begeleiding goed is, en de aanpassingen vanwege de arbeidshandicap goed worden uitgevoerd. Ook dient de bescherming van de Wsw-ers voorop te staan. Immers, iemand zit niet voor niets in de Wsw.

Het blijkt echter dat weinig werkgevers werknemers met een Wsw-indicatie aannemen of begeleiden. Het detacheren van werknemers bij reguliere werkgevers gaat makkelijker. Werknemers behouden hun contract bij de sociale werkvoorziening en de begeleiding wordt vanuit het bedrijf geregeld.

In 2008 is de Wet gewijzigd ('modernisering'). Door het budget voor werkplekken naar de gemeente over te maken i.p.v. direct naar de bedrijven hoopt de regering dat gemeenten hun verantwoordelijkheden beter oppakken.

Werkgevers die Wsw'ers in dienst nemen krijgen de garantie dat de subsidie niet zo maar kan verdwijnen als iemand zijn Wsw-indicatie verliest. Om werkgevers over de brug te halen is er een “no risk” polis ingelast. Er komt ook een SW-raad (ook wel cliëntenraad genoemd) om bij de gemeente meer invloed over het beleid uit te kunnen oefenen. De raad (samengevoegd met de cliëntenraad WWB) staat in Enschede naast de ondernemingsraad.



## DE OPZET VAN DE MELDWEEK

In de maanden voorafgaand aan de meldweek was er al sprake van een aantal gesprekken dat aanleiding was nader onderzoek te doen. Er meldden zich ook ambtenaren die moeite hadden met de wijze waarop de Wsw uitgevoerd wordt bij de DCW bedrijven. Het ging met name om hun grote zorg over detachering, ziekteverzuimbeleid, intimidatie, discriminatie en werkdruk. Een en ander in samenhang.

Om bekendheid te geven aan de meldweek hebben SP leden bij de poorten van verschillende sociale werkvoorzieningen folders uitgedeeld. Mensen werden opgeroepen hun positieve en negatieve ervaringen telefonisch, schriftelijk of via e-mail te melden, waarbij anonimiteit verzekerd was. Ook was er de mogelijkheid voor een persoonlijk gesprek, bijvoorbeeld bij de SP-kraam in het centrum van de stad.

“Ik ben eerlijk als ik u zeg dat ik het mooi vind dat de SP wat tracht te doen, maar geloven in de politiek of de gemeente doe ik niet meer, want ze willen allemaal hun stoepje schoon.”

In tegenstelling tot het grote aantal werknemers dat bang is om herkend te worden, waren er ook mensen die niets liever wilden dan uitleggen wat de situatie voor hen persoonlijk, en vaak ook voor hun gezin betekent.

Wat opviel was dat veel mensen binnen het bedrijf kennelijk niet terecht kunnen met hun zorgen en klachten. Of zich niet durven te melden.

Klachten bespreken met de vertrouwenspersoon is lastig omdat een werkbegeleider eerst moet beoordelen of een klacht gegrond is. Een vreemde situatie: als de slager die zijn eigen vlees keurt. Dat is een reden dat er ook klachten terecht komen bij ‘Artikel1 Overijssel’ die in de lijn liggen van klachten gemeld tijdens de meldweek. Ongetwijfeld zijn er ook andere hulpverleners die regelmatig klachten over de DCW krijgen.

“Misschien ben ik bij U wel aan het goede adres en kunt U proberen er wat aan te doen. Niet alleen voor mij maar ook voor andere medewerkers bij de DCW. En heeft U wel antwoorden op onze vragen die bij ons niet te vinden zijn. Als ik er alleen al aan denk wat mij is overkomen schiet ik zoals ik hier zit te schrijven gewoonweg weer vol. Zo moeilijk is het voor mij.”



## HET RESULTAAT VAN DE MELDWEEK

76 DCW werknemers hebben zich gemeld met een of meerdere klachten. Dat zijn er meer dan in 2007 tijdens de Overijsselse SP Wsw meldweek, toen 72 mensen uit 9 verschillende SW bedrijven in de provincie reageerden. Nu hebben er 37 mensen telefonisch hun nood geklaagd, en 39 per e-mail. Naar aanleiding hiervan hebben er ook nog eens verschillende persoonlijke gesprekken plaatsgevonden met medewerkers en hun familie. Gesprekken en meldingen resulteerden in 159 klachten.

De meeste klachten die zijn binnengekomen, houden rechtstreeks verband met de tewerkstelling van Wsw'ers buiten de DCW. Deze klachten gaan over de detachering zelf, de wijze waarop hierover wordt gecommuniceerd en de praktische gevolgen daarvan. Maar ook over de geringe mate waarin binnen de externe bedrijven rekening wordt gehouden met de beperkingen van de Wsw'ers, en het feit dat zij op veel plaatsen samenwerken met werknemers vanuit re-integratietrajecten. Ook wordt er (DCW-breed, maar vooral bij werknemers die gedetacheerd zijn) geklaagd over de kwaliteit en randvoorwaarden van het werk, problemen met de leiding, en ziekmeldingen. Per categorie klachten zal kort inzicht worden gegeven in de aard van de klachten, geïllustreerd met voorbeelden.

Aantal meldingen per categorie

<b>problemen met de leiding</b>	37 klachten
<b>kwaliteit van het werk</b>	36 klachten
<b>ziekmeldingen</b>	31 klachten
<b>aansluiting werk bij beperking</b>	25 klachten
<b>detacheringen</b>	19 klachten
<b>Vermenging op de werkvloer</b>	11 klachten

Vanwege de toegezegde vertrouwelijke behandeling van de meldingen zijn klachten die te herleiden zouden zijn op personen vermeden.





# PROBLEMEN MET DE LEIDING

Een op de vier binnengekomen klachten betreft problemen met de werkleiding. Dit type klachten wordt het meest uitgebreid behandeld, en uit de klachten spreekt een cynisme en berusting alsof de medewerkers zich erbij hebben neergelegd dat hier toch niets aan te doen is. Veel werknemers voelen zich “overgeleverd aan de grappen en grollen van leidinggevendenden”, wat de werkklust niet ten goede komt. Leidinggevendenden, die het goede voorbeeld zouden moeten geven, komen hun afspraken zelf slecht na: “Werkleiders maken eigen regels. Zij zeggen: ik beslis. Er is geen controle op hun functioneren”.

Het is duidelijk dat er leidinggevendenden zijn die niet de vaardigheden bezitten die nodig zijn voor het werken met mensen met een beperking. Specifieke vaardigheden als communicatie en kennis van beperkingen die psychische en fysieke problemen met zich meebrengen zijn een eerste vereiste. Een groot aantal leidinggevendenden lijkt hiervoor niet geschikt. Leidinggevendenden lijken niet bestand tegen de druk die het management hen oplegt. Het halen van opgelegde doelen lijkt zwaarder te wegen dan menselijke waardigheid. Uit lovende berichten over de DCW in dagblad Tubantia en de beantwoording van schriftelijke vragen van de SP blijkt dat de wethouder en de directie niet op de hoogte zijn van de wijze van leiding geven. In dit verband zijn de termen als miscommunicatie, intimidatie, disrespect en scheve verhoudingen geen uitzondering. Enkele citaten ter illustratie:

## Communicatie

“Er heerst een sfeer waarbij problemen niet opgelost, maar verzwegen worden. DCW'ers hebben continu het gevoel dat het ze kwalijk wordt genomen dat ze niet genoeg presteren.”

“Van goed opgeleide mensen bij de DCW mag je toch verwachten dat er onderling en naar de werknemer toe, een goede communicatie heerst.”

## Intimidatie

“Werknemers worden herhaaldelijk gepusht of geïntimideerd, gekleineerd en angst ingeboezemd. Publiekelijk belachelijk maken en vernederen zijn geen uitzonderingen. Het getuigt van een respectloze houding van de leidinggevendenden naar deze mensen toe. Heel veel leidinggevendenden hebben in feite de sociale vaardigheden en bekwaamheden niet om met de mensen op de werkvloer om te gaan. Ze maken deze mensen ziek, zowel geestelijk als lichamelijk.”

“Als er problemen zijn durft men dit niet bespreekbaar te maken bij leidinggevendenden. Doet men dit toch, dan word je behandeld als een drammer.”

### **Disrespect**

“Toen ik vanmiddag klaagde over rugpijn (men had de Ubbink-krukken weggehaald, er mochten slechts 3 krukken per 8-9 mensen bij een lijn staan), merkte de productieleidster tegen de voorwerker op ‘als de mensen dit werk niet aankunnen, is er geen werk meer voor ze bij de DCW, moeten ze maar ontslagen worden en de WW in, weet ik veel’. Ik vind dit een hoogst ongepaste opmerking voor een werkleidster!”

“Leidinggevenden denken dat ze met verstandelijk gehandicapten werken en scheren dan iedereen over één kam en behandelen ze er ook naar.”

### **Scheve verhoudingen**

“In elke situatie waarin de werknemer wordt teruggestuurd naar de DCW, moeten leidinggevende en werknemer een eindverslag maken waarin de ervaringen van de werknemer worden weergegeven. Nu is dit niet het geval: de leidinggevende kan marchanderen met de situatie en zo nodig eenzijdig een verslag maken van de situatie. Zonder dat de werknemer inzicht heeft in het verslag.”

“De bazen doen zelf maar wat ze willen, maar dreigen naar werknemers toe met ontslag en met gele en rode kaarten. Zodat mensen die niet weerbaar zijn heel bang zijn. En hier niks over durven te zeggen.”

## KWALITEIT VAN HET WERK

Een kwart van alle binnengekomen klachten betreft de kwaliteit van het werk en de randvoorwaarden. Mensen hebben moeite met het niveau van het werk dat naar hun mening niet aansluit bij hun capaciteiten. De beloftes gedaan door leidinggevenden over de individuele ontwikkelingskansen van de werknemer geven vaak onterecht hoop op leuker, beter aangepast werk in de toekomst. Vaktechnische werksoorten verdwijnen steeds meer, en uitzicht op een vaste aanstelling ontbreekt. Daarbij komt dat veel medewerkers geen persoonlijke ontwikkelingsplannen en functioneringsgesprekken hebben. De toezeggingen door leidinggevenden worden niet altijd nagekomen of zelfs niet erkend. Mensen voelen zich daardoor niet gewaardeerd en zijn niet trots op hun werk.

“...beloning naar functie wordt zolang mogelijk uitgesteld.”

“Nu krijgen veel medewerkers geen functioneringsgesprek, dus zou zo'n dossier een uitkomst zijn.”

“Hij wordt als een kind behandeld. Hij wordt gedwongen om dingen te doen, die hij niet kan. Werkleiders doen niets met zijn opmerkingen en vragen.”

“Hoewel ik gevraagd heb om opleiding, kreeg ik die niet. Achteraf bleek dat er wel degelijk mogelijkheden voor scholing waren.”

“Ik heb een HAVO-VWO opleiding en werk nu onder mijn niveau. Ik ga niet met trots naar mijn werk en voel me ook niet serieus genomen.”

Een groot aantal klachten gaat over de arbeidsomstandigheden in het algemeen, die dus niet specifiek gelden voor Wsw'ers. Dit punt dient alle aandacht te krijgen, omdat dit voor welk bedrijf dan ook ontoelaatbaar is.

“... werken wij in het voormalige Polaroid gebouw aan C1000-pakketten. De grote hal is in tegenstelling tot de ruimte die we provisorisch als kantine gebruiken niet verwarmd, bij een buitentemperatuur van 8 graden. De mensen werken allemaal met fleecetrui of bodywarmer aan.”

“Werkkleding wordt niet verstrekt door de DCW. Uitgezonderd werkschoeisel.”

“De chauffeurs maken te veel uren. Geen compensatie overuren. Geen compensatie salaris. Hier worden de opbouwuren zomaar afgenomen.”

“Als je klaagt dat er geen zeep is bij het handen wassen, ‘moet je niet zo zeuren’. En dat terwijl we met etenswaren werken!”

“Het ziekteverzuim is het hoogst op de stoffeerderij. Sproeiapparaat met giftig spul. ARBO dienst heeft gewaarschuwd (lopen daar 3 tot 4 keer per week voor controle), maar de werkleider doet daar niets aan.”

# ZIEKTEVERZUIMBELEID

Gezien het feit dat je onder Wsw'ers een gemiddeld hoger ziekteverzuim kunt verwachten dan onder werknemers zonder beperking, lijkt er binnen de DCW een bijzonder hoge ambitie te liggen waar het om terugdringing van de ziekteverzuimcijfers gaat. Opvallend is dat in 2007 het ziekteverzuim onder ambtenaren toenam en het percentage onder Wsw'ers afnam.\* Maar de binnengekomen klachten liegen er niet om.

Aan de vakbonden, arbeidsinspectie en ARBO de oproep onderzoek te doen of mensen met lichamelijke of geestelijke klachten serieus worden genomen. Als mensen opgeroepen worden te gaan werken tegen het advies van hun arts in of zelfs als ze nog in het ziekenhuis herstellend zijn van een operatie lijkt er toch wat mis te zijn met de ambities op het gebied van terugdringing van cijfers van ziekteverzuim. 20 procent van de binnengekomen klachten had betrekking op de omgang van DCW-bedrijven met ziekmeldingen. De meeste klachten gaan over de procedure ("sommige werkleiders gaan op de stoel van de arts zitten"; "de werkleider speelt voor dokter", etc.). Overige klachten hebben betrekking op ontslagdreiging bij ziekmelding.

"Werknemers die tijdens het werk last krijgen van lichamelijke klachten moeten eerst toestemming vragen aan de leidinggevende of ze een bezoek mogen brengen aan de bedrijfsarts, ondergebracht bij Arbo Achmea. Dit met het oog op bezuiniging van de evt. consultkosten. Dus de leidinggevende bepaalt of de werknemer medische hulp nodig heeft."

"De productie leider staat in de schoenen van de bedrijfsarts. Mensen die ziek zijn worden opgeroepen en moeten weer aan het werk. Een van de medewerkers was een week voordat ze bij de bedrijfsarts was geweest al beter verklaard."

"Binnen de DCW worden de mensen met een handicap niet serieus genomen als ze ziek zijn, de afdelingschef wordt gedwongen de mensen te bellen, en er wordt gemaand zo spoedig mogelijk, liefs de volgende dag weer aan het werk te gaan."

"Bij ziekmelding worden werknemers tegenwoordig al bedreigd met ontslag. Er wordt hun angst ingeboezemd door leidinggevendenden, zelfs de Arbo Achmea doet aan deze praktijken mee."

"Mevrouw was een week voordat ze bij de bedrijfsarts kwam al beter gemeld. Is tegen advies van specialist onder druk weer begonnen. Ze moest maar korter werken als je niet anders kunt. Motivatie hiervoor was dat hij als leidinggevende of mevrouw anders in de problemen zou komen. Een collega van mij heeft te horen gekregen dat ze ontslagen zou worden als ze weer in de ziektewet kwam. Ze moet nu komen voor de sociale contacten."

\* bron: Jaarverslag DCW 2007

“Gisteren heb ik een gesprek gehad met mijn trajectbegeleider en die zei dat het zeer onwaarschijnlijk is dat mijn contract verlengd gaat worden omdat ik te vaak ziek ben geweest. Ik kan er toch niets aan doen dat ik ziek word! Weet niet wat ik nu moet doen, snap er niets meer van.”

“De arts adviseerde hem om voorlopig niet aan het werk te gaan. De DCW heeft hem onder druk gezet dit toch te doen. Meneer stelde aan leidinggevende voor om dan halve dagen te werken, maar daar ging men niet mee akkoord. Hij neemt nu regelmatig vakantiedagen op, omdat hij het eigenlijk niet meer aan kan.”

# AANSLUITING WERK BIJ BEPERKINGEN

De grootste problemen met detachering lijken nog niet eens te komen door de psychische en praktische gevolgen ervan voor de medewerker, maar vooral door de werkdruk en de geringe mate waarin rekening gehouden wordt met de beperkingen van de betreffende medewerkers.

“ze willen heus wel bij een ander bedrijf of instelling werken als er dan wel rekening met hun handicap wordt gehouden.”

Nu hebben medewerkers vaak het idee dat dit helemaal niet gebeurt.

“Terwijl ik eerst zittend werk had met een aangepaste stoel, tafel en machine sta ik nu de hele dag aan de lopende band. Er is wel een zit/sta stoel maar die is niet aangepast.”

“...en zijn de productieleiders meer gericht op de inkomsten van werk, dan op de beperkingen van de werknemer.”

“Ik ben als werknemer nu een aantal keren op locatie geplaatst, zonder dat de leidinggevende rekening heeft gehouden met mijn beperkingen. Dat heeft geresulteerd in langdurig ziekteverzuim.”

“Je doet wat je kunt, en je verricht je opgedragen werk naar beste kunnen... houden ze er bij de DCW ook rekening mee dat je niet voor niets bij een Wsw-bedrijf werkt? Blijkbaar niet meer!”

Ook medewerkers die geen lichamelijke beperkingen hebben, moeite hebben met verandering, of een beschutte werkplek nodig hebben, geven aan dat ze bij de detachingsbedrijven grote moeite hebben om zich staande te houden. De werkdruk binnen deze commerciële bedrijven wordt als zeer hoog ervaren.

“De laatste jaren is het werktempo opgevoerd. Ik kan het nu niet meer bijbenen.”

“Bij CINATO in het havengebied waren 50 personen gedetacheerd, de helft is al weer terug omdat de mensen zich niet handhaven kunnen. De werkdruk is te hoog.”

“Onder het motto ‘Je kunt meer dan je zelf denkt’, proberen ze DCW'ers regelrecht het graf in te prijzen.”

“Veel mensen gaan met verdriet weg door te hoge werkdruk.”





# DETACHERING

De meeste klachten die zijn binnengekomen, hangen direct samen met detachering. Een groot deel van de DCW medewerkers is gedetacheerd bij commerciële bedrijven. De reden die hiervoor aan medewerkers vaak wordt gegeven, is dat er binnen de DCW een tekort is aan werk. Buiten het feit dat dit door de medewerkers in kwestie vaak niet begrepen wordt "...omdat er verder geen werk was. Er was wel genoeg werk", is de meest gehoorde klacht dat detachering vaak betrekkelijk kort tevoren aan de betreffende medewerkers wordt verteld. Gebrekkige communicatie is het grootste probleem dat direct in verband wordt gebracht met detachering (tweederde van de klachten heeft hierop betrekking).

"Mensen worden zomaar naar een afdeling gedirigeerd, zonder ze een paar dagen van te voren op voor te bereiden/in kennis stellen. Men verneemt het een paar uren van te voren".

"Van een andere in functie kreeg ik te horen: 'Mensen die nu terug willen, komen voorlopig niet terug op de afdeling/werkplek'. Je wordt van veel dingen niet op de hoogte gehouden of krijgt het op het laatste nippertje te horen."

Dat detachering deze psychische maar ook praktische gevolgen kan hebben voor de werknemers, lijkt men niet te beseffen.

"Ook komt het voor dat werknemers zonder overleg, achter hun rug om zonder dat ze het zelf weten, ineens gedetacheerd worden. Ze worden onvoorbereid weggerukt uit hun vertrouwde werkomgeving en verbannen naar een voor hun vreemde werkplek, waar ze zich doodongelukkig voelen en niet kunnen functioneren. Kortom, er wordt als pionnen met deze mensen omgesprongen."

"Ik ben zelf gedetacheerd naar Almelo. Wij moeten s'morgens voor 7:30 uur op de DCW zijn en dan vertrekken wij met een bus naar Almelo en zijn dan pas om 16:30 terug bij de DCW."

"Vaak wordt niet goed uitgelegd wat de detachering inhoudt en of ze terug kunnen komen. Soms willen mensen die gedetacheerd zijn niet terug. Mensen die wel terug willen, kunnen niet naar hun oude afdeling. Mensen zijn daar verdrietig over."

Detachering kan heel goed uitwerken, en er is daarom ook een klein aantal (3) positieve berichten over binnengekomen tijdens de meldweek. Echter, detachering zou in overleg met de medewerkers moeten plaatsvinden: "Detachering moet gericht zijn op de ontwikkeling van het individu. Bij de DCW worden hele afdelingen gedetacheerd." Een ander groot probleem met detachering is de minimale mate waarin rekening gehouden wordt met de beperkingen van de medewerkers in kwestie.

“De mogelijkheid tot externe plaatsing op een volwaardige manier is vrijwel onmogelijk.”

“Medewerkers worden nu nog steeds naar locatiewerkzaamheden gestuurd zonder een schriftelijke formulier/plan van aanpak waar in werktijden, werkzaamheden en beperkingen van de werknemer staat vermeld etc.”

“Zo worden medewerkers door productieiders naar werkplekken gestuurd, zonder rekening te houden met hun beperkingen.”

Waar dat toe leidt, is samengevat in het vorige hoofdstuk over de aansluiting van de werkzaamheden bij de beperkingen van de medewerkers.

## VERMENGING OP DE WERKVLOER

Terwijl een groot deel van de mensen die klagen melding maakt van een tekort aan werk, geeft een kleine 15% van hen aan, dat er binnen de bedrijven waar Wsw'ers en Worksteppers naast elkaar werken, wel werk is voor deze laatste groep. Het idee leeft dat werknemers met een handicap worden gezien als lastige individuen, die het bedrijf alleen maar geld kosten. Worksteppers daarentegen, leveren het bedrijf geld op.

“...dat ik momenteel bij een commercieel bedrijf schijn te werken in plaats van een SW bedrijf. De orders gaan grotendeels naar de mensen van Work-Step, terwijl wij met echt 'kleuterschool' werk worden opgezadeld of soms uren en dagen met de armen over elkaar op de afdeling moeten blijven zitten wegens het niet beschikbaar zijn van werk.”

“alles wat mooi is hoort bij Workstep.”

Men geeft aan het erg te vinden dat er Wsw'ers uit bedrijven weg moeten, terwijl Workstep blijft. Men heeft het idee dat voor Worksteppers alles gedaan kan worden en voor DCW'ers niet. Kennissen die bij Workstep werken kunnen wanneer zij er om vragen extern worden geplaatst, maar DCW'ers die dat willen, lukt dit niet.

“Mensen die in een doorstroomproject zitten worden met voorrang behandeld op mensen met een vaste werkplek bij detachering.”

Los van deze klachten leidt het door elkaar tewerkstellen van mensen uit re-integratietrajecten en Wsw'ers tot spanningen op de werkvloer. Mensen zijn bang voor collega's van de Workstep, waar soms ook ex-gedetineerden bij zijn. Er zijn gevallen waarin zowel medewerkers als leiding worden bedreigd, en sommigen gaan niet meer gerust naar hun werk.

“De leiding is helemaal niet opgeleid voor dit werk, ze hebben dus niet geleerd hoe met deze cliënten om te gaan.”

maar

“Geld is kennelijk belangrijker dan veiligheid.”



# CONCLUSIE

Detachering leidt tot problemen, zowel fysiek als psychisch. Daar komt bij, dat in de externe, commerciële bedrijven de productiecijfers voorop staan. De werkdruk is daar hoog, en er wordt nauwelijks rekening gehouden met de beperkingen van de in deze bedrijven gedetacheerde Wsw'ers. Werknemers geven aan dat zij bij de DCW nog een aangepaste werkplek hadden, maar dat binnen de detachingsbedrijven niet krijgen. Ze hebben het gevoel dat er ook niet naar hun medisch dossier gekeken wordt.

Daar komt bij dat er veel klachten zijn over de arbeidsomstandigheden op de werkvloer. Kou, geen werkkleding, e.d., maar ook opmerkingen over de kwaliteit van het werk en de doorgroeimogelijkheden. Mensen voelen zich vaak niet serieus genomen, alsof gehandicapten automatisch 'debielen' zijn! Ook hier geldt dat gedetacheerden meer klachten hebben dan anderen, bijvoorbeeld aangaande het salaris, dat voor DCW'ers lager ligt dan voor het 'gewone personeel' in die bedrijven.

Binnen de commerciële bedrijven is vaak een tekort aan werk. Het weinige werk dat er is, wordt vooral gedaan door Worksteppers. DCW'ers kunnen bij een tekort aan werk gaan zitten duimendraaien.

De opmerkingen over intimidatie, discriminatie en andere problemen met de leiding zijn het grootst in aantal, en wederom komen hier de detachingsbedrijven er slecht vanaf.

De weerbarstige combinatie van commercialisering in het werk en intimidatie op de werkvloer is terug te vinden in het aantal en de aard van de klachten over ziekmeldingen en klachtafhandeling.

De aard van de klachten die er in deze meldweek zijn binnengekomen bevestigen enerzijds het beeld dat de situatie in de DCW voor werknemers gelijkenis vertoont met klachten die gevoeld worden in het gehele land als gevolg van de doorvoering van de 'modernisering van de Wsw'. Maar aan de andere kant is het hoge aantal van de klachten, de intensiteit en eenduidigheid ervan, reden aan te nemen dat de situatie in de DCW zeer ernstig is en de verantwoordelijken in gemeente, directie en management tot snelle verbeteringen zal moeten dwingen.



# TIEN AANBEVELINGEN VOOR EEN BETERE DCW

## 1. Onafhankelijk onderzoek naar het sociaal beleid

Er komt een extern, onafhankelijk onderzoek naar de situatie voor werknemers in de DCW uitgaande van de doelstelling van de wet. Het ziekteverzuimbeleid, oorzaken voor verzuim, aansluiting van het werk bij de handicap, verdringing door andere groepen, intimidatie op de werkvloer en de positie van de bedrijfsarts worden hierbij betrokken. Niet alleen werknemers, maar ook hun familie en verzorgers en hulpverlening worden hierin gehoord. De uitkomsten worden openbaar en ter beschikking gesteld van de gemeenteraad. De aanbevelingen worden besproken in de gemeenteraad en met werknemers.

## 2. Onafhankelijk meldpunt

Er komt een extern, onafhankelijk klachtenmeldpunt voor de DCW-medewerkers.

## 3. Bedrijfsmaatschappelijk werk

Voor het verbeteren van het interne sociale beleid en hulp aan medewerkers, ook bij problemen die niet direct verband hebben met maar wel invloed hebben op het werk, wordt een bedrijfsmaatschappelijk werker aangeworven die zonder drempels bereikbaar is voor medewerkers.

De maatschappelijk werker krijgt middelen om verbeteringen in het beleid voor te stellen en maakt een verslag voor de gemeenteraad en ondernemingsraad.

## 4. Professionele begeleiding op de werkvloer

Iedere werkleider wordt beoordeeld op geschiktheid voor de omgang met arbeidsgehandicapten. Waar deze tekort schiet moet binnen een jaar verbetering optreden door begeleiding en scholing, anders volgt ontslag. Elke werkleider dient de middelen te krijgen om het sociale voorop te kunnen stellen op de werkvloer.

## 5. Het beste uit mensen halen

In de Wsw staat de mens voorop, de Wsw heeft immers tot doel het beste uit mensen te halen. Om dat doel te bereiken dient werk te worden gemaakt van een sociaal jaarverslag, met inzicht in de sociale prestaties en de ontwikkeling van medewerkers. Iedere medewerker krijgt een ontwikkelingsplan met een jaarlijks functioneringsgesprek. Bij goed werk hoort regelmatig werkoverleg.

## 6. 'Naar buiten' is geen doel op zich

Het beste uit mensen halen is het doel. Begeleid werken en detachering vormen hiertoe een middel. Deze instrumenten dienen zorgvuldig te worden ingezet. Ook werkgevers hebben instructie nodig voor de omgang met arbeidsgehandicapten. Er moet gewerkt worden met vrijwillige stageplaatsen binnen en buiten DCW, met terugkeergarantie en behoud van rechten, zo kan ook de drempel en angst voor verandering worden doorbroken en een beter resultaat tot "uitstroming" worden behaald.

### **7. Vermenging en verdringing door niet-Wsw'ers**

DCW is er in de eerste plaats voor Wsw'ers. Aandacht voor andere groepen moet niet ten koste gaan van Wsw'ers. Verdringing van arbeid door andere, meer productieve groepen, moet worden gestopt. Vermenging op de werkvloer is onwenselijk, vanwege de eisen voor arbeidsgehandicapten die een beschermde omgeving vereisen. Workstep-activiteiten moeten in andere ruimtes plaatsvinden.

### **8. Gemeente neemt verantwoordelijkheid en houdt sociaal toezicht**

Belangrijker dan het financiële toezicht door gemeenten, is het sociale toezicht. Middels een sociaal jaarverslag hoort de gemeente jaarlijks inzicht te krijgen in de sociale prestaties van DCW. De Wsw-adviesraad en Wsw'ers moeten serieus worden genomen. Daarom mogen ondernemingsraadsleden niet worden uitgesloten van deelname aan de Wsw-raad voor advies over het beleid van de gemeente.

### **9. Meer werk**

De gemeente neemt acquireurs in dienst die op zoek gaan naar kwalitatief goed werk voor de DCW. Bij aanbesteding wordt in de gunning rekening gehouden met het maatschappelijk verantwoord ondernemen door het gunnen van werk aan DCW of bedrijven die DCW en DCW'ers werk gunnen.

### **10. Midden in de Enschedese samenleving**

Het SW-bedrijf hoort midden in de samenleving te staan. Middelen als een open dag, een familiedag, en het promoten van goede voorbeelden van SW-werk horen daarbij.



## BIJLAGE 2: VERSLAG ANNELIES FUTSELAAR BIJ DE DCW

26-07-2006 • Vanmorgen om half negen werd ik op mijn tijdelijke nieuwe werkplek verwacht bij de DCW bedrijven waar ik hartelijk werd ontvangen door de heer Kelderman, algemeen directeur. Na uitgebreide informatie over de te bezoeken bedrijven ben ik met het hoofd locatiewerk industrie, de heer Stevens, naar Boekelo Decor vertrokken.

Op de afdeling die ik bezocht heb (het echte werk begint morgen) werkten alleen mensen die gedetacheerd zijn door de DCW. Wat mij direct opviel was de ontspannen manier waarop iedereen met zijn/haar werk bezig was. Met veel van de werknemers heb ik een praatje gemaakt. Over het algemeen is men tevreden met de werkplek en de werksfeer. Een aantal mensen werkte tijdelijk op deze plek vanwege bijvoorbeeld zwangerschap. Er was in dit bedrijf zichtbaar sprake van maatwerk en het proces van beginproduct tot eindproduct was duidelijk. Iedereen heeft zijn/haar taak in het proces en als het allemaal goed gaat kan het eindproduct de deur uit. Voorwaarde voor de goede werksfeer en de motivatie is gelegen in het feit dat kwantiteit niet het belangrijkste is. Het gaat in de eerste plaats om het welzijn van de werknemers, vervolgens de kwaliteit en dan de kwantiteit. Wat welzijn betreft denk ik dat aan de begeleiding van de werknemers veel zorg wordt besteed. De arbeidsomstandigheden laten wel te wensen over. Er wordt gewerkt in een ongezellige ruimte. Natuurlijk was het hier ook erg warm, maar medewerkers klaagden ook over de temperatuur in de winter.

Het tweede deel van de ochtend mocht ik kennismaken met de gedetacheerde werknemers bij Odink & Koenderink in Haaksbergen. Hier werken werknemers van de DCW die meer deskundig zijn op technisch gebied. Zij werken samen met de werknemers van het bedrijf zelf en als het nodig is worden er via uitzendbureaus mensen ingezet.

Iedere werknemer krijgt werk op maat aangeboden en waar mogelijk stromen mensen door naar regulier werk. Opvallend is dat een aantal werknemers dat gedetacheerd is door de DCW, gemotiveerder is en daardoor meer presteert dan mensen die een reguliere baan hebben. In dit bedrijf is, in tegenstelling tot het vorige bedrijf, wel zichtbaar hoeveel werk klaar is en hoeveel er nog afgeleverd moet worden. Maar het blijft maatwerk wanneer het gaat om niveau en hoeveelheid en het wordt geen race tegen de klok. Dat is ook een punt waar alle aandacht naar uit moet blijven gaan. Als de drang naar detachering groter wordt, wat niet alleen nadelen heeft maar toch met bezuiniging te maken heeft, zal bij begeleid werken veel geïnvesteerd moeten worden in goede begeleiding op de werkvloer. Ik heb gemerkt hoe belangrijk de leiding is als vraagbaak voor de werknemers.

Morgen ga ik eerst naar een fietsenfabriek in Almelo en daarna is een van de bedrijven aan de Kuipersdijk aan de beurt. Geen rondleiding maar aan de slag. Ik heb er zin in!!

Deze bijlage is ook te lezen via: [http://enschede.sp.nl/bericht/8973/060726-annelies\\_futselaar\\_bij\\_de\\_dcw.html](http://enschede.sp.nl/bericht/8973/060726-annelies_futselaar_bij_de_dcw.html)



## BIJLAGE 2: BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE VRAGEN DCW

Op 23 augustus 2008 zijn bij de raadsgriffie vragen binnen gekomen van mevrouw J.E.L. Futselaar van de fractie SP gericht aan de voorzitter van de Raad op grond van artikel 38 van het Reglement van Orde voor de vergaderingen en andere werkzaamheden van de Raad. Het college van Burgemeester en Wethouders beantwoordt de vragen als volgt.

### **Vraag 1:**

**Gaat u, en op welke termijn, ervoor zorgen dat medewerkers DCW zonder tussenkomst van anderen contact kunnen hebben met de vertrouwenspersoon? Zo nee, waarom niet?**

### **Antwoord:**

Wijzigingen in het huidige systeem worden niet overwogen.

In het verleden is gebleken dat ondanks voorlichting medewerkers de weg naar de externe vertrouwenspersoon niet vonden. Daarom is een laagdrempelig meldingsysteem ingevoerd de “werkwacht” geheten. Een medewerker kan hier naar toe bellen om een afspraak te maken met een contactpersoon van de DCW over o.a. problemen met het gedrag van een collega of leidinggevende. De DCW heeft vier contactpersonen die de eerste opvang bij melding van incidenten doen. De P&O adviseurs van de DCW zijn benoemd tot contactpersonen, daarbij is er bewust voor gekozen dat meldingen van medewerkers van het “eigen” bedrijf van de P&O adviseur altijd bij een andere P&O adviseur/contactpersoon terecht komen.

De medewerker bepaalt in het gesprek met de contactpersoon of inschakeling van de externe vertrouwenspersoon nodig of gewenst is. Is dat wel het geval dan zorgt de contactpersoon ervoor dat de verbinding tussen de vertrouwenspersoon en de medewerker wordt gelegd en is het de vertrouwenspersoon die de zaak verder oppakt. Is inschakeling van de externe vertrouwenspersoon niet nodig naar de mening van de medewerker dan pakt de contactpersoon zelf de melding op. Indien nodig wordt overigens alsnog de externe vertrouwenspersoon ingeschakeld. Veel incidenten kunnen op die wijze door de contactpersoon worden begeleid en afgehandeld, waarbij de vertrouwenspersonen op de achtergrond altijd beschikbaar zijn voor advisering. In ongeveer 50 % van de meldingen blijkt de contactpersoon de medewerker goed verder te kunnen helpen. Het gaat dan over problemen die niet direct de inmenging van een vertrouwenspersoon vragen, problemen in de sfeer van samenwerking of een conflict met de leidinggevende. De andere 50% gaat naar de vertrouwenspersoon.

Sinds de instelling van “de Werkwacht” en de nieuwe werkwijze wordt de weg naar de contact- en vertrouwenspersonen beter gevonden en is de tevredenheid over de afhandeling van incidenten toegenomen.

De rapportage van de vertrouwenspersoon wordt jaarlijks met de OR besproken.

**Vraag 2:**

**Gaat u onderzoek doen naar de reden dat medewerkers hun klachten met een externe instantie bespreken? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoord:**

Een onderzoek wordt niet overwogen.

Binnen de DCW wordt gestimuleerd dat mensen met hun klachten naar voren komen. Om een goede bereikbaarheid te waarborgen wordt er veel aan voorlichting gedaan over instanties waar men terecht kan, zowel interne als externe instanties. Liever een klacht extern gedeponneerd dan dat deze niet naar voren worden gebracht is het motto. Over het algemeen wordt de weg naar de interne instanties goed gevonden, maar incidenteel wordt de keuze gemaakt voor een externe instantie. Omdat medewerkers vertrouwen in die instantie hebben wordt die instantie ook betrokken bij het nader onderzoeken van de klacht en, indien aan de orde, bij het vinden van de oplossing. De meldingen waarop gedoeld wordt zijn overigens gelijktijdig zowel intern als extern gemeld en zijn gezamenlijk met bureau art. 1 opgepakt.

In de gesprekken die plaatsvinden proberen we tevens te achterhalen wat de reden is dat men de klacht liever extern of ook extern heeft gemeld in plaats van alleen intern. Het aantal meldingen dat extern wordt gedaan is te klein en te incidenteel om een onderzoek naar het waarom daarvan te doen anders dan dat in de gesprekken aan de orde te stellen.

**Vraag 3:**

**Gaat u onderzoek doen naar de oorzaak van klachten over discriminatie en intimidatie? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoord:**

De binnengekomen melding over discriminatie is opgepakt, besproken en wordt afgehandeld in die afwikkeling is ook bureau artikel 1 betrokken.. Als er vaker dezelfde klachten binnen zouden komen is er aanleiding voor nader onderzoek, maar dat is op dit moment niet aan de orde. Wel worden overigens de klachtenmeldingen systematisch gebruikt om op basis daarvan preventieve acties op te zetten:

Zo zijn er bijvoorbeeld workshops voor medewerkers over ongewenste omgangsvormen en hoe daar mee om te gaan en voor leidinggevenden hoe deze te onderkennen in een groep.

Ook is er met grote betrokkenheid van veel medewerkers een (nieuwe) gedragscode ontwikkeld die in het najaar wordt geïntroduceerd en waarin elementaire gedragsregels zijn neergelegd.

**Vraag 4:**

**Gaat u ervoor zorgen dat medewerkers met een SW indicatie met overleg en zorgvuldigheid gedetacheerd worden?**

**Antwoord:**

Ja, met medewerkers die de potentie hebben omgedetacheerd te kunnen worden, wordt een individueel ontwikkelplan (een IOP) gemaakt, waarin mogelijkheden en wensen van de medewerker zijn opgenomen. Dit ontwikkelplan is gericht op het met de medewerker toewerken naar een detachering. Vervolgens wordt een passende baan gezocht op een locatie waar de DCW medewerkers detacheert of gaat detacheren. Betrokkene wordt dan een werkplek voorgesteld, wordt meegenomen om de werkplek te bekijken en krijgt, indien betrokkene geplaatst wil worden, een introductie op de werkplek (inclusief werkafspraken, Arbo- en veiligheidsinstructie). Tevens wordt een afsprakenformulier uitgereikt. Komt in het ontwikkelplan de doelstelling om te detacheren niet voor, dan worden medewerkers ook niet gedetacheerd en het is dan ook zeker niet algemeen voorkomend dat men onverwacht tewerkgesteld wordt op een locatie.

Wel is er een invalpool van medewerkers die inzetbaar zijn op meerdere locaties en voor hen geldt wel dat ze niet altijd van tevoren weten waar ze geplaatst worden.

**Vraag 5:**

**Is bekend hoe hoog het percentage werknemers is dat na detachering terugkeert?**

**Antwoord:**

Een exact percentage is niet bekend.

Er zijn twee redenen waarom medewerkers terugkeren van een detachering.

De eerste reden is dat de omvang van een groepsdetachering kan krimpen. Incidenteel is ook wel eens besloten

om een groepsdetachering te beëindigen. Groei en krimp komen permanent voor en beëindiging slechts incidenteel. In de regel gebeurt groei of krimp niet onverwacht en wordt ook tijdig aandacht besteed aan nieuw werk. Een systematische registratie van groei en krimp om de vraag te kunnen beantwoorden is niet voorhanden. De tweede reden dat medewerkers terugkeren vaneen detachering is dat ondanks de voorbereiding en goede verwachtingen op voorhand toch kan blijken dat het werk op de locatie voor de medewerker niet passend is. Overigens was ook de praktijk bij de interne plaatsingen bij de DCW dat het lang niet altijd lukte om voor medewerkers in een keer een passende werkplek te vinden. De indruk bestaat dat er voor wat betreft het ineens vinden van de goede werkplek geen grote verschillen bestaan tussen de externe en interne plaatsingen. Ook hier geldt echter dat we heden nog niet een zodanige registratie doen dat de vraag in concreto te beantwoorden is.

**Vraag 6:**

**Gaat u onderzoeken of de omstandigheden voldoen aan de eisen die gesteld worden aan werkplekken voor SW geïndiceerden? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoord:**

De toetsing van arbeidsomstandigheden ingeval van detachering vindt reeds plaats.

In situaties waar DCW medewerkers binnen bedrijven zijn gedetacheerd dient te worden opgemerkt dat de bedrijven verantwoordelijk zijn voor de arbeidsomstandigheden, maar de DCW blijft verantwoordelijk voor de veiligheid, welzijn van de werknemer in het algemeen. Er is in 2007 een risico inventarisatie uitgevoerd bij de DCW. De groepslocaties zijn daarin meegenomen. De actiepunten die daaruit zijn voortgekomen worden uitgevoerd in 2008/2009.

De afdeling commercie van de DCW neemt bij de afspraken die met een bedrijf worden gemaakt in de aanvang ARBO mee en hun en onze (= gedeelde) verantwoordelijkheid hierin. De DCW productieleders en preventie-medewerker monitoren op locatie de situatie en doen aanbevelingen bij gebreken. Wel moet worden opgemerkt dat dergelijke situaties, vaak ook door hoge kosten, niet terstond kunnen worden verholpen, maar hebben enige tijd nodig hebben. In de beleving van de medewerker kan dit wel eens lang zijn.

**Vraag 7:**

**Wat is de reden dat werknemers DCW niet structureel een functioneringsgesprek hebben zoals de CAO voorschrijft?**

**Antwoord:**

Allereerst zij opgemerkt dat de CAO-SW het voeren van een functioneringsgesprek niet voorschrijft. Wel heeft de DCW zelf een eigen regeling over functioneringsgesprekken opgesteld, met de doelstelling om met medewerkers ieder jaar minstens één gesprek over hun functioneren te hebben. .

Naast de "normale" functioneringsgesprekken bestaan er uit hoofde van wetgeving en CAO echter ook gesprekken ten behoeve van de herindicatie van medewerkers en gesprekken over individuele ontwikkelingsplannen en met nieuw instromende medewerkers over hun trajectplannen. Omdat ook deze gesprekken in essentie over het functioneren van medewerkers gaan is er een sterke overlap en is besloten om deze gesprekken niet allemaal naast elkaar te voeren, maar de aanpak te integreren. Medewerkers dienen derhalve minstens 1 maal per jaar een van de drie genoemde gesprekken te hebben.

Ook dan nog wordt op dit moment niet een 100% score bereikt maar ligt de realisatie op ruim 80%. Er is een scala van verschillende redenen waarom de 100% niet bereikt wordt. Soms gelegen bij de medewerker en deze situaties zullen blijven bestaan, maar soms ook bij de leidinggevenden en waar dat zo is, is beleid uitgezet om die reden weg te halen.

**Vraag 8:**

**Wat is de reden dat niet met alle werknemers een trajectplan wordt vastgelegd? Welk percentage van de werknemers heeft de laatste vijf jaar een POP gehad?**

**Antwoord:**

Hier gaan verschillende begrippen door elkaar lopen. Trajectplannen worden alleen opgesteld voor nieuw instromende medewerkers en voor medewerkers die om wat voor reden ook naar een nieuwe functie moeten worden geleid. Deze plannen zijn gericht op het uiteindelijk plaatsen van een medewerker in een functie. Voor andere medewerkers wordt geen trajectplan opgesteld.

In de eerste vier maanden beschikken de instromers nog niet over een trajectplan want dat is de periode die genomen wordt om het plan op te stellen, medewerkers zitten dan nog in de intake- en diagnosefase. De uitkomst van deze fase bepaalt de inhoud van het trajectplan. Dat betekent praktisch gezien dat ca 15% van de instromers nog niet zo'n trajectplan bezit, en voor ca 85 % van de instromers is wel zo'n trajectplan vastgelegd.

In de CAO-SW is enige jaren geleden de doelstelling opgenomen om alle medewerkers van een ontwikkelingsplan te voorzien. Over de afgelopen 5 jaar is inmiddels een score bereikt van ca 70% medewerkers over een ontwikkelplan. Soms zijn die plannen tot afronding gekomen. Inmiddels beschikt (naast de nieuwe instroom) nog circa 35% van de medewerkers over een ontwikkelingsplan. Het doel van het ontwikkelingsplan is natuurlijk het in gesprek gaan over de ontwikkeling van de medewerker en daar ook daadwerkelijk vorm aan te geven. Daarom mag in dit kader mag niet onvermeld blijven dat de opleidingsinspanningen van de DCW de afgelopen 2 à 3 jaar zijn verdubbeld. Thans volgen bijvoorbeeld 183 medewerkers via een BBL-constructie een opleiding op niveau 1, 2 of 3.

**Vraag 9:**

**Wat is de reden dat personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt bij tekort aan opdrachten het werk krijgen toebedeeld, in plaats van werknemers DCW?**

**Antwoord:**

De vraag veronderstelt een situatie waarbij personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt bij tekort aan opdrachten het werk krijgen toebedeeld, in plaats van werknemers DCW. Deze situatie wordt niet herkend.

Werk dat specifiek is geacquireerd omdat dat nodig is voor de leerdoelen van hetzij de personen die bij workstep in een traject zitten dan wel voor de instromers van de DCW wordt ook voor die groepen ingezet en niet voor anderen ook niet als daar even een tekort aan werk zou zijn..

Waar er sprake is van gekwalificeerde arbeid die ervaring vereist, is er geen enkele sprake van dat dit werk, als er te weinig is, zou worden toebedeeld aan personen die via workstep in een traject zitten in plaats van aan de DCW-medewerkers die dat werk normaal uitvoeren.

Een deel van het werk dat de DCW acquireert is zowel geschikt voor SW-medewerkers als voor diegenen die bij workstep in traject zijn. In tijden dat het niet lukt om voldoende werk binnen te halen en helaas komt dat voor, wordt dit werk zo eerlijk mogelijk verdeeld.

**Vraag 10:**

**bent u het eens dat hier sprake is van verdringing? Zo nee, waarom niet?**

**Antwoord:**

Neen, er is geen sprake van verdringing. De komst van workstep en de daarmee samenhangende leer-werkactiviteiten heeft er niet toe geleid dat er meer "wachturen" (uren dat er geen werk is of dat er onwerkbaar weer is) zijn toegenomen in de SW-organisatie.

**Vraag 11:**

**Hoeveel mensen zitten er in de verschillende codes genoemd onder punt 8?**

**Antwoord:**

De genoemde code 17 wordt bij het tijdschrijven bij de DCW gebruikt om aan te geven dat men geen productief werk heeft verricht omdat er geen werk beschikbaar was, of omdat werk bijvoorbeeld door weersomstandigheden niet verricht kan worden. Op deze code worden geen personen geregistreerd maar de code registreert het aantal aldus niet productieve uren. Over heel 2007 bedroeg dat voor de hele DCW 39.187 uur (circa 2%) op een totaal van 2.015.000 mogelijk productieve uren. Het streven is dit aantal zo klein mogelijk te houden

Code 29 bestaat niet, maar wellicht doelt de vraagsteller op het vroegere artikel 29 van de CAO voor de sociale werkvoorziening waarin is geregeld hoe moet worden omgegaan met medewerkers die om wat voor reden dan ook tijdelijk geen functie hebben. De periode dat deze medewerkers nog niet een nieuwe functie hebben worden

ze, indien mogelijk (soms is de reden dat ze hun werk verloren hebben ook de reden dat ze tijdelijk geen ander werk kunnen verrichten) al wel zoveel mogelijk ingezet op tijdelijke activiteiten. Het aantal personen in deze categorie schommelt rond de 30 maar het gaat om een gelet op de aard om een wisselend bestand aan personen en meer dan 2/3 is actief in tijdelijk werk.

**Vraag 12:**

**Klopt het dat de DCW als enig gemeentelijk WSW bedrijf geen lid is van de geschillencommissie VNG? Wat is de reden?**

**Antwoord:**

Neen. Ter toelichting : In tegenstelling tot wat de vraag suggereert is er geen landelijke geschillencommissie bij de VNG ingericht waarvan je al dan niet lid zou kunnen worden. Wel is er in de CAO-SW geregeld dat er voor de functiewaardering een landelijke bezwarencommissie bestaat. Geschillen over de functiewaardering die niet binnen de SW-bedrijven tot een oplossing worden gebracht kunnen daar worden voorgelegd. Er bestaat geen lidmaatschap van deze commissie ze is ingesteld door de sociale partners (werkgevers/werknemers) en medewerkers die vallen onder de cao SW hebben het recht daar hun bezwaar voor te leggen. Medewerkers van de DCW die intern gemeentelijk een bezwaar hebben ingediend tegen hun functiewaardering en het besluit op dat bezwaar ontvangen, worden met dezelfde brief geïnformeerd over hun rechten om verder bezwaar te maken bij de landelijke bezwarencommissie en hoe men dat dan moet doen.

Daarnaast schrijft artikel 6 van de CAO voor de sociale werkvoorziening voor dat de werkgever zorg draagt voor een binnen zijn organisatie functionerend orgaan voor het behandelen van geschillen, die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. De Geschillenbeslechtingregeling DCW 2006 is een nadere uitwerking van dit artikel en tot stand gekomen met instemming van de ondernemingsraad. Alle leden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgever, de helft der leden en hun plaatsvervangers op voordracht van de ondernemingsraad. Jaarlijks wordt verslag uitgebracht door de commissie over aantal en aard van de voorgelegde geschillen en de advisering daarover.

Enschede, 9 september 2008

Burgemeester en Wethouders van Enschede,

De Gemeentesecretaris,                      de Burgemeester,

M.J.M. Meijs                                      P.E.J. den Oudsten

Deze bijlage is ook te lezen via: <http://www.enschede.nl/appls/stuk/stukken/03947/>

