Verslag van de vergadering van het algemeen bestuur van GR Ferm Werk d.d. 26 september 2019

Aan- en afwezigen

Naam	Functie	Deelnemer	Aan- of afwezig
Namens het algemeen bestuur GR Ferm Werk			
George Becht	voorzitter	Woerden	Aanwezig
Marieke van Noort	lid	Woerden	Aanwezig
Inge Nieuwenhuizen	lid/vice voorzitter	Bodegraven-Reeuwijk	Aanwezig
Els Oliwkiewicz	lid	Bodegraven-Reeuwijk	Aanwezig
Jocko Rensen	lid	Montfoort	Aanwezig
Mathieu Andriessen	lid	Montfoort	Afwezig
Leo Hammendorp	plaatsvervangend lid	Montfoort	Aanwezig
Bob Duindam	lid	Oudewater	Aanwezig
Kees de Bruijn	lid	Oudewater	Afwezig
Namens de directie Ferm Werk			
Bernhard Drost	algemeen directeur/ secretaris AB	n.v.t	Aanwezig
Ronald van Drogenbroek	manager Commercie&Bedrijfsvoering	n.v.t.	Aanwezig
Angelique Pruissers	controller	n.v.t.	Afwezig
Elly Vos	beleidsadviseur /bestuursondersteuner	n.v.t	Aanwezig
Namens de raad van commissarissen Ferm Werk NV / raad van advies GR Ferm Werk			
Rinus Tersteeg	adviseur	n.v.t	Aanwezig
Hélène Oppatja	adviseur	n.v.t	Afwezig
Ad Schiebroek	adviseur	n.v.t	Afwezig
Ino Derks	adviseur	n.v.t	Afwezig
Onafhankelijke voorzitter			
John Bijl	technisch voorzitter vergadering	n.v.t	Aanwezig

1. Opening en agenda

John Bijl opent de vergadering waarna de agenda ongewijzigd wordt vastgesteld. Deze luidt:

1 Agenda
2 Ingekomen en uitgegane stukken
3 Verslag vorige vergadering en actiepuntenlijst
4 Projectplan basis arbeidsmarkt
5 Organisatieontwikkeling
6 Verslag archief- en informatiebeheer
7 Informatieveiligheidsbeleid
8 Rondvraag

Marieke van Noort vraagt naar de status van de agendapunten 6 en 7. Het lijkt dat het algemeen bestuur hier geen besluiten over hoeft te nemen.

Elly Vos antwoordt dat dit inderdaad zo is. Het volgt uit wettelijke verplichtingen dat deze stukken door het dagelijks bestuur worden vastgesteld en dat ze aan het algemeen bestuur worden aangeboden. Op verzoek van de voorzitter zal dit in het vervolg duidelijker worden aangegeven.

2. Ingekomen en uitgegane stukken

Er waren geen ingekomen stukken.

3. Verslag vorige vergadering en actiepuntenlijst

Verslag AB-vergadering van 4 juli 2019

John Bijl merkt op dat de dag voor deze vergadering nog een opmerking is toegevoegd van het (vervangend) raadslid uit Bodegraven-Reeuwijk. Els Oliwkiewicz zegt deze gezien te hebben en ermee akkoord te zijn. De leden van het algemeen bestuur hadden verder over dit verslag geen opmerkingen.

Actiepuntenlijst
Ronald van Drogenbroek meldt dat het format voor een aangepaste rapportage nog in ontwikkeling is. Hierover wordt zowel intern als met de contactambtenaren overleg gevoerd. Afgesproken wordt dat de deadline wordt verschoven naar de vergadering van december met de toezegging dat dan niet meer wordt uitgesteld.

Het algemeen bestuur stelt het verslag van de vergadering van 4 juli 2019 ongewijzigd vast.

4. Projectplan basis arbeidsmarkt

Gerard Kraaijkamp legt uit dat een conceptplan is besproken in het ambtelijk overleg, met de individuele gemeenten en in het dagelijks bestuur. Op grond van die gesprekken is een aangepaste versie gemaakt die eerder op de dag is besproken met de RvC en nu dan in het algemeen bestuur. Er is tevens een powerpoint presentatie gemaakt.
Aanleiding voor het project is de constatering dat voor mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt andere keuzes nodig zijn. Hoewel uitstroom naar werk de corebusiness van Ferm Werk is, is er een groep die duurzaam afhankelijk van bijstand blijft. Vraag is hoe we die mensen betekenisvolle activiteiten kunnen laten verrichten en maatschappelijke waardevoller laten zijn. Aan de voorkant moet er een goede diagnose worden gesteld. Daar heb je vele mogelijkheden. Aan de achterkant heb je eigenlijk maar drie smaken: garantiebanen, (nieuw) beschut werk en dagbesteding.

Over de relatie daartussen laat hij een informatief filmpje zien. Het is een toespraak van Erik Dannenberg op het Divosacongres (de trap). In dit filmpje wordt duidelijk gemaakt dat mensen in de traditionele opzet alleen omhoog de trap op kunnen: van dagbesteding naar beschut werk, naar een garantiebaan en hopelijk zelfs naar een reguliere baan. Maar wat nu als het tegenzit? Dan wil je kunnen switchen. Dan zou het goed zijn als je ook een stapje terug kunt doen als dat nodig is. En nog mooier zou het zijn als er een traploos glijdende schaal is waar iedereen kan functioneren op het niveau dat hem/haar past.

Els Oliwkiewicz vraagt of dit een relatie heeft met het één-gezin-één-plan principe. Daarbij is ook de vraag waar de regie ligt. Gerard Kraaijkamp antwoordt dat de plek van regie afhankelijk is van de situatie. Je moet daarbij onderscheid maken tussen verschillende soorten participatie. Als het gaat om arbeidsparticipatie, dan ligt de regie bij Ferm Werk. Gaat het om sociale participatie (dagritme, je huis uit komen etc) dan bij het sociaal team of hulpverlening. Dan heb je nog maatschappelijke participatie. Hierbij is het onduidelijker waar de regie ligt. Van belang is dat de plek van de regievoering niet in beton gegoten is. Het is vooral belangrijk om elkaar niet in de wielen te rijden. Vooral ook moet de aandacht voor regievoerders er niet in uitmonden dat er te weinig hulpverleners zijn.

Els Oliwkiewicz vraagt of het niet handiger zou zijn om je te concentreren op de mensen in categorie 3. Geantwoord wordt dat in dit project wel aandacht is voor vrijwilligerswerk. Maar het gaat hier om mensen met bijvoorbeeld een indicatie voor dagbesteding. Er is ook een relatie met het concept van de inclusieve samenleving waarin iedereen een zinvolle plek heeft.

Marieke van Noort merkt op dat het ook van belang is dat je niet alleen bezig bent met mensen geschikt maken voor (bestaande) werkplekken, maar ook andersom: dat je plekken creëert en geschikt maakt voor mensen met beperkingen. George Becht vult hierbij aan dat dat het belangrijk is dat werkgevers niet alleen denken in (bestaande) functies, maar ook in losse taken.

Gerard Kraaijkamp wijst erop dat het project niet gericht is op uitstroom. Maar het levert wel wat op. Die opbrengsten zijn er echter pas op de langere termijn, bijvoorbeeld in de vorm van minder overlast en minder beroep op voorzieningen. Financieel gezien zijn die opbrengsten dan zichtbaar op andere gebieden.

Leo Hammendorp merkt op dat ontschotten niet het enige is dat nodig is. Je moet niet alleen samenwerken, zaken moeten ook anders georganiseerd worden.

Jocko Rensen merkt hierbij op dat er vaak wordt gefocust op genezing terwijl het vaak beter is om te leren leven met een beperking. Het gaat er dan om te zorgen voor condities waarin iemand met een beperking kan functioneren. We zijn gewend om zaken op een bepaalde manier in te richten. Wij plaatsen bijvoorbeeld in het onderwijs kinderen die speciale aandacht nodig hebben apart; maar het kan ook anders.

Gerard Kraaijkamp legt uit dat er drie deelprojecten zijn. Het eerste gaat om de vraag hoe we het stelsel effectiever kunnen maken. De deelprojecten twee en drie zijn gericht op de samenwerking in de keten en lopen parallel. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het anders inzetten van budgetten. Bob Duindam vraagt of dat wel nodig is. Als professionals samen afspreken wie in een bepaalde casus de lead heeft, is dat dan niet genoeg? Gerard Kraaijkamp haalt in dit verband als voorbeeld het project van de moestuin in Bodegraven-Reeuwijk aan. Het bleek dat men daar geen mogelijkheid had om cliënten van Ferm Werk te coachen. Dit zou opgelost kunnen worden met behulp van WMO-middelen. Daar zou je afspraken over moeten maken. Inge Nieuwenhuizen merkt hierbij op dat het erom gaat maatwerk te leveren.

Jocko Rensen benadrukt dat het gaat om mensen en wat we met ze willen bereiken. Bob Duindam bevestigt dat je eerst een duidelijk beeld moet krijgen over welke mensen het gaat.

Marieke van Noort vult hierbij aan dat je moet redeneren vanuit de leefwereld van mensen. Dat kan betekenen dat er soms eerst aan de 'sociale' kant bepaalde problemen moeten worden opgelost en dat er nog gewacht moet worden met maatschappelijke participatie, laat staan arbeidsparticipatie. Gerard Kraaijkamp bevestigt dit, maar voegt eraan toe dat het wel van belang is dat Ferm Werk geïnformeerd blijft over hoe het met iemand gaat, bijvoorbeeld vanuit een sociaal team of de plek waar iemand actief is. Daar moeten dan afspraken over worden gemaakt. Verder is het goed je te realiseren dat het einddoel niet altijd wordt gehaald. Zo is het denkbaar dat mensen starten in een werk-leerlijn, maar die niet helemaal aflopen en ergens halverwege 'eindigen'.

Bernhard Drost legt uit dat er in november bij Ferm Werk een raadsinformatiebijeenkomst zal worden georganiseerd over dit onderwerp. Daarnaast worden er presentaties voorbereid in de afzonderlijke gemeenten. Jocko Rensen merkt op dat het hier gaat om een belangrijke ontwikkeling en hij vindt het daarom goed om dit lokaal te presenteren. Wel moet daarbij worden onderscheiden wanneer het gaat om begeleiden en wanneer om controle. Ferm Werk moet geen controleur worden.

Marieke van Noort vraagt naar aanleiding van het vertoonde filmpje wat de wens van Ferm Werk is. Willen wij een stevige trap of een glijbaan? Bernhard Drost antwoordt dat Ferm Werk een helling wil, maar dit is een groeiproces.

John Bijl doet de suggestie dat de raadsleden in het algemeen bestuur betrokken worden bij het organiseren van de presentatie in hun raad.

5. Organisatieontwikkeling

Bernhard Drost vertelt dat in de kaderbrief is geschetst hoe Ferm Werk de zaken anders wil aanpakken, bijvoorbeeld door te werken met doorlopende werk-leerlijnen. In verband daarmee is ook nagedacht over de vraag of de organisatie wel goed is ingericht voor de andere manier van werken. Vanaf het begin van 2019 is er een tijdelijke organisatieverandering doorgevoerd. Tevens zijn investeringen gedaan voor de professionele ontwikkeling van het personeel, bijvoorbeeld trainingen gericht op het versterken van de professionele oordeelsvorming. Nu zijn we op het punt om definitieve keuzes te maken.

Marieke van Noort vraagt of dit ook betekent dat mensen van functie of rol gaan veranderen. Geantwoord wordt dat dit soms wel kan gebeuren. De rollen worden ook anders gedefinieerd. Met bredere omschrijvingen, dus minder functiescheiding. Ook worden meer verantwoordelijkheden lager in de organisatie belegd.
Er wordt nu gewerkt met twee primaire afdelingen in plaats van drie door de afdelingen Productie en Detacheringen en Werk en Participatie samen te voegen. Daaronder vallen teams die onderling beter samenwerken. Voor het herontwerp is extern advies ingewonnen. Verder is er ook een nieuw format voor functioneringsgesprekken ingevoerd.

Els Oliwkiewicz vraagt naar de aanleiding voor deze rigoureuze wijziging. Bernhard Drost antwoordt dat de dienstverlening ook rigoureus verandert. De gemeenten vragen ook andere dingen van Ferm Werk.

Els Oliwkiewicz vraagt of dit ook tot onrust binnen de organisatie leidt. Bernhard Drost antwoordt dat er inderdaad ook wel onrust voorkomt, maar niet in ernstige mate. Hij onderstreept dat goede communicatie hierbij van het grootste belang is. Er zijn gesprekken nodig, je moet als directie of management niet alleen zenden. In dergelijke gesprekken bespeurt hij vooral nieuwsgierigheid, niet zozeer angst.

Jocko Rensen geeft in dit verband als tip om een werkbezoek te brengen aan Enik recovery college waar men is gericht op de inzet van ervaringsdeskundigheid. Hij vond dit zeer inspirerend. Deze tip wordt in dank aanvaard.

6. Verslag archief- en informatiebeheer

Elly Vos legt uit dat het AB over dit verslag geen besluit hoeft te nemen, maar dat eventuele opmerkingen welkom zijn. Die worden dan meegegeven aan de toezichthouder.

De leden van het algemeen bestuur hadden over dit verslag geen opmerkingen.

7. Informatieveiligheidsbeleid

Els Oliwkiewicz vraagt naar aanleiding van dit stuk of het huidige budget toereikend is. Geantwoord wordt dat dit het geval is. Verder wil zij weten of het wel mogelijk blijft om gegevens te delen. Ronald van Drogenbroek antwoordt dat dat zo is. Dit is regelmatig onderwerp van gesprek en op zich eigenlijk niets nieuws.

De AB-leden hadden verder geen opmerkingen over dit onderwerp.

8. Rondvraag

Inge Nieuwenhuizen vraagt naar aanleiding van het verlies van enkele grote opdrachtgevers hoe Ferm Werk hiermee omgaat. Zij wil weten wat de gevolgen zijn voor de medewerkers en voor gemeenten. Bernhard Drost legt uit dat er voor alle medewerkers die werkten bij M7 of De Bijenkorf nog wel werk is. Dit zijn bedrijven die besloten om hun activiteiten elders te concentreren. Bij PostNL ligt het iets anders. Het bleek dat Ferm Werk niet de mensen kon leveren die het werk konden uitvoeren zoals men dat eiste.

Ronald van Drogenbroek voegt hieraan toe dat er werk genoeg is; dat is op zich niet het probleem. M7 huurde echter ook ruimte; verder verdiende Ferm Werk met het werk bij M7 ook meer omdat er goede tarieven waren afgesproken. We hebben één hal kunnen teruggeven; voor een andere hal is een andere huurder gevonden die ook wat medewerkers kon gebruiken. Daarnaast is het organiseren van passend en zo regulier mogelijk werk, en de bijbehorende begeleiding, corebusiness van Ferm Werk,.

Ondertekening

E. Vos
verslaglegging

J. Bijl
voorzitter vergadering

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van Ferm Werk gehouden op 19 december 2019.

G. Becht
voorzitter algemeen bestuur Ferm Werk

B.F. Drost
secretaris algemeen bestuur Ferm Werk