



Felua-groep heeft als missie mensen met een afstand tot werk te begeleiden naar zo regulier mogelijk werk.

Om bij onze doelgroepmedewerkers de focus op uitstroom te krijgen, is het van belang dat we vanuit Felua-groep consequent en frequent dezelfde boodschap vertellen. Van belang is ook dat deze boodschap begrepen, gedragen en verteld wordt. De mensen in hun sociale omgeving spelen hierin een hele belangrijke rol.

Hetzelfde geldt voor de informatie over de invoering van de Participatiewet. Deze informatie levert onrust op en samen met de mensen uit de sociale omgeving kunnen we proberen die onrust wegwerken.

Eind februari 2014 hebben we speciaal voor de mensen in de sociale omgeving van onze medewerkers een 4-tal informatiebijeenkomsten georganiseerd.

Onder de sociale omgeving verstaan we (lees Felua-groep) begeleiders die de medewerkers ondersteunen in hun dagelijkse leven, buiten Felua-groep, op het gebied van wonen, zorg en welzijn. Binnen deze doelgroep onderscheiden we:

- 'ingehuurde' begeleiders van organisaties op het gebied van wonen, zorg en welzijn (hiermee worden niet de directies of managers bedoeld, maar mensen op de werkvloer, degene met wie onze medewerkers contact (zouden kunnen) hebben).
- familie, vrienden, voogden.

Programma

- Ontvangst
- Korte presentatie
 - Stel uw vragen!
- Afsluiting
- Evaluatie invullen
- Napraten met aanwezige medewerker

Het doel van deze bijeenkomsten is de mensen uit de sociale omgeving te vertellen wat Felua-groep anno 2014 doet, waar zij voor staat en wat dit betekent voor medewerkers van Felua-groep, ook in het kader van de aanstaande Participatiewet en interne veranderingen die daar (deels) mee samenhangen.

3 decentralisaties

- Van AWBZ naar WMO
(maatschappelijke ondersteuning)
- Jeugdzorg
- Participatiewet (arbeidsondersteuning)
 - Akkoord Tweede Kamer

De gemeenten krijgen er een immense taak bij door de 3 decentralisaties. Met deze overdracht komt er ook een groot budget mee. Hierin zijn echter ook forse bezuinigingen doorgevoerd. In het geval van de Participatiewet gaat het om een bezuiniging (landelijk) van 1,6 miljard euro.

Tijdens deze bijeenkomst focussen wij ons op de Participatiewet. Na diverse wijzigingen is in februari 2014 de Participatiewet aangenomen door de Tweede Kamer en ligt deze nu bij de Eerste Kamer. De wet gaat in op 1 januari 2015.

De gemeenten zijn bezig zich voor te bereiden op de invoering van de Participatiewet. De belangrijkste vraag die men zich in onze gemeenten, Apeldoorn, Epe en Heerde stelt is: wat gebeurt er wanneer iemand zich op 1 januari 2015 bij de gemeente meldt en ondersteuning/begeleiding wenst in het vinden van passend werk?

De gemeente is verantwoordelijk voor de invoering van de Participatiewet. We denken met de gemeenten mee, waarbij onze insteek is dat wij reeds expertise, kennis en de infrastructuur hebben op het gebied van het ontwikkelen en begeleiden van medewerkers richting zo regulier mogelijk werk.

Binnen de Participatiewet kennen we verschillende doelgroepen: Mensen die, tot 31 december 2014, op de wachtlijst staan voor een werkplek bij een SW-bedrijf, mensen die nu bij een SW-bedrijf werken en mensen met een bijstandsuitkering. Wij zijn ervan overtuigd dat wij onze kennis, ervaring en infrastructuur kunnen inzetten voor al deze doelgroepen.

2 maanden geleden is besloten dat de groep Wajongers niet onder de Participatiewet komt te hangen. Deze blijven onder verantwoordelijkheid van het UWV.

Participatiewet

- Recht op begeleiding in het zoeken naar werk.
- Geen instroom in WSW
- Vast contract? Behoudt rechten en plichten. Felua-groep blijft werkgever.
- Verplicht mee te werken aan re-integratie – niet nieuw!
- Participatiedoelgroepen

Een aantal richtlijnen uit de Participatiewet

-Recht op ondersteuning/begeleiding in het zoeken naar werk: de gemeenten zijn verplicht mensen met een afstand tot werk te ondersteunen/begeleiden in het vinden van passend werk. Hoe en in welke mate dat is aan de gemeenten. Die leggen dat vast in zogenaamde verordeningen. Dit is niet vastgelegd in de Participatiewet.

-Geen instroom in Wsw: op dit moment werken ca. 100.000 medewerkers binnen de Sociale werkvoorziening. In de Participatiewet staat dat er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de Sociale werkvoorzieningen. Het aantal medewerkers zal in de komende jaren krimpen omdat er geen nieuwe mensen bijkomen en er door natuurlijk verloop mensen zullen vertrekken.

-Vast contract? Behoudt rechten en plichten. Felua-groep blijft werkgever: voor medewerkers die een dienstverband voor onbepaalde tijd bij Felua-groep hebben, verandert er nagenoeg niets met de invoering van de Participatiewet. Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband is nog veel onduidelijk, hierover later meer.

-Verplicht mee te werken aan re-integratie: Het doel van Felua-groep is en blijft: mensen met een afstand tot werk begeleiden naar zo regulier mogelijk werk. De invoering van de Participatiewet verandert hier niets aan. Iedereen die bij Felua-groep werkt, is verplicht om aan re-integratie mee te werken.

-Participatiedoelgroepen

Felua-groep is een gezond bedrijf dat ruim 45 jaar kennis en ervaring heeft opgebouwd in het ontwikkelen/begeleiden van medewerkers met een afstand tot werk naar zo regulier mogelijk werk. Deze kennis en ervaring zetten we, samen met onze infrastructuur, in tijdens gesprekken met de gemeenten over de invoering van de Participatiewet.

CAO Sociale werkvoorziening

- Huidige CAO verlengd tot 31 december 2014
- Salaris
- Pensioen

De CAO-onderhandelingen omtrent de huidige CAO Wsw zijn afgebroken. Met de invoering van de Participatiewet was het niet mogelijk nu afspraken met elkaar te maken.

Consequentie is dat de huidige CAO in ieder geval tot 31 december 2014 is verlengd. Dat betekent onder andere dat de salarissen bevroren zijn.

Het pensioen Wsw is echt een aandachtspunt. Ook voor de overheid. Wanneer de instroom in de Wsw stopt, moeten steeds minder mensen voor steeds meer mensen pensioen gaan sparen. Dit is zorgwekkend. Op 11 februari jl. is daar ook door een groot aantal medewerkers van de Sociale werkvoorziening aandacht voor gevraagd op het Malieveld in Den Haag. Op dit moment wordt door de betrokken partijen gezocht naar een oplossing.

Gemeenten

- 3 decentralisaties
- Felua-groep is aangehaakt op verschillende onderwerpen (en niveaus)

De vraag die centraal staat is: wat gebeurt er wanneer iemand zich op 1 januari 2015 meldt bij de gemeente om ondersteuning/begeleiding te krijgen in het vinden van passend werk?

In samenwerking met de gemeente Apeldoorn hebben we eind vorig jaar een koersdocument gepresenteerd aan ons Bestuur. In dit koersdocument staat de samenwerking tussen de gemeenten en Felua-groep centraal. Het Bestuur onderschrijft deze richting, maar veel meer moet nog (financieel) worden uitgewerkt.

Felua-groep denkt mee met de gemeenten hoe invulling te geven aan de Participatiewet. Op diverse (deel)onderwerpen en niveaus zijn we aangehaakt.

Een mooi voorbeeld van een recente samenwerking is de samenwerking op de locatie Egerlaan in Apeldoorn: Direct Actief I en II. De gemeente huurt ruimte hier, de kennis en expertise onze medewerkers worden ingezet voor het ontwikkelen van en begeleiden naar werk van deze medewerkers en, indien nodig, worden andere instrumenten van onze locatie, zoals ons Trainings- en Diagnosecentrum. Dit is een mooi, richtinggevend voorbeeld voor de toekomst.

Een ander mooi voorbeeld is het Gildenhuis in Heerde waar we voor de gemeente zowel SW- als bijstandstrajecten uitvoeren.

Felua-groep (1)

- Eén ding is zeker: wij blijven bestaan!
- Ons doel blijft gelijk: mensen ontwikkelen en begeleiden naar een baan bij een ander bedrijf.

Landelijk moeten de gemeenten van de 90 SW-bedrijven per SW-bedrijf gemiddeld 1 miljoen euro jaarlijks bijleggen. Dit geldt niet voor Felua-groep.

Felua-groep is een relatief gezond bedrijf met eigen middelen, met een goed weerstandsvermogen. Dit geeft vertrouwen in richting de gemeenten voor de toekomstige samenwerking met hen, maar ook met andere partijen.

Ook qua uitstroomcijfers doen we het, landelijk gezien, goed. Waren er in 2012 nog evenveel medewerkers uitgestroomd als teruggestroomd, hebben we in 2013 bijna 100 medewerkers netto uitgeplaatst. Van het totaal aantal medewerkers is inmiddels bijna 50% uitgestroomd, landelijk ligt dit cijfers op 35%.

Felua-groep (2)

- 2 groepen medewerkers
 - Mensen die (snel) naar buiten kunnen
 - Mensen die (nog) niet naar buiten kunnen

Wat is nodig - herinrichting:

- Soort werk
- Begeleiding
- Werkomgeving

Ter voorbereiding op de Participatiewet beoordelen we hoe we onze organisatie het beste kunnen inrichten. Dit doen we in nauwe samenwerking met de gemeenten.

De Participatiewet voorziet in de mogelijkheid van Beschutte Werkplekken. De gemeenten besluiten of en hoe ze deze voorziening gaan inrichten. De visie van Felua-groep op Beschut werk is: mensen met afstand tot werk, in een beschutte werkomgeving, activeren en ontwikkelen om maximaal deel te kunnen nemen aan de samenleving. Beschut werk is een *springplank* voor mensen die nog niet in reguliere arbeid kunnen werken. Binnen een beschutte werkomgeving krijgen mensen de kans werkervaring op te doen en zich te scholen. Met als doel een reguliere werkplek. Beschut werk is bovendien *een vangnet* voor mensen met geen tot zeer beperkte mogelijkheden tot loonvormende arbeid. Binnen een beschutte werkomgeving worden zinvolle werkzaamheden en activiteiten uitgevoerd. Een aangepaste vorm van arbeid biedt arbeidstrots, een veilige werkomgeving en structuur. De nadruk ligt vooral op het vasthouden en verder ontwikkelen van vaardigheden. Mensen ervaren dat zij een zinvolle bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren. Ook voor deze groep medewerkers zien wij kansen voor een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

We beoordelen momenteel ook kritisch welk werk nog bij onze medewerkers past, welke werkomgeving we willen creëren, een die zo nauw mogelijk aansluit bij het reguliere bedrijfsleven, maar hoe dan, en welke mate van begeleiding hebben onze medewerkers nodig en hoe organiseren we dat (optimalisatie)? Als we de antwoorden op deze vragen hebben geformuleerd, dan zal dat leiden tot verschuivingen in de hallen. Mensen worden daarvan tijdig op de hoogte gesteld.

Felua-groep (3)

- Dienstverbanden
 - Vast dienstverband
 - Tijdelijk dienstverband
- Gedetacheerd
- Begeleid Werken
- Wachtlijst

Ten aanzien van de dienstverbanden horen we de meeste vragen, maar hierover is ook nog de meeste onduidelijkheid.

- Medewerkers met een vast dienstverband: behouden hun oude rechten en plichten, voor hen verandert er dus niet zo veel. Dit geldt voor het grootste deel van onze medewerkers.

- Medewerkers met een tijdelijk dienstverband, ca. 200-250 medewerkers: voor hen is nog niet duidelijk wat er met hun tijdelijke dienstverband gaat gebeuren. Eind maart kan er duidelijkheid komen als het Algemeen Bestuur van Felua-groep tot een besluit is gekomen. Begin april communiceren we of er een besluit is genomen en zo ja, welk besluit er is genomen is. Er bestaat dus ook nog de mogelijkheid dat het besluit wordt opgeschoven.

- Medewerkers die gedetacheerd is: voor medewerkers met een vast dienstverband met Felua-groep geldt hetzelfde als voor medewerkers met een vast dienstverband die bij Felua-groep intern werken. Echter heb je een tijdelijk contract en ben je gedetacheerd, dan is er nu nog veel onduidelijk. Ook hier geldt dat er eind maart duidelijkheid kan komen als het Algemeen Bestuur van Felua-groep tot een besluit komt. Felua-groep bereidt een adviesvoorstel richting het Bestuur voor over dit onderwerp.

- Medewerkers die Begeleid Werken: zolang de medewerker in dienst is bij een reguliere werkgever is er niets aan de hand. Echter indien iemand nog in zijn proeftijd zit of onduidelijk is of deze werkplek in stand blijft, geeft dit veel onzekerheid. Onzekerheid die we nu nog niet weg kunnen nemen. Ook hierover zal het Bestuur een standpunt moeten innemen.

- Medewerkers die nu op de wachtlijst staan: vanaf 1 januari 2015 wordt de wachtlijst Wsw opgeheven, er is geen instroom in de Wsw meer mogelijk, en vallen deze mensen automatisch onder Participatiewet.

Vragen?

We hebben naar aanleiding van de gestelde vragen een document opgesteld met de vragen en de daarop gegeven antwoorden.

Felua-groep is niet alleen aangehaakt met de gemeenten, maar zoekt ook nadrukkelijk contact met lokale ondernemers. Want alleen met goede, persoonlijke, lokale ondernemerscontacten kunnen wij, samen met die ondernemers mogelijkheden ontdekken en creëren voor onze medewerkers. Hierin worden we landelijk ondersteund door Job Cohen, die voorzitter is van Cedris, de brancheorganisatie van alle sw-bedrijven.

We hebben er vertrouwen in dat we in samenwerking met alle in deze presentatie genoemde partijen kunnen werken aan een goede toekomst voor alle doelgroepen uit de Participatiewet.

Het vervolg

- Toesturen presentatie en vragenlijst
- Nieuwsbrief doelgroepmedewerkers
- Internetpagina

- Napraten met aanwezige medewerkers

We danken u voor het invullen van de evaluatielijsten.

We houden u in de nabije toekomst, indien aangegeven op het formulier, op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen via e-mail/post en de internetsite:

<http://www.felua-groep.nl/medewerkers/familie-en-begeleiders>

Bedankt voor uw aandacht
en tot een volgende keer.