

SP fractie Breda
www.breda.sp.nl
Stadserf 1
4811 XS Breda
T: 076 529 43 32
E: breda@sp.nl

Breda, 31 juli 2018

Betreft: Vragen ex. art. 9 RVO

Aan het college van B&W van Breda

Onderwerp: Waarborgen veilige werkomgeving voor SW-medewerkers

Geacht college,

Op 20 augustus leek het zover, dan zouden de circa 75 laatste medewerkers die nog intern werken bij de sociale werkvoorziening van de ATEA Groep geplaatst worden bij een reguliere werkgever. Zij waren hier echter nog niet officieel over geïnformeerd. En nu lijkt die beslissing te zijn uitgesteld. Bij deze groep medewerkers van de sociale werkvoorziening heerst ook angst dat de toekomstige taken en de omstandigheden niet aangepast zijn aan hun beperkingen.

De SP kreeg de laatste tijd van bezorgde medewerkers te horen dat de onzekerheid over de detachering, zorgde voor stress en ziekte op de werkvloer. Ook bereikten ons allerlei klachten dat bij de reguliere werkgevers (de inleners) de werkplek en de taken niet goed zijn aangepast aan de beperkingen van de SW-medewerkers. Omstandigheden die zich voordoen zijn het (jarenlang) ontbreken van een rolstoellift, een aangepast toilet, aangepaste stoelen of de benodigde ergonomische werkschoenen. Ook zijn er werkplaatsen waar het zeer heet is of juist erg koud in de winter. Daarnaast hoorden we verhalen over respectloze bejegening, onbegrip als iemand iets niet kan, moeten werken bij ziekte, plasmedicijnen gebruiken en aan lopende band werken (niet naar toilet kunnen). Het komt voor dat mensen ernstige lichamelijke en/of geestelijke klachten krijgen door het werk, door een te hoge werkdruk of door onbegrip van de leiding.

De sociale werkplaats is er niet voor niets. Het zou moeten voorzien in een veilige, aangepaste werkplek of zoals formeel de omschrijving: het voorziet in een humane en menswaardige werkvoorziening voor mensen met een arbeidshandicap of langdurig werklozen. De SP zou graag zien dat deze omstandigheden ook geborgd zijn bij de werkgevers waar de medewerkers van de sociale werkvoorziening worden gedetacheerd. Daar hebben zij recht op, op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening. Bovendien werken er nog maar 100-200 medewerkers intern bij ATEA, de rest van 1200 medewerkers zijn al extern geplaatst.

Detacheringen in de SW-sector zijn gebonden aan wetten en regels, opdat de kennis over de beperkingen van medewerkers en de aanpassingen die nodig zijn wordt overgedragen aan de "gewone" werkgevers. Zij moeten er op hun beurt voor zorgen dat de risico's van het werk bekend worden bij ATEA. Dit alles om een fysieke en emotioneel veilige werkplek te creëren waar de SW-medewerker zijn arbeidsbekwaamheid ten volle kan uitoefenen.

Vragen:

1. De directie van ATEA heeft de SP desgevraagd medegedeeld dat in april 2018 een handtekening is gezet voor de detachering. Hoe kan het dat het college in antwoord op onze vragen bij de jaarstukken 2017 van juni nog niet zeker wist of die plaats zou vinden? Klopt het dat de groepsdetachering van 20 augustus nu voor onbepaalde tijd is uitgesteld? Zo ja, wat is daar de reden van?
2. Wat vindt u ervan dat de groep medewerkers die het betreft niet werd geïnformeerd en zo lang in onzekerheid wordt gehouden?
3. Is het college ervan op de hoogte dat de werkplek, de aard van het werk en de omstandigheden niet altijd zijn aangepast aan de beperkingen van de SW-medewerkers terwijl dit een verplichting is voor de werkgever? Hoe waarborgt het college dit recht dat medewerkers met een arbeidshandicap hebben? (1)
4. Wat vindt u van de hierboven beschreven berichten die ons hebben bereikt? Is er bij alle voorgaande detacheringen een detacheringsovereenkomst opgesteld waarin afspraken staan over de aanpassingen die nodig zijn? (2)
5. Zouden wij de detacheringsovereenkomst met Bosch kunnen inzien (uitgezonderd de persoonlijke informatie die erin staat)? Heeft Bosch voor deze detachering een risico-inventarisatie en evaluatie van het werk opgesteld en aan ATEA overlegd zoals wettelijk verplicht is? (3)
6. Hoe en wanneer heeft ATEA de groep van 75 medewerkers geïnformeerd over de risico's die zij lopen op de toekomstige werkplek?
7. Welke afspraken zijn er met de werknemers als het dienstverband bij een regulier bedrijf eindigt, toch niet blijkt passen bij de arbeidshandicap en/ of niet meer bevalt? Blijft er voor deze groep die veel begeleiding en aanpassingen nodig heeft een werkplaats behouden bij ATEA? Zo nee, waar moet deze groep dan opgevangen worden? Zo ja, hoe waarborgt u dat er een begripvolle leiding/ begeleiding, aangepast werk en omstandigheden bij ATEA zijn voor deze groep?
8. Is de wethouder bereid om de raad uiterlijk twee maanden na de detachering te informeren hoe de medewerkers van ATEA het maken op hun nieuwe werkplek?
9. Is de wethouder bereid om de raad elk half jaar op de hoogte te houden van de werknemers waarvan het dienstverband bij het reguliere bedrijf stopt (aantallen, redenen, welke werkgever betreft het en waar gaan ze naar toe)?

De gemeenteraad heeft bij verordening regels opgesteld over de wijze waarop de ingezetenen die geïndiceerd zijn of hun vertegenwoordigers worden betrokken bij de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening waarbij in ieder geval wordt geregeld: de wijze waarop periodiek overleg wordt gevoerd, deze ingezetenen of hun vertegenwoordigers onderwerpen kunnen aandragen en worden geïnformeerd. (4)

Vragen (vervolg):

10. Had de Burgemeester er niet op toe kunnen zien dat dit overleg periodiek werd gevoerd?
11. In antwoord op onze vragen bij de jaarstukken 2017 schreef Wethouder de Bie dat in 2017 meer dan duizend medewerkers van ATEA zijn gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Naar welke bedrijven zijn werknemers uitgeplaatst? Kunt u de aantallen uitsplitsen per bedrijf?

12. Wie controleert of de werknemers ook daadwerkelijk een geschikte en op maat aangepaste werkplek hebben gekregen? Hoe vaak wordt daarop gecontroleerd en hoe vaak is al opgetreden vanwege misstanden en tekortkomingen?

Met vriendelijke groet,

Boi Boi Huong
Raadslid SP Breda

- 1) Arbeidsomstandighedenwet, Artikel 4.1
- 2) Idem
- 3) Arbeidsomstandighedenwet, Artikel 5.1
- 4) Wet sociale werkvoorziening, Artikel 3

