



Adviesraad
Sociaal Domein Venray

Advies NLW Bedrijven

Adviesraad Sociaal Domein gemeente Venray,
Burger Advies Raad gemeente Horst aan de Maas

11-10-2020





Aan de Colleges van B&W van de gemeente Venray, de gemeente Horst aan de Maas en de gemeente Peel en Maas

Allereerst willen wij als gezamenlijke adviesraden van de drie Schapsgemeenten onze waardering uitspreken voor het feit dat wij in een vroegtijdig stadium, zodra dat kon, meegenomen zijn in het traject om te komen tot een nieuwe toekomstvisie voor de NLW-bedrijven. Dat geeft een goed gevoel en geeft ons de kans om met u mee te denken en onze kennis en signalen in te brengen uit onze diverse netwerken.

Met instemming hebben wij kennisgenomen van de uitgangspunten die op voorhand door de drie Gemeenten zijn geformuleerd. Dat geeft duidelijkheid binnen welke kaders de NLW zich richting toekomst zou moeten gaan ontwikkelen. Een nieuwe visie en inrichting is echt nodig om de NLW-bedrijven toekomstbestendig te maken en klaar te stomen voor haar vernieuwde positie als belangrijke en volwaardige speler in de markt en in zijn omgeving.

De onderstaande 'kerntaken' zullen wat ons betreft de basis moeten zijn en blijven voor het bestaansrecht van onze toekomstige NLW-organisatie. De kwaliteit van deze activiteiten en 'producten' bepalen in sterke mate het toekomstige succes van de onderneming.

- *Het in de (werk)praktijk toetsen van vaardigheden en competenties.*
- *Het 'snuffelen' aan diverse werksoorten en het laten ervaren wat het meest passend is.*
- *Het verankeren van basale werknemersvaardigheden (werkritme, omgaan met werkleiding, enz.).*
- *Het bieden van arbeidsmatige dagbesteding.*
- *Het bieden van dienstverbanden beschut.*
- *Het bieden van dienstverbanden banenafpraak.*
- *Het door ontwikkelen in activiteiten of werk.*
- *Het bemiddelen naar een arbeidsplek bij een reguliere werkgever*▪



Een aantal zaken willen wij in ons advies nog nadrukkelijk eruit lichten

1. Aandacht voor de cultuur in de organisatie: een transitie naar een nieuwe toekomst gaat onvermijdelijk gevolgen hebben voor de cultuur en communicatie in de organisatie. Daarvoor dient, naast de inhoud en de bedrijfsactiviteiten, veel aandacht te zijn. Je werkt immers met bijzondere mensen met ieder haar of zijn eigen specifieke vaardigheden. De interne- en externe communicatie en begeleiding van de mensen dient kwalitatief uitstekend op orde te zijn. Dat vergt extra inspanningen.
2. Het imago naar buiten verdient de nodige aandacht. Gekeken moet worden hoe de NLW-bedrijven bekend staan. Het bedrijf moet volwaardig deel uitmaken van alle voorhanden netwerken die relevant zijn en een positief imago opbouwen in zijn omgeving als goede en prettige werkgever en een bedrijf waar graag zaken mee wordt gedaan. We leven tenslotte in een netwerksamenleving.
3. Het feit, dat de NLW-bedrijven in de toekomst zelfstandig in de markt moeten kunnen opereren, betekent dat de organisatie kwalitatief op orde moet zijn en de 'concurrentie' op de arbeidsmarkt aan moet kunnen. Dit betekent op een aantal plekken het invoeren van personele aanpassingen en het robuuster maken van de organisatie om toekomstbestendig te kunnen worden. Wij onderschrijven dan ook de noodzaak om de nodige kwalitatieve aanpassingen in de organisatie te doen (ICT, HRM, trainingen en opleidingen etc.). Dat dit binnen de financiële scope van de huidige organisatie kan, vinden wij een prettige bijkomstigheid en dat schept ook de verplichting om strak te budgetteren
4. Bij een organisatie en een bedrijf dat zelfstandig in de markt moet opereren, zich daar waar moet maken en die niet alleen afhankelijk is van opdrachten van de drie schapsgemeenten, hoort een adequate governance-structuur. De huidige structuur past onzes inziens niet meer bij de toekomstige positie van het bedrijf. Men moet daadkrachtig en slagvaardig kunnen zijn. Een structuur met de drie schapsgemeenten als aandeelhouder (drie wethouders), daaronder een bedrijf met een 'platte' organisatiestructuur, dat 'op afstand' staat en zelfstandig in de markt kan functioneren en een Raad van Toezicht of Raad van Commissarissen (bijvoorbeeld driehoofdig, met specifieke kennis van de doelgroep, van de arbeidsmarkt c.q. bedrijvigheid en van bedrijfsvoering en control), zou wenselijk zijn.



5. Het is noodzakelijk om een aantal kritische succesfactoren te benoemen, waaraan men zich kan conformeren. Zo kan de voortgang in het ontwikkeltraject worden gemonitord en geborgd.
6. Wij beschouwen onze NLW-bedrijven ook als een belangrijk 'instrument' voor de uitvoering van het VN-verdrag op weg naar een inclusieve samenleving.

Tot slot

Wij hebben met instemming kennisgenomen van de voorgenomen ontwikkelingen en de toekomstvisie van de NLW-bedrijven vertaald in een 3-sporen beleid. Wij kunnen ons vinden in de uitgangspunten en de onderbouwing van de gemaakte keuzes. Graag vragen wij daarbij nog aandacht voor de door ons hierboven genoemde kritische opmerkingen.

Wij wensen de drie Gemeenteraden van de Schapsgemeenten veel succes en wijsheid bij de discussie en besluitvorming rondom dit voor onze drie Gemeenten erg belangrijke bedrijf.

Adviesraad Sociaal Domein gemeente Venray,
Burger Advies Raad gemeente Horst aan de Maas