

## ALGEMEEN BESTUUR

### Datum vergadering

23-01-2025 van 14.00 uur – 15.30 uur

### Locatie

Orionis Walcheren, Oostsouburgseweg 10, 4382 NH Vlissingen. Cursusruimte 1.080.

### Verslag voor publicatie vastgesteld op:

20-02-2025

---

### Aanwezig:

De heer J. Louws	Voorzitter AB en wethouder gemeente Middelburg
De heer A. Vader	Lid AB en wethouder gemeente Vlissingen
De heer E. Tuk	Lid AB en wethouder gemeente Veere
Mevrouw W. Treurniet	Lid AB en wethouder gemeente Middelburg
De heer G. Sips	Lid AB en wethouder gemeente Vlissingen
De heer J. Portier	Lid AB en wethouder gemeente Vlissingen
De heer R. de Visser	Lid AB en wethouder gemeente Veere

### Tevens aanwezig:

De heer H. Guise	Algemeen Directeur Orionis Walcheren
De heer P. Dingemanse	Concern Controller Orionis Walcheren
Mevrouw M. Marlissa	Officemanager Orionis Walcheren

### Afwezig:

Mevrouw K. van Limbergen	Afdelingsmanager Werk, Waarnemend AD Orionis Walcheren
--------------------------	--

---

## 01 Opening / Mededelingen / Vaststellen agenda

### a. Opening

De voorzitter heet allen welkom en opent de vergadering.

### b. Mededeling

De heer Dingemanse meldt dat hij voor de laatste keer bij de bestuursvergaderingen aanwezig is. Hij stopt per 01-02 als Concern Controller en is per genoemde datum benoemd als Business Controller voor de afdelingen Werk en Inkomen. Een zelfgekozen stap om na 18 jaar Concern Controller en MT-lid te zijn geweest, meer in de praktijk te werken en daarmee ook minder zware verantwoordelijkheden te hebben.

Het voltallige bestuur bedankt de heer Dingemanse voor zijn duidelijke adviezen op vaak ingewikkelde financiële vraagstukken, vindt het jammer dat hij stopt, maar heeft respect voor zijn keuze.

De heer Guise geeft het bestuur aan dat de organisatie, alvorens een vacature wordt gesteld, een externe financiële adviseur heeft gevraagd gesprekken te voeren met diverse medewerkers om op te halen of de huidige financiële structuur ons nog past en of hierin wellicht een bijstelling gewenst is. Vermoedelijk zal dit medio maart zijn afgerond.

Verdere mededelingen:

## ALGEMEEN BESTUUR

- De heer Guise meldt dat er voor de 3<sup>e</sup> keer een volle groep klanten start in het Trainingscentrum InZicht. Een samenwerking tussen de afdelingen Werk en Werkleerbedrijf om mensen die een uitkering hebben aangevraagd tijdens een intensieve periode van 3 weken mee te nemen op een ontdekkingstocht naar hun talenten en mogelijkheden. Het is een 'warme' start van het traject naar werk, vooral om echt met elkaar in verbinding te komen.
- Daarnaast meldt hij dat de Hogeschool Zeeland, I&A Samenwerking en Orionis Walcheren kijken naar mogelijke toepassingen op AI (Artificial Intelligence) gebied. Uiteraard vinden hier heel zorgvuldige afwegingen plaats en moeten Bedrijfsprocessen al heel goed in kaart zijn gebracht, wil je hier echt mee aan de slag kunnen gaan.
- De heer Guise is opnieuw voor 4 jaar benoemd als bestuurslid bij Divosa. Divosa (leidinggevenden Sociaal Domein) en Cedris (SW-bedrijven) gaan op onderdelen samenwerken om elkaars krachten te benutten. Dat gaat helpen bij bijvoorbeeld de vanuit het Rijk opgelegde transitieplannen voor Sociaal Ontwikkelbedrijven.
- De heer Tuk meldt de vaststelling van de nieuwe GR (per 01-01-2025) in de raad van Veere.
- Tevens meldt de heer Tuk de mogelijkheid voor Veerse minima om medio februari, naar Middelburgs model, gebruik te kunnen maken van een Dalvrij busabonnement.
- De heer Portier meldt dat Vlissingen vanuit het bestaanszekerheid- en armoedebeleid, voor dit onderwerp samen met Orionis aansluiting zoekt bij Middelburg en Veere. Dat verloopt voorspoedig. De heer Louws vult hierbij aan dat het DB streeft naar een uniforme Walcherse uitvoering van de regelingen die Orionis voor de 3 gemeenten uitvoert. Ook deze regeling is hier een voorbeeld van. Hierover is afgesproken dat er ter bespreking in het DB een lijst wordt opgesteld, met alle betreffende regelingen en hoe die zich tot elkaar verhouden.
- De heer Louws meldt dat het Bing-rapport wederom stond geagendeerd in de commissievergadering van Middelburg. Het raadslid dat dit had geagendeerd heeft vervolgens allerlei uitspraken gedaan, met o.a. het benoemen van functies en namen van cliënten. De heer Louws heeft het betreffende raadslid direct op zijn gedrag aangesproken en heeft hij het raadslid aangegeven dat zijn handelwijze niet juist is; dat er met de conclusies uit het rapport een streep onder de zaak is gezet en dat het geen pas heeft hier steeds weer op terug te komen.

### **c. Vaststellen agenda**

De agenda wordt ongewijzigd aangehouden.

## **02. Ingekomen / Verzonden stukken**

### **a. Benchmark<sup>1</sup>**

Het betreft het jaarresultaat P-wet van de deelnemers aan de benchmark grote gemeenten. Walcheren gaat samen met Rotterdam aan kop met een daling. De gemiddelde mutatie van de benchmark is een stijging, en wel van 1,2%. Gemiddeld hebben wij het 26 klanten beter gedaan dan de benchmark. In geld is dat € 468.000 euro, aldus de toelichtende tekst bij het overzicht.

---

<sup>1</sup> Een benchmark is een vergelijkend onderzoek waarbij een bedrijf, diensten of producten, worden vergeleken met gelijkaardige ondernemingen, producten of diensten.

## ALGEMEEN BESTUUR

Mevrouw Treurniet vraagt of er ook een benchmark is met vergelijkbare organisaties, in plaats van de vergelijking met de grote gemeenten.

De heer Dingemanse geeft aan dat er wel een landelijke benchmark is, maar dat het probleem hierbij is dat de cijfers van het CBS die hiervoor worden gebruikt altijd heel erg achter lopen. De benchmark grote gemeenten betreft de helft van de populatie in Nederland en de ontwikkeling hierin is achteraf ongeveer gelijk aan de landelijke benchmark.

Het bestuur vindt het interessant om te zien dat Walcheren in deze benchmark bij de koplopers zit.

### 03. Verslag vorige AB-vergadering

#### a. Verslag AB-vergadering 19-12-2024

Met één tekstuele aanpassing wordt het verslag goedgekeurd en vastgesteld.

Behoudens passages die betrekking hebben op individuele en/of personele aangelegenheden of zaken die anderszins niet voor publicatie vatbaar zijn, wordt het verslag gepubliceerd op Intranet en de website van Orionis Walcheren.

**Naar aanleiding van de rondvraag van de heer De Visser inzake de VZG-norm**, geeft de heer Guise aan dat het niet is gelukt om het bestuur tijdig een goed en onderbouwd voorstel te doen. Het MT heeft dit nog onvoldoende door kunnen spreken. Het stuk wordt nu verwacht voor het DB van 20-02.

### 04. Nota's - ter besluitvorming/vaststelling

Er zijn geen nota's te behandelen.

### 05. Memo's - ter informatie en/of opiniërend

#### a. 25 007 Memo AB Dashboard t/m december 2024

De heer Guise geeft aan dat het fijn is dat er op het dashboard steeds meer groene vinkjes staan. Het klantenaantal gaat omlaag, gecombineerd met een hogere uitplaatsing. Het rode kruisje bij Inkomen hebben we aan onszelf te wijten, omdat de wettelijke termijn van aanvraag tot afhandeling 8 weken is en Orionis dat zelf te lang vindt en vindt dat het in 4 weken geregeld moet zijn. Dat we harder gedaald zijn dan landelijk is een goed uitgangspunt voor 2025. Immers; dat wat we harder dalen dan landelijk leidt tot minder budget, maar dat wordt over alle gemeenten verdeeld, dus voor Orionis maar een miniem deel. Terwijl de extra daling van de lasten volledig Orionis ten goede komt.

#### b. 25 002 Memo AB Presentatie Verzuimaanpak 'Werken aan Gezondheid'

De heer Claassen, afdelingsmanager HRM, geeft met een presentatie een nadere toelichting over de nieuwe verzuimaanpak van Orionis. Het percentage van 14,91 voor de SW ligt niet boven het landelijk gemiddelde. Bovendien is dat door het doorvoeren van allerlei maatregelen de laatste jaren al zo'n 3% gezakt. Met de nieuwe verzuimaanpak richten we ons daarom vooral nog op het hoge ambtelijke verzuim, waarvan het grootste deel niet-werk gerelateerd is. Het verzuim onder de ambtenaren ligt momenteel op 9,3%.

De heer Claassen zet kernachtig uiteen hoe het ambtelijk verzuim is opgebouwd en dat we bij medewerkers die ziek zijn uiteraard de stappen van de wet Poortwachter doorlopen, maar daarmee de mensen niet met of uit hun verzuim helpen. Om het ziekteverzuim omlaag te krijgen, maar bovenal om medewerkers die om allerlei redenen ziek zijn of ziek dreigen te worden serieus te nemen, is een andere werkwijze bedacht waarbij meer wordt uitgegaan van preventie.

## ALGEMEEN BESTUUR

Waar we onder andere mee beginnen is gedurende een piloffase van 6 maanden een externe deskundige, een vitaliteitscoach, in te zetten, zo geeft de heer Claassen aan. In eerste instantie gaat deze met medewerkers die langer dan 6 weken ziek zijn in gesprek. Daarnaast ontvangen alle medewerkers nog voorlichting over de mogelijkheden die een gesprek met een vitaliteitscoach hen kan bieden. Deze gesprekken kunnen buitenom de leidinggevende gepland worden. Als deze wel betrokken is kan dat namelijk belemmerend werken. Je kan bijvoorbeeld denken aan een tijdelijke kracht waar wat speelt, maar die hiermee niet naar de leidinggevende durft, omdat de medewerker dan bang is dat het wellicht gevolgen kan hebben voor de kansen op een vast contract.

We gaan uiteindelijk dus over van een reactieve naar een meer preventieve aanpak. Dit allemaal vanuit een bredere blik op gezondheid en het voeren van een ander gesprek (waarin leidinggevend overigens nog worden getraind). Die bredere blik op gezondheid bevat, naast elementen uit de methode positieve gezondheid, ook de werking van het brein. Het brein bepaalt namelijk hoe je leert, voelt, denkt en creëert. En in onze moderne samenleving is het cruciaal om goed voor je brein te zorgen; dat is geen luxe maar een noodzaak. We willen via deze weg investeren in onze medewerkers, omdat we ervan overtuigd zijn dat deze aanpak hen ten goede komt en daarmee ook de organisatie, waarbij de voorspelling is dat het ziekteverzuimpercentage zal dalen, zo besluit de heer Claassen zijn presentatie.

Er volgen heel wat vragen van de bestuursleden die zorgen voor een interactieve discussie. De heer Portier vraagt naar de reden van de stelligheid in het geloof van Orionis in deze nieuwe aanpak, waarop de heer Claassen aangeeft dat mensen gaan voelen dat er ruimte is om dat gesprek, wat tot nu toe niet gevoerd wordt, wél aan te gaan. Het komt tegemoet aan een behoefte van mensen. De heer Guise vult hierbij aan contacten te hebben met verschillende organisaties die al met deze methode werken en waar goede resultaten behaald worden. Mevrouw Treurniet vraagt waarom er niet gekozen is om een bedrijfsmaatschappelijk werker in te zetten. Middelburg maakt hier ook gebruik van. De heer Guise geeft aan dat er indien nodig momenteel ook wordt doorgeschakeld naar maatschappelijk werk. Middelburg heeft een laag verzuimpercentage en de heer Claassen zal hier nog met de afdeling HR van Middelburg over spreken; hij heeft al geruime tijd een afspraak met hen in de agenda staan en neemt dit onderwerp dan gelijk mee.

De heer De Visser denkt dat Orionis de werknemers een hele goede werkomgeving biedt, dat blijkt eigenlijk ook wel uit het feit dat het werk gerelateerde verzuim laag is. Hij vindt de communicatie van deze nieuwe aanpak richting medewerkers belangrijk en vraagt hier aandacht voor.

De voorzitter besluit het onderwerp met dank aan de heer Claassen en de woorden dat het bestuur e.e.a. zal monitoren en benieuwd is naar de eerste resultaten.

### **c. 25 008 Memo AB Presentatie Transitieplan Werkleerbedrijf**

De heer De Pooter is aangeschoven om een presentatie te houden over het Transitieplan Werkleerbedrijf. Na een eerdere presentatie in september vorig jaar volgt nu een tussenstand; de afronding van de eerste fase van het plan, de beeldvorming. De presentatie is helder en wordt besloten met 4 vraagstukken waar in de oordeelsvormende fase input op moet worden verkregen. Dat zijn:

1. Krimp: Hoe zorgen we voor een aantrekkelijke, betaalbare omgeving op een kleinere schaal?

## ALGEMEEN BESTUUR

2. Ontwikkelen als opdracht: Hoe transformeren we naar een ontwikkelbedrijf?
3. Verandering in doelgroep-medewerkers: Wat zijn de gevolgen van de overgang van SW naar Beschut Werkers?
4. Aansluiting op de arbeidsmarkt: Hoe positioneren we het Werkleerbedrijf ten opzichte van reguliere werkgevers?

De heer Louws vraagt hoe de toename van de medewerkers in Beschut Werk gezien moet worden in relatie tot de inzet via SROI<sup>2</sup>. De heer De Pooter geeft aan dat er in de toekomst veel minder SW medewerkers beschikbaar zijn om bijvoorbeeld in de buitendienst (Groen) in te zetten. Wat je kan doen is hier bijvoorbeeld een leerlijn voor Beschut Werk voor op te zetten of te kijken naar mogelijkheden binnen andere doelgroepen. Of de mensen in dienst nemen, zo vult de heer De Visser aan. De heer De Pooter geeft aan dat we gaan zien dat mensen die nu thuis zitten (beschermd wonen bijvoorbeeld) allemaal onder de Participatiewet gaan vallen en wij deze mensen moeten begeleiden naar een vorm van (regulier) werk of andere actieve deelname aan de maatschappij.

Door de krappe arbeidsmarkt zijn wij tot nu toe heel succesvol om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toch aan regulier werk te helpen.

De heer De Visser geeft aan dat het hoe dan ook een spannende tijd wordt, want wij zijn ook afhankelijk van de opstelling van werkgevers. Klopt, zo geeft de heer De Pooter aan. Tot nu toe is er bij werkgevers een grote bereidheid om de mensen te plaatsen en de voorspellingen geven aan dat de arbeidskrapte nog wel 10 tot 15 jaar zal duren. Maar, zo vult de heer Guise aan, het werkt wel 2 kanten op. Werkgevers moeten op hun beurt ook hun banen gaan aanpassen aan ons aanbod.

De heer Louws bedankt de heer De Pooter voor de uitleg en stelt voor dat in een volgend overleg een procesvoorstel wordt gedaan over bijvoorbeeld het informeren van de raadsleden.

### **06. Stand van zaken Regionaal Beraad (in Oprichting)**

De heer Louws kan hier kort over zijn; er is geen overleg geweest.

### **07. Rondvraag**

De heer De Visser wil graag reflecteren op de aard van dit overleg, dat hij echt als heel erg prettig heeft ervaren. Hij vindt het heel belangrijk om AB-vergaderingen op deze wijze te voeren. In de gesprekken die ontstaan neem je en voel je je verantwoordelijkheid als AB-lid, zo besluit hij.

### **08. Sluiting**

Onder dankzegging voor ieders inbreng sluit de voorzitter hierop de vergadering.

---

<sup>2</sup> SROI of Social Return on Investment is een overheidsaanpak die zich richt op het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vaak d.m.v. aanbestedingen. Het aannemen van deze mensen helpt werkgevers om aan de wettelijk gestelde SROI-eisen te voldoen, wat hun kansen op overheidsopdrachten kan vergroten.