

Van sociale werkplaats tot modern arbeidsontwikkelbedrijf

60 jaar Weener Groep

1950-2010

‘Weener Groep?’ Vraag tien willekeurige inwoners van ’s-Hertogenbosch en negen van hen beginnen te vertellen. Over de postbezorgers, de mannen met de prikstok, of de bladblazers. De schoffelploegen in het park, de pickups met kruiwagen en bezem, of de vrachtwagentjes van Vindingrijk. Weener Groep hoort bij de stad als de Sint Jan of het station. Je ontmoet elkaar bijna elke dag wel een keer.



Huib van Olden

‘Een bedrijf waar ’s-Hertogenbosch trots op is’

Weener Groep is allang niet meer het klassieke sociale werkbedrijf zoals veel mensen dat kennen. Dat blijkt wel uit de geschiedenis die in dit boek wordt beschreven. Zeker, nog steeds is Weener Groep er voor mensen die om welke reden dan ook op eigen kracht niet zo gemakkelijk aan de slag komen. Maar vooral de afgelopen jaren probeert de organisatie mensen zoveel mogelijk voor te bereiden op het gewone arbeidsproces. En waar kan dat beter dan in het bedrijfsleven.

Er is nog een reden waarom wij de werknemers van Weener Groep beschouwen als gewone werknemers van gewone bedrijven. Op dit moment maken we economisch lastige tijden door. Maar over tien of vijftien jaar, als de medewerkers van nu met pensioen gaan, ziet de wereld er heel anders uit. Dan is het echt alle hens aan dek. Dan hebben we iedereen nodig om de samenleving draaiende te houden. Ook de mensen van Weener Groep. Daar bereiden wij ons samen op voor.

Het college van burgemeester en wethouders juicht deze ontwikkeling van Weener Groep van harte toe. Maar wij steunen het bedrijf ook als het gaat om het organiseren van werk voor mensen die in een beschermde omgeving beter tot hun recht komen. Als gemeente helpen we daarbij door - als het even kan - werk uit te besteden aan onze eigen Weener Groep. En dat blijven we ook in de toekomst beslist doen.

Waarom wij zo zeker zijn van onze zaak? Lees gewoon dit boek. Het beschrijft de geschiedenis van zestig jaar Weener Groep. Het laat zien welke momenten die geschiedenis markeren. Met ups en downs, met huzarenstukjes en exotische experimenten. En welke mensen daarmee verbonden zijn. Met persoonlijke commentaren van direct betrokkenen: medewerkers, leidinggevenden, klanten en andere ondernemers die Weener Groep een warm hart toedragen.

Dit boek laat zien hoe Weener Groep is geworden tot wat het nu is. Een bedrijf dat mensen een passende en veilige plek biedt om te werken en volwaardig in onze samenleving te participeren. Namens het gemeentebestuur feliciteer ik Weener Groep met zijn jubileum en het resultaat van die zestigjarige geschiedenis. Een bedrijf waar ’s-Hertogenbosch heel trots op is!

Huib van Olden,
wethouder sociale zaken en arbeidsmarkt

1950 2010

De gemeente 's-Hertogenbosch ziet mogelijkheden in de GSW-regeling, vooral vanwege de rijkssubsidie van 75%. Nog voordat de regeling op 1 januari 1950 in werking treedt, presenteert het college van Burgemeester en Wethouders een eigen voorstel tot een gemeentelijke sociale werkvoorzieningsregeling, uit te voeren door de net opgerichte Sociale Dienst. In juni start het eerste werkobject: de ontwikkeling van de Wolfsdonken tot een recreatieterrein met sportvelden en speelweiden, omzoomd door plantsoenen en waterpartijen. In november opent de timmerwerkplaats haar deuren. Daar worden klapstoeltjes voor de Veemarkthallen vervaardigd, waaronder een opvouwbaar model met rugleuning.

Op basis van het aangepaste ondernemingsplan profileert Weener Groep zich nu als een arbeidsontwikkelbedrijf. Centraal staat de ontwikkeling van de medewerkers volgens de zogenaamde werkladder. Als arbeidsontwikkelbedrijf wil Weener Groep de slag van binnen naar buiten maximaal maken. Het bedrijf richt zich op iedereen met een korte of lange afstand tot de arbeidsmarkt. De aandacht komt vooral te liggen op detacheringen en begeleid werken in het particulier bedrijfsleven. Deze werkwijze veronderstelt een stevige samenwerking zowel met instanties op het terrein van arbeidsvoorziening als met particuliere bedrijven.

1962

Ambtelijke uitsmijter In de zestiger jaren kregen de medewerkers van de Gemeentelijke Sociale Werkvoorziening hun loon op zaterdag uitbetaald. Daarvoor zorgde een ambtenaar van de Gemeentelijke Sociale Dienst. Direct naast de GSW lag café De Kup, toen nog op Orthen gevestigd. Velen gingen er naar binnen, de meesten kwamen er niet meer uit. Zodat het geld op was eer zij thuis waren. Om dat te voorkomen werd op zeker moment Rob van Valkenburg voor de deur van het café geposteed. Als de eerste ambtelijke uitsmijter.

Het geel is voor een ander Halverwege de jaren zestig werkte de Dienst ook voor de toenmalige munitiefabriek De Kruithoorn. De activiteiten bestonden uit het spuiten en beletteren van munitiekisten, bedoeld voor gevechtshelikopters van het Amerikaanse leger in Vietnam. Het spreekt vanzelf dat daarmee niets mis mocht gaan. De controle zou streng zijn. En inderdaad, op zeker moment verscheen een hoge militair in vol ornaat. Hij inspecteerde de rij kisten en keurde ten slotte de kleur groen goed. Alleen het groen? Ja, want voor de gele letters zou een andere inspecteur komen.

1964

1962

Drinken doe je samen Met enige regelmaat constateerden werkleiders dat een medewerker gedurende de werkdag steeds meer naar sterke drank begon te ruiken en de daarbij behorende verschijnselen vertoonde. Controle van zijn kastje en kleding leverde niets op. Opvallend was wel het regelmatige gebruik van het toilet. Maar ook daar werd niets gevonden. Na een eindeloze speurtocht werd ten slotte in de stortbak van het toilet een fles jenever gevonden, heerlijk koel. Uiteindelijk werd de fles in de la van de baas gezet. Als de betrokken medewerker trek had kon hij boven komen, dronken ze er samen een. De fles is nooit leeg gekomen.

1997

Dure vaas In de aanloop naar de Eurotop in Amsterdam werd Cor Unum benaderd om op verzoek van minister-president Kok een relatiegeschenk te vervaardigen. Dat werd een vaas van Geert Lap. Ook Wim Kok kreeg de vaas, maar zijn werkster in het torentje liet 'm kapot vallen. Op verzoek van de echtgenote van de minister-president is toen één nieuw exemplaar gemaakt.

Weerzinwekkende kist Midden jaren '90 speelde W&R Bedrijven in op een nieuwe trend. Steeds meer mensen willen bij leven invloed uitoefenen op hun begrafenis of crematie. En zo lag er in de werkplaats een vernieuwend ontwerp voor een doodskist. Eigenlijk was het geen kist, maar alleen een deksel dat los over een baar kon worden geschoven. Het deksel kon computergestuurd worden bedrukt met een motief naar keuze. Het ontwerp was een samenwerkingsproject voor de hout-, de textielafdeling en de drukkerij, met gebruikmaking van computers. Maar zover kwam het niet. Er bestond op de werkvloer te veel weerzin tegen het produceren van doodskisten.

1995



1940 1950

Zorg voor gehandicapte medemens

In deze periode bekommeren religieuzen en privépersonen zich om mensen met beperkingen. Zij organiseren voor hen de eerste vormen van werken in een beschermde omgeving.

1950 1960

Een gemeentelijke regeling voor sociale werkvoorziening

Met de invoering van de Gemeentelijke Sociale Werkvoorzieningsregeling (GSW) krijgen de gemeenten de taak aangepaste arbeid te creëren voor groepen mensen die op eigen gelegenheid niet aan het reguliere arbeidsproces kunnen deelnemen.

1940

Onvolwaardige arbeidskrachten

Frater Ignacio, hoofd van de BLO-school, trekt zich het lot aan van zijn verstandelijk gehandicapte leerlingen. Ook al hebben zij de school afgemaakt, een baantje zit er niet in. De kinderen zitten noodgedwongen thuis met alle gevolgen van dien. In 1945 richt frater Ignacio samen met de directeur van de Gemeentelijke Arbeidsbeurs de stichting AMO-Werkinrichting op. AMO staat voor 'Arbeid Met Onvolwaardige arbeidskrachten'. De stichting begint met een tuinbouwproject annex kippenfarm, een boekbinderij en later een tapijtknoperij, een gecombineerde afdeling timmeren en schilderen, een borstelmakerij en schoenstikbedrijf. Het initiatief ontwikkelt zich in de jaren vijftig steeds verder dankzij subsidie van de gemeente 's-Hertogenbosch en de provincie Noord-Brabant.

1949

Gemeentelijke Dienst voor Sociale Zaken

Terwijl 'Ignacio' op geheel eigen wijze vorm geeft aan de werkvoorziening voor gehandicapten, maakt de gemeente 's-Hertogenbosch een begin met de reorganisatie van de armenzorg. Die taak werd tot nu toe vervuld door religieuzen, met name vanuit De Godshuizen. Geheel in lijn met het rijksbeleid trekt de gemeente die taak naar zich toe. Op 1 juni 1949 gaat de Gemeentelijke Dienst voor Sociale Zaken officieel van start met als belangrijkste taak 'de opheffing van de ondersteunden uit hun staat van armlastigheid'.

1949

Sociale Werkvoorzieningsregeling voor handarbeiders

Na de Tweede Wereldoorlog zet het Rijk alle kaarten op de wederopbouw van het land. Het devies is 'alle hens aan dek'. Dat geldt voor de werklozen die vóór de oorlog nog deelnamen aan werkverschaffingsprojecten, maar ook voor de sociaal zwakkeren en mensen met een geestelijke of lichamelijke handicap. De Gemeentelijke Sociale Werkvoorzieningsregeling (GSW) moet al deze groepen in het arbeidsproces brengen. Het gaat erom hun arbeidsgeschiktheid te vergroten, in stand te houden en te herstellen onder meer door hen te plaatsen op voor hen geschikte projecten. De uitvoering van de wet wordt opgedragen aan de gemeenten.

1950

Een eigen gemeentelijke werkvoorzieningsregeling

De gemeente 's-Hertogenbosch ziet mogelijkheden in de GSW-regeling, vooral vanwege de rijkssubsidie van 75%. Nog voordat de regeling op 1 januari 1950 in werking treedt, presenteert het college van Burgemeester en Wethouders een eigen voorstel tot een gemeentelijke sociale werkvoorzieningsregeling, uit te voeren door de net opgerichte Sociale Dienst. In juni start het eerste werkobject: de ontwikkeling van de Wolfsdonken tot een recreatieterrein met sportvelden en speelweiden, omzoomd door plantsoenen en waterpartijen. In november opent de timmerwerkplaats haar deuren. Daar worden klapstoeltjes voor de Veemarkthallen vervaardigd, waaronder een opvouwbaar model met rugleuning.

1953

Cor Unum

In een keldertje in Orthen biedt een potterier werk aan vier ongeschoolde en gehandicapte werkkrachten. Onder naam Cor Unum (één van hart) groeit het initiatief snel uit van een kunstenaarswerkplaats tot een echt bedrijf. Drijvende kracht achter die ontwikkeling is Zweitse Landsheer die in 1958 wordt aangehouden als artistiek en zakelijk manager.

Met de hand

Diepspitten, kruien, egaliseren, draineren en wegen aanleggen. In de Wolfsdonken verrichten de arbeiders vooral grondwerk. En dan het liefst zo arbeidsintensief als maar mogelijk was. Met de hand dus. Gedurende de ruim twee jaar die het project in beslag nam, werkten er 356 arbeiders. Het park werd op 7 november 1953 officieel in gebruik genomen.

1959

Barakken Orthen

Vijf barakken worden gebouwd in Orthen, achter het toenmalige café De Kup. In de barakken worden alle GSW-activiteiten bijeengebracht, die zich in de loop van de jaren noodgedwongen op verschillende locaties in de stad hebben gehuisvest.



Eén van hart...

De wonderbaarlijke geschiedenis van Cor Unum

Het begon in 1953 in een keldertje in Orthen. Vier ongeschoolde en gehandicapte werkrachten bedienden er een handdraaischijf en een oventje. Het initiatief was succesvol en groeide gestaag uit. Van een kleine kunstenaarswerkplaats tot een volwassen keramiekbedrijf van internationale allure. De bewogen herinneringen van drie direct betrokkenen: Anna en Charlotte Landsheer en Jan Bart Reeser.

Het plan voor een pottenbakkerij in Orthen was al ouder. Pastoor Schouten vervulde ermee een lang gekoesterde wens van zijn moeder, wethouder Nico Schuurmans ging erachter staan. Toen potterie 'Cor Unum' in 1953 een feit was, groeide de kunstenaarswerkplaats snel. In 1958 werd een vakman aangehouden, een deskundige op het gebied van keramiek, die niet alleen artistiek bekwaam was, maar ook over managementkwaliteiten beschikte. Die duizendpoot heette Zweitse Landsheer (1928).

Deukjes

'Zweitse was een vakman, maar bij Cor Unum raakte hij vooral geboeid door de mensen die er werkten.' Anna Landsheer (1933) herinnert zich nog hoe ontroerd haar man was toen hij een parkinsonpatiënt bezig zag aan de draaischijf. 'De handen die gewoonlijk zo onrustig trilden, gleden nu rond het object, helemaal stil en gecontroleerd.' Landsheer had een bijzonder oog voor de beperkingen van zijn mensen. Hij stemde de producten daar op af. 'Hij ontwierp bijvoorbeeld een vorm van een kei. Bij de productie veroorzaakten spastische medewerkers daar vanzelf deukjes in. Precies zo had Zweitse het bedoeld. En de keien werden zo populair dat de firma Blokker ze ging namaken. Waar wij overigens alleen maar baat bij hadden.'

Design

Tegelijk maakte Zweitse Landsheer van Cor Unum een echt bedrijf dat zich toelegde

op serieproductie. Pindasetjes, asbakken, kandelaars, koppen en schotels, bierpullen en theeserviezen werden rechtstreeks vanaf atelier geleverd aan winkeliers in Nederland, België, Duitsland en Engeland. Anna Landsheer, van origine maatschappelijk werkster, deed de verkoop. 'Ik heb heel wat winkels afgesjouwd. In de jaren zestig waren dat vooral de wat toen 'goed wonen'-zaken werden genoemd, de kunstnijverheidszaken en latere designzaken. Geleidelijk verschoof de markt richting de chiquere bloemisten voor wie we aardewerk vazen en schalen maakten. En op de Jaarbeurs in Utrecht hadden we een eigen permanente stand. Tot in de jaren negentig.'

Cultuurshock

In het begin van de jaren zestig bood Cor Unum werk aan 35 mensen met een lichamelijke beperking. De groei van Cor Unum zette door toen de potterie in 1969 onderdeel werd van de gemeentelijke dienst Werkvoorziening en Revalidatie. In 1984 verliet Cor Unum het vertrouwde Orthen en werden de activiteiten gecentraliseerd aan de Van Herpensweide. De medewerkers ondergingen een ware cultuurshock, in de wetenschap dat zij niet langer beschikten over een eigen kantine, zich voortaan aan centraal vastgestelde regels dienden te houden en per saldo de eigenheid van hun eigen werkplaats teloor zagen. Maar de gezamenlijke huisvesting bood ook nieuwe kansen, in de vorm van contacten met talrijke nieuwe collega's en samenwerking met andere afdelingen.

Relatiegeschenken

Toen Jan Bart Reeser (1943) in 1985 het roer van de zieke Zweitse Landsheer overnam, liep alles gesmeerd. Alleen de omzet bleef achter. 'Ik had helemaal niets met keramiek. Maar ik stond perplex van het kwaliteitsniveau en de vaardigheden, de gedrevenheid en de natuurlijke neiging tot samenwerking bij Cor Unum. Ik moest wel iets doen om die omzet op te krikken. Dus we begonnen met het bedenken van toevoegingen aan bestaande ontwerpen om ze als relatiegeschenken af te kunnen zetten. Het vaasje van Theo Potmeer is daar een mooi voorbeeld van. Het laat zien hoe je met een kleine aanpassing echt iets extra's maakt.'

Witte klei

Terwijl Reeser leiding gaf aan Cor Unum, bleef Zweitse Landsheer thuis de ontwerpen maken. 'Cor Unum was Zweitse Landsheer en omgekeerd. Dat was voor iedereen zo en dat bleef zo. Maar ik wilde het anders. Ik wilde nieuwe visies, nieuwe uitdagingen en nieuwe markten verkennen.' Vanaf 1990 trok Reeser naast Zweitse ook andere ontwerpers aan. Ook - of juist bij voorkeur - als die geen verstand hadden van keramiek. Dat leidde tot heel nieuwe ontwerpen. Zoals de beroemde vaas van Gijs Bakker, gemaakt van witte klei in plaats van de zwarte die tot dan toe steeds werd gebruikt. Anna bleef de verkoop doen en in 1994 trad dochter Charlotte ('Lotte') Landsheer op verzoek van Reeser aan als werkleider. 'Weer een Landsheer, ja. Ik wilde het eerst niet. Maar haar moesten we echt hebben.'



Zo mooi

Charlotte Landsheer (1964) had zich niet voor niets gemeld bij Cor Unum. Ze had gehoord dat er een vacature was en wilde er graag werken. Maar Jan Bart Reeser hield inderdaad de boot af. 'Drie weken later kwam hij er uit zichzelf op terug. Of ik nog interesse had. Ik was zielsgelukkig in de functie van werkleider. Ik had naast een keramiekopleiding ook de fotovakschool gedaan en werkte tot dan toe in een fotostudio. Maar ik was verliefd op de potterie, met alles erop en eraan. 't Klikt daar of 't doet het helemaal niet. 't Is zwaar, vies, stoffig, niets voor vrouwenhanden, maar zo mooi. Daar wordt iets gemaakt met liefde en gevoel. Ik heb er nooit, nooit spijt van gehad dat ik die stap destijds heb gezet.'

Familiebedrijf

Natuurlijk schuurde het af en toe tussen Jan Bart Reeser en de familie Landsheer. 'Het ging er soms flink op. Maar we zijn altijd heel close met elkaar geweest. Zweitse en Anna noem ik mijn keramische vader en moeder. En Charlotte is als mijn zusje. Zo bleef het toch een familiebedrijf. Samen hebben we heel

mooie dingen gemaakt, steeds opnieuw en steeds voor en door mensen met beperkingen. We knoopten relaties aan met het Europees Keramisch Werkcentrum (EKWC), de Kunstacademie, het museum Kruithuis en de Design Academy. Eigenlijk hadden we maar één probleem: de verkoop. Daar waren we niet echt goed in. En als we daar anderen voor inhuurden, wisten die weer niets van keramiek.'

Blok aan het been

Bij een reorganisatie in 1995 kreeg Jan Bart Reeser een andere functie bij W&R Bedrijven. Directeur Jan Krapels vroeg hem een toekomstvisie op te stellen voor Cor Unum dat vanwege de moeizame omzet een blok aan been was van W&R Bedrijven. Mede op basis van die toekomstvisie besloot Jan Krapels in 1997 na zijn vertrek bij W&R Bedrijven Cor Unum voort te zetten als directeur van een zelfstandig bedrijf. De helft van de WSW-medewerkers ging mee op basis van detachering door W&R Bedrijven. Dat gold ook voor Charlotte Landsheer en nog enkele andere ambtelijke medewerkers. Anna Landsheer verleende hand- en spandiensten.

Zwarte pakken

Maar als zelfstandige onderneming kreeg Cor Unum het pas echt zwaar. Wat een echte maatschappelijke onderneming had moeten worden, ging te gronde aan een loodzware schuldenlast. In 2009 moest Jan Krapels het faillissement aanvragen. 'Mannen in zwarte pakken sommeerden ons onze persoonlijke

spullen te pakken en het pand te verlaten,' herinnert Charlotte zich. 'Het was verschrikkelijk. We hadden er zo hard voor gewerkt, maar we konden vooral de kosten van de detacheringen door Weener Groep niet meer betalen.' Ook Jan Bart Reeser - al een tijdje op afstand - was aangeslagen. 'Cor Unum is voor veel mensen het belangrijkste deel van hun leven geweest. Ook voor mij. Dat faillissement heeft ons recht in het hart geraakt. We zoeken elkaar allemaal nog op.'

Doorstart

Zweitse Landsheer heeft het allemaal meegemaakt. Hij overleed op 3 februari 2010. Zijn dood, maar vooral het levenswerk van Zweitse en Anna, waren voor Charlotte Landsheer de drijfveren om door te gaan. 'Cor Unum dat zoveel mensen geluk heeft gebracht, mag niet teloor gaan.' Met die boodschap stapte ze op de curator af, direct nadat het faillissement was uitgesproken. Enkele weken later ondertekenden MBO-vakopleiding SintLucas in Bostel, zorginstellingen Cello en Weener Groep een intentieverklaring. Samen willen de drie partijen Cor Unum een doorstart laten maken in de vorm van een keramiekcluster. Daar vinden dan leerlingen van SintLucas een stageplek en Cello organiseert er dagbesteding voor zijn cliënten. Het centrum moet gevestigd worden in 's-Hertogenbosch.



1960 1970

Zelfstandige dienst Werkvoorziening en Revalidatie

De oprichting van een zelfstandige gemeentelijke dienst maakt nieuwe energie los. Niet alleen worden alle arbeidsprojecten voor mensen met een beperking onder één organisatie samengebracht, ze worden ook samen gehuisvest in een nieuwbouwcomplex aan de Van Herpensweide. Directies en medewerkers zien een belangrijke taak in de revalidatie van mensen met een Wsw-uitkering.

1960

Drie initiatieven

In het begin van de zestiger jaren zijn er in 's-Hertogenbosch drie initiatieven die volgens een zekere taakverdeling werk bieden aan lichamelijk en verstandelijk gehandicapte inwoners van 's-Hertogenbosch.

• AMO-Werkinrichting

Vanaf 1959 bekend als 'Regionaal Sociaal-Pedagogisch Centrum Ignacio'. Verricht sinds 1953 werkzaamheden voor de gemeente in het kader van GSW-regeling, vooral bedoeld voor mensen met een verstandelijke handicap. De stichting heeft ook aandacht voor nazorg en voor thuiszittende invaliden. Er ontstaan vrijetijdclubs en in de 60-er jaren wordt het eerste pensiontehuis geopend.

• Cor Unum

Orthense pottenbakkerij met ongeveer 35 lichamelijk gehandicapte werknemers. Vervaardigt producten die gretig aftrek vinden in binnen- en buitenland. De leiding waakt ervoor dat het groeiende personeelstand en de hogere verkoopcijfers niet ten koste gaan van het ambachtelijke karakter van het bedrijf.

• Gemeentelijke sociale dienst

De GSW-activiteiten van de sociale dienst vinden plaats in een toenemend aantal werkobjecten. Aanvankelijk werken er vooral personen die lang werkloos zijn of om andere redenen moeilijk aan de slag komen. Inmiddels bestaat de doelgroep bijna uitsluitend uit maatschappelijk en lichamelijk gehandicapten. Tussen 1950 en 1960 werken er 1.156 mensen in de GSW, van wie de helft daarna zelf werk vindt. Met deze aanpak loopt de gemeente 's-Hertogenbosch landelijk voorop.

1962

Gemeentelijke Dienst voor Werkvoorziening en Revalidatie

De gemeente besluit haar GSW-activiteiten te verzelfstandigen in een Gemeentelijke Dienst voor Werkvoorziening en Revalidatie. Uit de naam blijkt de toegenomen aandacht voor 'revalidatie'. Daaronder wordt verstaan de medische en sociale zorg voor de lichamelijk of geestelijk gehandicapte mens met het doel deze zoveel mogelijk geschikt te maken voor het bedrijfsleven en met name de industrie.

1965

Rumoer om offsetdrukkerij

De Gemeentelijke Dienst voor Werkvoorziening en Revalidatie start een kleine offsetdrukkerij. Dat leidt tot veel gemor in de lokale grafische branche. Het doel van de werkverschaffing aan gehandicapten kan toch niet zijn werk aan derden te onttrekken? Het gemeentebestuur zet door, maar het probleem is daarmee niet opgelost. Twee jaar later, als er nieuwe machines voor de drukkerij moeten worden aangeschaft, klinken er weer protesten. Die leiden zelfs tot een stemming in de gemeenteraad. De raad stemt uiteindelijk in meerderheid vóór.

1966

Werkcentrum aan de Van Herpensweide

De eerste paal gaat de grond in voor het werkcentrum van de nieuwe Gemeentelijke Dienst voor Werkvoorziening en Revalidatie (W&R). Het gebouwencomplex omvat voor Ignacio en GSW-werkplaatsen in totaal 350 werknemers. Daarnaast een werkplaats voor 150 geestelijke gehandicapte werknemers, kantoren, een portiersloge en een ketelhuis annex fietsenbewaarpplaats. Het complex aan de Van Herpensweide wordt op 30 september 1968 officieel geopend door de toenmalige minister van Sociale Zaken, mr. B. Roolvink.

B. Roolvink:

‘Het bedrijfsleven kiest iemand bij het werk dat gedaan moet worden, de sociale werkvoorziening staat voor de opgave werk te zoeken, dat beantwoordt aan de capaciteiten van het individu.’



1968

Onder één bestuur

De gemeente 's-Hertogenbosch brengt de gemeentelijke werkplaatsen samen met de particuliere stichtingen Cor Unum en Ignacio onder één bestuur. Zo is er in 's-Hertogenbosch één organisatie die uitvoering geeft aan de Wet Sociale Werkvoorziening die op 1 januari 1969 in werking treedt. De gemeentelijke werkplaatsen en Ignacio zijn dan al samen gehuisvest aan de Van Herpensweide, Cor Unum zal pas in 1984 volgen.

Volop werk in de werkplaats

In die jaren '60 namen vooral de werkzaamheden in de werkplaats een grote vlucht. Voor De Gruyter en Jamin werden producten ingepakt, omgepakt en met nieuwe etiketten beplakt. Voor een andere fabrikant werden complete fietsen gemonteerd, verpakt en van een prijskaartje voorzien. Autofabrikant DAF liet de behuizingen van versnellingsbakken ontbramen en nabewerken. Meer complexe werkzaamheden vereiste de vervaardiging van onderdelen voor schrijfmachines van Remington. Voor Philips werden tl-armaturen geassembleerd.

1969

De Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) treedt in werking. De wet is bedoeld om mensen met een arbeidshandicap te helpen aan een baan die past bij hun mogelijkheden en beperkingen. Het liefst in een gewoon bedrijf, waar de Wsw-er ondersteuning krijgt van een begeleider. Als dat niet mogelijk is, komt een baan in de sociale werkvoorziening zelf in beeld. Wie voor de Wsw in aanmerking komen, beoordeelt een toelatingscommissie. Daarin zitten onder meer een psychiater, psycholoog, sociaalpedagoog en maatschappelijk werker.

Met de invoering van de Wsw wordt de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten een rijksregeling. Gemeenten kunnen bij het Rijk 100% van de loonkosten declareren en 80% van de overige exploitatiekosten. Bij de start in 1969 behoren 40.000 personen tot de doelgroep. Twintig jaar later is dat aantal verdubbeld.

1970 1980

Een bedrijf in de groei

Economisch gaat het ons land niet voor de wind. Juist daarom zoekt de dienst werkvoorziening en revalidatie nieuwe werkgelegenheid. En dat lukt. Het bedrijfsleven weet W&R goed te vinden; het aantal producten en activiteiten groeit gestaag.



1970

Een georganiseerd bedrijf

De gemeentelijke Dienst Werkvoorziening en Revalidatie (W&R) bestaat uit vijf werkverbanden die sinds 1969 geleid worden door directeur Geert Blom:

1. Hoofdarbeiders

Medewerkers die op basis van detachering werken bij de gemeente of lokale instellingen.

2. Centrale werkplaats

Bestaande uit de afdelingen plastic, montage, machinale houtbewerking, offsetdrukkerij, algemene huishoudelijke dienst en technische dienst.

3. Werkcentrum Ignacio

Met productieafdelingen (waaronder de inpakafdeling), boekbinderij, montage- en metaalafdeling.

4. Potterie Cor Unum

Voor de vervaardiging en afwerking van keramische producten.

5. Buitenobjecten

Waaronder de afdeling tuinobject en betuining.

70-er jaren

Bijspringen

Het bedrijfsleven blijkt W&R nog best te kunnen vinden. Juist in deze fase van automatisering en omschakeling van het productieproces zijn soms mensen nodig die even kunnen bijspringen. En ook voor de productie van kleine series wordt een beroep gedaan op W&R. Iets later gaat een afdeling Elektronica en Elektromontage van start, die onder meer bedrijven met een plotseling tekort aan bedrijfs capaciteit te hulp schiet.

1971

Arbeids Revalidatie Afdeling

Een Arbeids Revalidatie Afdeling (ARA) gaat van start met het doel onderzoek te doen naar de mogelijkheden van mensen om arbeid te verrichten, al dan niet in aangepaste vorm. Behalve W&R zelf maken met name Gemeenschappelijke Medische Diensten (GMD's) en de Gewestelijke Arbeidsbureaus (GAB's) gebruik van de diensten van deze afdeling die later wordt omgedoopt tot Arbeids Onderzoeks Centrum (AOC).



1973

Oliecrisis

Door de oliecrisis halen bedrijven als DAF en AMP hun opdrachten bij W&R weg. Intussen maakt het bedrijfsleven wereldwijd een stormachtige ontwikkeling door. Schaalvergroting, mechanisatie en automatisering leiden in rap tempo tot een heel andere manier van produceren. Met meer machines en vooral met minder mensen. Maar bij de W&R gaat het juist om mensen. Geleidelijk gaan steeds meer opdrachten verloren. Philips staakt de montage van tl-armaturen en de schrijfmachines van BSI - de opvolger van Remington - moeten het afleggen tegen de computer.

1976

Nieuwe activiteiten

Als antwoord op de economische omstandigheden gaat W&R op zoek naar andere werkzaamheden voor zijn medewerkers. En die komen er ook. Het aantal detacheringen neemt fors toe door de toenemende vraag naar schoolconciërges, archiefmedewerkers, beheerders van buurthuizen, etc. De buitenobjecten krijgen een ander karakter met de aanleg en het onderhoud van openbaar groen en gemeentelijke sportvelden, maar ook van complexen in de particuliere sector. De kwekerij van De Groenmakers wordt populair onder Bosschenaren die er hun tuinplanten komen kopen.



1970 Cold turkey

Om werk binnen te halen was niets te gek. In de zeventiger jaren begon W&R Bedrijven een eigen kalkoenmesterij. Er werd een schuur gebouwd voor pakweg 1.300 kalkoenen, bedoeld voor de in Duitsland gelegerde Amerikaanse soldaten. Om de zoveel tijd werden jonge kalkoenen aangevoerd en gingen even zo vele vetgemeste op transport. Wat een arbeidsintensief karwei had moeten zijn, bood amper genoeg werk aan één man. Na vier jaar werd hele project beëindigd. Minstens zo exotisch was het mandenvlechten, een project opgezet voor één medewerker met dat beroep. Het vroeg om een enorme opslagruimte, was zeer 'arbeidsintensief', maar niemand anders dan die ene persoon had er verstand van.



1975

Bedonderd In de jaren zeventig ging het economisch gezien niet altijd even goed. Dat merkte W&R bijvoorbeeld aan de activiteiten voor een fabriek in Helmond. Deze opdrachtgever stuurde dozen vol bouten en moeren, maar van verschillende grootte. Die werden dan keurig op de juiste maat gesorteerd. Bij gebrek aan werk is het wel eens voorgekomen dat ‘ambtenaren’ de zaak bedonderden en ’s avonds de gesorteerde waar door elkaar schudden. Zodat er de volgende dag weer werk was.



Henk Frerichs
bedrijfsleider
industrie
1978 - 1985

‘We moesten bedrijfsmatig aan de slag’

Als voormalig manager bij Philips beschikte Henk Frerichs over de nodige leidinggevende kwaliteiten. Bovendien wist hij hoe je bandrecorders, camera's, grammofoons en televisies in elkaar moest zetten. Ook die technische kennis kwam goed van pas toen de Dienst Werkvoorziening en Revalidatie op zoek was naar een bedrijfsleider industrie.

Henk Frerichs wist meteen wat hem te doen stond. ‘De werkvoorbereiding in de productie kon beter. Maar wat vooral in het oog sprong: W&R was formeel wel één organisatie, maar bestond feitelijk uit drie losse delen.’

Integratie

Al sinds 1968 vielen de gemeentelijke GSW-activiteiten, werkinrichting Ignacio en potterie Cor Unum onder één bestuur. Maar ze hadden niets met elkaar van doen. In het gebouw aan de Van Herpensweide zat rechts de GSW en links Ignacio. Cor Unum zat aan de Orthense Hoven.

Henk Frerichs zag het als zijn taak om er zo snel mogelijk één organisatie van te maken. Hij ontwierp een bouwplan met het doel in ieder geval de GWS en Ignacio met elkaar te integreren. Het plan, dat ook een nieuw magazijn omvatte, werd in 1982 uitgevoerd.

Douches op de stort

Met de verbouwing sneuvelden de laatste restanten van de zorggerichte benadering van mensen met een Sw-uitkering. Henk Frerichs: ‘De wc's met halve deurtjes, de douches en ligbaden belandden allemaal op de stort. De werkmeesters die tot dan toe afkomstig waren uit de verpleging, werden vervangen door mensen met een bedrijfskundige of techni-

sche achtergrond. En zo zette een ontwikkeling in naar een meer bedrijfsmatige aanpak van de sociale werkvoorziening. Dat moest trouwens ook wel, want door de groei van het aantal Sw-ers werden de eerste bezuinigingen al doorgevoerd.’

Ondergrens

Henk Frerichs was zelf voorstander van de budgetfinanciering die uiteindelijk werd ingevoerd. ‘Die dwong ons scherp te blijven en uit de mensen alles te halen wat erin zat. Dat deden we door het werk zo aan te passen en in te richten dat mensen met minder capaciteiten het ook konden. De ondergrens lag wettelijk echter op 30% van de normale productiecapaciteit. Vooral sommige mensen met een verstandelijke beperking haalden die norm echt niet. Voor zo'n vijftig van hen hebben we toen een oplossing gevonden door hen onder te brengen in speciale dagverblijven.’

Henk Frerichs werd in 1985 directeur van de sociale dienst en in 1988 directeur van de gemeentelijke sector die behalve de Dienst W&R en de sociale dienst ook de brandweer omvatte. In die rol bleef hij nauw betrokken bij de ontwikkelingen van Weener Groep.



1980 1988

Minder geld, verzakelijking en professionalisering

Onder druk van de economische situatie begint het Rijk de sociale werkvoorziening financiële beperkingen op te leggen. Uiteindelijk wordt de gemeente zelfs volledig verantwoordelijk voor de exploitatie. In deze periode verlaat W&R definitief de op zorg gebaseerde benadering van mensen met een beperking ten gunste van een zakelijke bedrijfsvoering. De productie wordt gestroomlijnd en de deskundigheid van medewerkers verbeterd.

1980

Productielijn

Introductie van een productielijn voor de assemblage van speelgoedtelefoons. Dit type arbeid behoort tot het eenvoudig handmatig werk dat in die tijd in grote series wordt verricht. Een ander voorbeeld zijn de werkzaamheden voor schrijfmachinefabriek Remington, die niet anders kunnen worden omgeschreven dan 'gepriegel met pincetjes'.

Bedrijfskundige principes

In 1980 werd Gerard Jonkergouw werkmeester op de 'varia verpakkingafdeling'. Daar werden onder meer speelgoedtelefoons voor Ambitoys geassembleerd. Iedere medewerker zette één hele telefoon in elkaar. Tot grote verbazing van Jonkergouw, die in het bedrijfsleven anders was gewend. Volgens moderne bedrijfskundige principes ontwikkelde hij een productielijn waaraan verschillende medewerkers ieder één onderdeel aan het product monteren. De medewerkers verzetten zich aanvankelijk. Maar de weerzin nam snel af toen men zelf zag dat het aantal afgekeurde exemplaren drastisch verminderde.

Van controle naar coachen

Met de verbouwing in 1982 kwam er een eind aan de laatste restanten van de sfeer van controle waarmee het werken met gehandicapten altijd omgeven is geweest. Zo waren er in het gedeelte van Ignacio aanvankelijk nog badruimtes. Veel werknemers namen daar eerst een bad voordat ze aan het werk gingen. Er waren ook wc's met een deur die niet tot aan de vloer reikte. Zo kon de ambtelijke staf eenvoudig zien of er iemand op het toilet zat. Tot in deze tijd werden de medewerkers nog met busjes 's ochtends naar de Van Herpensweide gebracht en 's middags weer opgehaald. De ambtelijke medewerkers fungeerden als oppassers en medische begeleiders. Voortaan kwamen de medewerkers echter op eigen gelegenheid naar hun werk, waar werkmeesters hen begeleidden en coachten. Tegelijk verdwenen ook de 'witte jassen' uit het beeld van de organisatie.

1981

Eigen producten

Het gonst in de verschillende werkverbanden van activiteit en energie. Potterie Cor Unum maakte altijd al en steeds maar weer nieuwe producten. Maar ook de afdelingen houtbewerking en metaalbewerking doen vindingen die tot een nieuwe opdracht leiden. Voor ziekenhuizen worden brandvrije kussens vervaardigd en voor de vliegtuigindustrie hoofdsteenhoesjes. Hoogwaardig van kwaliteit is de dekenconfectie, de productie van plaids, synthetische truitjes, dekbedden, matrashoezen en van tafelkleden voor de horeca.

1982

Machinaal houtbewerken

De al bestaande timmerwerkplaats wordt uitgebreid met een machinale houtafdeling. Dat heeft alles te maken met de vraag van de markt en de steeds hogere eisen die aan houten (half)producten wordt gesteld. De afdeling produceert onder meer een displaykast voor Panasonic, bedden en rompen voor bankstellen.

Volumebeleid

Nu de economische crisis toeslaat, neemt het aantal personen met een Wsw-uitkering sterk toe. Daardoor stijgen ook de kosten voor de rijksoverheid. Die reageert daarop met de invoering van een zogenaamd volumebeleid. Een poging om het aantal Wsw-ers te beperken en daarmee de kosten. De criteria om voor de Wsw in aanmerking te komen, worden aangescherpt. De 'open eind'-financiering van de Sw-organisaties wordt beperkt.

Verbouwing Van Herpensweide

Door alle activiteit en expansie is W&R Bedrijven in de loop der jaren noodgedwongen verspreid geraakt over verschillende locaties. Daarom wordt de vestiging aan de Van Herpensweide opnieuw ingrijpend verbouwd en uitgebreid. De schotten tussen de oorspronkelijke gemeentelijke werkplaats en Ignacio verdwijnen definitief ten gunste van een grote open werkplaats. Daarin worden mensen met een geestelijke of lichamelijk handicap samen met sociaal zwakkeren te werk gesteld. De kantines worden samengevoegd en achter de bestaande gebouwen verrijst een nieuw magazijn. De kwekerij wordt uitgebreid tot een heus tuincentrum.

1984

Persoonlijkheidsvorming

Na twaalf jaar van samenwerking besluit het management de relatie met de Artistieke Schuit te beëindigen en te stoppen met persoonlijkheidsvormende activiteiten. Al die tijd hebben medewerkers zich op alle mogelijke manieren kunnen ontwikkelen. Onder meer met behulp van bewegings- en fitnessoefeningen, vormingswerk voor jongeren en creatieve activiteiten als figuurzagen en schilderen. Ook de mozaïekwerken in het gebouw zijn door medewerkers van Weener Groep gemaakt. Vanaf nu worden enkel nog vakgerichte opleidingen en cursussen gegeven.

Door de pomp

Wegens ruimtegebrek in het pand aan de Van Herpensweide verhuisde de drukkerij in 1984 naar een accommodatie aan de Helftheuvelweg. Daar trof men ook een benzinepomp aan, die door de vorige eigenaar werd geëxploiteerd. Veel bedenktijd was niet nodig. Van de pomp werd onmiddellijk een werkobject gemaakt: de pomp van W&R.

Activiteiten voor werkzoekenden

Onder invloed van de economische recessie ontwikkelden zich begin jaren '80 in de stad diverse initiatieven voor werkzoekenden of voor mensen die bewust 'baanloos' waren. W&R pleitte er bij het college van B&W voor betrokken te worden bij het ontwikkelen van nieuwe bedrijvigheid voor werkzoekenden, maar ook bij projecten die een zinvolle bijdrage aan de maatschappij beoogden te leveren. De dienst beschikte immers over de knowhow die nodig is voor de ontwikkeling van dergelijke initiatieven. Maar zij wilde ook voorkomen dat er concurrentie zou ontstaan met arbeidsplaatsen in het kader van de Wsw. Een gemeentelijk Baanlozenproject met een Vrijwilligerscentrale en een Buro Ander Werk werden niettemin onafhankelijk van W&R opgericht, als onderdeel van de gemeentelijke sociale dienst. Daarbij heeft zeker meegespeeld dat activiteiten voor 'gewone werkzoekenden' geen last mochten hebben van de beeldvorming die kleefde aan de Wsw. Het zou tot in de negentiger jaren duren voordat W&R zich in deze nieuwe markt een positie zou verwerven.

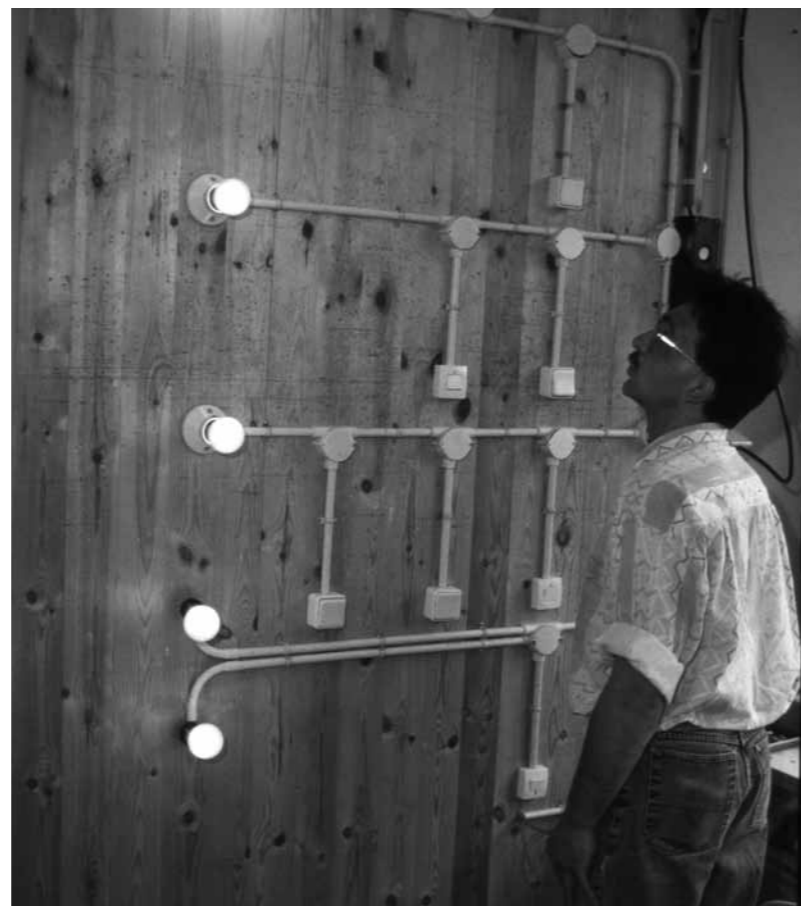
1988

Budgetfinanciering

Invoering van de budgetfinanciering voor de sociale werkvoorziening. Elk Wsw-bedrijf ontvangt van het Rijk voortaan jaarlijks een vast bedrag, of het daar nu mee uitkomt of niet. De tekorten in de exploitatie worden niet langer afgedekt. Het bedrag wordt voor enkele jaren vastgesteld op basis van de exploitatieresultaten uit een van de voorgaande jaren. W&R Bedrijven heeft de pech juist in dat basisjaar het beste van heel Nederland te hebben gepresteerd. Het rijksbudget wordt dus relatief laag vastgesteld. Onder meer door de economische omstandigheden kunnen de goede resultaten in de daarop volgende jaren niet meer worden geëvenaard. Met als gevolg dat er in 's-Hertogenbosch niet veel overblijft.



Testen en trainen in het ARA/AOC



In 1969 wordt binnen W&R Bedrijven een nieuwe afdeling opgericht: de Arbeids Revalidatie Afdeling (ARA). De afdeling heeft tot doel onderzoek te doen naar de mogelijkheden van mensen om arbeid te verrichten, al dan niet in aangepaste vorm. Daartoe wordt in de eerste plaats gebruik gemaakt van inzichten en technieken uit de arbeidskunde. Voor de medische aspecten tekent de bedrijfsarts; zo nodig wordt een psycholoog om advies gevraagd.

Het arbeidskundig onderzoek start met een vooronderzoek dat ongeveer tien dagen in beslag neemt. In die periode vindt een arbeidskundig onderzoek plaats, dat wil zeggen een bewegingsonderzoek en het testen van algemene kennis en vaardigheden. Als het vooronderzoek daartoe aanleiding geeft, start een trainingsprogramma gericht op de individuele mogelijkheden en wensen van de kandidaat. Dat onderzoek neemt ongeveer twintig dagen in beslag.

Onderzoek en training resulteren in een arbeidskundig advies. Het ARA kan vervolgens nog hulp bieden bij het vinden van omscholingmogelijkheden of bij het solliciteren.

Met dit dienstenaanbod gaat het ARA in 1971 feitelijk van start. Het is zeker niet alleen bedoeld voor werknemers van W&R Bedrijven, maar richt zich ook op bedrijfsleven, arbeidsbemiddelende instanties als de Gemeenschappelijke Medische Diensten (GMD's) en de Gewestelijke Arbeidsbureaus (GAB's), en scholen voor speciaal onderwijs en andere instellingen voor maatschappelijke en medische dienstverlening. Al deze instellingen maken gebruik van het ARA. Minstens zo belangrijk zijn de bedrijven en instellingen die ARA-deelnemers in de gelegenheid stellen stage te lopen en werkervaring op te doen.

Met de nieuwe huisvesting van W&R Bedrijven in 1991 wordt het ARA omgedoopt in Arbeids Onderzoeks Centrum (AOC). Het

centrum groeit uit tot een afdeling met acht personeelsleden die gelijktijdig 20 tot 24 personen kunnen testen. De testaanvragen komen uit de verre regio.

Halverwege de jaren negentig valt het besluit het AOC te privatiseren. Onder de naam Capabel worden de activiteiten nog enige tijd voortgezet, totdat het uiteindelijk failliet gaat.

1988

1998

Naar een echt productiebedrijf

Door het vastgestelde rijksbudget en de economische ontwikkeling staan de financiën onder druk. Om het bedrijf toch gezond te houden, is er maar één effectieve manier: producten maken en die verkopen. Zo ontwikkelt W&R zich tot een echt productiebedrijf.

1988

Nieuwe directeur

Ben van Veen wordt benoemd tot directeur van W&R Bedrijven. Hij volgt Jan Swinkels op, die korte tijd die functie heeft vervuld. Van Veen komt van de sociale werkvoorziening in Veghel, maar heeft ook in het bedrijfsleven zijn sporen verdiend. Dat maakt hem tot de geschikte man die om weet te gaan met de budgetfinanciering die voor 's-Hertogenbosch zo ongunstig uitpakt. Van Veen maakt van W&R nadrukkelijker een productiebedrijf, maar met aandacht voor de mensen.

1990

Nieuwbouw

Uitgevoerd wordt een nieuwbouwplan waarvan Ben van Veen een week na zijn aantreden de contouren tekent. De twee bestaande gebouwen worden samengevoegd en uitgebreid met een groot magazijn. Het nieuwe gebouw past geheel in de ambitie om de productie op te voeren en op basis daarvan een financieel gezond bedrijf te ontwikkelen.

1994

Gesubsidieerde arbeid

Terwijl Jan Krapels, opvolger van Ben van Veen, de productiecapaciteit verder vergroot, raakt W&R Bedrijven betrokken bij de uitvoering van het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid. Het scheppen van aanvullende werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen wordt een taak van W&R Bedrijven. Het begint met het Jeugdwerkgarantieplan en de Banenpool, die later beide opgaan in de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw). Daar worden in 1998 ook de In- en Doorstroombanen (voorheen Melkertbanen) aan toegevoegd, een regeling die tot dan toe wordt uitgevoerd door de gemeentelijke sociale dienst.

Werkmaatschappijen

Om de Banenpool uit te voeren werd in 1991 Stichting Balans opgericht. De gemeente 's-Hertogenbosch nam daartoe het initiatief, maar de stichting werkte voor alle gemeenten in het toenmalige Stadsgewest 's-Hertogenbosch. Talrijke consultants van W&R begeleidden langdurig werklozen naar een maatschappelijk zinvolle arbeidplaats.

Iets later ontstond een nieuw initiatief, een BV ditmaal. WeenerFlex BV fungeerde in eerste instantie als werkgever voor alle uitzendkrachten die bij de gemeente 's-Hertogenbosch werkten. Maar de BV bleek ook zeer nuttig om mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt te re-integreren. Paul van de Laar, tot op dat moment divisie manager bij Weener Groep, werd benoemd tot operationeel directeur van de nieuwe BV. Om partij te zijn voor het UWV nam WeenerFlex BV mede het initiatief om via alle Sw-bedrijven een landelijk dekkend netwerk van re-integratiebedrijven tot stand te brengen. Dat kwam er onder de naam KREW (lees omgekeerd: WERK). Vanaf die tijd stroomden de UWV-opdrachten bij WeenerFlex binnen. Door de toenemende concurrentie op de re-integratiemarkt nam na verloop van het tijd het aantal opdrachten echter af en groeiden de risico's. In 2008 werden de re-integratieactiviteiten beëindigd en even later ook de uitleen van personeel aan Weener Groep. In 2009 werd WeenerFlex omgevormd tot Bossche Banen BV, bedoeld als paraplu voor alle vormen van gesubsidieerde arbeid.

1996

Gemeentelijke herindeling

De gemeenten 's-Hertogenbosch en Rosmalen worden samengevoegd. Dat betekent de integratie van twee bestuurlijke en ambtelijke apparaten, maar ook van twee instellingen voor sociale werkvoorziening: W&R Bedrijven en Driewerk.



Weener Groep

Voor het soepel samenvoegen van het Bossche en Rosmalense Sw-bedrijf tot één nieuwe organisatie kwamen de beide managementteams wekelijks bijeen. Omdat het nieuwe bedrijf ook een nieuwe naam moest krijgen, werd daar aan het slot van elke vergadering aandacht aan besteed. Honderden namen passeerden de revue. Totdat Paul van de Laar, toen divisie manager administratief werkverband, zijn duit in de zak deed: Weener Groep. Onherkenbaar afgeleid van W&R (We-en-er) en tegelijk eigentijds en krachtig. Dus voor iedereen acceptabel.

1997

Postdienst Weener Groep

Als mogelijkheid om extra werkgelegenheid te creëren wordt Postdienst Weener Groep opgericht. De groep start met een modeshow in het bedrijfsrestaurant, waar uniformen en fietsen aan collega's worden getoond. De Postdienst heeft veel poststukken van de gemeente, maar ook van andere klanten. Bij aanvang waren er vijftien postbestellers, nu zijn dat er zestig. In 2009 bedroeg het aantal poststukken 1,7 miljoen. Doordat de medewerkers zo secuur werken, maken zij veel minder fouten dan hun collega's van commerciële ondernemingen.

1998

Cor Unum zelfstandig

Directeur Jan Krapels vertrekt als directeur van Weener Groep, verzelfstandigt het bedrijfsonderdeel Cor Unum en besluit daar zelf leiding aan te gaan geven. Hij doet dat op basis van een toekomstvisie voor Cor Unum, die kort daarvoor is opgesteld. Daarin staat dat Cor Unum als onderdeel van Weener Groep nooit uit de rode cijfers zal kunnen komen, maar wellicht wel als zelfstandige onderneming zijn vleugels kan uitslaan. Ook het Arbeids Onderzoeks Centrum wordt verzelfstandigd en gaat als besloten vennootschap verder onder de naam Capabel.

‘Ik denk in productielijnen’

Ben van Veen
directeur
1988 - 1994



‘Hij rolde bij toeval in de wereld van de sociale werkvoorziening. Gepokt en gemazeld als hij was in de kustvaart, als machinist, als ploegbaas in een (plastic) buizenfabriek, productieplanner bij pianofabriek Rippen en daarna weer terug in de plastic pijpen. ‘Met praten schieten we doorgaans niet zoveel op. Ik hou van dingen maken, ik denk in productielijnen.’

Ook nu, op zijn zeventigste, ziet Ben van Veen de wereld zo. Hij zit rechtop, breeduit aan tafel en spreekt korte, zelfbewuste zinnen. ‘Waar ik altijd moeite mee heb gehad? Met de spanning die in elk Sw-bedrijf zit: een bedrijf dat tegelijk overheidsinstelling is.’

Worsteling

Toch werd diezelfde overheid zijn werkgever, toen hij in 1982 werd gevraagd leiding te geven aan het Werkvoorzieningschap Veghel en Omstreken (WEVEO). ‘Het werd lastig toen

ik voorstelde het bedrijf voor 1,2 miljoen te moderniseren en het zo veilig te stellen voor de toekomst. ‘t Is me uiteindelijk gelukt, maar het heeft wel veel moeite gekost.’

In die periode nam hij ook deel aan het directeurencontact Brabant waar hij via zijn collega’s de andere Sw-bedrijven in de provincie leerde kennen. ‘s-Hertogenbosch? ‘s-Hertogenbosch worstelde bij uitstek met die spanning waar ik het over had.’ Tijdens een van die vergaderingen nam waarnemend

directeur Ries Engelen van W&R Bedrijven ‘s-Hertogenbosch Ben van Veen even apart. ‘Waarom heb jij niet gesolliciteerd?’ Dat wist Van Veen natuurlijk wel. Maar in plaats daarvan antwoordde hij: ‘Als je me wil hebben, moet je me maar vragen.’ Dat gebeurde in 1988.

Geld verdienen

Toen hij zijn nieuw bedrijf binnenstapte, gingen zijn handen jeuken. ‘Ik zag meteen mogelijkheden om het management en het

financieel beleid te verbeteren. Maar het eerste wat ik zou gaan doen: het gebouw aanpakken, uitbreiden en moderniseren.’

Er was echter meer aan de hand. Rond die tijd besloot het Rijk de financiering van de Wsw te wijzigen. Voortaan kreeg elke instelling een vast budget. Tekorten werd niet langer automatisch gedekt. ‘We moesten dus gewoon geld verdienen. Aan de ene kant hebben we de vergoedingen voor onze detacheringen drastisch opgeschroefd, aan de andere zijn we

productie gaan draaien. Dekbedden, stalen afrasteringen, meubelframes, textielproducten en bubbelbaden. We deden het allemaal en met succes. Maar we hadden behoefte aan productie- en magazijnruimte.’ Gelukkig keurde het ministerie van Sociale Zaken in 1991 de bouwplannen goed. Kort daarop startte de nieuwbouw en verbond een nieuw complex de bestaande losse bedrijfsgebouwen met elkaar.

Heerlijk

‘Ik heb al die jaren met veel plezier bij W&R Bedrijven gewerkt. Het was heerlijk om meteen een nieuw gebouw neer te zetten. Het was heerlijk om er een echt bedrijf van te maken, dat toch past bij de mensen die het werk moeten doen. De mensen waren ook enthousiast. Ik kijk met voldoening terug op wat ik tot stand heb kunnen brengen. Ondanks de spanning die nu eenmaal in elk Sw-bedrijf zit.’



Ans van Drunen,
bijna vijftig jaar Weener Groep:

‘Dit is zo’n gezellig bedrijf’

Als iemand de waarheid over een bedrijf kan vertellen, zijn het wel de werknemers zelf. Neem bijvoorbeeld Ans van Drunen. In 1963 ging ze aan de slag bij Ignacio, toen nog gevestigd Achter de Tolbrug.

‘Vijftien jaar was ik. Ik woonde thuis bij mijn moeder, sprak niet zoveel, was een beetje langzaam. De sociaal werker zei dat-ie wel iets voor me wist. Toen ik in de werkplaats kwam, zag ik die begeleiders in hun witte jassen. Een soort dokters eigenlijk, maar ik vond dat allemaal heel normaal. Het belangrijkste was dat ik het er naar mijn zin had. ’t Was er echt gezellig. Al was er wel eens knokpartij, tussen twee vrouwen zelfs. Dat vond ik wel naar.’ Lange tijd stond Ans in de werkplaats, achter de lopende band. Ze pakte chocolade kerstballetjes in, koffie en koffiefilters. Met veel plezier. Totdat ze in de kantine ging werken.

‘Dat was een heel vervelende tijd. Dat kwam doordat de dame die leiding gaf, verliefd was op mijn broer. Maar hij niet op haar. Dus dan weet je het wel. Ik kon echt helemaal niets

goed doen, alles werd afgekeurd. En ik verloor daardoor ook veel premie op mijn loon. Van de veertien gulden die ik voor die tijd verdiende had ik op een gegeven moment nog maar 1,26 over!’

En dus wilde Ans weer de productie in. Ze soldeerde tv-kabels, zette speelgoed in elkaar, monteerde mee aan de Remington schrijfmachines en assembleerde tl-balken voor Philips. Het ging er allemaal heel gemoedelijk aan toe. Zoals toen een collega door de directeur Van Erp betrappt werd bij het weghalen van ‘afgekeurde’ chocoladeletters. Hij rende weg, maar de directeur nam een gangetje binnendoor, haalde de man in en zag nog net hoe hij de buit in een doos gooide. De beschaamde collega kreeg alleen maar te horen dat hij al dat lekkers beter kon opeten dan weggooien.

‘Ik heb het altijd zo erg naar mijn zin gehad. Ook nu nog. Nu pak ik snoepjes in. Geweldig. Ik ben in korte tijd anderhalve kilo zwaarder geworden. Mij is verteld dat ik de lollies niet mag pakken. Maar dan bijt ik er toch gewoon het stokje af!’

Volgend jaar wordt Ans van Drunen 63 jaar en gaat ze met vervroegd pensioen. ‘Dan heb ik genoeg gewerkt. Maar ik zal ’t hier wel gaan missen. Heel erg, denk ik.’

‘Ik heb het altijd zo erg naar mijn zin gehad. Ook nu nog. Nu pak ik snoepjes in. Geweldig. Ik ben in korte tijd anderhalve kilo zwaarder geworden. Mij is verteld dat ik de lollies niet mag pakken. Maar dan bijt ik er toch gewoon het stokje af!’





1998 2007

Naar een breed werkgelegen- heidsbedrijf

In deze periode voltrekt zich een omslag in de ontwikkeling van Weener Groep. Op basis van allerlei wettelijke regelingen groeit het Sw-bedrijf uit tot een organisatie die gesubsidieerde werkgelegenheid creëert voor grote groepen werkzoekenden die op eigen kracht niet of nauwelijks aan de slag komen.

1998

Re-integratiebedrijf

René van Holsteijn treedt aan als directeur. Dat gebeurt op een moment dat er het bedrijf kampt met grote tekorten. Cor Unum onder leiding van Jan Krapels is losgemaakt van Weener Groep en gaat verder als zelfstandige onderneming. Tegelijk breekt er met de verschillende regelingen voor gesubsidieerde arbeid een nieuwe tijd aan. Van Holsteijn wil met behulp daarvan het bedrijf verbreden. Op basis van de vernieuwde Wet sociale werkvoorziening (1998) ontwikkelt Weener Groep zich tot een leerwerkbedrijf voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat gebeurt onder andere via de re-integratiepool WeenerFlex. Ook wat producten betreft verbreedt het bedrijf zich, onder meer met projecten en evenementen op het terrein van maatschappelijk ondernemen.

2004

Wet Werk en Bijstand

De Wet werk en bijstand (Wwb) wordt ingevoerd. Daarin worden alle vormen van gesubsidieerde arbeid ondergebracht. De Wiw en de I&D-banen vervallen. De Wwb geeft de gemeenten op het terrein van arbeidsmarktbeleid en gesubsidieerde arbeid meer verantwoordelijkheid, maar ook meer vrijheid. De gemeente 's-Hertogenbosch benut die ruimte onder andere door meer marktwerking te creëren via het aan- en uitbesteden van re-integratietrajecten. In dezelfde periode wordt de verantwoordelijkheid voor de indicatiestelling Wsw verlegd van de gemeenten naar het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

2007

Interimdirecteur

Veranderende omstandigheden en ombuigingen op gesubsidieerde arbeid leiden tot spanning in de organisatie. Tegelijkertijd blijkt het breed georiënteerde werkbedrijf Weener Groep ook fricties op te roepen in de gemeentelijke organisatie. De directeur, René van Holsteijn, vertrekt om deze reden. Renate Litjens wordt aangetrokken als interim directeur. Haar belangrijkste taak is een ondernemingsplan voor de komende jaren op te stellen en rust te brengen in de organisatie.

Maatschappelijk ondernemen

Het strategisch beleidsplan 1999 – 2002 van directeur Van Holsteijn bevatte een opmerkelijke doelstelling, namelijk 'het leveren van een bijdrage aan de versterking van en samenhang tussen de economische en sociale structuur van 's-Hertogenbosch'. Daarom werd in deze periode een Projectenbureau Maatschappelijk Ondernemen opgericht met het doel op stedelijk niveau en in buurten en wijk projecten te ontwikkelen. De projecten moesten van betekenis zijn voor de stad, voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en aansluiten op doelstellingen en ambities van andere organisaties.

Met twee projecten werd al in 1999 ervaring opgedaan. Het ene project betrof De Grote Stroom, een nieuwe toeristische vaarroute over de Binnendieze. Het andere project was zorg- en dienstenbureau 'Paraat' dat aan particulieren in de wijk kleine diensten verleende als schoonmaken, herstelwerkzaamheden en klusjes.



René van Holsteijn
directeur
1998 - 2007

‘Heerlijk, zo’n bedrijf waar iets wordt gemaakt’

Als kind was hij veel met hamer en spijkers in de weer. Hij hield er zelfs een handeltje in bloemen en planten op na. René van Holsteijn is een ‘maker’. Maar hij kwam van lieverlee terecht in de ICT-branche. ‘Na een tijdje had ik al die beeldschermen wel gezien. Toen kwam die baan bij Weener Groep voorbij.’

Van Holsteijn had echter helemaal niets met de sociale werkvoorziening. ‘In de sollicitatieperiode ben ik eens gaan rondkijken bij Sw-bedrijven in de omgeving.’ Dat is kennelijk goed bevallen, want op 1 april 1998 werd René van Holsteijn de nieuwe directeur van Weener Groep, als opvolger van Jan Krapels.

Maken

‘Heerlijk, zo’n bedrijf waar iets wordt gemaakt. Iets wat je uit je handen kunt laten vallen. Om mij heen zag ik allemaal enthousiaste mensen die verstand van zaken hadden. Op de houtafdeling maakten ze prachtige producten, maar dat gold ook voor de baden, het textiel, de groenafdeling. Die variatie, maar vooral ook het concrete karakter van de producten beviel me. En dat in een redelijk gezond bedrijf, want mijn voorganger had veel aandacht besteed aan efficiënter werken op de productieafdelingen.’

Maatschappelijk ondernemen

‘Zelf heb ik die periode stevig ingezet op wat we maatschappelijk ondernemen noemden. Ik vond dat wij als publiek gefinancierde instelling de taak hadden om samen met andere organisaties iets te betekenen voor de stad

en haar inwoners. Neem als voorbeeld De Grote Stroom, een project van het toenmalige Museum voor Hedendaagse Kunst (het huidige SM’s), de gemeente en Weener Groep. Deze kunstroute over de Binnendieze groeide uit tot een ware attractie, mede dankzij onze medewerkers die als schipper werkten.’

Trend

‘Door het koppelen van doelstellingen toegevoegde waarde realiseren, daar ging het om. Ook bij de uitbreiding van de kringloopwinkels annex boetiek, een dienstenbedrijf en een cateringbedrijf van allochtone medewerkers. Met bovendien een eigen bureau voor maatschappelijk ondernemen, dat al deze initiatieven op weg hielp. We speelden daarmee ook in op de trend van ‘social firms’, die nu weer een beetje geluwd lijkt te zijn. Met name de subsidies die veel van dergelijke initiatieven nu eenmaal vereisen, zijn niet meer zo vanzelfsprekend. En het wordt financieel allemaal wat krappert.’

Allerlei pluimage

Intussen werkten er bij Weener Groep mensen van allerlei pluimage. Behalve degenen met een Sw-dienstverband waren er ook mede-

werkers in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (Wiw) en mensen met een In- en Doorstroombaan (I&D). De betekenis van Weener Groep voor brede groepen werkzoekenden werd organisatorisch doorvertaald: met de oprichting van een aparte divisie ‘integrale trajectbemiddeling’, gelijkwaardig aan de productie- en dienstverleningsafdelingen.

Grote betrokkenheid

‘Ik heb steeds met veel plezier bij Weener Groep gewerkt. De betrokkenheid is er groot en er is altijd wat te beleven. De mensen die er werken hebben veel indruk op me gemaakt. Vooral doordat ze met hun beperkingen met zorg en vakmanschap aan de slag zijn. Dat geldt wat mij betreft trouwens ook voor degenen die geen erkende arbeidshandicap hebben. Ik vond en vind dat de samenwerking de kennis en infrastructuur van een Sw-bedrijf voluit moet benutten om zo veel mogelijk kwetsbare mensen te begeleiden richting werk.’

Renate Litjens
interim-directeur 2007

‘Ook met Wsw-indicatie moet je hogerop kunnen’



Ze werd als buitenstaander geroepen om tijdelijk leiding te geven in één van de meest roerige perioden die Weener Groep heeft gekend. Haar eerste taak was rust in de organisatie te brengen. En daarna een ondernemingsplan te schrijven waarmee de organisatie weer een tijd vooruit zou kunnen. Zelf bleef ze precies één jaar.

Het vertrek van René van Holsteijn en het tumult dat daaraan vooraf ging, hadden in de hele organisatie sporen getrokken. Tegen die achtergrond aanvaardde Renate Litjens de opdracht om tijdelijk de leiding te nemen. Zodat de gemeente voldoende tijd had een geschikte nieuwe directeur te vinden.

Heksenketel

‘In het begin voerde ik vooral gesprekken. Mensen stoom laten afblazen, maar ook nieuwe ambities laten uiten. Ik wilde van meet af aan goede en open relaties met alle delen van de organisatie, de ondernemingsraad en de ambtelijke staf. Vrij snel hebben we samen spelregels opgesteld hoe we met elkaar zouden omgaan. Daar hoorden ook

afspraken bij over de wijze waarop het nieuwe ondernemingsplan tot stand zou komen. Dat leidde tot een energieke heksenketel van allerlei werkgroepen die op thema’s aan de slag gingen. Die nadachten over de veranderende omgeving, de arbeidsmarkt, onze eigen visie en ambitie. Het belangrijkste was echter dat het plan niet van mijn schrijftafel kwam, maar dat we het samen deden.’

Van de gemeente

Kern van het ondernemingsplan 2008 – 2012 is de constatering dat Weener Groep zichzelf beschouwt als een uitvoeringsorganisatie van de gemeente. ‘Ja, dat lijkt nieuw, maar dat is natuurlijk helemaal niet zo. Instellingen voor sociale werkvoorziening zijn altijd gemeente-

lijk geweest. Maar er was een tijd dat ze zich als vrij bedrijf zijn gaan gedragen. Ik vond dat dat niet kon. En daar stond ik zeker niet alleen in. Dus hebben we dat oude uitgangspunt nadrukkelijk in ons plan gezet en daar het beleid verder op ontwikkeld. Met als belangrijkste doel te zorgen voor geschikte arbeid voor mensen die niet zelfstandig aan het werk kunnen komen.’

Werkladder

‘Geschikte arbeid’ kan echter verschillende vormen aannemen. In het ondernemingsplan wordt de ‘werkladder’ gepresenteerd die mensen met een Wsw-indicatie kunnen doorlopen. ‘Ik wil niet dat mensen tot aan hun pensioen hetzelfde moeten doen, omdat ze geen mogelijkheid hebben hogerop te komen. De werkladder geeft de stappen aan die mensen kunnen doorlopen. Hoe hoger op de ladder, des te minder aanpassingen en begeleiding nodig zijn. Zo’n werkladder zorgt niet alleen voor de nodige dynamiek in het Sw-bedrijf, ik vind het ook niet meer dan humaan dat je mensen een perspectief biedt.’

2008 2010

Naar een gemeentelijk arbeidsontwikkelbedrijf

Door een wijziging van de Wet sociale werkvoorziening wordt Weener Groep steeds meer uitvoerder van gemeentelijk beleid. Aanvankelijk trekt de organisatie zich terug op deze kerntaak om van daaruit weer de vleugels uit de slaan. Inmiddels profileert Weener Groep zich als het gemeentelijk arbeidsontwikkelbedrijf, bedoeld voor iedereen die niet op eigen kracht kan deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt.

2008

Modernisering Wsw

Op 1 januari 2008 treedt een gemoderniseerde Wet sociale werkvoorziening in werking. In de aangepaste wet wordt de regie over de Wsw bij het gemeentebestuur gelegd en niet langer bij de uitvoeringsorganisaties. Het belangrijkste doel van de modernisering is echter dat er een betere doorstroming op gang komt van mensen met een Sw-indicatie: van de werkvoorziening naar de reguliere arbeidsmarkt. Een wijziging in de financiering bevordert die beweging 'van binnen naar buiten'.

Bossche Banen

De gemeente 's-Hertogenbosch wil voor inwoners die niet in staat zijn zelfstandig en zonder subsidie een baan te verwerven, zogenaamde Bossche Banen creëren. Dat staat in de nota Arbeidsparticipatie die rond deze tijd wordt vastgesteld. Weener Groep wordt gezien als de belangrijkste uitvoerder van deze taak. De regie en verantwoordelijkheid voor het budget liggen echter voortaan bij de afdeling Arbeidsmarkt en Sociale Zaken (AmSZ). Dat geldt zowel voor de Wsw als voor de Wwb. AmSZ fungeert dus namens het gemeentebestuur als opdrachtgever voor Weener Groep.

Gemeentelijke uitvoeringsorganisatie

Het Ondernemingsplan 2008 – 2012 laat er geen onduidelijkheid over bestaan dat Weener Groep een gemeentelijke uitvoeringsorganisatie is en ook als zodanig wenst te opereren. De organisatie houdt zich niet langer bezig met re-integratieactiviteiten die mensen toeleiden naar de arbeidsmarkt, maar is er voor mensen die niet zelfstandig een baan kunnen verwerven of behouden. Weener Groep biedt hen ondersteuning om deel te nemen aan de samenleving en creëert voor hen geschikte arbeid of arbeidsplaatsen. Op die manier geeft Weener Groep zowel uitvoering aan de Wsw als aan de Wwb. Voor deze laatste groep werkzoekenden schept de organisatie werkgelegenheid in opdracht van de gemeente 's-Hertogenbosch.

2009

Cor Unum failliet

Directeur Jan Krapels vraagt het faillissement aan voor Cor Unum. Ongeveer twaalf jaar bestaat de potterie als zelfstandige onderneming. Uiteenlopende keramische producten worden vervaardigd door medewerkers van Weener Groep die op detachingsbasis zijn aangetrokken. Maar deze last wordt te zwaar in vergelijking met de inkomsten uit verkoop. Diverse partijen onderzoeken de mogelijkheid van een doorstart op een andere basis.

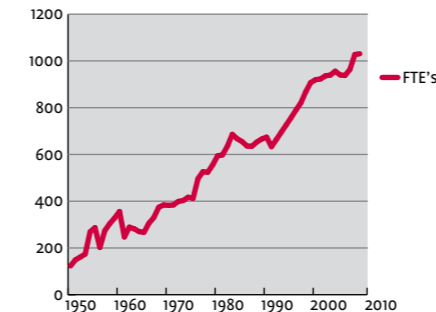
Nieuwe directeur

Sjoerd van het Erve wordt benoemd tot directeur van Weener Groep. Hij neemt meteen de uitvoering ter hand van het ondernemingsplan dat zijn interim voorganger heeft opgesteld. Van het Erve geeft vooral aandacht aan de noodzakelijke beweging 'van binnen naar buiten'. Daar is veel energie en sturing voor nodig. Als directeur pakt hij daarin zelf het voortouw.

2010

Economische crisis

Als gevolg van de economische crisis haalt Weener Groep niet zijn financiële taakstelling. Het is van belang nu actie hierop te ondernemen. De directie besluit het ondernemingsplan 2008 - 2010 te actualiseren.



Arbeidsontwikkelbedrijf

Op basis van het aangepaste ondernemingsplan profileert Weener Groep zich nu als een arbeidsontwikkelbedrijf. Centraal staat de ontwikkeling van de medewerkers volgens de zogenaamde werkladder. Als arbeidsontwikkelbedrijf wil Weener Groep de slag van binnen naar buiten maximaal maken. Het bedrijf richt zich op iedereen met een korte of lange afstand tot de arbeidsmarkt. De aandacht komt vooral te liggen op detacheringen en begeleid werken in het particulier bedrijfsleven. Deze werkwijze veronderstelt een stevige samenwerking zowel met instanties op het terrein van arbeidsvoorziening als met particuliere bedrijven.

De werkladder

Hoe de beweging 'van binnen naar buiten' kan verlopen wordt duidelijk aan de hand van de werkladder. De ladder bestaat uit zes treden: beschut werken, werken op locatie, groepsdetachering, individuele detachering, begeleid werken en werken op de reguliere arbeidsmarkt. Hoe hoger op de ladder des te dichter bij regulier werk en des te minder aanpassingen van de werkplek en begeleiding nodig zijn. De ladder moet leiden tot een beter sociaal en financieel rendement, zowel voor Weener Groep als voor de medewerkers.





‘Ik onderhoud ook de website van de winkel!’

Gerard werkt sinds een jaar of twee op de werkplaats van Pierre Kemps Tweewieler Specialzaak in Hintham. Hij is daar aangenomen als fietsenmaker en heeft nu ook een officieel diploma. Klanten brengen hun kapotte fiets bij de werkplaats van de rijwielhandel en Gerard neemt de fiets dan in. ‘Het komt voor dat er meer kapot is dan de klant opgeeft. Ik kijk dan ook heel zorgvuldig of ik geen andere mankementen zie. Je ziet de klant dan denken: Gelukkig, er komt niks extra’s bij!’ Gerard weet wat hij doet. Vakkundig neemt hij de fiets onder handen. ‘Deze versnelling werkt weer perfect. De eigenaar zal niet gauw nog eens een slippartij meemaken’, zegt hij. Maar Gerard blijkt meer te kunnen. ‘Ik onderhoud ook de website van de winkel!’ Gerard vertelde eens, tussen neus en lippen door, dat hij computeren best wel leuk vond en werd gevraagd eens naar de website te kijken. Binnen een week had hij alles tiptop in orde; een prima webbeheerder!



‘Het is mooi werk en heel afwisselend’

Lutrabox is een bedrijf dat opbergmeubelen maakt voor bijvoorbeeld afvalcontainers en tuingereedschap. Er werken nu al negen gedetacheerde medewerkers bij Lutrabox. Sjors is blij dat hij vroeger voor detachering gekozen heeft. ‘Omdat ik hier het langste ben, werk ik de nieuwe medewerkers vaak in’. René: ‘Het valt best tegen om je te concentreren op het maatwerk.’ Sjors: ‘Maar fouten maken mag, dat hoort erbij.’ Alle opbergmeubelen zijn handwerk. ‘Het is heel mooi werk en heel afwisselend. Op het ene moment ben je aan het zagen, dan weer aan het boren.’ Lutrabox is een erkend leerbedrijf en heeft een sociale inslag. Er wordt bij hen niet gekeken naar leeftijd of wat iemand niet kan, maar naar de meerwaarde voor het bedrijf en waar je iemand op kunt ontwikkelen.

**‘Ik hoop hier
nog heel lang
te werken
want ik heb
het hartstikke
naar m’n zin!’**

Evelien werkt twee jaar als schoonmaakster in het gebouw van Nutsbasisschool Noorderlicht in 's-Hertogenbosch Noord. Daarvoor werkte ze 'binnen' bij Weener Groep. Iedere doordeweekse dag van half 3 tot half 5 zorgt Evelien dat schoolgebouw 'Het Vlindertje' er weer piekfijn uitziet voor de volgende schooldag. 'De kinderen zijn om 15.00 uur uit, dus ik kan pas ná die tijd dingen doen zoals dweilen. Soms begin ik met een lokaal dat al leeg is.' In de koffiekamer pauzeren de leerkrachten en bespreken ze na schooltijd dingen met elkaar. 'De leerkrachten zijn hartstikke aardig', vindt Evelien. 'Vaak maken we even een praatje terwijl ik aan het werk ben. Ik vind het werk gezellig en ontspannen. Ik kan zelfstandig werken, maar heb ook een heleboel gezelligheid om me heen. Ik hoop hier nog heel lang te werken want ik heb het hartstikke naar m'n zin!'





WOENSDAG 24 MAART 2010
BRABANTS DAGBLAD

's-Hertogenbosch

stadsredactie@brabantsdagblad.nl

Familieberichten

Overleden

Familieberichten voortaan achter in dit katern

12-jarigen betrapt bij slaan van fietsers

door Marc Brink

DEN BOSCH - Met de aanhouding gisterochtend van twee 12-jarige jongens uit Den Bosch denkt de politie meerdere mishandelingen van jonge fietsers te hebben opgelost.

Gisterochtend zagen agenten dat de jongens twee 15-jarige Vlijmense scholieren van de fiets af sloegen. Volgens de politie werd het tweetal aangemoedigd door acht tot tien andere jongeren. De twee werden direct opgepakt en zijn inmiddels opgesloten en moeten in elk geval de nacht doorbrengen in

NATUUR Hoogtijdagen voor mollenvanger van Den Bosch

'Maar ja, ze maken veel kapot'



Molshopen

Ieder voorjaar verschijnen ze weer. Mollen maken veel kapot, daarom moeten ze gevangen worden. Voorman Adrie werkt al 20 jaar bij Weener Groep, daarvan vangt hij 2,5 jaar mollen. We kijken mee bij het openbaar groen in Rosmalen. 'De klem moet heel precies geplaatst worden. Als de mol tegen de klem aanloopt, gaat hij er omheen. Na het plaatsen, dek ik het gat af met een graspol. Zo kan ik de plek de volgende dag terugvinden. Ik heb het mollenvangen in de praktijk geleerd van een collega.' Adrie krijgt de opdrachten om mollen te vangen via zijn uitvoerder of van de wijkbeheerder van de gemeente. Hij houdt secuur bij waar er hoeveel mollen gevangen zijn. Adrie maakt regelmatig bijzondere dingen mee met zijn werk. 'Een mevrouw vroeg een keer om drie dode mollen. Die wilde ze hebben om ze op te zetten, op verzoek van een museum.'

'Een mevrouw vroeg een keer om drie dode mollen. Die wilde ze hebben om ze op te zetten, op verzoek van een museum.'



Sjoerd van het Erve,
directeur vanaf maart 2009

‘Het draait voortaan weer om de mensen’

Weener Groep mag dan zestig jaar oud zijn, het bedrijf heeft een bloeiende toekomst voor de boeg. De economische en politieke omstandigheden en de veranderingen in het beleid bieden veel nieuwe kansen. ‘Ik ben hier op een mooi moment binnengekomen. Als we in staat zijn de uitgezette koers vol te houden, gaan we goede jaren tegemoet.’

geraakt. Minder duidelijk was de oriëntatie: toch nog erg naar binnengekeerd, met weinig oog voor de mogelijkheden buiten onze eigen organisatie. Daar zijn we mee aan de slag gegaan en dat gaat snel de goede kant op.’

Meedoen

‘Dat moet ook,’ vindt Sjoerd van het Erve. ‘We staan weer op zo’n historisch knooppunt waarvan Weener Groep er al veel is gepasseerd. In de toekomst gaat het erom dat mensen weer meedoen. Dat betekent dat wij niet alleen zorg dragen voor arbeid, maar mensen juist ook uitrusten om zelf aan de slag te gaan. Zoveel mogelijk in het vrije bedrijf dus. Het spreekt vanzelf dat we de werkgevers in deze strategie willen meenemen. Ik bedoel daarmee dat de mensen die via ons werken, erg verschillen wat betreft hun capaciteiten

en vaardigheden. Daar kunnen werkgevers hun voordeel mee doen, maar wij moeten dat wel goed begeleiden.’

Van binnen naar buiten

‘De komende jaren gaan we door met onze beweging van binnen naar buiten. We houden alle afdelingen tegen het licht om te zien waar samenwerking met externe partijen mogelijk is. Daar gaan we nu alle energie op richten. Overigens speelt de gemeente daarin een zeer belangrijke rol. Bijvoorbeeld door gewoon verder te gaan met het ‘inbesteden’ van gemeentelijke werkzaamheden aan Weener Groep. En door leerwerkplaatsen te garanderen. Dat biedt ons de armslag, die we nodig hebben om onze nieuwe strategie verder vorm te geven.’

Aan de slag

In het verleden draaide het bij Weener Groep om de productie. Nu zijn de mensen zelf core business. Zij vormen het uitgangspunt. ‘Wij gaan ervoor zorgen dat onze mensen aan de slag kunnen. In de beveiliging, de thuiszorg en de schoonmaak. Daar weten ze ons nu al te vinden. En door de vergrijzing zal die vraag alleen maar toenemen. Maar laat één ding duidelijk zijn. Aan mensen, die om welke reden ook die stap niet kunnen maken, blijven wij een beschermde werkomgeving bieden.’

Nieuwe groepen

‘Daarmee voeren we het ondernemingsplan 2008 nu uit. Met één groot verschil. We richten ons niet meer alleen op de mensen die heel moeilijk aan werk kunnen komen. We willen ook mensen die korter werkloos zijn, begeleiden richting de arbeidsmarkt. Dat is een landelijke ontwikkeling. Bovendien zie ik gebeuren dat binnenkort de schotten tussen de verschillende groepen werkzoekenden verdwijnen. Dan komt er één regeling en daar willen wij in de volle breedte uitvoering aan geven.’

Plezier

Als het aan Sjoerd van het Erve ligt, gaat Weener Groep nu volle kracht vooruit. ‘We hebben een heldere strategie. En we delen een aantal kernwaarden. Die waren overigens al voor mijn komst opgesteld, maar ik heb er zelf nog een aan toegevoegd: ‘plezier’. We hebben op langere termijn de economische ontwikkeling en de vergrijzing op de arbeidsmarkt mee. Er ligt kortom een prachtige toekomst voor ons, met veel perspectief.’



Sinds maart 2009 is Sjoerd van het Erve directeur van Weener Groep. Met zijn 36 jaar is hij de jongste die ooit die functie heeft bekleed. Hij kent 's-Hertogenbosch als zijn broekzak, heeft er - met uitzondering van een uitstapje naar Tilburg - altijd gewerkt. Vorig jaar stapte hij van de gemeentelijke Afvalstoffendienst over naar Weener Groep. Op zoek naar een nieuwe uitdaging.

Betrokkenheid

‘Toen ik hier mijn eerste werkdag binnenwandelde, voelde ik die enorme betrokkenheid. Aan alles merk je dat het hier om de mensen gaat. Er lag een visie die onder mijn voorganger was ontwikkeld, een goed ondernemingsplan. Dat was weliswaar nog niet doorgevoerd, maar de tijd had intussen zijn werk gedaan. Iedereen was ermee vertrouwd

Ambassadeurs aan het woord



Clemens Bolhaar
directeur Bossche Investeringsmaatschappij (BIM),
's-Hertogenbosch

‘Meer kwaliteit dan we denken’

‘Weener Groep slaat een brug tussen de betrekkelijk harde economische markt en de mensen die daar op eigen kracht moeilijk toegang toe krijgen. De organisatie slaagt erin hen op basis van respect een plek op de arbeidsmarkt te geven.

De BIM profileert zich als maatschappelijk ondernemer. Daarom werken we regelmatig samen met Weener Groep. Dat zal in de toekomst nog meer worden, want net als veel andere bedrijven zullen wij moeite krijgen met het vinden van personeel. Weener Groep kan daarop inspelen door de competenties van zijn medewerkers aan te passen en verder te verbeteren. Het is zaak dat de organisatie steeds laat zien wat ze kan. Want er is daar nu al meer kwaliteit in huis dan we denken.’



Gerard Booij
voormalig directeur Lutkie Cranenburg BV,
's-Hertogenbosch

‘Absolute topmedewerkers’

‘In de tijd dat ik met Weener Groep samenwerkte, heb ik de medewerkers van dat bedrijf goed leren kennen. Bij de productie van schrijfwaren horen veel zogenaamde confectioneerwerkzaamheden, zoals het vullen van mappen met briefpapier, enveloppen, kaarten, etc. Secuur werk, waarbij missers niet alleen tot klachten maar ook veel extra werk leiden. Juist bij dat werk heb ik de medewerkers van Weener Groep leren kennen als de absolute top. Zo consciëntieus en oplettend.

Als ambassadeur van Weener Groep maak ik me er sterk voor dat in de eerste plaats de kwaliteiten van de medewerkers worden benoemd. En niet dat er een probleem is. Dat is ook de insteek die ik kies bij een training van commerciële medewerkers van Weener Groep. Ga uit van de kracht, niet van de zwakte.’



Hans Heijmans
directeur Burgers Ergon Installatietechniek*,
Eindhoven

‘Nog meer de boer op’

‘Ik ken Weener Groep nog van toen ik jong was. Medewerkers van Weener Groep werkten op de lichtdrukafdeling van ons bedrijf in Rosmalen. Daar heb ik ervaren hoe prettig en loyaal die medewerkers zich opstelden. Intussen heeft Weener Groep zich verder ontwikkeld tot een modern geleid bedrijf, met een jonge ambitieuze directeur. Het is zijn taak om de medewerkers steeds meer buiten de poorten van het bedrijf aan het werk te krijgen. En dus nog meer de boer op te gaan om het bedrijf in de markt te profileren.

Ik beschouw het als mijn taak met de directie mee te denken over die strategie. Maar zeker ook om in mijn eigen relatienetwerk collega's te attenderen op de mogelijkheden om met Weener Groep een zakelijke relatie aan te gaan.’

* Onderdeel Heijmans NV te Rosmalen



Willem Louwers
directievoorzitter Rabobank,
's-Hertogenbosch

‘Inspelen op maatschappelijke verantwoordelijkheid’

‘Op de moderne arbeidsmarkt voltrekken zich bewegingen die zeker kansen bieden aan zwakkere groepen, maar even zo vele bedreigingen. Het hangt er maar net vanaf of er sprake is van een krappe of een ruime arbeidsmarkt. Daarom is het van belang dat er instellingen als Weener Groep zijn, die met die ontwikkelingen op de arbeidsmarkt meebewegen. Daarmee is meteen het dilemma gegeven waarmee Weener Groep moet zien om te gaan. Door namelijk aan ene kant zorg te bieden aan de mensen die het nodig hebben en tegelijk bedrijfseconomische doelstellingen in het oog te houden. Maar ik zie dat de organisatie daar steeds professioneler mee omgaat. Bovendien kan Weener Groep inspelen op de verantwoordelijkheid die steeds meer ondernemingen voelen voor groepen die zwakker staan in de samenleving. Ook wat dat betreft heb ik alle vertrouwen in de huidige directie.’

Assemblagewerkzaamheden voor Flex-i-Trans, Velddriel

De medewerkers van Weener Groep horen er helemaal bij

‘De samenwerking met Weener Groep startte een jaar of vier geleden. Nu zijn hier vijf medewerkers gedetacheerd. Dat is het belangrijkste verschil met ons eigen personeel. Maar niemand merkt het. Want voor de rest horen ze er helemaal bij.’

Sjoerd de Bijl is verantwoordelijk voor de productie bij Flex-i-Trans. Het bedrijf in Velddriel produceert rolstoel-/personenbussen en is op dat terrein marktleider in Nederland. ‘Ons productieproces omvat nogal wat assemblagewerkzaamheden. Dus gingen we enkele jaren geleden op zoek naar geschikt personeel. We hebben bijvoorbeeld geprobeerd zaken te doen met gevangenis. Maar het grote nadeel van dat type instellingen is dat wij het werk dan binnen de poort moeten brengen. Weener Groep is wat dat betreft de geschikte partner. Hun medewerkers werken hier, op detacheringbasis.’ Gerard de Beus geeft als operationeel teamleider dagelijks leiding, ook aan de medewerkers van Weener Groep. ‘Ik ben heel content.

De mix in ons bedrijf is perfect. Medewerkers zorgen voor elkaar en niemand maakt onderscheid. Iedereen draagt dezelfde bedrijfskleding en iedereen treft elkaar op feestjes en partijtjes. Natuurlijk hebben sommige mensen iets meer aandacht nodig. Daar voel ik me persoonlijk verantwoordelijk voor. En mocht het met iemand echt even wat minder gaan, dan kan ik altijd de steun invoeren van onze contactpersoon bij Weener Groep.’ Sjoerd de Bijl voegt er nog aan toe: ‘Doordat we zelf verantwoordelijk zijn voor onze gedetacheerde medewerkers, hebben we er belang bij dat het goed marcheert. Maar als alles goed loopt, zijn de medewerkers ook tevreden. Zo leidt de samenwerking met Weener Groep tot een win-winsituatie.’



Gerard de Beus

‘Ik ben heel content. De mix in ons bedrijf is perfect. Medewerkers zorgen voor elkaar en niemand maakt onderscheid.’



Weener Groep: van onzichtbare hulp tot professionele partner

De gemeente 's-Hertogenbosch, en vooral de afdeling Beheer Openbare Ruimte (BOR), is een van de oudste en grootste klanten van Weener Groep. Piet van de Hoef leidt de afdeling al sinds 1986. Maar al voor die tijd werkte hij samen met de toenmalige W&R Bedrijven. 'Ik was toen hoofd Uitvoering Plantsoenendienst en W&R Bedrijven werkte mee in de groenvoorziening. Maar niet in de binnenstad en niet in de wijken. Daar werkten alleen de medewerkers van de Plantsoenendienst en diverse aannemers. W&R deed het werk buiten, op de sportvelden en in de grote recreatiegebieden. In de winter vooral met de hand uitdunnen en snoeien van groen, en verder schoffelen en uitharken. Dat gebeurde trouwens zo intensief dat het groen er daar vaak mooier bij lag dan in de wijken.'

Sinds Piet van de Hoef hoofd is van de afdeling BOR betreft hij Weener Groep steeds meer bij het groenonderhoud en het beheer van de openbare ruimte. Ook in de wijken en in de binnenstad. Het betreft dan niet alleen het werken in het 'groen' maar ook het herstraten, het verwijderen van zwerfvuil, en het schoonhouden van zandbakken, zitbanken en de gemeentewerven.

Piet van de Hoef: 'Ik vind Weener Groep een sympathiek bedrijf. Het is goed dat er een organisatie is die mensen in staat stelt dingen te doen, die ze op eigen houtje niet voor elkaar zouden krijgen. Ik heb zelf een tijdje met medewerkers van de sociale werkvoorziening gewerkt. Het is een kunst om het beste te halen uit mensen die soms niet zo erg in zichzelf geloven. Ik zie dat Weener Groep de laatste jaren behoorlijke stappen heeft gezet wat betreft kwaliteitsverbetering en professionalisering. En natuurlijk gebeuren er dan nog wel eens dingen die je in de particuliere aannemerij niet meemaakt. Maar wij hebben aan Weener Groep een steeds volwaardiger partner.'

Sinds kort praten Weener Groep en BOR over de nieuwe strategie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk bij andere organisaties te laten werken. 'Ik begrijp die strategie heel goed,' zegt Van de Hoef. 'Ik onderschrijf die ook. Maar we moeten de praktische problemen die de samenwerking van twee categorieën werknemers met zich meebrengt, niet wegmoffelen. Daarover praten we dus ook.'

2010

De aandacht van Weener Groep komt steeds meer te liggen op detacheringen en begeleid werken in het particulier bedrijfsleven. Hiervoor is een stevige samenwerking met instanties en bedrijven nodig. Die samenwerking wordt gezocht en gevonden.

Een bijzondere en ambitieuze samenwerking met de Bossche woningcorporatie Zayaz blijkt een schot in de roos. Het streven gezamenlijk 100 detacheringen te realiseren, bij leveranciers van de woningcorporatie, trekt de aandacht. Weener Groep ontvangt de landelijke prijs voor Beste Werkgeversbenadering, toegekend door MKB Nederland en Cedris, de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid. 'In de aanpak van Weener Groep en Zayaz is de perfecte balans gevonden tussen het direct aanspreken van werkgevers en het realiseren van duurzame plaatsingen. Deze werkwijze lijkt dé aanpak voor de toekomst te zijn', aldus de jury. Weener Groep glimt van trots en kijkt met vertrouwen naar de toekomst.



Colofon

Tekst

Transconcept Tekstproducties
's-Hertogenbosch

Redactie

Weener Groep
Arianne Gelderblom
Paul van de Laar
Jan Smets

Foto's

Dolph Cantrijn
Joep Lennarts
Dirk Kreijkamp
Maikel Samuels
Archief Weener Groep

Ontwerp

Communicatie Team
's-Hertogenbosch

Drukwerk

Control Media
Breda

Dit boek is een uitgave ter
gelegenheid van het 60-jarig
bestaan van Weener Groep.

Deze uitgave werd mede
mogelijk gemaakt door de
sector Stadbedrijven van de
gemeente 's-Hertogenbosch.

December 2010

Weener Groep

Van Herpensweide 1
Postbus 311
5201 AH 's-Hertogenbosch
073 615 8 615