

# Beleidsnotitie Wsw Peelland gemeenten 2011

(Wet sociale werkvoorziening)

November 2010



Gemeente Helmond





# Inhoudsopgave

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Inhoudsopgave .....                               | 3  |
| 1.     Samenvatting.....                          | 5  |
| Hoe is het nu .....                               | 5  |
| Wat is ons doel .....                             | 5  |
| Hoe bereiken we dat .....                         | 6  |
| 2.     Inleiding .....                            | 7  |
| Meedoen .....                                     | 7  |
| Integrale dienstverlening .....                   | 8  |
| Beleid sociale werkvoorziening.....               | 9  |
| Afbakening notitie .....                          | 9  |
| Leeswijzer .....                                  | 9  |
| 3.     Hoe is het nu in de Peel regio .....       | 11 |
| Stand van zaken .....                             | 11 |
| Algemeen .....                                    | 11 |
| Financiering.....                                 | 11 |
| Persoonsgebonden Budget.....                      | 12 |
| Cliëntenparticipatie.....                         | 12 |
| Gerealiseerde taakstelling.....                   | 13 |
| 4.     Hoe is het nu, landelijk .....             | 15 |
| Nieuwe ontwikkelingen .....                       | 15 |
| 5.     Wat is ons doel .....                      | 17 |
| Visie .....                                       | 17 |
| Missie .....                                      | 17 |
| Beleidskader / -uitgangspunten .....              | 17 |
| Economische crisis.....                           | 17 |
| Rol en toekomst Atlant Groep.....                 | 18 |
| Afstemming op het individu .....                  | 18 |
| Uitvoering binnen de financiële middelen .....    | 18 |
| Wachttijd voor plaatsing .....                    | 18 |
| Sociale doelstellingen.....                       | 19 |
| Spreiding van risico .....                        | 20 |
| Contract Compliance.....                          | 20 |
| 6.     Hoe bereiken we dat.....                   | 22 |
| Taakstelling Atlant Groep.....                    | 22 |
| Realisatie opdracht 2011 .....                    | 22 |
| Recapitulerend de taakstelling 2011 (smart) ..... | 23 |



# 1. Samenvatting

## Hoe is het nu

Mensen met een Wsw-indicatie krijgen niet direct een baan. De sociale werkvoorziening kent nog steeds wachtlijsten die tot te lange wachttijden leiden. Door Atlant Groep is meegedeeld dat de gemiddelde wachttijd varieert en in het algemeen ligt rond de tien maanden. De wachtlijsten lopen, mede onder druk van de huidige economische situatie, verder op. Het rijk stelt daar geen extra middelen voor beschikbaar. Dit betekent dat binnen de bestaande middelen naar mogelijkheden gezocht moet worden om het rendement te verbeteren.

De gemeenten sturen op dit moment de sociale werkvoorziening beperkt aan. De rijksbijdrage wordt door de Peelland gemeenten grotendeels doorbetaald aan de gemeenschappelijke regeling Atlant Groep, als uitvoerder van de sociale werkvoorziening. De financiële prikkels zijn nog niet (volledig) afgestemd op de sociale doelen van de Wsw. Bij de realisatie van het aantal Wsw-banen wordt door de Atlant Groep de minimale taakstelling als uitgangspunt genomen.

Onder de minimale taakstelling wordt verstaan de door het rijk aan de gemeenten opgelegde rijkstaakstelling. Indien deze rijkstaakstelling gerealiseerd wordt hoeft er geen deel van de door het rijk (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) beschikbaar gestelde middelen, voor de uitvoering Wsw, terugbetaald te worden aan het rijk.

De huidige veranderingen in de sociale werkvoorziening vanuit het rijk richten zich op de vergroting van de sturing en regie door gemeenten, op meer afstemming van de budgetverdeling, op de behoefte aan werkplekken en op meer rechten voor de Wsw-geïndiceerde. Verdere moderniseringsvoorstellen vanuit de landelijke politiek gaan uit van één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waarbij het voortbestaan van de huidige Wsw ter discussie staat.

## Wat is ons doel

In overeenstemming met de sociale doelen van de wet stellen is het doel om Wsw-geïndiceerden een werkplek te bieden en om meer van deze werkplekken te realiseren bij reguliere bedrijven. Bij de Wsw-geïndiceerden het beste uit hun talenten halen en het bieden van mogelijkheden aan hen. Maar ook de Wsw-geïndiceerden stimuleren om zich te ontwikkelen en hen daarbij ondersteunen.

Respect dient er te zijn voor de verworven rechten van de werkzame Wsw-geïndiceerden. Het is niet verstandig om een algemene norm te hanteren van het aantal mensen dat bij een regulier bedrijf aan de slag kan. Dit moet in de praktijk bij de uitvoering blijken. Gekozen wordt voor maatwerk waarbij de instrumenten worden afgestemd op de individuele mogelijkheden en wensen van de Wsw-geïndiceerde. Er wordt geopereerd binnen de financiële kaders van de rijksbijdragen. De uitvoering van de Wsw moet blijvend haar eigen broek ophouden.

Er moet zoveel mogelijk maatschappelijke winst behaald worden voor de Wsw-geïndiceerden. We zouden een gestage groei moeten zien van het aantal Wsw-geïndiceerde werknemers dat zo regulier mogelijk werkt bij een zo groot mogelijke spreiding in de verschillende bedrijfssectoren en bedrijven. In de praktijk is de focus meer gericht op continuering van de minimale rijkstaakstelling en een (te) beperkt aantal boventallige plaatsingen.

De suggestie zou kunnen worden gewekt dat de Atlant Groep het als uitvoerder van de Wsw slecht doet. Dat is uitdrukkelijk niet aan de orde. Atlant Groep is een belangrijke businesspartner met goede resultaten. Maar het kan altijd effectiever en efficiënter. Daarnaast kunnen beleidskeuzes van de gemeenteraden er toe leiden dat er voor andere uitgangspunten of richtingen wordt gekozen.

## Hoe bereiken we dat

De doelstellingen worden bereikt door enerzijds uit te gaan van een stuk realisme ten aanzien van de huidige economische situatie maar anderzijds ook prikkels aan brengen om het aantal werkzame Wsw-geïndiceerden verder te vergroten.

Uitgangspunt tot nu toe was dat de focus bij de invulling van de 'wat-vraag' gelegd wordt op een gestage groei van het aantal Wsw-geïndiceerde werknemers dat zo regulier mogelijk werkt bij een zo groot mogelijke spreiding in de verschillende bedrijfssectoren en bedrijven.

Inmiddels is er een andere situatie ontstaan. Het regeerakkoord van het kabinet Rutte I gaat uit van één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bij invoering van een dergelijke regeling wordt volgens het regeerakkoord de Wsw sterk afgeslankt. De Wsw blijft bestaan voor één doelgroep namelijk de categorie 'beschut'. De verwachting is verder dat de categorie beschut geminimaliseerd zal worden uit kostenoverwegingen, vergelijkbaar met Wia / WAO. Het resterende deel van de huidige Wsw-werknemers in loondienstverband komt (vermoedelijk) in een sterfhuisconstructie. De huidige wachtlijst verdwijnt dan in ieder geval grotendeels. Degenen die nu op de wachtlijst staan gaan vermoedelijk, voor zover niet tot de categorie beschut behorend, over naar de Wwb en worden van daaruit aan het werk geholpen, onder andere via het nieuw in te voeren instrument loondispensatie. In de Wajong bestaat loondispensatie al. Van de huidige Wajong komt naar verwachting in die voornemens ook een aanzienlijk deel van de populatie over naar de Wwb.

Voor 2011 betekent dit, dat de Atlant Groep per Peelland gemeente in ieder geval de minimale rijkstaakstelling realiseert en daarnaast de door het Algemeen Bestuur ingestelde extra taakstelling van 10 boventallige plaatsingen verdeeld over de 6 Peelland gemeenten. Daarnaast zet Atlant Groep haar actieve beleid 'van binnen naar buiten' verder voort en is de focus gericht op toename begeleid werken en detachering conform de re-integratieladder Wsw-werknemers.

Om een goede arbeidssatisfactie te verkrijgen is aandacht voor de sociale doelstellingen van de Atlant Groep te krijgen. Immers een goede arbeidssatisfactie leidt tot minder ziekteverzuim, uitval en hogere productie door de Wsw-werknemers.

Om de financiële risico's voor Atlant Groep en daarmee ook indirect voor de gemeenten te spreiden, moet het aantal werkgevers voor begeleid werken en detachering maximaal worden uitgebreid. De realisering hiervan is een taak die expliciet bij Atlant Groep thuishoort als uitvoerder.

Het belang van samenhang in de activiteiten aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar de Wsw onlosmakelijk onderdeel van uitmaakt, wordt onderkend.

## 2. Inleiding

In ons land staan naar schatting ongeveer 250.000 mensen aan de kant die wel in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten maar niet om daarmee het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast zijn ongeveer 150.000 mensen aan het werk met behulp van al dan niet langdurige financiële ondersteuning van de uitkeringsinstantie. Deze groep bestaat uit ongeveer 100.000 mensen met een dienstverband in de sociale werkvoorziening en 50.000 mensen met een (deels) gesubsidieerde baan op de reguliere arbeidsmarkt.

Tussen deze groepen bestaat een zekere mate van ongelijkheid: mensen met een dienstverband in de Wsw hebben recht op een structurele werkplek tegen goede arbeidsvoorwaarden en een salaris dat oploopt tot boven het wettelijk minimumloon. Mensen die niet in aanmerking komen voor de sociale werkvoorziening kunnen ten hoogste voor beperkte tijd een beroep doen op gesubsidieerd werk tegen mindere arbeidsvoorwaarden en een lager salaris.

Omdat zij niet in staat zijn het minimumloon te verdienen heeft deze tweede groep vaak slechts werk zolang er loonkostensubsidie beschikbaar is. Voor hen bestaat nauwelijks perspectief op structurele participatie op de arbeidsmarkt. Naast de ongelijkheid tussen mensen die wel en zij die niet in aanmerking komen voor een dienstverband in de sociale werkvoorziening zorgt de structuur van de sociale zekerheid ervoor dat het arbeidspotentieel van deze groep mensen niet of slechts zeer ten dele wordt benut.

De Commissie Bakker heeft berekend dat ons land dit arbeidspotentieel in de nabije toekomst nog hard nodig zal hebben. Vanuit het oogpunt van overheidsfinanciën is de verdeling van middelen over beide groepen bovendien verre van efficiënt. De Rijksoverheid geeft jaarlijks 2,3 miljard euro uit aan de Wsw. Deze uitgaven komen dus slechts ten goede aan een relatief klein deel van de mensen met een beperking.

## Meedoen

Er wordt door de regiogemeenten grote waarde aan gehecht om zoveel mogelijk mensen maatschappelijk te laten participeren. Het meest ideale beeld daarbij is dat zij werkzaam zijn en zoveel mogelijk zelfredzaam. In dat licht werkt de regio onder andere aan een sterke economische structuur en een robuuste arbeidsmarkt, met daarin een duurzame balans tussen vraag en aanbod. Onderdeel daarin is de regionale arbeidsmarkt en meer specifiek maakt ook de sociale werkvoorziening daar deel van uit.

Het streefbeeld is dat;

- de Peelland regio een vitale economie heeft;
- zoveel mogelijk mensen uit de beroepsbevolking structureel een voldoende besteedbaar inkomen<sup>1</sup> hebben;
- een zo klein mogelijke groep van de beroepsbevolking werkzaam is in niet reguliere banen met maatschappelijke noodzaak;
- niemand aan de kant hoeft te staan.

De huidige economische situatie maakt het niet eenvoudig om het streefbeeld te realiseren. Er is volop beweging in de economische sector. Er vinden initiatieven plaats om zoveel mogelijk mensen aan de slag te houden. Tegelijkertijd laat de economie tekenen van herstel zien. De vraag naar personeel trekt weer aan.

De verwachting is dat na deze moeilijke economische periode opnieuw een grote vraag naar arbeidspotentieel gaat ontstaan. Op welke termijn die vraag gaat ontstaan is nog onzeker maar het heeft de voorkeur dat zoveel mogelijk mensen (blijven) meedoen op de arbeidsmarkt. Dit is van belang voor de individuele inwoner, maar ook voor de regio. De commissie Bakker gaat er van uit dat

---

<sup>1</sup> Er is veel discussie mogelijk over de hoogte van 'voldoende besteedbaar inkomen'. Er wordt in dit geval uitgegaan van 120% van het wettelijk minimumloon. Bij dat inkomen wordt de zgn. armoedeval niet meer geacht van toepassing te zijn. Deze problematiek wordt veroorzaakt door drempelbedragen die bij meerdere regelingen gehanteerd worden.

als gevolg van onder andere vergrijzing, er een tekort aan voldoende arbeidspotentieel gaat ontstaan en dat het noodzakelijk is dat iedereen zijn bijdrage levert.

Meedoen kan op verschillende manieren. Werk biedt de beste kansen voor wie daartoe in staat is. Het is voor de individuele inwoner en voor de regio als geheel van belang dat iedereen die kan werken, ook daadwerkelijk actief is op de arbeidsmarkt. De samenleving heeft iedereen nodig. Om in te spelen op toekomstige sociaal demografische ontwikkelingen zoals de vergrijzing. En om de sociale zekerheid betaalbaar te houden voor huidige en toekomstige generaties.

De werkelijkheid laat zien dat niet iedereen in gelijke mate actief is in de samenleving. Het uiteindelijke doel van het economisch beleid, arbeidsmarktbeleid en maatschappelijk beleid is hetzelfde, namelijk er voor zorgen dat iedereen zijn talenten zoveel mogelijk benut en zijn bijdrage levert aan zijn eigen ontwikkeling maar ook aan de ontwikkeling van de samenleving.

## Integrale dienstverlening

We willen de dienstverlening verder verbeteren. Dat doel is er niet alleen binnen de regio gemeenten maar ook buiten de eigen organisatie met de externe partners. Dit alles om een hogere klantgerichtheid, effectiviteit en efficiëntie te realiseren. Om dat te bereiken werken we samen met verschillende keten- en contractpartners.

Als onderdeel van de integrale dienstverlening, ontwikkelen de regio gemeenten gezamenlijk het Arbeidsmarktbeleid. De arbeidsmarkt houdt niet op bij de gemeentegrenzen. Werkgevers ontstijgen in veel gevallen de lokale, gemeentelijke schaal. De clusters of bedrijfssectoren die gemeenten tot hun speerpuntsectoren rekenen gaan veel verder dan de gemeentegrenzen. De zoektocht naar gekwalificeerd personeel vindt minimaal plaats op het niveau van de regio. Het vanuit het regionaal perspectief arbeidsmarktbeleid formuleren levert voor gemeenten belangrijke voordelen, zoals een gedeelde visie met daaruit voortvloeiende actiepunten op en het effectiever omgaan met gemeentegrensoverschrijdende vraagstukken.

Ook in de sociale werkvoorziening wordt door de regio gemeenten samengewerkt om met Atlant Groep de dienstverlening te verbeteren met meer klantgerichtheid ten aanzien van de Wsw-geïndiceerden, effectiviteit en efficiëntie. In de ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid is ook de Wsw een wezenlijke component.

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden, als uitvloeisel van de nota Werken naar vermogen<sup>2</sup>, het UWV Werkbedrijf en gemeenten uitgenodigd om initiatieven te nemen om de dienstverlening in het Werkplein aan mensen met een beperking te waarborgen of een verdere impuls te geven. Dit leidt o.a. tot de vraag welke professionaliteit aan de poort nodig is om mensen met een beperking te herkennen en erkennen. En op welke wijze kan de relatie gelegd worden met andere partijen die een rol spelen bij de participatie van mensen met een beperking, zoals sw-bedrijven en scholen. Naast deze visie van het ministerie wordt door het UWV gewerkt aan het begeleiden van personen met een Wajong-uitkering vanuit het Werkplein. Daarmee wordt al richting gegeven aan de inrichting van de eerste opvang en helpen van mensen met een beperking op het Werkplein.

Voor de Peelland gemeenten speelt daarbij bovendien de vraag wat de effecten van een sterkere rol van het Werkplein in de dienstverlening aan mensen met een beperking betekent voor de gemeenschappelijke regeling Atlant Groep als uitvoerder van de Wsw. De gemeente is immers belanghebbende op diverse terreinen, zoals een goede dienstverlening aan mensen met een beperking, bevorderaar doorlopende lijn van school naar werk in het bijzonder ook voor jongeren met een beperking, richtinggevende partner in het Werkplein, opdrachtgever richting Atlant Groep, maar ook eigenaar van de Atlant Groep.

De begeleiding en dienstverlening van mensen met een beperking, maar ook andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is in de statuten van de gemeenschappelijke regeling van de Atlant Groep vastgelegd.

---

<sup>2</sup> Nota Werken naar Vermogen, oktober 2008, advies van de commissie (de Vries) fundamentele herbezinning Wsw en brief Szwaan aan de Tweede Kamer, kenmerk R&P/RPA/2009/15105/13845, d.d. 2 juli 2009.

Het is niet noodzakelijk dat de gemeenten nu al principiële keuzes maken maar de tijd is wel rijp na te denken over de ontwikkelingen. Door het ministerie van Szw is een aantal landelijke pilots in gang gezet om informatie te verwerven en om nadere keuzes te kunnen maken wat de meest gewenste ontwikkeling is in positionering dienstverlening aan onder andere mensen met een beperking. Afhankelijk van de landelijke ontwikkelingen worden nadere voorstellen gedaan hoe de dienstverlening aan mensen met een beperking verder gestalte te geven.

## Beleid sociale werkvoorziening

Wij zijn als gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. De Wsw wordt door de Peelland gemeenten gezamenlijk beleidsmatig uitgevoerd. Daarom wordt nu samen de visie en koers bepaald. Deze beleidsnotitie is daar een uitvloeisel van.

## Afbakening notitie

Deze beleidsnotitie bestrijkt de uitvoering en taakstelling van de sociale werkvoorziening namens de Peelland gemeenten voor het jaar 2011. Door de Peelland gemeenten is die uitvoering neergelegd bij de Atlant Groep. De gemeenten vullen daarbij de 'wat-vraag' in en de Atlant Groep de 'hoe-vraag'.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 1 is een samenvatting van deze notitie opgenomen.

In hoofdstuk 2, waarin u nu leest, is de inleiding opgenomen waarin nader wordt ingegaan op de hoofdlijnen van deze notitie. Daarin wordt het belang onderstreept dat iedereen zoveel mogelijk moet meedoen. Verder wordt benadrukt dat het van belang is een integrale benadering te hanteren, maar ook het belang dat gewerkt wordt aan integrale dienstverlening.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de stand van zaken op dit moment met betrekking tot de sociale werkvoorziening. Daarbij ook een korte terugblik en wat de (landelijke) knelpunten zijn en de nieuwe ontwikkelingen.

In hoofdstuk 4 wordt aangegeven wat ons doel is. In dit hoofdstuk is de visie en missie opgenomen evenals de beleidsuitgangspunten en de beleidsdoelen.

In hoofdstuk 5 wordt tot slot aandacht besteed aan de taakstelling voor de Atlant Groep en wat de economische crisis daarin betekent, met aandacht voor de rol en toekomst van de Atlant Groep. Meer concreet wordt vervolgens de taakstelling 2011 benoemd.



### 3. Hoe is het nu in de Peel regio

#### Stand van zaken

##### Algemeen

De economische crisis is niet aan de regio voorbij gegaan. De werkloosheid is in eerste instantie aanzienlijk toegenomen, van een krappe arbeidsmarkt in 2008 naar een ruime arbeidsmarkt in 2009. Die toename van werkloosheid laat nu, medio juli 2010, een afvlakkend beeld zien. Uit de Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie Zuidoost-Brabant, juli 2010, blijkt dat per definitie de uitstroom uit de werkloosheidsvoorzieningen groter is dan de instroom. Verder is er een stijging van openstaande vacatures, zowel ten opzichte van een jaar eerder (van 2035 naar 3364) als ten opzichte van de maand juni (plus 463).

Voor een enkele regiogemeente vertaalt zich dit alweer in dalende werkloosheidspercentages. De economie wekt de indruk weer aan te trekken. Er is een toename in de vraag naar arbeidskrachten. In het bijzonder is de vraag naar hoger opgeleid personeel aan het toenemen. Bedrijven als ASML, Philips en DAF hebben weer honderden openstaande vacatures (ED, 28-7-2010). In week 42 was in het nieuws een item waarin de vraag naar vooral technisch personeel (VDL) groter was dan het aanbod en gesuggereerd werd werknemers uit bijvoorbeeld Polen te willen halen. Dit vindt op termijn zijn vertaalslag naar de toeleveringsbedrijven.

Toenemende werkloosheid vertaalt zich ook in toenemende aantallen Wsw-geïndiceerden op wachtlijst voor de sociale werkvoorziening. Mede als gevolg van de economische crisis en de daaruit voortkomende ontslagen o.a. in de productiebedrijven, is ook het aantal werkloze werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt toegenomen. Gelukkig laat zich op de arbeidsmarkt een afvlakking van de toename zien en is er inmiddels weer een zekere (groeiende) vraag naar personeel. Daarnaast blijkt, dat (landelijk) er een toename is van mensen met een (gedrags)beperking. Dit leidt er toe dat er meer aanspraak wordt gemaakt op voorzieningen zoals de sociale werkvoorziening.

De wachtlijst sociale werkvoorziening laat het volgende beeld zien:

|               | 31-12-2008 |           |           |            | 31-12-2009 |           |            |            |
|---------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|               | cat. A     | cat. B    | cat. C    | Totaal     | cat. A     | cat. B    | cat. C     | Totaal     |
| Asten         | 2          | 4         | 1         | 6          | 9          | 5         | 4          | 16         |
| Deurne        | 6          | 11        | 8         | 23         | 29         | 13        | 15         | 47         |
| Gemert-Bakel  | 17         | 9         | 9         | 29         | 18         | 18        | 17         | 44         |
| Helmond       | 30         | 55        | 37        | 110        | 113        | 46        | 73         | 212        |
| Laarbeek      | 7          | 9         | 9         | 21         | 8          | 8         | 8          | 20         |
| Someren       | 2          | 2         | 3         | 7          | 7          | 3         | 7          | 16         |
| <b>Totaal</b> | <b>64</b>  | <b>90</b> | <b>67</b> | <b>196</b> | <b>184</b> | <b>93</b> | <b>124</b> | <b>355</b> |

**Categorie A = Jonger dan 27 jaar, categorie B = Indicatie begeleid werken en categorie C = Overigen**

**Attentie:** Wsw geïndiceerden kunnen in meerdere categorieën voorkomen. Het horizontale totaal is geen cumulatie van de drie categorieën. Alle gegevens in de tabel zijn een opgave van Atlant Groep. De gemeente Geldrop-Mierlo is in de tabel niet opgenomen omdat die gemeente een inkooprelatie heeft met Atlant Groep.

##### Financiering

De rijkssubsidie voor uitvoering van de Wsw wordt rechtstreeks verstrekt aan de individuele gemeenten. De rijkssubsidie voor uitvoering van de Wsw is in de begroting van de gemeente opgenomen. De raad bepaald op welke wijze de middelen ingezet worden. Met de vaststelling van de gemeentelijke jaarrekening wordt verantwoording voor de inzet van de middelen afgelegd (het aantal gerealiseerde plaatsen).

De rijkssubsidie wordt in de vorm van subsidie door de gemeenten doorbetaald aan de Atlant Groep voor uitvoering van de sociale werkvoorziening, onder aftrek van een bedrag voor uitvoeringskosten door de gemeenten. Aan de subsidietoekenning worden door de gemeenten algemene voorwaarden verbonden. Daarmee hebben de raden een instrument om haar regierol invulling te geven. Met de vaststelling van deze notitie wordt, naast de wettelijk verplichte verantwoordingsinformatie, bepaald

welke 'Algemene Voorwaarden' worden opgenomen in de subsidiebeschikkingen. Immers, de taakstelling in deze notitie wordt één op één overgenomen in de subsidiebeschikking aan de Atlant Groep over het jaar 2011.

Jaarlijks achteraf verantwoord de Atlant Groep door middel van een accountantsverklaring aan de gemeente de inzet van de middelen en de uitvoering op een aantal kenmerken conform het controleprotocol. Het controleprotocol is met een aantal aanvullende kenmerken opgenomen in de algemene voorwaarden van de subsidietoekenning. De gemeente verantwoordt de opgelegde rijksaankoopstelling en een aantal aanvullende kenmerken aan het ministerie van Sociale Zaken.

Door de Atlant Groep is over het jaar 2009 een positief bedrijfsresultaat gerealiseerd van € 3.560.824. Atlant Groep is daarmee één van de sw-bedrijven in Nederland die geen gemeentelijke bijdrage ontvangt voor eventuele tekorten en een positief bedrijfsresultaat realiseert.

De bestemming van het positief bedrijfsresultaat is een bevoegdheid van het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep. Door het Algemeen Bestuur van de GR Atlant Groep is in haar vergadering van 22 februari 2010 / 29 maart 2010 besloten het positief bedrijfsresultaat op de volgende wijze in te zetten:

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| bestemmingsreserve boventallige plaatsingen | 1.500.000  |
| bestemmingsreserve personeelfonds           | 354.417    |
| bestemmingsreserve Navision (ICT)           | 318.414    |
| bestemmingsreserve verlofsparen             | -487.000   |
| innovatie                                   | 500.000    |
| risico's afzetmarkt                         | 2.900.000  |
| concurrentie                                | 750.000    |
| onderhoud gebouwen                          | 300.000    |
| verhuurbaarheid                             | 665.000    |
| re-integratie BV                            | 379.016    |
| aantrekken hoger personeel                  | 250.000    |
| te weinig geclassificeerde medewerkers      | 875.000    |
| verlofstuwmeren                             | 332.000    |
| algemene reserve                            | -5.076.023 |
|                                             | <hr/>      |
|                                             | 3.560.824  |

Er vindt door de Atlant Groep nog nadere uitwerking plaats over de inzet van de middelen in de bestemmingsreserve boventallige plaatsingen. Deze uitwerking wordt vervolgens ter besluitvorming voorgelegd aan het Algemeen Bestuur.

Over het eerste half jaar van 2010 is door Atlant Groep de positieve lijn voortgezet en een positief bedrijfsresultaat gerealiseerd van € 1.786.900. De verwachting is dat Atlant Groep ook 2010 met een aanzienlijk positief bedrijfsresultaat zal afsluiten.

## Persoonsgebonden Budget

De Wsw biedt Wsw-geïndiceerden, zodra zij op grond van de plaats op de wachtlijst voor plaatsing in aanmerking komen, de mogelijkheid zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie te zoeken.

In de Regio Peelland wordt van deze mogelijkheid minimaal gebruik gemaakt. Ook landelijk is er slechts beperkt belangstelling van Wsw-geïndiceerden voor het instrument PGB.

## Cliëntenparticipatie

Cliëntenparticipatie is verplicht gesteld in de Wsw. Op grond van de Verordening heeft de ingestelde Wsw-Raad de taak om ongevroegd en gevraagd advies aan het college te geven over uitvoering van de Wsw en het Wsw-beleid. Door de Peelland gemeenten is er één Wsw-Raad voor de gezamenlijke Peelland gemeenten ingesteld.

## Gerealiseerde taakstelling

Er wordt door het ministerie van Szw jaarlijks een rijkstaakstelling opgelegd ten aanzien van het aantal Wsw plaatsen dat met de toegekende middelen minimaal moet worden gerealiseerd. Deze rijkstaakstelling wordt door de Peelland gemeenten één op één opgelegd aan de Atlant Groep als minimaal te realiseren taakstelling. Daarbij wordt opgemerkt dat in de praktijk ook door andere sw-bedrijven een bijdrage in de taakstellingen wordt geleverd als gevolg van werkzaam zijn van Wsw-geïndiceerden uit een Peelland gemeente bij die desbetreffende 'andere' sw-bedrijven.

De te realiseren taakstelling wordt uitgedrukt in arbeidsjaren. Het aantal arbeidsjaren is normaliter lager dan het aantal mensen dat binnen de Wsw aan het werk is. Dit heeft te maken met een tweetal zaken: de deeltijdfactor en de wegingsfactor die betrekking heeft op de zwaarte van de handicap. Dit betekent in de praktijk dat de rijkstaakstelling door meer mensen wordt gerealiseerd dan de genoemde arbeidsjaren. Immers, een aanzienlijk aantal Wsw-geïndiceerden is minder dan 36 uur per week werkzaam. Opgemerkt wordt dat de zwaarte van de handicap van Wsw-geïndiceerden over het algemeen toeneemt.

In de onderstaande tabel is voor het onderdeel realisatie de taakstelling 2009 voor Atlant Groep opgenomen en daartegen afgezet de werkelijke realisatie in arbeidsjaren. De door Atlant Groep te realiseren taakstelling vormt samen met de taakstelling 'buitengemeenten' de opgelegde rijkstaakstelling. Ter indicatie is ook de taakstelling 2010 voor Atlant Groep opgenomen.

| Taakstelling in arbeidsjaren  | taakstelling Atlant Gr 2009 | extra plaatsingen o.g.v. bestemmingsreserve boventallige plaatsingen | extra plaatsingen in percentage van de minimale rijkstaakstelling | werkelijke realisatie Atlant Gr. 2009 | over- / onderrealisatie | taakstelling Atlant Gr 2010 |
|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Asten                         | 96,22                       | 0,75                                                                 | 0,78                                                              | 98,90                                 | 1,93                    | 91,80                       |
| Deurne                        | 180,52                      | 1,20                                                                 | 0,66                                                              | 182,55                                | 0,83                    | 182,41                      |
| Geldrop-Mierlo                | 58,20                       | 0,40                                                                 | 0,69                                                              | 66,52                                 | 7,92                    | 70,18                       |
| Gemert-Bakel                  | 193,97                      | 1,30                                                                 | 0,67                                                              | 194,80                                | -0,47                   | 190,59                      |
| Helmond                       | 727,15                      | 5,00                                                                 | 0,69                                                              | 747,41                                | 15,26                   | 746,60                      |
| Laarbeek                      | 116,71                      | 0,80                                                                 | 0,69                                                              | 123,29                                | 5,78                    | 122,77                      |
| Someren                       | 83,59                       | 0,55                                                                 | 0,66                                                              | 87,49                                 | 3,35                    | 85,53                       |
| Totaal regio gemeenten        | 1456,36                     | 10,00                                                                |                                                                   | 1.500,96                              | 34,60                   |                             |
| Buitengemeenten               | 20,03                       | 0                                                                    |                                                                   | 20,03                                 |                         | 20,90                       |
| Totaal rijkstaakstelling 2009 | 1476,39                     |                                                                      |                                                                   | 1.520,99                              |                         | 1.510,78                    |

Opgemerkt wordt dat de gemeente Geldrop-Mierlo een inkooprelatie met de Atlant Groep en Ergon Bedrijven heeft. Een deel van de rijkstaakstelling wordt door Geldrop-Mierlo ingekocht bij de Atlant Groep. Dat deel dat bij Atlant wordt ingekocht is hier opgenomen. De taakstelling 'Buitengemeenten' betreft de Wsw-geïndiceerden uit een in de Atlant Groep deelnemende gemeente die werkzaam zijn bij een ander sw-bedrijf dan Atlant Groep (Bijvoorbeeld Ergon of IBN-Groep).

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de door het Algemeen Bestuur overgenomen 'extra plaatsingen' procentueel in contrast staan met de door Atlant Groep uitgevoerde minimale rijkstaakstelling.

Tot op heden is er op aangedrongen structureel meer arbeidsjaren te realiseren dan de rijkstaakstelling, in de vorm van een gemeentelijke taakstelling boven de rijkstaakstelling. Daarmee wordt ook tegemoetgekomen aan de wens van verschillende gemeenteraden om de wachtlijst structureel terug te dringen. De bestemmingsreserve boventallige plaatsingen zou daartoe een aanzet kunnen zijn. Gedachte daarbij is dat de Atlant Groep geen commercieel bedrijf is gericht op winstmaximalisatie maar een arbeidsontwikkelbedrijf gericht op zoveel mogelijk Wsw-geïndiceerden een werkplek bieden. Uiteraard binnen een reëel positief bedrijfsresultaat.

Door het Algemeen Bestuur van de Atlant Groep is besloten de boventallige realisatie niet verder op te hogen c.q. structurele plaatsingen te doen bovenop de opgelegde rijkstaakstelling, anders dan de genoemde 10 arbeidsjaren. Realisatie van minimaal de rijkstaakstelling is noodzakelijk omdat anders middelen, afgeleid van het aantal niet gerealiseerde arbeidsjaren, aan het ministerie van Szw terugbetaald moeten worden.



## 4. Hoe is het nu, landelijk

Er zijn landelijk allerlei ontwikkelingen gaande en er vindt veel onderzoek plaats hoe de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt en de sociale werkvoorziening voor de mensen te verbeteren.

### Nieuwe ontwikkelingen

Het zal niet bij de wetwijziging van 1 januari 2008 blijven. De commissie de Vries heeft op verzoek van de toenmalige staatssecretaris Aboutaleb voorstellen gedaan die grote gevolgen kunnen hebben voor gemeenten en sociale werkvoorziening.

De kern van het advies bestaat eruit het arbeidspotentieel van mensen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen zo volledig mogelijk te benutten. De Vries stelt voor één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt te introduceren met daarin een systeem van loondispensatie. In een dergelijk systeem van loondispensatie betaalt de werkgever slechts de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. De uitkerende instantie vult de verdiensten aan tot een bedrag onder het minimumloon, maar boven het uitkeringsniveau. Daarmee wordt een prikkel ingebouwd om een betere prestatie ook (financieel) aantrekkelijk te maken.

Het demissionaire kabinet Balkenende heeft het advies van de Commissie omarmd, maar heeft de nodige vraagtekens bij de uitvoering ervan. Het kabinet heeft met name bedenkingen op het gebied van de grootschalige toepassing van loondispensatie. Ze heeft daarom besloten eerst in pilots ervaring op te doen alvorens een dergelijk systeem definitief in te voeren. Onder normale omstandigheden is loonbetaling onder het wettelijk minimumloon echter niet toegestaan. De door de Eerste Kamer aangenomen Tijdelijke Wet Loondispensatie maakt het de 32 pilotgemeenten mogelijk om te experimenteren met loondispensatie.

In het regeerakkoord van het kabinet Rutte I is opgenomen:

*Het kabinet wil toe naar één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt, die de WWB, Wajong en de WSW hervormt. Hierdoor kunnen de gemeenten meer mensen laten participeren, budgetten gerichter en effectiever inzetten en kosten besparen. Voor jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn blijft de Wajong bestaan. Mensen met een indicatie voor een beschutte werkplek houden toegang tot de WSW. Huidige WSW-ers worden niet herkeurd en kunnen gewoon op hun WSW-werkplaats blijven werken. Arbeidsgehandicapten met een beperkte verdien capaciteit worden zoveel mogelijk via loondispensatie aan de slag geholpen bij reguliere werkgevers. Voor deze groep is een regeling voor begeleid werken beschikbaar, met loonaanvulling tot maximaal het wettelijk minimumloon en persoonlijke voorzieningen (begeleiding, aanpassing werkplek). Overige middelen voor re-integratie worden alleen nog selectief ingezet voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.*

Door het ministerie van Szw zijn in totaal een viertal pilots ontwikkeld waar gemeenten zich voor deelname hebben kunnen aanmelden. De volgende pilots zijn door het ministerie benoemd:

- Pilot 1 Meer werkplekken bij werkgevers
  - Deze pilot heeft ten doel inzicht te krijgen in de factoren die bepalend zijn voor de bereidheid van werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen.
- Pilot 2 Omslag sw-bedrijven naar arbeidsontwikkelbedrijven
  - In deze pilot staat de vraag centraal hoe de sw-sector mensen maximaal kan ondersteunen en als een springplank kan gaan fungeren voor alle mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt
- Pilot 3 Verbetering en intensivering dienstverlening werkpleinen
  - Het doel van deze pilot is om initiatieven te ontplooiën die de dienstverlening op de werkpleinen aan en voor mensen met een beperking een verdere impuls geven.
- Pilot 4 Loondispensatie
  - In deze pilot wordt een nieuwe beloningssystematiek onderzocht waarbij het instrument loondispensatie centraal staat.

De gemeente Helmond neemt deel aan pilot 4 Loondispensatie. De vraag in pilot 4 is of loondispensatie bijdraagt aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking. De pilot moet daarnaast inzicht geven in de afbakening (onder meer door toepassing van

de toegangstoets) en de omvang van de potentiële doelgroep (de beheersbaarheid van het stelsel), de budgettaire neutraliteit, het vaststellen van de loonwaarde, het werken met loondispensatie en de opnamecapaciteit van de arbeidsmarkt. De pilot in Helmond start medio oktober 2010.

Bij de uitvoering van de pilot wordt (zoveel mogelijk) aangesloten bij de bestaande werkprocessen in het Werkplein. Aan de pilot kunnen, gelet op de door het ministerie gestelde regels, alleen tot de doelgroep behorende werkloze werknemers uit de gemeente Helmond deelnemen. Bij een eventuele definitieve landelijke invoering kan relatief eenvoudig, uitrol voor alle gemeenten die de uitvoering in het Werkplein hebben gepositioneerd, plaatsvinden. De gemeenten die hun Wwb-uitvoering in het Werkplein hebben ondergebracht kunnen gebruik maken van de ervaringen die de gemeente Helmond opdoet. De kennis kan, voor zover bruikbaar in hun eigen gemeente, beschikbaar worden gesteld aan die Peelland gemeenten die geen gebruik maken van Wwb uitvoering in het Werkplein.

Veel gemeenten herkennen zich bovendien in de beschrijving van de problematiek door de Commissie De Vries. Veel gemeenten hebben een relatief lange wachtlijst voor de Wsw en kennen daarnaast een grote groep burgers die structurele ondersteuning nodig hebben om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. De huidige wetgeving biedt de gemeente echter onvoldoende mogelijkheden om deze doelgroep structureel te ondersteunen. Met invoering van dergelijke systematiek is er een mogelijkheid om een grote groep burgers een beter perspectief te bieden op de arbeidsmarkt.

Tenslotte hebben de gemeenten er ook een financieel belang bij om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Helmond en Asten krijgen bijvoorbeeld als zogenoemde "nadeelgemeente" minder middelen van het rijk dan nodig is voor het uitbetalen van de uitkeringen. Invoering van loondispensatie is voor de gemeenten dan ook een mogelijkheid om te bezien of werken met een systeem van loondispensatie niet alleen perspectief voor haar burgers oplevert, maar tevens het bestaande tekort op het inkomensbudget kan terugdringen. De verwachtingen gaan er wel van uit dat de bestaande tekorten, mede met dit instrument, teruggedrongen kunnen worden.

De uitkomsten van de verschillende pilots zijn bedoeld als input voor besluitvorming door de minister.

Voor de sw-bedrijven betekenen de aanstaande ontwikkelingen dat de bestaande Wsw zal worden afgebouwd en dat de regie nog meer bij gemeenten zal komen te liggen.

In de toekomstige situatie is nog niet duidelijk hoe de financiering gaat plaats vinden. De verwachting is dat ten aanzien van de huidige Wsw-werknemers (die in een sterfhuisconstructie komen) een afzonderlijk budget door het rijk gehanteerd zal worden. Een reële optie is daarbij dat het geoormerkt wordt toegevoegd aan het Werkdeel Wwb. Wel zal er vermoedelijk financiering op basis van een specifieke rekenmethodiek plaats vinden omdat er een afbouwend effect in zit qua aantallen rechthebbenden (sterfhuisconstructie).

Ten aanzien van de doelgroep Wsw-beschut wordt vermoedelijk op de huidige wijze de financiering voortgezet. Dat betekent een specifiek budget gebaseerd op landelijk macrobudget en aantallen. Wel is de verwachting dat het rijk de categorie beschut in de loop van de tijd zal minimaliseren, vergelijkbaar met de Wao, om een minimale doelgroep over te houden uit kostenoverwegingen. Daarmee ontstaat een toename van het aantal Wwb-uitkeringsgerechtigden met voor de gemeente de opdracht zoveel mogelijk van hen uit te plaatsen o.a. met loondispensatie.

Daartegenover ontstaan nieuwe kansen voor gemeenten ten behoeve van een veel bredere doelgroep die aangewezen is op deeltijdbanen met eventueel bijbehorende begeleiding om uitval te voorkomen.

## 5. Wat is ons doel

Beleid wordt ingegeven door een bredere visie, missie en strategie die de gemeenten als leidraad gebruiken. Iedere Peelland gemeente heeft in beginsel zijn eigen visie en missie. Dat maakt het des te lastiger om voor de gezamenlijke Peelland gemeenten één visie en missie te benoemen. In het kader van deze notitie waarbij wordt uitgegaan van de sociale werkvoorziening, is dat niet anders.

Het is voor de Peelland gemeenten van belang een gezamenlijke visie en missie te hebben. Om dit te benadrukken volgt hieronder de visie en missie, die overigens bewust (zeer) algemeen gehouden is en meer weergeeft dan alleen de sociale werkvoorziening. Er wordt voor gekozen de bestaande visie en missie te handhaven.

### Visie

De Peelland gemeenten willen een klant- en resultaatgerichte organisatie zijn met als doel het versterken van de kansen en mogelijkheden van haar inwoners. Dit doen wij door de leefbaarheid, sociale cohesie en de zelfredzaamheid van onze burgers (met een beperking) en de werkgelegenheid te vergroten. Wij creëren kansen door middel van voorzieningen. De Peelland gemeenten staan bekend als sociaal, efficiënt, slagvaardig en zorgvuldig.

### Missie

De Peelland gemeenten ontwikkelen beleid om de sociale, economische, culturele en educatieve participatie en samenhang van al haar inwoners in de gemeenten te bevorderen. Daarnaast voeren de gemeenten dit beleid uit of faciliteren zij de uitvoering. Onderdeel in dit beleid is het zoveel mogelijk mensen (met een beperking) maatschappelijk te laten participeren. Wij zijn geëngageerd en integer en gericht op samenwerking met in- en externe partijen.

De Peelland gemeenten stellen zich als doel om zoveel mogelijk van haar inwoners maatschappelijk te laten participeren. Immers deelname aan het sociale en maatschappelijke leven is goed voor het welbevinden van mensen en geeft een gevoel van erbij horen en wezenlijk deel uit te maken van de maatschappij. Voor de ontwikkeling van de gemeenten is dit van groot belang. Het werkzaam zijn is een belangrijk instrument voor het sociaal welbevinden van mensen (mensen met een beperking) en het sociale en culturele leven in een gemeente.

De gemeenten willen maatschappelijk ondernemerschap bevorderen en verstaan daaronder structureel de verwachtingen van de belanghebbenden afwegen, met als doel een maximale toegevoegde waarde voor én de onderneming én mensen én het milieu, en daar open over zijn.

Deze algemene uitgangspunten stelt ons als gemeenten voor de volgende Wsw beleidskaders / -uitgangspunten.

## Beleidskader / -uitgangspunten

### Economische crisis

Ook aan de sociale werkvoorziening gaat de economische crisis en de daaruit voortkomende landelijke financiële heroverwegingen niet voorbij.

In de huidige tijdspanne is het (extra) van belang oog te hebben voor de economische werkelijkheid om ons heen. De werkgelegenheid staat (nog) onder druk maar laat verbeteringen zien in de vraag naar personeel. De vraag naar werkgelegenheid in een 'beschermde' omgeving neemt toe, deze verhoogt de druk op de sociale werkvoorzieningen. Wat de effecten voor de Atlant Groep voor de komende twee a drie jaar zullen zijn is onduidelijk omdat de Atlant Groep ook afhankelijk zal zijn van de economische ontwikkeling.

Anderzijds is op langere termijn, na het aantrekken van de economie, nog steeds de verwachting dat als gevolg van de vergrijzing een tekort aan arbeidspotentieel zal ontstaan. De doelgroep van mensen met een beperking die o.a. de Atlant Groep vertegenwoordigt, is en blijft dan ook een belangrijke component in het totale beschikbare arbeidspotentieel.

## Rol en toekomst Atlant Groep

De vraag die uitdrukkelijk speelt is, welke rol de Peelland gemeenten Atlant Groep willen geven. Atlant Groep is meer dan alleen een sociale werkvoorziening. Het is ook een uitvoerder van commerciële opdrachten zoals re-integratie van werkloze werknemers, schoonmaak, groenonderhoud, catering en leverancier van productiepersoneel in diverse bedrijfsgeledingen aan diverse bedrijfstakken. Daarnaast is de Atlant Groep sleutelspeler in regionale ontwikkelingen op het terrein van arbeidsmarkt en alles wat daarmee samenhangt, zoals Werkplein, werkgeversbenadering en een brede structuurontwikkeling.

Zoals aangegeven zijn de Peelland gemeenten eigenaar van de Atlant Groep maar ook opdrachtgever en risicodragers voor de uiteindelijke bedrijfsresultaten. Afhankelijk vanuit welke rol de gemeentelijke benadering plaats vindt, kan er een andere redenering op los gelaten worden. In de praktijk gebeurt dit ook. Vanuit de institutionele omgeving van gemeente en Atlant Groep wordt daarnaast door een veelheid aan (maatschappelijke) belanghebbenden geprobeerd invloed uit te oefenen wat Atlant Groep wel of niet zou moeten doen en welke activiteiten anders ingevuld zouden moeten worden. Met andere woorden, deze maatschappelijke instellingen willen ook richtinggevend voor Atlant Groep zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan scholen voor kinderen met een beperking, UWV, Stichting MEE e.d.

## Afstemming op het individu

De talenten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde worden naar boven gehaald en daarop worden de instrumenten aangepast en ingezet. De mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde bepalen in welke mate het uitgangspunt om zoveel mogelijk regulier te werken, mogelijk is.

## Uitvoering binnen de financiële middelen

De financiële consequenties van het beleid op het terrein van de sociale werkvoorziening moeten worden beheerst. Ook in de toekomst blijft voor de gemeenten de rijksbijdrage voor de uitvoering van de Wsw het financiële kader waarbinnen wordt geopereerd. Dit betekent dat er geen andere extra gemeentelijke middelen beschikbaar worden gesteld. Financiële risico's voor onderrealisatie zijn voor rekening van de Atlant Groep.

Nu is de financiering door de Peelland gemeenten gebaseerd op het gemiddelde bedrag per Wsw-geïndiceerde. Het gemiddelde bedrag per Wsw-geïndiceerde wordt verkregen door de middelen die gemeenten krijgen toegekend voor uitvoering Wsw te delen door de door het ministerie van Szw vastgestelde rijkstaakstelling.

## Wachttijd voor plaatsing

In de aanloop naar de nieuwe situatie hebben alle Peelland gemeenten een wachtlijst. Dit betekent langer dan wenselijk in een Wwb of andere uitkering. Betreft het een Wwb-uitkering dan betekent dat ook druk op het Inkomensdeel Wwb, maar mogelijk ook op andere uitkeringsvormen zoals WMO, Bijzondere Bijstand e.d.

De wachttijd wordt als te lang ervaren en werkt onvoldoende motiverend op de potentiële Wsw-werknemers. Dit betekent dat het wenselijk is dat de wachttijd fors teruggebracht wordt. Er komt weliswaar één regeling aan de onderkant maar op welke termijn is nog onzeker. Dit gaat vermoedelijk nog 2 a 3 jaar duren. In die tussentijd mogen de gemeenten niet stil zitten.

Willen de gemeenten in de aanloop naar één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt nog iets doen aan het terugdringen van de wachtlijst dan zijn er maatregelen nodig. Dat betekent voor de gemeenten kritisch kijken naar de inzet van de beschikbare financiële middelen en naar taak- en

doelstellingen die opgelegd worden aan de uitvoerder van de sociale werkvoorziening. Op rijksniveau past daarin de eerder geduide beëindiging van de Wsw en het invoeren van één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waaronder toevoeging delen Wsw en Wajong aan de Wwb.

Tegelijkertijd ontstaat hier een spanningsveld. Als inderdaad de Wsw wordt beëindigd binnen enkele jaren, dient de vraag gesteld te worden of het nog wel gewenst is om nu te proberen de wachtlijst extra structureel terug te dringen. Immers de verwachting is dat de nieuwe regeling met daarin het concept loondispensatie, ook op langere termijn, goedkoper is dan de huidige kostbare Wsw-plaatsingen. Dat kan er voor pleiten om op dit moment *geen* maatregelen te nemen om het structureel terugdringen van de wachtlijst ter hand te nemen.

De focus kan beter gericht worden op de huidige Wsw-werknemers en die zo hoog mogelijk op de re-integratie- / arbeidsladder laten participeren en zo veel mogelijk onderbrengen bij reguliere werkgevers.

Immers, indien er één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt komt waarbij volgens planning de huidige Wsw wordt beëindigd en opgaat in de Wwb, heeft dit verstrekken gevolgen voor de huidige wachtlijst. De personen op de wachtlijst vallen vermoedelijk dan onder die nieuwe regeling en worden dan geacht te gaan werken via loondispensatie. Dan zal het rijk ook minder middelen beschikbaar stellen voor uitvoering van de Wsw, met een afbouwregeling voor de onder de sterfhuisconstructie vallende huidige Wsw-werknemers.

De Wsw blijft wel bestaan voor een categorie 'beschut'. Hoe die categorie gedefinieerd wordt is nog niet duidelijk maar zal vermoedelijk, mede gelet op het kostenaspect, zo smal mogelijk zijn. Hetzelfde geldt voor de populatie Wajong die (mogelijk) overkomt. Immers, het doel is zoveel mogelijk mensen vanuit een uitkeringspositie aan het werk te helpen. Ten aanzien van de doelgroep Wsw-beschut wordt vermoedelijk op de huidige wijze de financiering voortgezet.

## Sociale doelstellingen

Sinds de wetswijziging Wsw van 2008 is er vanuit de Peelland gemeenten niet optimaal aandacht geweest voor de sociale doelstellingen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw en kunnen in het kader van die uitvoering sociale doelstellingen vaststellen.

De doelstellingen die tot nu toe aan de Atlant Groep gesteld werden bestaan uit het realiseren van de minimale rijkstaakstelling en de boventallige realisatie van 10 arbeidsjaren verdeeld over de regiogemeenten.

De actuele vraag is of het gewenst is nu nog sociale doelstellingen ten aanzien van de Atlant Groep in te voeren, terwijl binnen nu en 2 a 3 jaar de Wsw mogelijk niet meer bestaat.

Echter, ook al gaat de Wsw op in een nieuwe regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt, dan nog is het gewenst aandacht te hebben voor de sociale doelstellingen. Immers de huidige Wsw-werknemers (1510 arbeidsjaren is ongeveer 1700 a 1800 werknemers) komen dan in een afgesloten Wsw die volgens een sterfhuisconstructie wordt afgebouwd. Het is van evident belang om deze mensen zo goed mogelijk te laten participeren, liefst met uitstroom naar het reguliere bedrijfsleven. Die opdracht ligt als uitvoerder van de Wsw dan ook uitdrukkelijk bij Atlant Groep. Met andere woorden, het is gewenst sociale doelstellingen te definiëren en op te leggen.

Om meer inzicht te krijgen op de inzet en resultaten van de ingezette subsidiemiddelen voor uitvoering van de Wsw en om zoveel mogelijk Wsw-geïndiceerden aan het werk te helpen en te houden, zijn sociale doelstellingen een belangrijk instrument en hulpmiddel.

Van belang is dat eerst bepaald wordt wat precies onder sociale doelstellingen verstaan wordt. Sociale doelstellingen zijn die doelstellingen die er toe bijdragen dat een werknemer op een zo hoog mogelijk niveau maatschappelijk met arbeidssatisfactie kan participeren. Meer concreet betekent dat onder sociale doelstellingen wordt verstaan:

- toename aantal Wsw-werknemers met en uitvoeren aantal POP / IOP (Persoonlijk - / Individueel ontwikkelingsplan)
- doorstroom naar hoger arbeidsniveau (stap op de re-integratie- / arbeidsladder)
- uitstroom naar reguliere werkgever met beëindiging financiering vanuit Wsw

- en één keer per 5 jaar, voor het bewerkstelligen van een toenemende werknemertevredenheid, een door de gemeente(n) uit te voeren anoniem werknemertevredenheid onderzoek

Met vaststelling van deze sociale doelstellingen dient vervolgens aan deze doelstellingen prestaties gekoppeld te worden. De gemeenten hebben tot nu toe onvoldoende zicht op de prestaties en prestatiemogelijkheden. Daarvoor is het van belang dat eerst een nulmeting plaats vindt. Met andere woorden wat is nu de stand van zaken en wat is realistisch naar de toekomst. In het Ondernemingsplan 2011-2012 stelt de Atlant Groep zichzelf geen concrete taak- / doelstellingen.

Om de sociale doelstellingen concreet te maken wordt per 1 januari 2011 door het Algemeen Bestuur van Atlant Groep een opgave wordt verstrekt van de stand, en vervolgens in elk kwartaalverslag de resultaten. Dat betekent dat per 1 januari 2011 een opgave verstrekt wordt van;

- stand aantal Wsw-werknemers via een detachering en / of begeleid werken werkzaam bij een reguliere werkgever per 1-1-2011 en doelstelling per 31-12-2011. Dit aantoonbaar maken per 1 januari (standgegevens) en per 31 december van datzelfde jaar door middel van lijstwerk op persoonsniveau
- doelstelling welk aantal Wsw-werknemers een aantoonbaar hogere plaats op de arbeidsladder verwerven in de periode 1-1-2011 tot en met 31-12-2011. Dit aantoonbaar maken per 1 januari (standgegevens) en per 31 december van datzelfde jaar door middel van lijstwerk op persoonsniveau
- aantal Wsw-werknemers met een IOP / POP per 1-1-2011 en doelstelling per 31-12-2011. Dit aantoonbaar maken per 1 januari (standgegevens) en per 31 december van datzelfde jaar door middel van lijstwerk op persoonsniveau
- per 31-12-2011 wordt het aantal Wsw-werknemers benoemd middels lijstwerk dat is uitgestroomd naar regulier werk en geen financiering meer vanuit de Wsw plaats vindt

Het verdient de voorkeur, in verband met het verkrijgen van zoveel mogelijk respons, dat de gemeente(n) in 2011 in eigen beheer een werknemertevredenheidonderzoek doen.

Per 1 januari 2012 kunnen dan concrete doel- en taakstellingen bepaald worden die opgelegd worden aan de Atlant Groep.

Bovenstaande wordt in de Algemene Voorwaarden van de subsidiebeschikking aan de Atlant Groep opgenomen.

Bij invoering van één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt gelden deze sociale doelstellingen voor de dan werkzame Wsw-werknemers.

## Spreiding van risico

Bij het wegvallen van werkgevers als gevolg van bijvoorbeeld de economische situatie, kan dit leegloop tot gevolg hebben. Om de financiële risico's daarvan in de uitvoering van de Wsw, maar ook voor de Atlant Groep als uitvoeringsorganisatie en werkgever te spreiden, is het van belang dat het aantal werkgevers voor begeleid werken en detachering wordt uitgebreid, waardoor meer spreiding van werknemers ontstaat. Ook het op zoek gaan naar minder conjunctuurgevoelige sectoren, bijvoorbeeld de dienstensector, kent typen werk waar altijd vraag naar is en risico spreidt.

## Contract Compliance

Het beschikken over voldoende werkgelegenheid voor de doelgroep is noodzakelijk om de Wsw goed te kunnen uitvoeren. Die werkgelegenheid moet gevonden worden in zowel de non-profit als de profit sector. De prijs / kwaliteit verhouding van aanbod van personeel vanuit de sociale werkvoorziening moet daarbij marktconform zijn met naleving van de geldende regelgeving. De gemeenten kunnen bij het realiseren van werkgelegenheid voor de doelgroep een bijdrage leveren door het toepassen van contract compliance. De gemeenten<sup>3</sup> en Atlant Groep streven er naar dat bij

<sup>3</sup> Door de gemeente Helmond wordt bijvoorbeeld bij relevante aanbestedingen (bijv. Groen) 5% van de aanbestedingsom respectievelijk een concreet aantal personeelsleden uit de doelgroep 'onderkant arbeidsmarkt' benoemt, die bij gunning gerealiseerd moet worden door de opdrachtnemer.

aanbestedingen, waarbij contract compliance aan de orde kan zijn voor de doelgroep, contract compliance wordt opgenomen in de aanbestedingsbestekken.

Aandacht dient er te zijn voor verdere ontwikkeling van (aanbestedings)mogelijkheden om Wsw-geïndiceerden vanuit de sociale werkvoorziening waar mogelijk te laten participeren in en bij (overheids)opdrachten respectievelijk invulling gemeentelijke functies.

## 6. Hoe bereiken we dat

### Taakstelling Atlant Groep

De Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep is door de Raden van de Peelland gemeenten aangewezen als de uitvoeringsorganisatie voor de (Wet) sociale werkvoorziening. De gemeenten maken de daarvoor beschikbare rijksmiddelen over naar de Atlant Groep. Dit betekent ook dat de gemeenten algemene voorwaarden aan de beschikbaar gestelde middelen verbinden. Onderdeel in de algemene voorwaarden is een taakstelling die aansluit op de gestelde beleidsdoelen.

### Realisatie opdracht 2011

Jaarlijks wordt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de zogenaamde rijkstaakstelling vastgesteld. Iedere gemeente krijgt daarmee een taakstelling voor het realiseren van het aantal arbeidsjaren voor dat jaar en worden daarbij middelen beschikbaar gesteld. Atlant Groep realiseert de door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vast te stellen rijkstaakstelling voor 2011. Een aantal Wsw-werknemers is ook via andere sw-bedrijven of begeleidingsorganisaties werkzaam, maar Atlant Groep voert namens de Peelland gemeenten daarvoor de administratie.

Met de looptijd van deze beleidsnotitie 2011 wordt, gelet op de huidige economische situatie, de vermoedelijk komende wijzigingen in de Wsw en het toekomstperspectief ten aanzien van de economische ontwikkeling vooralsnog onduidelijk is, voorgesteld de extra boventallige taakstelling te handhaven.

| Taakstelling boventallige realisatie in arbeidsjaren over 2011 |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| Asten                                                          | 0,75  |
| Deurne                                                         | 1,20  |
| Gemert-Bakel                                                   | 1,30  |
| Helmond                                                        | 5,00  |
| Laarbeek                                                       | 0,80  |
| Someren                                                        | 0,55  |
| Geldrop-Mierlo                                                 | 0,40  |
| Totaal                                                         | 10,00 |

De verhoudingen in de boventallige realisatie per gemeente is gebaseerd op de verhouding in de huidige taakstelling.

Opgemerkt wordt dat als gevolg van een jaarlijks verloop, door verhuizing / pensionering e.d., van ongeveer 80 personen (waarvan ongeveer 40 voor de gemeente Helmond) direct invloed op de uitvoeringskosten uitgeoefend kan worden. Die invloed op de uitvoeringskosten heeft direct gevolg voor het bedrijfsresultaat, gelet op het gemiddelde subsidiebedrag dat per Wsw-geïndiceerde verstrekt wordt.

Voor de individuele Peelland gemeenten ligt dit, afhankelijk van de grootte van de gemeente, genuanceerder omdat het verloop van Wsw-werknemers geringer is. Naarmate de gemeente kleiner wordt, is het lastiger via die weg invloed uit te oefenen op het kostenaspect voor die gemeente. Een en ander is het gevolg van de financieringssystematiek van de Wsw van budget per gemeente. Met deze mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de uitvoeringskosten kunnen uitvoeringskosten relatief snel (sterk) verlaagd worden.

Atlant Groep heeft over 2009 een percentage van bijna 70% gerealiseerd van Wsw-geïndiceerden die via begeleid werken of detachering werkzaam zijn. Deze Wsw-geïndiceerden zijn extern en zo regulier mogelijk geplaatst. De doelstelling bij Atlant Groep is een realisatie van een percentage van 80% in 2010<sup>4</sup>. Inmiddels heeft Atlant Groep een aanzienlijk deel van de medewerkers binnen de schoonmaak

<sup>4</sup> Ondernemingsplan 2010-2011, blz. 9.

extern gedetacheerd (IBN-Groep) en wordt gewerkt om Wsw-medewerkers groenonderhoud via begeleid werken door middel van (groeps)detachering elders te plaatsen.

Het via begeleid werken of detachering uitgeplaatst zijn kent één essentieel verschil. Bij begeleid werken is een ander bedrijf dan de Atlant Groep juridisch werkgever. Bij detachering is de Atlant Groep de juridische werkgever. Juridisch werkgever is die werkgever waar de arbeidsovereenkomst mee gesloten is en verantwoordelijk voor alle daaruit voortkomende rechten en plichten. Het heeft de voorkeur van de gemeenten daarin onderscheid te blijven maken in de taakstelling.

Voor 2010 heeft Atlant Groep in het Ondernemingsplan een percentage van 15% benoemd voor begeleid werken en een percentage van 63% voor detachering begroot over alle Peelland gemeenten gezamenlijk volgens de opzet van de Re-integratieladder Wsw medewerkers. In het Ondernemingsplan voor 2011 wordt een percentage genoemd van 12% voor begeleid werken en een percentage van 69% voor (individuele / groeps)detachering.

Voor 2011 wordt voorgesteld een percentage van 13% voor begeleid werken en een percentage van 70% voor detachering in de vorm van een taakstelling op te leggen.

### Recapitulerend de taakstelling 2011 (smart)

1. Atlant Groep realiseert per Peelland gemeente de minimale rijkstaakstelling over het kalenderjaar 2011 (beschikking Min. Szw, medio november / december 2010);
2. Atlant Groep realiseert per Peelland gemeente over 2011 de extra taakstelling boventallige plaatsingen in arbeidsjaren conform onderstaand schema:

| Taakstelling boventallige realisatie in arbeidsjaren over 2011 |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| Asten                                                          | 0,75  |
| Deurne                                                         | 1,20  |
| Gemert-Bakel                                                   | 1,30  |
| Helmond                                                        | 5,00  |
| Laarbeek                                                       | 0,80  |
| Someren                                                        | 0,55  |
| Geldrop-Mierlo                                                 | 0,40  |
| Totaal                                                         | 10,00 |

3. Atlant Groep realiseert in 2011 een percentage van 13% voor begeleid werken en een percentage van 70% voor (individuele- / groeps)detachering over alle Peelland gemeenten conform de opzet van de re-integratieladder Wsw-werknemers (Ondernemingsplan 2011, blz. 11).
4. Meer mensen met een Wsw-indicatie een structureel hogere plaats op de arbeidsladder laten verwerven
5. Meer Wsw-werknemers wordt een IOP / POP aangeboden en uitgevoerd (individueel - / persoonlijk ontwikkelingsplan)
6. uitstroom naar reguliere werkgever

Voor de taakstellingen, punten 3 tot en met 6 betekent dit dat per 1 januari 2011 door het Algemeen Bestuur van Atlant Groep een opgave wordt verstrekt van de stand, en vervolgens in elk kwartaalverslag de resultaten. Dat betekent dat per 1 januari 2011 een opgave verstrekt wordt van;

- stand aantal Wsw-werknemers via een detachering en / of begeleid werken werkzaam bij een reguliere werkgever per 1-1-2011 en doelstelling per 31-12-2011. Dit aantoonbaar maken per 1 januari (standgegevens) en per 31 december van datzelfde jaar door middel van lijstwerk op persoonsniveau
- doelstelling welk aantal Wsw-werknemers een aantoonbaar hogere plaats op de arbeidsladder verwerven in de periode 1-1-2011 tot en met 31-12-2011. Dit aantoonbaar maken per 1 januari (standgegevens) en per 31 december van datzelfde jaar door middel van lijstwerk op persoonsniveau
- aantal Wsw-werknemers met een IOP / POP per 1-1-2011 en doelstelling per 31-12-2011. Dit aantoonbaar maken per 1 januari (standgegevens) en per 31 december van datzelfde jaar door middel van lijstwerk op persoonsniveau
- per 31-12-2011 wordt het aantal Wsw-werknemers benoemd middels lijstwerk dat is uitgestroomd naar regulier werk en geen financiering meer vanuit de Wsw plaats vindt

Door de gemeenten wordt in 2011 een onafhankelijk Wsw-werknemer tevredenheidonderzoek uitgevoerd.