

Beleidsnotitie Wsw Peelland gemeenten 2010 – 2011

(Wet sociale werkvoorziening)

Oktober 2009



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1. Samenvatting.....	5
Waarom een beleidsnotitie voor de Wsw	5
Hoe is het nu	5
Wat is ons doel	6
Hoe bereiken we dat	6
2. Inleiding	7
Meedoen	7
Integrale benadering	7
Integrale dienstverlening	8
Beleidsnotitie Wsw	9
Afbakening notitie	9
Leeswijzer	9
3. Hoe is het nu in de Peel regio	11
Stand van zaken	11
Algemeen	11
Financiering	11
Verordeningen	12
Verordening Persoonsgebonden Budget	12
Verordening Wachtlijstbeheer	13
Verordening Cliëntenparticipatie	13
Gerealiseerde taakstelling	14
Overleg tussen de verschillende belanghebbenden	15
4. Hoe is het nu, landelijk	17
Knelpunten	17
Nieuwe ontwikkelingen	18
5. Wat is ons doel	19
Visie	19
Missie	19
Beleidskader / -uitgangspunten	19
Afstemming op het individu	19
Uitvoering binnen de financiële middelen	19
Wachttijd voor plaatsing terugdringen	20
Spreiding van risico	20
Contract Compliance	20
Beleidsdoelen	20
6. Hoe bereiken we dat	23
Taakstelling Atlant Groep	23
Economische crisis	23
Rol en toekomst Atlant Groep	23
Realisatie opdracht 2010-2011	24
Recapitulerend de taakstelling 2010-2011 (smart)	26
Ontwikkelings- en aandachtspunten uitvoering naar de toekomst	27
Begeleid Werken en Persoonsgebonden Budget (PGB)	27
Wachtlijst	27
Werken naar vermogen	27

Versie: 7 oktober 2009

1. Samenvatting

Waarom een beleidsnotitie voor de Wsw

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Die wet is volop in ontwikkeling en per 1 januari 2008 gewijzigd.

Door de Peelland gemeenten is met de vaststelling van de visienota Werk aan de (Wsw)winkel, januari 2008, besloten de regierol uitdrukkelijk op zich te nemen. Ook de verordenende bevoegdheid blijft voorbehouden aan de Raden van de gemeenten en is de Gemeenschappelijke Regeling dienovereenkomstig aangepast. Gekozen is voor regionale beleidsontwikkeling met lokale accenten voor de Peelland gemeenten en een adviserende rol voor Atlant Groep. Gemeenten richten zich daarbij op de 'wat-vraag' van doelen en taakstellingen en de Atlant Groep heeft de ruimte voor de invulling van de 'hoe-vraag' van de wijze waarop de doelen en taakstellingen worden bereikt. De uitvoering van de Wsw is neergelegd bij de Atlant Groep.

Door de toenmalige staatssecretaris Aboutaleb is een nader onderzoek naar verdere vernieuwing van de Wsw toegezegd. De nota Werken naar Vermogen (commissie de Vries, oktober 2008), is daar het resultaat van. Door de commissie de Vries is opiniërend / adviserend richting gegeven aan verdere vernieuwing van de Wsw. Door het huidige kabinet is in de tussentijd aangegeven deze kabinetsperiode geen ingrijpende wijzigingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer te doen. De verwachting is dat door een volgend kabinet (na verkiezingen 2011) aan de uitkomsten van de nota verder invulling wordt gegeven. Het huidige kabinet start nog wel met een aantal pilots om de uitkomsten van de nota Werken naar vermogen aan de praktijk te toetsen.

De gemeenten worden uitgedaagd de sociale doelen van de Wsw te realiseren en de regie op de uitvoering op te pakken. Daarnaast worden de gemeenten gestimuleerd om de uitvoering van de Wsw te stroomlijnen binnen de integrale dienstverlening zoals die landelijk in samenwerking met het Werkbedrijf tot stand komt in de Werkpleinen.

Aan de Wsw wordt door de Peelland gemeenten gezamenlijk invulling gegeven. Daarom wordt nu ook gezamenlijk de koers bepaald. Met deze nota wordt die koers ingezet.

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 wachttijd varieert van 12 tot 18 maanden, met een gemiddelde wachttijd van 14 maanden¹. De wachtlijsten lopen, mede onder druk van de huidige economische situatie, 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

¹ In hoofdstuk 3, onder het kopje Verordening Wachttijstbeheer (blz. 13) zijn de aantallen op de wachtlijst en de gemiddelde wachttijd per gemeente opgenomen (opgave AG).

aan werkplekken en op meer rechten voor de Wsw-geïndiceerde. Verdere moderniseringsvoorstellen worden verwacht.

Wat is ons doel

In overeenstemming met de sociale doelen van de wet stellen we ons ten doel om meer Wsw-geïndiceerden een werkplek te bieden en om meer van deze werkplekken te realiseren bij reguliere bedrijven. We willen het beste halen uit de talenten en mogelijkheden van mensen. We willen mensen stimuleren om zich te ontwikkelen en wij ondersteunen hen daarbij. Het doel is om door efficiënt werken een x-percentag meer Wsw-banen te realiseren dan de minimale taakstelling.

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, mede in het licht van de economische crisis, blijvend haar eigen broek ophouden.

Om de doelen te realiseren moet een heroverweging plaats vinden hoe het budget wordt ingezet en de financiële prikkels afgestemd worden op de sociale doeleinden.

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 zeer 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

We willen onze doelstellingen bereiken 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 is 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. Dit betekent een zorgvuldige samenwerking met Atlant Groep als uitvoerder van de Wsw en gezamenlijk de weg van de verschillende inspanningen uitzetten om tot een optimaal resultaat te komen. Van belang daarbij is een gezonde (financiële) bedrijfsvoering voor de Atlant Groep maar anderzijds ook investeren op meer rendement van de beperkte financiële middelen. Meer rendement vertaalt zich daarbij in verkorten en het liefst wegwerken van de wachtlijst. Het doel is om zoveel mogelijk maatschappelijke winst te behalen door meer werkzame Wsw-geïndiceerden.

Praktisch betekent dit, dat de Atlant Groep per Peelland gemeente in ieder geval de minimale rijkstaakstelling realiseert en daarnaast een extra taakstelling boventallige plaatsingen. Daarnaast zet Atlant Groep haar zeer actieve beleid in 'van binnen naar buiten' verder voort en is de focus voor 2011 gericht op een percentage van 15 voor begeleid werken en een percentage van 65 voor detachering over alle Peelland gemeenten conform de re-integratieladder Wsw-werknemers.

Om de financiële risico's voor Atlant Groep en daarmee ook indirect voor de gemeenten te spreiden, is het doel dat het aantal werkgevers voor begeleid werken en detachering maximaal wordt uitgebreid.

De beleidscyclus van Atlant Groep en de gemeenten sluiten op elkaar aan en bijstelling van doelstellingen wordt zorgvuldig als partners in business gemaakt.

Het belang van samenhang in de activiteiten aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar de Wsw onlosmakelijk onderdeel van uitmaakt, wordt onderkend. De gemeenten en Atlant Groep nemen waar mogelijk initiatieven om de positie en mogelijkheden van werknemers, onder andere Wsw-geïndiceerden, aan de onderkant van de arbeidsmarkt te versterken en uit te breiden.

2. Inleiding

Meedoen

Door de Peelland gemeenten wordt er grote waarde aan gehecht dat zoveel mogelijk mensen meedoen. De regio werkt 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.

In een breed strategisch beleidskader over de periode 2009 – 2012 is het streefbeeld;

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

De huidige economische situatie maakt het niet eenvoudig om het streefbeeld te realiseren. Er is volop beweging in de economische sector en ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Er vinden lokaal en regionaal allerlei initiatieven plaats om zoveel mogelijk mensen aan de slag te houden. Toekomstverwachtingen zijn ongewis. De verwachting is echter dat na deze moeilijke economische periode opnieuw een grote vraag naar arbeidspotentieel zal 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 de Peelland gemeenten en voor de regio.

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.

Het is wel zo dat niet iedereen in gelijke mate actief kan zijn 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 benadering

Werd in het verleden gewerkt vanuit de verschillende regelingen met ieders eigen kennis en kunde gefocust op de regeling, nu is voor een integrale benadering gekozen. De integrale benadering wordt ondersteund door het rijksbeleid in het Bestuursakkoord dat tussen rijk en gemeenten is afgesloten in 2007 onder de titel 'Samen aan de slag'.

Een van de concrete ontwikkelingen daaruit is het inmiddels per 1 januari 2009 in werking getreden Participatiebudget. In dit budget wordt het Werkdeel van de Wet werk en bijstand (WWB), de educatiegelden van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en de gelden van de Wet inburgering (WI) samengevoegd. Participatie is echter een breed begrip dat meerdere beleidsterreinen raakt. Naast WWB, Web en Inburgering is participatie ook nadrukkelijk een onderwerp binnen de Wmo en de Wsw en activiteiten op het gebied van zorg en welzijn.

Het Participatiebudget vereist integratie van dan wel hechte samenwerking tussen de diverse beleidsterreinen binnen de gemeente maar ook met de diverse externe partners. De gemeente wordt gedwongen respectievelijk uitgedaagd om zelf meer de prioriteiten te stellen, met het wegvallen van de schotten tussen de budgetten.

Hoewel het Wsw-budget (nog) geen onderdeel uitmaakt van het Participatiebudget is het wel van belang dat de gemeenten ook voor het beleidsterrein sociale werkvoorziening zelf de prioriteiten gaan

stellen. De prioriteitstelling voor de Wsw komt tot uitdrukking in de beantwoording van de 'wat-vraag', die onderdeel uitmaakt van het jaarlijks Ondernemingsplan van de Atlant Groep. Een zorgvuldige afstemming en aansluiting tussen Participatiebudget en Wsw-budget is voor een optimale inzet van de middelen van groot belang.

Integrale dienstverlening

We willen de dienstverlening verder verbeteren. Dat doel is er niet alleen binnen de Peelland 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.

Een belangrijke partner daarbij is het UWV Werkbedrijf waarmee intensief wordt samengewerkt aan de vormgeving van het Werkplein regio Peelland, maar ook de werkgevers zijn daarbij een minstens zo belangrijke partner. Werkgevers zijn voor een goede integrale aanpak onontbeerlijk. Hoewel dat niet altijd gerealiseerd wordt, zijn de werkgevers namelijk degenen die uiteindelijk bepalen of een werknemer wel of niet in loondienst aangenomen wordt. Werkgevers zijn dus cruciaal in de positionering van integrale dienstverlening en arbeidsmarktbeleid. Landelijk (o.a. ministerie Szw en VNG) wordt daarbij sterk gestuurd om het Werkplein in eerste aanleg te zien als dé plek waar vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar komen.

Door de Peelland gemeenten wordt in samenwerking met o.a. het UWV Werkbedrijf op diverse terreinen samengewerkt om de integrale dienstverlening lokaal of in het Werkplein optimaal gestalte te geven. Van de gemeenten wordt een sterke regierol verwacht bij het vormgeven van een integrale manier van werken.

Als onderdeel van de integrale dienstverlening, ontwikkelen de Peelland gemeenten en Geldrop-Mierlo 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 Peelland 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 vermogen², 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, scholen, MEE-organisaties. Met deze visie van het ministerie wordt mogelijk richting gegeven aan de inrichting van de eerste opvang voor 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, 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

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

Groep vastgelegd. Zowel vanuit de inhoud als vanuit de financiële kaders hebben de aangesloten gemeenten in de Atlant Groep een belangrijke partner in de keten.

Ten aanzien van de reikwijdte van deze notitie, de sociale werkvoorziening, is de begeleiding en dienstverlening aan mensen met een beperking bij de Atlant Groep op dit moment voldoende gewaarborgd.

De landelijke ontwikkelingen in het kader van dienstverlening van mensen met een beperking worden uiteraard verder gevolgd. Afhankelijk van onder andere de landelijke ontwikkelingen wordt de dienstverlening aan mensen met een beperking in relatie met het Werkplein beoordeeld.

Beleidsnotitie Wsw

Wij zijn als gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. In 1998 heeft de voorlaatste grote ingrijpende wijziging plaatsgevonden. Die wijziging beoogde meer gemeentelijke sturing en regie op de sociale werkvoorziening. Uit evaluatieonderzoek van het ministerie bleek dat hiervan onvoldoende terecht was gekomen.

Dit heeft geleid tot de wijziging van de Wsw per 1 januari 2008. Deze wijziging daagt de gemeenten uit invulling te geven aan sturing en regie op de uitvoering. Ook worden de gemeenten gestimuleerd om de uitvoering van de Wsw een plaats te geven binnen het gemeentelijk participatiebeleid. De uitvoering van de Wsw is wat het rijk betreft te lang als een geïsoleerde voorziening beschouwd.

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. Deze beleidsnotitie is tevens ter advisering / bespreking voorgelegd aan de directie van de Atlant Groep en Wsw-Raad Peelland gemeenten.

Het is wenselijk dat er op termijn een meerjarig regionaal beleidskader komt voor mensen met een beperking en daaruit voortkomend een jaarlijks beleidsplan. Dit beleidskader kan dan in werking treden medio 2010, voor de periode 2010-2014, met aansluiting op de nieuwe collegeprogramma's. Dit beleidskader vormt het uitgangspunt voor het nieuwe jaarlijkse beleidsplan per 1 januari 2012. Het beleidskader moet o.a. aansluiten op het (regionale) beleidskader Arbeidsmarkt en het beleidsplan voor mensen met een beperking op de beleidscyclus van de Atlant Groep.

Afbakening notitie

Deze beleidsnotitie bestrijkt de uitvoering en taakstelling van de sociale werkvoorziening namens de Peelland gemeenten voor de jaren 2010-2011. 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'. In deze notitie wordt mede aandacht besteed aan de uitvoering sinds de wetwijziging Wsw die per 1 januari 2008 in werking is getreden en de uitvoering van de Wsw in die periode tot heden.

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. Tot slot dat deze notitie alleen betrekking heeft op de sociale werkvoorziening.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de stand van zaken op dit moment met betrekking tot de sociale werkvoorziening. Daarbij wordt ook kort teruggekeken naar de wetwijziging per 1 januari 2008 en wat er sindsdien is gebeurd, 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 2010-2011 benoemd. Tot slot worden de ontwikkelings- en aandachtspunten ten aanzien van de uitvoering naar de toekomst benoemd.

3. Hoe is het nu in de Peel regio

Stand van zaken

Door de Peelland gemeenten is de uitvoering van de Wsw opgedragen aan de Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep. In de door de raden van de Peelland gemeenten vastgestelde visie Werk aan de (Wsw)winkel, januari 2008, is besloten dat voor de uitvoering 2008 als overgangsjaar wordt gezien. Dit betekent dat er een onderzoek zou moeten plaatsvinden op welke wijze de Atlant Groep uitvoering heeft gegeven aan de opdracht van de gemeenten.

Het voorstel is om nu geen (uitgebreid) onderzoek te doen en de uitvoering van de Wsw door de Atlant Groep aansluitend voort te zetten. Per 1 juli 2008 zijn de nieuwe verordeningen, van belang voor de uitvoering, in werking getreden. Atlant Groep is nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van de verordeningen. Zowel de gemeenten als de Atlant Groep hebben zich eerst moeten vinden in hun nieuwe rollen als gevolg van de gewijzigde Wsw. De uitvoering door Atlant Groep is met voortvarendheid voortgezet met toepassing van de op onderdelen aangepaste werkwijze.

Algemeen

Per 1 januari 2008 is de nieuwe Wsw in werking getreden. De wettelijke kaders gaan daarbij uit van bevorderen van regie en sturing door de gemeenten, het verbeteren van de positie van de Wsw-geïndiceerden en de Wsw-geïndiceerden zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers te plaatsen. In de praktijk betekent dit de Wsw-geïndiceerden centraal stellen en dat een aangepaste Wsw-arbeidsplaats gerealiseerd wordt in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Door de raden van de Peelland gemeenten is besloten dat de gemeenten de regierol aan zichzelf houden (invulling wat-vraag) en de uitvoering neerleggen bij de Atlant Groep (invulling hoe-vraag).

Per 1 juli 2008 is de gewijzigde Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep (GR) in werking getreden. Wijziging van de GR was noodzakelijk om enkele veranderingen door te kunnen voeren in verband met de gewijzigde Wsw per 1 januari 2008. Dit betrof onder andere de invulling van de regierol door de gemeenten en de verordenende bevoegdheid terug bij de raden van de gemeenten neer te leggen.

Financiering

Per 1 januari 2008 wordt de rijkssubsidie voor uitvoering van de Wsw 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. 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 rijkstaakstelling en een aantal aanvullende kenmerken aan het ministerie van Sociale Zaken.

De door het rijk aan de Peelland gemeenten toegekende middelen voor uitvoering van de Wsw over het jaar 2008 zijn in onderstaande tabel opgenomen.

	Beschikking subsidie 2008 (AM/SAM/07/40296 d.d. 21-12-2007)	Beschikking aanvulling (AM/SAM/08/22576 BA d.d. 28-8-2008)	Beschikking bonusmiddelen (AM/SAM/08/32907 d.d. 1-12-2008)
Asten	2.565.585	95.080	22.476
Deurne	4.673.079	173.184	53.964
Gemert-Bakel	5.169.497	191.578	57.906
Helmond	18.685.396	692.481	211.800
Laarbeek	3.044.514	112.827	22.251
Someren	2.177.063	80.686	34.737
Totaal	36.315.134	1.345.836	403.134

Door de Atlant Groep is over het jaar 2008 een aanzienlijk positief bedrijfsresultaat gerealiseerd van € 3.594.000 (Jaarverslag 2008 Atlant Groep). Atlant Groep is daarmee één van de weinige sw-bedrijven in Nederland die geen gemeentelijke bijdrage ontvangt en een positief bedrijfsresultaat realiseert.

Door het Algemeen Bestuur van de Atlant Groep is in haar vergadering van 25 mei 2009 / 29 juni 2009 besloten het positief bedrijfsresultaat op de volgende wijze in te zetten:

Bestemmingsreserve aflossing fixed leningen	2.796.000
Bonus medewerkers GR en Stichting	100.000
Bestemmingsreserve boventallige plaatsingen	400.000
Reserve personele knelpunten	298.000
Totaal	3.594.000

De Jaarrekening 2008 van de Atlant Groep is door middel van een afzonderlijk voorstel ter kennisname aan het college en de raadscommissie / raad voorgelegd.

Verordeningen

Per 1 juli 2008 zijn conform de wettelijke verplichtingen de Verordening Persoonsgebonden Budget en de Verordening Cliëntenparticipatie Wsw vastgesteld. Daarnaast is per 1 juli 2008 de Verordening Wachlijstbeheer vastgesteld. De uitvoering van de Verordening Wachlijstbeheer en de Verordening Persoonsgebonden Budget is opgedragen aan de Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep.

Verordening Persoonsgebonden Budget

De Verordening Persoonsgebonden Budget biedt Wsw-geïndiceerden, binnen de in de verordening genoemde kaders, de mogelijkheid zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie te zoeken. Medio november 2008 is er een voorlichtingsbijeenkomst bij Atlant Groep geweest voor alle Wsw-geïndiceerden in de Peelland gemeenten over de veranderingen in de nieuwe Wsw waaronder het Persoonsgebonden Budget (PGB). In de praktijk wordt van het PGB, ook landelijk, minimaal gebruik van gemaakt.

In de Wsw-Raad Peelland vindt momenteel een discussie plaats hoe het gebruik van PGB verbeterd kan worden.

In de Regio Peelland is er momenteel uit de gemeente Helmond één Wsw-geïndiceerde werkzaam via een PGB. Wel lopen er twee aanvragen voor een PGB, één in gemeente Deurne en één in de gemeente Gemert-Bakel. Ook landelijk is er, voor zover bekend, tot nu toe niet zo veel belangstelling van Wsw-geïndiceerden voor het instrument PGB. Een onderzoek door Divosa, notitie Eén jaar PGB Begeleid Werken in de Wsw, mei 2009, onder 12 gemeenten³ levert een stand van 3 Wsw-geïndiceerden werkzaam met een PGB op.

³ Apeldoorn, Wageningen, Helmond (1), Zoetermeer, Eindhoven (2), Groningen, Enschede, Leiden en Gouda

Verordening Wachtlijstbeheer

De Verordening Wachtlijstbeheer regelt de wijze waarop Wsw-geïndiceerden geplaatst worden. Met de verordening wordt beoogd dat mensen niet onnodig lang op de wachtlijst blijven staan. Met andere woorden, de verordening is zodanig vormgegeven dat alle Wsw-geïndiceerden, onafhankelijk van hun productiecapaciteit, geplaatst worden. Uitgangspunt is dat de doelgroep Wsw uit drie categorieën bestaat te weten; jonger dan 27 jaar, met Begeleid Werken indicatie en Overigen. In een bepaalde verhouding staan deze personen op de wachtlijst. Jaarlijks vindt een doorstroom plaats van 80 a 90 Wsw-geïndiceerden als gevolg van o.a. verhuizing, overlijden e.d. De verhouding tussen de kandidaten op de wachtlijst wordt ook toegepast op het aantal jaarlijks te plaatsen Wsw-geïndiceerden als gevolg van natuurlijk verloop c.q. toename als gevolg van gewijzigde beschikbaarheid middelen. Daarmee wordt bevorderd dat Wsw-geïndiceerden naar evenredigheid geplaatst worden en niet op de wachtlijst kunnen blijven staan.

De wachtlijst laat het volgende beeld zien:

	31-12-2008				30-6-2009				Wachttijd
	cat. A	cat. B	cat. C	Totaal	cat. A	cat. B	cat. C	Totaal	maanden
Asten	2	4	1	6	7	2	5	13	12
Deurne	6	11	8	23	20	12	9	34	16
Gemert-Bakel	17	9	9	29	20	24	12	46	16
Helmond	30	55	37	110	96	47	64	191	12
Laarbeek	7	9	9	21	12	9	10	27	18
Someren	2	2	3	7	7	3	6	15	12
Totaal	64	90	67		162	97	106		

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. Wachttijd is de gemiddelde wachttijd in maanden. Alle gegevens in de tabel zijn een opgave van Atlant Groep.

De aantallen Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst zijn toegenomen. Mede als gevolg van de economische crisis en de daaruit voortkomende ontslagen o.a. in de productiebedrijven, neemt ook het aantal werkloze werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt toe. Daarnaast blijkt dat (landelijk) er een toename is van mensen met een gedragsbeperking. Dit leidt er toe dat er meer aanspraak wordt gemaakt op voorzieningen zoals de Wsw.

De uitvoering van het wachtlijstbeheer is opgedragen aan de Atlant Groep. Als uitvoerder moet de Atlant Groep de Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst periodiek informeren over hun plaats op de wachtlijst. De Wsw-geïndiceerden die op de wachtlijst bij Atlant Groep staan kunnen te allen tijde via het internet (web-based) hun plaats op de geanonimiseerde wachtlijst controleren. In de subsidietoekenning voor uitvoering Wsw is aan Atlant Groep de voorwaarde opgelegd om Wsw-geïndiceerden 'periodiek pro-actief inzicht te verschaffen in hun plaats op de wachtlijst'. Met dit instrument wordt daaraan voldaan.

Door de Atlant Groep is de wens uitgesproken meer in overleg met de Peelland gemeenten invulling te willen geven aan de uitvoering van de Wsw. Dit spitst zich in de praktijk bijvoorbeeld toe op vragen zoals, hoe om te gaan met het plaatsingsbeleid in relatie met beperkte beschikbare middelen. Wordt daarbij bijvoorbeeld gekozen voor uitbreiding van uren bij een al werkzame Wsw-geïndiceerde of wordt gekozen voor plaatsing van een Wsw-geïndiceerde vanaf de wachtlijst.

Verordening Cliëntenparticipatie

Per 1 juli 2008 is ook de Verordening cliëntenparticipatie Wsw vastgesteld. Cliëntenparticipatie is verplicht gesteld in de Wsw en de op grond van de Verordening ingestelde Participatiecommissie Wsw heeft als taak gevraagd en ongevraagd advies aan het college te geven over uitvoering van de Wsw en het Wsw-beleid. Door de Peelland gemeenten is er voor gekozen om één Participatiecommissie voor de gezamenlijke Peelland gemeenten in te stellen. Op 21 januari 2009 is de Participatiecommissie geïnstalleerd bestaande uit zes Wsw-geïndiceerden, vanuit elke Peelland gemeente één lid, en vijf belangenorganisaties. De belangenorganisaties bestaan uit de Stichting MEE, Vakbond ABVA-KABO, Nederlandse Vereniging voor Autisme (NvA), Platform VG (voorheen Federatie van Ouderverenigingen (RFvO)) en de Stichting Gehandicapt Overleg Helmond (SGOH). Het voorzitterschap in de Wsw-Raad vindt plaats door een onafhankelijk voorzitter.

Per juni 2009 is de naam Participatiecommissie Wsw gewijzigd in de naam Wsw-Raad Peelland. Reden hiervoor was de herkenbaarheid voor de doelgroep te vergroten en in het land overwegend de naam Wsw-Raad gebruikt wordt. De toevoeging Peelland geeft dan ter verduidelijking expliciet aan welke Wsw-Raad het betreft.

Binnen de Wsw-Raad zijn werkgroepen ingericht voor de onderwerpen communicatie bevordering en doorontwikkeling Wsw. Ook is er een Klankbordgroep ingericht. Het doel van deze Klankbordgroep is om de band met de achterban te versterken, input voor de Wsw-Raad te versterken, maar ook als instrument om te discussiëren over zaken de sociale werkvoorziening aangaande. In de Klankbordgroep zitten Wsw-geïndiceerden die in eerste instantie ook belangstelling hebben getoond voor een functie in de Wsw-Raad. Er is bewust gekozen om voornamelijk deze groep te benaderen vanwege hun betrokkenheid bij het onderwerp.

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 moet wel worden 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.

Door de Peelland gemeenten is in 2008 geen aanvullende gemeentelijke taakstelling opgelegd in de vorm van extra te realiseren Wsw arbeidsplaatsen boven de rijkstaakstelling.

Door de Peelland gemeenten is in samenwerking met Atlant Groep en de wederzijdse accountants gewerkt aan een Controleprotocol om zorg te dragen dat de juiste gegevens vastgelegd en gegenereerd worden om op de juiste wijze afdoende verantwoording af te kunnen leggen aan het ministerie van Szw. Deze informatie wordt tevens gebruikt als beleidsinformatie voor de gemeente. In samenspraak met Atlant Groep wordt gewerkt aan verdere optimalisering van de gegevensuitvraag. Uitgangspunt is dat de gevraagde informatie relevante informatie is voor het college / raadscommissie / raad, die daadwerkelijk gebruikt kan worden als sturingsinformatie of van belang is voor de beleidsontwikkeling.

Over 2008 is door Atlant Groep voldaan aan de te realiseren rijkstaakstelling. Door de gemeenten is daarvoor subsidie toegekend. Aan de subsidietoekenning zijn door de gemeente 'algemene voorwaarden' verbonden en door de Atlant Groep is hieraan over 2008 voldaan.

In de onderstaande tabel is voor het onderdeel realisatie rijkstaakstelling 2008 in arbeidsjaren dat in de kolom 'overrealisatie' zichtbaar gemaakt.

	rijkstaakstelling 2008	realisatie 2008	overrealisatie
Asten	101,26	102,90	1,64
Deurne	184,44	186,13	1,69
Someren	85,93	87,29	1,36
Gemert-Bakel	204,03	208,31	4,28
Laarbeek	120,16	128,14	7,98
Helmond	737,49	766,91	29,42
Totaal Peelland gemeenten	1433,31	1.479,68	46,37
Buitengemeenten	17,88	17,88	0
Totaal	1451,19	1.497,56	46,37

Het aantal arbeidsjaren is vaak 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. Daar staat wel deels tegenover dat de zwaarte van de handicap van Wsw-geïndiceerden over het algemeen toeneemt.

Overleg tussen de verschillende belanghebbenden

Door de Peelland gemeenten is via de portefeuillehouders sociale zaken een werkgroep sociale werkvoorziening gevormd bestaande uit een regionale beleidsmedewerker sociale werkvoorziening en de beleidsmedewerkers van de Peelland gemeenten die de sociale werkvoorziening als onderdeel in hun takenpakket hebben zitten. Door de werkgroep wordt periodiek overleg gevoerd met de afdeling Sociale Controlling van de Atlant Groep waarin de uitvoering, taakstelling e.d. wordt besproken. Verdere onderwerpen die aan de orde komen zijn onder andere kwartaalverslagen, resultaten, contourenplan, ondernemingsplan, begroting en jaarrekening. Verder vindt in de werkgroep afstemming van de gemeentelijke standpunten plaats en ontwikkeling van visie- en beleid. De ontwikkelde voorstellen worden afgestemd in het portefeuilleoverleg sociale zaken en vervolgens in de individuele gemeenten voor besluitvorming ingebracht.

Ook wordt het algemeen bestuur van de Atlant Groep gevraagd en ongevraagd geadviseerd over zaken die de sociale werkvoorziening aangaan en op onderwerpen die in de vergaderingen van het algemeen bestuur (via de agenda) worden ingebracht.

Periodiek vindt op het financiële vlak overleg plaats tussen de Peelland gemeenten en Atlant Groep in het Hoofden Financiën overleg. In de praktijk wordt dit overleg ingevuld door de afdelingsmanager / financiële consultant van de verschillende Peelland gemeenten en de regionale beleidsmedewerker met de Concerncontroller van de Atlant Groep. Onderwerpen die daar aan de orde komen zijn onder andere (financiële) kwartaalverslagen, resultaten, contourenplan, ondernemingsplan, begroting en jaarrekening.

In dit overleg vindt momenteel een discussie plaats over de opzet en inhoud. De vraag die daarbij speelt is dat het meer een beleidsoverleg dan een financieel overleg is. Dat constaterende speelt de vraag welke toekomstige vorm het meest gewenst is, zoals financieel sec, combinatie financieel / beleidsmatig, dan wel opgaan in een ander overleg of ombouw in een nieuwe overlevorm.

De Atlant Groep, UWV-Werkbedrijf, gemeente Helmond en regionale beleidsmedewerker SW vormen een Strategiegroep waarbij periodiek strategieoverleg plaats vindt. Dit overleg gaat over diverse onderwerpen strategische onderwerpen zoals invulling van 'wat-vraag' inzake de sociale werkvoorziening, doorontwikkeling Werkplein en arbeidsmarktbeleid.

De Stichting MEE, UWV-Werkbedrijf, diverse relevante onderwijsinstellingen uit de Peelregio, Atlant Groep, SMO, Stichting ORO, Platform VG, gemeente Helmond en de regionaal beleidsmedewerker Wsw, vormen een Beleidsoverleg Arbeidsintegratie regio Helmond. Dit beleidsoverleg vindt eenmaal per kwartaal plaats. In dit overleg worden de belangen behartigd van mensen met een beperking en is gericht op een betere uitvoering en samenwerking tussen de verschillende partners ten dienste van de doelgroep.

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.

Knelpunten

Landelijk doet zich binnen de Wsw een aantal knelpunten voor. Hieronder volgt een probleemanalyse als samenvatting van het hoofdstuk Probleemanalyse uit het rapport Werken naar vermogen:

1. Mensen worden uitgesloten van gesubsidieerde arbeid door budgettaire beperkingen
 - a. De wachtlijsten nemen toe, doordat het budget voor de Wsw is gemaximeerd
2. Mensen sluiten zichzelf uit van gesubsidieerde arbeid door een gebrek aan motivatie
 - a. Mensen kunnen door de gemeente of UWV niet verplicht worden een Wsw-indicatie aan te vragen
3. Mensen worden uitgesloten van gesubsidieerde arbeid door de doelgroepafbakening
 - a. Alleen mensen met een psychische, lichamelijke en / of verstandelijke beperking kunnen tot de doelgroep worden gerekend. In de praktijk blijkt dat mensen die voor de Wsw te goed worden bevonden, toch niet altijd in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen.
4. Mensen met een gesubsidieerde baan worden niet gestimuleerd zich te ontwikkelen doordat meer werken niet loont.
 - a. Een hogere productiviteit leidt vaak wel tot een lagere loonkostensubsidie of een hogere detacheringvergoeding, maar niet tot een hoger loon.
 - b. Mensen met mogelijkheden om te werken op een al dan niet gesubsidieerde baan bij een reguliere werkgever worden hiertoe niet gestimuleerd door de relatief gunstige Wsw-Cao.
5. Mensen vinden de Wsw relatief aantrekkelijk door de gunstige arbeidsvoorwaarden
 - a. Dit leidt tot een inefficiënte inzet van publieke middelen, doordat meer en langer gebruik wordt gemaakt van de regeling dan nodig is.
 - b. Dit leidt tot een ongelijke beloning van mensen die tot dezelfde arbeidsprestaties in staat zijn.
6. De prikkels voor gemeenten om regie te voeren zijn onvoldoende
 - a. Gemeenten sturen sw-bedrijven niet (voldoende) gericht aan op prestaties, ondanks dat ze tekorten zelf moeten bijbetalen.
 - b. Gemeenten kennen "teveel" subsidie toe aan sw-bedrijven, ondanks dat ze rijkssubsidie die resteert zelf mogen houden.
 - c. Het krachtenveld rond het sw-bedrijf belemmert het doorvoeren van veranderingen.
 - d. Gemeenten vinden de rijkssubsidie te beperkt, waardoor er geen prikkel uitgaat van vrije besteding van overschotten.
7. Sw-bedrijven plaatsen nog te weinig mensen bij reguliere werkgevers
 - a. Sw-bedrijven zijn van oorsprong productiebedrijven, die zelf als werkgever optreden.
 - b. Sw-bedrijven krijgen voor productieve en minder productieve werknemers evenveel rijkssubsidie, waardoor het bedrijfseconomisch niet loont om productieve werknemers bij reguliere werkgevers te laten werken.

In een eerste reactie is door het kabinet aangegeven het advies van de commissie belangwekkend te vinden omdat het zich richt op de kern van de achterliggende problematiek en omdat de aangedragen oplossing gebaseerd is op door het kabinet onderschreven beginselen. Naar verwachting zal dat eind 2009 zijn.

Opgemerkt wordt dat er landelijk aanzienlijke verschillen zijn tussen het in de praktijk vorm geven aan de uitvoering van de sociale werkvoorziening door de sw-bedrijven en / of gemeenten. Verder wordt opgemerkt dat er ook aanzienlijke verschillen zijn in de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de sociale werkvoorziening in relatie met de bovenstaande in de analyse weergegeven knelpunten. De hierboven genoemde bemerkingen zijn dan ook uitdrukkelijk niet één op één van toepassing op de Gemeenschappelijke Regeling Atlant Groep.

Het is wel van belang de probleemanalyse te benoemen om daarmee een zorgvuldige discussie te kunnen voeren over mogelijke knelpunten en vraagstukken die spelen en vermoedelijk ook terug zullen komen in landelijke ontwikkelingen en regelgeving.

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.

Overigens is door het huidige kabinet inmiddels gezegd deze kabinetsperiode geen ingrijpende wijzigingen in de Wsw meer door te voeren en dit door te schuiven naar een nieuw kabinet.

De voorstellen van de commissie de Vries komen hieronder kort samengevat aan de orde:

- De Wsw gaat op in een nieuwe regeling met een bredere doelgroep, met een ieder die niet in staat is om 100% van het wettelijk minimum loon te verdienen, maar wel in staat is om tenminste 20% daarvan te verdienen (groep met een loonwaarde tussen 20% en 100%).
- Gemeenten en UWV-Werkbedrijf krijgen vanuit de samenwerking binnen de werkpleinen de ruimte om voor deze doelgroep werkplekken te vinden en in te vullen. Zij compenseren de lagere loonwaarde richting werkgever en stimuleren de doelgroep met een participatievergoeding. Ook zijn gemeenten en UWV Werkbedrijf verantwoordelijk voor begeleiding en ondersteuning van de doelgroep.
- De doelgroep wordt verplicht om te werken naar vermogen. Wie 60% kan verdienen, wordt ook verplicht die 60% te verdienen. Daartegenover staat dat de doelgroep veel ondersteuning krijgt en gebruik kan maken van een persoonsvolgend budget. Ook krijgt de meest kwetsbare groep een baangarantie.
- Om de ontwikkeling van mensen te stimuleren gaan zij er in de nieuwe regeling altijd op vooruit als zij de stap naar werk zetten, als zij meer uren gaan werken, als zij productiever worden en als zij doorstromen naar een baan zonder ondersteuning.
- Besparingen op de uitkeringslasten vormen de financiële prikkels voor gemeenten en UWV Werkbedrijf om werk te maken van de uitvoering.

Als bovenstaande wijzigingen worden doorgezet worden gemeenten nog meer uitgedaagd om het optimale te halen uit talenten en mogelijkheden van mensen, maatwerk te realiseren en de regie op de uitvoering te versterken. Uitvoering van verschillende regelingen zal mogelijk opgaan binnen de samenwerking met UWV Werkbedrijf op de werkpleinen.

Voor de sw-bedrijven betekenen de ontwikkelingen dat de bestaande Wsw zal worden afgebouwd en dat de regie meer bij gemeenten en bij UWV Werkbedrijf zal komen te liggen. Daartegenover ontstaan nieuwe kansen voor gemeenten ten behoeve van een veel bredere doelgroep die gebaat is bij een tijdelijke leerwerkomgeving.

Ook zullen de sw-bedrijven nieuwe kansen krijgen om zich te ontwikkelen in leerwerkbedrijven, payrollorganisatie en begeleidingsorganisatie voor een veel bredere doelgroep van mensen die (tijdelijk) niet volledig in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien.

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.

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

Afstemming op het individu

Er wordt geen algemene norm gehanteerd ten aanzien van het aantal mensen dat bij een reguliere werkgever moet gaan werken. De talenten en mogelijkheden van het individu worden naar boven gehaald en daarop worden de instrumenten aangepast en ingezet. De mogelijkheden van het individu bepalen in welke mate het uitgangspunt van zoveel mogelijk regulier 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.

Bij de uitvoering is het doel om financiële winst (positief bedrijfsresultaat) zoveel mogelijk om te zetten in maatschappelijke winst in de vorm van meer realisatie van werkzame Wsw-geïndiceerden.

Daarnaast speelt het discussiepunt dat de kostprijs van een geplaatste Wsw-geïndiceerde wordt bepaald door werkelijke kosten en niet door het gemiddelde beschikbare bedrag⁴ per Wsw-geïndiceerde. Met hetzelfde geld kunnen dan in beginsel meer mensen geplaatst worden. Dit onderdeel vergt nog nader onderzoek en uitwerking.

Tevens spannen de gemeenten en Atlant Groep zich maximaal in om zoveel mogelijk middelen uit externe bronnen te verkrijgen, zoals UWV-Werkbedrijf en ESF, voor extra inzet ten behoeve van het plaatsen van Wsw-geïndiceerden.

Wachttijd voor plaatsing terugdringen

Alle Peelland gemeenten hebben een wachtlijst waarbij aanzienlijke wachttijden voorkomen. Er zijn praktijkgevallen waarbij mensen meerdere jaren op de wachtlijst staan, voordat een Wsw-geïndiceerde geplaatst kan worden. De wachttijd wordt als veel te lang ervaren en werkt onvoldoende motiverend op de potentiële Wsw-werknemers. De wachttijd voor Wsw-geïndiceerden mag maximaal 12 maanden duren. Dit betekent dat de wachttijd fors teruggebracht moet worden.

Spreiding van risico.

Bij het wegvallen van werkgevers als gevolg van 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 een van de opties 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.

Voor Wsw-geïndiceerden, waar werken via begeleid werken of detachering niet tot de mogelijkheden behoort, wordt werk in een (meer) beschermde / beschutte omgeving aangeboden. Dit betekent dat de Atlant Groep voor deze mensen in een beschermde omgeving binnen de eigen organisatiestructuur werk biedt. De werkzaamheden in een beschermde omgeving worden zoveel mogelijk lokaal georganiseerd.

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 gemeenten⁵ en Atlant Groep streven er naar dat bij 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 te laten participeren in en bij (overheids)opdrachten respectievelijk invulling gemeentelijke functies.

Beleidsdoelen

De Wsw stelt ons voor de volgende (sociale) doelen:

- Rijkstaakstelling moet minimaal gerealiseerd worden

⁴ Het gemiddelde beschikbare bedrag is het bedrag dat ontstaat door het totaal van aan de Peelland gemeenten toegekende rijksmiddelen te delen door de door het rijk opgelegde taakstelling. Voor 2009 is dat bedrag € 27.080 per Wsw-geïndiceerde.

⁵ Door de gemeente Helmond wordt bij relevante aanbestedingen (bijv. Groen) 5% van de aanbesteedsom respectievelijk een concreet aantal personeelsleden benoemd die bij gunning gerealiseerd moet worden door de opdrachtnemer.

- Meer mensen met een Wsw-indicatie een werkplek bieden
- Meer mensen met een Wsw-indicatie een werkplek bieden bij een regulier werkgever
- Continuering van de sociale werkvoorziening (voor mensen met een beperking)⁶ voor de doelgroep.

We willen het beste aan competenties in mensen naar boven halen. We willen mensen stimuleren zich te ontwikkelen en we willen hen daarbij ondersteunen. Wij maken daarbij gebruik van de mogelijkheden en expertise van Atlant Groep, UWV-Werkbedrijf en van marktpartijen.

⁶ Wsw-geïndiceerden met een indicatie 'beschermd werken' moet een beschermde werkomgeving voor blijven bestaan waar zij, rekening houdend met hun beperking, kunnen blijven werken. Voor overige Wsw-geïndiceerden geldt zoveel mogelijk de regel van 'binnen naar buiten'. Allen zijn werkzaam in een zo regulier mogelijke werkomgeving.

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.

Economische crisis

Ook aan de sociale werkvoorziening gaat de economische crisis niet voorbij. Ook Staatssecretaris mevr. J. Kleinsma bevestigt dat de Wsw-sector niet ontkomt aan de gevolgen van de crisis (11 juni 2009).

Het eventueel wegvallen van werkzaamheden betekent dat Atlant Groep (als uitvoerder) en gemeenten een inspanning moeten leveren om in voorkomend geval ander passend werk te vinden voor de Wsw-werknemers. Wegvallen van werk heeft geen rechtspositionele gevolgen. In de praktijk betekent dit dat Wsw-werknemers wel hun Wsw-dienstverband behouden. Het risico bij wegvallen van veel werk is wel dat er gezorgd moet worden dat er voldoende vervangend werk beschikbaar is. Voor Atlant Groep lijken de effecten van de economische crisis vooralsnog mee te vallen. Atlant Groep heeft het voordeel dat zij sinds 2002 al heeft ingezet op begeleid werken en detachering. Dit heeft tot gevolg dat zij geen grote aantallen Wsw-werknemers in eigen productie (bedrijven) aan de slag heeft.

Tegelijkertijd is het in de huidige tijdspanne (extra) van belang oog te hebben voor de economische werkelijkheid om ons heen. De werkgelegenheid staat onder druk. Diverse sociale werkvoorzieningen krijgen te maken teruglopende orders en terugkeer van mensen waarvoor geen werk meer beschikbaar is. De verwachting is dat de vraag naar werkgelegenheid in een 'beschermde' omgeving zal toenemen, deze verhoogd 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 deze sterk afhankelijk zullen zijn van de economische ontwikkeling.

Op langere termijn, na het aantrekken van de economie, is nog steeds de verwachting dat als gevolg van de vergrijzing een tekort aan arbeidspotentieel zal ontstaan. De doelgroep die de Atlant Groep vertegenwoordigd is en blijft dan ook een belangrijke component in het totale arbeidspotentieel.

Geconstateerd wordt dat de Atlant Groep een bedrijf is dat sinds 2002 jaarlijks een (aanzienlijk) positief bedrijfsresultaat realiseert. De vraag die opgeld doet is wat de gezamenlijke gemeenten van de gemeenschappelijke regeling Atlant Groep kunnen, mogen en willen verwachten. De gemeenten zijn eigenaar en hebben daarbij tevens het belang het bedrijf economisch gezond te houden en een positief resultaat te continueren.

Het bevorderen van maatschappelijk ondernemerschap past, ook in tijden van economische crisis, door samen te werken in de keten van werkgeversbenadering.

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 partner 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 risicodrager 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.

In het belang van de gemeenten maar ook van Atlant Groep, is het gewenst dat er een gezamenlijke integrale strategie en of beleidsvisie komt die het complete domein en werkveld van Atlant Groep omvat. Die keus is geen onderdeel van deze notitie maar vereist wel de nodige aandacht en mogelijk een opdracht tot het maken van een dergelijke integrale strategische visie. Dit betekent vervolgens ook dat na vaststelling de Peelland gemeenten zich aan de strategische visie moeten conformeren en er naar handelen. In die strategische visie zou onder andere een meerjarig financieel plan (treasury statement) onderdeel moeten zijn. In dat financieel plan kan de inzet van huidige en toekomstige middelen en eventuele reserveringen voor welke doelstellingen op de langere termijn, tot uitdrukking komen. Dit geeft zowel voor de deelnemende gemeenten als voor de Atlant Groep zicht op de inzet van (beschikbare) middelen en reserveringen op de korte en lange termijn.

Deze beleidsnotitie beperkt zich tot de sociale werkvoorziening. De verdere beschrijving beperkt zich dan ook tot de sociale werkvoorziening.

Een relevante vraag in het kader van de ontwikkeling van de Atlant Groep is, in hoeverre de Peelland gemeenten Atlant willen zien als een bedrijf gericht op een gezonde financiële huishouding waarbij aan de rijkstaakstelling wordt voldaan, of als een arbeidsontwikkelbedrijf, waarbij naast de rijkstaakstelling zoveel mogelijk mensen met een beperking aan de slag worden geholpen, maar met een beperkter positief bedrijfsresultaat.

De centrale vraag⁷ is hoe de sociale werkvoorziening mensen maximaal kan ondersteunen en als een springplank kan gaan fungeren voor alle mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt die op termijn bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen, maar zich daartoe eerst nog verder moeten ontwikkelen. De noodzaak voor het stimuleren van de doorontwikkeling van de sw-bedrijven (van productiebedrijf naar arbeidsontwikkelbedrijf) wordt landelijk breed gedeeld.

Feitelijk is deze vraag niet los te zien van de eerder genoemde en gewenste integrale strategische visie met betrekking tot de toekomst van de Atlant Groep.

Feitelijk gaat het er dan om op welke wijze invulling gegeven wordt aan dat arbeidsontwikkelbedrijf. Dit is een belangrijke vraag omdat daarmee bepaald wordt of de Atlant Groep als taakstelling de realisatie van de rijkstaakstelling opgelegd krijgt of dat het meer is en dat Atlant Groep naast de rijkstaakstelling een aanvullende (gemeentelijke) taakstelling opgelegd wordt in de vorm van bijvoorbeeld extra te plaatsen aantallen Wsw-geïndiceerden of een percentage op de rijkstaakstelling. Het zal duidelijk zijn dat een dergelijke aanvullende (gemeentelijke) taakstelling, afhankelijk van het bedrijfsconcept, effect heeft voor de hoogte van het uiteindelijke bedrijfsresultaat.

Het voorstel van de Peelland gemeenten is te kiezen voor een arbeidsontwikkelbedrijf, waarbij naast de rijkstaakstelling een extra taakstelling voor aantallen boventallige plaatsingen gerealiseerd moet worden.

Realisatie opdracht 2010-2011

Afspraak tussen de gemeenten en Atlant Groep is dat zoveel mogelijk aansluiting gezocht wordt bij de beleidscyclus van Atlant Groep. Achterliggende gedachte daarbij is dat de concept begroting van de Atlant Groep voor het opvolgende kalenderjaar, voor 1 juli in het lopende kalenderjaar ingediend moet worden bij de provincie. De begroting en het ondernemingsplan zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In het ondernemingsplan van de Atlant Groep is ook de invulling van de 'wat-vraag' door de gemeenten opgenomen. Met de invulling van de 'wat-vraag' wordt de taakstelling en de gewenste (ontwikkelings)richting van Atlant Groep benoemd.

⁷ Deze centrale vraag stelt ook het Ministerie van Szw zich en wordt, in de vorm van een pilot, voor praktische ontwikkeling van dit principe van arbeidsontwikkelbedrijf door sw-bedrijven – gemeenten, in 2009-2010 in gang gezet.

Dit betekent praktisch dat voor 2010 de invulling van de 'wat-vraag' vastligt. De invulling sluit aan bij de eerder vastgestelde nota 'Werk aan de (Wsw)winkel, januari 2008. Dit betekent ook dat, gelet op de voorbereidingstijd voor Atlant Groep voor het ondernemingsplan, dit van de gemeenten nu al invulling van de 'wat-vraag' voor 2011 vraagt. De 'hoe-vraag' wordt door de Atlant Groep ingevuld.

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 2010 en 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 dit beleidsnotitie 2010-2011 wordt, gelet op de huidige economische situatie, en het toekomstperspectief ten aanzien van de economische ontwikkeling vooralsnog onduidelijk is, voorgesteld enige voorzichtigheid te betrachten in de nu op te leggen extra (gemeentelijke) taakstelling.

Met de door het Algemeen Bestuur van de Atlant Groep ingestelde bestemmingsreserve boventallige plaatsingen wordt een aanzet gemaakt voor realisatie boven de rijkstaakstelling. Bij verdere jaarlijkse vulling van deze bestemmingsreserve geldt de bestemmingsreserve boventallige plaatsingen als financieringsinstrument voor structurele boventallige realisatie.

Taakstelling boventallige realisatie in arbeidsjaren 2010 en 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 beschikbare subsidiebedrag van € 27.030 per Wsw-geïndiceerde.

Voor de individuele gemeente ligt dit genuanceerder omdat het verloop geringer is, waarbij het naarmate de gemeente kleiner wordt het lastiger is 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.

Voor het kalenderjaar 2011 wordt voorgesteld, gelet op de nu nog geldende economisch onzekere toekomst, te besluiten tot realisatie van de rijkstaakstelling met daaraan gekoppeld dezelfde boventallige realisatie per Peelland gemeente als in 2010.

Achterliggende problematiek is dat het nu niet wenselijk is voor 2011 een hogere boventallige realisatie vast te stellen omdat onvoldoende duidelijk is in hoeverre de bestemmingsreserve boventallige realisatie verder gevuld kan worden als gevolg van de onzekere economische omstandigheden. Voorts bestaat een risico als gevolg van terugkerende Wsw-geïndiceerden die herplaatst moeten worden. Deze terugkerende Wsw-geïndiceerden kunnen mogelijk tijdelijk geen bijdrage leveren in het bedrijfsresultaat. Met het positief bedrijfsresultaat wordt de bestemmingsreserve gevoed.

Voor 2009 is ter indicatie in onderstaande tabel de rijkstaakstelling in arbeidsjaren opgenomen.

Rijkstaakstelling in arbeidsjaren 2009	
Asten	98,22
Deurne	183,22
Gemert-Bakel	197,91
Helmond	736,32
Laarbeek	118,93
Someren	83,59
Geldrop-Mierlo	168,45
Totaal	1586,64

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.

Atlant Groep heeft over 2008 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 focus bij Atlant Groep is gericht op realisatie van een percentage van bijna 80 in 2010⁸. Daarvoor moet zij een aanzienlijk deel van de medewerkers binnen de schoonmaak en groen via begeleid werken of een (groeps)detachering 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 2008 werd een percentage van 12 voor begeleid werken gehanteerd en een percentage van 58 voor detachering gehanteerd. Volgens ontvangen informatie van Atlant Groep zal, als gevolg van de economische situatie, alle zeilen bijgezet moeten worden om het percentage van 15 te handhaven. Voor 2011 wordt voorgesteld een percentage van 15 voor begeleid werken en een percentage van 65 voor detachering in de vorm van een taakstelling op te leggen.

Recapitulerend de taakstelling 2010-2011 (smart)

1. Atlant Groep realiseert per Peelland gemeente de rijkstaakstelling over de kalenderjaren 2010 en 2011;
2. Atlant Groep realiseert per Peelland gemeente over 2010 en over 2011 de extra taakstelling boventallige plaatsingen in arbeidsjaren conform onderstaand schema:

Taakstelling boventallige realisatie in arbeidsjaren 2010 en 2011	
Asten	0,75
Deurne	1,20
Gemert-Bakel	1,30
Helmond	5,00
Laarbeek	0,80
Someren	0,55

3. Atlant Groep realiseert in 2011 een percentage van 15 voor begeleid werken en een percentage van 65 voor detachering over alle Peelland gemeenten conform de opzet van de re-integratieladder Wsw-werknemers.

⁸ Ondernemingsplan 2010-2011, blz. 9.

Ontwikkelings- en aandachtspunten uitvoering naar de toekomst

Begeleid Werken en Persoonsgebonden Budget (PGB)

Via begeleid werken of PGB werkzaam zijn, is de meest reguliere vorm van werken voor Wsw-geïndiceerden. Uit subsidie oogpunt is het voor de gemeenten de meest aantrekkelijke vorm omdat die in verhouding het goedkoopst is. Dit betekent dat in beginsel via begeleid werken of PGB de meeste Wsw-geïndiceerden, mits geschikt daarvoor, met de beschikbare middelen aan de slag geholpen kunnen worden.

Onderwerp van aandacht is hoe meer Wsw-geïndiceerden via begeleid werken of PGB aan de slag geholpen kunnen worden.

Wachttijst

Er vindt onderzoek plaats naar mogelijkheden voor het verder verkorten van de wachttijst.

Uitgangspunt is met dezelfde beschikbare middelen meer Wsw-geïndiceerden te plaatsen. Een groot deel van de Wsw-ers is minder dan 36 uur werkzaam. In samenspraak met Atlant Groep wordt gezocht naar mogelijkheden om meer Wsw-geïndiceerden aan de slag te helpen. Een eerste stap daartoe is de door het algemeen bestuur van de Atlant Groep ingestelde bestemmingsreserve voor boventallige plaatsingen. Het doel van de gemeenten en Atlant Groep is om op termijn de bestemmingsreserve uit te bouwen tot een (structurele) realisatie boven de rijkstaakstelling. De bestemmingsreserve resulteert dan in een aanvullende gemeentelijke taakstelling.

Daarnaast wordt naar aanvullende initiatieven en mogelijkheden gezocht die bijdragen aan een verder verkorten van de wachttijst.

Werken naar vermogen

Ondanks dat het rapport 'Werken naar vermogen' deze kabinetsperiode niet meer tot ingrijpende wijzigingen zal leiden verdient het rapport wel aandacht. De uitgangspunten bieden handvatten voor doorontwikkeling van de uitvoering aan de onderkant van de arbeidsmarkt en meer specifiek op dit moment van de sociale werkvoorziening. Dit wordt door het ministerie van Sociale Zaken onderkend en zij gaat dan ook starten met een aantal pilot projecten. De kaders voor deze pilot projecten bevinden zich echter nog in ontwikkelstadia en komen in de tweede helft van 2009 beschikbaar.

Afhankelijk van de wettelijke mogelijkheden en de door het ministerie van Szw te stellen kaders voor de pilotprojecten, worden nadere voorstellen voor deelname gedaan.