

## Definitieve rapportage branchecode toetsingsbezoek Atlant Groep van 18 mei 2011

De bedoeling van de branchecode is de geleverde kwaliteit van de sector inzichtelijk te maken en zo de transparantie binnen en buiten de sector verder te verbeteren. Via collegiale toetsing bekijkt Cedris per SW-bedrijf in hoeverre (reeds) wordt voldaan aan de uitgangspunten van de code, zoals die door de ledenvergadering op 24 november 2009 werd vastgesteld. De rapportage n.a.v. deze toetsing heeft als doel de aandachtspunten, die volgens het toetsingsteam, tijdens de gesprekken zijn geconstateerd, te benoemen om zo inzichtelijk te maken voor het bezochte sw-bedrijf voor welk thema extra aandacht wenselijk is en bij welk thema zij reeds voldoet aan de branchecode.

In deze rapportage gaat Cedris na in hoeverre de Atlant Groep voldoet aan de branchecode van de sector. De beoordeling vindt per thema van de branchecode plaats en gebeurt op een schaal van 1 tot en met 3, waarbij 1 staat voor het niet voldoen aan de branchecode, een 2 voor het gedeeltelijk voldoen aan de branchecode en een 3 voor het geheel voldoen aan de branchecode. De beoordeling zal zo veel mogelijk gebeuren op basis van argumenten en objectieve maatstaven en verder op basis van de gesprekken die gevoerd zijn binnen het bedrijf.

Op woensdag 18 mei 2011 heeft de collegiale toetsing bij de Atlant Groep plaatsgevonden. Het projectteam bestond uit de volgende leden:

- Ivo Korte (Algemeen Directeur, De Sluis Groep, Woerden)
- Kees van Gestel (Manager Financiën en Control, Combiwerk, Delft)
- Arend Pieterse (Senior medewerker, Cedris)
- Joram de Does (Medewerker Cedris)

Van 9:30 tot 16:30 uur zijn er gesprekken gevoerd met medewerkers van Atlant Groep. Er zijn gesprekken geweest met de volgende groepen en personen:

<b>Groep:</b>	<b>Wie:</b>
Algemeen Directeur	Theo van Kroonenburg
Management Team	Theo van Kroonenburg (Algemeen Directeur) René Walenberg (Directeur Concernstaf) Martin Verduyn (Directeur Arbeidsintegratie) Paul Verbakel (Directeur Groepsdetacheringen) René Niks (Manager HRM) Sjir Rouschop (Manager Financiën en Informatiemanagement)
Stafmedewerkers	Joop Slegers (Beleidsmedewerker) René Niks (Teammanager HRM) Hans Eichhorn (Administratie)
Uitvoerende medewerkers	Hans Goedhart (Werkleider Dorel) Elke Crommentuijn (Participatiecoach) Mieke Crooijmans (Werkleider beschermd werken) Maaïke Hortensius (IDT)
Gesprek OR / Rondleiding*	Mark van Lieshout (Vice-voorzitter OR) Roland van Kraaij (lid OR)
Algemeen directeur	Theo van Kroonenburg

\* Het toetsingsteam splitst zich op. De heer Ivo Korte en Joram de Does zijn in gesprek geweest met de OR. De heer Kees van Gestel en Arend Pieterse hebben een rondleiding gehad.

Per thema vindt u onderstaand de beoordeling van het toetsingsteam op de branchecode met daarbij een onderbouwing. Per deelvraag wordt een -, een 0, of een + als waardering gegeven. Bij een min voldoet het bedrijf nu nog niet aan de branchecode. Bij een neutraal teken voldoet het bedrijf gedeeltelijk aan de branchecode, maar

zijn er verbeteringen mogelijk. Bij een plus voldoet het bedrijf geheel aan de branchecode. Het eindoordeel per thema staat beoordeeld in de kop en kan een 1, 2 of 3 zijn volgens de hiervoor genoemde driepuntsschaal.

**Thema maatschappelijke taak en positie:**

1 ( ) 2 ( ) 3 (x)

Bij het eerste thema maatschappelijke taak en positie kijkt het toetsingsteam hoe de missie en de visie van het sw-bedrijf geborgd is in het bedrijf en hoe dit leeft binnen het bedrijf. Bij het thema maatschappelijke taak en positie is het belangrijk om te achterhalen of de sociale en publieke functie van het sw-bedrijf de boventoon voert in het beleid, maar belangrijker is dat deze ook leeft in de praktische uitvoering van dat beleid; op de dagelijkse werkvloer. De zogenoemde spanning tussen de financiële doelstelling van een uitvoeringsorganisatie richting haar gemeente en de sociale doelstelling opgelegd vanuit de gemeente en het rijk, kan zorgen voor een spagaat die in de uitvoering zichtbaar kan worden.

1. *De bedrijven aangesloten bij Cedris zijn uitvoeringsorganisaties met een belangrijke sociale en publieke functie voor grote groepen personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.* ( + )

Atlant Groep is een organisatie die zich inzet voor de gehele onderkant van de arbeidsmarkt waaronder Wsw-ers, WWB-ers, Wajongers, re-integratietrajecten, taakgestraften en herintreders.

2. *Zij werken ten behoeve van personen uit deze groep aan het vergroten van kansen op passend, betaald werk, bij voorkeur in een zo regulier mogelijke omgeving.* ( + )

De Atlant Groep zet zich in om personen uit de doelgroep zo passend mogelijk werk aan te bieden. Dit doet zij door de doelgroep in een traject onder te brengen. Door middel van Dariuz (loonwaardemeting) en een fasediagnose met een assessment wordt tijdens dit traject bekeken wat de ontwikkelcapaciteit is van de persoon. Met persoonlijke begeleiding van participatiecoaches en inzet van instrumenten wordt de arbeidscapaciteit verder ontwikkeld. Arbeidsmakelaars werken via jobcarving in samenwerking met werkgevers takenpakketten op maat uit die bij de capaciteiten en vaardigheden van de werknemers passen. De plaatsing wordt ondersteund door jobcoaches. Atlant Groep biedt verschillende werkplekken voor werknemers aan. Een medewerker wordt zo hoog mogelijk geplaatst naar gelang de capaciteit en de mogelijkheden. Waar mogelijk wordt in gezet op begeleid werken of individuele detacheringen. Anders wordt gekeken naar een groepsdetachering bij een van de grotere partnerbedrijven. De processen binnen de bedrijven van deze groepsdetacheringen zijn samen met de Atlant Groep voor de doelgroep aangepast en gestroomlijnd. Hierdoor wordt binnen een groepsdetachering passend werk aangeboden. Verder biedt Atlant Groep werken op locatie aan in de vorm van een groenbedrijf en is er een mogelijkheid om via de Atlant Groep in de schoonmaak te werken.

Waar nodig is er intern beschut werk, onder andere in de vorm van prikkelarme omgevingen. Dit ligt tegen de dagbesteding aan. De Atlant Groep heeft in 2010 95% van haar werknemers buiten de poorten van haar bedrijf werken. Hiervan werkt 12% in begeleid werken en 27% in een individuele detachering.

3. *Binnen de kaders van de verleende opdracht begeleiden de bedrijven hun cliënten en werknemers zodanig, dat zij worden gestimuleerd hun arbeidsmogelijkheden te behouden en/of te verbeteren. Waar mogelijk wordt de doelgroep toegerust om de eigen talenten te ontwikkelen en zelf verantwoordelijkheid daarvoor te nemen.* ( + )

De Atlant Groep heeft voor nieuwe instroom het Atlant Diagnose en Training Centrum (ADTC) ingericht. De eerste 3 maanden krijgt een medewerker een assessment. Aan het einde van dit traject wordt de loonwaarde bepaald en het klantprofiel geactualiseerd. Daarna wordt de persoon geplaatst op een werkplek. Er bestaat dan een mogelijkheid om deel te nemen aan Atlant Werkend Leren waarin het doel wordt gesteld een diploma te halen op MBO-A niveau. De participatiecoach is verantwoordelijk en houdt de regie over de arbeidsontwikkeling van de medewerkers. Voor iedere medewerker wordt een IOP ontwikkeld en een Dariuz loonwaardemeting gedaan welke opgenomen wordt in een ICT-systeem.

Conclusie:

De Atlant groep zet haar dienstverlening in voor zo veel mogelijk mensen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt zitten. Het primaire proces van instroom-doorstroom-uitstroom wordt uitvoerig gefaciliteerd door de inzet van instrumenten en interne cursussen en trainingen voor de medewerkers. De oprichting van het Atlant Diagnose en Training Centrum met een uitgebreide intake, de toepassing van Dariuz en de koppeling met de uitkomsten aan het klantprofiel en het IOP zijn hier voorbeelden van. In de gesprekken van het toetsingsteam met de medewerkers komt duidelijk naar voren dat de missie en visie binnen de Atlant Groep op alle niveaus gedragen wordt. De resultaten van uitplaatsing, 95% van de medewerkers buiten de poorten van de Atlant Groep in 2010, zijn goed. Bij de grotere groepsdetacheringen worden er, in samenwerking met de werkgever, de bedrijfsprocessen aangepast op de werknemers zodat er zo efficiënt, effectief en veilig mogelijk gewerkt kan worden. In de gesprekken worden hierdoor sommige groepsdetacheringen ook wel 'beschut buiten' genoemd. De beleving bij de werknemer echter is en blijft dat dit regulier werk is.

#### **Thema Bestuur en Toezicht:**

Op het gebied van bestuur en toezicht heeft Cedris de beginselen van goed bestuur nog niet vastgelegd. Een normering op dit punt is daarom slechts marginaal mogelijk.

Atlant Groep verzorgt de uitvoering van de Wsw voor de GR van de gemeenten Helmond, Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren. In verschillende documenten worden de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Algemeen Directeur van de Atlant Groep, en het bestuur vastgelegd. Het bestuur vergadert zes keer per jaar. Het toetsingsteam constateert dat op het gebied van bestuur en toezicht de zaken bij de Atlant Groep goed geregeld lijken te zijn.

#### **Thema dienstverlening:**

1 ( ) 2 (x) 3 ( )

*Het bedrijf heeft een beleid gericht op handhaving en verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening. Daarbij wordt aandacht besteed aan specifieke groepen:*

##### *Werknemers en cliënten*

1. *Dienstverlening is erop gericht werknemers en cliënten te ondersteunen in hun re-integratie in werk en hun ontwikkeling daarin, gericht op zo regulier mogelijke plaatsing. Dit varieert van waar nodig beschut werk tot waar mogelijk (begeleide) plaatsing bij een reguliere werkgever. ( + )*

De Atlant Groep kijkt bij nieuwe instroom via een intake en assessment wat de mogelijkheden en vaardigheden van de cliënten en werknemers zijn. Bij voorkeur worden ze geplaatst in een zo'n regulier mogelijke omgeving, beginnend bij een externe werkgever in de vorm van begeleid werken of detachering. Als dat niet mogelijk is wordt gekeken naar werken op locatie of een interne werkplek. Bij werknemers die op de rand van ondergrens zitten is er een mogelijkheid tot intern beschut werk in een prikkelarme omgeving.

2. *Bij het bieden van sociale werkgelegenheid en arbeidsparticipatie vormen de behoeften-en mogelijkheden van de werknemers en cliënten het uitgangspunt. ( + )*

In de visie van de Atlant Groep is de markt leidend als het gaat om mogelijkheden tot het aanbieden van aangepaste werkgelegenheid en arbeidsparticipatie. Echter laat Atlant Groep zien in haar grote groepsdetacheringen bij verschillende werkgevers dat de werkprocessen op die locaties aangepast worden aan de mogelijkheden van de werknemers. Via Dariuz en het IOP heeft de werknemer inspraak in zijn eigen arbeidsontwikkeling.

3. *Onder de doelgroep wordt periodiek de tevredenheid met de geboden dienstverlening gemeten. Waar nodig en mogelijk worden de resultaten benut om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren. ( 0 )*

Atlant Groep overlegt een keer in de twee weken met de OR. Verder heeft de algemeen directeur regelmatig geplande lunches met medewerkers waarin informeel wordt gesproken. Vanuit dit concept is

er een klankbordgroep ontstaan. Dit betreft echter een relatief kleine groep medewerkers, waarvan de representativiteit niet gegarandeerd is. Atlant Groep kent geen medewerkerstevredenheidsonderzoek. Via Blik op Werk vindt jaarlijks wel een beperkt onderzoek plaats naar de tevredenheid van cliënten.

4. *Keuzes en prestaties rond dienstverlening aan de doelgroep worden elk jaar voor derden openbaar gemaakt in het sociaal jaarverslag.* ( + )

Atlant Groep besteedt in haar jaarverslag uitgebreid aandacht aan de keuzes en prestaties rondom dienstverlening aan de doelgroep.

*Oprachtgevers, gemeente, UWV, bedrijven en instellingen*

5. *Het vervullen van re-integratieopdrachten gebeurt vanuit een professionele houding.* ( + )

Atlant Groep is voor haar re-integratieactiviteiten Blik op Werk gecertificeerd. Voor loonwaardebepaling maakt de Atlant Groep gebruik van Dariuz. Het Blik op Werk certificaat en het gebruik van Dariuz garandeert dat de re-integratieactiviteiten professioneel uitgevoerd worden en dat loonwaarde objectief wordt vastgesteld.

6. *De bedrijven zijn zich daarbij bewust van hun plaats in de keten van werk en inkomen respectievelijk de bedrijfsketen. Met opdrachtgevers onderhouden zij een hechte relatie. Zij organiseren hun werkprocessen zodanig dat aan de hen toevertrouwde doelgroepen maatwerk wordt geboden. De bedrijven zetten hun infrastructuur (waaronder begeleiding en productietaken) in om hun opdracht te realiseren.* ( + )

Atlant Groep heeft met Atlant Partnership een netwerk van 100 werkgevers in de regio waar contact mee wordt gehouden. De contacten met de werkgevers lopen o.a. via de arbeidsmakelaars van de Atlant Groep. Daarnaast zit het Werkplein van Helmond in huis bij de Atlant Groep. In nauwe samenwerking met de GGZ is er een prikkelarme omgeving gecreëerd binnen de Atlant Groep die ingezet wordt voor de doelgroepen.

7. *Bij opdrachtgevers wordt periodiek de tevredenheid met de geboden dienstverlening gemeten. De resultaten worden waar nodig en mogelijk benut om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren.* ( + )

Via Blik op Werk wordt er jaarlijks een beperkt onderzoek gedaan naar de tevredenheid van opdrachtgevers. Atlant Groep houdt via het netwerk Atlant Partnership contact met het haar opdrachtgevers. Signalen uit het netwerk of uit het onderzoek van Blik op Werk worden in het management team besproken en van hieruit worden verbetervoorstellen in de lijn gelegd.

8. *De bedrijven voeren periodiek actief en open overleg met de stakeholders en zorgen ervoor dat zij periodiek en systematisch worden ingelicht.* ( + )

Atlant Groep communiceert richting haar werknemers via de Atlant Krant, de OR en de Klankbordgroep. Werkgevers worden via het netwerk Atlant Partnership door middel van bijeenkomsten en activiteiten geïnformeerd. Via het intranet ,internet en sociale media worden werkgevers, werknemers en andere stakeholders op de hoogte gehouden. Met de gemeente wordt contact onderhouden door middel van bestuursvergaderingen. Het dagelijks bestuur waarin elke deelnemende gemeente van de GR is vertegenwoordigd vergadert 6x per jaar.

Conclusie:

De Atlant Groep laat zien in haar processen en haar beleid dat de organisatie ingericht is het primaire proces van

arbeidsontwikkeling en plaatsing van werknemers en cliënten bij een reguliere werkgever. Hiervoor onderhoudt de Atlant Groep goede contacten met haar opdrachtgevers en relaties. De Atlant Groep biedt voor werknemers met verschillende vaardigheden en beperkingen werkplekken aan, veelal bij reguliere werkgevers, maar andere vormen zoals werken op locatie of beschut werk zijn mogelijk. Het beeld bestaat bij het toetsingsteam dat de Atlant Groep de doelgroepen professioneel begeleid en ontwikkeld. Tevens is er ruimte voor de werknemers en cliënten om hun eigen inbreng te hebben in de arbeidsontwikkeling.

Een verbeterpunt zou het meten van de tevredenheid van dienstverlening kunnen zijn. Hoewel de Atlant Groep zeker in verbinding staat met haar cliënten en werknemers, is er geen sprake van een onafhankelijke anonieme inbreng vanuit deze groepen richting directie. Via een MTO of een andere invulling zou dit vorm kunnen worden gegeven.

**Thema goed werkgeverschap:**

**1 ( ) 2 ( ) 3 (X)**

1. *In hun rol als werkgever in het algemeen, en bij het bieden van werkplekken en trajecten aan de doelgroep in het bijzonder, respecteren en bevorderen de bedrijven de uitgangspunten van veilig en gezond werken.* **(+)**

Het groenbedrijf van de Atlant Groep is ISO 9901 en ISO 14001 gecertificeerd. Om deze certificering te behouden vindt er een externe audit plaats welke tevens kijkt naar arbeidsomstandigheden. Een eis in ISO is dat er interne werkplekinspecties plaatsvinden. Bij groepsdetacheringen geldt dat deze niet akkoord zijn voordat de KAM-coördinator deze heeft gecontroleerd. De arbocoördinator controleert de processen en zorgt voor het continu verbeteren van het arbobeleid.

Het ziekteverzuim ligt in 2010 op 15% en is hoog te noemen. In 2011 gaat de Atlant Groep wisselen van arbodienst. In 2011 wordt tevens de ziekteverzuimaanpak aangepast door het verder demedicaliseren door middel van het werken met een verzuimcoach.

2. *De organisaties leven als werkgever de geldende CAO('s) na. Voor werknemers met een Wsw-indicatie worden de bepalingen van de CAO Wsw nageleefd, waaronder de instelling van een geschillencommissie.* **(+)**

Atlant Groep heeft een geschillencommissie en een regeling ingesteld. Er is een vertrouwenspersoon aanwezig binnen de Atlant Groep. De vertrouwenspersoon wordt aangewezen in overleg met de OR.

**Conclusie:**

Het toetsingsteam concludeert dat binnen de Atlant Groep voldoende aandacht is voor veilig en gezond werken. Het ziekteverzuim ligt hoog maar is als speerpunt in 2011 benoemd door de directie. Concrete acties worden ondernomen door het wisselen van arbodienst, het verder demedicaliseren, het instellen van een verzuimcoach en het herzien van de processen rondom ziekteverzuim. Op het gebied van arbo ligt de verantwoordelijkheid voor de processen bij de arbocoördinator. Met de KAM-afdeling wordt er verder invulling gegeven aan het arbobeleid. Aangezien de meeste werkzaamheden bij externe werkgevers gebeuren is het belangrijk om deze werkplekken goed in de gaten te houden. Dit doet de Atlant Groep doordat de KAM-coördinator eerst toestemming moet geven voordat een groepsdetachering door mag gaan. In het IOP/functioneringsgesprek is tevens aandacht voor de werkomstandigheden. Als een trajectconsulent hierover twijfelt wordt de KAM-coördinator ingeschakeld. Als werknemers klachten of problemen hebben is hier voldoende ruimte binnen de organisatie om deze kwijt te kunnen d.m.v. een geschillenregeling en een vertrouwenspersoon.

**Thema inzet van middelen:**

**1 ( ) 2 ( ) 3 (x)**

1. *De bedrijfsvoering is doelmatig. Besteding van middelen gebeurt op een efficiënte wijze en is ondersteunend aan de opdracht.* ( + )

De Atlant Groep kent geen gemeentelijke bijdrage en draait in 2010 een positief resultaat. Hierbij plaatst de Atlant Groep 28,58 SE meer dan de taakstelling op kosten van de Atlant Groep en de deelnemende gemeenten. Naast de financiële resultaten zijn de sociale resultaten ook zeer goed te noemen waarbij er zo'n 95% van de werknemers buiten de poorten van het sw-bedrijf werkt.

2. *Besteding van middelen wordt op transparante wijze verantwoord.* ( + )

Verantwoording van de besteding van middelen gebeurt via de Maandrapportages (intern), Kwartaalrapportages (intern, bestuur, hoofden financiën) en tenslotte de Jaarrekening (intern, bestuur, hoofden financiën) en het Jaarverslag (extern). Op dit punt is tijdens het toetsingsbezoek minder diep ingegaan.

Conclusie:

Het toetsingsteam treft in de Atlant Groep een bedrijf aan dat financieel goed draait, geen gemeentelijke bijdrage kent en zeer goede sociale resultaten kent. De indruk ontstaat bij het toetsingsteam uit de stukken en de gesprekken dat de Atlant Groep op een transparante wijze aan haar bestuur rapporteert.

**Thema: transparant en integer handelen**

**1 ( ) 2 ( x ) 3 ( )**

1. *De bedrijven voldoen in hun rol als werkgever en als speler op de markt aan alle wettelijke vereisten, zoals bijvoorbeeld de bepalingen in de Mededingingswet. De bedrijven gedragen zich integer, oprecht en transparant. Belangenverstremgeling wordt niet geduld.* ( + )

Voor de juridische aspecten van de bedrijfsvoering is er ter controle een aparte juridische controller binnen de concernstaf werkzaam.

2. *Afspraken over transparant en integer handelen worden op bedrijfsniveau vastgelegd in een integriteitsprotocol met heldere normen en sancties. Dit protocol bevat tenminste afspraken over* ( 0 )

- *omgaan met het vermoeden van misstanden (instelling vertrouwenspersoon en klokkenluidersregeling)*  
*geheimhouding, privacy, omgaan met informatie*
- *onverenigbaarheid van functies (incompatibiliteiten)*
- *nevenwerkzaamheden*
- *financiële belangenverstremgeling*
- *omgaan met geschenken, giften en dergelijke*
- *openbaarmaking topinkomens*
- *inkoopprocedures*

*Dit protocol is aanwezig voor het ambtelijk personeel via de gemeente. De bedrijven borgen intern de naleving van deze afspraken. Het integriteitsprotocol is openbaar.*

Atlant Groep heeft een gedragscode waarin de omgang met nevenfuncties, geschenken en giften, gevoelige informatie en dergelijke is opgenomen. Er is een reglement ingesteld voor vertrouwenspersonen, een klokkenluidersregeling en een vastgesteld inkoopbeleid. De naleving van deze integriteitsafspraken komt als

agendapunt terug in de afdelingsoverleggen en bij de overleggen op directieniveau. De afspraken zijn te vinden op het intranet en voor een gedeelte openbare besluiten. Er ontbreken afspraken over de openbaarmaking van topinkomens. Een passage waarin staat verwoord op welk moment topinkomens openbaar gemaakt worden is voldoende.

Conclusie:

De Atlant Groep voldoet op het thema transparant en integer handelen aan de branchecode. Op alle gebieden, uitgezonderd van afspraken over topinkomens, zijn er protocollen aanwezig en afspraken gemaakt. Het toetsingsteam ervaart tijdens de gesprekken een open en transparante houding van de medewerkers.

**Thema: veelzijdigheid**

**1 ( ) 2 ( ) 3 ( x )**

Atlant Groep staat achter de aspecten die in het thema veelzijdigheid worden beschreven.

**Thema: deelname brancheonderzoek**

**1 ( ) 2 ( ) 3 ( x )**

Atlant Groep neemt deel aan het brancheonderzoek van Cedris.