

Modernisering WSW

Regio Helmond:

Vorbereiding van een regionale aanpak.

“W E R K A A N D E (W S W -) W I N K E L ”

INHOUDSOPGAVE

DEEL 1	ALGEMEEN DEEL.....	5
Paragraaf 1	Algemene Inleiding.....	5
Paragraaf 2	Historie wetgeving sociale werkvoorziening.....	5
Paragraaf 3	Wettelijke verplichtingen voor gemeenten.....	7
Paragraaf 4	Relaties met arbeidsmarktbeleid.....	7
DEEL 2	REGIONALE SITUATIE.....	9
Paragraaf 1	Atlantgroep.....	9
Paragraaf 2	Ontwikkeling van binnen naar buiten.....	9
Paragraaf 3	Regionale en projectmatige aanpak modernisering Wsw.....	9
DEEL 3	INHOUDELIJKE VERKENNING.....	11
Paragraaf 1	Inleiding.....	11
Paragraaf 2	Het belang van regionale samenwerking.....	12
Paragraaf 3	Cliëntenparticipatie.....	13
Paragraaf 4	Regiefunctie gemeenten.....	14
Paragraaf 5	Opdrachtgever/opdrachtnemer.....	20
Paragraaf 6	Versterking van de rechten van de cliënt.....	23
Paragraaf 7	Financiering.....	28
DEEL 4	TOTAAL AANBEVELINGEN.....	35
Paragraaf 1	Versterking regierol.....	35
Paragraaf 2	Opdrachtgever / opdrachtnemerschap.....	36
Paragraaf 3	Versterking rechten cliënten.....	36
Paragraaf 4	Financiering.....	37
Deel 5	Agenda.....	39

Versie: 23 januari 2008

Einddatum landelijke ontwikkeling: 1 januari 2008

DEEL 1

ALGEMEEN DEEL

Paragraaf 1

Algemene Inleiding

Het document dat voor u ligt, is op de eerste plaats bedoeld om u te informeren over de wijzigingen in de Wet Sociale Werkvoorziening. Op de tweede plaats reikt het u een visie aan over hoe we in de regio Helmond met de modernisering Wsw kunnen en willen omgaan. De aanleiding en de noodzaak voor het ontwikkelen van een regionale visie heeft te maken met de nieuwe Wsw die per 1 januari 2008 in werking is getreden.

De nieuwe Wsw draagt gemeenten op om zich te bezinnen op het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en op de organisatie van de sociale werkvoorziening in het bijzonder. Dit gaat op voor zowel de regie over uitvoering als over het beleid. Deze notitie is in relatie met de projectopdracht echter beperkt tot de moderniseringsoperatie Wsw. Het ontwikkelen van een regionaal arbeidsmarktbeleid is een afzonderlijk onderwerp van studie.

De visie is opgebouwd uit vier hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk worden de ontwikkelingen in wetgeving op het gebied van sociale werkvoorziening geschetst en wordt ingegaan op de stand van zaken met betrekking tot de nieuwe Wsw. Ook worden in het kort de algemene samenhangen met het arbeidsmarktbeleid behandeld.

In het tweede deel komt de regionale situatie met betrekking tot de uitvoering sociale werkvoorziening aan bod. Vervolgens wordt de regionale aanpak toegelicht. In het derde deel treft u de inhoudelijke informatie aan met betrekking tot de modernisering Wsw. Hier worden de thema's behandeld die voor de modernisering van belang zijn en wordt een visie op samenwerking in de regio Helmond in concept aangeboden. Tot slot worden de conclusies en aanbevelingen nog eens op een rijtje gezet in hoofdstuk 4.

Paragraaf 2

Historie wetgeving sociale werkvoorziening

Wsw 1969

De Wet sociale werkvoorziening (Wsw) werd in 1969 ingevoerd. De Wsw is bedoeld om mensen met een arbeidshandicap aan een baan te helpen die past bij hun mogelijkheden en beperkingen. Bij voorkeur in een gewoon bedrijf met ondersteuning van een begeleider. Als dat niet mogelijk is, komt een baan bij een bedrijf in de sociale werkvoorziening in aanmerking.

In 1969 veranderde de Wsw van een gemeentelijke regeling in een rijksregeling.

Het was een voorziening met een declaratieregeling door de gemeenten aan het Rijk: 100% van de loonsom en 80% van de resterende exploitatiekosten. Tot de doelgroep behoorde iedereen die 'ten gevolge van een handicap niet of nog niet te plaatsen zijn op de reguliere arbeidsmarkt'. Deskundigen van arbeidsvoorziening, sociale partners en VSO scholen hadden zitting in een eigen toelatingscommissie. Hoewel ook toen al de Wsw tot de gemeentelijke verantwoordelijkheid behoorde, was er meestal geen relatie met de gemeentelijke sociale dienst. In die tijd delegeerden vooral de kleinere gemeenten de zorgplicht naar een gemeenschappelijke regeling. Er zijn echter ook grotere gemeenten geweest die de Wsw zelf uitvoerden.

Bij de start in 1969 behoorden 40.000 personen tot de doelgroep. Twintig jaar later was dit aantal verdubbeld. Dit vormde onder meer aanleiding voor de ontwikkeling van een meer stuur-

baar model.

nWsw 1998

In 1998 werd de nieuwe Wsw (nWsw) geïntroduceerd. De doelgroep werd in deze wet omschreven en de indicatiecriteria werden aangescherpt. De indicatiecommissie viel vanaf dat moment buiten de invloedssfeer van de gemeente en werkvoorzieningschap. Afgesproken werd dat de oude werknemers (instroom van voor 1998) niet opnieuw zouden worden geïndiceerd. Met de nWsw werd een nadrukkelijker regierol voor de gemeenten voorzien.

Uit evaluatieonderzoek van het ministerie van SZW bleek in 2001 dat er van een regiefunctie van de gemeenten op de Wsw nauwelijks sprake was. In 2002 kwam de Raad voor Werk en Inkomens (RWI) met een positief advies ten aanzien van de reïntegratieactiviteiten van de SW-bedrijven. Hier werden wel strikte voorwaarden aan verbonden. Samen met een negatief advies van de Algemene Rekenkamer over de indicatiecommissie vormden deze ontwikkelingen voor toenmalig staatssecretaris Rutte de opmaat naar de moderniseringsvoorstellen Wsw.

De indicatiestelling wordt per 01-01-2005 wordt verricht door het CWI. Dat geldt ook voor het herindicatieproces. Deze nieuwe ontwikkeling is een van de voorlopers van de modernisering van de Wsw in 2008.

Modernisering Wsw 2008

De modernisering van de WSW heeft als doel de cliënt centraal te stellen en voor hem of haar een aangepaste WSW-arbeidsplaats te realiseren in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving.

De wettelijke kaders

1. Bevorderen regie en sturing door gemeenten.

- De gemeentelijke verantwoordelijkheid wordt vergroot: de subsidie voor de uitvoering Wsw gaat rechtstreeks naar gemeenten. De nieuwe financiering zal gebaseerd zijn op het aantal WSW-geïndiceerden. Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk en leggen verantwoording af aan de gemeenteraad.
- Scheiding tussen het publieke en private domein: wat voorheen nog door het SW bedrijf kon worden gedaan, ligt nu als primaire taak bij gemeenten. Het gaat dan enerzijds om wachtlijstbeheer. Hierbij hoort ook het aanvragen van een (her)indicatie aanvragen of intrekken ervan als daarvoor goede redenen voor zijn. Anderzijds betreft het de mogelijkheid van het college om het begeleid werken te ondersteunen door middel van het verstrekken van subsidies aan de werkgever en/of aan het Wsw-bedrijf.

2. Verbeteren van de positie van cliënt/WSW-geïndiceerde.

Dit komt vooral tot uitdrukking in het recht op een persoonsgebonden budget voor begeleid werken. Ook heeft de geïndiceerde recht, binnen bepaalde randvoorwaarden, op een plaatsing binnen 12 maanden na indicatiestelling. Verder is in de wet geregeld dat de WSW-geïndiceerde recht heeft op cliëntenparticipatie (vergelijkbaar met Commissie WWB / WMO).

3. Werkgeversbenadering

Het uitgangspunt in de nieuwe wet is om WSW-geïndiceerden zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers te plaatsen. Het is dus van belang om werkgevers vraaggericht te benaderen en hen te stimuleren om plaatsen in hun bedrijf beschikbaar te stellen voor WSW-geïndiceerden. Om begeleid werken voor werkgevers aantrekkelijker te maken is per 1 januari 2006 daarom al voorzien in een permanente no-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid voor WSW-geïndiceerden die gaan werken via het begeleid-werken-instrument.

Paragraaf 3 Wettelijke verplichtingen voor gemeenten

In het kort de verplichtingen voor gemeenten:

1. Gemeenten ontvangen de Wsw-budgetten en leggen verantwoording af over de besteding ervan aan de gemeenteraad;
2. Gemeenten beheren zelf de wachtlijst Wsw;
3. Gemeenten bieden personen die een begeleid werkplaats vinden op hun verzoek een persoonsgebonden budget aan;
4. Gemeenten organiseren cliëntenparticipatie Wsw;

Op deze thema's moeten de gemeenten verordeningen maken waarin de doelstellingen en beleidskaders, rechten en plichten van WSW-geïndiceerden worden vastgelegd.

Paragraaf 4 Relaties met arbeidsmarktbeleid

Het belang om een samenhangend arbeidsmarktinstrumentarium te ontwikkelen neemt toe. Sociaal beleid en arbeidsmarktbeleid vragen om coördinatie en het verknopen van beleidsterreinen als WWB, Wmo en Wsw. Dit biedt kansen om een sluitend aanbod aan voorzieningen te bieden aan burgers die om wat voor reden dan ook tijdelijk of misschien wel nooit in staat zijn zelfstandig in het eigen levensonderhoud te voorzien.

Bij de gemeenten bestaat de wens om een samenhangend en daarmee effectief arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen en te voeren. Er is binnen de gemeenten behoefte om meer integrale sturing te ontwikkelen. De moderniseringsvoorstellen maar ook de ontwikkelingen van vraag en aanbod en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt, zwingen deze wens verder aan. Gemeenten ontwikkelen juist nu een nieuwe visie op het brede speelveld van participatie en reïntegratie. Dit is gestimuleerd door de Wet Werk en Bijstand (WWB) en door de komst van de Wmo. Daarbij komt dus nu ook een gemoderniseerde Wsw. In het integrale beleid moet een verbinding worden gemaakt met de werkgelegenheid in de regio. Een vraaggerichte reïntegratieaanpak en een proactieve werkgeversbenadering worden belangrijker. Vanuit de verschillende regelgeving, maar ook vanuit de Wsw.

In deze visie zal de relatie met het arbeidsmarktbeleid verder buiten beschouwing blijven. De opdracht van de werkgroep beperkt zich tot het ontwikkelen van een visie op de (modernisering) Wsw. De relaties worden hierboven wel kort belicht omdat de visie natuurlijk niet in strijd mag zijn met het nog te ontwikkelen regionale arbeidsmarktbeleid.

DEEL 2

REGIONALE SITUATIE

Paragraaf 1

Atlantgroep

Atlant Groep is het SW bedrijf dat door de gemeenten in de regio Helmond is opgericht en voor deze gemeenten de Wsw uitvoert. De uitvoering gebeurt op basis van een gemeenschappelijke regeling.

Het bedrijf is per 1 januari 2002 ontstaan door een samenwerkingsovereenkomst tussen stichting Stap en de gemeenschappelijke regeling Helso Helmond. De opdracht daarbij was de financiële resultaten te verbeteren en de verliezen terug te dringen. In de gemeenschappelijke regeling is verder opgenomen dat Atlant Groep naast het ontwikkelen van een werkgeversbenadering ook re-integratieactiviteiten uitvoert.

De dagelijkse leiding van de Atlant Groep is in handen van het directieteam onder leiding van de algemeen directeur. De algemeen directeur legt verantwoording af aan het bestuur van de Atlant Groep. Dit bestuur - Algemeen en Dagelijks bestuur zijn gelijk - wordt gevormd door wethouders van de deelnemende gemeenten. Bestuur en directie worden bijgestaan door een Raad van Advies. Deze adviseert over de te volgen strategie en het te voeren beleid.

Paragraaf 2

Ontwikkeling van binnen naar buiten

In overeenstemming met de opdracht in de gemeenschappelijke regeling, anticiperend op de maatschappelijke ontwikkelingen en gedreven door de economische noodzaak heeft de Atlant Groep in 2002 de beweging ingezet van "binnen naar buiten". Passende werkplekken werden steeds vaker buiten de muren van de Atlant Groep gevonden.

Paragraaf 3

Regionale en projectmatige aanpak modernisering Wsw

Vorbereiding projectopdracht

Eind 2006 is er in het bestuur van Atlant en portefeuillehoudersoverleg gesproken over de wenselijkheid om in het collectief van de gemeenschappelijke regeling beleid te ontwikkelen anticiperend op de modernisering van de Wsw per 1 januari 2008.

In een gezamenlijk overleg van portefeuillehouders en Divosa op 16-11-06 is door de portefeuillehouders aan Divosa opdracht gegeven om met een concreet voorstel te komen. Hierbij gelden de volgende randvoorwaarden:

- De gemeente is regievoerder en de Atlant Groep heeft als uitvoerder een adviserende rol.
- Divosa (overlegorgaan hoofden sociale diensten Peellandgemeenten) legt voor het einde van dit jaar een concreet plan van aanpak voor.
- In dit plan van aanpak wordt duidelijk het proces en de procedures (tijdschema met beslismomenten) beschreven die nodig zijn voor de invoering van de modernisering WSW (per 1-1-2008 van kracht)
- Divosa zal bij de beleidsvoorbereiding overleg voeren met de Atlant Groep en gebruik maken van de beschikbare expertise.

- Divosa zal bij de voorbereiding het document "Op weg naar een nieuwe gemeenschappelijke regeling" opgesteld door de Atlant Groep betrekken (document is door het bestuur van de Atlant groep nog niet vastgesteld).

Projectopdracht

Deze luidt als volgt: Stel samen met Atlant Groep een regionale visie en beleid op ten behoeve van de modernisering Wsw; doe dit zodanig dat de uitvoering van de nieuwe Wsw voldoet aan de wettelijke kaders en op 1-1-2008 kan starten. De visie omvat in ieder geval de volgende thema's:

- regiefunctie gemeente: versterking van de gemeentelijke verantwoordelijkheid.
- betekenis opdrachtgever en opdrachtnemerschap.
- werkgeversbenadering: WSW als arbeidsmarktinstrument.
- gevolgen voor de WGR
- wachtlijstbeheer.
- financiering.

Uitgangspunten

- Het collectief van de gemeenschappelijke regeling is uitgangspunt. Het document "Op weg naar een nieuwe gemeenschappelijke regeling" wordt in de uitvoering betrokken.
- De uitvoering wordt zoveel als mogelijk georganiseerd binnen de gemeenschappelijke regeling.
- Het gezamenlijke belang van gemeenten en Atlant Groep is uitgangspunt.

Samenstelling projectgroep

Er is een werkgroep ingesteld die verantwoordelijk is voor het voorbereiden van de documenten en het inbrengen van de daarvoor benodigde informatie.

Inbreng cliënten

Het recht op cliëntenparticipatie wordt in de moderniseringsvoorstellen benadrukt. De cliëntenparticipatie Wsw is echter op het moment dat het project van start gaat nog niet ingevuld. Om toch recht te doen aan het principe van cliëntenparticipatie heeft de projectgroep besloten om de Ondernemingsraad van Atlantgroep bij de visievorming te betrekken.

Het resultaat

Het resultaat van de projectopdracht is de voorbereiding van een raadsvoorstel en vereiste documenten en verordeningen. Deze conceptvisie is het eerste document dat wordt opgeleverd. Door het uitblijven van het vaststellen van de wetswijziging door de Kamer en de discussie omtrent de positionering van de Atlant Groep naar aanleiding van nadere informatieverstrekking door relevante partijen als het ministerie van Szw en de VNG is de planning aangepast. Een concrete planning van de noodzakelijk te nemen beslissingen op basis van dit visiedocument is als bijlage opgenomen.

Er van uitgaande dat u op hoofdlijnen akkoord gaat met deze visievorming wordt gewerkt aan verdere (regionale) beleidsvoorbereidingen.

DEEL 3

INHOUDELIJKE VERKENNING

Paragraaf 1

Inleiding

In dit deel worden de deelgebieden van de modernisering Wsw besproken en worden aanbevelingen gedaan voor de deelnemende gemeenten aan de Gemeenschappelijke Regeling regio Helmond.

In overeenstemming met de projectopdracht worden de thema's afzonderlijk belicht. Hierbij mag echter niet uit het oog worden verloren dat er een samenhang is en dat deze samenhang het doorslaggevend criterium is met betrekking tot de aanbevelingen.

Samenhangende thema's zijn ondermeer:

- de regiefunctie gemeenten, de werkgeversbenadering en de toekomst van de WGR. Deze drie onderdelen zijn dan ook samengepakt in de paragraaf over 'regiefunctie gemeenten'.
- Versterking van de rechten van de cliënt en wachtlijstbeheer: ook deze twee thema's worden samenhangend besproken in paragraaf 3.

De werkgroep heeft bij het beoordelen van de deelthema's en het formuleren van de aanbevelingen de volgende afwegingskaders gehanteerd:

1. De wettelijke kaders (deel 1 paragraaf 2)
 - Bevorderen regie en sturing door gemeenten.
 - Verbeteren van de positie van cliënt/WSW-geïndiceerde.
 - Werkgeversbenadering.
2. De uitgangspunten in de projectopdracht (deel 2 paragraaf 3)
 - Het collectief van de gemeenschappelijke regeling is uitgangspunt.
 - De uitvoering wordt zoveel als mogelijk georganiseerd binnen de gemeenschappelijke regeling.
 - Het gezamenlijke belang van gemeenten en Atlant.

3. Beperking van de financiële risico's.

De keuze van "binnen naar buiten" die Atlant heeft gemaakt in relatie met de uitvoering van de Wsw zijn gericht op een efficiënte bedrijfsvoering en een positief financieel resultaat. Dit sluit aan bij de landelijke ontwikkeling waarin een dergelijke aanpak wordt voorgestaan. Het aanbrenge van grote veranderingen hierin brengt financiële risico's met zich mee. Zeker nu Atlant de beweging van "binnen naar buiten" volop aan het maken is en goede financiële resultaten behaalt, is er geen reden om ingrijpende wijzigingen aan te brengen.

Wel wordt er op gewezen dat naast de modernisering van de Wsw door Atlant Groep separaat gewerkt wordt aan een organisatieverandering. In een afzonderlijk traject met de gezamenlijke Peelland gemeenten en directie Atlant Groep wordt vorm gegeven aan de positionering van Atlant Groep ten opzichte van college en raad¹. Gelet op de bestuurlijke-, financiële- en de regie-aspecten bij de modernisering Wsw is een aanpassing van de Gemeen-

¹ Onder liggend document is het concept Visiedocument positionering Atlant Groep, februari 2007.

schappelijke regeling noodzakelijk. Dit onderdeel wordt in een afzonderlijk traject uitgewerkt en door middel van een afzonderlijk voorstel ter besluitvorming aan u voorgelegd.

Paragraaf 2 **Het belang van regionale samenwerking**

De samenhang tussen de thema's die centraal staan in het nog te ontwikkelen regionale arbeidsmarktbeleid, de modernisering Wsw en de Gemeenschappelijke Regeling dwingen gemeenten om samen te werken.

Bij het wetsontwerp is de Wsw geïndiceerde centraal gesteld en heeft de geïndiceerde die voor begeleid werken in aanmerking komt het recht een keuze te maken voor een andere begeleidingsorganisatie. De geïndiceerde Wsw-ers die een Persoonsgebonden Budget (PGB) aanvragen betalen daarmee de begeleidingsorganisaties (en werkgevers). De Atlant Groep is na de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving dus niet meer de enige begeleidingsorganisatie. De gemeenten kunnen wel kwalitatieve eisen stellen aan deze begeleidingsorganisaties. Dit betekent dat de Atlant Groep wordt gedwongen meer in een concurrentiepositie met andere aanbieders te gaan opereren. Voor de gemeenten betekent dit dat zij (in beginsel) met meer begeleidingsorganisaties dan alleen Atlant Groep te maken krijgt. Atlant zal mogelijk naar de verdere toekomst één van de marktpartijen zijn als gevolg van verdergaande concurrentie. Overigens beogen de wetswijzigingen versterking rechten van de cliënten en is niet bedoeld ter bescherming van de bestaande SW-organisaties.

Wel zal de Atlant Groep de rol van werkgever kunnen blijven vervullen voor de Wsw geïndiceerden die op basis van detachering werken of een beschutte werkplek (binnen het schap) nodig hebben. Uitgangspunt kan dan ook blijven dat Atlant Groep primair de Wsw voor de deelnemende gemeenten uitvoert.

Er zijn diverse lokaal of regionaal georiënteerde ketens die in de samenwerking een rol spelen: de Wsw-keten, de werkgeversketen, de keten werk en inkomen, de keten zorg en welzijn, de onderwijsketen. Voor een samenhangend en effectief beleid is en blijft regionale afstemming en samenwerking nodig.

Het belangrijkste aspect van samenwerking binnen een keten is dat de cliënt altijd centraal staat. Instellingen en organisaties dienen hun procedures en beleid op elkaar af te stemmen zodat de cliënt duurzaam aan het werk kan. Het streven naar een ondersteunend beleid en effectieve uitvoering past in de maatschappelijke tendens om burgers te prikkelen en te stimuleren om mee te doen en verantwoordelijk te zijn.

Zeker gezien vanuit het vraagstuk van de gemeentelijke regie is de ketenbenadering een voorwaarde voor succes op het gebied van arbeidsmarktbeleid in het algemeen en Wsw in het bijzonder. Intergemeentelijke samenwerking vormt wellicht het belangrijkste kader waarbinnen uw Raad kan sturen.

De eerste aanbeveling van de werkgroep is dan ook dat de Raad in het kader van de modernisering Wsw de regionale samenwerking inzet als sturingsinstrument voor gemeentelijke regie.

Paragraaf 3

Cliëntenparticipatie

Inleiding

Cliëntenparticipatie is voor de (potentiële) Wsw-gerechtigde een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat gemeenten het doel van de modernisering Wsw realiseren. Het betrekken van cliënten bij de totstandkoming van beleid en bij evaluatie van de uitvoering is niet meer weg te denken uit deze maatschappij.

Ook in de Wsw zijn waarborgen opgenomen over de wijze waarop geïndiceerden of hun vertegenwoordigers betrokken worden bij de uitvoering van deze wet.

Pilot cliëntenparticipatie

De gemeente Helmond heeft het initiatief genomen om een pilot cliëntenparticipatie te starten. De pilot maakt deel uit van het Programma Versterking CliëntenPositie (VCP). Dit is een programma van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad) en de Federatie van Ouderverenigingen (FvO), uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Szw). De brede achterban van deze organisaties wordt gevormd door mensen met een chronische ziekte, een (lichamelijke en/of verstandelijke) beperking en hun ouders/verwanten. De pilot wordt begeleid door professionals vanuit deze twee organisaties. Doel van Programma VCP is om de lokale, collectieve belangenbehartiging van mensen met een chronische ziekte of beperking te versterken om zo een bijdrage te leveren aan de maatschappelijke participatie en de kwaliteit van leven van mensen met een beperking of chronische ziekte.

De regiogemeenten hebben de wens uitgesproken om aan de pilot mee te werken, zodat ook hier de regionale samenwerking een impuls krijgt.

Werkwijze

De pilotwerkgroep is aan de slag gegaan met de thema's die relevant zijn voor de modernisering Wsw. Bij de uitvoering worden de werkgroepen ondersteund met advies, coaching en begeleiding en waar nodig, aanvullende deskundigheidsbevordering.

In de nieuwe Wsw wordt uitgegaan van een cliëntenraad die sterk overeenkomt met de huidige Wwb / WMO cliëntenraden. In de ontwikkeling van een Wsw-Raad wordt zoveel mogelijk bij het concept van die cliëntenraden aangesloten.

Vooropgesteld is dat de wetgeving er van uitgaat dat de Wsw-Raad bestaat uit Wsw-geïndiceerden respectievelijk hun vertegenwoordigers. Vanuit dat concept wordt gewerkt aan een cliëntenraad bestaande uit één regionale Wsw-Raad voor de in de GR deelnemende gemeenten / Atlant Groep. Om de Wsw-Raad als adviesorgaan te versterken worden tevens belangenorganisaties (als vertegenwoordigers), zoals vakbond, Stichting MEE en belangenorganisaties Wsw-geïndiceerden, verzocht in de Wsw-Raad plaats nemen.

Verantwoording

De bevindingen over de gewenste organisatie van cliëntenparticipatie zullen worden weergegeven in een notitie. Daarin is ook aandacht voor de benodigde randvoorwaarden voor de cliëntenparticipatie. Deze notitie bevat conclusies en aanbevelingen voor het verder vormgeven van de

cliëntenparticipatie in de Wsw. De inrichting van de cliëntenparticipatie moet wettelijk verder vorm gegeven worden in een verordening.

Klankbord voor dit project

Bij de totstandkoming van deze visie vond de werkgroep het van belang om WSW-geïndiceerden erbij te betrekken. Aangezien er op het moment van het van start gaan van het project nog geen cliëntenpanel beschikbaar was, heeft de werkgroep ervoor gekozen om de Ondernemingsraad van Atlantgroep te vragen om als klankbord te fungeren. Hier hebben ze mee ingestemd.

Aanbevelingen

De notitie en het concept verordening worden u in een afzonderlijk voorstel ter vaststelling voorgesteld.

Paragraaf 4 Regiefunctie gemeenten

Inleiding

In dit onderdeel gaat het om de vraag welke sturingsfilosofie en uitvoeringsvariant het meest bijdraagt om de doelstellingen van de modernisering te realiseren. Er kunnen drie regieniveaus worden onderscheiden:

1. Regie op beleidsniveau: het vaststellen van beleid, financiële kaders, randvoorwaarden en het bepalen van de richting waarin de uitvoering zich dient te bewegen, om het vastgestelde beleid uit te voeren;
2. Regie op contractniveau: prijs, kwaliteit en levertijd van de met de uitvoering van de sociale werkvoorziening belaste uitvoerder(s);
3. Regie op het niveau van de WSW-geïndiceerde: wie is, of wordt belast met het casemanagement van de WSW-geïndiceerde?

De uitwerking van de verschillende onderdelen wordt beperkt tot de modernisering Wsw.

1a. Regie op beleidsniveau: strategische koers Atlant en toekomst van de GR.

Een van de doelen van de regierol van de gemeente op beleidsniveau is de gemeente te betrekken bij de strategische koers van Atlant Groep. Een belangrijk onderdeel daarbij zijn de financiële kaders waarbinnen een en ander plaats vindt. Tot op heden hebben de gemeenten zich daar nagenoeg niet mee bezig gehouden. De strategische koers van Atlant Groep gaat als onderwerp veel verder dan alleen de modernisering van de Wsw. Het gaat dan ook over sturing van Atlant Groep, de wijze waarop en de invloed die de gemeente wil hebben in het bestuur en het organisatie-model en -structuur. De wijze van sturing Atlant Groep wordt hier verder, zoals al eerder aangegeven, verder buiten beschouwing gelaten en wordt met de wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling in een afzonderlijk traject door de gezamenlijke Peelland gemeenten in samenwerking met directie Atlant Groep ingevuld.

Eén belangrijk onderdeel in de huidige Gemeenschappelijke Regeling (GR) dient hier nader benoemd te worden. De huidige tekst van de GR in relatie met de nieuwe Wsw die per 1 januari 2008 in werking treedt leidt er toe dat de verordenende bevoegdheid overgaat naar de GR. De

voorkeur gaat er naar uit dat de verordenende bevoegdheid bij de Raad blijft. Dit betekent dat de wethouders, in hun rol als bestuurder van Atlant Groep, geen gebruik moeten maken van deze bevoegdheid. Met de komende wijziging van de GR wordt dit rechtgetrokken.

De financiële kaders waarin een en ander plaats vindt wordt nader uitgewerkt in paragraaf 7 onder Financiering.

1b. Regie op beleidsniveau: regionaal arbeidsmarktbeleid

Landelijk wordt door de gemeenten in toenemende mate een integraal arbeidsmarktbeleid voorgestaan. In Brainport verband zijn hiervoor ontwikkelingen gaande maar ook bijvoorbeeld de gemeente Helmond heeft dit ingevoerd. Landelijk vindt een ontwikkeling plaats waarbij integrale ontwikkeling regionaal arbeidsmarktbeleid plaats vindt gekoppeld aan het werkgebied van het CWI (in relatie met het 'toonkamerbeleid'). De vraag die hierbij speelt is of het Wsw beleid hier ook onderdeel van moet uitmaken en of dat lokaal of regionaal arbeidsmarktbeleid zou moeten zijn. Zeker met de huidige ontwikkelingen gaan Atlant Groep en andere begeleidingsorganisaties een rol spelen in het arbeidsmarktbeleid. Het is onmiskenbaar zo dat het arbeidsmarktbeleid verder reikt dan alleen de eigen gemeente grenzen. Het is daarom wenselijk dat het SW-beleid (op termijn) deel gaat uitmaken van een integraal arbeidsmarktbeleid in regionaal verband. Dit zou dan ingevuld moeten worden met integraal beleidskader voor een periode van meerdere jaren (b.v. 4 jaar) en daar uit voortvloeiende Jaarplannen. In die Jaarplannen komen taak en doelstellingen tot uitdrukking en kan jaarlijks bijgestuurd worden.

1c. Regie op beleidsniveau: controle begroting

In het kader van deze notitie wordt van de stelling uitgegaan dat de huidige relatie met de Atlant Groep wordt voortgezet maar wel (meer) in concurrentie met andere begeleidingsorganisaties zal gaan opereren. Tot op heden was vooral de financiële outcome aanleiding over politieke beschouwingen. Die geringe inhoudelijke betrokkenheid uit het verleden is geen reden om zaken maar op hun beloop te lopen. Financieel en bestuurlijk zijn en blijven gemeenten verantwoordelijk. Door de wetswijziging modernisering Wsw komt de eindverantwoordelijkheid zowel op het gebied van financiën als resultaat uitdrukkelijk meer bij de gemeenten te liggen. Dat betekent dat er ook reële mogelijkheden moeten zijn om aan die verantwoordelijkheden invulling te geven. De manier waarop hieraan invulling gegeven wordt is een bestuurlijke keuze van elke deelnemende gemeente. Een optie is het handhaven van de huidige situatie of voorafgaand aan begrotingsjaar begroting door college / raad laten vaststellen met afrekening achteraf. Organisatorisch heeft dit complicaties omdat de begroting pas eind van het voorafgaande jaar definitief is. Dit verlangt nadere aandacht hoe hier invulling aan te geven. Het heeft echter de voorkeur het college en de Raad meer betrokken te laten zijn bij de ontwikkeling en positionering van Atlant Groep naar de toekomst. Dit is echter wel een keuzemoment of en hoe hier invulling aan te geven.

Daar de financiering via de individuele gemeenten gaat lopen, komt ook de verantwoording van de financiering Wsw in iedere gemeentelijke begroting terug na invoering van de wetswijziging. De gemeenten zullen moeten bepalen op welke wijze de subsidies beschikbaar gesteld worden aan de verschillende uitvoeringsorganisaties (Atlant Groep, overige Sw-schappen waarbij inwo-

ners van de gemeenten werkzaam zijn evenals nieuwe uitvoeringsorganisaties in het kader van begeleid werken).

1d. Regie op beleidsniveau: positionering Wsw beleid

Met de modernisering van de Wsw dient ook aandacht besteed te worden aan al dan niet positionering van het Wsw beleid. De wetgever gaat er uitdrukkelijk van uit dat de gemeenten meer invulling gaan geven aan hun regierol. Er zijn een tweetal opties bestaande enerzijds uit zelfstandige beleidsontwikkeling vanuit de gemeente dan wel beleidsontwikkeling vanuit Atlant Groep die vervolgens wordt voorgelegd aan de Raad. Beleidsontwikkeling vanuit Atlant Groep zal vooral ingegeven zijn vanuit een SW invalshoek met het risico dat de (individuele) gemeentelijke belangen wat meer naar de achtergrond verdwijnen. Immers het belang van Atlant Groep hoeft niet het belang van de (individuele) gemeente of de Wsw geïndiceerde te zijn. In de memorie van toelichting op de wetswijziging wordt dan ook aangegeven dat het vanuit bedrijfseconomisch belang van het Sw-bedrijf vaak aantrekkelijker en eenvoudiger is om een Wsw geïndiceerde te plaatsen in het Sw-bedrijf dan om op zoek te gaan naar een werkgever buiten het Sw-bedrijf waar een aangepaste arbeidsplaats met inzet van het Wsw budget gerealiseerd zou kunnen worden.

Met de uitgangspunten van de modernisering Wsw en de veranderende rol van Atlant Groep is een ongewenste situatie dat de beleidsontwikkeling vanuit Atlant Groep plaats vindt. Vanuit gemeente optiek verdient het de voorkeur zelfstandig beleid te ontwikkelen met een adviserende rol voor Atlant Groep en de overige ketenpartner(s). De constructie waaronder die plaats vindt dient nader ingevuld te worden.

Zoals aangegeven is nu ambtelijk in hoofdzaak aandacht voor de financiële outcome. Er wordt in het kader van deze notitie van uitgegaan dat gekozen wordt voor daadwerkelijke ambtelijke ondersteuning zodat het College en de Raad meer en beter geïnformeerd kunnen worden en sturend en volgend kan zijn. Dit betekent dat de Wsw als beleidstaak dan gepositioneerd moet worden binnen de ambtelijke structuur in de gemeente op een bepaalde afdeling. De vraag die hierbij speelt is dan welke afdeling het meest passend is.

Een verdieping van dit vraagstuk treft u aan in paragraaf 5 over opdrachtgever- en opdrachtneerschap.

1e. Regie op beleidsniveau: werkgeversbenadering t.b.v. Wsw geïndiceerden

Het hoeft geen betoog dat de beweging van 'binnen naar buiten' verder doorgevoerd dient te worden. Daarbij wordt in overeenstemming met de wetswijziging meer recht gedaan aan de werkzaamheden van de Wsw-er.

Om de beweging van binnen naar buiten uit te voeren speelt de vraag wie de bedrijfsbenadering organiseert, de gemeente of Atlant Groep. Atlant Groep heeft uitgebreide werkgeverscontacten om Wsw werknemers te plaatsen. Gelet op deze ervaring lijkt het voor de hand liggend om in eerste aanleg Atlant Groep deze taak te laten invullen met verantwoording voor de verrichte prestaties richting de individuele gemeente. Voor het procesonderdeel 'netwerken' bestaande uit het leggen en onderhouden van contacten en afspraken maken met werkgevers, mede gelet op het strategische karakter, ten behoeve van Wsw-werknemers binnen de mogelijkheden die er zijn regionaal wordt ingevuld door Atlant Groep.

Dit betekent wel dat de Atlant Groep geen exclusiviteitspositie heeft. Immers andere begeleidingsorganisaties moeten worden toegelaten en die hebben hun eigen verantwoordelijkheid voor de prestaties richting de individuele gemeenten.

Voor zover dat aan de orde is en er behoefte is aan het ontwikkelen van werknemersvaardigheden door derden partijen (bijvoorbeeld ROC Ter AA) ten behoeve van de Wsw-werknemers, wordt ook dit onderwerp mede gelet op strategisch karakter, in beginsel regionaal ingevuld door Atlant Groep. Andere begeleidingsorganisaties kunnen echter ook afspraken maken vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor het door hen te leveren resultaat.

1f. Regie op beleidsniveau: verbinding tussen werk en zorg

Een problematiek die binnen de SW-bedrijven en dus ook Atlant Groep, in de toekomst steeds zwaarder gaat spelen, is dat mensen niet meer aan de minimale kwalificaties voor een Wsw-geïndiceerde voldoen (4 x 10 norm). Dit betekent dat er aanvullende contacten gelegd en onderhouden moeten worden met o.a. Stichting MEE, GGZ, Novadic en Algemeen Maatschappelijk Werk. Gelet op de specifieke problematiek op individueel cliëntniveau is het wenselijk dat dit regionaal ingevuld wordt. Op termijn moet er beleid ontwikkeld worden hoe om te gaan met Wsw werknemers die 'door de bodem zakken'. Hier dient aandacht te zijn voor een vangnetconstructie.

In het verlengde hiervan dient er aandacht te zijn voor het mogelijk toekomstig verschijnsel dat andere begeleidingsorganisaties zich vooral zullen gaan richten op de sterkere Wsw-geïndiceerden. Voor Atlant Groep bestaat dan het risico dat zij 'achter blijven' met de zwakkere populatie aan Wsw-geïndiceerden. Dit gegeven wordt (mogelijk) versterkt door het feit dat Wsw-ers die nu werkzaam zijn via Atlant Groep alsnog een PGB kunnen aanvragen en 'overstappen' naar een andere begeleidingsorganisatie.

2a. Regie op contractniveau: regionaal en toch afzonderlijk

Om de onderlinge rechten en plichten tussen Atlant Groep (c.q. andere begeleidingsorganisaties) en gemeenten vast te leggen is het wenselijk dit formeel tussen partijen vast te leggen. In de praktijk is dit mogelijk door een prestatiecontract te hanteren. Met een contract kunnen duidelijke afdwingbare taak- en doelstellingen vastgelegd worden en legt de concrete wederzijdse verplichtingen vast. Daarbij kan gekozen worden voor een regionaal contract of per individuele gemeente. De gemeente heeft een eigen verantwoording richting het ministerie van Szw. Voorts wil iedere gemeente om voor hen vaak moverende redenen een eigen inbreng in het contract gericht op de lokale situatie. Dit werkt vaak belemmerend en vertragend voor een regionale overeenkomst. Ook het besluitvormingsproces wordt vaak aanmerkelijk door dit proces verlengd. Vanuit die optiek is het wenselijk per gemeente een contract te sluiten. Daarbij ligt het voor de hand dat het uitgangspunt wel is dat in regionale gezamenlijkheid een contract wordt ontwikkeld dat lokaal verfijnd wordt.

2b. regie op contractniveau: aantal aanbieders

Vanuit de wet kan de Wsw geïndiceerde die aan bepaalde voorwaarden voldoet kiezen uit minimaal twee begeleidingsinstanties. 98 % van de huidige Wsw geïndiceerden die een Wsw dienstverband hebben zijn werkzaam bij of via de Atlant Groep. Deze sterke positie zal zeker blijven bestaan. Echter de wetswijziging maakt de opkomst van andere aanbieders mogelijk. De ge-

meenten zullen kwaliteitscriteria vaststellen waaraan begeleidingsorganisaties dienen te voldoen om de begeleiding van de Wsw-geïndiceerden te mogen uitvoeren.

2c. Regie op contractniveau: inhoudelijke thema's

Het is noodzakelijk dat met Atlant Groep contractafspraken gemaakt worden over te plaatsen aantallen, volgorde wegwerken wachtlijst, te plaatsen aantallen bij reguliere werkgevers, in te zetten middelen e.d. Ook de kostprijsberekening per Wsw-werknemer en de vermenging van kostenplaatsen en uitwisseling personeelssterkte tussen het 'Wsw-bedrijf' en het 'reintegratiebedrijf' van Atlant Groep kan daar onderdeel in zijn. Daarmee kan een helder beeld verkregen worden hoe kosten tot stand komen en welke componenten daarbij welke rol spelen. Daarmee ontstaat een meer zakelijke relatie met Atlant Groep. Vanuit het ministerie van Szw is aangegeven dat Sw-bedrijven re-integratie activiteiten mogen verrichten. De administraties van de Sw-activiteiten en de re-integratie activiteiten moeten dan wel gescheiden zijn.

2d. Regie op contractniveau: managementinformatie en accountantsverklaring

Middels periodieke managementrapportages dient duidelijkheid gegeven te worden door Atlant Groep (en andere begeleidingsorganisaties) betreffende sociaal en financieel presteren, tijdigheid, transparantie en volledigheid. In overleg met Raad (taakstellend en gewenste informatie) en Atlant Groep moet de inhoud van de managementrapportages nader invulling gegeven worden. Met de informatieplicht door alle begeleidingsorganisaties moet verantwoording afgelegd worden voor het gevoerde beleid aan de Raad. De Raad moet in de gelegenheid gesteld worden de juiste keuzes te kunnen maken.

De inhoud van de jaarlijkse verantwoording door middel van accountantsverklaringen dient minimaal aan de wettelijke verplichtingen te voldoen. Een overweging is om nadere gewenste informatie te laten beoordelen door een accountant. Daarbij kan worden gedacht aan uitwisseling personele inzet tussen Atlant Groep en re-integratiebedrijf met wederzijdse kostenverrekening en behoud gescheiden administraties. Daarmee wordt de mogelijkheid geboden van een overall onafhankelijke beoordeling. Atlant Groep is immers niet alleen een uitvoeringsorganisatie van regelgeving maar ook eigendom van de gezamenlijke gemeenten en zijn de gemeenten uiteindelijk risicodrager bij negatieve resultaten. Door Atlant Groep worden nu zeer positieve resultaten neergezet, continuïteit naar de toekomst dient voortgezet en (voor zover mogelijk) gewaarborgd te worden.

3. Regie op individuele werknemer: casemanagement door begeleidingsorganisatie

De vraag die in dit onderdeel beantwoordt moet worden is hoe het casemanagement ingevuld wordt. Is het casemanagement een taak van de begeleidingsorganisatie of de individuele gemeente? De begeleidingsorganisatie moet de kennis, ervaring en capaciteit hebben om deze doelgroep te bedienen. Atlant Groep heeft dit casemanagement in huis. Vanuit die optiek en de specifiek benodigde expertise voor deze doelgroep is het voor de hand liggend zoveel mogelijk gebruik te maken van de bestaande structuur. Dit betekent dat deze operationele taak in beginsel bij Atlant Groep en de eventuele nieuwe begeleidingsorganisaties gelaten wordt. Wel dienen er criteria vastgesteld te worden waaraan alle begeleidingsorganisaties (inclusief Atlant Groep) dienen te voldoen. Daarmee kan kwaliteit van de begeleidingsorganisatie gegarandeerd worden.

Voorgesteld wordt om (kwaliteits-)criteria voor begeleidingsorganisaties te ontwikkelen en vast te stellen.

Aanbevelingen regievraagstuk

1. Voortzetting uitvoering Wsw door in beginsel Atlant Groep respectievelijk andere begeleidingsorganisaties.
2. De verordenende bevoegdheid blijft voorbehouden aan de Raad en de GR zal overeenkomstig aangepast worden. De wethouders maken in hun rol als bestuurder van Atlant Groep geen gebruik van de verordenende bevoegdheid.
3. Regionale beleidsontwikkeling met lokale accenten door Peelland gemeenten en een adviserende rol voor Atlant Groep.
4. Gemeenten maken structureel beleidscapaciteit vrij voor beleidsontwikkeling en advisering College en Raad (met een duidelijke positionering binnen de gemeentelijke organisatie) op het deelterrein Wsw-beleid en positionering GR / Atlant Groep. Bekostiging kan plaats vinden uit de beschikbare Wsw-middelen.
5. Regionale werkgeversbenadering in het kader van Wsw-doelgroep in beginsel door Atlant Groep met ruimte voor andere begeleidingsorganisaties vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor het te realiseren resultaat.
6. Ontwikkelen eventueel benodigde scholing door derden (b.v. ROC) / aanleren werknemersvaardigheden in beginsel regionaal laten invullen door Atlant Groep met ruimte voor andere begeleidingsorganisaties vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor het te realiseren resultaat.
7. Regionale beleidsontwikkeling voor Wsw-werknemers die niet meer aan de minimum te stellen criteria voldoen (4x10 norm)
8. Regionaal te ontwikkelen prestatiecontract voor alle begeleidingsorganisaties met lokale accenten en met afdwingbare taak- en doelstellingen.
9. Voldoen aan de nog nader te ontwikkelen uitgangspunten (gerelateerd aan landelijke regelgeving) om te kunnen kiezen uit minimaal twee begeleidingsinstanties.
10. Ontwikkelen (kwaliteits-)criteria waaraan begeleidingsorganisaties dienen te voldoen om voor begeleiding van Wsw-geïndiceerden in aanmerking te komen.
11. Regionaal te ontwikkelen contract met lokale accenten dat per gemeente gesloten wordt met Atlant Groep over te plaatsen aantallen, wachtlijstbeheer, wegwerken wachtlijsten, te plaatsen aantallen bij reguliere werkgevers, in te zetten middelen e.d. Het jaar 2008 geldt daarbij als overgangsjaar met beoordeling of er problemen ontstaan met concurrerende begeleidingsorganisaties of bij toewijzing en beoordeling Persoonsgebonden Budget (PGB).
12. Ontwikkeling van een verordening voor wachtlijstbeheer met onder andere het plaatsingsbeleid en als kader dient bij eventuele bezwaar- en beroepsschriften.
13. Plaatsing vanaf de wachtlijst van geïndiceerden vindt plaats volgens het fifo-systeem met de mogelijkheid van (nader te ontwikkelen) voorkeursbeleid.
14. Regionale afspraken maken over de wijze van plaatsing van de wachtlijsten van de verschillende gemeenten in relatie met de beschikbare vacatures.

15. Waar nodig regionale afstemming, in aansluiting op landelijke regelgeving, van een model (per gemeente geldend) waarbij geïndiceerden periodiek inzicht wordt verschaft in hun plaats op een (geanonimiseerde) wachtlijst en wachtlijstbeheer.
16. Regionale afspraken maken over periodieke managementsrapportages zodat de juiste informatie beschikbaar is en de juiste keuzes gemaakt kunnen worden. In samenwerking met de Raad dient de inhoud van de managementsrapportages bepaald te worden. O.a. inzicht in sociaal en financieel presteren, tijdigheid, transparantie en volledigheid.
17. Jaarlijks inleveren van accountantsverklaringen en regionale afspraken maken over aanvullende informatie van de accountant, naast de wettelijke verplicht te onderzoeken onderwerpen.
18. Casemanagement m.b.t. begeleiding Wsw-werknemers door de respectievelijke begeleidingsorganisaties laten uitvoeren.

Paragraaf 5 Opdrachtgever/opdrachtnemer

Inleiding

De keuze voor regievoering door gemeenten houdt een duidelijker scheiding tussen opdrachtgever- en opdrachtnemerschap in dan er tot nu toe is. Momenteel zijn het Wsw-beleid en het Wsw-bedrijf te veel vervlochten. In de visie van de modernisering van de Wsw ontwikkelen de gemeenten het beleid, en voert Atlant Groep het uit. In onze visie wil de gemeente die rol ook nemen.

Het kunnen nemen van regie vraagt om invulling van enkele belangrijke randvoorwaarden:

1. Onderkenning van gezamenlijke belangen, individuele belangen en deelbelangen;
2. Benoemen van een eenduidige besluitvormingsstructuur op basis van een duidelijke visie op (en beschrijving van) rollen en taken;
3. Inzet van ambtelijke capaciteit van gemeenten ten behoeve van inbreng in de voorkant van het beleidsvormende proces.

Hieronder worden deze randvoorwaarden verder uitgewerkt.

1. Onderkenning van gezamenlijke belangen, individuele belangen en deelbelangen

Gezamenlijke belangen

- Een gezamenlijk belang tussen de deelnemende gemeenten en GR / Atlant Groep: Atlant Groep is uitvoerder van de Gemeenschappelijke Regeling maar is van de deelnemende gemeenten en is er ook voor de deelnemende gemeenten.
- Een gezamenlijk belang van de aan de Gemeenschappelijke Regeling deelnemende gemeenten: samenwerking in een Gemeenschappelijke Regeling biedt schaalvoordelen en is een erkenning van het feit dat de (arbeids)markt niet ophoudt bij gemeentegrenzen. Onderkenning van dit gezamenlijke belang biedt een goede basis voor werken vanuit wederzijds vertrouwen en het doel van gezamenlijke visievorming en kaderstelling.

Individuele belangen gemeenten

- De wens om regie te voeren op de Wsw wordt mede ingegeven door (het bredere) ar-

beidsmarktbeleid. De ambitie van de gemeente om meer te willen sturen op de uitvoering van de sociale werkvoorziening wordt mede ingegeven door de Wet werk en bijstand (WWB). De gemeentelijke wens om lokaal invulling te geven aan de WWB is sterker ontwikkeld dan de wens om lokaal invulling te geven aan de Wsw. Gemeenten onderling kunnen verschillen van visie of belang hebben. Datzelfde kan gesteld worden voor de WMO (participatie).

Onderkenning van deze individuele belangen vraagt om ruimte voor een lokale invulling van contractafspraken binnen een regionaal kader.

Deelbelangen

- Tussen gemeentelijke doelstellingen:
Er kan een spanningsveld ontstaan tussen het economische belang dat gemeenten hebben (een sluitende begroting van Atlant Groep en bij voorkeur een positief resultaat, zodat er geen 'geld bij' hoeft) en het sociale belang: mensen die geïndiceerd zijn voor de WSW aan een baan helpen die past bij hun mogelijkheden en beperkingen. (De WSW is een vrijwillige voorziening. De mensen die op de wachtlijst staan willen graag aan de slag = participeren).
- Tussen Atlant Groep als uitvoerder van de Gemeenschappelijke Regeling en gemeenten: Atlant Groep is een bedrijf dat ook als zodanig gemanaged moet worden. Dat vraagt om een andere besluitvormingsstructuur dan bij gemeenten (als 'politiek bedrijf').
Onderkenning van deze deelbelangen leidt tot het belang van een heldere visie op-, en beschrijving van rollen en taken en een eenduidige besluitvormingsstructuur.

Onder andere zal invulling moeten worden gegeven aan de vraag op welk niveau gemeenten regie willen voeren c.q. welke ruimte Atlant Groep krijgt om als 'uitvoerder en specialist' uitvoering te geven aan haar opdracht.

Het verdient de voorkeur dat gemeenten zich met de regie richten op de 'wat-vraag' van doelen en taakstellingen, en dat Atlant Groep de ruimte krijgt voor invulling van de 'hoe-vraag' van de wijze waarop de doelen en taakstellingen gaan worden bereikt.

2. Benoemen van een eenduidige besluitvormingsstructuur op basis van een duidelijke visie op (en beschrijving van) rollen en taken

Wie 'is' Atlant Groep en wie 'zijn' regievoerder?

- Atlant Groep is een multifunctioneel bedrijf waarvan de gemeenten eigenaars zijn. Het bestuur wordt gevormd door vertegenwoordigers (wethouders) van de deelnemende gemeenten.
- Tegelijkertijd zijn de bestuurders van Atlant Groep lid van het college van B&W van de deelnemende gemeenten.
- De dagelijkse leiding van Atlant Groep wordt gevormd door het directieteam van Atlant Groep onder leiding van de algemeen directeur, die verantwoording aflegt aan het bestuur van Atlant Groep. Als bestuurders van Atlant Groep hebben wethouders een zelfstandige beslissingsbevoegdheid. Tussen bestuur en directie geldt een mandaatregeling.

Wat is de status van een bestuursbesluit van Atlant Groep?

In de Gemeenschappelijke Regeling is vastgelegd in hoeverre de bestuurders (zelfstandige) beslissingsbevoegdheid hebben en ook waarover de gemeenten (colleges en/of gemeenteraden) als aandeelhouder beslissingsbevoegdheid hebben.

De bestuurders kunnen zelfstandig besluiten nemen en zich daarin laten adviseren door de door de eigen ambtenaren en desgewenst ook door de directie van Atlant Groep.

Besluiten die op grond van de Gemeenschappelijke Regeling 'des colleges en/of raad' zijn dienen het gemeentelijke besluitvormingsproces te doorlopen. Het is van belang te beklemtonen dat over belangrijke besluiten vooraf tussen de deelnemende gemeenten met Atlant Groep overleg plaats vindt.

Een bestuursbesluit van Atlant Groep is dus nooit zonder meer per definitie ook een gemeentelijk besluit. In het kader van regievoering en transparantie van besluitvorming is het van belang dat alle deelnemende gemeenten - als dit aan de orde is - een uniform besluitvormingsproces doorlopen. Dit is de beste garantie voor een afweging op het juiste niveau van eerdergenoemde 'deelbelangen'.

3. Inzet van ambtelijke capaciteit van gemeenten ten behoeve van inbreng in de voorkant van het beleidsvormende proces.

Gesteld kan worden dat 'de gemeenten' tot nu toe in zeer beperkte mate regie gevoerd hebben. De wethouders als bestuurder van Atlant Groep namen hun rol, maar konden hun rol minder goed vertalen in de wisselende rol tussen lid van het college en bestuurder van Atlant Groep. De gemeenten maakten niet optimaal gebruik van hun rol als regievoerder en deelnemende gemeente. Omdat Atlant Groep al jaren (o.a. financieel) goede resultaten laat zien, werd de noodzaak om meer regie te voeren ook niet direct ervaren. Vanuit de sociale doelstelling van de Wsw en de meerwaarde die te behalen is door afstemming van beleid met de WWB en de WMO ontstaat de wens van regie nemen nu wel.

Als de gemeenten hun regierol willen nemen, is ambtelijke capaciteit een randvoorwaarde. Het concept waarbij iedere gemeente een aantal uren toewijst aan een ambtenaar houdt het risico in zich dat versnippering en wegvallen van kennis plaats vindt, als gevolg van inzet beperkt aantal uren en onvoldoende kennisbehoud en -ontwikkeling als gevolg van beperkte inzet t.a.v. het onderwerp. Het verdient de voorkeur op regionaal niveau ambtelijke capaciteit te organiseren om versnippering te voorkomen. Door de portefeuillehouders Sociale Zaken is die intentie ook als voorkeur uitgesproken.

Aanbevelingen

1. Gemeenten richten zich op de 'wat-vraag' van doelen en taakstellingen, en Atlant Groep krijgt de ruimte voor invulling van de 'hoe-vraag' van de wijze waarop de doelen en taakstellingen gaan worden bereikt.
2. In het kader van regievoering en transparantie van besluitvorming doorlopen alle deelnemende gemeenten een uniform besluitvormingsproces met betrekking tot de Wsw.

3. Voldoende ambtelijke capaciteit inzetten op de regierol en beleidsontwikkeling. Uitgangspunt is daarbij beleidsontwikkeling op regionaal niveau. Aan uw wordt hiertoe een afzonderlijk voorstel voorgelegd.

Paragraaf 6

Versterking van de rechten van de cliënt

Inleiding

Kern van de modernisering Wsw is het versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid en het versterken van de rechten van de Wsw-geïndiceerde. Bij de voorbereiding van het wetsontwerp is duidelijk gebleken dat gemeenten zelf de noodzaak inzien om de Wsw-geïndiceerde meer centraal te stellen bij de uitvoering van de Wsw.

Inzet is als gemeente regie te voeren en actief de maatschappelijke participatie en mogelijkheden van Wsw-geïndiceerden te bewerkstellingen. Dit uit zich in arbeid op maat en expertise ten aanzien van passende begeleiding die zorgen voor een werkomgeving waarin aan Wsw-geïndiceerden een arbeidsplaats wordt geboden die optimaal aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde zelf. Eenmaal in dienst getreden bij een werkgever, is de geïndiceerde overigens werknemer en zijn de rechten en plichten van toepassing die voor iedere werknemer gelden.

In het wetsontwerp zijn vier onderwerpen opgenomen die de positie van de rechten van de cliënt verstrekt; deze onderwerpen worden hieronder behandeld. Het vijfde onderwerp "recht op cliëntenparticipatie" wordt gescheiden behandeld elders in het visie document.

1. Recht op tijdige plaatsing / wachtlijstbeheer

Het wachtlijstbeheer wordt in de nieuwe wetgeving uitdrukkelijk bij de gemeente gelegd. Wsw-geïndiceerden krijgen recht op tijdige plaatsing op een passende Wsw-arbeidsplaats. In concreto betekent dit dat de Wsw-geïndiceerde bij de gemeente een klacht kan indienen indien na 12 maanden wachttijd voor het realiseren van een Wsw-arbeidsplaats nog voldoende Wsw-budget beschikbaar is, omdat het minimumaantal plaatsen nog niet is gerealiseerd of een Wsw-geïndiceerde die later op de Wsw-wachtlijst is ingestroomd eerder is geplaatst. De gemeente is dan verplicht om betrokkene onverwijld in dienst te nemen. Voldoet de gemeente hier niet aan dan kan de Wsw-geïndiceerde bij de civiele rechter een vordering tegen het college van burgemeester en wethouders instellen wegens onrechtmatige daad (het niet uitvoeren van de wet). Om dit recht te kunnen effectueren wordt geregeld dat gemeenten aan Wsw-geïndiceerden die langer dan 12 maanden tot de doelgroep behoren en op de wachtlijst staan zodanig inzage te geven in de plaatsingen die door de gemeente zijn gerealiseerd, dat de Wsw-geïndiceerde kan beoordelen of er sprake is geweest van plaatsing van andere WSW-geïndiceerden in afwijking van de geldende volgorde.

Nieuw beleid

Gelet op de eerder genoemde uitgangspunten en om zoveel mogelijk taken vanuit de Gemeenschappelijke Regeling uit te voeren ligt het voor de hand om het uitvoeren van het wachtlijstbeheer neer te leggen bij de Atlant Groep.

Een gezamenlijke wachtlijst, die het mogelijk maakt om per gemeente overzichten te genereren omvat voornamelijk de navolgende (niet limitatieve) gegevens:

1. Volgnummer van inschrijving wordt bepaald door datum beschikking Wsw-indicatie van het CWI
2. Gemeentecode (om lijst per gemeente te kunnen genereren)
3. Naam, adres, postcode en woonplaats
4. Geboortedatum
5. Geslacht
6. BS nummer
7. Datum van aanvraag indicatie
8. Indeling in arbeidshandicapcategorie (met of zonder advies begeleid werken)
9. Datum intake Atlant Groep / andere begeleidingsorganisatie
10. Datum plaatsing
11. Datum verwijdering wachtlijst om andere redenen (redenen coderen)
12. Datum aanvraag herindicatie

Wel is van belang nogmaals op te merken dat als een arbeidsplaats vrij komt van een geïndiceerde uit gemeente A dan moet deze ingevuld worden met iemand van de wachtlijst van gemeente A.

Keuzemogelijkheden voor plaatsing;

1. Op volgorde van plaatsing op de wachtlijst (fifo-methode).
Deze optie doet het meeste recht aan het uitgangspunt om de Wsw geïndiceerde centraal te stellen. Levert het minst problemen op bij het verantwoorden van de plaatsingen.
Gelet op het gegeven dat ongeveer 50% een indicatie heeft voor begeleid werken komt deze vorm van invulling niet in gedrang.
Wel moet opgemerkt worden dat op de huidige wachtlijst nog veel cliënten staan waarbij het advies omtrent begeleid werken nog niet is opgenomen.
2. Op volgorde beschikbaarheid begeleid werkenplaatsen
Deze optie maakt snellere plaatsingen mogelijk. Bij een ontstane "wsw vacature" kan snel de eerst volgende die voldoet aan de competentie geplaatst worden. Door een goede en actieve werkgevers benadering kan de wachtlijst zo snel verkleind worden.
3. Op volgorde van uitkeringsafhankelijkheid.
Voor gemeente een aantrekkelijke optie om zo veel mogelijk Wwb cliënten met Wsw indicatie uit de uitkering te krijgen. Deze optie houdt een financieel risico in als niet alle Wsw geïndiceerden binnen 12 maanden geplaatst kunnen worden.
4. Op volgorde van voorkeur voor plaatsingen begeleid werken.
Is een aantrekkelijke optie omdat de uitvoeringskosten per arbeidsplek lager zijn. Hierdoor zouden in verhouding meer Wsw geïndiceerden geplaatst kunnen worden. Echter de gemeente heeft ook een verantwoordelijkheid voor de Wsw geïndiceerden die aangewezen zijn op een "beschutte" werkomgeving in dienst van het Wsw bedrijf.
5. Urgentiesysteem.
Individueel maatwerk moet mogelijk zijn maar in zeer uitzonderlijke situaties. In welke situaties toe te passen kan nog nader worden uitgewerkt.

Het advies van de werkgroep is plaatsingen op een arbeidsplaats te realiseren in volgorde van plaatsing op de wachtlijst, fifo methode (keuze 1). In de concept regelgeving wordt van dit model uitgegaan. In hoge uitzondering, op basis van een nog te ontwikkelen urgentiesysteem, kan hiervan worden afgeweken.

Ook zal bij deze methode ruimte voor flexibiliteit moeten zijn bij volgorde van plaatsen zolang dit past binnen de groep die naar verwachting binnen 12 maanden aan de beurt kunnen zijn (rekening houdend met natuurlijk verloop) .

Bovenstaande uitgangspunten; fifo methode met afwijkmogelijkheden en nog een extra impuls voor inschakeling begeleid werken, zullen in een verordening vast gelegd moeten worden. De wachtlijst zal per individuele gemeente bijgehouden moeten worden. Van groot belang is om de wachtlijst zuiver te houden met alleen geïndiceerden die beschikbaar zijn voor werk.

In de praktijk zal het fifo-systeem zijn beperkingen kennen omdat niet altijd de eerstvolgende geïndiceerde geschikt is voor de openstaande vacature. In de praktijk zal dit betekenen dat het aantal jaarlijks nieuw in te vullen plaatsingen ingevuld moet worden door hetzelfde aantal geïndiceerden bovenaan de wachtlijst. Immers, niet tijdige plaatsingen binnen de regelgeving (12 maanden) betekent dat plaatsing afgedwongen kan worden door de geïndiceerde waarbij de gemeente verplicht is te financieren, desnoods uit de algemene middelen.

Omdat er meerdere begeleidingsorganisaties naast Atlant Groep zich op deze markt zullen gaan begeven ontstaat de vraag of het wenselijk is om dat deel van Atlant Groep, dat nu het wachtlijstbeheer uitvoert, afgesplitst moet worden en bijvoorbeeld aangehaakt aan een gemeente c.q. afzonderlijk in de GR ondergebracht. De reden daarvoor is dat Atlant Groep zich steeds meer als marktpartij zal moeten ontwikkelen en de onpartijdigheid van wachtlijstbeheer door afsplitsing versterkt wordt. Deze eenheid zou dan tevens de administratie van het persoonsgebonden budget kunnen verrichten. Anderzijds is het nog onduidelijk in hoeverre andere partijen zich op deze markt zullen begeven en in hoeverre Atlant Groep in staat is in deze de nodige onafhankelijkheid te waarborgen. Het is niet voor de hand liggend om deze taken bij de individuele gemeenten onder te brengen in verband met het ontbreken van kennis over deze materie en de personeelssterkte daarvoor ontbreekt.

Voorgesteld wordt om 2008 als overgangsjaar te gebruiken en beoordelen hoe het wachtlijstbeheer door Atlant Groep wordt uitgevoerd en of er problemen ontstaan met concurrerende begeleidingsorganisaties.

Nu is het vaak erg ondoorzichtig voor een Wsw geïndiceerde wanneer hij kans op plaatsing heeft, gelet op de wachtlijst. Die wachtlijst zal overigens ook na inwerkingtreden van de nieuwe regelgeving blijven bestaan.

Door de gerichtheid op 'van binnen naar buiten' wordt vanuit het werkveld de indruk gewekt dat vooral plaatsing van daarvoor geschikte Wsw-ers plaats vindt. Dat betekent dat de zwakkere Sw-geïndiceerden onevenredig langer op de wachtlijst blijven bestaan. Door het fifo-systeem (first in – first out / wettelijk model) te hanteren wordt dat voorkomen.

Voorts moet de gemeente actief periodiek de geïndiceerden op de wachtlijst informeren over de positie op de wachtlijst en het wachtlijstbeheer. Hoe een dergelijke actieve informatieverstrekking vorm gegeven wordt, wordt nog nader door de minister uitgewerkt.

Wanneer de Atlant Groep het wachtlijstbeheer voor de gemeenten uitvoert zullen ook nadere afspraken moeten worden gemaakt op welke wijze *schone* wachtlijsten worden verkregen, hebben en gehouden. Door de minister worden ten aanzien van het onderdeel *schone* wachtlijsten onder de noemer 'beschikbaarheid' nog nadere regels gesteld in een AmvB, naar aanleiding van de motie Ortega-Martijn. De wijze van toepassen van 'beschikbaarheid' kan directe gevolgen hebben voor de budgettoekenningen. Met nader rijksbeleid wordt rechtsongelijkheid tussen gemeenten voorkomen.

Recht op keuzevrijheid begeleid werken.

De Wsw-geïndiceerde die voor begeleid werken in aanmerking komt heeft onder bepaalde voorwaarden het recht een keuze te maken tussen tenminste twee begeleidingsorganisaties. De wetgever regelt namelijk dat indien de inspanningen van gemeenten om een begeleid werkenplaats te realiseren na zes maanden nog niet hebben geleid tot een Wsw-arbeidsplaats, de Wsw-geïndiceerde het recht heeft om zelf een begeleidingsorganisatie aan te dragen.

Gevolg van aanpassing in het besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken is, dat het noodzakelijk is dat de gemeenten samen naast de Atlant Groep bij nog tenminste een andere begeleidingsorganisatie begeleid werken kunnen inkopen.

Het verdient wel de voorkeur de bestaande Wsw werknemers bij Atlant Groep te laten. Voorts is het wenselijk zoveel mogelijk te sturen op de inzet van in principe één begeleidingsorganisatie.

Recht op een Persoonsgebonden budget

In het verlengde van een keuze voor een begeleidingsorganisatie biedt de wetgever de Wsw geïndiceerde ook de mogelijkheid om gebruik te maken van een persoonsgebonden budget voor begeleid werken.

De gemeente is gehouden het beschikbare Wsw budget conform de wens van de Wsw-geïndiceerde in te zetten voor begeleid werken als:

- de door de Wsw-geïndiceerde of de door hem aangedragen begeleidingsorganisatie voorgestelde werkplek en de begeleiding op de werkplek aan de door de gemeente gestelde kwaliteitseisen voldoen;
- de betrokkene werknemer is of recht heeft op plaatsing; en
- de door de gemeente aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie en de aan de begeleidingsorganisatie te verstrekken vergoeding, na aftrek van de door de gemeente rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten, binnen het voor een Wsw-plaats beschikbare budget passen.

De gemeenteraad dient bij verordening nadere regels te stellen over de wijze waarop het college vorm geeft aan het persoonsgebonden budget.

Die regels dienen in ieder geval betrekking te hebben op:

- de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
- de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
- de voorwaarden waaronder het college aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht; en
- de voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de WSW-geïndiceerde zelf is aangewezen.

De werkgroep adviseert om de uitvoering van het PGB vooralsnog neer te leggen bij de Atlant Groep. Het jaar 2008 wordt gezien als een overgangsjaar. Van belang hierbij is of de uitvoering van PGB door de Atlant Groep voldoende onafhankelijk kan geschieden.

Belangrijke voorwaarde is dat alle deelnemende gemeenten overeenstemming kunnen krijgen over een op hoofdlijnen gelijklopende verordening PGB.

Belangrijke aandachtspunten voor de verordening zijn de vaststelling van de periodieke subsidie aan werkgevers en aan de begeleidingsorganisaties. De subsidie aan werkgevers zal in ieder geval gebaseerd worden op de vastgestelde loonwaarde.

Verder vindt de werkgroep het van belang om te beschikken over financiële gegevens van de Atlant Groep. Bij de vaststelling van subsidies aan individuele werkgevers en begeleidingsorganisatie is het van belang inzage te hebben in de uitvoeringskosten van de Atlant Groep. Vragen daarbij zijn: Wat zijn op dit moment de kosten die Atlant groep moet maken voor de diverse werkvormen en waar liggen de opbrengsten?

Verder zal bij het opdragen van de uitvoering van het PGB aan de Atlant Groep ook het noodzakelijke mandaat geregeld moeten worden om namens de gemeenten beslissingen te nemen.

Recht op terugkeer Wsw en overige bepalingen.

In de nieuwe Wsw is het recht op terugkeer geregeld. Wsw-geïndiceerden die regulier zijn gaan werken en onvrijwillig werkloos worden stromen in op de wachtlijst op de oorspronkelijke datum van aanvraag / datum beschikking indicatie.

Na het vervallen van de Wsw-indicatie kan de cliënt niet worden ontslagen van zijn Wsw-plaats zolang de gemeente geen passend alternatief heeft aangedragen.

Lukt dit laatste niet binnen vijf jaar dan zijn de gemeenten zelf volledig verantwoordelijk voor de doorfinanciering van de arbeidsplaats tot het moment waarop alsnog een alternatief aanbod beschikbaar is.

De positionering van de Wsw als vrijwillige voorziening voor arbeidsgehandicapten die vanwege de aard en ernst van hun handicap exclusief op de Wsw zijn aangewezen, dient ook gewaarborgd te zijn in omliggende wet- en regelgeving. Derhalve is het geregeld dat niemand vanuit zijn uitkeringssituatie verplicht kan worden om een aanvraag voor een Wsw-indicatie te doen of een Wsw-arbeidsplaats te aanvaarden. Dat betekent dat dus ook geen sanctie op de uitkering opgelegd kan worden als iemand geen aanvraag voor een Wsw-indicatie wil doen. Hetzelfde geldt bij het weigeren van een passend aanbod voor Wsw-arbeid.

Wel kan de gemeente de betrokkene van de wachtlijst halen omdat hij/zij niet beschikbaar is voor werk.

Heeft de Wsw geïndiceerde eenmaal een dienstbetrekking dan is dat niet vrijblijvend en kan bij verwijtbaar verlies het normale maatregelenregime toegepast worden.

Aanbevelingen rechten cliënt

1. Uitvoering Wachtlijstbeheer (per gemeente) vooralsnog neerleggen bij de Atlant Groep en 2008 als een overgangsjaar te zien.
2. Plaatsingen op een arbeidsplaats te realiseren in volgorde van plaatsing op de wachtlijst (keuze 1 de fifo methode). In hoge uitzondering op basis van een te ontwikkelen urgentiesysteem hiervan afwijken.
3. De uitvoering van het PGB neer te leggen bij de Atlant Groep en 2008 als een overgangsjaar te zien.
4. Kiezen voor een gelijklopende regionale verordening PGB en een verordening wachtlijstbeheer.

Paragraaf 7 Financiering

De rijkssubsidie ging tot en met 2007 rechtstreeks van het ministerie naar Atlant Groep. Met ingang van 1 januari 2008 gaat het geld rechtstreeks naar de individuele gemeenten, die het weer overmaken naar Atlant Groep.

Macrobudget

In de nieuwe systematiek wordt het WSW-macrobudget over de gemeenten verdeeld op basis van het aantal WSW-geïndiceerden dat in elke gemeente woonachtig is. Dat is niet afhankelijk van het al dan niet hebben van een dienstbetrekking, het al dan niet geplaatst zijn in het kader van begeleid Werken of het staan op de wachtlijst.

De gemeente ontvangt een aandeel van het landelijk beschikbare WSW-budget [2,2 miljard euro] gelijk aan het aandeel woonachtige WSW-geïndiceerden ten opzichte van het totale aantal WSW-geïndiceerden in Nederland.

De landelijke taakstelling in standardeenheden blijft gelijk aan de huidige systematiek en de te realiseren taakstelling per gemeente zal eenzelfde percentage van de landelijke taakstelling bedragen als waarvoor subsidie wordt toegekend

Om budgettaire problemen bij gemeenten te voorkomen als gevolg van de nieuwe wijze van verdelen van het landelijke budget zal de Staatssecretaris van SZW een nieuwe garantieregeling toepassen. Het probleem kan zich voordoen als een werkvoorzieningschap in het verleden toevalligerwijs relatief meer geïndiceerde inwoners zijn geplaatst van de enen dan van de andere gemeenten. De garantieregeling houdt in dat de gemeenten voor 2008 de garantie krijgen dat zij bij de verdeling van het landelijke aantal beschikbare Wsw-plaatsen tenminste 97,5% van het aantal op 30 juni 2007 gerealiseerde Wsw-plaatsen krijgen toebedeeld.

Daarnaast wordt er structureel € 25 miljoen extra ingezet. Hiermee kunnen circa 1000 extra Wsw plaatsen verdeeld worden onder die gemeenten die op basis van hun aandeel geïndiceerden eigenlijk meer Wsw-plaatsen zouden hebben gekregen, maar een deel hiervan als gevolg van de op onderlinge solidariteit gebaseerde garantiestelling hebben ingeleverd. De extra plaatsen maken na 2008 onderdeel uit van het landelijke aantal beschikbare Wsw-plaatsen.

Op 18 december 2007 heeft de eerste kamer het wetsontwerp aangenomen en heeft het ministerie in een brief van 21 december 2007 de uitkeringen voor de individuele gemeenten bekend gemaakt voor het realiseren van een minimumaantal Wsw-plaatsen (taakstelling).

WSW macrobudget	€ 2.275.658.000 euro
Landelijk aantal gewogen geïndiceerden	122.519,25
Landelijke taakstelling uitgedrukt in arbeidsjaren	89.816,99

De gemiddelde subsidie voor gemiddeld gewogen full-time dienstverband Wsw bedraagt € 25.337.

De informatie waarop de budgetten en de aantallen gebaseerd zijn dateren van 31-12-2006. Op de website van het ministerie zijn de gegevens opgenomen over de inwoners die voor de Wsw zijn geïndiceerd en 31-12-2006 op de wachtlijst stonden of in het kader van de Wsw werkten. Op basis van deze informatie gekoppeld aan de indicatie taakstelling en uitkering Wsw 2008 van alle Peelland gemeenten is een overzicht gemaakt. Het overzicht is als bijlage opgenomen in dit visie document.

Alvorens op dit overzicht in te gaan wordt in het kort aangegeven hoe de huidige verdeling en financiering in elkaar zit en welke gevolgen dit heeft voor de Atlant Groep.

Deze informatie is van belang voor het uitwerken van een nieuwe financieringswijze via de individuele gemeenten. Deze informatie behelst ook een advies van de directie van de Atlant Groep om zowel de taken als de financiële middelen integraal aan de Atlant Groep over te dragen.

Gevolgen verdeling voor Atlant Groep

Binnen de huidige systematiek krijgt de Atlant Groep, in overeenstemming met de huidige systematiek, van het ministerie een taakstelling opgelegd. Voor 2007 bedraagt die 1449,5 SE exclusief 5,5 SE van de gemeente Geldrop-Mierlo.

Het realiseren van de taakstelling gaat uit van een gewogen gemiddelde, waarbij iemand die geplaatst is in januari telt voor het hele jaar en iemand die geplaatst is in december telt voor 1/12 deel. Dat betekent dat het hele jaar door sturing dient plaats te vinden op de te realiseren taakstelling. Is op het einde van het jaar de taakstelling niet gerealiseerd dan wordt de wel betaalde maar niet benutte subsidie door het ministerie teruggevorderd. Wordt de taakstelling overschreden dan wordt de overschrijding door het ministerie niet bijbetaald.

Een ander uitgangspunt bij de uitvoering van de Wsw is dat de gemiddelde omvang van de dienstverbanden de 32 uur per week niet overschrijdt. Ook hier dient continu bewaakt te worden dat dit gemiddelde wordt gerealiseerd.

Huidige taken Atlant Groep

De Atlant Groep verzorgt binnen het kader van de WSW het wachtlijstbeheer, het verzorgen van de aanvraag voor herindicatie van medewerkers bij het CWI, het realiseren van passende WSW-arbeidsplaatsen en/of het uitvoeren van de arbeidsinpassing en begeleiding in het kader van Begeleid Werken. In het bijzonder met het plaatsen van medewerkers in het kader van Begeleid

Werken is de Atlant groep succesvol. Van de 1447 fte in 2006 waren 115 fte geplaatst in het kader van Begeleid Werken. De Atlant Groep voldoet overigens ruimschoots aan de eis dat 25% van de nieuwe instroom in dit kader wordt geplaatst. De Atlant Groep staat daarmee in de top van Nederland.

Huidige financiële verplichtingen op grond van de rechtspositie Wsw-medewerkers

De medewerkers die in het kader van de WSW bij de Atlant Groep in dienst komen krijgen een dienstverband bij de Gemeenschappelijke Regeling. Kandidaten die in het kader van begeleid Werken worden geplaatst komen in dienst van een andere werkgever, waarbij de Atlant Groep de begeleiding voor haar rekening neemt en de betreffende werkgever een loonkostensubsidie krijgt op basis van de uitkomst van een arbeidskundig onderzoek.

De medewerkers die in dienst van de Atlant Groep komen krijgen een arbeidsovereenkomst die gebaseerd is op de landelijke CAO Wsw. Deze CAO is de resultante van overleg tussen het VNG, namens de gemeenten, en de vakbonden.

Omdat het uitgangspunt is dat er sprake is van een gemiddelde urenomvang van 32 uur per week en er relatief veel medewerkers zijn die op basis van hun handicap een parttime contract hebben, zijn er zo'n 1600 medewerkers die in dienst zijn van de Atlant Groep en een contract hebben op basis van de CAO Wsw.

Het zal duidelijk zijn dat de Atlant Groep op basis van deze dienstverbanden de verplichting heeft om maandelijks het salaris uit te betalen waarbij in mei het vakantiegeld wordt uitbetaald en in december een beperkte eindejaarsuitkering.

Ontwikkelingen in loonkosten en kosten begeleid werken

In 2006 werd er in totaliteit € 34.730.000 aan loonkosten betaald en bedroegen de kosten in het kader van Begeleid werken € 1.221.000.

In totaal gaat het hier om een bedrag van € 35.951.000 op jaarbasis exclusief andere personeelskosten zoals (collectief) vervoer, arbokosten, opleiding en indicatiekosten. Deze kosten bedroegen in 2006 € 1.334.000.

Het totaal van loon- en personeelskosten en de kosten in het kader van Begeleid Werken komen daarmee voor 2006 op € 37.285.000. De totale rijkssubsidie in 2006 bedroeg € 35.445.000,= hetgeen een tekort oplevert van € 1.840.000.

Vanaf 2002 zien we een ontwikkeling waarbij de verhouding tussen de totale loon- en personeelskosten en de rijkssubsidie in negatieve zin steeds verder uit elkaar loopt.

Bestond er in 2002 nog een evenwicht tussen deze kosten en de rijkssubsidie, vanaf 2003 zien we dat de rijkssubsidie feitelijk onvoldoende is om deze kosten te dekken.

Vanaf 2002 heeft de Atlant Groep consequent gekozen voor een ontwikkelrichting die substantieel afweek van het traditionele Wsw-bedrijf. In plaats van het in stand houden van allerlei eigen productieactiviteiten is gekozen voor het plaatsen van medewerkers zo dicht mogelijk bij de re-

guliere arbeidsmarkt in de vorm van individuele- en groepsdetacheringen evenals het plaatsen van medewerkers in het kader van Begeleid Werken.

Op deze wijze is de Atlant Groep in staat om een veel grotere variatie aan werkzaamheden aan te bieden, zodat er altijd sprake is van passend werk voor onze medewerkers en zijn tevens de kosten voor het in stand houden van de eigen productieactiviteiten substantieel gedaald.

Financiële resultaten Atlant Groep

De resultaten van de Atlant Groep, voor het onderdeel Gemeenschappelijke Regeling, laten vanaf 2002 een stijgende lijn zien.

De exploitatie ziet er als volgt uit:

Toegevoegde Waarde (omzet minus grondstoffen, hulpmaterialen en uitbesteedwerk) minus Loonkosten WSW en Overige Kosten leidt tot een negatief bedrijfsresultaat.

Dit negatieve resultaat wordt vervolgens gecompenseerd door de rijkssubsidie en eventuele andere subsidies en bijdragen.

De Atlant Groep heeft de gemeentelijke bijdrage die in 2002 € 626.000 groot is inmiddels geheel afgebouwd, zodat gemeenten geen extra kosten maken.

De resultaten van de Gemeenschappelijke Regeling:

2002	2003	2004	2005	2006
+ 806.000	+ 1.303.000	+ 1.494.000	+ 2.704.000	+ 2.994.000

In 2006 heeft de Atlant Groep voor het eerst bij de verdeling van het resultaat in totaal € 460.000,= terug gestort naar de gemeenten die feitelijk de eigenaar van het bedrijf zijn.

Strategische koers vanaf 2002

Zoals eerder aangegeven heeft de Atlant Groep bij de oprichting door de aangesloten gemeenten in 2002 gekozen voor een andere koers. Het resultaat daarvan is dat medewerkers een passende baan kan worden geboden. Passend wil ook zeggen dat medewerkers naar vermogen moeten presteren, maar dat afhankelijk van de mate van handicap en daaraan gekoppeld de reële arbeidsproductiviteit de resultaten bij de diverse activiteiten variëren. De Atlant Groep houdt op activiteitsniveau de resultaten bij en drukt die uit in drie kengetallen.

- De toegevoegde waarde per productieve fte
- De kosten per productieve fte
- Het resultaat per productieve fte

Het resultaat (zonder toekenning van subsidie) is altijd negatief en de mate waarin dat resultaat negatief is geeft de noodzakelijke subsidiebehoefte voor die activiteit aan.

Deze behoefte op jaarbasis varieert van € 35.000,= per fte bij de kwekerijactiviteit tot € 12.000,= bij iemand die in Begeleid Werken is geplaatst.

Doordat de Atlant Groep het totale pakket in het kader van de Wsw uitvoert is ze in staat om bepaalde activiteiten die wel passend werk opleveren, maar waarvan het resultaat slecht rendoert toch in stand te houden omdat ze dit kan compenseren met de goede resultaten die geboekt worden bij andere activiteiten.

Financiële risico's en risicospreiding

Het onderbrengen van een zo breed mogelijk WSW pakket bij de Atlant Groep is gewenst voor het kunnen bieden van passend werk (diversiteit) voor medewerkers, het te borgen en ook betaalbaar te houden door middel van de rijkssubsidie die door de gemeenten aan de Atlant Groep wordt doorbetaald.

Door de interessante onderdelen eventueel af te zonderen en elders onder te brengen wordt de continuïteit van de overblijvende onderdelen in gevaar gebracht.

Omdat zoals eerder is vermeld de lonen van de medewerkers wel dienen te worden betaald wordt daarmee ook de financiële positie van de Atlant Groep direct bedreigd en zijn gemeenten er aan gehouden om negatieve resultaten weg te werken. De gemeenten als eigenaren van de Atlant Groep staan hiervoor garant. De Atlant Groep kan ook niet overgaan tot het ontslaan van WSW medewerkers om bedrijfseconomische redenen omdat we bij de WSW spreken van een voorziening waaraan mensen met een indicatie rechten kunnen ontlene.

Omdat de invoering van de modernisering WSW een aanpassing betekent in een bestaande context zijn met name de marges in financiële zin beperkt. In de bestaande situatie is er sprake van verplichtingen richting medewerkers en de wet- en regelgeving alsmede een zorgvuldig personeelsbeleid leiden er toe dat de ruimte voor grote veranderingen niet aanwezig is en het is overigens de vraag of die, gezien het succesvol opereren van de Atlant Groep, wenselijk zijn.

Opmerkingen en aanbevelingen op basis van het overzicht van de budgetten en taakstelling van het Ministerie (21 december 2007), overzichten VNG en de globale begroting van de Atlant groep 2008

De bijlage om voorschotverlening Wsw per 1-1-2008 levert de navolgende informatie op:

- a. Aantal Wsw plaatsen uitgedrukt in SE van de GR-gemeenten in dienst bij Atlant groep (30 juni 2007); 1407,15;
- b. Aantal Wsw plaatsen uitgedrukt in SE van de GR-gemeenten in dienst bij andere Sw bedrijven ; 26,46;
- c. Verhouding in percentage 98% Atlant groep, 2% elders;
- d. Aantal Wsw geïndiceerden op wachtlijst 337 (opgave Atlant groep op 31-12-2006)
- e. Totaal budgetten GR-gemeenten € 36.315.134 ;
- f. Taakstelling uitgedrukt in arbeidsjaren 1433,30 (inclusief de garantieregeling)
- g. Aantal Wsw plaatsen uitgedrukt in SE, buitensteeds, die bij Atlant groep werken 70,33

Voor het bepalen van het te verstrekken voorschot zijn de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. Wachtlijstbeheer door Atlant Groep voor iedere gemeente afzonderlijk per 1-1-2008 in afwachting verordening gemeenten op basis van de fifo methode en uitgangspunten nieuwe wetgeving;
- b. Uitvoering aan het PGB bij begeleid werken door de Atlant Groep evenals het mogelijk financieren van andere uitvoeringsorganisaties voor de begeleiding;
- c. Atlant Groep handelt de financiering aan gemeenten en/of Sw bedrijven af van inwoners die elders een wsw dienstverband hebben;
- d. Atlant Groep draagt zorg voor het innen van Wsw budgetten van haar Wsw medewerkers die woonachtig zijn buiten de GR gemeenten
- e. Regie en beleidsvoorbereiding door de gemeenten
- f. Voorschotverlening starten op basis van 99%

Aanvullende informatie nodig;

- a. Vaststellen van de gemiddelde kosten van diverse vormen van dienstbetrekkingen: (beschut, gedetacheerd, begeleid werken etc.)
- b. Informatie betreffende alle geïndiceerden (aard dienstverband, weging 1 / 1.25, uren dienstbetrekking);
- c. Gemeenten zullen een bedrag moeten vaststellen voor de eigen kosten (beleid o.a.). Het vast te stellen bedrag komt ten laste van het budget.

Aanbevelingen

- 1) Voorschot aan de sociale werkvoorzieningschappen verstrekken gebaseerd op 99% van het indicatieve budget voor de periode 1 januari 2008 tot 1 juli 2008 vooruitlopend op bestuurlijke besluitvorming over de wijze van invulling van gemeentelijke taken en bevoegdheden aangaande de Wsw (met name ook wijziging en positionering GR).
- 2) Aan de voorschotverlening voorwaarden verbinden zoals die genoemd zijn in de hierboven beschreven uitgangspunten;
- 3) Bij de sociale werkvoorzieningschappen aanvullende informatie opvragen (zoals aangegeven onder 'Aanvullende informatie nodig'). Deze informatie dient tevens voor nader onderzoek naar effectiviteit, rendement en resultaten van de door de Wsw werknemers geleverde prestaties in relatie met de verstrekte Wsw middelen.
- 4) Op basis van de ingewonnen informatie (nadere) subsidieregels vaststellen.
- 5) Raadsbesluit voorbereiden (voor 1-2-2008).

De bijlage over de voorschotverlening Wsw per 1-1-2008 laat zien dat er op basis van de hierboven aangedragen uitgangspunten een rijkssubsidie beschikbaar kan komen voor de Atlant Groep van circa € 37.733.862. Daarvan komt een bedrag van circa € 35.951.982 via de GR-gemeenten, rekening houdende met genoemde 1% uitname ten behoeve van o.a. fte beleidsontwikkeling Peelland gemeenten.

In de financiële begroting van de Atlant Groep is een bedrag aan subsidie opgenomen van € 36.243.000.

Door het ministerie van Szw is landelijk € 18.000.000 beschikbaar gesteld om gemeenten te stimuleren meer begeleid werkenplaatsen te realiseren. Naar aanleiding van de motie Spies-Ortega moeten gemeenten die een bonus ontvangen voor een gerealiseerde begeleid werkenplaats inzetten ten behoeve van de sociale werkvoorziening. Door de minister worden nadere randvoorwaarden geformuleerd waaraan voldaan moet worden voordat de bonus wordt uitgekeerd, met in ieder geval de voorwaarde dat de bonus pas wordt uitgekeerd nadat er minimaal 6 maanden begeleid is gewerkt.

DEEL 4

TOTAAL AANBEVELINGEN

Onderstaand treft u alle aanbevelingen aan. De aanbevelingen zijn geclusterd en zijn een kopie van de eerdergenoemde aanbevelingen. Hiermee wil de werkgroep tegemoetkomen aan de leesbaarheid en voorkomen dat u de aanbevelingen in de verschillende hoofdstukken / paragrafen moet terugzoeken.

Paragraaf 1 **Versterking regierol**

Aanbevelingen regievraagstuk

1. De Raad zet de regionale samenwerking in het kader van de Modernisering Wsw als sturingsinstrument voor gemeentelijke regie.
2. Voortzetting uitvoering Wsw door in beginsel Atlant Groep respectievelijk andere begeleidingsorganisaties.
3. De verordenende bevoegdheid blijft voor behouden aan de Raad en de GR zal (mede) dienovereenkomstig aangepast worden. De wethouders maken in hun rol als bestuurder van Atlant Groep geen gebruik van de verordenende bevoegdheid.
4. Regionale beleidsontwikkeling met lokale accenten door Peelland gemeenten en een adviserende rol voor Atlant Groep.
5. Gemeenten maken structureel beleidscapaciteit vrij voor beleidsontwikkeling en advisering College en Raad (met een duidelijke positionering binnen de gemeentelijke organisatie) zodat deze meer betrokken kan zijn bij ontwikkeling en positionering van het SW-beleid en meer specifiek Atlant Groep.
6. Regionale werkgeversbenadering in het kader van Wsw-doelgroep in beginsel door Atlant Groep met ruimte voor andere begeleidingsorganisaties vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor het te realiseren resultaat.
7. Ontwikkelen benodigde scholing door derden (b.v. ROC) / aanleren werknemersvaardigheden in beginsel regionaal laten invullen door Atlant Groep met ruimte voor andere begeleidingsorganisaties vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor het te realiseren resultaat.
8. Regionale beleidsontwikkeling voor WSW-werknemers die niet meer aan de minimum te stellen criteria voldoen (4x10 norm)
9. Nader ontwikkelen uitgangspunten (gerelateerd aan landelijke regelgeving) om te kunnen kiezen uit minimaal twee begeleidingsinstanties. Regionaal te ontwikkelen prestatiecontract voor alle begeleidingsorganisaties (andere dan Atlant Groep) met lokale accenten en met afdwingbare taak- en doelstellingen.
10. Ontwikkelen (kwaliteits-)criteria waaraan begeleidingsorganisaties dienen te voldoen om voor begeleiding van Wsw-geïndiceerden in aanmerking te komen.
11. Regionaal te ontwikkelen contract met lokale accenten dat per gemeente gesloten wordt met Atlant Groep over te plaatsen aantallen, wachtlijstbeheer, wegwerken wachtlijsten, te plaatsen aantallen bij reguliere werkgevers, in te zetten middelen e.d. Het jaar 2008 geldt daarbij als overgangsjaar met beoordeling of er problemen ontstaan met concurrerende begeleidingsorganisaties of bij toewijzing en beoordeling Persoonsgebonden budget (PGB).

12. Ontwikkeling van een verordening voor wachtlijstbeheer met onder andere het plaatsingsbeleid en tevens als kader dient bij eventuele bezwaar- en beroepsschriften.
13. Plaatsing vanaf de wachtlijst van geïndiceerden vindt plaats volgens het fifo-systeem met de mogelijkheid van voorkeursbeleid.
14. Regionale afspraken maken over de wijze van plaatsing van de wachtlijsten van de verschillende gemeenten in relatie met de beschikbare vacatures.
15. In aansluiting op landelijke regelgeving, inrichten van een model (per gemeente geldend) waarbij geïndiceerden periodiek inzicht wordt verschaft in hun plaats op een (geanonimiseerde) wachtlijst en wachtlijstbeheer.
16. Regionale afspraken maken over periodieke managementsrapportages zodat de juiste informatie beschikbaar is en de juiste keuzes gemaakt kunnen worden. In samenwerking met College en de Raad dient de inhoud van de managementsrapportages bepaald te worden. O.a. inzicht in sociaal en financieel presteren, tijdigheid, transparantie en volledigheid.
17. Jaarlijks inleveren van accountantsverklaringen en regionale afspraken maken over aanvullende informatie van de accountant, naast de wettelijke verplicht te onderzoeken onderwerpen.
18. Casemanagement m.b.t. begeleiding WSW-werknemers door de respectievelijke begeleidingsorganisaties laten uitvoeren.

Paragraaf 2 Opdrachtgever / opdrachtnemerschap

Aanbevelingen opdrachtgever / opdrachtnemerschap

1. Gemeenten richten zich op de 'wat-vraag' van doelen en taakstellingen, en Atlant Groep krijgt de ruimte voor invulling van de 'hoe-vraag' van de wijze waarop de doelen en taakstellingen gaan worden bereikt.
2. In het kader van regievoering en transparantie van besluitvorming doorlopen alle deelnemende gemeenten een uniform besluitvormingsproces met betrekking tot de Wsw.
3. Voldoende ambtelijke capaciteit inzetten op de regierol. De alternatieve modellen (capaciteit, vorm en werkwijze) uitwerken in regionaal verband.

Paragraaf 3 Versterking rechten cliënten

Aanbevelingen voor versterking van de rechten van geïndiceerden

1. Uitvoering Wachtlijstbeheer (per gemeente) vooralsnog neerleggen bij de Atlant Groep.
2. Plaatsingen op een arbeidsplaats te realiseren in volgorde van plaatsing op de wachtlijst (keuze 1 de fifo methode). Op basis van een te ontwikkelen urgentiesysteem is afwijking mogelijk.
3. De uitvoering van het PGB vooralsnog neer te leggen bij de Atlant Groep.
4. Kiezen voor een (in beginsel) gelijklopende regionale verordening PGB en een verordening wachtlijstbeheer.

Paragraaf 4

Financiering

Aanbevelingen voor de wijze van bevoorschotting en financiering

1. Voorschot aan de sociale werkvoorzieningschappen verstrekken gebaseerd op 99% van het indicatieve budget voor de periode 1 januari 2008 tot 1 juli 2008 vooruitlopend op bestuurlijke besluitvorming over de wijze van invulling van gemeentelijke taken en bevoegdheden aangaande de Wsw (met name ook wijziging en positionering GR).
2. Bij de sociale werkvoorzieningsschappen aanvullende informatie opvragen (zoals aangegeven op blz. 34 onder 'Aanvullende informatie nodig'. Deze informatie dient tevens voor nader onderzoek naar effectiviteit, rendement en resultaten van de door de Wsw werknemers geleverde prestaties in relatie met de verstrekte Wsw middelen.
3. Op basis van de ingewonnen informatie (nadere) subsidieregels vaststellen
4. Raadsbesluit bevoorschotting voorbereiden (voor 1-2-2008)

DEEL 5**AGENDA****Agenda vervolgtraject Modernisering Wsw**

15-11-2007	portefeuillehoudersoverleg, besluitvorming concept notitie modernisering Wsw en positionering AG
16-11-2007	vervolgtraject werkgroep beleidsontwikkeling modernisering Wsw (in 1e aanleg excl AG), verdelen taakonderdelen met periodieke gezamenlijk overleg en terugkoppeling naar divosa / poho-overleg
november-07	vaststellen bevoorschotting AG voor loonkosten / uitvoering en Visiedocument Modernisering Wsw door College
december-07	definitieve zekerheid inwerkingtreding Wsw, verschijnen concept verordeningen VNG van PGB / wachtlijstbeheer, werkgroep aan de slag met concept verordeningen
december-07	ter bespreking / vaststellen bevoorschotting Atlant Groep en Visiedocument Modernisering Wsw door de Raadscommissies
1-1-2008	Inwerkingtreden nieuwe Wsw
januari-08	vaststellen bevoorschotting Atlant Groep door de Raad, vaststellen Visiedocument Modernisering Wsw in Raad
maart-08	consulteren AG nav beschikbare beleidsstukken / concept overeenkomsten
april-08	concept verordeningen en beleidsnotities / concept overeenkomsten ter bespreking voorleggen aan poho
mei-08	concept verordeningen Cliëntenparticipatie, PGB, (eventueel) Wachtlijstbeheer in college en raadscommissie
mei-08	beleidsnotities en concept overeenkomsten (taakstellingen e.d.) in college en raadscommissie
Juni-08	beleidsnotities en concept overeenkomsten in Raad
Juni-08	concept verordeningen Cliëntenparticipatie, PGB, (eventueel) Wachtlijstbeheer in Raad
Juni-08	beleidsnotities en concept overeenkomsten (taakstellingen e.d.) in Raad
juni 08	wijzigingen GR afgerond en vastgesteld Raad
1-7-2008	inwerkingtreden verordeningen