

## Vragen toekomststrategie ATEA voor de tweede beeldvormende sessie

Het nieuwe beleid om de bedrijfsvoering van ATEA terug te brengen naar het stadskantoor en delen ervan weer te integreren binnen het stadskantoor ligt er al tenminste vanaf de lente van 2018. Alle medewerkers van ATEA is het voornemen voor deze nieuwe plannen eind november 2018 gestuurd. Pas nu worden de plannen aan de gemeenteraad voorgelegd

- Waarom is ervoor gekozen om dat nu te doen en niet eerder?

*In februari/maart 2018 was sprake van een voorgenomen integratie van de bedrijfsvoering van Atea en de gemeentelijke organisatie. Juist ook omdat hier veel efficiëntie voordelen te halen zijn. Hierover is de organisatie in maart geïnformeerd. Het formuleren van de volledige toekomststrategie is na de zomer opgestart en heeft geresulteerd in een voorgenomen besluit eind november. Deze voorgenomen koers is gedeeld met de ondernemingsraad Atea en de gemeentelijke organisatie, de medewerkers Atea en betrokken medewerkers gemeentelijke organisatie en de raad.*

- Hoe hard zijn de voornemens? Is er nog een weg terug?

*Het is een voorgenomen besluit dat ter advisering is voorgelegd aan de ondernemingsraden (die van de gemeente Breda als die van de ATEA organisatie). Gegeven de externe ontwikkelingen (geen instroom sw medewerkers) en bestaande kaders (integrale aanpak sociaal domein, participatiewet, besturingsfilosofie en bestuursakkoord) is deze koers de passende koers om ook in de toekomst de Wsw goed uit te kunnen voeren. Vanzelfsprekend is er altijd een weg terug alleen is het onze stelligste overtuiging dat voor een duurzame SW organisatie deze veranderingen nodig zijn en niet in de laatste plaats om de budget en uitgave meer in overeenstemming te krijgen met elkaar.*

*Het is een (voorgenomen) koers op hoofdlijnen. De koers en implementatie wordt met betrokkenheid van medewerkers en waar nodig externe deskundigheid verder uitgewerkt. Deze uitwerking wordt waar nodig ook weer ter advisering aan de ondernemingsraad voorgelegd. Zoals aangegeven gaan we werken met werkgroepen per onderdeel.*

Tijdens de eerste beeldvormende sessie is de vraag gesteld vanuit verschillende partijen hoe de participatie van SW-medewerkers is geregeld. Wethouder Adank gaf tijdens de beeldvormende sessie desgevraagd aan dat hij het niet nodig acht om eerst met een nog te op te richten orgaan van SW-medewerkers of hun vertegenwoordigers te overleggen (SW-raad), alvorens dit nieuwe beleid in te voeren. Ook zou het niet nodig zijn voor de invoering van het beleid om eerst het advies van dit orgaan te horen, mede omdat dit orgaan geen instemmingsrecht heeft, er is overlegd met een orgaan dat wel instemmingsrecht heeft, zei de wethouder, de OR namelijk. Desondanks is het een wettelijke verplichting om overleg te hebben met een orgaan van SW-medewerkers of hun vertegenwoordigers en hun advies te ontvangen, en op deze wijze SW'ers te betrekken bij de uitvoering van de Wet Sociale werkvoorziening.

- Is het beleid dat tot stand komt zonder overleg met zo'n orgaan dan wel rechtmatig?

*Ja de voorgenomen wijzigingen zijn rechtmatig. De ontwikkeling van Wsw-beleid of de uitvoering daarvan is niet afhankelijk van de aanwezigheid van een verordening en inspraak van geïndiceerden*

of van hun vertegenwoordigers. Het gaat enkel om cliëntparticipatie, de wet heeft het alleen over 'betrokkenheid bij de uitvoering van de wet'. De bepaling stelt minimumeisen aan cliëntparticipatie. Vanzelfsprekend vinden wij betrokkenheid belangrijk en worden medewerkers gekend in dit proces. Ook is de ondernemingsraad van ATEA betrokken. Deze hebben een formele rol in een dergelijke wijziging.

Aangezien er nog geen SW-raad is en daarom geen genotuleerd overleg hiermee, missen wij informatie van betrokkenen over hoe het beleid van de afgelopen vier jaar heeft uitgewerkt voor SW-medewerkers. Wethouder Adank geeft echter aan overleg te hebben gehad met ze.

- Wanneer hebben deze overleggen plaats geweest? Hoe vaak heeft dit plaatsgevonden en met hoeveel medewerkers per keer? Vertegenwoordigen zij SW-medewerkers? Kunnen we verslagen zien van deze gesprekken? Wat was de inbreng van deze medewerkers en hoe is dat vertaald naar beleid?

- Kunnen wij ook verslagen krijgen van het overleg met de OR van ATEA en van de gemeente? Kunnen wij ook hun adviezen zien?

*In de afgelopen 4 jaren hebben zich geen grote wijzigingen in het uitvoeringsbeleid van de Wsw voorgedaan. De grootste wijziging betreft de invoering van de Participatiewet waardoor de instroom in de Sw gestopt is. Dit betreft echter rijksbeleid en geen gemeentelijk uitvoeringsbeleid. Gedurende deze 4 jaren heeft de WOR bestuurder structureel overleg gehad met de OR –ATEA. Deze zijn altijd in goede harmonie verlopen. Het is niet gebruikelijk om verslagen en adviezen van een OR openbaar te maken. Het betreft hier immers een interne aangelegenheid tussen de OR en de WOR bestuurder van een bedrijf over de gang van zaken binnen het bedrijf en geen bestuurlijke aangelegenheid.*

Tijdens de beeldvormende sessie werd de vraag gesteld of de financiële onderbouwing van de nieuwe plannen voor ATEA zijn doorgerekend en zo ja, kunt u ons dan deze doorberekening overleggen? Op deze vragen was nog geen antwoord gegeven.

- Kunt u deze vragen alsnog beantwoorden?

*Het voorgenomen besluit is op hoofdlijn financieel vertaald.*

Een **indicatie** van besparingen op jaarbasis:

	*€ 1.000	min	max
Besparing op gebouwen en infrastructuur		1.000	1.200
Besparing op overhead salarissen		1.500	1.900
Besparing op indirecte salarissen		600	800
Rendementsverbetering van activiteiten		200	400
		<b>3.300</b>	<b>4.300</b>

Tijdens de eerste beeldvormende sessie hebben we u reeds een overzicht laten zien waarin de financiële consequenties zijn opgenomen, wanneer de situatie onveranderd blijft. Deze hebben we ter informatie nogmaals toegevoegd.

Jaar (x 1.000 euro)	2015	2016	2017	Progn2018	BG 2019	BG 2020	BG 2021	BG 2022	BG 2023
Subsidie Wsw	28.773	27.456	25.922	24.478	22.969	21.471	20.695	19.926	19.226
Loonkosten Wsw	31.844	30.822	29.594	28.363	27.214	26.112	25.054	24.040	23.066
Subsidieresultaat	-3.071	-3.366	-3.671	-3.885	-4.245	-4.641	-4.360	-4.114	-3.840
Netto Toegevoegde Waarde	12.505	11.949	10.975	10.288	9.676	9.100	8.559	8.050	7.571
Uitvoerings/begeleidingskosten	10.622	9.527	9.329	8.826	8.826	8.826	8.826	8.826	8.826
Operationeel resultaat	1.883	2.423	1.645	1.462	850	274	-267	-777	-1.256
Netto Resultaat	-1.189	-943	-2.026	-2.423	-3.396	-4.367	-4.627	-4.890	-5.096

Tijdens de beeldvormende sessie werd de vraag gesteld hoe de detacheringen van de afgelopen jaar hebben uitgepakt. Hoeveel SW'ers hebben het niet gered en wat vonden zij ervan? Heeft de wethouder hier cijfers over, aangezien nu 1125 medewerkers al zijn gedetacheerd buiten ATEA bij een reguliere werkgever. Deze vragen zijn nog niet beantwoord.  
- Kunt u de bovenstaande vragen alsnog beantwoorden?

*Sw-medewerkers kunnen zowel in groep als per individu worden gedetacheerd. Het beëindigen van een detachingsplek kan verschillende oorzaken hebben. Deze kunnen gelegen zijn in de persoon (andere interesses, fysiek achteruit gegaan, etc) maar ook aan de kant van de werkgever (minder arbeid nodig, automatisering, etc). Indien een detachingsplek stopt dan wordt de persoon opgevangen binnen een WOL-afdeling (WOL staat voor werken op locatie waarbij ATEA procesverantwoordelijke is). Vanuit deze plek wordt er op zoek gegaan naar andere passende werkplek. In 2018 zijn alle medewerkers, waarvan een detachingsplek op hield, geplaatst op een nieuwe werkplek. Hierbij is niemand binnen IBA geplaatst.*

- 
- 1) wie gaat de begeleiding van het huidige (bestaande) personeel van Atea, Vindingrijk, Neovita overnemen? Gaat het WSP ook voor deze groep de begeleiding verzorgen of wordt dit intern geregeld?

*Het begeleiden en bemiddelen blijft de verantwoordelijkheid van de gemeente Breda. Het begeleiden van de sw-medewerkers wordt ondergebracht bij het organisatieonderdeel WSP (werkgeversservice punt). De intensiteit is afhankelijk van de behoefte van de sw-medewerker en de werksoort. Dit kan variëren van één gesprek per kwartaal tot 8 uur per dag.*

- 2) Hoe zit het met de contracten van de 70 mensen die onder Neovita vallen?

*Het grootste deel (49) betreft nieuw beschut werkers waarvoor Atea namens de gemeente Breda de uitvoering doet. Voor deze groep heeft de voorgenomen koers geen consequenties. Daarnaast hebben zij 6 mensen in tijdelijke dienst, zij hebben een ondersteunende rol. Drie medewerkers met een ouderenregeling (niet Wsw) zijn ook in dienst die een baangarantie tot hun pensioen hebben.*

- 2) is er een plan B mocht Bosch failliet gaan of naar het buitenland gaan verhuizen? Wat gaat dan vanaf dag 1 met 300 mensen gebeuren?

*Onlangs nog is de capaciteit van de werkzaamheden bij Bosch uitgebreid. We hebben een zeer lange relatie met hen. Voor zover wij geïnformeerd zijn naar ieders tevredenheid. De gemeente is en blijft verantwoordelijk voor de geïndiceerden. Mocht het onverhoopt gebeuren dat Bosch de werkzaamheden niet meer aan kan bieden zullen we een plan op maat maken om de grote groep SW'ers die er werken elders passend aan het werk te krijgen/houden. Wij zien geen reden om hierop vooruit te lopen.*

---

Is er onderzoek gedaan naar andere gemeenten waar deze exercitie heeft plaatsgevonden, zo ja, wat waren de getrokken lessen, zo nee, bent u bereid alsnog onderzoek te doen en daaruit lering te trekken?

*Er is bekeken op welke manieren in Nederland de sw werkzaamheden zijn georganiseerd. Zoals tijdens de beeldvormende sessie aangegeven is dit heel erg divers. De gemeente Breda loopt in een aantal vlakken voorop in keuzes maar niet in de wens om budget en uitgave meer met elkaar in overeenstemming te brengen. Onze observaties zijn meegenomen in de keuze van de toekomststrategie.*

- 
- Is er gekeken naar alternatieven om de situatie te behouden?  
*Vanzelfsprekend hebben wij naar alternatieven gekeken. Gegeven de kaders en het feit dat er geen instroom in de sw meer is vanaf 2015 is de organisatie van Atea te kwetsbaar om als aparte uitvoeringsorganisatie door te gaan. Daarboven biedt de integratie op een aantal punten een betere dienstverlening op. Zoals ook betoogd tijdens de beeldvormende sessie. Bij een gelijkblijvende situatie zou het tekort minimaal oplopen tot bijna 5 miljoen euro per jaar.*
  - Is het pand van de gemeente of kan de gemeente een pand van gemeente aanbieden?  
*Binnen de ATEA groep zitten nu nog verschillende locaties. Deze panden zijn feitelijk van de gemeente Breda. Riethil 11 is dus eigendom van Gemeente Breda*
  - Medewerkers werken niet voor niets bij de atea: is er gedegen gekeken naar het traject en een duidelijk tijdspad? De aanwezige medewerkers gaven een andere indruk...

*Er is bewust voor gekozen om eerst de hoofdkoers te vertellen en op basis daarvan samen met de medewerkers en waar nodig externe expertise de koers verder uit te werken en te implementeren. De uitwerking gebeurt gefaseerd en hiervoor is een globale planning opgenomen. Deze fasering wordt verder uitgewerkt in een plan van aanpak. Om de boodschap goed over te brengen zijn er inloopsessies geweest, heeft het in het ATEA*

*personeelsblad veel aandacht gehad, zijn de leidinggevenden en medewerkers persoonlijk geïnformeerd. Dit alles naast de formele advies aanvraag bij de OR. We hebben dit zo zorgvuldig mogelijk getracht te doen. Dat er sprake is van enige onrust heeft meerdere oorzaken en hier acteren we actief op. Suggesties ter verbetering nemen wij vanzelfsprekend ter harte.*