



## Rekenkamer Amsterdam

Postbus 202  
1000 AE Amsterdam

Gemeente Amsterdam  
t.a.v. de gemeenteraad  
Postbus 202  
1000 AE Amsterdam

datum 2 november 2011  
ons kenmerk RA\_11\_331  
behandeld door E.G. Visser  
onderwerp rekenkamerbrief *Sociale werkvoorziening in Amsterdam*  
bijlage bestuurlijke reactie van het College van B&W

Geachte leden van de gemeenteraad,

Met deze brief informeer ik u over de tussentijdse bevindingen van het onderzoek van de Rekenkamer Amsterdam naar de sociale werkvoorziening (SW) in Amsterdam. In juni 2011 heeft u de opzet van dit onderzoek ter kennisname ontvangen. In de raadscommissie WPA van 30 juni heb ik de onderzoeksopzet nader toegelicht en aangegeven dat het onderzoek in december 2011 gereed is. Enkelen van u gaven toen aan graag, met het oog op de vaststelling van de gemeentebegroting 2012, tussentijds over de onderzoeksresultaten geïnformeerd te willen worden.

Hieronder vindt u kort de stand van zaken rond het onderzoek. Daarna volgen bevindingen die relevant kunnen zijn voor de besluitvorming over de begroting 2012. Deze brief wordt afgesloten met bestuurlijke aandachtspunten, de reactie van het college daarop en een nawoord van de rekenkamer.

### **Stand van zaken onderzoek**

Het onderzoek vindt plaats vanwege het financiële en maatschappelijke belang en de veranderingen waarmee de SW te maken krijgt. In het onderzoek wordt aandacht besteed aan het Wsw-beleid, de uitvoering ervan en de resultaten. Ook wordt gekeken naar de manier waarop de gemeente toezicht houdt op de uitvoering. Het onderzoek is gebaseerd op interviews, analyse van databestanden, dossieronderzoek en documentenanalyse. Deze brief bevat tussentijdse bevindingen en aandachtspunten die via het ambtelijk en bestuurlijk wederhoor zijn voorgelegd aan de betrokken diensten en het college van B&W. Deze brief is openbaar en ook te downloaden vanaf onze website.

Meer analyses, definitieve bevindingen en aanbevelingen, benchmarkgegevens en vooruitblik naar de toekomst zullen worden opgenomen in het Onderzoeksrapport en het Bestuurlijk rapport dat in december van dit jaar openbaar wordt.

### **Weinig aandacht bij doelen voor SW-ers die niet Begeleid werken**

Sinds 2011 is in de gemeentebegroting alleen een doelstelling geformuleerd voor het Begeleid Werken. In de begroting 2011 en 2012 is de ambitie daarbij echter niet echt groot. Het vermelde streefgetal van 12% is nog steeds gelijk aan de nulmeting uit 2009.

Er is geen doelstelling meer opgenomen voor het wettelijk vastgelegde doel met betrekking tot het bevorderen van de zogeheten 'arbeidsbekwaamheid' van SW-ers. Hierdoor heeft u als raad geen indicator meer om de ontwikkeling van SW-medewerkers die beschut of gedetacheerd werken, te monitoren. Met de komst van de Wet werken naar vermogen in 2013 wordt dit nog belangrijker, omdat de sociale werkvoorziening dan alleen nog beschutte werkplekken zal aanbieden. Hierdoor is het wenselijk om voor de sociale werkvoorziening nieuwe beleidsdoelstellingen te formuleren.

### **Dienstverleningsovereenkomst ontbreekt nog steeds**

Hoewel er in het Aanwijzingsbesluit (2008) van Pantar als SW-bedrijf voor Amsterdam is vastgelegd dat er een dienstverleningsovereenkomst (DVO) zal worden opgesteld, is dat nog niet gebeurd. In de DVO moeten de afspraken tussen Pantar en de gemeente over begroting, verantwoording en de rijksbijdrage nader worden uitgewerkt. De rekeningencommissie constateerde dat in haar verslag over de rekening 2010 ook al. In combinatie met het ontbreken van een subsidiebeschikking leidt dit tot onduidelijkheden over verwachte prestaties en voorwaarden waaronder subsidiegelden beschikbaar zijn gesteld.

### **Kosten per type SW-plek varieert**

De kostprijs per type SW-plek kan sterk verschillen, zoals ook is aangegeven in de nota *Uitwerking beleid Sociale Werkvoorziening 2011* van 1 maart 2011. In de nota wordt gesteld dat het gemiddelde budgettaire overschot of tekort per plaats varieert van een overschot van € 2.000 voor Begeleid werken tot een tekort van € 6.000 voor een interne beschutte werkplek (prijspeil 2010).<sup>1</sup> In 2010 ontving Pantar van het Rijk per SW-plek een gemiddelde rijksbijdrage van € 28.400.<sup>2</sup> De verwachting is dat de rijksbijdrage per SW-plek jaarlijks zal verminderen. Dat betekent bij ongewijzigd beleid een toename van het tekort. Het is niet realistisch te

<sup>1</sup> In ons rapport komen we nog terug op de kostprijsberekening en zullen we ingaan op de precieze bedragen. Het is in ieder geval duidelijk dat de kostprijzen sterk variëren.

<sup>2</sup> Er zijn verschillende manieren om de gemiddelde rijksbijdrage te berekenen. In 2010 bedroeg de rijksbijdrage € 27.080 per arbeidsjaar (SE). Voor ernstig arbeidsgehandicapten is de rijksbijdrage 125%. Rekeninghoudende met het feit dat 17,6% van de SW-medewerkers ernstig arbeidsgehandicapt is, bedraagt de gemiddelde rijksbijdrage circa € 28.300 per fte. Als de totale rijksbijdrage van € 91,2 miljoen (exclusief de te vangen bonus voor begeleid werken van € 3000 per fte) gedeeld wordt door de gerealiseerde productie, inclusief door de gemeente en UWV gefinancierde plaatsen, van 3.338 fte, dan is de rijkssubsidie per fte € 27.322.

veronderstellen dat Pantar de verwachte verlagingen van de rijksbijdrage volledig kan opvangen door de kosten te verminderen en/of de opbrengsten te verhogen. De gemeentelijke bijdrage in de SW-taak zal daarom de komende jaren stijgen. Om de gemeentelijke bijdrage goed te kunnen onderbouwen is het van belang dat Pantar goed inzicht kan geven in de kosten van de verschillende typen SW-plekken.

#### **KplusV-onderzoek biedt onvoldoende vergelijkingsmogelijkheden**

De raadscommissie WPA heeft in april 2011 de wethouder gevraagd om de uitvoering van de SW te vergelijken met de andere G4-gemeenten. Naar aanleiding hiervan heeft Pantar het organisatieadviesbureau KplusV opdracht gegeven om een benchmark uit te voeren naar de kosten van de SW-bedrijven in de G4 op basis van de benchmarkgegevens die de brancheorganisatie Cedris tweemaal per jaar opvraagt bij de SW-bedrijven. Bij deze benchmark wordt niet gevraagd naar de kosten en de aantallen fte's per type SW-plek op jaarbasis.<sup>3</sup> De benchmarkgegevens zijn daarom minder geschikt om de kosten van de G4 goed met elkaar te vergelijken en de relatief sterke en zwakke punten in de exploitatiesfeer op te sporen.

#### **Nadere afspraken over vermogen en voorzieningen Pantar**

Uit de jaarrekening 2010 van Pantar blijkt dat Pantar eind 2010 een eigen vermogen heeft van ruim € 8 miljoen (algemene en bestemmingsreserves) en een voorzieningenpositie van € 12,6 miljoen. Opvallend is de relatief grote omvang van de voorzieningenpositie. De twee grootste voorzieningen betreffen:

- € 1,9 miljoen voor de reorganisatie van Pantar.
- € 9,2 miljoen om de gevolgen van de versnelde afbouw van de I/D en de WIW-banen op te vangen. Het gaat hier om een voorziening voor afvloeiingsregelingen voor het personeel van het Cluster Begeleiden & Detacheren, ontmanteling van staffuncties en huurkosten van het gebouw waar het cluster in gevestigd was.

Op basis van de eigen risico-inschatting en afbouwscenario van de directie schat Ernst & Young, de accountant van Pantar, dat Pantar voor een financieel gezonde bedrijfsvoering een eigen vermogen nodig heeft van tussen de €10 en €12 miljoen, waarbij daarnaast de aanwezige voorzieningen worden benut voor de financiering van de noodzakelijke reorganisatie. Indien wordt besloten om de risicoverdeling tussen de gemeente en Pantar in de toekomst te wijzigen, kan de omvang van het gewenste eigen vermogen van Pantar lager zijn. In het licht daarvan lijkt het mij gewenst dat met Pantar afspraken worden gemaakt over de maximale en minimale omvang van het eigen vermogen.

<sup>3</sup> Voor de analyse verdient het aanbeveling een onderscheid te maken in de volgende type SW-plekken: Intern geplaatst bij Pantar, Werken op locatie (met werkleider van Pantar), Werken op locatie (zonder werkleider Pantar), Individuele detachering en Begeleid Werken (in dienst bij een regulier werkgever).

### Kruissubsidiëring bij Pantar

De financiële resultaten van de SW-taak over de jaren 2008 tot en met 2010 zien er in hoofdlijnen als volgt uit:

in miljoenen €	2008	2009	2010
Totale kosten	115,7	122,0	129,7
Totale opbrengsten	108,3	116,4	122,2
Saldotekort	7,4	5,6	7,5
Bijdrage gemeente Amsterdam in exploitatietekort	3,7	3,9	4,0
Resterend tekort SW-taak	3,7	1,6	3,5

Bron: Jaarverslagen Pantar en door Pantar verstrekte gegevens.

Het overzicht toont aan dat Pantar na de jaarlijkse exploitatiebijdrage<sup>4</sup> van de gemeente nog een resterend tekort heeft dat varieert van € 1,6 miljoen tot € 3,7 miljoen. Dit tekort dekt Pantar uit het voordelig resultaat van de re-integratieactiviteiten die Pantar uitvoert in opdracht van de gemeente. Door deze financiële dekking is er binnen Pantar feitelijk sprake van een vorm van kruissubsidiëring, waarbij de re-integratie inkomsten worden gebruikt om het exploitatietekort op de SW te financieren. In het geval dat de re-integratieactiviteiten wordt afgebouwd zal deze vorm van kruissubsidiëring minder mogelijk zijn. Dit kan ook gevolgen hebben voor de benodigde gemeentelijke bijdrage.

### Geen toets op marktconformiteit prijsstelling re-integratietrajecten

Naast de SW voert Pantar ook een groot aantal re-integratieactiviteiten uit voor de gemeente Amsterdam. Hierbij is DWI de opdrachtgever. De opbrengsten van re-integratietrajecten vormen een essentieel onderdeel voor de financiering van het exploitatietekort bij de sociale werkvoorziening in Amsterdam. De prijsstelling van deze re-integratietrajecten vindt plaats aan de hand van voorcalculaties. Een systematische onderbouwing van de te vergoeden prijs via vergelijking met marktprijzen, inclusief een marktconforme toets vindt niet plaats.<sup>5</sup> Hierdoor bestaat het risico dat de gemeente voor de uitvoering van re-integratietrajecten door Pantar een te hoge prijs betaalt en Pantar te weinig wordt geprikkeld om de dienstverlening efficiënt uit te voeren.

<sup>4</sup> Naast de jaarlijkse bijdrage in het exploitatietekort komt het voor dat Pantar van de gemeente ook bedragen ontvangt voor specifieke doeleinden. Hierover zal in het definitieve Onderzoeksrapport uitgebreider worden gerapporteerd.

<sup>5</sup> De prijsstelling van deze re-integratietrajecten vindt tot nu toe plaats aan de hand van voorcalculaties.

### Lange wachttijd voor SW in Amsterdam

De gemiddelde tijd die SW-geïndiceerden in Amsterdam per 1 juli 2011 op de wachtlijst stonden was 28 maanden. Ter vergelijking: het landelijk gemiddelde bevond zich de afgelopen jaren rond de 15 maanden. Circa 10% van de Amsterdamse wachtenden (107 mensen) staat zelfs langer dan 5 jaar op de wachtlijst. Uit ons dossieronderzoek komen aanwijzingen naar voren dat een deel van deze wachtenden inmiddels niet meer beschikbaar is en van de wachtlijst gehaald zou kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat de wachtende niet bereid is om een SW-dienstverband te aanvaarden of omdat de wachtende te ziek is. Verder *kan* de gemeente de indicatie zonder toestemming van de betrokkene stopzetten. Er is een wettelijke plicht om iemand die niet beschikbaar is voor een SW-plek van de wachtlijst te verwijderen.<sup>6</sup> Concreet betekent dit dat het een vrijwillige keuze is om geïndiceerd te worden voor de SW, maar een geïndiceerde moet wel bereid zijn om een SW-dienstverband te aanvaarden. Pantar heeft geen regels voor het omgaan met mensen die op de wachtlijst staan en (langere tijd) niet beschikbaar zijn. Het voordeel van een lange wachtlijst met het oog op de financiering gaat verdwijnen. Bovendien wordt de toelating tot de SW in de toekomst beperkt, waardoor de wachtlijst naar verwachting zal toenemen. Hierdoor ligt het voor de hand alleen geïndiceerden op de wachtlijst te plaatsen die beschikbaar zijn voor een SW-dienstverband.

### Aandachtspunten

In de definitieve rapportage van ons onderzoek die u in december ontvangt, volgen al onze bevindingen, conclusies en aanbevelingen. Het lijkt mij nuttig om ter afronding van deze brief en vooruitlopend op het rapport alvast een aantal aandachtspunten op een rijtje te zetten.

1. *Doelen voor SW-ers die niet Begeleid Werken*

De gemeente heeft de wettelijke opgave om de ontwikkeling van SW-medewerkers te behouden of te bevorderen. Gezien de toekomstige invulling van de Wsw is het raadzaam om ook beleidsdoelstellingen te formuleren voor beschut werken.

2. *Verschillende kosten per SW-plek*

De kosten van de verschillende type SW-werkplekken lopen uiteen. Het is zinnig om inzicht te hebben in de verschillen. De benodigde gemeentelijke exploitatiebijdrage is voor een groot deel afhankelijk van de opdracht die Pantar krijgt voor de verschillende type werkplekken.

---

<sup>6</sup> Regeling uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken 2008, artikel 4.

3. *Kruissubsidiëring*  
SW-werkplekken worden gedeeltelijk gefinancierd met behulp van de re-integratietrajecten. Dat is de raad ook gemeld. De omvang is echter tamelijk groot. Kruissubsidiëring zal in de toekomst minder mogelijk zijn vanwege de verwachte afbouw van re-integratieactiviteiten.
4. *Vermogenspositie Pantar*  
De vermogenspositie van Pantar, bestaande uit een eigen vermogen en voorzieningen, kunnen worden beperkt als de gemeente bereid is meer risico's te dragen voor de uitvoering van de SW-taak.
5. *WachtlIJst*  
De wachtlIJst lijkt tamelijk vervuild. Het is voor de toekomst van belang om een opgeschoonde wachtlIJst te hebben.
6. *Dienstverleningsovereenkomst tussen de gemeente en Pantar*  
De in 2008 al toegezegde dienstverleningsovereenkomst is er nog steeds niet.

Ik geef u in overweging om op dit moment bij het college aan te dringen op het definitief vast stellen van de dienstverleningsovereenkomst voor de SW-taak en het opschonen van de wachtlIJst. Ik heb de andere aandachtspunten geformuleerd om u de mogelijkheid te geven om daar al rekening mee te houden bij de behandeling van plannen voor de toekomst en overgangssituatie. Een rapport met meer uitgewerkte aanbevelingen volgt in december.

#### **Bestuurlijke reactie**

De rekenkamer heeft het concept van deze brief op 18 oktober 2011 voorgelegd aan het college van B&W van de gemeente Amsterdam. Dit ging vergezeld van een verzoek om op hoofdlijnen te reageren op de tussentijdse bevindingen. Op 2 november ontvingen wij de reactie van het college, die integraal is opgenomen in de bijlage.

#### **Nawoord**

De rekenkamer dankt het college van B&W voor de reactie op de rekenkamerbrief met tussentijdse bevindingen over de sociale werkvoorziening in Amsterdam. Het college gaat in de reactie in op drie van de zes aandachtspunten. Dit sluit aan bij onze suggestie aan het college om in deze fase op hoofdlijnen te reageren. In ons eindrapport, dat we in december publiceren, komen we terug op alle aandachtspunten.

Het college geeft nu een reactie op de volgende drie aandachtspunten:

- Bezinning op de begrotingsdoelen voor de SW en met name voor beschut werk.
- Het vastleggen van afspraken in de dienstverleningsovereenkomst tussen de gemeente en Pantar.
- Het opschonen van de wachtlijst.

Het college kan zich vinden in bovenstaande aandachtspunten. De reactie van het college geeft ons aanleiding het volgende op te merken.

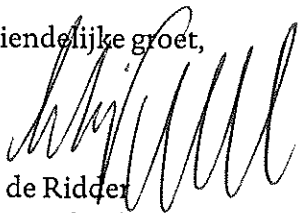
Allereerst ten aanzien van de doelen van de SW. Het gaat ons er vooral om dat in de begroting voor alle doelgroepen van de SW doelstellingen worden geformuleerd, zodat de raad hierin inzicht krijgt. We zijn het met het college eens dat het vergroten van de 'arbeidsbekwaamheid' niet mag worden gelezen als uitstroom naar regulier werk. Op dit moment is echter in de Begroting 2012 alleen een doelstelling geformuleerd voor de doorstroom van SW-medewerkers naar Begeleid Werken. De gemeente heeft echter de wettelijke plicht om voor *alle* SW-medewerkers hun arbeidsbekwaamheid te behouden of te bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld door doelstellingen te formuleren voor de competentieontwikkeling, de doorstroom of voor de tevredenheid van de SW-medewerkers. Overwogen zou kunnen worden om hiervoor al in de Begroting 2012 concrete doelstellingen op te nemen.

Verder vinden we het positief dat het college meldt dat op 1 november 2011 de afspraken over de uitvoering van de SW door Stichting Pantar Amsterdam eindelijk vastgelegd zijn in een dienstverleningsovereenkomst (DVO). Op dit moment hebben wij nog geen kennis kunnen nemen van de DVO. In ons eindrapport zullen wij hierop nader ingaan.

Tot slot zijn wij blij om te zien dat het college de noodzaak erkent om de wachtlijst, die nu enigszins vervuild is, op te schonen. Om ervoor te zorgen dat daarbij zorgvuldig en transparant wordt gehandeld, is het naar onze mening verstandig om ook richtlijnen op te stellen hoe moet worden omgegaan met mensen die op de wachtlijst staan en langere tijd niet beschikbaar zijn voor een SW-dienstverband.

Met vriendelijke groet,

i/o



dr. J.A. de Ridder  
directeur Rekenkamer Metropool Amsterdam

**Bijlage: Bestuurlijke reactie van het college van B&W**

Op 2 november 2011 ontvingen wij de volgende bestuurlijke reactie van het college op de tussentijdse bevindingen:

Op 18 oktober 2011 ontving ons College uw brief aan de gemeenteraad over uw onderzoek naar de Sociale Werkvoorziening in Amsterdam. Het College is u erkentelijk voor het feit dat u de raad ook al tussentijds wilt informeren. Wij beoordelen deze brief nadrukkelijk als een tussenproduct. Ons College wil zich in deze bestuurlijke reactie daarom in dit stadium beperken tot een aantal punten. Onze definitieve reactie zullen wij graag geven op het moment dat uw eindrapportage aan de Raad wordt aangeboden.

In deze bestuurlijke reactie willen wij ingaan op een drietal punten uit uw brief:

1. De doelen die wij hebben vastgelegd voor het werk van de Sociale werkvoorziening;
2. De wijze waarop wij de van Pantar gevraagde prestaties vastleggen,
3. De wijze waarop Pantar in onze opdracht omgaat met de wachtlijst.

Daarbij willen we ook ingaan op de beide aandachtspunten waarover u de raad adviseert het College om een initiatief te vragen, te weten de dienstverleningsovereenkomst en de wachtlijst. Op deze beide punten wil het College aan uw adviezen invulling geven.

***Doelen***

Het College heeft in de begroting gekozen voor de doelstelling om 12 % van de deelnemers aan de Sociale Werkvoorziening in een setting van Begeleid Werken te plaatsen bij reguliere werkgevers. Hiermee sluit het College aan bij de doelstelling van het Rijk, dat deze ontwikkeling de afgelopen jaren sterk heeft gestimuleerd. Begeleid werken kan worden gezien als het hoogste te bereiken resultaat met het stimuleren van de arbeidsbekwaamheid van de doelgroep die is aangewezen op de Sociale Werkvoorziening (SW).

Daarnaast heeft het College in de notitie: *Naar een SW met toekomst* die in april 2011 is vastgesteld in de gemeenteraad de opgave voor 2011 nader omschreven:

*...Amsterdammers met een fysieke, verstandelijke of psychische beperking in de SW zo volwaardig mogelijk te laten deelnemen aan het arbeidsproces. Doelstelling is om alle Amsterdamse SW-plekken te benutten en daarbinnen tenminste 12 % van de mensen via begeleid werken bij een werkgever in dienst te laten treden.*

Bovendien geeft het College in deze nota aan dat deze opgave vanaf 2011 met minder middelen moet worden gerealiseerd.



De wetgever benoemt werken aan het vergroten van de 'arbeidsbekwaamheid' als het belangrijkste doel van de Sociale Werkvoorziening. Dit doel mag niet worden gelezen als uitstromen naar regulier werk. De strenge indicatiestelling leidt er toe dat er geen mensen in de Sociale Werkvoorziening instromen voor wie uitstroom naar regulier werk een reëel perspectief is. Uitstroom uit de SW naar regulier werk is zowel bij Pantar als bij alle andere SW bedrijven in Nederland een hoge uitzondering. Wel geldt als streven dat zoveel mogelijk mensen worden gestimuleerd te werken in situaties die dicht aanliggen tegen de reguliere arbeidsmarkt.

Richtsnoer bij de activiteiten van Pantar is "*het beste uit mensen halen*". Pantar kent daartoe een stelsel van competentiegerichte ontwikkeling. Ook binnen de brancheorganisatie Cedris wordt Pantar gezien als een voorloper op dit gebied. Niet productie staat centraal, maar de mens. Het streven vertaalt zich in de beweging "van binnen naar buiten" voor wie dat tot de mogelijkheden behoort. Ook de begeleiding is daar steeds op gericht. Dat betekent: Begeleid Werken in dienstverband met een reguliere werkgever als hoogste doel en gedetacheerd werken bij een reguliere werkgever als alternatief voor diegenen voor wie dat dienstverband niet haalbaar is.

Waar landelijk slechts 6 % van de mensen in de SW in "Begeleid Werken" actief is, is 12 % een prestatie die gezien mag worden. Bij de beoordeling van deze norm is het goed dat wij ons realiseren dat Amsterdam een gemiddeld "zwaardere" populatie bedient met de SW dan het landelijk gemiddelde. Dit hangt mede samen met de onevenwichtige verdeling van SW plaatsen over het land. In het verleden werden de lokale arbeidsmarktkansen meegewogen in de indicatiestelling en toekenning van plaatsen. Dat heeft geleid tot een structurele onderbedeling van de grote steden met SW plaatsen. Dat heeft in Amsterdam, net als in de andere grote steden, geleid tot een selectievere instroom.

In Amsterdam was de realisatie van het percentage SW-ers op Begeleid Werken in de afgelopen jaren als volgt:

2008	2009	2010	Sept 2011
5,28%	12,45%	11,22%	11,5 %

Het op peil houden van dat percentage is een opgave op zich. Immers er vallen regelmatig mensen uit voor wie een nieuwe plek moet worden gezocht. Dat is onder de huidige economische omstandigheden al een zware opgave.

Voor SW-ers voor wie "Begeleid werken" niet tot de mogelijkheden behoort, geldt als doel hen zoveel mogelijk op detacheringbasis buiten de

deur te laten werken. Dit is ook een stap verder in hun ontwikkeling. Het percentage mensen dat actief is bij een reguliere werkgever op detachering-basis heeft zich in Amsterdam de afgelopen jaren als volgt ontwikkeld:

2008	2009	2010
18,78%	21,04%	22,05%

Naar het oordeel van het College laten deze cijfers zien dat er wel degelijk aandacht is voor de doelen van de ontwikkeling van SW-ers.

Het College deelt de opvatting van de Rekenkamer dat het, in het kader van de aanstaande invoering van een wet *Werken naar vermogen* nodig is ons opnieuw te bezinnen op de doelstelling van de SW. Vanaf 2013 zullen, voor wat de nieuwe instroom betreft, mensen die ook buiten de deur kunnen werken, geen toegang meer hebben tot de SW, maar een beroep doen op de *Wet Werken naar vermogen*. Doordat de instroom beperkt wordt tot mensen die zijn aangewezen op beschut werken, wordt het effect van een gemiddeld zware doelgroep nog versterkt. Het College deelt dan ook uw opmerking dat de aandacht voor de ontwikkeling van SW-ers die beschut of gedetacheerd werken in 2013 nog belangrijker wordt. Gedurende een (lange) overgangsperiode zal Pantar zich zeker moeten blijven inzetten om zoveel mogelijk van de huidige populatie buiten de deur te laten werken. In de eerste plaats omdat dit voor hun eigen ontwikkeling van belang is. Voor de organisatie zit daarin echter ook de prikkel om op die manier financiële ruimte te creëren voor een aanbod voor de zwaardere doelgroepen.

#### ***Prestatieafspraken***

Uw bevinding dat een dienstverleningsovereenkomst (DVO) voor de SW ontbreekt, is juist. De DVO voor de SW is nu in ontwikkeling en zal op 1 november 2011 gereed zijn. Dit wil echter niet zeggen dat er zonder een DVO geen aansturing van de gemeente richting Pantar heeft plaatsgevonden. In tegendeel. Er wordt maandelijks gesproken over de doelstellingen en de realisatie daarvan. Daarnaast vindt regelmatig overleg plaats over de financiële ontwikkeling, met daarnaast nog speciale overleggen rondom de jaarrekening en de begroting van Pantar.

#### ***Wachlijst***

U wijst er terecht op dat geïndiceerd worden voor de SW en een plaatsing in de SW aanvaarden een vrijwillige keuze is. Wie geïndiceerd is, staat automatisch op de wachtlijst totdat de persoon zelf heeft aangegeven daarvan af te willen zien of door de gemeente actief van de wachtlijst wordt verwijderd.

Het komt voor dat mensen hun beurt voorbij laten gaan. Daar kunnen allerlei redenen voor zijn. Soms is het aanbod, in de ogen van betrokkene, niet

passend. Als dit aanbod niet tot plaatsing leidt en de persoon geeft aan op de wachtlijst te willen blijven staan, dan wordt deze niet van de wachtlijst gehaald om later een kans te hebben op een baan die beter past. Ook kan het zich voordoen dat de intensiteit van begeleiding die nodig is op het moment van bemiddeling niet door Pantar kan worden geleverd, maar later misschien wel. Zo verwacht het College dat een aantal mensen op een gesubsidieerde baan, die al eerder zijn geïndiceerd voor een SW dienstverband, nu dat aanbod graag zullen benutten, als ze de kans lopen hun baan te verliezen. Veelal hebben deze mensen in de afgelopen jaren al een aanbod gehad, maar hebben daar toen van afgezien.

U geeft aan dat de Raad er bij het College op moet aandringen de wachtlijst op te schonen. Het College zal daartoe zeker het initiatief nemen. Uit het bovenstaande mag blijken dat het College er geen voorstander van is dat een ieder die op het moment dat een baan wordt aangeboden niet beschikbaar is, direct zijn plaats op de wachtlijst verliest. Het College is wel met u van mening dat het nuttig is te bezien in welke gevallen het nog een serieuze optie is dat mensen later voor plaatsing in aanmerking kunnen en willen komen. Is dat niet het geval dan zouden zij kunnen worden 'afgevoerd' van de wachtlijst. Wij stellen voor dat wij dit doen met een blik op de toekomst waarin de toegang tot de SW uiterst selectief zal worden.

Het College dankt de rekenkamer voor haar bevindingen en kijkt uit naar uw eindrapport.