

Aanbiedingsbrief Programmabegroting 2016

De uitgangspunten van Permar zijn sterk verslechterd ten opzichte van 2015. Dalende formatie, lager budget en veranderende wetgeving werken niet in het voordeel van de organisatie. De realiteit is dat het aantal geïndiceerde Wsw-werknemers de komende jaren elk jaar verder zal afnemen. De wetgever heeft aangegeven dat daarnaast de rijksbijdrage per standardeenheid (SE) jaarlijks zal afnemen. Deze nauwelijks beïnvloedbare overheidsmaatregelen hebben het volgende effect op de begroting van 2016.

| | |
|---|---------------|
| <i>Gevolgen overheidsmaatregelen 2016</i> | |
| Verlaging subsidie | -620 |
| Transitie vergoedingen | -450 |
| Terugloop omzet door uitstroom Wsw | <u>-300</u> |
| <i>Totaal</i> | <i>-1.370</i> |
| | |
| Resultaat prognose 2015 | -950 |
| Overige aanpassingen | <u>-27</u> |
| | |
| <i>Resultaat begroting 2016</i> | <i>-2.347</i> |
| Mogelijke dekkingsmaatregelen | 1.063 |

(alle bedragen x € 1.000)

In de meicirculaire 2015 is het subsidiebedrag voor 2016, voorlopig vastgesteld op € 25.411. Over 2015 gold nog een subsidiebedrag van € 26.241. De ervaring leert dat dit bedrag gedurende het jaar nog aanzienlijk kan wijzigen, en kan zowel voor- als nadelig uitpakken. Het effect van de wijziging op deze begroting is € 620k negatief ten opzichte van 2015.

Per 1 juli is de Wet Werk en Zekerheid in werking getreden. Nieuw in deze wet is de transitievergoeding. Voor ons betekent dit voor 2016 een mogelijke extra kostenpost van € 450k.

Tegenmaatregelen

Vanwege het ingaan van de Participatiewet per 1 januari 2015 vindt er geen nieuwe instroom in de Wsw meer plaats. De uitstroom uit de Wsw gaat wel gewoon door. We verwachten daarom in 2016 weer minder werknemers te in dienst te hebben. Dat betekent logischerwijs ook dat we minder inkomsten kunnen genereren. Voor 2016 leidt dit tot een vermoedelijke omzetsdaling van € 300k.

Bij elkaar opgeteld zorgt dit ten opzichte van 2015, voor een nauwelijks beïnvloedbaar lager resultaat van € 1.370k. In bijlage 5 zijn een aantal dekkingsmaatregelen voorgesteld om het tekort in de begroting met € 1.063k te beperken.

In deze begroting zijn we er van uitgegaan dat de werkzaamheden bij de kwekerij in 2016 niet worden gecontinueerd. De hiermee samenhangende incidentele kosten, zijn niet in deze begroting meegenomen. Op dit moment kan de omvang nog niet nauwkeurig worden ingeschat..

De in de begroting opgenomen omzet is afgestemd op de inzet van onze Wsw medewerkers, aangevuld met 25 fte WWB medewerkers. In 2016 ontvangen wij voor hen een loonkostensubsidie van 50% .

Het beeld voor de komende jaren is dat het tekort na 2016, bij ongewijzigd beleid en wetgeving, in ieder geval jaarlijks met ca. € 400k gaat oplopen,. Het Dagelijks Bestuur voorziet daarom op dit moment dat elke twee jaar een volgende reorganisatie nodig is om de productieomgeving te optimaliseren. Daarnaast moet de overhead en infrastructuur in balans gebracht worden met die dalende omvang van het werknemersvolume.

Mensontwikkelbedrijf

Het Dagelijks Bestuur en de nieuwe algemeen directeur hebben de in 2013/2014 ingezette koers uit de Contourennota doorgezet en concreter gemaakt. Er wordt aan de kant van de medewerkersvaardigheden nadrukkelijker ingezet op de kanteling naar "Mensontwikkelbedrijf ". Dit betekent een duidelijke verschuiving in zowel de denkwijze als in concrete activiteiten. Van productiebedrijf als belangrijkste activiteit, naar het diagnosticeren, ontwikkelen en plaatsen op passende werkplekken van de deelnemers. Niet alleen in, maar vooral ook buiten de organisatie.

Natuurlijk zijn al in 2014 en het begin van 2015 stappen in die richting gezet. Alle deelnemers zijn gediagnosticeerd door middel van individuele potentieelscans. Daarbij is het echter gebleven. Nu vindt er een doorontwikkeling plaats om uitstroom naar detacheringen te realiseren, waar mogelijk naar regulier werk. Dit vraagt een methodische versterking van de organisatie waarbij ontwikkelplannen de deelnemers naar zo regulier mogelijk werk toeleiden.

In de praktijk wordt dit vormgegeven met een aantal pilots op de afdeling arbeidsontwikkeling die al in 2015 zijn gestart. Er wordt in 2016 doorontwikkeld op de diverse pilots. Deze pilots helpen bij het versterken van de methodische aanpak: pilots rond het werken met Talentlens (diagnose-instrumentarium), de Sterk naar Werk methodiek van IJmond Werkt! en Werkplek Opleiden van SBCM. De pilots worden gecombineerd met professionalisering van het begeleidend personeel via training en coaching.

Nog belangrijker is dat in de hele organisatie voelbaar wordt dat we een mensontwikkelbedrijf zijn en niet langer een bijzonder productiebedrijf. Daarvoor wordt een aantal stappen gezet. Ten eerste dat het verschuift binnen commercie het accent van het binnenhalen van producten naar het realiseren van detacheringmogelijkheden. Dit in combinatie met jobcoaching en het naar buiten brengen van werk door middel van groepsdetacheringen. Ten tweede werkt Permar actief samen aan de pilot met ACV. ACV neemt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van groenactiviteiten in de gemeente Ede. Permar zorgt voor werving, plaatsing en begeleiding van werknemers. De uitkomsten van de pilot zullen laten zien of dit een goed model is om het activiteitenaanbod van Permar uit te breiden. Ook zijn we met verschillende ondernemers in gesprek over overname van activiteiten.

In 2016 moet de kanteling zijn voltooiing krijgen zodat Permar zich nadrukkelijker positioneert als Mensontwikkelbedrijf.

Structurele krimp

In het tweede kwartaal in 2015 is op een van de grotere afdelingen binnen het Horaplantsoen hard gewerkt aan procesverbeteringen. Dit heeft tot een zeer positief resultaat geleid. De productie op de afdeling montage/assemblage is verdubbeld en de kwaliteit is sterk gestegen. Voor de activiteiten die wij als beschut werk blijven uitvoeren is dit een goed voorbeeld.

De structurele krimp van ons medewerkersbestand vraagt echter ook om keuzes wat wij nog wel en wat wij niet blijven doen. In dat licht zullen wij afscheid nemen van activiteiten. Het eerste grote project waar wij in deze begrotingsperiode mee willen stoppen is de Kwekerij. De redenen hiervoor is dat deze activiteit in relatie tot de kosten, onvoldoende mogelijkheden biedt om voor medewerkers passend werk te creëren. Gelet op de krimp in onze organisatie, is het heel goed mogelijk deze medewerkers naar andere activiteiten over te plaatsen. Verder is de orderportefeuille doorgelopen om te kunnen anticiperen op afstoten van werk als gevolg van een lager aantal deelnemers. Ook deze elementen zijn verwerkt in de begroting.

Toekomstmogelijkheden

Een grote onzekere factor voor de komende begrotingsperiode, is de Participatiewet. Permar investeert met haar afdeling arbeidsontwikkeling voor de eigen doelgroep in de kennis en vaardigheden, die ook past binnen dienstverlening in het kader van de Participatiewet. Permar doet er alles aan om een dermate kwalitatief en financieel gunstig aanbod aan te bieden aan de gemeenten. Of de gemeenten daar gebruik van willen maken, moet de komende maanden blijken. Wij willen daar niet op vooruitlopen en daarom is in deze begroting daar niets over terug te vinden.

Tot slot

Te vaak is gebleken dat prognoses te positief zijn ingeschat. Dit levert vervolgens tot veel drukte. Ook het afgelopen half jaar heeft Permar vaak in het middelpunt van -negatieve- belangstelling gestaan. Hoe terecht of onterecht ook, is het de realiteit dat onze medewerkers daar veel last van hebben en dit niet begrijpen. Onze ambitie is het om voor 2016 de negatieve publiciteit weg te houden en de afgesproken koers te realiseren. De opzet van deze begroting hebben wij met een aantal Stakeholders besproken. Zij zien de voorliggende begroting als defensief/realistisch.

Dat een oplopend tekort door stijgende loonverplichtingen en krimpende subsidies voor de gemeenten een belasting is, behoeft ook geen nadere uitleg. Daarom is gekozen maatregelen te nemen die op langere termijn blijvende positieve effecten opleveren. Deze worden bij de begroting aangeleverd omdat Permar beseft dat zij binnen een politieke context werkt en keuzes niet anders dan in afstemming met haar Dagelijks Bestuur kan en wil maken. De mogelijkheden ter verbetering worden in de begroting apart ter overweging aangeboden.

Mevrouw G. Ligtelijn-Bruins
Voorzitter Algemeen Bestuur

De heer B. Veen
Algemeen Directeur