

Raadsinformatiebrief mei 2016

Uit het bestuur

Reactie Langedijk

Op 17 maart verscheen de Rapportage Toekomstverkenning Permar van onderzoeksbureau Langedijk SWO. De conclusie is dat het opheffen van de Gemeenschappelijke Regeling voor alle gemeenten het meest voor de hand ligt.

Het Algemeen Bestuur van Permar heeft een reactie op het rapport gestuurd aan alle raadsleden in de vijf deelnemende gemeenten. Daarin uit zij begrip voor de conclusies van het rapport. Bij een liquidatie van Permar vraagt het bestuur wel extra aandacht voor een goede begeleiding van de medewerkers (Wsw en niet-gesubsidieerd), het behoud van de werkgelegenheid voor de brede doelgroep (en daarmee samenhangend aandacht voor de onzekerheid bij (potentiële) klanten) en een eenduidige werkgeversbenadering.

Gezien het belang van de ontwikkelingen en de impact op de organisatie en de medewerkers, heeft de directie van Permar de OR verzocht om een reactie te geven op de uitkomsten van het rapport van Langedijk SWO. Deze is als bijlage meegezonden met de reactie van het Algemeen Bestuur.

Liquidatie Permar

De gemeenten zijn bezig met het opstellen van een gezamenlijk transitieplan. In het transitieplan wordt beschreven op welke wijze de gemeenten vorm en inhoud geven aan de gezamenlijke liquidatie van Permar. Basis voor dit plan zijn de raadsbesluiten van de vijf afzonderlijke gemeenten over de lokale structuur en inrichting van de sociale werkvoorzieningsactiviteiten.

Indien de gemeenten besluiten tot opheffing van de GR, zullen zij het bestuur van Permar de opdracht geven om een liquidatieplan op te stellen.

Daarnaast wordt er binnen Permar een mobiliteitsplan opgesteld om de arbeidsmobiliteit van het niet-gesubsidieerde personeel te stimuleren. De uitvoering van dit plan is onlosmakelijk verbonden met de uitvoering van het transitie- en liquidatieplan.

Het bestuur heeft besloten om de geplande Raadsinformatiebijeenkomst van mei uit te stellen tot eind juni. Op dat moment zijn alle raadsbesluiten over de opheffing van de GR genomen en kunnen we u beter inzicht geven in het verdere proces rond de liquidatie, transitie en arbeidsmobiliteit (zo mogelijk vertaald in een concrete planning).

De nieuwe datum voor de Raadsinformatiebijeenkomst volgt.

Directiestatuut en mandatering

Na de wijziging van de Gemeenschappelijke Regeling en de nieuwe governancestructuur, is nu ook het directiestatuut en de bijbehorende mandateringsregeling vastgesteld. Hiermee is de bestuurlijke inrichting van de organisatie formeel vastgelegd.

Informatiebijeenkomst Wsw-medewerkers 23 april

Op zaterdag 23 april j.l. opende Permar zijn deuren voor de Wsw-medewerkers en hun ouders en begeleiders. Meer dan 200 mensen waren op de uitnodiging ingegaan en zij kregen in twee sessies informatie over de stand van zaken rond Permar. Ze hoorden nogmaals de boodschap dat het dienstverband en het inkomen van de Wsw'ers gegarandeerd zijn tot aan het pensioen, ook als Permar als organisatie ophoudt te bestaan. Het blijkt belangrijk om deze boodschap te blijven herhalen.

De gevolgen voor de werkplek geeft nog wel de nodige onrust. Voor iedereen die gedetacheerd is (individueel of in een groep), verandert er waarschijnlijk niet zo veel. Voor de mensen die beschut werk doen binnen de muren van Permar, ligt dat anders. Het is nog niet duidelijk hoe de gemeenten in de Gemeenschappelijke Regeling dit in de nieuwe situatie gaan vormgeven. Die onzekerheid is, zeker voor de zwakste deelnemers binnen Permar, vrij belastend.

De reacties op de bijeenkomst waren positief. Zowel medewerkers als familie en begeleiders waarderen de transparante communicatie en de manier waarop zij meegenomen worden in het proces.

Voortgang financiën

Het resultaat van het eerste kwartaal 2016 is € 760.000 negatief. Hiervan is € 270.000 een eenmalige kostenpost, in verband met de eenmalige uitkering Wsw, zoals die is opgenomen in de nieuwe cao. Dit was niet meegenomen in de begroting, zoals vermeld in de uitgangspunten begroting 2016. Voor deze kosten is geen dekking door extra subsidie van het rijk.

Zonder deze eenmalige kosten zou het resultaat € 490.000 negatief zijn, wat in lijn is met de begroting.

Voortgang dekkingsmaatregelen

Zoals afgesproken houden wij u op de hoogte van de dekkingsmaatregelen voor 2016. Van het pakket dekkingsmaatregelen, zoals opgenomen in de begroting 2016, lijkt ongeveer de helft dit jaar realiseerbaar.

Dit kan hoger worden als de individuele gemeenten besluiten om de Permar in te schakelen om mensen uit de brede doelgroep Participatiewet naar werk te begeleiden. Hiervoor is een voorstel aan de gemeenten verzonden. In hoeverre dit positief bijdraagt aan de dekking in 2016 hangt af van het moment van besluitvorming hierover binnen de gemeenten en het uiteindelijke aantal deelnemers.

Overige dekkingsmaatregelen

- De transitievergoeding voor medewerkers die langer dan twee jaar ziek zijn, wordt niet uitgekeerd. Deze dekkingsmaatregel wordt gerealiseerd.
- Het vervoersplan zit in een afrondende fase. De OR zal hier een advies over uitbrengen. De verwachting is dat het plan in mei of uiterlijk in juni wordt uitgevoerd.
- De detachering bij de gemeente Ede levert hetzelfde op als de omzet die in 2015 is gerealiseerd. Dit zal voor 2016 geen extra opbrengsten opleveren.
- Het aantal individuele detacheringen stijgt. De tarieven hiervoor zijn vaak wat hoger dan voor andere werksoorten. De verwachting is dat we deze dekkingsmaatregel volledig realiseren.
- Het realiseren van een groepsdetachering voor een van onze grote klanten in Ede bevindt zich in een afrondende fase. Het lijkt er op dat onze inkomsten voor deze werkzaamheden gelijk blijven. Op termijn is eventueel wel afbouw van onze overheadkosten mogelijk.

- Ook de groepsdetachering bij een bedrijf in Barneveld bevindt zich in een afrondende fase. Hier lijkt een positief resultaat uit te komen, zoals was begroot. De start is echter later dan verwacht, waardoor het resultaat in 2016 wat lager is dan in de dekingsmaatregelen is opgenomen.

Bijeenkomst financiën voor raadsleden

Op 7 april heeft de concern controller van Permar geïnteresseerde raadsleden uit de vijf gemeenten bijgepraat over de financiën binnen de Wsw in het algemeen en Permar specifiek. Ongeveer vijftien raadsleden waren op de uitnodiging ingegaan. De reacties waren positief. De bijeenkomst gaf meer inzicht in de financiële situatie van Permar, maar ook in de wijze waarop de cijfers tot stand komen. Later dit jaar ontvangt u een uitnodiging voor een nieuwe financiële informatiebijeenkomst rond de herziene begrotingen voor 2016 en 2017.

Sterk naar werk

De trajecten Sterk naar Werk binnen de afdeling Arbeidsontwikkeling zijn bijzonder succesvol. Van de 40 getrainde deelnemers zijn er 35 uitgestroomd naar vormen van betaalde arbeid. Dat is een uitstroombepaalde van ruim 87 procent, wat ongekend hoog is voor dit soort trajecten. De kracht van Sterk naar Werk is dat het de houding van mensen echt verandert. Ze moeten gaan geloven in de mogelijkheden, in hun kracht komen te staan en gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan. Dat wordt voor een belangrijk deel bereikt door de groepsdynamiek: Sterk naar Werk traint gemengde groepen. Dat houdt in dat een groep een goede mix moet zijn van leeftijden, opleidingsniveau, culturele achtergrond en arbeidsmogelijkheden, zodat de kandidaten elkaar aanvullen.

Uit de evaluatie onder de deelnemers blijkt dat zij bijzonder positief zijn over de training, zelfs als zij in eerste instantie niet stonden te springen om die te volgen. De training krijgt van de deelnemers een acht als rapportcijfer. Voor de deskundigheid en inzet van de trainers geven zij zelfs een 8,4.

Bij deze raadsinformatiebrief vindt u als bijlage een artikel over het traject Sterk naar Werk, zoals dat verstuurd is naar de (regionale) media.

Acquisitie beschut werk

Begin dit jaar zijn er 25 mensen teruggekomen uit de kwekerij. Door een toename in efficiency binnen beschut binnen (door de inzet van externe bedrijven en onze eigen inspanningen) is er ruimte voor meer werk. De afgelopen maand is er daarom extra energie gestoken in de acquisitie van werk voor de beschutte arbeid binnen de muren van Permar. Een ervaren accountmanager is hier full time mee aan de slag gegaan. Dat heeft in korte tijd geleid tot nieuwe opdrachten en nieuwe klanten. De bezetting bij beschut binnen is toegenomen. Daarnaast is er aandacht voor een professionaliseringsslag in de aansturing van het productieproces en het bedrijfsbureau, wat moet leiden tot een verbetering van de kwaliteit en de leveringszekerheid. De processen worden zo ingericht dat dit werk biedt voor alle niveaus.

Voortgang detacheringen

Er zijn op dit moment verschillende initiatieven om onze Wsw-medewerkers extern te plaatsen in industrie, groen en schoon. In totaal betreft dit minimaal tweehonderd medewerkers, waarvoor de werkzaamheden door een nieuwe, externe partij worden georganiseerd. Voor vrijwel iedereen geldt, dat de huidige werkplek onveranderd blijft, inclusief de huidige voorlieden. De onderhandelingen hierover vinden nu plaats en leiden in het tweede kwartaal van 2016 waarschijnlijk tot concrete resultaten.

Als deze detacheringen doorgaan, leidt dat niet automatisch tot een positief effect op het bedrijfsresultaat op de korte termijn. Op langere termijn maken deze detacheringen het afbouwen van de overhead mogelijk, waardoor er wel bespaard wordt op de kosten.

Gerealiseerde groepsdetacheringen

Afgelopen maanden zijn er groepsdetacheringen gerealiseerd in groen en schoon. Zes medewerkers werden gedetacheerd bij een schoonmaakbedrijf en vijf medewerkers bij een groenbedrijf. Daarnaast zijn 25 medewerkers gedetacheerd bij de groenvoorziening van de gemeente Ede. Dit is vooruitlopend op de intentie van de gemeente Ede om samen met ACV en Permar een pilot te starten voor het SamenWerkBedrijf in februari 2017.

Een groep Permar-medewerkers is tijdelijk gedetacheerd bij het bedrijf 2DA. Bij hen op locatie voeren wij een project uit voor het inscannen van vele meters bouwdoosiers van de Gemeente Renkum. 2DA werkt ook al vele jaren samen met SW-bedrijf Breed in Nijmegen en heeft dus ervaring met de doelgroep.

Plaatsingen eerste kwartaal

In het eerste kwartaal zijn 37 nieuwe plaatsingen gerealiseerd. Er zijn 7 detacheringen beëindigd. In het totaal waren er aan het einde van het eerste kwartaal 252 medewerkers gedetacheerd.

Digitale nieuwsbrief

Bezoekers van de nieuwe website van Permar (www.permar.nl) kunnen zich aanmelden voor de digitale nieuwsbrief, die naar verwachting deze maand voor het eerst verschijnt.

Vragen?

Voor vragen over deze raadsinformatiebrief kunt u contact opnemen met het directiesecretariaat van Permar, via telefoonnummer (0318) 67 92 13.

Succesvol uit de uitkering

Sterk naar Werk

Het valt niet mee om mensen uit de uitkering te krijgen. De meeste initiatieven om mensen naar werk te begeleiden, lijken weinig op te leveren. Dat concludeert het Centraal Planbureau in het rapport Kansrijk arbeidsmarktbeleid. Sociale werkvoorziening Permar in Ede heeft een methode omarmt die wel werkt: Sterk naar Werk. Sinds de start in november 2015 zijn 40 mensen getraind, waarvan er inmiddels 35 zijn uitgestroomd naar werk. Dat is een uitstroompercentage van 87,5 procent. Dat is ongekend hoog voor een re-integratietraining. Waarom werkt Sterk naar Werk wel?

Sterk naar Werk is een unieke training. Trainers Judith Timmermans en Mouna Abid startten de training in de regio IJmond en kregen de kans om Sterk naar Werk door te ontwikkelen in Ede. Ze zijn trots op de behaalde resultaten. Judith en Mouna leggen uit waarin Sterk naar Werk zich onderscheidt van andere trainingen in het land: “De meeste trainingen zijn gericht op vaardigheden, zoals het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van een gesprek. Sterk naar Werk doet dat ook, maar we zien dit als hulpmiddelen, niet als doel. Natuurlijk is een goed cv belangrijk. We besteden daar uitgebreid aandacht aan en laten cv’s testen door werkgevers in onze regio. Maar veel belangrijker is het om de houding van mensen te veranderen: we willen dat ze gaan geloven in de mogelijkheden, dat ze in hun kracht komen te staan en gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan. Wij stimuleren ze en moedigen ze aan en waar nodig confronteren we hen met zichzelf en de realiteit.”

Er is ook nog een ander groot verschil: “Gemeenten richten zich vaak op de treden van de participatieladder. Elke trede geeft een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt weer. De trend is om per trede een andere methode of training te gebruiken, om mensen naar werk te begeleiden. Sterk naar Werk laat zien dat juist een gemengde groep het beste resultaat oplevert. Wij maken geen onderscheid tussen een 63-jarige die net in de bijstand is beland, een alleenstaande moeder die al 17 jaar niet heeft gewerkt en een vluchteling die sinds 15 jaar in Nederland is. Iedereen volgt dezelfde training, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en culturele achtergrond. Juist die verschillen zorgen voor een interessante groepsdynamiek. Deelnemers vullen elkaar aan. Ze stimuleren en helpen elkaar. Het wordt ook een soort race. Als de groep steeds kleiner wordt motiveert dat de overige deelnemers om ook uit te stromen. Het enige doel is dan nog om uit de uitkering te komen.”

Dat betekent ook dat deelnemers moeten accepteren dat passend werk niet altijd meteen hun droombaan is: “Ook dat is een verandering in houding. Voor de korte termijn is er maar één doel: werk vinden. Wat voor werk dan ook. In een plan van aanpak besteden we vervolgens ook aandacht aan vervolgstappen waarmee de deelnemer werk kan vinden dat beter aansluit bij de eigen wensen.”

Hoge waardering deelnemers

Opvallend is ook dat de deelnemers in de evaluatie bijzonder positief zijn, zelfs als zij in eerste instantie niet stonden te springen om de training te volgen: “De training krijgt van de deelnemers een acht als rapportcijfer. Voor de deskundigheid en inzet van de trainers geven zij zelfs een 8,4. Dat bevestigt voor ons dat we met deze training echt een verschil maken. Werk is altijd een eerste stap naar meer welzijn en tevredenheid. Het is goed om dat ook terug te krijgen van de deelnemers.”

Drie voorwaarden voor deelname

Om het traject succesvol te doorlopen, moeten kandidaten aan drie voorwaarden voldoen. Ze moeten de Nederlandse taal beheersen, basale computervaardigheden hebben en geestelijk en lichamelijk in staat zijn om morgen aan de slag te gaan: “We hebben deelnemers waarvan blijkt dat er een onderliggende problematiek is, waardoor ze niet aan het werk komen, zoals psychische problemen. In dat geval is de training niet zinvol. Wij brengen de belemmeringen in kaart, zorgen ervoor dat iemand met deze belemmeringen aan de slag gaat om vervolgens toch de training te kunnen volgen. De afdeling diagnose ondersteunt ons hierbij met diverse testen en medisch onderzoek.”

Nieuwe doelgroepen

De beheersing van de Nederlandse taal blijkt wel een succesfactor voor de training. In het voortraject valt een aantal deelnemers om deze reden af. Trainer Jouke Schouwstra ontwikkelde daarom Sterk naar Werk voor anderstaligen, die taal- en cultuurproblemen ondervangt: “In de variant voor anderstaligen zit een extra taalcomponent. Bovendien besteden we aandacht aan de Nederlandse cultuur, vooral in de werksituatie. Deze training duurt iets langer dan de reguliere variant.” Ook bij deze training zijn de eerste resultaten hoopgevend: “We zijn net begonnen met de eerste groep en drie deelnemers zijn nu al uitgestroomd naar werk.”

De huidige trainingen Sterk naar Werk richten zich nu vooral op mensen uit de bijstand. Maar het traject zou ook heel goed kunnen werken voor de medewerkers in de huidige werkvoorziening Permar: “De doelstelling is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen in een meer reguliere werkomgeving. Voor heel veel mensen die nu een beschutte werkplek hebben, is dat ook heel goed mogelijk. We zijn de training aan het aanpassen, zodat we die ook voor deze doelgroep kunnen inzetten. En we zijn ook bezig met een variant voor mensen met een WW-uitkering.”

Noot voor de redactie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Karin Gijssen, communicatieadviseur Permar WS, 06 22462654 of per e-mail k.gijssen@permar.nl.

Kijk voor meer informatie over Permar WS op www.permar.nl. Meer informatie over de methodiek vindt u ook op www.sterknaarwerk.com.