

## **Reactie Algemeen Bestuur Permar**

op de Rapportage Toekomstverkenning Permar van Onderzoeksbureau Langedijk SWO

### **Aanleiding**

Op 17 maart verscheen de Rapportage Toekomstverkenning Permar van onderzoeksbureau Langedijk SWO. In opdracht van de wethouders participatiewet van de vijf gemeenten onderzocht het bureau vier scenario's voor de toekomst. De conclusie is dat uittreden uit de Gemeenschappelijke Regeling voor alle gemeenten het meest voor de hand ligt. Als de colleges en gemeenteraden deze conclusie overnemen, is de weg vrij voor de ontbinding van de GR en het opheffen van Permar.

### **Conclusie**

Het Algemeen Bestuur begrijpt dat de Gemeenschappelijke Regeling Permar de gemeenten onvoldoende mogelijkheden biedt voor lokale sturing bij de uitvoering van de Participatiewet. Het vormt een belemmering bij de samenwerking met andere gemeentelijke onderdelen en organisaties. Het Algemeen Bestuur kan dan ook begrip opbrengen voor de conclusie dat de Gemeenschappelijke Regeling naar de toekomst toe niet de juiste vorm is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar zo regulier mogelijk werk.

### **Voorwaarden**

Het Algemeen Bestuur adviseert de gemeenten om de tijd te nemen om de afbouw van de Gemeenschappelijk Regeling zorgvuldig vorm te geven en verbindt daaraan ook een aantal belangrijke voorwaarden:

- Een goede begeleiding van de medewerkers (Wsw en niet-gesubsidieerd);
- Behoud van de werkgelegenheid voor de brede doelgroep en daarmee samenhangend aandacht voor de onzekerheid bij (potentiële) klanten.
- Een eenduidige werkgeversbenadering.

### **Een goede begeleiding van de medewerkers**

Permar heeft ruim 800 medewerkers (Wsw en niet-gesubsidieerd). Voor hen is de beëindiging van de gemeenschappelijke regeling een ingrijpende verandering, zeker omdat op dit moment nog niet duidelijk is hoe de begeleiding van de doelgroep in de toekomst vorm krijgt.

### **Wsw-medewerkers**

De Wsw-medewerkers (ca. 760 mensen) van Permar behouden bij het beëindigen van de gemeenschappelijke regeling hun dienstverband. Dit is gegarandeerd tot aan hun pensioen. Toch betekent het beëindigen van Permar een ingrijpende verandering voor deze medewerkers. Dit kan leiden tot onrust, ziekmelding en zelfs uitval van medewerkers.

Voor de individueel gedetacheerde medewerkers is de impact, praktisch gezien, redelijk beperkt; zij behouden naar alle waarschijnlijkheid in meerderheid hun werkplek. Het detachingscontract kan worden overgenomen door de gemeente waar zij wonen of een nieuwe rechtspersoon. Een deel van deze medewerkers heeft wel een duidelijke emotionele band met Permar. Daarnaast moet er een vangnet blijven bestaan, voor het geval een detachering mislukt of eindigt.

Voor de medewerkers die binnen de muren van Permar beschutte arbeid verrichten, verandert er het meeste. Op dit moment worden al grote groepen medewerkers uitgeplaatst in groepsdetacheringen. Hierbij worden volledige bedrijfsactiviteiten inclusief het bijbehorende niet-gesubsidieerde personeel, uitgeplaatst of vervreemd. Daarnaast worden steeds meer medewerkers individueel gedetacheerd. Dit sluit aan bij de al eerder ingezette activiteiten om meer mensen in een zo regulier mogelijke omgeving te laten werken. Ook Langedijk geeft aan dat in aanloop naar een ontvlechting van Permar, het uitplaatsen van medewerkers een belangrijke opdracht naar de toekomst is. Dat betekent dat voor deze medewerkers de veranderingen nu al plaatsvinden en begeleid worden. De impact van de overgang is daardoor straks veel kleiner.

De medewerkers die (nog) niet gedetacheerd kunnen worden, krijgen bij de beëindiging van Permar waarschijnlijk een nieuwe werkplek, waarbij teams ophouden te bestaan. Veel van deze mensen werken al jaren, of zelfs decennia samen en de sociale cohesie in de groepen is groot. Het begeleiden van deze mensen naar de nieuwe situatie vereist speciale expertise die binnen Permar aanwezig is. De werkcoaches, leidinggevenden, personeelsfunctionarissen en directie hebben hierin allen een belangrijke rol.

Er is extra aandacht nodig voor de belastbaarheid van ouderen medewerkers binnen Permar, omdat de ervaringen elders leren dat bij een veranderde aanpak ouderen weggeplaatst worden bij een zorginstelling en terugvallen op dagbestedingsactiviteiten.

Voor de gemeente of nieuwe rechtspersoon die de dienstverbanden van de Wsw'ers overneemt, is het dan ook zaak om de juiste expertise in huis te halen. Het werkgeverschap voor deze doelgroep is een gespecialiseerde taak, waarbij naast de omgang met de doelgroep ook aandacht moet zijn voor speciale wetgeving en regelingen.

### **Begeleiding niet-gesubsidieerd personeel**

Er is terecht veel aandacht voor de rechtpositie en de emoties van de Wsw-medewerkers, maar we mogen niet vergeten dat er bij Permar ook 61 mensen in niet-gesubsidieerde banen werken (57 FTE). Het gaat om 24 ambtenaren en 37 medewerkers van Permar Energiek b.v. Dit zijn onder andere werkbegeleiders, werkcoaches en medewerkers op ondersteunende afdelingen. Bij het beëindigen van de Gemeenschappelijke Regeling, eindigt voor deze mensen hun dienstverband.

De werkzaamheden voor de doelgroep blijven bestaan, bij een gemeente, een nieuwe organisatie of een derde partij waar de gemeente taken inkoop. De

begeleiding van de huidige Wsw-populatie blijft immers noodzakelijk, naast de nieuwe doelgroepen vanuit de participatiewet. Het verdient de voorkeur dat bij de werving voor deze functies, bij gemeenten of een nieuwe organisatie, de medewerkers van Permar als interne sollicitanten worden behandeld. Er zal echter niet voor iedereen een plek zijn in de nieuwe structuur. Er zijn extra middelen en aandacht nodig om de arbeidsmobiliteit van het niet-gesubsidieerde personeel van Permar te vergroten. Met een goede begeleiding van de medewerkers van werk naar werk, geeft Permar invulling aan goed werkgeverschap en kunnen de kosten van de transformatie voor de deelnemende gemeenten zoveel mogelijk worden beperkt.

### **Communicatie**

Voor alle medewerkers geldt dat een goede, transparante communicatie een vereiste is om de afbouw van de organisatie zorgvuldig en goed te laten verlopen. Zolang er geen zicht is op de consequenties voor de individuele medewerker, pleiten wij voor een eenduidige boodschap naar de medewerkers vanuit de Permar organisatie. Rechtstreekse communicatie vanuit de gemeente is pas aan de orde als de individuele rechtspositie van de medewerker overgenomen gaat worden door de gemeenten. De medewerkers worden meegenomen in het proces door bijeenkomsten, nieuwsbrieven en via hun direct leidinggevende. Waar nodig moeten ook ouders en begeleiders hierbij betrokken worden.

### **Reactie OR Permar**

De besluitvorming vindt op dit moment plaats in de verschillende gemeenten. Totdat het Algemeen Bestuur van Permar een voorgenomen besluit heeft genomen, heeft de Ondernemingsraad van Permar geen formele rol in het proces. Gezien het belang van de ontwikkelingen en de impact op de organisatie en de medewerkers, heeft de directie van Permar de OR toch verzocht om een reactie te geven op de uitkomsten van het rapport van Langedijk SWO.

De OR/GO ziet in het rapport vooral onderzoek naar de financiële gevolgen en weinig onderzoek naar de exacte gevolgen voor de betrokken Wsw 'ers, niet gesubsidieerd personeel en medewerkers van de gemeenten. Er wordt gesproken over het beëindigen van de gemeenschappelijke regeling, terwijl de gemeenten de alternatieven nog niet hebben bedacht, laat staan hebben voorbereid. Zo is het voor de meeste Wsw-medewerkers nog onduidelijk wat straks de werkelijke werkplek wordt. De OR pleit dan ook voor meer duidelijkheid over wie wat gaat doen en onder welke voorwaarden.

Daarbij zou het verstandig zijn te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor het integreren van Permaronderdelen, inclusief beschut binnen, met de werkgeversrol voor de doelgroepen, het WSP, diagnose en training, job coaching en backoffice. De OR/GO is van mening dat dit de beste kans biedt voor de doelgroepen van de Participatiewet door de bundeling van kennis, overzicht op de arbeidsmarkt, een grote diversiteit aan werksoorten en de daarbij behorende ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden. Er wordt in het rapport immers ook geconstateerd dat Permar veel kennis en expertise heeft op dit gebied.

In de bijlage vindt u de uitgebreide reactie van de OR, waarin de verschillende conclusies en aanbevelingen van het rapport van Langedijk SWO worden behandeld.

### **Veiligstellen van de werkgelegenheid voor de doelgroep**

Rond de bestaande, grote groepsdetacheringen moeten goede, regionale afspraken worden gemaakt. De werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt overschrijdt de gemeentegrenzen. Het behoud van de detachingsplekken voor de brede doelgroep is een belangrijke voorwaarde naar de toekomst. Voorkomen moet worden dat mensen zonder werk thuis komen te zitten.

Op dit moment vinden er verkenningen plaats voor een aantal nieuwe, grote detacheringen en het afstoten van bedrijfsactiviteiten van Permar naar (sociale) ondernemers. De onzekerheid over de toekomst van Permar vormt een belangrijk risico in deze verkenningen en onderhandelingen. Het gaat om de uitplaatsing van een groot aantal medewerkers, in gemengde teams vanuit alle deelnemende gemeenten. Duidelijke afspraken tussen de vijf gemeenten zijn noodzakelijk om de zorgen rond de continuïteit van detacheringen bij de potentiële overnamepartij weg te nemen.

Vooruitkijkend constateren we dat grote groepsdetacheringen vanuit individuele gemeenten in de toekomst lastig te realiseren zijn, omdat het de gemeenten ontbreekt aan volume. Ook hiervoor is een vorm van regionale samenwerking noodzakelijk, bijvoorbeeld in het WerkgeversServicepunt FoodValley.

### **Eenduidige werkgeversbenadering**

Het nabijheidsprincipe en de lokale vrijheid van de individuele gemeenten bij de invulling van de participatiewet zijn belangrijke redenen voor de uitkomsten van het onderzoek van Langedijk SWO. Voor de werkgevers in de regio is het echter niet wenselijk dat zij straks met elke gemeente apart te maken krijgen. Om versnippering te voorkomen is een eenduidige werkgeversbenadering een belangrijke voorwaarde. Hiervoor is het WSP de aangewezen ingang, ook voor het behoud van de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

### **Vervolgproces**

De verwachting is dat alle gemeenten de besluitvorming rond de gemeenschappelijke regeling in mei 2016 afronden. Voor het niet-gesubsidieerde personeel moet er na de besluitvorming worden gestart met het opstellen van een sociaal plan en een mobiliteitsplan. Het mobiliteitsplan helpt om de begeleiding van werk naar werk zo goed mogelijk vorm te geven. Daarnaast is in de statuten van Permar vastgelegd dat er bij opheffing een liquidatieplan wordt opgesteld, waarin alle financiële en sociale verplichtingen van Permar worden afgedicht. De verwachting is dat deze plannen in de tweede helft van 2016 worden opgeleverd.

Tegelijkertijd moet iedere gemeente aan de slag met een transformatieplan, waarin zij aangeven hoe zij invulling gaan geven aan de uitvoering van de Wsw binnen hun gemeente. Het besluit hiertoe wordt door de gemeenteraden

genomen, waarna de colleges het transformatieplan kunnen vormgeven. Om de onzekerheid over de toekomst voor de doelgroep zoveel mogelijk te beperken, raden we de gemeenten aan om, in alle zorgvuldigheid, tempo te maken met deze stappen om het proces niet te vertragen.

### **Risico's en consequenties**

De afbouw van Permar brengt risico's met zich mee. Een aantal hiervan hebben we al kort aangestipt. Ook op basis van ervaringen elders in het land, zetten we de belangrijkste hier op een rij:

- Vermindering van de inkomsten tijdens de transformatie: in verband met de onzekerheid rond de toekomst van Permar, kijken bestaande en nieuwe klanten naar alternatieven. Goede afspraken over de continuïteit, het overnemen van opdrachten door een nieuwe rechtspersoon en de communicatie hierover naar de werkgevers, kunnen zorgen wegnemen.
- Uitvoeringsproblemen door onttrekken personeel: bij vroegtijdige, of niet-gelijktijdige overname van Wsw-medewerkers door de gemeenten, komt de continuïteit van de uitvoering van klantopdrachten in gevaar.
- Extra kosten tijdens de transformatie: de afbouw van Permar is een complex proces, dat vraagt om inzet van extra capaciteit o.a. van HRM, financiën en communicatie. Daarnaast brengt het vergroten van de arbeidsmobiliteit van het niet-gesubsidieerde personeel van Permar extra kosten met zich mee. Daarnaast loopt het verlagen van de overheadkosten altijd achter op de krimp van de organisatie.
- Verlies van focus op de ontwikkeling van de Wsw'ers tijdens de transformatie: ook tijdens de transformatie blijft de inzet om voor de Wsw-medewerkers een zo regulier mogelijke werkplek te vinden tegen een zo hoog mogelijke loonwaarde. De doorstroom/uitstroom van Wsw-medewerkers is ook essentieel om de kosten voor de gemeenten in de toekomst te beperken. Hiervoor is een sterke sturing nodig op Arbeidsontwikkeling en focus op werken in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Ook de gemeenten moeten na de transformatie oog blijven houden voor de ontwikkeling van mensen, om doorstroom te blijven realiseren. Dit vereist de juiste expertise.