

Aan: dhr. B. Veen, algemeen directeur a.i.

Van: Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg Permar WS

Datum: 31-3-2016

Onderwerp: Reactie OR/GO op rapportage Langedijk

Ons kenmerk: 31-3-001/OR/GO

Geachte heer Veen,

Naar aanleiding van uw verzoek m.b.t. het geven van een reactie op het rapport Langedijk kunnen wij u het volgende mededelen;

31 maart 2016. Reactie van de OR/GO van Permar als bijlage op de reactie van het AB van Permar

Op 17 maart 2016 hebben de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg van Permar (OR/GO) de **Rapportage toekomstverkenning Permar** en de **Conclusies en advies rapportage toekomstverkenning Permar** beschikbaar gekregen en hiervan kennisgenomen.

Gezien de uitkomsten, mogelijke besluitvormingen en alle mogelijke ingrijpende gevolgen voor de toekomst van Permar en al haar medewerkers, wil de (OR/GO) hier graag een reactie op geven.

Verder heeft de OR/GO ook van de directie van Permar het verzoek gekregen een reactie te geven op de uitkomsten van het rapport Langedijk SWO zodat het AB van Permar dit kan meenemen in haar reactie naar de gemeenteraden van de vijf deelnemende gemeenten.

Er is gekozen voor de volgende opzet;

De OR/GO van Permar geeft onderstaand een aantal algemene opmerkingen m.b.t. de conclusies en adviezen en geeft vervolgens per alinea of deel daarvan een reactie. Derhalve is onderstaand de tekst uit de **Conclusies en advies rapportage toekomstverkenning Permar** overgenomen en zijn de reacties er cursief en in een andere kleur aan toegevoegd.

Algemene opmerkingen van de OR/GO:

- De OR/GO beseft dat er grote veranderingen staan te gebeuren en dat dit zelfs opheffing van de GR Permar kan betekenen. Dit is immers ook de aanleiding geweest voor het onderzoek.
- De OR/GO ziet in dit onderzoek vooral onderzoek naar de financiële gevolgen en weinig onderzoek naar de exacte gevolgen voor de betrokken WSW 'ers, niet WSW 'ers en medewerkers van de gemeenten. Wie gaat wat, waar doen en onder welke voorwaarde. Voor WSW 'ers geldt status garantie en daarmee ook inkomensgarantie. Het is echter essentieel dat er niet alleen een werkgarantie wordt afgegeven maar dat dat werk er ook is. Mensen mogen niet thuis komen te zitten door dat dit niet goed geregeld is.
- Onduidelijk is wat de werkelijke werkplek wordt van de SW-medewerker. De term "vervreemden" geeft geen enkele garantie op een passende werkplek. Er zijn binnen de afdelingen groen medewerkers die als meer dan 15 jaar in een andere gemeente dan de woongemeente werken en zij zijn nu in ongewis wat hun werkplek wordt. Dit zal vooraf duidelijk moeten zijn.
- Ook de omgang en waardering van medewerkers baart ons grote zorgen. De gem. Renkum maakt het wel erg bont; goede werknemers worden geïntegreerd met de gemeentemedewerkers en onze 'minder kwalitatieve' SW-medewerkers worden in groepen verdeeld met extra begeleiding vanuit de

gemeente. Juist de mix van beide groepen leidt tot een hogere prestatie en een groter sociaal maatschappelijk rendement.

- Onzes inziens wordt er te makkelijk gedacht over de werkelijke begeleiding van de medewerker. De specifieke problematiek of WSW-indicatie wordt nauwelijks benoemd. Ouderenbeleid wordt niet benoemd. Een zorg is dat ouderen die onvoldoende kunnen presteren weggeplaatst gaan worden bij een zorginstelling en terugvallen op dagbestedingsactiviteiten. Al met al wordt er in het rapport te lichtzinnig geadviseerd over onze doelgroep.
- Voor niet WSW 'ers zal ook goed gekeken moeten worden naar werkgarantie en behoud van arbeidsvoorwaarden. Alleen het volgen van het principe 'Mens volgt werk' is onvoldoende. Er wordt gesproken over arbeidsmobiliteit en afbouwen van de personeelsformatie. Dit kan inderdaad als er duidelijkheid is over hoe de alternatieven eruit gaan zien.
- Er is nog te weinig onderzoek gedaan naar de concrete, reële mogelijkheden en haalbaarheid van vervreemden van werksoorten/afdelingen en de daarbij behorende risico's.
- Er wordt wel in het algemeen gesproken over het creëren van een 'vangnet' en/of 'trampolinesituatie'. De reële invullingen daarvan zijn nog ver weg.
- De OR/GO ziet dat na opheffing, de individuele gemeenten veel mogelijkheden zien om zaken te regelen of te laten regelen. Er wordt echter veel gesproken over ...kan..., ...keuzes maken..., ...meerdere opties..., ...proberen te detacheren...,...wellicht overnemen..., ...voorwaarde is..., ...overnemen van detacheren is in principe te realiseren...! Dit is allemaal te vaag en schept niet het vertrouwen wat nodig is om te komen tot de invulling van de eigen verantwoordelijkheden.
- In de **Conclusies en advies rapportage toekomstverkenning Permar** is te lezen dat de gemeenten de alternatieven nog niet hebben bedacht, laat staan hebben voorbereid. Verder blijkt dat er binnen Permar veel kennis en expertise is en dat er bepaalde werksoorten/afdelingen goed functioneren. Het zou dan ook verstandig zijn te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor het integreren van de Permar onderdelen inclusief beschut binnen te combineren/integreren met:
 - de werkgeversrol voor de WSW 'ers en niet WSW 'ers
 - WSP
 - Diagnosticeren en training
 - Job coaching
 - BackofficeDit vergroot direct de kansen voor alle P-wetters doordat er naast alle kennis in huis, ook overzicht op de arbeidsmarkt is, een grote diversiteit aan werksoorten, en daardoor ook ontwikkel-, en opleidingsmogelijkheden.
- De OR/GO stelt dat, vóór alle wijzigingen in de organisatie van Permar die ingrijpende gevolgen hebben voor de WSW- of niet WSW-medewerkers, duidelijk schriftelijk moet worden aangegeven wat de veranderingen inhouden. Hierbij dient vooraf ook duidelijk te worden gemaakt wat de kansen, risico's en garanties voor de medewerkers zijn.
- De OR/GO geeft hiermee nadrukkelijk aan dat dit rapport op geen enkele manier kan worden gelezen als 'voorstel' m.b.t. Artikel 34, opheffing, lid 1 t/m 8 van de Gemeenschappelijke Regeling.

Conclusies en advies rapportage toekomstverkenning Permar

Individuele keuzes, gemeenschappelijk doel

Elke gemeente heeft haar eigen afwegingen om te komen tot de wijze waarop zij haar taken wil uitvoeren. Afwegingen die daarbij een rol spelen, zijn bijvoorbeeld de wens om zelf te kunnen sturen, zo veel mogelijk de infrastructuur in de eigen gemeente benutten etc.

- **Waar komt de wens vandaan om zelf te sturen?**

Als het gaat om de uitvoering van de Participatiewet in het algemeen, en de Wsw in het bijzonder, verschilt de uitkomst van die afwegingen voor de vijf Permar-gemeenten eigenlijk niet of nauwelijks. Voor elke gemeente staat de zorg voor, en het benutten van de eigen kracht van de (kwetsbare) burger centraal. De professionaliteit van de medewerker is doorslaggevend voor het bereiken van dat doel. Werk in het sociale domein is people's business, mensenwerk. Instituten zijn daarbij ondergeschikt. Het gaat juist om integraliteit, en dan staan instituten juist vaak in de weg.

- **Deze uitgangspunten zijn niet anders dan de al reeds bestaande uitgangspunten.**

Een andere door iedereen gedeelde notie is dat het de bedoeling is dat deze burgers zo regulier mogelijk moet werken, of dat nu in het (oude) Wsw-dienstverband is of in een garantiebaan. De wet heet ook niet voor niets Participatiewet. Het denken hierover is de afgelopen jaren snel veranderd: beschut werk is niet meer het separaat organiseren van werk op een aparte locatie, afgeschermd van reguliere medewerkers. Beschut werk kan ook heel goed bij een gewone werkgever, mits goed begeleid en waar nodig met aanpassing aan de werkplek. Ervaringen elders (bijvoorbeeld bij de Atlantgroep in Helmond) hebben geleerd dat tot wel 80% van de Wsw-medewerkers kan werken bij een regulier bedrijf. Mits voldaan wordt aan de voorwaarden begeleiding en aanpassing.

- ***Deze uitgangspunten zijn niet anders dan de al reeds bestaande uitgangspunten.***

Wsw, Participatiewet en Permar

De Wsw is “op slot”, het is een wet die uitsluitend nog gericht is op de huidige medewerkers. Voor hen is het dienstverband gegarandeerd tot hun pensioen. Dus er zullen door gemeenten nog lang werkplekken geregeld moeten worden. Tegelijkertijd neemt de groep met zo’n 5-6% jaarlijks af. Door pensionering, arbeidsongeschiktheid en andere regelingen. Dat geeft druk op de begeleidende organisatie Permar om in kosten ‘mee te bewegen’. Met een uitstroom van 5-6% per jaar moet de organisatie constant aangepast worden. Dat gaat met zo’n snelheid niet langs natuurlijke weg. Reorganisaties zijn noodzakelijk. In feite komt het Wsw-bedrijf daarmee in een permanente staat van reorganisatie. Een situatie die om meerdere redenen onwenselijk is.

- ***De afbouw geldt uitsluitend voor de WSW. Doordat de ‘WSW-stempel’ op 1 januari 2015 in de lade is verdwenen stromen er geen mensen met een WSW-indicatie meer in. Daardoor ontstaat er inderdaad een kleiner wordende groep WSW’ers en geeft dat (financiële) druk op de begeleidende organisatie. Het is echter naïef te denken dat er zich sinds 1 januari 2015 geen mensen meer met een ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ hebben gemeld. Deze hebben zich uiteraard wel gemeld maar worden nu onder de ‘P-wet’ geParkeerd. Deze extra instroom in de P-wet vraagt uiteraard wel extra inspanning van de gemeenten naast de overige P-taken. Aangezien deze extra inspanning met dezelfde mensen en met minder financiële middelen dient te gebeuren ontstaat ook daar druk.***
- ***De oplossing voor de twee bovenstaande problemen wordt in de eerste twee zinnen van de volgende alinea geschetst. Juist de dienstverlenende kennis, ervaring en motivatie van Permar medewerkers m.b.t. de P-doelgroep en toekomstige werkgevers/opdrachtgevers zou hier precies in passen. Uiteraard is hierbij het fysieke bedrijf/plaats ondergeschikt.***

Het onderbrengen van andere onderdelen van de Participatiewet bij Permar, biedt zo op het eerste gezicht soelaas als compensatie van wegvallende activiteiten van de Wsw. Zo is de kennis en ervaring met het detacheren van medewerkers bij reguliere werkgevers iets wat gemeenten goed kunnen gebruiken. Het gaat hierbij echter niet om de fysieke infrastructuur van Permar, maar juist de dienstverlenende infrastructuur. Krimp van het fysieke bedrijf is dan ook onontkoombaar.

- ***Zie vorige bullit.***

GR en eigen uitvoering

Wie door de ooghalen kijkt naar de situatie, de GR Permar en de individuele gemeenten, kan niet anders dan tot de conclusie komen dat de GR in de toekomst niet meer het verband zal zijn waarin Wsw en eventueel andere delen van de Participatiewet worden uitgevoerd. De GR is sinds de invoering van het dualisme voor veel gemeenten een lastig construct. Voor bestuurders vanwege de dubbele petten, bestuurlijke drukte en gebrek aan mogelijkheden tot individuele sturing, voor raadsleden vanwege de grote afstand en de drempels om het bestuur van de GR ter verantwoording te roepen.

- ***Bovenstaande alinea spreekt eigenlijk een brevet van bestuurlijk onvermogen uit en stemt de OR/GO niet bepaalt gerust voor de toekomst wanneer wellicht meerdere gemeenten zelf de uitvoering van de resterende WSW en P-wet ter hand gaan nemen. De zwakte ligt dus niet primair bij Permar als organisatie maar op bestuurlijk niveau.***

Barneveld heeft al besloten de Wsw zelf te willen uitvoeren door ontmanteling van Permar of uittreding en het lijkt erop dat ook de andere gemeenten daarnaar tenderen. Dat roept de vraag op wat dat betekent voor Permar. Eerst even een tussenstap.

Zelf uitvoeren en realisme

De vijf gemeenten verschillen nogal van elkaar in aard en omvang. Scherpenzeel met nog geen tien Wsw'ers en Ede met 400. Onvergelijkbare grootheden. Hoe realistisch is het om als gemeente zelf de Wsw uit te voeren? Elke gemeente zal keuzes moeten maken ten aanzien van de gewenste 'bouwstenen' in sociale werkvoorziening.

- ***Deze keuzes zullen per gemeente moeten worden afgewogen, gemaakt én uitgewerkt vóórdat het besluit wordt genomen om te stoppen met de GR Permar. Dit volgens het principe: 'geen oude schoenen weggooien voor je nieuwe hebt'!***

Voor Scherpenzeel is het relatief eenvoudig. Op twee na al hun medewerkers werken reeds bij de gemeente. Er zijn natuurlijk praktisch zaken te regelen, maar uitvoerbaar is het. Overigens geldt dat niet voor de secundaire processen zoals personeels- en salarisadministratie. Dat is specifiek en vraagt om massa. Maar dat is via inkoop goed te regelen.

- ***Juist de secundaire processen zijn bij goed werkgeverschap van P-doelgroepen en WSW van groot belang. Bij de juiste partij ingekocht kan dit goed uitpakken.***

Voor de andere vier gemeenten geldt de volgende overwegingen. Bij een goed functionerend Werkgeversservicepunt kan het onderdeel detachering door de gemeenten zelf worden uitgevoerd. Door eigen jobcoaches en acquisiteurs in een netwerk van gezamenlijke afspraken over hoe om te gaan met grensoverschrijding en grote accounts. Vermeden moet worden dat meerdere gemeenten bij één werkgever over de vloer komen. Een kwestie van goede afspraken over 'partiële' samenwerking. Dan is de benodigde capaciteit te overzien, zeker omdat het voor een groot deel gaat om reeds bestaande detacheringen. En voor de Wsw-medewerkers verandert er weinig. Ze blijven werken waar ze waren.

- ***Bovenstaande alinea roept vragen en onzekerheid op:
...een goed functionerend WSP..., ...kan.....eigen jobcoaches en acquisiteurs.....hoe om te gaan.....een kwestie van goede afspraken maken over 'partiële' samenwerking...
Het managen van de bestaande detacheringen en proefplaatsingen is één; De belangrijkste vraag is echter, hoe gaan we alle overige P-wetters helpen? Wie gaat, wat, doen, op welke manier en met welke resultaten en garanties.***

Het onderdeel groen van Permar wordt vooral ingekocht door de deelnemende gemeenten. Overgang naar de gemeenten betekent dan dat er voor de Wsw-medewerkers niet veel verandert. Ook hier geldt dat dit (veel) praktische consequenties heeft die goed geregeld moeten worden. En er moet nog wel wat geregeld worden voor de groen medewerkers die elders werken. Gaan die mee met de gemeenten (omdat de vraag naar groenmedewerkers nu soms al hoger is dan het aanbod en de groep door uitstroom kleiner wordt) of blijven ze werken waar ze nu ook werken? In dat laatste geval moet dit onderdeel vervreemd worden.

- ***Het onderdeel Groen bij Permar functioneert in principe als een gewoon groen aannemersbedrijf. Dit betekent o.a. dat Permar met meerdere opdrachtgevers, soms meerjarige, contracten heeft afgesloten waarbij Permar zelfs resultaatverplichtingen heeft. Bij vervreemding van de afdeling zouden deze contracten mee kunnen gaan en verandert er voor de medewerkers en de opdracht gevende gemeenten weinig. Wat er dan wel gewaarborgd moet worden zijn is: vakbekwame leiding, begeleiding en coaching. Dit zou het best kunnen gebeuren door overname van degene binnen Permar die dat nu ook doet. E.e.a. natuurlijk wel onder voorwaarde van een bepaalde werkgarantieperiode. In dit geval dient er wel een vangnet geregeld te worden voor WSW-medewerkers die e.v.t. terugkomen uit detachingsconstructies.
Het onderbrengen van de groenafdeling in een nieuw op te richten groenbedrijf in collectiviteit kan meerdere voordelen hebben voor de gemeenten: In-besteding i.p.v. aanbesteding, mensen blijven dichtbij en dus 'in beeld', de huidige afdeling is goed georganiseerd, gecertificeerd, gespecialiseerd in het werken met de doelgroepen en heeft kennis en ervaring van het integraal en op beeld werken in de openbare ruimte. Een combinatie met eigen diensten kan e.e.a. nog efficiënter maken.***
- ***Aangezien deze werksoort aan vele mensen een nagenoeg reguliere werkplek biedt en zeer geschikt is om nieuwe mensen (P-wetters) in op te leiden en te ontwikkelen, zou het zeer verstandig zijn hiermee voorzichtig om te gaan. Wanneer de gemeenten hun eigen WSW'ers ook per se in hun eigen gemeente willen laten werken gaat er juist wél heel veel veranderen voor deze mensen. De hele afdeling is nu ingericht op basis van meest passende plek voor de medewerker met de daarbij***

horende leiding, begeleiding en coaching. De nieuwe instroom uit de P-wet zou ervoor kunnen zorgen dat deze grote groep zo regulier mogelijk kan blijven werken.

Beschut werk is een ander verhaal. Daarvoor is noodzakelijk dat er binnen de gemeente een infrastructuur is die plaats biedt aan tientallen (en in het geval van Ede veel meer) medewerkers. Bij voorkeur tegen een redelijke (gemiddelde) prijs per subgroep op de werkladder. Voor Barneveld staat die infrastructuur in feite al klaar. Voor de andere drie gemeenten niet. Het is zeer de vraag of die infrastructuur in een paar jaar tijd te realiseren is. Het lijkt dan ook niet verstandig om oude schoenen weg te gooien voor je nieuwe hebt. Te meer daar Permar nu klanten heeft voor dit onderdeel. Er wordt nu werk voor derden verricht.

- ***We nemen aan dat hier ‘beschut binnen’ bedoeld wordt. Deze groep kan weer worden verdeeld in: werkzaamheden in het kader van arbeidsmatige dagbesteding en werkzaamheden voor mensen die nog in staat zijn een deel loonwaarde te realiseren. Over met name de laatste groep maakt de OR/GO zich zorgen. Er zijn allerlei partijen die zich aanbieden om voor deze groep werk te organiseren en onze medewerkers een detachingsplek te bieden. Ondanks dat dit met een sociaal-maatschappelijke visie gebeurt is er ook duidelijk een commercieel belang. Tot dusver geen probleem. Er moeten echter hele duidelijke afspraken gemaakt worden over de situatie waarbij medewerkers, om welke reden dan ook, niet meer op die plek kunnen werken. Hierbij moet o.a. gedacht worden aan productievermindering van de medewerker maar ook krimpende orderportefeuille van de opdrachtgever.***

Van Permar naar een netwerk van werkbedrijven

Bedenkend dat gemeenten veel zelf willen doen maar dat niet alles op korte termijn te realiseren valt, kan dat voor Permar het volgende betekenen.

- In de eerste plaats dat Permar de koers van vervreemding en (groeps)detachering maximaal in zet. Het gaat dan met name om schoonmaak en beschutte activiteiten. De Wsw'ers gaan mee en gaan in een groepsdetachering bij de nieuwe ‘werkplekeigenaar’ werken. In de komende twee jaar moet daarin veel gerealiseerd kunnen zijn. De directie van Permar schat in dat binnen een jaar door vervreemdingen de groep beschut terug gaat van circa 350 naar maximaal 200. Er blijft dan een veel kleinere groep over die terug gaat naar de gemeente. Ook heeft dit een groot effect op de exploitatie. Zij zal gunstiger uitkomen dan nu in de begroting van Permar én in dit rapport geschetst is.
- ***Zie reactie bij onderdeel beschut werk.***
- In dezelfde twee jaar kan het groen reeds geleidelijk over naar de gemeenten. Zo lang de GR bestaat in een detachingsrelatie tot Permar.
- ***Zie reactie bij onderdeel groen.***
- De GR wordt per 1 januari 2018 ontbonden. De arbeidscontracten gaan over naar de individuele gemeenten. Barneveld zal in principe alles over kunnen nemen, Scherpenzeel ook, al dan niet door inkoop bij derden. De andere drie gemeenten zullen zeker beschut werk op dat moment nog niet zelf kunnen organiseren. Maar het beschut werk bestaat nog steeds bij Permar zelf en kan daar samen met de backoffice taken worden uitgevoerd. Optie is om beschut uit te voeren voor de drie gemeenten en de backoffice voor drie of meer. Een tweede optie is om Permar te splitsen in tweeën: werkbedrijf Ede en werkbedrijf Renkum/Wageningen waarbij de backoffice taken en het management vanuit een gezamenlijk shared service center gedaan kunnen worden. De gemeenten kunnen er voor kiezen deze werkbedrijven zo breed te benutten als ze zelf willen, voor de Participatiewet, maar wellicht ook voor dagbesteding, aansluiting speciaal- en praktijkonderwijs etc.
- ***...arbeidscontracten gaan over... Er moet absoluut vooraf bepaald zijn hoe dit precies gaat gebeuren en bij wie de medewerkers nu uiteindelijk komen te werken; Op de loonlijst van de gemeente als WSW 'ers, als ambtenaar of in een andere constructie? Het belangrijkste hierbij is dat de betreffende gemeenten hierbij niet alleen het inkomen van de medewerker garandeert maar ook een voor de medewerker passende werkplek met passende arbeid en passende begeleiding. Dit moet geregeld zijn vóór dat de GR Permar wordt opgeheven....!***
- In de jaren daarna kunnen Ede, Wageningen en Renkum hun werkbedrijven verder uitbouwen tot een netwerkorganisatie met zorg- en andere instellingen voor een groot deel van de 3D.
- ***Wat betekent dit?***

Gezien het feit dat ook na opheffing van GR Permar bij de meeste gemeenten een gedeelde behoefte aan een serviceorganisatie waar backoffice, beschut werk en vangnet is ondergebracht ligt het voor de hand om te kiezen voor doorontwikkeling van enkele Permaronderdelen. Een veranderstrategie die voor de Wsw-medewerkers zo min mogelijk onrust met zich mee brengt is van belang om (tijdelijke) vermindering van loonwaarde vermindering en uitval wegens ziekte te voorkomen.

- **... opheffing van GR Permar...,... doorontwikkeling van enkele Permaronderdelen...??**

Frictie

Bovenstaande transitie zal altijd frictie opleveren. Maar dat geldt ook voor de situatie dat de huidige samenwerking blijft zoals die nu is. Dat komt door de uitstroom uit de Wsw. De frictie zal evenredig over de gemeenten verdeeld moeten worden, waarbij elke gemeente haar frictie kan reduceren door regulier personeel, materieel, voertuigen en verplichtingen over te nemen wanneer gekozen wordt voor een andere inrichting van werkvoorzieningen voor eigen Wsw-werknemers. Ter voorbereiding van de transitie en verlaging van frictiekosten kan door Permar alvast gewerkt worden aan het neerzetten van een (publieke) serviceorganisatie waarmee waardevolle organisatieonderdelen ontstaan met een nieuw perspectief op het duurzaam voorzien in behoeften van gemeenten, wie daarvan ook eigenaar zal worden na opheffing van GR Permar. Met een doordachte veranderstrategie kan kennis en ervaring worden behouden en het risico op frictiekosten en loonwaardeverlies/ uitval worden verminderd.

- ***Zie reactie bij 'Wsw, Participatiewet en Permar'***
- **... opheffing van GR Permar...,... neerzetten van een (publieke) serviceorganisatie...??**

Voorwaarden

Met de overgang van Permar naar een (gemeenschappelijk) netwerk, dient een aantal zaken goed geregeld te worden:

- Klanten blijven ook na transitie een voorwaarde voor werk en dus voor succes. Bestaande klanten moeten vroegtijdig geïnformeerd worden en er moeten afspraken gemaakt worden over continuïteit.
- Gemeenschappelijkheid blijft, in ieder geval als het gaat om de werkgeversbenadering. De werkgelegenheid houdt niet op bij de gemeentegrenzen. Afspraken moeten worden gemaakt over de verdeling van account over de gemeenten, jobcoaching bij groepsdetachering etc. Een goed functionerend WSP is daarvoor nodig. Deze afspraken moeten een plek krijgen binnen het WSP.
- Deskundigheid met betrekking tot de Wsw moet worden georganiseerd en geborgd. Dat kan door dat over te nemen van het huidige Permar. Dat geldt zeker voor de afdelingen beheer en onderhoud. Hun primaire taak is de openbare ruimte, niet het begeleiden van Wsw'ers. Dat kan als taak toegevoegd worden (en dat gebeurt op veel plaatsen in Nederland) maar de werkzaamheden mogen niet onderschat worden.
- Een terugvaloptie moet worden georganiseerd. Dat kan in combinatie met de beschutte werkzaamheden. Dit moet dan wel gericht zijn op weer terug naar zo regulier mogelijk werk. Het moet een tijdelijk karakter hebben.
- ***Bovenstaande alinea's pleiten eigenlijk voor het voortbestaan, uitbreiden en verbeteren van een groot deel van de activiteiten van de huidige organisatie. Mede door de aanwezigheid van ruime kennis, ervaring en motivatie zou dit een goede keus zijn. Er moet immers nog steeds uitvoering gegeven worden aan de resterende WSW en door een goede samenwerking (of integratie) met het WSP en de P-afdeling van de Sociale diensten zou de organisatie ook mede uitvoering kunnen geven aan het Werkdeel van de P-wet.***

Advies met betrekking tot het proces

Neem als gemeenten nu het principebesluit om GR Permar met ingang van 1 januari 2018 op te heffen, de verantwoordelijkheid voor voortzetting van het Wsw-werkgeverschap naar de individuele gemeenten terug te leggen en verzoek het bestuur van Permar om een plan van aanpak op te stellen met maatregelen om:

- ***Wij lezen hier drie opdrachten aan de gemeenten:***
 - 1. Hef GR Permar op per 1 januari 2018.***
 - 2. Neem de verantwoording door het werkgeverschap de WSW 'ers over te nemen.***
 - 3. Geef het bestuur van Permar de opdracht om een plan van aanpak te maken voor het realiseren van onderstaande doelen:***

- beschut werk, backoffice en vangnet voor de Wsw-groep zoveel als mogelijk in een (of meerdere) samenwerkingsverband(en) met gemeenten vorm te geven (voor zover gemeenten voor deze taken individueel geen doelmatiger oplossing kunnen vinden);
- de eigen personeelsformatie en activa af te bouwen (deels door overname door gemeenten, derden of sanering) voor zover deze niet meer nodig zijn ten behoeve van intergemeentelijke samenwerking (na eventueel overdracht aan een meer doelmatiger rechtsvorm);
- de overdracht van de Wsw-werkgeverstaken aan gemeenten zodanig voor te bereiden dat voor de betrokken Wsw-werknemers zo min mogelijk onzekerheid of onduidelijkheid bestaat over voortzetting van hun werkverband. Hier horen goede afspraken bij in WSP-verband over bijvoorbeeld werkgeversbenadering, verdeling accounts bij groepsdetachering, job coaching etc.
- ***Het is bijzonder dat de deelnemende gemeenten eigenlijk uitspreken te willen stoppen met de GR Permar en dat men die taken en verantwoordelijkheden zelf kan uitvoeren of door anderen kan laten uitvoeren en vervolgens aan het Permarbestuur de opdracht geeft om:***
 1. ***Een plan te maken hoe de individuele gemeenten of samenwerkingsverbanden dat moeten doen, als ze dat zelf nog niet hebben geregeld.***
 2. ***De eigen organisatie af te bouwen.***
 3. ***De Wsw-werkgeverstaken aan gemeenten over te dragen zonder te weten hoe de gemeenten dat zelf gaan invullen.***

Het is daarbij aan te bevelen dat de gemeentebesturen een gezamenlijk communiqué opstellen om hun gemeenteraden alsook de betrokken cliëntenraad en ondernemingsraden te informeren over de momenten waarop deze raden geconsulteerd worden over de inhoud van het door Permar voorgestelde plan van aanpak, zodat de wensen en bedenkingen vanuit deze organen van invloed zijn op het door bestuur GR Permar definitief vast te stellen plan van aanpak en goedkeuring daarvan door de afzonderlijke gemeentebesturen.

- ***Gezien de drie opdrachten die er liggen en de intensieve inzage en inspraak die in bovenstaande alinea worden geëist, is het beter dat de gemeenten nu eerst zelf eens laten zien hoe men het een en anders denkt in te vullen. Het is naar onze mening niet mogelijk om vanuit het Permarbestuur een plan te maken voor 5 verschillende gemeenten.***