

AB-vergadering d.d. 25 oktober 2017, agendapunt 4

Aan: Leden van het Algemeen Bestuur
Van: J.H. Janssen
Datum: 19 oktober 2017
Kenmerk: Dir/JHJ/EJ. nr. 2017 - 068
Betreft: Uitkomst onderhandelingen met Scalabor en voorgenomen besluit tot overdracht
Bijlagen: 4

Inleiding

Op 12 juli heeft het Algemeen Bestuur van Presikhaaf Bedrijven besloten om de overdracht van Presikhaaf Bedrijven aan Scalabor verder voor te bereiden en de onderhandelingen over de voorwaarden hierover te starten. De afgelopen maanden zijn voorbereidingen getroffen en hebben die onderhandelingen plaats gevonden. Het onderhandelingskader is verder uitgewerkt en heeft als basis gediend om de onderhandelingen te starten en met het team zoals was voorgesteld zijn de onderhandelingen uitgevoerd. Daarna is door een expert-team onder leiding van Peter Seinen van Tien-advies dit resultaat beoordeeld (bijlage 1: de rapportage van Tien-advies).

In deze notitie zal dit resultaat worden gepresenteerd en toegelicht en wordt een voorstel gedaan ten aanzien van de besluiten die nu genomen kunnen worden. In bijlage 2 treft u concept overeenkomst aan waarin het onderhandelingsresultaat is vastgelegd, in een latere fase zal dit worden uitgewerkt in een overdrachtsovereenkomst. Zoals u zult lezen worden in het onderhandelingsdocument nog een aantal voorbehouden gemaakt. Uiteraard heeft deze overeenkomst betrekking op de situatie dat alle gemeenten daadwerkelijk hun SW-medewerkers laten meegaan naar Scalabor. Voor Scalabor is het belangrijk eerst meer inzicht te krijgen in wat de implicaties zijn als alle contracten worden overgenomen zoals die nu met Presikhaaf Bedrijven gesloten zijn. Presikhaaf Bedrijven voert nog een reorganisatie uit, de gevolgen van die reorganisatie zijn nu nog niet compleet in te schatten.

In deze notitie worden eerst de uitgangspunten geschetst die ten grondslag liggen aan de transitie van Presikhaaf Bedrijven en de onderhandelingen die gestart zijn. Vervolgens wordt kort uiteengezet hoe die onderhandelingen zijn verlopen. Vervolgens worden de uitkomsten van de onderhandelingen geschetst, waarna een beeld wordt gegeven van de frictiekosten die gemoeid zijn met de totale transitie van Presikhaaf Bedrijven als SW-bedrijf naar het arbeidsontwikkelbedrijf dat Scalabor wil worden (verkoop vastgoed, reorganisatie en de overgang). De notitie wordt afgerond met een conclusie en een voorstel dat uiteindelijk naar het AB kan gaan en door de gemeenten van hun gevoelens kan worden voorzien.

Uitgangspunten die ten grondslag liggen aan deze transitie en de onderhandelingen met Scalabor

De onderhandelingen met Scalabor zijn gestart met een technisch kader maar er liggen aan de hele transitie ook een aantal uitgangspunten ten grondslag. Alle gemeenten staan voor de werknemers (de huidige medewerkers die vanuit de WSW bij Presikhaaf Bedrijven werkzaam zijn. Dat betekent dat rechten en plichten van de doelgroep worden nagekomen en veranderingen pas worden doorgevoerd als er volwaardige alternatieven zijn. Op het bereiken van deze doelstellingen zijn de afgelopen twee jaar stappen gezet. Alternatieven zijn verkend: zo is in 2016 het BReSDO scenario afgewogen tegen het alternatief van een sociale firma. Toen dat niet haalbaar bleek is in 2017 het scenario van het inrichten van een arbeidsontwikkelbedrijf ontstaan. Daarnaast is vanaf 2016 de begroting van Presikhaaf Bedrijven aangepast en de erkenning dat de uitvoering van de SW meer zal kosten dan het opbrengt daarin tot uitdrukking gebracht.

De gemeenten, die nu deelnemen aan de huidige gemeenschappelijke regeling, zijn sinds de invoering van de Participatiewet, en de beëindiging van de nieuwe instroom in de Wajong en de SW, er ook voor verantwoordelijk dat inwoners, met beperkingen en daardoor een afstand tot de arbeidsmarkt, die vanaf nu werk zoeken ook zo veel mogelijk kunnen participeren door middel van loon vormend werk. Gemeenten willen keuzevrijheid hebben in de wijze waarop ze invulling geven aan deze nieuwe verantwoorde-

lijkheid. Wel is duidelijk dat de opvolger van Presikhaaf Bedrijven alleen levensvatbaar is als deze ook taken kan uitvoeren ten behoeve van de nieuwe instroom en is in 2016 geconcludeerd dat de huidige infrastructuur van Presikhaaf Bedrijven daar ook voor gebruikt kan worden. Er zijn ook stappen gezet in het verbeteren van de economische prestaties, een belangrijke randvoorwaarde hiervoor. Een ander uitgangspunt is dat het ondernemersrisico van Presikhaaf Bedrijven terug gedrongen moet worden omdat niet alle gemeenten hier nog verantwoordelijkheid voor willen dragen.

De transitie van Presikhaaf Bedrijven naar Scalabor moet bijdragen aan deze uitgangspunten.

Beschrijving van de stappen die gezet zijn in het onderhandelingsproces

Nadat het onderhandelingsteam is gevormd is het onderhandelingskader uitgewerkt tot de inzet die het team namens Presikhaaf Bedrijven als “verkoper” heeft gedaan in de richting het team van Scalabor als “koper”. Scalabor heeft daar de punten aan toegevoegd die zij geregeld wilden zien. Over zaken als overdracht van activa en passiva is in korte tijd veel informatie verstrekt. Over dit soort technische zaken waren we het redelijk snel eens en zijn de uitgangspunten voor de overdracht beschreven. Er wordt op dit moment een Due Diligence uitgevoerd waarin nog eens bekeken wordt of er specifieke risico's zijn met betrekking tot de overname van deze posten en met betrekking tot de overname van de overeenkomsten. De boekwaarde van de activa en de voorraden vertegenwoordigen nog best een stevig bedrag en daarover wordt voorgesteld dat Scalabor die ook vergoed.

Daarnaast zijn er een aantal issues met betrekking tot het personeel. Aan de kant van de medewerkers die onder de Wsw vallen speelt het probleem dat er medewerkers zijn die nog recht hebben op grote hoeveelheden verlof. Door dit verlof krijgt Scalabor minder verdien capaciteit uit de SW populatie dan waar in het bedrijfsplan rekening mee is gehouden. We zijn er uit gekomen dat voorgesteld wordt dat Scalabor daar niet voor gecompenseerd wordt en alleen die arbeidstijd ter beschikking krijgt die er ook is.

Verlof uren van het reguliere personeel gaan tot maximaal 80 uren mee en het meerdere wordt binnen Presikhaaf Bedrijven verrekend. Omdat Scalabor een BV wordt en onder de Wet op de Jaarrekening valt zullen deze verplichtingen uit het verleden meteen op de beginbalans voorzien moeten worden en zal Presikhaaf de rechten op uren die mee gaan aan Scalabor vergoeden.

Daarnaast ontstaat er een verschil tussen de huidige en toekomstige salarisschaal van medewerkers die binnen Scalabor op een lager gewaardeerde functie komen. Voorgesteld wordt dat dit voor vijf jaar gecompenseerd wordt.

De verschillende issues waarover onderhandeld is zijn tegen elkaar afgewogen en dat heeft geleid tot de resultaten zoals verderop in deze notitie toegelicht.

Toelichting op het onderhandelingsresultaat

In de onderhandelingen zijn de volgende punten ingebracht en besproken:

1. De voorwaarden waaronder de werksoorten, activiteiten en detacheringen bij derden over gaan naar Scalabor;
2. De voorwaarden waaronder de detachering van de SW medewerkers naar Scalabor plaats gaat vinden;
3. Overdracht van activa en passiva;
4. Overdracht van huurcontracten;
5. Overdracht van de overige contracten;
6. Overdracht personeel.

Bereikte resultaten:

Ad 1. Voorwaarden waaronder de werksoorten, activiteiten en detacheringen bij derden over gaan naar Scalabor

- De gemeente Arnhem staat als aandeelhouder en financier garant voor de continuïteit van Scalabor. Scalabor zal een begin balans hebben waarin de overgenomen activa en het benodigde werkkapitaal afdoende gefinancierd is door de inbreng van eigen vermogen en een financierings-

faciliteit van de gemeente Arnhem (bij het onderhandelingsresultaat treft u een beschrijving aan en een eerste projectie van de begin balans).

- In de huidige begroting van Presikhaaf Bedrijven dragen de gemeenten financieel bij waardoor er een sluitende begroting is. Dit gaat om een viertal posten:
 1. de bijdrage SW voor de kosten van SW-ers;
 2. de gemeenten betalen een vergoeding voor de begeleiding van SW-medewerkers (en een specifieke bijdrage voor de medewerkers die onder module 8 vallen);
 3. instandhoudingsvergoeding voor de werkplekken;
 4. opbouw weerstandsvermogen.

- De individuele dienstverleningscontracten en overige arrangementen laten we in deze buiten beschouwing omdat die er in de nieuwe situatie ook kunnen zijn en de verhouding tussen kosten en opbrengsten niet zullen wijzigen. In de nieuwe setting betalen gemeenten aan de (nieuwe) GR de loonkosten van de medewerkers met een SW-aanstelling met een opslag van € 750 per AJ ter dekking van de kosten van het werkgeverschap (salarisadministratie etc), in de komende weken zal hiervoor een dienstverleningsovereenkomst worden opgesteld tussen Scalabor en Presikhaaf Bedrijven. Er zijn indicaties dat deze dienstverleningsovereenkomst Europees moet worden aanbesteed, bekeken wordt wat de mogelijkheden zijn om Scalabor deze diensten te laten verlenen. De medewerkers worden om niet bij Scalabor gedetacheerd en verder vindt er geen verrekening van resultaten met Scalabor plaats.

Bijdragen gemeenten (bedragen * 1.000)	Begroting Presikhaaf Bedrijven 2017	"Situatie Scalabor" 2018	Verschil	
Bijdrage gemeenten instandhouding	€ 270	€ -	€ 270	V
opbouw weerstandsvermogen	€ 600	€ -	€ 600	V
Bijdrage begeleiding	€ 2.873	€ -	€ 2.873	V
Doorbelasting kosten module 8*	€ 1.425	€ 1.420	€ 5	V
bureaunkosten GR		€ 150	€ -150	N
kosten werkgeverschap SW-ers**	€ -	€ 1.650	€ -1.650	N
bijdrage aan / ontvangst uit bedrijfsresultaat***	€ -2.420	€ -	€ -2.420	N
Totaal	€ 2.748	€ 3.220	€ -472	N

*bedragen overgenomen uit begroting PHB, bedragen zijn echter niet verschillend in situatie Scalabor

** inschatting aantal te verlonen SW-ers in 2018 is nu ca 2200, moet nog nader worden afgesproken

*** in de begroting 2017 verminderd als detacheringsofbrengst op de loonkosten SW-ers

Tabel 1

In tabel 1 is dit weergegeven. Er is voor een andere vergelijking gekozen dan gemaakt in de tabel die in het onderhandelingskader is opgenomen omdat die, naar de mening van de onderhandelaars, te veel uit ging van continuering van Presikhaaf Bedrijven in 2018. Volgens de onderhandelaars is dit continueringsscenario in het licht van het besluit van het AB d.d. 12-7-2017 in het algemeen en de standpunten van individuele deelnemende gemeenten in het bijzonder niet houdbaar.

In de tabel zijn de verschillende posten, waar in de vergelijking rekening mee moet worden gehouden, opgenomen. Het is een momentopname. Per saldo lopen de kosten voor de gemeenten steeds verder terug omdat de totale loonsom voor de SW afneemt en het tekort dat er is omdat de Rijksbijdrage voor de SW te laag is dus ook afneemt (uiteraard daalt de rijksbijdrage wel mee). Los van deze kosten die niet veranderen in de situatie Scalabor t.o.v. de situatie Presikhaaf Bedrijven zijn de gemeenten in het eerste jaar t.o.v. 2017 € 472.000 meer kwijt. Ook dat verschil wordt per jaar kleiner omdat ook de kosten voor het uitvoeren van de personeels- en salarisadministratie steeds verder afnemen. Daar tegen over staat dat de gemeenten geen risico meer lopen ten aanzien van de exploitatie wat in de huidige exploitatie tot uitdrukking wordt gebracht in de opbouw van het weerstandsvermogen

- Uitkomst onderhandeling met betrekking tot de inzet van de winst in de eerste vijf jaar. Scalabor begint, doordat Presikhaaf Bedrijven in 2017 een reorganisatie doorvoert en de panden heeft verkocht, de exploitatie met een “schone lei” en er is flexibiliteit gecreëerd. De verwachtingen, zoals die zijn door gerekend in het bedrijfsplan zijn dat er, in financiële zin, een positief resultaat behaald kan worden vanaf jaar 1. Nogmaals is bevestigd dat dit resultaat in eerste instantie gebruikt gaat worden om (i) en robuust eigen vermogen op te bouwen zodat er in de toekomst buffers zijn om te innoveren en onzekerheden op te kunnen vangen, en (ii) eventuele frictie te kunnen betalen indien gemeenten na vijf jaar geen dienstverlening van Scalabor vragen op het gebied van werkgelegenheid voor SW-geïndiceerden. In de loop van de vijf jaar, waarover de contracten zijn afgesloten, kan bekeken worden of er na die periode een detachingsvergoeding betaald kan worden.

Ad 2. Voorwaarden waaronder de detachering van de SW medewerkers naar Scalabor plaats gaat vinden

- Scalabor vervult de vangnetfunctie voor de SW-medewerkers en zorgt er voor dat medewerkers, rekening houdend met hun mogelijkheden en omstandigheden, zo veel als mogelijk een passende werkplek hebben. Dat is ook nu niet altijd voor iedereen 100% haalbaar, maar de inzet is wel om dat te realiseren.
- In het bedrijfsplan van Scalabor (bijlage 3) is verwoord wat de inzet is van Scalabor zodat mensen talenten en mogelijkheden maximaal benutten;
- Vervolgafspraken met de gemeenten over de periode na de eerste vijf jaar zullen na 3,5 jaar worden geopend;
- De rechten van het personeel met een SW-indicatie met betrekking tot opgebouwd verlof blijven gehandhaafd (dat betekent dat bij medewerkers met een buitensporig stuwmeer een afspraak gemaakt wordt wanneer dit verlof wordt opgenomen en de medewerker dan dus niet beschikbaar is voor werk). Dit betekent voor Scalabor dat ze of omzet moeten afbouwen omdat de beschikbare SW-capaciteit minder is dan in eerste instantie geraamd dan wel dat ze de capaciteit met “duurde-re” nieuwe instroom moeten afdekken.
- Scalabor neemt de rechten met betrekking tot het verlof over tot de maximale 80 uur (zoals die in de arbeidsvoorwaarden ook zijn vastgelegd), Scalabor moet hier voor een voorziening vormen en deze zal betaald worden door Presikhaaf Bedrijven. De uren boven de 80 uur waar medewerkers recht op hebben zullen met de medewerkers, die over gaan naar Scalabor, individueel worden verrekend.

Ad 3. Overdracht van activa en passiva

- De materiële vaste activa (machines en inventaris) worden over gedragen voor de boekwaarde van € 1,062 mln, zoals opgenomen in de lijst die deze zomer is overhandigd. Er is daarnaast nog een leasecontract t.a.v. schoolmeubelen bij een stichting waaraan in 2015 meubelen zijn geleverd. Bekeken wordt of deze overgenomen kan worden door een aan Ahrend gelieerde partij. Ook zullen de voorraden (met name handelsvoorraad Intratuin) worden overgenomen tegen de boekwaarde van 31-12-17 (uiteraard vastgesteld d.m.v. de jaarlijkse inventarisatie).
- Debiteuren en crediteuren worden zo veel mogelijk afgewikkeld binnen de boeken van Presikhaaf Bedrijven, indien deze posten goed voorzien zijn levert dit geen extra frictie op. Voor zover er posten zijn die voor een langere tijd openstaan bij klanten die Scalabor overneemt zal in onderling overleg de inning van die posten plaatsvinden.

Ad 4. Overdracht van huurcontracten

- De huurcontracten, die recent zijn afgesloten vanwege de verkoop van de gebouwen worden door Scalabor overgenomen. Als gevolg van de verkoop van het vastgoed, zal een deel van de ruimte op de Driepoortweg niet langer beschikbaar zijn. De komende maanden wordt het huisvestingsplan voor de korte en middellange termijn uitgewerkt. Bij het afsluiten van de nieuwe huurovereenkomst is afgesproken dat de GR garant staat voor het afdekken van het variabele deel van de huur Bruningweg (tot 2021) tot de overeengekomen € 350.000. Dit kan nog tot enig risico

leiden maar als de plannen van Presikhaaf Schoolmeubelen worden uitgevoerd dan voorzien we voor de komende jaren (en dat is nu ook de prognose) dat de huur op of boven de € 350.000 per jaar komt te liggen. Afgesproken is dat Scalabor dat risico niet overneemt.

Ad 5. Overdracht van de overige contracten

- Inkoopcontracten: Presikhaaf Bedrijven heeft de afgelopen twee jaar, ten behoeve van haar bedrijfsvoering en ondersteuning daar waar die wordt ingekocht bij derden zo min mogelijk nieuwe contracten of contracten met een langere looptijd afgesloten. Hierdoor is Scalabor in de meeste gevallen vrij om binnen een jaar nieuwe contracten af te sluiten, een enkel contract loopt langer door. Scalabor is in principe bereid deze contracten over te nemen. De contractpartijen zullen hierover geïnformeerd worden.
- Verkoopcontracten: De contractpartijen bij wie medewerkers gedetacheerd zijn of waarvoor Presikhaaf Bedrijven diensten uitvoert, rekenen er op dat er continuïteit wordt geboden. Deze contracten worden overgedragen aan Scalabor, daar waar contracten aflopen kan er over de condities uiteraard opnieuw worden onderhandeld.
- Het voorbehoud met betrekking tot de uitkomst van de Due Diligence is bij bovenstaande punten van toepassing.

Ad 6, overdracht personeel:

- Presikhaaf Bedrijven heeft naast het SW-personeel het overige personeel nu in dienst in drie juridische entiteiten (ambtenaren in de GR, overige staf en ondersteuning in de Stichting Personeel Presikhaaf (een cao die de ontwikkelingen van de Car UWV volgt met ABP maar geen ambtelijke status m.b.t. wachtgeld) en daarnaast een aantal Intratuinmedewerkers in Tuincentrum de Wuurde (Cao Fashion, Sport & Lifestyle). Op basis van het formatieplan zoals dat wordt vastgesteld door Scalabor wordt op dit moment een reorganisatie voorbereid door Presikhaaf Bedrijven. Regulier personeel dat niet mee overgaat blijft achter bij Presikhaaf Bedrijven of bij de verbonden partijen. Het op de nieuwe formatie geplaatste personeel gaat over. Om dit personeel in dienst te nemen wil Presikhaaf Bedrijven zo snel mogelijk het arbeidsvoorwaarden pakket hebben dat van toepassing gaat zijn, zodat deze voorgelegd kan worden aan de vakbonden en vanaf week 41 de overgangsregeling met vakbonden uit onderhandeld kan worden. Al het geplaatste personeel wordt met behoud van rechten overgenomen door Scalabor (de medewerkers Intratuin Arnhem komen in dienst bij een nieuwe vennootschap onder de specifieke cao (cao Fashion, Sport & Lifestyle). De meerkosten die ontstaan doordat huidige medewerkers een hoger salaris hebben dan voor 2018 door Scalabor gebudgetteerd is zullen gecompenseerd worden. De inschatting is dat het om ca € 380.000 per jaar zal gaan. Dit wordt voor de eerste 5 jaar door Presikhaaf Bedrijven gecompenseerd, daarna financiert Scalabor deze kosten uit de lopende begroting.

Alle personen uit de Participatiewet in dienst bij Stichting Motivatie worden afgehandeld door Presikhaaf Bedrijven en de stichting wordt daarna geliquideerd. Voor zo ver er nog medewerkers in 2018 worden verloond binnen Stichting Motivatie zal Scalabor die medewerkers wel inlenen. Omdat dit een aflopende zaak is zal dat slechts voor enkele maanden zijn (risico Presikhaaf Bedrijven is nihil). Vanaf juli worden medewerkers aangesteld bij Stichting Aan de Slag Personeelsdiensten; deze stichting wordt door Scalabor overgenomen en de inleen overeenkomsten ook.

Gevolgen van de uitkomst van deze onderhandelingen:

Op basis van deze uitgangspunten is het mogelijk om de organisatie van Presikhaaf Bedrijven over te dragen aan Scalabor. Conform opdracht van het bestuur en ter voorbereiding op deze overdracht zijn recent de panden verkocht. Presikhaaf Bedrijven bezit geen panden meer en huurt nu alles. Ook is er een reorganisatie voorbereid. Die sluit aan op het bedrijfsplan van Scalabor, maar sluit ook aan bij wat er binnen het huidige Presikhaaf Bedrijven nodig is. Deze twee operaties zullen frictiekosten met zich mee

brengen en daarnaast zijn er enkele posten als gevolg van de overgang zelf waardoor er frictiekosten zijn. Het gaat voornamelijk om de volgende posten:

raming frictiekosten begin oktober	"eerder bekend"	hoog	laag	zeker / gemiddeld	"over..."
vastgoed (is zeker)	€ 2.000.000	€ 522.000	€ 522.000	€ 522.000	€ 1.478.000
financiering (is zeker)	€ 2.500.000	€ 2.330.000	€ 2.330.000	€ 2.330.000	€ 170.000
afkoop uitkomst DD*	€ -	€ 250.000	€ -	€ 125.000	€ -125.000
overige posten**	€ -	€ 650.000	€ 650.000	€ 650.000	€ -650.000
personeel: boventaligheid***	€ 5.537.234	€ 6.900.000	€ 5.700.000	€ 6.300.000	€ -762.766
personeel: compensatie hogere schalen****	€ -	€ 1.900.000	€ 1.900.000	€ 1.900.000	€ -1.900.000
totaal	€ 10.037.234	€ 12.552.000	€ 11.102.000	€ 11.827.000	€ -1.789.766

* indien de DD nog risico's uitwijst waar Scalabor voor gecompenseerd wil worden...

** (Kosten functiehuis en selectie € 150.000; Kosten afkoop openstaande verlofuren regulier personeel tussen € 500k

** hoog is 30 fte boventalig en voor 20 fte een rugzak mee; laag is 30 fte boventalig

*** 5 jaar compensatie (40 fte 1 lage schaal; enkele fte hoge schalen en 2 fte potentiële grotere verschillen)

dekking vd frictie bij PHB: € 851k (resultaat 2016) + opbouw weerstandsvermogen € 600k (2017 reserveren voor lopende frictie)

Tabel 2

Rekening houdend met het frictiebedrag in het hoge scenario, het resultaat 2017 zoals dat in de 3^e kwartaalrapportage is geprognosticeerd en het reeds aanwezige eigen vermogen zal er van de deelnemende gemeenten maximaal nog een extra bijdrage verwacht worden van € 10,5 mln. Bij de besluitvorming wordt voorlopig uitgegaan van dit hoge bedrag.

Op dit moment is dit de beste inschatting die we kunnen maken. Na plaatsing van het personeel zijn de onderste twee regels in deze opstelling beter in te schatten. Er wordt de komende weken ook een Due Diligence uitgevoerd, hierdoor komt er ook meer duidelijkheid in de hoogte van de post op de derde regel.

Conclusie

Wat brengt het mensen met een beperking, die aan het werk willen, de SW-medewerkers en de deelnemende gemeenten als er besloten wordt om deze transitie door te zetten en de infrastructuur van Presikhaaf Bedrijven over brengen naar Scalabor?

De afgelopen twee jaar zijn drie scenario's in beeld geweest. Alle drie de scenario's hebben hun eigen voor- en nadelen maar ook specifieke kenmerken. Waar GoedWerkt inzet op het in stand houden en creëren van een maximaal aantal werkplekken binnen één organisatie en het BReSDo scenario maximaal in zette op werkplekken buiten Presikhaaf Bedrijven met een zo beperkt mogelijk aantal "beschut binnen" werkplekken, zit het Scalabor scenario daar eigenlijk tussen in. Enerzijds wordt ingezet op zo veel mogelijk mensen (SW-medewerkers maar zeker ook de nieuwe instroom) aan de slag op "reguliere" werkplekken in "reguliere" organisaties. Aan de andere kant wordt onderkend dat de infrastructuur van werkplekken die verbonden is aan het "eigen werk" dat Presikhaaf Bedrijven nu nog doet van waarde is en ingezet kan worden om leerwerkplekken in te richten die er toe bijdragen dat inwoners van deze regio die een zetje nodig hebben, via Scalabor op een reguliere plek aan de slag kunnen. Daarnaast kunnen er binnen deze infrastructuur beschutte plekken gehandhaafd blijven. Plekken die nu bezet zijn door SW-medewerkers maar in de toekomst bezet kunnen worden door inwoners van de regio die dat nodig blijken te hebben.

Dit alles gebeurt in het licht van de randvoorwaarden zoals die nu in de participatiewet bekend zijn. Uiteraard wordt het een zoektocht om in de regio samen met alle partners (WSP, gemeenten, UWV) aan dit nieuwe beeld invulling te geven. Er ontstaat een nieuw kader waarbinnen ook geëxperimenteerd kan worden met het zoeken naar de balans tussen het wel/niet in dienst hebben van medewerkers, de balans tussen wat reguliere plekken zijn en wat typisch passend werk is voor mensen met een beperking en tot slot ook de balans tussen wel/niet zelf ondernemen.

Hoe moet dit alles gewogen worden ten opzichte van het onderhandelingskader dat u als bestuur hebt geformuleerd?

Op hoofdlijnen zijn er drie criteria te formuleren waaraan deze transitie dient te voldoen:

1. is er sprake van een duurzame en verantwoorde continuering van werkgelegenheid van de groep SW-ers?
2. zijn er voldoende maatregelen genomen om de frictiekosten zo laag mogelijk te laten zijn?
3. is Scalabor een kansrijke organisatie, waarin vertrouwen gerechtvaardigd is?

Gezien de inzet van Scalabor om alle SW-medewerkers van Presikhaaf Bedrijven over te nemen (of althans hun werkplek waarop de SW-medewerkers gedetacheerd kunnen worden) kan geconcludeerd worden dat de werkgelegenheid gecontinueerd wordt. Scalabor zal ook als vangnet voor de SW-ers gaan fungeren. Scalabor wordt een duurzaam gefinancierde onderneming, waar gemeenten als aandeelhouder en financier garant voor staan.

De hele transitie brengt een aantal randvoorwaarden met zich mee. Om die te bereiken zullen (frictie-)kosten gemaakt moeten worden. Een deel van die kosten had zich hoe dan ook voorgedaan, al eerder is besloten om het vastgoed te verkopen om zo in de toekomst flexibeler te kunnen zijn met betrekking tot de huisvesting. De frictieposten die daar mee samenhangen zijn nu bekend. Om invulling te kunnen geven aan de wens om een arbeidsontwikkelbedrijf te worden zal er gereorganiseerd moeten worden. Dat brengt boventalligheid met zich mee omdat niet alle huidige medewerkers van Presikhaaf Bedrijven mee zullen gaan in de transitie. Er wordt gestuurd op een zo evenwichtig mogelijke invulling van de nieuwe organisatie met een balans tussen behoud van werkgelegenheid en het meenemen van medewerkers naar de toekomst waar dat kan. Uiteindelijk is daar wel een frictiekostenpost mee gemoeid die zo laag mogelijk gehouden wordt. De overgang naar Scalabor zelf brengt wel met zich mee dat een aantal in het verleden ontstane fricties moet worden afgerekend. Dit gaat met name om een verlaging van de loonsom en in het verleden ontstane stuwmeren aan verlof. Aan de andere kant neemt Scalabor ook een aantal fricties mee en ligt er naar de mening van de onderhandelaars nu een evenwichtig akkoord. Al met al worden er nu de randvoorwaarden gecreëerd waardoor er van uit gegaan mag worden dat Scalabor invulling kan gaan geven aan de taak die er voor deze organisatie ligt. Het bedrijfsplan laat zien dat er in een aantal jaren toegegroeid kan worden naar een solide vermogenspositie. En het belangrijkste is dat er werkgelegenheid gegarandeerd wordt voor de huidige SW-medewerkers en er beschutte en leerwerkplekken ontstaan voor de nieuwe instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Voorstel

Er is nu een kans om voor de ca. 2.500 SW-ers die nu nog bij Presikhaaf Bedrijven werken een duurzame oplossing te creëren. Door het oprichten van Scalabor ontstaat er in de regio een bedrijf dat leerwerkplekken kan bieden voor de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt van mensen met een beperking. Door in te zetten op leerwerkplekken die aansluiten op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt wordt er maximaal ingezet op werk in een zo regulier mogelijke setting. Binnen Scalabor ontstaan ook mogelijkheden om beschutte werkplekken in te richten. Een aantal posten zoals die onder de frictiekosten zijn opgenomen zou Presikhaaf Bedrijven altijd gehad hebben. Het herstructureren van de vastgoedportefeuille en ook een reorganisatie had in alle gevallen plaats zullen vinden. De overgang van de ene rechtspersoon naar de andere brengt wel specifieke kosten met zich mee. Deels onvermijdelijk, deels als gevolg van de onderhandelingen. Per saldo gaat dat om € 2,8 mln.

Op basis van dit bereikte resultaat stelt het DB u voor om in te stemmen met de voorgenomen overdracht van de activiteiten en daarmee samenhangende activa en contracten van Presikhaaf Bedrijven aan Scalabor BV.

Proces de komende maanden

Ten opzichte van de planning die deze zomer is afgesproken liggen we goed op schema. Het onderhandelingsproces heeft meer tijd gevraagd dan gedacht maar de uitkomst was op tijd bekend en voor de AB-vergadering van 25 oktober is de uitkomst ook getoetst door Tien-advies.

De reorganisatie ligt op stoom er is met de OR overeenstemming over de inrichting van de nieuwe organisatie en de komende week wordt het functieboek opgeleverd en als de OR ook kennis heeft genomen van het bedrijfsplan zal het advies ook aangevuld worden met betrekking tot de gevolgen voor het personeel. De besprekingen over het plaatsingsplan, de wijze van plaatsing, de cao/arbeidsvoorwaarden die Scalabor gaat toepassen en het specifieke sociaal plan dat over de overgang wordt afgesloten zijn in volle gang. Er is een bureau gecontracteerd dat specifiek bij de selectieprocedure zal adviseren en de procedure is uitgelijnd en voorbereid. Hierdoor zal omstreeks week 49 (AB-vergadering) duidelijk zijn hoe veel boventalligheid er exact gaat ontstaan. Na de vergadering van het Algemeen Bestuur zullen de formele besluiten met betrekking tot het personeel worden doorgevoerd.

De komende weken kunnen ook de contracten worden opgesteld die er tussen de Presikhaaf Bedrijven en Scalabor afgesloten moeten worden (een contract met betrekking tot de overdracht; een detachingscontract van het SW-personeel en een dienstverleningscontract met betrekking tot de (HR-) services die Scalabor voor de GR zal verzorgen.

J.H. Janssen
Algemeen Directeur

Bijlagen

- bijlage 1 de rapportage van Tien-advies
- bijlage 2 concept overeenkomst
- bijlage 3 Bedrijfsplan Scalabor
- bijlage 4 begroting 2018