



Haarlem

Gemeente Haarlem

Drs. Joyce Langenacker

wethouder Werk, Economische Zaken, Sociale Zaken (Participatiewet),
Wonen, Coördinatie Sociaal Domein

Retouradres Postbus 511 2003 PB Haarlem

Aan de leden van de commissie Samenleving

Datum 21 november 2017
Ons kenmerk 2017/292799
Contactpersoon R. Wegener
Doorkiesnummer 023 5115209
E-mail rwegener@haarlem.nl
Onderwerp Motie 10.1 Ook bij Paswerk zijn garantiebanen mogelijk

Geachte leden,

De raad heeft het college verzocht om bij de begroting 2018 met een voorstel te komen voor het realiseren van garantiebanen bij (GR) Paswerk. De overweging voor deze motie is de vergrijzing en terugloop van het werknemersbestand van Paswerk en het risico op het verloren gaan van opdrachten.

Het college staat in beginsel positief tegenover het bieden van garantiebanen, ook bij Paswerk. Paswerk en Pasmach zijn heel goed toegerust om werk te bieden aan mensen met een arbeidshandicap. Ze hebben aangepast werk en ze kunnen begeleiding bieden.

Geen mogelijkheden bij Paswerk

Met de invoering van de Participatiewet is het niet meer mogelijk om banen te creëren in de Sociale Werkvoorziening. Het in –vaste– dienst nemen van een nieuwe doelgroep is op dit moment dan ook niet haalbaar. Per maart 2018 zal er ook weer ondersteunend personeel uit moeten wegens de krimp. Om de werkgelegenheid voor de huidige groep mensen in de sociale werkvoorziening te garanderen, is het gezond houden van het bedrijf een blijvend aandachtspunt voor de aan de GR deelnemende gemeenten. Er is hiervoor een strategisch plan opgesteld.

Welke mogelijkheid is er dan?

Werkpas Holding BV heeft reeds 4 werknemers in dienst op garantiebanen. Daarnaast zijn er nog tientallen WSW-ers gedetacheerd van Paswerk naar de holding, die meetellen voor het quotum. Vooral nog overtreft Paswerk ruimschoots het landelijke streefpercentage van 5%.

Uit de gesprekken met HRM van Paswerk blijkt dat het echter wel mogelijk is om nog meer garantiebanen bij de holding te creëren, zo lang en er gebruik gemaakt wordt van de werkvoorzieningen van het SW-bedrijf. De werknemers vallen dan onder het personeelsbestand van de holding, maar leveren werk bij het SW-bedrijf.



Vooralsnog beschikt het SW-bedrijf over meer dan voldoende laagdrempelig werkaanbod verdeeld over verschillende disciplines, te weten groenonderhoud, schoonmaak, productie, kringloopactiviteiten, postdistributie, techniek en assemblage en grafisch. Hierin zijn voldoende werkplekken om mensen te kunnen plaatsen en is er ook voldoende begeleiding.

Uitvoering en financiën

Uitgangspunt en voorwaarde voor Paswerk/Werkpas Holding BV is dat de inzet van de beoogde garantiebannen binnen de eigen organisatie kostenneutraal moet geschieden. Dat betekent dat de opbrengsten (subsidie + productie) minstens even hoog moeten zijn als de lasten (loonkosten).

Gedurende het eerste half jaar dienstverband is de forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het brutoloon van kracht. Daarna is de subsidie afhankelijk van de loonwaarde, die in die eerste periode door het UWV gemeten zal worden. In het eerste half jaar kan door Paswerk beoordeeld worden of de geleverde productie voldoende is om kostenneutraliteit te garanderen. Mocht blijken dat werknemers hier niet aan kunnen voldoen, kan het contract na die eerste 6 maanden niet verlengd worden.

De opdracht wordt meegenomen als onderdeel in het contract met Paswerk. In de jaarrapportage zal Paswerk deze garantiebannen als aparte post opnemen.

Tijdsbestek

Indien besloten wordt dat creëren van garantiebannen voor in elk geval 6 maanden bij Pasmach wenselijk is, kan direct gezocht worden naar geschikte kandidaten. Naar verwachting kunnen er dan binnen 3 maanden een aantal mensen starten.

Conclusie

Op grond van de motie is onderzocht of het mogelijk is om garantiebannen te creëren bij het SW bedrijf Paswerk. Het SW bedrijf heeft in verband met de terugloop van het bestuur de opdracht gekregen om deze krimp op te vangen en te reorganiseren om zo het SW bedrijf gezond te houden. Het is dan ook op dit moment niet raadzaam om nieuwe personeel in dienst te nemen. Het SW bedrijf moet immers mensen (ondersteunend personeel) ontslaan om de krimp van het bedrijf op te vangen.

Onderzocht is of er dan garantiebannen bij de holding kunnen worden gecreëerd. Werkpas Holding BV voldoet momenteel al ruimschoots aan de het streefpercentage voor garantiebannen. Nog meer werkplekken bij de holding zelf is niet mogelijk. Het is wel mogelijk om de garantiebannen te creëren bij de holding indien gebruik gemaakt wordt van de voorzieningen van het SW-bedrijf.

De salariskosten voor het aannemen van personeel kunnen alleen opgebracht worden indien dit kostenneutraal kan. Dat kan pas bepaald worden na de meting van de loonwaarde door het UWV dat in de eerste 6 maanden plaats vindt in combinatie met een meting van de productieopbrengst van Paswerk. Het is aannemelijk dat een deel van de nieuwe werknemers na 6 maanden geen verlenging krijgt, omdat niet alle werknemers in garantiebannen in staat zijn om voldoende omzet te produceren.

Er zullen 4 garantiebannen gecreëerd worden bij Pasmach, om deze werknemers te laten werken bij het SW-bedrijf zolang de productie opweegt tegen de loonkosten.



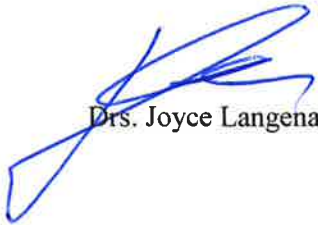
Haarlem

3

Paswerk kan dit aantonen door meting van de productieopbrengsten, en dit rapporteren in het jaarverslag. Als de loonwaarde de productieopbrengst overschrijdt, zal deze werknemer geen verlenging van het contract krijgen.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,



Drs. Joyce Langenacker