Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders

B&W

Voordracht voor de College vergadering van 02 juni 2026

Portefeuille: Sociale Zaken

Agendapunt: B16

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Instemmen met het voornemen om het werkgeverschap en de begeleiding van diverse SW- en oude arbeidsmarktregelingen over te dragen van de Gemeente Amsterdam aan Pantar

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. In te stemmen met het voornemen om het werkgeverschap en de begeleiding van diverse SW- en oude arbeidsmarktregelingen over te dragen van de Gemeente Amsterdam aan Pantar.
2. In te stemmen om de werknemers die het werkgeverschap, begeleiding, (financiële) administratie daarvan uitvoeren eveneens over te dragen aan Pantar.
3. Kennis te nemen van de gevolgen van deze Overgang van Onderneming (OvO) voor de arbeidsvoorwaarden van de betreffende werknemers.
4. Kennis te nemen van de intentieovereenkomst tussen WPI en Pantar om te komen tot deze Overgang van Onderneming.
5. In te stemmen om samen met Pantar in de komende periode dit voornemen nader uit te werken en concretiseren.
6. Kennis te nemen van de financiële randvoorwaarden van dit voornemen.

Kernboodschap

Door de voorgenomen overdracht van diverse Sociaal Werk- en oude arbeidsmarktregelingen gaat het werkgeverschap van 459 doelgroepmedewerkers en 18 FTE personeel van de afdeling sociaal werk over van de gemeente naar Pantar. De afdeling sociaal werk hoeft hierdoor geen infrastructuur meer in stand te houden voor een steeds kleiner wordende groep medewerkers en kan zich uitsluitend focussen op de doelgroep van de Participatiewet. Voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum (uiterlijk medio 2027) wordt samen met Pantar een voorstel uitgewerkt dat ter besluitvorming aan het college zal worden voorgelegd.

Bestuurlijke achtergrond

Afbouw WSW (basisdienstverlening door Pantar)

Pantar voert voor de gemeente Amsterdam de sociale werkvoorziening voor arbeidsbeperkten uit conform artikel 2 lid 2 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is instroom in de Wsw niet meer mogelijk. De arbeidsbeperkten die nog onder de Wsw vallen, blijven dat tot hun pensioen en momenteel zijn bij Pantar nog circa 1.600 Wswers werkzaam. Dit aantal neemt jaarlijks af.

Meerjarenstrategie Pantar 2026-2028

Op 16 december 2025 heeft het college ingestemd met de Meerjarenstrategie van Pantar voor de periode 2026-2028. Centraal uitgangspunt in de strategie is om Pantar toekomstbestendig en financieel stabieler te maken door een passende mix medewerkers aan zich te binden.

Bestuurlijke prioriteit

n.v.t.

Wettelijke grondslag

Artikel 160, eerste lid onder a: het voeren van het dagelijks bestuur door het college.

Onderbouwing besluit

Ad 1. In te stemmen met het voornemen om het werkgeverschap en de begeleiding van diverse SW- en oude arbeidsmarktregelingen over te dragen van de Gemeente Amsterdam naar Pantar.

Naast 1.600 Wswers die in dienst zijn bij Pantar (zie paragraaf bestuurlijke achtergrond) zijn er 459 Amsterdammers in SW- en oude arbeidsmarktregelingen in dienst bij WPI. Omdat voor deze regelingen instroom niet meer mogelijk is, zal dit aantal afnemen naar ongeveer 355 in 2029 en uiteindelijk naar nul. Voor deze steeds kleiner wordende groep Amsterdammers moet de afdeling Sociaal Werk een infrastructuur in stand houden voor het werkgeverschap en de begeleiding. Het gaat om de volgende groepen:

1. Individuele detacheringen SW en begeleid werken bij regulieren werkgevers (werkgeverschap WPI): Dit betreft een groep SW-medewerkers die individueel gedetacheerd zijn (SW-deta) of in dienst zijn bij reguliere werkgevers (SW Begeleid Werken) en daarbij begeleiding ontvangen van een jobcoach of re-integratieconsulent. Voor deze groep voert de gemeente Amsterdam sinds 2013 (destijds DWI, nu WPI) het werkgeverschap (HR -taken, salaris uitbetaling etc.) en/of de begeleiding uit.
2. Oude arbeidsmarktregelingen (werkgeverschap WPI): Een beperkt aantal deelnemers (rond de 40) in oude arbeidsmarktregelingen valt eveneens onder werkgeverschap en begeleiding van WPI: WIW (Wet Inschakeling Werkzoekenden), ID (Instroom en doorstroombanen), ID-detacheringen en SPPA (Stichting Sportbeheer en Pantar).

Ondanks dat het aantal mensen in deze regelingen afneemt, blijft de uitvoering van deze regelingen vanuit WPI een relatief grote financiële investering vragen. Enerzijds omdat er voor het werkgeverschap en de begeleiding veel verschillende functies nodig zijn met vaak specialistische kennis (P&O adviseurs, (salaris)administratie, consulenten). Anderzijds zijn er specifieke afspraken en systemen nodig (bedrijfsarts, salarisadministratie, Compas als clientvolgsysteem etc.). Bovendien moet de afdeling Sociaal Werk - die zich voor het grootste gedeelte richt op de doelgroep van de Participatiewet - focus behouden op een steeds kleiner wordende groep in deze oude regelingen. Daarmee komt de dienstverlening aan hen onder druk te staan.

Mede door een advies van Cedris (Nederlandse brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie), na een kwaliteitsbezoek aan de afdeling Sociaal Werk, waarin zij ook eerdergenoemd risico op het niet kunnen behouden van voldoende aandacht voor deze groepen hebben aangekaart, is de wens vanuit WPI geformuleerd om de SW- en overige regelingen waarvoor de gemeente nu werkgeverschap en/of begeleiding uitvoert over te dragen aan Pantar.

Pantar is een verbonden partij (collegebesluit 18 december 2012) en heeft als enige partij naast de gemeente de taak SW-medewerkers werk te bieden. Pantar is daartoe gemandateerd door de gemeente (collegebesluit 11 januari 2008). Aanvullend op de hierboven beschreven organisatorische effecten heeft het beleggen van deze taken bij Pantar de volgende voordelen:

- Pantar heeft de infrastructuur al in huis en kent de doelgroep waarbij de mensen in de regelingen qua begeleiding tot hun recht blijven komen.
- Pantar kan de doelgroep (die ten opzichte van de rest van hun medewerkersbestand een relatief hoge loonwaarde hebben) inzetten voor de beter renderende werksoorten in de eigen organisatie.
- Pantar krijgt hiermee toegang tot een groot netwerk aan bedrijven en daarmee de potentie om zich verder te ontwikkelen als sociale firma.

Ad 2. In te stemmen om de werknemers die het werkgeverschap, begeleiding, (financiële) administratie daarvan uitvoeren eveneens over te dragen aan Pantar

Bij de overgang naar Pantar gaat het niet alleen om de Amsterdammers in de verschillende (SW) regelingen, maar ook om het personeel (thans 18 fte) van de afdeling Sociaal Werk dat nu op de begeleiding, werkgeverschap en (financiële) administratie wordt ingezet.

Ad 3. Kennis te nemen van de gevolgen van deze Overgang van Onderneming (OvO) voor de arbeidsvoorwaarden van de betreffende werknemers

Het overdragen van deze taken en medewerkers aan Pantar is een Overgang van Onderneming (OvO) op grond van art. 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent dat de betreffende werknemers met behoud van hun rechten en verplichtingen overgaan naar Pantar. Dat geldt ook voor de arbeidsvoorwaarden die uit Caos voortvloeien. De arbeidsvoorwaarden verschillen per doelgroep. Voorafgaand aan de overgang wordt samen met Pantar zorgvuldig uitgewerkt wat per regeling ingeregeld moet worden op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

De overgang brengt mee dat niet langer een arbeidsovereenkomst tussen de gemeente en de werknemer bestaat. De werknemer kan dat niet verhinderen. Wel kan de werknemer besluiten om de arbeidsovereenkomst niet met nieuwe werkgever voort te zetten. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst in beginsel van rechtswege.

De medewerkers in dienst bij verschillende inleners (via bijvoorbeeld de regeling SW Begeleid Werken) behouden hun arbeidsvoorwaarden bij de betreffende inlener. De begeleiding of uitbetaling van de vergoedingen worden na de overgang door Pantar uitgevoerd.

De fysieke werkplek van de personen die onder de betreffende regelingen vallen zal door de voorgenomen plannen niet veranderen.

Ad 4. Kennis te nemen van de intentieovereenkomst tussen WPI en Pantar om te komen tot deze Overgang van Onderneming.

Ad 5. In te stemmen om samen met Pantar in de komende periode dit voornemen nader uit te werken en concretiseren.

Op 14 april jl. is door de directeur Werk en Participatie en de algemeen directeur van Pantar een intentieovereenkomst ondertekend om te komen tot een overgang van onderneming waarbij de activiteiten, te weten het werkgeverschap, begeleiding en het voeren van een (financiële) administratie voor de Medewerkers worden overgedragen van de Gemeente Amsterdam aan Pantar. De intentieovereenkomst is niet juridisch bindend, wat betekent dat er geen afdwingbare rechten aan kunnen worden ontleend.

De beoogde ingangsdatum van de overgang is uiterlijk medio 2027. Hieraan voorafgaand werken Pantar en WPI een gedetailleerd voorstel uit, inclusief financiële en organisatorische afspraken dat ter instemming wordt voorgelegd aan het college. Per direct zal een projectleider zal per direct

starten om de overgang richting Pantar te begeleiden en voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum juridisch bindende en meer gedetailleerde besluitvorming voor te kunnen leggen aan het college.

Ad 6 Kennis te nemen van de financiële randvoorwaarden van dit voornemen.

De kosten voor het uitvoeren van de deze regelingen bestaan voornamelijk uit loonkosten(-subsidies) (11,1 mln.) en personeelskosten (1,6 mln) en bedroegen in 2025 in totaal 14,6 mln. Hier tegenover stonden baten in de vorm van Rijkssubsidies en inleenvergoedingen van in totaal 13,1 mln. Dit betekent dat er in totaal een negatief resultaat van 1,5 mln. resteerde. Dit negatieve resultaat wordt nu gedekt uit algemene middelen.

Na de overgang van onderneming zal dit resultaat ten laste komen van Pantar. Voor de gemeente betekent dit dat er weliswaar enerzijds een structurele besparing wordt gerealiseerd van aanvankelijk ca. 1,5 mln. (die jaarlijks afneemt naarmate er meer mensen uitstromen uit deze regelingen). Maar anderzijds zal de noodzakelijke gemeentelijke bijdrage aan Pantar om hun begroting rond te krijgen met ditzelfde bedrag toenemen. De structurele effecten zijn daarmee naar verwachting voor de gemeente budgetneutraal. Wel zijn er eenmalige kosten voor de overgang te verwachten in de vorm van frictiekosten en de kosten voor een projectleider die de overgang zal begeleiden (ca. 150.000).

Zoals onder beslispunt 5 aangegeven worden de exacte financiële afspraken met Pantar nog nader uitgewerkt en ter instemming voorgelegd aan het college (inclusief begroting en dekking). Uitgangspunt hierbij is dat de overgang zoveel mogelijk budgetneutraal verloopt en frictiekosten voor rekening van de gemeente komen.

Duurzaamheid

De voorgenomen overdracht van onderneming heeft geen raakvlakken met het onderwerp duurzaamheid.

Participatie

De vakbonden zijn op 30 maart jl geïnformeerd over de OvO.

De OR SW is geïnformeerd over het voornemen en wordt op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

De werknemers van de afdeling Sociaal Werk die dit betreft worden sinds maart 2025 elke 2 maanden bijgepraat. De OC WP sluit bij deze gesprekken aan. De personen die onder voornoemde regelingen vallen en begeleid worden door de gemeente Amsterdam (en al dan niet in dienst zijn bij de gemeente Amsterdam) zijn op dit moment nog niet geïnformeerd. De impact op deze groep is zeer beperkt. Hun fysieke werkplek zal door de voorgenomen plannen niet gaan veranderen. Zodra er een definitief besluit is zullen zij worden geïnformeerd.

Financiële onderbouwing

Voorafgaand aan de voorgenomen overgang van onderneimng worden de financiële afspraken met Pantar nader uitgewerkt en ter instemming voorgelegd aan het college (inclusief begroting en dekking, zie beslispunt 6).

Gemeente Amsterdam

Communicatie

Binnen de gemeente

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst

Buiten de gemeente

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2026-027420	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2026-028609	2026 04 16 Intentieovereenkomst.pdf (pdf)
AD2026-030899	Advies (pdf)

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten