



Patijnenburg specialist op gebied van werk.

# JAARVERSLAG PATIJNENBURG 2019

APRIL 2020

## Inhoudsopgave jaarverslag 2019

- 0. Voorwoord
- 1. Algemene informatie
- 2. Jaarverslag Raad van Commissarissen
- 3. Jaarverslag Stafafdeling
- 4. Jaarverslag Vertrouwenspersonen (intern & extern)
- 5. Jaarverslag Ondernemingsraad
- 6. Jaarverslag Re-integratie en Werkgeversdienstverlening
- 7. Jaarverslag Productie & Dienstverlening

## Voorwoord Jaarverslag 2019

Met gepaste trots kijk ik terug op de resultaten die we in 2019 met elkaar hebben behaald en het vele werk dat alle medewerkers bij Patijnenburg hebben geleverd.

Een aantal highlights:

- Ons resultaat: we hebben onze gemeentelijke opdracht van 158 plaatsingen al eind oktober gerealiseerd en komen eind 2019 op 184 uit. Dat is echt een heel goede prestatie, zeker omdat de doelgroep moeilijker wordt. We hadden vrijwel het hele jaar voldoende werk in de Productie & Dienstverlening, maar zien wel dat we qua omzet op de Productie zo'n 5% achterblijven en daardoor een fors negatief resultaat ten opzichte van de begroting realiseren.
- In 2019 hebben we afscheid moeten nemen van onze grote klant Agrolux en in april rolde de allerlaatste armatuur van de band. Dat was even een emotioneel moment, maar gelukkig hebben we met Industria voor 5 jaar een contract getekend voor een nieuw model armaturen. Ik ben blij te zien dat hier nu een enthousiast team weer mee aan de slag is.
- Opleiden en ontwikkelen: in 2019 hebben we alle Kadermedewerkers getraind in Lean. Ik zie heel veel collega's enthousiast aan de slag met Lean en het is geweldig te zien hoeveel verbeteringen zij zelf zien en oppakken in de eigen werkprocessen.
- Patijnenburg is in 2019 veel in het nieuws geweest. De hele maand oktober natuurlijk met de WOS-serie 'Helden van de werkvloer' met collega's uit de productie in de hoofdrol. We hebben de krant gehaald met het team van de Milieustraat. Naast de krant ook een artikel in het laatste SW-Journaal over onze succesvolle aanpak van Nieuw Beschut. En filmpjes op de WOS over het verwijderen van de vuilnisbakken en het schoonhouden van het strand. Ik vind het top dat steeds meer collega's actief nieuws 'posten' op social media. Zo geven we de buitenwereld een inkijkje in ons mooie werk.
- In 2019 hebben we hard gewerkt aan een re-integratievisie voor de komende 4 jaar. We gaan voor een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen en waarin niemand terugvalt in de uitkering. De intake van nieuwe klanten voor re-integratie is gestroomlijnd. Dat doen we nu eens per 2 weken en noemen we de 'one-stop-shop'. Een heel goede verbetering binnen team Re-integratie.
- Vitaliteit: ook in 2019 hebben we aandacht besteed aan Vitaliteit door de inmiddels alom bekende wandelingen. Zo zijn we in het Staelduinse Bos geweest, op het strand bij Slag Beukel in 's-Gravenzande en natuurlijk de herfstwandeling in natuurgebied Solleveld onder leiding van een van onze voormannen die ontzettend veel weet van de natuur en de dieren in dit gebied. En met Arbo hebben we goede stappen gezet met een nieuw beleidsplan en extra acties om ergonomisch beter te werken.
- Gezelligheid: ook dit jaar hebben we weer gezellige dingen met elkaar gedaan. Zo hebben we tijdens de Kadervergaderingen in 2019 bij elkaar in de keukens gekeken, met elkaar gewandeld door Poelzone en gewerkt aan de koers voor 2024. Het PV uitje naar Hoorn, Medemblik en Enkhuizen was weer een belevenis met een

zonovergoten dag en boottocht en een gezellig etentje in Sassenheim. En ook de Kerstbingo was dit jaar weer een hit (met voor het laatst scheidend OR-voorzitter Rob Streur als showmaster).

- De samenwerking met de OR verliep in 2019 weer heel constructief. Een belangrijk punt dit jaar was de omzetting van de CAO Kader naar een Arbeidsvoorwaardenregeling waarbij de OR in de lead is in plaats van de vakbonden. Gelukkig hebben de vervroegde verkiezingen weer een nieuwe bezetting voor de 9 OR-plaatsen opgeleverd. Op 6 januari 2020 hebben we de nieuwe OR geïnstalleerd en namen we afscheid van de oude OR.

Door alle ontwikkelingen in omzet, inkoop en hogere kosten komt ons resultaat over 2019 flink negatief uit. Voor 2020 gaan we er strak op sturen dat Patijnenburg binnen de begroting blijft. Voor het beïnvloedbare deel van het financiële resultaat gaan we sturen op efficiency, op verlaging van de indirecte uren en dan met name op ziekteverzuim en maximaal inzetten op (extra) omzet met een beter rendement voor werk dat passend is voor onze doelgroepen. De gevolgen van de Coronacrisis kunnen we op moment van schrijven nog niet overzien, maar zullen in 2020 ook op Patijnenburg flink van invloed zijn. Voor de jaren na 2020 ontwikkelen we met de gemeente een Meerjarenperspectief met een meer sluitende begroting.

Inge Vermeulen, Algemeen Directeur

## 1. Algemene informatie

### Rol Patijnenburg

Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de Participatiewet uit.

Via onze intensieve contacten met het bedrijfsleven (o.a. via MVO Westland) helpen we zoveel mogelijk mensen aan een (betaalde) baan. In eerste instantie bij Westlandse ondernemers, maar ook binnen ons eigen bedrijf. Patijnenburg is en blijft een werkgever voor die mensen die (nog) niet bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen.

De instroom in de WSW is vanaf 2015 niet meer mogelijk. Uitgangspunt is dat mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere bedrijven aan de slag gaan. Daar waar dit niet mogelijk is, kunnen nieuwe beschutte werkplekken bij Patijnenburg worden gerealiseerd.

In 2019 zijn 9 nieuwe collega's op deze basis bij ons aan de slag gegaan.

Daarnaast zijn 184 mensen in 2019 op een betaalde baan geplaatst. Bij Patijnenburg waren per 31 december 2019 in totaal 288 SW-ers aan het werk, waarvan 19% (51 personen) gedetacheerd en 8% (22 personen) begeleid werken.

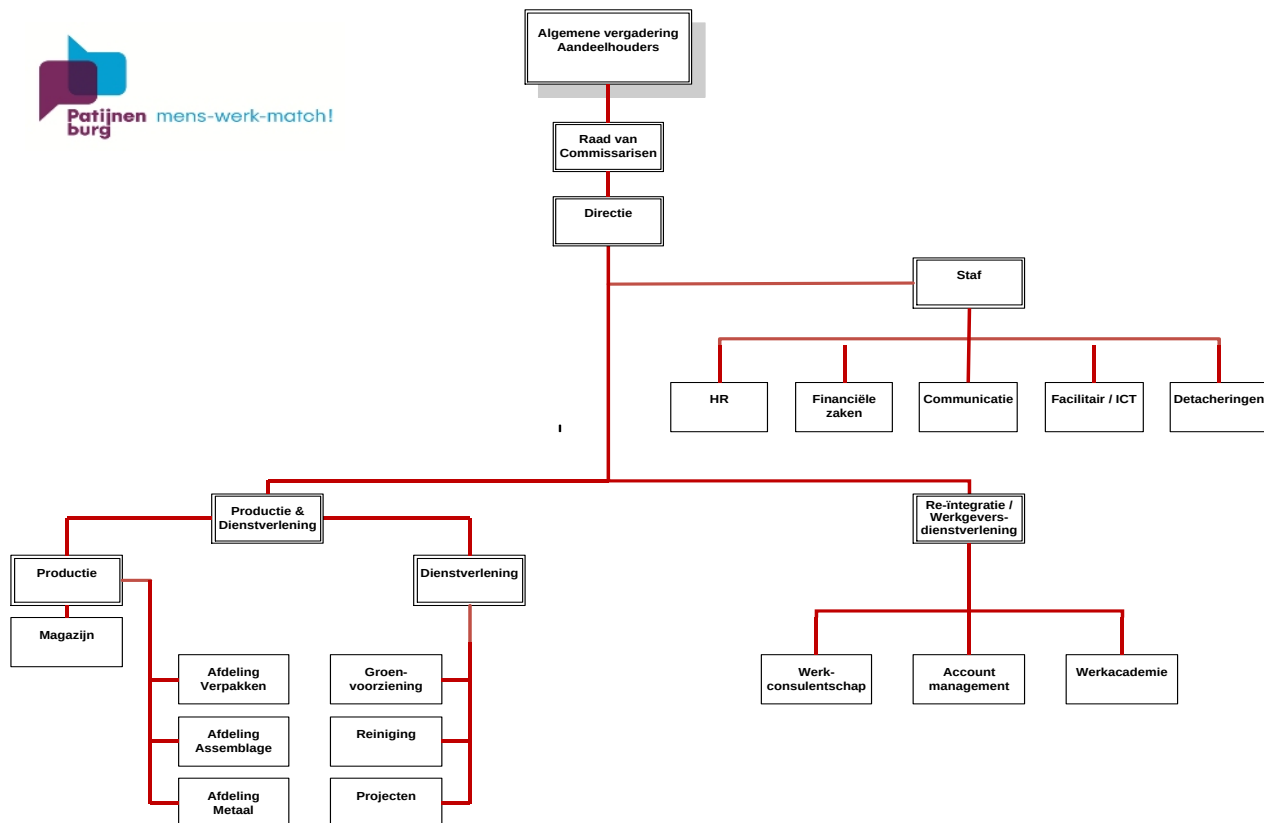
### Governance

In 2016 heeft gemeente Westland besloten de governance van Patijnenburg te wijzigen.

Vanaf 17 januari 2017 is Patijnenburg overgegaan van een stichting in een besloten vennootschap met de gemeente Westland als enig aandeelhouder. De eigenaarsrol van de gemeente ligt bij het College van B&W en wordt in persoon ingevuld door de wethouder Financiën. Het college van B&W moet onder andere de begroting en de jaarrekening goedkeuren en krijgt belangrijke besluiten vooraf voorgelegd. Er is een Raad van Commissarissen geïnstalleerd die toezicht houdt, adviseert en de werkgeversrol invult. De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en is verantwoordelijk voor strategie en beleid van de onderneming.

De samenstelling van de Raad van Commissarissen: Kristien Janssen-Kaldewaij (profiel Arbeidsmarkt), Roel Blomsma (profiel Financiën en Bedrijfsvoering), Anoesjka Bakhtali-Imambaks (profiel Sociaal Ondernemerschap) en Arnold Hordijk (voorzitter).

## Organogram per 1 januari 2017



## Bedrijfsresultaat per balansdatum

Het bedrijfsresultaat is het verschil tussen de kosten en baten. Het resultaat wordt voor het grootste deel gefinancierd door het rijk en door commerciële opdrachten uit de markt. In 2019 was er sprake van een exploitatietekort van €1.345.110. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen het subsidieresultaat - € 654.030 en het reguliere bedrijfsresultaat- €691.080.

## Ontwikkelingen gedurende boekjaar

We zien een negatieve afwijking ten opzichte van de begroting. Het begrote resultaat was - € 748.482 en het werkelijke resultaat is - € 1.305.000. Het verschil tussen begroting en realisatie ad. € 557.000 laat zich verklaren door 5% lagere omzet in Productie & Dienstverlening, een lagere bruto marge door meer inkoop, lagere omzet op detacheringen,

lagere loonkosten SW door hogere uitstroom, hogere huisvestingskosten en extra dotatie aan de voorziening Seniorenregeling.

## Samenwerking met partners

### Gemeente Westland

Sinds de overgang van stichting naar besloten vennootschap is de rol van gemeente Westland uitgebreid. De gemeente Westland is voor Patijnenburg opdrachtgever van de re-integratietaak/SW-taak, eigenaar, samenwerkingspartner (bijvoorbeeld in MVO Westland) en financier. Zij zijn daarmee de belangrijkste partner voor Patijnenburg.

### MVO Westland

MVO Westland zet zich voor en met werkgevers in om mensen die aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan aan de slag te laten gaan. Wij ondersteunen werkgevers met maatwerk dienstverlening bij deze vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen. MVO Westland fungeert als een platform dat zich inzet voor werk voor de kwetsbare groepen. Daarbij werken we in een publiek-private samenwerking met bedrijfsleven en gemeente aan een gezonde arbeidsmarkt.

### Ketensamenwerking

Op initiatief van de gemeente Westland werken we samen in een project ketensamenwerking met Vitis Welzijn, Sociaal Kernteam Westland en cluster Dienstverlening van de gemeente. Doel is de dienstverlening op het sociaal domein voor de inwoners van het Westland zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen, en waar mogelijk en nodig, integraal aan te bieden. In 2019 hebben we de samenwerking voortgezet via netwerkbijeenkomsten voor onze professionals en hebben we projecten opgepakt als Integrale Bureaudienst en Sociaal Plein Westland (1 digitale vindplaats voor Westlanders met een zorgvraag). Ook hebben we een evaluatie gehouden met mooie resultaten; 75% van de professionals heeft baat bij ontmoeting met andere professionals, 75% ervaart een verbetering van integraal werken en 62% een betere dienstverlening.

### Regionale samenwerking

Het Westland maakt deel uit van de arbeidsmarktregio Haaglanden en het WSP Haaglanden, evenals Den Haag, Delft, Rijswijk en Midden-Delfland. In 2019 hebben we samen gewerkt aan de pilot HalloWerk, aan kandidaatontwikkeling, de sectorbenadering en het regionale ambassadeursnetwerk. Daarnaast houden we de toolbox met instrumenten voor werkgeversdienstverlening actueel en investeren we in regionale communicatie over de werkgeversbenadering.

### Samenwerking onderwijs

Patijnenburg werkt samen met VSO/PrO onderwijs voor toeleiding van stagiaires en instroom in Nieuw Beschut. We verzorgen voorlichtingsbijeenkomsten, geven adviezen aan de scholen en ouders en zorgen voor een goede aansluiting tussen de school en werk bij Patijnenburg. Ook werken we samen met ROC Mondriaan voor taalbevorderingscursussen en voor een RIF-aanvraag (Regionaal Investerings Fonds) gericht op aansluiting Entree/MBO 1 voor onze re-integratiegroep en Praktijkleren. Met ISW Westland Vakcollege lopen verkennende gesprekken over snuffelstages en gastlessen.

### Samenwerking SW-sector

Als SW-bedrijven in Haaglanden werken nauw samen in het uitwisselen van werk en het afstemmen over ontwikkelingen op het gebied van productie en re-integratie. Patijnenburg is voorzitter van DIGAZ, een platform voor directeuren van SW-bedrijven Zuid-Holland. In 2019 hebben we een intentieverklaring getekend "Eerlijke prijzen voor eerlijk werk". Patijnenburg neemt deel aan de commissie Besturing & Bekostiging van onze branchevereniging Cedris.

### Samenwerking partners dienstverlening

Vanaf augustus 2016 is Patijnenburg een samenwerking aangegaan met Toussaint Bedrijfscatering BV voor de bedrijfscatering. Zij hebben het team van Patijnenburg overgenomen en verzorgen de interne lunch en de externe broodjesservice. Deze samenwerking ligt in lijn met de vorm van samenwerking zoals we die al kennen met de schoonmaakbedrijven zoals Fill Schoonmaakdiensten BV. In 2018 zijn we een nieuwe samenwerking met B2-Cleaning aangegaan. Patijnenburg staat ook open om met andere partners een vorm van samenwerking aan te gaan als dit de kwaliteit van de dienstverlening kan versterken, onze medewerkers betere kansen geeft en we hierdoor efficiënter kunnen werken.





### Samenwerking Ipse de Bruggen

De dagbestedingsafdeling van Ipse de Bruggen heeft sinds 1 januari 2015 haar activiteiten ondergebracht in onze locatie aan de Industriestraat in Naaldwijk. Deze samenwerking richt zich op het slim omgaan met bestaande huisvesting en afstemming over aansluiting van dagbesteding op de werkzaamheden van Patijnenburg. We hebben in 2019 gesprekken gevoerd over de mogelijkheden voor soepele overgang van medewerkers tussen onze organisaties.

### Samenwerking maatschappelijke organisaties

In het Westland werkt Patijnenburg samen met Parnassia in het uitbesteden van werk voor dagbesteding. Met Vitis Welzijn hebben we een methodiek ontwikkeld "Van activering naar werk" en dit is onderdeel geworden van onze reguliere dienstverlening. Tenslotte werkt Patijnenburg nauw samen met Vitis Welzijn, Vluchtelingenwerk, gemeente Westland en de bibliotheek voor de doelgroep statushouders.

## Toekomstparagraaf

### Investeringsen

Investeringsen in de toekomst zijn gericht op behoud van de bestaande bedrijfsvoering dan wel de doorontwikkeling van het bedrijf en de verdere verduurzaming. Hoe we komende jaren gaan investeren staat in ons MeerjarenInvesteringsPlan en voor het onderhoud hebben we een MeerjarenOnderhoudsplan. Voor machines en gereedschappen gaan we in 2020 een plan opstellen.

### Personele bezetting

De uitstroom uit de SW was in 2019 hoger dan het verwachte aantal. Dit werd vooral veroorzaakt door uitstroom anders dan pensionering (zoals traject richting WIA, dagbesteding, verhuizing). Ook binnen de kadermedewerkers was er in 2019 een groot verloop van zo'n 10%. Om de werkdruk acceptabel te houden vervullen we vacatures eerder en zetten we extra capaciteit in bij vervanging voor langdurige ziekte. We hebben in 2019 een MT-adviseur ingehuurd voor strategische taken en advisering.

### Ontwikkelingen in de omzet

De orderportefeuille is op een lager niveau dan in 2018 en lager dan begroot. Het werk komt meer ad hoc en een aantal grote klanten bleef in 2019 meer dan 50% achter qua omzet. Een aantal klanten heeft meer werk bij ons uitbesteed. Een grote klant heeft in Q2 van 2019 zijn productie bij ons weggehaald en dat omzetverlies is maar deels gecompenseerd met nieuwe klanten of meer werk van bestaande klanten.

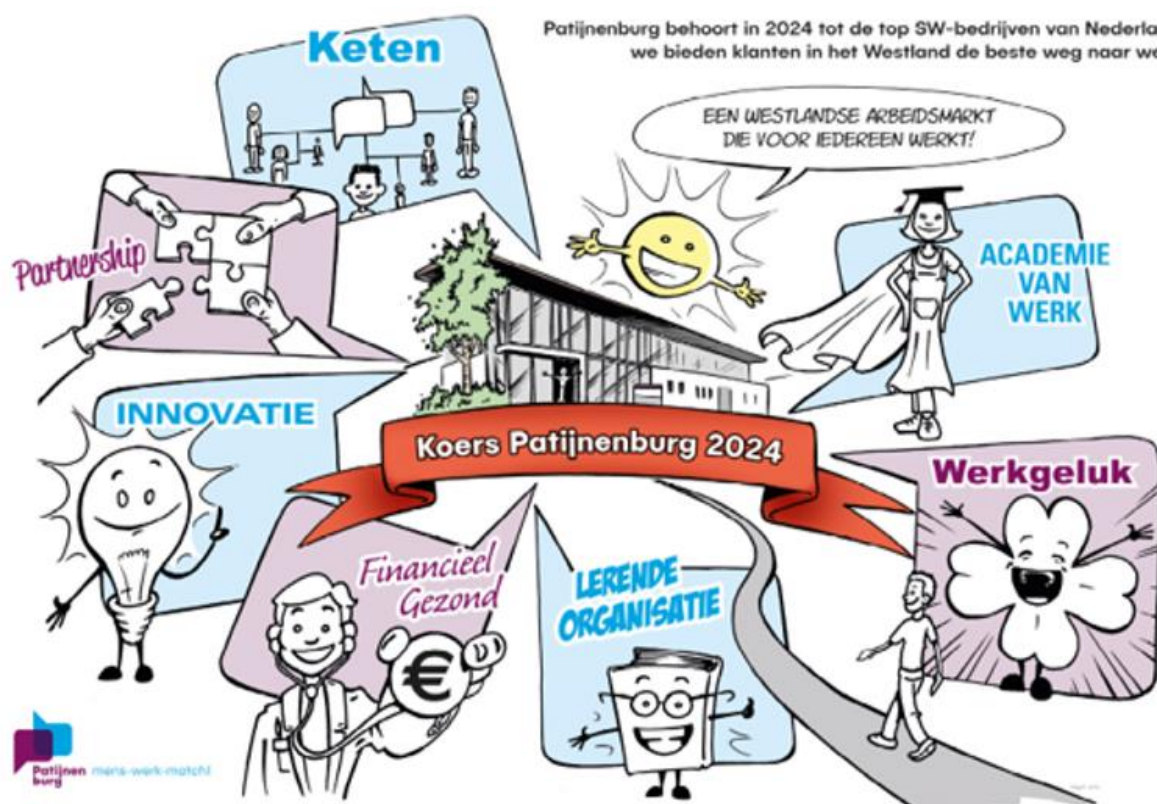
### Informatiebeveiliging

Patijnenburg is AVG-proof. We hebben een Informatiebeveiligingsplan opgesteld en in 2019 hebben we verder gewerkt aan bewustwording, toetsing, register verwerkersovereenkomsten etc. We hebben ArcusIT ingehuurd als Data Protection Officer. Deze inzet is erop gericht te voldoen aan de Baseline informatiebeveiliging en de AVG die in mei 2018 van kracht is geworden.

### Ontwikkelingen op middellange termijn

De gevolgen van de Coronacrisis kunnen we op moment van schrijven nog niet overzien, maar zullen in 2020 ook op Patijnenburg flink van invloed zijn. Een eerste doorrekening van scenario's is gemaakt en het MT stuurt op dagelijkse basis bij in de bedrijfsvoering. Er wordt een marktbeperkingsplan opgesteld waarin we focussen op hoe we klanten kunnen behouden in deze crisistijd en hoe we nieuwe klanten gaan benaderen en welke werkwijze we hiervoor hanteren.

In Q1 2020 stelt Patijnenburg in samenspraak met gemeente Westland een meerjarenperspectief vanaf 2021 op. Insteek hierbij is een meer sluitende meerjarenbegroting op grond van een doorlichting, benchmark en scenario's.



### Risicoparagraaf

Patijnenburg maakt jaarlijks een update van de risicoanalyse op basis van het model dat in het PWC-rapport is beschreven. Medio 2019 is deze update in de RvC besproken en was de conclusie dat de bijstellingen vooral in de categorieën subsidies, huuropbrengsten en omzet zitten. Het weerstandsvermogen is voor de korte termijn op voldoende niveau, op voorwaarde dat er geen dividenduitkeringen plaatsvinden.

Voor 2020 doet zich een extra risico voor vanuit de Coronacrisis. We kunnen op moment van schrijven nog niet overzien, maar zullen in 2020 ook op Patijnenburg flink van invloed zijn. Een eerste doorrekening van scenario's is gemaakt en het MT stuurt op dagelijkse basis bij in de bedrijfsvoering.

De belangrijkste reguliere risico's van Patijnenburg betreffen:

### 1. Subsidies, (externe omgeving, Participatiewet)

- Lagere subsidies in verband met bezuinigingen Rijksoverheid en gemeente
- Werkelijke uitstroom WsW-ers wijkt af van wat in het prognosemodel participatiebudget van het Rijk is opgenomen.
- Subsidie gemeente Westland voor nieuwe plaatsingen beschut is niet toereikend voor de dekking van de kosten beschut werk. Dit betreft vooral de begeleidingskosten.

De rijkssubsidie neemt jaarlijks af, maar in 2019 is bij de meicirculaire een bedrag van €184.000 voor LPO ontvangen. De uitstroom SW was in 2019 rond de 4,7% (14 personen). De subsidie voor Nieuw Beschut is lager dan de integrale kosten.

### 2. Omzet (privaat, publiek)

- Frictiekosten door wegvallen grote opdrachtgever(s).
- Frictiekosten door afname langlopende contracten
- Bezettingsverlies door lager aanbod klanten (leerwerk trajecten) dan is opgenomen in contractafspraken met gemeente.

In 2018 heeft onze op één na grootste klant aangegeven om financiële redenen de productie vanaf Q2 2019 te gaan centreren in het buitenland en een andere locatie in Nederland waar het bedrijf al een productie-eenheid had. In de begroting 2019 is maar 70% van deze omzet begroot, omdat het lastig is voor het gehele bedrag aan omzet nieuwe klanten te werven. De omzet is lager en bovendien is de marge lager. We hebben het verlies dus niet volledig kunnen compenseren.

### 3. Huuropbrengsten onroerend goed

Hierop zijn geen wijzigingen in 2019, omdat de grootste huurders gemeente Westland en Ipse de Brugge een doorlopend huurcontract hebben. De gemeente heeft het huidige huurcontract per oktober 2021 opgezegd en wil onderhandelen over een herzien contract. De huisvestingskosten zijn verhoogd door een voorziening voor achterstallig onderhoud.

### 4. Personeelskosten kader

- Vertrek risico kader
- Vergrijzing kader (gebruik maken seniorenregeling)

In 2019 zijn er veel wisselingen geweest, ook onder de Kadermedewerkers. In totaal hebben in 2019 21 medewerkers het bedrijf verlaten en zijn er 20 nieuw ingestroomd. Dit vraagt extra inzet voor het inwerken en tijdelijk een verlaagde productie.

#### 5. Personeelskosten doelgroep (externe omgeving, vastgesteld cao)

- Leeftijdsopbouw personeelsbestand (vergrijzing in relatie tot de arbeidsbelasting; duurzame inzetbaarheid).
- De SW groep wordt zwakker. Nieuw beschut heeft lagere productiewaarde.

#### 6. Bedrijfskosten

- Verhoging premie verzekering
- Extra investeringen om te kunnen blijven voldoen aan (brand) veiligheidseisen, milieuvoorschriften, Arbovoorschriften).
- Inkooprijzen wijken af van de begroting.

In 2018 zijn de kosten van verzekeringen omhoog gegaan bij overgang van contracten. Ook zijn extra investeringen gedaan om aan de Arbo-eisen te voldoen en stijgen de prijzen van onder andere inhuur en materialen door de economisch gunstige situatie.

Vanaf Q2 2019 signaleren we dat de liquiditeitspositie van Patijnenburg snel achteruit gaat en dit aandacht vraagt. Het verschil tussen de saldi 2018 en 2019 bedraagt 50% en bestaat voor het grootste deel uit uitkering aan gemeente Westland (€808.000), investering in zonnepanelen (€430.000) en het negatieve bedrijfsresultaat. Eind 2021 resulteert volgens prognose een negatief liquiditeitssaldo. Daarom willen we hierover met de gemeente afspraken maken om de continuïteit van het bedrijf niet in gevaar te brengen.



## 2. Jaarverslag Raad van Commissarissen

### 1. Inleiding

2019 is voor Patijnenburg een intensief jaar geweest. De druk op de overheidssubsidie voor WsW medewerkers en het verlies van een grote, goed renderende klant eind 2018 hebben een forse druk gelegd op de exploitatie van Patijnenburg. Het financiële resultaat is lager dan begroot. Deze ontwikkelingen vragen de komende jaren veel aandacht van de directie. De druk op de liquiditeit neemt toe. In goede samenspraak met aandeelhouder, RvC en directie wordt in 2020 een plan opgesteld om zo goed mogelijk met de voorliggende uitdagingen om te gaan.

### 2. Strategie

In 2019 is door directie en management van Patijnenburg in een goed proces met de gemeente als aandeelhouder en opdrachtgever een gezamenlijke re-integratievisie opgesteld. Met gemeente Westland is uitvoerig gesproken over wie financieel verantwoordelijk is voor welke risico's en welk vermogen Patijnenburg aan moet houden om de beïnvloedbare risico's te kunnen dekken. Gemeente Westland wil voldoende buffers opbouwen om de niet door Patijnenburg beïnvloedbare risico's te kunnen dekken. In verband met het negatieve exploitatieresultaat van Patijnenburg in 2018, 2019 en naar verwachting de komende jaren, kan Patijnenburg geen dividend uitkeren aan de aandeelhouder om bij te dragen aan de opbouw van deze buffers, die ook voor andere bestemmingen in het sociaal domein zouden kunnen dienen. Bovendien kan het beklemd vermogen uitsluitend ingezet worden voor bestemmingen die alleen de doelstelling van Patijnenburg dienen.

### 3. Rapportage en resultaten

De kwartaalrapportages bieden de RvC goed inzicht in de prestaties en resultaten van het bedrijf. Patijnenburg heeft in 2019 de doelstellingen voor de re-integratie ruimschoots gerealiseerd. Op financieel gebied is de begroting niet gehaald. Het verlies is aanzienlijk groter dan begroot en dan in 2018. Directie en management hebben goed gereageerd op het verlies van een belangrijke klant in 2018. De gevolgen werden in de loop van het jaar manifest. De omzet is voor een flink deel gecompenseerd, maar met een lagere bruto marge en minder arbeidsuren. De toename van nieuw beschut en de afname van WsW-medewerkers leidt tot een lager exploitatieresultaat in verband met de lagere toegevoegde waarde per uur van de nieuw beschut medewerkers. In 2019 zijn stappen gezet om in 2020 een nieuw ERP-systeem in te voeren. Proces- en projectleiding worden door de directie zorgvuldig aangepakt.

De bevindingen van de accountant bij de interim controle en de daaruit voortvloeiende adviezen worden door de directie goed opgepakt. Waar nodig worden afspraken gemaakt over rapportage van de voortgang van de actiepunten. De RvC heeft geen indicaties dat de

controle niet naar behoren functioneert en dat Patijnenburg zich niet goed houdt aan wet- en regelgeving.

De RvC is afgelopen jaar door de manager Staf uitgebreid geïnformeerd over de ontwikkelingen in de organisatie en de ontwikkeling en het potentieel van het leidinggevend kader.

#### 4. Verhouding aandeelhouder

In 2019 is naast de reguliere formele AVA's een aantal keren een informele vergadering met RvC en aandeelhouder gehouden. In deze bijeenkomsten is gesproken over risico's en reserves en over de re-integratievisie. Over beide punten is tijdens de reguliere formele AVA overeenstemming bereikt. De diverse gesprekken hebben geleid tot een goed van elkaar verstaan. De aandeelhouder heeft de jaarrekening en het Jaarverslag over 2019 goedgekeurd alsook de Begroting 2020.

#### 5. Functioneren RvC

De RvC is goed op elkaar ingespeeld en maakt goed gebruik van de in de raad aanwezige diversiteit. Er heeft geen wijziging in de samenstelling van de RvC plaats gevonden. De RvC heeft in 2019 5 maal vergaderd. Door gezondheidsproblemen bij diverse RvC leden in de loop van het jaar, was de aanwezigheid bij de RvC-vergaderingen en AVA's niet optimaal. Van de 5 vergaderingen was de RvC slechts 1 keer voltallig aanwezig. In de vergaderingen van februari, juni en oktober was 1 lid afwezig en bij de vergadering in november was slechts 1 lid aanwezig. Hierdoor is ook de zelfevaluatie uitgesteld naar het voorjaar van 2020. De Jaarrekening is met de accountant besproken. In 2020 wordt vervolg gegeven aan de educatie van de RvC.

#### 6. Overige onderwerpen

In december heeft een afvaardiging van de RvC overlegd met de OR. Geconstateerd is dat er een goede relatie en een constructieve verstandhouding is tussen bestuurder en OR.

De RvC heeft kennis genomen van het financiële resultaat over 2019 en stemt in met de Jaarrekening 2019 en het daarin opgenomen resultaat.

De RvC dankt directie en medewerkers voor de inzet in 2019, het realiseren van de resultaten en waardeert de goede en constructieve samenwerking met de directie.

7. Personalia RvC leden:

**Roel Blomsma**

Geboortejaar 1981

Benoemd 17 januari 2017, aftredend in 2023 en niet herbenoembaar

Achtergrond: CFO Futureproof Group

**Arnold Hordijk**

Geboortejaar 1952

Benoemd 17 januari 2017, aftredend in 2021 en niet herbenoembaar

Achtergrond: tot 2011 Commercieel Directeur Royal FloraHolland

Relevante nevenfuncties: Voorzitter RvC Royal Brinkman, voorzitter RvC Moolenaar B.V.  
Voorzitter, Voorzitter Orchidee Nederland.

**Anoesjka Imambaks**

Geboortejaar 1983

Benoemd: 17 januari 2017, aftredend in 2022 en niet herbenoembaar

Achtergrond: Executive Director Venture Café Rotterdam

Relevante nevenfuncties: Lid RvT Internationaal Filmfestival Rotterdam en Founder Maid at Home

**Kristien Janssen – Kaldewaij**

Geboortejaar 1974

Benoemd 17 januari 2017, aftredend in 2020 en herbenoembaar

Achtergrond: Partner bij Odgers Berndtson

Naaldwijk, 20 januari 2020



### 3. Jaarverslag Staf

De Stafafdeling initieert en ondersteunt de reguliere processen rond bedrijfsvoering waardoor arbeidsparticipatie van medewerkers wordt bevorderd. De Stafafdeling bewaakt hiertoe de financiële kaders, volgt de wet- en regelgeving en draagt zorg voor arbeidsomstandigheden waaronder medewerkers veilig en met veel plezier hun werk kunnen doen. De stafafdeling initieert en faciliteert bedrijfsbrede processen ten behoeve van het verbeteren van kwaliteit, samenwerking, het uitdragen van de kernwaarden en het 'leven' van de Patijnenburg-cultuur; een cultuur waarin de mens altijd uitgangspunt is en met waardering en respect wordt bejegend.

#### Specifieke aandachtspunten en activiteiten in 2019

- In samenwerking met OR en directie heeft de stafafdeling zich ingezet om te komen tot een Arbeid Voorwaarden Regeling (AVR) voor kaderpersoneel. Uitgangspunt hierbij was de bestaande CAO met een looptijd tot 1 juli 2019. Standpunten en uitgangspunten zijn gewisseld en in goed overleg zijn besluiten genomen over de op te nemen voorwaarden en artikelen.
- AVG: De Stafafdeling heeft in 2019 de richtlijnen en regelgeving voor de AVG gemonitord en borging in beleid en uitvoering verder ingeregeld waar nodig. Nieuwe medewerkers zijn geschoold in AVG. Hiervoor maken wij gebruik van een extern ingehuurde Data Protection Officer.
- Protocollen en personeelshandboek: de controle van bestaande protocollen op validiteit en actualiteit is ook in 2019 een continu proces geweest. Waar noodzakelijk zijn processen in het Personeelshandboek toegevoegd en/of herschreven. De LEAN-instrumenten zijn hieraan ondersteunend geweest. Hiermee is het protocollen- en personeelshandboek up-to-date.
- Medio 2019 is het HR-team van de stafafdeling gestart met innovatie, opzet en doorontwikkeling van HR-processen en -instrumenten ter ondersteuning van Patijnenburg als lerende organisatie. Tevens zijn initiatieven genomen om het leren in de praktijk, naast de inzet van WerkPlekOpleiden (WPO), zichtbaar vorm te geven op de afdelingen; hiervoor is gebruik gemaakt van een zogenaamde. 'praktijkleren scan' die door het O&O fonds SBCM is bekostigd.

## Formatie

Op 31 december 2019 was de formatie als volgt:

### WsW personeel

Totaal **266** medewerkers (227 fte), werkzaam bij:

- Productie en Magazijn: 153 personen = 57,5 %
- Dienstverlening: 62 personen = 23,3 %
- Detachering (groep en Individueel): 51 personen = 19,2 %
  
- Begeleid Werken (WSW) : 22 medewerkers; 20 fte

---

**TOTAAL WSW-personeel (incl Begeleid Werken): 288 medewerkers; 246,8 fte**

### Kaderpersoneel

Kaderpersoneel: 63 medewerkers; 56,2 fte

### Nieuw Beschut personeel

25 personen (24 + 1 buitengemeente); 21,8 fte

**Totaal betaald personeelsbestand: 376 personen**

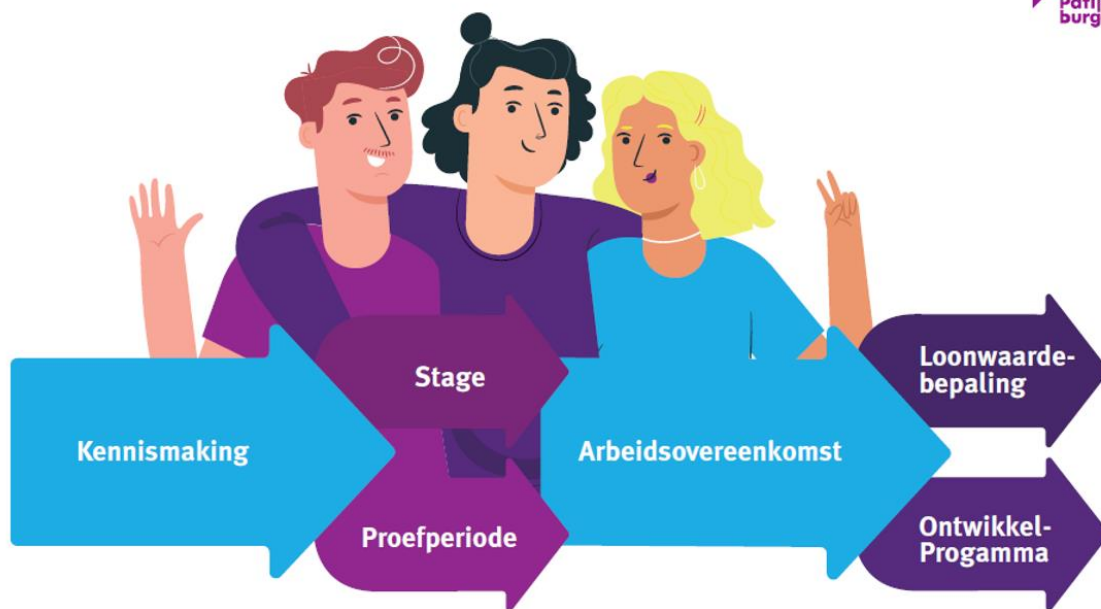
## Scholing

### WsW en Nieuw Beschut

De scholing van WsW- en Nieuw Beschut collega's is gerelateerd aan het **B-AOP** van medewerkers: de **Beoordeling** en het **Arbeid Ontwikkel Plan**.

Elke medewerker bespreekt aan de hand van de beoordeling welke ontwikkelpunten gewenst en/of noodzakelijk zijn. Indien daartoe een training of andere scholing noodzakelijk is, dan wordt deze ingezet. Uitgangspunten voor de ontwikkeling zijn de competenties die behoren bij het Beoordelings- en Ontwikkelinstrument 'Goed Werknemerschap'. Deze competenties zijn: Inzet en motivatie, Regels nakomen/Betrouwbaarheid, Resultaatgerichtheid, Flexibiliteit, Samenwerking/Respect, Leerbereidheid, Zelfstandigheid, Productiviteit. Uiteraard wordt ook het loopbaanperspectief van medewerkers meegenomen bij het bepalen van ontwikkeldoelstellingen.

## Route: Beschutwerk



### Loopbaan Ontwikkel Programma

Voor de doelgroep Nieuw Beschut Werken is in 2017 een Loopbaan Ontwikkel Programma (LOP) ontwikkeld. Dit Programma is, net als voor de WSW collega's, afgestemd op de Goed Werknemerschap-competenties én op de ambities en loopbaanwensen van de medewerkers. (Zie paragraaf Nieuw Beschut Werk)

De uitvoering van het LOP-programma vindt plaats in themabijeenkomsten; de onderwerpen in 2019 waren:

- contact maken met collega's;
- je ziek melden, verlof vragen en dergelijke;
- samenwerken.

### Werkplek Opleiden

Voor alle medewerkers in Productie wordt Werkplek Opleiden (WPO) ingezet. Dit draagt bij aan een leven lang leren op de werkplek.

Met alle opgedane kennis en ervaringen met WPO in de afgelopen 3 jaren is in 2019 begonnen met de doorontwikkeling om ervoor te zorgen dat er een uniforme visie en werkwijze kan worden geborgd. Het begeleidend personeel is meer ingezet om de begeleiding op de werkvloer uit te voeren; de inzet van de (externe) werkplekopleider kon worden afgebouwd.

WPO wordt ingezet voor het verkrijgen van werkplezier, afwisselend werk, groei in eigenwaarde, bredere inzetbaarheid, cognitieve groei en loopbaanperspectief.

Tevens bevordert het de effectiviteit en de efficiëntie op de werkvloer. Medewerkers die deelnemen aan WPO geven aan dat zij:

- zich beter bewust zijn van wat zij per dag aan productie doen;
- zichzelf meer uitdagen;
- hun talenten meer kunnen laten zien;
- meer voldoening halen uit hun werk.

In 2020 wordt WPO verder uitgewerkt en geborgd in het bedrijf en zal er op alle productieafdelingen zichtbaar worden gewerkt met WPO. Hiertoe worden specifiek leerwerkplekken ingericht die gekoppeld zijn aan de competenties van Goed Werknemerschap en B-AOP).



#### Aantallen:

- |                                               |                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • LOP bijeenkomsten                           | 25 medewerkers Nieuw Beschut                                                                                                                                                                                                              |
| • Werkplek Opleiden                           | 17 medewerkers , gericht op het ontwikkelen van individuele verbeterpunten; daarnaast is groepsgewijze WPO doorgezet bij diverse 'werktafels' in de productie afdelingen, gericht op het bijhouden en verbeteren van productie-aantallen. |
| • Vakvaardigheden/veilig werken langs de weg: | 60 medewerkers Dienstverlening                                                                                                                                                                                                            |
| • Positief Denken (= faalangstreductie)       | 10 medewerkers (NB + WSW)                                                                                                                                                                                                                 |

Naast deze groepsgewijze scholing is individuele scholing ingezet indien noodzakelijk voor het uitvoeren van de functie; bijvoorbeeld het behalen (of verlengen) heftruckcertificaat.

#### Kader

In 2019 is scholing in LEAN voortgezet. Alle medewerkers van Staf, Re-integratie en Productie & Dienstverlening hebben de Lean Yellow Belt behaald. Medewerkers die werkzaam zijn op tactisch niveau in het bedrijf hebben allen de LEAN Green Belt behaald.

Ook in 2019 is het generieke scholingsaanbod voor de Individuele Vraaggerichte Benadering (IVB) ingezet voor alle nieuwe medewerkers; 9 personen. IVB staat voor een wijze van begeleiden van mensen die gebaseerd is op wederkerigheid, gericht op talenten en eigen regie en verantwoordelijkheid van elk mens. Elke kadermedewerker met een begeleidende of leidinggevende rol is hierin geschoold. In 2019 zijn diverse workshops uitgevoerd voor kaderpersoneel, te weten:

- workshop omgaan met mensen met depressie;
- workshop omgaan met mensen met autisme;
- omgaan met veranderingen.

Alle workshops zijn opgezet en uitgevoerd door medewerkers van Patijnenburg; waar gewenst in samenwerking met professionals.

Door kaderpersoneel is de voor hen relevante scholing ingezet rond wet- en regelgeving, te weten: deskundigheidsbevordering over de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en de Participatiewet.

In kadervergaderingen is met kaderpersoneel aandacht besteed aan de onderwerpen werkplezier, samenwerken, een kijkje bij elkaar in de keuken en de verbinding tussen de diverse jaarplannen.

## Nieuw Beschut Werk

In 2019 vallen binnen Beschut werk een paar gebeurtenissen op, het is namelijk een jaar waarin:

- de taakstelling is behaald;
- het ontwikkelprogramma volledig heeft gedraaid en is geëvalueerd;
- de samenwerking met de Gemeente Westland is voortgezet;
- Patijnenburg met Beschut werk tweemaal in landelijke publicaties centraal heeft gestaan.

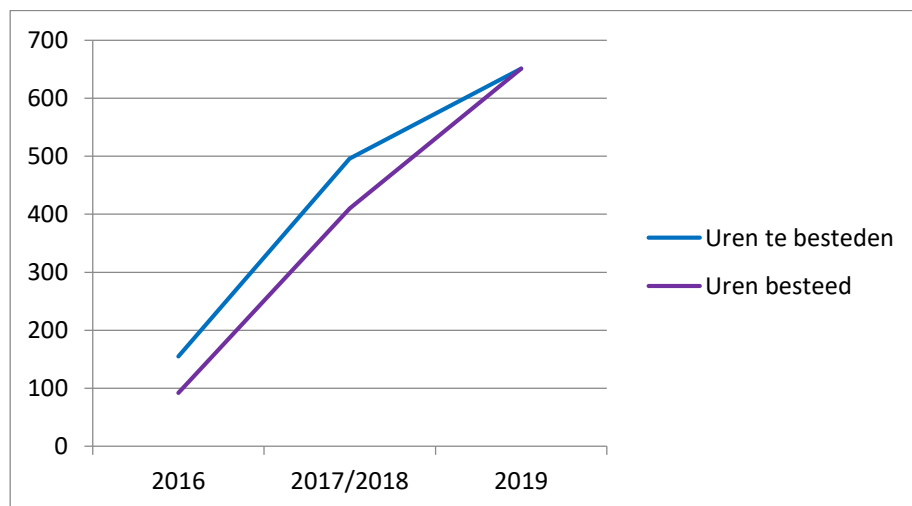
### Taakstelling

#### Nieuw Beschut personeel

24 personen + 1 persoon buiten gemeente

#### Nieuw Beschut werk

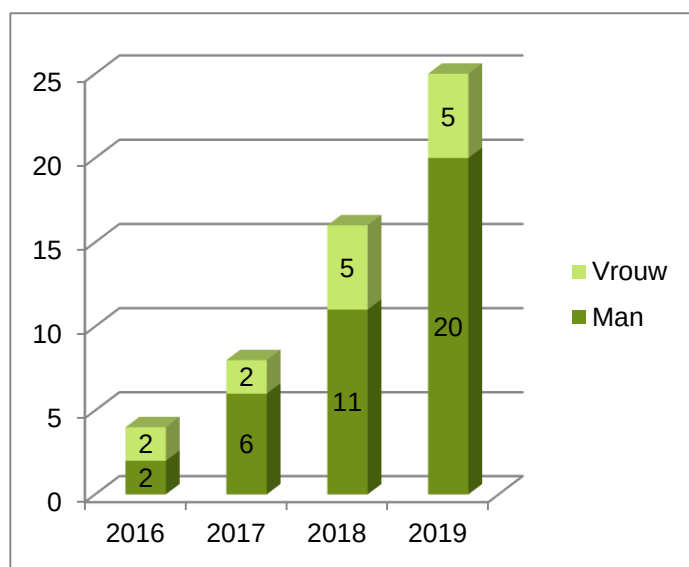
- 9 nieuwe plekken gevuld
- 2 medewerkers met urenuitbreiding
- 1 medewerker met urenvermindering
- 1 medewerker uit dienst



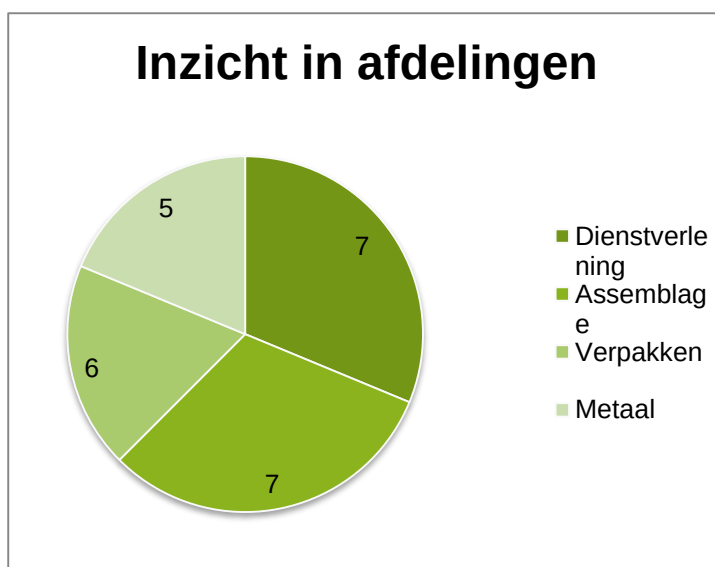
|           |                                                                                                                   |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2016      | 5 plekken x 31 uur = 155 uur. Gerealiseerd 92 uur.<br>Aanmeldingen beschut werk was nog enigszins onbekend.       |
| 2017/2018 | 16 plekken x 31 uur = 496 uur. Gerealiseerd 410 uur.<br>Gemiddelde omvang arbeidsovereenkomst bedraagt 27,4 uren. |
| 2019      | 21 plekken x 31 uur = 651 uur. Gerealiseerd 651 uur                                                               |

Gemiddelde omvang arbeidsovereenkomst bedraagt 27,1 uur

Verhouding man-vrouw



Inzicht per afdelingen



Toelichting bij grafiek op pagina 21:

- in 2017 is een arbeidsovereenkomst Beschut (vrouw) werk beëindigd door toelating dagbesteding.
- in 2018 is een arbeidsovereenkomst Beschut (man) beëindigd door verhuizing buiten gemeente Westland.
- in 2019 is een arbeidsovereenkomst Beschut (vrouw) beëindigd door werk in reguliere sector.

### Loonwaarde

Gemiddelde loonwaarde Beschut werkers: 52,3 %.

Dat ligt iets lager in vergelijking met 2018 (53,5 %).

Ondanks de relatief hoge loonwaarde (gemiddeld) blijkt in de praktijk dat de begeleidingsintensiteit voor deze doelgroep hoger ligt dan voor de 'reguliere' WsW-medewerker. Voor een deel heeft dit te maken met de leeftijd van de medewerkers en de noodzaak tot gewenning aan werken. Voor een deel heeft dit echter ook te maken met een complexere begeleidingsvraag op het vlak van gedrag dat gerelateerd is aan beperking (handicapcode).

### **Ontwikkelprogramma**

Waar in 2018 het ontwikkelprogramma is ontwikkeld en gestart, heeft het ontwikkelprogramma in 2019 volledig gedraaid. Medewerkers Beschut werk hebben (op 1 medewerker na in verband met psychisch welzijn) deelgenomen aan de startbijeenkomsten en aan diverse themabijeenkomsten. In 2020 zal het ontwikkelprogramma nog verder worden ontwikkeld en alle competenties zullen aansluiten bij het B+AOP waarop wordt ontwikkeld en beoordeeld.



### **Samenwerking Gemeente Westland**

Eén keer per twee maanden heeft Patijnenburg overleg met de Beleidsadviseur Participatie van Gemeente Westland. Hierin wordt de stand van zaken besproken omtrent de medewerkers en staan diverse onderwerpen op de agenda zoals planning aantallen, loonkostensubsidie, loonwaardemeting, ontwikkeling medewerkers, onderwijs, eventuele wachtlijst, facturatie, verhuizing en UWV.

Patijnenburg heeft regelmatig contact met de jongerenconsulent van gemeente Westland. De jongerenconsulent coördineert en monitort het proces van uitstroom van Pro/VSO-leerlingen. Zo wordt er gezamenlijk zorggedragen voor een sluitende aanpak van school naar werk. Bij voorlichtingsavonden op de Pro/VSO-scholen bieden de jongerenconsulent van gemeente Westland en de accounthouder Beschut werk van Patijnenburg gezamenlijk een presentatie aan leerlingen en ouders. Op deze wijze wordt er op dezelfde wijze gecommuniceerd en kunnen leerlingen en ouders direct terecht met vragen. Patijnenburg ervaart deze contacten als zeer prettig en constructief.

### **Publiciteit**

De goede aanpak door zowel gemeente Westland als Patijnenburg omtrent het uitvoeren van Beschut werk is niet onopvallend gebleven.

#### Artikel FNV; “Beschutte werkplekken “Beperkt leverbaar”;

Een artikel waarin de FNV Patijnenburg en gemeente Westland als positief voorbeeld stelt voor de goede uitvoering van Beschutte werkplekken. Twee factoren die FNV als kans van slagen stelt zijn; de prioritering van de gemeente en de uitvoering bij een deugdelijke organisatie zoals een voormalig SW-bedrijf. Factoren waaraan gemeente Westland en Patijnenburg voldoen.

#### Artikel SW-Journaal; “Beschut werk (en daarna) bij Patijnenburg”;

Een artikel waarin SW journaal beschrijft hoe Patijnenburg Beschut werk uitvoert en hoe dit zo goed kan lopen. Ook in dit artikel is beschreven dat het belangrijk is om goed samen te kunnen werken met de gemeente. Door de vaste overlegmomenten, een strak en helder intern werkproces en goede samenwerking met de jongerenconsulent kan dit goed worden uitgevoerd.

Medewerkers Beschut werk kwamen in dit artikel ook zelf aan het woord en spraken hun ervaringen uit; direct vanuit school of vanuit dagbesteding ingestroomd, de zelfstandigheid waarin (samen)gewerkt kan worden en de trainingen die gevolgd worden of zijn.



## Route: Beschutwerk



## Bedrijfsongevallen en agressiemeldingen

In 2019 hebben 5 bedrijfsongevallen plaatsgevonden; in enkele gevallen is doorverwezen naar de huisarts. De bedrijfsongevallen deden zich voor in de Productie.

De ongevallen hebben niet geleid tot uitval. De ongevallen zijn als 'niet verwijtbaar' aan Patijnenburg beoordeeld. Naar aanleiding van 2 ongevallen heeft de Arbo-commissie de voorlichting rond veilig werken geïntensiveerd.

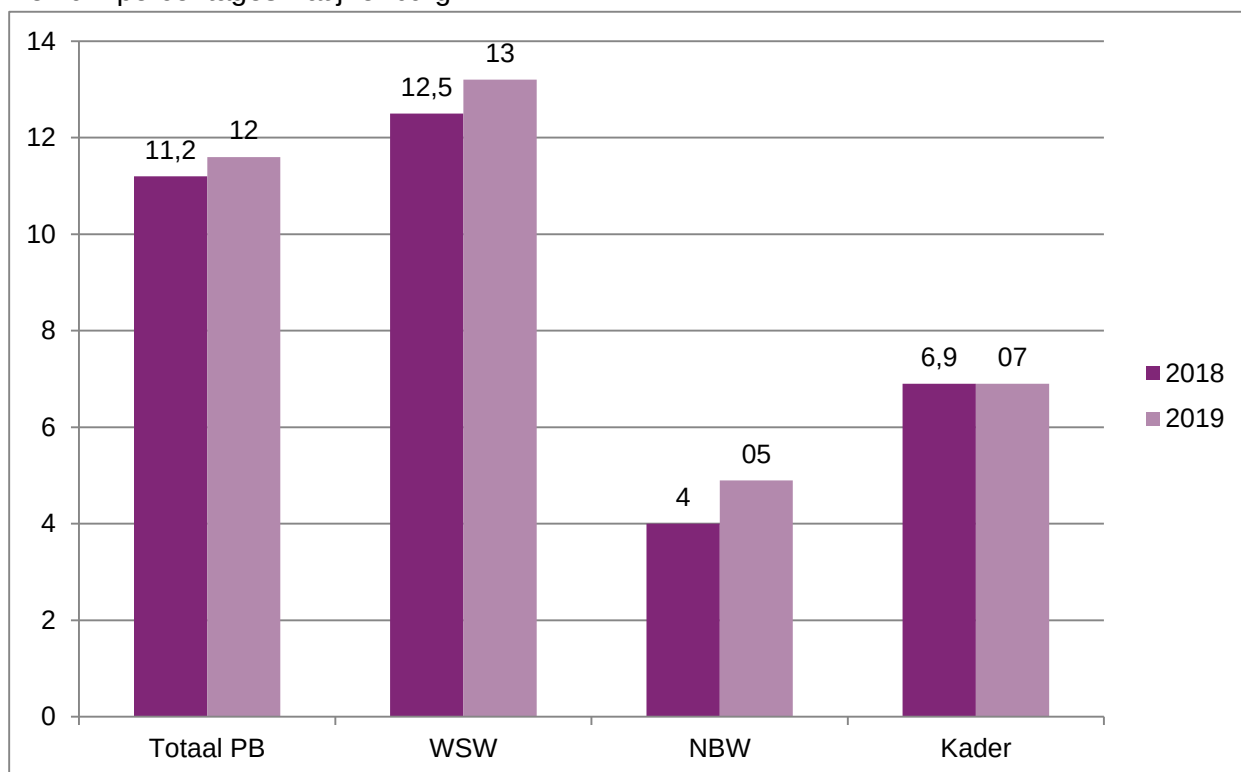
In 2019 is er 1 melding geweest van agressie, dit betrof een incident op de Weracademie en had betrekking op schelden en dreigen door een re-integratiekandidaat. Betreffende persoon is de toegang tot het pand ontzegd en nadere afspraken omtrent het re-integratietraject zijn in een later stadium gemaakt.

## Verzuim

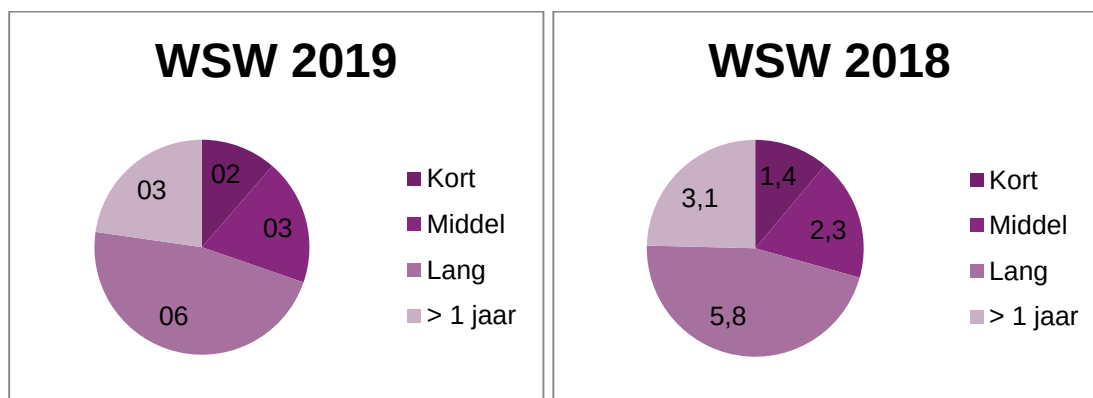
Via Arbo-dienstverlener Zorg van de Zaak wordt een bedrijfsarts ingezet. Zij is 1 ochtend per week aanwezig op locatie. Die ochtend is er spreekuur. Voor elke afdeling vindt er volgens een vaste procedure een SMT-overleg (Sociaal Medisch Team) plaats. Dit is een multidisciplinair overleg waarin leidinggevenden in de gelegenheid worden gesteld advies in te winnen over (verzuimende) medewerkers. Ook wordt besproken wat preventief kan worden gedaan om verzuim te voorkomen. Deelnemers aan dit overleg zijn bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en HR consulent.

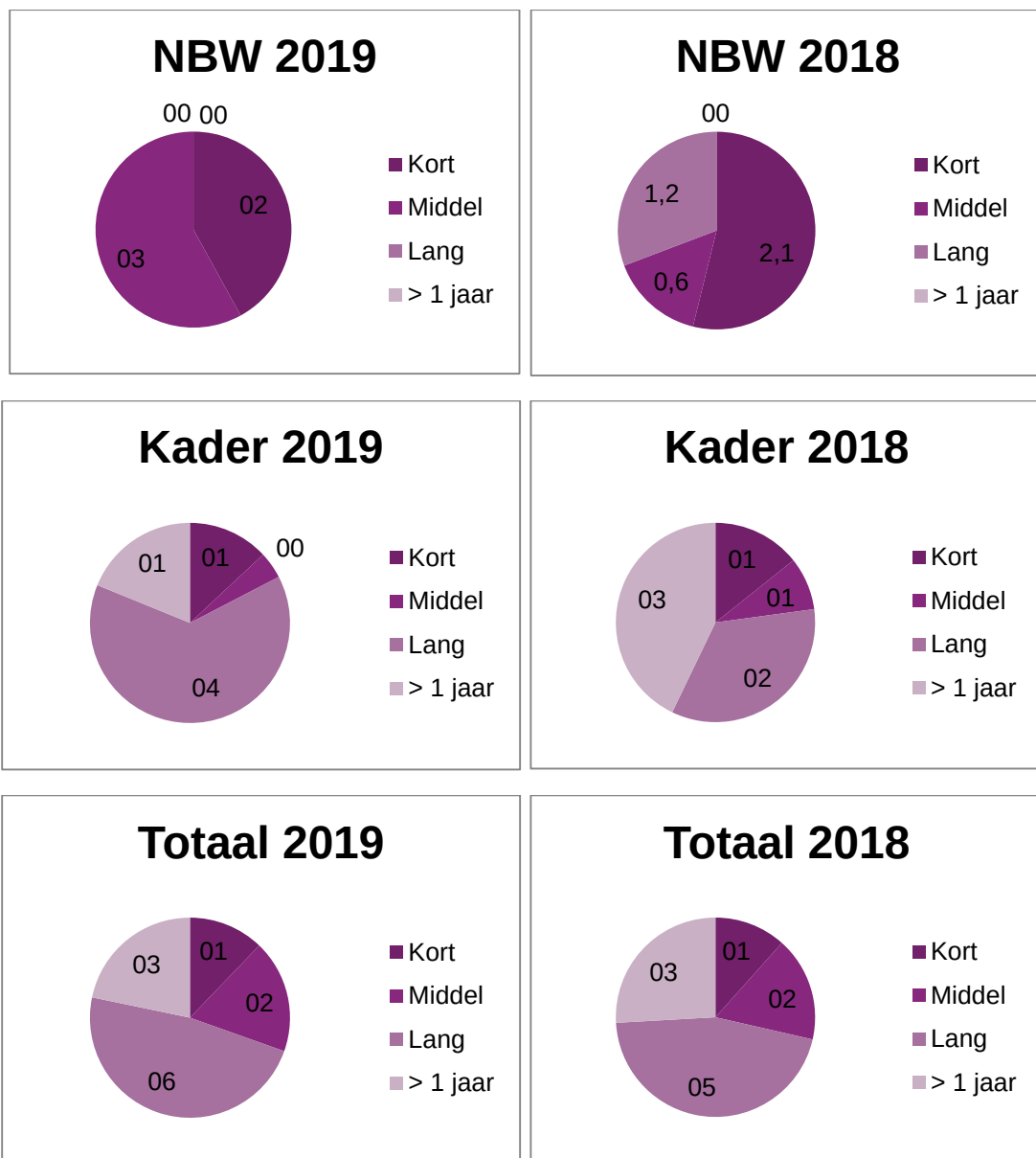
In onderstaand overzicht zijn de verzuimcijfers over 2019 (en ter vergelijking met 2018) opgenomen:

#### Verzuimpercentages Patijnenburg



#### Verzuimpercentages onderverdeeld





Zowel het kortdurend-, middellang- als lang verzuim stijgt iets bij de WsW-medewerkers. Het ziekteverzuimpercentage wordt met name beïnvloed door langdurig verzuim. Na overleg met de bedrijfsarts is geconstateerd dat dit met name aan de orde is bij oudere werknemers; met de leeftijd nemen beperkingen toe en/of ondervinden medewerkers hiervan eerder hinder met frequentere en langere uitval tot gevolg.

Bij kaderpersoneel is er een verschuiving te zien van verzuim langer dan 1 jaar naar lang verzuim. Het lang verzuim is flink gestegen, maar medewerkers zijn dus vaker binnen een jaar weer aan het werk. Het kort, midden en verzuim langer dan een jaar zijn afgenomen.

Bij Nieuw Beschut Werk is er een grote toename te zien in het middellang verzuim. Daarentegen is er geen lang verzuim meer geweest afgelopen jaar. Medewerkers zijn dus altijd binnen 6 weken weer aan het werk.

## Bedrijfsmaatschappelijk werk

Via bureau GIMD wordt de bedrijfsmaatschappelijk werkende ingezet. Deze is gemiddeld 4 uur per week op locatie aanwezig. Volgens een vaste procedure houdt de bedrijfsmaatschappelijk werkende spreekuur. Ook neemt zij deel in het SMT. In 2019 hebben 30 medewerkers gebruik gemaakt van bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW). 23 van hen zijn binnen de gestelde termijn van 5 gesprekken begeleid. 24 personen zijn doorverwezen naar gespecialiseerde hulpverlening en/of externe begeleiding in de thuissituatie. De ondersteuningsvraag van de medewerkers was met name te relateren aan persoonlijke omstandigheden die vervolgens van invloed waren op het functioneren. Inzet van BMW vindt merendeels preventief plaats (25 personen) waardoor uitval uit het werk is voorkomen.

## Sociaal Kernteam en inzet Vitis Welzijn

Om medewerkers tijdig gelegenheid te bieden om bepaalde problematieken in de privésituatie aan te pakken, bestaat vanaf 2016 een samenwerking met het Sociaal Kernteam (SKT) Westland. Een keer per maand houdt een SKT-medewerkende spreekuur op locatie bij Patijnenburg zodat, indien nodig, de juiste hulp kan worden ingezet. Deze samenwerking verloopt prettig en is effectief. Zowel SKT Westland als Patijnenburg wensen de samenwerking te continueren.

Tegelijk met de aanwezigheid van het SKT is er ook een vrijwilliger van Vitis Welzijn aanwezig om mensen te ondersteunen in financiële zaken of bij de aanvraag van vergoedingen bij de gemeente of om te bezien of iemand in aanmerking komt voor vergoedingen.

Via Vitis Welzijn nemen medewerkers deel in de buurtrestaurants Bij Mekaar; als klant én als vrijwilliger.

Aantallen SKT-gesprekken : 18

Aantallen Vitis-gesprekken : 2

## Arbo

In 2019 is met regelmaat gebruik gemaakt van de inzet van een externe veiligheidsdeskundige die met een neutrale blik de Arbo-aangelegenheden onder de loep neemt en relevante adviezen verstrekt. Dit heeft geleid tot een verdere professionalisering van de Arbo-commissie.

In 2019 heeft de Arbo-commissie de volgende zaken uitgevoerd of laten uitvoeren:

- opzet van een Meerjaren Arbo-beleidsplan;
- toetsing van het al dan niet toepassen van ergonomische richtlijnen in Productie & Dienstverlening;
- inzet herhaling BHV en EHBO; uitvoering ontruimingsoefeningen;
- periodieke controle en follow up van het Plan van Aanpak van de RI&E;
- controle en verbeteringen voor toepassingen rond machineveiligheid en het aanwezig zijn en/of gebruik maken van instructiekaarten en beschermende maatregelen.

## Financiën

### Lagere opbrengsten

De lagere opbrengsten zijn veroorzaakt door lagere opbrengsten. Productie, doordat klanten achterblijven met de orders en door uitstel of afstel van projecten in de tuinbouw. Bovendien is sprake van een lagere omzet Detachering en een lagere brutomarge. Opbrengsten Dienstverlening zijn licht gestegen. Verder waren de Rijks, Gemeentelijke bijdragen (mei en september circulaire) hoger dan begroot. LIV afrekening is nog niet bekend.

### Hogere kosten

De hogere kosten bestaan uit hogere overige personeelskosten en kosten inhuur, hogere huisvestingskosten (incl. onderhoud), overige bedrijfskosten (incl. seniorenregeling). Kosten m.b.t. afschrijvingen, rente, re-integratie-specifieke kosten en loonkosten waren lager dan begroot.

Verder is dit jaar het contractbeheer gecentraliseerd. Alle contracten (m.u.v. de personeelscontracten) worden beheerd door een administratief medewerkster. Voor 2020 staat het opstellen van een intern controleprogramma op de planning en het inrichten van het nieuwe ERP-systeem. Met het intern controleprogramma geven we invulling aan een aanbeveling van de accountant. Met dit systeem kunnen interne checks gestructureerder uitgevoerd en vastgelegd worden. Het nieuwe ERP systeem is nodig, omdat het huidige systeem niet meer ondersteund wordt.

Ook in 2019 heeft accountantskantoor Ruitenburg de opdracht van Patijnenburg aanvaard om de accountantscontrole uit te voeren en zij hebben zowel de jaarrekening 2019 als de interim controle 2019 uitgevoerd.

## Facilitaire Zaken

### Onderhoud

- In 2019 is vanuit Meerjarenonderhoudsplan gewerkt. Het plan is verder aangescherpt waardoor er een steeds betere aansluiting ontstaat op de werkelijke situatie. Hierop kunnen toekomstige begrotingen aansluiten.
- Op de uitvoering van onderhoud is in 2019 doorgepakt. Op diverse Productieafdelingen is de verlichting vervangen door Led-verlichting en zijn grote delen opnieuw geschilderd.
- In het pand van Dienstverlening zijn alle toiletgroepen verbouwd en vernieuwd.
- De kwaliteit van de schoonmaak is op goed niveau. Hierbij is de personele bezetting vanuit de doelgroepen WsW en Re-integratie een punt van zorg daar betreffende personen niet (meer) kunnen voldoen aan de eisen die schoonmaakwerkzaamheden stellen.

### Machines & Productie

Vanuit de Technische Dienst loopt de ondersteuning voor de diverse afdelingen en het Magazijn goed. Er wordt veel maatwerk geleverd voor de Productieafdelingen zoals door het vervaardigen van productiemallen.

De machine- en materiaalkeuringen door de Technische Dienst lopen op schema. Aandachtspunten rond veiligheid worden op tijd signaleerd.

### Energie

De besparingen door de zonnepanelen en Led-verlichting zijn goed zichtbaar. Helaas maakt de sterke verhoging van de energielasting dat het netto resultaat tegenvalt.

### ICT

Er is geïnvesteerd in modernisering van de servers en de daarbij behorende randapparatuur. Deze operatie gaat tot in 2020 door. In Q4 van 2019 zijn er voorbereidingen getroffen voor de uitrol van het nieuwe ERP-systeem Exact.

### Wettelijke keuringen

De keuringen voor laagspanningsmachines volgens de NEN 3140 zijn afgerond. Aansluitend hierop zijn de machines beoordeeld op de 'mechanische' veiligheid. Dit is geborgd in rapportages. Waar nodig zijn maatregelen direct uitgevoerd.

### Verhuur

In 2019 is er met de gemeente gesproken over een nieuw huurcontract. Deze is nu voorlopig verlengd tot 1 oktober 2021. Daarna zal er een nieuw contract worden opgesteld.

## Communicatie en MVO Westland

In 2019 hebben wij actief over onze dienstverlening gecommuniceerd naar de belangrijkste doelgroepen, te weten onze belangrijkste klanten, het Westlandse bedrijfsleven en stakeholders. Daarnaast hebben wij ons gericht op de Westlandse samenleving. Dat

gebeurde via social media, via nieuwsbrieven, bijeenkomsten, via onze website en door artikelen in met name ondernemersbladen en regionale kranten. Een aantal communicatieve highlights in 2019:

- Jongeren in de lift matchen met werkgevers;
- Onze deelname aan Westland On Stage;
- Succesvolle speedmeet zorgassistenten bij Careyn;



- Burgemeester Bouke Arends zeer positief over werkbezoek Patijnenburg;
- Reportage van Westland Report (WOS) over Patijnenburgers die zorgen voor een schone gemeente Westland;
- Interview: Samenwerking Patijnenburg en gemeente Westland in Milieustraat: helemaal goud!
- Openingsartikel AD Westland over plaatsingen: Patijnenburg krijgt 250 mensen aan het werk: 'Maatschappelijk verantwoordelijkheid is hot';
- Interview met wethouder Vreugdenhil in Streamer (magazine van MKB Westland): 'Een Westland zonder Patijnenburg? Ondenkbaar!';
- Artikel SW Journaal - Beschut werk (en daarna) bij Patijnenburg (interview in combinatie met gemeente Westland);
- Eind oktober werd bij de WOS een nieuw TV-programma gelanceerd: "Helden van de werkvloer". In 5 afleveringen werden enkele trotse medewerkers van Patijnenburg binnen en buiten het pand van Patijnenburg geportretteerd. Ook hun werk en de klant voor wie wij het werk uitvoeren kwamen in beeld. Doel was om de Westlandse ondernemers en bevolking te laten zien wat Patijnenburg allemaal in huis heeft en



qua werk aan kan. Hiervoor zijn diverse Patijnenburgers geïnterviewd door presentatrice Jantien 't Hart. Het uitzendschema zag er als volgt uit:

Aflevering 1: Algemene introductie van de TV serie 'Helden van de werkvloer' en de in de serie figurerende medewerkers van Patijnenburg;

Aflevering 2: Hierin stonden de medewerkers centraal die binnen of buiten Patijnenburg schoonmaakwerkzaamheden verrichten via B2Cleaning;

Aflevering 3: Jantien 't Hart gaat naar Rob Baan van Koppert Cress, waar dagelijks werk voor wordt verricht op de afdeling Verpakken;

Aflevering 4: Helden op de werkvloer bij de BOM Group, over de werkzaamheden op de afdeling Metaal die bij Patijnenburg worden verricht voor diverse klanten in de kassenbouw en solar-industrie;

Aflevering 5: over de hoogwaardige assemblagewerkzaamheden bij Patijnenburg.



## MVO Westland

MVO Westland zet zich voor en met werkgevers in om mensen die aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan aan de slag te laten gaan. Wij ondersteunen werkgevers met maatwerk dienstverlening bij deze vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen. MVO Westland fungeert als een platform dat zich inzet voor werk voor de kwetsbare groepen. Daarbij werken we in een publiek-private samenwerking met bedrijfsleven en de gemeente aan een gezonde arbeidsmarkt.

We hebben samen met VNO-NCW West, MKB Westland-Delfland en Glastuinbouw Westland een arbeidsmarktvisie 2022 voor Westland opgesteld en aangeboden aan de wethouder Economische zaken Inclusieve arbeidsmarkt is een van de drie thema's. We willen een platform Onderwijs & Arbeidsmarkt gaan opzetten. In 2019 hebben we de volgende MVO events georganiseerd:

## Valentijnsontbijt

Onder de vlag van MVO Westland is er op 14 februari weer een succesvol Valentijnsontbijt georganiseerd, onder de titel: 'Werven en matchen nieuwe stijl'. De ruim 80 ondernemers/relaties werden interactief bijgepraat over de ontwikkelingen zoals de matchingstool HalloWerk en de Kansroutes en brancheopleidingen bij Patijnenburg. Ook was er tijd voor vragen vanuit de zaal en het onderling netwerken.



### **Patijnenburg met 20 kandidaten naar de Dag van de 1.000 Voorbeelden**

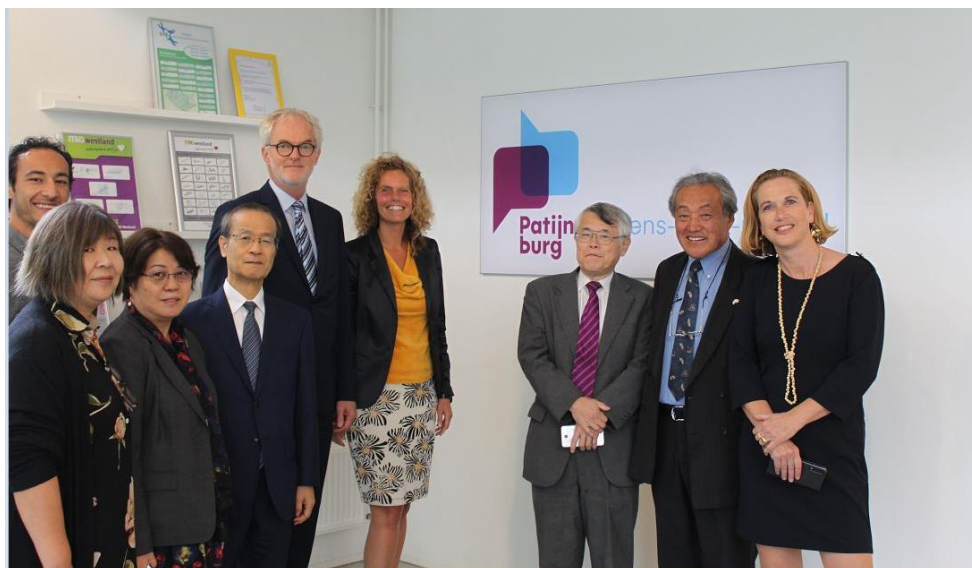
Het was weer volle bak bij de Dag van de 1.000 Voorbeelden bij VNO-NCW: daar werden 2.000 inclusieve werkgevers in het zonnetje gezet. Patijnenburg/MVO Westland was aanwezig met 20 gemotiveerde Re-integratie kandidaten voor een match en leverde zo haar bijdrage. Wij naderden op dat moment de 50.000 Banenafspraken op landelijk niveau. Oproep aan ondernemers: "Het gaat om beweging, enthousiasme en intrinsieke motivatie. Eenmaal binnen dan is het productiever en leuker werken. Dus doen!"

### **Druk bezochte interactieve MVO Masterclass Participatiewet**

De MVO Masterclass over de Participatiewet in de praktijk bij Patijnenburg werd druk bezocht. Na inleiding en discussie was het tijd voor interactie met Richard Moret van de Ambition Group, die de ondernemers wist te prikkelen met uitdagende stellingen langs dilemma's in de praktijk: 'Van beperking naar Versterking'. Ondernemers en stakeholders die dit spel een keer willen spelen zijn altijd van harte welkom bij Patijnenburg!

### **Japanse delegatie onderzoekt social firms bij Patijnenburg/ MVO Westland**

Eind september bracht een delegatie deskundigen uit Japan een bezoek aan Patijnenburg/ MVO Westland om het (Westlandse) sociale systeem voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te bestuderen. Tijdens een interactieve sessie, waarbij ook wethouder Piet Vreugdenhil was aangeschoven, besprak de groep trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor deze groep mensen. De speciale belangstelling van de delegatie ging vooral uit naar het fenomeen social firms. Belangrijkste uitkomst is dat er nog veel van elkaar kan worden geleerd over een goed en sociaal beleid voor mensen die extra aandacht en begeleiding nodig hebben. 's Middags bracht de Japanse delegatie een bezoek aan onze MVO-partnerbedrijven Rijk Zwaan, Van der Knaap Groep en het World Horti Center waar diverse collega's zijn gedetacheerd. Bijzonder is dat de Japanners al 10 jaar onderzoek doen naar hoe ze een systeem van social firms kunnen opzetten voor mensen met een beperking. Het bezoek van de Japanse delegatie aan Patijnenburg was de hekkensluiter van een grote Europese tour door landen als Finland, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Italië waarbij men wil leren van een goed werkend systeem voor mensen die niet (meer) direct aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.



### MVO Najaarsevent 'Verhalen aan zee'

Eind september 2019 vond het MVO Nazomerevent 'Verhalen aan Zee' plaats aan de kust bij Beachline in 's-Gravenzande. Dit keer stond het thema 'Kijken met een andere bril' centraal. Bij mensen met een arbeidsbeperking wordt vaak gekeken naar wat iemand door deze beperking niet (meer) kan, waardoor de kwaliteiten van deze persoon, zoals opleiding en werkervaring, onvoldoende worden gezien. Om te benadrukken dat de focus beter kan liggen op de kwaliteiten en niet op de beperkingen, was gastspreker Bas Peek, Inspirational Speaker & Coach, uitgenodigd. Hij kwam op 31-jarige leeftijd na een ongeluk tijdens het kitesurfen in een rolstoel terecht. Ondanks deze enorme tegenslag, besloot hij toch zijn



droom achterna te gaan. Niet lang na dit ongeluk heeft hij namelijk het kitesurfen en snowboarden, zijn grote hobby's, weer opgepakt. Daarna was de beurt aan sprekers van de MVO-bedrijven ML-Service, Careyn en Fill Schoonmaakdiensten. Zij hebben goede ervaringen met onze cliënten die bij hen in dienst zijn. Daarom wilden zij deze ervaringen graag met het publiek delen. Aansluitend werd door de vertegenwoordigers van VNO-NCW Westland-Delfland, MKB Westland en Glaskracht Westland een Visie Arbeidsmarkt Westland 2022 aangeboden aan wethouder Karin Zwinkels. Zij nam het document enthousiast in ontvangst en kondigde aan dat hier binnenkort vervolgafspraken over komen. Kortom, een succesvolle bijeenkomst met maar liefst 45 bezoekers en veel gezelligheid en positivisme!



#### 4. Jaarverslag Vertrouwenspersoon

##### Jaarcijfers 2019 Externe Vertrouwenspersoon kaderpersoneel:

De externe vertrouwenspersoon voor het kaderpersoneel van Patijnenburg is aangesteld per 1 juni 2017.

- In 2019 zijn er twee meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon van ervaren grensoverschrijdend gedrag zoals bedoeld in de Arbowetgeving (pesten, seksistische gedrag, intimidatie, discriminatie en agressie).
  - Dit betroffen meldingen rond ervaren pestgedrag en intimiderend gedrag
    - Met de melders hebben gesprekken plaatsgevonden
    - De situatie is voor beide melders tot een aanvaardbare oplossing gekomen.
- In 2019 heeft één klankbordgesprek plaatsgevonden. Er is aan deze gesprekken geen officiële melding verbonden. De medewerkers zocht vooral een veilig 'luisterend oor'.
  - *In een klankbordgesprek willen mensen soms hun verhaal (vertrouwelijk) kwijt en zien zij de (externe) vertrouwenspersoon als beste keus. In een dergelijk gesprek bespreken mensen wat hen dwarszit en gaan samen met de vertrouwenspersoon na wat een goede volgende stap kan zijn (bijvoorbeeld contact leidinggevende, bedrijfsmaatschappelijk.).*
- Er is in 2019 bij de externe vertrouwenspersoon geen officiële klacht ingediend over ongewenst gedrag of een integriteitskwestie gemeld.
- In 2019 zijn er contacten geweest met de Directeur, de Interne Vertrouwenspersoon en de Manager Staf.
- Begin 2019 is er in opdracht van de directie besloten om de inventarisatie uitgevoerd door de vertrouwenspersoon naar signalen bij het team Re-integratie & Werkgeversdienstverlening (2018) definitief af te ronden.
  - Er zijn stappen gezet in positieve zin en de blik van Team en Manager is gericht op de toekomst.
- In 2019 heeft de Vertrouwenspersoon in totaal 6,5 uur ingezet

### Interne vertrouwenspersoon voor WsW- en Beschut personeel

Op de Stafafdeling is Marjet Eggers werkzaam. Zij is de vertrouwenspersoon voor het WsW- en Beschut personeel. Voor het vertrouwenswerk legt zij verantwoording af aan de directie. De Vertrouwenspersoon kan worden benaderd door personen die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen en zaken rond integriteit.

In 2019 hebben 3 medewerkers zich bij de Vertrouwenspersoon gemeld. De meldingen kwamen telefonisch of mondeling binnen. Twee meldingen kwamen rechtstreeks bij de Vertrouwenspersoon terecht. Bij 1 van de 3 meldingen was er sprake van ongewenst gedrag (intimidatie/pesten). De meldingen hadden betrekking op de werkplek, de privésituatie en de samenwerking met leidinggevende. De Vertrouwenspersoon had gesprekken met betrokkene. Waar nodig heeft deze, in overleg met betrokkene, overleg gehad met de leidinggevende, P&O-consulent of een begeleider in de thuissituatie.

Medewerkers kunnen de Vertrouwenspersoon bereiken via een mobiel telefoonnummer, of via het mailadres, speciaal voor het vertrouwenswerk. Ook kunnen ze de Vertrouwenspersoon aanspreken op de werkvloer. Op de beeldkrant en op posters kunnen medewerkers het telefoonnummer en mailadres terugvinden. Ook via de leidinggevende en P&O-consulenten kunnen medewerkers bij haar terechtkomen.

De Vertrouwenspersoon heeft zo nodig gesprekken gehad met Bedrijfsmaatschappelijk Werk, de Externe Vertrouwenspersoon (voor het Kader) en de directie.

Met de Vertrouwenspersonen van andere SW-bedrijven heeft er eenmaal intervisie overleg plaatsgevonden.

In het VPO-netwerk van de gemeente Den Haag, Haeghe Groep en VPO's van onder andere Patijnenburg B.V./gemeente Westland zijn de volgende zaken in vergaderingen en trainingen besproken:

- actualiteiten op het gebied van ongewenst gedrag en integriteit;
- toelichting kompasgesprekken, mobiliteit, Arbo-contactpersonen en wet- en regelgeving;
- intervisie: overleg betreft casussen en dilemma's van deelnemers;
- de training: Grip op angst

Intern is de workshop depressie gevolgd.

Er zijn geen klachten geweest waarbij een adviescommissie voor moest worden ingesteld.

## 5. Jaarverslag Ondernemingsraad

### Onze visie

De ondernemingsraad is een betrouwbare partner voor medewerkers en de organisatie. Zij zorgt ervoor dat er een ontwikkelklimaat is waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen met oog en respect voor belangen van alle medewerkers en de organisatie. De Ondernemingsraad voert haar taak met kennis en kunde uit. Zij is zichtbaar en vernieuwend en kan haar stijl van werken aanpassen aan datgene wat de organisatie, overheid en de cao vraagt.

### Onze missie

De ondernemingsraad kijkt voortdurend naar de balans tussen het collectieve belang van de medewerkers en het organisatiebelang en zij helpt mee om de continuïteit van Patijnenburg te waarborgen. De ondernemingsraad gaat voor een stabiele, toekomstgerichte organisatie.

### 2019

De ondernemingsraad is in 2019 gestart met een pittige discussie met de directie door slechte communicatie. Door deze discussie open en eerlijk te voeren, hebben we elkaars standpunten goed kunnen overbrengen. Hierdoor kwam ook weer naar voren hoe we moeten communiceren om elkaar goed te begrijpen. Dit jaar zijn twee belangrijke onderwerpen gerealiseerd, te weten de AVR (ArbeidsVoorwaardeRegeling) en vervroegde verkiezingen. Er is ook weer instemming verleend aan diverse stukken. Het eerste gedeelte van het Jaarverslag wordt door de oude voorzitter geschreven en de toekomstvisie van het komende jaar door de nieuwe voorzitter.

### Hoe is de AVR tot stand gekomen.

Bij Patijnenburg zijn erg weinig vakbondsleden. Aangezien in 2019 de cao weer moest worden besproken, hebben de vakbonden te kennen gegeven dat er te weinig leden zijn om een goed beeld te krijgen van wat er onder het gehele personeel leeft. Daarom was het advies om te kijken naar een andere vorm van een overeenkomst. Dit heeft de ondernemingsraad opgepakt en een onderzoek gedaan onder het personeel of er behoefte was om een AVR op te stellen. Dit heeft als voordeel dat het gehele personeel erbij betrokken wordt en niet alleen de vakbondsleden. Een nadeel kan zijn dat er geen afgevaardigde van de vakbond aan de onderhandelingstafel zit. Maar dit is op te vangen, doordat de ondernemingsraad de mogelijkheid heeft om iemand in te huren die hierbij ondersteunt.

Eerst heeft de ondernemingsraad reglementen opgesteld waar beide partijen zich aan moeten houden om te kunnen onderhandelen. Deze zijn ondertekend door de directie en de voorzitter. Hierna is er gestart met het maken van een AVR. Dit is uitbesteed aan de organisatie SBI.



Tijdens de alle onderhandelingen naar een AVR is de ondernemingsraad ondersteund en geadviseerd door deze organisatie. Eventueel had de SBI ondersteuner ook namens de ondernemingsraad kunnen onderhandelen, maar dat is niet nodig geweest. De AVR is in december ondertekend door directie en ondernemingsraad.

### Vervroegde verkiezingen.

De vervroegde verkiezingen zijn gehouden, doordat de voorzitter met pensioen ging en de termijn van de ondernemingsraad langer dan een half jaar doorliep. In verband hiermee heeft de ondernemingsraad besloten om de verkiezingen naar voren te halen.

De verkiezingscommissie, bestaande uit Diana van der Kraaij, Miranda Bol en Henk Geldof, hebben de voorbereidingen voor verkiezingen volgens de daarvoor geldige reglementen uitgevoerd. Gezien de aanmeldingen en het hanteren van het reglement bleken er geen verkiezingen nodig.



### De OR, t/m december 2019, bestond uit:

|                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| Voorzitter       | Rob Streur            |
| Vicevoorzitter   | Gerard van der Schee  |
| Secretaris       | Trudy van Vliet       |
| Arbo coördinator | Leon Vrij             |
| Financiën        | Jan Veenker           |
| Leden:           | Remco Broekhuizen     |
|                  | Henk van Ruijven      |
|                  | Gert Jan Kuijvenhoven |
|                  | Sewmangal Lale        |

### **De nieuwe OR bestaat uit:**

|                  |                                   |
|------------------|-----------------------------------|
| Voorzitter       | Kieven Wichern                    |
| Vicevoorzitter   | Remco Broekhuizen                 |
| Secretaris       | Esther van den Ende (Geen OR-lid) |
| Arbo coördinator | Leon Vrij/Cor Zuur (FNV)          |
| Financiën        | Jan Veenker (CNV)                 |
| Personeel:       | Henk van Ruijven                  |
| Leden:           | Gert Jan Kuijvenhoven             |
|                  | Carin Kort (FNV)                  |
|                  | Rob de Kok (FNV)                  |

Over de indeling wordt begin januari 2020 gestemd in het eerste overleg.

### **De OR heeft in 2019 over de volgende stukken instemming verleend**

|          |                          |    |            |      |           |
|----------|--------------------------|----|------------|------|-----------|
| Mrt 2019 | Herbezetting WsW-uren    | OR | instemming | juni | Juni 2019 |
| Mrt 2019 | Arbobeleidsplan          | OR | Instemming | juni | Juni 2019 |
| Apr 2019 | Sabbatical regeling(add) | OR | instemming | juli | Juni 2019 |
| Aug 2019 | Verlof 2020              | OR | Instemming | Sept | Okt 2019  |

### **Vergaderingen 2019**

Afgelopen jaar heeft de ondernemingsraad 22 overleggen gevoerd, 11 VOR-overleggen (Vooroverleg OR-leden) en 11 OR-DT-overleggen (OR overleg met Directeur). Daarnaast zijn er voor het VOR-overleg nog eens 11 BOT-overleggen (Benen op Tafel overleg) geweest met 3 OR-leden en directie. Dit zijn nuttige gesprekken met een informeel karakter om elkaar te informeren over elkaars bezigheden. Hierdoor wordt een constructief formeel overleg als het OR-DT-overleg mogelijk gemaakt.

### **Contact met de achterban**

De ondernemingsraad is gestart in 2019 met het bijwonen van de afdelingsoverleggen om te zien wat er leeft en te bespreken waar de ondernemingsraad mee bezig is. Een verbeterpunt is nog om regelmatig informatie via de nieuwsbrief te delen.

### **Visie en planning 2020**

De groep is een mooie afspiegeling van ons bedrijf waarin zowel Productie als Dienstverlening goed vertegenwoordigd wordt. Een aandachtspunt voor ons is om de afdeling Detachering en Re-integratie goed te betrekken bij het proces.

Om verder goed te kunnen aansluiten bij de behoeften van het bedrijfsleven, willen we elke afdeling vragen om ons een overzicht te geven van hun afdelingsoverleggen. Zodat de ondernemingsraad daar een aantal maal per jaar kan aanschuiven om te vertellen wat de ondernemingsraad zoal heeft gedaan in de voorgaande periode.

Tevens hopen wij uitgenodigd te worden bij afdelingen op het moment dat er iets leeft waar aandacht vanuit de ondernemingsraad gewenst is.

De visie van de ondernemingsraad is dan ook om meer te verbinden en de afstand tussen de afdelingen/Businessunits te verkleinen. De ondernemingsraad wil op zoek naar de gezamenlijke drijfveren waarom iedereen zo graag bij Patijnenburg werkt. Vanuit dat uitgangspunt denken wij te kunnen bijdragen aan een sterker Patijnenburg.

De planning van de ondernemingsraad is als volgt: Elke 4 weken hebben we een VOR-overleg, een BOT-overleg en een OR-DT-overleg. Dit betekent dat we 3 weken achter elkaar een overleg hebben, een pauze van een week en dan de nieuwe cyclus.

## 6. Jaarverslag Re-integratie en Werkgeversdienstverlening

Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de begeleiding naar werk uit voor mensen uit de doelgroep Participatiewet, draagt bij aan het beperken van de instroom in de uitkering en bevordert de uitstroom uit de uitkering.

Bij de realisatie van deze opdracht staat de kracht van de burger centraal en ondersteunt Patijnenburg de burger op weg naar werk. Patijnenburg hanteert als uitgangspunt dat iedereen mee kan doen en de ambitie heeft om mensen die betaald werk kunnen verrichten, werk hebben en houden. Daarbij wordt niet gekeken naar de beperkingen van mensen, maar naar talenten en kansen. Iedereen die een aanvraag indient voor een uitkering op grond van de Participatiewet stroomt direct door naar Patijnenburg met als doel om zoveel mogelijk mensen, met en zonder arbeidsbeperking, door middel van regulier betaald werk naar vermogen te laten participeren op de arbeidsmarkt. Binnen de doelgroep van de Participatiewet onderscheidt de gemeente diverse groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een specifieke aanpak vragen om tot het gewenste resultaat te komen:

- jongeren tot 27 jaar;
- werkloos werkzoekende vanaf 27 jaar;
- in het Westland gevestigde statushouders;
- mensen met een arbeidsbeperking.

Het uiteindelijke doel is duurzame uitstroom uit de uitkering naar een reguliere arbeidsplaats. Voor jongeren ligt het accent als eerste op het verkrijgen van een startkwalificatie (indien mogelijk) om te komen tot een duurzame deelname aan de arbeidsmarkt.

### Plaatsingen op betaald werk

Voor 2019 heeft Patijnenburg een taakstelling van 158 plaatsingen op werk. Van deze taakstelling wordt het volgende verwacht:

- 60% plaatsingen die leiden tot uitstroom uit de uitkering;
- 60% duurzame plaatsingen (langer dan 6 maanden).

|                                                                      | Opdracht | Gerealiseerd |
|----------------------------------------------------------------------|----------|--------------|
| Totaal aantal plaatsingen                                            | 158      | 184          |
| Duurzame plaatsingen (langer dan 6 maanden)                          | 95       | 132          |
| Plaatsingen die leiden tot volledige uitstroom uit de uitkering      | 95       | 101          |
| Plaatsingen kandidaten met een verminderde loonwaarde (baanafspraak) | 30       | 46           |
| Trajecten statushouders                                              | 50       | 92           |
| Traject werk inzicht                                                 | 26       | 31           |

*Plaatsingen re-integratie van 1 januari 2019 - 31 december 2019*

### Resultaten:

Op basis van de in de opdracht genoemde aantallen is 64% uitkeringsonafhankelijk geworden in 2019. Er zijn in totaal 26 meer plaatsingen gerealiseerd dan de taakstelling. 72% van alle plaatsingen op werk is de periode januari tot en met december 2019 is duurzaam (langer dan 6 maanden). Er is het bijna het dubbele aantal aan intakes gerealiseerd en ook de trajecten voor de statushouders, zijn bijna verdubbeld in vergelijking met de taakstelling. Afgelopen jaar hebben we door de goed lopende economie en de krapte op de arbeidsmarkt gezien dat de mismatch tussen de kandidaat en de vraag van de werkgevers wederom is toegenomen. Het begeleidingstraject van de kandidaat duurt langer en is intensiever voor de werkconsulent. Tegelijkertijd blijft de werkgever hoge eisen stellen aan de werknemer en is het ombuigen van een reguliere vacature ook een intensief proces.

| Feiten en cijfers              |     |
|--------------------------------|-----|
| Aantal intakes                 | 618 |
| Aantal werk in zicht trajecten | 31  |
| Aantal werk-leer trajecten     | 291 |
| Aantal VSO/PRO trajecten       | 76  |
| Aantal statushouder trajecten  | 92  |
|                                |     |
| Aantal instroom tot 27 jaar    | 151 |
| Aantal instroom > 27 jaar      | 313 |
|                                |     |

### Werkacademie/praktijkleren

#### Werkacademie

In de Werkacademie heeft Patijnenburg de activiteiten van het re-integratieprogramma zoals Werkzoeker, empowerment assessment en sollicitatietraining en taal gebundeld en in samenhang gebracht met het component werk; de Werkacademie. In de Werkacademie wordt werken en leren gecombineerd en integraal aangeboden (lerend werken). De Werkacademie maakt gebruik van de productieomgeving van Patijnenburg om het praktijkleren vorm te geven.

Door het verrichten van werkzaamheden (met behoud van uitkering), krijgen werkzoekenden inzicht in de eigen praktijkvaardigheden en zien de begeleiders waar de werkzoekende begeleiding op nodig heeft.

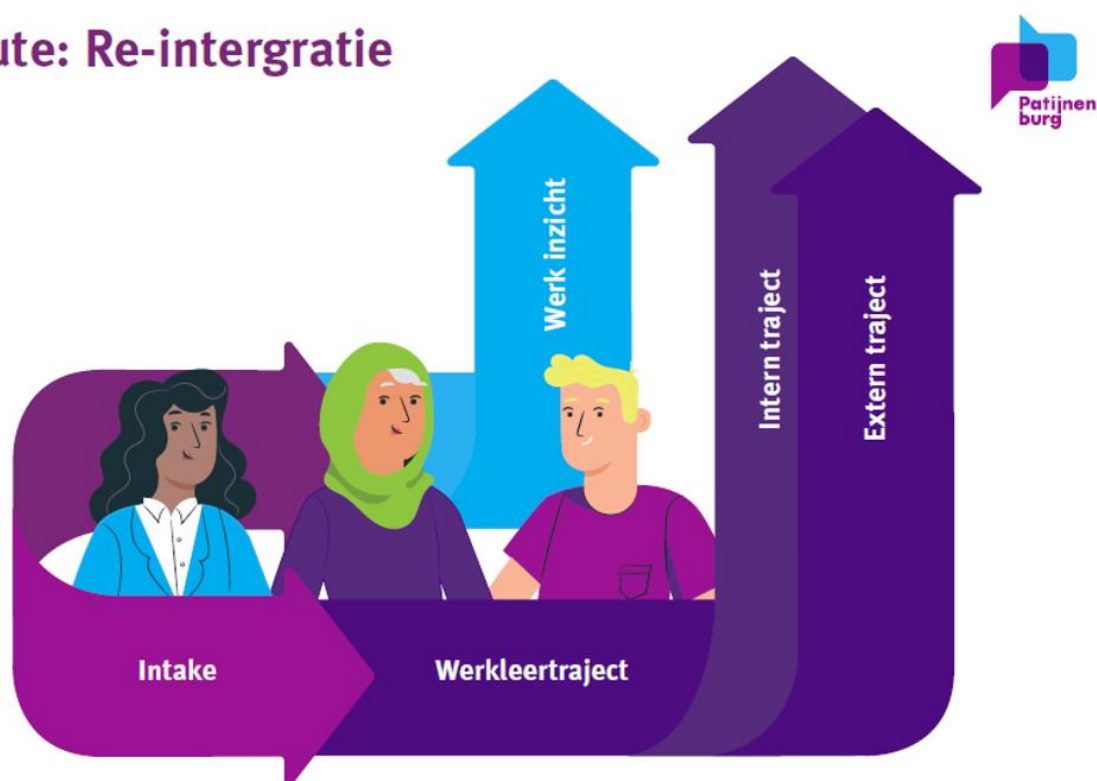
De leerdoelen die door werkzoekende en begeleider samen worden gedefinieerd, worden vertaald naar een persoonlijk ontwikkelplan. Hierdoor heeft de werkzoekende zelf inzicht en regie op het eigen leerproces.

Parellel hieraan volgt de kandidaat gemiddeld 8 uur per week diverse trainingen zoals:

- sollicitatietraining (zoals het CV vervaardigen, netwerken en gesprek oefenen);
- sociale- en/of beroepsvaardigheden;
- kennis van de werking van de arbeidsmarkt in het Westland anno 2019;
- assessment;
- Werkzoeker (gerichte vacature-uitwisseling);
- Nederlandse taal;
- (job)coaching.

Door het aanbieden van de Werkacademie aan iedere nieuwe kandidaat wordt enerzijds zichtbaar wat de talenten, competenties en kwaliteiten zijn en anderzijds wat de échte belemmeringen zijn.

## Route: Re-intergratie



### Praktijkleren

Patijnenburg gelooft in het ontwikkelen van en investeren in mensen. Met de economisch groei en technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, geloven we dat het noodzakelijk is om werkzoekenden duurzame vaardigheden mee te geven die langere tijd van waarde zijn op de arbeidsmarkt. Regionale samenwerking met het onderwijs en werkgevers is essentieel om deze verbinding te maken naar onze begeleiding en bemiddeling. In 2019 is praktijkleren in samenwerking met onderwijs en werkgevers verder onderzocht. Dit heeft geleid tot uitrol van concrete leer/werk-routes met als eindstation een betaalde baan bij een reguliere

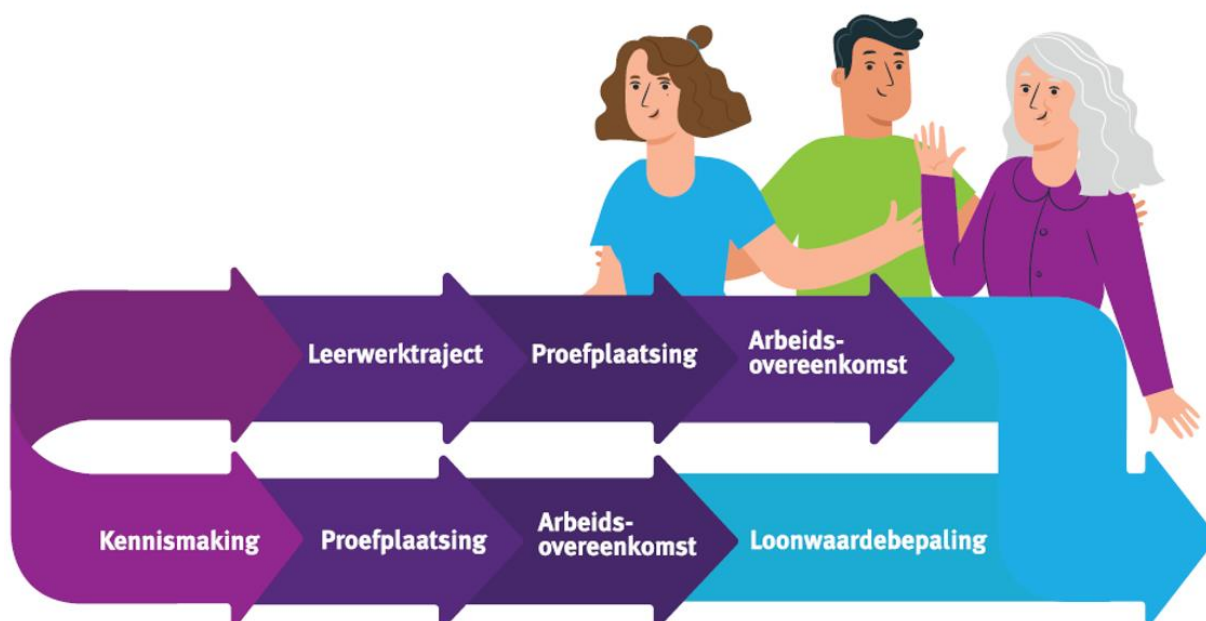
werkgever. De Weracademie van Patijnenburg is ingericht als voorstadium van de werk-leer route en is uitgerust met praktijktoetsen die gebaseerd zijn op de eindtermen van MBO 1 techniek. In 2020 zullen deze plannen verder worden doorontwikkeld met als kapstok de Re-integratievisie, waarbij de kandidaatontwikkeling een steeds belangrijkere plaats gaat innemen.

### Sluitende aanpak schoolverlaters VSO/Pro en Entree onderwijs

Samen met de scholen uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (Pro) is een sluitende aanpak vormgegeven. In het laatste schooljaar werkt Patijnenburg intensief samen met de scholen bij het vinden van stageplekken of creëren van passende werkplekken. Waar nodig worden instrumenten als loonkostensubsidie en jobcoaching ingezet. Zo realiseren we een sluitende aanpak voor deze kwetsbare groep schoolverlaters. Toeleiding en bemiddeling van deze kandidaten vraagt om zeer intensieve ondersteuning.

| Plaatsingen baanafspraken  |    |
|----------------------------|----|
| Aantal ingestroomd VSO/PRO | 76 |
| Aantal plaatsingen VSO/PRO | 46 |

## Route: Baan indicatie





### Jobcoaching en loonkostensubsidie

Een plaatsing in het kader van de baanafpraak, start met een proefplaatsing bij de werkgever. Op basis van een loonwaardemeting door een gecertificeerde medewerker wordt de loonwaarde van een kandidaat vastgesteld. De loonwaarde bepaalt de hoogte van de loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt. Tevens wordt de kandidaat gedurende de eerste 2 jaar begeleid door een professionele jobcoach van Patijnenburg. De jobcoach ontzorgt de werkgever door het begeleiden van de kandidaat op de werkvloer.

Een subsidieregeling is geldig tot aan de einddatum van de loonwaardemeting. Het opnieuw meten kan leiden tot aanpassing van de hoogte van de subsidie. Patijnenburg voert de gehele administratieve afhandeling van zowel de jobcoachtrajecten, de metingen alsmede de loonkostenaanvraag en verwerking van de beschikkingen hiervan uit.

We verwachten dat het aantal lopende jobcoachtrajecten in 2020 nog licht zal stijgen en daarna zal stabiliseren. De subsidietrajecten stoppen niet. Naar verwachting komen er elk jaar circa 35 jobcoachingstrajecten bij.

| Jobcoach en subsidieregelingen   |    |
|----------------------------------|----|
| Aantal lopende jobcoachtrajecten | 48 |
| Aantal lopende LKS-trajecten     | 76 |

### LeerWerk Makelaar

De LeerWerk Makelaar wordt in overleg met de afdeling Voortijdig Schoolverlaten (VSV) van de gemeente ingezet voor jongeren die terug naar school willen/moeten omdat ze hun startkwalificatie nog moeten halen. LeerWerk Makelaar bemiddelt deze jongeren naar een BBL-plek en biedt intensieve begeleiding om te zorgen dat deze jongeren hun opleiding ook afmaken.

### Aanpak statushouders

In 2016 is Patijnenburg gestart met de uitvoering van het project Meetellen en Meedoen. In deze aanpak worden nieuwe Westlanders via werk, opleiding en inburgering zo snel mogelijk geïntegreerd. Taal is een belangrijke extra component voor re-integratie. Maar ook aansluiten bij opleiding en werkervaring in het land van herkomst is van belang om zo snel mogelijk een duurzaam perspectief in de Westlandse samenleving te realiseren.

Patijnenburg werkt in dit project samen met het in 2019 verder uitgerolde taalnetwerk. In dit taalnetwerk zitten partners die samenwerken om deze specifieke doelgroep vanuit alle expertises te adviseren, begeleiden en te ondersteunen. Deze doelgroep heeft intensieve begeleiding nodig en vraagt maatwerk. Parallel aan het re-integratietraject volgt de kandidaat zijn inburgeringstraject (50/50%). In de eerste fase wordt extra aandacht besteed aan het leren van de taal op de werkvloer. Daar waar mogelijk volgt een werkplek bij een reguliere werkgever en uiteindelijk een betaalde baan. Voor deze groep heeft Patijnenburg in 2019 doelgroep specifieke instrumenten ontwikkeld.



Een paar voorbeelden:

- persoonlijk profiel gesprek: kenmerkend voor de doelgroep is dat men lastig spreekt over waar ze goed in zijn en wat ze kunnen. Het spreken over talenten en persoonlijke eigenschappen wordt als opscheppen ervaren. We leren de kandidaten om goed inzicht te verkrijgen in eigen kunnen en willen om zich vervolgens goed te kunnen presenteren bij potentiële werkgevers;
- de sollicitatietraining niet-Nederlandstaligen. In deze training zoomen we in op de sollicitatiecultuur in Nederland. Deze is erg afwijkend in relatie tot andere culturen. Deze training wordt gegeven in simpel en begrijpelijk Nederlands en laat zich vertalen in meerdere talen.
- de Nederlandse arbeidsmarkt: we leren kandidaten middels praktijkopdrachten, het spelen van het beroepen- en kwaliteitspel op een laagdrempelige wijze hoe de Nederlandse- en specifiek de Westlandse arbeidsmarkt werkt en wat er aan banen bestaat;
- We gebruiken veel (branchegericht)beeldmateriaal in communicatie om de woordenschat te vergroten.



| Trajecten Statushouders / anderstaligen |    |
|-----------------------------------------|----|
| Aantal ingestroomde statushouders       | 92 |
| Aantal geplaatste statushouders         | 47 |

## GGZ trajecten

Ook in 2019 hebben wij deelgenomen aan het regionale project, waarbij samenwerking plaatsvindt tussen de GGZ-instellingen en lokale werkbedrijven zoals Patijnenburg. Binnen dit project is GGZ Delfland 3 IPS-trajecten (Individuele Plaatsing en Steun) gestart, waarbij de begeleiding naar werk door GGZ wordt uitgevoerd en Patijnenburg zijn netwerk inzet voor het creëren van (leer-)werkplekken. Patijnenburg begeleidt in de caseload mensen met een CMD-achtergrond (Common Mental Disorder). Door de inzet van periodieke casuïstiek bespreking met inbreng van GGZ wordt gewerkt aan overdracht van kennis en deskundigheid naar de consultants bij Patijnenburg. Coördinatie van en monitoring op dit project wordt uitgevoerd door een regionale projectleider.

| GGZ/ IPS trajecten        |   |
|---------------------------|---|
| Aantal GGZ trajecten      | 3 |
| Aantal op werk geplaatst  | 1 |
| Aantal naar beschut werk  | 1 |
| Aantal nog in begeleiding | 1 |

## Uitvoeren werkgeversbenadering

Patijnenburg werkt samen met het werkgeversnetwerk om zoveel mogelijk kandidaten te bemiddelen naar een werkplek of betaald werk. Accountmanagers acquireren vacatures en maken die in overleg met de werkgever passend voor kandidaten met een grote afstand

tot de arbeidsmarkt. Werkgevers worden geadviseerd hoe zij hun organisatie kunnen aanpassen om meer mensen van de doelgroep in te zetten. Samen met werkgevers wordt geïnvesteerd in het opleiden van kandidaten zodat zij aan de functie-eisen voldoen. Hierbij wordt onder meer gebruik gemaakt van instrumenten en subsidies uit de regionale toolbox. Ook na plaatsing maakt de accountmanager afspraken met de werkgever over de gewenste ondersteuning in de eerste periode van plaatsing van een kandidaat of de inzet van een jobcoach. In 2019 heeft de nadruk meer gelegen op kandidaatontwikkeling en matching, omdat de doelgroep zwakker wordt. Dit vraagt veel meer om actieve jobhunting en nazorg na plaatsing.

| Inzet instrumenten toolbox                |    |
|-------------------------------------------|----|
| Werkgeverscheque                          | 15 |
| Jobcoaching                               | 48 |
| Proefplaatsing                            | 78 |
| Loonkostensubsidie                        | 76 |
| No risk polis                             | 0  |
| Vervoersvoorziening                       | 7  |
| Loonwaarde meting (nieuw en herindicatie) | 45 |

### Regionale samenwerking Werkgeversdienstverlening/Perspectief op Werk

De ambitie van het samenwerkingsverband WSP Haaglanden is gericht op de thema's waarin de samenwerkende partijen toegevoegde waarde zien voor de deelnemende organisaties en de betrokken actoren van de Arbeidsmarkt Regio Haaglanden. Daarbij gaat het om:

- integrale eenduidige werkgeversbenadering in de Arbeidsmarkt Regio Haaglanden;
- efficiënt gebruik en ontwikkeling van elkaars kennis, kunde en middelen;
- effectief bij elkaar brengen van vraag en aanbod uit de hele regio.

De regionale samenwerking is in 2019 verder geconcretiseerd. Er is in de uitvoering gewerkt met sectorteam. Vooral het sectorteam TLG (transport, logistiek, groothandel) heeft een succesvolle samenwerking gehad.

HalloWerk is als project opgestart. HalloWerk is een online platform en brengt werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact. De ervaringen uit de pilot van 2019, worden in 2020 gebruikt om een regionale gestroomlijnde uitrol te realiseren.

Het gebruik en inzet van de regionale toolbox is geëvalueerd. Ervaringen zijn bij werkgevers opgehaald en hieruit blijkt dat er nog te weinig kennis is bij werkgevers. In 2020 zal dit worden opgepakt als verbeterpunt en een communicatieplan voor worden opgesteld.

Binnen de regionale samenwerking loopt het project Perspectief op Werk. Dit project heeft als doel oplossingen te vinden die de huidige mismatch op de arbeidsmarkt helpen te verkleinen. Het programma heeft 3 lijnen; werkgeversbenadering, kandidaatontwikkeling en ondersteuning.

## Van activering naar werk

### Stapsgewijs naar de arbeidsmarkt

Soms is deelnemen aan een re-integratietraject nog net een stap te ver voor een kandidaat en moet er nog een stapje daarvoor worden gemaakt om succesvol te kunnen instromen op de arbeidsmarkt. In het gezamenlijke project van Patijnenburg en Vitis Welzijn hebben we door het ontwikkelen van een methodische aanpak een soepele overgang van maatschappelijke participatie naar arbeidsparticipatie weten te realiseren. In deze trajecten worden de specifieke deskundigheden en instrumenten van beide organisaties gecombineerd ingezet. Voor de kandidaat levert dit een optimum aan maatwerk op. Voor de professionals en de organisaties heeft dit een flinke boost gegeven aan de ketensamenwerking. 2019 stond vooral in het teken van het inbedden van de methodiek binnen beide organisaties en het verder uitdragen in de keten. We hebben dit jaar tweemaal een presentatie mogen geven tijdens de netwerkbijeenkomsten. De samenwerking tussen Patijnenburg en Vitis Welzijn roept enthousiasme en vooral nieuwsgierigheid op naar deze manier van samenwerken. Daarnaast hebben wij een bezoek gebracht aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de methodiek te presenteren. Dit heeft geresulteerd in een publicatie in de nieuwsbrief 'samen voor de klant' en een uitnodiging voor het geven van een workshop op de praktijkdag van de Programmaraad.

|                                                       |          |
|-------------------------------------------------------|----------|
| <b>Aantal trajecten van activering naar werk 2019</b> | <b>9</b> |
|-------------------------------------------------------|----------|

## Taalnetwerk

In 2019 hebben wij als Taalnetwerk de ambitie voor 2020-2024 bepaald. Het taalnetwerk bestaat uit Vitis Welzijn, gemeente Westland, Vluchtelingenwerk, ROC Mondriaan, Taalhuis, Stichting Lezen en Schrijven en Patijnenburg.

### Ambitie 2020:

Hoe mooi zou het zijn als wij als taalnetwerk in 2020 een helder beknopt Plan van Aanpak hebben met wie en hoe we samenwerken (inclusief handzaam overzicht van wat we doen).

Doelstellingen:

- proces regionaal plan uitzetten (uitlijnen) in overleg met contactgemeente Den Haag;
- vier bijeenkomsten plannen en eventueel andere ontmoetingsvormen ten behoeve van onder meer kennisdelen;
- overzicht maken van wat elke partner doet, zo spoedig mogelijk, digitaal beschikbaar voor intern gebruik en burgers;
- Aandacht voor warme overdracht.



### **Ambitie 2024:**

Hoe mooi zou het zijn als wij als taalnetwerk in 2024 een sluitende aanpak basisvaardigheden\* hebben voor zowel de anderstaligen als de Nederlandstalige doelgroep.

### **Doelstellingen:**

- wij zorgen als taalnetwerk voor de deskundigheidsbevordering van professionals;
- wij communiceren alle informatie in begrijpelijke taal, waar mogelijk op B1 niveau;
- wij willen ons bereik ieder jaar met 25% verhogen (voor elke basisvaardigheid);
- aanbod doorlopende lijn;
- preventie.

Basisvaardigheden bestaan uit taalvaardigheden, digitale vaardigheden en overige vaardigheden (te denken valt aan rekenvaardigheden en sociale vaardigheden)

### **Suits4All**

April 2018 is de afdeling Re-integratie overgestapt van softwarepakket Compas naar Suits4All als ondersteuning van het primaire proces. Hiermee beogen we efficiëntere werkprocessen te realiseren, het voorkomen van dubbel registreren en uitwisseling van privacygevoelige gegevens per e-mail. We willen bereiken dat er aansluiting is tussen de managementinformatie van Patijnenburg en de gemeente en dat de frontoffice beschikt over een actueel dossier. De implementatie van Suits4All heeft ook in 2019 behoorlijk wat tijd gekost. Werkconsulenten hebben training gehad en er is veel tijd geïnvesteerd om te zoeken naar de meest praktische en Lean-werkwijze. Eind 2019 heeft de werkgroep nieuwe werkinstructies geïntroduceerd voor de werkconsulenten en de ondersteunende administratieve dienst. In 2020 zal deze werkwijze leiden tot betere sturing op klantniveau, caseloadniveau en projectniveau.

### **SROI**

Patijnenburg ondersteunt de opdrachtnemer bij invulling van de SROI-verplichting en werkt hierbij samen met de Arbeidsmarktregio Haaglanden.

Sinds 1 januari 2019 wordt er gewerkt met het SROI-registratiesysteem (Wizzr). In dit voor ondernemers gratis online systeem rapporteert de opdrachtnemer hoe invulling wordt gegeven aan zijn SROI-verplichting. Patijnenburg monitort of de gegevens tijdig ingevoerd worden. Maandelijks vindt overleg plaats tussen afdeling Inkoop van gemeente Westland en Patijnenburg over de stand van zaken. Momenteel zijn er 85 lopende contracten. Wanneer een nieuw contract wordt opgevoerd dan levert sinds juni 2019 de opdrachtnemer een Plan van Aanpak aan. Het Plan van Aanpak wordt opgemaakt in samenwerking met Patijnenburg en het geeft inzicht aan alle partijen.

## SROI-Waarde

### Totaal over 2019

|                      |                      |                      |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| Waarde omvang inkoop | Te realiseren waarde | Gerealiseerde waarde |
| € 47.609.531,00      | € 6.287.584,00       | € 750.317,98         |

Totaal zijn er 71 kandidaten in Wizzr ingevoerd door de opdrachtnemers waarvan 16 uit gemeente Westland. In 2020 gaan we het proces zo inrichten dat we hier meer maatschappelijk rendement en plaatsingen uit kunnen halen.

### Klanttevredenheid

Patijnenburg heeft klanttevredenheid hoog in het vaandel staan. Vanuit haar opdracht van de gemeente is tevens het verzoek om zorg te dragen dat de klant wordt gehoord en er zorgvuldig opvolging wordt gegeven aan klachten en signalen. In 2019 is aan alle geplaatste kandidaten gevraagd om te reageren op de dienstverlening. Feed-ex voert dit voor Patijnenburg uit door het toesturen van een linkje in een mail die direct leidt naar een online vragenlijst. Zowel de werkgever als de kandidaat krijgen een vragenlijst. Het gemiddelde cijfer van beide klantgroepen is een 7,7 met een respons 23% van werkgevers en 21% van kandidaten. Dat is een ruime voldoende en daar zijn we tevreden mee. In 2020 zal dit verder worden uitgewerkt en doorontwikkeld om zorg te dragen voor inhoudelijk goede feedback die leidt tot verbetering van de klantroute binnen en buiten Patijnenburg.

De leerdoelen die door werkzoekende en begeleider samen worden gedefinieerd, worden vertaald naar een persoonlijk ontwikkelplan. Hierdoor heeft de werkzoekende zelf inzicht en regie op het eigen leerproces.



## 6. Jaarverslag Productie & Dienstverlening

Binnen Patijnenburg heeft Productie & Dienstverlening (P&D) als primaire taak passend werk vinden voor de doelgroep. Onder passend werk verstaan we werk dat veilig kan worden verricht, werk dat een uitdaging biedt aan de mensen, waar aanspraak wordt gedaan op het verder ontwikkelen van de individuele kwaliteiten waardoor de medewerkers verder kunnen groeien, zich gelukkiger voelen, meedoen en meetellen.

We zijn er redelijk goed in geslaagd voldoende bij de medewerkers passende opdrachten binnen te halen. Tevens hebben we ruim aandacht besteed aan de ontwikkeling van de medewerkers, waardoor zij prettig hebben gewerkt en de commerciële klanten tevreden zijn over de kwaliteit van de Productie. Voor P&D is 2019 in deze opzichten een succesvol jaar.

Voor P&D is 2019 financieel een minder goed jaar geweest dan de afgelopen jaren. Uit tabel 1 blijkt dat we het gestegen omzetniveau uit 2018 niet helemaal hebben weten vast te houden in het Productiebedrijf. Dit wordt grotendeels verklaard door het wegvallen van een grote klant in armaturen.

Binnen Dienstverlening is de omzet op Groen eveneens afgenomen, wat wordt verklaard door het niet hebben moeten uitvoeren van werkzaamheden op een bestek voor gemeente Westland. De totale omzet Dienstverlening was anders iets gestegen in 2019 ten opzichte van 2018.

Het succes van Patijnenburg is voor een deel afhankelijk van de successen van onze klanten. Bijna alle klanten liften mee op de economische groei en dat heeft direct invloed op het uitbesteden van werk aan Patijnenburg. Ondanks dat het veel klanten in 2019 economisch goed ging en sommigen meer hebben gerealiseerd dan begroot, zijn niet alle projecten gerealiseerd en zijn er ook klanten die achter zijn gebleven. De omzetsdaling door het wegvallen van een grote klant in armaturen is dusdanig significant, dat dit niet gecompenseerd is door de omzetstijging bij nieuwe of bestaande klanten. Vervolgens zijn we binnen Dienstverlening nog altijd grotendeels afhankelijk van de gegunde bestekken vanuit gemeente Wetland.



**Tabel 1: Gerealiseerde omzet werkbedrijf**

|                     | 2018        | 2019        | verschil |
|---------------------|-------------|-------------|----------|
| Productiebedrijf    | € 3.193.913 | € 3.074.047 | -3,8%    |
| Beheer Leefomgeving | € 1.116.670 | € 1.127.773 | 1,0%     |
| Groenbedrijf        | € 934.243   | € 861.126   | -7,8%    |

Uit tabel 1 blijkt dat de totale omzet van P&D in 2019 afneemt ten opzichte van 2018 met € 181.881. In het Productiebedrijf is in 2019 de stijgende omzet van 2018 niet vastgehouden, waarmee dit jaar de omzetsdaling op 3,8% komt ten opzichte van 2018. Deze omzetsdaling is het gevolg van het verlies van een grote klant in armaturen. De nieuwe klant in armaturen heeft in 2019 dit omzetverlies niet kunnen compenseren (verlaging van de omzet van €800.000 naar €560.000). Deze verlaagde omzet is ook maar voor zo'n 60% gehaald. Wat leidt tot een verlies aan marge van € 291.000. De totale omzet van het Productiebedrijf is positief beïnvloed door een omzetsijging bij andere klanten (€ 250.000). Echter is de marge op deze klanten beduidend lager dan die op armaturen, waardoor het margeverlies hierdoor slechts met € 17.000 wordt gecompenseerd.

De Dienstverlening (Beheer Leefomgeving en Groenbedrijf) laat een daling zien van de omzet in het Groenbedrijf. Deze afname wordt verklaard door de beslissing van gemeente Westland om het knotten van de wilgen eens per 3 jaar te doen in plaats van jaarlijks (wat voor 2019 €70.000 omzet scheelt). We zien ook dat overgang van frequentie-bestek naar beeldbestek en de integratie van het Groenbedrijf en Beheer Leefomgeving heeft geleid tot verschuiving van uren tussen deze bedrijfsonderdelen en dat de netto toegevoegde waarde alsook het resultaat per fte van de twee onderdelen meer gelijk is komen te liggen.



**Tabel 2: Gemiddeld aantal fte per bedrijfsonderdeel**

|                     | 2018         | 2019         | verschil      |
|---------------------|--------------|--------------|---------------|
| Productiebedrijf    | 178,9        | 177,2        | -1,0%         |
| Beheer Leefomgeving | 39,38        | 36,8         | -6,5%         |
| Groenbedrijf        | 28,6         | 29,3         | 2,7%          |
| <b>Totaal</b>       | <b>246,8</b> | <b>243,3</b> | <b>-1,4 %</b> |

Uit tabel 2 blijkt dat het aantal medewerkers in Productie & Dienstverlening in 2019 ten opzichte van 2018 iets afneemt door uitstroom SW en minder inhuur. In de Productie is dit met 1,0 %. Binnen Beheer Leefomgeving met 6,5% en in het Groenbedrijf is het aantal medewerkers met 2,7% toegenomen. Deze mensen (met name Beschut werk) zijn ingezet om aan de eisen te voldoen welke verbonden zijn aan het beeldbestek. Er is dus sprake van uitruil van medewerkers tussen beide teams.

**Tabel 3: Verdeling doelgroepen per bedrijfsonderdeel in fte (jaargemiddelde)**

|                     | WSW   | Nieuw Beschut | Re-integratie | UZB/P-wet | Totaal |
|---------------------|-------|---------------|---------------|-----------|--------|
| Productiebedrijf    | 133,1 | 11,4          | 11,2          | 21,4      | 177,2  |
| Beheer Leefomgeving | 26,1  | 0,4           |               | 10,2      | 36,8   |
| Groenbedrijf        | 24,0  | 3,8           |               | 1,5       | 29,3   |

*Re-integratie = Werkleertrajecten als onderdeel van Re-integratietraject*  
*UZB/P-wet= Inhuur van WWB-ers via een*  
*uitzendbureau en Participatiewetbanen*

Uit tabel 3 blijkt dat het aantal mensen in de P&D in 2019 licht is afgenomen, ondanks de toename van het aantal medewerkers Beschut werk. De toename als gevolg van instroom Beschut werk compenseert de uitstroom van de WsW dus niet. In totaal hebben in 2019 33,1 fte UZB/P-wet binnen Productie & Dienstverlening van Patijnenburg gewerkt. Deze medewerkers zijn werkzaam geweest binnen Dienstverlening, op de Milieustraat in Naaldwijk en Monster en op de flexibele productie-unit binnen het Productiebedrijf (4,7 fte binnen Dienstverlening, 7 fte op de Milieustraten en 21,4 fte binnen het Productiebedrijf). Lopende het jaar hebben we deze Participatiewet banen in de Productie wel af moeten bouwen, omdat deze zonder Loonkostensubsidie financieel niet rond zijn te rekenen.

**Tabel 4: Netto toegevoegd waarde per fte**

|                     | 2018     | 2019     | verschil |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Productiebedrijf    | € 12.008 | € 9.805  | -18,4%   |
| Beheer Leefomgeving | € 28.124 | € 30.314 | 7,8%     |
| Groenbedrijf        | € 31.842 | € 28.645 | -10,0%   |

Uit tabel 4 blijkt dat de omzet (NTW) het afgelopen jaar in het Productiebedrijf met 18,4% is afgenomen. De omzet is gedaald en de kostprijs is toegenomen (inkoopkosten voor twee klanten). Dit geeft een dubbel effect op de NTW en de afschrijvingen zijn toegenomen in verband met eerdere investeringen in bijvoorbeeld de zonnepanelen. Per 1 januari 2018 zijn we binnen het Groenbedrijf gestart met werken volgens het beeldbestek. Dit heeft ertoe geleid dat we hebben moeten investeren om te voldoen aan dit bestek. Dit heeft geresulteerd in een afname van de netto toegevoegde waarde per fte voor het Groenbedrijf. De verwachting is dat we dit in 2020 inlopen door efficiency. Deels hebben we dit kunnen opvangen door efficiëntere inzet van medewerkers binnen het onderdeel Beheer Leefomgeving, wat een gunstig effect heeft op de netto toegevoegde waarde per fte van dit onderdeel.





In 2019 is hiermee binnen Productie & Dienstverlening het resultaat per fte in zijn geheel afgenomen. Binnen het Productiebedrijf wordt inmiddels een negatief resultaat per fte (exclusief toewijzing overheadkosten) van € 2.619 gerealiseerd. De eerder ingezette daling zet zich in 2019 voort. Voor Beheer Leefomgeving en Groenbedrijf is dit resultaat nog positief (respectievelijk € 13.243 en € 13.961). Deze resultaatontwikkeling wordt deels verklaard door een verlaging van de SW-subsidie. De inzet van Lean heeft hier het tij niet kunnen keren. Wel verwachten we dat de verdere inzet van Lean in 2020 een positieve bijdrage zal hebben op het resultaat per fte.

**Tabel 5: Gewerkte uren per fte**

|                     | 2018 |       | 2019 |       | verschil |
|---------------------|------|-------|------|-------|----------|
| Productiebedrijf    | €    | 1.223 | €    | 1.168 | -5,0%    |
| Beheer Leefomgeving | €    | 1.455 | €    | 1.417 | -3%      |
| Groenbedrijf        | €    | 1.274 | €    | 1.376 | 8%       |

Zo blijkt uit tabel 5 dat het aantal gewerkte uren per fte alleen binnen het Groenbedrijf is toegenomen. De verklaring hiervoor ligt in de overstap naar beeldbestek en het anders omgaan met onwerkbare dagen (bijvoorbeeld door het inzetten van een zomerrooster). Uit tabel 5 blijkt tevens dat het aantal uren per fte binnen het Productiebedrijf en Beheer

Leefomgeving ten opzichte van vorig jaar is afgenomen. Het aantal geboekte uren binnen deze onderdelen is afgenomen, maar in verhouding tot het aantal fte sterker afgenomen. Dit wordt deels verklaard door toename van indirecte uren (die al vanaf 2017 een stijgende trend laten zien) met name door een hoger ziekteverzuim. Ook zien we dat door de zwakker wordende doelgroep de productiviteit afneemt.

Productie & Dienstverlening blijven zich inzetten om werk te bieden aan de breder wordende doelgroep. Het aantal mensen in de WsW neemt af en binnen de Productie is genoeg werk voor mensen uit andere doelgroepen. Hierbij is het wel belangrijk dat de inzet van die doelgroepen binnen een houdbare financiële context kan blijven doorgaan.



### Klanttevredenheid

Uit het klanttevredenheidsonderzoek van 2019 blijkt dat klanten onze diensten positief waarderen. Bij een tweetal klanten scoorden we zelfs een 10. In 2020 ligt de nadruk op marktconforme prijsstelling en onze leverbetrouwbaarheid en kwaliteit in productie blijven belangrijk om klanten aan ons gebonden te houden en de marge te verbeteren. Het Productiebedrijf is verdeeld in drie product-markt-combinaties (PMC's). Per PMC zijn de grootste klanten behouden gebleven. Deze circa 20 klanten realiseren in totaal ca. 95% van de omzet van het Productiebedrijf.