



Patijnenburg mens-werk-match!

Kwartaalrapportage **Patijnenburg Q3 2024**



Voorwoord

Hierbij treft u de rapportage van Patijnenburg aan over de periode 1 juli tot en met 30 september 2024. Het is de derde kwartaalrapportage van dit jaar. Op het gebied van Re-integratie, Werkgeversdienstverlening en Inburgering kunnen we best trots zijn op een aantal bereikte resultaten. Op sommige resultaatgebieden hebben we na driekwart jaar al iets meer of ongeveer 100% van onze jaardoelstellingen behaald en dat betekent dat we met de opdrachtgever in gesprek zullen gaan over de instroom van nieuwe kandidaten in het laatste kwartaal. Ook zijn er resultaatgebieden waar we iets op achterblijven en welke dat zijn, kunt u lezen in deze rapportage. In februari 2024 heeft Patijnenburg het College van B&W van Westland geïnformeerd over de financiële situatie van de organisatie bij ongewijzigd beleid tot 2026. Bij ongewijzigd beleid zal de continuïteit van de bedrijfsvoering in gevaar komen. Patijnenburg teert op die termijn in op het eigen vermogen en er zal zich een liquiditeitsprobleem voordoen. Dat signaal heeft geleid tot een Collegebesluit waarin we samen met de gemeente de gehele financiële situatie in kaart hebben gebracht en ons hebben gebogen over een heroriëntatie op een organisatiemodel en -structuur die past bij de aard en de omvang van het participatievraagstuk binnen Westland. De afgelopen maanden hebben we dat vraagstuk in beeld gebracht.

Het vorige kabinet heeft ook gezien dat de huidige infrastructuur van de werkontwikkelbedrijven in Nederland de komende jaren risico's met zich meebrengt als het gaat om de continuïteit en de aard en de omvang van deze organisaties bij ongewijzigd beleid. Uit recente cijfers blijkt dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse gemeenten tekortschiet in het uitvoeren van de Participatiewet. Ongeveer 40% van de gemeenten heeft moeite om de vereiste ondersteuning en integratievoorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking adequaat uit te voeren. Dit leidt tot een gebrek aan effectieve implementatie van het beleid en problemen in het bieden van maatwerk, zoals beoogd door de wetgeving (Rijksoverheid, 2023). In verschillende rapporten is verder te lezen dat gemeenten structureel te maken hebben met uitdagingen zoals onvoldoende middelen en personeel, wat een rol speelt in de belemmeringen bij het halen van de beleidsdoelen. Dit percentage kan in de komende jaren mogelijk veranderen door initiatieven om de uitvoering van de Participatiewet te verbeteren. De uitvoering van de Participatiewet zal de komende maanden meer aandacht krijgen en de gemeente Westland werkt hierin nauw samen met Patijnenburg om te komen tot nieuw beleid en een heldere opdrachtformulering die is afgestemd op de aard en de omvang van het participatievraagstuk in de regio.

Waarom is het hebben van werk en het participeren in de samenleving zo belangrijk? Wat is het nut van werken? Werk is een van de belangrijkste verdelingsmechanismen in onze samenleving en is het instrument bij uitstek om armoede te bestrijden en sociale ongelijkheid te verminderen. Werk is van groot belang voor het welbevinden van het individu: het is de belangrijkste bron van inkomen, draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt ontplooiingsmogelijkheden en levert politieke en maatschappelijke invloed op. Werk draagt bij aan versterking van het zelfvertrouwen en kan rekenen op waardering vanuit de maatschappij. Werkenden voelen zich over het algemeen gelukkiger en zijn gezonder (De Beer, 1999). De gezamenlijke zin in Westland is groot en datzelfde geldt voor het arbeidsethos. Toch zien we dat er nog steeds mensen aan de kant staan die heel graag zouden willen werken, maar die daarbij wel wat steun vanuit hun omgeving nodig hebben. Patijnenburg biedt hen die steun, maar kan dat niet alleen. Daar zijn andere partijen bij nodig. Het bedrijfsleven is nodig om die mensen ook daadwerkelijk een kans te geven. Patijnenburg ondersteunt deze bedrijven met verschillende instrumenten zoals loonkostensubsidie, jobcoaching en aanpassingen op de werkplek als dat nodig is. Iedereen doet ertoe dus iedereen doet mee! Dat is waar Patijnenburg voor staat. We zijn er voor onze werknemers en kandidaten die we begeleiden in hun ontwikkeling en we zijn er voor werkgevers, waarbij we zoeken naar de juiste match met daarbij de juiste ondersteuning. Voor iedereen geldt dat er behoefte is aan (autonomie) het kunnen maken van eigen keuzes om je leven vorm te geven, (betrokkenheid) het ergens bij willen horen en (competentie) het ergens goed in willen zijn en/of ergens beter in willen worden (Deci & Ryan, 2000). Dat geldt voor u, voor mij en dat geldt voor iedereen. De professionals van Patijnenburg werken dagelijks aan het versterken van onze medewerkers en de kandidaten die we begeleiden.

Ruud van Diemen MA MEd
Algemeen directeur Patijnenburg



Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Voortgang transitie.....	7
DVO	7
Strategische risico's	9
2. Re-integratie en inburgering	12
Kwartaalrapportage Q3 2024 Patijnenburg.....	12
Aanmelding/gestarte trajecten	12
Plaatsingen/uitstroom.....	13
Samenwerkingen met de Gemeente.....	14
Loonkostensubsidie.....	14
Jobcoaching.....	14
Beschut werk	15
Statushouders	16
SROI	16
FIXbrigade Westland	18
IPS-trajecten	18
MAP-trainingen	18
Klachtafhandeling	22
Toeleiding naar (betaald) werk gedurende inburgering.....	23
3. Werk en Dienstverlening	25
Werk en Productie.....	26
Dienstverlening	26
Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)	26
4. Personeel & Organisatie	27
Positief werk-en ontwikkelklimaat	28
Bestandsanalyse niet-kader collega's	28
Ziekteverzuim	32

5. Financieel beleid	34
Winst en verliesrekening.....	35
Opbrengsten.....	38
Kosten	39
Balansinformatie	39
Bijlagen	41
Bijlage 1: Overzicht herhalingsmetingen loonwaarde met data	42
Bijlage 2: Overzicht LKS verstrekkingen	43
Bijlage 3: Kasstroomoverzicht per 31-03-2024	44
Bijlage 4: Balans per 31-03-2024.....	45
Bijlage 5: Verwachting 31-12-2024	46
Bijlage 6: Opbrengsten dienstverlening 2024.....	47

Voortgang Transitie

1. Voortgang transitie

In de Q3 2024 rapportage van Patijnenburg zal de voortgang van de transitie Patijnenburg on the Move worden beschreven middels de tabel die ook in de DVO 2024 is opgenomen. Eerst zal in zijn algemeenheid worden ingegaan op de transitie. In de Q2 rapportage van 2024 staat de context beschreven van het Collegebesluit, begin dit jaar, dat Patijnenburg samen met het ambtelijk apparaat van de gemeente heeft uitgevoerd. De financiële situatie is in kaart gebracht, het participatievraagstuk binnen de gemeente Westland is onderzocht en er zijn een aantal toekomstscenario's ontwikkeld als het gaat om de organisatiemodellen en -structuren. Feit blijft nog steeds dat bij ongewijzigd beleid de continuïteit van de bedrijfsvoering van Patijnenburg vanaf 2026 ernstig in gevaar komt.

Vanwege de financiële situatie van Patijnenburg heeft de transitie in de afgelopen maanden (Q3) nagenoeg stilgelegen. Vanaf Q4 gaan we echter vol inzetten op het verder uitvoeren van de door de gemeenteraad in 2023 vastgestelde opdracht Patijnenburg on the Move en daar zullen ook extra investeringen tegenover staan. Zo zullen we extra investeren in de opzetten van een ontwikkelacademie, de ontwikkeling van werkleerlijnen en zullen we meer kandidaten en medewerkers die we hebben begeleid in hun ontwikkeling buiten Patijnenburg plaatsen. Daarover zijn we nu in gesprek met het bedrijfsleven.

DVO

Samen met de gemeente en het bureau Iroko heeft Patijnenburg onderzoek gedaan naar de inhoud van de DVO. In de DVO van 2024 lopen inzet, doelen en middelen door elkaar heen en er wordt gepleit om vanaf 2025 een DVO te ontwikkelen waarin de resultaten die moeten worden behaald te concretiseren en SMART te formuleren. Ook de inzet van middelen moet hierop worden afgestemd. Willen we beleidsrijk begroten dan zou de begroting van Patijnenburg moeten volgen uit de DVO. Dat zal voor de totstandkoming van de DVO 2025 nog niet het geval zijn, maar Patijnenburg heeft het streven om vanaf 2026 te komen tot een beleidsrijke begrotingscyclus. Wellicht is de totstandkoming van een meerjaren DVO hierbij een optie.

	Resultaat 2024	Planning	Bijzonderheden
Opdracht			
Omvorming tot Werk-en Ontwikkelbedrijf		2024	Heeft vanwege de financiële situatie en de financiële sturing in Q3 nagenoeg stilgelegen. Wel is een interne transitiewerkgroep gestart om de transitie vanaf Q4 verder vorm te geven.
Resultaat			
Inhoudelijk programmaplan	In 2023 is een tijdlijn gemaakt met daarin de belangrijkste mijlpalen die we gedurende de transitie bereikt willen hebben. Het programmaplan zal in Q1 van 2024 inhoudelijk doorontwikkeld worden.		Het transitieplan Patijnenburg on the Move is in Q2 2024 vastgesteld. Dit is het kaderdocument met daarin de plannen en het tijdpad voor de komende twee jaren. Ieder team / afdeling heeft daarnaast eigen plannen die zijn afgestemd op het vastgestelde transitieplan. In juni 2024 is de strategische transitiegroep ontbonden en vanaf Q3 (september) zal een operationele transitiegroep (o.l.v. de managers) de interne transitie verder vormgeven. Er zal een gemeenschappelijk visie op de begeleiding van kandidaten worden ontwikkeld en de te ontwikkelen werkleerlijnen zullen daarop worden afgestemd. Ook de ontwikkelacademie en de op te zetten leerlijnen zullen concreet worden vormgegeven.

Voorstel Ontwikkelen Simpel Switchen model	Versterken van de samen- werking op dit gebied met Ipse de Bruggen en met ’s-Heerenloo.	Gereed in Q2 2024	Cliënten van Ipse De Bruggen werken structu- reel op een van de afdelingen van Patijnenburg. Van de switchmogelijkheden wordt niet al te veel gebruik gemaakt, wel is er af en toe af- stroom vanuit Patijnenburg naar dagbesteding.
	Pilot met Ipse is in 2023 niet van de grond gekomen en zal in Q1 worden hertstart.	Start Q1 2024	Zie hierboven
	Pilot met ’s-Heerenloo zal ui- terlijk in Q2 worden gestart.	Gesprek- ken star- ten Q1.	De samenwerking met 's-Heerenloo loopt. Er is over en weer contact en mensen van Patijnen- burg werken af en toe bij 's-Heerenloo.
Meer diversiteit aan werksoor- ten gericht op het ontwikkelen van medewerkers	In 2023 is aangevangen met het marktwerkingsplan en dit zal in 2024 verder wor- den uitgevoerd. Per kwartaal zal de voortgang hiervan worden gerapporteerd.	Gehele jaar door.	De doelgroep Wsw vergrijst de komende jaren en het ziekteverzuim stijgt, terwijl de begelei- ding van deze groep intensiever wordt. De doel- groep NBW heeft ook meer begeleiding nodig. Naast de daling van de omzet kan ook gesteld worden dat de productiviteit van de medewer- kers de komende jaren verder zal afnemen. De wachtlijst NBW wordt weggewerkt. Diversiteit aan werksoorten blijft een probleem. In Q4 willen we een dedicated salesteam samenstellen die hiermee aan de slag gaat. Dit doen we in nauwe samenwerking met Werkse!.
Doorontwikkeling werkleerlij- nen en koppeling aan Praktijkle- ren met praktijkverklaring	Er zullen werkleerlijnen worden ontwikkeld en deze worden breed geïmplemen- teerd binnen de organisatie. De doelstelling is dat we Praktijkleren met prak- tijkverklaring zowel in de Productie als in de Dienst- verlening breed opzetten. We streven ernaar om 40 kandidaten voor eind 2024 te voorzien van een praktijk- verklaring.	40 kan- didaten in Q4 van 2024	De Ontwikkelacademie wordt de centrale plek binnen de organisatie waar door middel van een assessment een maatwerkplan van aankpak wordt opgesteld voor iedere kandidaat / interne werknemer die wil en kan doorontwik- kelen in de route naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. De Fix-brigade is een succes. Zowel de be- geleiders als de kandidaten doorlopen een werkleertraject. Hierin wordt samengewerkt met MBO Westland. De afdeling Groen/Grijs heeft de opdracht gekregen om voor alle medewerkers in 2024 te gaan werken met praktijkleren met praktijkver- klaringen.
Methodisch werken is volledig ingevoerd in 2024	De intake en de begeleiding zal plaatsvinden op basis van wetenschappelijke en evidence-informed metho- dieken. We streven naar een eenduidige kwaliteitstan- daard.	Ingevoerd uiterlijk in Q3 2024	Ingevoerd in de organisatie. De laatste mede- werkers worden hierin getraind.
Actuele managementinformatie	We hebben eind Q2 een dashboard waarin de ma- nagementinformatie met één druk op de knop in te zien zal zijn.	Q1 bou- wen en Q2 ope- rationeel, realtime.	Er is een dashboard voor wat betreft de finan- ciën en op HRM gebied operationeel. Voor wat betreft uitvoering van de wettelijke taken op het gebied van de wet Inburgering en Re-inte- gratie beschikken we over alle relevante data. We kunnen hierover maandelijks rapporteren.
We werken met een regionaal aanbod van instrumenten	We sluiten aan bij de regi- onale arbeidsmarkt en we gebruiken daarbij dezelfde instrumenten als alle andere partijen.	Gereed Q3 2024	De voorbereidingen om te werken met het pro- gramma EVA is in volle gang. eze zal eind 2024 gereed moeten zijn.
De basis op orde	Patijnenburg heeft de kwa- liteit van de dienstverlening hoog in het vaandel staan en alle werkprocessen en sa- menwerkingsafspraken zijn beschreven en vastgelegd. Er is een kwaliteitshand- boek.	Q4. Zie tevens het meerja- renplan van Patij- nenburg.	Er zijn op alle afdelingen jaarplannen gemaakt om de werkprocessen te beschrijven en vast te leggen. Deze worden ook tegelijk getoetst op efficiëntie en effectiviteit en worden voorbereid op een vernieuwde infrastructuur.

Strategische risico's

We zijn in Q1 2024 gestart met de inventarisatie van strategische risico's waar Patijnenburg als organisatie mogelijk mee te maken kan krijgen. In Q2 hebben de we risico's van een score voorzien en zijn er namen van eigenaren ingevuld. Met een aantal maatregelen zijn we al gestart om de risico's beheersbaar te houden. Een aantal risico's hebben we de titel acceptabel gegeven. Hieronder in de tabel treft u de tweede versie aan van de risicomatrix.

Risicomatrix inclusief tegenmaatregelen					Voortgang: na zomer 2024		
Risico	#	SCORE	K	I	Eigenaar	Tegenmaatregelen	Voortgang 09-09-2024
Bezuinigingen Rijk/gemeente		18,0	4,0	4,5	Ruud	Korte termijn 1) Eigen resultaat meer behouden. Neerleggen in AV 2) Notitie opstellen inzake negatieve gevolgen bezuinigingen reïntegratie (uitkeringen/BUG) of bedrijfsvoering (winst) 3) Businesscase Beschut Werk aanpassen 4) Liquiditeitskort 5) Opzetten nieuwe infrastructuur (samen met gemeente Westland (DVO)) Middelange termijn 1) Onderzoek mogelijkheid grotere onafhankelijkheid van rijksoverheid door bijv. strategische samenwerkingsverbanden met bedrijfsleven Lange termijn 1. Deelname aan commissies, belangengroepen, brancheorganisaties etc. 1. Sales uitgebreid, marketingplan opstellen 2. Werkgevers laten participeren, dus aansluiting gaan zoeken. En op zoek naar opdrachtgevers waarbij we op locatie kunnen werken. Omzet gaat dan omhoog, maar de kosten voor werkplek zakken meer, Inzetten accountmanagers	Er wordt onderzoek gedaan naar de participatie vraagstukken met gemeente Westland. Met Iroko komt er een vervolg op "On the move" inzake de infrastructuur. Voor 13 december liggen er 2
Onvoldoende (rendabel) werk voor doelgroep/weinig maakindustrie en afhankelijkheid van specifieke markten en/of klanten		15,1	3,6	4,2	Pepijn	1. Samenwerking binnen sociaal domein op de agenda 2. Meer aandacht voor opleiden en trainen van kandidaten 3. Strategisch accountmanagement implementeren, samenwerken met wg verbeteren.	In het accountplan worden targets vastgelegd voor het accountteam . 3. In september volgt er een mailing/ leaflet naar 600 bedrijven die ook nagebeeld gaan worden. Verder zijn er contacten met VNO/NCW. Ook wordt het valentijnsontbijt bij PB weer
Versmalling van de P-opdracht aan Patijnenburg door gemeente/Rijk		7,5	2,2	3,4	Ruud / Gaby	1. Met gemeente Westland de opdracht (DVO) uitwerken 2. Nieuwe samenwerkingsafspraken met de partners	
P-wet bestand ontwikkelt zich zodanig dat uitstroom naar werk niet meer lukt.		11,4	2,6	4,4	Ruud / Gaby	1. Samenwerking binnen sociaal domein op de agenda 2. Meer aandacht voor opleiden en trainen van kandidaten 3. Strategisch accountmanagement implementeren, samenwerken met wg verbeteren.	Inventarisatie en doelgroepanalyse .
Schaarste op de arbeidsmarkt (niet vervullen van vacatures zowel kader als doelgroep)		11,4	3,3	3,5	Ruud / Gaby	1. Arbeidsmarktcommunicatie opnieuw definiëren: kijken hoe we als werkgever ook als er geen vacatures zijn aantrekkelijk blijven voor potentiele kandidaten (inclusie en diversiteit) . 2. Specialistische inzet: recruiter 3. Andere invulling van moeilijk in te vullen functie's door taakdifferentiatie etc.... 4. Beïnvloeden ongewenst (hoog) verloop 5. Als schaarste echt oploopt kritisch kijken naar werkgeverschap (leerklimaat/afwisselend werk/balans werk en privé)	
Hackers/gijzelsoftware		10,1	2,4	4,2	Ruud	1. Uitvoeren penetratietest. Bevindingen wegwerken 2. Aanbevelingen uit P-test implementeren (deels) 3. Bewustwording medewerkers 4. Onderzoek verzekerbbaarheid risico	Breed onderzoek uitgevoerd door externe partij. Eind 2024 afgerond
Toename ziekteverzuim door hogere gemiddelde leeftijd medewerkers		16,8	4,2	4,0	Ruud	1. Zorgen voor ontwikkelmogelijkheden (leven lang leren), goed ontwikkelaanbod Patijnenburg 2. Duurzame inzetbaarheid als jaarlijks terugkerend onderwerp in OP 3. Goede gesprek voeren/HR cyclus	Opstellen strategisch personeelsplan
Het niet voldoen aan wet- en regelgeving (b.v. Poortwachter)		10,6	2,8	3,8	Ruud / Gaby / Pepijn	1. In beeld brengen van de wet- en regelgeving die van belang zijn (denk aan: Fiscaal (BTW, loonbelasting), Arbo, Personeel (Arbeidswet, Poortwachter, CAO's), Privacy, P-wet, BBV, Wet Inburgering, Jaarrekening, Aanbestedingswet etc.) 2. Toekennen verantwoordelijke persoon per wet- en regelgeving. Hij/zj zorgt voor juiste uitvoering en bijhouden van kennis en ontwikkelingen . 3. Periodieke toetsing door interne control op naleving en juiste uitvoering van de relevante wet- en regelgeving.	Besproken op MT met afdeling HR
Snelheid van veranderingen niet bij te benen (o.a. technologisch)		9,0	3,0	3,0	x	1. Verjonging personeel 2. Externe expertise inhuren	Staat op agenda overleg Arbeidsmarktregio (o.a. AI)
Ruimtegebrek voor ontwikkeling en uitbreiding activiteiten		9,0	2,8	3,2	x	1. Intensievere samenwerking met bedrijfsleven zoeken. Hierdoor gezamenlijk dragen van financiële lasten van eventuele extra ruimte.	
Onzekerheid instroom NB en Ontwikkelbanen vs zekere afname WSW		10,9	3,2	3,4	Ruud	1. Afspraken maken met gemeente Westland over aantallen beschut werk	Zie presentatie "het sessie", tot 2029 lijken er geen problemen te ontstaan met totaal aantal doelgroep medewerkers .
Afnemende financiële resultaten zetten investeringsruimte onder druk		17,6	4,0	4,4	Ruud / Gaby / Pepijn	1. Inzetten op extern plaatsen en interne beter betaalde opdrachten binnen halen 2. Opzet meerjarige investeringsagenda (verduurzaming) en bespreken met gemeente 3. Onderzoek werkelijke kosten en baten per werksort en verkrijgen betere werksorten.	Dit wordt actiepunt van de werkgroep transitie en accountteam
Sturing vanuit het rijk op Arbeidsmarktregio's; minder lokale autonomie		10,2	3,0	3,4	Ruud	1. Zorgen voor goede onderlinge, regionale samenwerking op basis van huidige setting zodat sturing vanuit Rijk niet nodig is. Zorg vanuit de Arbeidsmarktregio is dat gemeente Westland niet wil samenwerken en dat er weinig kennis op de inhoud is bij gemeente Westland.	Zie Regionaal Werkcentrum
Investerings in verduurzaming leggen fors beslag op middelen Patijnenburg		12,2	3,6	3,4	Ruud	1. Investerings meerjaren plan bespreken met aandeelhouder Meerjaren investeringsplan zal worden aangepast i.v.m. de keuze van het MT om in te zetten op nieuwbouw i.p.v. verbouw.	2. De twee mogelijke scenario's worden besproken met gemeente Westland. Verduurzaming huidige pand of nieuwbouw op Flora terrein .
Reputatieschade door bijvoorbeeld stukken in lokale kranten		9,6	3,0	3,2	x	1. Goede contacten onderhouden met kranten / journalisten	
Gebrekkelig werk- en ontwikkelklimaat		20,0	4,0	5,0	MT	Een gebreklijk werk- en ontwikkelklimaat kan leiden tot een verlies van medewerkers en een verminderende betrokkenheid van medewerkers wat kan leiden tot een verminderende productiviteit. Gevolgen kunnen o.a. zijn verhoogde personeelskosten, verminderde klanttevredenheid, negatieve impact op bedrijfscultuur en slechtere reputatie als werkgever.	
Toelichting: Score: K x I K: Kans (schaal 1 t/m 5) I: Impact (schaal 1 t/m 5)		x = geparkeerd					

Het risico dat we achterblijven op de omzet van de afdeling Werk en Dienstverlening heeft een behoorlijke impact op de financiële realisatie in 2024. Hoewel we actief zijn in het binnenhalen van meer en gevarieerde werkopdrachten, is het moeilijk om voldoende opdrachtgevers te vinden. Ook bieden opdrachtgevers hun opdrachten vaak net onder de kostprijs aan. Voor 2025 zullen we een realistische omzetbegroting presenteren die gebaseerd is op de feitelijke realisatie van de afgelopen twee jaar. Dit is overigens geen Westlands probleem, maar een landelijk probleem waar de werkontwikkelbedrijven mee te maken hebben. Naast het teruglopen van de productieopdrachten, loopt ook het aantal Wsw-medewerkers de komende jaren terug en wordt deze doelgroep ouder waardoor er meer begeleiding nodig is en het ziekteverzuim

landelijk gezien stijgende is. Het aantal NBW-geplaatsten blijft landelijk gezien achter en dat geldt ook voor Patijnenburg. Binnen de regio Zuid-Holland proberen we meer en meer de samenwerking te zoeken met de andere werkontwikkeldrijven om een gezamenlijke marktpropositie te ontwikkelen en meer gebruik te maken van elkaars expertise. Ook zijn er plannen om te schuiven met productie- en arbeidscapaciteit. In Q4 worden de samenwerkingsmogelijkheden met Werkse! verder onderzocht.

Re-integratie & Inburgering

2. Re-integratie & Inburgering

Kwartaalrapportage Q3 2024 Patijnenburg

Onderwerpen, in volgorde van de DVO, te verantwoorden in kwartaalrapportages

In de onderstaande tabel treft u de resultaten van Q3 2024.

Stand van zaken per 30-09-2024					
Opdracht 2024	Beoogde resultaten 2024	Realisatie Q1-24	Realisatie Q2-24	Realisatie Q3-24	% t.o.v. DVO
Aanmeldingen/ intakes	325	110	226	332	102,15%
Aantal gestarte trajecten (instroom)	300	86	195	262	87,3%
Aantal plaatsingen werk (uitstroom)	150	32	72	110	73,3%
Totalen	Beoogde resultaten 2024	Realisatie Q1-24	Realisatie Q2-24	Realisatie Q3-24	% t.o.v. DVO
Plaatsingen baanafpraak	50	9	18	46	92%
Volledig uit uitkering	50%	22	41	63	84%
Duurzaam (> 6 maanden)	70%	39	62	91	86,7%
Trajecten met Jobcoaching	50	47	49	60	120%
Trajecten met LKS inzet (loonkostensubsidie)	135	128	130	139	103%
IPS trajecten in samenwerking met GGZ	10	4	3	5	50%
SROI plaatsingen	-	2	7	10	-
Nieuw Beschut (cumulatief)	40	48 personen totaal 37,55 fte totaal 45 personen uit Westland 35,24 fte	48 personen totaal 37,69 fte totaal 44 personen uit Westland 34,4 fte	50 personen totaal 39,04 fte totaal 45 personen uit Westland 34,89 fte	112,5%
Plaatsingen statushouders ondertussengroep	46	4	2	3	6,5%
Plaatsingen statushouders die vallen onder de NWI	140	0	0	11	7,9%

Tabel Re-integratie Q3-2024 Patijnenburg

Aanmeldingen/gestarte trajecten

Aan het einde van Q3 staat het aantal meldingen boven de 100% van de gestelde target voor 2024 en het aantal gestarte re-integratietrajecten op 87,3%. Dit betekent dat wanneer alle huidige intakes zijn afgerond er ook voor het onderdeel gestarte trajecten de gestelde target wordt overschreden.

Zoals in de rapportage voor kwartaal 2 is aangegeven is het als positief te beschouwen dat we als re-integratiepartner binnen de Gemeente Westland zoveel inwoners kunnen begeleiden bij het vinden van een duurzame plek op de arbeidsmarkt of begeleiden naar een participerende rol binnen de gemeenschap door vrijwilligerswerk uit te voeren.

Nu blijkt dat we het aantal meldingen dat we op jaarbasis zouden moeten verwerken al op driekwart van het jaar hebben behaald, willen we ons in Q4 focussen op de kwaliteit van de verwerking van de meldingen. Voor Q4-2024 betekent dit dat de meldingen gesorteerd gaan worden op doelgroep.

- Nieuwe bijstandsaanvragen van jongeren 27- worden in direct in behandeling genomen omdat het de overtuiging is dat deze doelgroep het meest kansrijk is op bemiddeling naar duurzame arbeid.
- Nieuwe bijstandsaanvragen 27+ worden in behandeling genomen zodra bekend is of de uitkering is toegekend. Dit betekent dat wij pas na 8 weken een intake zullen uitvoeren, wanneer bijstand ook daadwerkelijk is toegekend.
- Aanmeldingen uit het zittend bestand worden uitgenodigd voor een vernieuwde intake wanneer in Suite geregistreerd staat dat er een verandering in de situatie van de bijstandsontvanger is opgetreden waardoor het herstarten van het re-integratie traject zicht biedt op plaatsing naar (duurzame) arbeid.
- Overige opbrengsten: 28k hoger dan begroot. Dit bestaat uit 53k verkoop diverse activa (machines metaalafdeling), -/-29k huuropbrengsten (huurder bovenverdieping en artsenkamer weg), 6k kantine opbrengsten, 7k fix brigade, 13k detachering catering en -/-22k overige opbrengsten (geen oud ijzer meer verkocht i.v.m. sluiten metaalafdeling).
- Niet uitkeringsgerechtigden (NUG) welke zichzelf melden bij Patijnenburg of worden doorverwezen naar Patijnenburg kunnen in 2024 niet meer worden opgenomen in het bestand voor begeleiding naar (duurzame) arbeid, zoals de gemeente dit van ons gewend is. De NUG'ers in de categorie 27- zullen in traject worden genomen vanuit dezelfde overtuiging als die van de nieuwe bijstandsaanvragen. NUG'ers in de categorie 27+ zullen voor 2024 op een wachtlijst worden geplaatst.

Plaatsingen/uitstroom

Bij het tot stand komen van de Q3 rapportage staat het percentage plaatsingen op 73,3%, wat betekent dat er een achterstand van 1,7% is op de gestelde target.

Dit heeft alles te maken met de inzet die geleverd moet worden op de target statushouders die richting werk moeten worden begeleid.

Het vinden van (duurzame) arbeidsplekken voor mensen met een taalachterstand kost meer tijd ten opzichte van het de zoektocht naar plekken voor mensen die de Nederlandse taal volledig machtig zijn. Dit vraagt van Westlandse bedrijven een andere manier van kijken naar de inzetmogelijkheden van arbeidskrachten. Dit is voortdurend onderwerp van gesprek bij alle bedrijfsbezoeken en binnen het MKB en binnen VNO-NCW.

Om de target voor het plaatsen van statushouders een impuls te geven, kiest Patijnenburg ervoor om in te zetten op de core-opdracht uit de DVO 2024. Naast dat wij alle aangemelde statushouders een inburgeringsaanbod doen bij taalschool NL-training, ligt vanaf heden de primaire focus op MAP-trainingen, participatie activiteiten en het begeleiden naar arbeid, passend bij het huidig niveau van de statushouders.

Er worden regelmatig vragen gesteld over mogelijkheden om scholingsaanbod voor de doelgroep statushouders te realiseren, zoals INK-trajecten en VCA-opleidingen.

Hoe graag Patijnenburg dit ook zou realiseren, dit is niet mogelijk vanuit het bestaande op inburgering en ook vanuit de middelen re-integratie kunnen we niet op een dergelijke schaal dergelijke kostbare scholingen inzetten

Samenwerking met de Gemeente

Vanuit de gemeente en Patijnenburg worden intensieve gesprekken gevoerd op managementniveau om te komen tot gezamenlijke invulling op diverse onderdelen van de opdracht. Te denken valt hierbij aan een bestands- en doelgroepanalyse, ter voorbereiding op de DVO 2025, Nieuw Beschut, waarbij ook het PRO-VSO onderwijs betrokken is en de voorbereiding op de Participatiewet in Balans, waarvan de eerste maatregelen al vanaf januari 2025 in werking zullen treden. Patijnenburg is zeer verheugd met deze samenwerking en koestert deze gesprekken en de stappen in de richting van een gezamenlijk ontworpen en gedragen opdracht.

Inzet en uitvoering LKS

Stand van zaken per 30-06-2024					
Opdracht 2024	Beoogde resultaten 2024	Realisatie Q1-24	Realisatie Q2-24	Realisatie Q3-24	% t.o.v. DVO
Loonwaardemetingen Re-integratie nieuw	-	11	26	37	
Loonwaardemetingen Re-integratie herhaling	-	12	19	25	
Loonwaardemetingen Nieuw Beschut	-	8	18	29	

Realisatie Re-integratie Q3-2024 Patijnenburg Loonwaardemetingen

In aparte bijlage (bijlage 1) worden de gevraagde (herhalings-)metingen per persoon, voorzien van data van meting aangeleverd. Ook wordt in een aparte bijlage (bijlage 2) inzichtelijk gemaakt bij welke werkgevers, de werknemers onder loonkostensubsidie werkzaam zijn.

Loonkostensubsidie

Op dit moment zijn er 139 kandidaten aan het werk met een loonkostensubsidie. Hiervan zijn er 113 kandidaten met een loonkostensubsidie onder de Participatiewet en 26 kandidaten zijn gestart met een forfaitaire loonkostensubsidie. Van de 130 kandidaten zijn er 32 gestart in 2024. In Q3-24 zitten we 4 trajecten met loonkostensubsidie boven de maximale gestelde target voor 2024. Wij voorzien dat voor Q4-24, met het grote aantal gestarte trajecten en te plaatsen kandidaten, dat de overschrijding groter zal worden.

We zijn terughoudend met het inzetten van de forfaitaire loonkostensubsidie, omdat deze op het budget van de Gemeente drukt en proberen altijd eerst op een andere manier te realiseren dat het bedrijf en de kandidaat weten of de match er is. Wij vragen wel meer ruimte voor de inzet van de loonkostensubsidie van de Participatiewet. Deze wordt door de rijksoverheid bekostigd en ziet de gemeente terug in het totale budget ter uitvoering van de Participatiewet. Het onderzoek naar de Maatschappelijke Kosten- en Baten Analyse LKS dat is uitgevoerd door APE Significant in opdracht van het ministerie van SZW, Divosa, Cedris en de VNG (2024) bevestigt dit beeld.

Jobcoaching

De target jobcoaching voor 2024 is 50 trajecten. Q3-2024 overschrijdt deze target met 20%. Wij zien dat de vraag naar jobcoaching groter wordt en ook de komende jaren zal stijgen. Deze stijging zal zichtbaar zijn bij alle doelgroepen waarvoor jobcoaching ingezet kan worden. Vaak start een duurzame plaatsing van een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt of vanuit de doelgroep baanindicatie met jobcoaching. Deze coaching is van korte of langere aard maar levert altijd op dat de werkgever wordt ontzorgd in zowel een stuk specifieke begeleiding, als in advies en aanspreekpunt. Dit is voor zowel de werkgever als de kandidaat van groot belang en wordt zeer gewaardeerd. Een uitbreiding van het mogelijke aantal jobcoachtrajecten is dan ook zeer wenselijk.

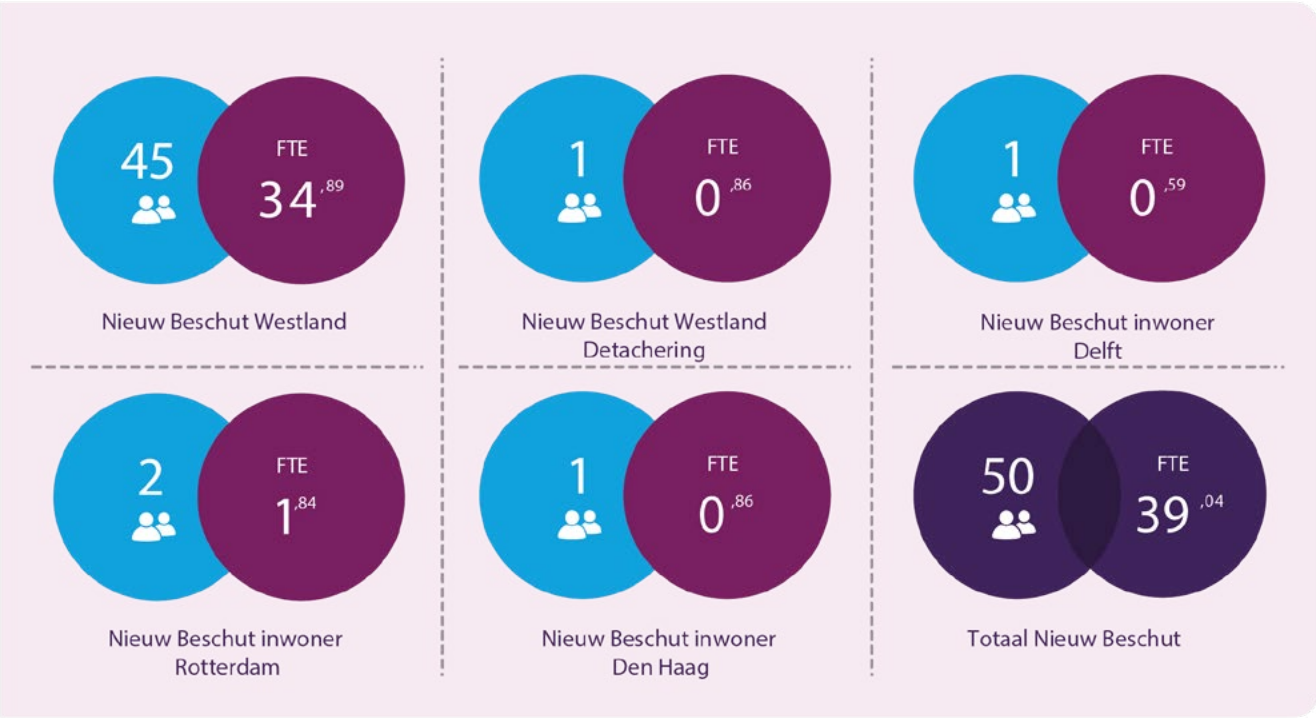
Ook voorzien wij de toetreding van een nieuwe doelgroep, te weten de statushouders uit de Z-route. Deze doelgroep is moeilijk(er) bemiddelbaar door gebrek aan scholing en opleidingsgerichte werkervaring en ook het niveau van taalbeheersing, vooral op lezen en schrijven is laag. Deze doelgroep heeft veel baat bij jobcoaching om duurzaam arbeid te kunnen gaan verrichten. Deze constatering heeft geresulteerd in het vacant stellen van een rol als jobcoach participatie en inburgering.

Beschut werk

Realisatie Q3-2024 Patijnenburg

Patijnenburg is verheugd dat de Gemeente het besluit heeft genomen om 11 plekken Nieuw Beschut, tegen een waarde van €121.00,00 beschikbaar te stellen. Dit heeft erin kunnen resulteren dat wij de jongeren die vanuit het PRO-VSO zijn aangemeld, hebben kunnen plaatsen, daar waar alle partijen (jongere, ouders, school) achter deze plaatsing stonden. We zien wel dat er nog een aantal jongeren zijn die wel zijn aangemeld maar nog niet klaar zijn voor instroom of geen behoefte hebben aan instroom. Ook is Patijnenburg verheugd dat wij, samen met de Gemeente en de PRO-VSO scholen uit het Westland een overleg en communicatiestructuur gaan inrichten, die ervoor moet zorgen dat alle partijen aan de voorkant op de hoogte zijn van de instroom die gaat komen en zo met elkaar kunnen besluiten en organiseren of deze instroom ook mogelijk en wenselijk is. Aansluitend hierop gaat Patijnenburg in gesprek met PRO-VSO om de stageplaatsen, op weg naar een Nieuw Beschut arbeidsplaats passend in te richten en uit te voeren. Deze ontwikkeling is passend in de transitie naar werk-en ontwikkelbedrijf.

In het schema hieronder een specificatie van de genoemde aantallen in de DVO-tabel.



Statushouders

Realisatie Q3-2024 Patijnenburg

In de DVO Re-integratie worden twee categorieën statushouders benoemd. De ondertussengroep, statushouders die voor ingang van de NWI2021 nog bezig waren met inburgering of zelfs nog moesten beginnen, en de categorie statushouders NWI2021. De benoeming van deze twee doelgroepen onder de opdracht re-integratie suggereert dat zij onderdeel zijn van het totale quotum van 300 te starten trajecten. Dit betekent dat ruim 186 te starten trajecten een traject voor een statushouder zou moeten zijn. Het beeld laat zien dat dit niet het geval is en dat dit hoogstwaarschijnlijk ook niet zo bedoeld is. Daarom is er in de tabel bij beide categorieën een regel met aanmeldingen toegevoegd, waarin te zien is dat er vanuit de ondertussengroep (en hierbij zijn ook de kandidaten opgeteld die als statushouders (STA) regulier 28 kandidaten zijn aangemeld door de gemeente bij Patijnenburg voor een re-integratietraject. Hiervan zijn er tot op heden 6 geplaatst. Aangenomen mag worden dat zij niet meer behoren tot een doelgroep inburgeraars. De doelgroep NWI2021 wordt ook benoemd met een quotum van 140 te plaatsen statushouders voor 2024. Deze doelgroep is nog bezig met het inburgeringsprogramma, wat een looptijd heeft van drie jaar gemiddeld. Deze kandidaten vallen gedurende hun inburgering niet onder re-integratie maar onder het onderdeel inburgering.

Aanbeveling:

Het is meer dan wenselijk om sluitende afspraken te maken over deze doelgroep. Eerdere voorstellen om te komen tot eenduidige en heldere afspraken zijn nog niet bekrachtigd. Daarnaast is het gehele proces van inburgering, zowel in omvang als in complexiteit zoveel groter dan ten tijde van de uitgifte van de opdracht kon worden voorzien, dat dit evaluatie en herziening behoeft.

Meer realisatie, informatie en aanbevelingen worden in het onderdeel Inburgering beschreven.

SROI

Realisatie Q2-2024 Patijnenburg, opbasis van gemaakte afspraken

Gemaakte afspraken

Naar aanleiding van signalen vanuit Patijnenburg dat de beschikbare middelen niet toereikend zijn voor een effectieve uitvoering van de lopende SROI-opdracht en dat er tevens een behoefte is aan een duidelijker gemeentelijk standpunt betreffende SROI, zijn de volgende afspraken gemaakt:

Patijnenburg specificeert alle activiteiten en de bijbehorende kosten binnen de re-integratiemiddelen en maakt deze inzichtelijk voor de gemeente.

Op basis hiervan kan Patijnenburg in overleg met de gemeente bijvoorbeeld verschuivingen aanbrengen binnen de re-integratietaken voor 2024.

De manager Re-integratie is samen met het hoofd financiën van Patijnenburg en de financiële controller van de Gemeente Westland alle activiteiten binnen de re-integratie (formatie, werkprocessen en in te zetten middelen) aan het specificeren in kosten en tijdinzet. Dit moet leiden tot een overzicht of het budget dekkend is of niet en waar in de keten er eventuele aanpassingen gedaan kunnen en/of moeten worden. Hiermee is een start gemaakt in Q2-2024, door eerst breed alle middelen te specificeren die vanuit de overheid aan de gemeente worden toegekend om de Participatiewet uit te voeren. Deze bijeenkomsten zijn begeleid door Iroko, in de persoon van Peter van Nes. In de laatste periode van Q2-2024 zijn de gesprekken gestart over de inzet van de middelen. Deze zijn in Q3-2024 afgerond en leveren het overzicht wat nodig is om budget en inzet/uitvoer beter op elkaar af te

stemmen. Ook wordt dan duidelijk hoe klein of groot de knelpunten zijn die worden voorzien bij de stijging van het aantal gestarte trajecten en het plaatsen van deze kandidaten in een duurzame arbeidssituatie.

In 2024 wordt de lopende opdracht SROI uitgevoerd/ voortgezet conform de eerder gemaakte afspraken sinds 2017 (inclusief extra € 35.000 t.b.v. administratieve taken, conform toezegging 2022).

De lopende SROI-opdrachten worden uitgevoerd, conform afspraak. Echter liggen er veel nieuwe aanbestede contracten met een SROI-verplichting. De contractanten krijgen de afgesproken handleiding, documenten en informatie over hoe zij de SROI-verplichting kunnen inrichten. Het is niet mogelijk, binnen de beschikbare tijd en middelen, om al deze contractanten kwalitatief goed te adviseren en mee te denken bij de invulling van de SROI-verplichting.

In 2024 formuleren Patijnenburg en gemeente gezamenlijk een ontwikkelopdracht SROI om te komen tot een effectieve aanpak in 2025 en volgende jaren. De gemeente voert de regie in samenwerking met Patijnenburg en afgesproken is dat voor de zomer van 2024 er een ontwikkelopdracht voor het jaar 2025 gereed is.

Patijnenburg heeft in Q1-2024 alle documentatie, informatie en adviezen voor een kwalitatief en kwantitatief verantwoorde uitvoer van de SROI-opdracht aangeleverd aan de gemeente Westland. Hierbij zijn ook de regionale afspraken, gekoppeld aan landelijke afspraken, toegevoegd en aangegeven dat het meer dan wenselijk is om hierbij aan te sluiten.

Bij het tot stand komen van de kwartaalrapportage Q2-2024, juli-augustus 2024, heeft Patijnenburg nog geen (concept) voorstel ontvangen vanuit de gemeente over het beleid en de uitvoering van SROI. Wetende dat een voorstel ook ingediend moet worden bij de raad, ter goedkeuring, is de doelstelling om voor de zomer van 2024 te komen tot een ontwikkelopdracht voor 2025 niet behaald.

Wij zien de toekomst positief in en gaan ervan uit dat, ondanks de vertraging, er een passende ontwikkelopdracht zal komen in Q3-2024 met een daarbij passend budget, zodat er in 2025 kwalitatief en kwantitatief goed en aansluitend op de regio kan worden gestart met de uitvoer van SROI.

Mocht worden besloten de uitvoer van SROI in eigen beheer van de gemeente te houden, dan zal Patijnenburg te allen tijde meewerken aan de overdracht van kennis, applicatie(s) en dossiers.

Bovenstaande afspraken zijn gemaakt als onderdeel van een bredere evaluatie van de SROI-opdracht en dienen om de samenwerking tussen gemeente en Patijnenburg te verbeteren en de effectiviteit van SROI te vergroten. Vanuit de gemeente hebben we begrip voor het feit dat uitstroomdoelen tijdelijk kunnen achterblijven als gevolg van een extra inzet van SROI. We houden hier rekening mee in het vervolgproces, na evaluatie en doorontwikkeling van de SROI-opdracht.

FIXbrigade Westland

De FIXbrigade Westland bestaat uit een team van drie fixers onder leiding van een werkmeester. De FIXbrigade Westland is gestart in november 2023 en voert kleine energiebesparende activiteiten uit bij woningeigenaren tot en met 31 december 2025. Deze einddatum loopt gelijk aan de looptijd van de specifieke uitkering Energiearmoe- de die gemeente Westland van het rijk ontvangt. Per woning wordt in kaart gebracht waar de bewoner het meest mee geholpen is en worden de bespaarproducten vakkundig geïnstalleerd. De materialen worden kosteloos ver- strekt aan de bewoner.

Gemeente betaalt de kosten voor een elektrische bestelbus, zet een projectleider in en ondersteunt bij de com- municatie.

Patijnenburg levert de werkmeester, deze doet de vooropnames, begeleidt de fixers en leidt ze op. Daarnaast levert Patijnenburg ruimte voor kantoor, en verzorgt inkoop, opslag en voorraad van het materiaal. Vitis Welzijn ondersteunt de FIXbrigade met planning, communicatie en coördinatie rondom de bezoeken van de FIXbrigade. Vitis brengt deze kosten in rekening bij Patijnenburg.

Gemeente verstrekt een bijdrage van € 309.336 aan Patijnenburg in 2024. Patijnenburg factureert maandelijks vooraf.

Het streven is om in 2024 200 adressen te bereiken. De tussentijdse resultaten FIXbrigade worden opgenomen in een kwartaalrapportage Patijnenburg. Deze rapportage bevat in ieder geval het aantal uitgevoerde huisbezoeken, de toegepaste maatregelen en de kosten.

Realisatie Q3-2024 Patijnenburg

Vanwege de zomervakantie zijn de aantal bezochte adressen door de Fix-brigade iets minder dan in de vorige kwartalen. In Q3 zijn er 34 adressen bezocht. Cumulatief zijn er 125 adressen bezocht. De donderdag was traditioneel een dag waarop de opnames gedaan werden en er geen werkzaamheden op de adressen uitgevoerd werden. Door een andere indeling wordt ook de donderdag benut om werkzaamheden uit te voeren. Het streven van 200 adressen in 2024 te bezoeken is ambitieus en zal nog een flinke uitdaging zijn, maar met de aanvulling van de donderdag verwachten wij meer adressen dan in de voorgaande kwartalen te kunnen doen. In september zijn de kernen van Naaldwijk en Honselersdijk toegevoegd.

IPS-trajecten

Realisatie Q3-2024 Patijnenburg

In Q3-2024 zijn er 3 IPS trajecten actief. De ruimte wordt geboden voor 10 trajecten. Tot op heden zijn er niet meer aanmeldingen die een IPS-traject vragen.

Nieuwe Wet Inburgering (NWI)

Stand van zaken per 30-09-2024					
Opdracht 2024	Beoogde re- sultaten 2024	Realisatie Q1-24	Realisatie Q2-24	Realisatie Q3-24	% t.o.v. DVO
Aantal statushouders aangemeld bij Patijnenburg	140	27	56 (cumulatief)	68 (cumulatief)	48,6%
Aantal statushouders in Z-route	60	8	17 (cumulatief)	21 (cumulatief)	21,3%
Aantal statushouders in B1-route	80	19	40 (cumulatief)	50 (cumulatief)	62,5%
Gemiddelde wachttijd vanaf aanmelding tot aan start inburgeringstraject	6 weken	-	13 weken	18,5 weken	Overschrijding van 308%

Uitstroom inburgeraars met reden uitstroom	X (= Geen kwantitatieve afspraken, maar wel afspraak om te rapporteren over voort- gang)	2	2	10 (cumulatief)	2x uitstroom naar B1-route 2x uitstroom naar Onderwijs- route 5x Inburge- ringsdiploma niet behaald
Aantal geslaagden Z-route en B1-route	114	0	0	0	-
Gemiddelde doorlooptijd inburgeringstraject	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar	100%
Aantal gestarte PVT-trajecten	140	41	57	75	53,6%
Aantal afgeronde PVT-trajecten	140	21	56	71	44,3%
Aantal gestarte MAP-trainingen	140	0	0	62	44,3%
Aantal afgeronde MAP-trainingen	140	0	0	34	24,3%
Aantal statushouders dat gedurende de inburgering is toegeleid naar (betaald) werk inclusief de doorstroomtijden (o.a. werksta- ge, leerwerktraject etc)	105	0	7 Doorlooptijd gemiddeld 9,9 maanden	14 Doorlooptijd gemiddeld 11 maanden	13,3%
Een overzicht van de activiteiten die ondernomen zijn om inburgeraars toe te leiden naar werk	-	-	Er zijn 154 activiteiten geregis- treerd om de toeleiding naar werk te bevorderen. Dit zijn: Meedoen is Goud balie, Excursies, Taalcafé, Taalmaatje, Vrijwilligers- werk	NWI Ban- nenmarkt/ Vrijwilli- gersmarkt NWI Bemid- deling NWI MAP Training NWI Partici- patie overig Taalexkursies Taal in de Klas Taalcafé Taalmaatje Plaatsing Taalstage Plaatsing Inburgering Vrijwilligers- werk Plaatsing Inburgering Werkleer- plek1	-
Verzuimpercentage inburgeraars voor Taalcursus en werk	15%	15%	10,,3%	18,6%	-3,6%
Verzuimpercentage inburgeraars voor Taalcursus en werk	X (= Geen kwantitatieve afspraken, maar wel afspraak om te rapporteren over voort- gang)	NVT	Er zijn afspraken gemaakt in de communi- catie, waarbij klachten eerst intern worden gemeld en beoordeeld op relevantie.		Uitgebreidere informatie wordt in de Realisatie ge- geven.

Evt. klanttevredenheids-cijfer inburgeraars (uitvraag bij NL-training?)	-	-	Er zijn ten opzichte van Q1-24 geen nieuwe tevredenheids-resultaten bijgekomen.	Er zijn ten opzichte van Q1-24 geen nieuwe tevredenheids-resultaten bijgekomen.	-
Het aantal gesprekken dat met werkgevers is gevoerd om inburgeraars naar werk toe te leiden en een overzicht van de werkgevers waar dit mee gevoerd is	100	-	Zie toelich-ting		-
Het aantal gesprekken dat met werkgevers is gevoerd om inburgeraars naar werk toe te leiden en een overzicht van de werkgevers waar dit mee gevoerd is	48	-	Zie toelich-ting		-
Het aantal werkgevers dat bereid is om in-burgeraars naar werk te leiden en het aantal werkgevers dat daar niet toe bereid is	100	-	Zie toelich-ting		-

Aantal aangemelde statushouders & verdeling over B1- en Z-route

Het quotum voor 2024 over het aantal aangemelde statushouders ligt op 140.

In Q1+Q2 zijn er in totaal 56 statushouders aangemeld. Dit is ongeveer 10% minder dan gepland.

In de verdeling over de twee leerroutes zit ook een kleine afwijking op de ingeschatte aantallen. We zien dat er iets meer statushouders worden ingedeeld in de B1-route. Dit brengt een financiële consequentie mee, want de B1-route is €500,00 duurder dan de Z-route. In Q1+Q2 gaat het om 4 kandidaten meer in de B1-route, wat een extra kostenpost van €2000,00 betekent. Met het achterblijven van de aanmeldingen (10% = 7 kandidaten binnen Q1+Q2) vallen deze kosten weg. Wanneer het quotum wel wordt gehaald en over de gestelde 140 kandidaten worden er gemiddeld 10% meer kandidaten in de B1-route geplaatst, moet er rekening gehouden worden met een stijging van de kosten van zo’n €4000,00.

Wachttijden

De maximale wachttijd is bij aanvang van de opdracht vastgesteld op 6 weken.

Gezien de landelijke en regionale situatie rondom de tekorten NT2 docenten is het niet realistisch meer om te eisen dat iemand binnen 6 weken is gestart. Hoe graag we dit ook willen, het is niet uitvoerbaar en ook niet verwijtbaar aan de opdrachtnemer en/of de taalscholen. Er is een landelijke krapte en een bevoegdheidsplicht waarvoor scholing nodig is.

De vraag is vele malen groter dan het aanbod en de hoeveelheid statushouders groter inmiddels dan begroot bij aanbesteden.

Stand van zaken per 30-09-2024				
Vanuit klantportaal NL-training	Realisatie Q1-24	Realisatie Q2-24	Realisatie Q3-24	Toevoegingen
Totaal in bestand	-	236	247	
Actief in een klas	-	173	160	
In opstartfase	-	16	34	
In intakefase	-	10	4	
In aanmeldfase	-	6	1	
Afgerond	-	0	8	

Niet actief	-	6 (5x onderbroken / 1x verzuim)	7 (6x onder-broken / 1x verzuim)	
Retour voor start	-	8	10 (5x (gezins) migrant / 5x Asielstatus-houder)	
Uitstroom tijdens traject	-	20 (redenen: ver-huizing, privé omstandighe-den, andere route/andere school, financië-le redenen)	22 (redenen: ver-huizing, privé omstandighe-den, andere route/andere school, financi-ele redenen)	
Klasverdeling	-	B1: 6 klassen Z: 7 klassen	B1: 9 klassen Z: 7 klassen	

Informatie vanuit het klantportaal van NL -training:

In mei en juni is er een grote inhaalslag gemaakt en zijn er 4 klassen gestart. Ook zijn de bestaande klassen opnieuw ingedeeld op niveau en tempo.

In juli is er een 5e klas gestart.

De 16 kandidaten in opstart, 10 in de intake en 6 aanmeldingen is in grootte voldoende voor nog 2 tot 3 groepen.

Op dit moment is er echter nog maar ruimte voor 1 groep binnen het aanbod van de lokalen bij Patijnenburg en het Fletcher hotel. Daarnaast is er nog geen zicht op het aanbod van nieuwe docenten bij NL-training.

Wanneer er op korte termijn een groep klaar is met het traject, kan deze worden vervangen door een nieuwe groep.

Met NL-training zal Patijnenburg het gesprek voeren op welke termijn dit wordt verwacht, zodat de wachttijd om te kunnen starten zo kort mogelijk blijft.

MAP trainingen

De MAP trainingen zijn in het afgelopen kwartaal ontwikkeld.

De eerste les is gestart op donderdag 11 juli 2024 met een B1 groep. Na het zomerreces volgen meer groepen.

Voor de Z-route zijn nog niet voldoende statushouders klaar voor een MAP training. Na het zomerreces wordt voor deze doelgroep een planning en start gemaakt.

Uitstroom

Deze periode zijn er 4 inburgeraars uitgestroomd naar een andere leerroute, respectievelijk de B1-route en de Onderwijsroute.

Cumulatief laat het klantportaal van NL-training zien dat er over de gehele opdrachtperiode 20 inburgeraars zijn uitgestroomd.

Aantal geslaagden

Het quotum voor 2024 in de DVO is 114 geslaagde inburgeraars. Dit blijkt niet realistisch.

Wanneer de gestelde doorlooptijd van 3 jaar aangehouden wordt, zal de eerste grotere groep pas in september 2025 geslaagd zijn.

Het is aannemelijk dat inburgeraars in de B1-route met een hoge leerbaarheid hun traject sneller dan 3 jaar doorlopen. Gesteld dat zij dit in 2 jaar volbrengen dan wordt onder hen de eerste grotere groep geslaagden in Q3

2024 verwacht.

Helaas is er bij DUO grote vertraging bij het afnemen van de examens. Dus ook al is het traject bij NL-training en de MAP afgerond, dan kan er nog steeds vertraging ontstaan bij het kunnen afleggen van de verplichte examens. Hier hebben noch Patijnenburg noch de gemeente Westland enige invloed op. Hoe lang de wachttijden zijn wordt niet vermeld en zijn ook per regio verschillend. De mogelijkheid bestaat om in een andere regio examen aan te vragen. Via de site www.inburgeren.nl wordt alleen onderstaande informatie uitgegeven.

Aanmelden examen

De wachttijden voor de examens zijn op dit moment lang. Kijk regelmatig in Mijn Inburgering of er plekken vrij zijn gekomen. Zo kunt u misschien eerder of op een andere examenplaats examen doen.

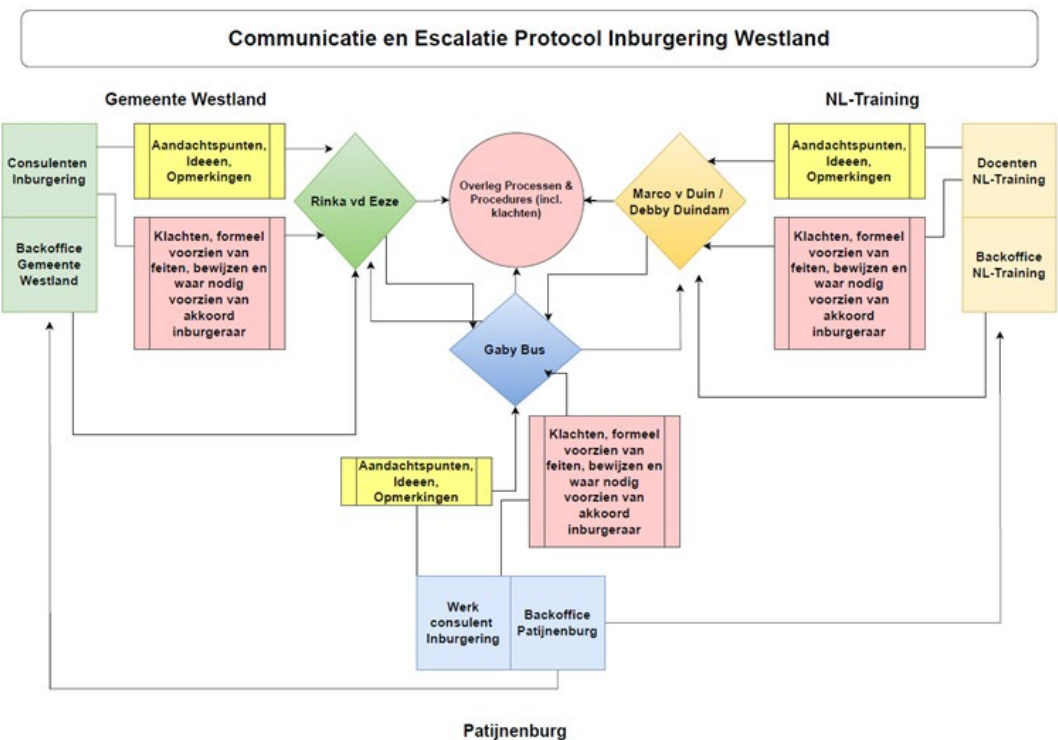
Bron: <https://www.inburgeren.nl/examen-doen/aanmelden-examen.jsp>

Op dit moment zien we in het klantportaal van NL-training dat er 8 inburgeraars hun traject hebben afgerond. Het is niet zichtbaar of zij ook hun examens hebben gedaan. Vanuit de informatie van de inburgeringscoaches en de administratie van Patijnenburg, zijn er nog geen formeel geslaagde inburgeraars.

Klachtenafhandeling

Veel klachten die vanuit de inburgeringsconsulenten worden doorgegeven aan Patijnenburg / NL-training hebben te maken met frustraties dat de dingen niet gaan zoals men graag had gehoopt of zou willen. Begrijpelijk omdat er veel op inburgeraars afkomt, zij in een situatie zitten waar ze niet voor hebben gekozen en door een acceptatieproces heen moeten dat alles wat zij in eigen land, met eigen taal en opleiding hebben opgebouwd, hier vaak in de eerste periode niet meetelt.

Om te voorkomen dat er veel frustraties tussen de partijen ontstaan is er een communicatie- en escalatie protocol ontwikkeld. Dit staat los van alle bestaande klachtenprocedures, die pas worden ingezet als de klacht hier grond voor heeft.



Toeleiding naar (betaald) werk gedurende inburgering

In Q3-2024 zijn er 7 inburgeraars toe geleid naar (betaald) werk. Dit met een gemiddelde looptijd van 9 maanden. Er zijn meer inburgeraars die werk hebben en dit ook zelf hebben gevonden. Dit gaat vaak om laaggeschoold en laagbetaald, niet duurzaam werk.

Werken tijdens het inburgeren is een uitdaging. Niet alleen voor de inburgeraars maar ook voor de werkgever die een inburgeraar aanneemt. Iedere inburgeraar is minimaal 3 dagdelen in de week niet beschikbaar voor werk omdat er dan taallessen moeten worden gevolgd. Daarnaast geven de lessen ook huiswerk. Er moet een MAP training worden gevolgd, een PVT traject en er zijn genoeg formele afspraken rondom de status en inburgeringsvoortgang met gemeente, inburgeringscoach en overige overheidsinstanties.

Wanneer al deze tijdrovende verplichtingen in een gezin plaatsvinden, verdubbelen de afspraken en moet dit worden ingepland rondom de aanwezige kinderen in het gezin. Dus vaak onder schooltijd. Gaat het om niet-schoolgaande kinderen, onder de 4 jaar, dan moeten ouders hun tijd nog beter verdelen. Kinderopvang regelen is een probleem, hier lopen niet alleen inburgeraars tegenaan maar alle ouders in het Westland. De wachtlijsten zijn aanzienlijk.

Het quotum voor 2024 in de DVO om 105 inburgeraars, nog tijdens hun inburgeringstraject, naar betaald werk te begeleiden is niet realistisch en legt een enorme druk op alle partijen.

Het maken van (politieke) keuzen rondom deze doelgroep is met name rond dit onderwerp van het grootste belang en heeft verschillende opties, waarvan een aantal worden genoemd;

- Wanneer het de doelstelling wordt om iedere inburgeraar zo snel mogelijk na plaatsing in het Westland en in een inburgeringstraject aan het werk te krijgen, dan is dit een duidelijke keuze. Er kan dan geen rekening gehouden worden met taalniveau, ontwikkelpotentieel, opleiding en ervaring meegebracht uit het moederland of de duurzaamheid van de gekozen arbeidsplaats.
- Wanneer het de doelstelling wordt dat er tijd en ruimte wordt gegeven aan de inburgeraar om een basis taalniveau Nederlands te ontwikkelen, zodat het gesprek over ontwikkelpotentieel, opleiding en ervaring uit het moederland en de wens van het type arbeid hier in Nederland mogelijk wordt, dan kan er worden gezocht naar duurzame arbeidsplaatsen vanaf het twee jaar van de inburgering.
- Een laatste doelstelling kan een combinatie van bovenstaande zijn. De grootste opvanglocatie, het Fletcher hotel, inzetten als werk-leer omgeving, voor statushouders om werkervaring op te doen en de Nederlandse taal te leren en toe te passen in de praktijk. Vanuit deze ervaring kan er gezocht worden naar een passende duurzame werkplek.

Activiteiten uitgevoerd in het kader van toeleiding naar werk

Er wordt energie gestopt in het nog beter leren spreken van de Nederlandse taal, wat voor werkgevers een eerste vereiste is bij het aannemen van kandidaten.

Taalmaatjes, deelnemen aan het Taalcafé en Taalstages zorgen ervoor dat de statushouders in contact komen met Nederlands sprekende inwoners van Westland en dit vergroot hun taalvaardigheid. Een neveneffect hiervan is dat dit contact de acceptatie vergroot.

Er worden excursies georganiseerd naar bedrijven in het Westland waar met kleine groepjes een bezoek wordt gebracht en uitleg wordt gegeven over de werkzaamheden die er bij dat bedrijf worden uitgevoerd en wat ervoor nodig is om het werk uit te voeren.

De Meedoen is Goud balie in het Fletcher hotel wordt ingezet om zowel werkplekken, vrijwilligerswerk en ontmoetingsmomenten te matchen.

Bezoeken, gesprekken en bereidheid werkgevers

Het accountmanagementteam van Patijnenburg gaat dagelijks in gesprek met werkgevers over vacatures en mogelijke plaatsingen van kandidaten, die klaar zijn voor een baan of andere vormen van participatie op de arbeidsmarkt.

Iedere werkgever die wordt gesproken of bezocht krijgt uitleg over de diverse doelgroepen die wij bedienen, dus ook de statushouders.

De gemeenschappelijke deler die alle werkgevers hebben is dat zij graag medewerkers willen die de Nederlandse taal machtig zijn op het niveau van uitleg en instructies kunnen begrijpen, veiligheidsvoorschriften herkennen en naleven en basis communicatie op de werkvloer. Ongeacht uit welke doelgroep de potentiële werknemer afkomstig is.

Vanuit het ERFK (het Gemeenschappelijk Europees Referentie Kader voor Talen) worden deze vaardigheden pas mogelijk op taalniveau A2-B1.

De werkzaamheden die mogelijk zijn met een lager taalniveau dan A2-B1 scharen wij niet onder duurzame plekken de arbeidsmarkt. Het gaat dan veelal om seizoenswerkzaamheden.

Hieronder een overzicht van de taalniveaus uit het ERFK, ter verduidelijking.



Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen (CEFR)
Beschrijvingsschema voor zelfbeoordeling



	A1 Basisgebruiker	A2 Basisgebruiker	B1 Onafhankelijke gebruiker	B2 Onafhankelijke gebruiker	C1 Vaardige gebruiker	C2 Vaardige gebruiker
Begrijpen	 Lusteren Ik kan vertrouwde woorden en basiszinnen begrijpen die metzef, mijn familie en directe concrete omgeving betreffen, wanneer de mensen langzaam en duidelijk spreken.	Ik kan zinnen en de meest frequente woorden begrijpen die betrekking hebben op gebieden die van direct persoonlijk belang zijn (bijvoorbeeld basisinformatie over mezelf en mijn familie, winkelen, plaatselijke omgeving, werk). Ik kan de belangrijkste punten in korte, duidelijke eenvoudige boodschappen en aankondigingen volgen.	Ik kan de hoofdpunten begrijpen wanneer in duidelijk uitgesproken standaardtaal wordt gesproken over vertrouwde zaken die ik regelmatig tegenkom op mijn werk, school, vrije tijd enz. Ik kan de hoofdpunten van veel radio- of tv-programma's over actuele zaken of over onderwerpen van persoonlijk of beroepsmatig belang begrijpen, wanneer er betrekkelijk langzaam en duidelijk gesproken wordt.	Ik kan een langer betoog en lezingen begrijpen en zelfs complexe redeneringen volgen, wanneer het onderwerp redelijk vertrouwd is. Ik kan de meeste nieuws- en actualiteitsprogramma's op de tv begrijpen. Ik kan het grootste deel van films in standaardtaal begrijpen.	Ik kan een langer betoog begrijpen, zelfs wanneer dit niet duidelijk gestructureerd is en wanneer relaties slechts impliciet zijn en niet expliciet worden aangegeven. Ik kan zonder al te veel inspanning tv-programma's en films begrijpen.	Ik kan moeiteloos gesproken taal begrijpen, in welke vorm dat ook, hetzij in direct contact, hetzij via radio of tv, zelfs wanneer in een snel moedertaaltempo gesproken wordt als ik tenminste enige tijd heb om vertrouwd te raken met het accent.
	 Lezen Ik kan vertrouwde namen, woorden en zeer eenvoudige zinnen begrijpen, bijvoorbeeld in mededelingen, op posters en in catalogi.	Ik kan zeer korte eenvoudige teksten lezen. Ik kan specifieke voorspelbare informatie vinden in eenvoudige, alledaagse teksten zoals advertenties, folders, menu's en dienstregelingen en ik kan korte, eenvoudige, persoonlijke brieven begrijpen.	Ik kan teksten begrijpen die hoofdzakelijk bestaan uit hoogfrequente, alledaagse of aan mijn werk gerelateerde taal. Ik kan de beschrijving van gebeurtenissen, gevoelens en wensen in persoonlijke brieven begrijpen.	Ik kan artikelen en verlagen lezen die betrekking hebben op eigentijdse problemen, waarbij de schrijvers een bepaalde houding of standpunt innemen. Ik kan eigentijdse literaire proza begrijpen.	Ik kan lange en complexe feitelijke en literaire teksten begrijpen, en het gebruik van verschillende stijlen waarderen. Ik kan gespecialiseerde artikelen en lange technische instructies begrijpen, zelfs wanneer deze geen betrekking hebben op mijn terrein.	Ik kan moeiteloos vrijwel alle vormen van de geschreven taal lezen, inclusief abstracte, structureel of linguïstisch complexe teksten, zoals handboeken, specialistische artikelen en literaire werken.
Spreeken	 Interactie Ik kan deelnemen aan een eenvoudig gesprek, wanneer de gesprekspartner bereid is om zaken in een langzamer spreedsnel te herhalen of opnieuw te formuleren en mij helpt bij het formuleren van wat ik probeer te zeggen. Ik kan eenvoudige vragen stellen en beantwoorden die een directe behoefte of zeer vertrouwde onderwerpen betreffen.	Ik kan communiceren over eenvoudige en alledaagse taken die een eenvoudige en directe uitwisseling van informatie over vertrouwde onderwerpen en activiteiten betreffen. Ik kan zeer korte sociale gesprekken aan, althoewel ik gewoontelijk niet voldoende begrip om het gesprek zelfstandig gaande te houden.	Ik kan de meeste situaties aan die zich kunnen voordoen tijdens een reis in een gebied waar de betreffende taal wordt gesproken. Ik kan onvoorbereid deelnemen aan een gesprek over onderwerpen die vertrouwd zijn, of mijn persoonlijke belangstelling hebben op die betrekking hebben op het dagelijks leven (bijvoorbeeld familie, hobby's, werk, reizen en actuele gebeurtenissen).	Ik kan zodanig deelnemen aan een vloeiend en spontaan gesprek, dat normale uitwisseling met moedertal sprekers redelijk mogelijk is. Ik kan binnen een vertrouwde context actief deelnemen aan een discussie en hierin mijn standpunten uitleggen en ondersteunen.	Ik kan metzef vloeiend en spontaan uitdrukken zonder merkbaar naar uitdrukkingen te moeten zoeken. Ik kan de taal flexibel en effectief gebruiken voor sociale en professionele doeleinden. Ik kan ideeën en meningen met precisie formuleren en mijn bijdrage waardig aan die van andere sprekers relativeren.	Ik kan zonder moeite deelnemen aan elk gesprek of discussie dan ook en ben zeer vertrouwd met idiomatische uitdrukkingen en spreektaal. Ik kan metzef vloeiend uitdrukken en de fijne betekens nuances precies weergeven. Als ik een probleem tegenkom, kan ik metzef herememeren en mijn betoog zo herstructureren dat andere mensen het nauwelijks merken.
	 Productie Ik kan eenvoudige uitdrukkingen en zinnen gebruiken om mijn woonomgeving en de mensen die ik ken, te beschrijven.	Ik kan een reeks uitdrukkingen en zinnen gebruiken om in eenvoudige bewoordingen mijn familie en andere mensen, leefomstandigheden, mijn opstelling en mijn huidige of meest recente baan te beschrijven.	Ik kan uitingen op een simpele manier aan elkaar verbinden, zodat ik ervaringen en gebeurtenissen, mijn dromen, verwachtingen en ambities kan beschrijven. Ik kan in het kort redeneren en verklaringen geven voor mijn meningen en plannen. Ik kan een verhaal vertellen, of de plot van een boek of film weergeven en mijn reacties beschrijven.	Ik kan duidelijke, gedetailleerde beschrijvingen presenteren over een breed scala van onderwerpen die betrekking hebben op mijn interessegebied. Ik kan een standpunt over een actueel onderwerp verklaren en de voordelen en nadelen van diverse opties uiteenzetten.	Ik kan duidelijke, gedetailleerde beschrijvingen geven over complexe onderwerpen en daarbij subthemas integreren, specifieke standpunten ontwikkelen en het geheel afronden met een passende conclusie.	Ik kan een duidelijke, goedopende beschrijving of redenering presenteren in een stijl die past bij de context en in een doelbetrreffende logische structuur, zodat de toehoorder in staat is de belangrijke punten op te merken en te onthouden.
Schrijven	 Schrijven Ik kan een korte, eenvoudige ansichtkaart schrijven, bijvoorbeeld voor het zenden van vakantiegroeten. Ik kan op formuleren persoonlijke details invullen, bijvoorbeeld mijn naam, nationaliteit en adres noteren op een hotelinschrijvingsformulier.	Ik kan korte, eenvoudige notities en boodschappen opschrijven. Ik kan een zeer eenvoudige persoonlijke brief schrijven, bijvoorbeeld om iemand voor iets te bedanken.	Ik kan eenvoudige samenhangende teksten schrijven over onderwerpen die vertrouwd of van persoonlijk belang zijn. Ik kan persoonlijke brieven schrijven waarin ik mijn ervaringen en indrukken beschrijf.	Ik kan een duidelijke, gedetailleerde tekst schrijven over een breed scala van onderwerpen die betrekking hebben op mijn interesses. Ik kan een opstel of verslag schrijven, informatie doorgeven of redeneren aanvoeren ter ondersteuning vóór of tegen een specifiek standpunt. Ik kan brieven schrijven waarin ik het persoonlijk belang van gebeurtenissen en ervaringen aangeef.	Ik kan me in duidelijke, goed gestructureerde tekst uitdrukken en daarbij redelijk uitgebreid standpunten uiteenzetten. Ik kan in een brief, een opstel of een verslag schrijven over complexe onderwerpen en daarbij de voor mij belangrijke punten benadrukken. Ik kan schrijven in een stijl die is aangepast aan de lezer die ik in gedachten heb.	Ik kan een duidelijke en vloeiend lopende tekst in een gepaste stijl schrijven. Ik kan complexe brieven, verlagen of artikelen schrijven waarin ik een zaak weergeef in een doeltreffende, logische structuur, zodat de lezer de belangrijke punten kan opmerken en onthouden. Ik kan samenvattingen van en kritieken op professionele of literaire werken schrijven.

© Europese Unie en Raad van Europa, 2004-2020 | europass.cedefop.europa.eu

Werk & Dienstverlening

3. Werk & Dienstverlening

Werk & Productie

In het 3e kwartaal is de achterstand in omzet ten opzichte van de begroting (cumulatief) niet veel verder opgelopen. Eind juni bedroeg deze 639K en eind september 677K. Alle afdelingen hebben voldoende werk gehad, met name vanuit de retail-klanten. Dit soort opdrachten hebben wel een lagere marge, het is dus een strategische beslissing om deze opdrachten aan te nemen. Daarnaast heeft dit ervoor gezorgd dat onze medewerkers niet stilzaten, aan de andere kant heeft het invloed op de ontwikkeling. Bij repeterende werkzaamheden ligt de ontwikkelingsgraad lager dan bij meer uitdagende opdrachten. Dit heeft de focus voor Q4 en daarna.

Bij de grootste klanten zien we nog steeds het effect van het wegvallen van de afdeling metaal. Bedrijven als Van der Valk, HT Verboom, Dalsem Tuinbouwprojecten en Prins Systemen lopen achter op prognose. Daarnaast is de omzet vanuit Vetus/Yanmar ook lager terwijl bedrijven als Coppert Cress, Marbami, WestCoast of De Gier juist een aanzienlijke toename in de omzet laten zien. Voor het komende kwartaal staan afspraken met al deze bedrijven gepland om afspraken voor 2025 te maken. Doel is een gezonde balans tussen continuïteit en ontwikkeling.

Middels een veiling via Troostwijk is het grootste gedeelte van het machinepark van de afdeling metaal verkocht en inmiddels opgehaald. De ruimte wordt nu tijdelijk gebruikt als extra opslag en heeft als uiteindelijk doel dat daar diverse leerlijnen komen. Vanuit het accountteam is er een mailing naar ongeveer 600 bedrijven uit het Westland verstuurd en deze wordt nagebeld. De mailing bevatte een nieuwe brochure die voor werk & productie ontwikkeld is. De vorige was niet alleen verouderd, ook was er geen voorraad meer.

Dienstverlening

Iedere 6 weken vinden de bouwvergaderingen plaats voor zowel grijs als groen met de gemeente.

Groen: Dienstverlening loopt op schema volgens het Groenbestek. De werkzaamheden m.b.t. de toekende stelpost zijn in kaart gebracht en besproken met de Gemeente.

Grijs: Ook in Q3 loopt de Dienstverlening op schema volgens het Gemeentebestek.

Milieustraat: Geen bijzinderheden te melden voor Q3. Lichte daling bezoekersaantal in Naaldwijk en een lichte stijging van het bezoekersaantal in Monster.

Fixbrigade: Vanwege de zomervakantie zijn de aantal bezochte adressen iets minder dan in de vorige kwartalen, t.w.: 34 adressen. In september zijn de kernen Naaldwijk en Honselerdijk toegevoegd.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Sinds 2012 is op initiatief van Patijnenburg MVO Westland gestart met bedrijfsleven en de gemeente. Om een inclusieve arbeidsmarkt in Westland te realiseren vraagt dit continue vernieuwing. Van deze doorontwikkeling wordt verwacht dat dit resulteert in een toename van mogelijkheden tot plaatsingen in het kader van deze opdracht. De gemeente wil hier in 2024 nog een nieuw keurmerk aan verbinden, het Westlandse Klavertje. Het keurmerk waardeert niet alleen (vrijwilligers)werk maar strekt zich ook uit over sport en cultuur. Het nog in nauwe samenwerking met de gemeente te ontwikkelen keurmerk wordt gepositioneerd onder het huidige MVO-Westland label.

Personeel & Organisatie

4. Personeel & Organisatie

Positief werk- en ontwikkelklimaat

Patijnenburg heeft een positief werk- en ontwikkelklimaat voor al haar medewerkers hoog in het vaandel staan. We hebben moeten constateren in Q3 dat dat niet voor iedereen geldt en dat betekent dat we een onderzoek zullen laten uitvoeren naar de huidige cultuur binnen de organisatie. De OR heeft de opdracht gekregen om met een voorstel hiertoe te komen. In een van de situaties was er zelfs sprake van herhaaldelijk ongewenst gedrag naar een aantal medewerkers toe. Hierop heeft de directie ingegrepen met een arbeidsrechtelijke maatregel. Ook staat het positief werk- en ontwikkelklimaat van de organisatie standaard op de agenda van het MT en is er een initiatief gestart om met een brede vertegenwoordiging vanuit de organisatie, de nieuwe vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werk en de arbo-arts drie keer per jaar in overleg te gaan , om vanuit alle perspectieven te kijken naar de ontwikkelingen op het gebeid van het versterken van het positieve werk- en ontwikkelklimaat. De maatregelen die we als organisatie nemen sluiten aan op het ‘Plan van aandacht versterking sociale veiligheid’ van Cedris en het project van de Arbeidsinspectie naar ‘Intern ongewenst gedrag in de Sociale Werkvoorziening’.

Bestandsanalyse niet-kader collega’s

Er is een bestandsanalyse gemaakt van de niet-kadercollega's. Hieronder treft u een eerste bewerking ervan. Vanaf december 2024 starten we met het op systemische wijze in kaart brengen van het ontwikkelpotentieel en van de aard en de omvang van de begeleidingsbehoefte van zowel de niet-kadercollega's als van de kandidaten die vanuit de gemeente Westland worden aangemeld. Dit zullen we doen op basis van de methodiek CompetenSYS.

1.1 Personeel	
Aantal personeelsleden met WSW-dienstverband: *	206
Aantal personeelsleden met ander dienstverband: *	82
1.2 Participatiewet	
Aantal mensen in participatiewet: *	66
1.3a Personeel naar leeftijd WSW-dienstverband	
< 25 jaar *	0
25 t/m 34 jaar *	33
35 t/m 44 jaar *	42
45 t/m 54 jaar *	49
> 55 jaar *	82
Controle aantal personeel naar leeftijd	206

1.3b Personeel naar leeftijd met ander dienstverband	
< 25 jaar *	0
25 t/m 34 jaar *	9
35 t/m 44 jaar *	17
45 t/m 54 jaar *	28
> 55 jaar *	28
Controle aantal personeel naar leeftijd	82

1.3c Mensen naar leeftijd in participatiewet	
< 25 jaar *	23
25 t/m 34 jaar *	24
35 t/m 44 jaar *	6
45 t/m 54 jaar *	4
> 55 jaar *	9
Controle aantal mensen naar leeftijd	66

1.4a Personeel naar geslacht WSW-dienstverband	
Man *	129

Vrouw *	77
Controle aantal personeel naar geslacht	206

1.4b Personeel naar geslacht niet in participatiewet met ander dienstverband	
Man *	42
Vrouw *	40
Controle aantal personeel naar geslacht	82

1.4c Mensen naar geslacht in participatiewet	
Man *	50
Vrouw *	16
Controle aantal mensen naar geslacht	66

1.5 WSW personeel naar handicapcode	
Lichamelijke beperking (code 010) *	30
Verstandelijke beperking (code 021MLK) *	118
Verstandelijke beperking (code 022ZMLK) *	8
Psychische beperking (code 030) *	48
Overige beperking (code 040) *	2
Controle aantal personeel naar handicap	206

2.1a Verzuimpercentage WSW-dienstverband

Totaal verzuimpercentage (invullen 10,6 = 10,6%) *	16,9
--	------

2.1b Verzuimpercentage ander dienstverband

Totaal verzuimpercentage (invullen 10,6 = 10,6%) *	10,3
--	------

2.1c Verzuimpercentage participatiewet

Totaal verzuimpercentage (invullen 10,6 = 10,6%) *	15,5
--	------

2.2a Verzuimpercentage naar leeftijd WSW-dienstverband (invullen 10,6 = 10,6%)

< 25 jaar *	0,0
25 t/m 34 jaar *	9,8
35 t/m 44 jaar *	12,4
45 t/m 54 jaar *	20,8
> 55 jaar *	19,7

2.2b Verzuimpercentage naar leeftijd ander dienstverband (invullen 10,6 = 10,6%)

< 25 jaar *	0,0
25 t/m 34 jaar *	0,1
35 t/m 44 jaar *	11,3
45 t/m 54 jaar *	9,0
> 55 jaar *	13,7

2.2c Verzuimpercentage naar leeftijd participatiewet (invullen 10,6 = 10,6%)

< 25 jaar *	11,8
25 t/m 34 jaar *	10,7
35 t/m 44 jaar *	26,5
45 t/m 54 jaar *	26,3
> 55 jaar *	22,8

2.3a Verzuimpercentage naar geslacht WSW-dienstverband (invullen 10,6 = 10,6%)

Man *	13,3
Vrouw *	23,0

2.3b Verzuimpercentage naar geslacht ander dienstverband (invullen 10,6 = 10,6%)

Man *	12,3
Vrouw *	7,9

2.3c Verzuimpercentage naar geslacht participatiewet (invullen 10,6 = 10,6%)

Man *	15,1
Vrouw *	16,7

2.4 Totaal gemiddelde meldingsfrequentie (getallen met 2 decimalen invullen, bijvoorbeeld 2,01)

WSW-dienstverband *	2,04
Ander dienstverband *	0,92
Participatiewet *	2,95

2.5 Gemiddelde verzuimduur (getallen met 1 decimaal invullen, bijvoorbeeld 22,3)

WSW-dienstverband *	29,4
Ander dienstverband *	23,0
Participatiewet *	15,5

2.6a Aantal verzuimgevallen naar duur WSW-dienstverband

1 t/m 7 dagen *	289
8 t/m 42 dagen *	97
43 t/m 365 dagen *	33
meer dan 365 dagen *	9

2.6b Aantal verzuimgevallen naar duur ander dienstverband

1 t/m 7 dagen *	52
8 t/m 42 dagen *	12
43 t/m 365 dagen *	7
meer dan 365 dagen *	0

2.6c Aantal verzuimgevallen naar duur participatiewet

1 t/m 7 dagen *	143
8 t/m 42 dagen *	36
43 t/m 365 dagen *	6
meer dan 365 dagen *	2

2.7a Meldingsfrequentie medewerkers WSW-dienstverband (hele getallen invullen, bijvoorbeeld 21:

0 x ziekgemeld *	80
1-3 x ziekgemeld *	106
4-6 x ziekgemeld *	22
7-9 x ziekgemeld *	10
>9 x ziekgemeld *	4

2.7b Meldingsfrequentie medewerkers ander dienstverband (hele getallen invullen, bijvoorbeeld 54

0 x ziekgemeld *	46
1-3 x ziekgemeld *	43
4-6 x ziekgemeld *	3
7-9 x ziekgemeld *	0
>9 x ziekgemeld *	0

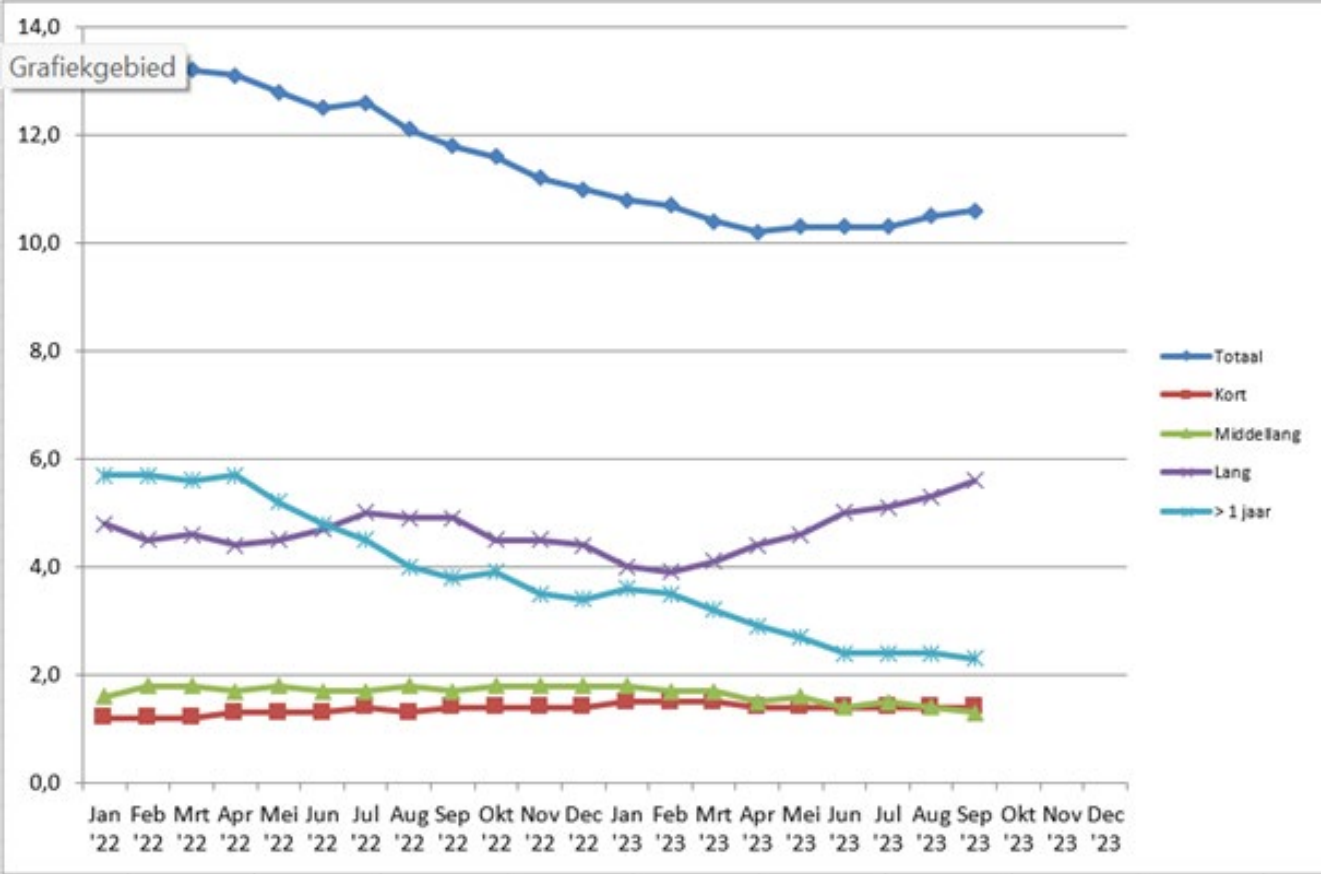
2.7c Meldingsfrequentie mensen in participatiewet (hele getallen invullen, bijvoorbeeld 212)

0 x ziekgemeld *	13
1-3 x ziekgemeld *	33
4-6 x ziekgemeld *	19
7-9 x ziekgemeld *	5
>9 x ziekgemeld *	1

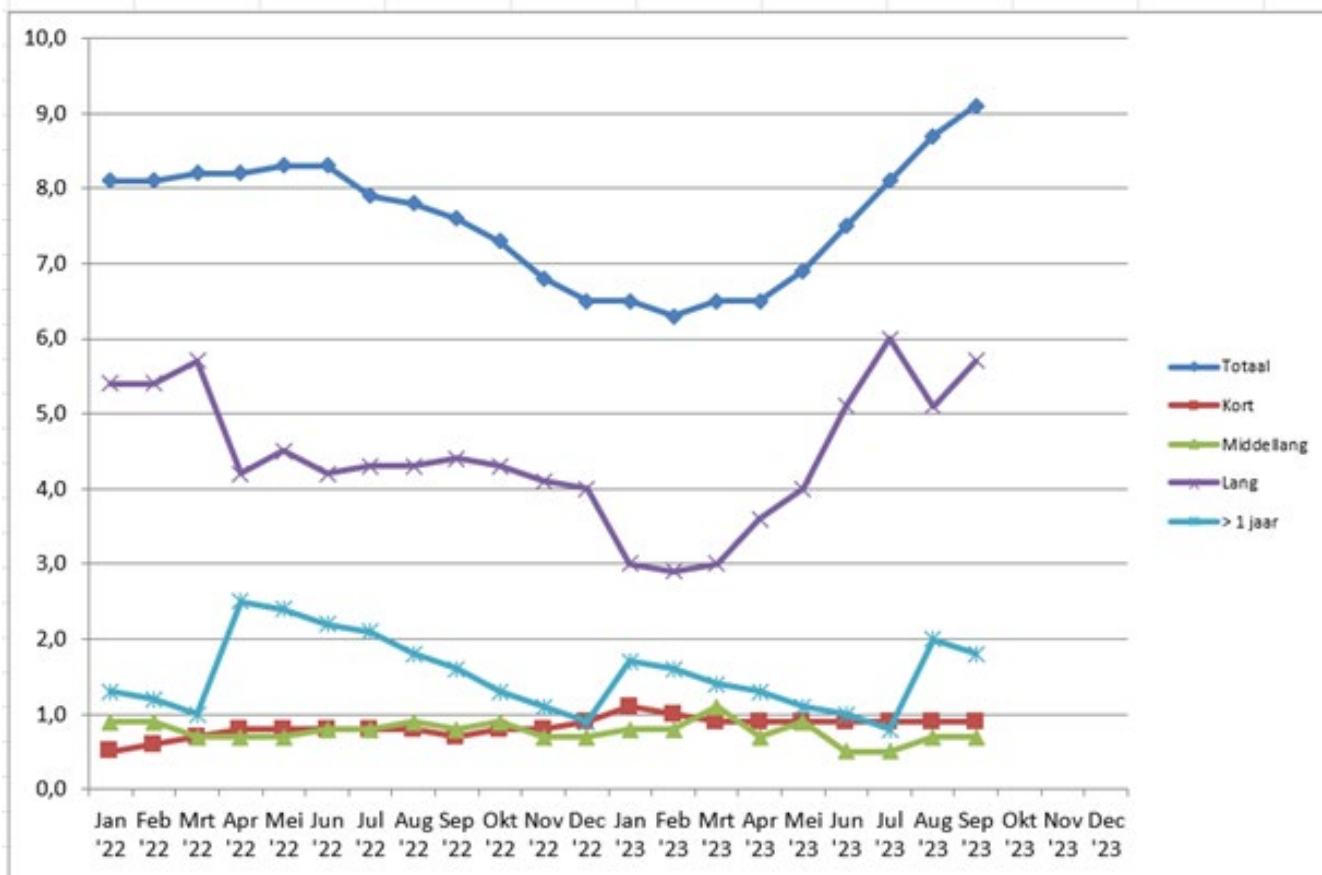
Ziekteverzuim

Hoewel het totale voortschrijdend verzuim vanaf april 2023 redelijk stabiel blijft, blijft de hoogte ervan ons zorgen baren. Inmiddels hebben we ook voor de kadercollega's de aard van het ziekteverzuim goed in beeld. Zie de tabel hieronder.

We hebben per doelgroep de aard en de omvang van het verzuim in beeld. Ten opzichte van de landelijke gemiddelden voor de verschillende doelgroepen doen we het een paar procent beter dan andere organisaties. Dat geldt niet voor het percentage ziekteverzuim van de kadercollega's. dat ligt op 9,1 % met als teldatum 30 september 2024, ongeveer 3% hoger dan het landelijk gemiddelde. Daar ligt een combinatie aan factoren aan ten grondslag, zoals bijvoorbeeld, de ervaren werkdruk, de ervaren organisatiecultuur, overbelasting en fysieke aandoeningen. Zie de tabel hieronder.



Ziekteverzuim Patijnenburg totaal naar duur



Ziekteverzuim Patijnenburg per doelgroep

Financiële Situatie

5. Financiële Situatie

Winst- en verliesrekening

Voor u ligt de maandrapportage t/m 30 september 2024 van Patijnenburg met een beknopte management samenvatting.

Resultaat

In deze derde rapportage over 2024 staan de voorlopige cijfers t/m 30 september 2024 en de verschillen met de begroting centraal. Tot en met het derde kwartaal 2024 heeft Patijnenburg een resultaat gerealiseerd van -/- 734k.

Toelichting winst- en verliesrekening	(x1.000)
Realisatie t/m 31-08-24	-734
Begroting t/m 31-08-24	-553
Resultaat lager dan begroot	-181

Het verschil laat zich verklaren door onderstaand:	(x1.000)
1. Lagere opbrengsten	-835
2. Lagere kosten (inclusief afschrijvingen, financiële lasten, stelpost energie)	653
Resultaat lager dan begroot	-181

Lagere opbrengsten	Begroot	Realisatie	Vershil
	(x1.000)		
Productie (brutomarge)	1.518	1.025	-492
Detachering	555	491	-64
Overige opbrengsten	464	492	28
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	9.351	8.974	-377
Bijdrage gemeente (RvC)	30	30	0
Dienstverlening groen	403	446	42
Dienstverlening grijs	1.110	1.139	28
	13.430	12.596	-835

Lagere kosten (incl. afschrijvingen/ financiële lasten/ stelpost energie)	Begroot	Realisatie	Vershil
	(x1.000)		
Loonkosten	10.820	10.506	313

Overige personeelskosten en inhuur derden	504	815	-311
Huisvestingskosten	589	567	22
Re-integratie specifieke kosten	155	93	62
Wet Inburgering	451	406	45
Overige bedrijfskosten	1.120	620	501
Afschrijvingen	297	284	13
Financiële baten en lasten	46	39	8
	13.983	13.330	653

Onderstaand treft u de winst-en-verliesrekening en nadere toelichtingen op bovenstaande verschillen tussen realisatie en begroting 2024.

Winst-en-verliesrekening Patijnenburg BV			
01-01-2024 T/M 30-09-2024	Begroot t/m 30-09-2024	Realisatie t/m 30-09-2024	Begroting vs Realisatie
	(x1.000)		
Omzet			
Productie	2.797	2.120	-677
Dienstverlening grijs	1.110	1.139	28
Dienstverlening groen	403	446	42
Af: grond- en hulpstoffen	1.280	1.095	-185
Brutomarge	3.031	2.610	-422
Detachering	555	491	-64
Overige opbrengsten	464	492	28
Totale opbrengsten	4.050	3.592	-458
Rijks- en gemeentelijke bijdragen			
Rijksbijdrage WsW	5.636	5.498	-138
SW compensatie	413	413	-
SW budget inzake doorontwikkeling SW	594	594	-
Bezuiniging gemeente Westland	-	-143	-143
Baanindicatie	123	123	0
Wet inburgering	763	729	-34

Bijdrage regionale samenwerking	19	19	-
Buget ikv (verbreding) MVO	82	56	-26
Participatiebudget	713	713	0
LIV	47	78	32
Nieuw beschut	961	893	-68
Bijdrage gemeente (RvC)	30	30	-
Totale baten	13.430	12.596	-835
SW personeel	3.205	3.283	78
Kader personeel	3.043	2.806	-237
P-wet	867	858	-8
Loonkosten begeleid werk	98	97	-1
	7.213	7.044	-169
Bedrijfskosten			
Overige personeelskosten en inhuur derden	504	815	311
Huisvestingskosten	589	567	-22
Re-integratie specifieke kosten	155	93	-62
Wet inburgering	451	406	-45
Overige bedrijfskosten	1.120	620	-501
	2.820	2.501	-319
Totale kosten	13.639	13.007	-632
Resultaat voor afschrijving, rente en vpb	-209	-411	-202
Afschrijvingen	297	284	-13
Financiële baten en lasten	46	39	-8
Stelpost inzake energie prijsstijging	-	-0	-0
Totaal resultaat	-411	-565	-154

Op de volgende pagina treft u een nadere toelichting op de voornaamste verschillen in de winst-en verliesrekening tussen begroting en realisatie.

Ad 1) Opbrengsten

- Productie: De totale opbrengsten liggen -/- 677k (24,22%) onder de begroting. Hierbij kunnen we opmerken dat dit verschil met name bestaat uit twee klanten Van der Valk (metaal en solar) -/-585k en de Vetus groep (assemblage) -/-219 . Bij de overige klanten lopen we dus totaal 127k voor op begroting.
- Dienstverlening: De totale opbrengsten dienstverlening liggen 70k (4,67%) boven de begroting en dit betreft met name afdeling groen (10,51%). Afdeling grijs loopt ook iets voor op begroting (2,55%).
- Inkoopwaarde grondstoffen is 185k lager dan begroot en dit heeft als grootste oorzaak dat er minder is ingekocht omdat de verkopen voor de grootste klant waar we voor inkopen 15,09% lager zijn dan begroot.
- Detachering: De opbrengsten zijn 64k lager dan begroot. Betreft -/-18k schoonmaakwerk (intern) veroorzaakt doordat er minder collega's bij Patijnenburg schoonmaken, -/-38k deta dienstverlening en -/-8k deta extern vanwege minder plaatsingen dan begroot.
- Overige opbrengsten: 28k hoger dan begroot. Dit bestaat uit 53k verkoop diverse activa (machines metaalafdeling), -/-29k huuropbrengsten (huurder bovenverdieping en artsenkamer weg), 6k kantine opbrengsten, 7k fix brigade, 13k detachering catering en -/-22k overige opbrengsten (geen oud ijzer meer verkocht i.v.m. sluiten metaalafdeling).
- De rijks en gemeentelijke bijdragen zijn 377k lager dan begroot. Het betreft -/-22k loonkostensubsidie P-wet, -/-34k wet inburgering , 16k gefactureerde begeleiding aan gemeente Rotterdam, -/-62k begeleiding Nieuw Beschut (bijdrage per fte hoger dan begroot wordt niet doorbelast) , -/-26k bijdrage sroi medewerkster (wel begroot maar gestopt per 01-01), 32k LIV (hoger bedrag per fte dan begroot), -/-143 bezuiniging gemeente Westland (niet begroot) , -/-138k en subsidie WsW (mei circulaire).

Ad 2) Kosten

- Personeelskosten: De totale personeelskosten zijn 2k lager dan begroot en dit bestaat uit -/-313k loonkosten (114k WSW, -/-425k kader, 0k P-wet en -/-2k Begeleid Werken) en 311k overige loonkosten (inhuur derden (incl. formatie) 454k, ontvangen ziekengeld -/-111k en overige personeelskosten -/-32k). De totale hogere inhuur derden (incl. formatie) van 454k bestaat uit 49k inhuur productie (assemblage ikv de transitie), 113k dienstverlening (milieustraat), 35k fix brigade (Vitis welzijn) en 257k directie en beheer (140k manager productie/ dienstverlening, 32k accountmanagement ikv de transitie, 18k balie secretariaat, 4k controller, 38k productie, 22k voorbereiding en 3k hr recruitment).
Huisvestingskosten: 22k lager dan begroot veroorzaakt door 135k onderhoudskosten, 3k huurkosten en -/-160k energiekosten.
De hogere onderhoudskosten van 134k bestaan uit gebouwen 4k, schoonmaakkosten 8k, installaties -/-6k, machines -/-14k, inventaris 7k, computer 124k en interne-en externe vervoermiddelen 11k. De hogere uitgaven inzake onderhoud computers komen met name door consultancy AB (Synergy, Sumatra, Exact) 32k, kosten die begroot waren als investering 38k (zie nieuwe werkwijze m.b.t. investeringen), Compas 16k en Office 365 19k en overig 7k.
De hogere huurkosten 3k bestaan uit 3k huur auto re-integratie.
De lagere energiekosten van 160k bestaan uit gas -/-96k, elektriciteit -/-64k, terug levering 7k, subsidie zonnepanelen -/-8k en water 1k.
- Re-integratie specifieke kosten en Wet Inburgering. Deze kosten liggen 107k onder begroting omdat er minder uitgegeven is aan uitvoering Wet Inburgering (taal) -/-45k (zie ook lagere omzet Wet Inburgering). De overige uitgaven liggen -/-62k (instrumenten) onder begroting.
- Overige kosten: 501k lager dan begroot. Dit betreft de kosten m.b.t. transitie -/-415k (zie apart overzicht transitie), extern advies -/-16k, overige algemene kosten 7k en drukwerk -/-16k, auto huur -/-20k, MVO kosten -/-11k, hulpstoffen productie -/-5k, verpakkingsmateriaal -/-15k, en afkeur productie -/-10k.

- Afschrijvingen: Afschrijvingskosten zijn 13k lager dan begroot omdat de investeringen meer verspreid plaatsvinden over 2024 dan verwacht, niet alle begrote investeringen zijn uitgevoerd en hogere computerkosten (ikv nieuw investeringsbeleid per 01-01-24).
- Financiële baten en lasten: 8k lager dan begroot i.v.m. meer ontvangen rente op banksaldi.

Niet beïnvloedbare factoren:

- Belasting op energie en energietarieven;
- CAO stijgingen;
- Nieuwe regelgeving voor de LIV;
- Meicirculaire.

Beïnvloedbare factoren:

- Extra omzet genereren bij nieuwe klanten waarvoor wij géén inkopen doen om de totale gemiddelde brutomarge te laten stijgen;
- Omzet generen bij bestaande klanten die achterlopen op begroting;
- Voorcalculaties nalopen en aanpassen indien nodig en indien noodzakelijk verkoopprijzen aanpassen;
- Efficiënter produceren om zo minder externe inhuur nodig te hebben;
- Extra mensen extern detacheren;
- Niet noodzakelijk onderhoud uitstellen.

Balansinformatie

Investerings:

Van de totale begrote investeringen voor 2024 van 722k (begroot 2024 395k, overlopend 2023 72k en transitie 255k) is tm 30-09-2024 150k geïnvesteerd. Investerings betreffen 58k inventaris (o.a. aanpassingen kantine, bureaustoelen, zit sta bureaus, vergaderstoelen), 69k gebouwen (o.a. scheidingswand productie, aanpassingen Werkplein) en 23k automatisering (o.a. switch kast, webwinkel, aanpassingen website).

Debiteuren:

Het saldo debiteuren op 30-09-2024 is 696k en hiervan hebben de grootste 3 klanten (472k) samen een aandeel van 67,91% in de openstaande posten.

Het saldo debiteuren op 30-09-2023 was 574k en hiervan hadden de grootste 3 klanten (353k) samen een aandeel van 61,46% in de openstaande posten.

Crediteuren:

Het saldo crediteuren op 30-06-2024 is 456k en hiervan hebben de 3 grootste leveranciers (193k) samen een aandeel van 42,51% in de openstaande posten.

Het saldo crediteuren op 30-06-2023 was 353k en hiervan hadden de 3 grootste leveranciers (104k) samen een aandeel van 29,56% in de openstaande posten.

Cashflow:

Banksaldi Patijnenburg	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo
(excl. Werkstroom) einde Q	2023 Q3	2023 Q4	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3
Kas	€ 3.600	€ 3.748	€ 2.236	€ 5.277	€ 3.173
BNG	€ 155.687	€ 20.568	€ 56.285	€ 73.161	€ 63.934
ABN/Amro	€ 1.685.284	€ 1.221.659	€ 1.141.793	€ 506.014	€ 1.270.965
G-rekening	€ 44.468	€ 48.096	€ 53.901	€ 59.268	€ 62.737
Kruisposten	€ 15.420	€ -	€ 2.150	€ -	€ -1.306
Kruisposten kantine	€ -2.987	€ -	€ 324	€ 231	€ 3.445
Rabobank Vermogen Sparen	€ 354.442	€ 354.442	€ 357.999	€ 357.999	€ 357.999
Rabobank Rekening Courant	€ 199.362	€ 284.249	€ 284.072	€ 283.979	€ 283.885
Rabobank Bedrijfsbonus-rekening	€ 148.776	€ 148.776	€ 150.291	€ 150.291	€ 150.291
VVV bonnen	€ 145	€ 50	€ 45	€ 65	€ 105
	€ 2.604.197	€ 2.081.588	€ 2.049.096	€ 1.436.285	€ 2.188.338

Voorraad (incl. opslag):

Voorraad (incl. opslag):	
Totale voorraad per 30-09-24	700 k
Totale voorraad per 30-09-23	1.053 k
Totale voorraad per 30-09-22	1.401 k
Totale voorraad per 30-09-21	1.018 k

Kengetallen:

Liquiditeit	30-09-2024	31-12-2023	31-12-2022	31-12-2021
Current Ratio: vlottende activa/kortlopende schulden	1,57	1,63	2,06	2,19
Quick Ratio: vlottende activa (excl.voorraad/ kortlopende schulden	1,26	1,36	1,48	1,59
Solvabiliteit eigen vermogen/balanstotaal	41,34	45,00	51,00	51,00

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht herhalingsmetingen loonwaarde met data

loonwaardemetingen opgestart re-integratie per 30 juni 2024:						
Clientnumm -	Doelgroep bij begindatum activitei -	Lft cate -	Toelichting	Vorige meti -	Vorige meti -	Vorige meti -
29397	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - De Wijs Groente en Fruit			
36057	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Batist Kassenbouw			
49415	Participatiewet	23-27 jaar	Nieuw - Patijnenburg afd Milieustraat			
67428	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - BE Fresh Produce via CA Flexgroup			
62169	Participatiewet	23-27 jaar	Nieuw - Jumbo Naaldwijk			
66764	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Patijnenburg			
22540	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - Patijnenburg			
42791	NUO	00-23 jaar	Herhaling - W.K. Heyl	1-3-2023		
62321	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Pieter van Foreest	1-2-2023		
63756	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Tuinbouwbedrijf Kees Stijger	1-2-2023		
67766	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Stehouwer Banden Maasland			
58802	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Batenburg Installatietechniek	9-2-2023	9-2-2022	
34241	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - 's-Heerenloo	1-2-2021	1-3-2020	
32728	Participatiewet	27-99 jaar	Herhaling - Rataplan Rijswijk	10-1-2022	1-3-2023	10-1-2022
33355	Participatiewet	23-27 jaar	Herhaling - Rijksorganisatie voor Ontwikkeling, Digitalisering en Innovatie (UBR)	20-9-2023		
40284	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Loodgieters en installatiebedrijf Herpers BV	1-3-2023	1-3-2022	
46511	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Kruidvat Naaldwijk	1-3-2022	1-3-2021	
51229	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Forever Plants Group	1-3-2023		
58801	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - Bistro de Herberg	1-3-2023	5-8-2022	1-9-2021
51523	NUO	27-99 jaar	Herhaling - Ritel Naaldwijk	22-2-2023		
32345	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Boekestijn Tuinmachines			
22641	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Kemeling Kunststoffen B.V.			
27738	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - Ander Hout			
37751	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - 's Heeren Loo			
32297	Participatiewet	23-27 jaar	Herhaling - Patijnenburg Milieustraat	1-4-2023		
39851	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Patijnenburg			
50112	Participatiewet	00-23 jaar	Nieuw - Patijnenburg Verpakken			
69685	NB Buiten Westland	00-23 jaar	Herhaling - Den Haag Werkt (BW)	6-6-2023		
50315	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - 2TestIT			
56780	Participatiewet	27-99 jaar	Herhaling - Delft Circuits.	3-10-2022		
33531	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Wall Creations B.V.			
62685	Participatiewet	27-99 jaar	Herhaling - Patijnenburg	10-4-2023		
57955	Participatiewet	27-99 jaar	Herhaling - De Kiem	13-4-2023		
34779	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - Bibliotheek Westland			
37226	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Kozijntechniek Westland			
68507	NB Buiten Westland	23-27 jaar	Nieuw - Den Haag Werkt BW			
71013	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Albert Heijn Naaldwijk			
29410	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - Patijnenburg			
32854	Participatiewet	23-27 jaar	Herhaling - Patijnenburg Assemblage	1-6-2023		
32856	08 JIKP	23-27 jaar	Nieuw - Tandprothetische Praktijk Westland			
39953	08 JIKP	00-23 jaar	Nieuw - Pieter van Foreest			
68508	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - Stichting Schroeder Kringloop			
69607	08 JIKP	23-27 jaar	Nieuw - De Wintertuin			
52114	Participatiewet	27-99 jaar	Nieuw - Worldstream B.V.			
48356	08 JIKP	00-23 jaar	Herhaling - McDonalds	12-7-2021	30-7-2019	2-7-2018

Bijlage 2: Overzicht LKS verstrekkingen

Rechnummer	Doelgroep bij begindatum activi	Lft categor	Omschrijving activiteit	Datum begin activiteit	Status omschrijving	Naam Crediteur
7682	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-dec-2023 0:00:00	Gestart	Patijnenburg
5298	08 JIKP	00-23 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	4-jan-2024 0:00:00	Gestart	Ahold/Robidus Services/tav participatie
7729	08 JIKP	00-23 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	7-jan-2024 0:00:00	Gestart	Action Nederland b.v.
7890	08 JIKP	23-27 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	15-jan-2024 0:00:00	Onbekend	
7432	Participatiewet	23-27 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-feb-2024 0:00:00	Gestart	TEMPO-TEAM GROUP B.V.
8028	08 JIKP	00-23 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-feb-2024 0:00:00	Gestart	Voermans Tuinen Grondverzet BV
7914	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	2-feb-2024 0:00:00	Gestart	Raaskal Foodcreators B.V.
7860	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	22-feb-2024 0:00:00	Gestart	Bar b.v.
7627	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-mrt-2024 0:00:00	Gestart	PCH Integrated Facility Management & Service
6385	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	4-mrt-2024 0:00:00	Gestart	Raaskal Foodcreators B.V.
7977	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	11-mrt-2024 0:00:00	Gestart	PCH Integrated Facility Management & Service
8164	08 JIKP	00-23 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-apr-2024 0:00:00	Onbekend	
8360	WI 2021	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-apr-2024 0:00:00	Gestart	Alfa Accountants en Adviseurs
7649	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	8-apr-2024 0:00:00	Gestart	Fletcher Hotel-Restaurant Carlton
5778	Participatiewet	23-27 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	17-apr-2024 0:00:00	Gestart	Café Restaurant De Wits V.O.F.
8257	08 JIKP	23-27 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	29-apr-2024 0:00:00	Gestart	Metaalindustrie van 't Wout B.V.
7831	NUO	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-mei-2024 0:00:00	Gestart	's Heeren Loo, afdeling subsidie
8041	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	1-mei-2024 0:00:00	Gestart	RataPlan (Stichting Kringloopwinkel RataPlan Zuid Holland)
8243	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	6-mei-2024 0:00:00	Gestart	Karisma
5882	Participatiewet	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	3-jun-2024 0:00:00	Gestart	AS Watson H&B B.V.
8171	NUO	27-99 jaar	Forfataire Loonkostensubsidie	19-jun-2024 0:00:00	Onbekend	
5063	Participatiewet	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-sep-2018 0:00:00	Gestart	Nature's Pride
4545	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-apr-2018 0:00:00	Gestart	AS Watson H&B B.V.
4674	Statushouder, meetell. meedoen	27-99 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-jun-2018 0:00:00	Gestart	Kleding reparatie en stomeri Needle en Steam
4492	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	4-jun-2018 0:00:00	Gestart	Ahold/Robidus Services/tav participatie
4753	Participatiewet	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	27-jun-2018 0:00:00	Gestart	AS Watson H&B B.V.
5001	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	2-jul-2018 0:00:00	Gestart	Mc Donalds Maasdrik
4424	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	8-jul-2018 0:00:00	Gestart	Firma A. Vreugdenhil
4690	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-okt-2018 0:00:00	Gestart	Topflowers BV
5049	NUO	27-99 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-nov-2018 0:00:00	Gestart	Gemeente Westland/LKS
4810	NUO	27-99 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-dec-2018 0:00:00	Gestart	Zorginstelling Pieter van Foreest
4784	Participatiewet	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	18-dec-2018 0:00:00	Voortijdig beëindigd	Garage van Nierop BV
4765	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-jan-2019 0:00:00	Gestart	Groenperspectief B.V.
5002	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-apr-2019 0:00:00	Gestart	Peter Dekker Installaties B.V.
4724	NUO	27-99 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-mei-2019 0:00:00	Gestart	Zorginstelling Pieter van Foreest
5459	Statushouder, meetell. meedoen	23-27 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	16-mei-2019 0:00:00	Gestart	PCH Integrated Facility Management & Service
5004	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-aug-2019 0:00:00	Gestart	's Heeren Loo Zorggroep
5431	NUO	27-99 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	1-okt-2019 0:00:00	Gestart	De Gier Drive Systems
5534	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	9-jan-2020 0:00:00	Gestart	Groenperspectief B.V.
4496	NUO	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	19-apr-2020 0:00:00	Gestart	Gemeente Westland/LKS
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21-jul-2020 0:00:00	Gestart	Rijk Zwaan The Netherlands B.V./Afd. HR
4078	08 JIKP	00-23 jaar	Loonkostensubsidie Participatiewet	21		

Bijlage 3: kasstroomoverzicht per 30-09-2024

Patijnenburg B.V.				
Kasstroom uit operationele activiteiten per:		30-09-24		
Bedrijfsresultaat excl. interest	€	-695.30		
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	€	284.295		
Mutatie voorzieningen	€	31.714		
Veranderingen in het werkkapitaal				
Mutatie voorraden	€	101.155		
Mutatie vorderingen	€	736.389		
Mutatie kortlopende schulden	€	-120.310		
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			€	337.893
Ontvangen interest	€	-		
Betaalde interest	€	-38.648		
			€	-38.648
Kasstroom uit operationele activiteiten				€ -148.505
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringsen	€	-148.505		
Desinvesteringsen	€	-		
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				€ -148.505
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Overige mutaties activa	€	-4.848		
Overige mutaties passiva	€	-1		
Afname overige vorderingen	€	93.028		
Aflossing schulden aan kredietinstellingen	c	-127.500		
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				€ -39.321
Mutatie Liquide middelen				€ 111.419
Samenstelling geldmiddelen				
Geldmiddelen per 1 januari			€	2.081.590
Mutatie liquide middelen			€	111.419
Geldmiddelen per: 30-09-2024			€	2.193.009
Saldo				
Bank	€	2.190.614		
Kas	€	2.395		
Werkelijk saldo	€	2.193.009		

Bijlage 4: balans 2024 per 30-09-2024

Patijnenburg B.V.			
Balans per	30-09-2024		
ACTIVA		PASSIVA	
Vaste activa		Groepsvermogen	
Materiele vaste activa	2.629.976	Groepsvermogen	3.268.588
Financiele vaste activa	26.016	Resultaat lopend boekjaar	-733.998
	2.658.992		
Vlottende activa		Voorzieningen	
Voorraden	773.228	Voorzieningen	292.637
Opslag 10%	-50.038		
	723.190		
Vorderingen		Langlopende schulden	
Debiteuren	742.345	Langlopende schulden	1.105.000
Omzetbelasting	0		
Overlopende activa	107.093		
	849.438		
Liquide middelen (excl WS)		Kortlopende schulden	
Kas	2.395	Crediteuren	469.723
Bank	2,190,614	Omzetbelasting	306.236
	2.193.009	Loonheffingen	217.312
		Overlopende passiva	1.499.131
			2.153.127
Activa totaal	6.424.629	Passiva totaal	6.424.629

Bijlage 5: verwachting 31-12-2024

Winst-en-verliesrekening Patijnenburg BV					
01-01-2024 T/M 31-12-2024	Realisatie t/m 30-09-2024	Begroting 01-10 tm 31-12-24	verwachting 2024	begroting 2024	verwacht verschil 2024
Omzet					
Productie	2.120	742	2.862	3.539	-677
Dienstverlening grijs	1.139	454	1.592	1.564	28
Dienstverlening groen	446	92	538	496	42
Af: grond- en hulpstoffen	1.095	516	1.610	1.796	-185
Bruto marge	2.610	772	3.382	3.804	-422
Detachering	491	185	676	739	-64
Overige opbrengsten	492	155	646	619	28
Totale opbrengsten	3.592	1.112	4.704	5.162	-458
Rijks- en Gemeentelijke bijdragen					
Rijksbijdrage WsW	5.498	1.879	7.377	7.515	-138
SW compensatie	413	138	550	550	-
SW budget inzake doorontwikkeling SW	594	198	792	792	-
Bezuiniging gemeente Westland	-143	-53	-196	-	-196
Baanindicatie	123	41	164	164	0
Wet Inburgering	729	210	939	973	-34
Bijdrage regionale samenwerking	19	6	25	25	-
Budget ikv (verbreding) MVO	56	27	84	110	-26
Participatiebudget	713	238	951	951	0
LIV	78	58	136	105	32
Nieuw beschut	893	364	1.256	1.324	-68
	8.974	3.105	12.078	12.509	-430
Bijdrage gemeente (RvC)	30	10	40	40	-
Totale baten	12.596	4.226	16.822	17.710	-888
SW personeel	4.922	1.603	6.525	6.411	114
Kader personeel	4.139	1.521	5.660	6.085	-425
P-wet	1.300	433	1.733	1.733	-0
Loonkosten begeleid werken	146	49	195	197	-2
	10.506	3.607	14.113	14.426	-313
Bedrijfskosten					
Overige personeelskosten en inhuur derde	815	186	1.001	690	311
Huisvestingskosten	567	208	775	798	-22
Re-integratie specifieke kosten	93	54	147	209	-62
Wet Inburgering	406	150	557	601	-45
Overige bedrijfskosten	620	394	1.014	1.514	-501
	2.501	993	3.493	3.812	-319
Totale kosten	13.007	4.599	17.606	18.239	-632
Resultaat voor afschrijving, rente en vpb	-411	-373	-784	-528	-256
Afschrijvingen	284	100	384	397	-13
Financiële baten en lasten	39	13	52	60	-8
Stelpost inzake energie prijsstijging	-0	-	-0	-	-
Totaal resultaat	-734	-486	-1.220	-985	-235

Bijlage 6: Opbrengsten dienstverlening 2024

Patijnenburg B.V.	tm sep begroot	tm sep werkelijk	tm sep verschil
2024 opbrengsten dienstverlening			
Dienstverlening grijs gespecificeerd			
80001700 Milieustraat Naaldwijk en Monster	398.989	366.622	-32.367
80002364 Bemensing milieustraat	0	47.135	47.135
80002467 Nafact.Milieustraat	0	10.454	10.454
80002365 Verv.medw.Mil.str.	0	10.866	10.866
80002366 Extr.inh.verv.Gem.	0	31.555	31.555
80001702 Inzet veegwagen	0	13.924	13.924
80001550 Inzet veegwagen	0	4.014	4.014
80002553 Inzet veegwagen	0	-4.748	-4.748
Inzet uren Mstr.vervanging Gem	18.876		-18.876
80002423 Midden Delfland Route	19.508		-19.508
80001682 Zwethove/Wateringse veld	8.879	9.161	282
Westland infra	10.187		-10.187
80001696 Woonboulevard N'Wijk	406	279	-127
80001709 Verwijderen zwerfvuil openbare ruimte	238.611	123.705	-114.906
80002354 Verwijderen zwerfvuil openbare ruimte	0	182.729	182.729
80002355 Verwijderen zwerfvuil in het weekend	29.448	22.551	-6.896
80002356 Verwijderen zwerfvuil recreatie gebieden	14.629	11.203	-3.426
80001680 Afvalbakken legen en papierprikken Slaag	0	2.586	2.586
80002357 Prullenbakken legen openbare ruimte	238.611	182.729	-55.882
80002358 Prullenbakken legen in het weekend	29.448	22.551	-6.896
80002359 Prullenbakken legen recreatiegebieden	14.629	11.203	-3.426
80001736 Hoogheemraadschap Delfland	954	656	-298
80002373 Kolken & Goten	10.934	12.749	1.814
80002374 Goten reinigen	7.600	12.749	5.149
80002291 Strandzaken vegen strandslagen	9.837	7.529	-2.308
80002367 Vegen Strandslagen	0	6.961	6.961
80001909 Strandzaken prikken parkeerplekken	4.859	2.151	-2.708
80002368 Prik.StrandParkeer	0	1.076	1.076
80002360 Vegen Markt Gravenzande	4.859	9.822	4.963
Afsluiten afvalbakken jaarwisseling	10.382		-10.382
Openen afvalbakken jaarwisseling	6.921		-6.921
80001913 Verwijderen houtsnippers huttenbouw	1.573	2.164	591
Evenementen schoonmaak bladblazen	30.203		-30.203
80002153 Prullenbakken Uithof	0	550	550
80002053 Verz.Fakt.Perceel 5B	0	32.270	32.270
80002289 Eenmalig Tuinonderh.	0	867	867
80001735 Promen	0	608	608
	1.110.342	1.138.670	28.328
		0	0



Patijnenburg mens-werk-match!