



Patijnenburg mens-werk-match!

Jaarverslag 2023 **Patijnenburg**



Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van Patijnenburg.

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door ingrijpende veranderingen, waaronder de start van de transitie van productiebedrijf naar een werk-en ontwikkelbedrijf, een wisseling van de directie tussen januari en juli, en de samenstelling van een compleet nieuw Management Team (MT) waarmee we de toekomst tegemoet gaan. De komende twee jaar zullen we deze transitie samenvatten in de volgende zin:

“Terwijl elk bedrijf streeft naar groei en het behouden van de beste talenten, ambieert Patijnenburg de ontwikkeling van haar beste mensen, inclusief de begeleide kandidaten die niet in dienst zijn van Patijnenburg, naar regulier werk. Het gevolg hiervan zal zijn dat de organisatie de komende jaren zal krimpen.”

Gedurende vele jaren waren we actief binnen het sociaal domein. Naar de toekomst toe zullen we ons echter steeds meer richten op het versterken van de lokale en regionale arbeidsmarkt en economie, wat resulteert in de aanpassing van onze missie en visie aan de eisen van deze tijd. In 2023 hebben we ook de kernwaarden Trots, Vertrouwen en Plezier toegevoegd.

We hebben belangrijke stappen gezet, zoals de implementatie van bewezen methodieken voor diagnostiek en analyse, de invoering van Praktijkleren met praktijkverklaring en de versterking van de positie van de Werkacademie. Hoewel deze ontwikkelingen veelbelovend zijn, hebben we ook financieel te maken gehad met de uitdaging van het wegvallen van ongeveer 80% van de productieopdrachten na de zomervakantie, veroorzaakt door een plotselinge daling in de vraag naar zonnepanelen.

Dit jaar was turbulent met een hoger ziekteverzuim onder de kadercollega's dan in voorgaande jaren en een aanzienlijk verloop van medewerkers. We hebben actief ingegrepen, waaronder de benoeming van een geheel nieuw MT met een focus op ontwikkelingsgericht leiderschap, resultaatgerichtheid, verbinding en transparantie. Het jaar werd afgesloten met een medewerkerstevredenheidsonderzoek in december 2023, waarbij bemoedigende resultaten werden behaald. Deze resultaten geven ons vertrouwen in de goede richting, maar we erkennen ook dat er nog veel werk aan de winkel is.

Met Trots, Plezier en Vertrouwen bied ik u hierbij het jaarverslag 2023 van Patijnenburg aan. Ik sluit af met de mededeling dat ik bijzonder trots ben op alle medewerkers van Patijnenburg. De positieve resultaten in 2023 zijn te danken aan hun inzet, betrokkenheid, bevlogenheid en veerkracht. Het is een eer om leiding te mogen geven aan deze mooie club. Ik doe dat met veel plezier en met vol vertrouwen in de toekomst sluiten we dit jaarverslag 2023 af.

Ruud van Diemen
Algemeen Directeur-Bestuurder



Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Bestuursverslag	6
2. Jaarverslag Raad van Commissarissen	15
3. Jaarverslag Ondernemingsraad	19
4. Jaarverslag vertrouwenspersonen	24
5. Transitie.....	29
Praktijkleren met pratijkverklaringen.....	30
Inventarisatie naar de behoefte aan het implementeren van De Beroepentuin	30
De ontwikkeling van de Werkacademie	31
6. Re-integratie	32
Belastbaarheid	34
Indicatoren	35
7. Productie & Dienstverlening	38
Productie.....	39
Dienstverlening	42
Acquisitie	42
Samenwerkingen in beeld: resultaten en perspectieven uit het tevredenheidsonderzoek 2023	43
8. Financieel beleid	45
Resultaat.....	46
Ad 1) Opbrengsten.....	49
Ad 2) Kosten	50
Niet beïnvloedbare factoren.....	50
Beïnvloedbare factoren	50
Balansinformatie	51

9. Personeel & Organisatie	53
Ontwikkeling medewerkers	54
Ziekteverzuim en arbo.....	54
Medewerker Tevredenheid Onderzoek	56
Hoofdconclusies	57
Aanbevelingen.....	58
Personeelsbestand.....	58

Bijlagen	61
Bijlage 1: kasstroomoverzicht per 30-09-2023.....	62
Bijlage 2: balans per 30-09-2023.....	63

Bestuursverslag

1. Bestuursverslag

Patijnenburg

Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de Participatiewet uit. De instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening is vanaf 2015 niet meer mogelijk maar de medewerkers vanuit deze oude regeling hebben wel baangarantie tot hun pensioen. Uitgangspunt is dat mensen met een arbeidsbeperking of die een afstand ervaren tot de arbeidsmarkt door Patijnenburg worden begeleid in hun ontwikkeling om zoveel als mogelijk aan de slag te gaan bij reguliere bedrijven. Daar waar dit niet mogelijk is kan voor een beperkte groep nieuwe beschutte werkplekken bij Patijnenburg worden gerealiseerd.

Missie

Werken maakt mensen gelukkiger en hoe meer mensen werken, hoe beter dat is voor de (Westlandse) gemeenschap waar die mensen deel van uitmaken. Dit draagt bij aan:

- ✓ economische zelfstandigheid en eigenwaarde;
- ✓ individuele groei;
- ✓ plezier en het gevoel ergens bij te horen;
- ✓ respect en waardering.

Visie

Wij begeleiden mensen met arbeidspotentieel die dit niet op eigen kracht kunnen in en naar betaald/regulier werk binnen de mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Dit doen we omdat wij geloven in talenten van mensen; wij kijken wat mensen kunnen en zorgen ervoor dat iedereen naar vermogen kan bijdragen.

Strategie

In mei 2023 heeft de gemeenteraad van Westland goedkeuring gegeven aan het transitieplan Patijnenburg on the Move. Hierin staat de transitie beschreven van productiebedrijf naar een werk- en ontwikkelbedrijf. Patijnenburg is het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente Westland waarin medewerkers en kandidaten met een begeleidingsbehoefte worden begeleid in hun ontwikkeling naar zoveel als mogelijk regulier werk. Het ontwikkelen van medewerkers en kandidaten verloopt via werkleerlijnen. Deze werkleerlijnen worden de komende twee jaar verder ontwikkeld. Het is hierbij de bedoeling het werkbedrijf en het ontwikkelbedrijf meer met elkaar te integreren.

Governance

Vanaf 17 januari 2017 is Patijnenburg overgegaan van een stichting in een besloten vennootschap met gemeente Westland als enige aandeelhouder (een zogenaamde Overheids-bv). De aandeelhoudersrol van de gemeente ligt bij het college van B&W en wordt in persoon ingevuld door de wethouder Financiën. De wethouder Sociale Zaken vervult de rol van opdrachtgever. De Aandeelhoudersvergadering (AvA) moet onder andere de begroting en de jaarrekening goedkeuren en krijgt belangrijke besluiten vooraf voorgelegd. Er is een Raad van Commissarissen (RvC) die toezicht houdt, adviseert en de werkgeversrol invult. De Directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en is verantwoordelijk voor strategie en beleid van de onderneming.

De samenstelling van de Raad van Commissarissen bestond in 2023 uit: Kristien Janssen-Kaldewaij (profiel Arbeidsmarkt), Ton de Rond (profiel Financiën en Bedrijfsvoering), Daphne Patijn-Kanner (per juli 2022 -profiel Sociaal Ondernemerschap) en Koert van der Bij (voorzitter).

Bedrijfsresultaat per balansdatum

Het bedrijfsresultaat is het verschil tussen de kosten en baten. De baten bestaan uit subsidies van het Rijk en gemeente en commerciële omzet uit de markt. In 2023 was er sprake van een exploitatietekort van €616.000,-.

Beoordeling continuïteit

Inleiding

De afgelopen jaren staat het resultaat van Patijnenburg onder druk. Dit heeft verschillende oorzaken; de belangrijkste hiervan zijn:

- ✓ Het wegvallen van (lucratieve) opdrachten uit de kassenbouw tijdens de energiecrisis (vanaf 2021);
- ✓ Het wegvallen van opdrachten in 2023 als gevolg van de vertraging van de Nederlandse economie, met name ten aanzien van de productie van (onderdelen voor) zonnepanelen, welke een groot aandeel vormde van de productiewerkzaamheden van Patijnenburg;
- ✓ Een structurele te lage financiering door de gemeente Westland voor het uitvoeren van de re-integratietaken uit de Participatiewet. Dit zal in 2024 onderzocht worden op de aard en de omvang van het tekort door Patijnenburg in nauwe samenwerking met de gemeente Westland.
- ✓ Een te lage Rijksvergoeding voor beschut werk-medewerkers, zoals ook blijkt uit landelijke benchmarks¹.

Resultaatontwikkeling

De (verwachte) ontwikkeling van de resultaten, de liquiditeit en de belangrijkste kengetallen is als volgt weer te geven:

	2021 (R)	2022 (R)	2023 (R)	2024 (R)	2025 (R)
Resultaat	-/-€ 14K	-/-€ 127K	-/-€ 643K	-	-/-€ 969K
Liquiditeit (ult)	€ 2.572K	€ 2.448K	€ 2.101K	€ 1.390K	€ 51K
Solvabiliteit	51%	51%	46%	46%	33%
Current ratio	2,2	2,1	1,8	1,8	1,1

Het negatieve resultaat 2024 en 2025 wordt –naast eerder genoemde oorzaken– ook veroorzaakt doordat de budgetten in de gemeentelijke begroting zijn gebaseerd op prijsniveau 2023 zonder indexatie voor 2024 en 2025. In 2024 is daarnaast een fors budget begroot voor de transitie (zie begrotingsdocument 2024, € 889K). Het College van B&W is op 2 april 2024 akkoord gegaan met de begroting (-/-€985K) met de voorwaarde dat bij realisatie dit tekort in mindering wordt gebracht op het eigen vermogen van Patijnenburg. Ook is toestemming gegeven om tot verkoop van het pand aan de Industriestraat over te gaan waarbij de opbrengsten worden toegevoegd aan de winst- en verliesrekening van Patijnenburg. Dit is in de begroting van 2024 niet opgenomen.

1 De kosten en uitvoering van beschut werkplekken in Nederland, Significant APE, 17 februari 2023

Beoordeling continuïteit

De afgelopen jaren lukte het Patijnenburg niet om zwarte cijfers te schrijven. Voor eventuele tegenvallers en betalingsachterstanden is een krediet beschikbaar van € 1,2 mln. bij de BNG Bank. Dit lijkt voldoende om tegenvallers tot en met 2025 op te vangen. Zonder ingrijpen zal de exploitatie structureel verlieslatend zijn en zal in 2026 een moment ontstaan waarbij Patijnenburg niet meer aan haar verplichtingen kan voldoen. Het is daarom cruciaal dat Patijnenburg verder gaat met het uitvoeren van haar transitieplan², waarmee op termijn de bruto marges verbeteren, met name door een verbetering van de omzet en marges op dienstverlening.

- Daarnaast is het noodzakelijk, dat er met de gemeente Westland nieuwe afspraken worden gemaakt over:
- ✓ Een volledige financiering van alle re-integratieactiviteiten die Patijnenburg uitvoert in het kader van de Participatiewet;
 - ✓ Een financiering van de business case van beschut werk. Alhoewel hier de Rijksbijdrage tekort schiet, zoals ook aangetoond in diverse landelijke onderzoeken, is het toch noodzakelijk dat de gemeente Westland dit financiert. Patijnenburg voert deze taak namens de gemeente uit en heeft geen andere mogelijkheden om deze taak te financieren;
 - ✓ Een financiering van de business case van de zogenaamde BI-banen. Om meer Westlanders naar werk te begeleiden zet Patijnenburg deze BI-banen in als re-integratie-instrument. Doelstelling is kandidaten die daarvoor in aanmerking komen via een BI-baan binnen Patijnenburg te ontwikkelen zodat ze gemiddeld binnen 1,5 jaar duurzaam naar een externe werkgever te bemiddelen zijn. De baten, namelijk geen uitkering meer uit het BUIG-budget, komen ten gunste van de gemeente, de kosten vallen bij Patijnenburg. Hierover moeten nadere afspraken komen.

Het is onze intentie gezamenlijk met de gemeente om een deel van deze nieuwe afspraken reeds te laten landen in de voorjaarsnota 2024 van de gemeente Westland. Besluitvorming in de raad hiervan wordt voor het zomerreces 2024 verwacht. Hiertoe zal Patijnenburg uiterlijk eind maart 2024 een nieuwe meerjarenbegroting aanleveren.

De gemeente heeft een wettelijke plicht om de taken uit de Participatiewet uit te voeren. Daarnaast is de gemeente Westland verplicht adequate ruimte te bieden aan de bestaande populatie medewerkers in het kader van de WSW en de groeiende populatie medewerkers beschut werk. Bij het uitvoeren van deze taken is de gemeente afhankelijk van Patijnenburg. Een uitbesteding op deze schaal is in onze optiek niet of alleen tegen zeer hoge kosten mogelijk. Het is dan ook bijna uitgesloten, dat de gemeente Westland, als enige aandeelhouder, de continuïteit van Patijnenburg niet zal waarborgen. Er zijn ook geen signalen van de aandeelhouder ontvangen die op iets anders wijzen.

Op basis hiervan gaan we in de jaarrekening 2023 uit van de continuïteit van Patijnenburg. Dit kan echter alleen worden gerealiseerd op basis van nieuwe financieringsafspraken met de gemeente Westland.

2 Patijnenburg ‘on the move’, 24 mei 2023

Personeel en Organisatie

In 2023 is het thema ‘werkdruk’ periodiek aan de orde geweest: zowel als vast agendapunt bij de ARBO-commissie als binnen het MT en het middenkader-overleg. Het grote verloop binnen het kaderpersoneel en de kleine stijging van het ziekteverzuimcijfer hebben helaas bijgedragen aan het gevoel van werkdruk bij kader-medewerkers. Als we kijken naar het verloop, waaronder ook uiteindelijk het vertrek van alle leden van het MT, is het ook niet verwonderlijk dat er een verhoogde werkdruk werd ervaren. Wat dat betreft vallen de ziekteverzuimcijfers mee: in december 2022 zijn we geëindigd met 11% en in december 2023 met 11.5%. Ter vergelijking: de benchmark komt neer op 13.62% ziekteverzuim.

Wat opvalt is dat wat betreft de duur van het ziekteverzuim, het langdurig verzuim (> 42 kalenderdagen) met 1.7% is verhoogd ten opzichte van 2022. Het kort, middellang en langer dan een jaar ziekteverzuim is verlaagd wat percentage betreft, zie tabel 1.

Verder is opvallend dat binnen het verzuim naar doelgroep, de groep Nieuw Beschut en kader beide zijn toegenomen qua percentage, respectievelijk 2.4% en 4.5% hoger dan 2022.

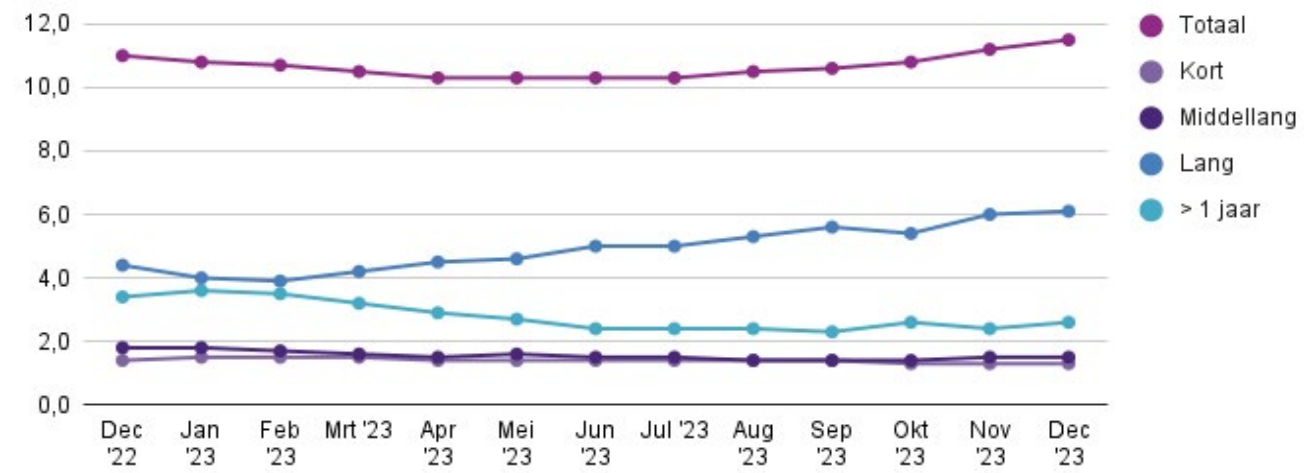
De verhoging van het ziekteverzuimpercentage bij Nieuw Beschut valt het beste te verklaren door het feit dat deze nog relatief onbekende doelgroep, bijzondere problematiek met zich meebrengt, waar we als organisatie nog in moeten groeien in de begeleiding ervan. De verhoging van het ziekteverzuim binnen het kaderpersoneel valt te verklaren door het feit dat een aantal medewerkers niet op de juiste plek zat, vanwege de spanning die de transitie met zich meebrengt en ook helaas gewoonweg lichamelijke, niet werk gerelateerde klachten.

Doel voor 2024 en 2025, de jaren waarin de transitie plaats gaat vinden, is om de juiste mens op de juiste plek te zetten, te behouden en daarin te begeleiden. Als dat doel om welke reden dan ook niet behaald kan worden, is het daaruit voortvloeiende doel om de medewerker te begeleiden naar een andere plek. We gaan ervan uit dat de modernisering van het functiegebouw en de investering op ontwikkeling van onze medewerkers ervoor zal zorgen dat het verzuimcijfer in totaal weer kan dalen: kader medewerkers zullen zich meer toegerust voelen om op de juiste manier de niet-kader medewerkers te begeleiden.

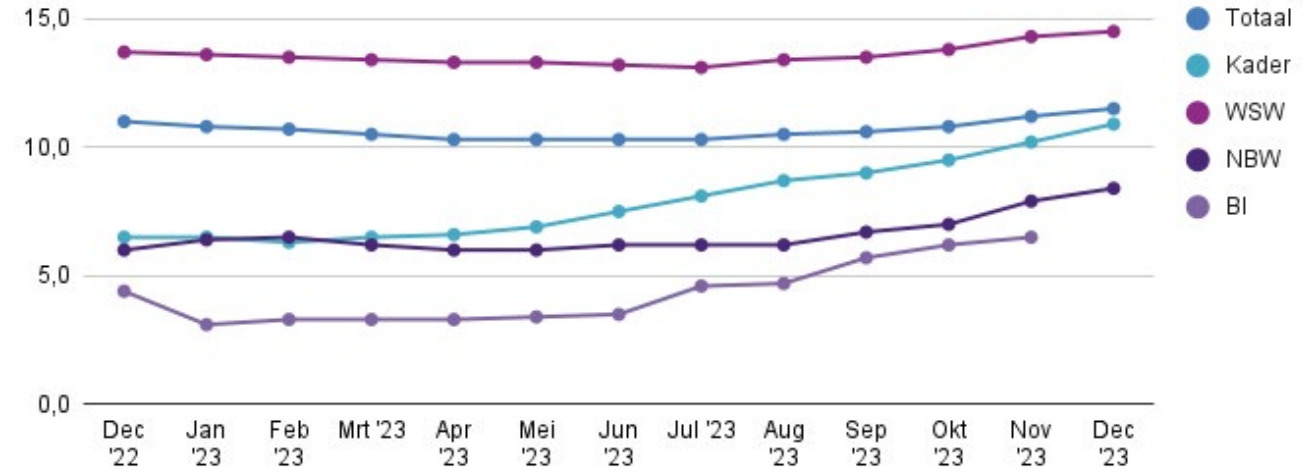
Totaal	0.5% hoger	Totaal	0.5% hoger
BI	1.2% hoger	Kort	0.1% lager
NBW	2.4% hoger	Middellang	0.3% lager
SW	0.8% hoger	Lang	1.7% hoger
Kader	4.5% hoger	Langer dan een jaar	0.8% lager

December '22-december '23 naar doelgroep

December '22-december '23 naar duur



Het voortschrijdend verzuim van januari 2023 t/m december 2023 opgedeeld in kort, middellang, lang en langer dan een jaar.



Figuur 4: het verzuimcijfer opgedeeld in kader, WSW, NB en BI.

Personele bezetting

In onderstaande tabel is de personele bezetting inzichtelijk gemaakt.

		Personen	FTE's	
SW	Productie en Magazijn	117	93,6	
SW	Dienstverlening (inclusief catering	69	62,7	
SW	Groeps- en individuele deta	29	25,4	
SW	Begeleid werken	18	15,9	
SW	RVU	1	0,5	
		234	198,1	1 FTE = 36 uur
Part.	CAO aan de slag: Nieuw Beschut	37	28,3	
Part.	CAO aan de slag: Bovenallig	6	5,2	
Part.	CAO aan de slag: Detachering	1	0,9	
Part.	CAO aan de slag: Buiten Gemeente	4	3,2	
		48	37,6	1 FTE = 37 uur
Part.	CAO aan de slag: ID Banen	18	11,7	1 FTE = 37 uur
Kader	Kaderpersoneel	82	74,1	1 FTE = 36 uur
	Totaal personeelsbestand	382	321,5	

Aantal medewerkers 31-12-2023

Bestuur en management

Begin december 2022 heeft directeur-bestuurder I. Vermeulen aangegeven de organisatie na 7 jaar te gaan verlaten. Per 1 februari 2023 is haar dienstverband beëindigd. Gedurende de periode van werving van een nieuwe directeur bestuurder vervulde een lid van de raad van commissaris, zijnde D. Patijn-Kanner de functie van directeur-bestuurder. Zij vervulde deze functie vanaf 17-01-2023 tot 1 juli 2023. Gedurende deze periode was zij niet actief als lid van de Raad van Commissarissen. Zij werd voor de operationele zaken, gedurende de genoemde wervingsperiode, ondersteund door interim-manager C.J. van der Wel. Hij vervulde gedurende deze periode de rol van operationeel directeur. Per 1 juli 2023 is R.C.M. van Diemen aangetreden als directeur-bestuurder.

Toekomstparagraaf

In Q1 van 2024 zal het meerjaren transitieplan door het MT worden vastgesteld. Dit plan is een operationalisatie van het transitieplan Patijnenburg on the Move.

De ambitie van het nieuwe Patijnenburg is om medewerkers en kandidaten te ontwikkelen via werk, training en opleiding, zodat zij zo regulier mogelijk naar vermogen kunnen werken buiten of binnen Patijnenburg. Patijnenburg zal daarom de komende jaren verder de omslag maken naar sociaal ontwikkelbedrijf. Het zo regulier mogelijk werken is uiteindelijk goed voor de medewerker/kandidaat, voor Patijnenburg en de maatschappij. De ambitie geldt zowel voor medewerkers die in dienst zijn van Patijnenburg als voor re-integratiekandidaten.

De vier strategische pijlers voor Patijnenburg zijn:

- ✓ Het ontwikkelen van de arbeidsvaardigheden van mensen;
- ✓ Verbinden van mensen aan zinvol werk;
- ✓ Samenwerken aan een gezonde organisatie;
- ✓ Blijven werken aan maatschappelijke relevantie.

Wij ambiëren dat alle groepen die tijdelijk of langer in ons bedrijf werkzaam zijn zich kunnen ontwikkelen op algemene werknemersvaardigheden en functie/vakvaardigheden. Het doel is dat zij zowel binnen als buiten ons bedrijf een zo passend mogelijke baan kunnen vervullen. Hiervoor willen we het werkbedrijf en het onderdeel re-integratie met elkaar integreren. Om zoveel mogelijk mensen te laten werken en maatschappelijk effect te sorteren, zullen we in toenemende mate ontwikkelbanen inzetten voor mensen die nog niet in een dienstverband met een werkgever kunnen werken, maar dat op termijn wel kunnen. Patijnenburg zal de productieactiviteiten geleidelijk afschalen tot een schaal die past bij ambities die we hebben op de lange termijn. De ambitie om medewerkers en kandidaten zo regulier mogelijk te laten werken, zal er toe leiden dat de productieactiviteiten zullen afnemen. Onze productieactiviteiten zijn tenminste kostendekkend en zijn ondersteunend aan de interne leerwerklijnen. We gaan betere afspraken maken met opdrachtgevers over tarieven, de inkoop van grond- en hulpstoffen en over andere voorwaarden. We gaan onze dienstverlening uitbreiden naar andere doelgroepen, zoals statushouders, jongeren, schoolverlaters Pro/VSO, GGZ-cliënten en klanten van het UWV. Hiermee verbreden we de basis voor de organisatie. We gaan op bepaalde punten de bedrijfsvoering verbeteren en de basis op orde brengen; het actualiseren van alle werkprocessen, het actualiseren van het personeelshandboek en de ontwikkeling van werk ontwikkeltrajecten.

Op basis van de begroting 2024 verwachten we het volgende:

- ✓ Een financieel resultaat: -/-€985.000,-.
- ✓ Het aantal personeelsleden o.b.v. fte bedraagt: 301.2 (kader 73,7, Wsw 174,9, P-wet (nieuw beschut) 38,3 en P-wet (baan indicatie) 14,3). Het aantal Wsw collega's zal de komende jaren verder afnemen.
- ✓ Een bedrag aan investeringen ter waarde van: €395.000,-.
- ✓ Geen desinvesteringen.

Risicobeheersing

Patijnenburg heeft zoals alle ondernemingen te maken met strategische, operationele en financiële risico's en heeft maatregelen genomen om deze zo goed mogelijk te beheersen.

Strategisch

Zoals eerder toegelicht heeft Patijnenburg een heldere missie en visie bepaald als richting voor de strategie, waarbij een individuele aanpak, de klant en haar belang voorop staan. Uitvoering in de praktijk wordt hieraan gegeven middels de kernwaarden: Plezier, Trots en Vertrouwen.

Operationeel

Op directieniveau wordt de impact van veel algemene nieuwe wet en regelgeving geanalyseerd en naar de specifieke situatie van Patijnenburg vertaald.

Binnen de onderneming vindt voortdurend verbetering van de operationele processen plaats om hiermee operationele risico's beter te beheersen en bedrijfskosten te reduceren. De operationele risico's zullen periodiek geïnventariseerd worden.

Financieel

De directie is verantwoordelijk voor het interne risicobeheersings- en controlesysteem van de onderneming en voor de beoordeling van de effectiviteit ervan. De interne rapportagecyclus en de systemen zijn er op gericht risico's met betrekking tot de bedrijfsvoering tijdig te signaleren en te reduceren of op te lossen.

De onderneming onderscheidt de volgende risico's:

- ✓ Prijsrisico; de verkoopprijzen bij Patijnenburg geven een stijgende lijn aan door de loonindexaties.
- ✓ Valutarisico; indien er wordt ingekocht in USD wordt indien noodzakelijk bij wisselende koersen de vvp aangepast.
- ✓ Kredietrisico; is beperkt doordat investeringen zo veel mogelijk uit eigen middelen worden gefinancierd.
- ✓ Debiteuren risico; is niet verzekerd maar wordt door de directie niet hoog ingeschat.
- ✓ Liquiditeitsrisico; wordt groter omdat het negatief resultaat 2023 en het te verwachten negatief resultaat 2024 ten laste gaan van het eigen vermogen.
- ✓ Kasstroomrisico; zie liquiditeitsrisico.

Inzake het risicomanagement heeft het MT op 6 februari 2024 het beschreven plan van aanpak goedgekeurd. Eind 2024 hebben wij de risico's geïnventariseerd, de risico's beoordeeld en de maatregelen bepaald. Jaarlijks zullen wij dit monitoren en bijsturen indien noodzakelijk. Hiervoor maken we gebruik van een risicomatrix en een risicotabel.

Westland, 16 april 2024

R.C.M. van Diemen MA MEd

Jaarverslag Raad van Commissarissen

2. Verslag Raad van Commissarissen

Inleiding

In 2023 vierde Patijnenburg haar 70-jarig bestaan onder de slogan “Patijnenburg bruist”. De diverse georganiseerde activiteiten, zowel intern als extern bij klanten en relaties, waren een groot succes.

Ook vandaag de dag blijft Patijnenburg, net als 70 jaar geleden, onmisbaar in de gemeente Westland. Het ondersteunt inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het vinden van een passende werkplek. De wijze waarop dit wordt gerealiseerd, zal in de toekomst anders zijn dan in het verleden.

In 2023 heeft de directie het ontwikkelscenario “Patijnenburg on the move” opgesteld, een toekomstplan dat aangeeft hoe Patijnenburg evolueert naar een werk-en ontwikkelbedrijf. Het plan omvat het samenvoegen van re-integratie en werkbedrijf, met de oprichting van leerlijnen en ontwikkelbanen om medewerkers en kandidaten voor te bereiden op een baan in het reguliere bedrijfsleven. Dit plan is goedgekeurd door de aandeelhouder gemeente Westland en de Raad van Commissarissen (RvC).

Nieuwe bestuurder

Eind 2022 gaf Inge Vermeulen aan Patijnenburg te verlaten, waarna het selectieproces voor een nieuwe bestuurder in het begin van 2023 werd gestart. Om de periode zonder bestuurder goed te overbruggen, hebben we Cor van der Wel tijdelijk aangesteld als interim-directeur. Daphne Patijn Kanner is tijdelijk ontheven van haar functie als commissaris en heeft de formele bestuurstaken overgenomen. Op deze manier is de continuïteit van het leiderschap goed gewaarborgd.

Na een zorgvuldig selectieproces hebben we Ruud van Diemen voorgedragen als de nieuwe bestuurder van Patijnenburg. Deze voordracht is bevestigd door de aandeelhouders bij zijn aanstelling. De Raad van Commissarissen (RvC) is aangenaam verrast door de voortvarende en enthousiaste aanpak van Ruud, ondanks niet altijd ideale omstandigheden door de aanwezigheid van veel vacatures, personeelwisselingen en een terugloop in het aanbod van werk.

Rapportage en resultaten

De Raad van Commissarissen (RvC) wordt regelmatig op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen bij Patijnenburg. De kwartaalrapportages, evenals de financiële maandrapportage, bieden de RvC inzicht in zowel de financiële resultaten als de dienstverlening aan de gemeente Westland en andere aspecten. Tijdens vergaderingen wordt de inhoud van deze stukken besproken, waarbij de bestuurder verdere toelichting geeft en de RvC haar adviserende rol invult.

Het financiële resultaat is teleurstellend, met een verlies van € 616.153. Dit wordt vooral veroorzaakt door aanzienlijk lagere omzet in productie en de afdeling groen. De afname in productie baart zorgen, aangezien dit structureel lijkt te zijn. Belangrijke klanten verminderen hun afname bij Patijnenburg. Hoewel de kosten iets dalen ten opzichte van de begroting, kunnen ze het omzetverlies niet compenseren.

Op verzoek van de RvC heeft de directie een meerjarenbegroting opgesteld, die helaas bevestigt dat Patijnenburg zich in een structureel negatieve spiraal bevindt. Op dit moment kunnen de tekorten nog worden opgevangen door voldoende eigen vermogen en liquiditeit, die verder kunnen worden versterkt door de verkoop van niet meer benodigd onroerend goed.

Hoewel de continuïteit op korte termijn niet acuut in gevaar is, is het noodzakelijk dat er, in samenwerking met de aandeelhouder, een structurele koerswijziging wordt doorgevoerd om ook op langere termijn de continuïteit te waarborgen.

Ontwikkelingen Raad van Commissarissen

In 2023 heeft de Raad van Commissarissen (RvC) zes reguliere vergaderingen gehouden, aangevuld met extra bijeenkomsten over de werving van een nieuwe bestuurder en een bespreking met de externe accountant. Tijdens deze vergaderingen zijn gebruikelijke onderwerpen behandeld, waaronder kwartaalverslagen, jaarrekening, HRM-ontwikkelingen, en speciale aandacht is besteed aan het toekomstplan en huisvesting.

Vanwege de teruglopende financiële resultaten heeft de RvC bezorgdheid geuit over stijgende kosten en dalende opbrengsten. Als reactie hierop is een meerjarenbegroting opgesteld, en er is een externe controller ingeschakeld om de financiële afdeling te ondersteunen bij managementrapportages en het opstellen van de begroting.

Er heeft een jaarlijks gesprek plaatsgevonden met de Ondernemingsraad (OR), en er zijn diverse contactmomenten geweest, met name over de benoeming van een nieuwe bestuurder. Deze contacten zijn als nuttig ervaren en verliepen in een goede sfeer.

Per 1 januari 2023 maakt Ton de Rond deel uit van de RvC, waarbij hij Roel Blomsma vervangt die eind 2022 regulier is afgetreden. De zittingstermijn van Kristen Janssen Kaldewaij is met twee jaar verlengd tot eind 2025 om te voorkomen dat er te veel wisselingen plaatsvinden in de RvC binnen een korte periode.

Samenwerking met de Aandeelhouder

In 2023 vond er één reguliere Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) plaats, waar onder andere de jaarrekening werd goedgekeurd en een nieuwe accountant werd benoemd. De samenwerking met de Gemeente Westland, zowel als aandeelhouder als partner in dienstverlening (DVO), verliep positief. Vooral met betrekking tot het toekomstplan was er sprake van een constructieve samenwerking. Om de doelstellingen van Patijnenburg te realiseren, heeft de gemeenteraad besloten om over de jaren 2024 tot en met 2026 een aanvullende bijdrage te verstrekken van bijna 1,7 miljoen. In ruil daarvoor zal Patijnenburg de transitiekosten, begroot op ruim €1,6 miljoen, zelf dragen. Hiervoor zal desinvestering van onroerend goed plaatsvinden ter dekking van deze kosten.

Overige zaken

De Raad van Commissarissen (RvC) heeft kennisgenomen van het financiële resultaat over 2023 en stemt in met de jaarrekening. Het resultaat voor 2023 is helaas aanzienlijk negatief, voornamelijk als gevolg van verslechterende marktomstandigheden bij de klanten van Patijnenburg. Desondanks erkennen we de aanzienlijke inzet van de medewerkers, waarvoor onze waardering geldt!

Voor de toekomst is het cruciaal om de doelstellingen zoals uiteengezet in het beleidsplan “Patijnenburg on the move” te verwezenlijken, met speciale aandacht voor het menselijke aspect binnen de organisatie en het handhaven van een evenwicht tussen kosten en opbrengsten. Dit vormt een aanzienlijke uitdaging waarbij een gezamenlijke inspanning van alle betrokkenen (directie, medewerkers, RvC en aandeelhouder) wordt verwacht.

Westland, februari 2024

Koert van der Bij, Kristien Janssen – Kaldewaij, Daphne Patijn Kanner en Ton de Rond

Jaarverslag Ondernemingsraad

3. Verslag Ondernemingsraad

Onze visie

De Ondernemingsraad (OR) is een betrouwbare partner voor zowel medewerkers, Kader/Staf als het Management Team (MT). De OR zorgt voor een goede verbinding tussen de werkvloer en het bestuur en vertaalt wat op de werkvloer leeft naar het bestuur en vice versa. De Ondernemingsraad waarborgt het open werkklimaat, waardoor de werkvloer zich gehoord voelt.

Onze missie

Doordat onze leden in alle lagen en afdelingen van het bedrijf werken, weten we wat er speelt en kunnen we daar, in samenwerking met het bestuur, snel op inspelen en problemen voorkomen. Wij benadrukken waarom het algemene belang boven het individuele belang staat en slaan een brug tussen deze twee, zodat het draagvlak voor beslissingen wordt vergroot.

De OR bestond t/m 5 oktober 2023 uit:

Voorzitter	Sandra Verweij	s.verweij@patijnenburg.nl
Vice-voorzitter	Jan Meijer	j.meijer@patijnenburg.nl
Secretaris	Naomi Hortencia	n.hortencia@patijnenburg.nl
Arbo	Jan Meijer	j.meijer@patijnenburg.nl
Financiën	Jan Veenker (CNV), Sandra Verweij	
Leden	Carin Kort (FNV) Marcel Del Prado	m.delprado@patijnenburg.nl



De OR bestond na 5 oktober 2023 uit:

Voorzitter	Sandra Verweij	s.verweij@patijnenburg.nl
Vice-voorzitter	Jan Meijer	j.meijer@patijnenburg.nl
Secretaris	Naomi Hortencia	n.hortencia@patijnenburg.nl
Arbo	Jan Meijer Carolien van der Pijl	j.meijer@patijnenburg.nl c.vanderpijl@patijnenburg.nl
Financiën	Jan Veenker (CNV), Sandra Verweij	
Leden	Carin Kort (FNV) Vincent van Tongeren Carolien van der Pijl Eduard Smit Nicolette Zeeman Quincy Groeneweg	v.vantongeren@patijnenburg.nl c.vanderpijl@patijnenburg.nl
Algemene e-mail OR		OR-algemeen@patijnenburg.nl



Naomi Hortencia ontbreekt op deze foto

De OR heeft in 2023 over de volgende stukken instemming/advies verleend:

Datum	Onderwerp	Wie	Actie/besluit	Planning	Afgehandeld d.d.
Maart 2023	Nieuwe bestuurder	OR	Advies/Positief		Maart 2023
Oktober 2023	Organogram	OR	Instemming / Negatief		Oktober 2023
Oktober 2023	Werk en pauzetijden	OR	Instemming / Negatief		Oktober 2023
November 2023	Organogram	OR	Instemming / Positief		December 2023
November 2023	Werk en pauzetijden	OR	Instemming / Positief		December 2023
November 2023	Vertrouwenspersonen	OR	Instemming / Negatief		December 2023
December 2023	Businesscase Metaal	OR	Instemming / Positief		December 2023

Vergaderingen en afspraken 2023

Het afgelopen jaar heeft de Ondernemingsraad (OR) 34 officiële overleggen gevoerd, waaronder 13 vooroverleggen (VOR-) en 11 overleggen met de directie (OR-DT). Daarnaast zijn er 11 Benen-op-Tafel overleggen (BOT) gehouden. Voor het eerst vond er dit jaar een plenaire Artikel 24 vergadering plaats.

Naast de vergaderingen met de Bestuurder heeft de OR ook 3 keer met de Raad van Commissarissen (RvC) gesproken, oorspronkelijk gerelateerd aan de aanstelling van de nieuwe directeur/bestuurder en later voor kennismaking en het jaarlijkse overleg.

De OR-leden zijn op drie verschillende momenten in wisselende samenstellingen getraind dit jaar door Dhr. Del Sasso.

Tussentijdse verkiezingen

Op 28 september vonden de OR-verkiezingen plaats. Er waren in totaal 14 aanmeldingen van medewerkers, waarvan 10 niet-kaderleden en 4 kaderleden. In totaal hebben 157 niet-kaderleden (55,48% van het totale aantal stemgerechtigden) en 59 kaderleden (71,95% van het totale aantal stemgerechtigden) gestemd. Dit resulteerde in een kiesdeler van 15,7 stemmen voor niet-kaderleden en 14,8 stemmen voor kaderleden. Vijf niet-kaderleden en drie kaderleden voldeden aan de kiesdeler en zullen plaatsnemen in de OR of op de reservelijst.

De geïnstalleerde leden zijn:

Niet-kaderleden:

- ✓ Eduard Smit (40 stemmen)
- ✓ Quincy Groeneweg (28 stemmen)
- ✓ Nicolette Zeeman (17 stemmen) (vervangt Marianne Elswijk de Moedt)

Kaderleden:

- ✓ Carolien van der Pijl (23 stemmen)
- ✓ Vincent van Tongeren (voorlopig tijdelijk, 16 stemmen na loting)
- ✓ Leon Vrij (16 stemmen) (reservelijst)

Op 5 oktober 2023 zijn de nieuwe OR-leden officieel geïnstalleerd. Er is gecommuniceerd naar zowel de directie als de FNV en het CNV dat er een nieuwe OR is.

Contact met de achterban

De OR is bezorgd over het vergroten van de achterban en het zorgen dat iedereen zich gehoord voelt. Klankbordgroepen zijn gestart, waarbij alle afdelingen zijn verdeeld over de OR-leden, en er wordt regelmatig informatie opgehaald. Maandelijks nieuwsbrieven, een OR-bord op de gang en een brievenbus zijn ook opgezet. Mogelijkheden voor communicatie via sociale media worden onderzocht.

Planning 2024

De OR staat voor grote veranderingen, zowel binnen het managementteam als in de overgang van een SW-bedrijf naar een ontwikkelbedrijf. De OR is betrokken bij werkgroepen en volgt de organisatie-inrichting van dichtbij. Op 8 januari 2024 werd bekend dat Richard Geerdink (Manager Productie en Dienstverlening) op 1 maart zal vertrekken. Met het vertrek van Esther Janssen (Manager Re-integratie en Werkgeversdienstverlening) in oktober 2023 en de start van Ruud van Diemen als directeur-bestuurder in juli 2023, zal het managementteam volledig nieuw zijn.

De OR is betrokken geweest bij de werving van de nieuwe manager Re-integratie en Werkgeversdienstverlening en zal betrokken zijn bij de werving van de nieuwe manager Productie en Dienstverlening. Er staan verdere organisatieveranderingen gepland, zoals het generieke functiehuis, functieomschrijvingen wegen, het aantrekken van een nieuwe manager productie en dienstverlening, en het integreren van ontwikkelwerk. De OR zal zich inzetten om deze veranderingen soepel te laten verlopen, bijscholing te ondergaan en de zichtbaarheid te vergroten.

4

Jaarverslag vertrouwenspersonen

4. Verslag vertrouwenspersonen

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

In 2023 zijn er 6 meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon m.b.t. ervaren grensoverschrijdend gedrag zoals bedoeld in de Arbowet. Het ging in deze meldingen om medewerkers die zich ofwel onveilig voelden, ofwel intimidatie hebben ervaren door de leidinggevende ofwel pestgedrag hebben ervaren door collega en leidinggevende. De melders voelden zich onprettig, onveilig en/of niet serieus genomen. Met deze melders hebben één en soms meerdere gesprekken plaatsgevonden. De werkzaamheden bestonden uit opvang, ondersteuning, begeleiding, verwijzing en met de melder nagaan of en zo ja welke oplossingsmogelijkheden er waren. Soms werden gesprekken voorbereid zodat vervolgens in gesprek kon worden gegaan met de leidinggevende en/of een collega over het ongewenst ervaren gedrag. Dat heeft in de meeste meldingen ertoe geleid dat men er mee verder kon. Er zijn geen meldingen geweest bij de vertrouwenspersoon m.b.t. ervaren discriminatie, ervaren agressie en ervaren seksuele intimidatie.

In 2023 hebben een vijftal klankbordgesprekken plaatsgevonden. De medewerkerszochten vooral een veilig 'luisterend oor'. In 2023 gaven deze melders aan het als moeilijk te ervaren om hun verhaal/last te delen met collega's en/of hun leidinggevende. In een klankbordgesprek willen mensen veelal hun verhaal (vertrouwelijk) kwijt en zien zij de (externe) vertrouwenspersoon als de beste keus. In een klankbordgesprek bespreken mensen wat hen dwarszit en gaan samen met de vertrouwenspersoon na wat een goede volgende stap kan zijn.

In 2023 heeft de externe vertrouwenspersoon n.a.v. meldingen en klankbordgesprekken mensen soms verwezen naar de huisarts, praktijkondersteuner, de bedrijfsarts of het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Er is in 2023 bij de externe vertrouwenspersoon geen officiële klacht ingediend m.b.t. ongewenst gedrag. Er is in 2023 geen integriteitskwestie gemeld bij de externe vertrouwenspersoon.

De in- en externe vertrouwenspersonen hebben na een eerste aanzet in 2022 workshops georganiseerd en geleid. Deze workshops werden veelal goed ontvangen door de leden van het kader. De workshops stonden in het teken van sociale veiligheid. Via gesprek, oefening, film en discussie is op interactieve wijze aandacht besteed aan het onderwerp. Tijdens deze gesprekken is open en vertrouwelijk gesproken over het onderwerp en over ervaringen van medewerkers die zij wilden delen. In overleg met de deelnemers zijn de signalen uit deze workshops niet alleen gedeeld met alle deelnemers aan de workshops, maar deze gedeeld met de directeur (Cor v.d. Wel, later ook met Ruud van Diemen) en (brede) MT. De vertrouwenspersonen hebben in dit document ook advies uitgebracht. De signalen uit milieustraat zijn i.o.m. de medewerkers gebundeld en besproken met de directe leidinggevende, mede omdat naar voren kwam dat deze medewerker ook te maken hadden met agressie en (verbaal) geweld door burgers. De reactie uit het brede MT was eind mei 2023 dat zij volledig achter de aanbevelingen staan. Het voornemen werd uitgesproken om tweemaal per jaar hierop terugkomen en de status rapporteren. Ook werd het voornemen uitgesproken dat er een vervolg komt op deze workshops. In het gesprek met de leidinggevende van de milieustraat kwam naar voren dat er nauwgezet een registratie wordt bijgehouden van deze incidenten en er zeker aandacht is hiervoor.

Mede n.a.v. de workshops werd in 2022 besloten ook verder binnen het bedrijf aandacht te besteden aan sociale veiligheid. In de eerste helft van 2023 hebben er Roadshows plaatsgevonden voor alle niet-kaderleden, uitgevoerd door een externe partij. Zie hiervoor het jaarverslag 2023 van de interne vertrouwenspersoon.

In 2023 is er op verschillende momenten contact geweest met:

- ✓ de interne vertrouwenspersoon voor afstemming, casuïstiek bespreking, overleg over signalen en het voorbereiden van de workshops;
- ✓ het bedrijfsmaatschappelijk werk over kennismaking en verwijzing;
- ✓ de OR i.h.k.v. wederzijdse kennismaking. Ook is tijdens dit gesprek gesproken over de voor-/nadelen van in/extern vertrouwenswerk voor het niet-kader personeel. Dit ook omdat de huidige interne vertrouwenspersoon voor het niet-kader personeel heeft aangegeven in de loop van de 1ste helft 2024 te zullen stoppen met haar werkzaamheden;
- ✓ de Bedrijfsarts is er eveneens een kennismakingsgesprek geweest.

Verder is er regelmatig contact en afstemming geweest met de interim-directeur en de huidige directeur over aanbevelingen, adviezen en signalen van de in- en externe vertrouwenspersonen

In 2023 heeft de vertrouwenspersoon in totaal 66 uur ingezet t.b.v. meldingen, klankbordgesprekken, advieswerk, afstemming en het geven van de workshops. • De vertrouwenspersoon signaleert soms een zekere terughoudendheid bij medewerkers om naar de vertrouwenspersoon te stappen. Soms denken medewerkers dat het ‘groot’ moet zijn. Soms voelen medewerkers een sterke loyaliteit met het bedrijf en voelen zich daarom bezwaard om zich uit te spreken. Ook komt het voor dat de aarzeling van andere aard is, namelijk dat men zich afvraagt ‘ligt het niet aan mij, stel ik me niet aan, maak ik het niet groter, wat zijn de gevolgen’ etc.

In de workshops gegeven in 2023 door de in- en externe vertrouwenspersoon aandacht besteed aan dit gegeven. Het is van belang om zichtbaar en goed toegankelijk te zijn als in- en externe vertrouwenspersoon.

Aanbevelingen voor 2024:

- ✓ Geef een vervolg aan de workshops voor het kaderpersoneel bijvoorbeeld ook in de vorm van aansprekende Roadshows;
- ✓ Maak helder welk gedrag wordt verwacht in de organisatie en actualiseer protocollen m.b.t. gedrag -en omgangsregels;
- ✓ Maak een heldere klachtenprocedure in geval van klachten m.b.t. ongewenst gedrag en stel een onafhankelijke klachtencommissie in.

Zie verder de gegeven adviezen in het document “Signalen, tips en aanbevelingen n.a.v. de Workshops Sociale Veiligheid 2023” van de in –en externe vertrouwenspersonen dd. 20-4-2023.

De externe vertrouwenspersoon is blij met de aandacht voor sociale veiligheid en omgangsvormen in de organisatie, door de directeur, HR en het (brede) MT wordt dit onderwerp serieus genomen. Het is tenslotte een feit (verwoord door het landelijk instituut voor vertrouwenspersonen) dat:

”Beleid dat gericht is op een sociaal veilige en prettige werksfeer, organisaties veel voordelen kan opleveren; Meer werkplezier, hogere productiviteit, minder verloop, lager ziekteverzuim en minder personeelskosten. Preventief handelen kan (onherstelbare) schade voorkomen en het ziekteverzuim binnen organisaties reduceren. Het ervaren van neerbuigende opmerkingen, (seksuele) intimidatie, discriminatie, (verbale) agressie en pestgedrag, het zijn problemen die in elke organisatie kunnen voorkomen. Ook zijn het problemen waar mensen letterlijk ziek van kunnen worden. Een melding van ongewenste omgangsvormen moet je als leidinggevende altijd serieus nemen. Maar het kan voor een slachtoffer lastig zijn open over deze problemen te praten. Een vertrouwenspersoon kan de drempel verlagen voor het bespreekbaar maken van ervaren problemen.”

Tot slot:

De organisatie nodig ik uit, management, leidinggevende maak gebruik van de expertise die de vertrouwenspersonen hebben op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

Een de oproep voor allen is en blijft.....

“Blijf er niet mee zitten als iets jouw grens is overgegaan en maak het bespreekbaar”

Maak het bespreekbaar in de organisatie, met een collega, leidinggevende of met de vertrouwenspersoon. Weet dat je veilig en vertrouwelijk kunt praten met de vertrouwenspersoon, binnen of buiten de organisatie.

Interne vertrouwenspersoon voor niet kader personeel

De vertrouwenspersoon voor het niet kader personeel is Marjet Eggers van de HR afdeling. Voor het vertrouwenswerk legt zij verantwoording af aan de directeur. De vertrouwenspersoon kan worden benaderd door personen die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen en zaken rond integriteit.

In 2023 hebben een aantal medewerkers contact met de vertrouwenspersoon opgenomen om ongewenst gedrag te bespreken van collega's en van leidinggevend. Hier zijn door de vertrouwenspersoon 16 gesprekken over gevoerd, waarbij soms meerdere gesprekken met één persoon. De onderwerpen die besproken worden hebben te maken met ongewenst gedrag van collega's en leidinggevend, onder andere met betrekking tot de onzekerheid over de loopbaan, werkplek, onduidelijkheid / niet nakomen van afspraken. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, en kan helpen naar een oplossing te zoeken. In overleg met de medewerkers, vinden er ook met de leidinggevend en/of managers gesprekken plaats, waarbij de vertrouwenspersoon de medewerkers ondersteunt.

Voor niet kader medewerkers heeft de vertrouwenspersoon meerdere Theatershows (Kom op!) georganiseerd, met als onderwerp sociale veiligheid. Deze interactieve shows werden door twee acteurs van de organisatie Croan gepresenteerd. De vertrouwenspersonen hebben zich voorgesteld en uitgelegd waarvoor je terecht kan bij hen. Tijdens de shows en in de nabesprekingen kwamen de medewerkers aan het woord. Terugkerend onderwerp was onder andere onderling pestgedrag en de reactie van leidinggevend op dat gedrag. In oktober is er een verdiepingssessie gehouden door Croan voor leidinggevend.

Naar aanleiding van de workshops sociale veiligheid voor kaderpersoneel, die de interne vertrouwenspersoon met de externe vertrouwenspersoon hebben gegeven in 2022 en 2023, is er een stuk geschreven met signalen, aanbevelingen en tips voor het Breed MT (verdeeld in een deel intern en milieustraat). Dit is tevens gedeeld met alle kader medewerkers. Op verzoek van de directeur zijn de rode draden & aanbevelingen & acties in kaart gebracht. Rondom sociale veiligheid (ofwel een positief ontwikkel-en werkklimaat) hebben beide vertrouwenspersonen regelmatig overleg met de directeur.

Er hebben gesprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts en ook met de externe vertrouwenspersoon (voor het kader) plaatsgevonden.

Om het vertrouwenswerk toe te lichten aan leden van de nieuwe Ondernemingsraad is in november een overleg bijgewoond door de interne –en externe vertrouwenspersoon. Tevens is het onderwerp over het gebruik maken van interne-en/of externe vertrouwenspersonen besproken. De interne vertrouwenspersoon beëindigt haar werkzaamheden per 1 juni 2024. Er is intern een vacature gesteld. Via het VPO-netwerk van de gemeente Den Haag en het SW-netwerk van vertrouwenspersonen heeft de vertrouwenspersoon deelgenomen aan overleg en interview.

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

Medewerkers kunnen de vertrouwenspersoon bereiken via een mobiel telefoonnummer, of via het mailadres, speciaal voor het vertrouwenswerk. Ook kunnen ze de vertrouwenspersoon aanspreken op de werkvloer. Op de beeldkrant en op posters kunnen medewerkers het telefoonnummer en mailadres terugvinden. Ook via de leidinggevende en HR consultants kunnen medewerkers bij de vertrouwenspersoon voor een gesprek terecht.

Marijke Haringsma en Marjet Eggers



Transitie

5. Transitie

Vanaf het derde kwartaal van 2023 is Patijnenburg gestart met de voorbereidingen voor de transitie, met als programmaam “Patijnenburg on the Move”. In plaats van het aanstellen van een afzonderlijke programmamanager, heeft de organisatie een team van acht interne medewerkers gevormd om de transitie te leiden. Deze aanpak bevordert een gezamenlijke inspanning en zorgt ervoor dat zowel het proces als de inhoud van de transitie breed gedragen worden. Bovendien beschikt de organisatie over voldoende interne expertise om de transitie inhoudelijk vorm te geven. Voor specifieke aspecten zoals communicatie, marketing en imago-versterking zal Patijnenburg de hulp van een externe adviseur inroepen.

De transitie die Patijnenburg de komende twee jaar ondergaat, kan kort worden samengevat: de organisatie streeft om niet-kadermedewerkers, inclusief de kandidaten die worden begeleid maar niet in dienst zijn, te ontwikkelen naar zoveel als mogelijk regulier werk. Dit proces omvat wetenschappelijke en op bewijs gebaseerde methoden voor diagnosestelling en analyse, evenals de ontwikkeling van werk-leertrajecten. Samenwerkingen met mbo Westland, andere onderwijsinstellingen, stakeholders in het sociaal domein, en het MKB en VNO-NCW zullen actief bijdragen aan deze inspanningen. Patijnenburg zal haar leerwerktrajecten afstemmen op de behoeften van bedrijven in de lokale en regionale arbeidsmarkt, en tevens bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktregio Haaglanden. Hieronder treft u enkele initiatieven die in 2023 zijn gestart.

Praktijkleren met praktijkverklaringen

Voor bepaalde individuen blijkt het behalen van een mbo-diploma of mbo-certificaat een te grote uitdaging. Praktijkleren met de praktijkverklaring biedt hier een oplossing: korte scholing voor eenvoudige werkzaamheden die de medewerker volledig op de werkvloer kan verwerven.

Deze leerweg is specifiek ontworpen voor medewerkers zonder startkwalificatie, of voor diegenen met een startkwalificatie maar waarbij verdere scholing moeilijk is. Na afronding ontvangt de medewerker een praktijkverklaring die de geleerde werkprocessen bevestigt. Deze verklaring wordt verstrekt door mbo-scholen als onderdeel van een mbo-certificering.

In 2024 streven we ernaar deze trajecten toegankelijk te maken voor zoveel mogelijk medewerkers van Patijnenburg en kandidaten, vooral gericht op de sectoren logistiek, techniek, horeca en groen.

Inventarisatie naar de behoefte aan het implementeren van De Beroepentuin

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschouwt de innovatieve aanpak van De Beroepentuin als inspirerend voor alle arbeidsmarktregio's in Nederland. In nauwe samenwerking met overheidsinstanties, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven worden individuen begeleid naar een carrière in de techniek. Gedurende trajecten van ongeveer 12 weken (3 maanden) worden kandidaten via een werkleertraject voorbereid op functies zoals assistent laadpaalmonteur, assistent elektrotechniek, assistent installatietechniek, en assistent zonnepaneel-installateur. Eind 2023 zijn we gestart met een evaluatie van de wenselijkheid en haalbaarheid van De Beroepentuin. We verwachten dat we in het tweede kwartaal van 2024 een definitief plan kunnen presenteren.

De ontwikkeling van de Werkacademie

De Werkacademie wordt het kloppende hart van de nieuwe organisatie, waarbij instromende medewerkers een assessment ondergaan. Indien nodig kunnen zij ook worden geobserveerd om helder te krijgen wat zij willen ontwikkelen en welk traject daar het beste bij past.

Met de overgang van een Productiebedrijf naar een Werk-en Ontwikkelbedrijf verschuift de focus van productie naar de ontwikkeling van individuen. Het is belangrijk op te merken dat de ontwikkeling van kandidaten altijd plaatsvindt via werk. Dit houdt in dat we minder zullen produceren, maar ons juist zullen concentreren op gevarieerd werk met verschillende gradaties van moeilijkheid of intensiteit.

Patijnenburg geniet in Westland een naamsbekendheid van ongeveer 95%, waarbij de gunfactor en het imago voortkomen uit het verleden als een Sociale Werkvoorziening waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waardevol werk verrichten. Ondanks de veranderingen in de aard van het werk met de invoering van de Participatiewet in 2015, blijft het beeld van vóór 2015 hangen bij bewoners en bedrijven in de gemeente Westland. Er zal altijd een groep medewerkers in dienst blijven van Patijnenburg waarvoor zinvol werk van toegevoegde waarde zal zijn. Ook zal Patijnenburg altijd het vangnet zijn voor mensen die regulier aan het werk zijn en voor wie het op de een of andere manier toch even tegenzit. Zij zullen altijd een beroep op ons kunnen blijven doen.

In de transitie van een Productiebedrijf naar een Werk-en Ontwikkelbedrijf heeft Patijnenburg bewust ervoor gekozen het woord “sociaal” weg te laten, aangezien dit de organisatie te veel terugbrengt naar het oude beeld van vóór 2015. Patijnenburg is echter van mening dat het vanzelfsprekend is om sociaal te zijn naar elkaar, met name in het werk dat zij verricht. Deze vanzelfsprekendheid behoeft daarom geen verdere explicitering.

Oorspronkelijk opereerde Patijnenburg in het sociaal domein, maar de transitie versterkt niet alleen dit domein; door mensen te ontwikkelen met als doel hen naar regulier werk te begeleiden, draagt Patijnenburg bij aan de versterking van de lokale en regionale arbeidsmarkt en daarmee de economie.

Tot slot is het vermeldenswaardig dat Patijnenburg zich beperkt tot activiteiten die behoren tot de kernactiviteiten van de organisatie: het ontwikkelen en begeleiden van mensen naar regulier werk. Als vangnet biedt de organisatie ondersteuning aan mensen voor wie dit (nog) niet haalbaar is, en zij bieden werkzaamheden aan die passen bij het niveau van individuele ontwikkeling.

Re-integratie

6. Re-integratie

Patijnenburg vervult twee wettelijke taken: de uitvoering van een deel van de Participatiewet en het bijdragen aan de Wet Inburgering. Op beide terreinen wordt nauw samengewerkt met de gemeente en andere stakeholders.

Jaarlijks wordt met de gemeente een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) opgesteld waarin resultaatafspraken worden vastgelegd. In tabel 4 en 5 vindt u de behaalde resultaten voor het jaar 2023. Daarnaast zijn de resultaten per onderdeel en per kwartaal opgenomen, zodat eventuele trends kunnen worden geanalyseerd.

In onderstaand tabel worden de resultaten weergegeven in vergelijking met het afgesproken aantal volgens de DVO.

Stand van zaken per 31-12-2023						
Totalen tot en met	Q1	Q2	Q3	Totaal	DVO	t.o.v. DVO
Aanmeldingen	96	178	235	320	500	64%
Aantal gestarte trajecten (instroom)	56	119	194	250	350	71,4%
Aantal plaatsingen werk (uitstroom)	33	65	104	140	200	70%
Totalen tot en met	Q1	Q2	Q3	Totaal	DVO	t.o.v. DVO
Plaatsingen baanafpraak	5	20	36	54	50	108%
Volledig uit uitkering	19	39	61	80	140	57,1%
Duurzaam (>6 maanden)	36	64	95	103	140	73,6%
Trajecten met Jobcoaching	43	39	35	43	50	86%
Trajecten met LKS inzet	115	112	124	133	50	266%
Lopende IPS trajecten	2	2	1	4	10	40%
SROI plaatsingen	3	3	9	10	30	33,3%
Plaatsingen statushouders (WI2013)	5	7	5	7	60*	NVT
Plaatsingen inburgeraars (WI2013)	0	0	4	6	135*	NVT

Resultaten ten opzichte van de DVO

*Het betreft hier plaatsingen in het Westland en niet naar werk. In totaal zijn er 13 statushouders en inburgeraars geplaatst naar werk.

Totalen tot en met	Q1	Q2	Q3	Totaal
SW	240	237	237	234
NB	44	46	48	48
BI	13	15	16	18

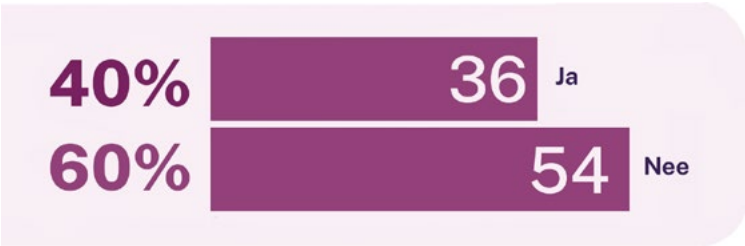
WSW, Nieuw Beschut en Baanindicatie

In 2023 heeft Patijnenburg een pilot gestart voor het gebruik van de CompetenSYS-methodiek. Diagnostiek, loonwaardemetingen en matching blijven essentieel mensenwerk. CompetenSYS draagt bij aan het efficiënter en professioneler organiseren van dit werk door het vertalen naar objectieve kandidateninformatie. Deze methodiek biedt gedegen inzichten op zowel individueel cliëntniveau als op het totale cliëntbestand. Door slimme selecties kunnen betere en snellere matches worden gemaakt tussen kandidaten en de arbeidsmarkt.

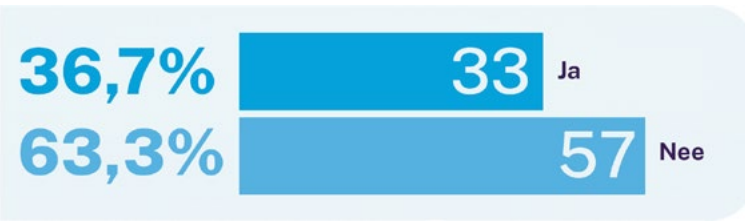
De pilot is positief geëvalueerd, en CompetenSYS zal in 2024 verder worden geïmplementeerd binnen Patijnenburg. Op dit moment worden de werkconsulenten en accountmanagers getraind in het gebruik ervan. Ook de medewerkers van de Werkacademie worden opgeleid in het methodisch onderbouwd handelen. Vanaf 2024 kunnen we zowel kwantitatief als kwalitatief inzichtelijk maken op welke leefgebieden er mogelijkheden en belemmeringen zijn voor kandidaten om begeleid te worden naar werk. Enkele voorbeelden hiervan worden weergegeven in de onderstaande grafieken. Aangezien nog niet alle kandidaten volledig zijn ingevoerd in het systeem, hebben we op dit moment nog geen volledig overzicht. In 2024 zal dit wel mogelijk zijn. Momenteel zijn 90 kandidaten ingevoerd in CompetenSYS, terwijl er in totaal 208 kandidaten in de dossiers aanwezig zijn.

Belastbaarheid

Is er sprake van een verminderde lichamelijke belastbaarheid richting werk?



Is er sprake van een verminderde mentale belastbaarheid richting werk?



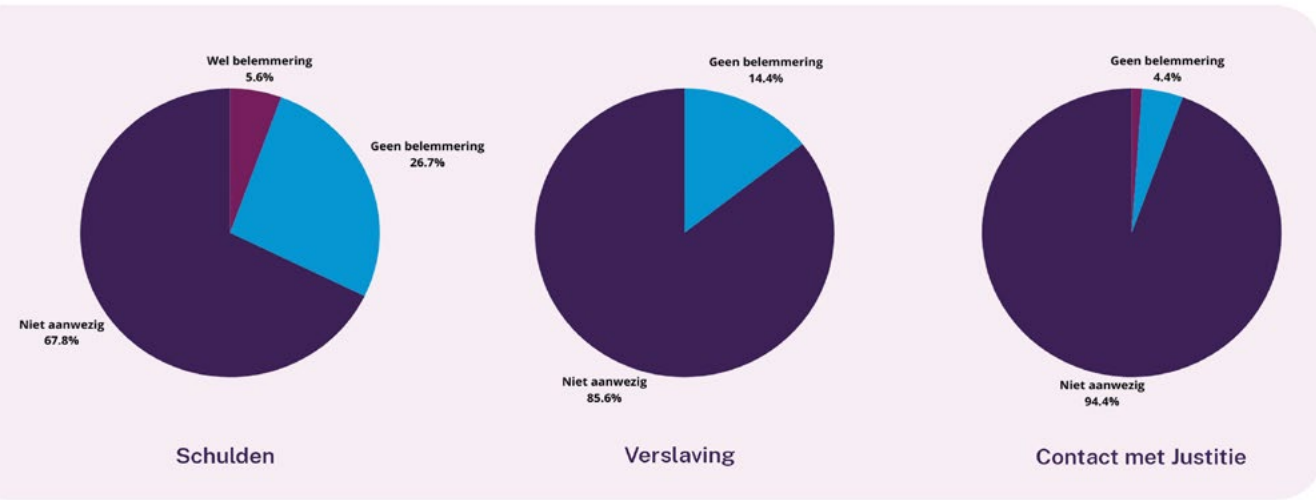
Is er sprake van een verminderde cognitieve belastbaarheid richting werk?



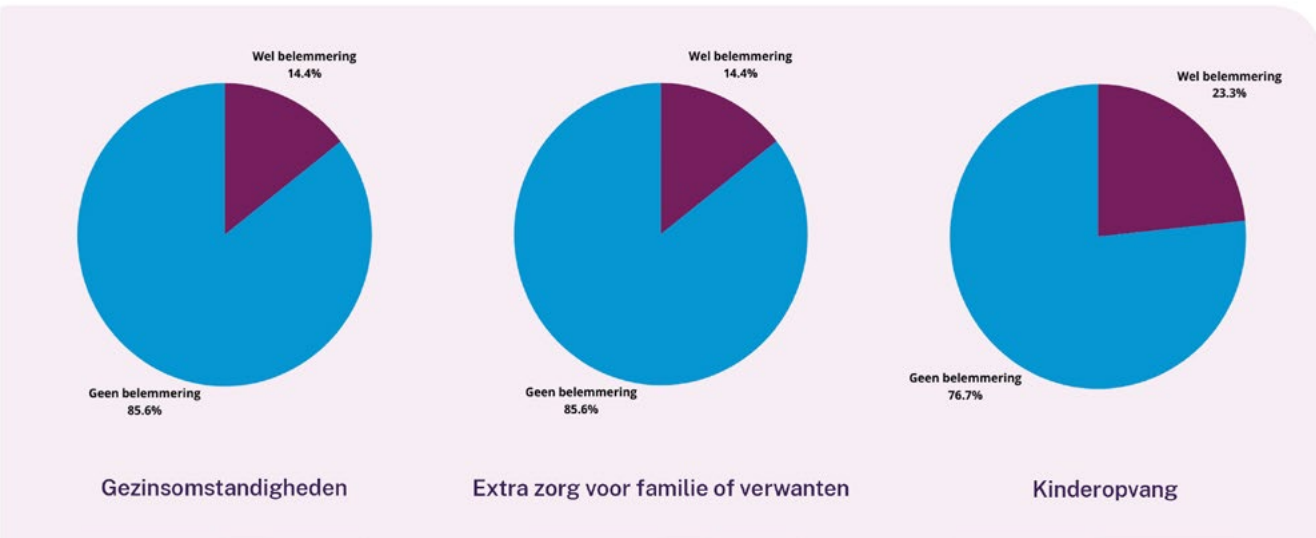
De bovenstaande tabellen geven de belastbaarheid van de kandidaten weer. Van de kandidaten heeft 40% een verminderde lichamelijke belastbaarheid, terwijl 36,7% een verminderde mentale belastbaarheid heeft. Hoewel de exacte inhoud van deze verminderde fysieke en mentale belastbaarheid bekend is bij de werkconsulenten, is deze informatie niet terug te vinden in de bovenstaande tabel. Het verkrijgen van inzicht in de aard en omvang van de verminderde belastbaarheid maakt het in de toekomst echter mogelijk om de benodigde aanpassingen aan de werkplekken effectiever te implementeren.

Er zijn 13 kandidaten met zowel een verminderde fysieke als mentale belastbaarheid, en 3 kandidaten hebben een verminderde cognitieve belastbaarheid. Door dit in een vroeg stadium inzichtelijk te maken, kunnen we ook de instroom naar Nieuw Beschut op termijn beter voorspellen.

Indicatoren

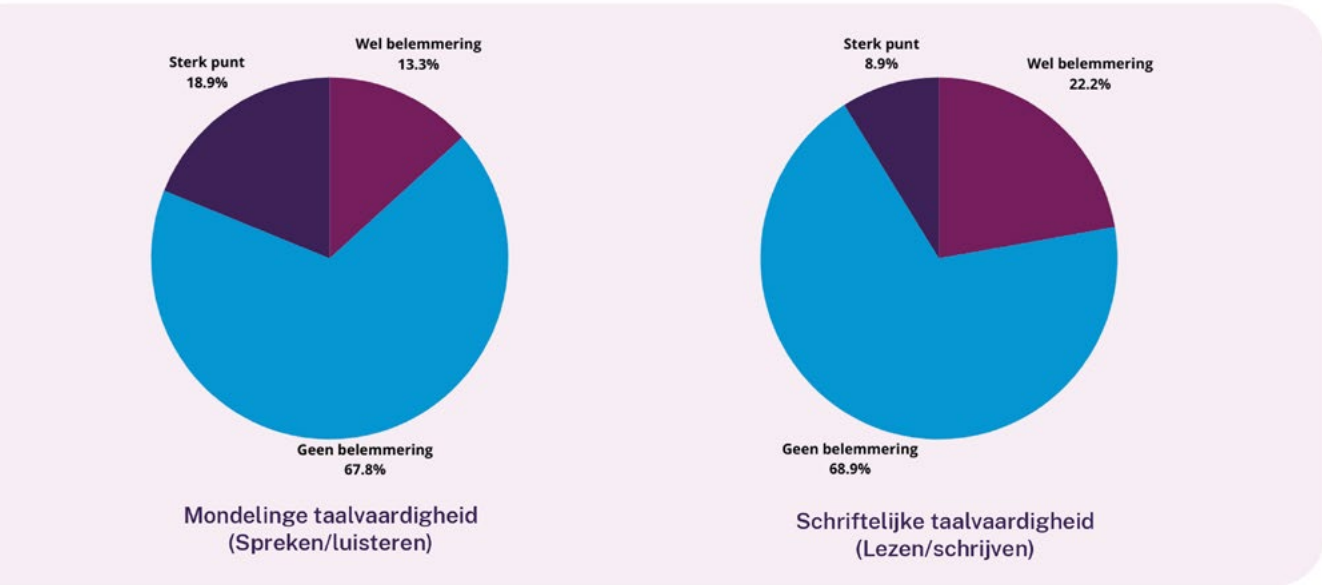


Voor 5 van de in totaal 90 kandidaten vormen schulden een belemmering om te werken. In geen enkel geval vormt een vorm van verslaving een belemmering om te werken, en slechts 1 kandidaat heeft contact met justitie dat belemmerend werkt voor werk.



Ook gezinsomstandigheden of extra zorg voor familie of verwanten kunnen belemmeringen vormen om te werken. Voor 13 kandidaten zijn de gezinsomstandigheden en de extra zorg voor familie of verwanten een hindernis om aan het werk te gaan.

In bijna een kwart van de gevallen is het ontbreken van kinderopvang een belemmering voor kandidaten om aan het werk te gaan.



Op het gebied van basisvaardigheden blijkt uit bovenstaande tabel dat met name de beheersing van de Nederlandse taal een belemmering vormt voor kandidaten. 13,3% van de kandidaten ervaart belemmeringen bij spreken en luisteren, terwijl 22,2% belemmeringen ondervindt op het gebied van lezen en schrijven.

De gegevens verkregen uit CompetenSYS bieden ons in 2024 de mogelijkheid om op basis van data-analyse gerichte interventies te implementeren en samen te werken met andere stakeholders binnen het sociaal domein.

Het aantal kandidaten dat naar werk is uitgestroomd, bedraagt 140. Gedurende alle voorgaande kwartalen vertoont dit aantal een consistente trend. In totaal is 70% van het aantal in de DVO (200) uitgestroomd, wat in lijn is met het percentage aanmeldingen en gestarte trajecten.

Van de 17 kandidaten die onder de doelgroep van de kwetsbare werknemers vallen en die aan het werk geholpen zijn, zijn er 8 kandidaten via de praktijkroute in het doelgroepregister terecht gekomen. Van de 140 plaatsingen zijn 80 kandidaten volledig uit de uitkering, maar in sommige gevallen geldt een urenbeperking of zijn er uitdagingen met zorg, inburgering, of kinderopvang, waardoor volledige uitstroom niet altijd mogelijk is. Het gemiddelde contract bedraagt 6 of 7 maanden. Het aantal loonkostensubsidie (LKS) plaatsingen overtreft ruimschoots het vastgestelde aantal in het DVO, wat als een succes mag worden beschouwd. Hoewel dit niet heeft geleid tot een afname van het aantal bijstandsuitkeringen in de gemeente Westland, heeft het wel bijgedragen aan het beheersen van het aantal aanvragen voor bijstandsuitkeringen. Het quotum van 40 is behaald, wat betekent dat er wachtlijsten zullen ontstaan voor nieuwe aanvragen. In 2024 wordt samen met de gemeente onderzocht welke impact dit heeft binnen het sociaal domein en op financieel gebied. LKS kost ongeveer €10.000,- per deelnemer, terwijl een bijstandsuitkering de gemeente ongeveer €19.000,- kost. Voor de doelgroep van kwetsbare werknemers kan gedurende 6 maanden forfaitaire LKS worden ingezet. Als blijkt dat na 6 maanden geen verminderde loonwaarde is gemeten dan blijft de kandidaat zonder vervolg inzet van LKS in dienst bij de werkgever. In 2023 was dat het geval bij 7 kandidaten. Van 2 kandidaten werd het contract na de 6 maanden forfaitair niet verlengd. Het aantal plaatsingen in het kader van Social Return on Investment (SROI) blijft achter bij

de beoogde resultaten in de DVO. Na een evaluatie van de SROI-uitvoering zal dit in 2024 leiden tot een aangepaste opdracht op dit gebied.

Er zijn per 31 december 2023 nog 52 statushouders die een traject volgen volgens de oude Wet Inburgering (2013). Dit aantal zal in de komende jaren afnemen. Per 31 december-2023 zijn er sinds de eerste aanmelding in augustus 2022 161 inburgeraars die een traject (B1-/Z-route) moeten volgen volgens de nieuwe Wet Inburgering (2021). Van die 161 zijn 7 trajecten beëindigd (pensioen, verhuizing of overstap naar onderwijsroute). 108 kandidaten zijn gestart met taallessen bij NL Training (taalschool) en 46 kandidaten staan op de wachtlijst. Patijnenburg gaat de capaciteit in 2024 verhogen, zodat er meer kandidaten kunnen starten.

In 2023 heeft Patijnenburg in totaal 49 arbeid medische onderzoeken laten uitvoeren. De kosten van deze onderzoeken bedroegen in totaal €22.530,-. Onze eigen arbeidskundige heeft vervolgens in 14 gevallen aanvullend arbeidsdeskundig onderzoek verricht.

Productie & Dienstverlening

7. Productie & Dienstverlening

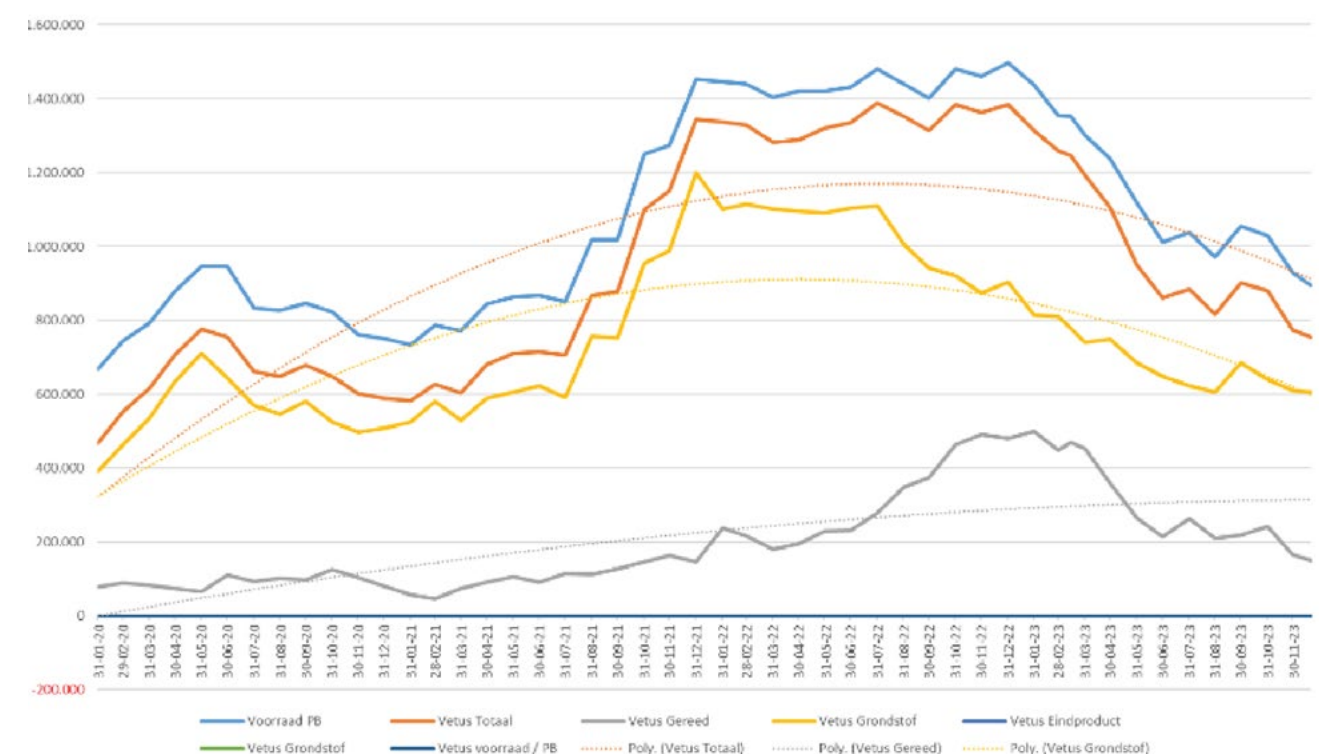
Productie

Patijnenburg is voor het grootste deel van opdrachten/omzet afhankelijk van een klein aantal opdrachtgevers, met name in de maritieme sector, kassenbouw, solar industrie en de kwekerijen. Deze zijn op jaarbasis 'goed' voor zo'n 80% van de totale omzet. De overige 20% wordt door meerdere kleinere opdrachtgevers ingevuld.

In deze top zit onder andere de Vetus groep. Deze bestaat uit 3 bedrijven en zijn bij Patijnenburg samen goed voor een gebudgetteerde omzet van €2.377.397. Wat ruim 52% van het totale geprognosticeerde budget voor 2023 is. Dit blijkt al een aantal jaren het geval te zijn, waarbij de afhankelijkheid zeer hoog is.

Dit zien we dan ook duidelijk terug in de eerste drie kwartalen van 2023. In die kwartalen bleef de Vetus groep qua omzet €787.439,- achter op de gebudgetteerde begroting. De begroting komt echter niet overeen met de waarden zoals Vetus deze heeft aangegeven voor de omzet van 2023. Er was al aangegeven dat ze rond de 20% lager zou liggen dan de omzet 2021/2022. Ten opzichte van de door Vetus afgegeven begroting presteert Vetus hier net iets boven. Eind Q4 bedroeg de achterstand €782.820,-.

Een belangrijke actie voor 2023 was het verlagen van de voorraad grondstoffen en eindproducten voor Vetus en in zijn totaliteit de gehele voorraadwaarde.



Patijnenburg financiert voor 3-4 leveranciers de voorraad tot 45 dagen na factuurdatum.

Duidelijk is nu zichtbaar dat onze inspanningen effect beginnen te sorteren! De voorraadpositie is geslonken naar een niveau dat voor het laatst in 2020 aanwezig was.

Belangrijk feit is dat er naar onze klant nooit “nee” wordt verkocht. Uiteraard is en blijft Vetus dit proces kritisch volgen. Ze zijn qua aanlevering van hun producten afhankelijk van Patijnenburg. Hun mening is dat de voorraad zeker naar beneden kan, maar dat de condities die afgesproken zijn in de samenwerkingsovereenkomst gehandhaafd blijven.

Als we kijken naar de totale voorraadstand is deze in de loop van 2023 geslonken: van €1.496.170,- naar €892.349,-.

Als we specifiek voor Vetus kijken is de voorraad stand in de loop van 2023 geslonken van €1.383.866,- naar €748.043,-

Bij het verkrijgen van nieuwe klanten, welke voor diversiteit in werk moeten zorgen, wordt sterk gestuurd op aanlevering van de grondstoffen door de klant. Alleen als we het werk echt willen hebben voor de ontwikkeling van de medewerkers en de klant wil dat ze geheel ontzorgd, zullen wij tegen vergoeding (10% op de inkoopprijs en opslagkosten magazijn) deze werkzaamheden oppakken.

Het hele jaar is gebleken dat de opdrachten binnen de kassenbouw en daarmee ook de markt voor armaturen, compleet stil lag. De afname in omzet konden wij de eerste 6 maanden van het jaar grotendeels compenseren met orders van klanten in de solar industrie en verpakking klanten.

Hoewel het natuurlijk prachtig is dat er invulling voor de weggevallen omzet is gevonden, zijn de onderdelen financieel en qua werkelijkheid niet vergelijkbaar. Zo is per €100.000,- aan “Van der Valk producten” tussen de 8 tot 10 maal meer capaciteit nodig dan voor de gelijke omzet van Vetus. Gevolg hiervan is dat de order mix, waarop de begroting is gebaseerd, compleet is omgeslagen en er nu op een afdeling waar normaliter werkzaamheden met een hoge toegevoegde waarde worden geproduceerd, laagwaardiger werk wordt verricht. De markt voor solar groeide de eerste maanden van 2023 flink. Daarnaast waren de verwachtingen van onze klanten dat dit zeker nog 2 à 3 jaar het geval zou zijn. Hierbij is Van der Valk de uitschieter die ver boven de begroting presteerde. Dankzij deze ontwikkelingen is het aandeel in uren extreem verschoven, samen met de hogere omzet Van der Valk, gegroeid naar 80 % van de beschikbare uren. Gevolg is dat Patijnenburg erg afhankelijk is geworden van werkzaamheden van “Van der Valk”. Voor de veiligheid zou er meer spreiding moeten worden ingebouwd in het orderpakket.

De reden van deze afhankelijkheid is terug te vinden in het acquisitiebeleid van de afgelopen jaren. Er is in de afgelopen jaren gekozen om minder aandacht te geven aan assemblage. Denkwijze was dat er meer aanbieders van specifieke assemblage zijn, waardoor op het assemblagedeel meer concurrentie te verwachten was. De mening was dat dit een drukkend effect op de prijs van de verrichte arbeid zou hebben. Hierdoor zou de prijsstelling van marktconform naar een prijsstelling tegen SW tarief verschuiven. Daarmee zou het voor Patijnenburg minder interessant zijn om zich puur op de markt van assemblage te begeven. In plaats daarvan is ervoor gekozen om zich te versterken in de markt voor metaalproducten aangezien Patijnenburg zich hier meer in kon onderscheiden en specialiseren. De bestaande markt werd hierbij als een blijvende markt bestempeld, enkel indien hier op de juiste wijze aandacht aan zou worden gegeven. Achteraf is gebleken dat dit niet het geval is! Vanaf augustus is er in de markt voor de solar industrie een omslag gekomen die door niemand voorzien was. Vanaf dat moment zijn de solar opdrachten teruggetrokken. Ook de eerste kwartalen van 2024 is het de verwachting dat dit niet anders zal zijn. De meest recente voorspellingen zijn dat dit zeker zal aanhouden tot midden Q2-Q3 van 2024.

Oorzaak van het instorten van de markt zijn terug te vinden in:

- ✓ De afbouw van de salderingsregeling voor gebruikers, terugverdientijd ligt op 7 jaar en de saldering stopt voordien geheel;
- ✓ De ongewisheid over de “groene” maatregelen van het nieuwe kabinet;
- ✓ Steeds meer energieleveranciers gaan geld vragen voor het terugleveren van energie.

Deze nieuwe situatie heeft, gezien de afhankelijkheid zoals hiervoor beschreven, een dramatisch effect op de werkzaamheden intern en de ontwikkeling van onze medewerkers. Het gevolg was dat de omzet in augustus, september en deels oktober is ingezakt.

Daarnaast zien we dat de afdeling Metaal, met name door de hoge bedrijfskosten, per saldo de afgelopen jaren een veel sterker negatief resultaat draaide dan onze overige activiteiten met als gevolg dat we onze aandacht moesten verplaatsen. In de 2e helft van 2023 is door het wegvallen van de werkzaamheden de afdeling Metaal qua werkzaamheden onderbezet geweest. Veel van de machines hebben stilgestaan omdat er eenvoudigweg geen alternatief werk in de markt voorhanden was.

Op basis van het mindere werkaanbod en het verlies van de afgelopen jaren, is er besloten om de afdeling Metaal zo spoedig mogelijk te sluiten. In de eerste maanden van 2024 zal met iedere klant een stop gesprek gevoerd worden, waarbij wordt gefocust op een sluiting per 1 maart.

Om op korte termijn het stilzitten van onze werknemers en tekort aan omzet te voorkomen is ervoor gekozen om de aandacht te verschuiven naar de retailmarkt. Dit zijn grote opdrachten qua omvang en hiervoor zijn vele handen nodig om deze orders te produceren. Gelukkig hebben we de afhankelijkheid van een kleine groep klanten vroegtijdig onderkend en zijn we in Q2 reeds begonnen met de acquisitie voor meer diversiteit in werkzaamheden. Deze strategie blijkt zijn vruchten af te werpen. Inmiddels hebben we in deze markt diverse partners gevonden die samen met Patijnenburg op willen trekken. Een partnerschap betekent dat we gedurende het jaar continu werkzaamheden mogen verwachten en op basis van een jaarplanning weten welke werkzaamheden er naar Patijnenburg gaan komen. Hiervoor maken we jaarlijkse prijsafspraken en stellen we een samenwerkingsovereenkomst op. Tevens wordt voor de opslag van goederen betaald, wat ook een verdienmodel is. Naast dit feit is dit ook werk dat “in house” is en in rustige perioden kan worden opgepakt om voor de juiste vulling te zorgen in de productie. Zodra er voldoende werkvoorraad binnen is om iedereen aan het werk te houden, zullen onze accountmanagers zich weer gaan richten op de diversiteit van werkzaamheden die passend zijn voor de individuele ontwikkeltrajecten van onze niet kadermedewerkers.

Alhoewel het wegvallen van de omzet erg vervend is geweest, biedt dit aan de andere kant juist de gelegenheid om de afhankelijkheid aan te passen waardoor Patijnenburg minder kwetsbaar zal worden in de toekomst. Voor in de toekomst wordt er gekozen voor veel meer spreiding van klanten in diverse werkgebieden.

Uit cijfers van de branchevereniging Cedris en collega leer-/ontwikkelbedrijven blijkt dat assemblage een renderende activiteit is en blijft! De laatste maanden van 2023 en de eerste maanden van 2024 zal de focus liggen op Assemblage, Retail en Verpakken. De reden is dat deze werksoorten voor de toekomst van Patijnenburg zeer belangrijk zijn en blijven, om de benodigde toegevoegde waarde te kunnen genereren met een uiteindelijk steeds zwakker wordende interne bezetting door natuurlijke uitstroom naar WOL, DETA en regulier werk.

Dienstverlening

Grijs

Door regelmatig overleg te hebben en samen te werken met de gemeente loopt dit onderdeel goed en zijn de werkzaamheden op orde. De facturering loopt in lijn met het budget.

Ook het komende jaar is de verwachting dat er nog een aantal klanten buiten de gemeente kunnen worden toegevoegd.

Milieustraat

Het bezoekersaantal van de Milieustraat in Naaldwijk en Monster is stabiel t.o.v. de bezoekersaantallen in dezelfde periode in 2022. De facturering loopt in lijn met het budget. Per juli is een meewerkend voorvrouw gestart op de Milieustraat ter aanvulling van de huidige voorman. Dit is in verband met de openingstijden die buiten de reguliere werkweek vallen en de openingstijden voor de milieustraat in Monster.

Bij de Milieustraat zijn de medewerkers in vaste dienst bij Patijnenburg. Dit is structureel anders dan de intentie waarmee we de werkzaamheden bij de Milieustraat zijn begonnen. Dit zouden leer/werk/re-integratie werkplekken worden. De gemeente heeft Patijnenburg gevraagd om hier vaste krachten voor aan te nemen; deze komen dan op de loonlijst van Patijnenburg. De reden is om de veiligheid op de Milieustraat te waarborgen. De vraag die we oprecht moeten stellen is of dit aan de medewerkers van Patijnenburg gevraagd kan worden.

We zien in 2023 een toename van agressie op de Milieustraat. Dit varieert van verbale agressie tot fysieke agressie. Tijdens de periodieke bouwvergaderingen worden deze meldingen besproken. Samen met HRM wordt gekeken naar de mogelijkheden voor een training “Hoe om te gaan met agressie”. Belangrijk is ons af te vragen of ons doel waarmee we de werkzaamheden hebben opgepakt en het “het ontwikkelen van mensen” met deze werkwijze niet onder druk komt te staan. Het zou goed zijn dit in de nabije toekomst gezamenlijk met de gemeente nader te onderzoeken.

Groen

Het groenbestek voor 2023 is te groot geweest. Hierdoor komen we regelmatig niet aan onderdelen van het bestek toe. Dat zorgt voor minder opbrengsten en dus loopt de omzet van Groen achter op het budget. In overleg met de gemeente is voor 2024 en 2025 het nieuwe bestek bepaald. Hier zullen we een aanmerkelijk minder groot gebied voor onze rekening nemen. Dit sluit het beste aan op de ontwikkeling van onze medewerkers.

Acquisitie

Patijnenburg heeft in 2023 haar eigen commerciële organisatie geprofessionaliseerd. Naast het professionaliseren van de organisatie zijn de commerciële activiteiten geïntensiveerd om de relatie met de bestaande klant te optimaliseren. Hiervoor is in eerste instantie een accountmanager werk op interim basis geworven en daarnaast is een vaste accountmanager werk gevonden.

In Q3-Q4 van 2023 is er actief ingezet op acquisitie voor nieuwe klanten in aanvullende marktsegmenten, meer diversiteit en een nieuwe productenpallet t.b.v. het ontwikkelen van de doelgroepen volgens het nieuwe business plan. Dit alles is samen met de doelstellingen opgenomen in het marktwerkingsplan 2023 – 2025.

In Q3 en Q4 zijn de accountmanagers bij een groep van tevoren gedefinieerde bedrijven op bezoek geweest. Tijdens deze eerste verkennende bezoeken hebben de accountmanagers een presentatie gegeven waarin de propositie van Patijnenburg is gepresenteerd. Bij interesse zijn de prospects uitgenodigd voor een bezoek aan Patijnenburg, waarin het bedrijf en haar productiefaciliteiten worden gepresenteerd.

Tijdens deze bezoeken werd nader stilgestaan bij de behoefte van de klant en onderzocht of er samenwerkingsmogelijkheden zijn. Uit deze bezoeken bleek dat de interesse voor Patijnenburg als samenwerkingspartner groot is; de bewustwording van wat de medewerkers van Patijnenburg allemaal kunnen was voor veel van de prospects een eyeopener.

Een van de belangrijke punten van toegevoegde waarde (met name bij retail activiteiten) is de mogelijkheid die wij kunnen bieden van opslag. Hier is veel interesse in en kan een marktconforme prijs voor worden gevraagd. Belangrijk voordeel is dat de opgeslagen producten vervolgens in de productie kunnen worden verwerkt. In zwakkere periodes kan er dus in overleg met de klant werk uit de voorraad worden opgepakt om leegloopuren te voorkomen.

Voor 2024 betekent dit dat we zoeken naar nieuwe klanten om een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan met de volgende intenties of eigenschappen:

- ✓ Bedrijven die zich voor langere termijn aan Patijnenburg willen verbinden, waardoor continuïteit in de werk ontwikkel plekken geboden wordt;
- ✓ Bedrijven die een eindproduct voor de eindgebruikers produceren. Patijnenburg kan dan verder waarde voor klant creëren in de vorm van opslag van grondstof, halffabrikaat of gereed product;
- ✓ Bedrijven die zich in de markt van consumentengoederen en business tot business markt bevinden, waarbij assemblage en montage van lichte (elektro)technische producten een interessante werksoort zijn voor Patijnenburg. Dit in verband met de arbeidsintensieve werkzaamheden die niet eenvoudig zijn te automatiseren of robotiseren.

Samenwerking in beeld: resultaten en perspectieven uit het tevredenheidsonderzoek 2023

Patijnenburg voert doorlopend een tevredenheidsonderzoek uit onder de bedrijven waarmee samengewerkt wordt. Hieronder vindt u de resultaten die zijn behaald in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. De algehele tevredenheid wordt beoordeeld met een 7.9. Patijnenburg streeft ernaar dit cijfer in 2026 te verhogen naar een 8.

Pijlers	
Toegankelijkheid	8,1
Telefonische bereikbaarheid	7,9
Eenvoud om een offerte aan te vragen	8,4
Tijdsbestek offerte ontvangen	7,8
Levering	8,2
Leveringstermijn	7,8
Informereren eventuele wijziging	8,2
Volledigheid levering	8,5
Product	7,8
Kwaliteit producten	8,1
Prijs relatie marktprijsstelling	7,4
Persoonlijke service	7,8
Deskundigheid medewerkers	7,6
Duidelijk voor vragen	7,4
Reactiesnelheid vragen	8,2
Nakomen van afspraken	8,2

Het imago van Patijnenburg wordt door 58,3% van de bedrijven omschreven als een Sociale Werkvoorziening. Voor 8,3% van de kandidaten wordt Patijnenburg geassocieerd met dagbesteding, terwijl 33,3% aangeeft dat Patijnenburg zich inzet voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking in hun ontwikkeling naar werk.

Wat betreft de samenwerking met Patijnenburg, vindt 33% van de respondenten de deskundigheid van de medewerkers van Patijnenburg belangrijk. Voor 58,3% is het nakomen van afspraken van cruciaal belang, terwijl 66,7% aangeeft dat het waardevol is dat de medewerkers van Patijnenburg meedenken met hun bedrijfsvoering. Verder hecht 25% belang aan de flexibiliteit van Patijnenburg om in te spelen op veranderende vragen op de arbeidsmarkt.

Met betrekking tot de redenen voor samenwerking met Patijnenburg geeft 40% van de respondenten aan sociaal ondernemen te willen bevorderen. Voor 60% van de respondenten is de wens om samen te werken met Westlandse bedrijven een drijfveer, terwijl 20% belang hecht aan het leveren van een bijdrage aan Social Return On Investment (SROI). Een vergelijkbaar percentage benadrukt de waarde van de snelheid en kwaliteit die Patijnenburg levert.

Financieel Beleid

6. Financieel beleid

In dit hoofdstuk treft u de maandrapportage t/m 31 december 2023 van Patijnenburg met een beknopte management samenvatting. Per 1 januari 2019 worden er, op werkzaamheden m.b.t. het UWV na, géén boekingen meer gedaan in Werkstroom.

Resultaat

In deze vierde rapportage over 2023 staan de voorlopige cijfers t/m 31 december 2023 en de verschillen met de begroting centraal.

Tot en met het vierde kwartaal 2023 heeft Patijnenburg geconsolideerd een resultaat gerealiseerd van -/- 616k.

Toelichting winst- en verliesrekening	(x1.000)
Realisatie t/m 31-12-23	-616
Begroting t/m 31-12-23	0
Resultaat lager dan begroot	-616

Het verschil laat zich verklaren door onderstaand:	(x1.000)
1. Lagere opbrengsten	-740
2. Lagere kosten (inclusief afschrijvingen, financiële lasten, stelpost energie)	123
Resultaat lager dan begroot	-616

Lagere opbrengsten	Begroot	Realisatie	Verschil
	(x1.000)		
Productie (brutomarge)	2.313	1.569	-744
Detachering	506	433	-73
Overige opbrengsten	391	364	-27
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	10.857	11.380	523
Bijdrage gemeente (RvC)	30	30	0
Dienstverlening groen	1.128	668	-460
Dienstverlening grijs	1.567	1.608	41
	16.792	16.053	-740

Lagere kosten (incl. afschrijvingen/ financiële lasten/ stelpost energie)	Begroot	Realisatie	Verschil
	(x1.000)		
Loonkosten	13.294	13.032	262
Overige personeelskosten en inhuur derden	987	1.135	-149
Huisvestingskosten	957	877	80
Re-integratie specifieke kosten	174	106	68
Wet Inburgering	289	363	-74
Overige bedrijfskosten	976	736	240
Afschrijvingen	444	366	78
Financiële baten en lasten	73	54	9
Stelpost inzake energie prijsstijging	-400	0	-400
	16.792	16.669	123

Onderstaand de winst-en-verliesrekening en nadere toelichtingen op bovenstaande verschillen tussen realisatie en begroting 2023.

Winst-en-verliesrekening Patijnenburg BV			
01-01-2023 T/M 31-12-2023	Begroot t/m 31-12-2023	Realisatie t/m 31-12-2023	Begroting vs Realisatie
	(x1.000)		
Omzet			
Productie	4.554	3.210	-1.344
Dienstverlening grijs	1.567	1.608	41
Dienstverlening groen	1.128	668	-460
Af: grond- en hulpstoffen	2.241	1.641	-600
Brutomarge	5.008	3.845	-1.163
Detachering	506	433	-73
Overige opbrengsten	391	364	-27
Totale opbrengsten	5.905	4.642	-1.263

Winst-en-verliesrekening Patijnenburg BV			
01-01-2023 T/M 31-12-2023	Begroot t/m 31-12-2023	Realisatie t/m 31-12-2023	Begroting vs Realisatie
	(x1.000)		
Rijks- en gemeentelijke bijdragen			
Rijksbijdrage WsW	6.601	6.601	0
SW compensatie	550	550	-0
SW budget inzake doorontwikkeling SW	700	700	-0
Extra budget Patijnenburg ikv opdracht	400	400	0
Wet inburgering	553	777	224
Bijdrage regionale samenwerking	25	25	-0
Budget ikv (verbreding) MVO	110	75	-35
Participatiebudget	899	899	-
LIV	77	274	197
Nieuw beschut	942	1.079	137
	10.857	11.380	523
Bijdrage gemeente (RvC)	30	30	-
Totale baten	16.792	16.053	-740
SW personeel	6.880	6.439	-440
Kader personeel	5.001	4.925	-76
P-wet	1.219	1.459	240
Loonkosten begeleid werk	194	208	14
	13.294	13.032	-262

Bedrijfskosten			
Overige personeelskosten en inhuur derden	987	1.135	149
Huisvestingskosten	957	877	-80
Re-integratie specifieke kosten	174	106	-68
Wet inburgering	289	363	74
Overige bedrijfskosten	976	736	-240
	3.382	3.217	-165
Totale kosten	16.676	16.249	-427
Resultaat voor afschrijving, rente en vpb	117	-196	-313
Afschrijvingen	444	366	-78
Financiële baten en lasten	73	54	-19
Stelpost inzake energie prijsstijging	-400	-0	400
Totaal resultaat	0	-616	-616

Onderstaand een nadere toelichting op de voornaamste verschillen in de winst-en-verliesrekening tussen begroting en realisatie.

Ad 1) Opbrengsten

- ✓ Productie: De totale opbrengsten liggen 29,51% onder de begroting. Hierbij kunnen we opmerken dat we voor de grootste klant waar we voor inkopen 23,96% achterlopen en bij de overige klanten lopen we 33,73% achter op de begroting.
- ✓ Dienstverlening: De opbrengsten dienstverlening liggen 15,57% onder de begroting en dit betreft met name afdeling groen (-/-40,85%). Afdeling grijs loopt voor op de begroting (+2,63%). Indien het begrote bedrag extra omzet (207k) inzake Berenschot rapport niet wordt meegenomen is de achterstand bij groen 27,55%.
- ✓ Inkoopwaarde grondstoffen is 600k 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 23,94% lager zijn dan begroot.
- ✓ Detachering: De opbrengsten zijn 73k lager dan begroot. Betreft 16k schoonmaakwerk (intern) veroorzaakt doordat er minder collega's bij Patijnenburg schoonmaken en extern lopen we 57k achter op begroting vanwege minder plaatsingen dan begroot.
- ✓ Overige opbrengsten: 27k lager dan begroot. Dit bestaat uit -/-41k (SROI medewerkster meegenomen in loonkosten kader), -/-50k diverse overige subsidies, -/-14k huuropbrengsten, 19k kantine opbrengsten, 53k fix brigade, 3k detachering catering en 3k overige opbrengsten (oud ijzer).
- ✓ De rijks- en gemeentelijke bijdragen zijn 523k hoger dan begroot. Het betreft 105k loonkostensubsidie P-wet, 32k overige opbrengsten P-wet, 224k wet inburgering en -/-35k budgetten (verbreding MVO) en LIV 197k.
- ✓ De hogere opbrengsten van 224k Wet Inburgering 2021 zijn veroorzaakt doordat het werkelijk aantal trajecten in 2023 tm Q4 (124 trajecten jaar 1 en 37 trajecten jaar 2) hoger ligt dan het begrote aantal voor heel 2023 (64 trajecten jaar 1 en 25 trajecten jaar 2). Hier tegenover staan uiteraard ook hogere kosten inzake Wet Inburgering (inkoop trainingen leerroutes).

Ad 2) Kosten

- ✓ Personeelskosten: De totale personeelskosten zijn 113k lager dan begroot en dit bestaat uit -/-262k loonkosten (-/- 440k WSW, -/-76k kader, 240k P-wet en 14k Begeleid Werken) en 149k overige loonkosten (inhuur derden -/-202k, inhuur formatie 328k, ontvangen ziekengeld -/-84k en overige personeelskosten 108k). De totale hogere inhuur derden (incl. formatie) van 125k bestaat uit inhuur productie (-/-286k) dienstverlening (54k), re-integratie (4K) en directie en beheer (353k).
- ✓ Huisvestingskosten: 80k lager dan begroot veroorzaakt door 134k onderhoudskosten, 1k huurkosten en -/- 215k energiekosten. De hogere onderhoudskosten van 134k bestaan uit gebouwen -/-3k, schoonmaakkosten 10k, installaties 9k, machines -/-4k, inventaris -/-20k, computer 138k en interne- en externe vervoermiddelen 4k. De hogere uitgaven inzake computer komen met name door extra begeleiding live gang Exact, Competensys, Synergy, Compas (Cloud) en extra uren ESN. De hogere huurkosten 1k bestaan uit huur parkeerplaatsen 1k. De lagere energiekosten van 215k bestaan uit gas -/-272k, elektriciteit 23k, terug levering 1k, subsidie 34k en water -/-1k.
- ✓ Re-integratie specifieke kosten en Wet Inburgering. Deze kosten liggen 6k boven begroting omdat er meer uitgegeven is aan uitvoering Wet Inburgering (taal) 74k (zie ook hogere omzet Wet Inburgering). De overige uitgaven liggen -/-68k onder de begroting.
- ✓ Overige kosten: -/-240k lager dan begroot. De grootste post betreft de directe kosten inzake doorontwikkeling SW bedrijf -/-200k.
- ✓ Afschrijvingen: Afschrijvingskosten zijn -/-78k lager dan begroot omdat de investeringen meer verspreid plaatsvinden over 2023 dan verwacht en niet alle begrote investeringen zijn uitgevoerd.
- ✓ Financiële baten en lasten: -/-19k lager dan begroot i.v.m. minder betaalde 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

Investeringen:

Van de totale begrote investeringen voor 2023 van 451k (begroot 2023 401k en overlopend 2022 50k) is tm 31-12-2023 379k geïnvesteerd. Investeringen betreffen 116k inventaris (o.a. draaitafels, generatoren en sealmachines, weegschalen, zit sta bureaus), 31k interne vervoermiddelen (zitstapelaar, pompwagen en schaarhefwagens), 122k externe vervoermiddelen (auto's dienstverlening) en 110k automatisering (o.a. Scansys, verrijdbare schermen, energiezuinige beeldschermen).

Debiteuren:

Het saldo debiteuren op 31-12-2023 is 1.296k en hiervan hebben de grootste 3 klanten (984k) samen een aandeel van 75,96% in de openstaande posten.
Het saldo debiteuren op 31-12-2022 was 736k en hiervan hadden de grootste 3 klanten (557k) samen een aandeel van 75,63% in de openstaande posten.

Crediteuren:

Het saldo crediteuren op 31-12-2023 is 447k en hiervan hebben de 3 grootste leveranciers (126k) samen een aandeel van 28,3% in de openstaande posten.
Het saldo crediteuren op 31-12-2022 was 215k en hiervan hadden de 3 grootste leveranciers (38k) samen een aandeel van 11,1% in de openstaande posten.

Cashflow:

Banksaldi Patijnenburg	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo
(excl. Werkstroom) einde Q	2022 Q3	2022 Q4	2023 Q1	2023 Q2	2023 Q3	2023 Q4
Kas	€ 4.075	€ 5.375	€ 3.934	€ 5.295	€ 3.600	€ 3.6053
BNG	€ 507.379	€ 116.148	€ 11.120	€ 20.875	€ 155.687	€ 20.568
ABN/Amro	€ 803.339	€ 1.489.451	€ 1.267.908	€ 1.104.199	€ 1.685.284	€ 1.221.659
G-rekening	€ 34.777	€ 32.647	€ 36.226	€ 40.383	€ 44.468	€ 48.096
Kruisposten	€ 102	€ -	€ -17.928	€ -8.760	€ 15.420	
Kruisposten kantine	€ 407	€ -	€ -2.932	€ 130	€ -2.987	
Rabobank Vermogen Sparen	€ 355.335	€ 355.335	€ 354.442	€ 354.442	€ 354.442	€ 354.442
Rabobank Rekening Courant	€ 199.785	€ 199.716	€ 199.535	€ 199.444	€ 199.362	€ 284.249
Rabobank Bedrijfsbonus-rekening	€ 148.932	€ 148.932	€ 148.776	€ 148.776	€ 148.776	€ 148.776
VVV bonnen	€ -	€ -	€ -	€ 195	€ 145	€ 95
	€ 2.054.130	€ 2.347.605	€ 2.001.081	€ 1.864.979	€ 2.604.197	€ 2.081.538
Toename/afname geldmiddelen	€ 597.385	€ 293.475	€ -346.524	€ -136.102	€ 739.218	€ -522.659
Limiet BNG	€ -1.200.000	€ -1.200.000	€ -1.200.000	€ -1.200.000	€ -1.200.000	€ -1.200.000

Vorraad (incl. opslag):

Vorraad (incl. opslag):	
Totale voorraad per 31-12-23	892 k
Totale voorraad per 31-12-22	1.496 k
Totale voorraad per 31-12-21	1.451 k
Totale voorraad per 31-12-20	749 k

Kengetallen:

	31-12-2023	31-12-2022	31-12-2021
Liquiditeit			
Current Ratio: vlottende activa/kortlopende schulden	1,63	2,06	2,19
Quick Ratio: vlottende activa (excl.vorraad/ kortlopende schulden	1,36	1,48	1,59
Solvabiliteit			
Eigen vermogen/balanstotaal	45	51	51
Eigen vermogen/vreemd vermogen	83	104	106

Personeel & Organisatie

9. Personeel & Organisatie

Ontwikkeling medewerkers

In 2023 zijn alle medewerkers, niet-kader en kader, in de gelegenheid gesteld om een training te volgen ten behoeve van hun eigen én professionele ontwikkeling. Bijvoorbeeld:

- ✓ Sociale veiligheid
- ✓ Veiligheidstraining
- ✓ Ergonomie;
- ✓ BHV
- ✓ Sterk in je werk
- ✓ Feedbacktraining
- ✓ Preventiemedewerker

Tevens is specifiek voor kader medewerkers een start gemaakt met de modules ‘Omgaan met psychische kwetsbaarheden’, ‘Omgaan met emotie en agressie’ en ‘Coachend leidinggeven’. De bedoeling is dat deze trainingen periodiek aangeboden worden als onderdeel van het inwerkprogramma voor kader medewerkers binnen Patijnburg. We zijn van mening zijn dat deze trainingen mede de basis leggen in het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We hebben in 2023 ondervonden dat elke collega gemotiveerd is om zichzelf te ontwikkelen, echter, dat hier geregeld geen tijd voor gevonden wordt. Doel in 2024 is dan ook om ervoor te zorgen dat er wel tijd is voor de ontwikkeling, onder andere door ervoor te zorgen dat er voldoende bezetting is op alle afdelingen.

Ziekteverzuim en Arbo

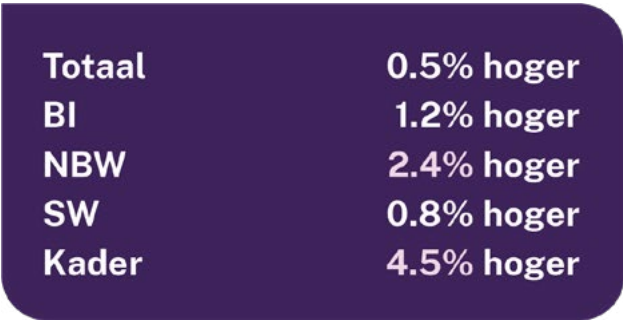
In 2023 is het thema ‘werkdruk’ periodiek aan de orde geweest: zowel als vast agendapunt bij de ARBO-commissie als binnen het MT en het middenkader-overleg. Het grote verloop binnen het kaderpersoneel en de kleine stijging van het ziekteverzuimcijfer hebben helaas bijgedragen aan het gevoel van werkdruk binnen kader-medewerkers. Als we kijken naar het verloop, waaronder ook het vertrek van het MT, dan is het ook niet verwonderlijk dat er werkdruk wordt ervaren. Wat dat betreft vallen de ziekteverzuimcijfers nog mee: in december 2022 zijn we geëindigd met 11% en in december 2023 met 11.5%. Ter vergelijking: de benchmark komt neer op 13.62% ziekteverzuim

Wat opvalt is dat wat betreft de duur van het ziekteverzuim, het langdurig verzuim (> 42 kalenderdagen) met 1.7% is verhoogd ten opzichte van 2022. Het kort, middellang en langer dan een jaar ziekteverzuim is verlaagd wat percentage betreft, zie onder.

Verder is opvallend dat binnen het verzuim naar doelgroep, de groep Nieuw Beschut en kader beide zijn toegenomen qua percentage, respectievelijk 2.4% en 4.5% hoger dan 2022.

De verhoging van het ziekteverzuimpercentage bij Nieuw Beschut valt het beste te verklaren door het feit dat deze nog relatief onbekende doelgroep, bijzondere problematiek met zich meebrengt, waar we als organisatie nog in moeten groeien in de begeleiding ervan. De verhoging binnen het kader valt te verklaren door het feit dat een aantal medewerkers niet op de juiste plek zat, vanwege de spanning die de transitie met zich meebrengt en ook helaas gewoonweg lichamelijke, niet werk gerelateerde klachten.

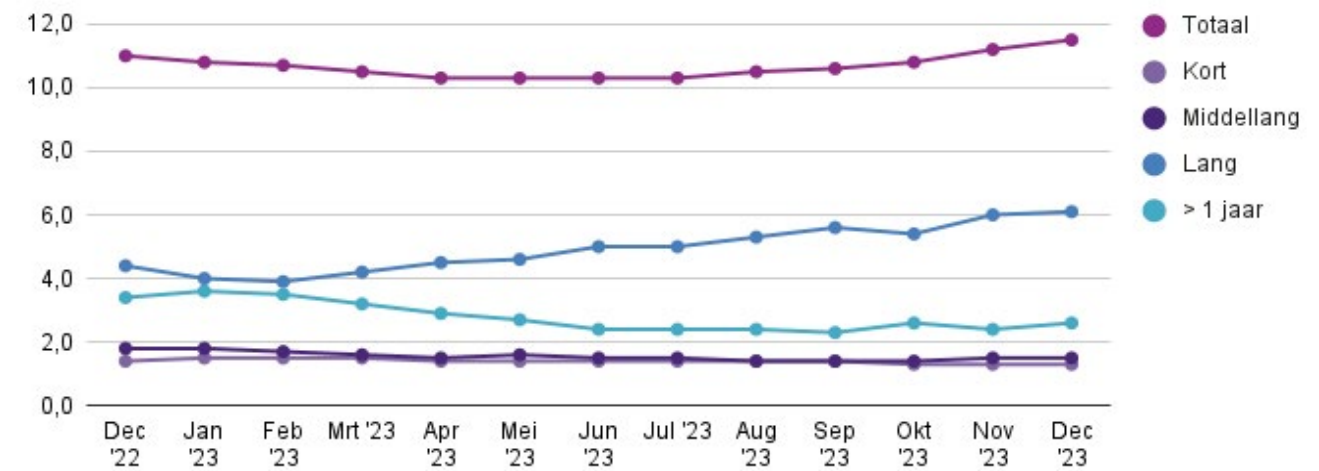
Doel voor 2024 en 2025, de jaren waarin de transitie plaats gaat vinden, is om de juiste mens op de juiste plek te zetten en te behouden en daarin te trainen. Als dat doel om welke reden dan ook niet behaald kan worden, is het daaruit voortvloeiende doel om de medewerker te begeleiden naar een andere plek. We gaan ervan uit dat de modernisering van het functiegebouw en de investering op ontwikkeling van onze medewerkers ervoor zal zorgen dat het verzuimcijfer in totaal weer kan dalen: kader medewerkers zullen zich meer toegerust voelen om op de juiste manier de niet-kader medewerkers te begeleiden.



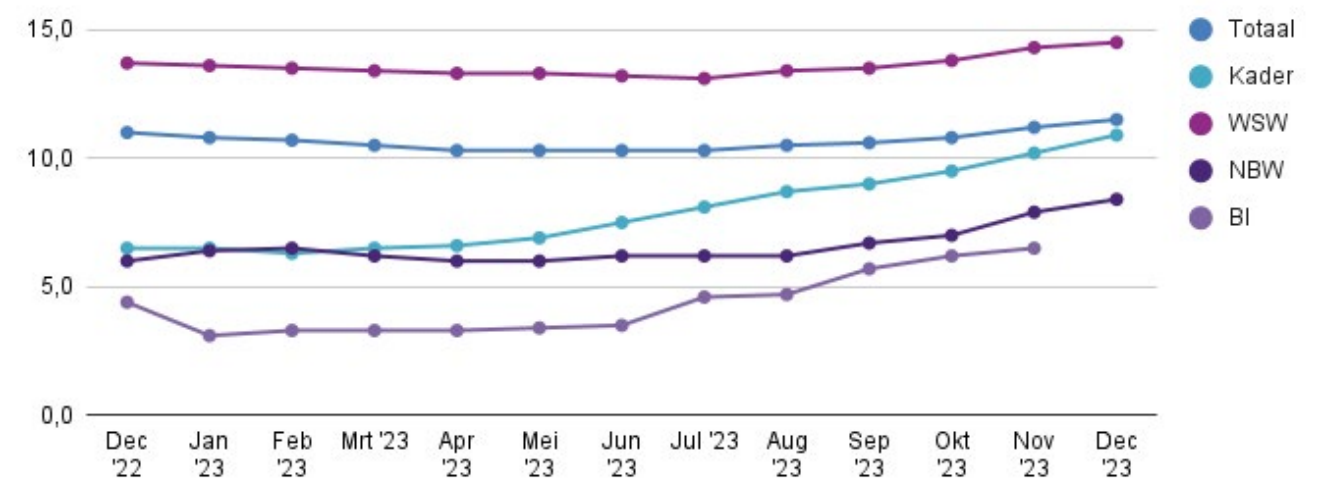
Figuur 1: december '22-december '23 naar doelgroep



Figuur 2: december '22-december '23 naar duur



Figuur 3: het voortschrijdend verzuim van januari 2023 t/m december 2023 opgedeeld in kort, middellang, lang en langer dan een jaar.



Figuur 4: het verzuimcijfer opgedeeld in kader, WSW, NB en BI.

Op het gebied van ARBO heeft het volgende plaatsgevonden:

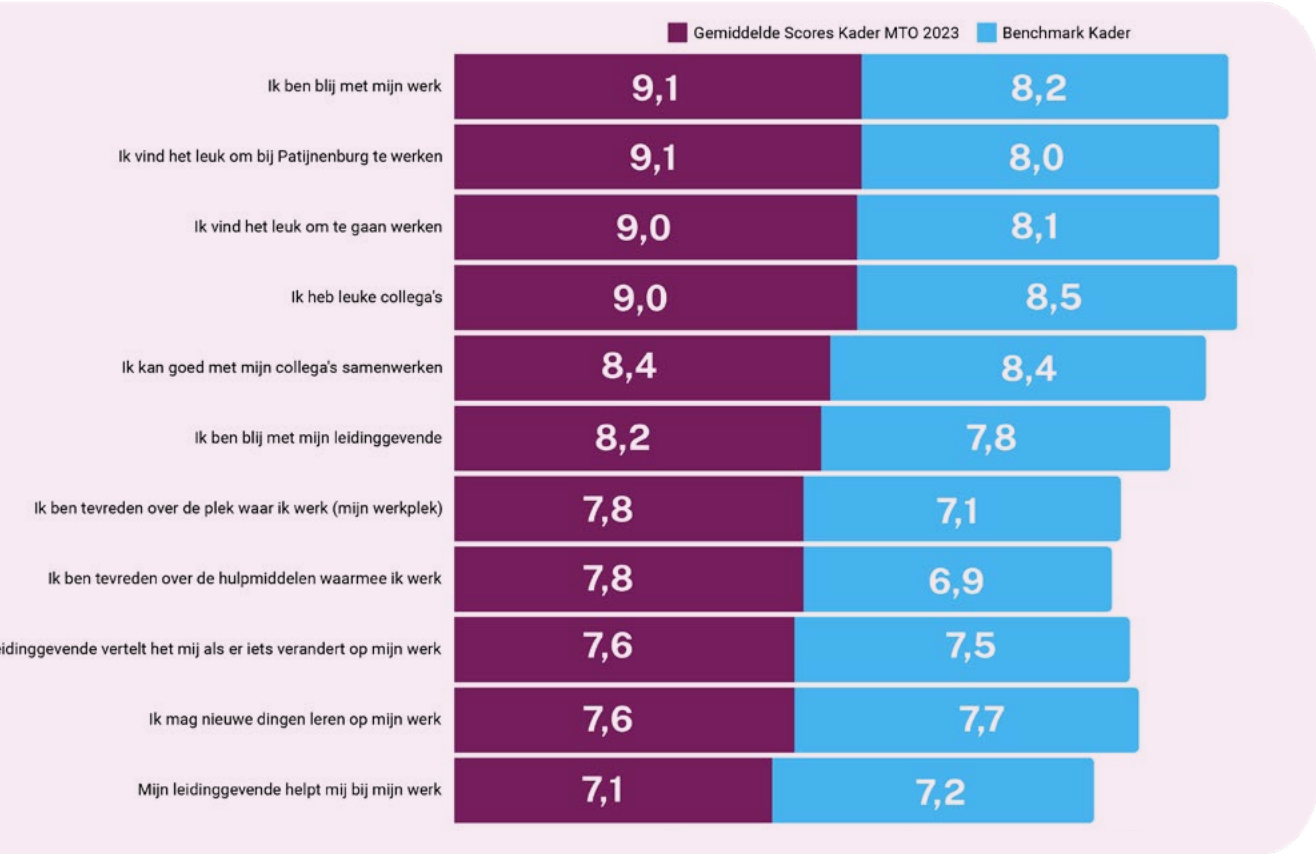
- ✓ Voor niet-kadermedewerkers zijn nieuwe werkstoelen beschikbaar gesteld;
- ✓ Voor kadermedewerkers zijn zit-sta-bureaus beschikbaar gesteld;
- ✓ Er heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de luchtkwaliteit op de afdelingen en op kantoor. Gebleken is dat we voldoen aan de normen;
- ✓ Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar de temperatuur, tocht en lawaai op de productieafdelingen. Er zijn passende maatregelen getroffen;
- ✓ Er zijn nieuwe watertappunten geplaatst op 2 productieafdelingen;
- ✓ De RI&E is getoetst door een veiligheidkundige en heeft een update gekregen. Zodra de laatste puntjes op de i zijn gezet kan de RI&E worden vastgesteld door het MT in Q1 2024;
- ✓ Alle leidinggevendenden van productie en dienstverlening hebben de cursus preventiemedewerker gevolgd. In Q1 2024 wordt voor beide diensten een preventiemedewerker aangesteld;
- ✓ Er wordt, naar aanleiding van een klein aantal onveilige werksituaties op het Werkplein, een interventieteam samengesteld dat in dergelijke situaties oproepen zal worden om te de-escaleren.;
- ✓ Er heeft een MTO plaatsgevonden en de uitkomst is positief. De verbeterpunten worden in 2024 opgepakt.

Medewerker Tevredenheid Onderzoek

In Q4 van 2023 heeft People Graphics een Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) uitgevoerd onder alle medewerkers van Patijnenburg. De uitkomst van het MTO is overwegend zeer positief, zie onderstaande tabellen. De aanbevelingen worden overgenomen en in 2024 opgepakt.

Scores Kader en benchmark Cedris I SBCM

Onderstaande grafiek laat zien dat alle scores van Patijnenburg Kader hoger liggen dan de scores van kadermedewerkers. Alleen de onderste twee (2) scores zijn iets lager dan de benchmark.



Figuur 5: Scores Kader en benchmark Cedris I SBCM

Scores niet-kader en benchmark Cedris I SBCM

Onderstaande grafiek laat zien dat alle scores van Patijnenburg niet-kader hoger liggen dan de scores van medewerkers in de benchmark.



Figuur 6: Scores niet-kader en benchmark Cedris I SBCM

Hoofdconclusies

De onderwerpen van het MTO 2023 scoren bijna allemaal hoger dan de gemiddelde verwachting van de management survey, maar ook hoger dan de gemiddelde norm.	De tevredenheid (68%) over de ‘detacheringsplek & jobcoach’ scoort onder de gemiddelde verwachting (70%), maar 5% onder de gemiddelde norm (73%).
Het ontwikkelingsgesprek scoort met een gemiddelde tevredenheid van 64%, ruim boven de gemiddelde verwachting (47%), maar ruim onder de gemiddelde norm (73%).	De medewerker tevredenheid (57%) over de prestaties van de ondernemingsraad (OR) is exact conform de gemiddelde verwachting, maar 16% onder de gemiddelde norm (73%).
De onderwerpen ‘werk/werkzaamheden’ en ‘werksfeer en cultuur’ scoren met 88% gemiddeld de hoogste medewerkertevredenheid..	De onderwerpen ‘detacheringsplek & jobcoach’, ‘het ontwikkelingsgesprek’ en de ‘OR’ scoren relatief de laagste gemiddelde tevredenheid.
Bijna alle scores van Patijnenburg kader liggen hoger dan de scores van kadermedewerkers in de benchmark.	Alle scores van de Patijnenburg niet-kadermedewerkers liggen hoger dan de scores in de benchmark.

Aanbevelingen

Een verhoging van de frequentie waarmee intern wordt gecommuniceerd.	Een kwaliteitsverbetering van de interne communicatie in het algemeen; informatie over gezond leven (en werken) kan een kwaliteitsimpuls geven.
Verbetering van zowel de communicatie als de samenwerking tussen de afdelingen; bijvoorbeeld door het organiseren van afdeling overstijgend overleg.	Patijnenburg kan meer aandacht besteden aan de ervaring, kennis en ontwikkeling van medewerkers. Een belangrijk aandachtspunt is hierbij de overdracht en borging van kennis binnen Patijnenburg.
Patijnenburg kan meer informatie verschaffen over ontwikkelingsmogelijkheden in het algemeen en de feitelijke mogelijkheden van doorgroei (wat zijn de voorwaarden en de gewenste competenties).	Het transitieproces kan volgens 23% van de kadermedewerkers nog vaker een agendapunt zijn tijdens werkoverleg.
Het (vaker) organiseren van een brandalarm oefening is van belang, zodat medewerkers goed leren wat te doen/hoe te handelen bij het afgaan van het alarm.	Alert zij op het adequaat actie ondernemen tegen ongewenst gedrag is voor iedere organisatie van belang en dus ook voor Patijnenburg.
Het bestaan van de vertrouwenspersoon kan in algemene zin meer onder de aandacht worden gebracht binnen Patijnenburg en in het bijzonder bij niet-kadermedewerkers (inclusief detachering).	De verbetering van de hygiëne van de toiletten bij de niet-kadermedewerkers.
Jobcoaches zouden gedetacheerden meer informatie kunnen verschaffen over (nieuwe) ontwikkelingen binnen Patijnenburg.	Een jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek, zodat de tevredenheid en beleving van medewerkers scherp inzichtelijk blijft. Regelmatig onderzoek geeft bovendien blijk van goed werkgeverschap. Tussentijds kan ook een korte meting worden uitgevoerd, bijvoorbeeld gericht op een specifiek thema/onderwerp.

Personeelsbestand

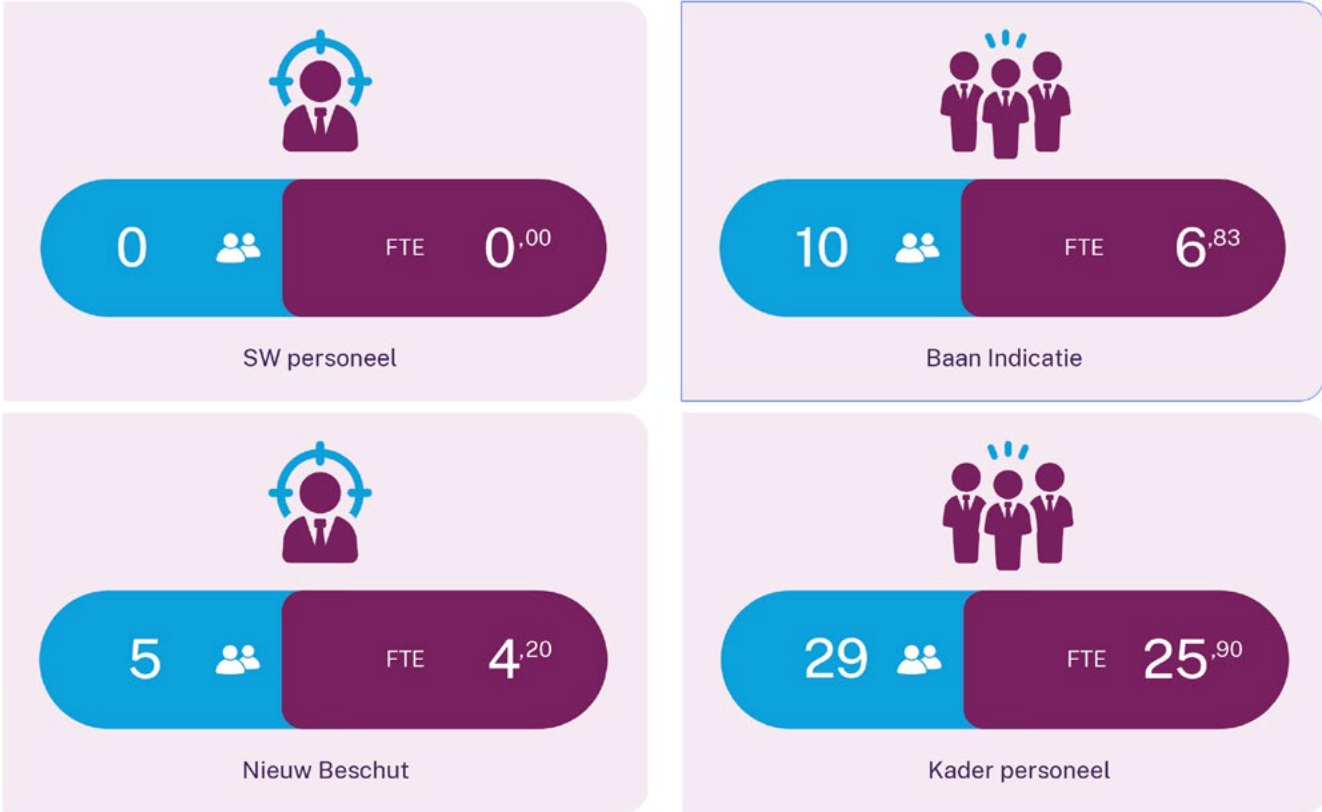
Het natuurlijk verloop van de WSW medewerkers zet vanzelfsprekend door vanwege de pensioengerechtigde leeftijd en instroom WIA. De komende jaren krimpt deze groep geleidelijk steeds meer.

Het al eerder genoemde verloop is hoog geweest in 2023. Er wordt hard gewerkt aan het plaatsen van de juiste mens op de juiste plek. Vooral binnen het team re-integratie is het verloop hoog geweest en dat lijkt nu te stabiliseren: de formatie is op orde en er is een nieuwe manager re-integratie en werkgeversdienstverlening aangesteld.

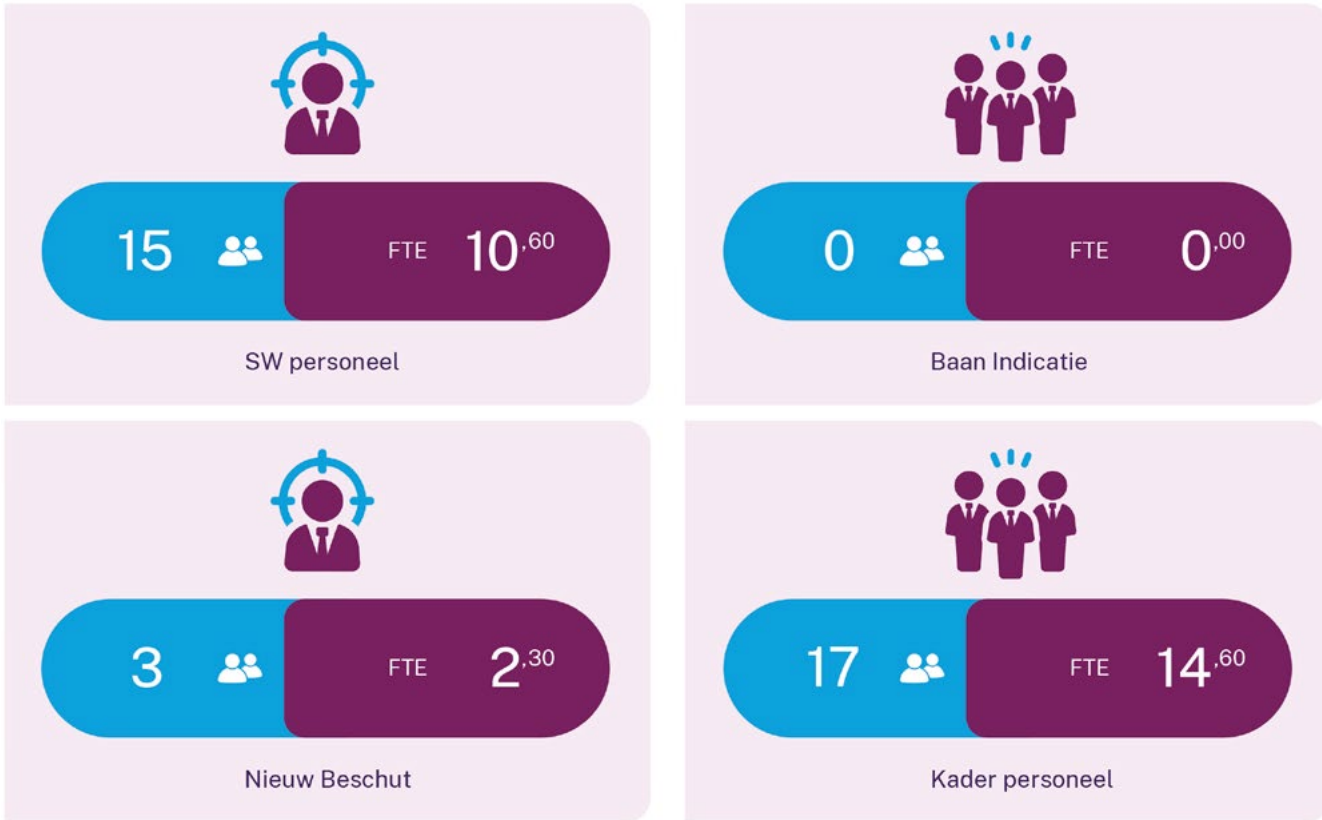
Binnen productie en dienstverlening is nog een aantal vacatures vacant. Zodra de nieuwe manager productie en dienstverlening is aangesteld (verwachting is Q2 2024) en de productie en dienstverlening zijn aangevuld met een aantal meewerkend voorlieden, is de formatie daar ook op orde. De verwachting daarvan is realisatie in Q1, uiterlijk Q2 2024.

Cijfers 31-12-2023

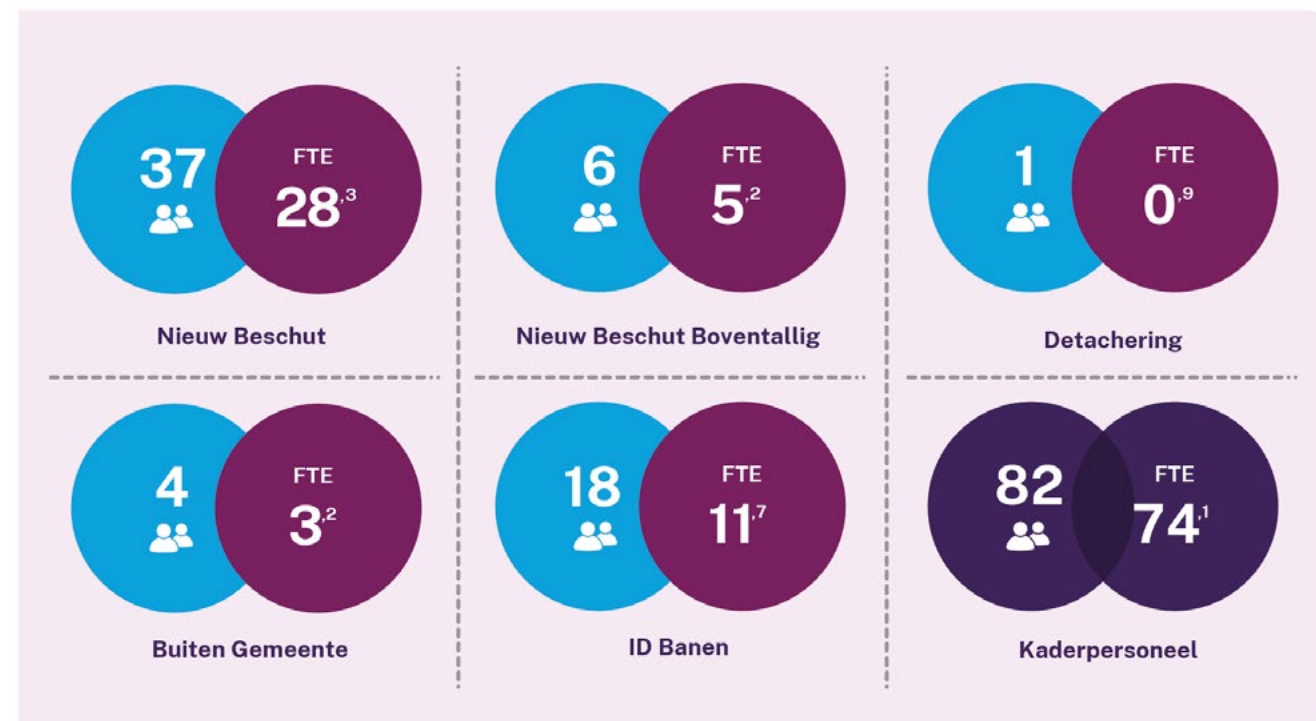
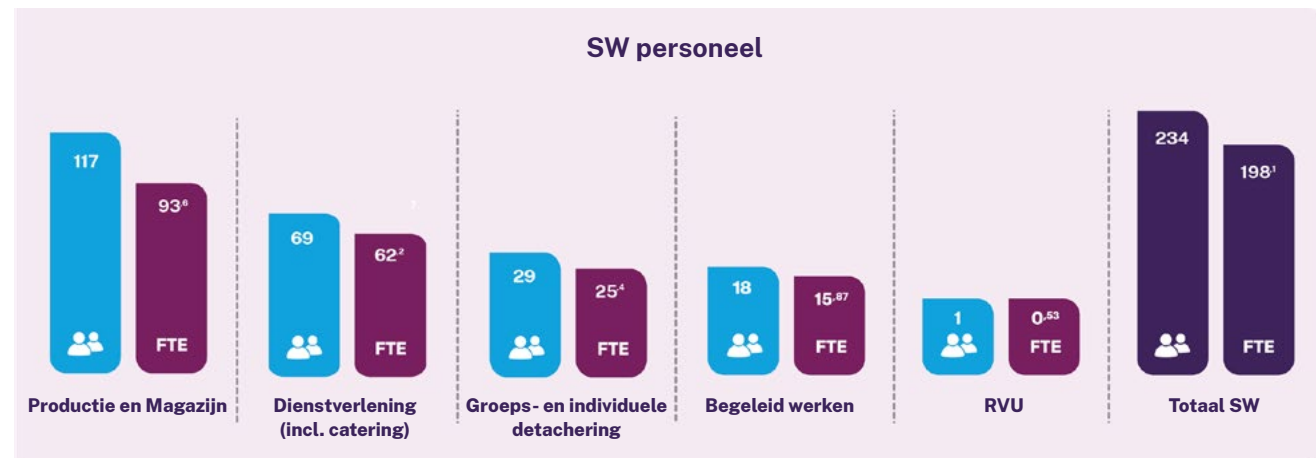
Instroom



Uitstroom



Aantal medewerkers 31-12-2023



Bijlagen

Bijlage 1: kasstroomoverzicht per 31-12-2023

Patijnenburg B.V.				
Kasstroom uit operationele activiteiten per:		31-12-23		
Bedrijfsresultaat excl. interest		€	-561.837	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen		€	366.034	
Mutatie voorzieningen		€	-42.043	
Veranderingen in het werkkapitaal				
Mutatie handelsdebiteuren		€	167.708	
Mutatie voorraden		€	623.592	
Mutatie vorderingen		€	-710.591	
Mutatie handelscrediteuren		€	231.923	
Mutatie kortlopende schulden		€	169.861	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			€	239.647
Ontvangen interest		€	10.510	
Betaalde interest		€	-64.683	
Ontvangen dividenden		€	-	
			€	-54.173
Kasstroom uit operationele activiteiten				€ 185.474
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in vaste activa		€	-359.472	
Desinvesteringen in vaste activa		€	-	
Investerings in overige financiële vaste activa		€	-	
Desinvesteringen in overige financiële vaste activa		€	66	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				€ -399.406
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Overige mutaties activa		€	77.866	
Overige mutaties passiva		€	-	
Afname overige vorderingen		€	-	
Aflossing schulden aan kredietinstellingen		€	-170.000	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				€ -92.134
Mutatie Liquide middelen				€ -266.066
Samenstelling geldmiddelen				
Geldmiddelen per 1 januari				€ 2.347.604
Mutatie liquide middelen				€ -266.066
Geldmiddelen per: 31-12-2023				€ 2.081.538
Saldi :				
Bank		€	2.077.790	
Kas		€	3.748	
Werkelijke saldo:		€	2.081.538	

Bijlage 2: balans 2023 per 31-12-2023

Patijnenburg B.V.			
Balans per		31-12-2023	
ACTIVA		PASSIVA	
Vaste activa		Eigen vermogen	
Immateriele vaste activa		250.735	Aandelenkapitaal 100
Materiele vaste activa		2.515.031	Statutaire reserves 3.884.743
Financiele vaste activa		24.168	Overige reserves -100
		2.789.934	Onverdeeld resultaat -616.153
			3.268.590
Vlottende activa			
Voorraad grondstoffen		614.357	Voorzieningen
Incourant		-92.062	Voorzieningen 161.946
Voorraad greed product		209.988	
Voorziening incurant		-6.916	Langlopende schulden
		725.367	Langlopende schulden 1.062.500
Vorderingen		Kortlopende schulden	
Debiteuren		573.389	Crediteuren 447.356
Aandeelhouders en deelnemingen		723.146	Belastingen 758.540
Overlopende activa		75.951	Schulden aan banken 170.000
Overige vorderingen		232.240	Aandeelhouders en deelnemingen 18.151
		1.604.726	Overlopende passiva 1.314.482
			2.708.529
Liquide middelen (excl WS)			
Kas		3.748	
Bank		2.077.790	
		2.081.538	
Activa totaal		7.201.565	Passiva totaal 7.201.565



