

Oplegvel Raadsstuk

Portefeuille J. Nieuwenburg
Auteur L. van Rossem
Telefoon 5114395 E-mail: lvrossem@haarlem.nl
SZW/Beleid Reg.nr. 2013/153050
Te kopiëren: Jaarrekening, Sociaal jaarverslag, branchecode, nieuwsbrief voor gemeenteraden.
B & W-vergadering van 7 mei 2013

Onderwerp

Ontwerpjaarrekening 2012 Werkvoorzieningsschap Zuid
Kennemerland (Paswerk)

DOEL: Besluiten

De Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) bepaalt waaraan gemeenschappelijke regelingen moeten voldoen, onder andere met betrekking tot de procedure voor de ontwerpbegroting en jaarrekening van het openbaar lichaam.

Ingevolge artikel 35 van de Wgr zendt het Werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland Paswerk, de ontwerpjaarrekening 2012 aan de raden van de deelnemende gemeenten zes weken voor vaststelling door het Algemeen Bestuur van Paswerk. De raden van de deelnemende gemeenten kunnen hun zienswijze op de ontwerpjaarrekening voorleggen aan Paswerk. De door het Algemeen Bestuur van Paswerk vastgestelde ontwerpjaarrekening dient Paswerk vervolgens te zenden aan Gedeputeerde Staten van de provincie.

B&W

1. Het college stelt de raad voor om positief te adviseren met betrekking tot de ontwerpjaarrekening 2012 van het Werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland (Paswerk).
2. Het besluit heeft geen financiële consequenties
3. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.
4. Het college stuurt dit voorstel naar de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht

Raad:

Besluit in te vullen door griffie	Moties en amendementen in te vullen door griffie
<input type="checkbox"/> Conform	<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Gewijzigd	<input type="checkbox"/> Nee
<input type="checkbox"/> Aangehouden	
<input type="checkbox"/> Afgevoerd	Datum vergadering

Raadsstuk

Onderwerp: Ontwerpjaarrekening 2012 Werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland (Paswerk)

Reg.nummer: SZW 2013/153050

1. Inleiding

De Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) bepaalt waaraan gemeenschappelijke regelingen moeten voldoen, onder andere met betrekking tot de procedure voor de ontwerpbegroting en jaarrekening van het openbaar lichaam.

Ingevolge artikel 35 Wgr zendt het Werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland Paswerk, de ontwerpjaarrekening 2011 aan de raden van de deelnemende gemeenten zes weken voor vaststelling door het Algemeen Bestuur van Paswerk. De raden van de deelnemende gemeenten kunnen hun zienswijze op de ontwerpjaarrekening voorleggen aan Paswerk. De door het Algemeen Bestuur van Paswerk vastgestelde ontwerpjaarrekening dient Paswerk vervolgens te zenden aan Gedeputeerde Staten van de provincie.

2. Voorstel aan de raad

1. Het college stelt de raad voor om positief te adviseren met betrekking tot de ontwerpjaarrekening 2012 van het Werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland (Paswerk).
2. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.
3. Het college stuurt dit voorstel naar de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.

3. Beoogd resultaat

Met het positief advies van de gemeenteraden kan het Algemeen Bestuur van Paswerk de jaarrekening 2012 vaststellen.

4. Argumenten

Resultaat jaarrekening 2012

In vergelijking met de begroting voor 2012 heeft Paswerk goed gepresteerd. Het bedrijf sluit het jaar 2012 af met een positief exploitatieresultaat van €64.000.

Dat resultaat is het gevolg van twee belangrijke ontwikkelingen:

- Een verbeterd operationeel resultaat.
- Een verhoging van de netto omzet per Wsw'er en daarmee een minder negatief subsidieresultaat.

Omdat het exploitatiesaldo positief is, is geen gemeentelijke bijdrage nodig op grond van artikel 35 lid 4 van de gemeenschappelijke Regeling werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland.

De vermogenspositie van Paswerk ontwikkelt zich positief. Zowel de liquiditeit als de solvabiliteit vertonen een opwaartse trend. De solvabiliteit komt met 36,1% boven de gewenste norm van 35% uit. Qua liquiditeit is Paswerk nog niet geheel (71,6%) in staat om haar kortlopende betalingsverplichting te betalen uit haar vlottende activa.

5. Kanttekeningen

5.1 Sociaal Akkoord en uitstel Participatiewet

De komende jaren worden grote wijzigingen doorgevoerd in de sociale zekerheid. Het afgesloten Sociaal Akkoord tussen werkgevers, werknemers en het Kabinet, alsmede het uitstel van de Participatiewet tot 1 januari 2015, schetsen een nieuw perspectief met ingrijpende gevolgen voor gemeenten en SW bedrijven. Die zullen ook van grote invloed zijn op Paswerk en op de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening.

5.2 Negatief subsidietekort Wsw

De loonkostensubsidie van het Rijk is niet toereikend voor de feitelijke loonkosten van de SW-werknemers, die in een CAO zijn vastgelegd. In 2012 bedraagt het Wsw tekort ruim €1,5 miljoen. Ondanks een stijging van de netto-omzet bij Paswerk per Wsw medewerker van €13.581 in 2011 naar €14.383 in 2012 blijft het terugdringen van het tekort op de kosten Wsw en het verhogen van de omzet per SW-er noodzakelijk.

5.3 Paragraaf verbonden partijen

Ondanks additioneel geleverde informatie blijkt uit de paragraaf verbonden partijen nog onvoldoende wat de risico's, het financieel belang en de geleverde prestaties zijn. In 2013 zal in de paragraaf verbonden partijen duidelijk moeten worden wat het financieel belang in deze partijen is, welke prestaties er van hen gevraagd worden en welke risico's Paswerk danwel de gemeente Haarlem loopt. Afhankelijk van de risico's voor de gemeente Haarlem zullen afspraken met Paswerk gemaakt moeten worden over de resultaat- en vermogensontwikkeling van Werkpas Holding BV.

6. Uitvoering

Met inachtneming van de adviezen van de betrokken gemeenteraden, stelt het Algemeen Bestuur van Paswerk de ontwerpjaarrekening 2012 vast.

7. Bijlagen

1. Ontwerpjaarrekening 2012 werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland (Paswerk).
2. Rapportage branchecode toetsingsbezoek Paswerk
3. Sociaal jaarverslag 2012
4. Nieuwsbrief voor de gemeenteraden (1^e kwartaal 2013)

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester

Raadsbesluit

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

1. Het college stelt de raad voor om positief te adviseren met betrekking tot de ontwerpjaarrekening 2012 van het Werkvoorzieningsschap Zuid Kennemerland (Paswerk).
2. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit.
3. Het college stuurt dit voorstel naar de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.

Gedaan in de vergadering van (wordt ingevuld door de griffie)

De griffier

De voorzitter



PASWERK

Jaarverslag en jaarrekening Paswerk 2012

Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland

OPGESTELD DOOR:

Paswerk

DATUM

17 april 2013

VOOR INFORMATIE:

Paswerk

Adres: Spieringweg 835
2142 ED Cruquius
Telefoon: 023 - 54 34 767
Fax: 023 - 54 34 800
E-mail: info@paswerk.nl
Website: www.paswerk.nl



PASWERK





Inhoud

Bericht van het Dagelijks Bestuur	1
Voorwoord namens directie Paswerk	2
1 Paswerk op koers	3
1.1 Jaar 2012 financieel goed afgesloten.....	3
1.2 Transformatie bedrijf krijgt vorm, het SW-bedrijf voorbij.....	5
1.3 Ook over 2012 geen gemeentelijke bijdrage nodig.....	6
2 Paswerk effectief instrument voor maatschappelijke doelen	7
2.1 WSW-doelgroep.....	7
2.2 Overige doelgroepen van beleid	8
2.3 Maatschappelijk belang en presteren van Paswerk.....	10
3 Het bedrijf Paswerk: investeren in mensen en marktkansen	12
3.1 Investeren in mensen.....	12
3.2 Benutten van kansen: productie, dienstverlening & re-integratie	13
3.3 Bedrijfsvoering en paragrafen Besluit Begroting en Verantwoording (BBV).....	15
4 Dit is Paswerk!	20
4.1 Kerngegevens: formatie en financiën	20
4.2 Juridische structuur, organogram & verbonden partijen.....	21
5 Samenstelling bestuur	24
5.1 Dagelijks Bestuur.....	24
5.2 Algemeen Bestuur	24
5.3 Directie	24
6 Jaarrekening 2012	25
6.1 Balans per 31 december 2012	25
6.2 Programmarekening over 2012	27
6.3 Kasstroomoverzicht over 2012	28
6.4 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	29
6.5 Toelichting op balans.....	32
6.6 Toelichting op programmarekening.....	37
6.7 Overige gegevens.....	44
6.8 Investeringsinformatie	45
6.9 Verantwoordingsinformatie Wsw	46
7 Controleverklaring	47
8 Lijst met afkortingen	49



Bericht van het Dagelijks Bestuur

Met genoegen presenteren wij bijgaand jaarverslag en jaarrekening van Paswerk over 2012. Het jaar werd afgesloten met 'zwarte cijfers' en eens te meer is gebleken dat een goede samenwerking tussen de aangesloten gemeenten en Paswerk positief uitwerkt op de met de Wsw en de overige doelgroepen van beleid te behalen resultaten. Dat Paswerk het jaar 2012 afsluit met een positief exploitatieresultaat, stemt tot tevredenheid omdat overal in het land geluiden te horen zijn van moeizaam draaiende SW-bedrijven. Paswerk heeft in 2012 niet alleen financieel goed gedraaid, maar heeft zich ook samen met de aangesloten gemeenten voorbereid op de Wet Werken naar Vermogen (WWNV). Het was een ontvullende ervaring de besluitvorming over de wet te zien sneuvelen na de val van het kabinet. De energie die is gestoken in de voorbereiding op de WWNV is niet voor niets geweest, maar kan worden gebruikt als basis voor het door de regio optimaal inspeelen op de door het nieuwe kabinet voorziene Participatiewet. Deze wet biedt onvermijdelijk zowel kansen als bedreigingen, maar een kernpunt van de wet, namelijk het instellen van een quotum voor arbeidsgehandicapten, is voor Paswerk vooral een grote kans. In het navolgende jaarverslag is vanwege de actualiteit van de Participatiewet extra aandacht besteed aan de maatschappelijke effecten van de inspanningen van Paswerk, zowel gericht op de doelgroep van Wsw'ers als op de overige doelgroepen met een relatief grote afstand tot regulier werk.

Het is voor Paswerk en de aangesloten gemeenten zaak om de samenwerking efficiënter en doelgerichter te organiseren. Bij de gewenste modernisering hoort ook de effectivering van de in 2012 besloten dualisering van het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling.

Vanwege het positieve exploitatieresultaat over 2012, is geen gemeentelijke bijdrage conform artikel 35 lid 4 van de GR benodigd. Wij stellen voor om de jaarrekening ongewijzigd vast te stellen.

J. Nieuwenburg
Voorzitter Dagelijks Bestuur



Voorwoord namens directie Paswerk

Paswerk heeft in 2012 goed gepresteerd en, in vergelijking met de begroting voor 2012, ook boven verwachting. Waar bij aanvang van dit jaar nog werd uitgegaan van een negatief exploitatieresultaat van ruim € 500.000, is het jaar uiteindelijk afgesloten met een plus van € 64.000. De positieve ontwikkeling is deels te danken aan de door Paswerk doorgevoerde efficiencymaatregelen en de met de aangesloten gemeenten gemaakte afspraken op het gebied van re-integratiewerkzaamheden en voor een ander deel aan een minder grote daling van de rijksbijdrage per Wsw'er.

Niet alleen in financieel opzicht kan met enige tevredenheid worden teruggeblikt op het afgelopen jaar. Ook is eens te meer gebleken dat Paswerk een belangrijk instrument is voor de beleidsuitvoering van de gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland en dat onze missie, gericht op het ontwikkelen van mensen die om welke reden ook een relatief grote afstand tot een reguliere baan hebben, van groot maatschappelijk belang is. Paswerk heeft veel aandacht besteed aan het bevorderen van de doorstroming van Wsw-medewerkers naar werkplekken waar zij zich het beste kunnen ontwikkelen en mede daarom ook het meest bijdragen aan het bedrijfsresultaat. Paswerk heeft ook met de gemeenten effectief werk gemaakt van de re-integratie van niet-Wsw'ers. De gecombineerde aanpak van Paswerk en de aangesloten gemeenten werkt en draagt wezenlijk bij aan het beperken van de bijstandslasten voor de aangesloten gemeenten.

In het voorliggende jaarverslag wordt gerapporteerd over de prestaties van Paswerk in het afgelopen jaar. Het jaarverslag blikt primair terug. Wij nemen echter de vrijheid om waar zinvol ook vooruit te kijken, om zo de beleidsmatige relevantie voor bestuurders, raadsleden en beleidsmedewerkers van de aangesloten gemeenten en overige stakeholders verder te vergroten. In het algemeen heeft Paswerk met het voorliggende, ten opzichte van de vorige jaren gewijzigde jaarverslag, een poging gedaan om optimaal inzicht te bieden in de ontwikkeling van het bedrijf Paswerk en haar bijdrage aan de ontwikkeling van de doelgroepen waarvoor zij zich inzet en de beleidsmatige doelen van de aangesloten gemeenten.

Cees Boon
Algemeen directeur

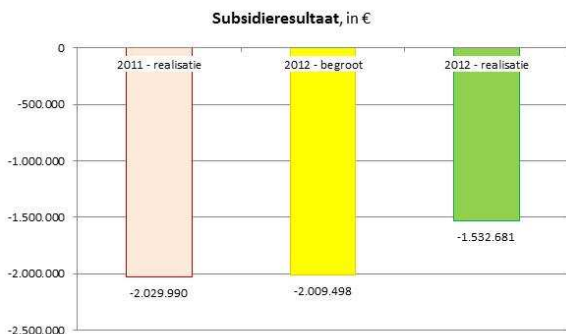


1 Paswerk op koers

1.1 Jaar 2012 financieel goed afgesloten

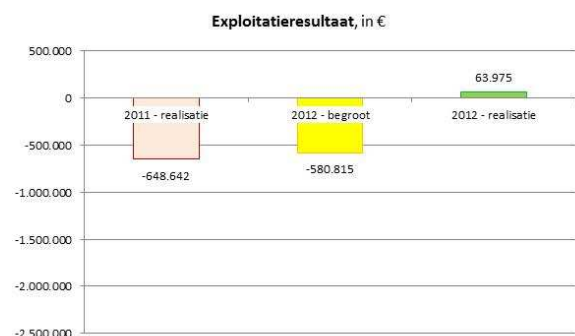
Zwarte cijfers Paswerk heeft 2012 afgesloten met een positief exploitatieresultaat van € 63.975. In de begroting voor 2012 werd nog uitgegaan van een verlies van € 580.815 en het jaar 2011 werd eerder afgesloten met een verlies van € 121.642. Het exploitatieresultaat is gelijk aan de optelsom van het subsidieresultaat en het operationeel resultaat. Dat Paswerk over 2012 met zwarte cijfers rapporteert, is terug te voeren op twee belangrijke ontwikkelingen:

- Een beter operationeel resultaat dan verwacht.
- Een minder negatief subsidieresultaat dan verwacht.



Paswerk heeft het jaar 2012 beëindigd met een positief exploitatieresultaat. Dit betekent dat het operationele resultaat van Paswerk voldoende positief was om het voor Paswerk en de aangesloten gemeenten onvermijdelijke negatieve subsidieresultaat te compenseren. Het exploitatieresultaat is namelijk gelijk aan de optelsom van het subsidieresultaat en het operationeel resultaat.

Het operationeel resultaat van Paswerk is uitgekomen op € 1,6 miljoen positief, wat 11 procent beter is dan voorzien in de begroting voor 2012. Het is bovendien 15,5 procent beter dan het in 2011 gerealiseerde operationele resultaat.



Het verbeterde operationele resultaat is resultaat van gericht beleid van Paswerk en is ook positief beïnvloed door de constructieve samenwerking met de aangesloten gemeenten.

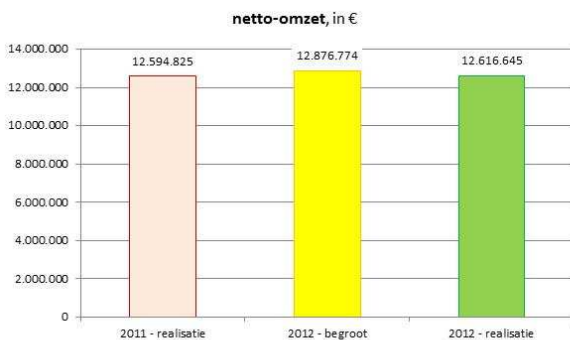
Loon naar werken

Het sterk verbeterde operationeel resultaat komt Paswerk niet aanwaaien. Zoals bekend is het economisch tij momenteel niet gunstig. Desondanks is het operationele resultaat omgeslagen van een aanzienlijk verlies naar een bescheiden plus. Dat Paswerk beter heeft gepresteerd dan voorzien en een positief operationeel resultaat kan laten zien, is vooral het gevolg van twee belangrijke ontwikkelingen:



- De inzet van Paswerk op kostenbesparing werpt vruchten af.
- Met minder medewerkers bleef de netto-omzet op peil door een hogere productiviteit.

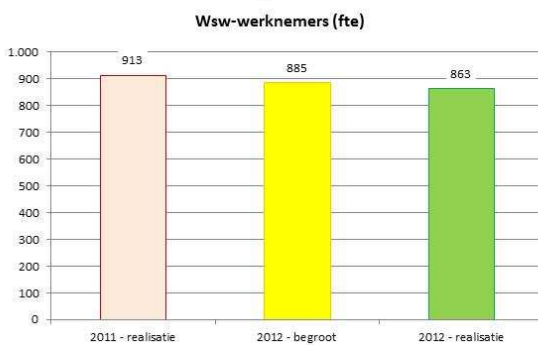
Productiviteit neemt toe De netto-omzet per Wsw-medewerkers steeg van € 13.581 in 2011 naar € 14.383 in 2012, een stijging van 6 procent. Paswerk had voor 2012 al ingezet op een stijging van de productiviteit per Wsw-medewerker, naar een niveau van € 14.148 per medewerker, maar deze verhoogde ambitie is nog eens met ruim 1,5 procent overtroffen:



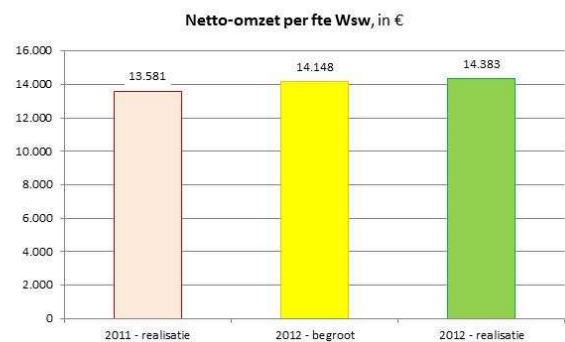
Een belangrijke prestatie van Paswerk in 2012 is, dat de netto-omzet per Wsw-medewerkers verder is gestegen. Met duidelijk minder Wsw-medewerkers, is de netto-omzet ten opzichte van 2011 zelfs nog iets gestegen.

De productiviteit, gemeten in netto-omzet per Wsw-medewerker, is voor Paswerk een belangrijk kengetal. Een stijging in de productiviteit komt rechtstreeks tot uitdrukking in het operationeel resultaat. Bovendien weerspiegelt de productiviteit gemeten in netto-omzet per medewerker het succes van Paswerk op een aantal andere aspecten van de bedrijfsvoering:

1. Ontwikkeling van de netto-omzet. Zonder werk ontstaat leegloop.
2. Aantal productieve uren per medewerker (invloed ziekteverzuim).
3. Verhouding aantal direct productieve en overige medewerkers (leidinggevend en ondersteunend).



=



De gestegen arbeidsproductiviteit is toe te schrijven aan de inzet van de medewerkers en aan succesvolle marktwerking door Paswerk in combinatie met een strakke en waar mogelijk bedrijfsmatige aansturing van werkprocessen. Daarnaast is het ziekteverzuim zeer fors gedaald naar 10,4 procent, tot duidelijk beneden het branchegemiddelde van 13,5 procent.

Beheersing van kosten... De strakkere organisatie en aansturing van werkprocessen heeft wezenlijk bijgedragen aan het verbeterde operationele resultaat van Paswerk. Met name is Paswerk erin geslaagd om de kosten nog beter te beheersen, met als gevolg een daling van de totale kosten van € 4,0 mln in 2011 naar € 3,8 mln in 2012.

Paswerk is erin geslaagd om zowel de personeelskosten van de ambtelijke medewerkers goed te beheersen als de overige kosten. De daling van de personeelskosten bedraagt cir-



ca € 95.000 ten opzichte van 2011, waarbij aangetekend dat sprake is van eenmalige extra kosten van € 80.000 zodat de daling structureel uitkomt op circa € 180.000. De overige kosten zijn verlaagd met circa € 225.000 (een daling van 5,6 procent). De daling van de overige kosten is tot stand gekomen door kritisch te kijken naar onder meer:

- Huur, rente en onderhoudskosten en investeringen.
- Facilitaire kosten.

... en succes op de markt

De door Paswerk behaalde hogere arbeidsproductiviteit kan alleen tot stand komen als niet alleen wordt gelet op de kosten, maar er ook voldoende oog is voor de markt. In een door de tegenzittende conjunctuur moeilijke markt, is Paswerk er in geslaagd de netto-omzet op min of meer hetzelfde niveau te houden als in 2011. Per saldo steeg de netto-omzet licht met zo'n € 22.000 naar een niveau van ruim € 12,6 mln.

De ontwikkeling van de netto-omzet liep niet voor alle Paswerkonderdelen gelijk op. In grote lijnen is het beeld over 2012 dat de re-integratieactiviteiten goed draaiden en dat ook de productiebedrijven een redelijk goed jaar kenden, maar dat de omzet bij de dienstverlenende bedrijfsonderdelen tegenviel. In 2012 is het bedrijfs onderdeel Flexkracht organisatorisch overgebracht van de divisie Diensten naar de divisie Re-integratie waardoor de netto toegevoegde waarde bij de divisie Re-integratie hoger uitkomt.

1.2 Transformatie bedrijf krijgt vorm, het SW-bedrijf voorbij

Verbrede doelgroep

De goede bedrijfsresultaten van de re-integratieactiviteiten vormen een illustratie van de transformatie, of eigenlijk beter de doorontwikkeling van Paswerk van primair sociaal werkbedrijf naar een integraal leerwerkbedrijf voor een brede doelgroep aan de onderzijde van de arbeidsmarkt. Het plaatsen en arbeidsfit maken van Wwb-ers is een belangrijke pijler van Paswerk geworden. Daarnaast heeft ook de arbeidsmatige dagbesteding zich in 2012 goed ontwikkeld. Werkdag/Ruim Baan hebben nu meer dan 120 cliënten en de aantallen groeien. Paswerk heeft met Perspectief ruim 70 jongeren, een MBO-school met Jeugdzorgactiviteiten in huis. Al deze activiteiten en voorzieningen zijn gericht op werk, aangepast werk en toerusting en toeleiding van uiteenlopende groepen naar zo regulier mogelijk werk.

Bedrijfsmatiger aansturing

Paswerk werkt niet alleen aan een verbreding van de door haar te bedienen doelgroepen, maar ook aan een verdere verbetering van de bedrijfsvoering. Dat Paswerk een belangrijke maatschappelijke functie vervult en werkt met sociaal soms kwetsbare groepen, ontslaat het bedrijf er niet van om zijn bedrijfsprocessen op orde te hebben en waar mogelijk strak te sturen op maatschappelijke effecten en te leveren prestaties. Integendeel, juist vanwege het belang van de door Paswerk vervulde functies, is efficiënt gebruik van gemeenschapsgeld geboden. De ambitie van Paswerk daarbij is, om 'onder de streep' een positief exploitatieresultaat te realiseren, met een operationeel resultaat dat voldoende groot is om het negatieve subsidieresultaat te compenseren. Het operationeel resultaat moet daarbij gerealiseerd worden met marktconforme prijskwaliteitverhoudingen van de door



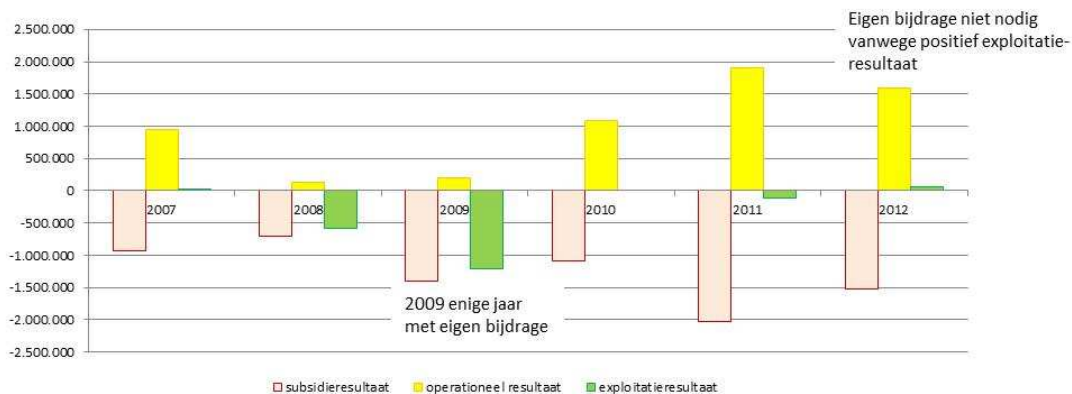
Paswerk aan de aangesloten gemeenten en overige afnemers te leveren producten en diensten.

1.3 Ook over 2012 geen gemeentelijke bijdrage nodig

Eigen bijdrage niet nodig Op grond van artikel 35 lid 4 van de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland h/o Paswerk, wordt aan de deelnemende gemeenten een bijdrage gevraagd in een nadelig exploitatiesaldo. Over 2012 is het exploitatiesaldo van Paswerk positief, zodat geen gemeentelijke bijdragen nodig zijn. In de vijf jaren vóór 2012 is het ook nog maar één keer nodig geweest om een gemeentelijke bijdrage te vragen en wel in het crisisjaar 2009.

In alle andere jaren was het exploitatieresultaat positief of was Paswerk in staat om een beperkt negatief exploitatieresultaat op te vangen met het opgebouwde eigen vermogen zodat per saldo ook geen beroep hoefde te worden gedaan op een bijdrage conform artikel 35 lid 4 van de Gemeenschappelijke Regeling. De financiële prestaties van Paswerk over de afgelopen jaren kunnen als volgt worden samengevat:

Ontwikkeling subsidieresultaat, operationeel resultaat en exploitatieresultaat Paswerk, 2007 t/m 2012 (in €)



Strategie is succesvol

Bovenstaande figuur illustreert goed de door Paswerk gevolgde strategie om een financieel solide onderneming te blijven: door een voldoende hoog en positief operationeel resultaat het voor Paswerk en de aangesloten gemeenten gegeven negatieve subsidieresultaat compenseren.



2 Paswerk effectief instrument voor maatschappelijke doelen

Missie & kerntaak Hoewel de politieke en bestuurlijke discussies vaak gaan over de financiën en deze zeker niet onbelangrijk zijn, blijft Paswerk primair een bedrijf met een maatschappelijke doelstelling. Een financieel voldoende resultaat is randvoorwaardelijk voor het optimaal kunnen vervullen van de kerntaak om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dicht bij een reguliere baan te brengen. Daarmee is de missie van Paswerk niet om zoveel mogelijk financieel rendement te realiseren, maar is de missie gelegen in het zo goed mogelijk voor en ten behoeve van de aangesloten gemeenten invulling geven aan de arbeidsontwikkeling van uiteenlopende doelgroepen die problemen ervaren in het vinden van gepaste en bij voorkeur zo regulier mogelijke arbeid.

Paswerk richt zich hierbij vanouds op de doelgroep van mensen die werken op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). De ervaring en expertise van Paswerk kunnen en worden echter veel breder ingezet, met name ook ten behoeve van mensen die zijn aangewezen op de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wajong. Bovendien zijn er recente initiatieven opgezet gericht op het vlak van dagbesteding en jeugdzorg.

2.1 WSW-doelgroep

Taakstelling & realisatie In 2012 bedroeg de taakstelling voor de bij Paswerk aangesloten gemeenten in totaal 899,4 Standaard Eenheden (SE). Bezien over het gehele jaar heeft Paswerk deze taakstelling vrijwel volledig gerealiseerd. De gemiddelde realisatie bedroeg 897,9 SE. Ten opzichte van 2011 betekent dit dat de Wsw-formatie is ingekrompen met circa 50 SE.

De wachtlijst voor een Wsw-werkplek is in 2012 gekrompen van 160 naar 131 personen. De afname is deels te verklaren doordat 59 personen van de wachtlijst zijn ingestroomd en bovendien bleken eind 2012 circa 30 mensen op de wachtlijst door persoonlijke omstandigheden niet langer beschikbaar voor de Wsw. Tegenover deze uitstroom stonden circa 60 nieuwe Wsw-indicaties. Waarschijnlijk heeft de publiciteit over de afbouw van de Wsw eraan bijgedragen dat de instroom duidelijk kleiner was dan de totale uitstroom, zodat de wachtlijst per saldo duidelijk is afgenomen.

Inzetten op doorstroming De maatschappelijke opgave van Paswerk is niet alleen om mensen die aangewezen zijn op de Wsw een werkplek te bieden, maar ook om ze vervolgens te stimuleren tot verdere groei en waar mogelijk doorstromen naar werkplekken met meer ontwikkelingsmogelijkheden. Deze ontwikkelings- en doorstroomambitie is niet alleen van belang vanuit het perspectief van de betreffende Wsw-medewerkers, maar ook voor het bedrijf Paswerk essentieel. Doorstromen 'van binnen naar buiten' draagt in belangrijke mate bij aan het financiële rendement van het bedrijf omdat zij buiten het op beschut werken gerichte productiebedrijf vaak meer toegevoegde waarde kunnen realiseren. De uiteindelijke ambitie is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen bij reguliere werkgevers. Dit kan in de vorm van detachering, waarbij de medewerkers op de loonlijst van Paswerk blijven, of en bij



voorkeur in dienst van reguliere werkgevers (Begeleid Werken).

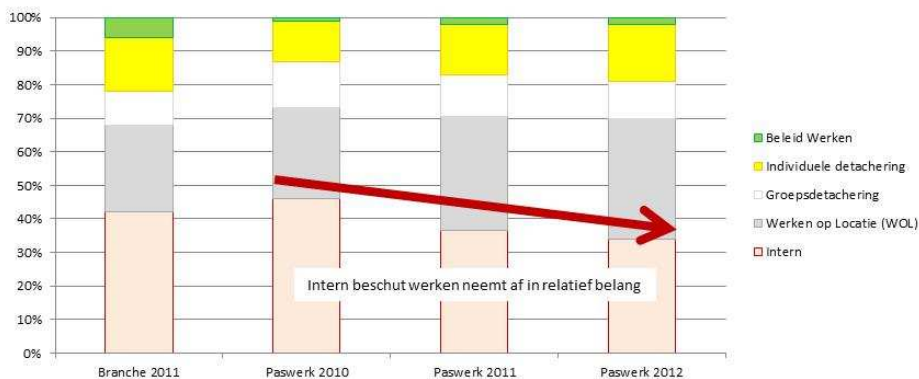
In 2012 waren vooral de volgende ontwikkelingen van belang bij de realisatie van de doorstroomambitie:

- De trendmatige reductie van het aantal mensen dat beschut binnen werkt, vordert.
- Het aantal mensen dat 'Werkt op Locatie' (WOL) in dienstverlenende functies stijgt.
- Het blijkt vanwege de economie lastig om Begeleid Werken te stimuleren.
- De tegenzittende economie vormt ook een extra handicap voor detachering.

Van binnen naar buiten

De ontwikkeling 'van binnen naar buiten' werd in 2012 ernstig gehinderd door de tegenvallende economische situatie. Met name blijkt het moeilijk om Wsw-medewerkers op basis van Begeleid Werken aan de slag te helpen bij reguliere werkgevers. Veel potentiële werkgevers achten het in dienst nemen van een Wsw-medewerker zeker in deze tijden te riskant. Door de tegenzittende conjunctuur zijn ook veel langdurige detachingscontracten door werkgevers beëindigd. Paswerk heeft zeer veel energie besteed aan het weer herplaatsen van de betreffende medewerkers. Per saldo bleef het totale aantal detachings- en Begeleid Werkplekken min of meer gelijk, wat in het licht van de economische ontwikkeling kan worden gezien als een prestatie van formaat.

Aantal Wsw-medewerkers (personen) naar treden op de werkladder, branchegegevens o.b.v. Cedris



Eind 2012 werkte uiteindelijk circa 66,4 procent van alle Wsw-medewerkers 'buiten'. Ten opzichte van eind 2011 is dit een stijging met 2,4 procent. De stijging komt met name voor rekening van het Werken op Locatie in de dienstverlenende onderdelen van Paswerk. Het aandeel Werken op Locatie nam toe naar 38,4 procent, met name door de groei van het aantal schoonmaakopdrachten waardoor relatief veel medewerkers konden doorstromen naar de functie van schoonmaker.

2.2 Overige doelgroepen van beleid

Re-integratie WWB-ers

Paswerk Re-integratie heeft van de deelnemende gemeenten voor 2012 een stevige opdracht meegekregen, om 270 WWB-ers (voor Haarlem 240 WWB'ers) in dit jaar aan een reguliere baan te helpen. Deze grote uitdaging is succesvol opgepakt en uitgevoerd. Uit-



eindelijk zijn zelfs 287 WWB-ers aan een baan geholpen (waarvan 265 in Haarlem). Het succes is voor een belangrijk deel te danken aan de goede samenwerking tussen de gemeenten en met name de gemeentelijke sociale diensten enerzijds en Paswerk anderzijds. De goede resultaten zijn ook het gevolg van een aanpak waarin meer dan voorheen wordt ingezet op het direct plaatsen naar werk. De aanwezigheid van Paswerk bij de intake van nieuwe werkzoekenden en bijstandsgerechtigden, werpt hierbij ook vruchten af. In een aanzienlijk aantal gevallen kan Paswerk een werkplek of anderszins een passende activiteit bieden.

De strategie om zoveel mogelijk mensen direct te plaatsen naar werk mag niet ten koste gaan van de categorie moeilijk bemiddelbare cliënten. Om ook voor deze categorie een passend aanbod te kunnen blijven bieden, is in samenwerking met de gemeenten Haarlem en Zandvoort een ESF-subsidie aangevraagd, zodat ook de minder 'makkelijk' bemiddelbare cliënten een extra zetje in de rug kan worden gegeven.

Inzet overige doelgroepen Paswerk vervult niet alleen een functie voor bijstandsgerechtigden, maar ook voor diverse andere groepen die moeite hebben om regulier werk te vinden. Met name gaat het dan om de volgende doelgroepen:

- Groep van jong gehandicapten (Wajongers).
- Jongeren in de leeftijd van 15 t/m 23 jaar met een problematische schoolloopbaan.
- Seniore werknemers in casu de groep 55-plussers.

Jong... Voor de groep van (met name jonge) Wajongers, biedt Paswerk werkervaringsplekken bij bedrijfsonderdelen als Post, Schoonmaak en Wielwerk. Niet alleen jonggehandicapten hebben moeite om aan een reguliere werkplek te komen, maar dit geldt in sterke mate ook voor jongeren zonder startkwalificatie of met een anderszins problematische schoolloopbaan. Voor deze categorie jongeren werkt Paswerk samen met Bureau Jeugdzorg, de gemeenten en diverse onderwijsinstellingen zoals Dunamare en ROC Nova College. De samenwerking is vormgegeven onder de vlag van Perspectief Leerwerkbedrijven (formeel: Leerwerkbedrijven Kennemerland BV, LWK BV). Perspectief Leerwerkbedrijven biedt voor de jongeren onder meer leerwerkplekken bij restaurant de Kloosterkeuken, restaurant de Ripper, bouwbedrijf de Adriaan en scheepswerf de Chinook. LWK BV is door Paswerk opgericht en het leerwerkbedrijf is daarmee één van de verbonden partijen waarmee Paswerk inspeelt op specifieke uitdagingen bij het realiseren van zijn missie om mensen met een afstand tot een reguliere baan te ondersteunen met het opdoen van werkervaring, begeleiding te geven en te bemiddelen naar passende werkplekken met als uiteindelijke ambitie een reguliere baan.

... en oud(er) Ook voor de groep van seniore werknemers, in de leeftijdscategorie van 55 jaar of ouder, biedt Paswerk gerichte activiteiten. Eind 2012 waren er negen 55-plussers actief binnen Paswerk. Voor seniore werknemers die hun baan verliezen of anderszins uitvallen uit het werkproces, is het van groot belang om arbeidsritme te behouden en door gerichte cur-



sussen de kansen te vergroten op terugkeer naar regulier werk. Door de economische crisis is momenteel ook juist deze groep kwetsbaar. Paswerk heeft daarom in 2012 specifieke aandacht gegeven aan deze groep en is voornemens dit ook het komend jaar te continueren.

2.3 Maatschappelijk belang en presteren van Paswerk

Het maatschappelijk presteren van Paswerk kan op verschillende manieren worden uitgedrukt en worden beoordeeld. Uiteindelijk is het de ambitie van Paswerk om zoveel mogelijk mensen met een relatief grote afstand tot werk aan een reguliere baan te helpen of anderszins hoger op de participatieladder. Op het individuele niveau van Wsw-ers en mensen die behoren tot andere doelgroepen van beleid betekent het krijgen van een baan of het opklimmen op de werkladder dat zij hun kwaliteiten beter kunnen ontwikkelen en toepassen. Op het macroniveau van de regio Zuid-Kennemerland dragen de inspanningen van Paswerk bij aan het zo klein mogelijk houden van de groep mensen die geen reguliere baan hebben en buiten het arbeidsproces staan.

Daling aantal
bijstands-
uitkeringen

Mede door de inzet van Paswerk en de goede samenwerking tussen Paswerk en de aangesloten gemeenten, heeft het aantal bijstandsgerechtigden zich in de regio Zuid-Kennemerland, met uitzondering van de gemeente Zandvoort, in de afgelopen jaren ondanks de economische crisis relatief gunstig ontwikkeld. In 2011 bleef het aantal WWB'ers ondanks de economische tegenwind constant en in het afgelopen jaar 2012 is er zelfs sprake geweest van een daling van 1 procent. Vergeleken met de omliggende stedelijke centrumgemeenten en ook met enkele andere wat sociaaleconomische structuur met Haarlem c.q. Zuid-Kennemerland te vergelijken steden en Nederland als geheel, doen Haarlem en Zuid-Kennemerland het goed:

Ontwikkeling aantal bijstandsuitkeringen aan thuiswonenden tot 65 jaar, in %



Bron: CBS, Persbericht 28 februari 2013

Haarlem is daarmee met de gemeente Haarlemmermeer de enige gemeenten in de groep van 100.000 plus-gemeenten waarbij het aantal bijstandsgerechtigden in 2012 is gedaald en de enige gemeente waarbij in geen van beide jaren sprake is geweest van een stijging. Dit relatief gunstige beeld is zoals gezegd niet alleen op het conto van de goede samenwerking tussen de aangesloten gemeenten en Paswerk te schrijven, maar deels ook toe te



schrijven aan een aangescherpt beleid van de gemeente waarbij bijstandsgerechtigden direct worden begeleid naar werk.

Zinvolle dagbesteding Het maatschappelijk belang van Paswerk gaat verder dan 'alleen' de inspanningen gericht op Wsw'ers en bijstandsgerechtigden. Paswerk speelt met bijvoorbeeld Werkdag BV in op mensen die (nog) niet kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, maar die wel behoefte hebben aan een zinvolle arbeidsgerelateerde dagbesteding of activering. Werkdag BV richt zich ook op cliënten met leer- en gedragsproblemen en op mensen die (in het verleden) contact hebben gehad met een GGZ-instelling.



3 Het bedrijf Paswerk: investeren in mensen en marktkansen

3.1 Investeren in mensen

Investeren in ontwikkeling Als consequentie van het ingezette beleid, heeft Paswerk eind 2011 besloten om nog meer energie te steken in de beweging naar zo regulier mogelijk werk van de medewerkers. De conjuncturele tegenwind maakte dit noodzakelijk omdat met name Begeleid Werken en detachering de negatieve gevolgen ondervinden van de financiële problemen bij veel ondernemingen. Paswerk heeft hierbij twee lijnen gevolgd:

- Scholing van leidinggevenden, zodat zij nog beter geëquipeerd zijn om de opgaven op het gebied van arbeidsontwikkeling en doorstroom in de dagelijkse praktijk waar te maken.
- Voor de Wsw-medewerkers is in 2012 het nieuw ontwikkelde systeem van Individueel Ontwikkel Plannen (IOP's) ingevoerd, gericht op het maken van afspraken over te ontwikkelen werknemersvaardigheden en competenties.

In 2011 en 2012 hebben alle leidinggevenden binnen Paswerk een intensieve leergang Arbeidsontwikkeling gevolgd. Van deze investering wordt verwacht dat het positief bijdraagt aan het in de praktijk herkennen en organiseren van mogelijkheden voor arbeidsontwikkeling en doorstroming. Naast het versterken van de individuele begeleidende kwaliteiten van leidinggevenden, is ook ingezet op de methodiek van werkplekopleiden (ook 'werkend leren') en Werkplekopdrachten (WPO's). Door in te zetten op werkplekopleiden kan worden bespaard op de inkoop van specifieke trainingen. Waar nodig is er echter financiële ruimte voor opleidingen om doorstroming te faciliteren. Het betrof in 2012 onder meer opleidingen voor de schoonmaak (SVS), het groen (bosmaaieren, motorkettingzaag, rijden op de maaimachine, VCA), magazijnwerk (hef- en reachtruck), chauffeursopleidingen en soms bredere cursussen zoals EHBO, BHV en Nederlandse les.

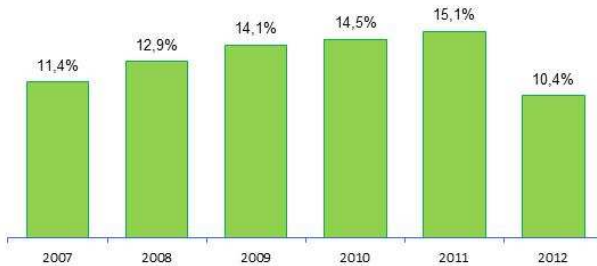
In 2012 ontvingen verder alle Wsw-medewerkers een op de eigen werkplek toegeschreven functiebeschrijving en het daar aan gekoppelde voor de functie benodigde competentieprofiel. Deze competentieprofielen vormen een objectievere basis voor de vergelijking van de bij de werknemers al aanwezige arbeidsgerelateerde kwaliteiten met de voor de functie benodigde kwaliteiten. Het vormt óók de basis voor het beoordelen van de mogelijkheden voor doorstroming naar een naasthogere functie, waarin de medewerker zich nog beter kan doorontwikkelen. Het systeem van IOP's ondersteunt de ontwikkeling en doorstroming van medewerkers. Het faciliteert jaarlijkse afspraken hierover tussen medewerker en leidinggevenden.

Forse daling ziekteverzuim Op het vlak van HRM is verder van belang dat Paswerk grote vorderingen heeft gemaakt bij het verminderen van het ziekteverzuim. Het verzuim is in 2012 uiteindelijk uitgekomen op 10,4 procent. Ten opzichte van het gemiddelde over 2011 betekent dit een afname van bijna 5 procent (!). Een enorme daling waar alle betrokkenen binnen Paswerk, de mede-



werkers voorop, trots kunnen zijn. Het belang van de gerealiseerde daling van het ziekteverzuim is zeer groot en kan min of meer gelijk worden gesteld met het extra beschikbaar komen van de arbeidscapaciteit van 46 fte op jaarbasis.

Ontwikkeling ziekteverzuim Paswerk, Wsw-medewerkers



Met deze grote afname van het ziekteverzuim scoort Paswerk inmiddels royaal beter dan het landelijke (branche-)gemiddelde van 13 procent. De afname is het resultaat van de gezamenlijke inspanning van de medewerkers, de leidinggevenden en de afdeling HRM en een groter bewustzijn van alle betrokkenen dat het ziekteverzuim echt lager kan en moet. De inspanningen zijn ondersteund met gerichte trainingen van teamleiders in het begeleiden van ziekteverzuim, aandacht voor een goede afstemming tussen alle betrokkenen (onder meer in de vorm van frequente SMT's) en het bijhouden van een zorgvuldige en punctuele registratie. Het is van groot belang dat ook in de komende jaren deze inspanning wordt gecontinueerd.

Tevreden medewerkers Een belangrijke bepalende factor voor het niveau van ziekteverzuim, blijkt telkens de medewerkerstevredenheid. In 2012 is Paswerk aan de slag gegaan met de conclusies van het eind 2011 gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de daaraan verbonden aanbevelingen. Ieder bedrijfsonderdeel heeft de voor dit onderdeel specifiek relevante aspecten opgepakt en over de hele linie is het werkoverleg met het personeel geïntensiveerd en is kritisch gekeken naar de aansturing van medewerkers.

3.2 Benutten van kansen: productie, dienstverlening & re-integratie

De netto-omzet van Paswerk is in 2012 licht gestegen. Deze toename komt vooral op het conto van de divisie Re-integratie, maar ook de divisie Productie hield goed stand. De omzet bij de divisie Dienstverlening is door een samenspel van factoren lager uitgekomen dan begroot.

Productie Binnen de divisie Productie haalde de sector Techniek over 2012 ruimschoots haar doelstelling. Het onderdeel Wielwerk van deze sector heeft nieuwe groeikansen gecreëerd in de vorm van het assembleren van fietsen. Verder zijn de activiteiten van de Time Out-afdeling aan de sector toegevoegd. Hier worden medewerkers tijdelijk geobserveerd en getest met als doel om snel weer op een passende werkplek te komen. De metaalafdeling is van de sector losgeweekt en is in IJmuiden verzelfstandigd en gaat, samen met scheeps-



werf de Chinook van Perspectief verder onder de naam IJmuiden Metaal.

De sector Industrie heeft zich in 2012 gericht op diverse nieuwe verpakkingswerkzaamheden, gedeeltelijk veroorzaakt door de verhuizing van een chocoladeproducent, waardoor de verpakkingswerkzaamheden wegvielen. De afdeling Textiel is opgeknipt, waarbij een deel wordt gedetacheerd bij de grootste klant, voorsnog op de huidige locatie. Een ander deel is overgegaan naar de afdeling Schoonmaak en een derde deel is ondergebracht bij de afdeling Was. De montage-afdeling voor transportbanden voor kippenslachterijen is verhuisd en is nu onderdeel van deze sector.

De sector Grafisch breidde in 2012 uit door alle reproductiewerkzaamheden van de gemeente Haarlem over te nemen.

De sector Dagbesteding is gegroeid. Zowel in aantal deelnemers als in het financiële resultaat is dit onderdeel fors gestegen ten opzichte van 2011. Hoewel de groei van dagbesteding geremd werd door het afwijzen van de aanbesteding GGZ, is dit opgevangen door onderaannemingscontracten met GGZ-zorginstellingen af te sluiten. Er is verder op externe locaties gestart met dagbesteding, onder meer bij AVM, Vintage Store en Juttersdok.

Dienstverlening De netto-omzet van de divisie Dienstverlening is door een combinatie van factoren gedaald ten opzichte van 2011. De belangrijkste ontwikkelingen kunnen als volgt worden samengevat:

- Groen: Voor de sector Groen is de markt momenteel niet gunstig. Door de concurrentie en de en de conjuncturele dip staat het prijsniveau onder druk. Omdat ook de formatie uiteindelijk lager lag dan begroot, resulteerde het bij elkaar in een duidelijk lagere omzet dan in 2011. Voor het komend jaar zullen organisatorische verbeteringen worden doorgevoerd, zodat de sector weer organisatorisch en financieel voldoende weerbaar is voor de toekomst.
- Schoonmaak: De sector Schoonmaak draait goed en heeft in 2012 een aantal grote nieuwe klanten weten binnen te halen, waaronder de gemeente Heemstede en de gemeente Haarlem. De sector bedient al enkele andere grote opdrachtgevers, zoals het Kennemer Gasthuis en Medial en diverse bedrijven hebben interesse getoond in schoonmaakwerk door Paswerk, maar de huidige formatie laat verdere uitbreiding van het opdrachtenpakket voorlopig niet toe. Voor de toekomst ligt hier echter een duidelijke kans, waarop door middel van doorstroming en nieuwe instroom ingespeeld moet worden.
- Post: De omzet van de sector Post is op peil gebleven, ondanks het verdwijnen van het Netwerk VSP en enige tegenslag in de samenwerking met PostNL vanwege arbeidsrechtelijke problemen aan de zijde van de samenwerkingspartner. Paspost heeft inmiddels echter een grote diversiteit aan activiteiten ontwikkeld, van eenvoudig sorteerwerk en huis-aan-huis bezorgen van folders tot het bezorgen van geadresseerde



brieven en pakketten. Ook positief is dat Paspost in 2012 een aantal Wajongers heeft toegevoegd aan de bestaande uit Wsw'ers opgebouwde formatie.

Voor enkele overige onderdelen van de divisie Dienstverlening, zoals Fietswerk en Catering, was 2012 een relatief stabiel jaar zonder grote onvoorziene ontwikkelingen.

Re-integratie Zoals toegelicht in paragraaf 2.2, doet Paswerk steeds meer voor andere doelgroepen van beleid naast de traditionele doelgroep van Wsw'ers. Deze trend vertaalt zich ook in een duidelijk toegenomen netto-omzet in 2012. De netto-omzet nam toe van circa € 3,8 miljoen naar bijna € 5,1 miljoen.

3.3 Bedrijfsvoering en paragrafen Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)

Weerstandsvermogen Onder weerstandsvermogen wordt verstaan de mogelijkheid om (financiële) tegenvallers op te vangen. Bij het bepalen van het weerstandsvermogen spelen in essentie twee begrippen een belangrijke rol:

- De weerstandscapaciteit.
- De mogelijke risico's.

De weerstandscapaciteit wordt bepaald door de middelen en mogelijkheden waarover de organisatie beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken. Een van de mogelijkheden die Paswerk heeft om niet begrote kosten te dekken is het doorvoeren van bezuinigingen binnen de begroting zelf. Omdat echter een groot deel van de kosten bestaan uit niet of nauwelijks beïnvloedbare kosten is deze mogelijkheid beperkt. Een andere mogelijkheid is dat de aan de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten, ieder voor hun aandeel, bijdragen in het negatieve exploitatiesaldo van enig jaar. Immers de GR gemeenten zijn hier aan gehouden conform artikel 35 van de gemeenschappelijke regeling.

Voor de beoordeling van het weerstandsvermogen zijn die risico's van belang die in het geval zich een dergelijke, in de begroting onvoorziene positieve dan wel negatieve, gebeurtenis voordoet dit van materieel invloed is op de begroting. Belangrijke gebeurtenissen die in dit verband kunnen worden genoemd zijn:

- De forse bezuiniging op het Wsw-budget die door het Rijk vanaf 2011 wordt doorgevoerd.
- Ook de bezuinigingen op de re-integratiebudgetten bij gemeenten zelf hebben een grote invloed op de begroting van Paswerk.
- Een andere belangrijke gebeurtenis is de huidige economische crisis. Paswerk ondervindt hiervan nog steeds de nadelige effecten, met name bij de ontwikkeling van de omzet en de druk op de verkoopprijzen.

De verwachtingen voor de toekomst zijn wisselend en tamelijk ongewis. De precieze effecten zijn dan ook moeilijk te voorspellen. Paswerk zal echter zover als mogelijk



rekening houden met de gevolgen hiervan. Er wordt veel extra inspanning geleverd om de nodige omzet te realiseren en alle uitgaven worden kritisch beoordeeld op de noodzaak ervan. Voorts hebben zich in het verslagjaar geen risico's voorgedaan waarvan de financiële invloed van materieel belang was op de begroting.

Onderhoud- kapitaal- goederen	<p>Het beleid van Paswerk is er op gericht dat er uitsluitend wordt geïnvesteerd in kapitaalgoederen die ten dienste staan van de bedrijfsvoering en bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen. Het merendeel van de kapitaalgoederen bestaat uit gronden, gebouwen, machines, apparaten, installaties en vervoermiddelen. Het beleid ten aanzien van aanschaf en onderhoud kan als volgt worden samengevat:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aanschaf: Kapitaalgoederen zoals machines, apparaten, installaties en vervoermiddelen worden vervangen indien de economische dan wel de technische levensduur is verstreken en de continuïteit van de bedrijfsvoering dit vereist. Nieuwe investeringen worden slechts gedaan als aan de daarvoor opgestelde criteria wordt voldaan. Kapitaalgoederen waarvan het niet langer is gerechtvaardigd dat zij worden aangehouden worden afgestoten.• Onderhoud: Het beleid ten aanzien van het onderhoud van kapitaalgoederen is geënt op instandhouding en waarborging van de inzetbaarheid tegen de laagste 'total cost of ownership'. Om een goed inzicht te krijgen van het noodzakelijke onderhoud van gebouwen wordt het meerjaren onderhoudsplan periodiek geactualiseerd. De kosten van incidenteel en planmatig onderhoud worden gedekt uit de lopende exploitatierekening.
Financiering & risicobeheer	<p>Het treasurybeleid van Paswerk is vastgelegd in het treasurystatuut. Hiermee wordt voldaan aan de eisen die vanuit de Wet fido aan decentrale overheden worden gesteld. Paswerk onderkent het belang van een verantwoord en adequaat beheer van haar financiële middelen en wenst haar activiteiten op het gebied van treasury op een zo transparante en beheersbaar mogelijke wijze in te richten.</p> <ul style="list-style-type: none">• Risicobeheer: In dit verslagjaar heeft Paswerk geen leningen of garanties bij derden uitgezet. Paswerk maakt geen gebruik van derivaten en er is geen sprake van exposures in vreemde valuta. De toetsing aan de kasgeldlimiet en de renterisiconorm zoals deze door de Wet fido worden voorgeschreven en in onderstaande tabellen zijn uitgewerkt leert dat deze niet worden overschreden. <p>Als gevolg van de slechte economische omstandigheden is het betalingsrisico op uitstaande vorderingen van debiteuren nog steeds aanzienlijk. Dit risico wordt gematigd doordat een substantieel deel van de vorderingen uitstaat bij overheids- (gerelateerde) instellingen welke per definitie een lager betalingsrisico kennen. De liquiditeitspositie is nog steeds kwetsbaar. In aanmerking nemende dat conform het geldende aflossingsschema voor de langlopende leningen in 2012 voor een bedrag van € 575.000 is afgelost en dat de huidige economische situatie risico's inhoudt voor de ontwikkeling van de resultaten zal de liquiditeitspositie kritisch moeten worden gevolgd.</p>



Door middel van een adequate liquiditeitsplanning en -bewaking wordt getracht deze liquiditeitsrisico's te beheersen.

- Financiering: In 2012 zijn geen extra leningen aangetrokken. Wel zijn enkele aflopende kasgeldleningen doorgezet en is de omvang van de totale kasgeldleningen teruggebracht van € 4,75 miljoen per ultimo 2011 naar € 2,5 miljoen per ultimo 2012.



<u>Toetsing aan de kasgeldlimiet:</u>	<u>1e kw</u>	<u>2e kw</u>	<u>3e kw</u>	<u>4e kw</u>
<u>Toegestane kasgeldlimiet:</u>				
Omvang van de begroting per 1 januari (grondslag)	37.173.815	37.173.815	37.173.815	37.173.815
In procenten van de grondslag	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
Kasgeldlimiet	<u>3.048.253</u>	<u>3.048.253</u>	<u>3.048.253</u>	<u>3.048.253</u>
<u>Netto vlottende schuld:</u>				
Vlottende schuld:				
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	4.750.000	4.000.000	2.500.000	2.500.000
Schuld in rekening-courant	-	657.871	710.217	-
Totaal vlottende schuld	<u>4.750.000</u>	<u>4.657.871</u>	<u>3.210.217</u>	<u>2.500.000</u>
Vlottende middelen:				
Contante gelden in kas	4.941	7.068	5.253	7.265
Tegoeden in rekening-courant	537.780	353.863	32.290	1.068.740
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	<u>14.595</u>	<u>14.595</u>	<u>14.595</u>	<u>14.595</u>
Totaal vlottende middelen	<u>557.316</u>	<u>375.525</u>	<u>52.138</u>	<u>1.090.600</u>
Netto vlottende schuld	<u>4.192.684</u>	<u>4.282.345</u>	<u>3.158.080</u>	<u>1.409.400</u>
<u>Toets kasgeldlimiet:</u>				
Toegestane kasgeldlimiet	3.048.253	3.048.253	3.048.253	3.048.253
Netto vlottende schuld	4.192.684	4.282.345	3.158.080	1.409.400
Ruimte	<u>1.144.431-</u>	<u>1.234.092-</u>	<u>109.827-</u>	<u>1.638.853</u>

De toetsing aan de kasgeldlimiet dient plaats te vinden per eerste datum van ieder kwartaal:



<u>Toetsing aan de renterisiconorm:</u>	<u>2012</u>	<u>2011</u>	<u>2010</u>	<u>2009</u>
<u>Renterisico op langlopende schulden:</u>				
Renteherziening op langlopende schulden o/g	0	0	0	0
Renteherziening op langlopende schulden u/g	0	0	0	0
Netto renteherziening op langlopende schulden	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Nieuw aangetrokken langlopende schulden o/g	212	190	773	0
Nieuw verstrekte langlopende leningen u/g	0	0	0	0
Netto nieuw aangetrokken langlopende schulden	<u>212</u>	<u>190</u>	<u>773</u>	<u>0</u>
Betaalde aflossingen	575.000	575.000	575.000	711.134
Herfinanciering	212	190	773	0
Renterisico op de langlopende schulden	<u>212</u>	<u>190</u>	<u>773</u>	<u>0</u>
<u>Renterisiconorm:</u>				
Stand van de vaste schuld op 1 januari	3.832.500	4.407.500	4.982.500	5.693.634
Het bij ministeriële regeling vastgestelde percentage	20%	20%	20%	20%
Renterisiconorm	<u>766.500</u>	<u>881.500</u>	<u>996.500</u>	<u>1.138.727</u>
<u>Toetsing renterisiconorm:</u>				
Renterisiconorm (minimum)	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Renterisico op de langlopende schulden	212	190	773	0
Ruimte	<u>2.499.788</u>	<u>2.499.810</u>	<u>2.499.227</u>	<u>2.500.000</u>



4 Dit is Paswerk!

4.1 Kerngegevens: formatie en financiën

(bedragen in Euro)	2012 Werkelijk	2012 Begroting	2011 Werkelijk
Personeel:			
Wsw werknemers (personen)	976,4	1.014,1	1.039,0
Wsw werknemers (fte)	862,8	885,1	913,4
Wsw werknemers begeleid werken (fte)	15,5	25,0	14,0
Taakstelling Wsw (SE's)	899,4	902,8	948,0
Gemiddeld gerealiseerd Wsw (SE's)	897,9		946,2
WIW werknemers (personen)	13,0	15,0	15,0
WIW werknemers (fte)	12,1	13,9	13,9
Ambtelijke werknemers (fte)	106,1	107,3	114,0
Financieel:			
Netto omzet (per fte Wsw)	14.383	14.148	13.581
Subsidie Wsw (per fte Wsw)	26.466	25.552	26.665
Personeelskosten Wsw (per fte Wsw)	28.213	27.760	28.854
Subsidieresultaat Wsw (per fte Wsw)	1.747-	2.208-	2.189-
Resultaat:			
Netto omzet	12.616.645	12.876.774	12.594.825
Exploitatieresultaat	63.975	539.226-	121.642-
Gemeentelijke bijdrage	-	539.226	-
Cash flow	1.123.413		1.086.766
Vermogen:			
Balanstotaal	16.407.005		17.874.430
Eigen vermogen	5.928.673		5.864.698
Langlopende schulden	4.758.675		3.833.464
Activa:			
Materiële vaste activa	12.031.145		12.795.345
Investerings	313.337	511.150	471.815
Afschrijvingen	1.059.438	1.078.540	1.208.409
Ratio's:			
Solvabiliteit	36,1%		32,8%
Current ratio	1,08		0,78



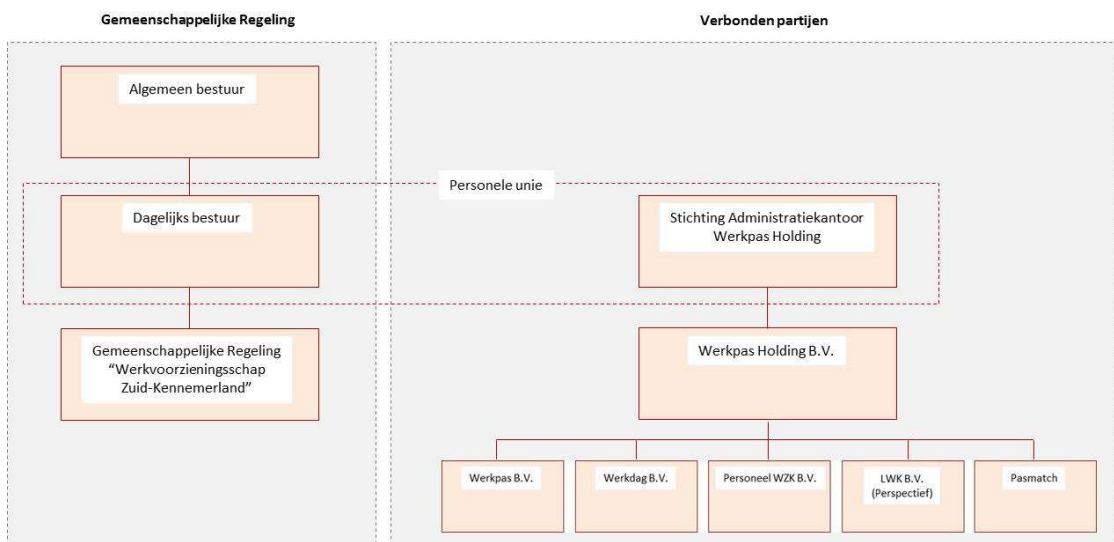
4.2 Juridische structuur, organogram & verbonden partijen

Verbonden partijen Een verbonden partij is een privaot- dan wel een publiekrechtelijke organisatie waarin een bestuurlijk én een financieel belang wordt gehouden. Een bestuurlijk belang is aanwezig indien er zeggenschap bestaat uit hoofde van stemrecht dan wel vertegenwoordiging in het bestuur van de organisatie. Een financieel belang is aanwezig wanneer een ter beschikking gesteld bedrag niet verhaalbaar is bij faillissement, dan wel als financiële aansprakelijkheid bestaat indien de verbonden partij haar verplichtingen niet nakomt:

De gemeenschappelijke regeling Paswerk is gelieerd met een aantal verbonden partijen. Het bestaansrecht van deze partijen wordt uitsluitend ontleend aan en het realiseren van de doelstelling van Paswerk. De betreffende verbonden partijen zijn:

- Stichting Administratiekantoor Werkpas Holding.
- Werkpas Holding B.V.
- Werkpas B.V.
- Personeel WZK B.V.
- Werkdag B.V.
- Leerwerkbedrijven Kennemerland B.V. (Perspectief)
- Pasmatch Personeelsdiensten B.V.

Juridische structuur Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Paswerk vormt een personele unie met de Stichting Administratie Werkpas Holding. Deze stichting houdt 100 procent van de aandelen van Werkpas Holding B.V., die op zijn beurt 100 procent van de aandelen houdt van Werkpas B.V., Personeel WZK B.V., Werkdag B.V. en Leerwerkbedrijven B.V.



De nevenstructuur met genoemde verbonden partijen vindt zijn oorsprong en motivatie in de SUWI-wetgeving. In lijn met deze wetgeving is voorzien in een transparante organisatie van het bedrijf, waarbij voorkomen wordt dat publieke en private gelden met elkaar worden vermengd. Het onderbrengen van bedrijfsactiviteiten in afzonderlijke BV's heeft



ten doel om die activiteiten en de risico's die hiermee samenhangen gescheiden te houden van de uitvoering van de Wsw. Zo hebben bijvoorbeeld de activiteiten in het kader van dagbesteding andere financieringsbronnen (w.o. AWBZ) en gelden er specifieke regels voor de verslaggeving en het toezicht.

Stichting Administratiekantoor Werkpas Holding

Stichting Administratiekantoor Werkpas Holding (SAWH) houdt 100% van de aandelen van Werkpas Holding B.V. De Stichting AWH heeft certificaten van aandelen uitgegeven voor de door haar in Werkpas Holding BV gehouden aandelen. De Stichting AWH heeft tot doel het behartigen van de belangen van de certificaathouders. De certificaten van aandelen van Stichting AWH zijn voor 100% verkregen door Werkvoorzieningschap Zuid Kennemerland. Het Dagelijks Bestuur van het Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland (Paswerk) vormt een personele unie met het bestuur van de stichting.

Werkpas Holding B.V.

Werkpas Holding B.V. houdt 100% van de aandelen van Werkpas B.V., Personeel WZK B.V., Werkdag B.V. en Leerwerkbedrijven Kennemerland B.V.

Werkpas B.V.

Werkpas B.V. houdt zich bezig met re-integratieactiviteiten, detachering en dienstverlening in het kader van begeleid werken ingevolge Wsw.

Pasmatch Personeelsdiensten B.V.

Pasmatch Personeelsdiensten B.V heeft ten doel het bemiddelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar tijdelijk of langdurig werk en het plaatsen van mensen op de arbeidsmarkt.

Personeel WZK B.V.

Personeel WZK B.V. heeft ten doel het aannemen en detacheren van personeel en het verlenen van diensten op het gebied van personeelsvoorziening. Het binnen Personeel WZK B.V. tijdelijk of voor onbepaalde tijd aangestelde personeel verleent haar diensten aan Paswerk. De personele kosten worden aan Paswerk doorberekend.

Werkdag B.V.

Werkdag B.V. heeft ten doel het bieden van (AWBZ-gefinancierde) dagbesteding, zorgdiensten, behandeling en begeleiding van personen die vanwege hun handicap, ziekte, psychosociale of andere redenen daartoe behoefte hebben.

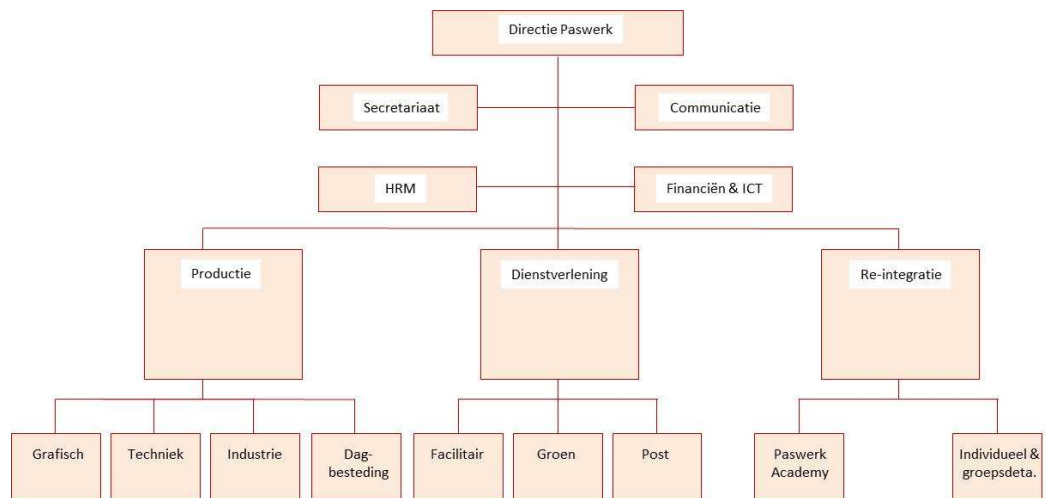
Leerwerkbedrijven Kennemerland B.V.

De doelstelling van Leerwerkbedrijven Kennemerland B.V. is het bieden van trajecten aan jongeren met psycho-sociale en/of gedragsproblemen, onder meer door het bieden



van re-integratietrajecten, het bieden van arbeidsmarkttoeleiding en het verzorgen van vakopleidingen.

Organogram Het bedrijf Paswerk is georganiseerd op basis van een transparant bedrijfsmodel. Het kan worden getypeerd als een concern-dienstenmodel met drie diensten (gericht op productie, dienstverlening en re-integratie) en een compacte concernstaf onder de directie bestaande uit vier stafonderdelen: secretariaat, marketing, HRM en financiën. Het bedrijfsmodel van Paswerk kan worden gevisualiseerd met het navolgende organogram:





5 Samenstelling bestuur

5.1 Dagelijks Bestuur

Gemeente Haarlem	De heer J. Nieuwenburg, <u>voorzitter</u>
Gemeente Heemstede	De heer J. Botter, <u>waarnemend voorzitter</u>
Gemeente Haarlemmerliede	De heer F. Zantkuijl
Gemeente Bloemendaal	De heer A. Bruggeman
Gemeente Zandvoort	De heer G.J.W. Toonen, <u>secretaris</u>

De leden van het Dagelijks Bestuur waren tevens lid van het Algemeen Bestuur.

5.2 Algemeen Bestuur

Gemeente Haarlem	De heer L.J. Mulder De heer R.H.C. Hiltemann Mevrouw L.C. van Zetten De heer J. Fritz De heer R.G.J. de Jong
Gemeente Heemstede	De heer W.M.M. Heeremans De heer C.G.T.F.J. Leenders
Gemeente Haarlemmerliede	De heer G.A. Jägers
Gemeente Bloemendaal	De heer M.J.T.M. Schnackers De heer F.W. van den Berg
Gemeente Zandvoort	De heer J. Kramer

5.3 Directie

Directie	De heer C. Boon, <u>algemeen directeur</u>
----------	--



6 Jaarrekening 2012

6.1 Balans per 31 december 2012

(bedragen in euro)

	<u>31 december 2012</u>	<u>31 december 2011</u>
<u>ACTIVA</u>		
<u>Vaste activa</u>		
Materiële vaste activa		
Investerings met een economisch nut	12.070.005	12.795.345
Financiële vaste activa		
Kapitaalverstrekkingen aan overige verbonden partijen	1	1
Totaal vaste activa	<u>12.070.006</u>	<u>12.795.346</u>
<u>Vlottende activa</u>		
Vorraden		
Overige grond- en hulpstoffen	120.462	109.482
Gereed product en handelsgoederen	<u>120.540</u>	<u>152.613</u>
	241.002	262.094
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
Vorderingen op openbare lichamen	1.148.251	2.067.033
Overige vorderingen	1.861.638	1.907.321
Overige uitzettingen	<u>14.595</u>	<u>14.595</u>
	3.024.484	3.988.949
Liquide middelen		
Kassaldi	4.198	4.941
Banksaldi	<u>988.118</u>	<u>537.780</u>
	992.315	542.721
Overlopende activa		
Overige nog te ontvangen en de vooruitbetaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	79.197	285.321
Totaal vlottende activa	<u>4.336.999</u>	<u>5.079.085</u>
TOTAAL ACTIVA	<u>16.407.005</u>	<u>17.874.430</u>



PASSIVA

Vaste passiva

Eigen vermogen

Algemene reserve	5.864.698	5.986.340
Resultaat na bestemming	63.975	-121.642
Totaal eigen vermogen	5.928.673	5.864.698

Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

-	7.606
---	-------

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen	4.750.000	3.825.000
Ontvangen waarborgsommen	8.675	8.464
Totaal vaste schulden	4.758.675	3.833.464

Vlottende passiva

Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

Kasgeldleningen	2.500.000	4.750.000
Overige schulden	1.565.218	1.788.858
Totaal vlottende passiva	4.065.218	6.538.858

Overlopende passiva

Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	1.329.027	1.419.502
Overige vooruitontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	325.411	210.303
Totaal overlopende passiva	1.654.438	1.629.805

TOTAAL PASSIVA	16.407.005	17.874.430
-----------------------	-------------------	-------------------



6.2 Programmarekening over 2012

(bedragen in Euro)	2012 Werkelijk	2012 Begroting	2011 Werkelijk
Programma WSW			
Netto omzet	12.616.645	12.876.774	12.594.825
Overige opbrengsten			
Gemeentelijke bijdrage bestuurskosten	79.909	90.000	68.911
Diverse bijdragen en baten	103.535	45.000	240.088
Totaal overige opbrengsten	183.444	135.000	308.998
Totaal opbrengsten	12.800.090	13.011.774	12.903.823
Subsidie Wsw	23.216.134	23.256.256	24.320.372
Personeelskosten Wsw			
Bruto lonen	18.927.991	19.142.370	20.210.530
Wet vermindering afdracht	-28.333	-15.000	-48.207
Sociale lasten en pensioenpremies	4.974.030	4.977.016	5.224.017
Uitkeringen	-116.780	-55.000	-90.823
Vervoerskosten	499.908	473.075	628.973
Overige kosten	377.639	399.448	340.701
Werkgeverssubsidies begeleid werken	114.361	343.845	85.171
Totaal personeelskosten Wsw	24.748.815	25.265.754	26.350.361
Subsidieresultaat Wsw	-1.532.681	-2.009.498	-2.029.990
Subsidie (voormalig) WIW	300.347	324.970	339.892
Personeelskosten (voormalig) WIW			
Bruto lonen	266.407	284.016	300.755
Sociale lasten en pensioenpremies	41.905	49.310	47.834
Vervoerskosten	848	1.437	1.328
Overige kosten	2.253	3.000	4.171
Totaal personeelskosten (voormalig) WIW	311.414	337.763	354.088
Subsidieresultaat (voormalig) WIW	-11.067	-12.793	-14.196
Personeelskosten ambtelijke medewerkers			
Bruto lonen	1.754.040	1.714.322	1.934.471
Wet vermindering afdracht	-21.056	-	-10.927
Sociale lasten en pensioenpremies	446.465	414.230	455.867
Uitkeringen	5.964	15.000	-3.545
Vervoerskosten	106.620	71.132	85.452
Doorbelaste loonkosten derden	4.657.168	4.762.609	4.747.615
Overige kosten	452.815	325.680	463.854
Aanwending voorziening personeel	-	-	-175.794
Totaal personeelskosten ambtelijke medewerkers	7.402.017	7.302.973	7.496.994
Overige kosten			
Afschrijvingskosten materiële vaste activa	1.059.438	1.078.540	1.208.409
Rente	213.677	378.792	255.049
Huur	266.518	263.510	246.139
Onderhoudskosten	834.635	1.071.605	867.113
Kosten energie	501.967	455.000	479.058
Belastingen en verzekeringen	234.695	236.000	223.376
Algemene kosten	684.495	718.878	703.415
Diverse kosten	997	65.000	38.797
Totaal overige kosten	3.796.423	4.267.325	4.021.356
Bedrijfsresultaat	57.901	-580.815	-658.713
Incidentele baten (+) en lasten (-)	6.074	-	10.071
Exploitatieresultaat	63.975	-580.815	-648.642
Bijdrage deelnemende gemeenten	-	-	-
Resultaat deelnemingen	-	-	527.000
Resultaat voor bestemming	63.975	-580.815	-121.642
Mutaties Reserves	-	-	-
Resultaat na bestemming	63.975	-580.815	-121.642



6.3 Kasstroomoverzicht over 2012

(bedragen in Euro)	2012	2011
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Resultaat	63.975	-121.642
Afschrijvingen (netto)	1.059.438	1.208.409
Cash flow	1.123.413	1.086.767
Mutatie voorraden	21.092	145.771
Mutatie vorderingen	1.170.588	-724.457
Mutatie leverancierskrediet	-81.839	-78.389
Mutatie bankkrediet	-	-441.226
Mutatie overige kortlopende schulden	-117.167	474.091
Mutatie werkkapitaal	992.674	-624.208
Mutatie voorzieningen	-7.606	-253.136
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.108.481	209.422
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Investerings in materiële vaste activa	-313.337	-471.815
Desinvesteringen in materiële vaste activa	18.099	2.098
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-295.238	-469.717
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Opname kasgeldlening	-2.250.000	1.250.000
Aflossingen langlopende schulden	925.212	-574.810
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.324.788	675.190
Toename (+) afname (-) geldmiddelen	488.455	414.896



6.4 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende balanspost anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Voor zover het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten (na besluit wijziging van 10 juli 2007) niet anders voorschrijft, zijn de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het eind van het begrotingsjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Balans

Vaste activa: materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijvingen. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en de bijkomende kosten. De vervaardigingsprijs omvat de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten, welke rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend.

Bij de waardering van de materiële vaste activa wordt rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering niet plaatsgevonden.

Op grond wordt niet afgeschreven. Voor het overige vindt afschrijving plaats op basis van de historische aanschafprijs volgens een stelsel dat is afgestemd op de verwachte toekomstige gebruiksduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven volgens de lineaire methode en vanaf het moment van ingebruikname van het actief.

De onderstaande afschrijvingstermijnen worden toegepast:

- Grond, geen afschrijving.
- Voorzieningen terreinen, 5 tot 20 jaar.
- Bedrijfsgebouwen, 3 tot 40 jaar.
- Vervoermiddelen, 2 tot 12 jaar.
- Machines, apparaten en installaties, 2 tot 30 jaar.
- Overige materiële vaste activa, 2 tot 20 jaar.

Vaste activa: financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. Bij de waardering van de financiële vaste activa wordt rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering niet plaatsgevonden.



Viottende activa: voorraden

De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen standaard verrekenprijzen, gebaseerd op de gemiddelde betaalde inkoopprijs. Verschillen tussen standaard verrekenprijzen en feitelijke inkoopprijs worden als bedrijfsresultaat verantwoord. Incourante voorraden zijn afgewaardeerd tot marktwaarde.

Het gereed product wordt gewaardeerd tegen de fabricagekostprijs. De fabricagekostprijs bestaat uit de verrekenprijzen van de grond- en hulpstoffen, de loon- en machinekosten en overige kosten die aan de vervaardiging kunnen worden toegekend. Incourante voorraden zijn afgewaardeerd tot marktwaarde.

Viottende activa: uitzettingen en overlopende activa

De uitzettingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Voor de verwachte oninbaarheid van uitzettingen (met name vorderingen) is een voorziening getroffen. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningskansen.

Viottende activa: liquide middelen

De liquide middelen worden tegen de nominale waarde opgenomen en omvatten bank-, giro- en kassaldi, evenals gelden onderweg.

Passiva: eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en het nog te bestemmen resultaat. Het kapitaal is opgenomen tegen de nominale waarde. De algemene reserve dient als buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen. Een negatief resultaat in enig jaar wordt conform artikel 35 lid 4 verdeeld over en bijgedragen door de aan de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten.

Passiva: voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Passiva: vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

De vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met de reeds gedane aflossingen.

Netto viottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar en overlopende passiva

Deze worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Programmarekening

Algemeen



De programmarekening van Paswerk is meer gedetailleerd dan het BBV voorschrijft. Paswerk heeft hier bewust voor gekozen. De programmarekening komt tegemoet aan de sturingsmechanismen van het bestuur en de verantwoordingsbehoeften van de gemeentes.

Netto omzet

De netto omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven omzetbelasting, verminderd met de kosten van de omzet en kortingen.

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage omvat de overeengekomen bijdrage in de bestuurskosten.

Subsidie Wsw

Dit betreft de subsidie van de gemeenten zoals bedoeld in de artikelen 7 tot en met 10 van de Wet Sociale Werkvoorziening.

Subsidieresultaat Wsw

Het subsidieresultaat Wsw is de subsidie Wsw verminderd met de personeelskosten van de Wsw werknemers.

Afschrijvingen

Dit betreft de afschrijvingskosten van de vaste activa. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.

Personeelskosten Wsw, WIW en ambtelijke werknemers: lonen en salarissen

Hieronder worden de loon- en salariskosten van de werknemers verantwoord. Onder loon- en salariskosten wordt verstaan het bruto bedrag van de aan het boekjaar toe te rekenen lonen en salarissen, vermeerderd met de uitbetaalde vakantierechten.

Personeelskosten Wsw, WIW en ambtelijke werknemers: sociale lasten

De sociale lasten betreffen de ter zake van de werknemersverzekeringen verschuldigde werkgeverslasten, alsmede het werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening. Dit betreft tevens de aan het boekjaar toe te rekenen ziekengelden.

Overige kosten

De overige kosten worden berekend op basis van historische kosten.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.



6.5 Toelichting op balans

(bedragen in Euro)

Activa:

Materiële vaste activa:

	Gronden en terreinen	Bedrijfsgebouwen	Vervoermiddelen	Machines, apparaten & installaties	Overige materiële vaste activa	Totaal 2012
Boekwaarde per 1 januari	1.341.326	9.360.039	947.019	1.057.731	89.229	12.795.345
Bij: investeringen	3.020	32.901	224.998	40.635	11.782	313.337
	<u>1.344.346</u>	<u>9.392.941</u>	<u>1.172.017</u>	<u>1.098.366</u>	<u>101.011</u>	<u>13.108.682</u>
Af: desinvesteringen	815	1.149	3.629	8.132	4.375	18.099
Af: afschrijvingen	19.109	522.831	245.224	224.360	47.913	1.059.438
	<u>1.324.422</u>	<u>8.868.961</u>	<u>923.165</u>	<u>865.874</u>	<u>48.723</u>	<u>12.031.145</u>
Boekwaarde per 31 december						
Nog niet geactiveerde materiële vaste activa						<u>38.860</u>

De materiële vaste activa bestaan uitsluitend uit activa met een economisch nut. Op de aanschafwaarde van de grond wordt niet afgeschreven, op de daarop aangebrachte voorzieningen wel.

Financiële vaste activa

	31-dec-2012	31-dec-2011
Economisch eigendom certificaten van aandelen Werkpas Holding B.V.	1	1
Totaal financiële vaste activa	<u>1</u>	<u>1</u>

Betreft het economisch eigendom van alle aandelen, uitgegeven door Werkpas Holding B.V. Het juridisch eigendom berust bij de Stichting Administratiekantoor Werkpas Holding B.V. te Cruquius.

Vorraden:

	31-dec-2012	31-dec-2011
Grond- en hulpstoffen	120.462	109.482
Gereed product en handelsgoederen	120.540	152.613
Totaal voorraden	<u>241.002</u>	<u>262.094</u>

De voorraadpositie is afgenomen van € 262.094 per ultimo 2011 naar € 241.002 per ultimo 2012. Daarnaast is in dit boekjaar voor een bedrag van € 101.086 (2011: € 130.244) de voorraadafgewaarderd wegens incourantheid.



Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar:

	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
Vorderingen op openbare lichamen:		
Handelsdebiteuren	983.102	1.487.422
Subsidie Wsw	137.112	561.997
UWV, uitkering arbeidsongeschiktheid	27.543	18.506
Overige vorderingen	494	-
Totaal vorderingen op openbare lichamen	<u>1.148.251</u>	<u>2.067.924</u>
Af: voorziening dubieuze vorderingen op openbare lichamen	-	891
Totaal vorderingen op openbare lichamen	<u>1.148.251</u>	<u>2.067.033</u>
	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
Overige vorderingen:		
Debiteuren tot één maand oud	1.210.817	1.338.051
Debiteuren ouder dan één en minder dan twee maanden oud	352.059	445.735
Debiteuren ouder dan twee en minder dan drie maanden oud	100.805	47.376
Debiteuren ouder dan drie maanden	104.408	46.504
Totaal debiteuren	<u>1.768.089</u>	<u>1.877.667</u>
Af: voorziening dubieuze debiteuren	32.188	42.995
Totaal debiteuren +/- voorziening dubieuze overige vorderingen	<u>1.735.901</u>	<u>1.834.672</u>
Voorschotten en leningen aan personeel	78.624	71.822
Diversen	47.113	827
Totaal overige vorderingen	<u>1.861.638</u>	<u>1.907.321</u>
Overige uitzettingen:		
Waarborgsommen	14.595	14.595
Totaal overige uitzettingen	<u>14.595</u>	<u>14.595</u>
Totaal uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	<u>3.024.484</u>	<u>3.988.949</u>

Het totaalbedrag van de vorderingen op debiteuren bedroeg per ultimo 18,57 % (2011: 22,5%) van de bruto omzet. Hiermee staat een vorderingen gemiddeld 68 dagen (2011: 82) uit. Binnen de overige vorderingen is een vordering van € 75.559 op Leerwerkbedrijven Kennemerland B.V. opgenomen. Van het totaal uitzettingen per per 31 december 2012 stond op 25 februari 2013 nog een bedrag van € 876.551 open.

Liquide middelen:

	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
Kasgeld en geldswaarden	4.198	4.941
Rekening-courant Bank Nederlandse Gemeenten	66.496	108.791
Rekening-courant ING Bank N.V.	905.893	89.239
Spaarrekening ING Bank N.V.	-	330.500
G-rekening ING Bank N.V.	15.729	9.250
Postbank N.V.	-	-
Totaal liquide middelen	<u>992.315</u>	<u>542.721</u>

Ten aanzien van de liquide middelen gelden geen opnamebeperkingen (m.u.v. de G-rekening) en er worden geen valutarisico's



Overlopende activa:

	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
<u>Nog te ontvangen bedragen</u>		
Voorschotten aan personeel	-3.925	1.217
Dividendbelasting	-	79.050
Nog te ontvangen zorgverzekeringspremie (Zilveren Kruis)	3.410	1.430
Nog te ontvangen premie pensioenfonds WIW werknemers	-	1.635
	<u>-514</u>	<u>83.331</u>
Vooruitbetaalde bedragen die ten lasten van volgende begrotingsjaren komen	79.711	201.989
Totaal overlopende activa	<u>79.197</u>	<u>285.321</u>

Passiva:

Eigen vermogen:

	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
<u>Algemene reserve:</u>		
Stand per 1 januari	5.986.340	5.975.225
Toevoeging: resultaat vorig boekjaar	-	11.115
Onttrekking: resultaat vorig boekjaar	-121.642	-
Stand per 31 december	<u>5.864.698</u>	<u>5.986.340</u>
<u>Nog te bestemmen resultaat:</u>		
Resultaat boekjaar	63.975	-121.642
Bijdrage in exploitatie door deelnemende gemeenten	-	-
Totaal nog te bestemmen resultaat	<u>63.975</u>	<u>-121.642</u>
Totaal eigen vermogen:	<u>5.928.673</u>	<u>5.864.698</u>

Vorzieningen:

	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
<u>Voorziening personeel</u>		
Saldo per 1 januari	7.606	260.742
Toevoeging:	-	-
Aanwendungen:	-7.606	-175.794
T.g.v. de rekening van baten lasten vrijgevallen bedragen	-	-77.343
Saldo per 31 december	<u>-</u>	<u>7.606</u>
Totaal voorzieningen	<u>-</u>	<u>7.606</u>

Per ultimo 2010 is een voorziening personeel opgenomen. Deze voorziening dient ter dekking van de (verwachte) personele lasten van de afmoeiing van een aantal medewerkers die binnen de huidige organisatie niet meer tot hun recht komen. Per ultimo 2012 is hier niemand meer van in dienst en is deze voorziening komen te vervallen.

Vaste schulden (met een rentetypische looptijd van een jaar of langer):

Onderhandse leningen van binnenlandse banken:

	<u>Stand per 1-jan-2012</u>	<u>Opgenomen leningen</u>	<u>Aflossingen</u>	<u>Stand per 31-dec-2012</u>	<u>Rente 2012</u>	<u>Rente %</u>
N.V. BNG: 10 jaar	1.200.000	-	400.000	800.000	40.428	3,400
N.V. BNG: 20 jaar	2.625.000	-	175.000	2.450.000	108.876	4,320
N.V. BNG: 1,5 jaar	-	1.500.000	-	1.500.000	8.342	1,100
Totaal	<u>3.825.000</u>	<u>1.500.000</u>	<u>575.000</u>	<u>4.750.000</u>	<u>157.646</u>	

Alle geldleningen zijn verstrekt door binnenlandse banken. In 2013 dient in totaal voor een bedrag van € 575.000 afgelost te worden.



	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
Ontvangen waarborgsommen:		
Verhuur onroerend goed ICAT Textielrestauratie B.V.	8.675	8.464
Totaal ontvangen waarborgsommen	<u>8.675</u>	<u>8.464</u>
Totaal vaste schulden	<u>4.758.675</u>	<u>3.833.464</u>
Viottende passiva:		
	<u>31-dec-2012</u>	<u>31-dec-2011</u>
Netto viottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar:		
<u>Kasgeldleningen:</u>		
N.V. Bank Nederlandse Gemeenten	2.500.000	4.750.000
<u>RC-verhouding met niet financiële instellingen 1):</u>		
RC-Werkpas Holding B.V.	530.681	493.695
<u>Overige schulden:</u>		
Crediteuren	836.654	918.493
Terug te betalen bijdrage Wsw subsidie gemeenten	147.134	291.845
Overige schulden	<u>50.749</u>	<u>84.826</u>
	1.034.537	1.295.163
Totaal netto viottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar:	<u>4.065.218</u>	<u>6.538.858</u>
1) Over het saldo in rekening-courant werd in 2012 1,7445% (2011: 2,227%) rente berekend.		
Overlopende passiva:		
<u>Nog te betalen bedragen</u>		
Salarissen	189	101
Loonheffing	761.825	787.036
Pensioenpremies	<u>85.148</u>	<u>95.254</u>
	847.162	882.391
Transitorische rente	98.356	117.158
Omzetbelasting	383.509	419.953
<u>Overige vooruitontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen</u>		
Vooruitontvangen bedragen	325.411	210.303
Totaal overlopende passiva	<u>1.654.438</u>	<u>1.629.805</u>
Totaal viottende passiva	<u>5.719.657</u>	<u>8.168.663</u>



Niet in de balans opgenomen belangrijke financiële verplichtingen:

Huur gebouwen:

Voor de bedrijfsruimte aan de Pestalozzistraat te Haarlem is een huurcontract voor onbepaalde tijd afgesloten. De jaarlijkse huurpenningen bedragen € 22.365 (2011: € 22.089)

Voor de bedrijfsruimte aan de Bernhardlaan te Haarlem is een huurcontract afgesloten tot minimaal 31 december 2011. In verband met toekomstige bouwactiviteiten op deze plek is sloop van dit pand aanstaande. Paswerk betaald geen huur maar heeft om het pand bedrijfsmatig in gebruik te kunnen nemen het noodzakelijk en incidenteel onderhoud voor dit pand uitgevoerd.

Voor de bedrijfsruimte aan de Sportparklaan te Heemstede is een huurcontract afgesloten tot minimaal de duur van het onderhoudscontract op het sportpark wat met de verhuurder is overeengekomen. De jaarlijkse huurpenningen bedragen € 17.763 (2011: 17.763).

Voor de bedrijfsruimte in aan de Industriestraat te IJmuiden is een huurcontract tot 31 december 2017 afgesloten. De jaarlijkse huurpenningen bedragen € 102.510.

Op diverse plaatsen zijn voor de groenvoorzieningen kleine bedrijfsruimten voor onbepaalde tijd gehuurd. De jaarlijkse huurpenningen bedragen € 5.619 (2011: 5.530).

Verplichtingen aan het personeel:

De waarde van de niet opgenomen vakantiedagen ad € 865.593 (2011: € 1.104.927) en de vakantiegeldreservering ad € 1.030.683 (2011: € 1.008.470) zijn niet in de balans opgenomen. Bij Paswerk zijn ultimo 2012 1.030 FTE werkzaam.

Leasecontracten:

Voor diverse kopieermachines zijn leasecontracten afgesloten. Het totaalbedrag aan nog te betalen termijnen bedraagt per ultimo 2011 € 109.843 (2011: € 103.731). De leasecontracten lopen in 2013 en 2014 af.

Voor een aantal in de jaren 2008 tot en met 2012 aangeschafte bedrijfswagens (Peugeot's) zijn leasecontracten afgesloten. De looptijd van deze contracten bedraagt 5 jaar na de aanschafdatum van de betreffende auto. De overeengekomen leaseprijs is uitgedrukt in een kilometerprijs per auto.

Verplichtingen aan verbonden partijen:

In het kader van de continuïteit heeft Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland voor het jaar 2012 een liquiditeitsgarantie afgegeven aan Werkdag B.V.



6.6 Toelichting op programmarekening

(bedragen in Euro)

Netto omzet:

Bedrijfsonderdeel:	Omzet 2012	Kostprijs verkopen 2012	Netto omzet 2012	Begroting 2012	Netto omzet 2011
Divisie re-integratie	5.525.192	461.558	5.063.634	4.860.110	4.822.099
Divisie productie	3.880.268	874.010	3.006.257	3.030.000	3.161.830
Divisie dienstverlening	4.750.751	745.017	4.005.733	4.715.000	4.150.226
Algemeen, huisvesting, facilitair en overig	659.216	118.195	541.020	271.664	460.668
Totaal	14.815.426	2.198.781	12.616.645	12.876.774	12.594.825

De werkelijk gerealiseerde netto omzet lag enigszins lager -/- € 260.000 dan de begroting voor 2012. Ten opzichte van voorgaand jaar is echter een licht hogere netto omzet gerealiseerd. Met inachtneming van de huidige economische omstandigheden is dit geen slecht resultaat. De effecten van de slechtere economische omstandigheden zijn binnen alle divisies merkbaar. Desalniettemin zijn bij de divisies Re-integratie een goed omzetresultaat behaald. Het bedrijfsonderdeel Groen van de divisie Diensten had een moeilijk jaar.

De divisie Re-integratie realiseerde ruim € 200.000 meer netto omzet dan begroot. Dit is vooral te danken aan de goede resultaten die zijn behaald bij de bemiddeling van mensen uit de WWB naar een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De doelstelling om 270 mensen aan een baan te helpen werd door het bedrijfsonderdeel Re-integratie met een aantal van 287 ruimschoots gehaald. Doordat de onderliggende resultaatafspraken met de onderlinge gemeenten zijn gerealiseerd is door het bedrijfsonderdeel Re-integratie € 507.000 meer netto omzet gerealiseerd. Daar tegenover staat echter een lagere omzet bij de onderdelen Individueel detacheren en Flexkracht -/- 348.000, begroot was een netto omzet van € 2.780.860 en gerealiseerd is € 2.432.998.

Tegenover de goede omzetresultaten bij de divisie Re-integratie staat een tegenvallende omzet bij de divisie Diensten, in totaal € 709.000 minder omzet dan begroot. Deze lagere omzet komt vooral voor rekening van het bedrijfsonderdeel Groen -/- € 666.000. Groen heeft veel last van de economische recessie en bezuinigingen bij gemeentes waardoor prijzen onder druk staan en minder werk wordt afgenomen. Bij het onderdeel Post waren de ambities uit de begroting voor 2012 te hoog gesteld (-/- € 129.000) maar dit kon voor een deel worden gecompenseerd met hogere omzetten bij de onderdelen Schoonmaak (+/+ € 45.000) en Parkeerbeheer (+/+ € 42.000). Schoonmaak heeft de opdrachtenportefeuille de afgelopen periode aanzienlijk kunnen uitbreiden met nieuwe opdrachten van de gemeente Heemstede, Kennemer Gasthuis en Medial.

De gerealiseerde omzet bij de divisie productie komt nagenoeg uit op begroting, -/- € 24.000. De resultaten per onderdeel zijn wisselend en de effecten van het slechte economisch tij zijn merkbaar. Zo deed het bedrijfsonderdeel Techniek het beter dan verwacht +/+ € 76.000 maar Industrie, met de bedrijfsonderdelen Verpakken, Textiel en Beschut werk, het aanzienlijk slechter -/- € 120.000. Ondanks de moeilijke omstandigheden deed Grafisch het een stuk beter dan begroot, +/+ € 70.000.

Gemeentelijke bijdrage bestuurskosten:	2012 Werkelijk	2012 Begroting	2011 Werkelijk
Doorberekend aan de deelnemende gemeenten	79.909	90.000	68.911
Diverse bijdragen en baten:			
Doorberekende vracht- en orderkosten	69.518	45.000	60.334
Activering productie voor het eigen bedrijf	-	-	14.675
Subsidie pilots "Werken naar vermogen", 2010	-	-	81.681
Subsidie SBCM 'project meerwaarde SW-bedrijven'	6.303	-	-
Overige Baten	7.954	-	-
Vrijval voorziening personeel	7.606	-	77.343
Overige bijdragen	12.155	-	6.055
Totaal diverse bijdragen en baten	103.535	45.000	240.088

De doorberekende vracht- en kleine orderkosten betreffen de bij afnemers in rekening gebrachte kosten. Deze kosten zijn sterk afhankelijk van de aard en de samenstelling van de productie. Hoewel niet in alle gevallen deze kosten bij afnemers kunnen worden doorberekend zijn in 2012 meer vrachtkosten doorberekend. De betaalde vrachtkosten zijn verantwoord onder de post 'algemene kosten'.



<u>Wsw:</u>	<u>2012</u> Werkelijk	<u>2012</u> Begroting	<u>2011</u> Werkelijk
Subsidie:			
Gemeentelijke subsidie Wsw	23.216.134	23.256.256	24.320.372
Totaal subsidie	<u>23.216.134</u>	<u>23.256.256</u>	<u>24.320.372</u>

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de verantwoordingsinformatie Wsw, zoals opgenomen bij de overige gegevens in deze jaarrekening en onderdeel 6.3 van de programmaverantwoording.

Loonkosten:			
Bruto lonen	18.927.991	19.142.370	20.210.530
Wet vermindering afdracht	-28.333	-15.000	-48.207
Sociale lasten	2.785.618	2.833.071	3.046.833
Pensioenpremies	2.188.412	2.143.945	2.177.184
Totaal loonkosten	<u>23.873.687</u>	<u>24.104.386</u>	<u>25.386.340</u>

Personele bezetting:

Aantal Wsw-werknemers (dienstverbanden)	976,4	1.014,1	1.039,0
Aantal Wsw-werknemers (fte)	862,8	860,1	913,4

De lagere loonkosten ten opzichte van de begroting (-/- € 231.000) worden vooral verklaard door het uitblijven van de indexering van de Wsw-lonen. In de begroting voor 2012 was rekening gehouden met een gemiddelde loonstijging van 1% in 2011 en 1% in 2012. Mede als gevolg van het slepende onderhandelingsproces over de cao-Wsw zijn de lonen in 2012 hierdoor niet geïndexeerd. Met ingang van januari 2013 is deze indexering wel doorgevoerd.

Uitkeringen:

Ontvangen ziekengelden	-19.498	-15.000	-14.595
Ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	-97.283	-40.000	-76.227
Totaal uitkeringen	<u>-116.780</u>	<u>-55.000</u>	<u>-90.823</u>

Vervoerskosten:

Kosten besloten vervoer	7.607	43.007	100.804
Reiskostenvergoeding woon-werk	471.272	404.265	507.409
Fietsvergoedingen	-	-	-
Overige reiskostenvergoedingen	21.427	25.804	21.880
Totaal vervoerskosten	<u>500.305</u>	<u>473.075</u>	<u>630.094</u>
Eigen bijdragen	-397	-	-1.121
Totaal vervoerskosten -/- eigen bijdragen	<u>499.908</u>	<u>473.075</u>	<u>628.973</u>

Overige kosten:

Bedrijfsgeneeskundige zorg	133.039	129.021	116.368
Voorlichting & vorming art. 49 & vakonderwijs art. 50	117.229	134.870	122.835
Vakbondscontributie	-	4.387	-
Werk- en veiligheidskleding	79.118	70.531	62.521
Bijeenkomsten en recepties	23.517	21.934	13.475
Kosten kerstpakketten	24.592	21.503	24.094
Diverse kosten	144	17.203	1.408
Totaal overige kosten	<u>377.639</u>	<u>399.448</u>	<u>340.701</u>

Overige kosten (vervolg):

De overige kosten komen ongeveer € 22.000 lager uit dan de begroting. Dit is gerealiseerd door lagere bestedingen voor opleidingen en diverse kosten.
De kosten voor de vakbondscontributie zijn opgenomen in het bruto loon, aangezien deze kosten niet belastingvrij mogen worden vergoed.



	<u>2012</u> Werkelijk	<u>2012</u> Begroting	<u>2011</u> Werkelijk
Werkgeverssubsidie:			
Totaal werkgeverssubsidie begeleid werken	<u>114.361</u>	<u>343.845</u>	<u>85.171</u>
In 2012 zijn minder deelnemers (-/-)			
<u>Personele bezetting begeleid werken:</u>			
Aantal werknemers begeleid werken (fte)	15,5	25,0	14,0
<u>(voormalig) WIW:</u>			
Subsidie:			
Gemeentelijke subsidie WIW	300.347	324.970	339.892
Totaal subsidie	<u>300.347</u>	<u>324.970</u>	<u>339.892</u>
Loonkosten:			
Bruto lonen	266.407	284.016	300.755
Sociale lasten	30.189	39.326	35.906
Pensioenpremies	11.716	9.984	11.929
Totaal loonkosten:	<u>308.313</u>	<u>333.326</u>	<u>348.590</u>
<u>Personele bezetting:</u>			
Aantal WIW-werknemers (dienstverbanden)	13,0	15,0	15,0
Aantal WIW-werknemers (fte)	12,1	13,9	13,9
De activiteiten met betrekking tot de WIW worden vanaf 2005 geleidelijk afgebouwd. Hiertoe is besloten na overleg met de aan de WIW deelnemende gemeenten.			
Vervoerskosten:			
Vervoerskosten	848	1.437	1.328
Totaal vervoerskosten	<u>848</u>	<u>1.437</u>	<u>1.328</u>
Overige kosten:			
Overige kosten	2.253	3.000	4.171
Totaal overige kosten	<u>2.253</u>	<u>3.000</u>	<u>4.171</u>
<u>Ambtelijke werknemers:</u>			
Loonkosten:			
Bruto lonen	1.754.040	1.714.322	1.934.471
Wet vermindering afdracht	-21.056	-	-10.927
Sociale lasten	206.024	209.417	221.538
Pensioenpremies	240.441	204.813	234.329
Totaal loonkosten	<u>2.179.450</u>	<u>2.128.552</u>	<u>2.379.411</u>



	2012 Werkelijk	2012 Begroting	2011 Werkelijk
--	-------------------	-------------------	-------------------

Uitkeringen:

Betaalde ziekengelden en uitgekeerde wachtgelden	5.964	7.500	6.400
Betaalde en ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en loonkostensut	-	7.500	-9.945
Totaal uitkeringen	5.964	15.000	-3.545

Vervoerskosten:

Reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer	36.620	22.332	34.735
Fietsvergoedingen	-	-	12
Overige reiskostenvergoedingen	70.000	48.800	50.705
Totaal vervoerskosten	106.620	71.132	85.452

De vervoerskosten (reiskosten woon-werk en de overige reiskostenvergoedingen) worden hier overschreden omdat de begroting van deze kosten deels is opgenomen in de doorbelaste loonkosten derden.

Doorbelaste loonkosten derden:

Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	684.875	665.918	768.399
Personeel WZK B.V.	3.972.294	4.096.691	3.979.217
Totaal doorbelaste loonkosten derden	4.657.168	4.762.609	4.747.615

In totaliteit zijn de personeelskosten ambtelijke medewerkers, met uitzondering van de hieronder vermelde overige kosten, afgenomen met € 28.000 ten opzichte van de begroting. Dit wordt met name verklaard door afname van de personele bezetting met 1,2 fte en meer ontvangen WVA-korting. Hierbij moet worden vermeld dat in de personeelskosten tevens een bedrag van € 78.000 is verantwoord voor incidentele kosten als gevolg van de verdere reductie van het personeelsbestand.

Personele bezetting:

Aantal ambtelijke werknemers: (fte)	106,1	107,3	114,0
-------------------------------------	-------	-------	-------

In de bezetting ambtelijke medewerkers zijn tevens opgenomen de ingehuurd arbeidskrachten van de Stichting Epilepsie Instellingen Nederland en de ingehuurd arbeidskrachten van Personeel WZK B.V. De verhouding tussen ambtelijke werknemers en Wsw werknemers bedroeg 1 op 8,1 in 2012 (2011: 1 op 8,0) en is daarmee iets verbeterd. Dit is inclusief alle medewerkers die worden ingezet voor re-integratie. Deze betere verhouding wordt met name verklaard door een efficiëntere inrichting van de personele (ambtelijke) organisatie.

Overige kosten:

Kosten ondernemingsraad	16.020	12.500	6.681
Kosten gepensioneerden	11.185	18.000	13.384
Kosten ingehuurd arbeidskrachten	155.669	262.849	272.009
Bedrijfsgeneeskundige zorg		26.181	33.000
Opleidingskosten		111.462	112.000
Wervingskosten		10.665	12.000
Bedrijfsbijeenkomsten		10.406	24.000
Diverse kosten		4.047	7.000
Totaal overige kosten	452.815	325.680	463.854

De overige personeelskosten komen € 127.000 hoger uit dan begroot door overschrijding van de kosten voor ingehuurd arbeidskrachten. Dit betrof de bedrijfsonderdelen HRM, communicatie, magazijn en dagbesteding.

Aanwending voorziening personeel

Aanwending 2012	-	-	-175.794
-----------------	---	---	----------

Afschrijvingen materiële vaste activa:

Gronden en terreinen	19.109	18.555	19.490
Gebouwen	522.831	516.424	519.611
Vervoermiddelen	245.224	248.974	257.505
Machines, apparaten en installaties	224.360	280.832	267.956
Overige materiële vaste activa	47.913	13.755	143.848
Totaal afschrijvingen materiële vaste activa	1.059.438	1.078.540	1.208.409



	<u>2012</u> Werkelijk	<u>2012</u> Begroting	<u>2011</u> Werkelijk
Rente:			
<u>Rentelasten:</u>			
Rente langlopende leningen BNG	157.646	149.291	170.262
Rente kasgeldleningen BNG	60.666	210.000	76.140
Rente rekening-courant Werkpas B.V.	-	-	11.162
Rente rekening-courant Werkpas Holding B.V.	8.858	-	-
Overige rentelasten	-	32.000	-
Totaal rentelasten	227.170	391.291	257.565
<u>Rentebaten:</u>			
Ontvangen rente over saldi bij BNG, ING Bank en Postbank	11.185	-	1.836
Overige rentebaten	2.307	12.500	679
Totaal rentebaten	13.493	12.500	2.516
Totaal rentebaten & -lasten	213.677	378.792	255.049

De rentelasten zijn € 164.000 lager dan begroot. Deze lagere lasten zijn het gevolg van de veel lagere tarieven op de geldmarkt voor kasgeldleningen en een gunstigere liquiditeitspositie dan begroot.

Huur:			
Gebouwen, installaties & erfpachtcanon	104.941	92.000	85.978
Overige bedrijfs- & transportmiddelen	161.577	171.510	160.161
Totaal huur	266.518	263.510	246.139
Onderhoudskosten:			
Gebouwen, terreinen & installaties	205.753	296.000	203.125
Machines, hard & software, inventaris & vervoermiddelen	479.012	630.275	528.364
Kleine aanschaffingen	113.543	99.150	95.361
Schoonmaakkosten & vuilafvoer	36.328	46.180	40.264
Totaal onderhoudskosten	834.635	1.071.605	867.113

De werkelijke kosten voor onderhoud komen fors lager uit dan begroting, -/- 237.000. Dit is het gevolg van onderstaande maatregelen:

- betere inkoop- en contractvoorwaarden bij leveranciers;
- kostenbesparingen (bedrijfseconomisch verantwoord) op groot onderhoud en aanschaf van machines en materieel;
- het uitvoeren van onderhoud in eigen beheer.

Energieverbruik:			
Elektriciteit	155.197	182.000	184.671
Gas	120.335	100.000	101.399
Water	11.065	13.000	12.226
Brandstof machines en vervoermiddelen	215.369	160.000	180.762
Totaal energieverbruik	501.967	455.000	479.058

Vooraf hogere brandstofprijzen en een toename van vervoersbewegingen hebben geleid tot hogere kosten van brandstoffen voor machines en vervoermiddelen in vergelijking tot de begroting.

Belastingen en verzekeringen:			
Belastingen en verzekeringen	234.695	236.000	223.376
Totaal belastingen en verzekeringen	234.695	236.000	223.376

Onder de kosten van belastingen en verzekeringen zijn opgenomen onroerend zaakbelasting, waterschapbelasting, milieubelasting, heffing waterkwaliteit, motorrijtuigenbelasting en kosten van bedrijfsverzekeringen. Deze kosten liggen in lijn met de begroting.



	2012 Werkelijk	2012 Begroting	2011 Werkelijk
Algemene kosten:			
<u>Indirecte productiekosten:</u>			
Verpakkingsmateriaal & orderkosten	23.539	28.250	24.744
Opslag, distributie & vrachtkosten	55.233	17.400	66.661
Totaal indirecte productiekosten	<u>78.772</u>	<u>45.650</u>	<u>91.405</u>
<u>Commerciële kosten:</u>			
Reclame & acquisitiekosten	44.560	27.250	25.256
Advertentiekosten	3.724	4.350	5.838
Totaal commerciële kosten	<u>48.284</u>	<u>31.600</u>	<u>31.094</u>
<u>Kosten dienstverlening derden:</u>			
Advieskosten derden	166.851	100.000	117.064
Computerkosten salarissen	51.015	54.000	59.413
Totaal kosten dienstverlening derden	<u>217.866</u>	<u>154.000</u>	<u>176.477</u>
<u>Overige algemene kosten:</u>			
Kantoorkosten	153.594	223.228	166.528
Beveiligingskosten	50.036	54.000	52.573
Accountantskosten	34.270	48.000	38.880
Vergader- en representatiekosten	18.743	15.000	22.733
Presentie- en vacatiegelden	-	1.500	-
Kosten kantine (kosten minus opbrengsten)	63.814	74.500	93.312
Incassokosten debiteuren	287	-	13.680
Diversen	18.829	71.400	16.733
Totaal overige algemene kosten	<u>339.573</u>	<u>487.628</u>	<u>404.439</u>
Totaal algemene kosten	<u>684.495</u>	<u>718.878</u>	<u>703.415</u>

Zowel ten opzichte van de begroting (-/- € 34.383) als ten opzichte van vorig jaar (-/- € 18.920) komen de algemene kosten lager uit. Dit is het gevolg van de kostenbesparingen die in het afgelopen jaar zijn gerealiseerd. Alle uitgaven worden steeds kritisch tegen het licht gehouden. Zo zijn aanzienlijke besparingen gerealiseerd op de kantoorkosten (kosten telefonie, abonnementen, contributies, etc.) en accountantskosten -/- € 70.000 en diverse algemene kosten -/- € 53.000. De begroting voor advieskosten derden wordt overschreden met € 69.000 als gevolg van de kosten van verbeterprojecten. Dit wordt deels goedge maakt door de subsidie die hiervoor wordt ontvangen.

Diverse lasten:

Kosten afboeking oninbare vorderingen	11.061	20.000	12.032
Mutatie voorziening dubieuze debiteuren en dubieuze vorderingen	-11.698	25.000	23.548
Kosten uit voorgaande boekjaren	-	5.000	-
Lasten voorziening personeel	-	-	-
Overige diverse lasten	1.634	15.000	3.218
Totaal diverse lasten	<u>997</u>	<u>65.000</u>	<u>38.797</u>

De voorziening voor dubieuze debiteuren is per ultimo 2012 verlaagd wat resulteerde in een positieve mutatie van € 11.698. Adequaat debiteuren- en incassobeheer heeft de kwaliteit (inbaarheid) van de openstaande vorderingen verbeterd.

Incidentele baten (+) en lasten (-):

Incidentele baten (+):

Boekwinsten desinvesteringen materiële vaste activa	21.309	-	12.118
Totaal incidentele baten (+)	<u>21.309</u>	<u>-</u>	<u>12.118</u>

Incidentele lasten (-):

Boekverlies desinvesteringen materiële vaste activa	-15.235	-	-2.047
Totaal incidentele lasten (-)	<u>-15.235</u>	<u>-</u>	<u>-2.047</u>

Totaal incidentele baten (+) en lasten (-):	<u>6.074</u>	<u>-</u>	<u>10.071</u>
--	---------------------	-----------------	----------------------



	<u>2012</u> Werkelijk	<u>2012</u> Begroting	<u>2011</u> Werkelijk
Resultaat deelnemingen			
Dividend Werkpas Holding B.V.	-	-	527.000
Totaal resultaat deelnemingen	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>527.000</u>
Nog te bestemmen resultaat:			
Resultaat boekjaar	63.975	41.588	-121.642
Totaal nog te bestemmen resultaat	<u>63.975</u>	<u>41.588</u>	<u>-121.642</u>
Mutaties Reserves	-	-	-
Resultaat na bestemming	<u>63.975</u>	<u>41.588</u>	<u>-121.642</u>



6.7 Overige gegevens

(bedragen in Euro)

	<u>2012</u> Werkelijk	<u>2012</u> Begroting	<u>2011</u> Werkelijk
Voorstel tot bestemming van het resultaat:			
Het resultaat is als volgt opgebouwd:			
Bedrijfsresultaat	57.901	-	658.713-
Af: incidentele baten (+) en lasten (-)	6.074	-	10.071
Exploitatieresultaat	<u>63.975</u>	<u>-</u>	<u>648.642-</u>
Bij: bijdrage deelnemende gemeenten	-	-	-
Bij: resultaat deelnemingen	-	-	527.000
Restant negatief resultaat te onttrekken aan algemene reserve	<u>63.975</u>	<u>-</u>	<u>121.642-</u>

Op basis van het besluit van het dagelijks bestuur is in 2011 is een dividenduitkering gedaan door Werkpas Holding B.V. van € 527.000. Met deze dividenduitkering was geen rekening gehouden in de begroting 2011.

Bijdragen van de deelnemende gemeenten in de bestuurskosten

Conform artikel 35 lid 1a van de gemeenschappelijke regeling betalen de deelnemende gemeenten een bijdrage in de bestuurs-, secretariaats- en niet uit de rijkssubsidie te dekken kosten. Voor het jaar 2012 is deze bijdrage € 79.909. De verdeling van deze kosten gebeurt op basis van de verhouding van het aantal inwoners per gemeente.

De verdeling van de bijdrage in de bestuurskosten is als volgt:

Gemeente	<u>Inwonertal</u>	<u>Bijdrage</u>
Bloemendaal	22.056	7.930
Haarlem	151.818	54.588
Haarlemmerliede en Spaarnwoude	5.474	1.968
Heemstede	26.242	9.436
Zandvoort	16.651	5.987
Totaal	<u>222.241</u>	<u>79.909</u>



6.8 Investerings

Categorie	Kostenplaats	Afschrijvings- termijn	Investerings- bedrag
Terreinen:			
40 ft. Stalen zeecontainer	Groen		3.020
Totaal terreinen			3.020
Gebouwen:			
Verbouwing C0,06	Beschut werk		6.706
Verplaatsen kantoor Wielwerk	Wielwerk		7.039
			19.157
Totaal gebouwen			32.901
Vervoermiddelen:			
Haakarmsysteem met kraan Bigab	Groen		44.801
Mitsubishi Canter 36-VGG-2	Groen		16.770
Piaggio Porter Kipper	Groen		15.389
Piaggio Porter Kipper	Groen		15.389
Piaggio Porter Kipper	Groen		15.389
Peugeot Boxer 7-VXH-85	Paspost		29.110
Peugeot Partner, 5-VXR-75	Groen		10.691
Peugeot Boxer 3-VZB-20	Wielwerk		19.376
Peugeot Boxer 3-VZJ-42	Groen		29.042
Peugeot Boxer 3-VZJ-43	Groen		29.042
Totaal vervoermiddelen			224.998
Machines, apparaten & installaties:			
Installaties:			
Compressor LE7 - 10UV	Huisvesting		3.806
Bliksemalleiderinstallatie	Huisvesting		18.838
Inbraaksignaleringsysteem	Huisvesting		4.395
Sanibroyeur	Huisvesting		3.041
Totaal installaties			30.081
Machines:			
Sneeuwborstel Cimbiclean 2350	Groen		3.152
Zoutstrooier Logic GDS250R	Groen		7.402
Totaal machines			10.555
Totaal machines, apparaten & installaties			40.635
Overige materiële vaste activa:			
Inventaris			
Container afzetbak	Groen		3.850
Totaal inventaris			3.850
Software			
Gebouwbeheerssysteem software	Huisvesting		7.932
Totaal software			7.932
Totaal overige materiële vaste activa			11.782
Totaal investeringen			313.337



6.9 Verantwoordingsinformatie Wsw

SZW	G1B	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	Hieronder per regel één gemeente(code) selecteren en in de kolommen ernaast de verantwoordingsinformatie voor die gemeente invullen	Het totaal aantal geïndiceerde inwoners per gemeente dat een dienstbetrekking heeft of op de wachtlijst staat en beschikbaar is om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, of artikel 7 van de wet te aanvaarden op 31 december (jaar T)	Het totaal aantal inwoners dat is uitgestroomd uit het werknemersbestand in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren	Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren	Het totaal aantal gerealiseerde begeleid werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren
		Wet sociale werkvoorziening (Wsw) Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (SISa tussen medeoverheden) Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.					
			<i>Aard controle n.v.t. Indicatornummer: G1B/01</i>	<i>Aard controle R Indicatornummer: G1B/02</i>	<i>Aard controle R Indicatornummer: G1B/03</i>	<i>Aard controle R Indicatornummer: G1B/04</i>	<i>Aard controle R Indicatornummer: G1B/05</i>
1	0289	(Wageningen)		1,00	0,00	0,04	0,00
2	0344	(Utrecht)		1,00	0,00	1,00	0,00
3	0358	(Aalsmeer)		1,00	0,00	1,00	0,00
4	0362	(Amstelveen)		0,00	0,00	0,59	0,00
5	0363	(Amsterdam)		2,00	0,00	2,26	0,00
6	0375	(Beverwijk)		1,00	0,00	0,89	0,00
7	0377	(Bloemendaal)		41,00	3,25	31,81	0,56
8	0392	(Haarlem)		900,75	64,81	688,28	10,26
9	0393	(Haarlemmerliede C.a.)		6,25	0,00	5,81	0,00
10	0394	(Haarlemmermeer)		44,50	7,23	38,28	1,00
11	0397	(Heemstede)		91,00	9,69	72,38	2,08
12	0450	(Uitgeest)		1,00	0,00	1,00	0,00
13	0453	(Velsen)		24,25	3,00	22,50	1,00
14	0473	(Zandvoort)		42,00	0,11	26,87	1,00
15	0479	(Zaanstad)		1,00	0,00	1,00	0,00
16	0534	(Hillegom)		4,00	0,00	3,19	0,00
17	0576	(Noordwijkerhout)		1,00	0,00	1,00	0,00
18	1708	(Steenwijkerland)		0,00	0,89	0,00	0,00



7 Controleverklaring



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland te Haarlem.

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de jaarrekening 2012 van Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland te Haarlem gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2012 en de programmarekening over 2012 met de toelichtingen waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen, alsmede de S Sa-bijlage.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening alsmede het opstellen van het jaarverslag, beide in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten. Deze verantwoordelijkheid houdt onder meer in dat de jaarrekening zowel de balen en de lasten als de activa en passiva getrouw dient weer te geven en dat de in de jaarrekening verantwoorde balen, lasten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen. Rechtmatige totstandkoming betekent in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving, waaronder gemeentelijke verordeningen van de gemeenschappelijke regeling.

Het dagelijks bestuur is tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als deze noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de rechtmatige totstandkoming van balen, lasten en balansmutaties mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden (BADO). De regelgeving vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Groep: Naamloos v.o.f.
1072 AX Amsterdam
Postbus 6000
1007 EA Amsterdam

Tel: 020 623 27 00-05
Tel: 020 623 66 43-52
E-mail: info@dubois.nl
www.dubois.nl
KvK: nummer 3409485

VERNOTEN
Dir. A.P. Buisson
Dir. J.M. Huijbrechts
M. Lammes
J.J.-G. Stings
Dir. G. Vries
Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland
M. Bekker
Dir. P.A.J.V. Bontants
Dir. R.M.J. Brouwer
KvK: 040438712 (Zuid-Kennemerland)
Dir. P.W.A. Kortebeek, RC

Dubois & Co. Registeraccountants is een organisatie van professionals onderworpen
Op alle opdrachten die aan ons worden toebedeeld, wordt het wettelijk vastgestelde niveau van zorg en aandacht toegepast. Deze voorwaarden
worden de klant te kennen op de website www.dubois.nl (tabblad 'over ons') en op de website www.dubois.nl.



Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouw beeld daarvan, alsmede voor de rechtmatige totstandkoming van baten, lasten en balansmutaties, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de gemeenschappelijke regeling.

Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het dagelijks bestuur gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening. De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten en toevoegingen aan reserves. Deze goedkeuringstolerantie is ontleend aan de BADO.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing van ons oordeel te bieden.

Oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2012 als van de activa en passiva per 31 december 2012 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving waaronder gemeentelijke verordeningen van de gemeenschappelijke regeling.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 213 lid 3 onder de Gemeentewet vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening.

Amsterdam, 17 april 2013

Dubois & Co, Registeraccountants

Origineel getekend door:
J.J.H.G. Stenjs



8 Lijst met afkortingen

AB	Algemeen bestuur
ADV	Arbeidsduurverkortung
AP-post	Anno Passato (jaaroverschrijdende post)
ARBO-wet	Arbeidsomstandighedenwet
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
BMW	Bedrijfsmaatschappelijk werk
BNG	Bank Nederlandse Gemeenten
BOREA	Branche Organisatie Reïntegratiebedrijven
BV	Besloten Vennootschap
CEDRIS	Landelijk Overlegorgaan voor de Sociale Werkvoorziening
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
DB	Dagelijks Bestuur
FC	Functieclassificatie
FTE	Full Time Equivalent (voltijdwerknemer)
GR	Gemeenschappelijke Regeling
GVT	Gezinsvervangend Tehuis (t.b.v. verstandelijk gehandicapten)
GGZ	Geestelijke Gezondheids Zorg
HRM	Human Resource Management (personeel en organisatie)
ITB	Individuele Traject Begeleiding
IvAS/Heliomare	Instituut voor Arbeid en Scholing van Heliomare
IZA	Instituut Ziektekostenvoorziening Ambtenaren
KAM	Kwaliteit Arbo en Milieu
MEE	Organisatie voor ondersteuning van mensen met een beperking
MLK-school	School voor Moeilijk Lerende Kinderen
NIA	Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden
NV	Naamloze Vennootschap
OR	Ondernemingsraad
PAGO	Periodiek Arbeids Gezondheidskundig onderzoek (door de Arbo Unie)
PDC	Provinciaal Directeuren Contact
PGGM	Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Mij. Belangen
PPS	Paswerk Private Samenwerking
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
RAOC	Regionaal Arbeid Ontwikkel Centrum
ROADS	Regionale Organisatie voor Arbeid Dagbesteding en Scholing
SAWH	Stichting Administratiekantoor Werkpas Holding
SE	Standaard Eenheid (voor berekening subsidie per werknemer)
SEIN	Stichting Epilepsie Instellingen Nederland
SiSa	Single information, Single audit
SMT	Sociaal Medisch Team (t.b.v. begeleiding zieke werknemers)
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SW	Sociale Werkvoorziening
TTA	Test- en Trainingsafdeling
UVI	Uitvoeringsinstelling (in de sociale zekerheid)
UWV	Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers
WAO	Wet op de Arbeids Ongeschiktheidsverzekering
Wet Fido	Wet Financiering decentrale overheden
Wet WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WMO	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheids Wet
WWB	Wet Werk en Bijstand
WZK	Werkvoorzieningschap Zuid-Kennemerland
ZMLK-school	School voor Zeer Moeilijk Lerende Kinderen

Paswerk • 13 maart 2013

Branchecode

Rapportage toetsingsbezoek



Cedris

Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

Rapportage branchecode toetsingsbezoek Paswerk van woensdag 13 maart 2013

Inleiding

De bedoeling van de branchecode is de geleverde kwaliteit van de sector inzichtelijk te maken en zo de transparantie binnen en buiten de sector verder te verbeteren. Via collegiale toetsing bekijkt Cedris per SW-bedrijf in hoeverre (reeds) wordt voldaan aan de uitgangspunten van de code, zoals die door de ledenvergadering op 24 november 2009 werd vastgesteld. De rapportage naar aanleiding van deze toetsing heeft als doel de aandachtspunten, die volgens het toetsingsteam tijdens de gesprekken zijn geconstateerd, te benoemen om zo inzichtelijk te maken voor het bezochte SW-bedrijf voor welk thema extra aandacht wenselijk is en bij welk thema zij reeds voldoet aan de branchecode.

In deze rapportage gaat Cedris na in hoeverre Paswerk voldoet aan de branchecode van de sector. De beoordeling vindt per thema van de branchecode plaats en gebeurt op een schaal van 1 tot en met 3, waarbij 1 staat voor het niet voldoen aan de branchecode, een 2 voor het gedeeltelijk voldoen aan de branchecode en een 3 voor het geheel voldoen aan de branchecode. De beoordeling per thema is gebaseerd op de scores per afzonderlijk deelthema. De beoordeling vindt zo veel mogelijk plaats op basis van argumenten en objectieve maatstaven en verder op basis van de gesprekken die gevoerd zijn binnen het bedrijf.

Op woensdag 13 maart 2013 heeft de collegiale toetsing bij Paswerk plaatsgevonden. Het toetsingsteam bestond uit de volgende leden:

- Don ten Brink (directeur BWR Bedrijven, Bedrijf voor Werk en Re-integratie, Sappemeer)
- Mattijs Endedijk (directeur financiën en control, Empatec, Sneek)
- Gerard Ruis (Senior medewerker Cedris)
- Joram de Does (Medewerker Cedris)

Per (deel)thema van de branchecode vindt u onderstaand het oordeel van het toetsingsteam met daarbij een onderbouwing. Per deelvraag wordt een -, een 0, of een + als waardering gegeven. Bij een minteken voldoet het bedrijf nu nog niet aan de branchecode. Bij een nulteken voldoet het bedrijf gedeeltelijk aan de branchecode, maar zijn er verbeteringen mogelijk. Bij een plusteken voldoet het bedrijf geheel aan de branchecode. Het eindoordeel per thema staat steeds aangeduid in de kop en kan een 1, 2 of 3 zijn op een driepuntsschaal, waarbij het cijfer staat voor:

- 1: voldoet nog niet aan de branchecode
- 2: voldoet gedeeltelijk aan de branchecode
- 3: voldoet helemaal aan de branchecode

Bij het eerste thema maatschappelijke taak en positie kijkt het toetsingsteam hoe de missie en de visie van het sw-bedrijf geborgd is in het bedrijf en hoe dit leeft binnen het bedrijf. Bij het thema maatschappelijke taak en positie is het belangrijk om te achterhalen of de sociale en publieke functie van het sw-bedrijf de boventoon voert in het beleid, maar belangrijker is dat deze ook leeft in de praktische uitvoering van dat beleid; op de dagelijkse werkvloer. De zogenoemde spanning tussen de financiële doelstelling van een uitvoeringsorganisatie richting haar gemeente en de sociale doelstelling opgelegd vanuit de gemeente en het rijk, kan zorgen voor een spagaat die in de uitvoering zichtbaar kan worden.

1. *De bedrijven aangesloten bij Cedris zijn uitvoeringsorganisaties met een belangrijke sociale en publieke functie voor grote groepen personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.* (+)

Paswerk profileert zich als een regionaal leerwerkbedrijf dat in de volle breedte de onderkant van de arbeidsmarkt bedient. Paswerk heeft in vergelijking met andere SW-bedrijven een brede infrastructuur. In sommige afdelingen vinden relatief ingewikkelde handelingen plaats, zoals in de Wielwerk fabriek en grafische afdeling. Ook heeft Paswerk belangrijke taken van de sociale dienst overgenomen en verzorgt het grootste gedeelte van de re-integratie van bijstandsklanten in het verzorgingsgebied. Met een eigen AWBZ-erkenning levert Paswerk dagbesteding in eigen huis. Daarnaast is er de samenwerking met het ROC in het initiatief Perspectief, waarin – in het kader van de decentralisatie jeugdzorg en passend onderwijs – een leerwerkbedrijf in de metaal / scheepswerf voor 70 tot 80 probleemjongeren is gecreëerd (in feite de herintroductie van de praktijkschool).

2. *Zij werken ten behoeve van personen uit deze groep aan het vergroten van kansen op passend, betaald werk, bij voorkeur in een zo regulier mogelijke omgeving.* (+)

Tot een aantal jaar geleden had Paswerk veel mensen in de productie. De laatste jaren is de nadruk verschoven richting detachering en re-integratie in regulier werk. Inmiddels zit het bedrijf op de verhouding 1/3 – 1/3 – 1/3. Productieafdelingen zullen op termijn doorontwikkelen in de richting van afdelingen voor beschut werk of – zoals de metaalafdeling – buiten de organisatie worden geplaatst. De cultuur van arbeidsontwikkeling is aanwezig binnen de organisatie en wordt versterkt door de BBL-opleiding van PTC voor alle leidinggevenden.

3. *Binnen de kaders van de verleende opdracht begeleiden de bedrijven hun cliënten en werknemers zodanig, dat zij worden gestimuleerd hun arbeidsmogelijkheden te behouden en/of te verbeteren. Waar mogelijk wordt de doelgroep toegerust om de eigen talenten te ontwikkelen en zelf verantwoordelijkheid daarvoor te nemen.* (+)

Direct leidinggevenden zijn door middel van opleiding klaar voor een cultuur waarin arbeidsontwikkeling via werkplekopdrachten centraal staat. Bij deze nieuwe manier van werken, moest - zeker bij de oudere staf - wel weerstand overwonnen worden. In de praktijk blijkt meer mogelijk te zijn met de doelgroep dan soms verwacht. Hier zou nog meer op gestuurd kunnen worden, echter kiest Paswerk op dit moment voor het in stand houden van een brede infrastructuur met leerwerkbedrijven. Zoals in veel bedrijven levert doorstroom van de beste kandidaten soms echter ook spanning op met de eisen die aan productie gesteld worden. Sturen op een goede balans van doorstroom en continuïteit is een uitdaging voor de toekomst. Nu Paswerk de aandacht verlegt naar meer duurzame plaatsingen zal aandacht voor de kwaliteit van IOP's snel toenemen.

Conclusie:

In de missie en visie van Paswerk komt duidelijk naar voren dat de organisatie zich wil ontwikkelen tot een belangrijke speler voor de brede doelgroep in de regio. De ontwikkeling van medewerkers en hen zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers plaatsen staat hoog in het vaandel. De focus op het bedienen van meerdere doelgroepen (uitvallers in het onderwijs, WWB-ers, SW-ers, cliënten AWBZ ect) brengt het risico met zich mee dat het doel zoveel mogelijk toeleiding naar reguliere arbeid, vervaagt. Desondanks concludeert het

toetsingsteam uit de gesprekken met medewerkers dat arbeidsontwikkeling steeds breder binnen de organisatie gedragen wordt. De doorontwikkeling van IOP's en trajectplannen kan deze ontwikkeling verder ondersteunen (zowel kwantitatief als kwalitatief geformuleerd en in alle bedrijfsonderdelen).

Thema Bestuur en Toezicht:

Een normering op het punt van bestuur en toezicht is slechts marginaal mogelijk. De bedrijven in de SW zijn hierbij dermate afhankelijk de gemeenten in hun werkgebied dat hier geen algemeen geldende beginselen over zijn vast te leggen. Het toetsingsteam concentreert zich in deze paragraaf daarom op de opvallende zaken. Paswerk kent een gemeenschappelijke regeling van 5 gemeenten: Haarlem, Heemstede, Bloemendaal, Zandvoort, Haarlemmerliede & Spaarnwoude (Zuid-Kennemerland). Paswerk ziet zichzelf als uitvoeringsorganisatie van deze gemeenten. De dienstverlening aan deze gemeenten wordt geregeld via dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) waarin de te behalen doelen zijn vastgelegd. Paswerk geeft in haar reactie op het Iroko-rapport aan dat deze DVO's nog niet optimaal worden benut en dat op dit punt nog verbeteringen mogelijk zijn. De zes gemeenten sturen op afstand ('wat-vragen') via een bestuur waarin alle gemeenten (naar rato) vertegenwoordigd zijn. De dagelijkse aansturing is gedelegeerd aan het management van Paswerk. Er is een projectgroep bestuurlijke en juridische zaken gevormd die zich buigt over de governance van Paswerk in het licht van de komende veranderingen.

Thema dienstverlening

Waardering : 3

Het bedrijf heeft een beleid gericht op handhaving en verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening. Daarbij wordt aandacht besteed aan specifieke groepen:

Werknemers en cliënten

1. *Dienstverlening is erop gericht werknemers en cliënten te ondersteunen in hun re-integratie in werk en hun ontwikkeling daarin, gericht op zo regulier mogelijke plaatsing. Dit varieert van waar nodig beschut werk tot waar mogelijk (begeleide) plaatsing bij een reguliere werkgever. (+)*

Paswerk biedt de mogelijkheid aan cliënten en werknemers om binnen alle treden op de werkladder te werken; beschut werk, werken op locatie, groepsdetachering, individuele detachering en begeleid werken. De cultuur van arbeidsontwikkeling is aanwezig binnen de organisatie en wordt versterkt door een BBL-opleiding van PTC.

2. *Bij het bieden van sociale werkgelegenheid en arbeidsparticipatie vormen de behoeften-en mogelijkheden van de werknemers en cliënten het uitgangspunt. (+)*

Paswerk biedt maatwerk per doelgroep. Zo zijn sinds enige tijd de afdelingen Time-Out, Werkdag (dagbesteding) en Ruim baan (dagbesteding) voor mensen met beperkte arbeidscapaciteit. Er wordt hierbij nauw samengewerkt met partners uit de zorg en andere aanbieders. Waar mogelijk heeft dit werk een arbeidsmatig karakter en wordt het op locatie / in de wijk aangeboden. In het individueel ontwikkelplan wordt voor de werknemers in kaart gebracht wat de behoeften en mogelijkheden zijn in relatie met de beschikbare plekken op de regionale arbeidsmarkt.

3. *Onder de doelgroep wordt periodiek de tevredenheid met de geboden dienstverlening gemeten. Waar nodig en mogelijk worden de resultaten benut om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren. (+)*

Paswerk houdt om de 2 tot 3 jaar een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Resultaten worden teruggekoppeld en besproken op de afdelingsoverleggen en in het MT. Op basis van die bespreking

wordt een actieplan gemaakt dat regelmatig wordt geëvalueerd. De introductie van zeepkistsessies per afdeling door de directeur is een voorbeeld van een verbetermaatregel. Medewerkers worden daarin op de hoogte gehouden over de ontwikkelingen in (de omgeving van) de organisatie. Andere manieren waarop dit gebeurt zijn de Paswerk-krant, het intranet en werkoverleggen.

4. *Keuzes en prestaties rond dienstverlening aan de doelgroep worden elk jaar voor derden openbaar gemaakt in het sociaal jaarverslag.* (0)

Het toetsingsteam kon beschikken over een jaarrekening over 2011. Deze rapportage heeft een sterk cijfermatig-financieel karakter. Over het jaar 2012 heeft Paswerk voor het eerst een sociaal jaarverslag opgesteld. Hierin wordt gerapporteerd over (o.a.) sociale doelstellingen, de in- door en uitstroom, de wachtlijst en het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Het sociaal jaarverslag is nog niet vastgesteld en verspreid. Het toetsingsteam heeft begrepen dat het sociaal jaarverslag primair voor de eigen medewerkers is bedoeld en merkt daarbij op dat het goed zou zijn als ook externe stakeholders over dit jaarverslag kunnen beschikken dan wel dat dit verslag wordt geïncorporeerd in het reguliere jaarverslag.

Oprachtgevers, gemeente, UWV, bedrijven en instellingen

5. *Het vervullen van re-integratieopdrachten gebeurt vanuit een professionele houding.* (+)

Paswerk maakt werk van werk onder andere door het zogenoemde verkoopplatform. Hierin zitten alle accountmanagers uit alle divisies (aangevuld met capaciteit op het terrein van communicatie). Zij komen periodiek samen om te werken aan actief relatiebeheer met werkgevers in de regio. Zo is bijvoorbeeld een plan gemaakt om alle 1.200 werkgevers in de Haarlemmermeer te benaderen en wordt veel samengewerkt met Locus. Om de kwaliteit van diensten verder te verbeteren en borgen werkt Paswerk aan certificering via Blik op Werk.

6. *De bedrijven zijn zich daarbij bewust van hun plaats in de keten van werk en inkomen respectievelijk de bedrijfsketen. Met opdrachtgevers onderhouden zij een hechte relatie. Zij organiseren hun werkprocessen zodanig dat aan de hen toevertrouwde doelgroepen maatwerk wordt geboden. De bedrijven zetten hun infrastructuur (waaronder begeleiding en productietaken) in om hun opdracht te realiseren.* (+)

Paswerk onderhoudt vooral een goede samenwerkingsrelatie met de gemeente Haarlem. Haarlem is ook veruit de grootste gemeente (150.000 van de 220.000 inwoners) en bepaalt voor een groot deel van de inkomsten van de organisatie. De gemeenten Heemstede, Bloemendaal, Zandvoort, Haarlemmerliede en Spaarnwoude zijn via het bestuur goed vertegenwoordigd, maar bepalen uiteindelijk slechts 20% van de subsidie-inkomsten. Deze omringende gemeenten profiteren echter ook van de resultaten die met Haarlems geld worden gerealiseerd. Deze verhoudingen bepalen in belangrijke mate de focus van het bedrijf: die is met name gericht op Haarlem. Het toetsingsteam concludeert dat deze focus op de centrumgemeente Haarlem begrijpelijk en logisch is. Maar dat dit tot spanning met de andere gemeenten uit de GR kan leiden, is evenzeer voorstelbaar. Het is de uitdaging voor Paswerk om op basis van een onderbouwd beeld van wensen, behoeften en toekomstige financiële kaders dienstverleningsconcepten te ontwikkelen die zijn toegesneden op een diversiteit aan stakeholders waaronder kleine gemeenten en hierover het gesprek aan te gaan.

7. *Bij opdrachtgevers wordt periodiek de tevredenheid met de geboden dienstverlening gemeten. De resultaten worden waar nodig en mogelijk benut om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren.* (0)

Paswerk heeft frequent overleg met de gemeenten. Met overige opdrachtgevers vindt zo nodig ad-hoc overleg en afstemming plaats. Voor zover het toetsingsteam heeft kunnen achterhalen doet Paswerk nog geen systematisch klanttevredenheidsonderzoek (KTO). Wel is Paswerk bezig met een model voor het meten van klanttevredenheid. Het is aan te bevelen dit model de komende door te ontwikkelen naar

een volwaardig instrument.

8. *De bedrijven voeren periodiek actief en open overleg met de stakeholders en zorgen ervoor dat zij periodiek en systematisch worden ingelicht.* (+)

De gemeenten worden via de formele overlegstructuur op de hoogte gehouden. Klanten en afnemers worden op de hoogte gehouden door middel van het relatiebeheer en via de marketing en communicatieafdeling.

Conclusie:

Het toetsingsteam concludeert dat Paswerk de dienstverlening voor cliënten en werknemers grotendeels op orde heeft. Er is een breed palet van instrumenten beschikbaar op het gebied van de meting van arbeidsontwikkeling en van het tot stand komen van arbeidsontwikkeling. Door middel van scholing, cursussen en trainingen en door de werkleiding op de werkvloer wordt de ontwikkeling mogelijk gemaakt. In de managementcontracten zijn doorstroomtargets opgenomen. Nog verdere doorvertaling van deze targets op het gebied van arbeidsontwikkeling naar alle lagen van de organisatie (groen, productie) en individuele ontwikkelplannen verdient aandacht.

De dienstverlening richting opdrachtgevers en klanten is eveneens op orde. Er is voldoende aandacht voor communicatie met en de wensen van stakeholders. Zoals aangegeven kiest Paswerk er bewust voor de dienstverlening aan gemeenten, primair via de afspraken met de gemeente Haarlem te laten lopen. Voor zover het toetsingsteam heeft kunnen achterhalen zijn bestaande klanten tevreden met de dienstverlening. Het toetsingsteam constateert dat Paswerk actief inzet op verbreding van de relaties met werkgevers en het benaderen van werkgevers en nieuwe branches zoals onderwijs en zorg. Het toetsingsteam adviseert, bij de invulling van nieuwe arrangementen voldoende rekening te houden met de vraag van belangrijke stakeholders.

Thema goed werkgeverschap

Waardering : 3

1. *In hun rol als werkgever in het algemeen, en bij het bieden van werkplekken en trajecten aan de doelgroep in het bijzonder, respecteren en bevorderen de bedrijven de uitgangspunten van veilig en gezond werken.* (+)

Het ziekteverzuimpercentage bij Paswerk voor de Wsw-doelgroep lag in 2010 op 15,1% en lag daarmee ruim boven het gemiddelde van de branche (13,6%). Naar aanleiding van deze cijfers heeft Paswerk de afgelopen jaren systematisch aandacht besteedt aan terugdringing van het ziekteverzuim. Dit beleid heeft succes gehad: het ziekteverzuim is in 2012 gedaald tot 10,4%. Het toetsingsteam constateert dat de ziekteverzuimaanpak door gerichte aandacht door alle lagen van de organisatie heen geregeld is en beveelt aan de aandacht voor dit onderwerp de komende periode niet te laten verslappen.

Op het gebied van arbeidsomstandigheden heeft Paswerk de zaken op orde. Paswerk heeft in 2012 een uitgebreide Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Bij de afdeling catering is een HACCP-certificaat aanwezig, de wielwerkafdeling is in 2011 ISO 9001 gecertificeerd en de groenafdeling OHSAS-gecertificeerd. In de werkoverleggen is een vast punt in het overleg arbeidsomstandigheden. In het arbobeleidsplan worden de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden op het gebied van arbo beschreven. In het plan van aanpak staan concrete acties voor het lopende jaar.

Bij detacheringen krijgt de jobcoach een checklist mee om de werkplek te controleren op arbeidsomstandigheden, bij twijfel wordt de arbocoördinator ingeschakeld. In de checklist wordt tevens gecontroleerd of de inlener een RI&E heeft.

2. *De organisaties leven als werkgever de geldende CAO('s) na. Voor werknemers met een Wsw-indicatie worden de bepalingen van de CAO Wsw nageleefd, waaronder de instelling van een geschillencommissie.* (+)

Paswerk leeft de cao-SW na. In 2012 is een tweede preventiemedewerker aangesteld, die advies kan uitbrengen en werkplekonderzoek kan doen. Bij een geschil over de toepassing van de CAO hebben medewerkers de mogelijkheid om de hulp in te schakelen van de geschillencommissie. Daarnaast zijn er een tweetal vertrouwenspersonen onder HRM, die bekend zijn binnen de organisatie. Een interne vertrouwenspersoon en een externe vertrouwenspersoon.

Conclusie:

Het toetsingsteam constateert dat binnen Paswerk er veel aandacht is voor zowel het ziekteverzuim als de arbeidsomstandigheden. Het ziekteverzuim zit onder het landelijk gemiddelde. Paswerk schenkt veel aandacht aan het thema ziekteverzuim, dit heeft tot een goed resultaat geleid waarin het ziekteverzuim in een jaarfors met 5% is gedaald. Werknemers, cliënten en leidinggevenden hebben verder veel mogelijkheden om hun klachten en problemen kenbaar te maken binnen de organisatie. Het professioneel kader geeft daarnaast als positief punt aan dat binnen de beleidsregels en opgestelde kaders er voldoende handelingsvrijheid is. Er is ruimte voor het professioneel kader om tevens beleidsregels ter discussie te stellen.

Op het gebied van arbeidsomstandigheden heeft Paswerk in 2012 voor elke afdeling opnieuw een RI&E laten uitvoeren. Tijdens de gesprekken met de medewerkers komt naar voren dat Paswerk veel aandacht schenkt aan arbeidsomstandigheden. In het arbobeleidsplan staat helder beschreven wie waarvoor verantwoordelijk is op het gebied van gezond en veilig werken. Dit wordt vertaald in concrete acties in plan van aanpak, die jaarlijks geëvalueerd wordt.

Thema inzet van middelen:

Waardering : 3

1. *De bedrijfsvoering is doelmatig. Besteding van middelen gebeurt op een efficiënte wijze en is ondersteunend aan de opdracht.* (+)

De bedrijfsvoering van Paswerk is doelmatig. Hoewel de gemiddelde loonkosten verhoudingsgewijs hoog zijn - deels een gevolg van een personeelsbestand met veel oudere werknemers – kent Paswerk geen gemeentelijke bijdrage. De organisatie schrijft zwarte cijfers. Het management is actief bezig om de bedrijfsvoering toe te snijden op de toekomst. Zo is de staf in relatief korte tijd, via natuurlijk verloop, teruggebracht van 130 fte naar 100 fte. Het toetsingsteam heeft de indruk dat op dit vlak 'de rek er wel uit is' in de organisatie. Paswerk is in belangrijke mate financieel afhankelijk van de gemeente Haarlem. Meer specifiek van de re-integratietrajecten die voor deze gemeente worden ingezet (en de hoogte van de bijdrage die Haarlem bereid is daarvoor te betalen). Vermindering van het aantal van deze trajecten of de hoogte van de vergoeding hiervoor, vormt een potentieel financieel risico voor de toekomst.

2. *Besteding van middelen wordt op transparante wijze verantwoord.* (+)

Paswerk verantwoordt richting haar gemeente en de raad via de formele overlegstructuur. De beschikbaarheid en de kwaliteit van de sturingsinformatie is in orde. Elke maand vindt een omzetanalyse plaats en deze wordt besproken in het MT. De sturing van de organisatie vindt voornamelijk plaats via de financiën: er zou meer aandacht besteed kunnen worden aan sturing op de resultaten.

Paswerk kiest voor een financieel-juridische structuur die is afgestemd op de verschillende soorten dienstverlening (en de bestuurlijk –financiële kaders die daarmee verbonden zijn). Dit heeft geleid tot een constructie van 5 BV's onder één holding. Hoewel deze constructie goed verdedigbaar is en in de bestaande constellatie voordelen biedt, merkt het toetsingsteam hierbij op dat deze keuze ook een weinig transparante indruk kan wekken bij niet-ingevoerde buitenstaanders en stakeholders. Het toetsingsteam wil meegeven om aandacht te schenken aan deze constructie en de achterliggende

redenen helder te verwoorden in het jaarverslag. Een laatste vraag van het toetsingsteam betreft de toekomstbestendig van de genoemde constructie: de veranderende regelgeving in de komende periode (decentralisaties) maakt het onderscheid in activiteiten obv verschillende financieringsstromen minder relevant.

Conclusie:

Het toetsingsteam treft in Paswerk een bedrijf aan dat zwarte cijfers schrijft zonder gemeentelijke bijdrage (één van de weinige in de SW-sector). Deze relatief gunstige uitgangspositie hangt wel voor een belangrijk deel aan de re-integratieopdrachten en de positieve relatie met de gemeente Haarlem, waardoor die wel kwetsbaar is. Hoewel op onderdelen verbeteringen mogelijk zijn (bv integraal jaarverslag) heeft het toetsingsteam de indruk uit de stukken en de gesprekken dat Paswerk op voldoende een transparante wijze aan haar bestuur rapporteert en verantwoording aflegt over het gevoerde beleid.

Thema: transparant en integer handelen

Waardering : 3

1. *De bedrijven voldoen in hun rol als werkgever en als speler op de markt aan alle wettelijke vereisten, zoals bijvoorbeeld de bepalingen in de Mededingingswet. De bedrijven gedragen zich integer, oprecht en transparant. Belangenverstrengeling wordt niet geduld.* (+)

Paswerk handelt overeenkomstig de wettelijke bepalingen. PM: Voor alle inkopen wordt de centrale inkooporganisatie gebruikt voor de onafhankelijkheid en de benodigde kennis bij aanbestedingen.

Naar aanleiding van de uitkomsten van een MTO waaruit bleek dat de mensen op de werkvloer te weinig op de hoogte waren van de relevantie ontwikkelingen, heeft directie besloten regelmatig te communiceren van de top naar de werkvloer in de vorm van zogenaamde zeepkistsessies (per afdeling). De directeur geeft daar openheid van zaken over de koers van de organisatie. Deze sessies scheppen een gezamenlijk band en worden door het merendeel van het uitvoerende personeel gewaardeerd. Het is belangrijk dat staf ook voldoende wordt meegenomen in de turbulente ontwikkelingen.

2. *Afspraken over transparant en integer handelen worden op bedrijfsniveau vastgelegd in een integriteitsprotocol met heldere normen en sancties.* (+)
Dit protocol bevat tenminste afspraken over:

- *omgaan met het vermoeden van misstanden (instelling vertrouwenspersoon en klokkenluidersregeling)*
geheimhouding, privacy, omgaan met informatie
- *onverenigbaarheid van functies (incompatibiliteiten)*
- *nevenwerkzaamheden*
- *financiële belangenverstrengeling*
- *omgaan met geschenken, giften en dergelijke*
- *openbaarmaking topinkomens*
- *inkoopprocedures*

Dit protocol is aanwezig voor het ambtelijk personeel via de gemeente. De bedrijven borgen intern de naleving van deze afspraken. Het integriteitsprotocol is openbaar.

Paswerk kent een integriteitscode waarin de voorgaande onderwerpen behandeld worden. Tijdens het toetsingsbezoek constateert het toetsingsteam in de gesprekken dat werknemers de weg weten te vinden mochten ze een klacht hebben.

Conclusie:

In zijn algemeenheid ervaart het toetsingsteam tijdens de gesprekken een open houding van de medewerkers, waarin veel bespreekbaar is. Het toetsingsteam concludeert dat Paswerk voldoet aan de branchecode op het thema transparant en integer handelen.

Thema: veelzijdigheid

Waardering : 3

Paswerk staat achter de aspecten die in het thema veelzijdigheid worden beschreven.

Thema: deelname brancheonderzoek

Waardering : 3

Paswerk neemt deel aan het brancheonderzoek van Cedris.

Cedris

Koningin Wilhelminalaan 3

3527 LA Utrecht

Postbus 8151

3503 RD Utrecht

T 030 - 290 68 00

F 030 - 290 68 99

info@cedris.nl


www.cedris.nl



Sociaal jaarverslag 2012



PASWERK



Een jonge bezoeker van de Paswerk Open dag die op zaterdag 6 oktober 2012 in Cruquius werd gehouden. 450 Bezoekers ontdekten wie Paswerk is, welke mensen er werken en welke bedrijven er allemaal onder vallen.





Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Directiebericht	6
3	Arbeidsontwikkeling: op weg naar buiten!	10
4	De Ondernemingsraad	14
5	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	16
6	Divisie Re-integratie	20
7	Divisie Dienstverlening	22
8	Divisie Productie	25
9	Dagbesteding	28
	Profielschets Paswerk	30
	Colofon	31

Foto cover:

Marlon Oliveira is gedetacheerd werkzaam bij The Vintage Store in Heemstede (geopend in zomer 2012). Hij werkt naar tevredenheid als verkoopmedewerker op de afdeling meubelen.



Het Haarlemse dweilorkest De Fluttetutters leverden een kleurrijke en vrolijke bijdrage aan het jubileumfeest op 14 september 2012. Bijna 500 medewerkers vermaakten zich uitstekend.



1. Inleiding

Met veel plezier presenteren wij hier het eerste Sociaal jaarverslag van Paswerk. Naast het Financieel jaarverslag kunnen wij nu ook de sociale aspecten van ons bedrijf laten zien. Dat geeft meer inzicht in de inspanningen die onze medewerkers en onze sociale onderneming elke dag plegen om mensen te helpen bij het vinden van passend werk.

In 2012 is heel veel gebeurd. Dit jaarverslag staat er vol mee. Wij mogen terugkijken op een spannend jaar. Stevige bezuinigingen, voorbereidingen op nieuwe wetgeving en een grotere regierol van de gemeenten op het terrein van de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen beïnvloedden in hoge mate het werken met en bij Paswerk. Ik vind dat wij met heel veel trots kunnen terugkijken op 2012. Paswerk bevindt zich in de top 20 van de bijna 100 regionale, sociale werkvoorziening bedrijven in ons land. Wij scoren prima in de landelijke benchmark als het gaat om 'van binnen naar buiten'. Wij kennen zwarte cijfers in onze financiële positie. Het ziekteverzuim is behoorlijk gedaald. Wij halen, ondanks de moeilijke economische omstandigheden, zelfstandig stevige bedrijfsomzetten uit de markt. En, niet in de laatste plaats, de samenwerking van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland met 'hun eigen bedrijf' Paswerk is stevig verankerd. Er is op bestuurlijk niveau helderheid over het toekomstscenario en op werkniveau wordt intensiever en productiever dan ooit met de gemeentelijke sociale diensten samengewerkt.

In 2012 bestond Paswerk (en haar voorgangers) 40 jaar. Wij hebben dit gevierd met een personeelsfeest. 500 Medewerkers hebben zich vermaakt met een heel gevarieerd programma met optredens van diverse artiesten, vooral uit deze regio. Met een beperkt budget, in eigen pand en organisatie geheel in eigen beheer, is het een prachtig jubileumfeest geworden.

Tenslotte, ik ben trots op onze gemeenten en op onze medewerkers. Ik wens eenieder veel leesplezier met dit Sociaal jaarverslag 2012.

Cees Boon
Algemeen directeur



2. Directiebericht


Paswerk heeft over 2012 een positief financieel en sociaal resultaat geboekt. Dit is op zich een belangrijk gegeven, omdat overal in het land geluiden te horen zijn van en over moeizaam draaiende sociale werkvoorzieningbedrijven. Paswerk Re-integratie had van de vijf deelnemende gemeenten een stevige opdracht meegekregen: 270 WWB-ers in 2012 aan een reguliere baan helpen. Het zijn er 287 geworden en dat is, in deze economische omstandigheden en arbeidsmarkt, een geweldige prestatie. Natuurlijk kon dit alleen worden bereikt door een goede samenwerking met de gemeentelijke sociale diensten. We kunnen stellen dat in 2012 de basis is gelegd om in de toekomst gezamenlijk op te trekken.

Helderheid

Ook heeft Paswerk in 2012 intensief met diezelfde gemeentelijke sociale diensten gewerkt aan een gezamenlijk invulling van de Wet werken naar vermogen. Deze wet was aangekondigd in het regeerakkoord van het Kabinet Rutte I. De val van dit Kabinet heeft de wet onvoorzien vertraagd. Het Paswerk bestuur heeft daarna het groene licht gegeven om te werken aan een nieuwe Gemeenschappelijk Regeling, het samenwerkingsverband van de vijf gemeenten. Het voorstel is eind 2012 door het Algemeen bestuur vastgesteld en voor verdere behandeling doorgestuurd naar de gemeenten. Na de komst van het Kabinet Rutte II in oktober 2012 werd al snel duidelijk dat de nieuwe Participatiewet er aan komt, gecombineerd met een quotum voor middelgrote en grote werkgevers voor het aantal arbeidsgehandicapten in dienst. De uitdaging voor 2013 is om de nieuwe wet samen met de gemeenten te vertalen naar de specifieke arbeidsmarkt in de regio Zuid-Kennemerland. Helderheid over doelen en routes is voor de Paswerk medewerkers van groot belang.

Paswerk Sociaal

Het beleid is om iedereen naar vermogen te laten werken, waar mogelijk in een zo regulier mogelijke baan. Bij Paswerk werken wij al volop met individuele detachering, begeleid werken en groepsdetachering. In 2012 hebben wij onze doelen gehaald, maar we moeten realistisch zijn. In het laatste kwartaal van 2012 kwamen door de economische situatie bij werkgevers (profit, maar zeker ook non-profit) veel gedetacheerden terug bij Paswerk, soms zelfs na enkele jaren werken bij één en dezelfde werkgever. Alle inspanningen van Paswerk waren en blijven er op gericht om juist ook deze medewerkers weer op goede arbeidsplaatsen te krijgen. Helaas loopt de werkloosheid op en zijn werkgevers economisch angstig en dat merken wij bij het plaatsingsproces.



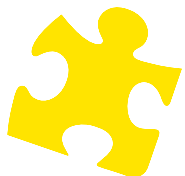
In 2013 zullen wij waarschijnlijk meer gebruik moeten maken van ons eigen Paswerk bedrijven. Gelukkig is daar in het algemeen voldoende werk voor iedereen.

Toerusting

In 2012 is breed ingezet op arbeidsontwikkeling, een belangrijk en onmisbaar programma voor medewerkers en met name leidinggevenden. De doelstelling is om iedereen kwalitatief goed toe te rusten op de toekomstige situatie onder de verwachte Participatiewet: zo veel mogelijk werken in reguliere werksituaties. Veel medewerkers hebben daarbij extra begeleiding nodig. Wij helpen hen maximaal om – samen met leidinggevenden – klaar te zijn op het moment dat het nodig en wenselijk is.

Paswerk en de arbeidsmarkt

De huidige arbeidsmarkt is moeilijk en sterk in beweging. Er is sprake van enorme flexibilisering in alle segmenten van de arbeidsmarkt. Werkgevers vragen kortere en snellere beschikbaarheid en werken steeds meer met flexibele contracten. Een nieuwe manier van kijken en handelen is op dit moment op zijn plaats. Wij zullen moeten inspelen op deze flexibilisering. Een probleem daarbij is dat veel regelgeving (b.v. CAO SW-branche en geen participatiebanen in de WWB) ons hierin belemmert. Dat laat onverlet dat het voor ons ook kansen biedt. Een voorbeeld hiervan is de manier waarop een bedrijf zoals PostNL de SW-branche op dit moment tegemoet treedt. De uitdagingen liggen er. Het is aan ons om verantwoorde oplossingen te vinden en te bieden. Een aardig voorbeeld hiervan is om de medewerkers van Paswerk Schoonmaak te laten werken tijdens normale kantooruren. Dat biedt tal van voordelen. Een van de belangrijkste voordelen is dat een aantal van onze medewerkers zo wel in deze tak van sport kunnen werken, waar het anders vanwege hun beperkingen niet mogelijk was geweest. En wij prijzen ons gelukkig dat de betreffende opdrachtgevers (waaronder alle regiogemeenten) tevreden zijn over de inzet van Paswerk Schoonmaak.

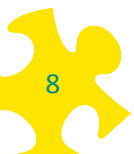


Paswerk financieel

Paswerk heeft in 2012 een positief financieel resultaat behaald. De omzet steeg met 3% ten opzichte van 2011 en de kostenontwikkeling liet een sterk dalende trend zien. Bij de divisie Re-integratie haalden we de doelen met betrekking tot de plaatsingen vanuit de Wet Werken en Bijstand. Bij de divisie Dienstverlening daalde de omzet bij de sector Groen en dat heeft ons marge gekost. Dit is voor een deel weer goedge maakt door de divisie Productie waar het overall resultaat meeviel. De personeelskosten lagen onder begrotingsniveau en het subsidieresultaat WSW viel mee, omdat het Ministerie van Sociale zaken & Werkgelegenheid in september een extra bijdrage stortte in verband met de toegenomen werkgeverslasten. De overige bedrijfskosten lagen onder begrotingsniveau.

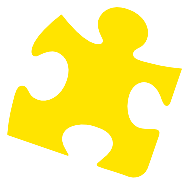
Paswerk, het SW-bedrijf voorbij

Bij de vorige wetwijziging (2008) is afgesproken om Paswerk het leerwerkbedrijf te laten zijn voor een brede doelgroep aan de zogeheten 'onderkant' van de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland. In 2012 is dat bereikt en in 2013 gaat dat in sneltreinvaart door. Het plaatsen en arbeidsfit maken van bijstandsgerechtigden (WWB) is een belangrijke peiler onder Paswerk geworden. Ook de arbeidsmatige dagbesteding (AWBZ) heeft zich in 2012 goed ontwikkeld. Werkdag en Ruim baan hebben nu gezamenlijk meer dan 120 cliënten en de aantallen groeien. Paswerk heeft in Perspectief Leerwerkbedrijven een mbo-opleiding met jeugdzorg activiteiten met ruim 70 jongeren in huis. Al deze activiteiten en samenwerkingen zijn gericht op werk, aangepast werk en toerusting en toeleiding naar zo regulier mogelijk werk.





Dennis van Slooten is vanuit Paswerk individueel gedetacheerd bij werkgever Record Industry in Haarlem. Hij staat model voor de groeiende groep van medewerkers die bij werkgevers passende jobs vinden.



3. Arbeidsontwikkeling: op weg naar buiten!


In de afgelopen jaren heeft Paswerk zich in het bijzonder ingespannen om de medewerkers zo veel mogelijk te begeleiden en te ontwikkelen naar een zo regulier mogelijk baan. Per einde 2012 werkt tweederde van de Paswerk medewerkers buiten. Kijkend naar de Cedris branchevergelijking 2011 (landelijk 58% buiten) presteert Paswerk goed, maar het kan altijd nog beter. Mede om deze reden is Paswerk in 2012 een leergang Arbeidsontwikkeling gestart. Het doel van deze leergang is om de capaciteiten van leidinggevendenden (sectormanagers, afdelingsmanagers, teamleiders) op het gebied van begeleiding en ontwikkeling van medewerkers te versterken. Daarmee wordt arbeidsontwikkeling als managementdoelstelling binnen heel Paswerk verder ontwikkeld en geïmplementeerd.

Leergang Arbeidsontwikkeling

In 2011 werd binnen Paswerk vastgesteld dat, om de beweging naar zo regulier mogelijk werk van de medewerkers verder uit te bouwen, er geïnvesteerd moest worden in de begeleidende en ontwikkelcapaciteiten van de leidinggevendenden binnen Paswerk. Een verdere beweging naar buiten was alleen nog realiseerbaar met het nadrukkelijker medewerkers ontwikkelen en opleiden op nog niet aanwezige werknemersvaardigheden. In de door alle leidinggevendenden in 2011 en 2012 gevolgde intensieve leergang Arbeidsontwikkeling is, naast het versterken van de individuele,



Twintig teamleiders en jobcoaches van allerlei Paswerk bedrijven volbrachten de middelmanagement opleiding Leidinggeven in de Sociale Werkvoorziening en ontvingen op 20 oktober hun certificaten.



begeleidende kwaliteiten, de methodiek van het zogenoemde werkplekopleiden (werkend leren) door middel van Werkplekopdrachten (WPO's) geïmplementeerd.

IOP's

Begin 2012 ontvingen alle WSW-medewerkers op de eigen werkplek toegeschreven, actuele functiebeschrijvingen en de hier aan gekoppelde (voor de functie benodigde) competentieprofielen. Met dit profiel is er een objectievere basis gelegd om functiegebonden competenties te vergelijken met de individueel reeds aanwezige, arbeidsgerelateerde kwaliteiten. Bij het nog niet aanwezig zijn van de voor de functie benodigde vaardigheden is het daarmee ook helder welke competenties ontwikkeld dienen te worden. Ditzelfde geldt ook voor het geval een stap naar een naasthogere functie aan de orde is. Met het nieuw ontwikkelde en ingevoerde systeem van Individuele Ontwikkel Plannen (IOP's) en het daar aan gekoppelde systeem van werkplekopdrachten (WPO's) worden afspraken over te ontwikkelen werknemersvaardigheden (competenties) jaarlijks vastgelegd en gevolgd. Door zowel de leergang Arbeidsontwikkeling voor alle leidinggevenden als het nieuwe IOP-systeem zijn we als Paswerk nog beter in staat medewerkers te begeleiden naar een zo regulier mogelijke baan.

Doorstromen op de werkladder

De in 2011 nog nadrukkelijker ingezette beweging 'van binnen naar buiten' (van 54% naar 64% buiten) werd in 2012 verder uitgebouwd: eind 2012 werkte 66,4% van de WSW-populatie van Paswerk 'buiten'. De intentie om nog meer medewerkers individueel te detacheren of door middel van begeleid werken aan de slag te helpen werd vanwege de aanhoudend tegenvallende economische situatie (krimp arbeidsmarkt) nog niet gerealiseerd. In de praktijk bleek dat, meer dan in voorgaande jaren, in een behoorlijk aantal gevallen langdurige detacheringen om bedrijfseconomische redenen door werkgevers werden beëindigd. In veel gevallen was Paswerk met enige moeite wel in staat om voor deze medewerkers een nieuwe detacheringsplek te vinden, maar als gevolg hiervan bleef het totaal aantal detacherings- en begeleid werk banen hierdoor wel min of meer gelijk. Het aantal medewerkers binnen de divisie Dienstverlening (werken op locatie) groeide wel met ruim 10% naar 38,4% van het totaal aantal WSW-werkplekken. Door de groei van het aantal schoonmaakopdrachten stroomden relatief veel medewerkers door naar de functie van schoonmaker.



Personeelsformatie

In 2012 waren er gemiddeld 1.100 medewerkers bij Paswerk aan de slag. De taakstelling WSW ten opzichte van 2011 nam met 21,86 SE (standaard equivalenten) af naar 841,77 SE. Als gevolg hiervan nam het aantal medewerkers met een WSW-dienstverband af van 1.022 naar 996. Daarnaast waren er gemiddeld negentig medewerkers met o.a. als doelstelling het opdoen van werkervaring en werkritme en/of de beoordeling van hun arbeidscapaciteiten vanuit de WWB of Wajong op diverse bedrijfsafdelingen aan de slag. In 2012 stroomden om verschillende redenen (pensioen, langdurige ziekte, overlijden, etc.) 86 medewerkers met een WSW-dienstverband uit. Daarvoor kwamen 60 nieuwe medewerkers in dienst.

WachtlIJst krimpt

Over 2012 is de wachtlIJst WSW van 160 naar 131 personen gekrompen. Van de 160 personen die per 1 januari 2012 op de wachtlIJst stonden zijn er in de loop van 2012 59 ingestroomd. Daarnaast bleek eind 2012 dat 30 personen wegens persoonlijke omstandigheden niet langer voor de WSW beschikbaar waren. Deze uitstroom van de wachtlIJst is maar gedeeltelijk gecompenseerd door nieuwe WSW-geïndiceerden. De inmiddels bekend geworden eindigheid (per 1 januari 2014) van nieuwe instroom in de WSW heeft hier naar alle waarschijnlijkheid een rol in gespeeld.



Maar liefst 46 Flexkracht medewerkers zijn in oktober 2012 geslaagd voor hun training met onder meer sociale vaardigheden, veiligheid en ergonomie. Daardoor zijn zij (op basis van groepsdetachering) nog beter in te zetten voor opdrachtgevers.



Ziekteverzuim fors omlaag

De in de tweede helft 2011 ingezette trend van een dalend ziekteverzuimcijfer heeft zich in 2012 nadrukkelijk doorgezet. Het verzuim over 2012 voor de WSW doelgroep is 10,4%. Dit is een daling ten opzichte van het gemiddelde over 2011 van bijna 5%. Het betreft een gemeenschappelijke inspanning met een uitstekend resultaat, waar iedereen binnen Paswerk trots op mag zijn. De inspanningen waren en blijven gericht op: aandacht voor de (zieke) medewerker; training van de teamleiders in het begeleiden van het verzuim; een goede afstemming tussen alle betrokkenen (o.a. in het periodieke afstemmingsoverleg) en aandacht voor zorgvuldige registratie. Met dit resultaat zitten we ruim onder het landelijke (branche-) gemiddelde van 13%. Paswerk behoort met dit ziekteverzuimpercentage bij de 20 best presterende sociale werkvoorziening bedrijven in het land. Maar het voorkomen en beperken van ziekteverzuim vraagt om continue aandacht en inspanningen.

Opvolging medewerkerstevredenheidonderzoek

In 2012 zijn we aan de slag gegaan met de conclusies en aanbevelingen van het medewerkerstevredenheidonderzoek dat we eind 2011 hielden. Ieder onderdeel is met de eigen aandachtspunten aan de slag gegaan. Dat heeft er onder meer toe geleid dat binnen de gehele organisatie (divisies, sectoren, afdelingen, teams) het werkoverleg met de medewerkers is geïntensiveerd en dat op een aantal functieplekken aanpassingen zijn gedaan in de aansturing van medewerkers.

Opleidingen op maat

In 2012 zijn we gestart met het zogenoemde werkplekopleiden. In het jaarlijks te realiseren, individuele ontwikkelplan (IOP) worden de individuele vaardigheden (competenties) afgezet tegen een aantal (organisatiebreed) vastgestelde functieprofielen. Uit deze vergelijking ontstaat een beeld welke vaardigheden nog verder ontwikkeld kunnen worden. Door gerichte inzet van werkplekopdrachten worden medewerkers in staat gesteld de gewenste (werknemers-) vaardigheden te ontwikkelen. Hiermee wordt het mogelijk om de eigen functie nog beter uit te oefenen of een stap te maken op de werkladder naar een naasthogere functie. Door de inzet van het werkplekopleiden wordt er bespaard op inkoop van specifieke trainingen van derden. Daarnaast zijn er in 2012, daar waar het voor de functie noodzakelijk was, gerichte (vak-) opleidingen gevolgd. Het betrof uiteenlopende vak- en brancheopleidingen voor onder meer: schoonmaak (SVS), groen (bosmaaien, motorkettingzaag, rijden op de maaimachine, VCA), magazijnen (hef- en reachtruck) en soms breder binnen geheel Paswerk, zoals EHBO, BHV en Nederlandse taal.



4. De ondernemingsraad

Missie

De wettelijke missie van de ondernemingsraad is om ervoor te zorgen dat de belangen van de medewerkers worden behartigd, waarbij ook gelet wordt op de belangen van het bedrijf.

Besprekingen

In 2012 heeft de ondernemingsraad de belangen van de medewerkers op diverse terreinen behartigd. Dat is gebeurd in reguliere overlegbesprekingen met de wettelijke bestuurder van Paswerk (de algemeen directeur) en in reguliere onderlinge overlegbesprekingen. Er is acht keer met de bestuurder vergaderd en acht keer onderling. De bestuurder heeft zich in de vergaderingen laten bijstaan door de manager HRM, aangezien veel onderwerpen die de bestuurder met de ondernemingsraad bespreekt, over personeelsaangelegenheden gaan.

Goede sfeer

De ondernemingsraad heeft in een aantal extra onderlinge overleggen, diverse onderwerpen behandeld waarbij, gezien het belang, de ondernemingsraad snel een standpunt moest innemen. De vergaderingen zijn altijd in een goede sfeer en in openheid verlopen. Meningsverschillen zijn niet uit de weg gegaan en altijd met respect besproken en gewogen.

Gevolgen wetgeving

In 2012 lagen de onderwerpen op het vlak van de wijzigingen in de wetgeving en de gevolgen daarvan voor Paswerk. De impact van de aangekondigde Wet werken naar vermogen (Kabinet Rutte I) en later van de Participatiewet (Kabinet Rutte II) zijn regelmatig besproken. De richting die Paswerk in dit veranderende politieke klimaat op gaat en de maatregelen en acties die daar het gevolg van zijn of zullen zijn, zijn behandeld.

Aanvragen

In 2012 heeft de Ondernemingsraad de volgende instemming- en adviesaanvragen ontvangen en behandeld:

- Rookbeleid;
- Ziekteverzuim protocol;
- Invoering Verklaring omtrent gedrag;
- Functioneringsgesprekken en Individueel Ontwikkel Plan (IOP);
- Pauzeregeling (koffiepauzes in eigen tijd);
- Verplaatsing van de bedrijfsafdeling Metaal van Cruquius naar IJmuiden.

De OR zelf

De ondernemingsraad heeft in 2012 een meerdaagse, externe training gehad. Daarbij lag de focus op (verwachte) wetswijzigingen en de (mogelijke) invloed daarvan op Paswerk. De huidige ondernemingsraad is in 2011 gekozen. Deze bestaat uit tien leden en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. Als vaste commissies van de ondernemingsraad zijn er drie onderdeelcommissies, die zich elk binnen hun divisies bezig houden met arbeidsomstandigheden.



De Ondernemingsraad van Paswerk.
Achterste rij van links naar rechts: Jeremy Koop, Gerald Zwart, Peter van der Knaap (secretaris), Erik ter Heide en Monique Dekker (vice-voorzitter). Voorste rij: Ellen de Jong (voorzitter), Frank van Kruiselbergen, Wendy Wijnberg en Lisette Roelofsz (ambtelijk secretaris). Niet op de foto staan: Tito Candelaria, Paul Hooftman en Marja Comino.



5. Arbeidsomstandigheden & veiligheid

Arbeidsomstandigheden zijn de fysieke, de sociale en de psychologische voorwaarden waaronder medewerkers hun werk kunnen verrichten. Deze arbeidsomstandigheden zijn vastgelegd in wetten en in algemeen aanvaarde richtlijnen en normen.

De Arbowet, het Arbobesluit en de Arbeidstijdenwet zijn daarvan voorbeelden. Paswerk heeft de arbeidsomstandigheden hoog in het vaandel staan. Het is belangrijk dat de medewerkers veilig, gezond en zonder gevaar hun werkzaamheden kunnen verrichten en of dit nu binnen of buiten de muren van Paswerk is, is daarbij niet van belang. Het belang van de medewerker staat voorop bij de inrichting van de werkplek en bij de uitoefening van het werk.

Risico Inventarisatie & Evaluatie

In 2012 is opnieuw een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) ronde binnen Paswerk uitgevoerd, waarbij aan de hand van een gevalideerde checklist de risico's van het werk in kaart zijn gebracht. Diverse onderwerpen zoals fysieke aspecten van het werk (geluid, licht, klimaat), de fysieke belasting van de medewerkers en het gebruik en de opslag van gevaarlijke stoffen zijn onderzocht, evenals de onderwerpen agressie, geweld en de psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Verschuiven en verhuizen

In de afgelopen jaren zijn er verschuivingen en verhuizingen binnen Paswerk geweest. De medewerkers hebben daarbij steeds moeten wennen aan hun nieuwe werkplek en aan hun nieuwe werkomstandigheden. De beweging bij Paswerk 'van binnen naar buiten' had daarbij niet alleen invloed op de ontwikkeling van de medewerkers, ook de arbeidsomstandigheden waaronder de medewerkers gingen werken werden vaak anders. Door scholing van de leidinggevenden op het gebied van arbeidsomstandigheden was het mogelijk om een juiste beoordeling te maken van de werkplek vóórdat de medewerker een nieuwe opdracht of een nieuwe job ging starten. Zij werden daarbij ondersteund door de preventiemedewerkers.

Preventiemedewerkers

Paswerk heeft in 2012 een extra preventiemedewerker aangesteld, waardoor Paswerk nu twee preventiemedewerkers heeft om gevraagde en ongevraagde adviezen te geven aan de leidinggevenden en om werkplekonderzoeken uit te voeren. Zij werkten ook mee aan het tot stand komen van de RI&E ronden en hadden ook overleg met de Ondernemingsraad.

Gehoorderzoek

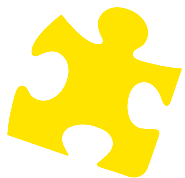
In 2012 heeft Paswerk een audiometrisch onderzoek laten uitvoeren bij de medewerkers van de bedrijfsafdeling Metaal. De resultaten zijn vergeleken met de resultaten van het onderzoek van enkele jaren geleden en daaruit bleek dat er bij de medewerkers geen gehoorschade is ontstaan door het werk, maar dat de geconstateerde, lichte achteruitgang van het gehoor van enkele medewerkers te wijten is aan ouder worden van die medewerkers.

Arbeidsongevallen

In 2012 hebben er zich bij Paswerk 12 arbeidsongevallen plaatsgevonden, waarvan drie ongevallen met verzuim. Dit is een lichte afname ten opzichte van 2011 waarin veertien ongevallen hebben plaatsgevonden waarvan 6 met verzuim. In 2012 hebben (net als in 2011) geen zware arbeidsongevallen plaatsgevonden waarvoor een meldingsplicht aan de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) verplicht is. Gelukkig zijn dit geen verontrustende cijfers, al is ieder ongeval er één te veel. Analyse van de ongevallen, de daar uit voortkomende verbeteringen en de preventieve maatregelen zorgen er in combinatie voor dat de werkplekken nog veiliger worden.



Binnen de Paswerk bedrijven wordt volop en continue aandacht gegeven aan de arbeidsomstandigheden en veiligheid van de medewerkers.



Akoestiek

Als gevolg van een gewijzigde indeling van en verdeling van het gebouw, zijn een aantal interne verbouwingen uitgevoerd. Deze verbouwingen hebben een positieve invloed gehad op de inrichting van en de ruimtelijke sfeer van de diverse afdelingen. In sommige situaties bleken echter nadelige bijverschijnselen in de vorm van slechtere akoestiek op te treden. Daarom is op diverse afdelingen akoestisch onderzoek uitgevoerd naar geluidsbelasting en nagalmtijd. Waar nodig, gewenst en mogelijk zijn gerichte maatregelen op dit gebied genomen.

Brandveiligheid

Naast de persoonlijke veiligheid van de medewerkers is ook de brandveiligheid van een gebouw van belang. Paswerk heeft een groot bedrijfscomplex in Cruquius en er moet aan diverse wet- en regelgeving op dit gebied worden voldaan. In 2012 is het certificeringstraject voor de brandmeldcentrale met positief gevolg afgerond. In 2012 heeft een audit van de brandverzekeraar plaatsgevonden met alleen maar compli-menten over de voorzieningen op het gebied van brandveiligheid. En in dit verslagjaar heeft een uitgebreide, preventieve inspectie plaatsgevonden door de Brandweer Haarlemmermeer (Cruquius ligt binnen de gemeente Haarlemmermeer). Ook de brandweer heeft aangegeven dat Paswerk haar zaakjes goed voor elkaar heeft. Er kan nooit een garantie voor een brandvrij gebouw worden gegeven, maar Paswerk voldoet aan de wet- en regelgeving die op Paswerk van toepassing is.

OHSAS 18001

OHSAS 18001 is de kwaliteitsnorm voor arbeidsomstandigheden en wordt wel gezien als opvolger van de VCA keur. Paswerk heeft de certificering van deze kwaliteitsnorm in 2007 behaald voor de sector Groenvoorziening en tijdens de daaropvolgende jaarlijkse, externe audits blijkt gegeven dat Paswerk Groen nog steeds aan de norm voldoet. Dat is een mooie waardering voor de inzet die op het gebied van arbo in deze (toch risicovolle) werksoort wordt verricht.

Adviescommissie voor bezwaarschriften

In 2012 zijn geen officiële bezwaren ontvangen en is om deze reden de commissie niet bij elkaar geweest. Ook de invoering van de nieuwe functiebeschrijvingen en -waarderingen voor alle WSW medewerkers in 2012 heeft niet geleid tot officiële bezwaren.





6. Divisie Re-integratie

Voor de re-integratietrajecten voor de deelnemende gemeenten zijn we 2012 zeer ambitieus gestart. Er was zowel een getalsmatige uitdaging als een organisatorische. Paswerk had in 2012 van deelnemende gemeenten concrete opdrachten om werkzoekenden aan banen te helpen. Dit betreft zowel mensen die zich nieuw bij de gemeenten meldden voor een bijstandsuitkering als mensen die reeds een bijstandsuitkering genieten. De concrete aantallen waren:

- Gemeente Haarlem: 240 mensen;
- Gemeenten Heemstede, Bloemendaal en Haarlemmerliede-Spaarnwoude (één samenwerkende dienst): 17;
- Gemeente Zandvoort: 10.


In totaal hadden de opdrachten dus de omvang van werkbemiddeling voor 267 mensen. Deze opdrachten krijgen in tijden van economische tegenwind en oplopende werkloosheid extra zwaarte. Tegelijkertijd ging dit (in ieder geval voor de gemeente Haarlem) gepaard met een gewijzigde aanpak. Niet langer was er sprake van re-integratietrajecten, maar de focus lag nu vooral op direct plaatsen naar werk. Deze focuswijziging werd mede ingegeven door teruglopende participatiebudgetten bij de gemeenten. Uiteindelijk is 2012 zeer succesvol afgesloten: er zijn in totaal 287 mensen uit de regio Zuid-Kennemerland aan een baan geholpen.

Directer bemiddelen

Dit succes was, behalve aan de inzet van alle betrokken medewerkers, mede te danken aan een gewijzigde aanpak. Paswerk is nu meer aanwezig bij 'de Poort van het aanmeldingsproces van de WWB' en kan direct na de aanmelding voor een bijstandsuitkering banen aanbieden. Daarnaast worden er collectieve sollicitatiecursussen, empowerment en werknemersvaardigheden aangeboden.

Meer ondersteuning

Het gevolg van de gekozen aanpak is wel, dat de kans aanwezig is dat mensen die al wat langer in de bijstand zitten en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, minder kans op bemiddeling en begeleiding hebben. Immers, zij zijn relatief minder makkelijk bemiddelbaar en hebben meer ondersteuning nodig. De focus lag nu voornamelijk op 'makkelijk' bemiddelbare cliënten. Om onder het gesternte van teruglopende participatiegelden ook voor deze doelgroep nog wat te kunnen betekenen is in samenwerking met de gemeente Zandvoort en Haarlem een ESF-subsidie aangevraagd. Deze wordt inmiddels ingezet om de genoemde doelgroep ook



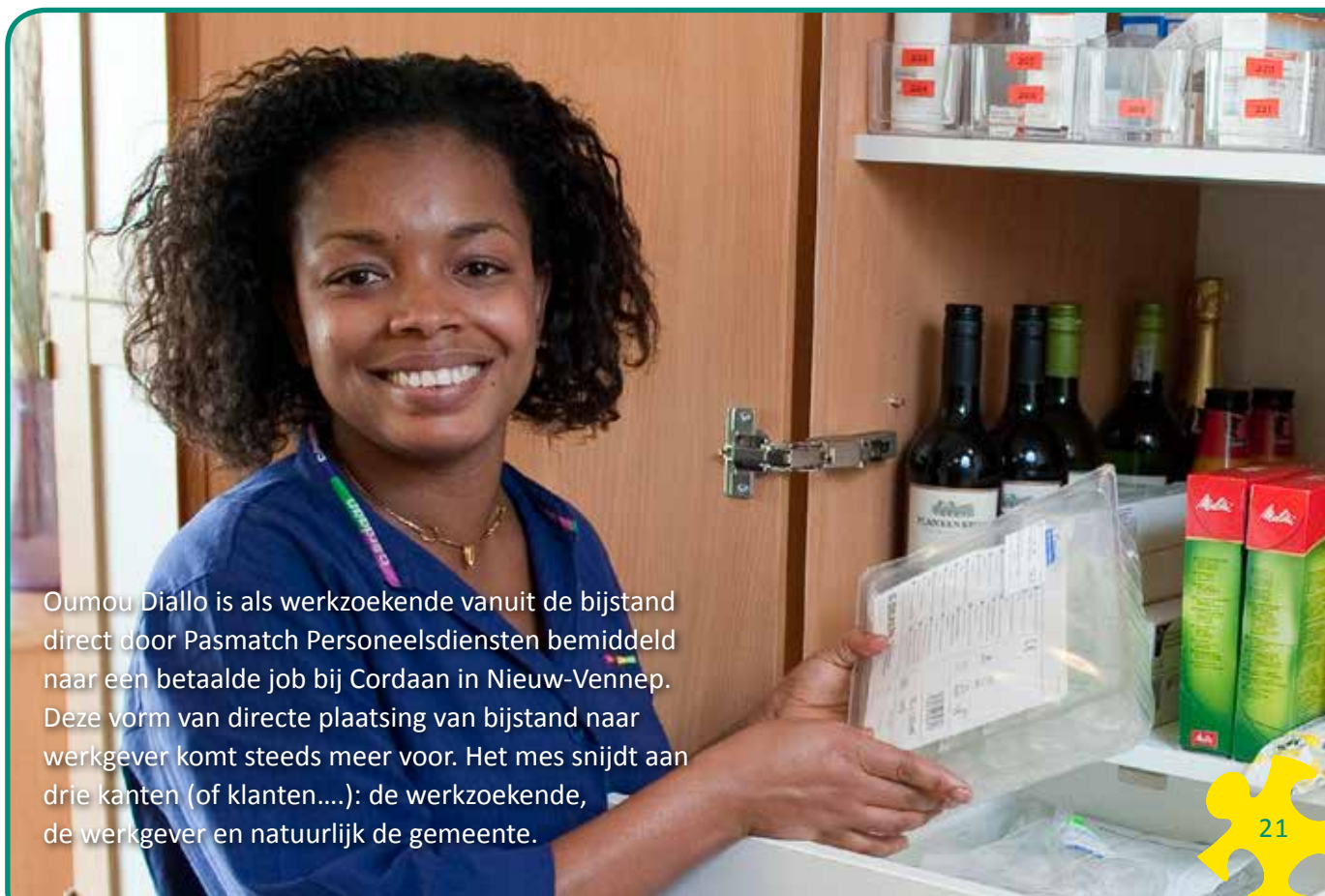
een zetje in de rug richting de arbeidsmarkt te geven. Al met al was het een zeer succesvol jaar dat vernieuwde en positieve impuls heeft gegeven aan de samenwerking tussen Paswerk en de deelnemende gemeenten.

Samenvoeging

2012 Was het ook het eerste jaar dat de afzonderlijk van elkaar functionerende bedrijfsafdelingen Individueel detacheren (Pasmatch) en Groepsdetacheren (Fiexkracht) binnen de divisie Re-integratie werden geïntegreerd. Het doel van deze samenvoeging is verbetering van de matching van medewerkers aan de ene kant en werkgevers/opdrachtgevers aan de andere kant. Voor werkgevers en opdrachtgevers is er meer eenduidigheid en helderheid en er is een betere uitwisseling van medewerkers voor opdrachten en banen mogelijk. Samen zijn deze afdelingen goed voor zo'n 280 plaatsingen buiten de muren van Paswerk, een flinke groei in 2012.

Inspanningen

Ondanks de economische tegenwind kon dit aantal plaatsingen worden gehandhaafd, maar vooral in het laatste kwartaal van 2012 werd de economische crisis meer voelbaar. De oorzaken liggen bij non-profit werkgevers vooral in overheids-bezuinigingen en bij bedrijven vooral in achterblijvende afzet- en omzetresultaten. Deze moeilijke economische omstandigheden vergen maximale inspanningen van Paswerk om het aantal uitplaatsingen op peil te houden.



Oumou Diallo is als werkzoekende vanuit de bijstand direct door Pasmatch Personeelsdiensten bemiddeld naar een betaalde job bij Cordaan in Nieuw-Vennep. Deze vorm van directe plaatsing van bijstand naar werkgever komt steeds meer voor. Het mes snijdt aan drie kanten (of klanten....): de werkzoekende, de werkgever en natuurlijk de gemeente.



7. Divisie Dienstverlening

De divisie Dienstverlening bestaat uit de volgende sectoren en bedrijfsafdelingen: Groen, Schoonmaak, Fietswerk, Paspost en Catering.

Algemeen

Binnen de divisie is het afgelopen jaar veel aandacht besteed aan verlaging van het ziekteverzuim. Door een actieve aanpak van teamleiders in samenwerking met de interne hrm-afdeling en de externe arbodienst is het ziekteverzuim in 2012 sterk gedaald naar 9,6%. Vanaf dit jaar wordt er binnen Paswerk bewust gekozen voor het opleiden op de werkplek via de zogeheten werkplekopdrachten. Hiervoor volgen de teamleiders een opleiding in het competentiegericht leidinggeven dat ingebed is in een erkende BBL-opleiding. In 2013 zal het gehele systeem verder ingevoerd worden.

Groen

Binnen de sector Groen is goed werknemerschap goed aan te leren. Er is ruimte om te groeien in het werk en zeker in het zomerseizoen is er voldoende werk om marktconforme prestaties te ontwikkelen. Naast goed werknemerschap zijn er ook diverse vakgerichte opleidingen gegeven. Binnen Groen is in 2012 een cultuuronderzoek gehouden. Daarnaast is er ook gekeken naar de werkbelasting van de teamleiders. De resultaten van dit onderzoek zullen in 2013 verwerkt worden om zodoende de sector toekomstbestendig te maken.

Schoonmaak en Catering

De sector Schoonmaak heeft zich kwalitatief verder ontwikkeld. Het principe van dagschoonmaak op de locaties van de opdrachtgevers werpt zijn vruchten af. Opdrachtgevers en medewerkers zijn erg tevreden. Het grote voordeel hiervan is dat onze medewerkers tegelijk met de medewerkers van onze klanten werkzaam zijn. Dit geeft een grotere binding tussen opdrachtgevers, hun medewerkers en de Paswerk Schoonmaak medewerkers. Directe communicatie, sneller inhaken op klantwensen, meer respect voor het schoonmaakwerk en meer begrip voor de schoonmaakmedewerkers. Dat maakt de klanten enthousiast over de manier van werken en over de kwaliteit van de uitvoering. Dit helpt ziekteverzuim beperken en het draagt bij aan de tevredenheid van de medewerkers. In 2012 is ook gestart om meer en meer WWB-ers in schoonmaak en catering een traject aan te bieden naar een reguliere baan.



Paspost

Paspost heeft zich ontwikkeld tot bedrijf met een grote verscheidenheid aan werksoorten die past bij vele medewerkers met uiteenlopende achtergronden. De werksoorten gaan van eenvoudig sorteerwerk via het huis-aan-huis bezorgen van folders tot het bezorgen van geadresseerde brieven en pakketten. Mede door het enthousiasme van de leiding en de deskundige opvang zien we een toestroom van medewerkers uit diverse doelgroepen die elders niet zo gemakkelijk plaatsbaar zijn. Deze medewerkers worden eerst intern binnen het postbedrijf begeleid en opgeleid voordat ze de straat op gaan (in dit geval letterlijk voor de postbezorging). Bij Paspost is ook nu ook een aantal medewerkers met Wajong-indicatie toegevoegd aan de bestaande groep van WSW-medewerkers. Dit is een succes.

Fietsenstallingen

Bij de fietsenstallingen werken relatief veel mensen die lichamelijk niet in staat zijn om fysiek zwaarder werk te verrichten. Daarnaast is het werk prima geschikt voor medewerkers die moeite hebben om in een groot team te werken. Voor deze doelgroep is het beheer van een fietsenstalling prima geschikt werk. Deze medewerkers hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel en een goede relatie met de vele stallinggebruikers (waaronder veel vaste klanten, vaak forensen). Ondanks dat er ook tijdens avonduren en in weekenden gewerkt moet worden is het ziekteverzuim bij deze bedrijfsafdeling zeer laag. Uit het medewerkerstevredenheidonderzoek van eind 2011 komt naar voren dat deze medewerkers erg tevreden zijn over hun baan.



Ruud van de Vossen werkt via Flexkracht Groepsdetachering met veel plezier als beheerder bij de gloednieuwe fietsenstalling onder het Stationsplein in Haarlem. Hij zegt zelf dat dit “de leukste werkplek van de wereld” is.



8. Divisie Productie

Binnen de divisie Productie vallen de beschutte bedrijfsafdelingen, zoals hieronder per sector en afdeling worden beschreven, alsmede de afdelingen dagbesteding (zie hoofdstuk 9). In de afgelopen drie jaar en in het bijzonder in 2012 zijn er verhoudingsgewijs veel WSW-medewerkers vanuit de divisie Productie in het kader van arbeidsontwikkeling doorgestroomd naar werksoorten en bedrijfsafdelingen binnen de andere divisies Dienstverlening en Re-integratie. Dit heeft geresulteerd in een verlaging van het aantal medewerkers van 430 naar totaal 340 WSW-medewerkers eind 2012 werkzaam. Dit aantal van 340 is een derde van het totaal aantal WSW-medewerkers bij Paswerk. Daarmee wordt bij Paswerk de binnen de sociale werkvoorzieningbranche gehanteerde norm bereikt: een derde op beschutte werkafdelingen, een derde werkzaam in buitenfuncties voor opdrachtgevers en een derde geplaatst bij werkgevers op basis van detachering en andere uitplaatsingen.

Stages

Het aantal WWB-ers dat binnen de divisie Productie werknemersvaardigheden bijgebracht wordt via actief- en werkstages fluctueert sterk. Per einde 2012 waren ongeveer 60 medewerkers op deze basis werkzaam. Daarnaast zijn er ook nog vrijwilligers, 55+-ers en cliënten van de dagbesteding binnen Productie werkzaam, naast de staf en leiding van ongeveer 30 medewerkers. Kortom, de medewerkerspopulatie, juist ook binnen Productie, is zeer divers.

Techniek

Binnen de sector Techniek waren er in 2012 enkele heel interessante ontwikkelingen die het vermelden waard zijn. Als eerste is de metaalafdeling eind december 2012 verhuisd van Cruquius naar IJmuiden om daar, samen met scheepswerf De Chinook van Perspectief Leerwerkbedrijven, een zelfstandig draaiend metaalbedrijf te worden.

Wielwerk

Bij het onderdeel Wielwerk, dat storingen verhelpt en onderhoud pleegt aan rolstoelen en scootmobielen, is de activiteit fietsen assembleren toegevoegd. Deze werkzaamheden vormen een uitstekende basis om (jonge) WWB-ers op te leiden en enkele technische vaardigheden bij te brengen. Het assembleren van fietsen doen wij voor drie Nederlandse ondernemers die wij zo de ruimte bieden om flexibel op te kunnen starten.



Koel & elektro / Assemblage

In 2012 zijn de koel- en elektro activiteiten gestaakt. Hoewel het altijd wel lucratieve werkzaamheden waren, was het aantal beschikbare en op dat gebied capabele medewerkers vanwege doorstroom en uitstroom te laag om deze activiteiten te kunnen handhaven. Daarvoor in de plaats hebben we nu de afdeling Assemblage, die producten assembleert en activiteiten met een meer repeterend karakter heeft.

Montage

Bij de afdeling Montage worden kettingen geproduceerd en geassembleerd voor een opdrachtgever die volledig geautomatiseerde kippenslachterijen produceert. Deze afdeling is in de loop van 2012 binnen het Cruquius pand verhuisd van de bedrijfsruimten Productie naar de voormalige bedrijfsruimte van de afdeling Chocolate verpakken. De werkzaamheden passen in deze ruimte en qua werkzaamheden past dit goed bij de omringende afdelingen met werkzaamheden met een sterk repeterend karakter.

Textiel

De afdeling Textiel is in de loop van 2012 voorbereid op de verwachte overname door de grootste opdrachtgever. Onderdelen van de overname zijn dat deze opdrachtgever de betreffende bedrijfsruimte van Paswerk huurt, dat een groot deel van de huidige medewerkers bij deze opdrachtgever wordt gedetacheerd (negen personen) en dat de opdrachtgever zelf verantwoordelijk is voor de aansturing van deze medewerkers. Van de overige medewerkers zijn zij die dit fysiek konden, overgegaan naar de afdeling Schoonmaak (6 medewerkers) en is een andere groep (zeven medewerkers) vooralsnog overgegaan naar de afdeling Was.

Verpakken

De afdeling Verpakken is hoofdzakelijk actief met horloges in blisterverpakkingen plaatsen en drinkwaterflesjes van promotionele etiketten voorzien. Deze afdeling heeft in 2012 ook veel bijgesprongen voor en op locatie van andere afdelingen. Het Centraal Magazijn levert intern logistieke service aan veel bedrijfsafdelingen, maar in het bijzonder ook aan de afdeling Verpakken. Dit magazijn had in begin 2012 nog een laatste actie van Super de Boer die om extra uitdaging vroeg. En aan het einde van 2012 was zij betrokken bij de verhuizing van de metaalafdeling van Cruquius naar IJmuiden.



Interne uitzendgroep

De interne uitzendgroep heeft veel verpakkingswerkzaamheden op de afdeling zelf gedaan. Het is de bedoeling dat deze afdeling in 2013 op een meer gestructureerde wijze op andere afdelingen bijspringt. De medewerkers van deze afdeling zijn de 'sterkere' onder de medewerkers van de sector Industrie. Hier worden mensen voorbereid op een vervolgstap bij Flexkracht, Schoonmaak of Pasmatch (individuele detachering).

Bestek

De afdeling Bestek is een hele grote afdeling, waar bijna 50 medewerkers besteksetjes vullen en wasteboxen vouwen voor een luchtvaartmaatschappij. Toen deze activiteit in het begin van 2012 nog meer groeide (naar 90 medewerkers) is besloten om een groot deel van de productie over te dragen naar een ander SW-bedrijf, om meer variatie in ons werkaanbod te houden.

Was

De afdeling Was werkt structureel voor één opdrachtgever. Hier worden werkzaamheden verricht zoals sorteren, vouwen, selecteren en verpakken van schone was voor instellingen en hun bewoners. De werkzaamheden zijn in 2012 toegenomen. Een deel van de werkzaamheden wordt gedeeld met de afdeling Dagbesteding - Ruim baan.



Volop plezier tijdens een rondleiding van belangstellende bezoekers door het Paswerk bedrijfscomplex in Cruquius. De afdeling Bestek levert per jaar honderdduizenden sets bestek voor vliegtuigen: schoon, ingepakt in linnen servet en met een strik er om heen.

Bij Paswerk Grafisch verzorgen zo'n 50 medewerkers voor diverse opdrachtgevers grafische werkzaamheden, zoals ontwerp, opmaak, reproductie, drukken, afwerken en mailings.



Grafisch

De sector Grafisch heeft in 2012 te maken gehad met het ontbreken van een stabiele leiding. De functie van sectormanager kwam vacant. In eerste instantie is gekozen voor een externe, tijdelijke sectormanager met het oog op het samenvoegen van Grafisch en Paspost tot een social firm op nieuwe leest. Door de mogelijke samenwerkingsverbanden met PostNL is de focus van Paspost veranderd en is een social firm met deze twee afdelingen nu niet zo logisch meer. Op dit moment wordt een definitieve invulling van het sectormanagement gezocht die de sector kan begeleiden naar een nieuwe fase die past binnen de ontwikkelingen in de SW. In 2012 zijn wij met de gemeente Haarlem overeengekomen dat Paswerk de grafische reproductiewerkzaamheden van de gemeente, inclusief de daar werkzame medewerkers, overneemt. Dit heeft op 1 januari 2013 haar beslag gekregen. Naast de traditionele grafische werkzaamheden (zoals DTP, Repro, Drukkerij, Afwerking, Boekbinden en Mailing) vallen ook onze fullfilment werkzaamheden onder deze sector. De werkzaamheden, die wij nu voor één grote klant verrichten, zijn geschikt voor onze medewerkers. Dit is een activiteit die wij uit willen bouwen.



9. Dagbesteding

Binnen Paswerk functioneren drie afdelingen die zelfstandig onder Paswerk vallen (Time Out en Werkdag) of die een samenwerkingsbedrijf zijn (Ruimbaan) voor medewerkers met een beperkte arbeidsproductiviteit. Hiërarchisch zijn zij in 2012 alle drie onder de divisie Productie gekomen, omdat zij gezien de medewerkerspopulatie dichter tegen de beschutte werkafdelingen zitten dan tegen de meer bedrijfsmatig en commercieel gerunde Paswerk bedrijfsafdelingen.

Time Out

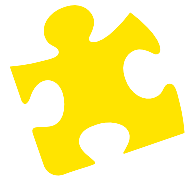
Op de afdeling Time Out kunnen WSW-medewerkers die er even tussen uit moeten gedurende maximaal drie maanden in een andere omgeving begeleid worden. In de tussentijd wordt er door de daarvoor opgeleide teamleider gekeken naar wat er precies aan de hand is. Daarbij wordt beoordeeld of de medewerker terug kan naar de voormalige afdeling en hoe de teamleiding moet acteren en reageren om uitval te voorkomen. Soms blijkt dat de medewerker beter bij een andere afdeling kan werken. Soms moet een zogeheten 'ondergrensprocedure' voor de medewerker worden gestart om te beoordelen of de WSW-indicatie in stand kan blijven. Door de inzet van de afdeling Time Out kan in veel gevallen langdurig ziekteverzuim van betrokken medewerkers worden voorkomen, zodat het ziekteverzuim binnen heel Paswerk wordt verlaagd.

Dagbesteding - Werkdag

Medio 2012 is voor de afdeling Dagbesteding van Paswerk (naar buiten actief onder de naam Werkdag) een nieuwe sectormanager aangetrokken. In 2012 is het aantal cliënten vanuit de AWBZ gestegen van 33 naar 56. De gemiddelde bezetting over 2012 was 50%. Voor de gemeente Haarlem hebben we een grote groep mensen uit het WWB-bestand (het deelbestand met vaak meervoudige problematiek) geïnterviewd, een interactieve intake afgenomen en geobserveerd. Aan de hand hiervan zijn er voor mensen WSW-indicaties en AWBZ-indicaties aangevraagd, dan wel adviezen gegeven aan de klantmanagers van de gemeente over de beste trajecten voor deze mensen.

Werkdag heeft geparticipeerd in een project (Katoen, Groen & Doen) met andere dagbestedings-aanbieders (Heliomare, Hartekamp Groep & RIBW) om een toekomstbestendig samenwerkingsverband neer te zetten dat anticipeert op de nieuwe wetgeving en dicht bij de burgers in de wijk, arbeidsmatige dagbestedings-activiteiten op wil zetten. Op dit moment wordt (naast educatieve en creatieve elementen) voornamelijk arbeidsmatige dagbesteding aangeboden, waarbij werk





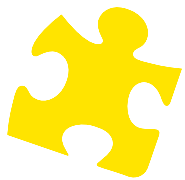
in de veilige omgeving van Werkdag wordt georganiseerd. Daarnaast worden ook bij Dagbesteding plaatsen van cliënten gerealiseerd, zowel intern bij Paswerk bedrijfsafdelingen in Cruquius als bij externe bedrijven, zoals The Vintage Store, Juttersdok, AVM en retailers.

Dagbesteding - Ruimbaan

Ruimbaan, het samenwerkingsverband van Paswerk met de Hartekamp Groep, heeft in 2012 een goed jaar achter de rug. Binnen het Paswerk pand in Cruquius zijn 30 cliëntplekken. Daar wordt onder gezamenlijke leiding arbeid verricht, waarin wordt voorzien door Paswerk. Ook binnen deze twee afdelingen voor dagbesteding worden mensen door middel van werk verder ontwikkeld, met als doelstelling om dichterbij het reguliere arbeidsproces te komen en meer en beter te kunnen participeren in de maatschappij.



Werkdag detacheert cliënten vanuit dagbesteding of dagactivering bij meerdere opdrachtgevers. Een van hen is Juttersdok, een kleinschalige recyclingwinkel in Cruquius. Dit is de feestelijke openingsdag in voorjaar 2012 met veel kinderen uit Cruquius, Heemstede en Hoofddorp.



Profielschets Paswerk

Paswerk is een sociale onderneming van de vijf gemeenten in de regio Zuid-Kennemerland: Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede-Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort. Het bedrijf heeft de structuur van een Gemeenschappelijke Regeling (samenwerkingsverband van overheden) met een bestuur waarin deze vijf gemeenten zitting hebben. Het bedrijf werkt binnen haar kaders (wettelijk, financieel en beleid) zoveel mogelijk bedrijfsmatig en marktconform.

Er werken bij Paswerk zo'n 1.000 mensen die op eigen kracht niet zo gemakkelijk een passende job bij een reguliere werkgever kunnen vinden. Zij vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening. Het beleid is gericht op doorstroming "van binnen naar buiten". Paswerk heeft als opdracht deze medewerkers zoveel mogelijk verder te ontwikkelen. Een groeiend deel van de Paswerk medewerkers werkt (waar nodig met begeleiding) bij reguliere werkgevers op basis van groepsdetachering, individuele detachering en begeleid werken. Zij worden bemiddeld door Pasmatch Personeelsdiensten. Een ander deel van de Paswerk medewerkers werkt bij de eigen Paswerk bedrijven die diensten verlenen aan opdrachtgevers, zoals bijvoorbeeld: Groen, Schoonmaak, Assemblage, Montage, Post, Verpakken, Grafisch en Metaal. Totaal werkt tweederde van de Paswerk medewerkers 'buiten': bij sociale werkgevers en bij sociale opdrachtgevers.

Naast de opdracht vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening voert Paswerk (via Pasmatch Personeelsdiensten) opdrachten uit op het terrein van personeelsbemiddeling. Deze opdrachten betreffen werkzoekenden via de gemeenten (vanuit Wet Werk en Bijstand), via UWV (Werkloosheidswet) en werkgevers (1e en 2e spoor trajecten).

Paswerk heeft door een solide beleid een gezonde financiële positie, voldoet aan de Credris Branchecode en heeft een ziekteverzuim onder het landelijke branchegemiddelde. Paswerk behoort tot de top 20 van de bijna 100 regionale, sociale ondernemingen in het land. Jaarlijks wordt de Paswerk Prijs voor sociaal ondernemen uitgereikt aan een werkgever die het toonbeeld is voor de integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers.

De toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en de door het Kabinet Rutte-II aangekondigde Participatiewet stimuleren werkgevers om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Paswerk kan en wil hierin een proactieve en uitdagende rol vervullen van arbeidsfit maken, bemiddelen en begeleiden.



Colofon

Sociaal jaarverslag 2012 Paswerk
Cruquius, april 2013

Het Sociaal jaarverslag 2012 is een informatieve uitgave van Paswerk voor bestuur, bestuurlijke relaties en medewerkers. Verspreiding op basis van controlled circulation. Oplage 1.400.

Productie

Redactie: Paswerk Directie en Managementteam

Eindredactie: Paswerk afdeling Communicatie

Fotografie: René Vervloet, Noortje Dalhuijsen, Arnold Bartman, Edwin Heeremans, e.a.

Grafische opmaak en productie: Paswerk Grafisch

Verspreiding: Paspost

Copyright

De uitgever behoudt zich alle rechten voor. Aan de inhoud van dit jaarverslag is de uiterste zorg besteed, maar de uitgever kan niet instaan voor de juistheid en volledigheid. Op alle diensten en overeenkomsten van Paswerk zijn de algemene voorwaarden van toepassing.

Contact

Paswerk

Spieringweg 835, 2142 ED Cruquius

Postbus 297, 2130 AG Hoofddorp

023 - 54 34 767

info@paswerk.nl

www.paswerk.nl



PASWERK

NIEUWSBRIEF voor de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten binnen de Gemeenschappelijke Regeling WZK (Paswerk)

In deze nieuwsbrief informeert het Dagelijks Bestuur van Paswerk de gemeenteraden over ontwikkelingen bij Paswerk gedurende het eerste kwartaal 2013.

- Halverwege 2012 werd duidelijk dat de Kringloopbedrijf De Schalm wegens financiële problemen het hoofd niet meer boven water kon houden. Daar de gemeente er veel waarde aan hecht dat het kringloopbedrijf op de een of andere manier wordt voortgezet, zijn er gesprekken gestart tussen De Schalm, Spaarnelanden en Paswerk om het Kringloopbedrijf gezamenlijk voort te zetten.
- Paswerk is gestart met gesprekken met PostNL over een mogelijke samenwerking. PostNL gaat een nieuw sorteer- en distributiecentrum voor pakketten bouwen in Halfweg, dat half september klaar moet zijn. Aan Paswerk is gevraagd om de personeelsbezetting van dat centrum te gaan verzorgen. Daarnaast wordt gedacht aan een samenwerking op het gebied van postbezorging en stadsdistributie. Voor elk onderdeel is een werkgroepje samengesteld die businesscases maakt om te kunnen beoordelen of e.e.a. realiseerbaar en financieel haalbaar is voor Paswerk.
- Eind januari is er een nieuw bedrijf gestart in IJmuiden, bestaande uit scheepswerf De Chinook, onderdeel van Leerwerkbedrijven Kennemerland (Perspectief) en de metaalafdeling van Paswerk. De naam van dit nieuwe bedrijf is: IJmuiden Metaal. Er is bewust gekozen om het bedrijf te vestigen in de IJmond, omdat daar veel metaalgerelateerde bedrijven gevestigd zijn. Bij IJmuiden metaal worden jongeren opgeleid die zijn uitgevallen in het reguliere onderwijs. Via een leer-, werktraject worden zij opgeleid tot timmerman of metalbewerker. Zij worden ook ondersteund op het sociale en psychologische vlak en zij krijgen hulp bij het vinden van een baan of vervolgopleiding. De jongeren worden in hun werk ondersteund door ervaren metaalbewerkers, Binnenkort wordt het startsein gegeven voor een uniek project. De jongeren die bij IJmuiden Metaal een opleiding volgen gaan een lesboot bouwen voor het Technisch en Maritiem College Velsen. Zij gaan alle stadia van de bouw meemaken: van het ontwerp op papier, de cascobouw tot het intimmeren, de keuring en de proefvaart. Naast de jongeren van IJmuiden Metaal worden ook de jongeren van het Technisch en Maritiem College bij alle stadia betrokken. De lesboot zal een prominente plek krijgen in de praktijklessen om zo te ervaren wat er komt kijken bij de bouw van een boot. De leerlingen van het Maritiem College kunnen aan boord van de lesboot alles leren voor hun opleiding tot binnenschipper.
- De Leerwerkbedrijven Kennemerland (Perspectief) werkt samen met Stichting De Werkschool om leerwerkplekken te creëren voor jongeren. De Werkschool vormt de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het is een formule om jongeren uit het voortgezet onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO) via een maatwerktraject toe te leiden naar werk. Het gaat om jongeren die vastlopen in het

onderwijs waardoor vervolgonderwijs er niet in zit en de aansluiting met de arbeidsmarkt niet van de grond komt. Jongeren kunnen zich bij De Werkschool melden voor het volgen van een traject dat hen uiteindelijk aan een baan moet helpen.

Binnenkort wordt gestart met een nieuw initiatief, een lunchcafé in restaurant De Ripper, waar zo'n 10 tot 12 leerlingen kunnen worden opgeleid.

- Werkdag, de Dagbesteding van Paswerk, gaat in samenwerking met Heliomare, RIBW-K/AM en De Hartekampgroep starten met een gezamenlijk een pilotproject om te onderzoeken hoe zij cliënten kunnen laten deelnemen aan de maatschappij en hun woonomgeving en hoe zij de nodige ondersteuning kunnen organiseren als het gaat om deelname naar arbeid(smatige activiteiten).

Het is de bedoeling om in het project 'Katoen, Doen en Groen' (deel)activiteiten aan te bieden op het gebied van kledinginzameling en –reparatie, eenvoudige klusjes in het groenonderhoud in de wijk, verwijderen zwerfvuil, boodschappen doen, kleine klusjes bij mensen thuis etc.

- Op 13 maart heeft er een toetsing plaatsgevonden om te beoordelen of Paswerk voldoet aan de branchecode SW.

De branchecode is in het leven geroepen om de geleverde kwaliteit van de SW-sector inzichtelijk te maken en zo de transparantie binnen en buiten de sector verder te verbeteren. Paswerk heeft deze toets glansrijk doorstaan en voldeed geheel aan alle uitgangspunten van de branchecode.

Belangstellenden kunnen het rapport van deze toetsing opvragen bij het secretariaat van Paswerk.

- Het Dagelijks Bestuur van Paswerk heeft de jaarrekening 2012 van de GR Werkvoorzieningsschap Zuid-Kennemerland (Paswerk) goedgekeurd in de vergadering van 17 april 2013. De jaarrekening wordt nu ter beschouwing aangeboden aan de Raden van de deelnemende gemeentes, waarna het Algemeen Bestuur van Paswerk op 19 juni a.s. zal besluiten of de jaarrekening definitief goedgekeurd kan worden.