



Patijnenburg specialist op gebied van werk.

# SOCIAAL JAARVERSLAG PATIJNENBURG 2020

APRIL 2021

## Inhoudsopgave jaarverslag 2020

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

## Voorwoord Jaarverslag 2020

Het jaar 2020 zullen we ons nog lang blijven herinneren als een heel bijzonder jaar. Het coronavirus had ons vanaf medio maart in de greep.

Dit heeft grote invloed gehad op ons bedrijf en alle Patijnenburgers. Ik ben er trots op hoe we ons in 2020 samen door deze coronacrisis hebben geworsteld. Ondanks de onzekerheid, stress en soms korte lontjes.

Ondanks alle perikelen van corona hebben we gelukkig ook dit jaar mooie prestaties weten te realiseren:

- Ons resultaat: ondanks dat we door corona zo'n 0,8 mln. minder omzet hebben gedraaid op Productie en Detachering en we in oktober en november minder werk hadden, komen we door een aantal meevallers, coronasteun en strak sturen op onze kosten eind van het jaar bijna op nul uit.
- We hebben zowel bij Productie als bij Dienstverlening nieuwe klanten aan ons weten te binden. Door het grillige verloop van de orders was er veel werk voor het Magazijn, de werkleiding en de werkvoorbereiders. Op de Milieustraat was het echt heel erg druk omdat er door corona 2,5 keer meer vuil werd aangeboden. En team Dienstverlening had het extra druk, ook omdat het groen zo hard groeide door het mooie weer. Complimenten voor het Werkbedrijf hoe jullie dit hebben gefixed.
- We hebben onze doelstelling die we met de gemeente hebben afgesproken gehaald. Zo hebben we meer dan 140 mensen aan baan geholpen. Dat was niet makkelijk, omdat door corona bedrijven niet zo zaten te springen om extra mensen. Dus een compliment voor team Re-integratie dat het toch is gelukt!
- Complimenten voor team Staf die zorgden dat alles doorliep en ook het contact met de thuiszitters goed verliep. En een speciaal bedankje voor de Arbocommissie en de werkgroep 1,5 meter die in coronatijd veel adviezen en protocollen hebben uitgebracht en uitgevoerd waardoor we veilig konden blijven werken.
- Gezelligheid: dit jaar was er door corona helaas weinig gelegenheid voor gezelligheid met elkaar. Zo moesten we het PV-uitje en de Kerstbingo aflassen en zijn er geen afdelingsoverleggen en kadervergaderingen meer geweest en ook geen vitaliteitswandelingen. Wel hebben we de Week van het Werkgeluk in september gevierd. We hopen dit in 2021 weer in te gaan halen.

Inge Vermeulen, Algemeen Directeur

## 1. Algemene informatie/Bestuursverslag

### Rol Patijnenburg

Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de Participatiewet uit. De instroom in de WSW is vanaf 2015 niet meer mogelijk. Uitgangspunt is dat mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere bedrijven aan de slag gaan. Daar waar dit niet mogelijk is, kunnen voor een hele beperkte groep nieuwe beschutte werkplekken bij Patijnenburg worden gerealiseerd.

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

### Missie

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

Dit draagt bij aan:

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

### Visie

Wij begeleiden mensen met arbeidspotentieel die dit niet op eigen kracht kunnen in en naar betaald/regulier werk binnen de mogelijkheden van de arbeidsmarkt.

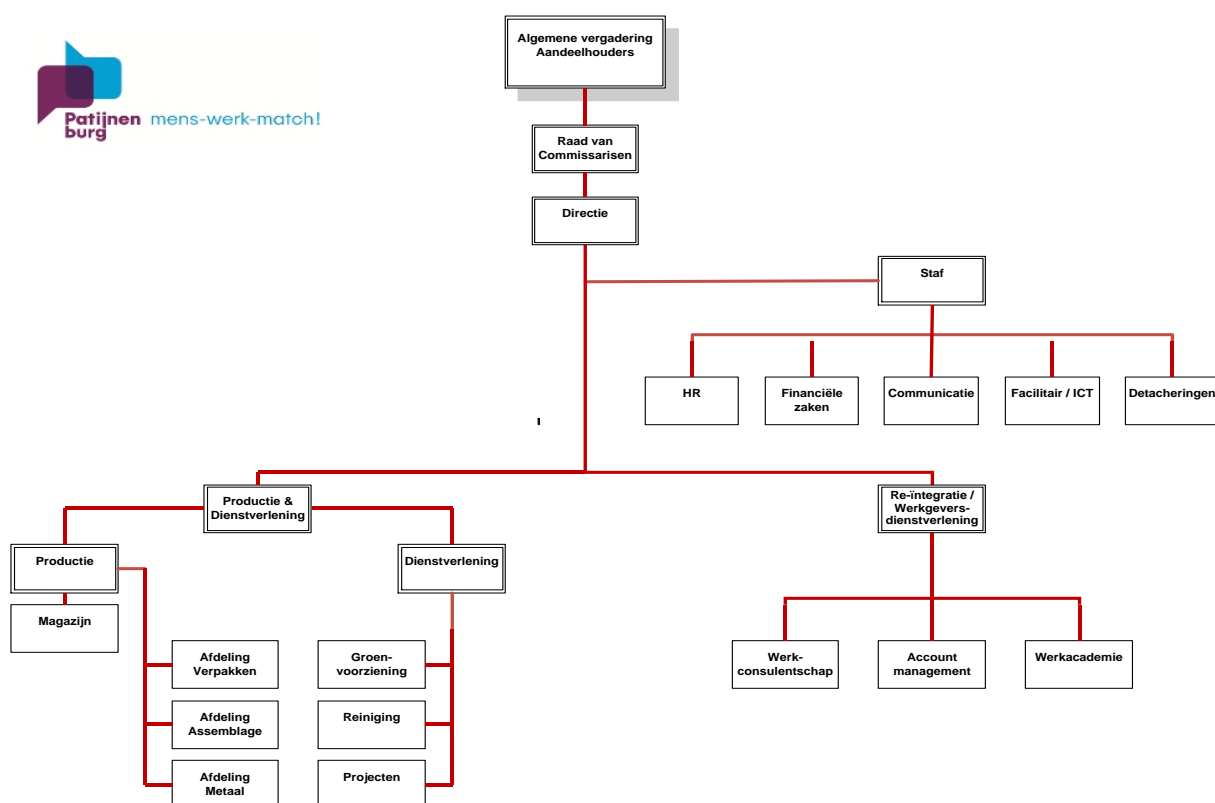
Dit doen we omdat wij geloven in talenten van mensen; wij kijken wat mensen kunnen in plaats van naar hun beperkingen en zorgen ervoor dat iedereen naar vermogen kan bijdragen.

### Governance

In 2016 heeft gemeente Westland besloten de governancestructuur van Patijnenburg te wijzigen. Vanaf 17 januari 2017 is Patijnenburg overgegaan van een stichting in een besloten vennootschap met gemeente Westland als enig aandeelhouder. De aandeelhoudersrol van de gemeente ligt bij het college van B&W en wordt in persoon ingevuld door de wethouder Financiën. De wethouder Sociale Zaken vervult de rol van opdrachtgever. De Aandeelhoudersvergadering (AvA) moet onder andere de begroting en de jaarrekening goedkeuren en krijgt belangrijke besluiten vooraf voorgelegd. Er is een Raad van Commissarissen (RvC) geïnstalleerd die toezicht houdt, adviseert en de werkgeversrol invult. De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en is verantwoordelijk voor strategie en beleid van de onderneming.

De samenstelling van de Raad van Commissarissen was in 2020: Kristien Janssen-Kaldewaij (profiel Arbeidsmarkt), Roel Blomsma (profiel Financiën en Bedrijfsvoering), Anoesjka Imambaks (profiel Sociaal Ondernemerschap) en Arnold Hordijk (voorzitter).

## Organogram



## Bedrijfsresultaat per balansdatum

Het bedrijfsresultaat is het verschil tussen de kosten en baten. De baten bestaan uit subsidie van het rijk en gemeente en commerciële omzet uit de markt. In 2020 was er sprake van een klein exploitatietekort van € 1.500,- terwijl een tekort van € 600.000,- begroot was.

De solvabiliteit per 31-12-2020 komt op 52,03 met een Eigen Vermogen van € 4,03 mln. De liquiditeit komt per 31-12-2020 op € 2,98 mln met een current ratio van 2,54 en een quick ratio van 2,16. Op grond van deze financiële positie van Patijnenburg B.V. per balansdatum, de positieve invloed van de ondersteuningsmaatregelen van de Rijksoverheid en de door de gemeente Westland toegezegde compensatie voor onbeïnvloedbare risico's, acht het bestuur van Patijnenburg B.V. een duurzame voortzetting van de bedrijfsuitoefening niet

onmogelijk. De jaarrekening is dan ook opgemaakt uitgaande van de veronderstelling van continuïteit van de onderneming.

### Ontwikkelingen gedurende boekjaar

We zien over 2020 een positieve ontwikkeling van het bedrijfsresultaat van € 600.000 ten opzichte van het begrote resultaat. Deze positieve afwijking was mogelijk door strak te sturen op kostenbesparing (met name onderhoud, investeringen, indirecte personeelskosten en communicatie), meevallers vanuit de meicirculaire van het Rijk en Rijkscompensatie Corona.

### Personele bezetting

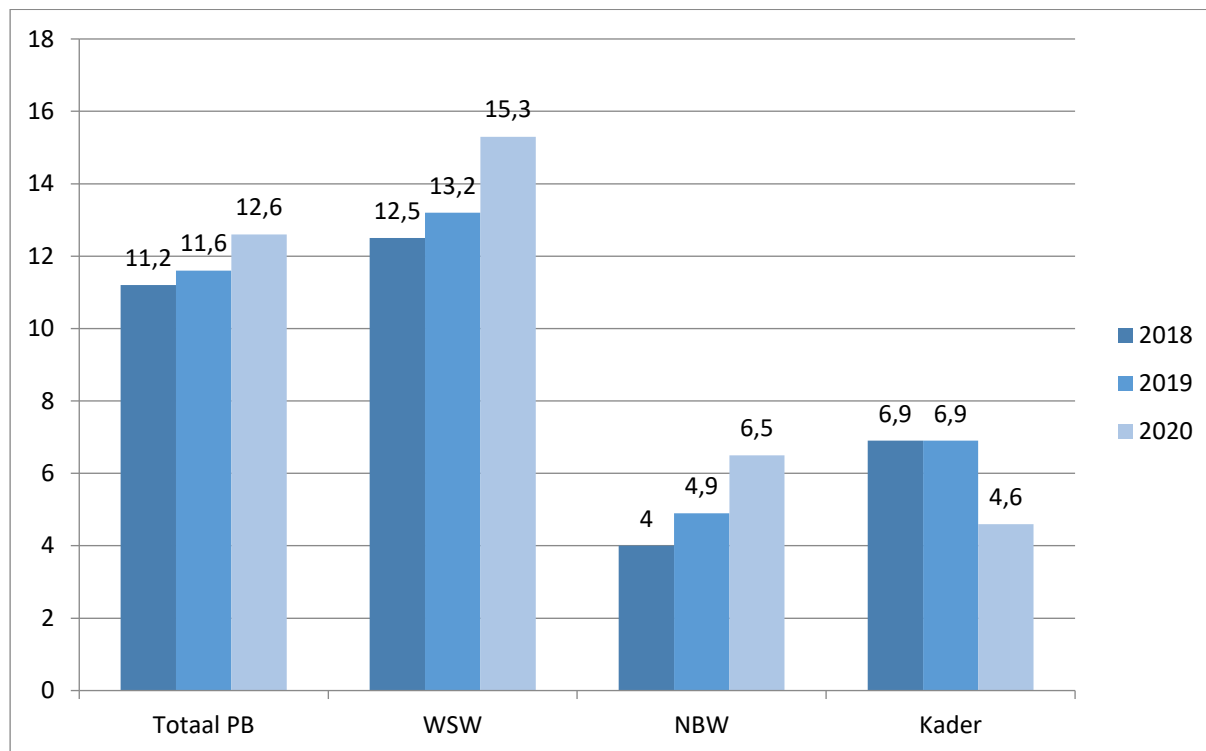
De uitstroom uit de SW bedroeg in 2020 16 personen, dit zijn 2 personen minder dan de meerjarenprognose. Binnen de Kadermedewerkers was er in 2020 een verloop van 5 personen. Uitstroom Kaderpersoneel betreft pensionering en niet verlengen van tijdelijke contracten. Uitstroom WSW-personeel betreft pensionering. De instroom van Nieuw Beschut was conform taakstelling: 5 plaatsen van 31 uur ingevuld door 7 personen. Daarnaast zijn in 2020 144 mensen vanuit de uitkering op een betaalde baan geplaatst.

Aantal medewerkers in 2020:

WSW-personeel

	<b>personen</b>
Productie en Magazijn	145
Dienstverlening	64
Groeps- en individuele deta	42
Begeleid Werken	21
	<hr style="width: 50%; margin-left: auto; margin-right: 0;"/>
	<b>272</b>
Kaderpersoneel:	58 medewerkers
Nieuw Beschut personeel:	32 personen (29 + 3 x buitengemeenten)
<b>Totaal personeelsbestand:</b>	<b>341 personen</b>

## Ziekteverzuim



De stijging van het verzuimpercentage in 2020 is, ondanks corona, beperkt gebleven. Gelukkig is het aantal personen dat daadwerkelijk corona heeft gekregen in 2020 laag. Regelmatig dienden WSW-collega's thuis te blijven omdat zij klachten hadden die konden duiden op corona of zij moesten in preventieve quarantaine omdat er sprake was van huisgenoten met klachten of besmetting.

## Toekomstparagraaf

### Ontwikkelingen in de omzet

De orderportefeuille is door corona onvoorspelbaarder geworden. In 2020 zijn we door de tijdelijke sluiting (van 3 weken), de opstartfase die daarop volgde en het verhoogde ziekteverzuim € 800.000 achtergebleven op de begrote omzet op Productie en Detachering. Voor komende jaren willen we via gerichte marktwerking onze orderportefeuille in Productie meer spreiden en verhogen met 10%. Ook de omzet op Dienstverlening gaan we via extra opdrachten vanuit gemeente Westland verhogen. Dit is een uitwerking van het Berenschotrapport dat Q1 2020 is opgesteld in opdracht van gemeente Westland en Patijnenburg en de gekozen richting van groei.

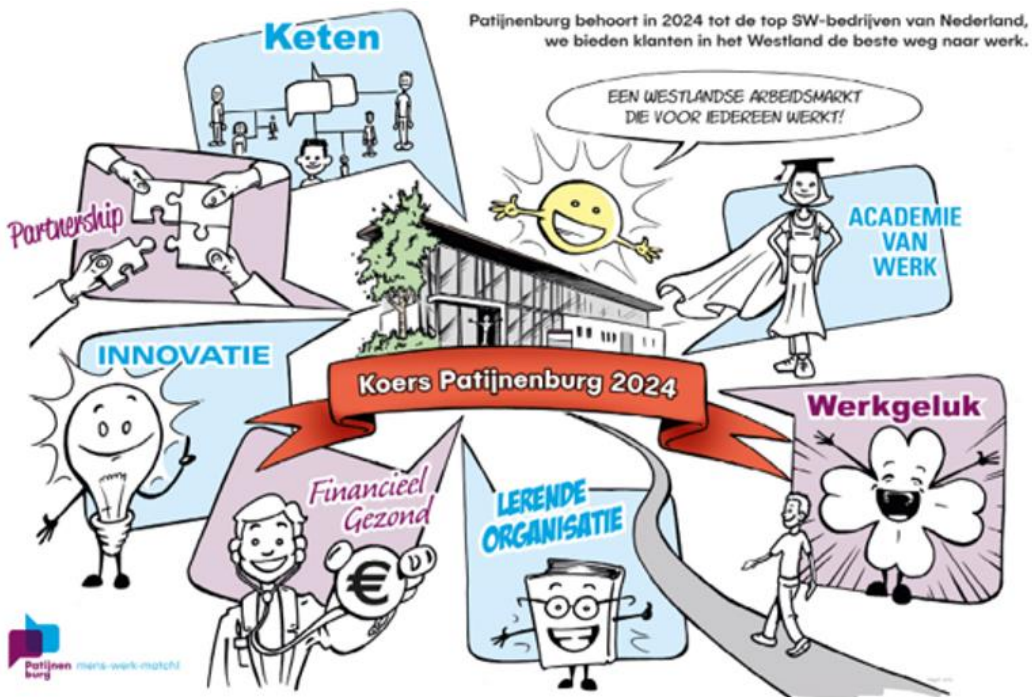
### Investeringen

Investeringen in de toekomst zijn gericht op behoud van de bestaande bedrijfsvoering dan wel de doorontwikkeling van het bedrijf en verdere verduurzaming. Hoe we komende jaren

gaan investeren staat in ons MeerjarenInvesteringsPlan en voor het onderhoud hebben we een MeerjarenOnderhoudsPlan. In 2020 hebben we vanwege corona € 218.000 aan investeringen geschrapt/uitgesteld en hebben we € 45.000 op onderhoudskosten bespaard. Voor 2021 hebben we de reguliere onderhoudsbudgetten begroot maar is de investeringsbegroting teruggebracht naar € 150.000. In 2021 brengen we in de laatste afdeling van de Productiehal LED-verlichting aan.

### Ontwikkelingen op middellange termijn

In 2021 stelt Patijnenburg in samenspraak met gemeente Westland een meerjarenperspectief voor de komende 3 tot 5 jaar op. De koers die we in 2019 hebben opgesteld vormt hiervoor de basis.



### Impact corona

Patijnenburg heeft in vervolg op de persconferentie van het kabinet waarin de 'intelligente lockdown' is afgekondigd besloten om het bedrijf per 17 maart 2020 te sluiten. Dit betekende dat alle SW-medewerkers en gedetacheerden naar huis gingen en alle overige medewerkers zoveel mogelijk thuis zijn gaan werken. Per 7 april zijn we met zo'n 50 SW-medewerkers weer heel beperkt gaan opschalen in Productie & Dienstverlening en Detachering en eind juli was bijna iedereen weer zijn reguliere uren aan het werk (behalve een kleine risicogroep die



op advies van de bedrijfsarts niet mag werken). Met inachtneming van de nodige maatregelen in het kader van de 1,5 meter richtlijnen hebben we in Q2 weer op kunnen starten. Dit heeft tot een achterblijvende omzet geleid van 14% op Productie (en Dienstverlening) en 33% op Detachering. De omzet in Dienstverlening bleef goed op niveau doordat de bestekken voor de gemeente doorliepen. We hebben extra inhuur in moeten zetten om de achterstand in te lopen op het groenbestek doordat alle capaciteit in de zomer moest worden ingezet op Reiniging. Onze klanten van Productie hadden in 2020 voldoende werk en we hebben zelfs nieuwe klanten binnengehaald. Maar we hebben in oktober/november 2020 wel een dip gehad die eind november gelukkig weer aantrok en ook doorloopt naar 2021. Slecht van één klant is het werkaanbod stilgevallen door corona.

De dienstverlening aan kandidaten en bedrijven op het gebied van re-integratie liep sinds medio maart 2020 digitaal/telefonisch, en waar mogelijk fysiek op locatie, zoveel mogelijk door. Ook de Werkacademie draait door. We merken dat bedrijven vanaf medio 2020 weer meer open gingen staan voor het aannemen van nieuwe medewerkers. We hebben de targets uit de DVO 2020 ondanks corona weten te realiseren.

Financieel zien we over 2020 een positieve ontwikkeling van het bedrijfsresultaat van € 600.000 ten opzichte van het begrote resultaat. Deze positieve afwijking was mogelijk door strak te sturen op kostenbesparing (met name onderhoud, investeringen, indirecte personeelskosten en communicatie), meevallers vanuit de meicirculaire van het Rijk (extra LPO en extra bonus Nieuw Beschut) en Rijkscompensatie voor Corona.

We hebben een verzoek bij het steunfonds van de gemeente gedaan voor de extra kosten in het kader van corona en niet gedekte omzetsderving. Deze is niet gehonoreerd. De NOW-aanvraag hebben we ingetrokken en teruggestort omdat we door de compensatie vanuit het Rijk voor de SW-sector hiervoor niet meer in aanmerking kwamen. We hebben ook uitstel van belastingen gekregen.

We zijn blij dat er in 2020 geen coronabesmettingen binnen ons bedrijf zijn geweest. Binnen Productie & Dienstverlening is zo'n 10% van de medewerkers preventief thuis in verband met corona en lag het ziekteverzuim in de periode vanaf medio maart ook hoger. Daardoor was ook minder productiecapaciteit beschikbaar.

### Risicoparagraaf

Patijnenburg maakt jaarlijks een update van de risicoanalyse op basis van het model dat in het PWC-rapport is beschreven. Door corona is dit in 2020 niet gebeurd. Wel hebben we bij de start van corona een scenarioanalyse gemaakt en op basis daarvan bijgesteld in de kosten (onderhoud, communicatie en investeringen) en aanvragen voor uitstel van belastingen en steunmaatregelen gedaan.

Vanaf Q2 2019 signaleren we dat de liquiditeitspositie van Patijnenburg achteruit gaat en dit aandacht vraagt. In 2020 is de liquiditeitspositie door eerder genoemde maatregelen en (incidentele) meevallers niet noemenswaardig afgenomen. De meerjarige liquiditeitsprognose laat zien dat vanaf 2023 wel negatieve saldi gaan ontstaan. Mede

daarom hechten we aan de volgende afspraken die bij de vaststelling van de begroting 2021 met de Aandeelhouder zijn gemaakt:

- eenmalig dekking voor niet-beïnvloedbare risico's in de begroting 2021 van Patijnenburg uit de gemeentelijke reserve niet-beïnvloedbare risico's Sociaal Domein, tot maximaal 50% van de beschikbare middelen uit voornoemde reserve. Onder niet-beïnvloedbare risico wordt het niet halen van de omzet (zowel op productie als scenario 2a) en huurinkomsten beschouwd;
- de nog lopende aanvraag van Patijnenburg 2020 voor coronasteun ook van toepassing te verklaren op het begrotingsjaar 2021;
- uiterlijk 1 april 2021 de uitgangspunten vast te stellen voor de financiële bijdrage van de gemeente (na overleg met de RvC en Directie van Patijnenburg) op basis van het in de AvA goedgekeurde scenario 2A van Berenschot voor het meerjarig financieel perspectief en de continuïteit van Patijnenburg voor de komende periode van 3 tot 5 jaar.

### Informatiebeveiliging

Patijnenburg is AVG-proof. We hebben een Informatiebeveiligingsplan en ook in 2020 hebben we verder gewerkt aan bewustwording, toetsing, verwerkersovereenkomsten etc. We hebben ArcusIT ingehuurd als Data Protection Officer. Deze inzet is erop gericht te voldoen aan de Baseline informatiebeveiliging en de AVG die in mei 2018 van kracht is geworden.

## 2. Jaarverslag Raad van Commissarissen

### 1. Inleiding

Zoals voor veel bedrijven is 2020 ook voor Patijnenburg een turbulent jaar geweest. De gevolgen van Covid-19 zijn van grote invloed op de medewerkers van Patijnenburg omdat een deel van hen tot de risicogroep behoort. Door de noodzakelijke beperkende maatregelen en zelfs tijdelijke sluiting van Patijnenburg missen zij het onderlinge contact en tast het de structuur in hun leven aan. Na een periode van algehele sluiting van de afdeling Productie konden, na de nodige aanpassingen, gelukkig veel medewerkers weer aan het werk. De financiële steunmaatregelen inzake Covid-19 van de Rijksoverheid en een strakke sturing op de kosten en investeringen hebben er in belangrijke mate aan bijgedragen dat het financiële resultaat over 2020 aanzienlijk beter is dan begroot, waardoor de financiële positie van Patijnenburg redelijk stabiel is gebleven. In 2020 is intensief overleg geweest met de gemeente over het Meerjarenperspectief van Patijnenburg, de vervolgacties daarop en de begroting en liquiditeitsontwikkeling voor 2021.

### 2. Strategie en beleid

De aandeelhouder (gemeente Westland) en Patijnenburg hebben samen aan Berenschot de opdracht gegeven het meerjarenperspectief (tot 2024) voor Patijnenburg uit te werken. Als vertrekpunt is een benchmark met andere SW-bedrijven uitgevoerd waarbij de conclusie was dat Patijnenburg bovengemiddeld heeft gepresteerd in de afgelopen jaren. In het licht van het op dat moment bekende overheidsbeleid is echter de verwachting dat Patijnenburg in toenemende mate tegen forse financiële tekorten aan zal lopen. Op basis van het huidige beleid van de Rijksoverheid zijn scenario's uitgewerkt om een zo gezond mogelijke exploitatie voor Patijnenburg te realiseren. Aandeelhouder, Directie en Raad van Commissarissen (RvC) zijn het eens over een scenario waarin de huidige werkzaamheden van Patijnenburg worden gecontinueerd en wordt ingezet op het uitbreiden van de activiteiten uit het dienstenportfolio. Naast commerciële partijen is de gemeente als opdrachtgever hier van groot belang om meer taken aan de afdeling Dienstverlening van Patijnenburg uit te besteden, waar re-integratie kandidaten voor kunnen worden ingezet. Dit is een scenario waarbij een meer sluitende begroting haalbaar is en de gewenste kwaliteit kan blijven worden geleverd door Patijnenburg. Het komt er nu op aan dat deze afspraken in concrete opdrachten worden omgezet zodat dit in de loop van 2021 gaat bijdragen aan de exploitatie.

### 3. Rapportage en resultaten

De kwartaalrapportages bieden de RvC goed inzicht in de (financiële en niet-financiële) ontwikkelingen bij Patijnenburg. Over de behoefte aan meer inzicht in de

liquiditeitsontwikkeling zijn met de Directie afspraken gemaakt. De resultaten werden vooral in het tweede kwartaal sterk negatief beïnvloed door Covid-19. De Directie heeft hier goed op geanticipeerd door kosten te besparen, investeringen niet te doen, sterk te sturen op liquiditeit en indien mogelijk gebruik te maken van de subsidieregelingen in het kader van Covid-19. De sectorspecifieke regelingen hebben bijgedragen aan het realiseren van een financieel resultaat dat uiteindelijk ruim beter is dan begroot. Daarnaast zijn, ondanks de zeer gewijzigde inzet van medewerkers door de coronamaatregelen, de resultaten op re-integratie behaald zoals overeengekomen in de opdracht van de gemeente. Een prestatie van formaat!

De bevindingen en adviezen van de accountant voortkomend uit de jaarrekeningcontrole zijn door de Directie goed opgevolgd. De RvC heeft geen indicaties dat de onderneming niet in control is of dat Patijnenburg zich niet houdt aan wet- en regelgeving.

De RvC is, met name vanaf het najaar, door de Directie extra en bij voortduring geïnformeerd over de impact die Covid-19 heeft op de bedrijfsvoering.

#### 4. Relatie met de Aandeelhouder

In 2020 is naast de 2 reguliere AvA's (Algemene vergaderingen van Aandeelhouders) een aantal keren overleg geweest tussen Directie, RvC en Aandeelhouder. De samenwerking is aan het eind van het jaar geëvalueerd. De RvC acht het een goede zaak dat er voor de formele besluitvorming door de Aandeelhouder vooraf afstemming plaatsvindt met alle stakeholders over de voorstellen zodat de Aandeelhouder alle belangen goed kan wegen in de besluitvorming. Continuïteit in kwalitatief goed accounthouderschap vanuit de gemeente kan daar in belangrijke mate aan bijdragen. Op dat gebied zijn goede stappen gezet.

In de AvA van december is een notitie besproken en aangenomen waarin, gegeven de verschillende posities en belangen van partijen, een heldere en uitlegbare toepassing van de governance is vastgelegd.

#### 5. Functioneren RvC

De RvC heeft in 2020 5 maal vergaderd, daarnaast is er regelmatig informeel/ad hoc contact geweest in verband met Covid-19 en de intensieve afstemming rond de begroting 2021 was dit vaker dan gebruikelijk. De aanwezigheid was goed. Eenmaal was 1 lid afwezig. Er is goed gebruik gemaakt van de elkaar aanvullende competenties van de RvC-leden. Door Covid-19 is er regelmatig digitaal vergaderd. De beperking om fysiek te vergaderen heeft er (helaas) ook toe geleid dat de zelfevaluatie van de RvC is uitgesteld naar het voorjaar van 2021. Deze zelfevaluatie is ook onderdeel van de opleiding van de RvC. Kristien Janssen is voor een periode van 4 jaar herbenoemd als lid van de RvC. In september heeft de aandeelhouder Koert van der Bij benoemd als lid van de RvC per 1 januari 2021. Hij neemt de plaats

in van Arnold Hordijk, die per 31 december 2020 aftreedt. Koert zal tevens de rol van voorzitter van de RvC overnemen van Arnold. Onderwerpen die aan de orde zijn geweest zijn: de kwartaalrapportages, de impact van Covid-19, de voorbereidingen voor de onderwerpen die met de Aandeelhouder zijn besproken, zoals jaarrekening en (liquiditeits-)begroting, de rapportage van Berenschot over de strategische ontwikkelingen de komende jaren en de evaluatie van de governance en de samenwerking met gemeente Westland als aandeelhouder en opdrachtgever.

## 6. Relatie met de Directie

Zoals gebruikelijk heeft de RvC het functioneringsgesprek met de Directie gehad. Als voorbereiding hierop heeft de RvC gesproken met het MT en heeft de voorzitter enkele externe stakeholders van Patijnenburg gesproken. De RvC heeft een positief oordeel over het functioneren van de Directie.

## 7. Overige onderwerpen

De RvC heeft afgelopen jaar 2 maal overleg gehad met een afvaardiging van de OR. In verband met Covid-19 kon om veiligheidsredenen niet met de gehele OR worden overlegd. De RvC heeft kennisgenomen van de zorgen van de OR over de impact van Covid-19 zowel op de mensen en organisatie als de financiële gevolgen. De RvC heeft geconstateerd dat de relatie en het overleg tussen OR en de Directie goed en open is.

De RvC heeft kennisgenomen van het financiële resultaat over 2020 en stemt in met de jaarrekening en het daarin opgenomen resultaat.

De RvC dankt Directie en medewerkers voor de inzet in het bijzondere jaar 2020, het realiseren van de resultaten en de constructieve samenwerking met de Directie.

## 8. Personalialia RvC-leden

Roel Blomsma

Geboortejaar 1981

Benoemd 17 januari 2017, aftredend in december 2023, niet herbenoembaar

Achtergrond: CFO Futureproof Group

Arnold Hordijk, voorzitter RvC

Geboortejaar 1952

Benoemd 17 januari 2017, aftredend 31 december 2020

Achtergrond: tot 2011 Commercieel Directeur Royal FloraHolland

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

Anoesjka Imambaks

Geboortejaar 1983

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

Achtergrond: Executive Director Venture Café Rotterdam

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

Kristien Janssen – Kaldewaij

Geboortejaar 1974

Benoemd 17 januari 2017, aftredend in december 2024, niet herbenoembaar

Achtergrond: Partner bij Odgers Berndtson

Per 1 januari 2021 is Arnold Hordijk opgevolgd door:

Koert van der Bij

Geboortejaar 1960

Benoemd per 1 januari 2021, aftredend 31 december 2024, herbenoembaar

Achtergrond: Voormalig lid Raad van Bestuur Alfa Accountants en Adviseurs

Relevante nevenfuncties: Toezichhouder en ondernemersadviseur in het Westland

### 3. Jaarverslag Staf

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

#### Bijzonderheden 2020

Het jaar 2020 ging voor de Stafafdeling van start met energieke plannen om in 2020 te realiseren, met name gericht op doorontwikkeling van de kwalitatieve ondersteuning van onze collega's in het primaire proces en op inzet van (nieuwe) ontwikkelmogelijkheden voor zowel Kader- als WSW-/Nieuw Beschut-medewerkers.

Vanaf het moment dat we, medio maart 2020, geconfronteerd werden met het coronavirus, zag ook de Patijnenburg-wereld er anders uit. We moesten ons gaan voorbereiden op een werkomgeving met beperkende maatregelen om het virus buiten de deur te houden én aan het werk te kunnen blijven.

De Stafafdeling heeft vanaf het eerste moment een grote rol gespeeld in de inrichting van een 'corona-proof' bedrijf in al zijn facetten.

Dit betrof de inrichting van de fysieke ruimte op 1,5 meter, het opstellen van richtlijnen en visuele instructies en het aanpassen van werk- en pauzetijden.

De focus van de Stafafdeling lag echter vooral op het welzijn van onze medewerkers.

In de eerste coronaperiode van is, na een korte periode van bedrijfssluiting, met name het HR-team van de Stafafdeling continu bezig geweest met het:

- contact onderhouden met alle medewerkers door middel van telefoontjes, kaartjes, brieven, Nieuwsflitsen, het inrichten van een speciale Facebookpagina;
- inventariseren van mogelijkheden om te kunnen werken met beperkende coronamaatregelen;
- begeleiden van medewerkers, het bieden van een 'luisterend oor' over de zorgen en onzekerheden;
- ondersteunen van de collega's in het primaire proces tijdens hun, vaak lastige, taak om onze medewerkers in te zetten in werk, op een zo prettig mogelijke manier mét alle beperkingen door corona.

Er zijn zeker nog andere zaken te noemen waar aandacht en zorg aan is besteed, echter dat is niet zo makkelijk om te benoemen. We deden in die eerste periode vaak wat 'de waan van de dag' van ons vroeg. Dat vroeg van medewerkers veel flexibiliteit, schakelen van het een

naar het ander, iets anders doen dan je eigenlijke taak. Het was mooi om te zien dat iedereen er helemaal voor ging om het in de samenwerking voor elkaar te krijgen zodat we het bedrijf op een veilige manier open konden houden waardoor onze medewerkers aan het werk konden blijven. We hebben ook gezien dat de vermoeidheid en werkdruk bij Kadermedewerkers is toegenomen en nog steeds aanwezig is; hier zijn we alert op om mogelijke uitval te voorkomen.

### Medewerkersonderzoek

Net voor het begin van corona is binnen Patijnenburg een medewerkersonderzoek (MO) uitgevoerd. In dit onderzoek hebben alle medewerkers hun oordeel gegeven over het werken bij Patijnenburg. De gemiddelde score kwam uit op het mooie cijfer 7,5 (cijfer 2018: 7,4).

### Formatie

Op 31 december 2020 was de formatie als volgt:

#### WSW-personeel

	personen	percentage	fte's
Productie en Magazijn	145	53,3	117,8
Dienstverlening	64	23,5	59,3
Groeps- en individuele deta	42	15,4	36,9
Begeleid Werken	21	7,7	18,8
	<b>272</b>	<b>100,0</b>	<b>232,8</b>

geslacht	aantal
man	174
vrouw	<u>98</u>
totaal	272

leeftijd	23 t/m 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 t/m 60	61 t/m 68
man	29	35	64	27	27
vrouw	15	21	28	27	7

#### Kaderpersoneel

**Kaderpersoneel: 58 medewerkers; 52 fte**

Kader	aantal
man	29
vrouw	<u>29</u>
totaal	58





**Patijnenburg** mens-werk-match!

Kader/leeftijd	23 t/m 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 t/m 60	61 t/m 68
man	2	2	9	9	7
vrouw	2	7	10	6	4

kader	personen	percentage	fte's
Re-integratie/MT	17	28,333	14,4
Staf/Directie	17	28,333	11,9
Delta/ Begeleid Werken	2	3,333	1,7
Productie & Dienstverlening	24	40,000	24
	60*	100,000	52

\*2 medewerkers in 2 functies

### Nieuw Beschut-personeel

32 personen (29 + 3 x buitengemeenten)

**Totaal betaald personeelsbestand: 341 personen**

### Nieuw Beschut Werk

#### **Ministeriële regeling**

#### Nieuw Beschut personeel

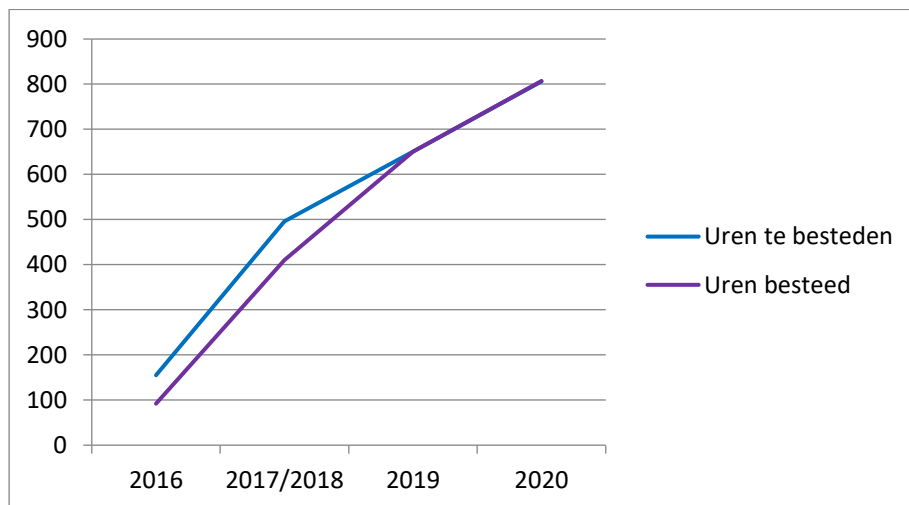
29 personen + 3 personen buitengemeenten (1 Rijswijk, 2 Rotterdam)

#### Nieuw Beschut werk in 2020

-5 plekken gevuld

\*1 medewerker met urenvermindering

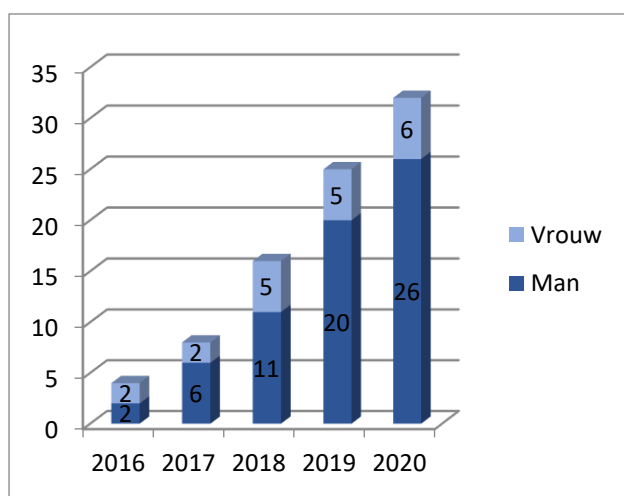
-1 medewerker langdurig ziek



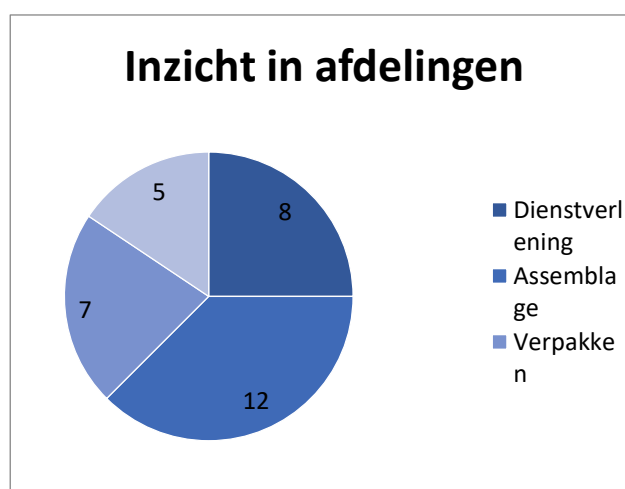
2016	5 plekken x 31 uur = 155 uur. Gerealiseerd 92 uur
2017/2018	16 plekken x 31 uur = 496 uur. Gerealiseerd 410 uur
2019	21 plekken x 31 uur = 651 uur. Gerealiseerd 651 uur
2020	26 plekken x 31 uur = 806 uur. Gerealiseerd 807 uur

Gemiddelde omvang arbeidsovereenkomst is 27,8 uur; de gemiddelde loonwaarde is 53%.

#### Verhouding man-vrouw



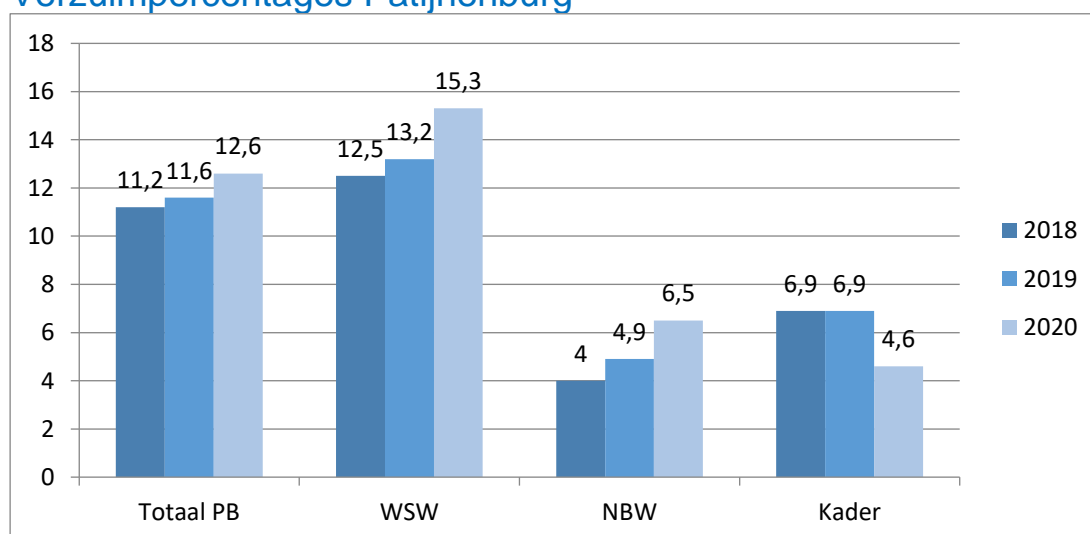
#### Inzicht per afdelingen



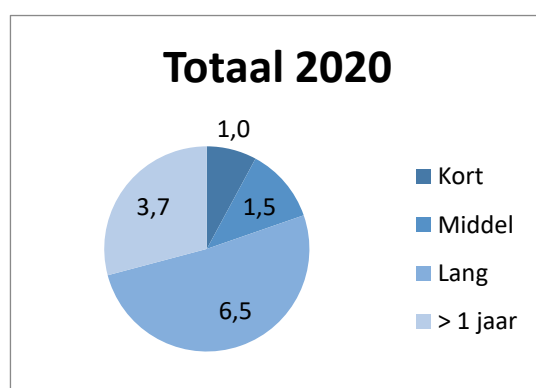
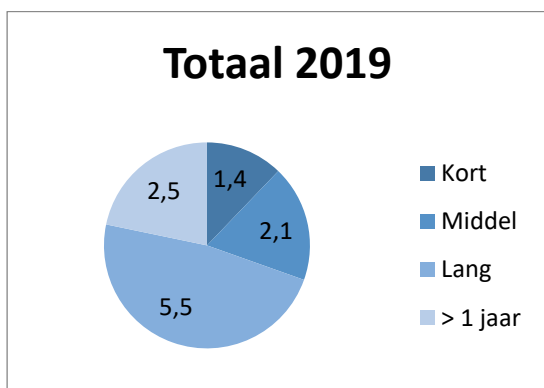
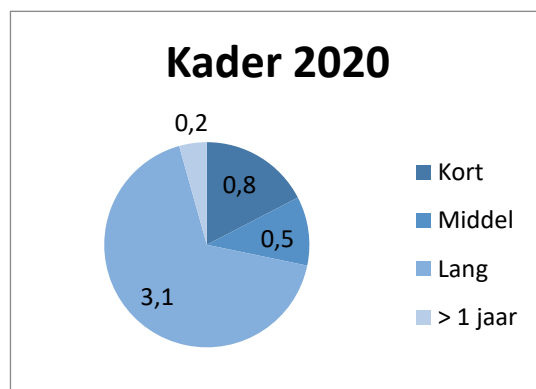
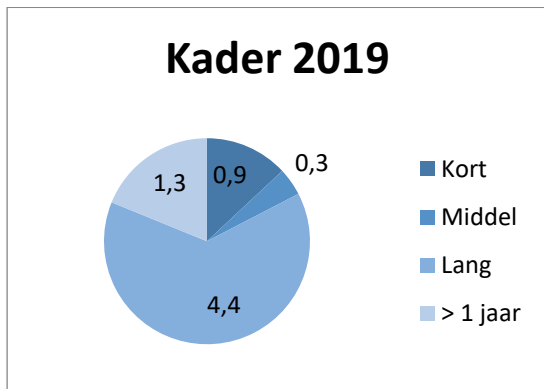
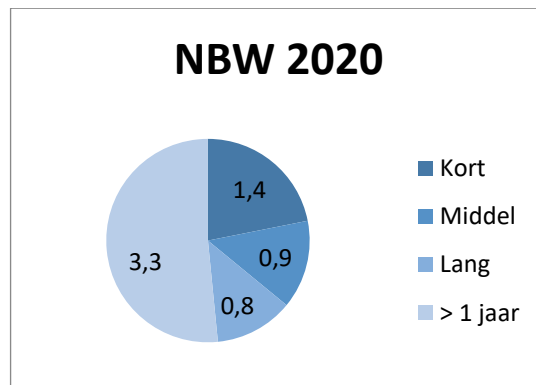
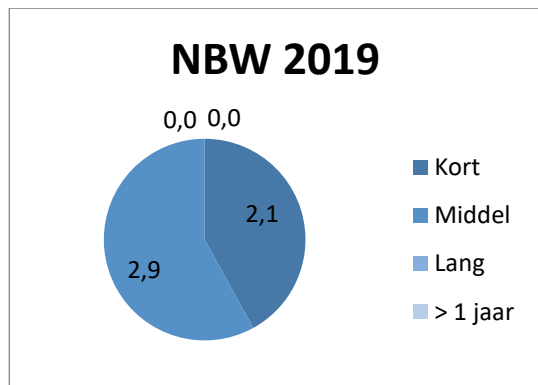
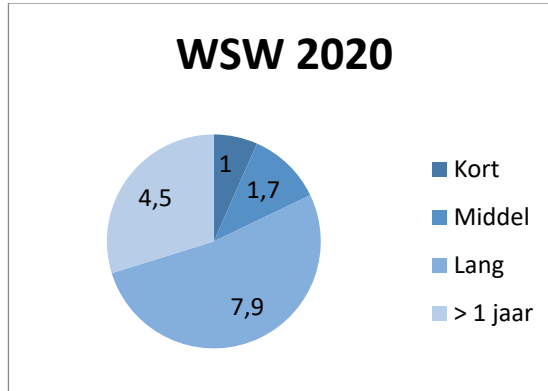
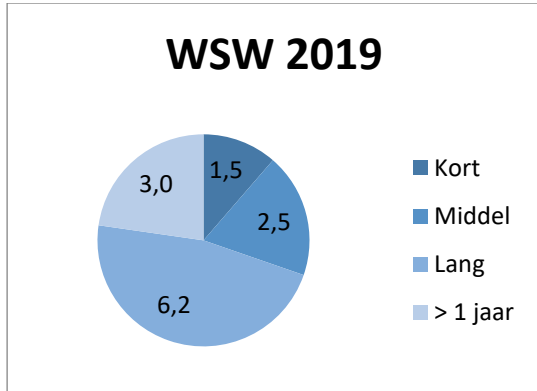
**Toelichting:** De cijfers zijn inclusief de 3 medewerkers Nieuw Beschut vanuit de buitengemeenten.

**Wachlijst:** aan het eind van 2020 staan er 9 personen met een Nieuw Beschut-indicatie op de wachtlijst.

#### Verzuimpercentages Patijnenburg



Verzuimpercentages onderverdeeld



De stijging van het verzuimpercentage is, ondanks corona, beperkt gebleven en op Kader flink gedaald doordat langdurig zieken weer aan het werk konden. Gelukkig is het aantal personen dat daadwerkelijk corona heeft gekregen in 2020 laag. Regelmatig dienden WSW-collega's thuis te blijven omdat zij klachten hadden die konden duiden op corona of zij moesten in preventieve quarantaine omdat er sprake was van huisgenoten met klachten of besmetting.

### Medewerkersonderzoek

Tweejaarlijks voeren we een Medewerkersonderzoek uit. In maart 2020 hebben we de uitvraag hiervoor gedaan, vlak voor corona uitbrak. We zijn verheugd dat het rapportcijfer een 7,5 is. Zeker omdat 80% van alle medewerkers heeft meegedaan en de score hoger is dan in 2018 (toen was het een 7,4). We zien het Medewerkersonderzoek als een goede graadmeter voor de tevredenheid van onze medewerkers en vinden deze uitkomst positief. Natuurlijk zijn er ook aandachtspunten waar we aan gaan werken zoals aandacht voor elkaar, waardering uitspreken en duidelijke communicatie.

### Bedrijfsmaatschappelijk werk

Via bureau GIMD wordt de bedrijfsmaatschappelijk werkende ingezet. Deze is gemiddeld 4 uur per week op locatie aanwezig. Dit naast aanwezigheid van de bedrijfsarts voor 4 uur per week. Volgens een vaste procedure houdt de bedrijfsmaatschappelijk werkende spreekuur. Ook neemt zij deel in het Sociaal Medisch Team.

In 2020 hebben 26 medewerkers gebruik gemaakt van Bedrijfsmaatschappelijk werk. 23 van hen zijn binnen de gestelde termijn van 5 gesprekken begeleid. 15 personen zijn doorverwezen naar gespecialiseerde hulpverlening en/of externe begeleiding in de thuissituatie. De inzet van Bedrijfsmaatschappelijk werk is in dit jaar uiteraard vooral gericht geweest op de ondersteuning van medewerkers vanwege corona. Aan de orde is geweest: bespreken van angsten en onzekerheden en bespreking van voorkomen van eenzaamheid en begeleiden in het oppakken van werkzaamheden.

### Sociaal Kernteam en inzet Vitis Welzijn

Om medewerkers tijdig de gelegenheid te bieden om bepaalde problematieken in de privésituatie aan te pakken, bestaat vanaf 2016 een samenwerking met het Sociaal Kernteam (SKT) Westland. Op afspraak houdt een SKT-medewerker spreekuur op locatie bij Patijnenburg zodat, indien nodig, de juiste hulp kan worden ingezet.

### Bedrijfsongevallen en agressiemeldingen

In 2020 hebben 4 bedrijfsongevallen plaatsgevonden; in enkele gevallen is doorverwezen naar de huisarts. De bedrijfsongevallen deden zich voor in de op de Metaalafdeling, in het Magazijn en in de Dienstverlening. 3 ongevallen hebben geleid tot kortdurend verzuim, een daarvan na een bezoek aan het ziekenhuis en de andere 2 na een bezoek aan de huisarts. De ongevallen zijn als 'niet verwijtbaar' aan Patijnenburg beoordeeld.

Er hebben zich zoals ieder jaar enkele agressiesituaties voorgedaan, die naar tevredenheid zijn opgelost.

## Arbo

De Arbocommissie heeft een grote en actieve rol gespeeld in het adviseren over en (mede-) inrichten van ons bedrijf volgens de coronamaatregelen. Daarbij stond voor de Arbocommissie de veiligheid en toepasbaarheid van maatregelen voor onze medewerkers voorop. Direct in maart 2020 heeft de Arbocommissie een 1,5 meter werkgroep geïnitieerd met als doel ervoor te zorgen dat alle medewerkers weer aan het werk zouden kunnen gaan, met inachtneming van de beperkende coronamaatregelen. Inrichting van de afdelingen, werkroosters, begin- en eindtijden, inrichting algemene ruimtes, logistiek en looproutes, visuele instructies; alles kwam voorbij! Al met al heeft dit geresulteerd in het protocol 'Veilig werken ten tijde van Corona'.

Gedurende het hele jaar heeft de Arbocommissie adviezen en initiatieven ingezet om het veilig werken voor medewerkers te monitoren en te borgen. Dit heeft plaatsgevonden in afstemming met collega's 'op de werkvloer' en MT leden.

In november 2020 heeft een stagiaire onderzoek gedaan naar ergonomisch werken op de productieafdelingen. De rapportage is in de Arbocommissie besproken en de aanbevelingen worden in 2021 opgepakt.

## Scholing

### WSW en Nieuw Beschut

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

### Werkplekopleiden (WPO)

Ondanks corona is het ook in 2020 gelukt om tijdens het werk aandacht te besteden aan WPO. Met een werkgroep vanuit P&O en vertegenwoordigers van productieafdelingen is ingezet op doorontwikkeling. Deze heeft bereikt dat er nu een proceshandboek beschikbaar is, met een duidelijk zichtbare leerlijn, met tussentijdse toetsingen en vastlegging van resultaten. Hiertoe zijn hulpmiddelen ontwikkeld in de vorm van een toolbox waarmee de leerlijn kan worden uitgevoerd. Managementrapportage is ingericht om ontwikkeling van medewerkers te kunnen volgen.

In 2020 is er, kortom, een professionaliseringsslag gemaakt op het gebied van ontwikkelen binnen Patijnenburg. In oktober is gestart met WPO op de werkvloer in samenwerking met meewerkend voorlieden.

Totaal aantal WPO-trajecten: 10

Naast WPO is in de Dienstverlening scholing voor Veilig werken langs de weg uitgevoerd. Door corona heeft de uitvoering van trainingen Communicatie, positief denken niet plaatsgevonden. De themabijeenkomsten voor het Loopbaan Ontwikkel Programma konden eveneens geen doorgang vinden.

### Kader

Ook in 2020 is het generieke scholingsaanbod voor de Individuele Vraaggerichte Benadering (IVB) ingezet voor nieuwe medewerkers; 6 personen zijn hiervoor aangemeld. Vanaf april is deze scholing tijdelijk stopgezet. In het najaar is de IVB-scholing weer opgepakt en deels afgerond. IVB staat voor een wijze van begeleiden van mensen die gebaseerd is op wederkerigheid, gericht op talenten en eigen regie en verantwoordelijkheid van elk mens. Elk Kaderlid met een begeleidende of leidinggevende rol is hierin geschoold.

Voor medewerkers van Productie & Dienstverlening is de training Basisvaardigheden Management ingezet en uitgevoerd door een extern bureau.

Ook is de scholing voor EHBO en BHV in 2020 uitgevoerd.

## Communicatie en MVO Westland

In 2020 stonden de interne de externe communicatie inspanningen – uiteraard -voor een groot deel in het teken van corona. Mede op basis van de richtlijnen van het RIVM, waaronder de 1,5 meter economie, zijn onze zakelijke klanten, relaties en de medewerkers meegenomen in de actuele ontwikkelingen. De medewerkers zijn up-to-date gehouden via veelvuldige telefonische persoonlijke contacten, de wekelijks verstuurd Nieuwsflits en de besloten Facebookpagina Patijnenburg Vitaal (met 180 leden). Daarnaast kregen zij enkele malen een kleine attentie (waaronder Vergeet-mij-nietjes en Popcorndoosjes) op het huisadres toegestuurd om ze een hart onder de riem te steken. Onze zakelijke klanten en de cliënten zijn via persoonlijke contacten, schriftelijke correspondentie alsmede met diverse updates via de website van de actuele gang van zaken bij Patijnenburg en de dienstverlening geïnformeerd – zie hiervoor bijvoorbeeld

<https://www.patijnenburg.nl/nl/protocol-veilig-werken-bij-patijnenburg-voor-externen>

Tegelijkertijd hebben wij actief over onze dienstverlening gecommuniceerd naar de belangrijkste doelgroepen, te weten het Westlandse bedrijfsleven en stakeholders en deels de Westlandse samenleving. Dat gebeurde via social media, webinars, nieuwsbrieven, bijeenkomsten, onze website en door artikelen in met name ondernemersbladen en regionale kranten. Een aantal communicatieve highlights in 2020:

### MVO Westland Valentijnsontbijt (Aart van der Gaag): 'Ondanks 630.000 plaatsingen door Participatiewet is mindshift noodzakelijk'

Na de opening van het Valentijnsontbijt van MVO Westland op 14 februari bij Patijnenburg door Inge Vermeulen nam de kersverse manager Re-integratie & Werkgeversdienstverlening, Esther Janssen, het stokje over. Zij gaf een toelichting op de resultaten van het team Re-integratie in 2019. Ook vertelde zij op welke manier zij de uitdagingen op de arbeidsmarkt aangaan die leiden tot innovatie en nieuwe concepten, als:

- een vernieuwde aanpak met veel werkleer-trajecten;
- intensieve samenwerking met regiogemeenten;
- praktijkleren op maat;
- jobcarving en jobcrafting;
- en de matchingsapp en methode van HalloWerk.

Vervolgens was het de beurt aan gastspreker Aart van der Gaag, boegbeeld van de 125.000 banen bij bedrijfsleven en overheid. Hij hield de aanwezigen een spiegel voor dat gelet op de krapte op de arbeidsmarkt - ondanks de 630.000 plaatsingen door Participatiewet - nog altijd teveel mensen niet aan het arbeidsproces deel kunnen nemen. En hoe wij daar door een mindshift verandering in aan moeten brengen. Al met al genoeg stof tot overdenking en actie! Niet voor niets staat MVO Westland voor: Ondernemen met je hart!



### Contract met Brandweer Haaglanden

De Veiligheidsregio Haaglanden heeft al haar terreinonderhoud en groenvoorziening voor 21 brandweerkazernes in deze regio voor drie jaar ondergebracht bij Patijnenburg. De samenwerkingsovereenkomst werd getekend door brandweercommandant Esther Lieben en Inge Vermeulen. Voor het vervullen van deze opdracht verzorgen 5 medewerkers en een

voorman van Patijnenburg jaarrond het terreinonderhoud en groenvoorziening van alle kazernes, van Wassenaar tot Zoetermeer, van Pijnacker tot 's-Gravenzande. Patijnenburg is supertrots op deze nieuwe samenwerking en de medewerkers hebben er heel veel zin in om dit werk in de regio te gaan doen. Zo komt Patijnenburg ook buiten het Westland in beeld!



### Diploma's voor woonhulpen 's Heerenloo

's Heerenloo is 4 gediplomeerde woonhulpen 'toppers' rijker geworden. Dit betekende niet alleen 4 diploma's, maar ook mooie werkplekken voor deze dames. Deze mooie samenwerking smaakt naar meer!



*Wij missen onze collega's bij Patijnenburg, en dat hebben wij ze via onze online - en offline media laten weten!*





Tijdens de eerste lockdown zat het overgrote deel van de medewerkers van Patijnenburg enkele weken thuis. Maar vitale processen als afvalverwerking zijn zoveel mogelijk gewaarborgd. In deze periode hebben vooral onze Kadermedewerkers de handen uit de mouwen gestoken wat ook het nieuws heeft gehaald.



*ML Opleidingen heeft - ondanks de huidige situatie - toch kans gezien om enkele medewerkers van Patijnenburg een Vorkheftruck bewijs te laten halen, een hoopgevend voorbeeld met oog op de toekomst!*

## Interviews over de dienstverlening van re-integratie en praktijkverklaring in het AD

In juli is actief de pers opgezocht voor een interview om werkgevers en de Westlandse inwoners te informeren over de veranderde dienstverlening op het gebied van re-integratie. Dit heeft geleid tot 2 publicaties/interviews met Esther Janssen, manager Re-integratie en Werkgeversdienstverlening, in het Algemeen Dagblad:

<https://www.ad.nl/westland/werk-vinden-voor-moeilijke-doelgroep-is-nu-nog-lastiger-voor-sociale-werkplek-patijnenburg~a43a62f6/>

<https://www.ad.nl/westland/mensen-in-de-bijstand-kunnen-arbeidsmarkt-op-met-praktijkverklaring~ae058580/>



### Actie Flessenpost

Daarnaast kregen vele MVO-partners en klanten van Patijnenburg persoonlijk een kleine attentie overhandigd door hun contactpersoon in de vorm van Flessenpost. De uitreiking van deze attentie werd bijzonder gewaardeerd en de uitreiking is ook veelvuldig via alle beschikbare social mediakanalen (LinkedIn, Facebook en Twitter) gedeeld. Dit alles onder het motto: 'Houd het hoofd koel en het MVO-hart warm'



### Webinarreeks 'Vitaal & wendbaar in coronatijd'

Om ondernemers te ondersteunen in deze pittige tijd is er - samen met onze MVO-partners VNO-NCW Westland Delfland en MKB Westland onder de vlag van MVO Westland - een serie webinars voor hen georganiseerd. De eerste stond in het teken van vragen als: 'Hoe blijf je als ondernemer geestelijk overeind in deze periode?' Dit webinar werd verzorgd door Boer Paul Bos, succesvol coach en trainer. Het tweede webinar werd verzorgd door prof dr. Alex Burdorf van Erasmus MC. Het derde webinar werd ingevuld door deskundige diverse sprekers en had als thema 'Financieel Vitaal Ondernemen'.

## Careyn, ROC Mondriaan en Patijnenburg vieren regionale primeur pilot praktijkleren met praktijkverklaring in het mbo

Meer dan de helft van de mensen in de bijstand en een derde van de mensen met een participatiewetuitkering heeft geen startkwalificatie om de arbeidsmarkt te betreden. Ook onder de werkenden bestaat een groep zonder startkwalificatie. Beide groepen hebben een afstand tot of een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat zij een opleiding volgen, maar dat is niet voor iedereen haalbaar. Voor hen zijn 23 pilots in het land gestart waaronder een vanuit het samenwerkingsverband in Arbeidsmarktregio Haaglanden: de pilot *praktijkleren met verklaring in het mbo*. In het Westland konden Careyn, ROC Mondriaan en Patijnenburg hun nauwe samenwerking en eerste succes vieren. In juli mochten zij als eerste van de hele regio een welverdiende praktijkverklaring (per drone!) uitreiken aan Mebrihit.



## Interview WOS/Westland Report bij Milieustraat met gemeente en Patijnenburg

In 2020 werkten we massaal thuis in het Westland. Dit zorgde voor veel meer huishoudelijk afval. Bovendien hadden we tijd om het huis op te ruimen, te klussen en te tuinieren. De inzameling van afval op de Milieustraat in Naaldwijk ging - ondanks de coronacrisis - gewoon door. "En dat is best bijzonder", vertellen Edward van de Raaf (projectleider gemeente Westland) en Arie van der Waal (voorman Milieustraat van Patijnenburg).

[Bekijk hier het filmpje hoe het - in drukke tijden - werkt bij de Milieustraat in het Westland!](#)

## Positief nieuws: SROI in coronatijd: 4 chauffeurs opgeleid



Bewijs dat SROI verzilveren ook in coronatijd kan: springplank voor 4 chauffeurs (inclusief opleiding) naar een reguliere baan met partners Olympia en Renewi Nederland. Patijnenburg is trots op dit resultaat en kijkt vol vertrouwen naar deze samenwerking. Mede dankzij de energie en het enthousiasme van collega's Jaap Hinfelaar, Monique Straman en Robin de Jong-Noya van team Re-integratie van Patijnenburg.

## MVO en Westlandse ondernemers dagelijks in het nieuws bij de WOS met de MVO Mobiel

Van 31 augustus tot en met december is de MVO Mobiel in de lucht geweest, een gezamenlijk initiatief van de WOS en Patijnenburg/MVO Westland. Elke werkdag in de ochtend belde presentator Jim Gardien van WOS Radio met een bedrijf uit het Westland, dat maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel heeft staan. Deze bedrijven alsmede het MVO-thema kregen zo (corona-proof) de nodige exposure.

In het radioprogramma sprak Jim met de ondernemer over de gang van zaken op de werkvloer en werden de 5 favoriete verzoeknummers van de medewerkers gedraaid. Dit initiatief werd bijzonder gewaardeerd en de uitreiking is ook veelvuldig via alle beschikbare social mediakanalen (LinkedIn, Facebook en Twitter) gedeeld. 44 MVO-ondernemers, vrijwel uit alle branches en van MKB tot grootbedrijf, hebben in de tweede helft van 2020 van dit aanbod gebruik gemaakt.



*Op de foto: Accountmanager Marieke Sparreboom-Rooney en Jim Gardien actief in gesprek met ondernemers met de MVO Mobiel.*

## Patijnenburg viert 'Week van het Werkgeluk' en 'Leren werkt voor iedereen'

Eind september was het de 'Week van het Werkgeluk' en de week van 'Leren werkt voor iedereen'. En daar werd bij Patijnenburg – zowel intern als extern - uitgebreid aandacht aan besteed. Een greep uit de activiteiten: <https://www.patijnenburg.nl/nl/patijnenburg-viert-week-van-het-werkgeluk>



## Interview/oproep MKB Streamer: 'Samen voorkomen dat de kwetsbare groep de dupe wordt'

Patijnenburg heeft afgelopen periode actief de vakpers benaderd met de dringende oproep aan MKB-ondernemers om de kwetsbare groep op de arbeidsmarkt niet de dupe te laten worden van de coronacrisis. [Lees hier het artikel/interview met Esther Janssen en Inge Vermeulen.](#)



**Patijnenburg** mens-werk-match!



## Den Haag en Westland benutten gezamenlijk werkkansen met Sectordeale Tuinbouw en Agro-Logistiek

De gemeenten Den Haag en Westland hebben de krachten gebundeld om de werkkansen van mensen in een uitkeringssituatie te verbeteren. De samenwerking is gestart met het ondertekenen van de Sectordeale Tuinbouw en Agro-Logistiek Westland. Samen met Glastuinbouw Westland, Greenport West Holland, Patijnenburg, werkgeversorganisaties en opleidingsinstituten wordt voortaan ingezet op het beter koppelen van langdurig werkzoekenden en bedrijven in het Westland binnen het tuinbouwcluster en de agro-logistieke sector. In de gemeenten Den Haag en het Westland ontvangen vele duizenden mensen een bijstandsuitkering. Daarnaast kampen veel bedrijven in het Westland met een vraag naar medewerkers. Beide gemeenten nemen samen met de bedrijven, onderwijs- en kennisinstellingen en andere belanghebbenden in de regio de uitdaging aan om mensen te enthousiasmeren voor werken in de tuinbouw. Met de deelnemende bedrijven worden zogenaamde Werkakkoorden afgesloten. Hierin staan concrete afspraken over de ontwikkeling en het in dienst nemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De behoeften van de werkgevers, namelijk sociaal maatschappelijk ondernemen, kleinschaligheid en maatwerk, zijn belangrijke pijlers voor dit project. [Bekijk hier het filmpje](#) of lees hier het [volledige artikel in AD Westland](#).

## 4. Jaarverslag Vertrouwenspersoon

### Externe vertrouwenspersoon voor Kaderpersoneel

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

- In 2020 zijn er geen meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon van ervaren grensoverschrijdend gedrag zoals bedoeld in de Arbowetgeving (pesten, seksistisch gedrag, intimidatie, discriminatie, agressie).
- In 2020 hebben drie klankbordgesprekken plaatsgevonden. Er is aan deze gesprekken geen officiële melding verbonden. De medewerkers zochten vooral een veilig 'luisterend oor'.
  - In 2020 hebben de klankbordgesprekken deels samengehangen met (extra) ervaren last door de coronamaatregelen. Patijnenburg heeft aandacht voor de medewerkers en hun signalen in deze voor velen lastige periode. Toch kunnen mensen het als moeilijk ervaren om hun verhaal/last te delen met andere collega's en/of hun leidinggevende.
  - In een klankbordgesprek willen mensen soms hun verhaal (vertrouwelijk) kwijt en zien zij de (externe) vertrouwenspersoon als beste keus. In een dergelijk gesprek bespreken mensen wat hen dwarszit en gaan samen met de vertrouwenspersoon na wat een goede volgende stap kan zijn (zoals contact leidinggevende, Bedrijfsmaatschappelijk Werk etc.).
- Er is in 2020 bij de externe vertrouwenspersoon geen officiële klacht ingediend omtrent ongewenst gedrag of een integriteitskwestie gemeld.
- In 2020 zijn er (mail-)contacten geweest met de Directeur.
- In 2020 bedroeg de inzet van de vertrouwenspersoon in totaal 2,5 uur.

### Interne vertrouwenspersoon voor WSW- en Beschut personeel

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

In 2020 waren er geen medewerkers die zich bij de vertrouwenspersoon hebben gemeld met zaken omtrent ongewenst gedrag of integriteit.

Begin 2020 heeft de vertrouwenspersoon een aantal keren een werkoverleg bijgewoond van diverse afdelingen. In dit overleg is het omgaan met elkaar en leidinggevend onderwerp van gesprek geweest. De inbreng en ideeën van medewerkers worden meegenomen bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Dit geldt ook voor de dagstarts van het Lean-proces en bij het Werkplekopleiden (WPO).

De uitslag van het Medewerkersonderzoek (MO 2020) is door corona niet in het afdelingsoverleg besproken. Alhoewel het cijfer voor het werken bij Patijnenburg goed is, is het toch belangrijk om de details van de uitslag met de medewerkers te bespreken, zodra dit weer mogelijk is.

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

De vertrouwenspersoon heeft jaarlijks meerdere gesprekken met de Directie. Zo nodig zijn er ook gesprekken met bedrijfsmaatschappelijk werk en de externe vertrouwenspersoon (voor het Kaderpersoneel).

Met vertrouwenspersonen van andere SW-bedrijven heeft eenmaal intervisie overleg plaatsgevonden. Aan de laatste bijeenkomst is als gevolg van coronamaatregelen niet deelgenomen.

In het VPO-netwerk van de gemeente Den Haag, Den Haag Werkt en de vertrouwenspersonen van onder andere Patijnenburg B.V./gemeente Westland zijn de volgende zaken (fysiek of digitaal) besproken:

- actualiteiten op het gebied van ongewenst gedrag en integriteit;
- intervisie: overleg over casussen en dilemma's van deelnemers

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



## 5. Jaarverslag Ondernemingsraad

### Onze visie

De Ondernemingsraad (OR) is een betrouwbare partner voor zowel medewerkers, Kader/Staf als MT. Zij zorgt voor een goede verbinding tussen de werkvloer en de bestuurder en vertaalt, dat wat op de werkvloer leeft, naar de bestuurder en visa-versa. De Ondernemingsraad borgt het open werkklimaat waardoor de werkvloer zich gehoord voelt.

### Onze missie

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

### De OR bestaat uit:

Voorzitter	Kieven Wichern
Vicevoorzitter	Remco Broekhuizen
Secretaris	Matthilde Sepers (Geen OR-lid)
Arbocoördinator	Leon Vrij/Cor Zuur (FNV)
Financiën	Jan Veenker (CNV)
Personeel:	Henk van Ruyven
Leden:	Gert Jan Kuijvenhoven
	Carin Kort (FNV)
	Rob de Kok (FNV)



## De OR heeft in 2020 over de volgende stukken instemming verleend

Datum	Onderwerp:	Wie?	Actie / Besluit	Planning	Afgehandeld
April 2020	Meerjarenperspectief Scenario 2a	OR	Instemming	April	April 2020
Juli 2020	Protocol veilig werken ten tijde van Corona	OR	Instemming	Juli	Juli 2020
Dec 2020	Thuiswerkprotocol ten tijde van Corona	OR	Instemming	Dec	Dec 2020

## Vergaderingen 2020

Afgelopen jaar heeft de OR 11 officiële overleggen gevoerd, 5 (VOR-) vooroverleggen en 6 (OR-DT) overleggen met de Directie. Nadat Patijnenburg op maandag 16 maart besloot om voor de medewerkers tijdelijk de werkzaamheden op kantoor en in de buitendienst te stoppen zijn we overgedaan naar het informele (BOT) benen op tafel gesprek. We hebben tot in de zomervakantie zo'n 22 gesprekken gehad waar we zoveel mogelijk met de 3 Stafleden en 1 of 2 SW-collega's aanschoven om de betrokkenheid van de OR-leden zoveel mogelijk te benutten. Vanaf 10 september hebben we de formele vergaderstructuur weer aangehouden.

Naast de vergaderingen met de bestuurder hebben we dit jaar ook 1 maal met de RvC gesproken en 1 maal met de wethouder Sociale zaken die vanuit deze functie ook de opdrachtgever is van Patijnenburg. Beide gesprekken waren om onze zorgen te uiten over de toekomst van Patijnenburg. Deze onrust berustte op het idee dat we onvoldoende in beeld zijn bij gemeente Westland als noodzakelijk onderdeel voor het uitvoeren van onze belangrijke taken. Beide gesprekken waren positief en benadrukten alleen maar het belang van Patijnenburg.

Verder is de OR betrokken geweest bij de totstandkoming van het Meerjarenperspectief waardoor we de komende jaren in samenwerking met de gemeente meer projecten voor zowel de groenvoorziening als re-integratie zullen krijgen die bijdragen aan onze omzet en onze positie als werk-ontwikkeldbedrijf.

### Contact met de achterban

De OR is in 2020 verdergegaan met het bijwonen van de afdelingsoverleggen om te horen wat er leeft en te bespreken waar de OR mee bezig is. Helaas hebben we dit initiatief moeten staken na 16 maart. Het contact met de medewerkers is hierdoor wat lastiger geworden, mede doordat een groep langere tijd thuis heeft gezeten en sommigen nog steeds thuis zitten. Toch hebben we via de OR-leden, die gezamenlijk bijna alle afdelingen vertegenwoordigen, een redelijk goed beeld weten te behouden. Daarnaast trad de OR naar buiten door maandelijks een artikel in de Interne Nieuwsbrief te plaatsen.

### Planning 2021

De OR blijft actief betrokken om de afdelingen/businessunits te verbinden. De gezamenlijke drijfveren zullen daarin het verbindend element zijn waar vanuit we zullen werken aan een sterker Patijnenburg.

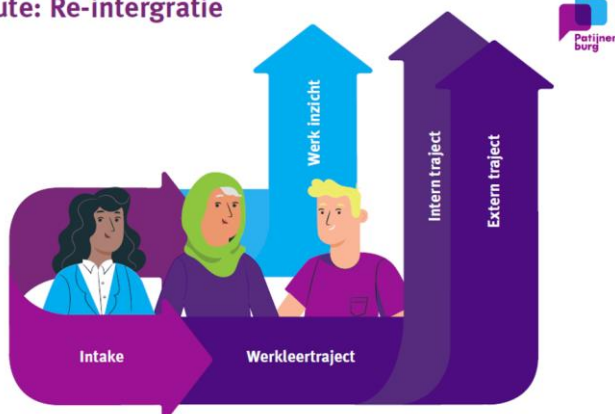
## 6. Jaarverslag Re-integratie en Werkgeversdienstverlening

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

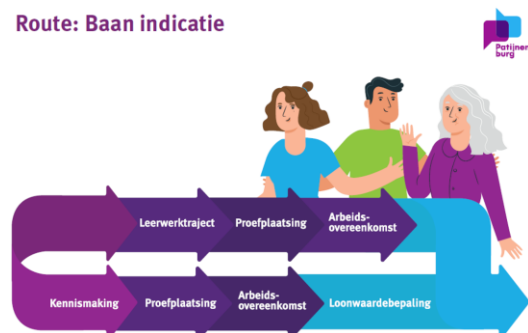
- jongeren tot 27 jaar met een arbeidsbeperking;
- werkloos werkzoekende vanaf 27 jaar;
- in het Westland gevestigde statushouders.

Het uiteindelijke doel is, om samen met de ketenpartners van Westland, een inclusieve samenleving te maken waar, in samenwerking met werkgevers, arbeidsplaatsen worden gecreëerd waarin werkzoekenden worden opgeleid en begeleid naar kansrijke, maar passende banen. Voor jongeren ligt hierbij het accent primair op het verkrijgen van een startkwalificatie. Voor statushouders ligt het accent primair op taalontwikkeling en cultuuraspecten.

### Route: Re-intergratie



### Route: Baan indicatie



### Corona en Re-integratie & Werkgeversdienstverlening

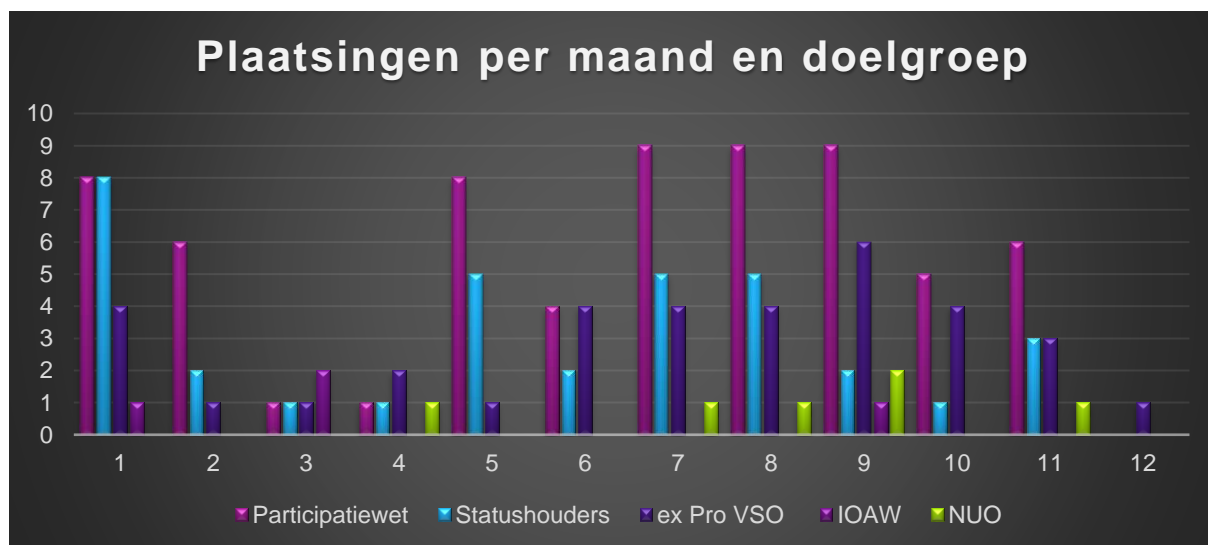
In maart werd de eerste lockdown afgekondigd en kreeg de arbeidsmarkt te maken met een abrupte stilstand. Diverse branches werden diep geraakt; de export van de sierteelt kwam stil te liggen en arbeidsmigranten zaten in hun thuisland of gingen terug naar het thuisland. Er

was daarentegen veel werk omdat de oogst en de pluk wel door moesten gaan. In de horeca lag alles stil en zagen we dat velen zonder (bij)baan kwamen te zitten. De sector transport en logistiek groeide voor de detailhandel maar zag een krimp vanuit de sier- en groenteteelt. We weten ook dat de zorg te maken kreeg met een groot tekort aan handen.

Aan de kandidatenkant zagen we dat geplaatste kandidaten terugkwamen, proefplaatsingen niet doorgingen en dat plaatsingen die op de planning stonden, werden gecancelled. Het begeleiden van onze kandidaten hebben we moeten omzetten naar digitale dienstverlening. Dat vroeg nogal wat van het team; daar waar we juist goed zijn in contact maken met mensen, werd afstand de norm. Voor de Participatiewet groep (P-wet) heeft dit geleid tot nieuwe problemen; sociaal isolement voor alleenstaanden, voor statushouders is alle taalondersteuning weggevallen en voor velen zijn hun psychische problemen verergerd.

In de ketensamenwerking met de partners hebben we dit als gezamenlijk probleem opgepakt en heeft een ieder hierin naar de 'wat er wel kan'- modus gezocht. Dat is prettig gegaan, maar we signaleren dat het niet toereikend is geweest voor een gedeelte van de kwetsbare groep. We zullen de gevolgen hiervan in 2021 blijven zien.

Toch is de Westlandse arbeidsmarkt en doelgroep vanuit diverse voorbeelden een sterke gebleken. Want in de 5 weken na de afkondiging van de lockdown, stagneerden de negatieve signalen vanuit de arbeidsmarkt en plaatsingen en hebben we de stijgende lijn van plaatsingen weer terug weten te brengen en hebben we de eindstreep nipt behaald naar de in eerste instantie afgesproken 140 plaatsingen. De set aan maatregelen en aankondiging van de tweede golf in najaar 2020, zorgden weer voor een voorzichtige arbeidsmarkt waardoor we eind 2020 weer een teruggang zien van plaatsingen. Dit is goed te zien in onderstaande grafiek.



## Resultaten in detail

	Opdracht	Gerealiseerd	%
Aantal intakes	550	488	88,7%
Totaal aantal plaatsingen	140	146	104,3%
Duurzame plaatsingen (langer dan 6 maanden)	84	105	125%
Plaatsingen volledige uitstroom uit de uitkering	84	76	90,5%
Plaatsingen baanafpraak	35	41	117,1%
Aantal traject totaal gestart	N.v.t.	307	

*Plaatsingen Re-integratie 1 januari 2020 - 31 december 2020*

## Statushouders

In het Westland hebben circa 500 burgers in de P-wet een niet-westerse migratieachtergrond. In 2020 is deze groep - zowel door gemeente Westland Afdeling beheer als door Patijnenburg - goed in beeld gebracht. Afgelopen periode is door verschillen in registratie en definitie een diffuus beeld ontstaan over de aantallen. De groep in begeleiding bij Patijnenburg is ongeveer een derde deel van de caseload en behelst dus een substantieel aandeel van onze dienstverlening. In samenwerking met de doelmatigheidsconsulenten inburgering is in 2020 een hele mooie start gemaakt om deze groep beter in beeld te krijgen maar ook beter te bedienen. In de opmaat naar de nieuwe Wet inburgering is constant overleg met de ketenpartners over de inzet van instrumenten en ondersteuning. En specifiek binnen Patijnenburg zijn we begonnen aan de herinrichting van de begeleidingsaanpak en methode voor de route naar werk voor deze kwetsbare groep.

Statushouders	Aantal	t.o.v. totaal
Aantal intakes	<b>88</b>	<b>16%</b>
Aantal werk-leertrajecten	<b>78</b>	<b>34%</b>
Aantal plaatsingen statushouders	<b>39</b>	<b>27%</b>

*Resultaten specifieke doelgroep statushouders*

## Praktijkleren; leren door doen

### Werkacademie

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

Werkacademie maakt gebruik van de productieomgeving van Patijnenburg om het praktijkleren vorm te geven. Door het verrichten van werkzaamheden, krijgen werkzoekenden inzicht in de eigen praktijkvaardigheden en zien de begeleiders waar de werkzoekende begeleiding op nodig heeft. De leerdoelen die door werkzoekende en begeleider samen worden gedefinieerd, worden vertaald naar een persoonlijk ontwikkelplan. Hierdoor heeft de werkzoekende zelf inzicht en regie op het eigen leerproces.

Parellel hieraan hebben we in 2020 geprobeerd om het leren door doen integraal te laten lopen met online trainingen. Dat is lastig gebleken voor een groot deel van de doelgroep; gebrek aan digitale vaardigheden en (online -) studievoordigheden heeft geleid dat we deze werkvorm gedurende corona niet standaard inzetten maar enkel daar waar een kandidaat dit kan en wil.

### Praktijkleren met MBO-verklaring

Op momenten dat er minder vraag is op de arbeidsmarkt, zoals nu in de coronacrisis, zijn P-wet kandidaten vaak de eersten die hun baan verliezen, dan wel moeite hebben om een baan te vinden. Het is daarom belangrijk dat deze mensen een opleiding volgen en het liefst ook een diploma behalen. Maar dat is niet altijd voor iedereen haalbaar. Voor hen is in 2019 de pilot *Praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo (Praktijkleren op maat)* opgezet. Zo kan ook deze groep aantonen over welke vakvaardigheden zij beschikt en creëren we een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt.

In 2020 hebben we vanuit Patijnenburg, ondanks corona, de eerste regionale plaatsing met praktijkverklaring op onze naam mogen schrijven. Een mooi verhaal met een dame uit Eritrea, die door dit traject nu duurzaam werkt in de zorg. Het bleek de spin-off voor meer regionale successen. Ondertussen zijn er regionaal 20 trajecten gestart. Bij Patijnenburg is ondertussen ook intern gestart met een kandidaat op de Metaalafdeling en is bij SuperFlora een nieuw traject lopend, waarvan de verwachting is dat ook dit gaat zorgen voor een vaste arbeidsovereenkomst en een duurzamere plek op de arbeidsmarkt.

## Inzet Toolbox/Instrumenten

In Suite registreren we de inzet van de verschillende instrumenten voor begeleiding en bemiddeling. Hieronder een overzicht van de meest relevante tools.

Voortgangsgesprek	1260
Inzet IMK	5
Proefplaatsing	30
Externe leer-werkplek	18
Loonwaardemeting	64
Loonkostensubsidie	63
Forfaitaire loonkostensubsidie	21
Jobcoaching	45
PTO (parttime ondernemen)	3
Korte vakgerichte opleiding	8
BOL / BBL	9
Aanpassing werkplek	2
Inkoop externe trajecten	6

## Inclusieve arbeidsmarkt/werkgeversbenadering

Het ontsluiten van vacatures, creëren van banen en het ontwerpen van innovatieve oplossingen voor de doelgroep in de P-wet, is de strategische opdracht van Patijnenburg als uitvoerder van het WSP. De ambitie om in 2020 MVO Westland als platform volledig te koppelen aan de dagelijkse activiteiten van de accountmanagers en SROI als basis te gebruiken voor de ontsluiting, is door corona licht naar de achtergrond geraakt. We hebben veel ingezet op behouden van wat we hebben. En in ieder geval het voor alle relevante vacatures invullen met onze kandidaten. Toch hebben we de relatie met ons werkgeversnetwerk ondanks corona een positieve impuls weten te geven door in verbinding te blijven, weten wat er speelt en mee te denken. We zijn zoveel als het kan fysiek de arbeidsmarkt op gegaan omdat je achter de deur toch het meeste ophaalt voor de invulling van een vacature of het creëren van een baan.

## SROI

Om de Westlandse arbeidsmarkt naar een hoger inclusief niveau te tillen, geeft Patijnenburg sturing op de invulling van SROI voortvloeiend uit het inkoopbeleid van gemeente Westland en regionale inkoop van zorgcontracten (H4 en H10). Er is begin 2019 gestart met deze sturing en dat vertaalt zich naar een gestage groei in de resultaten.

Zo is er een mooie samenwerking ontstaan tussen Dura Vermeer en Patijnenburg; het groenonderhoud van de Oostelijke Randweg De Lier wordt uitbesteed aan Patijnenburg. Het



onderhoud zal worden uitgevoerd in 2021, 2022 en 2023 en heeft naar verwachting een op te voeren factuurwaarde van ongeveer € 50.000.

Daarnaast hebben Tzorg en Patijnenburg samen met de regio overleg gehad over de invulling van SROI. Tzorg heeft een plan van aanpak gepresenteerd waar het praktijkleren wordt opgestart met maximaal 12 kandidaten uit de gemeente Delft, Rijswijk, Midden-Delfland en Westland.

We zien ook stagnatie bij sommige eerder opgestarte samenwerkingen. Zoals bij Renewi; waar de samenwerking on hold staat omdat de begeleiding van de kandidaten niet naar wens verloopt. Het projectteam van Renewi gaat opnieuw om de tafel om het plan van aanpak te herschrijven.

In 2020 zijn in totaal 33 kandidaten als SROI-plaatsing genoteerd. Veel initiatieven zijn goed, maar in de praktijk in relatie tot de doelgroep niet geheel realistisch. Het bijsturen op de plannen van aanpak van de gegunde partijen kost daarom veel tijd maar we zien hier wel een stijgende lijn in. Om de resultaten te verhogen gaan we in 2021 in combinatie met MVO Westland en gemeente Westland op zoek naar innovatieve ideeën die beter scoren op de invulling van SROI-vacatures.

Bouwblok	aantal
PW - Baanindicatie	2
PW-regulier > 2 jaar	12
Wajong	1
WSW - detachering	3
WW	8
NUO	2
MBO BBL	1
MBO BOL	3

*Resultaten SROI 2020*

### Regionale samenwerking/Perspectief op Werk

Als vertegenwoordiging van gemeente Westland en het WSP neemt Patijnenburg actief deel aan de regionale samenwerking in Haaglanden. In 2020 is een start gemaakt met projectmatig werken. Een 10-tal project is onderverdeeld over 2 hoofdgroepen; werkgeversbenadering en kandidaat-ontwikkeling. Doel van de samenwerking is onder andere:

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

Uitgelichte projecten in de regio zijn HalloWerk (het regionale platform waar vraag en aanbod samenkomt) en Praktijkleren; de manier om de afstand tot de arbeidsmarkt effectief en duurzaam te verkleinen. In beide projecten heeft Patijnenburg een actieve bijdrage.

### Klanttevredenheid

Patijnenburg meet de klanttevredenheid tijdens en na elk traject. Uitgangspunt hierbij is dat elke vorm van feedback van een werkgever of werkzoekende kan leiden tot een verbeterpunt. In 2020 is scherp naar het proces en de inhoud van de meting gekeken en is het een en ander aangepast. Dit leidt tot meer respons van de doelgroep en beter inzicht in de waarde die werkzoekenden hangen aan de dienstverlening. Van de totaal 67 respondenten is de totaalscore een 7,7. Vooral de relatie met de Werkconsulent, de bereikbaarheid en het aansluiten bij eigen wensen scoort hoog. Aandachtspunten zijn meedenken, kwaliteit van de antwoorden en de deskundigheid. Specifiek zullen we inzetten op de begeleiding van wat hoger opgeleide (vanaf MBO 4) werkzoekenden. We hebben deze laatste punten als accent in het Jaarplan Re-integratie 2021 meegenomen.

<b>Totaalscore</b>	
Respondenten	67
Totaalscore	7,7
<b>Specificaties</b>	
Traject	7,6
Duidelijkheid vervolgstappen	6,8
Relatie met werkconsulent	8,3
Sluit begeleiding aan bij wensen	8
Rekening houden met jouw talent	8,1
Eigen ideeën inbreng	7,8
Hoeveelheid tips en adviezen	7,8
Duidelijkheid over toekomst	7,2
Nieuwe dingen geleerd	7,3
Werkconsulent	7,3
Bereikbaarheid	8,3
Contactfrequentie	7,3
Snelheid antwoord	7,3
Kwaliteit antwoorden	7
Deskundigheid	7
Het meedenken	6,9
Tips	7,2
Na het traject	7,3

Functie match met kwaliteiten	7,3
-------------------------------	-----

*Totaalscores op kwaliteit dienstverlening*

*Een aantal quotes vanuit de vrije velden van kandidaten:*

*'Het betreft de begeleiding van mijn zoon. De rust, het begrijpen, meedenken in zijn situatie. En ook de effort die jullie hebben gedaan om hem aan het werk te krijgen, betaald werk zelfs. Heel fijn. En het allerbelangrijkste hij voelt zich veilig, hij is happy en gaat bijna dansend naar zijn werk. Volgens mij voelt hij zich zeer op zijn plek. Complimenten!'*

*"Ik kreeg het gevoel dat ik er wel toe doe".*

*'We hebben alle samen overlegd. Ik bijdrage ook aan beslissingen. Het is super goed'.*

*"De consulent heeft me tijdens de intake gelokt om Nederlands te spreken, hoewel ze het gebruik van de Engelse taal toestond. Ik begrijp dat ze ondersteunend was met de Nederlandse taal, ze was erg geduldig en communiceerde goed'.*

## 7. Jaarverslag Productie & Dienstverlening

Het Werkbedrijf van Patijnenburg bestaat uit de afdeling Productiebedrijf waaronder de productie binnen in het pand van Patijnenburg wordt verstaan en de afdeling Dienstverlening, die is onderverdeeld in Beheer Leefomgeving en Groenbedrijf. In Dienstverlening werken de medewerkers buiten en is het werkgebied het hele Westland.

Binnen het Werkbedrijf van Patijnenburg geldt als primaire doelstelling dat alle medewerkers zoveel mogelijk passend en prikkelend werk krijgen aangeboden. Een groot deel van de WSW-medewerkers heeft een beschutte werkplek binnen Patijnenburg en 25% van de WSW-groep is gedetacheerd bij een regulier bedrijf. Ook creëert Patijnenburg in de Productie werk-ontwikkelplekken voor de P-wetgroep. Doel is hen werkfit te maken met het doel hun kans op een duurzame werkplek op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

2020 is een ander jaar dan normaal gebleken. Als gevolg van corona is vanaf medio maart 2020 voor het Werkbedrijf het nodige veranderd. Het Werkbedrijf is 3 weken helemaal gesloten geweest voor de WSW-medewerkers. Dienstverlening vervult een cruciale rol voor het Westland waardoor gedurende deze periode de werkzaamheden zijn opgepakt door de Kadermedewerkers van Patijnenburg. Na deze 3 weken had Patijnenburg de werkzaamheden zo ingeregeld dat het weer verantwoord was om met de WSW-medewerkers de werkzaamheden op te laten pakken. Vanaf dat moment is zowel Productie als Dienstverlening gefaseerd opgestart.

Zodra het mogelijk was, heeft Patijnenburg voor haar medewerkers de deuren dus weer geopend. Werk maakt mensen gelukkig; werk biedt zowel zingeving, regelmaat als ontwikkelkansen. De medewerkers van Patijnenburg zien en ervaren dit. Het was dan ook erg mooi om te zien hoe blij de medewerkers waren toen de deuren weer open gingen en zij weer mochten komen werken.

Het werkaanbod in Productie is in 2020 ondanks corona redelijk op niveau gebleven waardoor we onze medewerkers zinvol werk konden bieden.



Door de beperktere bezetting is het in 2020 niet eenvoudig geweest om alle klanten tevreden te stellen.

Binnen Dienstverlening heeft dit ertoe geleid dat de primaire focus lag op het voldoen aan de opdracht van gemeente Westland. Hier moet Patijnenburg voldoen aan het beeldbestek, wat is gelukt. Vervolgens is het binnen Dienstverlening mogelijk geweest om additionele opdrachten te realiseren. Binnen Beheer Leefomgeving heeft dit geleid tot voor circa € 80.000 aan additionele omzet. Dit als gevolg van uitbreiding van de bezetting van de Milieustraat met 2 personen waarmee de toegenomen bezoekersaantallen konden worden bediend. Binnen Beheer Leefomgeving zijn vervolgens minder uren besteed aan incidentele opdrachten. Deze uren zijn ingezet om te voldoen aan het beeldbestek van de opdrachten voor het Groenbedrijf. Dit leidt ertoe dat binnen Beheer Leefomgeving het totaaleffect € 33.000 omzettoename is.

Binnen het Groenbedrijf is voor circa € 50.000 aan extra werk bij de regionale brandweer gerealiseerd en zo'n € 50.000 aan incidentele opdrachten. Door medewerkers flexibeler in te zetten binnen Dienstverlening is het ondanks corona gelukt om met een kleinere bezetting een omzetsijging te realiseren.

Binnen Productie is dit niet het geval geweest. Hier zien we een omzetsdaling ten opzichte van 2019 van 17%. Er is een direct verband tussen gewerkte uren en omzet. Dus minder uren (inzet van capaciteit) leidt binnen het Productiebedrijf direct tot minder omzet.

**Tabel 1: Gerealiseerde omzet Werkbedrijf**

	2019	2020	verschil
Productiebedrijf	€ 3.074.047	€ 2.552.262	-17,0%
Beheer Leefomgeving	€ 1.127.773	€ 1.160.633	2,9%
Groenbedrijf	€ 861.126	€ 954.863	10,9%

De druk op de omzet binnen het Productiebedrijf wordt extra vergroot door de versterkte uitstroom. Uit tabel 2 blijkt dat binnen het Productiebedrijf het aantal fte met 13% is afgenomen. De toename van 4,3% bij Beheer Leefomgeving worden verklaard door de extra inzet van de 2 medewerkers op de Milieustraat. Het aantal fte binnen het Groenbedrijf is ten opzichte van 2019 constant gebleven.

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

	2019	2020	verschil
Productiebedrijf	177,2	154,1	-13,0%
Beheer Leefomgeving	36,8	38,4	4,3%
Groenbedrijf	29,3	29,4	0,3%
<b>Totaal</b>	<b>243,3</b>	<b>221,9</b>	<b>-8,8%</b>

Als we de cijfers uit tabel 3 vergelijken met de cijfers van 2019 dan geeft dit het volgende beeld. Binnen het Productiebedrijf is ten opzichte van 2019 het aantal WSW-medewerkers met 13% afgenomen. Vervolgens is door corona en vanuit kostenoverweging voorzichtig en terughoudend beleid gevoerd aangaande inhuur van het aantal fte vanuit UZB/P-wet. Ten opzichte van 2019 is dit met meer dan 62% afgenomen. Deze afnames worden maar voor een klein deel gecompenseerd door instroom Nieuw Beschut en door instroom nieuwe doelgroepen vanuit re-integratie. Binnen Dienstverlening zien we dat het aantal fte per doelgroep redelijk constant blijft en dat de uitstroom wordt gecompenseerd door instroom van Nieuw Beschut en vanuit het Productiebedrijf.

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

	WSW	NB	Re-integratie	UZB/P-wet	Totaal
Productiebedrijf	118,3	16,7	10,3	8,8	154,1
Beheer Leefomgeving	26,8	0,9		10,7	38,4
Groenbedrijf	24,8	4,7			29,4

*WSW = Wet Sociale Werkvoorziening*

*NB = Nieuw Beschut*

*Re-integratie = Werkleertrajecten als onderdeel van Re-integratietraject*

*UZB/P-wet= Inhuur van P-wetters via een uitzendbureau*

Tabel 4: Netto toegevoegd waarde per gewerkt uur

	2019	2020	verschil
Productiebedrijf	€ 8,40	€ 9,76	16,2%
Beheer Leefomgeving	€ 25,09	€ 27,20	8,4%
Groenbedrijf	€ 20,82	€ 27,89	34,0%

Tabel 4 toont aan dat binnen het Werkbedrijf efficiënter en effectiever is gewerkt waardoor het bedrijfsresultaat ten opzichte van 2019 in zijn totaliteit is verbeterd.

Binnen het Werkbedrijf is op alle onderdelen een de netto toegevoegde waarde per gewerkt uur toegenomen. Binnen het Productiebedrijf is de totale netto toegevoegde waarde per fte ten opzichte van 2019 wel afgenomen (door daling van de omzet door corona) maar het aantal gewerkte uren per fte is sterker afgenomen, waardoor de netto toegevoegde waarde per gewerkt uur wel is toegenomen. Binnen Dienstverlening is de positieve ontwikkeling in de toegenomen netto toegevoegde waarde per gewerkt uur te verklaren doordat we op basis van loyaliteit van de opdrachtgevers 100% van de opdracht hebben mogen factureren en we de werkzaamheden met minder mensen in minder uur naar tevredenheid van de opdrachtgever hebben kunnen realiseren.

### Werkbedrijf

Binnen het Werkbedrijf is als gevolg van verhoogd ziekteverzuim door corona en tegelijkertijd de druk van de opdrachtgevers, meer nadruk komen te liggen op het realiseren van de wens van deze opdrachtgevers. Dit is van invloed geweest op de werkdruk voor alle medewerkers van Patijnenburg. Er is hard gewerkt met een mooi resultaat.

Als we echter de balans opmaken, moeten we ons ook realiseren dat dit niet eindeloos zo door kan gaan. Persoonlijke ontwikkeldoelstellingen hebben minder aandacht gekregen dan de medewerkers gewend zijn. Als werk-ontwikkelbedrijf zal dus in 2021 deze balans worden opgemaakt en voor de medewerkers beter worden ingericht.

### Productiebedrijf

In het Productiebedrijf is in 2020 dus een lagere omzet gerealiseerd die wordt verklaard door het verminderde aantal productieve uren als gevolg van afwezigheid van medewerkers en daardoor verminderde omzet. Corona heeft niet alle medewerkers in staat gesteld om te komen werken. Degenen waarvoor het verantwoord was om te komen werken, zijn komen werken. In 2020 is het totaal aantal gewerkte uren met 38,5% afgenomen. Ondanks dit is het resultaat per fte met 36,7% toegenomen. Dit heeft ertoe geleid dat het resultaat van het Productiebedrijf (exclusief doorbelasting overhead) met 44,3% is verbeterd.

In 2020 hebben we ook positieve effecten van corona waargenomen. Zo hebben we bijvoorbeeld geconstateerd dat het vergroten van de afstand tussen medewerkers op de

werkplek leidt tot verbetering van de concentratie en daarmee verhoging van de output. Door corona is het houden aan de werkplek van de medewerker en meer toezicht op aanwezigheid op de werkplek ook een stimulans gebleken om minder rond te lopen, waardoor er meer effectief is gewerkt.

Ook heeft corona Patijnenburg verplicht om haar klantportfolio tegen het licht te houden. Minder beschikbare uren heeft geleid tot prioritering in klanten. Dit heeft eveneens een positief effect gehad op het resultaat per gewerkt uur.

Deze positieve ontwikkelingen zullen in 2021 aandacht blijven krijgen. Ook zal worden ingezet op verhoging van het aantal productieve uren per fte. Deels door verlaging van het ziekteverzuim, deels voor vergroting van de flexibiliteit in werkverdeling over de verschillende afdelingen. Ook zullen we nadruk leggen op gelijkmatiger verdeling van de omzet over de afdelingen en een stabielere omzetverdeling over het jaar waardoor een betere verdeling van de werkdruk leidt tot een betere inzet van de productieve uren. Dit zal positief bijdragen aan vergroten van het werkplezier. Ook zal Patijnenburg in 2021 op zoek gaan naar nieuwe klanten voor extra omzet. Enerzijds met het doel om voor nieuwe instroom passend werk te hebben. Anderzijds zullen deze nieuwe klanten bijdragen aan risicospreiding door verbreding van de klantenportfolio.



### Dienstverlening

Dienstverlening heeft in 2020 heel nauw samengewerkt met haar grootste opdrachtgever, gemeente Westland. Het voldoen aan het beeldbestek met de beperkte capaciteit is een enorme uitdaging geweest. Door nauw met de gemeente samen te werken is het gelukt om te voldoen aan de vereisten en naar tevredenheid van de opdrachtgever het werk op te leveren.



Dit is gelukt door versterking van de multi-inzetbaarheid van de medewerkers over de bedrijfsonderdelen Beheer Leefomgeving en het Groenbedrijf en daarmee flexibiliteit in de Dienstverlening. Naast dat de medewerkers zich dus individueel heel flexibel hebben opgesteld, is in Dienstverlening ook nog eens heel hard gewerkt. Dit heeft heel veel gevraagd van alle medewerkers, de planning en de begeleiding. We zijn erg trots op het resultaat dat hier in 2020 is neergezet.



In 2021 zal vervolgens met de gemeente Westland invulling worden gegeven aan extra werk voor Dienstverlening naar aanleiding van het Berenschotrapport. Hiermee willen we het werk-ontwikkelbedrijf versterken waarin de instroom van nieuwe doelgroepen nieuwe ontwikkelplekken krijgt aangeboden bij Dienstverlening bij uitvoering van de door de gemeente gegunde nieuwe opdrachten. Daarnaast wordt ingezet op de uitbreiding/versterking van het aantal productieve uren in Dienstverlening waardoor de slagkracht, daadkracht en flexibiliteit van Dienstverlening toeneemt, alsmede de financiële versterking. Uitbreiding van de werkzaamheden voor de gemeente zal een positief effect hebben op het financiële resultaat.

We zijn trots op het resultaat van 2020. Door de inzet van de medewerkers en de focus op efficiëntie en effectiviteit binnen het Werkbedrijf is Patijnenburg in staat geweest om binnen alle bedrijfsonderdelen van het Werkbedrijf de toegevoegde waarde per gewerkt uur te verhogen. Hiermee zijn we zelfs in staat geweest om, met minder gewerkte uren, het bedrijfsresultaat ten opzichte van 2019 te verbeteren.

### Klanttevredenheid

In de planning had Patijnenburg voor 2020 nog een vervolg klanttevredenheidsonderzoek. Als gevolg van de coronatijd is dit doorgeschoven naar 2021. In 2020 is nadruk gelegd op marktconforme prijsstelling en verbetering van de dienstverlening op gebieden van



leverbetrouwbaarheid en voldoen aan de kwalitatieve normen. Patijnenburg zal pas in 2021 kunnen meten of dit ook door de klant gewaardeerd. Maar deze onderwerpen krijgen ook in 2021 onverminderd de aandacht.

In 2020 zijn alle grote klanten behouden gebleven en zijn eerste contacten gelegd met potentieel grote nieuwe klanten die op basis van de MVO-gedachte werk willen uitbesteden aan Patijnenburg. In totaal geldt voor 2020 ook dat de top circa 20 klanten wederom circa 95% van de omzet realiseren.