



SOCIAAL JAARVERSLAG PATIJNENBURG 2021

APRIL 2022

Inhoudsopgave jaarverslag 2021

0. Voorwoord
1. Bestuursverslag
2. Jaarverslag Raad van Commissarissen
3. Jaarverslag Stafafdeling
4. Jaarverslag Vertrouwenspersonen
5. Jaarverslag Ondernemingsraad
6. Jaarverslag Re-integratie & Werkgeversdienstverlening
7. Jaarverslag Productie & Dienstverlening

Voorwoord

Het jaar 2021 was ook weer een bijzonder jaar vanwege het coronavirus. Dit heeft grote invloed gehad op ons bedrijf en alle Patijnenburgers.

Ik ben er trots op hoe we ons ook in 2021 weer samen door deze coronacrisis hebben geworsteld en lekker door zijn blijven werken.

Ook dit jaar is het weer gelukt mooie prestaties te realiseren:

- We hebben zowel bij Productie als bij Dienstverlening onze ambitieuze doelstelling qua werk bijna volledig gehaald. Door het grillige verloop van de orders was er veel extra belasting voor werkvoorbereiding. Op de Milieustraat bleef het erg druk. Team Dienstverlening had het extra druk met het op beeld houden van het groen. Complimenten voor het Werkbedrijf hoe jullie dit hebben gefixed.
- We hebben onze doelstelling die we met de gemeente hebben afgesproken overtroffen. Zo hebben we 179 mensen aan een baan geholpen. Dat was niet makkelijk, omdat het aanbod aan werkfitte kandidaten minder groot was en ook de instroom lager was. Dus een compliment voor team Re-integratie dat het toch is gelukt!
- Complimenten voor team Staf dat zorgde dat alles doorliep, ondanks de vele wisselingen in het team en de (interne) verhuizing.
- Ons resultaat: ondanks corona is het gelukt om bijna op nul (in lijn met de begroting) uit te komen door hard te werken, een meevaller vanuit de meicirculaire, coronasteun van het rijk en strak sturen op onze kosten.
- Gezelligheid: dit jaar was er door corona helaas weinig gelegenheid voor gezellige activiteiten met elkaar. We gaan dit in 2022 inhalen. We hebben wel ons best gedaan om het plezier in het werk te houden.

Inge Vermeulen,
Directeur-bestuurder

1. Bestuursverslag

Rol Patijnenburg

Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de Participatiewet uit. De instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening is vanaf 2015 niet meer mogelijk maar de medewerkers vanuit deze oude regeling hebben wel baangarantie tot hun pensioen. Uitgangspunt is dat mensen met een arbeidsbeperking 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 (en in de regio) 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 en zorgen ervoor dat iedereen naar vermogen kan bijdragen.

Strategie

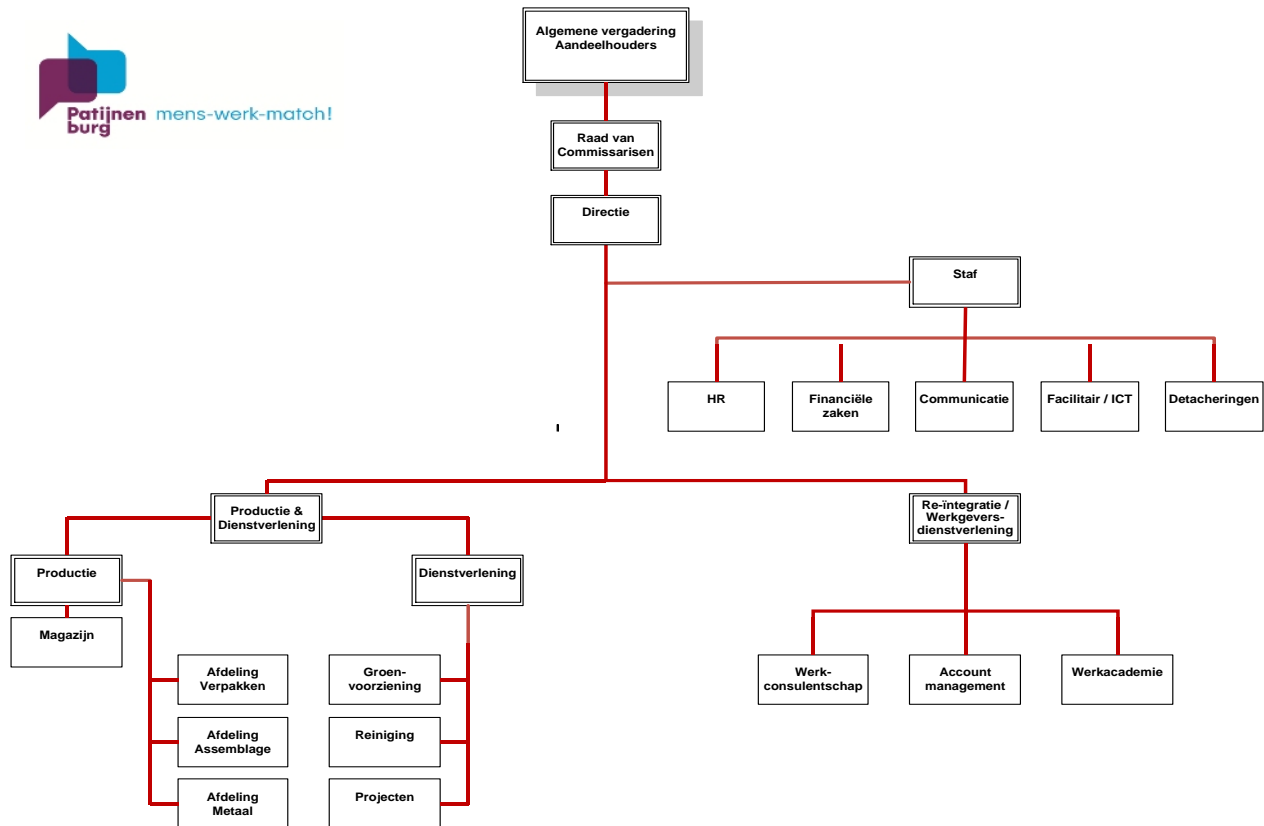
We zijn het sociaal werk-leerbedrijf voor Westland. Om de infrastructuur optimaal te benutten is een combinatie van re-integratie/leer- en werkbedrijf cruciaal. Onze inzet is op meer integratie van beide onderdelen.

Governance

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

De samenstelling van de Raad van Commissarissen was in 2021: Kristien Janssen-Kaldewaij (profiel Arbeidsmarkt), Roel Blomsma (profiel Financiën en Bedrijfsvoering), Anoesjka Imambaks (profiel Sociaal Ondernemerschap) en Koert vd Bij (voorzitter).

Organogram



Bedrijfsresultaat per balansdatum

Het bedrijfsresultaat is het verschil tussen de kosten en baten. De baten bestaan uit subsidies van Rijk en gemeente en commerciële omzet uit de markt.

In 2021 was er sprake van een klein exploitatietekort van € 13.998,- terwijl de begroting sluitend was.

| | |
|------------------------------------|-----------|
| De solvabiliteit per 31-12-2021: | 51,8% |
| Het eigen vermogen per 31-12-2021: | € 4 mln |
| De liquiditeit per 31-12-2021: | € 2,5 mln |
| Current ratio: | 2,31 |
| Quick ratio: | 1,69. |

Op grond van deze financiële positie van Patijnenburg BV per balansdatum, de positieve invloed van de coronacompensatie van de Rijksoverheid en de door de gemeente Westland toegezegde meerjarige budgetverhoging en compensatie voor niet-beïnvloedbare risico's, acht het bestuur van Patijnenburg BV 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 2021 een ontwikkeling van het bedrijfsresultaat in de richting van het begrote resultaat. Dit is een hele prestatie gezien de ontwikkelingen als gevolg van corona, prijsstijgingen, onbetrouwbare toeleveringsketens, verlaagde omzet op detachering en extra inzet van capaciteit vanwege werkdruk.

Personele bezetting

De uitstroom uit de SW bedroeg in 2021 16 personen, dit is in lijn met de meerjarenprognose. Binnen de Kadermedewerkers was er in 2021 een verloop van 8 personen uitstroom en 10 instroom. Uitstroom Kaderpersoneel betreft pensionering, andere loopbaankeuze en via vaststellingsovereenkomsten. Uitstroom SW-personeel betreft pensionering, WIA-trajecten en overlijden. De instroom van Nieuw Beschut was conform taakstelling: 5 plaatsen van 31 uur en daar bovenop 6 personen van de wachtlijst. Daarnaast zijn in 2021 179 mensen vanuit de uitkering op een betaalde baan geplaatst.

Hieronder ziet u de stand per type medewerkers op 31-12-2021

| | Medewerkers 2021 | personen | fte's |
|-------|---|-----------------|---------------|
| SW | Productie en Magazijn | 133 | 107,18 |
| SW | Dienstverlening | 67 | 60,78 |
| SW | Groeps- en individuele detachering | 39 | 34,1 |
| SW | Begeleid Werken | 18 | 16,4 |
| | Totaal | 257 | 218,46 |
| P-wet | CAO aan de slag: Nieuw Beschut | 32 | 23,95 |
| P-wet | CAO aan de slag: Nieuw beschut pilot wachtlijst | 6 | 5,18 |
| P-wet | CAO aan de slag: Nieuw beschut buiten gemeente | 3 | 2,59 |
| P-wet | CAO aan de slag: Garantiebanen /baanindicatie | 4 | 3,57 |
| | Totaal | 45 | 35,29 |
| Kader | Kaderpersoneel | 61 | 54,47 |
| | Totaal personeelsbestand | 363 | 308,22 |

Toekomstparagraaf

Ontwikkelingen in de omzet

De orderportefeuille is door corona onvoorspelbaarder geworden. In 2021 zijn we ondanks alle perikelen toch bijna op de begrote omzet op Productie en Dienstverlening uitgekomen. De omzet Detachering bleef wel achter door uitstroom van medewerkers op detacheringsplekken en tijdelijke sluiting (van bijvoorbeeld Rataplan-winkels). Voor komende jaren willen we via gerichte marktwerking onze orderportefeuille in Productie meer spreiden en verhogen. Vanaf 2022 gaan we omzet op Dienstverlening verhogen via extra opdrachten vanuit gemeente Westland.

Investeringen

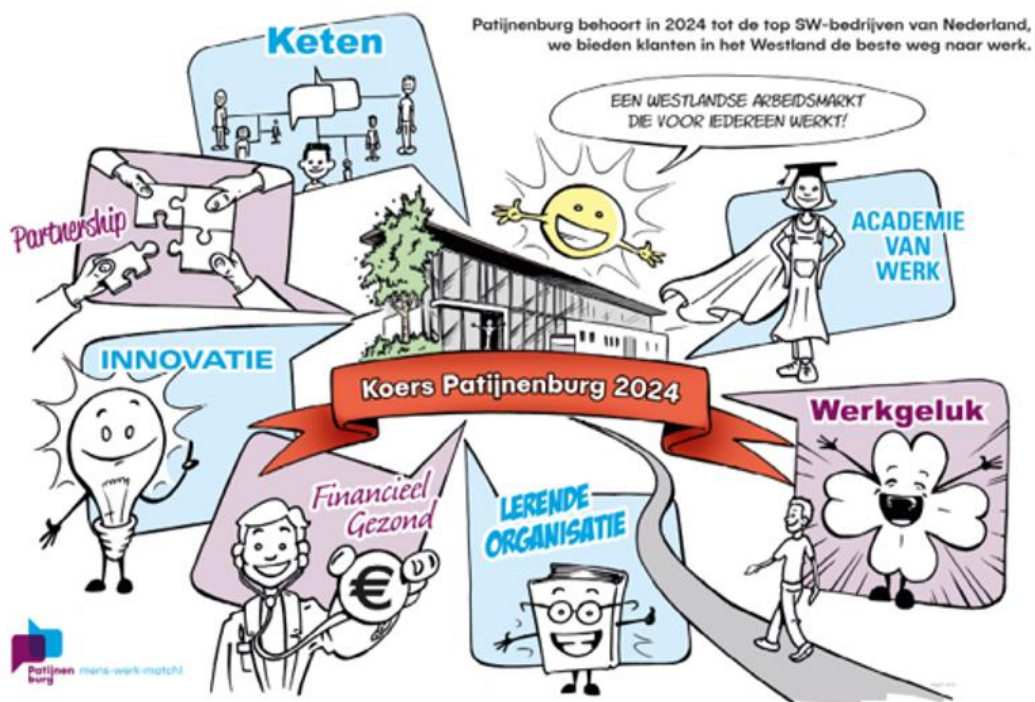
Investeringen in de toekomst zijn gericht op behoud van de bestaande bedrijfsvoering en de doorontwikkeling van het bedrijf en verdere verduurzaming. Hoe we komende jaren gaan investeren staat in ons MeerjarenInvesteringsPlan en voor het onderhoud hebben we een MeerjarenOnderhoudsPlan. We gaan onderzoeken hoe we onze productiehal verder kunnen verduurzamen en in 2022 voorzien we de laatste ruimtes in deze hal van led-verlichting en gaan we voor een energielabel.

Voor 2021 hebben we € 220.000 aan investeringen begroot, waarvan begroot 2021

€ 150.000 en overlopend 2020 € 70.000 (uitgestelde investeringen € 252.000). Hiervan is € 209.000 gerealiseerd in 2021. Voor 2022 hebben we de reguliere onderhoudsbudgetten begroot en is de investeringsbegroting op regulier niveau teruggebracht naar € 448.000. In 2021 hebben we veel tijd en (extra) geld geïnvesteerd in de overgang naar ons nieuwe ERP-systeem. De livegang hiervan is door corona doorgeschoven naar Q2 2022. Daarna zal deze investering ook meelopen in de afschrijvingen.

Ontwikkelingen op middellange termijn

In 2021 hebben we een ons Meerjarenplan ge-update naar 2022-2025. De koers die we in 2019 hebben opgesteld vormt hiervoor de basis.



De mens is bij Patijnenburg leidend, de productie is een middel voor onze doelstelling om iedereen zinvol werk te bieden.

We werken met 3 strategische pijlers:

1. Verbinden van mensen aan zinvol werk
2. Samenwerken aan een gezonde organisatie
3. Blijven werken aan maatschappelijke relevantie

We versterken onze positionering door:

1. Extra inzetten op uitbouwen functie van leer/ontwikkelbedrijf: we willen voor alle groepen die tijdelijk of langer in ons bedrijf zijn dat zij zich kunnen ontwikkelen op vaardigheden en (vak)kennis, zodat zij zowel binnen als buiten ons bedrijf een zo passend mogelijke baan kunnen vervullen.
2. Verdere integratie van Re-integratie en Werkbedrijf: we willen werken en leren maximaal combineren voor alle groepen in ons bedrijf en zo optimaal onze infrastructuur benutten.

Impact corona

Patijnenburg is in 2021 open gebleven maar we ondervonden wel last van de coronapandemie. Het ziekteverzuim bleef daardoor gemiddeld zo'n 4% hoger (door testen, quarantaine, preventief thuisblijven bij klachten), waardoor minder productieve uren konden worden gemaakt. We hebben extra inhuur in moeten zetten om de achterstand in te lopen op het Groenbestek. Onze klanten van Productie hadden in 2021 voldoende werk en we hebben ook nieuwe klanten binnengehaald. De aanleverketens van grondstoffen zijn in 2021 door corona flink ontregeld en de prijzen stegen enorm. Dit heeft forse impact op onze productieplanning en inzet van werkvoorbereiding gehad.

De dienstverlening aan kandidaten en bedrijven op het gebied van re-integratie verliep deels digitaal/telefonisch en waar mogelijk fysiek op locatie. Ook de Werkacademie draaide door. We merken dat bedrijven meer open gingen staan voor het aannemen van nieuwe medewerkers door de krapte op de arbeidsmarkt die in 2021 weer actueel werd. We hebben de targets uit de DVO 2021 ondanks corona weten te realiseren.

Financieel zien we over 2021 een bestendige ontwikkeling van het bedrijfsresultaat in lijn met de begroting. Dit was mogelijk door klanten tevreden te houden en extra te sturen op productiviteit, kostenbewustzijn, meevallers vanuit de meicirculaire van het Rijk en Rijkscompensatie voor corona.

Risicoparagraaf

Patijnenburg maakt jaarlijks een update van de risicoanalyse en in juni 2021 is deze aan de RvC voorgelegd. De ratio van het weerstandsvermogen kwam uit op 0.9, wat we als matig kwalificeren. Belangrijke risico's zijn leegstand Werkplein (door vertrek gemeente), afname oude doelgroep SW + andere financiële structuur van nieuwe doelgroepen en omzetafhankelijkheid van grote klanten.

In 2021 is de liquiditeitspositie door eerder genoemde maatregelen en (incidentele) meevallers niet noemenswaardig afgenomen. De meerjarige liquiditeitsprognose laat zien dat de liquiditeitspositie in 5 jaar tijd halveert. Mede daarom hechten we aan de volgende afspraak die bij de vaststelling van de begroting 2021 met de Aandeelhouder is 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;

We hopen deze middelen in 2022 nog specifiek te kunnen oormerken voor de doelstelling van Patijnenburg.

Informatiebeveiliging

Patijnenburg is AVG-proof. We hebben ArcusIT ingehuurd als Data Protection Officer.

Uit de recente security scan trekt ArcusIT de conclusie dat Patijnenburg een volwassenheid heeft van in control zijn: "Uitvoering en naleving van de vastgelegde afspraken zijn periodiek geëvalueerd, doeltreffend gebleken, geborgd en worden indien nog nodig bijgesteld waardoor er sprake is van doeltreffendheid waarbij de kwaliteit van processen wordt gemeten zodat het kan worden bijgestuurd."

Praktisch betekent dit dat de Plan-Do-Act-Check cyclus aanwezig is, dat zowel medewerkers als het management actief bijdragen aan continue verbetering van conformering aan uitvoering van de AVG en dat dit wordt gemonitord.

We hebben in 2021 aan de volgende zaken gewerkt:

- voor de inzet van Exact Online en Compas Cloud is een Privacy Impact Assessment uitgevoerd om de (eventuele) privacy risico's in kaart te brengen voor gebruik van deze applicaties.
- in het 1e kwartaal van 2021 is het algemene Privacy Impact Assessment uitgevoerd waarbij geen AVG gebaseerde risico's zijn waargenomen.
- het Verwerkingsregister is bijgewerkt op basis van de diverse verwerkingsovereenkomsten die in 2021 zijn afgesloten.
- het Informatiebeveiligingsbeleid is uitgebreid met een aanvullend proces voor het melden van Informatiebeveiligingsincident, Cyber Security Incidenten en Datalekken inclusief een Corrigerende Maatregel proces om te leren van incidenten.
- training voor nieuwe medewerkers
- een Cyber Security en Compliance Scan heeft plaatsgevonden waarbij zowel de organisatorische maatregelen alsmede het interne netwerk, de internetverbinding(en) en de websites zijn gecontroleerd op kwetsbaarheden en risico's
- in het 2e kwartaal van 2021 is het huidige informatiebeveiligingsbeleid omgezet naar de NEN 7510 standaard (Informatiebeveiliging in de Zorg)

Er zijn in 2021 geen datalekken geweest en we hebben medewerkers getest via een phishingmail. Deze inspanningen zijn erop gericht te voldoen aan de Baseline informatiebeveiliging en de AVG die in mei 2018 van kracht is geworden.



2. Jaarverslag Raad van Commissarissen

Inleiding

De verwachting dat 2021 een meer stabiel jaar zou worden na het “coronajaar” 2020 is helaas niet uitgekomen. Ook dit jaar zijn de gevolgen van corona van grote invloed geweest op de medewerkers van Patijnenburg, maar ook op de (bedrijfsvoering van) klanten. De grondstoffenproblematiek en de toename van ziekteverzuim, onder andere door de quarantaineverplichting, waren er oorzaak van dat alle zeilen moesten worden bijgezet om tijdig te kunnen leveren. Het is een prestatie dat dit is gelukt en dat klanten van het Werkbedrijf tevreden zijn gehouden. Het overleg met de gemeente over het meerjarenperspectief van Patijnenburg is in goede harmonie voortgezet, met urgentiebesef van alle betrokken partijen.

Strategie en beleid

Eind 2021 liep het Meerjarenplan 2017-2021 af en is er een nieuw plan 2022-2025 opgemaakt welk plan door de RvC en de aandeelhouder is goedgekeurd. Het plan kiest voor een voortzetting van de eerder ingezette koers waardoor besloten is om een update van het lopende plan te kiezen. In het plan worden onder andere de kansen genoemd die Patijnenburg ziet om de dienstverlening uit te breiden. Belangrijk onderdeel daarvan is de uitbreiding van inbesteding door de gemeente. De RvC heeft met instemming geconstateerd dat de medewerkers van Patijnenburg intensief betrokken zijn geweest bij de vormgeving van het nieuwe Meerjarenplan.

Rapportage en resultaten

De kwartaalrapportages bieden de RvC goed inzicht in de (financiële en niet-financiële) ontwikkelingen bij Patijnenburg inclusief de liquiditeit. Het financieel resultaat over 2021 vertoont een klein negatief saldo, wat onder de uitdagende omstandigheden als een hele mooie prestatie kan worden gezien. Mede doordat ook de kwantitatieve doelstellingen van de dienstverleningsovereenkomst met gemeente Westland werden gehaald en zelfs op een aantal punten werden overtroffen. Patijnenburg heeft in 2021 geen gebruik hoeven maken van de eenmalig dekking voor niet-beïnvloedbare risico's tot maximaal 50% van de beschikbare middelen uit de reserve die bij de gemeente staat. De liquiditeit was voor dit jaar toereikend.

Relatie met de Aandeelhouder

In 2021 zijn er 2 reguliere AvA's (Algemene vergaderingen van Aandeelhouders) gehouden en is er een aantal keren overleg geweest tussen Directie, RvC en de (accounthouder) van de Aandeelhouder. De betrokkenheid vanuit de gemeente wordt als positief ervaren; er wordt actief meegedacht om tot oplossingen te komen in het belang van de continuïteit van Patijnenburg. De afspraken die in 2020 zijn gemaakt in het kader van extra werkzaamheden die kunnen worden uitbesteed aan Patijnenburg krijgen steeds meer vorm. In de nieuwe samenwerkingsovereenkomst voor de buitenruimte, mede dankzij inzet bestuurder/MT Patijnenburg en goede samenwerking gemeente, zijn extra taken aan Patijnenburg uitbesteed die tot extra inkomsten zal leiden. Wanneer dit ook in de verdere toekomst wordt voortgezet heeft Patijnenburg de mogelijkheid om de verbetering van het resultaat te bestendigen.

Functioneren RvC

Per 1 januari 2021 is Koert van der Bij als nieuw lid aangetreden en als opvolger van Arnold Hordijk tot voorzitter benoemd. De RvC heeft in 2020 5 maal regulier vergaderd. Daarnaast is er in februari een sessie geweest inzake zelfevaluatie onder begeleiding van een extern bureau en is er regelmatig informeel/ad hoc contact geweest tussen zowel de leden van de RvC onderling als met de bestuurder, OR en aandeelhouder. De nieuwe voorzitter heeft 1 op 1 nader kennis gemaakt met de collega's om ervaringen te delen en verwachtingen uit te spreken. De Raad bestaat uit personen met verschillende competenties, welke complementair zijn aan elkaar. In de eerste helft van het jaar werd er meestal digitaal vergaderd in verband met de coronamaatregelen, maar gelukkig was dit later in het jaar ook weer fysiek mogelijk.

De volgende onderwerpen zijn onder andere aan de orde geweest: de samenwerking met de aandeelhouder en opdrachtgever gemeente Westland, de kwartaalrapportages, de impact van corona, (liquiditeits-)begrotingen, Meerjarenplan 2022-2025, opvolging Managementletter, zorgen over aansluiting van Directie/MT en organisatie en de invoering van een nieuw ERP systeem (dat is vertraagd en waarvoor de kosten ook flink zijn toegenomen).

Per 31 december 2021 is Anoesjka Imambaks volgen het rooster afgetreden. Wij danken haar voor de inzet gedurende de afgelopen 5 jaar in haar rol als commissaris bij Patijnenburg en wensen haar veel succes toe voor de toekomst. In overleg met de aandeelhouder en bestuurder zal in de loop van 2022 de werving voor vervanging van de ontstane vacature worden ingezet.

Relatie met de Directie

Zoals gebruikelijk heeft de RvC het functioneringsgesprek met de bestuurder gehad. Als voorbereiding hierop hebben Koert en Kristien gesproken met het MT en met enkele stakeholders, waaronder de Aandeelhouder. Daarbij werd positieve feedback ontvangen, wat de RvC heeft bevestigd in de eigen observatie van het goede functioneren van de Directeur.

Contact met de OR

De RvC heeft afgelopen jaar 2 maal fysiek overleg gehad met een afvaardiging van de OR, daarnaast heeft de voorzitter enkele malen telefonisch contact gehad met de voorzitter van de OR. De RvC heeft daarbij onder andere kennisgenomen van de zorgen van de OR over de aansluiting van directie/MT met de medewerkers alsmede over de continuïteit van Patijnenburg. De toenemende werkdruk en het gevoel niet voldoende te worden betrokken bij belangrijke beslissingen spelen hierbij eveneens een rol. De RvC heeft hierover gesproken met de bestuurder, die hierop zelfstandig al actie had ondernomen en in gesprek is gegaan met diverse medewerkers uit de organisatie. Ook is besloten tot een breed MT om het draagvlak te vergroten en medewerkers meer te betrekken bij het beleid. Aan het eind van het jaar heeft de RvC wederom met de OR gesproken waarbij werd aangegeven dat de situatie aanmerkelijk is verbeterd en dat het vertrouwen fors is toegenomen. Ook werd gememoreerd dat bij de opstelling van het Meerjarenplan 2022-2025 veel medewerkers zijn gevraagd hierover mee te denken, wat zeer werd gewaardeerd.

Overige zaken

De RvC heeft tweemaal gesproken met de externe accountant. Roel heeft de bevindingen uit de jaarrekeningcontrole 2020 besproken en samen met Koert heeft hij de aandachtspunten doorgenomen die van belang worden geacht in het kader van de interimcontrole 2021. De accountant geeft aan dat de bevindingen goed worden opgevolgd. Er zijn voor de RvC geen aanwijzingen dat de onderneming niet in control is of zich niet houdt aan de geldende wet- en regelgeving. In voorbereiding op de jaarrekeningcontrole over het boekjaar hebben Roel en Koert direct contact met de accountant gehad over de risico-inschatting en het auditplan.

De RvC is verheugd te constateren dat ook op het gebied van de jaarrekeningcontrole en het contact tussen de accountant van Patijnenburg en de gemeente een en ander wederom is verbeterd.

De RvC heeft kennisgenomen van het financiële resultaat over 2021 en stemt in met de jaarrekening. Het resultaat 2021 is erg goed te noemen; de zeer uitdagende 'nul'-

begroting is vrijwel behaald, er is een beperkt negatief resultaat behaald. Een hele mooie prestatie ! De RvC dankt Directie en medewerkers voor de inzet, juist nu door diverse omstandigheden, waaronder extra verzuim, vaak meer van hen wordt gevraagd. Door de inzet van allen zijn de klanten van Patijnenburg, ondanks veelal moeilijke omstandigheden, goed bediend en tevreden.

Ook de vooruitzichten zijn sterk verbeterd, zodat we met een goed gevoel, maar altijd alert, de toekomst van Patijnenburg tegemoet kunnen zien.

Personalia RvC-leden

Roel Blomsma

Geboortejaar 1981
 Benoemd 17 januari 2017, aftredend 31 december 2022,
 niet herbenoembaar
 Achtergrond: CFO Futureproof Group

Kristien Janssen – Kaldewaij

Geboortejaar 1974
 Benoemd 17 januari 2017, aftredend 31 december 2023,
 niet herbenoembaar
 Achtergrond: Partner bij Odgers Berndtson

Anoesjka Imambaks

Geboortejaar 1983
 Benoemd: 17 januari 2017, aftredend 31 december 2021,
 niet herbenoembaar
 Achtergrond: Executive Director Venture Café Rotterdam
 Relevante nevenfuncties: Lid RvT Internationaal Filmfestival Rotterdam en
 Founder Maid at Home

Eerder werd vermeld dat Anoesjka aftreden was per 31 december 2022, eind van het jaar bleek dit niet juist te zijn, daarom wordt de procedure voor opvolging begin 2022 opgestart.

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: Toezichthouder en ondernemersadviseur in het Westland

3. Jaarverslag Staf

Personeel & Organisatie

Bij Patijnenburg staat de mens centraal.

Wij positioneren ons als het sociaal werk-leerbedrijf van en voor Westlanders en Westlandse ondernemers. Onze infrastructuur wordt optimaal benut en biedt een combinatie van re-integratie mogelijkheden en werk/leerlijnen.

Dit doen we samen met onze keten- en MVO partners die essentieel zijn om succesvol te zijn in onze missie.

Onze kernwaarden:

- *plezier & arbeidsvreugde*
- *resultaat*
- *respect & waardering*
- *betrouwbaarheid*
- *persoonlijke ontwikkeling*

Corona

Het jaar 2021 kende lockdowns en perioden van versoepelingen. Terwijl wij dachten dat het begin 2021 nog maar even volhouden zou zijn, hebben we een heel jaar operationeel moeten op- en afschalen met betrekking tot interne maatregelen, die volgden op de landelijke maatregelen. Na elke persconferentie is het Crisisteam Corona bij elkaar gekomen en heeft gekeken naar de gevolgen voor bedrijfsvoering, continuïteit en de gezondheid en welzijn van medewerkers, kandidaten en stagiaires.

Ondanks het steeds weer terugkomende dilemma rond de keuzes tussen werkgeluk en besmettingsgevaar, zijn we er in geslaagd om het hele jaar alle medewerkers een gezonde en veilige werkplek te bieden. Helaas hebben we ook afscheid moeten nemen van enkele medewerkers (waarvan een door corona) en dat was zwaar voor iedereen.

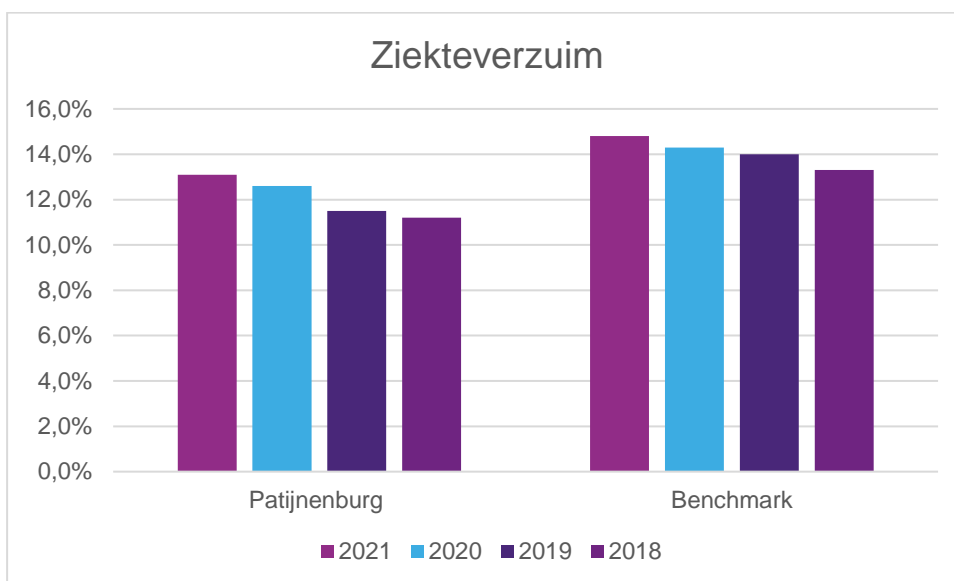
Verzuim

De maatregelen, besmettingen en de sociale beperkingen, hebben impact gehad op de mentale gezondheid van onze medewerkers in het algemeen en specifiek op het verzuim. We zien dit binnen de hele sector.

Zoals goed te zien is, in afbeelding 1, is het verzuim op alle onderdelen gestegen ten opzichte van 2020. We zien ondanks de stijging dat het verzuim van Patijnenburg in totaal lager is dan bij vergelijkbare bedrijven binnen de sector. In dat opzicht hebben we het relatief 'goed' gedaan. Toch zijn we niet tevreden en blijven we zoeken naar alle mogelijkheden om verzuim

te minimaliseren en gaan we in 2022 extra investeren op preventie om de gezondheid en productiviteit te optimaliseren.

Afbeelding 1 - Verzuim Patijnenburg per jaar ten opzichte van vergelijkbare grootte binnen sector.



Ontwikkelingen HR

Patijnenburg is in beweging richting het werk-ontwikkelbedrijf van de toekomst en dat merken we vooral binnen het HR-team. Begin 2021 is een HR-advies opgesteld met randvoorwaarden voor de veranderingen. Kort daarop volgde een wisseling van de wacht binnen het team. Ervaren interim (HR-) professionals, hebben de aandachtspunten HR in beeld gebracht. Hun eindpunt is het startpunt van een geheel nieuw HR-team wat de komende jaren de afdeling zal positioneren en richting kan geven aan het verder professionaliseren van het werk-ontwikkelbedrijf.

De ambitie om een integraal opleiding- en ontwikkelingsplatform te ontwikkelen in de vorm van de Patijnenburg Academie, ligt als mooie uitdaging voor ons.

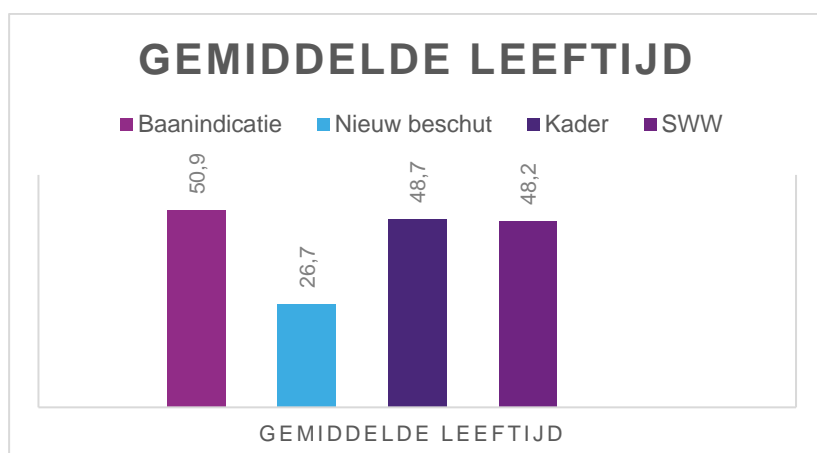
In-, door- en uitstroom

Sinds 2015 stromen geen nieuwe SW-medewerkers meer in en alleen nog maar uit. De steeds ouder wordende populatie geeft druk op de verzuimcijfers en de productiebalans.

In 2021 zijn stappen gezet met nieuwe doelgroepen binnen het Werkbedrijf en heeft de extra instroom vanuit de wachtlijst Nieuw Beschut geleid tot een stabilisatie in aantallen, voor het eerst sinds 5 jaar. In de tabel hieronder zien we dat we in totaal van 16 personen afscheid hebben genomen en 16 nieuwe medewerkers hebben mogen verwelkomen.

| | in - uitstroom | personen | fte's |
|-------|--------------------------|-----------|-------------|
| SW | Instroom SW | 1 | 0,222 |
| SW | Uitstroom SW | 15 | 12,34 |
| P-wet | Instroom Nieuw Beschut | 11 | 9,22 |
| P-wet | Uitstroom Nieuw Beschut | 1 | 0,76 |
| P-wet | Instroom Indicatie Banen | 4 | 3,57 |
| | Totaal instroom | 16 | 13,0 |
| | Totaal uitstroom | 16 | 13,1 |
| Kader | Instroom kader | 10 | 9,33 |
| Kader | uitstroom | 8 | 7,11 |

Het is zaak dat we de komende jaren nieuwe doelgroepen een (tijdelijke) werkplek gaan bieden. Met name de zorg om de grote groep relatief oudere SW-populatie, waarvan 39%, 55 jaar of ouder is, maakt dat we de focus moeten houden op zowel verzuim als op nieuwe instroom.



Hoogtepunten Communicatie en MVO Westland in 2021

- **De Valentijnslunch/Talkshow 'MVO Westland werkt door!'**

Volop energie en inspirerende voorbeelden en een levendige discussie van en voor ondernemers. Dat was de rode draad van de Valentijnslunch/Talkshow 'MVO Westland werkt door!' die plaatsvond bij Patijnenburg. Gastspreker Martin Kniest (programma De Wasstraat) en tafelgasten Shirley Schelkers namens MKB Westland, wethouder Albert Abee (EZ) en Inge Vermeulen gingen – onder leiding van tafelheer/ talkshowhost Rob Veenman - actief met elkaar in discussie. Ook tekenden hier 3 nieuwe MVO-partners live het MVO Convenant.



In verband met de coronamaatregelen werd deze bijeenkomst live geregistreerd, opgenomen en uitgezonden op YouTube.

Bovendien werd hier de basis gelegd voor het idee waaruit is voortgekomen:

- **Rob's MVO Challenge**

Voor 2021 is presentator Rob Veenman de challenge van MVO Westland aangegaan om minimaal 50 nieuwe MVO-partnerbedrijven te werven. Hierdoor hebben vele tientallen nieuwe bedrijven zich als partner van MVO Westland aangemeld. Bovendien zijn de activiteiten van Rob's Challenge door de WOS gefilmd en in 7 TV-specials uitgezonden. De actie loopt tenminste door tot Valentijnsdag op 14 februari 2022.



Vanzelfsprekend leverden alle uitingen en acties veel content op die via alle beschikbare (online) kanalen is uitgezet. Omdat er op deze manier al zoveel professioneel beeldmateriaal beschikbaar was, zijn de plannen om in 2021 eigen vlogs te ontwikkelen niet uitgevoerd.

- Wel zijn er in 2021 in opdracht van Patijnenburg **2 professionele video's** gemaakt, een corporate versie en de andere gericht op de werving van nieuwe medewerkers:



<https://www.youtube.com/watch?v=WxGEtn6ippw>

In 2021 is, vooral ook in de externe communicatie naar werkgevers en stakeholders, veel ingezet op het belichten van **Best Practices**. Daarbij is dankbaar gebruik gemaakt zowel van het vele beeldmateriaal van Rob's Challenge als aanknopingspunten gezocht bij andere events als de

- **Eerste Praktijkverklaring in het MBO**



Deze best practice is breed uitgezet omdat Patijnenburg hierin wordt gepositioneerd als verbindende schakel opereert tussen stakeholders vanuit bedrijfsleven, onderwijs, gemeente, WSP Haaglanden en kandidaten.

In 2021 is ook weer nieuw leven ingeblazen in het fenomeen de **Match van de Maand**. Door een fusie van 2 lokale nieuwsmedia dreigde deze rubriek te verdwijnen. Deze wordt nu weer sinds zomer 2021 elke maand in eigen productie uitgevoerd.

- **Minervanen helpen Patijnenburg**

Een ander mooi voorbeeld van verbinding van Patijnenburg met de samenleving, en een a.g.v. corona spontaan opgekomen activiteit, waren de maatschappelijke zomerstages van bijna 100 studenten van LSV Minerva. Deze actie vanuit Dienstverlening is door veel doelgroepen gewaardeerd: de gemeente, de Westlandse bevolking, de studenten en Patijnenburg, dat zich hiermee ook nog als leer-werkbedrijf kon manifesteren. Over maatschappelijke verbinding gesproken!



Deze actie heeft ook veel media aandacht gekregen o.a. door de reportage van de WOS (die 3.500 keer is bekeken) en de ruime inzet van social media (met veel betrokkenheidsacties). Deze samenwerking is daarom, ook in 2022, zeker voor herhaling vatbaar en is ook opgenomen in het Activiteitenplan Communicatie voor de zomer.

- **Zomerstages raadsleden**

Medio 2021 kwamen de raadsleden van alle fracties in de Westlandse gemeenteraad op stage bij de diverse afdelingen van Patijnenburg. Zo leerden zij ons bedrijf, het werk en de medewerkers kennen, wat leidt tot zichtbaarheid en meer maatschappelijke verbinding. Ook deze activiteit werd van beide kanten bijzonder gewaardeerd en is ook veel, vooral via social media, onder de aandacht gebracht. De zomerstages staan ook voor medio 2022 op de planning voor stakeholders als de nieuwe gemeenteraad, college en nieuwe directeuren/accounthouder.



- **Promotie Westland Schoon. We doen het gewoon**

Onder de noemer “Westland schoon. We doen het gewoon” zetten gemeente én Westlanders zich de komende tijd extra in voor het schoonhouden van de buitenruimte. Dat is nodig nu door de zomer mensen meer buiten zijn en daar dus ook meer afval wordt weggegooid. Wethouder Leen Snijders gaf op in juli de aftrap door op de markt van Naaldwijk met de medewerkers van Patijnenburg prullenbakken te legen en zwerfvuil op ruimen.



”Ik ben heel blij met de medewerkers van de gemeente en Patijnenburg die er voor zorgen dat Westland schoon blijft. Maar laten we er met elkaar voor zorgen dat zij er niet alleen voor staan”, aldus de wethouder in de media.

Dit is een goed voorbeeld van de free-publicity, ook uitgezonden via de WOS, die is gegenereerd o.b.v. de activiteiten van Dienstverlening die, soms beperkt door coronamaatregelen, door het jaar heen plaatsvonden (aansluitend op van het Activiteitenplan 2021)

Een ander hoogtepunt in 2021 was het **event Brede Welvaart in Westland..hoe dan?**



Deze bijeenkomst, die in nauwe samenwerking met MKB en VNO-NCW werd georganiseerd en waarin landelijke kopstukken in het Westland kwamen spreken over het belang van inclusiviteit, onderstreepte de nieuwe koers in werkgeversland. Ook hierin was Patijnenburg/MVO Westland de verbindende schakel.

In 2021 is, waar maar mogelijk, gekoerst op het genereren van free-publicity. Bovendien is veelvuldig ingezet op – soms betaalde - inzet van de social media. Juist in tijden van gedeeltelijke lockdowns en thuiswerken is dit een effectief middel om grotere groepen te bereiken.

Bij de **interne communicatie** is het gezond houden en blijven van de medewerkers bij Patijnenburg is steeds de eerste prioriteit geweest. Afgelopen jaar is daarom veel energie, tijd en inzet gestoken in het communiceren over de, na elke persconferentie, vaak bijgestelde regels naar de medewerkers. Daarbij werden alle beschikbare kanalen benut zoals Patijnenburg TV (werkend via een nieuw systeem), de 10 keer per jaar uitgebrachte Interne Nieuwsbrief en Facebook Vitaal (voordelen: snel en groot bereik). Het aantal deelnemers daarvan groeit overigens nog steeds, de teller staat nu op bijna 200! Uiteraard blijft de communicatie (en handhaving) van de regels in de lijn altijd de meest effectieve vorm. Naar verwachting zal dit ook tenminste in de eerste maanden van 2022 de nodige aandacht vergen.



4. Jaarverslag Vertrouwenspersonen

Externe vertrouwenspersoon voor Kaderpersoneel

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

- In 2021 zijn er 13 meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon van ervaren grensoverschrijdend gedrag zoals bedoeld in de arbowetgeving (Pesten, seksistische gedrag, intimidatie, discriminatie en agressie).
 - Een groot deel van deze meldingen betrof medewerkers die zich zorgen maakten, werkdruk ervaren (en hier geen of te weinig gehoor voor vonden), zich onveilig voelden, onduidelijke communicatie en sturing ervaren, zich niet serieus genomen en gehoord voelden enzovoort.
 - Met de medewerkers hebben soms meerdere gesprekken hierover plaatsgevonden.
 - De vertrouwenspersoon heeft halverwege het jaar, uiteraard in algemene termen vanwege de vertrouwelijkheid, de Directie gemeld dat er veel meldingen waren. Dit behoort tot de signalerende rol van de vertrouwenspersoon met de intentie bij te dragen aan een oplossing. De vertrouwenspersoon heeft ervaren dat deze signalen zijn opgepakt en serieus zijn genomen.
- In 2021 hebben enkele klankbordgesprekken plaatsgevonden. Er is aan deze gesprekken geen officiële melding verbonden. De medewerkers zochten vooral een veilig 'luisterend oor'.
 - In 2021 hebben de klankbordgesprekken voor een klein deel samengehangen met (extra) ervaren last vanwege de coronamaatregelen. Patijnenburg heeft aandacht voor de medewerkers en hun signalen in deze voor velen ook lastige periode. Toch kunnen mensen het als moeilijk ervaren om hun verhaal/last te delen met 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 (bijvoorbeeld contact leidinggevende en/of bedrijfsmaatschappelijk werk).
- Er is in 2021 bij de externe vertrouwenspersoon geen officiële klacht ingediend rond ongewenst gedrag of een integriteitskwestie gemeld.
- In 2021 heeft de vertrouwenspersoon in totaal 27,5 uur ingezet.
- De vertrouwenspersoon signaleert soms aarzelingen bij medewerkers om naar de vertrouwenspersoon te stappen. Soms denken medewerkers dat het 'groot' moet zijn. En soms voelen medewerkers een sterke loyaliteit met het bedrijf en de medewerkers en zich vanuit die reden bezwaard. Dat is wat de vertrouwenspersoon soms hoort in de gesprekken.

- Daarom de oproep: *“Blijf er niet mee zitten als iets jouw grens is overgegaan en maak het bespreekbaar.”* Weet dat je veilig en vertrouwelijk kunt praten met de vertrouwenspersoon, binnen of buiten de organisatie.

Interne vertrouwenspersoon voor WSW- en Beschut personeel

Marjet Eggers van de Stafafdeling 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. Medewerkers kunnen de vertrouwenspersoon bereiken via een mobiel telefoonnummer of via het mailadres, speciaal voor het vertrouwenswerk. Ook kunnen ze de vertrouwenspersoon aanspreken op de werkvloer. Op de beeldkrant en op posters kunnen medewerkers het telefoonnummer en mailadres terugvinden. Ook via de leidinggevende en HR-consulenten kunnen medewerkers bij haar terecht komen.

In 2021 hebben enkele medewerkers contact met de vertrouwenspersoon opgenomen om ongewenst gedrag te bespreken.

De vertrouwenspersoon heeft een aantal medewerkers, op hun verzoek, bijgestaan bij een interview betreft een integriteitskwestie.

In verband met de coronapandemie was het niet mogelijk om werkoverleggen bij te wonen.

In een vooroverleg met de Ondernemingsraad is het vertrouwenswerk besproken.

De vertrouwenspersoon heeft jaarlijks meerdere gesprekken met de Directie. Er hebben gesprekken met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk en ook met de externe vertrouwenspersoon (voor het Kader) plaatsgevonden. Een onderwerp was ook de onrust bij het Kaderpersoneel in de organisatie en het gevoel niet te worden gehoord door het MT. Door onder andere het vormen van een Breed MT is de communicatie in het bedrijf verbeterd.

De bezetting op de HR-afdeling is door het vertrek van drie medewerkers nog niet op volledige sterkte. Er zijn een tweetal tijdelijke HR-consulenten ingezet. Voor zowel leidinggevend als medewerkers was de samenwerking met de medewerkers van de HR-afdeling daardoor het afgelopen jaar anders.

De uitbreiding met personen van meerdere doelgroepen in de loop van de tijd is voor leidinggevend en medewerkers nog een gewenningsproces dat veel aandacht vraagt.

Met vertrouwenspersonen van andere SW-bedrijven is tweemaal intervisieoverleg geweest, waarvan eenmaal digitaal.



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

- Actualiteiten op het gebied van ongewenst gedrag en integriteit.
- Intervisie: overleg over casussen en dilemma's van deelnemers.

Er zijn geen klachten geweest waarvoor een adviescommissie moest worden ingesteld.

5. Jaarverslag Ondernemingsraad

Onze visie

De Ondernemingsraad (OR) is een betrouwbare partner voor zowel medewerkers, Kader/Staf als MT. De OR 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 | Henk van Ruyven |
| Secretaris | Matthilde Sepers (Geen OR-lid) |
| Arbocoördinator | Leon Vrij |
| Financiën | Jan Veenker (CNV) |
| Personeel: | Henk van Ruyven |
| Leden: | Gert Jan Kuijvenhoven Carin Kort (FNV) |
| Gestopte leden: | Rob de Kok (FNV), Cor Zuur (FNV) en Remco Broekhuizen |



De OR heeft in 2021 over de volgende stukken instemming/ advies verleend

Instemmingsrecht

| Datum | Onderwerp: | Wie? | Actie / Besluit | Afgehandeld d.d.: |
|-----------------|---|------|---|-------------------|
| Dec 2021 | Addendum Zorg van de Zaak | OR | Instemming | Dec 2021 |
| Nov 2021 | CAO Gemeente 2021/2022 | OR | Kennisgeving en monitoren implementatie in de AVR | |
| Juli 2021 | Uitzetten interne/ externe vacatures Hoofd HR en 2 HR-consulenten. | OR | Instemming | Juli 2021 |
| Juni 2021 | Tegelijkertijd uitzetten interne/externe vacature projectleider NWI | OR | Instemming | Juni 2021 |
| April-juni 2021 | Diverse aanvragen gelijktijdig uitzetten interne/externe vacatures | OR | Instemming | April 2021 |

Adviesrecht

| Datum | Onderwerp: | Wie? | Actie / Besluit | Afgehandeld d.d.: |
|-----------|---|------|-----------------|-------------------|
| Sept 2021 | Advies functiebeschrijving Teamleider/Hoofd Re-integratie | OR | Positief advies | Sept 2021 |
| Sept 2021 | Adviesaanvraag Meerjarenplan | OR | Positief advies | Sept 2021 |
| Sept 2021 | Advies functiebeschrijving Hoofd Re-integratie | OR | Positief advies | Sept 2021 |
| Juni 2021 | Advies functiebeschrijving Hoofd HR | OR | Positief advies | Juni 2021 |
| Juni 2021 | Advies HR-organisatie Patijnenburg | OR | Positief advies | 10 juni 2021 |

Vergaderingen en afspraken 2021

Afgelopen jaar heeft de OR 21 officiële overleggen gevoerd, 11 (VOR-) vooroverleggen en 10 (OR-DT) overleggen met de Directie. Hiernaast zijn er 12 BOT Benen-op-Tafel overleggen gevoerd en heeft de OR, veelal in kleine comités, gesproken over de relatie met de Bestuurder waar ook de RvC een rol in heeft gespeeld en later in het jaar over de eigen toekomst, waarover later meer.

Naast de vergaderingen met de Bestuurder hebben we dit jaar ook 3 maal met de RvC gesproken, dit had vooral verband met de relatie met de bestuurder waar de RvC haar rol heeft gespeeld.

Dit jaar heeft geen gesprek met de Wethouder plaatsgevonden. Dit werd niet nodig geacht, omdat de toekomst van Patijnenburg middels de toezeggingen via de Bestuurder geruststellend waren en de angst over de toekomst van Patijnenburg hierdoor was weggenomen.

De in het vorige jaar gemaakte afspraken met de gemeente vanuit het Meerjarenperspectief werden deels waargemaakt. Het deel wat middels extra werk bij Dienstverlening tot stand moest komen heeft helaas geen doorgang kunnen vinden. Daar is echter, in de 10-jarige overeenkomst die op 22 december tussen gemeente Westland en de afdeling Dienstverlening tot stand is gekomen, wel aan voldaan. Deze overeenkomst voorziet in meer projecten voor zowel Dienstverlening als Re-integratie die zullen bijdragen aan onze omzet en onze positie als werk-ontwikkelbedrijf.

Contact met de achterban

De OR is in 2021 naar aanleiding van de gevoelde onrust op de afdelingen, pro-actief, met alle afdelingen in gesprek gegaan om te horen waardoor deze onrust is ontstaan. Deze had veelal met werkdruk en onduidelijkheid in de communicatie vanuit het MT te maken. Ook voelden diverse collega's/afdelingen dat er onvoldoende naar hen werd geluisterd en er weinig werd gedaan met signalen over ondermeer uitval van collega's en (te) late vervanging daarvan. In reactie hierop heeft de bestuurder met ongeveer 1/3 van het bedrijf ofwel persoonlijke gesprekken of gesprekken met de afdeling gehad. Als gevolg van deze gesprekken is het initiatief van een 'Breed MT' tot stand gekomen.

In dit brede MT hebben alle hoofden van de afdelingen zitting. Hierdoor komt informatie vanuit de afdelingen direct bij de Bestuurder waardoor deze, beter geïnformeerd, beslissingen kan nemen.

De regelmatige publicatie van artikelen vanuit de OR in de Interne Nieuwsbrief stagneerde; dit blijft moeilijk te combineren voor de zittende leden en wordt nu ondervangen doordat de communicatieadviseur regelmatig de OR interviewt en dit in de nieuwsbrief publiceert.

Planning 2022

De OR blijft actief betrokken om de afdelingen te verbinden. Helaas is door het vertrek van een aantal leden en ziekte van zittende leden de basis dun geworden. Daarom heeft de OR besloten vroegtijdig herverkiezingen uit te schrijven in 2022.

We zullen kleine wijzigingen doorvoeren om beter in te spelen op de huidige situatie waarin meer diversiteit zit in de doelgroepen. Naast de gebruikelijke SW zijn nu ook veel Nieuw Beschutters werkzaam bij Patijnenburg en zullen vanuit de Participatiewet ook andere doelgroepen langere tijd werkzaam zijn bij Patijnenburg. Denk hierbij aan statushouders en cliënten van de GGZ. Verder denken we erover om het kader 1 stoel geven ten koste van de overige leden. De gedachte hierachter is dat de huidige OR er vertrouwen in heeft dat het Kader ook de belangen van de diverse doelgroepen goed kan beschermen. En tegelijk wel stabiel is in de bezetting en beter in staat is de informatie tot zich te nemen en op basis daarvan de juiste beslissingen te nemen. Bovendien heeft het Kader minder uitstroom, waar uitstroom wel de regel is bij een deel van de toekomstige leden die vanuit de Participatiewet zitting zullen nemen.

Er staat dus nog wel wat op de agenda voor de nieuwe OR en we zullen veel energie steken in het enthousiasmeren van alle collega's om bij de komende verkiezingen voldoende kandidaten te hebben.

6. Jaarverslag Re-integratie en Werkgeversdienstverlening

Arbeidsmarkt

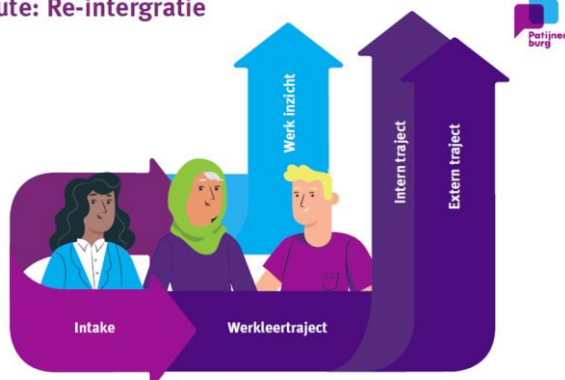
De coronacrisis is ook in 2021 het hele jaar de onzekere factor geweest voor een groot deel van onze kandidaten en werkgevers. Het jaar begon met een strenge lockdown, en eindigde met een lockdown. Desondanks zagen we dat de markt bleef aantrekken en de vraag naar personeel maar bleef stijgen.

Een mooie positie voor de werkzoekenden die goed matchen met de vraag. Er is dan ook grote mobiliteit ontstaan van hoger opgeleide en technisch geschoolde vakmensen van werk naar werk.

Voor de groep mensen die noodzakelijk een beroep moet doen op de bijstand, is het gat tussen vraag en aanbod nog maar eens heel helder geworden. Des te meer noodzaak voor het team van Accountmanagers om, meer dan voorheen, de vraag van werkgevers om te bouwen naar passende banen voor onze werkzoekenden. Gelukkig zien ook steeds meer Westlandse bedrijven in dat hun vraag niet aansluit op het aanbod en denken mee om banen passend te maken.

De horeca- en evenementensector kampte met de grootste onzekerheid in jaren. In het voorjaar ging alles weer open en groeide de vraag van medewerkers naar historische hoogte. We hebben dit weten te verzilveren door het grootst aantal plaatsingen in de horeca te realiseren. Helaas zijn in het najaar ook weer kandidaten uitgevallen door het sluiten van deze sector. De onzekerheid die deze situatie met zich meebrengt, zorgt ervoor dat het enthousiasme en motivatie voor het werken in deze sector behoorlijk is afgenomen en dat velen kiezen voor meer zekerheid. Vlak na de horeca komt de sector transport, logistiek en groothandel, waar we veel werkzoekenden naar toe hebben weten te leiden. Op de derde plaats staat de agrarische en groene sector.

Route: Re-integratie



Resultaten

Ondanks dat we niet het aantal aanmeldingen hebben gekregen dat vooraf was ingeschat, hebben we een hoger aantal kandidaten weten uit te plaatsen. In verhouding heeft team re-

integratie met een kleinere groep uitermate goed gepresteerd in een onzekere arbeidsmarkt en een steeds kwetsbaarder wordende doelgroep. De afgesproken targets uit de DVO 2021 zijn gerealiseerd.

| | opdracht | gerealiseerd | |
|---|-----------------|---------------------|--------|
| Intakes | 570 | 453 | 79,5% |
| Plaatsingen kandidaten banenafspraken | 40 | 47 | 117,5% |
| Totaal aantal plaatsingen | 170 | 179 | 105,3% |
| Waarvan plaatsingen volledig uit uitkering (58%) | 102 | 103 | 101,0% |
| Waarvan duurzame plaatsingen 2020 (>6 maanden aan het werk) (76%) | 127 | 136 | 107,1% |

We zien dat door de situatie op de arbeidsmarkt voor de groep kandidaten die niet zelfstandig de weg naar een baan kunnen vinden, dat het met name niet lukt omdat er meer dan één belemmering aanwezig is. De groep met multi-problematiek groeit en maakt dat we steeds vaker kiezen voor parttime plaatsingen om een eerste stap makkelijker te maken. Vanzelfsprekend kijken we naar de mogelijkheden om het dienstverband uit te bouwen, maar regelmatig is deeltijd werken het hoogst haalbare voor de situatie van de werkzoekenden. Voor een deel is deeltijd werken voldoende om uit te uitkering te komen, omdat bijvoorbeeld bij plaatsingen in de zorg of techniek het salaris hoger is dan WML en er dus minder uren per week nodig zijn om uit te uitkering te komen.

Klanttevredenheid

In 2021 zijn we de kandidaten intensiever gaan bevragen over de dienstverlening van Patijnenburg. In totaal hebben 142 kandidaten de vragenlijst ingevuld. De totaalscore van een 8.2 is hoog en daar zijn we trots op.

Een paar mooie opmerkingen hieronder uit de vrije velden en verzoeken om toelichting.

'Mijn consulent bij het werkbedrijf is zeer duidelijk en ze houdt rekening met mijn situatie. Er wordt rekening gehouden met mijn wens om een opleiding in deeltijd te volgen en ze geeft ruimte om voor mij passend werk te vinden. Dit vergroot de kansen voor mij op de arbeidsmarkt'

'Omdat ik merkte dat er echt naar mij geluisterd werd. Ik kreeg een heel fijn en positief gevoel bij m'n werkconsulent'.

'Het meest waardevolle voor mij was een snelle aanpak, een realistische beoordeling en om de mogelijkheden te kunnen bespreken/bekijken. Ik ben blij om direct te kunnen instromen in een mooie traject'.

| | |
|---|-------------|
| Totaalscore | |
| Respondenten | 142 |
| Totaalscore | 8,2 |
| Pijlers | |
| Traject | 8,2 |
| Specificaties | |
| Traject | 8,2 |
| Relatie met werkconsulent | 8,5 |
| Sluit begeleiding aan bij wensen | 8,1 |
| Rekening houden met jouw talent | 8,3 |
| Eigen ideeën inbreng | 8,2 |
| Hoeveelheid tips en adviezen | 8,3 |
| Duidelijkheid over toekomst | 8,0 |
| Nieuwe dingen geleerd | 7,4 |
| Vragen | |
| Hoe waardevol is het begeleidingstraject voor u geweest? | |
| Respondenten | 88 |
| Hoe waardevol is het begeleidingstraject voor u geweest? | 4,1 |
| - 5 (zeer waardevol) & 4 | 80,7% |
| - 3 | 6,8% |
| - 2 & 1 (helemaal niet waardevol) | 12,5% |
| Denkt u nu sneller een baan te vinden na het gesprek met uw werkconsulent? | |
| Respondenten | 83 |
| Denkt u nu sneller een baan te vinden na het gesprek met uw werkconsulent? | 4,2 |
| - 5 (ja) & 4 | 74,7% |
| - 3 | 16,9% |
| - 2 & 1 (helemaal niet) | 8,4% |
| Overzichtstabel | 2021 |

Praktijkleren

Heel 2021 hebben we regionaal gewerkt aan de inzet van praktijkleren voor mensen die niet beschikken over een startkwalificatie en voor wie de weg naar die kwalificatie via het reguliere onderwijs om verschillende redenen (nog) een brug te ver is. Kandidaten krijgen de gelegenheid om hun vakvaardigheden in de praktijk te laten zien tijdens stages in het bedrijfsleven en deze in de praktijk te laten beoordelen en te waarderen door de werkgever in kwestie. De waardering in de vorm van een praktijkverklaring wordt zowel door werkgever als door werknemer als succes ervaren. Ondanks de diverse turbulenties in 2021 is het gelukt om regionaal 66 kandidaten 177 unieke praktijkverklaringen te laten behalen en via deze weg een stap richting of op de arbeidsmarkt te laten maken.

Nieuw Beschut

In 2020 zagen we al dat er wachtlijsten ontstonden voor de doelgroep Nieuw Beschut. Het beschikbare aantal nieuwe plekken voor 2021 (5 x 31 uur) was in januari al ingevuld. We zagen dat er een grotere behoefte was aan plekken binnen de muren van Patijnenburg. Middels een plan en nieuwe aanpak is ruimte gecreëerd om maximaal 10 Nieuw Beschut werkers aan te nemen. In 2021 hebben we in totaal 11 medewerkers aangenomen, waarmee het totaal aan Nieuw Beschut werkers eind 2021 op 41 komt. In juni 2021 is de CAO voor deze doelgroep

uiteindelijk vastgesteld en hebben we alle Nieuw Beschut werkers omgezet naar de arbeidsvoorwaarden van CAO aan de Slag.

SROI

In 2021 zijn er 34 Westlandse kandidaten via SROI-invulling aan het werk gegaan. Hieronder is te zien dat nog steeds met name de stages de overhand hebben bij de invulling van de SROI-verplichting bij aanbestedingen van gemeente Westland. Toch zien we een kleine stijging ten opzichte van 2020. De plaatsingen zijn met name gerealiseerd in de zorg (H4 – contracten)

| Soort | Aantal |
|--|-----------|
| BBL leerwerkbaan | 4 |
| HBO-stage | 8 |
| Leerwerkbaan mbo BBL niveau 3 en hoger | 4 |
| MBO – BBL | 1 |
| Participatiewet - Banenafpraak | 1 |
| PW - met arbeidsbeperking | 1 |
| Stagiair BOL | 11 |
| WAJONG | 1 |
| WW | 3 |
| Totaal | 34 |

Eind 2021 zijn we gestart met het analyseren van de enorme hoeveelheid data die in het systeem Wizzr, dat we hiervoor in Haaglanden hanteren, beschikbaar is. We brengen dit in kaart en gebruiken dit voor opzet van een andere aanpak in 2022. Doel is dat de SROI vacatures meer worden ingevuld door kandidaten uit de P-wet. We komen in Q1 met een plan daarvoor.

Samenwerking

Als vertegenwoordiging van gemeente Westland en het WSP neemt Patijnenburg actief deel aan de regionale samenwerking in Haaglanden. 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 digitale 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. Lokaal werkt Patijnenburg actief samen met de kernpartners in het sociaal domein; Vitis Welzijn, Sociaal Kernteam Westland en de uitvoeringsteams van gemeente Westland. In die samenwerking werken we aan een transformatie naar meer vraaggericht werken als waren we één organisatie.

7. Jaarverslag Productie & Dienstverlening

Het Werkbedrijf bestaat uit het Productiebedrijf (waaronder de productie binnen Patijnenburg wordt verstaan) en uit Dienstverlening; Beheer leefomgeving en het Groenbedrijf. In Dienstverlening werken de medewerkers buiten en is het werkgebied het Westland.

We hebben binnen het Werkbedrijf de primaire doelstelling om alle medewerkers zoveel mogelijk passend en uitdagend werk aan te bieden. Hiermee creëren we werk-ontwikkelplekken waar de medewerkers het beste uit zichzelf halen en zich optimaal ontwikkelen.

Het jaar 2021 is wederom een ander jaar dan normaal gebleken. Als gevolg van het intreden van corona is het nodige veranderd. We hebben de veiligheidsmaatregelen, om de gezondheid van onze medewerkers te borgen, strikt doorgevoerd en gehandhaafd. Hierdoor zijn we gelukkig goed in staat geweest om het aantal besmettingen beperkt te houden. Tevens is ons coronabeleid ten opzichte van versoepelingen van de overheid strikter gebleven waardoor weinig is veranderd in ons beleid. Dit heeft rust en regelmaat geboden en is door de medewerkers als prettig en helder ervaren. Hierdoor zijn we in staat geweest om een veilige en prettige werkplek te blijven bieden. En hebben we voor onze medewerkers (en klanten) de deuren open kunnen houden en kunnen doen waar we goed in zijn; werk bieden waar mensen gelukkig van worden. Werk bieden met zingeving, want werk biedt regelmaat en biedt ontwikkelkansen.

We zijn trots op dit resultaat. 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 weer bijna op het niveau van voor corona te krijgen.



Binnen Dienstverlening heeft dit ertoe geleid dat de primaire focus lag op het voldoen aan de opdracht van de gemeente Westland: schoonhouden buitenruimte Westland. In 2021 hebben

we kunnen voldoen aan het beeldbestek. Voor Beheer Leefomgeving heeft dit geleid tot licht additionele omzet ten opzichte van 2020. Dit met name als gevolg van uitbreiding van de bezetting van de Milieustraat, mede als gevolg van de verder toegenomen bezoekersaantallen op de Milieustraat. Er zijn minder uren besteed aan incidentele opdrachten. Deze uren zijn ingezet om te voldoen aan het beeldbestek van de opdrachten voor het Groenbedrijf. Met een nat voorjaar gevolgd door een warme periode is het bijna ondoenlijk geweest om te voldoen aan het gevraagde beeldniveau. Door de volledige focus op de opdracht en extra inzet van medewerkers in het Groenbedrijf is het gelukt om dit te realiseren.

Binnen het Werkbedrijf is als gevolg van corona minder mogelijk geweest op het vlak van cursussen en trainingen. Op individueel niveau is wel aandacht geweest voor ontwikkelgesprekken en werkplekopleiding. Voor 2022 staat, zodra dit weer meer mogelijk is, het weer oppakken van de trainingen hoog op onze prioriteitenlijst. Tevens is het ziekteverzuim als gevolg van corona in 2021 hoger geweest dan normaal. Overall is in 2021 het corona-gerelateerde verzuim in het Werkbedrijf circa 5% gebleven.

In 2021 is verder duidelijk geworden welk effect uitstroom van de SW heeft op de productiecapaciteit en daarmee op de financiële resultaten. Het vormgeven van de integratie van Re-integratie en het Werkbedrijf is daarom ook een belangrijke doelstelling voor 2022. Instroom van nieuwe doelgroepen binnen het Werkbedrijf is noodzakelijk om de capaciteit te realiseren die nodig is om de break-even-omzet te realiseren en de infrastructuur overeind te houden.

Initieel stond in de planning om 2021 te starten met de livegang van ons nieuwe ERP-pakket Exact. Als gevolg van corona, extra werk door haperende aanleverketens en personele bezetting zijn we er in 2021 niet in geslaagd deze datum te halen. De belasting die dit voor het team van medewerkers heeft is teveel gebleken om de tijdslijn te kunnen blijven volgen. Een spoedig afronden van dit project heeft de voorkeur in Q2 2022 onder de voorwaarde dat het voor iedere betrokkenen te doen moet zijn binnen zijn/haar takenpakket. Dat wordt hierop afgestemd.

Binnen het Productiebedrijf is hard gewerkt. Ondanks dat het totaal aantal fte werkzaam binnen in productie is afgenomen, is de gerealiseerde omzet hoger dan voor corona zijn intrede deed. De omzettoename binnen het Productiebedrijf wordt met name verklaard door de toename van het omzetaandeel van één klant. Bij deze klant is het materiaalverbruik 91% van de omzet. Vervolgens is de omzet bij klanten van de Afdeling Metaal wel iets toegenomen ten opzichte van 2020.

Tabel 1: Gerealiseerde omzet Werkbedrijf

| | 2020 | 2021 | verschil |
|---------------------|-------------|-------------|----------|
| Productiebedrijf | € 2.552.262 | € 3.357.925 | 31,6% |
| Beheer Leefomgeving | € 1.160.633 | € 1.208.513 | 4,1% |
| Groenbedrijf | € 954.863 | € 933.116 | -2,3% |

Uit tabel 2 blijkt dat binnen het Productiebedrijf het aantal fte met 8,3% is afgenomen ten opzichte van 2020. In vergelijking met het aantal fte uit 2018 blijkt dat het aantal fte met 21% is afgenomen. Als je dit koppelt aan de omzetgroei van ruim 30% in 2021 dan is de omzet/uur van de medewerkers toegenomen. De toename van het aantal medewerkers in het Groenbedrijf komt door het inzetten van medewerkers van Beheer Leefomgeving op Groen om te voldoen aan het beeldbestek. Daarnaast is extra inzet vanuit nieuwe instroom van Nieuw Beschut medewerkers alsmede inhuur van arbeid door derden gerealiseerd.

Tabel 2: Gemiddeld aantal fte per bedrijfs onderdeel

| | 2020 | 2021 | verschil |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| Productiebedrijf | 154,1 | 141,3 | -8,3% |
| Beheer Leefomgeving | 38,4 | 37,7 | -2,0% |
| Groenbedrijf | 29,4 | 41,2 | 39,9% |
| Totaal | 221,9 | 220,2 | -0,8% |

Als we de cijfers uit tabel 3 vergelijken met de cijfers van 2020 dan geeft dit het volgende beeld. Binnen het Productiebedrijf is ten opzichte van 2020 het aantal SW-medewerkers met 7,4% afgenomen. Deze afname wordt niet volledig gecompenseerd door instroom Nieuw Beschut en nieuwe doelgroepen vanuit P-wet. Vervolgens is door corona en vanuit kostenoverweging voorzichtig en terughoudend beleid gevoerd aangaande inhuur van het aantal fte vanuit UZB/P-wet tot 3 fte (dit lag in 2018 en 2019 rond de 21 fte). Binnen Beheer Leefomgeving zien we dat het aantal fte per doelgroep redelijk constant blijft en dat de uitstroom wordt gecompenseerd door instroom. Binnen het Groenbedrijf zien we een toename van zowel het aantal SW- als aantal Nieuw Beschut medewerkers. Voor Nieuw Beschut is dit echt nieuwe instroom. Voor het aantal SW-medewerkers gaat het om uitwisseling vanuit andere teams. Per saldo leidt dit in het Groenbedrijf tot een toename van ongeveer 40% ten opzichte van 2020.

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

| | WSW | Nieuw Beschut | UZB/P-wet | Totaal |
|---------------------|-------|---------------|-----------|--------|
| Productiebedrijf | 109,6 | 20,3 | 3,0 | 132,9 |
| Beheer Leefomgeving | 26,3 | 0,9 | 10,5 | 37,7 |
| Groenbedrijf | 31,0 | 8,4 | 1,8 | 41,24 |

Uit tabel 4 blijkt dat binnen het Productiebedrijf de netto toegevoegde waarde per fte toegenomen is met 41,7% wat vergelijkbaar is met de toegevoegde waarde per fte van voor corona. Binnen Dienstverlening is de netto toegevoegde waarde per fte binnen het bedrijfsonderdeel Beheer Leefomgeving toegenomen en voor het Groenbedrijf leidt de inzet van de extra uren om te voldoen aan het beeldbestek tot een afname.

Tabel 4: Netto toegevoegd waarde per fte

| | 2020 | 2021 | verschil |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Productiebedrijf | € 8.058 | € 11.418 | 41,7% |
| Beheer Leefomgeving | € 29.487 | € 31.297 | 6,1% |
| Groenbedrijf | € 31.906 | € 22.239 | -30,3% |

Tabel 4 en 5 tonen aan dat binnen het Werkbedrijf op efficiënte en effectieve wijze gewerkt is waardoor het bedrijfsresultaat ten opzichte van 2020 in zijn totaliteit is verbeterd.

Tabel 5: Gemiddeld aantal gewerkte uren per fte

| | 2020 | 2021 | verschil |
|---------------------|-------|-------|----------|
| Productiebedrijf | 826 | 1.147 | 38,9% |
| Beheer Leefomgeving | 1.084 | 1.304 | 20,3% |
| Groenbedrijf | 1.144 | 1.316 | 18,9% |

Productiebedrijf

In het Productiebedrijf is in 2021 dus een hogere omzet gerealiseerd dan vorig jaar. Ook is de omzet ten opzichte van de pre-corona-tijd hoger. Dit wordt met name verklaard door de toename van de omzet van een klant van de Afdeling Assemblage waar we veel grondstoffen voor inkopen.

In 2021 hebben we naast uitval van medewerkers ook op andere vlakken last gehad van de gevolgen van corona. Op de markt van grondstoffen hebben we erg veel last ervaren van de slechte beschikbaarheid van materialen. Door klanten aan te leveren materialen alsmede door ons ingekochte grondstoffen werden niet op de gewenste datum geleverd. Hierdoor is het voor de productieleiding erg lastig geweest om de orders goed in te plannen en is het voor de werkvoorbereiding erg arbeidsintensief geweest om materiaalbeschikbaarheid voor productie te organiseren. Dit heeft ertoe geleid dat er op het laatste moment veel moest worden geschoven met opdrachten waardoor van zowel productiemedewerkers als begeleiding als van Werkvoorbereiding veel van hun flexibiliteit werd gevraagd. Tevens heeft het niet beschikbaar komen van grondstoffen ertoe geleid dat we voor bepaalde klanten aan significant minder opdrachten gewerkt hebben dan in andere jaren. Daarnaast heeft deze situatie ook een positief effect gehad. Meer verschillende werkzaamheden zijn op verschillende afdelingen verricht wat ertoe heeft geleid dat de vaardigheden van de medewerkers breder binnen het Productiebedrijf zijn ontwikkeld.

In 2021 is een onderhouds- en vervangingsplan opgesteld voor de machines op de Afdeling Metaal. Vanuit de klanten voor deze afdeling zien we in toenemende mate behoefte aan capaciteit en leverbetrouwbaarheid. Een goed draaiende afdeling is van essentieel belang voor de klant en stilvallen van machines moet tot een minimum worden beperkt. Eind 2021 is besloten te investeren in een nieuwe zaagmachine voor implementatie in Q2 2022 gepland staat. Het meerwerk wat hieruit voort zal komen kan worden geassembleerd op alle afdelingen binnen het Werkbedrijf en dit zal weer een positieve bijdrage leveren aan onze doelstelling: zinvol werk voor onze medewerkers.

Dienstverlening

Binnen Dienstverlening is in 2021 heel nauw samengewerkt met onze grootste opdrachtgever gemeente Westland. Het voldoen aan het beeldbestek met de beschikbare capaciteit is een enorme uitdaging geweest voor het groenbedrijf. Door goed in contact te blijven met de gemeente is het gelukt om te voldoen aan de vereisten. Uiteindelijk hebben we naar tevredenheid van de opdrachtgever het werk op kunnen leveren.

Dit is mede ook gelukt door het werk anders te organiseren. Door meer in kleinere teams te werken zijn we in staat geweest om op meerdere plekken tegelijk werkzaamheden uit te voeren. Deze werkwijze heeft vervolgens ook geleid tot grotere betrokkenheid van de medewerkers, waardoor de onderlinge samenwerking is verbeterd. Dit heeft positief bijgedragen aan het werkgeluk van de medewerkers alsmede de motivatie tijdens het werk gestimuleerd, wat weer een positief effect heeft gehad op de productiviteit van de ploeg. In 2021 is geïnvesteerd in de uitbreiding van het team van Meewerkend Voormannen om de relatief sterke toename van het aantal medewerkers binnen het Groenbedrijf goed te begeleiden en het werken in kleinere teams te faciliteren.

De extra uren die in 2021 binnen het Groenbedrijf zijn gerealiseerd zijn dus enerzijds ingezet om te voldoen aan het beeldbestek 2021 maar anderzijds ook om voor te sorteren op de uitbreiding in taken die in 2022 op ons af zou komen.

In de loop van 2021 is in samenwerking met de gemeente hard gewerkt aan de verlenging van de samenwerkingsovereenkomst tussen Patijnenburg en gemeente Westland. Eind 2021 is met het opstellen van deze samenwerkingsovereenkomst een hele mooie opdracht tot stand gekomen. Deze nieuwe opdracht behelst meer dan 90% van de werkzaamheden voor het team Dienstverlening en wordt aangegaan voor een periode van 10 jaar.

Het eerste positieve effect van dit lange termijn contract is dat deze uitbreiding van onze opdracht en daarmee activiteiten inhoudt waardoor invulling wordt gegeven aan het vormgeven van de circa 10.000 uur extra werk binnen Dienstverlening.

Een tweede positief effect is dat deze overeenkomst er tevens toe zal leiden dat in 2022 de netto toegevoegde waarde per gewerkt uur weer op het niveau zal zitten van rond 2018. De investering die we in 2021 in het inwerken van nieuwe medewerkers hebben gedaan zal het mogelijk maken om de uitbreiding in activiteiten te realiseren. Een derde positief effect van het nieuwe contract is dat door de langere looptijd er zekerheid van werk is en dat duidelijk is wat voor welke onderdeel van de opdracht van ons wordt gevraagd. Hierdoor zijn we beter in staat ons te richten op ontwikkeling van onze medewerkers en het op tijd organiseren van nieuwe instroom.



Klanttevredenheid

In 2021 zijn alle grote klanten behouden gebleven en zijn eerste contacten gelegd met potentiële nieuwe klanten die op basis van de MVO-gedachte werk willen uitbesteden aan Patijnenburg. In totaal geldt voor 2021 ook dat de top circa 20 klanten wederom circa 95% van de omzet realiseren. Na corona gaan we weer actief de klanttevredenheid meten van onze klanten in het Werkbedrijf. Een rondje langs de top 5 klanten geeft in ieder geval een positief beeld.