Patijnenburg mens-werk-match!

Jaarverslag 2024
Patijnenburg

Brengt mensen in beweging

Voorwoord

Hierbij treft u het jaarverslag 2024 van Patijnenburg aan.

Zoals u zult lezen zijn we trots om te kunnen laten zien dat we een betrouwbare partner zijn in de begeleiding in de ontwikkeling van medewerkers en re-integratiekandidaten naar werk. Begin oktober 2024 hebben we laten zien dat we de jaarresultaten vanuit de dienstverleningsovereenkomst, die we met de gemeente Westland hebben afgesloten, voor het grootste gedeelte al behaald hadden. Er is hard gewerkt door alle medewerkers van Patijnenburg en onze werkzaamheden zijn gestoeld op bewezen methoden en worden structureel geëvalueerd op hun effecten. Dat is iets was we trots op mogen zijn, maar we hebben ook zorgen. Die zitten ‘m voornamelijk in het feit dat we zonder beleidswijzigingen over de aard en de omvang van de maatschappelijke opdracht, die we als gemeente en als Patijnenburg hebben, de komende jaren financieel gezien in de problemen komen. Het komende jaar zullen we daar samen met de gemeente de nodige stappen in zetten. Gelukkig zien alle betrokkenen dat ‘werk vaak het beste medicijn is’ en moeten we er alles aan blijven doen om zoveel mogelijk mensen de kans te geven deel te kunnen nemen aan onze samenleving. Patijnenburg heeft daarvoor een unieke infrastructuur en beschikt over waardevolle expertise om aan die maatschappelijke opdracht te voldoen. In het bestuursverslag kunt u lezen dat het fundament van de transitie van productiebedrijf naar werkontwikkelbedrijf eind 2025 moet staan. Van daaruit zullen we de komende jaren verder bouwen. We hebben er alle vertrouwen in dat dat ons samen met de gemeente Westland gaat lukken. Ik dank alle medewerkers van Patijnenburg voor hun fantastische en soms grenzeloze inzet, ik dank de gemeente Westland voor de constructieve samenwerking en mijn dank gaat ook uit naar alle andere stakeholders met wie we elke dag samenwerken om mensen en onze samenleving steeds weer een stukje sterker en veerkrachtiger te maken. Want één ding is zeker; dat kan alleen als je er met elkaar de schouders onder zet. Dat hebben we in 2024 gedaan en dat zullen we de komende jaren blijven doen.

Ik wens u veel leesplezier.

Ruud van Diemen MA MEd
Algemeen directeur

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Bestuursverslag 5

2. Jaarverslag Raad van Commissarissen 14

3. Jaarverslag Ondernemingsraad 17

4. Re-integratie 24

Kandidaten in beeld 26

Samenwerking in beeld: resultaten en perspectieven uit het tevredenheidsonderzoek 202 29

Nieuwe Wet Inburgering (NWI) 30

5. Werk & Dienstverlening 32

Dienstverlening 33

Werk 34

Acquisitie 34

Ontwikkeling 34

6. Financieel beleid 36

Resultaat 37

Ad 1) Opbrengsten 40

Ad 2) Kosten 41

Niet beïnvloedbare factoren 41

Beïnvloedbare factoren 41

Balansinformatie 42

7. Personeel & Organisatie 44

Ontwikkeling medewerkers 45

Ziekteverzuim en arbo 45

Trransitie 45

Bijlagen 46

Bijlage 1: kasstroomoverzicht per 31-12-2024 47

Bijlage 2: balans per 31-12-2024 48

01

Bestuursverslag

1. Bestuursverslag

Patijnenburg

Patijnenburg begeleidt mensen in hun ontwikkeling naar werk. Ook ontwikkelt Patijnenburg werk naar de mogelijkheden die mensen hebben.

Patijnenburg voert in opdracht van gemeente Westland de Participatiewet uit. Patijnenburg begeleidt mensen die voor een bijstandsuitkering in aanmerking komen naar werk. De instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening is vanaf 2015 niet meer mogelijk, maar de medewerkers vanuit deze oude regeling hebben wel baangarantie tot hun pensioen. Uitgangspunt is dat mensen met een arbeidsbeperking of die een afstand ervaren tot de arbeidsmarkt door Patijnenburg worden begeleid in hun ontwikkeling om zoveel als mogelijk aan de slag te gaan bij reguliere bedrijven. Daar waar dit niet mogelijk is kan voor een beperkte groep nieuwe beschutte werkplekken (NBW) bij Patijnenburg worden gerealiseerd. Volgens de richtlijn van het ministerie SZW moesten er in 2024 minimaal 40 NBW plekken zijn gecreëerd binnen Westland, maar omdat de gemeente het belangrijk vindt dat zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn binnen Westland, is dit opgehoogd naar 51 plekken.

Missie

Iedereen doet ertoe dus iedereen doet mee. Werken maakt mensen gelukkiger en hoe meer mensen werken, hoe beter dat is voor de (Westlandse) samenleving. Alle mensen verdienen een volwaardige plek in de samenleving.

Dit draagt bij aan:

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

Met deze missie sluit Patijnenburg aan op de Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000) die stelt dat er drie universele psychologische menselijke behoeften zijn; autonomie, betrokkenheid en competentie.

Visie

Wij begeleiden mensen met arbeidspotentieel, die dit niet op eigen kracht kunnen, in en naar (betaald) 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. Patijnenburg zal altijd een vangnet blijven voor de mensen die niet buiten de muren van Patijnenburg aan de slag kunnen.

Strategie

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

2024 is met alle voorbereidingen begonnen en in 2025 moet het fundament hiervoor zijn gelegd.

Governance

Vanaf 17 januari 2017 is Patijnenburg overgegaan van een stichting in een besloten vennootschap met gemeente Westland als enige aandeelhouder (een zogenaamde Overheids-bv). De aandeelhoudersrol van de gemeente ligt bij het college van B&W en wordt in persoon ingevuld door de wethouder Financiën. De wethouder Sociale Zaken vervult de rol van opdrachtgever. De Aandeelhoudersvergadering (AvA) moet onder andere de begroting en de jaarrekening goedkeuren en krijgt belangrijke besluiten vooraf voorgelegd. Er is een Raad van Commissarissen (RvC) die toezicht houdt, adviseert en de werkgeversrol invult. De Directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen het bedrijf en is verantwoordelijk voor strategie en beleid van de onderneming. De samenstelling van de Raad van Commissarissen bestond in 2024 uit: Kristien Janssen-Kaldewaij (profiel Arbeidsmarkt), Ton de Rond (profiel Financiën en Bedrijfsvoering), Daphne Patijn-Kanner (profiel Sociaal Ondernemerschap) en Koert van der Bij (voorzitter). De voorzitter heeft in december 2024 de RvC verlaten vanwege het verlopen van zijn termijn. De overige leden van de RvC hebben besloten met zijn drieën verder te gaan en om voorlopig geen voorzitter aan te wijzen vanuit hun midden.

Bedrijfsresultaat per balansdatum

Het bedrijfsresultaat is het verschil tussen de kosten en baten. De baten bestaan uit subsidies van het Rijk en gemeente en commerciële omzet uit de markt. In 2024 was er sprake van een exploitatietekort van € 721.456,-. In 2024 heeft er in samenwerking met de gemeente Westland en Iroko een onderzoek plaatsgevonden naar de financiële situatie en welke maatregelen moeten worden genomen om de organisatie in de toekomst financieel gezond te krijgen.

Beoordeling continuïteit

Inleiding

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

- ✓ Het wegvallen van (lucratieve) opdrachten uit de kassenbouw tijdens de energiecrisis (vanaf 2021);
- ✓ Het wegvallen van opdrachten in 2023 als gevolg van de vertraging van de Nederlandse economie, met name ten aanzien van de productie van (onderdelen voor) zonnepanelen, welke een groot aandeel vormde van de productiewerkzaamheden van Patijnenburg;
- ✓ Een structureel te lage financiering door de gemeente Westland voor het uitvoeren van de re-integratietaken uit de Participatiewet[1];
- ✓ Een te lage Rijksvergoeding voor beschut werk-medewerkers, zoals ook blijkt uit landelijke benchmarks[2].

1 Onderzoek Financiën (Iroko, gemeente Westland en Patijnenburg) en analyse gemeentecontroller (2024).

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

Resultaatontwikkeling

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

	2021 (R)	2022 (R)	2023 (R)	2024 (R)	2025 (B)
Resultaat	-/-€ 14K	-/-€ 127K	-/-€ 616K	-/-€ 721K	-/-€ 51K
Liquiditeit (ult)	€ 2.572K	€ 2.448K	€ 2.082K	€ 2.363K	€ 2.562K
Solvabiliteit	51%	51%	45%	39%	41%
Current ratio	2,2	2,1	1,6	1,37	1,53

Het negatieve resultaat 2024 wordt – naast eerder genoemde oorzaken – ook veroorzaakt doordat de budgetten in de gemeentelijke begroting zijn gebaseerd op prijsniveau 2023 zonder indexatie voor 2024 en 2025. In 2024 is daarnaast een fors budget begroot voor de transitie (zie begrotingsdocument 2024, € 889K). In 2024 hebben we het pand aan de Industriestraat in de verkoop gezet en dat pand wordt verkocht in 2025 voor een bedrag van ongeveer € 2,1 mln. De overdracht van het pand vindt plaats in maart 2025. Door de verkoop van het pand is het netto resultaat in 2025 -/- 51K. Zonder de boekwinst van de verkoop van het pand zou het tekort -/-€1.500K zijn geweest.

Beoordeling continuïteit

De afgelopen jaren lukte het Patijnenburg niet om zwarte cijfers te schrijven. Voor eventuele tegenvallers en betalingsachterstanden is een krediet beschikbaar van € 1,2 mln. bij de BNG Bank. Dit lijkt voldoende om tegenvallers tot en met 2026 op te vangen. Zonder ingrijpen zal de exploitatie structureel verlieslatend zijn en zal in 2027 een moment ontstaan waarbij Patijnenburg niet meer aan haar verplichtingen kan voldoen. Het is daarom van cruciaal belang dat Patijnenburg verder gaat met het uitvoeren van haar transitieplan[3], waarmee op termijn de bruto marges verbeteren, met name door een verbetering van de omzet en marges op dienstverlening. Ook zal Patijnenburg intern goed moeten kijken naar de mogelijkheden om de kosten te reduceren van de bedrijfsvoering. Deze lijken gemiddeld hoger te zijn dan soortgelijke organisaties van ongeveer gelijke omvang (onderzoek financiën en benchmarkonderzoek Cedris, 2024). Daarnaast is het noodzakelijk dat er met de gemeente Westland nieuwe afspraken worden gemaakt over:

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

3 Patijnenburg 'on the move', 24 mei 2023

De gemeente heeft de intentie uitgesproken om in 2025 te komen tot een nieuwe opdrachtformulering voor Patijnenburg met daaraan gekoppeld een meerjaren DVO vanaf 2026. In 2024 heeft de gemeenteraad van Westland een nieuwe re-integratieverordening aangenomen die Patijnenburg de mogelijkheid biedt meer mensen te begeleiden naar werk door de inzetmogelijkheid van meer instrumenten, zowel aan de kant van de kandidaten als aan de kant van werkgevers. De gemeente heeft een wettelijke plicht om de taken uit de Participatiewet uit te voeren. Daarnaast is de gemeente Westland verplicht adequate ruimte te bieden aan de bestaande populatie medewerkers in het kader van de WSW en de groeiende populatie medewerkers beschut werk. Bij het uitvoeren van deze taken is de gemeente afhankelijk van Patijnenburg. Een uitbesteding op deze schaal is in onze optiek niet of alleen tegen zeer hoge kosten mogelijk. Het is dan ook bijna uitgesloten, dat de gemeente Westland, als enige aandeelhouder, de continuïteit van Patijnenburg niet zal waarborgen. Er zijn ook geen signalen van de aandeelhouder ontvangen die op iets anders wijzen.

Op basis hiervan gaan we in de jaarrekening 2024 uit van de continuïteit van Patijnenburg. Dit kan echter alleen worden gerealiseerd op basis van nieuwe financieringsafspraken met de gemeente Westland, hiermee streven we naar een sluitende begroting met concrete afspraken.

Personeel en Organisatie

In 2024 is het thema 'werkdruk' periodiek aan de orde geweest: zowel als vast agendapunt bij de ARBO-commissie als binnen het MT en het middenkader-overleg. Het grote verloop binnen het kaderpersoneel en een stijging van het ziekteverzuimcijfer hebben helaas bijgedragen aan het gevoel van werkdruk bij kader-medewerkers. Als we kijken naar het verloop, waaronder ook uiteindelijk het vertrek van alle leden van het MT, is het ook niet verwonderlijk dat er een verhoogde werkdruk werd ervaren. De ziekteverzuimcijfers zijn in de afgelopen jaren licht gestegen: in december 2022 zijn we geëindigd met 11%, in december 2023 met 11.5% en in december 2024 met 15,2 % Ter vergelijking: de benchmark komt neer op 13.62% ziekteverzuim. Wat opvalt is dat de duur van het ziekteverzuim, zowel het middellange als het langdurige verzuim (> 42 kalenderdagen), is gestegen ten opzichte van 2023. Het verzuim langer dan een jaar is met 3,4% toegenomen (zie tabel 1). Deze stijging is mede te verklaren doordat een aantal medewerkers (Wsw) inmiddels een WIA-toekenning heeft ontvangen, maar wij ons nog steeds moeten houden aan de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter. Hierdoor blijven deze medewerkers tot en met twee jaar ziek in dienst, hetgeen invloed heeft op het langdurige verzuimpercentage. Verder valt op dat binnen het verzuim per doelgroep de groepen Wsw, Nieuw Beschut en Baan-indicatie een toename laten zien in het percentage verzuim. Deze percentages zijn respectievelijk met 2,8%, 4,7% en 13,2% gestegen ten opzichte van 2023. Daarentegen is het verzuim binnen de doelgroep Kader licht gedaald, met een afname van 1,2%.

De stijging van het ziekteverzuimpercentage bij Nieuw Beschut is het best te verklaren door de specifieke problematiek van deze relatief nieuwe doelgroep. Deze groep heeft een hogere behoefte aan begeleiding en aanpassingen op de werkplek. Als organisatie bevinden we ons nog in een leerproces om hier adequaat op in te spelen. Vergeleken met de Wsw-doelgroep is deze groep kwetsbaarder en vraagt daarom om een intensievere en andere begeleidingsbehoefte.

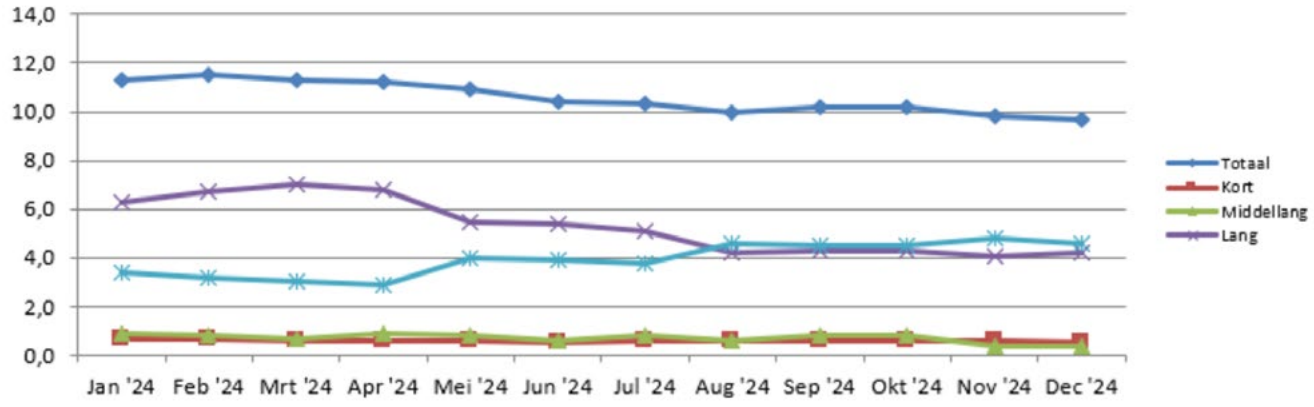
Een van de doelen in 2025, het jaar waarin het fundament van de transitie moet zijn gelegd, is om de juiste mens op de juiste plek te hebben, te behouden en daarin te begeleiden. Als dat doel om welke reden dan ook niet behaald kan worden, is het daaruit voortvloeiende doel om de medewerker te begeleiden naar een andere plek. We gaan ervan uit dat de modernisering van het functiegebouw en de investering op ontwikkeling van onze medewerkers ervoor zal zorgen dat het verzuimcijfer in totaal weer kan dalen: kader medewerkers zullen zich meer toegerust voelen om op de juiste manier de niet-kader medewerkers te begeleiden.

Totaal	3.7% hoger
BI	13.2% hoger
NBW	4.7% hoger
SW	2.8% hoger
Kader	1.2% lager

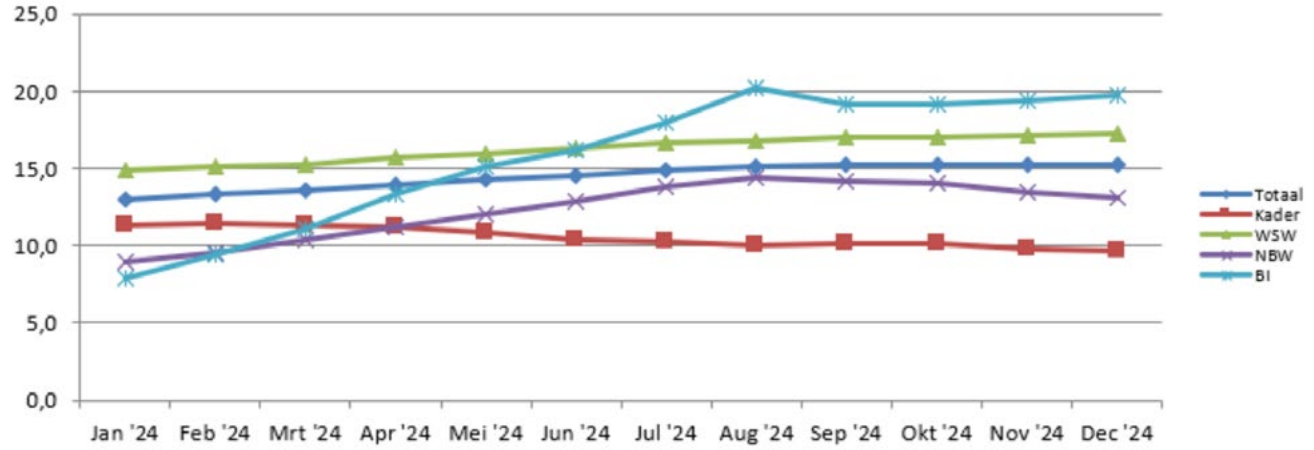
December '23-december '24 naar doelgroep

Totaal	3.6% hoger
Kort	0.0% gelijk gebleven
Middellang	0.2% lager
Lang	0.3% hoger
Langer dan een jaar	3.4% lager

December '23-december '24 naar duur



Het voortschrijdend verzuim van januari 2024 t/m december 2024 opgedeeld in kort, middellang, lang en langer dan een jaar.



Het verzuimcijfer opgedeeld in kader, WSW, NB en BI.

Personele bezetting

In onderstaande tabel is de personele bezetting inzichtelijk gemaakt.

		Personen	FTE's	
SW	Productie en Magazijn	108	87,75	
SW	Dienstverlening	68	61,56	
SW	Groeps- en individuele deta	22	19,50	
SW	Begeleid werken	17	14,81	
SW	RVU	2	1,11	
		217	**184,73**	1 FTE = 36 uur
Part.	CAO aan de slag: Westland	45	34,89	
Part.	CAO aan de slag: Deatchering	4	0,86	
Part.	CAO aan de slag: Buiten Gemeente	1	3,29	
		50	**39,04**	1 FTE = 37 uur
Part.	CAO aan de slag: Baan indicatie	**15**	**10,14**	1 FTE = 37 uur
Kader	Kaderpersoneel	**82**	**74,33**	1 FTE = 36 uur
	Totaal personeelsbestand	**364**	**308,24**	

Aantal medewerkers 31-12-2024

Bestuur en management

Per 1 juli 2023 is R.C.M. van Diemen aangetreden als directeur-bestuurder. Sinds december 2024 is het MT compleet en stabiel met de komst van de manager Werk en Dienstverlening. Tot december 2024 is deze functie op interim basis ingevuld.

Toekomstparagraaf

In 2025 zal het fundament van de transitie worden gelegd. Dit betekent dat we in Q1 en Q2 een hernieuwd organogram en een hernieuwd functiehuis zullen hebben. De Ontwikkelacademie wordt ingericht als scharnierpunt tussen de afdelingen Re-integratie en Werkgeversdienstverlening (R&W) en Werk en Dienstverlening (W&D). De afdeling HR zal zijn teruggebracht van 6,35 fte naar 4,01 fte. Er wordt vanaf 2025 vol ingezet op de ontwikkeling van onze medewerkers en van de re-integratiekandidaten. Zo zullen we als hele organisatie gebruik maken van de methodiek CompetenSYS om de ontwikkelplannen en de praktijkdiagnoses van alle niet-kader collega's in beeld te brengen en vast te leggen. De afdeling Re-integratie en Werkgeversdienstverlening werkt al met deze methodiek. Vanaf februari 2025 zullen de niet-kader collega's verschillende trainingen kunnen volgen, naar belang van hun ontwikkelbehoefte. Voor de afdeling Grijs en Groen geldt dat het de ambitie is om alle niet-kader collega's een VCA training te laten volgen. We gaan een langdurige samenwerking aan met de Academie voor Zelfstandigheid en

met Bibliotheek Westland om de ontwikkeling van onze niet-kader collega's en die van de re-integratie kandidaten zo goed als mogelijk te faciliteren. Vanaf mei 2025 zal Patijnenburg een inhouse-locatie van het Regionaal Werk Centrum Haaglanden zijn. Hiermee versterken we de samenwerking tussen alle partijen die actief zijn binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden.

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

De vier strategische pijlers voor Patijnenburg zijn:

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

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

Op basis van de begroting 2025 verwachten we het volgende:

- ✓ Een financieel resultaat: -/- 51K (zonder verkoop pand dienstverlening is het begrote resultaat -/-€ 1.500K;
- ✓ Het aantal personeelsleden o.b.v. fte bedraagt: 288.2 (kader 65,0, Wsw 162,9, P-wet (nieuw beschut) 52,0 en P-wet (baan indicatie) 19,3). Het aantal Wsw collega's zal de komende jaren verder afnemen;
- ✓ Een bedrag aan investeringen ter waarde van: € 395.000;
- ✓ Geen desinvesteringen.

Risicobeheersing

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

Strategisch

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

Operationeel

Op directieniveau wordt de impact van veel algemene nieuwe wet en regelgeving geanalyseerd en naar de specifieke situatie van Patijnenburg vertaald. Binnen de onderneming vindt voortdurend verbetering van de operationele processen plaats om hiermee operationele risico's beter te beheersen en bedrijfskosten te reduceren. De operationele risico's zullen periodiek geïnventariseerd worden.

Financieel

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

- ✓ Prijsrisico; de verkoopprijzen bij Patijnenburg geven een stijgende lijn aan door de loonindexaties.
- ✓ Valutarisico; indien er wordt ingekocht in USD wordt indien noodzakelijk bij wisselende koersen de vvp aangepast.
- ✓ Kredietrisico; is beperkt doordat investeringen zo veel mogelijk uit eigen middelen worden gefinancierd.
- ✓ Debiteuren risico; is niet verzekerd maar wordt door de directie niet hoog ingeschat.
- ✓ Liquiditeitsrisico; wordt groter omdat het negatief resultaat 2024 en het te verwachten negatief resultaat 2025 ten laste gaan van het eigen vermogen.
- ✓ Kasstroomrisico; zie liquiditeitsrisico.

ICT

In 2024 is gestart met het doorlichten van de huidige ICT infrastructuur en in 2025 zullen we deze structuur doorontwikkelen naar een toekomstbestendig scenario. We willen komen tot een gedragen en samenhangend ICT beleid die kan worden getoetst op basis van BIO en op basis van ISO 27001.

Westland, 31 januari 2025

R.C.M. van Diemen MA MEd

02

Jaarverslag Raad van Commissarissen

2. Verslag Raad van Commissarissen

Inleiding

Patijnenburg heeft in 2024 de transitie naar een sociaal ontwikkelbedrijf voortgezet en is daarmee onmisbaar in de gemeente Westland. Het ondersteunt inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het vinden van een passende werkplek. De wijze waarop dit wordt gerealiseerd, zal in de toekomst anders zijn dan in het verleden.

In mei 2023 heeft de gemeenteraad van Westland goedkeuring gegeven aan het transitieplan Patijnenburg on the Move. Hierin staat de transitie beschreven van productiebedrijf naar een werkontwikkelbedrijf. Patijnenburg is het werkontwikkelbedrijf van de gemeente Westland waarin medewerkers en kandidaten met een begeleidingsbehoefte worden begeleid in hun ontwikkeling naar zoveel als mogelijk regulier werk. Het is hierbij de bedoeling het werkbedrijf en het ontwikkelbedrijf meer met elkaar te integreren via de Ontwikkelacademie. In 2024 is met alle voorbereidingen begonnen en in 2025 moet het fundament hiervoor zijn gelegd.

Belangrijk uitgangspunt voor deze transitie is een gezonde financiële basis. In februari 2024 heeft Patijnenburg bij de gemeente haar zorgen uitgesproken. De toekomstige financiële situatie van Patijnenburg brengt bij ongewijzigd beleid de continuïteit van de bedrijfsvoering in gevaar. Dit is deels te herleiden naar het wegvallen van commerciële opdrachten als gevolg van de vertraging in de Nederlandse economie, maar heeft ook zijn oorzaak in een jarenlang structureel te lage financiering door de gemeente Westland voor het uitvoeren van re-integratietaken uit de Participatiewet.

De gemeente heeft de intentie uitgesproken om in 2025 te komen tot een nieuwe opdrachtformulering voor Patijnenburg met daaraan gekoppeld een meerjaren DVO vanaf 2026. De gemeente heeft een wettelijke plicht om de taken uit de Participatiewet uit te voeren. Daarnaast is de gemeente Westland verplicht adequate ruimte te bieden aan de bestaande populatie medewerkers in het kader van de WSW en de groeiende populatie medewerkers beschut werk. Bij het uitvoeren van deze taken is de gemeente afhankelijk van Patijnenburg. Het is dan ook bijna uitgesloten, dat de gemeente Westland, als enige aandeelhouder, de continuïteit van Patijnenburg niet zal waarborgen. Er zijn ook geen signalen van de aandeelhouder ontvangen die op iets anders wijzen. Op basis hiervan gaan we in de jaarrekening 2024 uit van de continuïteit van Patijnenburg. Dit kan echter alleen worden gerealiseerd op basis van nieuwe financieringsafspraken met de gemeente Westland.

Gedurende het jaar is er intensief contact geweest tussen de gemeente en Patijnenburg om een toekomstige infrastructuur neer te zetten die passend is bij de situatie binnen de gemeente Westland en waarvan de financiering helder en dekkend is. Dit heeft nog niet tot een afgerond resultaat geleid, maar er is voldoende onderling vertrouwen dat dit in 2025 tot oplossingen zal leiden.

Rapportage en resultaten

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

Het financiële resultaat is teleurstellend, met een verlies van € 721.456,-. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door aanzienlijk lagere omzet in de productie. De afname in productie baart zorgen, aangezien dit structureel lijkt te zijn. Belangrijke klanten verminderen hun afname bij Patijnenburg. Ook zal Patijnenburg intern goed moeten kijken naar de mogelijkheden om de kosten te reduceren van de bedrijfsvoering. Deze lijken gemiddeld hoger te zijn dan soortgelijke organisaties van ongeveer gelijke omvang.

Ontwikkelingen Raad van Commissarissen

In 2024 heeft de Raad van Commissarissen (RvC) vijf reguliere vergaderingen gehouden. Tijdens deze vergaderingen zijn gebruikelijke onderwerpen behandeld, waaronder kwartaalverslagen, jaarrekening, HRM-ontwikkelingen, en speciale aandacht is besteed aan het toekomstplan en huisvesting.

Vanwege de teruglopende financiële resultaten heeft de RvC bezorgdheid geuit over stijgende kosten en dalende opbrengsten. Dit heeft geleid tot een intensivering van het contact met de gemeente Westland.
Er heeft een jaarlijks gesprek plaatsgevonden met de Ondernemingsraad (OR), en er zijn diverse contactmomenten geweest. Deze contacten zijn als nuttig ervaren en verliepen in een goede sfeer.

Eind 2024 liep de termijn van voorzitter Koert van der Bij af. We zijn de heer Van der Bij zeer dankbaar voor zeer constructieve bijdrage die hij de afgelopen vier jaar heeft geleverd. Binnen de huidige bezetting van de raad van Commissarissen is geen gegadigde gevonden die het voorzitterschap over kan nemen. De werving van een nieuwe voorzitter is vooralsnog aangehouden in afwachting van de organisatorische ontwikkeling van Patijnenburg in 2025. Tot die tijd zullen de huidige leden het voorzitterschap gezamenlijk invullen.

Samenwerking met de Aandeelhouder

In 2024 vond tweemaal een Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) plaats, waar onder andere de jaarrekening en de begroting voor 2024 werd goedgekeurd. De samenwerking met de Gemeente Westland, zowel als aandeelhouder als partner in dienstverlening (DVO), verliep positief. Vooral met betrekking tot het toekomstplan was er sprake van een constructieve samenwerking.

Verkoop pand

In 2024 is het pand aan de Industriestraat in de verkoop gezet. De overdracht van het pand aan de nieuwe eigenaar vindt plaats in maart 2025.

Overige zaken

De Raad van Commissarissen (RvC) heeft kennisgenomen van het financiële resultaat over 2024 en stemt in met de jaarrekening. Het resultaat voor 2024 is helaas aanzienlijk negatief, voornamelijk als gevolg van verslechterende marktomstandigheden bij de klanten van Patijnenburg. Desondanks erkennen we de aanzienlijke inzet van de medewerkers, waarvoor onze waardering geldt!

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

Westland, februari 2024
Koert van der Bij, Kristien Janssen – Kaldewaij, Daphne Patijn Kanner en Ton de Rond

03

Jaarverslag Ondernemingsraad

3. Verslag Ondernemingsraad

In dit jaarverslag wordt beschreven hoe het jaar 2024 is verlopen voor de ondernemingsraad (OR).
Elk jaar stelt de OR een jaarverslag op waarin wij jullie informeren over de belangrijkste zaken die het afgelopen jaar door ons zijn behandeld. 2024 was een jaar dat wij als OR zeer druk hebben ervaren.
Voordat we dieper ingaan op dit drukke jaar, zetten we de taken van de OR op een rij:

- ✓ Overleg met directie en Raad van Commissarissen / Raad van Toezicht;
- ✓ Nieuwe verkiezingen OR;
- ✓ Instemmings- en adviesaanvragen;
- ✓ Vooruitblik op komende activiteiten en plannen van de OR.

De hierboven genoemde zaken komen uitgebreid aan bod in dit jaarverslag. Bij vragen of opmerkingen over één van de onderwerpen of het OR-werk, kan altijd contact opgenomen worden met een van de leden van de OR!

De OR bestond na 5 oktober 2023 uit:

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

De OR bestond na 1 januari 2024 uit:

Voorzitter	Sandra Verweij	s.verweij@patijnenburg.nl
Vice-voorzitter	Jan Meijer	j.meijer@patijnenburg.nl
Secretaris	Naomi Hortencia	n.hortencia@patijnenburg.nl
Arbo	Jan Meijer Carolien van der Pijl	j.meijer@patijnenburg.nl c.vanderpijl@patijnenburg.nl
Financiën	Jan Veenker (CNV), Sandra Verweij	
Leden	Carin Kort (FNV) Jan Veenker (CNV) Vincent van Tongeren Carolien van der Pijl Eduard Smit Nicolette Zeeman Stefano van Dijke 1 vacature niet kader	v.vantongeren@patijnenburg.nl c.vanderpijl@patijnenburg.nl
Algemene e-mail OR		OR-algemeen@patijnenburg.nl

Quincy Groeneweg

OR-lid
Afdeling Verpakken

Naomi Hortensia

Secretaris OR
Afdeling Re-integratie

Carin Kort

Vakbond VNF
Afdeling Montage

Ian Meijer

Vicevoorzitter OR
Afdeling Magazijn

Carolien van der Pijl

Modernisering Functiehuis ARBO
Afdeling Re-integratie

Eduard Smit

OR-lid
Afdeling Montage

Vincent van Tongeren

OR-lid
Werkvoorbereider

Jan Veenker

Financiën en Vakbond CNV
Afdeling Verpakken

Sandra Verweij

Voorzitter OR, Financiën en Transitie
Afdeling Re-integratie

Nicolette Zeeman

OR-lid
Afdeling Verpakken

De OR-secretaris kwam in januari weer terug van haar zwangerschapsverlof. Helaas hebben we te maken gehad met een aantal langdurig zieke OR-leden, waardoor het af en toe moeilijk was om te overleggen, vooral tijdens de zomervakantie. In november is Nicolette Zeeman gestopt met haar taken als OR-lid. Quincy Groeneweg is in december uit dienst gegaan bij Patijnburg, waardoor zij geen OR-lid meer kon zijn. Stefano van Dijke stond op de reservelijst. We hebben hem benaderd om Nicolette Zeeman te vervangen vanaf december.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de belangen van de werknemers. De OR heeft verschillende functies en bevoegdheden, die gericht zijn op het bevorderen van een goede communicatie en samenwerking tussen medewerkers en directeur.

Belangrijkste functies van de ondernemingsraad:

1. **Adviserende functie**
   De OR heeft het recht om advies uit te brengen over belangrijke besluiten die de organisatie betreffen. Dit geldt bijvoorbeeld voor besluiten over de organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, bedrijfsomstandigheden en ontslagbeleid. De directeur moet de OR raadplegen voordat bepaalde besluiten worden genomen, zoals reorganisaties of grote investeringen.

2. **Instemmingsrecht**
   In sommige gevallen heeft de OR het recht om in te stemmen met beslissingen van de werkgever. Dit geldt bijvoorbeeld voor zaken zoals arbeidsvoorwaarden, werktijdenregelingen, procedures rondom functiewijzigingen of -omscholing en het beleid rondom ziekteverzuim. Zonder instemming van de OR kan de werkgever bepaalde besluiten niet doorvoeren.

3. **Controlefunctie**
   De OR houdt toezicht op de uitvoering van bepaalde afspraken en wetgeving in het bedrijf, zoals het naleven van arbeidsomstandigheden, het welzijn van werknemers en het naleven van cao-afspraken. Ook kan de OR toezien op de naleving van de regels met betrekking tot de privacy van medewerkers en de rechten op verlof.

4. **Ondersteuning van communicatie en samenwerking**
   De OR fungeert als tussenpersoon tussen de werknemers en het management. Ze zorgen voor een goede communicatie over veranderingen en helpen de werkgever om werknemers beter te betrekken bij besluitvorming. Dit kan bijdragen aan een betere werksfeer en meer draagvlak voor veranderingen.

5. **Belangenbehartiging**
   De OR behartigt de belangen van werknemers, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met de werkgever over kwesties als werkdruk, beloning, arbeidsomstandigheden en werk-privébalans. De OR kan voorstellen doen om de werkomstandigheden of arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Ondernemingsraad Patijnenburg

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, wat er op de werkvloer leeft naar de bestuurder en visa-versa. De ondernemingsraad waarborgt het open werkklimaat, waardoor de werkvloer zich gehoord voelt.

Onze missie

Doordat onze leden in alle lagen en afdelingen van het bedrijf werken, weten we wat er 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 staat en slaan een brug tussen deze twee zodat het draagvlak voor beslissingen wordt vergroot.

Belangrijke veranderingen 2024

In 2024 hebben we in totaal 44 keer een overleg gehad. We hebben 23 overleggen bijgewoond met de directeur, waarvan 11 informeel en 12 formeel. Vanaf april 2024 is er een extra overleg over de Modernisering Functiehuis ingepland, zodat we goed op de hoogte kunnen blijven hiervan. Toen de pauzeknop werd ingedrukt voor Modernisering Functiehuis, bleven we extra overleggen plannen. Er kwamen veel onderwerpen langs de OR die we moesten behandelen en die niet meer rond kregen in onze reguliere overleggen.

In februari hebben we een artikel 24 overlegvergaderingen gehad. Daar hadden we de volgende onderwerpen besproken:

- ✓ Cijfers en resultaten 2023
- ✓ Interne verhuizingen
- ✓ Ontwikkeling
- ✓ Functiehuis
- ✓ Begroting 2024 en jaarverslag 2023
- ✓ Positioneringsvraagstuk Patijnenburg
- ✓ MTO
- ✓ Imago en naam

We hebben extra overleggen gevoerd om enkele bedrijven te spreken voor het onderzoek naar sociale veiligheid. In december hebben we OR-deskundige Robert del Sasso gevraagd om met ons mee te denken over (transitie) vraagstukken en de positie van de OR.

Dit jaar heeft de OR veel onderwerpen besproken in verschillende overleggen. Vaste agendaonderwerpen waren: transitie, modernisering functiehuis, de dienstverleningsovereenkomst (DVO), Social Return on Investment (SROI), financiën en openstaande vacatures.

Andere onderwerpen die we besproken hebben, zijn: de blauwe lijn tijdens pauzetijden, het MTO, de blog van Ruud, het vitaliteitsplan, werkaanbod, werkdruk, protocollen, opleidingsplannen, verplichte vrije dagen, nazorg en vastlegging van het einde dienstverband, werkgroepen, ziekteverzuim, financiën, de re-integratie verordening, het fietsplan, het jubilea aanbiedingsblad, het kwaliteitsrapport Cedris, het accountteamplan, de richtlijnen voor vaste contracten, het kerstontbijt, de verschillen tussen kader en niet-kader, communicatie en de nieuwsbrief. Naast dat we het druk hebben gehad met bovenstaande onderwerpen, merkten we dat het ook zwaardere onderwerpen waren dan voorheen.

Contact met de achterban

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

OR-lid	Afdeling
Naomi en Eduard	Retail
Naomi en Stefano	Hal Q
Sandra en Jan V.	Verpakken
Carolien en Carin	Assemblage
Vincent en Jan M.	Keuken
Jan M. en Vincent	Dienstverlening (Groen, Grijs, Fix)
Sandra en Carolien	Staf, Re-integratie en Detachering
Carolien en Carin	Magazijn

Afgelopen jaar heeft onze achterban contact met ons opgenomen via e-mail en de brievenbus. We hebben nieuwsbrieven opgesteld en doorgestuurd naar alle medewerkers. Het was belangrijk om onze achterban te betrekken bij de besproken onderwerpen tijdens de overleggen met de directeur.

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

Datum	Onderwerp	Wie	Actie/besluit	Afgehandeld d.d.
December 2023	Businesscase metaal	OR	Instemming	3-1-2024
10-7-2024	Aanstellen Preventiemedewerker	OR	Instemming	20-8-2024
10-9-2024	Aanstellen Preventiemedewerker	OR	Instemming	25-9-2024
12-9-2024	Personeelshandboek	OR	Geen instemming	16-10-2024
Oktober 2024	Onderzoeksbureau Sociale Veiligheid	OR	Aanbeveling	8-11-2024

Opleiding en ontwikkeling

In 2024 hebben we als OR goed gekeken naar de gebieden waarin we meer kennis willen opdoen. Enkele OR-leden hebben de training Achterban gevolgd, en de secretaris volgt de leergang Ambtelijke secretaris in het kader van professionalisering van de OR. We zijn in oktober bij het MZSW congres geweest, wat een inspiratievolle dag was.

Planning 2025

We staan voor een spannend jaar met veel veranderingen en besluiten die genomen moeten worden. De OR zal zeker gebruik maken van zijn adviserende functie en instemmingsrecht. Tijdens de artikel 24 overlegvergaderingen in februari zal inzichtelijk worden gemaakt welke onderwerpen tot juli aan bod komen en wat de OR hierin kan betekenen. In het najaar zal nog een artikel 24 overlegvergadering plaatsvinden.

Eind februari 2024 gaat onze voorzitter met zwangerschapsverlof. Onze vicevoorzitter zal de rol als voorzitter oppakken. De overige taken van de voorzitter zullen we als OR opvangen. Als OR hebben we de ambitie om kwalitatief werk te blijven leveren en daarvoor hebben we meer uren nodig, gezien we de transitie ingaan.

In mei zullen we OR-verkiezingen houden voor niet-kaderleden. We willen graag niet-kader collega's enthousiasmeren om deel te nemen aan de OR. Met het vertrek van Quincy Groeneweg kwam een niet-kader plek vrij, die we graag weer willen vullen.

We hebben de ambitie om vaker contact te leggen met onze achterban. We zullen aansluiten bij een weekstart en of een teamoverleg.

Er staat veel te gebeuren dit jaar. Laten we elkaar vooral blijven vinden om gesprekken te voeren over onderwerpen die belangrijk zijn.

Ondernemingsraad Patijnenburg 2025

Stefano van Dijke

OR-lid
Afdeling Groen

Naomi Hortensia

Secretaris OR
Afdeling Re-integratie

Carin Kort

Vakbond VNF
Afdeling Montage

Ian Meijer

Vicevoorzitter OR
Afdeling Magazijn

Carolien van der Pijl

Modernisering Functiehuis ARBO
Afdeling Re-integratie

Eduard Smit

OR-lid
Afdeling Montage

Vincent van Tongeren

OR-lid
Werkvoorbereider

Jan Veenker

Financiën en Vakbond CNV
Afdeling Verpakken

Sandra Verweij

Voorzitter OR, Financiën en Transitie
Afdeling Re-integratie

04

Re-integratie

4. Re-integratie

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

Jaarlijks wordt met de gemeente een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) opgesteld waarin resultaatafspraken worden vastgelegd. In tabel 1 en 2 vindt u de behaalde resultaten voor het jaar 2024. Daarnaast zijn de resultaten per onderdeel en per kwartaal opgenomen, zodat eventuele trends kunnen worden geanalyseerd.

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

Stand van zaken per 31-12-2024						
Totalen tot en met	**Q1**	**Q2**	**Q3**	**Totaal**	**DVO**	**t.o.v. DVO**
Aanmeldingen	110	226	332	430	325	132%
Aantal gestarte trajecten (instroom)	86	195	262	321	300	107%
Aantal plaatsingen werk (uitstroom)	32	72	110	156	150	104%
Totalen tot en met	**Q1**	**Q2**	**Q3**	**Totaal**	**DVO**	**t.o.v. DVO**
Plaatsingen baanafspraak	9	18	46	47	50	94%
Volledig uit uitkering	22	41	63	79	75	105,3%
Duurzaam (>6 maanden)	39	62	91	119	105	113,3%
Trajecten met Jobcoaching	47	49	60	62	50	124%
Trajecten met LKS inzet	128	130	139	138	135	102%
Lopende IPS trajecten	4	3	5	5	10	50%
SROI plaatsingen	2	7	10	13	-	1300%
Praktijkverklaringen	-	-	-	8	40	20%
Aantal uitgevoerde loonwaardemetingen Nieuw	11	26	37	44	-	-
Aantal uitgevoerde loonwaardemetingen Herhaling	12	19	25	33	-	-
Aantal uitgevoerde loonwaardemetinge Beschut Werk	8	18	29	37	-	-

Resultaten ten opzichte van de DVO

Totalen tot en met	**Q1** personen	**Q1** fte	**Q2** personen	**Q2** fte	**Q3** personen	**Q3** fte	**Totaal** personen	**Totaal** fte
SW	229	195,05	223	190,13	221	188,7	217	184,7
NB	45	35,24	44	34,4	46	36,75	46	35,75
BI	19	12,57	19	12,91	16	10,68	15	10,14

WSW, Nieuw Beschut en Baanindicatie

In 2024 zijn er 32,3% meer aanmeldingen gedaan voor een begeleidingstraject dan de opdracht in de DVO 2024. Dit heeft voor grote werkdruk gezorgd, rondom de intake, binnen de afdeling Re-integratie van Patijnenburg. Tegelijkertijd zien we dat er 2% meer gestarte trajecten zijn dan de opdracht in de DVO aangeeft. Hiermee kunnen we concluderen dat een groot deel van de aanmeldingen niet leidt tot een daadwerkelijk gestart traject. Dit geeft reden voor een onderzoek in 2025 tussen de gemeente Westland en Patijnenburg, om te achterhalen wat de oorzaken zijn van het niet starten van een traject na aanmelding en intake en hoe hier in de toekomst efficienter met elkaar in samen te werken en af te stemmen.

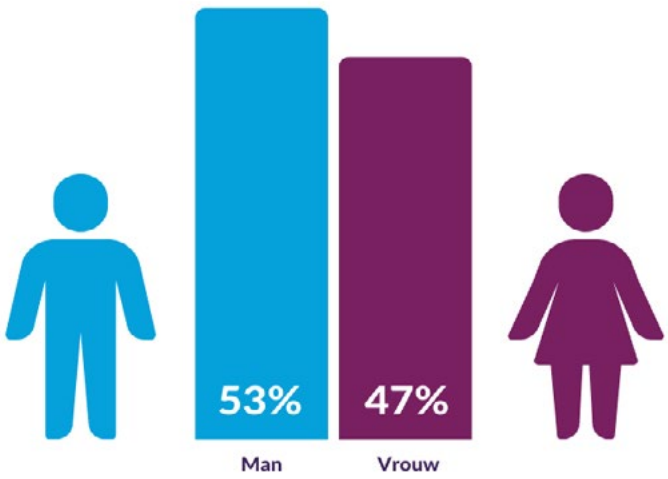
In 2024 heeft Patijnenburg 156 inwoners van de gemeente Westland naar werk kunnen begeleiden. Dit aantal ligt 4% boven de gestelde opdracht in de DVO.
Van deze 156 inwoners hebben 119 een duurzame werkplek en zijn 79 inwoners volledig uit de uitkering.

We zien een stijging in het aantal inwoners wat een beroep doet op jobcoaching. Dit geeft reden om te onderzoeken waar de groei in behoefte vandaan komt en hoe hier in de komende jaren op geanticipeerd kan worden.

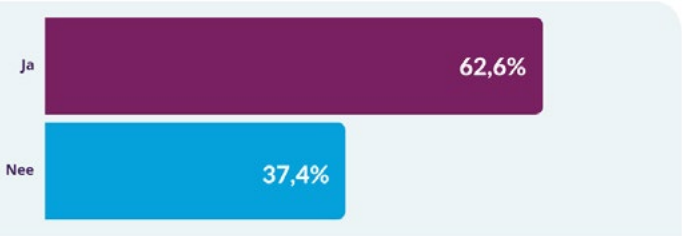
Het aantal plaatsingen voortkomend uit de SROI (Social Return On Investment) blijft nog steeds achter. Er liggen veel mogelijkheden om het potentieel van SROI te benutten in het kansen bieden voor inwoners met een (grote) achterstand op de arbeidsmarkt. Patijnenburg staat klaar om deze kansen optimaal uit te werken en in te zetten.

Kandidaten in beeld

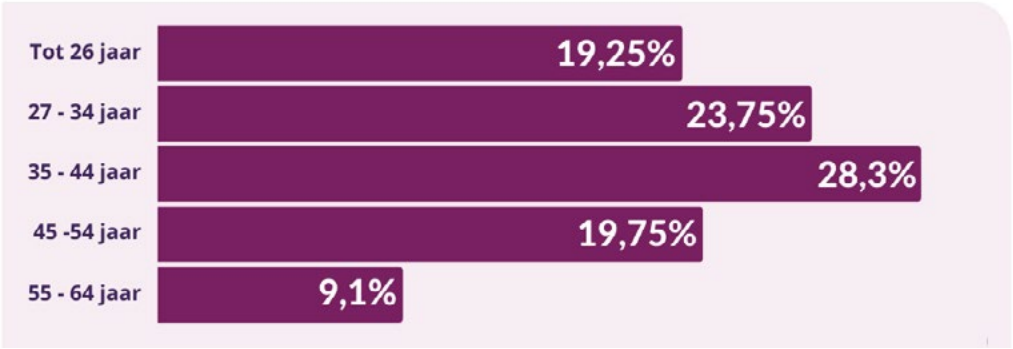
We staan voor een spannend jaar met veel veranderingen en besluiten die genomen moeten worden. De OR zal zeker gebruik maken van zijn adviserende functie en instemmingsrecht. Tijdens de artikel 24 overlegvergaderingen in februari zal inzichtelijk worden gemaakt welke onderwerpen tot juli aan bod komen en wat de OR hierin kan betekenen. In het najaar zal nog een artikel 24 overlegvergadering plaatsvinden.



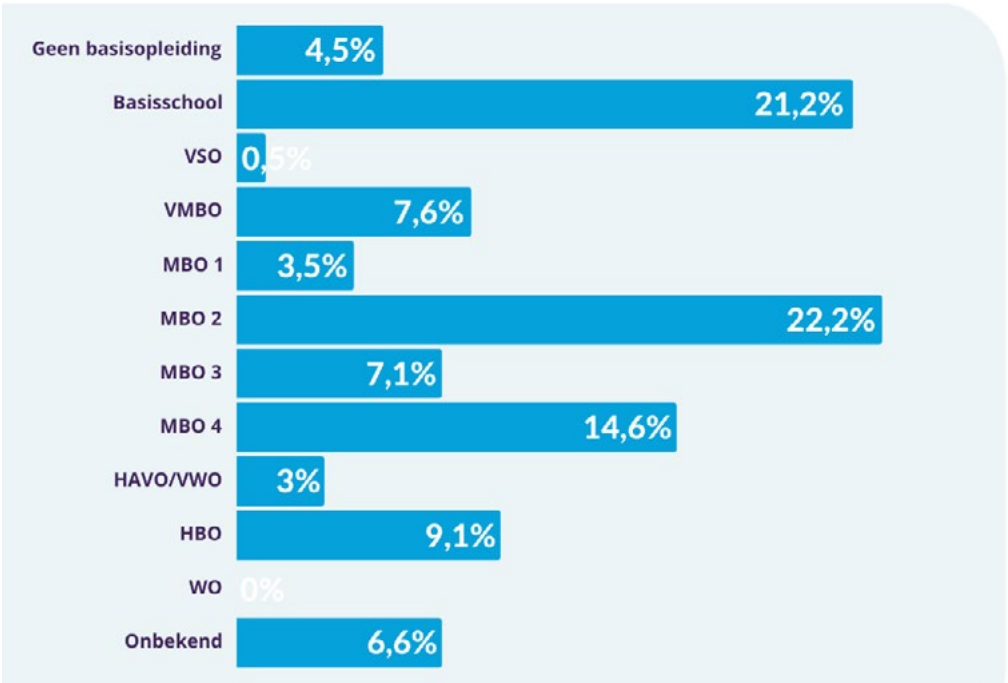
Digitale vaardigheden



Leeftijd



Opleidingsniveau



Belastbaarheid

Sprake van	Ja	Nee	Onbekend
Verminderde fysieke belastbaarheid	41,9%	58,1%	0%
Verminderde mentale belastbaarheid	36,9%	61,1%	2%
Verminderde cognitieve belastbaarheid	3,5%	93,4%	3%

Invloed van leefgebieden

Onderdeel	Belemmering	Geen belemmering	Niet aanwezig	Onbekend
Schulden	5,1%	23,7%	70,7%	0,5%
Verslaving	0,5%	12,1%	86,9%	0,5%
Contact Justitie	0,5%	5,6%	93,4%	0,5%
Thuissituatie	19,2%	80,8%	NVT	0%
Extra zorg familie	15,7%	84,3%	NVT	0%

Dag-nacht ritme	10,6%	89,4%	NVT	0%
Kinderopvang	20,75%	79,3%	NVT	0%
Woonsituatie/huishouding	5,1%	94,9%	NVT	0%
Contacten sociaal	4%	94,4%	NVT	0%

Ondersteuningsbehoefte

Behoefte	
Ontvangend	26,3%
Ontvangend, maar uitbreiding is nodig	4,5%
Behoefte aanwezig, maar nog niet ontvangend	6,6%
Geen behoefte	62,6%

Competenties

Onderdeel	Sterk punt	Geen belemmering	Wel belemmering	Onbekend
Structuur en flexibiliteit	11,1%	70,7%	16,75%	1,5%
Omgaan met druk	7,1%	63,6%	26,8%	2,5%
Werktempo	12,1%	74,2%	10,6%	3%
Assertiviteit	7,6%	75,3%	14,1%	3%
Begeleidingsbehoefte	2,5%	82,8%	11,6%	3%
Motivatie	41,4%	47,5%	10,6%	0,5%
Communicatievaardigheden	17,7%	64,6%	16,7%	1%

Arbeidspotentieel

Doeltrede	%	Bemiddel-baarheid	%	Actief bemiddelbaar	%	Vrijwilligerswerk	%
Betaald werk	49,5%	Arbeidsfit regulier	28,3%	Ja	51%	Nee, cliënt richt zich op werk	54,5%
Betaald werk met ondersteuning	36,4%	Arbeidsfit met indicatie	11,1%	Nee, door persoonlijke omstandighe-den	12,1%	Ja, verricht reeds vrijwilligerswerk	5,1%
Onbetaald werk	12,6%	Werk-in-zicht (ca. 6 mnd begeleiding)	7,6%	Nee, volgt traject	35,4%	Ja, maar uitbrei-ding mogelijk	2%
Deelname georgani-seerde acitiviteiten	1,5%	Werk-leertraject (ca. 18 mnd bege-leiding)	38,4%	Nee, werkt max. inzetbare uren	1,5%	Ja, mogelijkheden	15,2%
Sociale contacten buitenshuis	0%	Activering en overig	3%	Nee, conclusie bemiddelbaar-heid herzien	0%	Nee, geen moge-lijkheden	23,2%

Geïsoleerd	0%	Geen mogelijkheden lange termijn	0%	
		Overig 'Aan het werk'	11,6%	

Er zijn vooralsnog geen significante verschillen in geslacht en leeftijd als het gaat om het aantal inwoners wat bij Patijnenburg is aangemeld voor begeleiding naar werk. Wanneer we kijken naar de verdelingen in opleidingsniveau is er duidelijk een grotere groep te zien met als hoogste opleiding MBO 2 en MBO 4.
Opvallend hierbij is dat meer dan 1/3e niet over voldoende digitale vaardigheden beschikt.

In de belastbaarheid van de inwoners in traject bij Patijnenburg is te zien dat ruim 1/3e van de gemeten doelgroep een beperking in de belastbaarheid heeft, fysiek of mentaal.

Wanneer de resultaten van de leefgebieden wordt bekeken is duidelijk dat de grootste beperking ligt rondom de thuissituatie en problematiek met het vinden van (voldoende) kinderopvang. Deze laatste beslaat ruim 1/5e deel van de totale groep.

De competenties van de onderzochte doelgroep over 2024 laten zien dat de beperkingen vooral liggen in het om kunnen gaan met druk en structuur nodig hebben tegenover flexibel kunnen zijn.
Als we dit koppelen aan de leefgebieden, is het interessant om hierin de mogelijke verbanden te zoeken en hierop in te spelen in het aanbod van ondersteuningstrajecten.

Het arbeidspotentieel van de inwoners uit de onderzochte groep in 2024 ligt op ruim 80%, met en zonder ondersteuning. Hiervan is ca. 1/3e arbeidsfit (met en zonder indicatie) en bijna de helft heeft een begeleidingstraject nodig om arbeidsfit te worden. De helft is actief bemiddelbaar naar werk.

Samenwerking in beeld: resultaten en perspectieven uit het tevredenheidsonderzoek 2024

Kandidaattevredenheid re-integratie
Patijnenburg voert doorlopend een tevredenheidsonderzoek uit onder de kandidaten die zijn aangemeld bij Patijnenburg.

Hieronder vindt u de resultaten die behaald zijn in de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De algehele tevredenheid wordt beoordeeld met een 8. Wij hebben als norm gesteld dat wij niet lager dan een 8 willen scoren op alle onderdelen. Opvallend aan de score in 2024 is dat de kandidaten niet altijd de volledige vragenlijst invullen waardoor het totaal aantal respondenten per uitgevraagd onderdeel wisselend is. De tevredenheid met de werkconsulent wordt beoordeeld met een gemiddelde van een 8,4.
Opvallend is dat veel respondenten de vraag of het traject aansluit bij de wensen hebben beoordeeld. Het gemiddelde cijfer hiervoor is een 7,9. Dit is onder onze norm. Dit geldt ook voor de onderdelen 'duidelijkheid over de toekomst' en 'leren van nieuwe dingen'. Hierbij liggen de scores, respectievelijk, op een 7,8 en een 7,4, waarbij het aantal respondenten significant lager ligt dan bij het onderdeel 'aansluiten bij wensen' of de 'tevredenheid in het contact met de werkconsulent'.

Werkgeverstevredenheid re-integratie

Patijnenburg voert doorlopend een tevredenheidsonderzoek uit onder de bedrijven waarmee samengewerkt wordt. Hieronder vindt u de resultaten die zijn behaald in de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De algehele tevredenheid wordt beoordeeld met een 9. Ten opzichte van 2023 is de tevredenheid gestegen met 1,2 punten. Hiermee heeft Patijnenburg het streven voor 2026 (streefdoel gemiddeld een 8) in 2024 al behaald.

Het aantal respondenten is echter lager dan we willen. Doel voor de komende jaren tot aan 2026 is het aantal respondenten met 50% verhogen.

Nieuwe Wet Inburgering (NWI)

Stand van zaken per 30-09-2024						
Opdracht 2024	**Beoogde resultaten 2024**	**Realisatie Q1-24**	**Realisatie Q2-24**	**Realisatie Q3-24**	**Realisatie 2024**	**% t.o.v. DVO**
Aantal statushouders aangemeld bij Patijnenburg	140	27	56	68	76	54,3%
Aantal statushouders in Z-route	60	8	17	21	27	33,8%
Aantal statushouders in B1-route	80	19	40	50	52	86,7%
Gemiddelde wachttijd vanaf aanmelding tot aan start inburgeringstraject	6 weken	-	13 weken	18,5 weken	18,1 weken	Overschrijding van 300%
Aantal gestarte PVT-trajecten	140	41	57	75	105	75%
Aantal afgeronde PVT-trajecten	140	21	56	71	104	74,3%
Aantal gestarte MAP-trainingen	140	0	0	62	105	75%
Aantal afgeronde MAP-trainingen	140	0	0	34	71	50,7%
Aantal statushouders met betaald werk/ vrijwilligerswerk					50	
Aantal statushouders dat gedurende de inburgering is toegeleid naar (betaald) werk	105	0	7	14	14	13,3%
Een overzicht van de activiteiten die ondernomen zijn om inburgeraars toe te leiden naar werk	-	-			355	-
Verzuimpercentage inburgeraars voor Taalcursus en werk	15%	15%	10,,3%	18,6%	13,87%	-3,6%
Klanttevredenheid NL-training (kandidaten) Bron: https://www.blikopwerk.nl/bedrijf/nltraining	-	-			7,5% (2023)	-

In 2024 volgen in totaal 76 nieuwe statushouders een inburgeringstraject in de Gemeente Westland. Het aantal nieuwe instroom lag lager dan ingeschat in de DVO.

De inburgering kent verschillende uitdagingen in de uitvoer, waar ook Patijnenburg en de opdrachtnemer van de taallessen mee te maken heeft gehad in 2024.

Het landelijke tekort aan geschoolde en gediplomeerde NT2-docenten heeft ook bij de aanbieder in het Westland geleid tot personeelstekorten, waardoor de wachttijd om te kunnen beginnen met taallessen is opgelopen. Helaas is dit probleem, ten tijde van het realiseren van dit jaarverslag, nog niet opgelost.
In het jaar 2025 wordt de eerste grote groep gediplomeerde inburgeraars verwacht. Met een traject van 3 jaar en een start in 2022, zien we de eerste groepen nu richting de eindstreep gaan.

Tegelijk worden er, op landelijk niveau, meerdere rapporten opgeleverd over de evaluatie van de eerste 3 jaar Inburgering onder de Nieuwe Wet Inburgering 2021. Deze rapporten laten stuk voor stuk zien dat de exameneis op B1 niveau in de B1 route in de meeste gevallen niet haalbaar blijkt te zijn. De escape van afschalen naar examinering op A2 niveau brengt uitdagingen mee in het totaal aantal aangeboden lesuren die daaraan verplicht liggen en de financiele consequenties die daaraan vast zitten. Dit speelt ook in Westland. Met alle partijen moet worden gezocht naar een uitvoerbare en betaalbare oplossing. Ook in het traject Z-route liggen uitdagingen. Het aantal aan te bieden lesuren is vaak niet toereikend om op het gewenste A2 niveau uit te stromen, ook al wordt er geexamineerd door middel van een eindgesprek.
Het aantal aan te bieden lesuren is gebaseerd op de ideale route, onder ideale omstandigheden.
De opdracht van Patijnenburg om de inburgering uit te voeren, te begeleiden en de statushouders naar werk te begeleiden is groot en gecompliceerd.

Dit heeft ertoe geleid dat de resultaten in 2024 lager liggen dan gehoopt. Hierdoor is dan ook in gezamenlijkheid besloten om de begeleiding tijdens de inburgering vanaf april 2025 over te dragen aan de gemeente Westland en vanuit Patijnenburg de focus te gaan leggen op de begeleiding naar betaald werk. Dit is onze core-business en dat is waar wij goed in zijn.

05

Werk & Dienstverlening

5. Werk en Dienstverlening

Dienstverlening grijs (gemeente)

Grijs (gemeente)
Periodiek staat er een bouwvergadering gepland tussen de Gemeente en Patijnenburg en worden, volgens een vaste agenda, alle lopende projecten besproken. In 2024 zijn alle werkzaamheden volgens afspraak gelopen. Facturatie loopt in lijn met het budget. De Gemeente is overgestapt naar een ander meldingssysteem (Binnen Beter) voor bewoners binnen de Gemeente Westland waarin meldingen gemaakt kunnen worden voor o.a. zwerfvuil. Deze meldingen worden door Patijnenburg opgepakt, uitgevoerd, afgehandeld en in het meldingssysteem op gezet.

Grijs (overig)
Bij de overige klanten binnen Dienstverlening Grijs zijn alle opdrachten naar wens verlopen en is bij 1 van de opdrachtgevers, de periodieke frequentie verdubbeld.

Milieustraat
Het bezoekersaantal van de Milieustraat in Naaldwijk is stabiel gebleven t.o.v. 2023. In Monster is het bezoekersaantal gestegen met ongeveer 18% t.o.v. 2023. Met de Gemeente is er periodiek overleg en is de Milieustraat een vast agendapunt. Tijdens deze vergadering wordt ook Veiligheid besproken. Met de Gemeente is afgesproken dat de veiligheid van de medewerkers voorop staat en dat bij een eventueel conflict, direct wordt geschakeld tussen Gemeente en Patijnenburg.

Groen (gemeente)
In 2024 is het aangepaste Groenbestek uitgevoerd. Het aangepaste perceel betreft nu geheel Honselersdijk en de helft van Naaldwijk. Door deze aanpassing is het gehele jaar door het groenonderhoud op orde geweest, is er meer tijd gekomen voor de ontwikkeling van de medewerkers en heeft Patijnenburg gebruik kunnen maken van de stelpost. De stelpost houdt in dat er extra werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden zoals, snoeiwerk.

Grijs (overig)
Bij Dienstverlening Groen zijn alle opdrachten volgens afspraak uitgevoerd. In 2024 is er 1 nieuwe klant bij gekomen voor het Groenonderhoud.

Fixbrigade
Het team bestaat uit een voorman en drie medewerkers. Gestart met de Fixbrigade in Monster zijn in de loop van 2024 de kernen 's-Gravenzande en Naaldwijk erbij gekomen. In totaal zijn er 179 huizen voorzien door de Fixbrigade van klein isolerend materiaal. In 2024 hebben twee medewerkers van de Fixbrigade hun Praktijkdiploma behaald.

Catering
Deze afdeling verzorgt binnen Patijnenburg lunches, recepties en een broodjesservice voor externe klanten.

De totale opbrengsten van dienstverlening liggen € 227.000 (11,01%) boven de begroting en dit betreft met name afdeling groen (29,88%). Afdeling grijs loopt ook voor op begroting (5,04%).

Werk

Dit was het eerste volle jaar zonder de afdeling metaal en het drastisch teruglopen van één van onze grootste opdrachtgevers. Er was nog steeds sprake van een voelbare terugval in het aanbod van werk voor de afdelingen, met name vanuit de zonnepanelen en de tuinders. Deze markten staan altijd nog zwaar onder druk en dit heeft ook gevolgen voor het aanbod van diensten door Patijnenburg. Daarnaast is zichtbaar dat van bij de klanten die voorheen het merendeel van hun werk bij metaal lieten uitvoeren ook hun andere opdrachten elders laten uitvoeren.

De totale opbrengsten voor de productie liggen -/- € 804.000 (22,72%) onder de begroting. Hierbij merken we op dat dit verschil met name bestaat uit twee klanten Van der Valk (metaal-solar) -/- € 741.000 en de Vetus groep (assemblage) -/- 317.000. Bij de overige klanten lopen we totaal 254.000 voor op begroting.

Er zijn nieuwe werksoorten vanuit retailbedrijven bijgekomen. Deze werkzaamheden zijn leuker voor de medewerkers en gaan in de richting van meer gediversifieerd werk. Uiteindelijk gaan we ultimo 2025 toe naar een aantal leerlijnen waar de ontwikkeling centraal staat. Altijd zullen we een basis moeten houden en die staat er op dit moment zeker. De continuïteit van werk is bijna weer terug op het oude niveau. Wel merken wij dat het binnenhalen van nieuw werk richting eind 2024 niet makkelijk is voor onze branche.

Acquisitie

Er zit een grote diversiteit aan opdrachtgevers in de portefeuille van Patijnenburg. Veel grote opdrachtgevers weten in de markt ons te vinden en ook andere vergelijkbare organisaties. Het resultaat hiervan is dat de prijs op deze manier laag wordt gehouden door deze bedrijven omdat ze overal het werk kunnen laten uitvoeren. Het zijn ook de meest eenvoudige werkzaamheden en producten die een minimale marge hebben voor de bedrijven zelf. Deze twee maakt dat het financieel gezien niet de meest aantrekkelijke opdrachtgevers zijn.
Komend jaar zullen er gesprekken gevoerd gaan worden met deze bedrijven om te kijken wat er nog verbeterd kan worden aan de prijsafspraken. Doel is een gezonde balans tussen continuïteit en ontwikkeling.
Daarnaast hebben 17 werkontwikkelbedrijven een samenwerkingsverband gestart in Zuidwest – Nederland. De accountmanagers van deze organisaties zijn bij elkaar gekomen vanuit het vertrekpunt eerlijke prijzen te realiseren en gezamenlijk nieuwe opdrachtgevers te binden aan onze organisaties. In Q1 2025 zal er ook een gemeenschappelijke website http://werkontwikkelbedrijven.nl komen.

Nieuwe opdrachtgevers zoeken we in de kleinere bedrijven (MKB) en startups. Voornamelijk de startups zijn interessant aangezien ze snel groeien en hun productie/ assemblage nog niet hebben geautomatiseerd. De werkzaamheden sluiten ook aan bij de transitie van Patijnenburg naar een ontwikkelbedrijf. De opbrengsten zijn ook hoger gezien investeringen die dit soort bedrijven doen om hun product snel en goed in de markt te brengen.

Ontwikkeling (transitie)

Er is een start gemaakt met de inzet van CompetenSys. Middels deze methodiek en systeem zijn wij in staat om medewerkers op eenzelfde manier te spreken en per medewerker op maat een ontwikkelplan op te stellen. De optelsom van alle gesprekken geeft Patijnenburg een compleet beeld van de potentie van haar medewerkers. Alle leidinggevenden hebben een training voor CompetenSys gevolgd en de eerste gesprekken zijn gevoerd. Voor de zomer van 2025 zijn alle medewerkers gesproken en zijn in het bezit van een persoonlijk ontwikkelplan.

Er is een eerste screening geweest om een beeld te krijgen van de ontwikkelbaarheid van de medewerkers (niet-kader). Hieruit is een eerste inschatting dat er een groep zich ontwikkeld richting de ondergrens (dagbesteding). Om dit goed in beeld te brengen is er in Q4 gestart met een verdiepende analyse die medio juni 2025 afgerond zal worden.

Ook zien we uit de eerste screening dat er veel medewerkers toe zijn aan een volgende stap in hun ontwikkeling. Dit is intern binnen Patijnenburg, richting groen en catering, maar ook buiten de muren van Patijnenburg in een (groeps)detachering.

06

Financieel Beleid

6. Financieel beleid

Voor u ligt de maandrapportage t/m 31 december 2024 van Patijnenburg met een beknopte management samenvatting.

Resultaat

In deze vierde rapportage over 2024 staan de voorlopige cijfers t/m 31 december 2024 en de verschillen met de begroting centraal. Tot en met het vierde kwartaal 2024 heeft Patijnenburg een resultaat gerealiseerd van -/- 721k.

Toelichting winst- en verliesrekening	(x1.000)
Realisatie t/m 31-12-24	-721
Begroting t/m 31-12-24	-985
Resultaat lager dan begroot	264

Het verschil laat zich verklaren door onderstaand:	(x1.000)
1. Lagere opbrengsten	-445
2. Lagere kosten (inclusief afschrijvingen, financiële lasten, stelpost energie)	709
Resultaat lager dan begroot	264

Lagere opbrengsten	Begroot	Realisatie	Verschil
	(x1.000)		
Productie (brutomarge)	1.744	1.327	-417
Dienstverlening grijs	1.564	1.643	79
Dienstverlening groen	496	644	148
Detachering	739	665	-74
Overige opbrengsten	619	642	23
WsW subsidie	8.858	9.061	203
Bezuiniging 2% gemeente Westland	-	-190	-190
Baanindicatie	164	164	0
Wet Inburgering	973	851	-122
Bijdrage regionale samenwerking	25	25	0
Budget ikv MVO	110	75	-35
Participatiebudget	951	951	0
Bijdrage gemeente (RvC)	40	40	0
UV	105	111	6
P-wet LKS	872	843	-29
P-wet begeleiding	452	370	-83
WsW subsidie doorbelast	-	21	21
P-wet begeleiding doorbelast	-	23	23
	17.710	17.265	-445

Lagere kosten (incl. afschrijvingen/ financiele lasten/ stelpost energie	Begroot	Realisatie	Verschil
	(x1.000)		
Loonkosten	14.426	14.013	413
Overige personeelskosten en inhuur derden	423	282	141
Huisvestingskosten	798	855	-57
Re-integratie specifieke kosten	209	145	64
Wet Inburgering	601	495	106
Overige bedrijfskosten	1.514	847	667
Afschrijvingen	397	376	21
Financiële baten en lasten	60	44	16
Inhuur derden	268	929	-662
	18.695	17.986	709

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

Winst-en-verliesrekening Patijnenburg BV					
01-01-2024 T/M 31-12-2024	**Begroot t/m 31-12-2024**	**Realisatie t/m 31-12-2024**	**Begroting vs Realisatie**	**Realisatie t/m 31-12-2023**	**2024 vs 2023**
	(x1.000)				
Omzet					
Productie	3.539	2.736	-804	*3.210*	*-474*
Dienstverlening grijs	1.564	1.643	79	*1.608*	*35*
Dienstverlening groen	496	644	148	*668*	*-24*
Af: grond-en hulpstoffen	1.796	1.409	-387	*1.641*	*-232*
Brutomarge	3.804	3.614	-190	*3.845*	*-231*
Detachering	739	665	-74	*433*	*232*
Overige opbrengsten	619	642	23	*364*	*278*
Totale opbrengsten	**5.162**	**4.921**	**-241**	***4.642***	***279***

Winst-en-verliesrekening Patijnenburg BV					
01-01-2024 T/M 31-12-2024	**Begroot t/m 31-12-2024**	**Realisatie t/m 31-12-2024**	**Begroting vs Realisatie**	**Realisatie t/m 31-12-2024**	**2024 vs 2023**
	(x1.000)				
Rijks- en gemeentelijke bijdragen					
Rijksbijdrage WsW	7.515	7.718	203	*6.601*	*1.117*
SW compensatie	550	550	-	*550*	*0*
SW budget inzake doorontwikkeling SW	792	792	-	*700*	*92*
Bezuiniging gemeente Westland	-	-190	-190	*400*	*-590*
Baanindicatie	164	164	0	-	*164*
Wet Inburgering	973	851	-122	*777*	*74*
Bijdrage regionale samenwerking	25	25	-	*25*	*0*
Budget ikv (verbreding) MVO	110	75	-35	*75*	-
Participatiebudget	951	951	0	*899*	*51*
LIV	105	111	6	*274*	*-163*
P-wet (LKS + begeleiding)	1.324	1.257	-67	*1.079*	*178*
	12.509	12.304	-205	*11.380*	*923*
Bijdrage gemeente (RvC)	40	40	-	*30*	*10*
Totale baten	**17.710**	**17.265**	**-445**	***16.053***	***1.212***
SW personeel	6.411	6.535	125	*6.439*	*96*
Kader personeel	6.085	5.543	-542	*4.925*	*618*
P-wet	1.733	1.740	7	*1.459*	*281*
Loonkosten begeleid werk	197	194	-3	*208*	*-13*
	14.426	14.013	-413	*13.032*	*982*

Bedrijfskosten					
Overige personeelskosten en inhuur derden	690	1.211	521	*1.135*	*76*
Huisvestingskosten	798	855	57	*877*	*-22*
Re-integratie specifieke kosten	209	145	-64	*106*	*39*
Wet inburgering	601	495	-106	*363*	*133*
Overige bedrijfskosten	1.514	847	-667	*736*	*111*
	3.812	3.553	-259	*3.217*	*336*
Totale kosten	**18.239**	**17.567**	**-672**	***16.249***	***1.318***
Resultaat voor afschrijving, rente en vpb	**-528**	**-302**	**226**	***-196***	***-106***
Afschrijvingen	397	376	-21	*366*	*10*
Financiële baten en lasten	60	44	-16	*54*	*-10*
Stelpost inzake energie prijsstijging	-	-0	-0	*-0*	*0*
Totaal resultaat	**-985**	**-721**	**264**	***-616***	***-105***

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

Ad 1) Opbrengsten

- ✓ Productie: De totale opbrengsten liggen -/- 804k (22,71%) onder de begroting. Hierbij kunnen we opmerken dat dit verschil met name bestaat uit twee klanten Van der Valk (metaal en solar) -/-741k en de Vetus groep (assemblage) -/- 317. Bij de overige klanten lopen we dus totaal 254k voor op begroting.
- ✓ Dienstverlening: De totale opbrengsten dienstverlening liggen 227k (11,01%) boven de begroting en dit betreft met name afdeling groen (29,88%). Afdeling grijs loopt ook iets voor op begroting (5,04%).
- ✓ Inkoopwaarde grondstoffen is 387k lager dan begroot en dit heeft als grootste oorzaak dat er minder is ingekocht omdat de verkopen voor de grootste klant waar we voor inkopen 17,28% lager zijn dan begroot.
- ✓ Detachering: De opbrengsten zijn 74k lager dan begroot. Betreft -/-17k schoonmaakwerk (intern) veroorzaakt doordat er minder collega's bij Patijnenburg schoonmaken, -/-50k deta dienstverlening en -/-7k deta extern vanwege minder plaatsingen dan begroot.
- ✓ Overige opbrengsten: 23k hoger dan begroot. Dit bestaat uit 59k verkoop diverse activa (machines metaalafdeling), -/-40k huuropbrengsten (huurder bovenverdieping en artsenkamer weg), 11k kantine opbrengsten, 9k fix brigade, 17k detachering catering en -/-33k overige opbrengsten (geen oud ijzer meer verkocht i.v.m. sluiten metaalafdeling).
- ✓ De rijks en gemeentelijke bijdragen zijn 205k lager dan begroot. Het betreft -/-29k loonkostensubsidie P-wet, -/-122k wet inburgering , 22k gefactureerde begeleiding aan gemeente Rotterdam, -/-83k begeleiding Nieuw Beschut (bijdrage per fte hoger dan begroot wordt niet vergoedt door gemeente) , -/35k bijdrage sroi medewerkster (wel begroot maar gestopt per 01-01), 6k LIV (hoger bedrag per fte dan begroot), 20k doorbelaste WsW subsidie, -/- 190 bezuiniging gemeente Westland (niet begroot) , 203k subsidie WsW (zie eenmalige vergoedingen gemeente Westland).

Ad 2) Kosten

- ✓ Personeelskosten: De totale personeelskosten zijn 108k hoger dan begroot en dit bestaat uit -/-413k loonkosten (125k WSW, -/-542k kader, 7k P-wet en -/-3k Begeleid Werken) en 521k overige loonkosten (inhuur derden (incl. formatie) 622k, ontvangen ziekengeld -/-154k en overige personeelskosten 52k). De totale hogere inhuur derden (incl. formatie) van 622k bestaat uit 69k inhuur productie (assemblage ikv de transitie), 135k dienstverlening (milieustraat), 49k fix brigade (Vitis welzijn), 26k re-integratie en 343k directie en beheer (180k manager productie/ dienstverlening, 76k accountmanagement ikv de transitie, 5k controller, 53k werkvoorbereiding, 18k hr recruitment en arbeidsdeskundige 11k).
- ✓ Huisvestingskosten: 57k hoger dan begroot veroorzaakt door 149k onderhoudskosten, 14k huurkosten en -/-106k energiekosten.

  De hogere onderhoudskosten van 149k bestaan uit gebouwen -/-46k, schoonmaakkosten 43k, installaties -/-3k, machines -/-13k, inventaris -/-1k, computer 168k en interne- en externe vervoermiddelen 1k. De hogere uitgaven inzake onderhoud computers komen met name door consultancy AB (Synergy, Sumatra, Exact) 32k, kosten die begroot waren als investering 38k (zie nieuwe werkwijze m.b.t. investeringen), Compas 16k en Office 365 19k en overig 7k.

  De hogere huurkosten 14k bestaan uit 7k huur auto re-integratie en 7k opslag energiestraat

  De lagere energiekosten van 106k bestaan uit gas -/-20k, elektriciteit -/-93k, terug levering 11k en subsidie zonnepanelen -/-4k.
- ✓ Re-integratie specifieke kosten en Wet Inburgering. Deze kosten liggen 170k onder begroting omdat er minder uitgegeven is aan uitvoering Wet Inburgering (taal) -/-106k (zie ook lagere omzet Wet Inburgering). De overige uitgaven liggen -/-64k (instrumenten) onder begroting.
- ✓ Overige kosten: 667k lager dan begroot. Dit betreft de kosten m.b.t. transitie -/- 573k (zie apart overzicht transitie), extern advies -/-6k, overige algemene kosten 21k, drukwerk -/-17k, auto huur -/-27k, MVO kosten -/-16k, hulpstoffen productie -/-15k, verpakkingsmateriaal -/-20k, en afkeur productie -/-14k.
- ✓ Afschrijvingen: Afschrijvingskosten zijn 21k lager dan begroot omdat de investeringen meer verspreid hebben plaats gevonden over 2024 dan verwacht, niet alle begrote investeringen zijn uitgevoerd en hogere computerkosten (ikv nieuw investeringsbeleid per 01-01-24).
- ✓ Financiële baten en lasten: 16k lager dan begroot i.v.m. meer ontvangen rente op banksaldi.

Niet beïnvloedbare factoren:

- ✓ Belasting op energie en energie tarieven
- ✓ CAO stijgingen
- ✓ Nieuwe regelgeving voor de LIV
- ✓ Meicirculaire

Beïnvloedbare factoren:

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

Balansinformatie

Investeringen:

Van de totale begrote investeringen voor 2024 van 722k (begroot 2024 395k, overlopend 2023 72k en transitie 255k) is tm 31-12-2024 164k geïnvesteerd. Investeringen betreffen 78k inventaris (o.a. aanpassingen kantine, bureaustoelen, zit sta bureaus, vergaderstoelen), 65k gebouwen (o.a. scheidingswand productie, aanpassingen Werkplein) en 21k automatisering (o.a. switch kast, webwinkel, aanpassingen website).

Debiteuren:

Het saldo debiteuren op 31-12-2024 is 543k en hiervan hebben de 2 grootste klanten (266k) samen een aandeel van 48,94% in de openstaande posten.
Het saldo debiteuren op 31-12-2023 was 1.296k en hiervan hadden de 2 grootste klanten (985k) samen een aandeel van 75,96% in de openstaande posten.

Crediteuren:

Het saldo crediteuren op 31-12-2024 is 325k en hiervan hebben de 3 grootste leveranciers (54k) samen een aandeel van 17,75% in de openstaande posten.
Het saldo crediteuren op 31-12-2023 was 447k en hiervan hadden de 3 grootste leveranciers (126k) samen een aandeel van 28,27% in de openstaande posten.

Cashflow:

Banksaldi Patijnenburg	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo
(excl. Werkstroom) einde Q	2023 Q3	2023 Q4	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3	2024 Q4
Kas	€ 3.600	€ 3.748	€ 2.236	€ 5.277	€ 2.395	€ 2.438
BNG	€ 155.687	€ 20.568	€ 56.285	€ 73.161	€ 63.934	€ 55.402
ABN/Amro	€ 1.685.284	€ 1.221.659	€ 1.141.793	€ 506.014	€ 1.270.965	€ 1.443.579
G-rekening	€ 44.468	€ 48.096	€ 53.901	€ 59.268	€ 62.737	€ 68.614
Kruisposten	€ 15.420	€-	€ 2.150	€-	€ 544	€ -
Kruisposten kantine	€ -2.987	€ -	€ 324	€ 231	€ 154	€ -
Rabobank Vermogen Sparen	€ 354.442	€ 354.442	€ 357.999	€ 357.999	€ 357.999	€ 357.999
Rabobank Rekening Courant	€ 199.362	€ 284.249	€ 284.072	€ 283.979	€ 283.885	€ 283.789
Rabobank Bedrijfsbonus-rekening	€ 148.776	€ 148.776	€ 150.291	€ 150.291	€ 150.291	€ 150.291
VVV bonnen	€ 145	€ 50	€ 45	€ 65	€ 105	€ 90
	€ 2.604.197	**€ 2.081.588**	**€ 2.049.096**	**€ 1.436.285**	**€ 2.193.009**	**€ 2.362.202**

Voorraad (incl. opslag):

Voorraad (incl. opslag):	
Totale voorraad per 31-12-24	620 k
Totale voorraad per 31-12-23	892 k
Totale voorraad per 31-12-22	1.496 k
Totale voorraad per 31-12-21	1.451 k

Kengetallen:

	31-12-2024	31-12-2023	31-12-2022	31-12-2021
Liquiditeit				
Current Ratio: vlottende activa/kortlopende schulden	1,37	1,63	2,06	2,19
Quick Ratio: vlottende activa (excl.voorraad/ kortlopende schulden	1,22	1,36	1,48	1,59
Solvabiliteit				
Eigen vermogen/balanstotaal	39	45	51	51

07

Personeel & Organisatie

7. Personeel & Organisatie

Ontwikkeling medewerkers

Ook in 2024 zijn de medewerkers in staat gesteld om diverse passende opleidingen te volgen. Enerzijds zijn dit opleidingen die voortvloeien uit de functie en anderzijds zijn het opleidingen die gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Aangezien Patijnenburg een strategische keuze heeft gemaakt om ontwikkeling centraal te stellen (van productiebedrijf naar ontwikkelbedrijf) is het van belang dat ook de individuele medewerker de kans krijgt om zich verder te ontwikkelen. Geheel sluit dus aan bij de strategische bedrijfsdoelstelling.

Ziekteverzuim en Arbo

Het ziekteverzuim binnen Patijnenburg is ten opzichte van vorig jaar ietwat gestegen, namelijk met 3,7%. Zie hiervoor ook de specifieke, inhoudelijke informatie in het bestuursverslag 2024 (Hoofdstuk 1). Inhoudelijk weten we hier de oorzaak van en zal er meer focus komen om dit het aankomend jaar te laten dalen en zijn er concrete werkafspraken gemaakt om dit beter te managen.

Verder is er op periodieke momenten overleg en afstemming met de Arbocommissie om de risico's en ontwikkelingen met elkaar te bespreken en op te volgen.

Transitie

Aan het einde van het jaar 2024 is reeds het fundament gelegd om een strategische transitie in te gaan van een productiebedrijf naar ontwikkelbedrijf. Dit betekent tevens dat de organisatie efficiënter en effectiever zal moeten gaan werken, waarbij dit specifiek geldt voor de afdeling HR en de afdeling Werk en Dienstverlening. Een belangrijke conclusie is verder dat het organogram en het functiehuis aangepast zal moeten gaan worden aan de eisen die de 'nieuwe' organisatie daaraan stelt. Verder is het van groot belang dat de ontwikkelacademie wordt ingericht waar standaard de 'clientreis' wordt gestart en ook wordt gemonitord.

Qua uitvoering staat de transitie in 2025 geagendeerd.

Bijlagen

Bijlage 1: kasstroomoverzicht per 31-12-2024

Patijnenburg B.V.						
Kasstroom uit operationele activiteiten per:		**31-12-24**				
Bedrijfsresultaat excl. interest	€	-677.446				
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen	€	375.646				
Mutatie voorzieningen	€	45.336				
Veranderingen in het werkkapitaal						
Mutatie voorraden	€	252.413				
Mutatie vorderingen	€	416.625				
Mutatie kortlopende schulden	€	-264.852				
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			€	147.721		
Ontvangen interest	€	-				
Betaalde interest	€	-44.010				
			€	-44.010		
Kasstroom uit operationele activiteiten					€	**103.711**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten						
Investeringen in vaste activa	€	-141.573				
Desinvesteringen in vaste activa	€	-				
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					€	**-141.573**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten						
Overige mutaties activa	€	20.466				
Overige mutaties passiva	€	2				
Afname overige vorderingen	€	468.006				
Aflossing schulden aan kredietinstellingen	€	-170.000				
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					€	**318.474**
Mutatie Liquide middelen					€	**280.612**
Samenstelling geldmiddelen						
Geldmiddelen per 1 januari					€	2.081.590
Mutatie liquide middelen					€	280.612
Geldmiddelen per: 31-12-2024					€	**2.362.202**
Saldi :						
Bank	€	2.359.764				
Kas	€	2.438				
Werkelijke saldo:	€	**2.362.202**				

Bijlage 2: balans 2024 per 31-12-2024

Patijnenburg B.V.			
Balans per	**31-12-2024**		
ACTIVA		**PASSIVA**	
Vaste activa		**Groepsvermogen**	
Materiele vaste activa	2.531.693	Groepsvermogen	3.268.590
Financiele vaste activa	3.702	Resultaat lopend boekjaar	-721.456
	2.535.395		
		Voorzieningen	
Vlottende activa		Voorzieningen	306.259
Voorraden	619.838		
Opslag 10%	-47.906	**Langlopende schulden**	
	571.932	Langlopende schulden	1.062.500
Vorderingen		**Kortlopende schulden**	
Debiteuren	543.290	Crediteuren	325.181
Omzetbelasting	0	Omzetbelasting	290.330
Overlopende activa	625.912	Loonheffingen	478.252
	1.169.202	Overlopende passiva	1.629.075
			2.722.838
Liquide middelen			
Kas	**2.438**		
Bank	2.359.764		
Activa totaal	**6.638.731**	**Passiva totaal**	**6.638.731**

Patijnenburg mens-werk-match!