

# JAARRAPPORT 2014



# INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding</b> .....	2
<b>Van het bestuur</b> .....	4
<b>1. Medewerkers: instroom, doorstroom, uitstroom</b> .....	6
1.1 Wachtlijst en indicatiestelling .....	6
1.2 Arbeidsontwikkeling .....	7
1.3 Instroom, Doorstroom, Uitstroom .....	11
<b>2. Werken en leren</b> .....	12
2.1 Industriële activiteiten .....	12
2.2 Schoonmaak .....	12
2.3 Groenvoorziening .....	13
2.4 Externe werkplekken .....	13
2.5 Leerwerkactiviteiten voor brede doelgroep .....	15
2.6 Regionale samenwerking .....	16
2.7 Marktbenadering .....	17
2.8 Omzet per gemeente .....	18
<b>3. Organisatie</b> .....	19
3.1 Arbeidsomstandigheden .....	19
3.2 Ziekte en Gezondheid .....	20
3.3 Meepraten / -denken / -beslissen .....	22
3.4 Professionalisering organisatie .....	23
3.5 Vertrouwenspersoon .....	24
<b>4. Personeel in cijfers</b> .....	26
<b>5. Verplichte paragrafen</b> .....	27
5.1 Weerstandsvermogen .....	27
5.2 Onderhoud kapitaalgoederen .....	27
5.3 Financiering .....	27
5.4 Verbonden partijen .....	28
5.5 Bedrijfsvoering .....	29
<b>JAARREKENING 2014</b> .....	31
Balans per 31 december 2014 (x € 1.000) .....	32
Overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar 2014 .....	34
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling .....	35
Toelichting op de balans .....	40
Toelichting op de programmarekening .....	45
WNT-verantwoording 2014 PAUW-Bedrijven .....	48
SISA Bijlage 2014 .....	52
<b>Overige gegevens</b> .....	53
Voorstel resultaatbestemming .....	53
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant .....	53
<b>BIJLAGEN</b> .....	57
Bijlage 1 Kengetallen .....	58
Bijlage 2 Overzicht verdeling gemeentelijke bijdragen .....	59
Bijlage 3 Omvang productieve uren en toegevoegde waarde per vestiging .....	60

## INLEIDING

We sluiten een bijzonder jaar af! Bijzonder in vele opzichten. Met veel energie en inzet is gewerkt om onze 750 medewerkers dagelijks van werk te voorzien. Zo'n 600 Wsw-medewerkers, maar ook gemiddeld zo'n 150 tijdelijke medewerkers die een re-integratietraject doorlopen, zijn dagelijks via PAUW aan het werk. Zij zijn gedetacheerd bij externe werkgevers, werken in de groenvoorziening of de schoonmaak, hebben hun werkplek via een groepsdetachering bij Kuehne & Nagel, maken onderdeel uit van een flex-ploeg of zijn intern in opleiding.

Bijzonder is dat we na meer dan 50 jaar afscheid namen van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en ons hebben voorbereid op de komst van de Participatiewet. Samen met onze 6 gemeenten en ook met alle spelers binnen de 2 arbeidsmarktregio's (Groot-Amsterdam en Utrecht-Midden) dragen we vanuit onze expertise bij aan het vormgeven en uitvoeren van de Participatiewet. Naast ons reguliere werk is ook juist hier het afgelopen jaar veel aandacht naar uitgegaan.

Ook een grote structuurwijziging vond zijn afronding in het verslagjaar. De vorming van de 2 bedrijfs-onderdelen Werk en Arbeidsontwikkeling was al een feit. In 2014 werd dit gevolgd door de vorming van het bedrijfsonderdeel Middelen, waarbij alle ondersteunende functies zijn samengevoegd.

Omdat de WSW is gestopt per 1 januari 2015 zijn onze gemeenten al in het verslagjaar een traject gestart waarmee men zich wil oriënteren op de toekomst van PAUW Bedrijven. We zijn optimistisch over de zorgvuldigheid waarmee dit wordt gedaan en de betrokkenheid van PAUW Bedrijven die daarbij wordt gezocht. Het feit dat wij unieke expertise en een bijzondere werk-infrastructuur bezitten, maakt dat onze gemeenten het oriëntatie traject voor onze toekomst in breder perspectief willen bekijken. Welk instrumentarium wil men in de toekomst inzetten voor al die mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt die wel kunnen werken maar niet zelfstandig het Wettelijk Minimum Loon (WML) kunnen verdienen? En hoe kunnen de kennis en expertise van PAUW Bedrijven hieraan bijdragen? Door vanuit een breder perspectief te kijken naar de onderkant van de arbeidsmarkt is synergievoordeel binnen het Sociale Domein te behalen.

Dit verslagjaar hebben we ook extra geïnvesteerd in onze contacten met werkgevers in, en soms ook buiten ons werkgebied. Het investeren in soms al jarenlange relaties is minstens zo belangrijk als het continue zoeken naar nieuwe mogelijkheden, opdrachtgevers of arrangementen. Dit heeft in 2014 nieuwe plaatsingen opgeleverd voor Detacheringen en ook nieuwe opdrachtgevers voor de afdelingen Productie en de diensten Groen en Schoonmaak! In 2014 zijn de voorbereidingen gedaan voor de schoonmaak van een groot nieuw object: het gemeentehuis in Stichtse Vecht. De uitvoering start in 2015. Met deze acquisitie maken we nu alle gemeentekantoren schoon van onze deelnemende gemeenten, een mooie mijlpaal!

De voorbereidingen voor de Arbeidsmarktregio heeft ook geleid tot meer intensieve contacten tussen de verschillende spelers in het Sociale Domein. Ook bevordert dit de samenwerking tussen de 4 SW-bedrijven in de regio. Het versterken van elkaar en het gebruiken van elkaars verschillende kwaliteiten zal in 2015 worden voortgezet.

Met de komst van nieuwe gemeenteraden na de verkiezingen in maart 2014 is er weer een introductieprogramma gemaakt voor de raadsleden. Men kon bijvoorbeeld een dagdeel meedraaien bij 2 of meer bedrijfsonderdelen en met een slotbijeenkomst waar allerlei workshops en informatieve discussierondes plaatshadden sloten we dit project af.

Het verslagjaar is ook financieel gezien een heel productief jaar geweest. We sluiten af met een resultaat dat beter is dan we hadden begroot. En die begroting was al ambitieus te noemen.

Zonder de professionaliteit en loyaliteit van al onze medewerkers hadden we deze resultaten niet kunnen halen. Veel dank willen we dan ook naar hen uitspreken!

**Namens het management team,**

Geurt van Aalst, directeur Middelen

Herman de Jong, directeur Arbeidsontwikkeling

Thomas van Waardhuizen, directeur WERK

Els Uijting, algemeen directeur

## VAN HET BESTUUR

Een 'vernieuwd' bestuur trad aan na de verkiezingen in maart 2014. Vier van de zes deelnemende gemeenten kregen een nieuwe portefeuillehouder voor Werk & Inkomen. Daarmee werd ook de samenstelling van het bestuur van PAUW Bedrijven gewijzigd.

We kijken terug op een memorabel jaar in verschillende opzichten.

PAUW Bedrijven kon in 2014 een ingrijpende reorganisatie afronden, de structuur werd vereenvoudigd, de organisatie flexibeler en de positionering in de markt verstevigd. Het jaar 2014 was ook het laatste jaar waarin er een Wet Sociale Werkvoorziening bestond. Een wet die meer dan 50 jaar ervoor zorgde dat mensen met een beperking betaald aan het werk konden, al of niet onder beschutte omstandigheden en waarbij de sociaal werkbedrijven het werkgeverschap uitvoerden.

Met ingang van 2015 is de Participatiewet operationeel. Een wet die vanuit een andere filosofie is gemaakt: meedoen, zelfredzaamheid, uitgaan van mogelijkheden en (ook) mensen met een arbeids handicap werken bij reguliere werkgevers: de inclusieve arbeidsmarkt. De sociaal werkbedrijven, ook PAUW Bedrijven moeten zich heroriënteren op een toekomst die er wezenlijk anders uit gaat zien. Niet in het minst door de forse bezuinigingen die gepaard gaan met de decentralisaties. Daarbij krijgen gemeenten beleidsruimte maar ook meer verantwoordelijkheden. Naast de invoering van de Participatiewet zijn er ook grote veranderingen in het gehele Sociale Domein (WMO en Jeugdzorg). De gemeenten zijn duidelijker aan zet, met name het zoeken naar de mogelijke verbindingen in het gehele Sociale Domein is een grote uitdaging.

In 2014 vond ook een eerste verkenning plaats over mogelijke scenario's voor de toekomst van PAUW Bedrijven, uitgevoerd door bureau Berenschot. De directie van PAUW Bedrijven heeft middels een notitie uitgebreid gereageerd op deze verkenning. Het bestuur blijft ook in 2015 toezien op een stapsgewijze meningsvorming over de toekomst van dit bedrijf. Met name het behoud van de aanwezige unieke expertise en infrastructuur voor al die inwoners met afstand tot de arbeidsmarkt is een belangrijk uitgangspunt. Wij voorzien dat in het najaar 2015 de gemeenteraden over de voortgang hiervan worden geïnformeerd.

Met de komst van de Participatiewet komen ook veel extra taken op PAUW Bedrijven af. We participeren in 2 arbeidsmarktregio's, veelvuldig overleg is noodzakelijk om de werkbedrijven een vliegende start te geven het eerste jaar. In 2014 zijn alle voorbereidingen hiervoor van start gegaan en PAUW Bedrijven heeft hierin volop geparticipeerd.

Bijzonder verheugd is het bestuur met haar beslissing om ook de Wsw-medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract perspectief te geven op een vaste aanstelling. Op deze wijze konden enkele tientallen mensen nog instromen bij PAUW Bedrijven.

Het bestuur kijkt met voldoening terug op het afgelopen jaar, heeft veel waardering voor de inzet en professionaliteit van de PAUW mensen, ook in tijden van grote veranderingen en veel onduidelijkheden en is bijzonder verheugd met het financiële resultaat.

**Namens het bestuur;**

Vital van der Horst,  
Voorzitter bestuur

**Samenstelling bestuur in 2014:**

De heer V. van der Horst	wethouder gemeente Stichtse Vecht, voorzitter vanaf 30 juni 2014
De heer M.F.M. Verweij	wethouder gemeente Vianen, aandachtsgebied financiën vanaf 30 juni 2014
Mevrouw H.M. Spil	wethouder gemeente De Ronde Venen, voorzitter tot 15 april 2014 (laatste vergadering)
De heer A.J.C. Goldhoorn	Wethouder gemeente De Ronde Venen vanaf 30 juni 2014 (eerste vergadering)
De heer R. de Vries	wethouder gemeente IJsselstein tot 15 april 2014 (laatste vergadering)
De heer V.G.M. van den Berg	wethouder gemeente IJsselstein vanaf 30 juni 2014 (eerste vergadering)
De heer J.A.N. Gadella	wethouder gemeente Nieuwegein tot 15 april 2014 (laatste vergadering)
De heer M.C. Stekelenburg	wethouder gemeente Nieuwegein vanaf 30 juni 2014 (eerste vergadering), aandachtsgebied personeel
Mevrouw K.A.C. de Korte	wethouder gemeente Lopik tot 15 april 2014 (laatste vergadering)
De heer J.R.C. van Everdingen	wethouder gemeente Lopik vanaf 30 juni 2014 (eerste vergadering)

# 1. MEDEWERKERS: INSTROOM, DOORSTROOM, UITSTROOM

## 1.1 WACHTLIJST EN INDICATIESTELLING

In 2014 is de wachtlijst gestegen van 68 naar 106 personen. In 2014 kon er tot 9 september een Wsw indicatie bij het UWV worden aangevraagd. Daarna was dit, gezien de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015, niet meer mogelijk. Deze aangekondigde wijziging heeft geleid tot een stijging van het aantal Wsw indicatie aanvragen. Het UWV heeft niet in alle gevallen de doorlooptijd (van aanvraag tot besluit) van 16 weken kunnen halen. Daarom wordt een deel van de Wsw-indicatie aanvragen nog in het eerste kwartaal 2015 afgehandeld. Gedurende het jaar 2014 zijn er 68 mensen van de wachtlijst afgegaan. In de meeste gevallen (47 mensen) kwam dit door het aanvaarden van een baan in Wsw-verband.

### Overzicht wachtlijst per 31-12-2014

Mate handicap	Matig	Ernstig	Totaal
Begeleid Werken indicatie	52	2	55
Geen Begeleid Werken indicatie	41	10	51
Totaal	93	12	106

Tabel Aantal personen op de wachtlijst per handicapcategorie (matig en ernstig) met of zonder Begeleid Werken indicatie.

### Overzicht wachtlijst per 31-12-2014

2014	totaal
Stichtse Vecht	22
De Ronde Venen	12
Lopik	4
Nieuwegein	40
Vianen	10
IJsselstein	18
Totaal	106

Tabel Aantal personen op de wachtlijst per gemeente

### Indicaties en her-indicaties

Door de wetswijziging per 1 januari 2015 kwam er in 2014 een einde aan de mogelijkheid om een Wsw indicatie aan te vragen. Dit had tot gevolg dat er in 2014 aanzienlijk meer Wsw indicaties zijn aangevraagd en afgegeven. Het gaat om een stijging van ruim 60% ten opzichte van 2013. Het aantal her-indicaties is gedaald van 131 naar 94. Het UWV houdt rekening met de arbeidshandicap en verwachte veranderingen en past daar de termijn voor herindicatie op aan. Dat heeft invloed op de termijn voor die mensen van wie de beperking / handicap niet zal veranderen. Daardoor is het aantal her-indicaties gedaald. Het aantal afgegeven ondergrens indicaties (uitstroom naar de dagbesteding) is gestegen van 4 in 2013 naar 7 in 2014. Dit komt doordat we actief hebben ingezet op het in kaart brengen van ontwikkelmogelijkheden van medewerkers.

## Indicaties

2014	Totaal	arbeidshandicap matig	arbeidshandicap Ernstig	begeleid werken
Stichtse Vecht	26	26	0	16
De Ronde Venen	5	5	0	4
Lopik	3	2	1	1
Nieuwegein	25	22	3	13
Vianen	8	5	3	4
IJsselstein	11	11	0	3
Totaal	78	71	7	41

Tabel Aantal indicaties per gemeente met arbeidshandicap en met advies begeleid werken

## Her-indicaties

2014	Totaal	arbeidshandicap matig	arbeidshandicap ernstig	begeleid werken	ondergrens	bovengrens
Stichtse Vecht	28	19	6	13	3	0
De Ronde Venen	5	3	1	2	1	0
Lopik	5	2	3	2	0	0
Nieuwegein	30	24	6	14	0	0
Vianen	5	5	0	3	0	0
IJsselstein	16	12	1	6	3	0
Buitengemeenten						
(Utrecht)	5	4	1	3	0	0
Totaal	94	69	18	43	7	0

Tabel Aantal her-indicaties per gemeente met arbeidshandicap en met advies begeleid werken

Bij 16 aanvragen\* voor een Wsw-indicatie (eerste aanvraag) heeft het UWV geen indicatie afgegeven omdat er sprake was van bovengrens. Dit houdt in dat de betreffende persoon in het reguliere bedrijfsleven aan de slag zou kunnen. Er is één Wsw aanvraag afgewezen omdat deze tot de ondergrens behoorde, deze persoon is aangewezen op dagbesteding.

\* bron rapportage Wsw SMZ t/m week 52.

## 1.2 ARBEIDSONTWIKKELING

PAUW werkt voor de brede doelgroep van mensen met een korte, lange en/of blijvende afstand tot de arbeidsmarkt. Iedere medewerker, of deelnemer aan een re-integratietraject, volgt een individueel ontwikkeltraject binnen ons leerwerkbedrijf. De diversiteit aan ontwikkeltrajecten zowel in- als extern wordt gemonitord met behulp van ons cliëntvolgsysteem. Hierin zijn de ontwikkelinstrumenten omschreven die door trajectbegeleiding en leidinggevenden worden uitgevoerd. Op deze manier houden we in beeld welke ondersteuning, in welke vorm en op welke moment, de kandidaat heeft ontvangen.

Als voorbereiding op nieuwe wetgeving zijn een aantal van deze instrumenten, zoals Jobcoaching, aangepast. Wij zijn een door het UWV gecertificeerde jobcoach-organisatie. Het afgelopen jaar is dit instrument verder ontwikkeld, met name ook om binnen het regime van de Participatiewet deze ondersteuning te kunnen blijven bieden.



In 2014 is PAUW opnieuw ge-audit voor het keurmerk Blik op Werk en gecertificeerd voor de komende vier jaar. Het keurmerk waarborgt kwaliteit en betrouwbaarheid van de dienstverleners, die zich inspannen bij het vinden en behouden van werk.

### **1.2.1 Ontwikkelinstrumenten**

Het professionaliseren van de diverse ontwikkelinstrumenten is een doorlopend proces. Het afgelopen jaar is extra aandacht besteed aan een doelmatige en efficiënte inzet van deze instrumenten. Een voorbeeld hiervan is de inzet van een groepsgewijze aanpak naast de individuele begeleiding van medewerkers die naar een externe werkplek kunnen worden bemiddeld.

#### **Jobcoaching**

Als voorbereiding op de Participatiewet hebben wij ons jobcoaching instrument verder ontwikkeld. Jobcoaching is het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een blijvende afstand tot de arbeidsmarkt. Het is gericht op het behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De activiteiten van de jobcoach zijn gericht op:

- het ondersteunen van de kandidaat bij benutten van mogelijkheden
- het optimaliseren van de zelfredzaamheid en het verdienvermogen (loonwaarde)
- het aanleren en ontwikkelen van kennis en (vak)vaardigheden.

In het coachingsplan staat aangegeven wat de intensiteit van de begeleiding is en staan leerdoelen en activiteiten omschreven. Tevens wordt de mogelijke groei van de loonwaarde gevolgd en indien mogelijk aangepast. De jobcoach werkt toe naar het moment waarop de begeleiding overgenomen kan worden door de werkgever.

#### **POP gesprekken**

De leidinggevenden en trajectbegeleiders monitoren, aan de hand van de POP gesprekken en de voortgangsgesprekken, de ontwikkeling van de medewerkers. De leidinggevenden volgen dit proces van de intern geplaatste medewerkers, maar ook voor de medewerkers bij Groen, Schoonmaak en de medewerkers die via Groepsdetachering werkzaam zijn. De trajectbegeleiders volgen de ontwikkelingen van de extern geplaatste medewerkers die bij een reguliere werkgever zijn geplaatst via detachering of Begeleid Werken.

#### **Instructiekaart**

Naast de inzet van een begeleidingskaart voor de externe werkgever (als ondersteuning bij de dagelijkse aansturing) is een instructiekaart voor de medewerker ontwikkeld. Hierop ziet de medewerker alle gegevens die belangrijk zijn bij de externe plaatsing. Hierop staan onder andere de werktijden, de contactgegevens van de direct leidinggevende en de instructie bij het aanvragen van een vrije dag of hoe te handelen bij ziekte.

### **1.2.2 Training en Opleiding**

Het volgen van een training of opleiding is vast onderdeel van de ontwikkeling van medewerkers die bij PAUW werken of een traject volgen. Hiermee wordt de kans op (betaald) werk bij een reguliere werkgever vergroot. Het afgelopen jaar zijn in totaal 311 personen gestart met een opleiding/training of hebben deze afgerond.

## **Erkend leerbedrijf**

PAUW Bedrijven is een erkend leerbedrijf op diverse vakgebieden. Medewerkers kunnen hierdoor praktijkervaring opdoen in ons bedrijf, en één dag per week een beroepsopleiding volgen. Deze opleiding kan worden gevolgd bij een ROC, maar soms verzorgen we deze opleidingen ook in huis (BBL-opleiding).

Verschillende kenniscentra hebben de erkenning afgegeven voor onze opleidingen:

- Aequor: erkenningen voor diverse opleidingen in de groenbranche
- KC Handel: erkenning voor de AKA opleiding Verpakken
- ECABO: erkenningen voor administratieve- en secretariële opleidingen
- Kenteq en STL: erkenningen voor de metaal- en de logistieke opleidingen.

## **Opleiding en training in 2014**

AKA (Arbeidsmarkt geKwalificeerde Assistentenopleiding) - Verpakken

Vanaf 2009 wordt, in samenwerking met ROC Midden Nederland, de MBO-opleiding tot Arbeidsmarkt geKwalificeerd Assistent (AKA) bij PAUW Bedrijven verzorgd. De AKA-opleiding is bedoeld voor personen met een beperkte vooropleiding of leermoeilijkheden. De opleiding is gericht op het aanleren van algemene werknemersvaardigheden die in verschillende beroepen van pas komen. Met deze opleiding kunnen de medewerkers zich beter kwalificeren voor de arbeidsmarkt. Begin 2014 ontvingen 13 deelnemers het landelijk erkende diploma.

### **AKA - Groen**

Sinds november 2011 is er een specifieke AKA opleiding op MBO niveau: AKA-Groen. Naast de algemene vakken maken vakgerichte modules onderdeel uit van deze opleiding. In 2014 hebben 14 deelnemers het AKA Groen diploma behaald. Het Wellant College verzorgt deze opleiding in-company. Het Wellant College is een AOC (Agrarisch Opleidingen Centrum). Dit is vergelijkbaar met een ROC, gespecialiseerd in de agrarische sector.

### **Werknemersvaardigheden en sollicitatietraining**

Tijdens deze trainingen leren kandidaten zichzelf te presenteren bij een toekomstige werkgever (sollicitatietraining) en de regie over hun leven weer op te pakken (empowerment). De sollicitatietraining verzorgen we ook voor deelnemers die geen leerwerktraject bij ons volgen en dus alleen deze training volgen.

### **Overige (vakgerichte) opleidingen en trainingen**

Naast de genoemde opleidingen en trainingen zijn er verschillende andere vakgerichte trainingen gevolgd. Bijvoorbeeld:

- op de afdeling Groen hebben 11 medewerkers de bijscholing gewasbescherming gevolgd;
- 2 medewerkers van de afdeling Schoonmaak hebben het rijbewijs B gehaald;
- 6 andere medewerkers van de afdeling Schoonmaak hebben de cursus 'EHBO op maat' met goed gevolg doorlopen;
- op de afdeling Metaal zijn 2 medewerkers gestart met de opleiding TIG lassen bij het ROC Midden Nederland;
- 13 medewerkers hebben de hef- en reachtruckherhalingstraining gedaan en 3 medewerkers hebben de basis hef- en reachtruck training met goed gevolg doorlopen;

- Op de afdeling Metaal hebben 16 medewerkers de cursus 'veilig hijsen met Halkranen' gevolgd zodat deze kranen op een veilige manier bediend kunnen worden;
- 49 BHV-ers volgden de jaarlijkse herhalingstraining. De BHV-ploeg bestaat uit een mix van zowel Wsw als niet regeling gebonden medewerkers en werken verspreid over de gehele organisatie;
- Een aantal medewerkers heeft zich via PAUW Bedrijven bij Prago aangemeld. Prago staat voor Praktisch Gericht Onderwijs. Prago verzorgt verzorgen lessen basiseducatie voor volwassenen die moeite hebben met leren. Zij richten zich op onder meer lezen, schrijven en rekenen.

### **E-learningportal oefenen.nl/werk**

De e-learning portal [www.oefenen.nl/werk](http://www.oefenen.nl/werk) is een toegankelijk en veelzijdig instrument met ruim 25 interactieve oefen- en instructieprogramma's. Deze portal is ontwikkeld door SBCM en het Expertice-centrum ETV.nl. Hiermee kunnen lager opgeleiden zelf vaardigheden ontwikkelen op verschillende gebieden, zoals:

1. Taal en rekenen;
2. PC en internet;
3. Omgaan met geld, leren schulden te voorkomen;
4. Vrijtijdsbesteding: leuk en gezond;
5. Algemene vaardigheden, zoals een sociaal netwerk opbouwen.

Oefenen.nl is onder andere ingezet tijdens de AKA-opleiding. Verder kan oefenen.nl gebruikt worden voor de verschillende doelgroepen bij PAUW. Het afgelopen jaar heeft een aantal leidinggevenden oefenen.nl actief ingezet ter ondersteuning van de ontwikkeling van medewerkers. We stimuleren het gebruik van oefenen.nl, juist ook omdat het in de thuissituatie gebruikt kan worden.

### **Vakliteratuur & opleidingsmateriaal**

PAUW heeft een eigen bibliotheek met vakliteratuur, leermiddelen en opleidingsmateriaal. Zowel op persoonlijk vlak als voor gebruik in de werksituaties kunnen deze materialen kennis en achtergrond bieden.

### **Samenwerking Biga groep training VCA**

VCA is een afkorting voor Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers. Het wordt ook wel VeiligheidsChecklist Aannemers genoemd. Het doel van VCA is veilig werken en daardoor het beperken van het aantal arbeidsongevallen. Ervaring leert dat dit een moeilijke training is voor onze doelgroep. Collega SW-bedrijf Biga groep heeft een maatwerktraining ontwikkeld die ook is aangeboden aan onze medewerkers. Door deze 'aanpak op maat' hebben 9 medewerkers het certificaat behaald en heeft 1 medewerker het bewijs van deelname ontvangen.

### **Samenwerking Gemeente Stichtse Vecht en Prago**

Gemeente Stichtse Vecht is in 2014 in samenwerking met Prago (basiseducatie voor volwassenen) en PAUW gestart met een pilot ter bevordering van de lees- en schrijfvaardigheid van haar inwoners. Het project wordt gefinancierd door de gemeente Stichtse Vecht en het Oranjefonds. PAUW geeft medewerkers gelegenheid (totaal 66 uur) om de lessen te volgen en stelt lesruimte beschikbaar. Wanneer de pilot succesvol blijkt, zal het mogelijk gecontinueerd worden.

## 1.3 INSTROOM, DOORSTROOM, UITSTROOM

### 1.3.1 Instroom/uitstroom

	2014		2013		2012		2011		2010		2009	
	in	uit	in	uit	in	uit	in	uit	in	uit	in	uit
matig	48	34	81	31	11	28	7	19	41	32	21	36
ernstig	4	8	12	1	0	2	2	4	4	5	3	8
totaal	52	42	93	32	11	30	9	23	45	37	24	44

Tabel Overzicht in- en uitstroom per handicapcategorie

In 2014 is door het Rijk een hogere taakstelling toegekend. Hierdoor kwamen in 2014 meer SW-plaatsen beschikbaar (taakstelling 582,68 AJ in 2014 versus 562 AJ in 2013).

### 1.3.2 Doorstroom: beweging van binnen naar buiten

In 2014 zijn aanzienlijk meer mensen van de productie afdeling (intern geplaatste medewerkers) doorgestroomd naar de bedrijfsonderdelen die de werkzaamheden op locatie van, of bij de opdrachtgever uitvoeren. Het aantal extern geplaatste medewerkers is licht gedaald. Ondanks de economische situatie en enkele bedrijfs-faillissementen hebben we het aantal extern geplaatste medewerkers toch bijna op peil weten te houden. We verwachten dat deze werk-activiteit ook de komende jaren onder druk zal blijven staan.

	Begeleid Werken	Extern geplaatst	Werken op locatie	Intern geplaatst
2007	14	97	91	242
2008	21	100	107	236
2009	27	88	114	241
2010	27	83	125	230
2011	28	123	145	169
2012	31	115	144	166
2013	32	109	151	193
2014	32	109	185	179

Tabel Verdeling SW-medewerkers in gemiddelde FTE's per jaar.

	Gemiddeld 2014	Benchmark 2013	Gemiddeld 2013	Gemiddeld 2012	Gemiddeld 2011
Extern geplaatst	27,8%	35%	29,01 %	32,1%	32,5%
Werken op locatie	36,7%	24%	31,03%	32,0%	31,1%
Intern geplaatst	35,5%	41%	39,96%	35,9%	36,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Op basis van indeling SW-branche

#### Toelichting

Extern geplaatst: percentage werkzaam buiten de muren van het SW-bedrijf onder werkleiding regulier bedrijf

Werken op locatie: percentage werkzaam buiten de muren van het SW-bedrijf maar onder SW-leiding

Intern geplaatst: percentage werkzaam binnen de muren van het SW-bedrijf

## 2. WERKEN EN LEREN

Via onze interne leer-werkplekken bereiden we medewerkers voor op werk bij een werkgever in de regio. Werkervaring en arbeidsritme kun je opdoen binnen onze eigen WERK-diensten: Productie, Groen en Schoonmaak. Deze diensten vormen tevens een werkplek voor de groep mensen die (nog) niet in staat zijn bij een regulier bedrijf aan de slag te gaan. Naast de interne activiteiten hebben we een groot aantal werkplekken bij externe opdrachtgevers. In 2014 is energie gestoken om dit verder te kunnen uitbreiden, juist ook voor mensen vanuit de brede doelgroep, dus met een WWB-uitkering.

We hebben met onze werk-activiteiten in 2014 een mooi resultaat neergezet. De resultaten van 2014 zijn substantieel beter dan in 2013. De begroting voor 2014 was ambitieus, maar desondanks kwam de gerealiseerde omzet in 2014 nog boven begroting uit (en dus ook ruim boven het resultaat van 2013).

In 2014 is de organisatie van het bedrijfsonderdeel WERK verder vorm gegeven. Met de grotere uitwisselbaarheid van personeel (zowel leiding als medewerkers) en centrale planning hebben wij de flexibiliteit, die we met de nieuwe opzet van WERK voor ogen hadden, gerealiseerd. Het principe 'mens volgt werk' geldt zowel voor de inzet van arbeidskrachten bij onze opdrachtgevers, als tussen de bedrijfs-onderdelen onderling. We kunnen hiermee zowel de schommelingen bij onze opdrachtgevers, als de werkactiviteiten binnen ons bedrijf beter opvangen.

### 2.1 INDUSTRIËLE ACTIVITEITEN

In 2014 hebben we een licht herstel van de economie bemerkt. Er wordt meer, vaker en makkelijker werk uitbesteed, echter bij de acquisitie is de concurrentie nog erg groot. Toch zijn we er in geslaagd om een aantal belangrijke nieuwe opdrachtgevers aan ons te binden en continue werk van een bestaande opdrachtgever verder uit te breiden. Opdrachten blijven echter veelal kort cyclisch en éénmalig. Als gevolg hiervan hebben we veel dure voorbereidings- en omschakelmomenten. Het efficiënt plannen en naadloos aansluiten van orders wordt hierdoor bemoeilijkt. Bij een aantal vaste opdrachtgevers is het orderpakket sterk uitgebreid, waardoor we meer continuïteit in de aanvoer van werk hebben. Door effectief relatiebeheer streven we er naar een lange-termijn relatie op te bouwen. Voor productie-pieken die we met onze huidige bemensing niet op kunnen vangen, zoeken we steeds meer de samenwerking met collega SW-bedrijven.

In 2014 zijn we gestart met een pilot: het sorteren van kleding. Helaas is deze nieuwe werksoort (nog) niet verder tot ontwikkeling gekomen. Dat is jammer, want dit werk is juist uitermate geschikt voor de zwakkere doelgroep en heeft een financieel aantrekkelijk rendement. Met onze deelnemende gemeenten blijven we voortdurend onderzoeken of het mogelijk is dat PAUW de inzameling en uitsorteren van kleding voor de gemeente voor haar rekening neemt. In veel gemeenten ligt de kledinginzameling vast in langlopende contracten, vandaar dat deze ontwikkeling nog niet echt van de grond is gekomen. We hopen deze activiteit in 2015 toch verder vorm te kunnen geven.

### 2.2 SCHOONMAAK

De omzet van Schoonmaak is in 2014 gestegen. Bij een aantal bestaande opdrachtgevers zijn bezuinigingen doorgevoerd waardoor het absolute omzetbedrag bij die klanten is gedaald. Door een meer efficiënte aansturing, reductie van kosten en uitbreiding van de orderportefeuille met een aantal nieuwe opdrachtgevers is de netto toegevoegde waarde van Schoonmaak gestegen. Naast een aantal nieuwe

opdrachtgevers, zijn de contracten met onze deelnemende gemeenten weer succesvol verlengd. Het laatste kwartaal van 2014 zijn de voorbereidingen getroffen voor een nieuwe opdracht: de schoonmaak van het gemeentehuis Stichtse Vecht . Deze opdracht zal per 1 februari 2015 starten.

Door de minimale instroom van personeel zijn we soms genoodzaakt om samen te werken met externe bedrijven om zo continue dienstverlening te bieden. Ook mensen die een arbeidsmarkttraject volgen worden regelmatig binnen dit bedrijfsonderdeel ingezet. De schoonmaak is bij uitstek geschikt om mensen met een arbeidsmarkttraject te kunnen plaatsen. Door training 'on the job' vergroten zij hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt.

### **2.3 GROENVOORZIENING**

De omzet van onze afdeling Groenvoorziening is in 2014 boven begroting geëindigd. Belangrijkste oorzaken hiervan zijn acquisitie van extra werkzaamheden bij bestaande opdrachtgevers en het verwerven van nieuwe opdrachtgevers. Het aantal winter-opdrachten aan het eind van 2014 is ook beter dan verwacht.

Met een aantal van onze deelnemende gemeenten is de relatie verstevigd doordat ze gebruik maken van de uitzonderingsregels op de aanbestedingsrichtlijnen. Tevens kunnen we nieuwe opdrachten verwerven doordat Social Return (SROI) in toenemende mate onderdeel uitmaakt van bestekken. PAUW Bedrijven ondersteunt de gemeenten ook in deze processen bijvoorbeeld door het delen van 'best practices'.

De concurrentie in deze branche is nog steeds hevig; een aantal reguliere spelers heeft het moeilijk en offeren soms onder kostprijs niveau.

De instroom van nieuwe medewerkers binnen de Groenvoorziening is klein; afgelopen jaar is Groen met ruim 10 personen gegroeid. Ook zijn gemiddeld 3 á 4 mensen via een arbeidsmarkttraject binnen de groenafdeling werkzaam. We ervaren binnen deze werksoort een knelpunt in de dagelijkse aansturing en begeleiding van groepen medewerkers. Binnen de groep SW-medewerkers zijn geen kandidaten meer beschikbaar met leidinggevende kwaliteiten. Bij uitbreiding van groenopdrachten zullen we voor de aansturing op de werkvloer een beroep moeten doen op reguliere arbeidskrachten.

### **2.4 EXTERNE WERKPLEKKEN**

PAUW Bedrijven heeft de doelstelling om voor iedere medewerker of deelnemer op zoek te gaan naar de kortste en meest effectieve weg naar betaald werk. Voor iedereen is het streven om een 'zo regulier mogelijke' werkplek te realiseren. Een groot deel van onze medewerkers is werkzaam bij of voor externe werkgevers. Met behulp van een individuele detachering of Begeleid Werken hebben zij een werkplek bij een werkgever in de regio. Daarnaast hebben we externe projecten, waarbij medewerkers groepsgewijs bij een reguliere werkgever werken. Tevens werken wij samen met werkgevers waar medewerkers een aantal uren per dag of per week worden ingezet voor ondersteuning bij pieken in de productie of bij ondersteunende taken. Een voorbeeld: twee uren per dag verzorgt één van onze medewerkers de gezamenlijke lunch bij een ICT bedrijf.

### Externe plaatsing: individueel

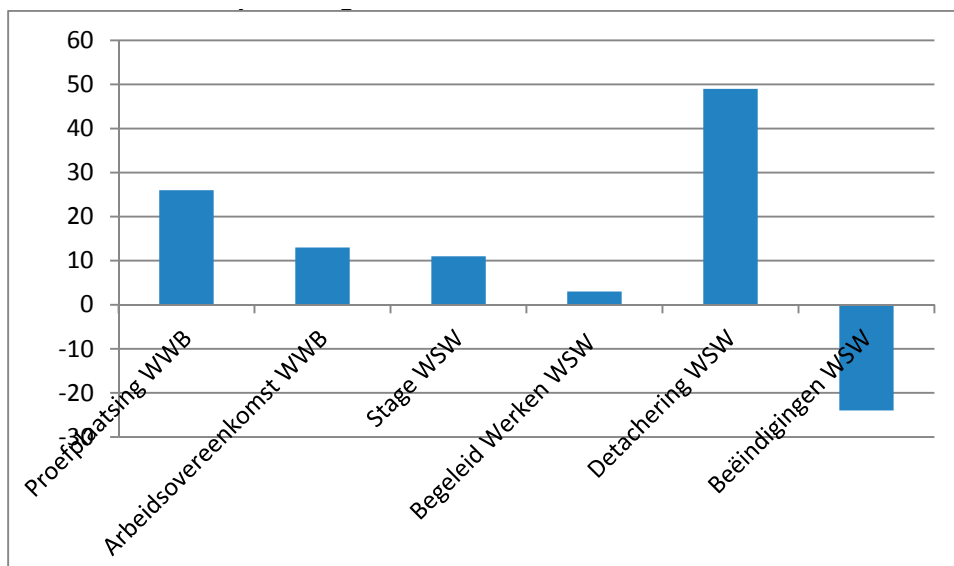
Het jaar 2014 was een jaar met veel bewegelijkheid waarop wij dagelijks zo adequaat mogelijk hebben geanticipeerd. De economische omstandigheden hebben direct invloed op onze individueel geplaatste medewerkers. Wij kregen, meer dan in andere jaren, te maken met werkgevers die failliet gingen en werkgevers die een deel van hun vaste personeel moesten ontslaan en waarbij ook onze gedetacheerde medewerkers niet werden ontzien. Desondanks is aan het einde van het jaar weer een stijging te zien van het aantal individueel geplaatste medewerkers.

Om werkgevers te ondersteunen bij het creëren van meer passende banen voor mensen met een arbeidsbeperking wordt steeds meer gebruik gemaakt van de Bedrijfscan. Onze specialisten op het gebied van functiecreatie en jobcarving adviseren, na de inzet van de scan, de werkgever over het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken. Hierdoor kan hoger geschoold personeel efficiënt worden ingezet voor het werk waarvoor zij zijn opgeleid. Eenvoudiger taken worden samengevoegd tot één of meerdere functies en passend gemaakt voor onze medewerkers.

De samenwerking in de regionale werkgeversbenadering en ons aandeel in de verschillende werkgeversservicepunten heeft bijgedragen om plaatsingen te realiseren. Verder informeerden we ondernemers en ondernemersverenigingen over de komst van de Participatiewet en bespraken de plaatsingsmogelijkheden.

De geplaatste medewerkers blijven het visitekaartje voor onze organisatie. Het ziekteverzuim van de gedetacheerden medewerkers is in het jaar 2014 gezakt wat aangeeft dat onze medewerkers loyaal en enthousiast in de regio aan het werk zijn.

### Overzicht externe plaatsingen in 2014



Het aantal beëindigde externe Wsw-trajecten (beëindiging Wsw) is grotendeels veroorzaakt door de moeilijke economische omstandigheden.

### **Externe plaatsing: groepsgewijs**

In 2014 is de externe plaatsing van een groep medewerkers bij een grote logistieke dienstverlener in Utrecht verder uitgebouwd. Op dit moment werken daar 53 medewerkers onder onze eigen aansturing (in pieken zelfs 70). Door het plaatsen van onze eigen machines bij deze opdrachtgever kunnen we nog meer werk op de eigen locatie van de opdrachtgever onderbrengen. Dit leidt tot een grotere efficiency en flexibiliteit voor de opdrachtgever.

Naast de structurele inzet van een groep medewerkers bij een aantal externe opdrachtgevers, doen andere opdrachtgevers ook incidenteel een beroep op personele inzet op locatie. Op verzoek van de opdrachtgever leveren wij arbeidskrachten. Dit kan variëren van 1 persoon voor een aantal dagen, tot de inzet van een groep van 10 medewerkers voor een periode van een aantal weken. Een groot aantal relaties, en ook collega SW bedrijven in deze regio, maakt met regelmaat gebruik van deze flexibele inzet van arbeidskrachten.

We zien kansen om, ook met het oog op de Participatiewet, deze werksoort nog verder uit te breiden.

## **2.5 LEERWERKACTIVITEITEN VOOR BREDE DOELGROEP**

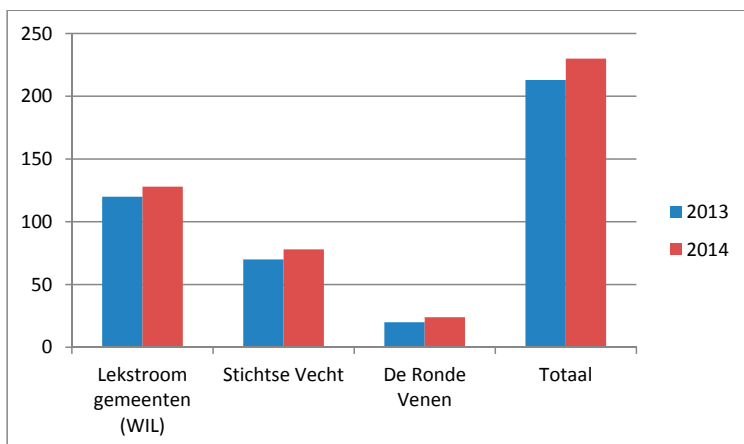
Voor de brede doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het product 'Optimaliseren verdienvermogen' door-ontwikkeld. De deelnemers volgen een drie-, zes- of negen-maanden traject met behoud van uitkering. Tijdens dit traject wordt gewerkt aan werknemersvaardigheden die aan de hand van de competentie module van Dariuz worden gemeten. Dit vormt de basis voor de indicatieve loonwaarde vaststelling.

De deelnemers aan een re-integratietraject binnen ons leerwerkbedrijf worden op de WERK Start afdelingen geplaatst (Breukelen en IJsselstein) of op één van onze andere bedrijfsonderdelen zoals Groen, Schoonmaak, Facilitair, Magazijn of op een administratieve werkplek. Naast het aanleren van werknemersvaardigheden leren de deelnemers vakvaardigheden en volgen ze trainingen. De Empowerment- en Sollicitatietraining helpt deelnemers (weer) de regie over hun leven op te pakken en zichzelf op een enthousiaste en correcte wijze te presenteren aan hun toekomstige werkgever. De samenwerking met de werkgeveradviseur en jobfinders is intensief. Zodra de deelnemer klaar is voor de arbeidsmarkt gaan zij aan de slag om een betaalde werkplek te bemachtigen. Dit gaat in nauwe samenwerking met de regionale werkgeversservicepunten.

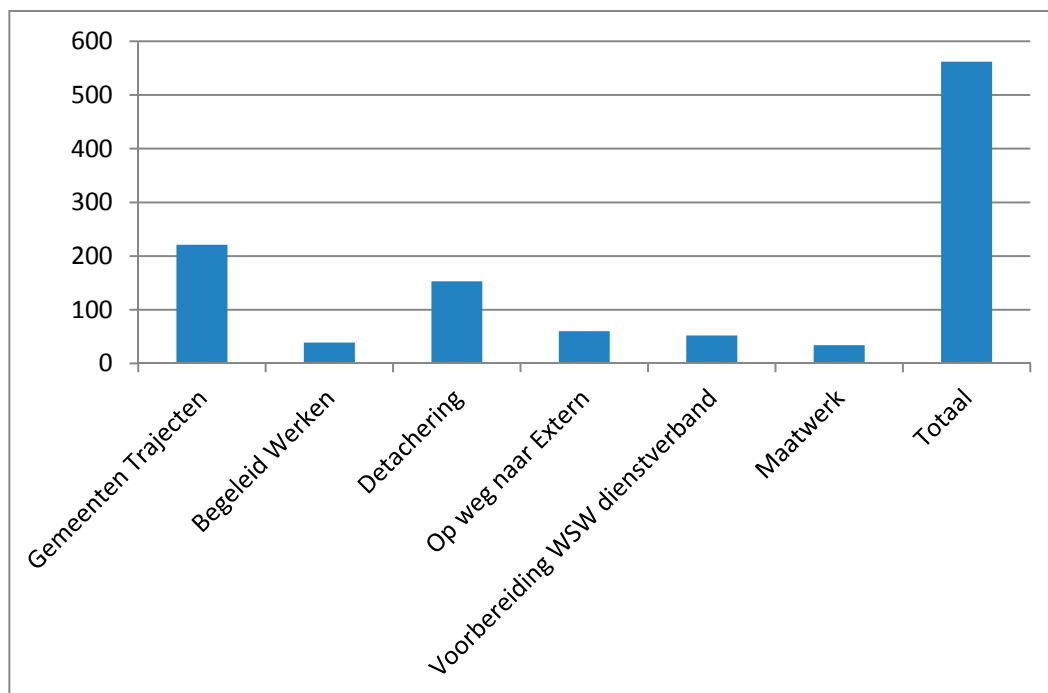
Naast de trajecten voor de diverse gemeenten mochten wij dit jaar nieuwe klanten verwelkomen met aanvragen voor 2e spoor re-integratietrajecten, maatwerktrajecten en jobcoach- trajecten. Voor begeleidingsorganisatie Kwintes verzorgen wij activeringstrajecten (groepsbegeleiding) in het kader van de arbeidsmatige dagbesteding. Met Philadelphia is een samenwerking gestart in de gemeente Vianen. Hier zijn, in samenwerking met het bedrijfsleven, bij Miele leerwerkplekken ingericht waar de deelnemers in de leerlijnen logistiek en facilitair zowel in theorie als in de praktijk aan het werk gaan.



## Overzicht gemeentelijke trajecten 2014



## Totaal aantal trajecten incl. WSW trajecten 2014



(Wsw-trajecten: traject t.b.v. doorstroom Wsw-medewerker)

## 2.6 REGIONALE SAMENWERKING

### Regionaal Werkbedrijf / Arbeidsmarktregio's

Per 1 januari 2015 zijn de regionale Werkbedrijven van start gegaan. Belangrijk doel is om meer plaatsingen te realiseren van mensen met een arbeidsbeperking. Elk van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland heeft een Werkbedrijf ingericht om de samenwerking tussen gemeenten, UWV, SW-bedrijven, werkgevers en werknemers in de regio te organiseren. Omdat niet alle gemeenten van PAUW Bedrijven in dezelfde arbeidsmarktregio vallen, werken we samen in 2 arbeidsmarktregio's: voor De Ronde Venen in arbeidsmarktregio Groot Amsterdam en voor onze overige gemeenten in arbeidsmarktregio Midden Utrecht.

Belangrijke taak van het Werkbedrijf is het organiseren van de samenwerking tussen alle partijen bij het realiseren van de banenafspraken in het Sociaal akkoord (125.000 mensen met een beperking aan de slag). Onder andere door:

- Gezamenlijke opereren op de arbeidsmarkt en opstellen marktbeperkingsplan
- Werken met één systeem van loonwaarde-meting
- Registratie van werkzoekenden en vacatures in één systeem
- Samenstellen van een geharmoniseerd pakket van instrumenten
- Het voorbereiden van kandidaten en bijhouden van het doelgroepenregister.

PAUW Bedrijven participeert actief in de organisatie van deze projecten en ondersteunt de gemeenten bij de uitvoering en realisatie. In 2015 zullen de eerste resultaten zichtbaar worden.

### **Gemeenten**

In 2013 is in een samenwerkingsverband van gemeente Stichtse Vecht en PAUW Bedrijven een lokaal werkgeversservicepunt van start gegaan. Dit is in 2014 gecontinueerd en waar mogelijk verder uitgebouwd. De ontwikkelingen in de samenwerking van Stichtse Vecht met Weesp en Wijde Meren hebben er toe geleid dat besluiten over het door-ontwikkelen van het werkgeversservicepunt vooralsnog zijn aangehouden en naar verwachting in 2015 vorm gaan krijgen.

De samenwerking met het werkgeversservicepunt van de gemeenschappelijke sociale dienst WIL (Werk en Inkomen Lekstroomgemeenten) krijgt vorm door het delen van vacatures voor kandidaten vanuit de verschillende doelgroepen. Er is onderlinge deelname aan het plaatsingsoverleg bij PAUW Bedrijven en het accountmanageroverleg WIL. De in 2014 gestarte proef met het inzetten van een accountmanager van PAUW voor het bemiddelen van de brede doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt wordt in 2015 voortgezet.

In De Ronde Venen is PAUW betrokken via het Werkgeversservicepunt Amstel en Venen en de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam. PAUW participeert in deze regio in de gezamenlijke werkgeversbenadering en neemt deel aan het 2-wekelijks overleg van WSP (WerkgeverServicePunt) Groot Amsterdam.

## **2.7 MARKTBENADERING**

We concentreren ons steeds meer op het plaatsen van kandidaten in het reguliere bedrijfsleven. De maatregel in het Sociaal Akkoord om 125.000 werkplekken te creëren binnen het bedrijfsleven, is hierbij een belangrijke stimulans. Voor de arbeidsmarktregio Utrecht Midden, waar PAUW ook deel van uitmaakt, gaat het om het vervullen van 1145 baanafspraken binnen de komende 2 jaar. We leveren een actieve bijdrage, onder andere door het voorzitterschap van het uitvoeringsoverleg in de arbeidsmarktregio, om deze afspraken binnen deze regio te realiseren. We gebruiken de Participatiewet om ondernemers te adviseren over plaatsingsmogelijkheden en het bieden van oplossingen op personeelsgebied. We hebben het afgelopen jaar een Werkgeversadviseur aangetrokken om hier versterkt op in te kunnen zetten.

Ook de acquisitie van werk voor onze productie, groen en schoonmaak units blijft onverminderd doorgaan zodat we kandidaten via het werk binnen ons eigen bedrijf kunnen begeleiden naar het reguliere bedrijfsleven. Dit heeft geleid tot een aantal (grote) nieuwe klanten. Daarnaast blijven we in gesprek met bestaande klanten om mogelijkheden uit te breiden.

Onze focus ligt op het regionale bedrijfsleven. We zijn actief deelnemer aan een groot aantal ondernemersverenigingen waardoor we inmiddels een groot netwerk van bedrijfscontacten hebben opgebouwd. We bezoeken jaarlijks regionale activiteiten zoals de Beursvloer om kennis over ons bedrijf en het lokale bedrijfsleven uit te wisselen.

### Relatiebeheer

Goed relatiebeheer is essentieel om een langdurige relatie op te bouwen. Naast het bieden van kwaliteit tegen een eerlijke prijs is het klantcontact van grote waarde in de huidige markt. Via vaste contactpersonen en korte lijnen verstevigen wij de relatie met bedrijven. Voor onze vaste relaties organiseren we bovendien jaarlijks een informele relatie-dag om een netwerkplatform te bieden maar ook om informeel bij te praten. PAUW Bedrijven weet zich aan steeds meer toonaangevende organisaties te verbinden middels duurzame samenwerkingsverbanden. Zo hebben IKEA en Sligro Bezorgservice inmiddels de weg naar PAUW Bedrijven gevonden. Belangrijke argumenten voor samenwerking zijn het leveren van kwaliteit, nakomen van afspraken en heldere communicatielijnen.

We voeren jaarlijks een tevredenheidsonderzoek uit onder een bepaalde groep klanten om zo onze dienstverlening nog verder te verbeteren. In het voorjaar heeft PAUW een tevredenheidsonderzoek gehouden onder alle productie-klanten. Gemiddeld werd de dienstverlening met een 7,8 gewaardeerd. Veruit de meeste opdrachtgevers gaven aan dat ze PAUW Bedrijven zouden aanraden bij andere bedrijven. Uiteraard blijft het relatiebeheer in deze markt een belangrijk punt van aandacht!

### PR

Niet alleen voor ondernemers, maar ook voor onze gemeentelijke contacten is het belangrijk bekend te zijn met het werk en de mogelijkheden van PAUW. Na de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2014 waren veel bestuurs- en gemeenteraadsleden nieuw. Met de invoering van de Participatiewet, worden de keuzes die gemeenten moeten maken ingrijpender maar ook complexer. Kennis van, en over het eigen SW-bedrijf is dan nuttig. Hiervoor organiseerden we een introductieprogramma voor nieuwe raads- en bestuursleden. Dit programma bestond onder andere uit diverse mee-werkstages en een informatieve bijeenkomst met een carrousel van workshops en discussie.

## 2.8 OMZET PER GEMEENTE

### Omzet per gemeente in 2014

	totaal €	detache- ring €	groen €	schoon- maak €	inkoop arbeid €	aantal inwoners	Om- zet per inwoner 2014 €	Om- zet per inwoner 2013 €
Gemeente Nieu- wegein	835.951	18.788	386.659	430.503	-	61.011	13,70	13,98
Gemeente Stichtse Vecht	169.757	9.927	123.923	10.070	25.837	63.767	2,66	2,30
Gemeente De Ronde Venen	533.523	-	414.944	118.579	-	42.654	12,51	9,86
Gemeente Vianen	99.956	84.813	3.002	12.142	-	19.625	5,09	3,64
Gemeente IJsselstein	159.397	-	14.288	145.110	-	34.184	4,66	4,77
Gemeente Lopik	58.687	-	23.027	35.660	-	14.000	4,19	4,43
	1.857.271	113.528	965.843	752.064	25.837	235.241	7,90	7,29

In 2014 bedraagt de omzet bij onze gemeenten 38,4% van de totale omzet, tegenover 43,2% in 2013.

## 3. ORGANISATIE

PAUW biedt werk aan een grote groep mensen in deze regio. Via werk en trainingen, stimuleren we dat iedereen het beste uit zichzelf haalt. Met als doel uiteindelijk een werkplek bij een reguliere opdrachtgever. Wie hier (nog) niet toe in staat is werkt binnen een van onze eigen diensten. We zorgen voor een professioneel werk- en ontwikkelklimaat om dit te realiseren. We hebben aandacht voor omgangsvormen. We gaan respectvol met elkaar om, we bieden ruimte om mee te praten over beleid en de organisatie, ontwikkelingen rondom ons bedrijf en we vragen medewerkers om hun mening. We gebruiken deze informatie om onze organisatie telkens verder te professionaliseren. We hebben een heldere klachtenregeling die houvast biedt als je het ergens niet mee eens bent. En als het nodig is, is er een vertrouwenspersoon die kan bemiddelen in conflictsituaties of bij ongewenst gedrag. We stimuleren het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Een wezenlijk onderdeel van een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. Zo is de focus bij ziekteverzuim verlegd van aandacht voor ziekte, naar het zoeken van een passende oplossing om te kunnen werken.

We zorgen voor een organisatie waar het prettig is om te werken en jezelf verder te ontwikkelen.

### 3.1 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk. PAUW Bedrijven doet er alles aan om de veiligheid, gezondheid en het welzijn van haar medewerkers zo goed mogelijk te waarborgen. Hiervoor werken bij PAUW Bedrijven Preventiemedewerkers en een Arbo-coördinator.

#### 3.1.1 Arbojaarverslag 2014

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

SBCM, de opleidings- en ontwikkelingsorganisatie van de SW-branche, heeft een aanzet gedaan om een standaard Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) te ontwikkelen voor alle SW-bedrijven in Nederland. Door de diversiteit aan werkzaamheden binnen de sector is dit niet gelukt. Er is besloten een voorbeeld RI&E op te stellen (branche-instrument). Deze vormt de basis, en kan door iedere afzonderlijke organisatie aangevuld en op maat gemaakt worden.

PAUW heeft deze RI&E op maat gemaakt en het afgelopen jaar de inventarisatie uitgevoerd. De RI&E, en het daaruit voortkomende plan van aanpak, zal in januari 2015 aan de Arbodienst aangeboden worden.

#### Arbocatalogus

De door SBCM geschreven ARBO catalogus, afgestemd op de SW-branche, is een belangrijke leidraad voor het ARBO- beleid binnen PAUW Bedrijven. Veel aandachtspunten uit de ARBO catalogus komen overeen met de aandachtspunten die uit de RI&E naar voren kwamen en zijn meegenomen in het plan van aanpak. SBCM ontwikkelt nog een deelcatalogus 'gevaarlijke stoffen'.

#### Gevaarlijke stoffen

Er is een nieuwe inventarisatie van de aanwezige gevaarlijke stoffen binnen PAUW Bedrijven gemaakt. Van de stoffen waarvan we niet over Veiligheidsinformatiebladen beschikten, zijn deze opgevraagd bij de leverancier. De informatie uit de bladen is opgenomen in een 'register gevaarlijke stoffen'. De bladen en het register staan op het Intranet van PAUW Bedrijven. Bij een calamiteit kunnen de medewerkers handelen volgens de aanwijzingen in de informatiebladen.

### **Contact met de Ondernemingsraad (OR)**

Het maandelijks overleg tussen een vertegenwoordiger van de OR en de Arbo- coördinator over het Arbobeleid is in 2014 voortgezet. De OR blijft hierdoor voortdurend op de hoogte van de stand van zaken op Arbogebied. De Arbo-coördinator geeft, als er aanleiding is, een presentatie aan de OR over onderwerpen die op dat moment actueel zijn.

### **Bedrijfsongevallen / Incidentenmelding**

Het monitoren van bedrijfsongevallen en incidenten is een continue proces. Ook de 'bijna' ongevallen, incidenten worden geregistreerd. Hierdoor is het mogelijk preventieve maatregelen te nemen, en daarmee een bedrijfsongeval te voorkomen. Afgelopen jaar is er 1 incident ('bijna' ongeval) geweest en zijn er 10 bedrijfsongevallen gemeld. Geen daarvan heeft geleid tot opname in een ziekenhuis. Er is geen sprake van een trend in de aard van de ongevallen.

### **BedrijfsHulpVerlening (BHV)**

De jaarlijkse ontruimingsoefeningen met de brandweerkorpsen zijn weer op de verschillende locaties gehouden. De BHV'ers hebben hun jaarlijkse basis- en vervolgcursussen, aangevuld met AED (reanimatie), zoveel mogelijk op hun eigen locatie gevolgd.

### **Calamiteitenplan**

De Calamiteitenplannen voor de vestigingen van PAUW in Breukelen en IJsselstein zijn geactualiseerd. Uitgangspunt was om de plannen zo praktisch mogelijk te maken. Daardoor kan er direct gehandeld worden in geval van een calamiteit. Met een duidelijk stroomschema kan nu in één oogopslag gezien worden hoe er gehandeld moet worden.

## **3.2 ZIEKTE EN GEZONDHEID**

Gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Dat is waar we als bedrijf naar streven. Daarom richten we ons niet alleen op verzuim, maar gaan we met medewerkers in gesprek, om duurzaam inzetbaar te blijven.

### **3.2.1 Ziekteverzuim**

De dalende trend van ziekteverzuim heeft zich in 2014 niet verder voortgezet. Onze doelstelling was om het verzuimpercentage verder te verlagen, maar dat is niet gerealiseerd. Het verzuimpercentage lag in 2014 op 11,3% ten opzichte van 11% in 2013. De landelijke Benchmark van de sector, over het jaar 2013, ligt op 12,3. Dit is ten opzichte van andere jaren ongewijzigd.

De Participatiewet gaat uit van actieve deelname op de arbeidsmarkt. Deze lijn volgen we ook in ons bedrijf. Onze focus ligt op duurzame inzetbaarheid van de medewerker. We besteden extra aandacht voor het de-medicaliseren van verzuim en het zoeken naar passende oplossingen. De leidinggevenden hebben en houden een actieve rol bij het begeleiden van verzuim. Deze benadering is succesvol en blijven we ook komend jaar volgen. We blijven ons inzetten voor het verlagen van het verzuimpercentage naar 10% en het verlagen van de verzuimfrequentie.

Naast de lichte stijging van het verzuim bij Wsw-medewerkers is het langdurig verzuim onder niet-regeling gebonden medewerkers opnieuw gedaald. De frequentie van verzuim neemt, zowel onder SW-medewerkers als onze de niet-regeling gebonden medewerkers, nog niet substantieel af. Hoewel

bij de laatste groep de frequentie wel licht is gedaald. In 2015 gaan we inzetten op het frequent verzuim. Door in gesprek te gaan met medewerkers over hun frequent verzuim verwachten we tot goede, duurzame inzetbaarheid te komen.

#### Verzuimoverzicht 2008 – 2014 PAUW Bedrijven \*

	Totaal		Wsw-medewerkers		Niet-regeling gebonden medewerkers	
	Percentage (%)	Frequentie	Percentage (%)	Frequentie	Percentage (%)	Frequentie
2008	12,4	2,60	13,0	2,63	5,4	2,17
2009	13,2	2,76	13,9	2,82	4,6	2,05
2010	11,6	2,86	12,1	2,96	6,3	1,88
2011	13,3	2,66	13,5	2,75	11,2	1,60
2012	12	2,59	12,9	2,73	5,6	1,54
2013	11	2,57	11,7	2,73	5,4	1,36
2014	11,3	2,60	12,03	2,76	5,26	1,28

\*de verzuimcijfers zijn exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof

### 3.2.2 Gezondheidsbevordering en welzijn

PAUW vindt de gezondheid van de medewerkers van groot belang. We stimuleren activiteiten die een bijdrage leveren aan een gezonde leefstijl bijvoorbeeld op het gebied van sporten en bewegen. We verwijzen door naar maatschappelijke instanties, als er problemen zijn die het welzijn beïnvloeden.

#### Bedrijfsfitness

We geven een financiële bijdrage bij deelname aan bedrijfsfitness. 11 medewerkers maken actief gebruik van deze voordelige manier van sporten.

#### Fiets van de zaak

PAUW Bedrijven stimuleert de werknemers om op de fiets naar het werk te komen. Met het Nationale Fietsplan schaffen de werknemers met fiscaal voordeel een nieuwe fiets van de zaak aan. In 2014 hebben 9 medewerkers van deze regeling gebruik gemaakt.

Op 22 mei 2014 organiseerde Nationale Fiets Projecten voor de achtste keer de Fiets naar je Werk Dag (FNJWD). Ook PAUW deed hier aan mee en motiveerde medewerkers de fiets te pakken. Op deze dag fietste heel Nederland naar het werk met als doel te ervaren hoe het is om fit en energiek op je werk te verschijnen.

#### Maatschappelijke ondersteuning

We verwijzen mensen door als er problemen zijn waarbij ondersteuning vanuit een maatschappelijk instelling gewenst is. We hebben hiervoor overeenkomsten afgesloten met Vitras maatschappelijk werk en Careyn. Medewerkers worden bij problemen actief doorverwezen naar deze organisaties of kunnen zelf contact opnemen. Bij vragen over bijvoorbeeld toeslagen of andere (inkomens-) voorzieningen bestaat de mogelijkheid (juridische) ondersteuning te krijgen bij de sociaal raadvrouw van de afdeling Welzijn en Preventie bij Careyn.

### 3.3 MEEPRATEN / -DENKEN / -BESLISSEN

Bij PAUW kun je op verschillende manieren meepraten over beleid en ontwikkelingen in het bedrijf. Er zijn 2 formele overlegorganen: De Ondernemingsraad, het medezeggenschapsorgaan voor alle medewerkers van PAUW Bedrijven en Cliëntenparticipatie, inspraakbijeenkomsten voor SW-medewerkers. Daarnaast zijn er reguliere werkoverleggen, waar beleid vertaald wordt naar medewerkers. En zijn er met regelmaat lunchbijeenkomsten met een MT-lid. Deze bijeenkomsten zijn bestemd voor alle medewerkers die bij PAUW werken. Tijdens deze bijeenkomsten wordt op informele wijze informatie met elkaar gedeeld.

#### 3.3.1 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) is het medezeggenschapsorgaan voor alle medewerkers die bij PAUW Bedrijven werken. Zowel voor regeling gebonden personeel (SW-medewerkers), als niet regeling gebonden personeel (ambtelijk medewerkers en medewerkers in dienst van PAUW WERK). De OR bestaat uit 11 personen. Na de verkiezing in februari is het aantal OR-leden uitgebreid van 9 naar 11. De OR vergadert 1 maal per 6 weken. Dit zijn reguliere overlegvergaderingen. Daarnaast is er in vaste frequentie overleg met de bestuurder en overlegt de OR regelmatig met de Arbo-coördinator om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

#### Verkiezingen

Op 11 februari 2014 vonden de verkiezingen voor nieuwe OR-leden plaats. De zittingstermijn van de OR liep ten einde. Door organisatieveranderingen in de afgelopen jaren, vormde de samenstelling van de OR geen goede afspiegeling meer van het bedrijf. De geplande verkiezingen waren voor de OR aanleiding de kiesgroepen anders in te delen:

Kiesgroep 1 Regeling Gebonden	6 zetels uit WERK
Kiesgroep 2 Regeling Gebonden	2 zetels uit Middelen en Arbeidsontwikkeling, waarvan maximaal 1 gedetacheerde
Kiesgroep 3 Niet Regeling Gebonden	3 zetels, minimaal 1 uit WERK

Bij kiesgroep 1 waren geen verkiezingen nodig omdat het aantal kandidaten overeenkwam met het aantal zetels. Voor de andere 2 kiesgroepen zijn wel verkiezingen gehouden.

Deze nieuwe indeling van kiesgroepen sluit beter bij de huidige organisatie. De OR bestaat nu uit 11 leden en vormt een goede afspiegeling, en daarmee vertegenwoordiging, van het bedrijf.

#### Betrokkenheid OR

Het afgelopen jaar is de OR bij een aantal onderwerpen betrokken en geraadpleegd. De volgende onderwerpen zijn in het overleg met de bestuurder aan de orde geweest:

- Overleg over het doktersbezoek in eigen tijd
- Input aan bestuurder en ARBO-coördinator met betrekking tot verbetering van de BHV.
- De OR is geïnformeerd over de financiële situatie van het bedrijf
- De evaluatie van de implementatie van het nieuwe functiewaarderingssysteem HR21
- Informatie over de Participatiewet. Een afvaardiging van het bestuur (voorzitter en vice-voorzitter) was bij een van de overlegvergaderingen met de bestuurder aanwezig. Zij gaven een toelichting over de wijze waarop het bestuur van PAUW omgaat met de komende veranderingen van

wege de komst van de Participatiewet.

- De OR heeft input aan de bestuurder gegeven m.b.t. een aantal kleinere onderwerpen:
  - o Kantines (o.a. het gelijktrekken prijzen en assortiment).
  - o Sollicitatieprocedure interne vacatures
  - o Het vragen van een VOG van een aantal medewerkers.
  - o Gesprekscyclus (o.a. POP-gesprekken)
  - o Collectief verlof
  - o Hoeveelheid en continuïteit van het werk op de afdelingen

### **Informatie en bijscholing**

Een aantal OR-leden was nieuw. De OR heeft daarom een training gevolgd waarbij met name is ingegaan op de basiskennis. Deze basiskennis is nodig om te weten wanneer je als OR-lid over thema's mag mee-praten, of wanneer een OR voor onderwerpen geraadpleegd moet worden.

Verder is de OR aanwezig geweest op een aantal thema-bijeenkomsten:

- De OR is aanwezig geweest op de dag voor de zorgvrager van Gemeente De Ronde Venen.
- OR is aanwezig geweest op een overleg wat georganiseerd werd door de WIL (Werk en Inkomen Lekstroom) over de rol van cliëntenraden in de nieuwe arbeidsregio
- De OR heeft zich tijdens de kerstbijeenkomst gepresenteerd aan alle medewerkers bij PAUW

### **Sociale Media**

De OR heeft deelgenomen aan de werkgroep Sociale Media. Er was binnen het bedrijf behoefte om de thema's binnen de gedragscode aan te vullen met een nieuw thema: het verantwoord omgaan met sociale media. In de werkgroep zijn hierover afspraken opgesteld. Deze afspraken zijn vertaald naar informatie voor leidinggevenden en informatie voor medewerkers.

### **3.3.2 Cliëntenparticipatie**

Jaarlijks organiseert PAUW Bedrijven samen met de gemeentes twee inspraakbijeenkomsten. Tijdens deze inspraakbijeenkomst kan iedereen met een Wsw-indicatie meedenken en meepraten over belangrijke beleidsbeslissingen die de gemeente (of het SW-bedrijf namens de gemeente) neemt. Begin december 2014 vonden deze bijeenkomsten plaats. De mensen van de wachtlijst zijn niet meer uitgenodigd. Voor hen geldt dat zij, door de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 niet meer onder de Wsw vallen. Zij kunnen aansluiten bij de cliëntenparticipatie van de gemeente en het UWV. Er is een terugblik op het afgelopen jaar gegeven, gesproken over de Participatiewet en er zijn vragen beantwoord. Vragen die aan de orde kwamen waren o.a.: Is er een garantie dat de Wsw blijft? En hoe zit het met tijdelijke arbeidscontracten? Totaal bezochten zo'n 35 medewerkers (en enkele begeleiders) deze bijeenkomsten.

## **3.4 PROFESSIONALISERING ORGANISATIE**

We zoeken continu naar mogelijkheden om onze organisatie te verbeteren en professionaliseren. Bijvoorbeeld door verbeteringen in organisatiestructuur en processen aan te brengen. Maar ook blijven we focussen op een professionele bedrijfscultuur door communicatie, overlegstructuur en de wijze waarop we met elkaar omgaan.



### **3.4.1 Gedragscode sociale media**

In 2010 hebben we de gedragscode geïntroduceerd met afspraken over omgangsvormen. Diverse thema's zoals pesten, discriminatie en respect maken hier onderdeel van uit. Afgelopen jaar is hier een nieuw thema aan toegevoegd: Omgaan met sociale media. Door het groeiend gebruik van sociale media was er behoefte aan afspraken. Naast een afsprakenkaart werd het thema bedrijfsbreed, tijdens de werkoverleggen, besproken.

### **3.4.2 Implementatie functiewaarderingsysteem**

In 2012 zijn we gestart met de invoering van een nieuw functiewaarderingsysteem (HR 21) voor alle medewerkers die onder de CAR-UWO vallen (Niet Regeling Gebonden medewerkers: NRG). In 2014 is de implementatie van HR 21 afgerond waarbij alle organieke NRG-functies zijn meegenomen in de technische omzetting naar HR21.

De implementatie van HR21 bestond uit 3 fasen waarbij het gehele proces is begeleid door een deskundige van HR21. Tijdens de voorbereidende fase zijn er voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd (voor directie, OR en alle NRG-medewerkers) en bestond de mogelijkheid vragen over het nieuwe systeem te stellen. De nieuwe wijze van functiewaardering is ook met de Ondernemingsraad besproken. De OR heeft ingestemd met de inzet van HR21, het implementatieplan en de procedure regeling. In de fase die volgde zijn de normfuncties geselecteerd. Omdat niet alle functies binnen de normfuncties onder te brengen waren, zijn er door HR21 twee lokale functies beschreven en gewaardeerd. Vervolgens is er een functieboek opgesteld. De OR heeft hier positief op geadviseerd. Aansluitend is de conversietabel voorgelegd aan de bonden die dit geaccordeerd hebben. In de besluitvormingsfase zijn de voorgenomen besluiten verstuurd aan de functiehouders. Iedereen is vervolgens in de gelegenheid gesteld vragen te stellen over de technische omzetting tijdens een spreekuur.

Uiteindelijk heeft het hele proces geresulteerd in twee bezwaren. Beiden hebben niet geleid tot een andere waardering van de beschreven functie. Een functie bleek zodanig gewijzigd, dat deze opnieuw wordt beschreven.

## **3.5 VERTROUWENSPERSOON**

Bij conflictsituaties of ongewenst gedrag kan de onafhankelijke vertrouwenspersoon als adviseur ingeschakeld worden. Ook bestaat de mogelijkheid een klacht extern te bespreken bij een gemeentelijk functionaris. Er zijn in 2014 geen klachten ingediend bij de gemeentelijke functionarissen. De vertrouwenspersoon doet jaarlijks verslag van haar werkzaamheden.

### **3.5.1 Jaarverslag vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon kijkt in de meldingen en gesprekken naar de aanpak van ongewenst gedrag vanuit een goed werkgeverschap. Het is soms nodig onderscheid te maken tussen ongewenst gedrag en een arbeidsconflict. Vanuit een eerste verkenning volgt dan zo nodig verwijzing en bemiddeling naar derden.

#### **Consultatie vertrouwenspersoon**

In het jaar 2014 is de vertrouwenspersoon 6 keer benaderd om mee te denken in vragen rondom ongewenst gedrag. De volgende onderwerpen speelden een rol:

- het moeten verrichten van andere werkzaamheden, en de begeleiding daarbij
- ongewenst gedrag op de werkvloer bij een inlener (gedetacheerde medewerker)
- samenwerking, het scheiden van privé en werk
- ongerustheid bij de achterban

Er zijn gesprekken gevoerd en in verschillende situaties doorverwezen naar de leidinggevende, P&O, en de bedrijfsarts.

### **Contacten vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon voerde gesprekken met de directie, P&O en met verschillende leidinggevenden om samen te bemiddelen of om confrontatiegesprekken aan te gaan om het ongewenste gedrag te stoppen. De commissie ongewenst gedrag is in 2014 twee keer bij elkaar geweest. De klachtenregeling is weer eens goed onder de loep genomen, en aangepast.

### **Bereikbaarheid**

In de Blikopener, het personeelsblad van PAUW Bedrijven, staan de data waarop de vertrouwenspersoon aanwezig is bij PAUW Bedrijven. Daarnaast is de vertrouwenspersoon ook altijd telefonisch bereikbaar.

### **Landelijke vereniging van vertrouwenspersonen**

De Vertrouwenspersoon bij PAUW is gecertificeerd volgens de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.

Januari 2015

**Els van Stijn, vertrouwenspersoon.**

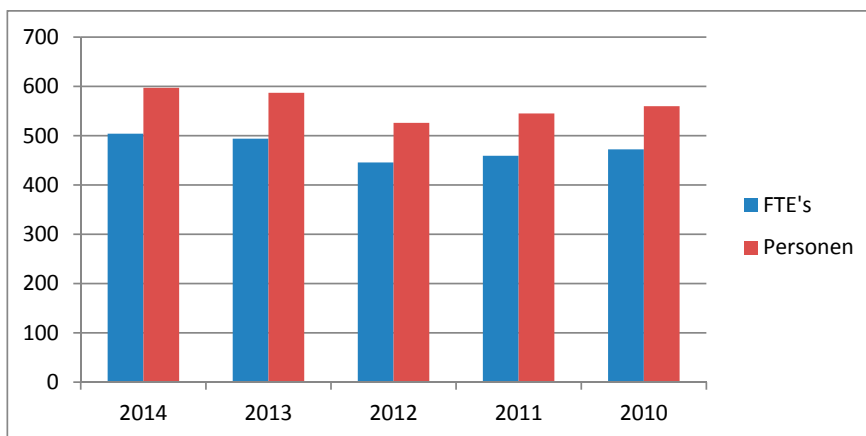
## 4. PERSONEEL IN CIJFERS

### Taakstelling

De taakstelling van de deelnemende gemeenten 2014 bedroeg 582,68 AJ, waarvan werkzaam bij PAUW Bedrijven 521,80 AJ.

### Bezetting (ultimo 2014)

	2014		2013		2012		2011		2010	
Locatie	FTE's	Personen	FTE's	Personen	FTE's	Personen	FTE's	Personen	FTE's	Personen
Begeleid Werken	31,34	35	31,72	36	30,69	35	28,71	33	26,81	32
Detachering	115,87	136	102	120	98,61	115	86,74	103	79,90	94
Groen	75,36	82	62,05	68	53,36	59	57,85	64	59,41	65
Schoonmaak	65,27	74	68,39	77	60,43	70	62,43	72	66,32	77
Werken op locatie (K&N)	44,75	52								
Productie intern (Breukelen)	77,74	100	77,62	101	75,14	95	97,48	122	111,71	138
Productie intern (Ijsselstein)	93,76	118	152,27	185	127,53	152	126,05	151	128,20	154
<b>Totalen</b>	<b>504,09</b>	<b>597</b>	<b>494,05</b>	<b>587</b>	<b>445,75</b>	<b>526</b>	<b>459,26</b>	<b>545</b>	<b>472,35</b>	<b>560</b>



### Bezetting 2014

### Leeftijdsopbouw ultimo 2014

Leeftijdsopbouw	Totaal
<20	2
20-30	65
30-40	93
40-50	185
50-60	181
60-65	71
<b>Totaal</b>	<b>597</b>

## 5. VERPLICHTE PARAGRAFEN

### 5.1 WEERSTANDSVERMOGEN

In het najaar 2009 is de 'Notitie weerstandsvermogen PAUW Bedrijven' vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Deze notitie geeft inzicht in het weerstandsvermogen en de mogelijke risico's. Onder weerstandsvermogen wordt verstaan: het vermogen dat nodig is om tegenvallers op te vangen zonder dat de continuïteit van ons bedrijf in gevaar komt. In januari 2014 heeft er een actualisatie c.q. herbeschouwing plaatsgevonden door Deloitte Accountants. Op basis hiervan heeft het Bestuur tijdens de vergadering van 3 februari 2014 besloten om de ondergrens van het weerstandsvermogen te verlagen tot € 1.000.000. De hiermee vrijgekomen middelen zullen echter niet beschikbaar zijn om tekorten mee te dekken, doch uitsluitend gebruikt kunnen worden voor noodzakelijke omvormingen van de organisatie ter voorbereiding op de Participatiewet en andere maatschappelijke veranderingen. Eventuele tekorten moeten gedekt worden uit gemeentelijke bijdragen.

### 5.2 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

In het verslagjaar is een meerjarenplan onderhoud gebouwen gemaakt voor de periode 2014 – 2023. Op basis hiervan wordt aan het onderhoudsfonds gedoteerd zodat kosten van onderhoud gelijkmatig verdeeld worden over een aantal kalenderjaren. In 2014 bedroeg deze dotatie 83 k€ en werd er voor 7 k€ aangewend voor groot onderhoud. In totaal bedraagt deze voorziening nu 418 k€. De voorziening is bedoeld ter dekking van de kosten, zoals schilderwerk aan gebouwen, dakbedekking, klimaatbeheersing etc.

### 5.3 FINANCIERING

In het kader van de Wet financiering decentrale overheden (Wet fido) treft u onderstaand informatie aan over de liquiditeitspositie in relatie tot de kasgeldlimiet en de renterisiconorm.

#### Kasgeldlimiet 2014

(bedragen x € 1.000)

Omvang begroting per 1 januari 2013	19.377
Kasgeldlimiet in procenten van de grondslag	8,20%
Kasgeldlimiet in bedrag	1.589

	Realisatie 2014				Gemiddeld
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw	Jaar
Vlottende schuld					
Totaal vlottende schuld	2.000	2.000	2.000	1.747	1.937
Vlottende middelen					
Uitgeleende gelden < jaar	136	654	661	868	580
Totaal vlottende middelen	136	654	661	868	580
Toets kasgeldlimiet					
Totaal netto vlottende schuld	1.864	1.346	1.339	879	1.357
Toegestane kasgeldlimiet	1.589	1.589	1.589	1.589	1.589
Ruimte (+)/ Overschrijding	-275	243	250	710	232

De kasgeldlimiet wordt bepaald aan de hand van de saldi per eerste van de maand. In het eerste kwartaal is er gedurende enkele dagen sprake geweest van een overschrijding, deze werd veroorzaakt door een latere ontvangst van de rijksbijdragen van enkele gemeenten. Verder is het gehele jaar 2014 voldaan aan de door de Wet fido gestelde eisen ten aanzien van de kasgeldlimiet. De gehanteerde financiële instrumenten in het kader van het treasury-beheer zijn geheel in overeenstemming met het treasury-statuuat van PAUW Bedrijven.

#### Renterisiconorm 2014

Renterisiconorm en renterisico's van de vaste schulden.

Het renterisico op de vaste schuld over de jaren 2014 tot en met 2017 is als volgt;

(bedragen x € 1.000)

	2014 Budget	2014 Realisatie	2015 Budget	2016 Budget	2017 Budget
Renterisiconorm					
Stand van de vaste schuld per 1 januari	2.690	2.690	2.442	2.194	1.946
Het, bij ministeriële regeling, vastgestelde percentage	20%	20%	20%	20%	20%
Renterisiconorm	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Toets renterisiconorm	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Renterisico op vaste schuld	0	0	0	0	0
Ruimte (+) / Overschrijding	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500

Het renterisico wordt bepaald als een bedrag dat netto aangewend wordt tot herfinanciering van een bestaande schuld. Op grond van de stand van de vaste schuld geldt met betrekking tot de renterisiconorm de wettelijke minimumnorm van € 2.500.000 en niet het wettelijk vastgestelde percentage.

#### Vaste uitzettingen

Er is geen sprake geweest van vaste uitzettingen in het boekjaar.

### 5.4 VERBONDEN PARTIJEN

- a. In 2014 was er sprake van een relatie met de Stichting Maatschappelijk Ondernemen Westelijk Utrecht. Deze Stichting exploiteert het kringloopbedrijf in Mijdrecht. Er bestaat een bestuurlijke verbinding omdat het voorzitterschap van het Kringloop bestuur statutair door de Algemeen directeur van PAUW Bedrijven wordt uitgeoefend. Bovendien wordt de bedrijfsleider en de assistent bedrijfsleider ingeleend bij PAUW Bedrijven. Daarnaast wordt de bedrijfsadministratie door PAUW Bedrijven uitgevoerd waarvoor een vergoeding wordt ontvangen.
- b. PAUW Bedrijven heeft een bestuurlijk belang in de Stichting PAUW Werk, een stichting die o.a. re-integratie activiteiten uitvoert op de regionale markt en daarnaast diensten voor PAUW Bedrijven verricht met als doel het bevorderen van arbeidsbekwaamheid in de breedste zin van het woord. Met deze Stichting en de Gemeenschappelijke Regeling bestaat een rekening courant verhouding.

## 5.5 BEDRIJFSVOERING

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van een verdergaande optimalisering en efficiencyverhoging van de diverse bedrijfsprocessen en onderdelen binnen PAUW Bedrijven. Het bedrijf is nu ingericht op het begeleiden van niet alleen mensen met een beperking maar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de zogenaamde brede doelgroep. Het bedrijf is gereorganiseerd en kent twee pijlers: WERK en Arbeidsontwikkeling. Binnen WERK vindt het zogenaamde beschutte werk plaats inclusief Schoonmaak en Groen. Binnen Arbeidsontwikkeling worden alle gedetacheerden geplaatst en begeleid. Van daaruit worden mensen extern geplaatst bij reguliere werkgevers. Ook vinden binnen dit bedrijfsonderdeel de activiteiten voor de brede doelgroep plaats.

Met deze maatregelen staan we gesteld om onze deelnemende gemeenten in de volle breedte van dienst te zijn bij het aan het werk helpen van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Ook zien we de resultaten van deze inspanningen terug in het resultaat over het afgelopen boekjaar: de benodigde gemeentelijke bijdrage is lager dan begroot en we zien de nabije toekomst dan ook met vertrouwen tegemoet!



# JAARREKENING 2014

---



**Balans per 31 december 2014 (x € 1.000)**  
**(x € 1.000)**

(voor resultaatbestemming)		31-12-2014		31-12-2013
<b>Activa</b>				
<b>Vaste activa</b>				
<b>Materiële vaste activa</b>				
Investeringen met een economisch nut	6.078	<b>6.078</b>	6.289	<b>6.289</b>
<b>Vlottende activa</b>				
<b>Voorraden</b>				
Grond- en hulpstoffen	33		39	
Onderhanden werken	0		23	
Diverse voorraden	0	<b>33</b>	0	<b>62</b>
<b>Uitzettingen</b>				
Vorderingen op openbare lichamen	773		426	
<b>Overige vorderingen</b>	564	<b>1.337</b>	1.068	<b>1.494</b>
Liquide middelen		<b>613</b>		<b>154</b>
<b>Overlopende activa</b>		<b>166</b>		<b>65</b>
<b>Totaal</b>		<b>8.227</b>		<b>8.065</b>

(voor resultaatbestemming)	31-12-2014		31-12-2013	
<b>Passiva</b>				
<b>Vaste passiva</b>				
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene reserve	667		1.156	
Bestemmingsreserves	1.122		1.561	
Nog te bestemmen resultaat begrotingsjaar	128	<b>1.917</b>	- 489	<b>2.229</b>
<b>Voorzieningen</b>		<b>818</b>		<b>342</b>
<b>Vaste schulden</b>				
Onderhandse leningen	2.442	<b>2.442</b>	2.690	<b>2.690</b>
<b>Vlottende passiva</b>				
<b>Netto vlottende passiva</b>				
Overige schulden	365		388	
Debetsaldi bank en giro	2.000	<b>2.365</b>	1.582	<b>1.970</b>
Overlopende passiva		<b>685</b>		<b>834</b>
<b>Totaal</b>		<b>8.227</b>		<b>8.065</b>
Verleende garanties en/of waarborgen		0		0
Aldus opgemaakt door het dagelijks bestuur, Breukelen, 13 april 2015			Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur, Breukelen, 29 juni 2015	
V. van der Horst, voorzitter			V. van der Horst, voorzitter	
E.M. Uijting, secretaris			E.M. Uijting, secretaris	

## Overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar 2014 (x € 1.000)

	Realisatie 2014		Primaire Begroting 2014		Herziene Begroting 2014		Realisatie 2013	
	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten
<b>Netto omzet</b>		<b>4.742</b>		<b>5.650</b>		<b>4.575</b>		<b>4.696</b>
Mutatie in voorraden gereed product en onderhanden werk		23	0		0		35	
<b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>		<b>4.765</b>		<b>5.650</b>		<b>4.575</b>		<b>4.731</b>
Kosten van grond- en hulpstoffen	199		650		155		622	
Kosten van uitbesteed werk en andere externe directe kosten	102		350		80		190	
<b>Toegevoegde waarde</b>		<b>4.464</b>		<b>4.650</b>		<b>4.340</b>		<b>3.919</b>
Overige bedrijfsopbrengsten		371		300		330		379
Dienstverlening aan deelnemende gemeenten		250		250		250		0
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>		<b>5.085</b>		<b>5.200</b>		<b>4.920</b>		<b>4.298</b>
Lonen en sociale lasten Wsw incl. overige personeelskosten	13.526		12.813		13.331		13.081	
Salarissen NRG personeel	3.924		3.521		3.872		3.478	
Afschrijvingen op immateriële- en materiële vaste activa	419		420		420		395	
Overige bedrijfskosten	1.980		2.009		1.950		1.884	
<b>Som der bedrijfslasten</b>	<b>19.849</b>		<b>18.763</b>		<b>19.173</b>		<b>18.839</b>	
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>14.763</b>		<b>13.563</b>		<b>14.653</b>		<b>14.541</b>	
Rijksvergoeding		13.711		12.405		13.547		13.104
Gemeentelijke bijdrage		828		1.280		828		999
Gemeentelijke bijdrage comp. buitengemeenten		78		78		78		81
		<b>14.617</b>		<b>13.763</b>		<b>14.453</b>		<b>14.184</b>
Saldo van de gerealiseerde algemene dekkingsmiddelen	165		200		200		171	
Bijzondere lasten	0				0			
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor bestemming</b>		<b>-311</b>		<b>0</b>		<b>-400</b>		<b>-528</b>
Toevoeging aan reserves	0		0		0		0	
Onttrekkingen aan reserves		439		39		439		39
<b>Resultaat na bestemming</b>		<b>128</b>		<b>39</b>		<b>39</b>		<b>-489</b>

## **Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling**

### **Inleiding**

Onderstaande grondslagen, waarop de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling is gebaseerd, zijn bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten. De jaarrekening voldoet aan het Besluit Begroting en Verantwoording 2004.

In het jaar 2014 heeft één begrotingswijziging plaatsgevonden. In de toelichting op de programma-rekening zijn de herziene begrotingscijfers opgenomen.

### **Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening**

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

Voor zover het BBV niet anders voorschrijft, zijn de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

## Balans

### Vaste activa

#### Materiële vaste activa

De waardering van de materiële vaste activa is gebaseerd op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. Bij de waardering van de materiële vaste activa wordt rekening gehouden met een vermindering van hun waarde indien deze naar verwachting duurzaam is.

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

De afschrijvingstermijnen volgens de lineaire methode bedragen in jaren:

Gronden	n.v.t.
Gebouwen en voorzieningen terreinen	10 - 40
Machines en installaties	3 - 20
Inventarissen	5 - 10
Vervoermiddelen	3 - 8

#### Financiële vaste activa

Waardering vindt plaats op basis van de verkrijgingsprijs verminderd met eventuele duurzame waardeverminderingen en aflossingen. Afschrijving vindt niet plaats.

### Vlottende activa

#### Voorraden

De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen standaard verrekenprijzen die zijn gebaseerd op de gemiddeld betaalde inkoopprijs. Verschillen tussen de standaard verrekenprijs en betaalde inkoopprijs worden als resultaat verantwoord.

De onderhanden werken worden gewaardeerd tegen de vervaardigingsprijs, verminderd met op de balansdatum reeds voorzienbare verliezen. De vervaardigingsprijs omvat de verrekenprijzen van de grond- en hulpstoffen, de loon- en machinekosten en de overige kosten die rechtstreeks aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend.

De gereede producten worden gewaardeerd tegen de fabricagekostprijs of tegen de marktwaarde indien de marktwaarde lager is dan de fabricagekostprijs. De fabricagekostprijs bestaat uit de verrekenprijzen van grond- en hulpstoffen, de loon- en machinekosten en overige kosten die aan de vervaardiging kunnen worden toegerekend. Incourante voorraden zijn afgewaardeerd tot marktwaarde.

#### Uitzettingen en overlopende activa

De uitzettingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Voor de verwachte oninbaarheid van uitzettingen (met name vorderingen) is een voorziening getroffen.

Op 11 december 2013 is het wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer om schatkistbankieren mogelijk te maken. Voor de GR betekent dit dat alle liquide middelen die in een kwartaal gemiddeld het drempelbedrag van € 250.000 overstijgen, afgeroomd moeten worden naar een daartoe geopende werkrekening Schatkistbankieren (SKB), waarna de Bank Nederlandse Gemeente (BNG) het doorstort naar 's Rijks schatkist. In 2014 hebben we geen gebruik gemaakt van de afroaming.

### **Liquide middelen**

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

### **Eigen vermogen**

#### **Algemene reserve**

De algemene reserve dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

#### **Bestemmingsreserves**

Onder een bestemmingsreserve wordt verstaan een reserve waaraan door het bestuur een bepaalde bestemming is gegeven. Het gehele bedrag van de bestemmingsreserves ultimo het jaar dient onderbouwd te zijn met bestuursbesluiten van het algemeen bestuur dan wel opgenomen te zijn in het voorliggende voorstel tot resultaatbestemming.

#### **Resultaat na bestemming**

Het resultaat na bestemming is het resterende resultaat na reeds bestemde mutaties in de reserves.

### **Voorzieningen**

#### **Voorziening onderhoud**

De voorziening onderhoud heeft betrekking op het planmatig onderhoud aan de gebouwen en dient ter egalisatie van de lasten. De jaarlijkse dotatie ten laste van het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar is gebaseerd op de meerjarenraming van het planmatig onderhoud, die een periode beslaat van 10 jaar.

De overige onderhoudskosten aan de gebouwen, machines en installaties zijn rechtstreeks ten laste van het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar verantwoord.

#### **Vaste schulden**

De vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met de reeds gedane aflossingen. Vaste schulden hebben een rente-typische looptijd van één jaar of langer.

#### **Vlottende passiva**

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over het begrotingsjaar

## **Bedrijfsopbrengsten**

### **Netto-omzet**

Netto-omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

### **Grond- en hulpstoffenverbruik en kosten van derden en uitbested werk**

De kosten van grond- en hulpstoffen worden berekend op basis van de inkooprijzen. Resultaten op deze post worden in het jaar verantwoord.

### **Overige bedrijfsopbrengsten**

De overige bedrijfsopbrengsten omvatten de resultaten uit verhuur van onroerend goed, dienst-verlening aan derden en overige opbrengsten.

### **Dienstverlening aan deelnemende gemeenten**

De dienstverlening aan deelnemende gemeenten omvat onder andere wachtlijstbeheer, distributie van rijksbijdragen van/naar andere SW-bedrijven/gemeenten en bestuurs- en beheerskosten.

### **Rijksvergoeding**

Dit betreft de subsidie van het Rijk zoals bedoeld in de artikelen 8 tot en met 10 van de Wet sociale werkvoorziening.

### **Gemeentelijke bijdrage**

De gemeentelijke bijdrage omvat de in de gemeenschappelijke regeling of anderszins overeen-gekomen bijdrage in het exploitatieresultaat.

### **Gemeentelijke bijdrage compensatie buitengemeenten**

De gemeentelijke bijdrage compensatie buitengemeenten betreft de niet gedeerde inkomsten van de niet deelnemende gemeenten, de zogenaamde "buitengemeenten" in de exploitatielasten.

## **Bedrijfskosten**

### **Afschrijvingen**

Dit betreft de afschrijvingskosten van de vaste activa. Voor de afschrijvingen op investeringen die samenhangen met de aanwending van de bestemmingsreserve vindt een onttrekking aan die reserve plaats. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.

### **Lonen en salarissen Wsw- en NRG-personeel**

Hierop worden de loon- en salariskosten van de Wsw-medewerkers respectievelijk de salariskosten van het NRG-personeel verantwoord. Onder loon- en salariskosten wordt verstaan het bruto bedrag van de aan het boekjaar toe te rekenen lonen c.q. salarissen, vermeerderd met de uitbetaalde vakantie-geldrechten. Ook de kosten van personeel wat ingehuurd wordt van de Stichting PAUW Werk wordt hier verantwoord.

### **Sociale lasten**

De sociale lasten betreffen de ter zake van de werknemersverzekeringen verschuldigde werk-geverslasten, alsmede het werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening. Dit betreft tevens de aan het boekjaar toe te rekenen ziekengelden. Daarnaast worden aan het boekjaar toe te rekenen WAO-gelden verantwoord en ontvangen gelden ten gevolge van loonschade.

### **Overige personeelskosten Wsw**

De personeelskosten betreffen de kosten voor bedrijfsgeneeskundige zorg en de vervoerskosten woon/werkverkeer.

### **Overige bedrijfskosten**

Hierin zijn onder meer begrepen de kosten voor opleidingen van Wsw-werknemers, werkkleding, overige personeelskosten, onderhoudskosten, kantoorkosten, kantinekosten, etc.

De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

### **Algemene dekkingsmiddelen**

De algemene dekkingsmiddelen bestaan in hoofdzaak uit het saldo van financiële rentelasten en baten. De rentebaten betreffen onder meer de opbrengsten uit deposito's en andere uitzettingen.

De rentelasten bestaan in elke geval uit de rentelast van de vaste schulden en de rekening-courantrente bij debetsaldi.

### **WNT-verantwoording**

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. De verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op PAUW Bedrijven van toepassing zijnde regelgeving: het algemene WNT-maximum.

Het bezoldigingsmaximum in 2014 voor PAUW Bedrijven is € 230.474. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de leden van het Algemeen- en Dagelijks bestuur; dit bedraagt voor de voorzitter 7,5% en voor de overige leden 5% van het bezoldigingsmaximum.



## Toelichting op de balans (x € 1.000)

### Activa

#### Materiële vaste activa

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Boekwaarde per 1 januari	6.289	6.407
Aanschaffingen	208	299
Desinvesteringen	0	22
Afschrijvingen	419	395
Boekwaarde per 31 december	<u>6.078</u>	<u>6.289</u>

Een overzicht van de materiële vaste activa is onderstaand opgenomen. Het betreft uitsluitend activa met een economisch nut.

	Gronden en terreinen	Bedrijfs- gebouwen	Machines, apparaten en installaties	Overige materiële vaste activa	Vervoer- middelen	Totaal
Boekwaarde per 31-12-2013	2.486	2.385	864	98	456	6.289
Aanschaffingen	0	0	86	0	122	208
	2.486	2.385	950	98	578	6.497
Desinvesteringen	0	0	0	0	0	
Afschrijvingen	12	127	171	28	81	419
Boekwaarde per 31-12-2014	2.474	2.258	779	70	497	6.078
Cumulatieve afschrijvingen en overige waardevermin- deringen per 31-12-2014	216	2.332	3.105	1.307	583	7.543
Afschrijvingstermijnen in jaren	25-40	25-40	3-20	5-10	3-8	

Het totale beschikbaar gestelde krediet voor investeringen voor 2014 bedroeg € 280.000. De werkelijke investeringen bedroegen € 208.000. Dit is veroorzaakt door een voor 2014 geplande investering te combineren met een investering in 2013, waardoor een besparing van €15.000 gerealiseerd is. Tevens zijn een aantal voor 2014 geplande investeringen doorgeschoven naar het jaar 2015.

#### Voorraad

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Grond- en hulpstoffen	33	98
Onderhanden werken	0	23
Diverse voorraden	0	0
Voorziening incurante voorraden	0	-59
Totaal	<u>33</u>	<u>62</u>

## Uitzettingen

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Vorderingen op openbare lichamen	773	426
Deelnemende en niet deelnemende gemeenten	702	421
Andere openbare lichamen	71	5
Overige vorderingen	564	898
Handelsdebiteuren	680	942
Personeel		
Overige vorderingen	7	10
Voorziening dubieuze debiteuren	-123	-54
Rekening-courant Stichting PAUW Werk	<u>0</u>	<u>170</u>
Totaal	<u><u>1.337</u></u>	<u><u>1.494</u></u>

Het saldo aan handelsdebiteuren bedroeg ultimo 2014 11,8% van de omzet. Hiermee staat een vordering gemiddeld 42 dagen uit, tegenover 56 dagen eind 2013.

## Liquide Middelen

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Kasgelden	2	0
Bank	611	154
Totaal	<u><u>613</u></u>	<u><u>154</u></u>

Ten aanzien van de liquide middelen gelden geen opnamebeperkingen. Evenmin worden er ten aanzien van liquide middelen valutarisico's gelopen.

## Overlopende activa

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Vooruitbetaalde bedragen	38	51
Nog te ontvangen bedragen	128	14
Totaal	<u><u>166</u></u>	<u><u>65</u></u>

## Passiva

### Eigen vermogen

#### Algemene reserve:

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Saldo per 1 januari	1.156	2.007
Dotaties	0	0
Onttrekkingen	489	851
<b>Saldo per 31 december</b>	<b><u>667</u></b>	<b><u>1.156</u></b>

Conform het besluit van het Algemeen Bestuur d.d. 30 juni 2014 is het negatieve resultaat van 2013 ten laste gebracht van de algemene reserve.

### Bestemmingsreserves

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Saldo per 1 januari	1.561	1.601
Dotaties	0	0
Onttrekkingen	439	39
<b>Saldo per 31 december</b>	<b><u>1.122</u></b>	<b><u>1.561</u></b>

Het saldo per 31 december	1.122
Boekwaarde gedane investeringen	468
Nog te realiseren bestemmingen	<u>654</u>

De bestemmingsreserve is bedoeld ter equalisatie van specifieke uitgaven en ter dekking van afschrijvingslasten van gedane investeringen vanuit deze reserve.

In het boekjaar is een reorganisatievoorziening getroffen voor k€ 400, welke ten laste van de bestemmingsreserve is gebracht.

## Voorzieningen

	2014	2013
<b>Voorziening groot onderhoud</b>		
Saldo per 1 januari	342	280
Toevoegingen	83	97
Aanwendungen	7	35
<b>Saldo per 31 december</b>	<b>418</b>	<b>342</b>
<b>Voorziening reorganisatie</b>		
Saldo per 1 januari	0	
Toevoegingen	400	
Aanwendungen	0	
<b>Saldo per 31 december</b>	<b>400</b>	
<b>Totaal Voorzieningen</b>	<b>818</b>	

### Voorziening onderhoud

De toevoeging aan de voorziening groot onderhoud is gebaseerd op de meer-jaren onderhoudsprog-nose 2014 - 2023. De voorziening is bedoeld ter dekking van de kosten groot onderhoud, zoals schil-derwerk aan gebouwen, dakbedekking, klimaatbeheersing etc.

### Voorziening reorganisatie

In het boekjaar 2014 is een voorziening getroffen voor bijzondere personele voorzieningen ten bedra-ge van € 400.000. Zoals ook in de herziene begroting 2014 is vermeld, wordt deze voorziening gefinan-cierd uit het Eigen Vermogen, waardoor deze geen invloed heeft op de hoogte van de gemeentelijke bijdrage.

### Vaste schulden

Het verloop van de onderhandse geldleningen is als volgt:

	Saldo per 1-1-2014	Nieuwe lenin-gen	Aflossingen	Saldo per 31-12-2014	Rentelast
2014					
ABN-Amro (2001)	2.223	0	181	2.042	135
BNG (2005)	467	0	67	400	16
<b>Totaal</b>	<b>2.690</b>	<b>0</b>	<b>248</b>	<b>2.442</b>	<b>151</b>

Alle geldleningen zijn verstrekt door binnenlandse banken en overige financiële instellingen. Het in 2014 afgeloste bedrag is € 248.179.

## Vlottende passiva

Netto-vlottende schulden:

	<u>2014</u>	<u>2013</u>
Overige schulden	2.365	1.970
Crediteuren	312	388
Rekening-courant Stichting PAUW Werk	53	0
Debetsaldi bank en giro	2.000	1.582
<b>Totaal</b>	<u><u>2.365</u></u>	<u><u>1.970</u></u>

## Overlopende passiva

	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Nog te betalen salarissen en sociale lasten	369	218
Nog te betalen bedragen	61	93
Transitorische rente	35	36
Af te dragen belastingen	210	461
Overige overlopende passiva	10	26
<b>Totaal</b>	<u><u>685</u></u>	<u><u>834</u></u>

## Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen.

In de balans is niet de verplichting inzake het stuwmeer verlof en vakantiegeldverplichting tot uitdrukking gebracht. De financiële verplichting van het stuwmeer en de vakantiegeldverplichting bedraagt € 879.896.

## Toelichting op de programmarekening

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Toegevoegde waarde	<b>4.464</b>	<b>4.340</b>	<b>3.919</b>
De toegevoegde waarde is per bedrijfsonderdeel als volgt samengesteld:			
<b>Productie</b>			
Bedrijfsopbrengsten	876	925	1.260
Kosten grond- en hulpstoffen en andere externe kosten	93	125	565
Toegevoegde waarde	<u>783</u>	<u>800</u>	<u>695</u>
<b>Detachering</b>			
Bedrijfsopbrengsten	1.401	1.310	1.286
Kosten grond- en hulpstoffen en andere externe kosten	0	0	0
Toegevoegde waarde	<u>1.401</u>	<u>1.310</u>	<u>1.286</u>
<b>Groenvoorziening Breukelen</b>			
Bedrijfsopbrengsten	1.465	1.320	1.146
Kosten grond- en hulpstoffen en andere externe kosten	114	20	17
Toegevoegde waarde	<u>1.351</u>	<u>1.300</u>	<u>1.129</u>
<b>Schoonmaak IJsselstein</b>			
Bedrijfsopbrengsten	1.024	1.020	1.039
Kosten grond- en hulpstoffen en andere externe kosten	95	90	230
Toegevoegde waarde	<u>929</u>	<u>930</u>	<u>809</u>

De omzet is dit jaar hoger uitgekomen dan vorig jaar en begroot, ondanks het wegvallen van een grote klant bij de afdeling Productie. We zien bij deze afdeling dan ook een lagere omzet, echter de toegevoegde waarde is hier met bijna 13% gestegen. Alle afdelingen laten een forse verbetering van de Toegevoegde Waarde zien t.o.v. vorig jaar, alleen de afdeling Productie blijft licht (2%) achter op begroting.

## Overige bedrijfsopbrengsten

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Bijdrage gemeenten in uitvoeringskosten, bestuurs- en beheerskosten	0	0	7
Huuropbrengsten	161	130	133
Dienstverlening t.b.v. derden	210	200	193
Overige baten	0	0	46
<b>Totaal</b>	<b>371</b>	<b>330</b>	<b>379</b>

De dienstverlening ten behoeve van derden betreft o.a. de ambtelijke detachering en ondersteuning aan het Kringkoop bedrijf te Mijdrecht en voor de Stichting PAUW Werk die re-integratie trajecten uitvoert.

## Lonen, salarissen en sociale lasten

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Loonkosten Wsw-werknemers	10.483	10.411	10.127
Overige loonkosten	16	40	56
<b>Totaal loonkosten Wsw</b>	<b>10.499</b>	<b>10.451</b>	<b>10.183</b>
Sociale lasten	1.720	1.574	1.597
Pensioenpremies	1.040	1.036	1.055
Ziekengelden/WAO-gelden	2.760	2.610	2.652
<b>Totaal sociale lasten Wsw</b>	<b>2.751</b>	<b>2.610</b>	<b>2.632</b>
Bedrijfsgeneeskundige zorg	53	60	57
Vervoerskosten Wsw	229	216	216
Eigen bijdrage vervoer	-6	-6	-6
<b>Totaal overige personeelskosten</b>	<b>276</b>	<b>270</b>	<b>267</b>
Loonkosten NRG personeel	1.776	1.766	1.858
Overige loonkosten	565	525	105
Loonkosten derden	1.077	1.025	1.003
<b>Totaal loonkosten NRG</b>	<b>3.418</b>	<b>3.316</b>	<b>2.966</b>
Sociale lasten	235	299	266
Pensioenpremies	271	257	246
<b>Totaal sociale lasten NRG</b>	<b>506</b>	<b>556</b>	<b>512</b>
<b>Totale loonkosten Wsw per fte</b>	<b>26.731</b>	<b>26.346</b>	<b>26.971</b>
<b>Totale loonkosten per fte NRG</b>	<b>61.933</b>	<b>62.111</b>	<b>61.449</b>
Aantallen (jaargemiddelden)			
Wsw personen	602	601	587
Wsw AJ's	522	522	499
Wsw fte's	506	506	485
NRG in fte's	56,9	55,9	56,6

De totale loonkosten Wsw zijn iets (1%) hoger dan begroot. Per kostensoort zijn er kleine afwijkingen, de grootste afwijking zien we bij de sociale lasten.

De hogere salariskosten t.o.v. de begroting en vorig jaar bij het ambtelijk personeel zijn voornamelijk het gevolg van het inhuren van vervanging voor langdurig zieken en hebben dus een tijdelijk karakter.

De hoger dan begrote overige loonkosten NRG worden veroorzaakt door eenmalig hogere opleidingskosten. In deze post zijn ook de kosten opgenomen van de voorziening voor bijzondere personele voorzieningen. Zoals begroot, bedraagt deze € 400.000 en dient om de kosten van afvloeiing van boventallig personeel te bekostigen.



# WNT-verantwoording 2014 PAUW-Bedrijven

## Leidinggevende functionarissen

Bedragen x € 1	<b>E.M. Uijting</b>	<b>H.M. de Jong</b>	<b>G. van Aalst</b>	<b>T.D. van Waardhuizen</b>
Functie	Algemeen Directeur	Directeur Arbeidsontwikkeling	Directeur Middelen	Directeur Werk
Duur dienstverband in 2014	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband in fte	1,0	1,0	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Bezoldiging</b>				
Beloning	95.761	82.026	73.427	81.646
Belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	11.536	9.412	8.402	10.138
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>107.297</b>	<b>91.438</b>	<b>81.829</b>	<b>91.784</b>
Toepasselijk WNT-maximum	230.474	230.474	230.474	230.474

## Toezichthoudende functionarissen

Bedragen x € 1	<b>J.A.N. Gadella</b>	<b>R. de Vries</b>	<b>H.M. Spil</b>	<b>K.A.C. de Korte</b>
Functie	Lid Bestuur	Lid Bestuur	Voorzitter Bestuur	Lid Bestuur
Duur dienstverband in 2014	1/1 – 15/4	1/1 – 15/4	1/1 – 15/4	1/1 – 15/4
Omvang dienstverband in fte	0,0	0,0	0,0	0,0
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking	Nee	Nee	Nee	Nee
<b>Bezoldiging</b>				
Beloning	0	0	0	0
Belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Toepasselijk WNT-maximum	3.315	3.315	4.972	3.315

	<b>M.F.M. Verweij</b>	<b>A.J.C. Goldhoorn</b>	<b>V.G.M. van den Berg</b>	<b>M.C. Stekelenburg</b>
Functie	Lid Bestuur	Lid Bestuur	Lid Bestuur	Lid Bestuur
Duur dienstverband in 2014	1/1 – 31/12	30/6 – 31/12	30/6 – 31/12	30/6 – 31/12
Omvang dienstverband in fte	0,0	0,0	0,0	0,0
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking	Nee	Nee	Nee	Nee
<b>Bezoldiging</b>				
Beloning	0	0	0	0
Belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Toepasselijk WNT-maximum	11.524	5.809	5.809	5.809

	<b>J.R.C. van Everdingen</b>	<b>V. van der Horst</b>	<b>V. van der Horst</b>
Functie	Lid Bestuur	Lid Bestuur	Voorzitter Bestuur
Duur dienstverband in 2014	30/6 – 31/12	1/1 – 29/6	30/6 – 31/12
Omvang dienstverband in fte	0,0	0,0	0,0
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking	Nee	Nee	Nee
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning	0	0	0
Belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Toepasselijk WNT-maximum	5.809	5.715	8.714

## Afschrijvingen

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Afschrijvingen op materiële vaste activa met een economisch nut	419	420	395
<b>Totaal afschrijvingen</b>	<b>419</b>	<b>420</b>	<b>395</b>

## Overige bedrijfskosten

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Huurkosten	77	80	78
Onderhoudskosten	322	340	290
Energie	203	160	157
Verzekeringen en belastingen	122	180	182
Kosten dienstverlening derden	197	150	144
Verkoop en commerciële kosten	24	40	31
Indirecte productiekosten	82	50	35
Kosten Begeleid Werken	403	367	367
Dotaties aan voorziening groot onderhoud	83	83	97
Diverse overige bedrijfslasten	467	500	503
<b>Totaal overige bedrijfskosten</b>	<b>1.980</b>	<b>1.950</b>	<b>1.884</b>

De diverse overige bedrijfskosten betreffen onder meer kantoorkosten, kantinekosten, opleidingen Wsw, werkkleding, accountantskosten, vergader- en representatiekosten etc.

## Rijksvergoeding Wsw

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
<b>Rijksvergoeding Wsw</b>	<b>13.622</b>	<b>13.547</b>	<b>13.023</b>
Bonus Begeleid Werken	89	-	81
	13.711	13.547	13.104
Subsidieresultaat in €	-727	-616	-904
Verhouding loonkosten Wsw / Rijksbijdrage in %	105,7	104,8	107,4
Aantal gerealiseerde AJ's	521,8	521,0	499,3
Rijksvergoeding per AJ	26.126	26.003	26.103

De rijksvergoeding wordt bepaald door:

- de omvang en realisatie van de taakstelling voor de deelnemende gemeenten
- de gerealiseerde AJ voor de buitengemeenten
- het normbedrag per arbeidsjaar.

De taakstelling voor de deelnemende gemeenten bedroeg 582,7 AJ in 2014. Daarvan zijn 483,3 AJ werkzaam bij PAUW Bedrijven, en de overige 99,4 AJ bij een ander SW-bedrijf. Daarnaast zijn er 38,8 AJ gerealiseerd voor de buitengemeenten. De totale taakstelling in 2014 voor PAUW Bedrijven bedraagt derhalve 522,1 AJ, terwijl er 521,8 AJ gerealiseerd zijn. Per saldo is er 0,3 AJ minder gerealiseerd.

## Gemeentelijke bijdrage

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
<b>Omvang gemeentelijke bijdrage</b>	<b>828</b>	<b>828</b>	<b>999</b>
Aantal gerealiseerde werknemers	559	561	538
Gemeentelijke bijdrage per werknemer (x1€)	1.481	1.476	1.911

## Gemeentelijke bijdrage compensatie buitengemeenten

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
<b>Omvang gemeentelijke bijdrage</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>81</b>
Aantal gerealiseerde werknemers	43	41	44

De gemeentelijke bijdrage compensatie buitengemeenten betreft de niet gederfde inkomsten van de niet deelnemende gemeenten, de zogenaamde "buitengemeenten" in de exploitatielasten. Deze compensatiebijdrage wordt bij de deelnemende gemeenten in rekening gebracht. Daar staat echter tegenover dat onze deelnemende gemeenten geen betalingsverplichtingen meer hebben naar andere SW-organisaties.

## Gerealiseerde algemene dekkingsmiddelen

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Financiële baten	0	0	0
Financiële lasten	165	200	171
<b>Saldo financieringsfunctie</b>	<b>165</b>	<b>200</b>	<b>171</b>

## Mutaties in reserves

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
Resultaat voor bestemming	-311	-400	-528
Onttrekking algemene reserve		400	
Onttrekking bestemmings- reserve	439	39	39
Totaal onttrekkingen	<u>439</u>	<u>439</u>	<u>39</u>
<b>Resultaat na bestemming</b>	<b><u>128</u></b>	<b><u>39</u></b>	<b><u>-489</u></b>

Zie de overige gegevens voor het voorstel resultaatbestemming.

Ondertekening:

Breukelen, 13 april 2015

E.M. Uijting  
Algemeen Directeur



De Corridor 8  
Postbus 155  
3620 AD Breukelen  
Tel 0346 - 26 28 04  
Fax 0346 - 25 06 53  
E-mail info@pauwbedrijven.nl  
Internet www.pauwbedrijven.nl

Verantwoording Indicatoren WSW 2014 - PAUW Bedrijven (GR Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht")					
G1B	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)_deel openbaar lichaam 2014  Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (Sisa tussen medeoverheden)  Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.	Hieronder per regel één gemeente(code) selecteren en in de kolommen ernaast de verantwoordingsinformatie voor die gemeente invullen	Het totaal aantal geïndiceerde inwoners per gemeente dat een dienstbetrekking heeft of op de wachtlijst staat en beschikbaar is om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, of artikel 7 van de wet te aanvaarden op 31 december (jaar T)	Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren	Het totaal aantal gerealiseerde begeleid werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren
		Aard controle n.v.l. Indicatornummer: G1B / 01	Aard controle R Indicatornummer: G1B / 02	Aard controle R Indicatornummer: G1B / 03	Aard controle R Indicatornummer: G1B / 04
1	60034 Almere		1,00	0,00	0,00
2	60216 Culemborg		3,00	1,00	0,00
3	60281 Tiel		1,00	0,00	0,00
4	60321 Houten		8,25	6,22	0,00
5	60331 Lopik		35,00	27,55	4,84
6	60335 Montfoort		1,00	0,80	0,00
7	60340 Rhenen		1,25	0,00	0,00
8	60344 Utrecht		23,50	21,16	0,17
9	60345 Veenendaal		0,00	0,52	0,00
10	60353 IJsselstein		134,75	102,28	1,56
11	60355 Zeist		0,00	0,81	0,00
12	60356 Nieuwegein		193,75	128,94	7,19
13	60402 Hilversum		2,00	2,84	0,80
14	60534 Hillegom		0,00	0,69	0,00
15	60620 Vianen		40,00	23,70	2,76
16	60632 Woerden		4,00	2,00	1,00
17	60689 Giessenlanden		1,25	0,75	0,75
18	60707 Zedijk		1,00	0,97	0,00
19	60736 De Ronde Venen		84,25	63,88	4,43
20	60995 Lelystad		1,00	1,00	1,00
21	61904 Stichtse Vecht		189,75	136,70	7,38
	Totaal		725,75	521,81	31,88

Naam:

E.M. Ujting

## OVERIGE GEGEVENS

---

### **Voorstel resultaatbestemming**

Wij stellen voor om het voordelig resultaat ad € 128.231 toe te voegen aan de algemene reserve. In 2015 kan dit gedeeltelijk (€ 88.931) gebruikt worden om de eenmalige kosten veroorzaakt door het Individueel Keuze budget deels op te vangen.

### **Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

De controleverklaring is opgenomen op de twee volgende pagina's

## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht" te Breukelen

### Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in dit jaarrapport opgenomen jaarrekening 2014 (exclusief bijlagen) van de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht" te Breukelen gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2014 en het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over 2014 met de toelichtingen, waarin opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen, alsmede de SiSa-bijlage.

### Verantwoordelijkheid van het dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht" is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten.

Deze verantwoordelijkheid houdt onder meer in dat de jaarrekening zowel de baten en lasten als de activa en passiva getrouw dient weer te geven en dat de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen. Rechtmatige totstandkoming betekent in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling.

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

### Verantwoordelijkheid van de accountant

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

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

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

Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

De financiële rechtmatigheidscriteria zijn vastgesteld met het normenkader door het algemeen bestuur op 19 mei 2005 en geoperationaliseerd in de beheersorganisatie van de gemeenschappelijke regeling. De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1 % en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves. Op basis van artikel 2, lid 7 Bado is deze goedkeuringstolerantie door het algemeen bestuur vastgesteld bij besluit van 19 mei 2005.

Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn. Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de toleranties gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT.

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

#### **Oordeel betreffende de jaarrekening**

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Werkvoorzieningschap "Het Westelijk Gebied van Utrecht" een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2014 als van de activa en passiva per 31 december 2014, in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2014 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling.

#### **Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen**

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

Arnhem, 22 mei 2015

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. M. Knip RA





## BIJLAGEN

---

## Bijlage 1 Kengetallen

	2014	2013	2012	2011	2010
Gemiddeld aantal Wsw-ers					
in personen	602	576	540	552	553
in fte	505,9	485,2	456,8	465,4	465,0
in AJ	521,8	499,3	467,9	475,8	474,9
Aantal NRG medewerkers:					
in fte	56,9	56,6	57,8	60,2	59,6
Verhouding NRG/Wsw in fte	9,2	8,8	8,1	7,8	7,8
Wachtlijst:					
Beginstand	68	151	135	78	74
Instroom	108	49	54	78	67
Uitstroom	71	132	38	21	63
Eindstand	105	68	151	135	78
Productieve uren (in % van totaal beschikbare uren)	56,0	51,7	51,6	52,1	46,8
Ziekteverzuim (in % van totaal beschikbare uren)	11,3	11,0	12,0	13,3	11,5
Vorraden in % van de netto-omzet	0,7	1,3	3,2	4,7	7,2
Handelsdebiteuren in % van de netto-omzet	11,8	15,6	13,5	13,5	16,8
Boekwaarde vaste activa in % van de vaste passiva	120,1	120,1	107,5	91,7	85,7
Eigen vermogen in % van het totaal vermogen	23,3	27,6	32,7	44,1	47,4
Toegevoegde waarde (x € 1000)	4.464	3.919	4.170	4.463	4.132
Toegevoegde waarde per fte	9.414	8.684	9.790	10.194	9.434
Indexcijfer toegevoegde waarde (2005=100)	98	91	102	106	98

## Bijlage 2 Overzicht verdeling gemeentelijke bijdragen (inclusief bijdrage compensatie buitengemeenten)

In artikel 35 van de gemeenschappelijke regeling is bepaald dat het resultaat verdeeld wordt naar rato van het aantal medewerkers gemiddeld over het jaar. Op grond hiervan is de verdeling over 2014 als volgt:

<u>Gemeente</u>	<u>Aantal mandagen</u>	<u>Aandeel in %</u>	<u>Aandeel in €</u>
Gemeente Lopik	7.680	5,34	48.403
Gemeente Stichtse Vecht	41.535	28,89	261.773
Gemeente De Ronde Venen	18.987	13,21	119.665
Gemeente Nieuwegein	38.132	26,53	240.326
Gemeente IJsselstein	29.961	20,84	188.829
Gemeente Vianen	7.458	5,19	47.004
<b>Totaal</b>	<b>143.753</b>	<b>100%</b>	<b>906.000</b>

## Bijlage 3 Omvang productieve uren en toegevoegde waarde per vestiging industrieel, detacheringen, groenvoorziening en schoonmaak

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Realisatie 2013
<b>Productie</b>			
Toegevoegde waarde	783	800	695
Aantal productieve uren	182	170	171
Toegevoegde waarde per uur	4,29	4,71	4,06
<b>Detachering</b>			
Toegevoegde waarde	1.400	1.310	1.286
Aantal productieve uren	146	140	130
Toegevoegde waarde per uur	9,60	9,36	9,86
<b>Groenvoorziening</b>			
Toegevoegde waarde	1.351	1.300	1.129
Aantal productieve uren	76	65	56
Toegevoegde waarde per uur	17,77	20,00	20,25
<b>Schoonmaak</b>			
Toegevoegde waarde	929	930	809
Aantal productieve uren	92	93	80
Toegevoegde waarde per uur	10,05	10,00	10,14
<b>Totaal productieve uren</b>			
Gemiddelde toegevoegde waarde per uur	8,99	9,88	8,97

Toelichting:

Toegevoegde waarde (€ x 1.000)

Aantal productieve uren (uren x 1.000)

Toegevoegde waarde per uur (€ per uur)

Ten opzichte van 2013 is het aantal productieve uren met bijna 14 procent gestegen. Deze stijging is zichtbaar bij alle bedrijfsonderdelen.

Bij de afdeling productie is de netto toegevoegde waarde gestegen ten opzichte van het voorliggende jaar met € 88.000. Deze stijging van bijna 13% wordt veroorzaakt door zowel een hoger aantal (+6%) productieve uren, als een hogere uur-opbrengst (+6%). De begrote toegevoegde waarde is net niet gehaald.

Bij detacheringen is de netto toegevoegde waarde hoger uitgekomen als in 2013 en is ook hoger als begroot. Deze stijging is grotendeels toe te schrijven aan een hoger aantal gefactureerde uren.

De productiegroep groenvoorziening laat een stijging van de toegevoegde waarde van bijna 20 procent zien ten opzichte van 2013. Ook hier zien we een forse stijging van het aantal productieve uren welke de daling van de uurprijs (-4%) ruimschoots compenseert.

Ook de productiegroep schoonmaak heeft de toegevoegde waarde van 2013 weten te verbeteren. Door nog een aantal uitbestede projecten weer zelf uit voeren, is het aantal productieve uren gestegen, bij een nagenoeg gelijk gebleven uur-opbrengst.

De urenverdeling ( x 1.000) over 2014 is als volgt:

	2014	2013
<b>Totaal uren Wsw</b>	<u>888</u>	<u>848</u>
A. Aanwezigheidsuren	<u>654</u>	<u>607</u>
Productieve uren	497	437
Indirecte uren	96	104
Improductieve uren	61	67
B. Afwezigheidsuren	<u>232</u>	<u>240</u>
Ziekte en arbeidsongeschiktheid	101	101
Overige afwezige uren	131	139
Verhouding productieve uren	<u>56,0%</u>	<u>51,4%</u>



PAUW Bedrijven  
De Corridor 8  
3621 ZB Breukelen  
Tel.: 0346 26 28 04

Met vestigingen in Breukelen,  
IJsselstein, Nieuwegein en  
Mijdrecht (Kringkoop)

[www.pauwbedrijven.nl](http://www.pauwbedrijven.nl)  
[info@pauwbedrijven.nl](mailto:info@pauwbedrijven.nl)