



Jaarverslag en Jaarrekening 2016

DSW Rijswijk en omstreken

(Voorstel voor Algemeen Bestuur d.d. 6 juli 2017)



Jaarverslag 2016

DSW Rijswijk en omstreken

(Voorstel voor Algemeen Bestuur d.d. 6 juli 2017)

INHOUD

INLEIDING	3
1. FINANCIEEL BELEID EN FINANCIËLE RESULTATEN	5
1.1. FINANCIEEL RESULTAAT DSW TOTAAL.....	5
1.2. AANTALLEN EN PERCENTUELE VERDELING WSW EN TRAJECTEN	6
2. ORGANISATIESTRUCTUUR EN VERBONDEN PARTIJEN.....	8
3. SAMENSTELLING BESTUUR, DIRECTIE EN MANAGEMENT.....	9
3.1. BESTUURLIJKE ZAKEN	9
4. PERSONEEL EN ORGANISATIE	11
4.1. FORMATIE	11
4.2. ZIEKTEVERZUIM.....	11
4.3. KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK (KTO).....	12
4.4. MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK (MTO)	12
4.5. ONGEVALLLEN- EN AGRESSIEREGISTRATIE.....	14
4.6. VERSLAG VERTROUWENSPERSOON	15
4.7. VERSLAG ONDERNEMINGSRAAD.....	16
5. BIJLAGEN.....	18

INLEIDING

Hiermee presenteren wij ons jaarverslag over het jaar 2016 waarin de belangrijkste gebeurtenissen en activiteiten worden weergegeven. Ook in 2016 heeft het creëren van een veilige werkomgeving voor werknemers uit de doelgroep centraal gestaan. Hierbij is de ambitie ook geweest om hen zo dicht mogelijk bij regulier werk te plaatsen. Er is gewerkt met de budgetten zoals afgesproken in de begroting voor het jaar 2016.

Herstructurering

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling DSW Rijswijk e.o. heeft zich op de toekomst georiënteerd. In de eerste plaats is nagedacht over de ontwikkelingen op korte termijn. Voor de langere termijn is de visie op de ontwikkeling van het bedrijf in de nabije toekomst vastgelegd in het herstructureringsplan. Op dit moment wordt door de gemeenten nagedacht over de manier waarop de behoefte aan beschut werk en re-integratie zich in de loop van de jaren ontwikkelt en over de manier waarop ze dat in de toekomst willen organiseren.

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling DSW Rijswijk e.o. heeft in 2013 op basis van veranderingen in wetgeving en financiering besloten tot de herstructurering van het uitvoeringsbedrijf. In 2015 heeft het bestuur besloten om de nadruk op de uitstroomambitie te temperen zodat de doelstellingen beter aansluiten bij de capaciteiten van de doelgroep. Het bestuur wil met het temperen van de ambities op het gebied van door- en uitstroom bovendien meer aandacht vragen voor de tarieven die voor (groepsgewijze) plaatsing worden gevraagd om op die manier de focus te verleggen naar het verhogen van de toegevoegde waarde.

Financieel beeld

De belangrijkste doelstelling op bedrijfseconomisch gebied was, ondanks de gedaalde rijksbijdrage, het realiseren van een sluitende jaarrekening. Hoewel de herstructurering nog niet volledig is gerealiseerd, lag het exploitatietekort rond het begrote niveau. Ook de staatssecretaris heeft erkend dat er in de SW steeds meer tekorten ontstaan waarbij zij continu benadrukt dat ook zij vindt dat de expertise van de Sociale Werkbedrijven behouden moet blijven. Volgens Klijnsma was de bezuiniging op de WSW heel fors, maar door de economische crisis onvermijdelijk.

Ondanks de cao-verhoging voor de SW heeft DSW het jaar 2016 met slechts een klein verlies kunnen afsluiten.

De afspraak is dat in drie jaar tijd de toegevoegde waarde met 18% moet stijgen (6% per jaar). In vergelijking met de benchmarkcijfers in de sector is dit realistisch. In 2016 is de toegevoegde waarde met 8,6% gestegen. Dit is een resultaat waar we trots op zijn maar natuurlijk blijven we de balans tussen de financiële doelstellingen en de sociale doelstellingen goed bewaken.

Re-integratie

Hoewel we bij de herstructurering zijn uitgegaan van de exploitatie van de Wsw, is tevens de keuze gemaakt om de infrastructuur van de werkleerbedrijven toegankelijk te blijven houden voor kandidaten met een WWB-uitkering. Deze keuze levert goede resultaten op bij de door- en uitstroom

van kandidaten uit de moeilijkste doelgroepen. Wel is ook hier de focus gelegd naar een verbetering van de tarieven.

Scenario's voor de toekomst

In 2015 heeft het bestuur aan DSW gevraagd om een aantal scenario's te schetsen aan de hand waarvan de discussie over de toekomst op langere termijn vormgegeven kon worden. De door DSW geschetste scenario's, met daarin praktijkvoorbeelden van SW-bedrijven uit andere delen van het land, hebben een eerste aanzet gegeven voor de discussie over de toekomst.

Na een onderhandse aanbesteding heeft het bestuur aan IROKO de opdracht gegeven om een verkenning uit te voeren naar de wijze waarop de deelnemende gemeenten in de toekomst de (arbeids)participatie van hun burgers met een beperking het beste zouden kunnen organiseren. Daarbij is ook de vraag neergelegd of en in hoeverre DSW als voorziening voor de doelgroep voldoende toekomstbestendig zou zijn. Dit mede met het oog op de concurrentie vanuit de (aangrenzende) regio's, de noodzakelijke commerciële slagkracht en de huidige bedrijfsvoering. Het doel van deze verkenning was om een aantal scherp omschreven en financieel onderbouwde strategische scenario's voor de toekomst te presenteren.

Vier van de acht scenario's zijn uitgebreid besproken. Uiteindelijk heeft het Algemeen Bestuur van DSW in december 2016 de voorkeur uitgesproken voor het scenario van "het gezamenlijke lokale netwerkbedrijf" (scenario 3). Dit scenario houdt in dat het mogelijk blijft dat gemeenten en DSW samenwerken op het terrein van zowel de Wsw als re-integratie-plekken en (nieuw) beschut werken. Ook houdt dit scenario in dat we zoveel mogelijk lokaal georganiseerde werkplekken in een maatschappelijke context voor het meest kwetsbare deel van de doelgroep willen realiseren. In 2017 zal worden gewerkt aan het uitwerken van dit scenario.

Tot slot, ook dit jaar hebben wij weer getracht de bedrijfsresultaten transparanter en helderder weer te geven. Hierdoor hopen wij ook dit jaar weer meer inzicht te hebben gegeven in het wel en wee van onze bedrijfsvoering.

S.R. Wijnia
Algemeen directeur DSW Rijswijk e.o.

1. FINANCIËEL BELEID EN FINANCIËLE RESULTATEN

1.1. Financieel resultaat DSW totaal

Het financieel resultaat van DSW valt licht lager uit dan begroot (zie tabel 1). De omzet is hoger uitgekomen als gevolg van de extra omzet die op de Sionsgaerde (kwekerij) is gerealiseerd alsmede de toegenomen omzet bij Beschut Werk.

Qua kosten was er in 2016 een tegenvaller van € 245K als gevolg van de nieuwe cao. Verder wordt het resultaat beïnvloed door de structureel lagere Rijksbijdrage voor de Wsw medewerkers.

De ontwikkeling van de toegevoegde waarde per uur (tabel 2) laat een stijging zien van 8,6% wat boven de jaardoelstelling van 6% uitkomt door verbetering van werkprocessen en ingezette focus op het verkrijgen van een “eerlijke prijs”.

Een nadere toelichting op onderstaande programmarekening en toegevoegde waarde vindt u in de jaarrekening.

Tabel 1: Programmarekening

(v/n = voordelig/nadelig)

Programmarekening	Werkelijk 2016	Begroting 2016	%	V/ N	Werkelijk 2015	%	V/ N
Bedrijfsopbrengsten	5.215.590	5.038.203	4%	v	4.980.826	5%	v
Vergoeding Re-integratie	2.366.181	2.097.754	13%	v	1.216.238	95%	v
Rijks- en Gemeentelijke bijdragen	14.096.898	14.643.000	-4%	n	15.454.818	-9%	v
Loonkosten	19.810.531-	19.518.622-	1%	n	19.185.103-	3%	v
Bedrijfs- en financieringslasten	1.960.332-	2.260.335-	-13%	v	2.486.260-	-21%	v
Resultaat	92.195-	0			19.482-		

Tabel 2: Toegevoegde waarde

Toegevoegde waarde per uur	Realisatie	Stijging in %
2015	6,15	
t/m maart 2016	6,28	2,1%
t/m juni 2016	6,52	6,0%
t/m september 2016	6,60	7,3%
2016	6,68	8,6%
Doelstelling 2016	6,52	6,0%

1.2. Aantallen en percentuele verdeling WSW en Trajecten

Werksoorten in % van totaal	Begroting omzet	Omzet per project	Omzet 2015
Beschut	18%	23%	21%
Wol	45%	43%	40%
Deta	37%	35%	39%
Totaal	100%	100%	100%

Deze tabel laat zien dat de omzet bij Wol en beschut stijgt ten opzichte van vorig jaar terwijl de omzet Deta terugloopt.

Werksoorten in % van totaal	Uren WSW op Project	Uren DRI op Project	Uren REI op Project	Uren WKS op Project	Uren Anders op Project	Uren TOTAAL op Project
Beschut	25%	24%	48%	51%	37%	27%
Wol	44%	75%	52%	49%	63%	49%
Deta	31%	0%	0%	0%	0%	24%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

In deze tabel staan de verschillende groepen medewerkers:

- WSW: medewerkers WSW
- DRI: medewerkers re-integratie met dienstverband
- REI: medewerkers re-integratie met behoud van uitkering
- WKS: medewerkers met een werkstraf
- Anders: medewerkers kader (voorlieden) die soms directe uren maken

De tabel laat de verdeling zien van de directe werkuren over de werksoorten.

Hierbij valt op dat van de medewerkers WSW en de medewerkers re-integratie met dienstverband nagenoeg evenveel medewerkers op beschut werken terwijl van de medewerkers re-integratie met behoud van uitkering twee keer zoveel op beschut werken.

1.2.1. Formatie

Tabel 3: Basisrealisatie SE (subsidie eenheid)

Basis realisatie SE jaargemiddelde	2016	%	2015
Zoetermeer	272,99	53%	285,36
Rijswijk	68,17	13%	73,18
L'dam-V'burg	94,86	18%	103,55
	436,02	84%	462,09
Pijnacker-Nootdorp (inkooprelatie)	12,55	2%	12,72
Lansingerland (inkooprelatie)	5,16	1%	5,61
Overige gemeenten	66,17	13%	70,68
Totaal	519,90	100%	551,10

In onderstaande tabel wordt het aantal medewerkers in personen en in Fte'n weergegeven.

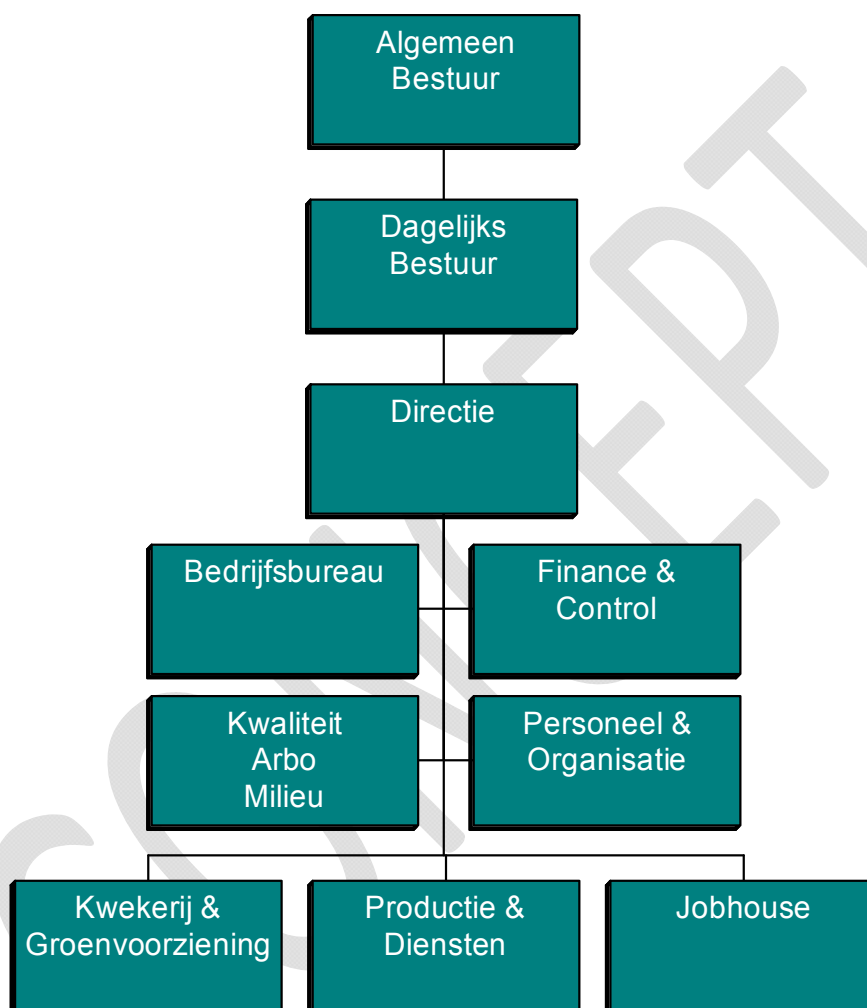
Tabel 4: Formatie uitgesplitst naar FTE en personen

Totalen	31-12-15		31-12-16		verschil	
	aantal	Fte-en	aantal	Fte-en	aantal	Fte-en
SW-personeel	614	507,80	574	474,78	-40	-33,02
Begeleid werkers	17	14,42	16	13,58	-1	-0,84
Kader	73	68,85	74	69,81	1	0,96
	704	591,07	664	558,17	-40	-32,90
Re-integratie	199	123,97	196	101,49	-3	-22,48
	903	715,04	860	659,66	-43	-55,38

2. ORGANISATIESTRUCTUUR EN VERBONDEN PARTIJEN

DSW geeft uitvoering aan de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningslandschap voor de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk. DSW voert re-integratie activiteiten uit voor de deelnemende gemeenten, maar ook voor Wassenaar en Voorschoten. Met Lansingerland en Pijnacker-Nootdorp is een inkooprelatie aangegaan ten behoeve van de WSW.

Aan het eind van 2016 was het organogram van DSW als volgt:



3. SAMENSTELLING BESTUUR, DIRECTIE EN MANAGEMENT

Het bestuur van DSW bestaat uit vertegenwoordigers van de aan de Gemeenschappelijke Regeling deelnemende gemeentes.

Leden van het bestuur

Taco Kuiper, Voorzitter Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur, Wethouder Zoetermeer
Nicole Dierdorp, Secretaris Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur, Wethouder Rijswijk
Nadine Stemerding, Lid Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur, Wethouder Leidschendam-Voorburg
Isabelle Vugs-Vink, Lid Algemeen Bestuur, Wethouder Zoetermeer
Björn Lugthart, Lid Algemeen Bestuur, Wethouder Rijswijk
Frank Rozenberg, Lid Algemeen Bestuur, Wethouder Leidschendam-Voorburg

Uitvoerende organisatie

DSW heeft een algemeen directeur. Samen met de managers stuurt hij de uitvoerende organisatie aan.

Remco Wijnia – Algemeen Directeur
Alexander Schyns – Manager Finance & Control (tot 1 september 2016)
Patrick Loeps – Manager Finance & Control (vanaf 1 december 2016)
Sjany de Ruijter – Manager Personeel & Organisatie
Herman Middendorp – Manager Bedrijfsbureau
Rob van Oosterhoudt – Operationeel manager Jobhouse (Werken op locatie)
Debby Vis – Operationeel manager Productie & Diensten (Beschut werk)
Dick Edelenbos – Operationeel manager Kwekerij & Groenvoorziening

3.1. Bestuurlijke Zaken

Het Dagelijks Bestuur heeft in 2016 acht keer vergaderd, het Algemeen Bestuur vier keer.

De vergaderingen in het eerste halfjaar stonden vooral in het teken van de bespreking en vaststelling van het Jaarverslag en de Jaarrekening 2015 en de Begroting 2017.

Daaruit voortvloeiend was er aandacht voor het herstructureringsplan. Het bestuur heeft besloten tot een bijstelling van dit plan door meer balans te brengen tussen de ambities op het terrein van door- en uitstroom en de ambities op het terrein van omzet en stapsgewijs toe te werken naar verhoging van de gemiddelde uuropbrengst van 18% in 2018 (6% per jaar). Het behalen van deze stijging van de gemiddelde uroomzet was een belangrijk punt van bespreking.

De sluiting in 2017 van de Kwekerij De Sionsgaerde en de ontmanteling van de kwekerij en herplaatsing van de bestaande medewerkers vormde een doorlopend punt van aandacht. Door middel van een plan van aanpak en voortgangsrapportages aan het Dagelijks Bestuur kon de voortgang worden gemonitord.

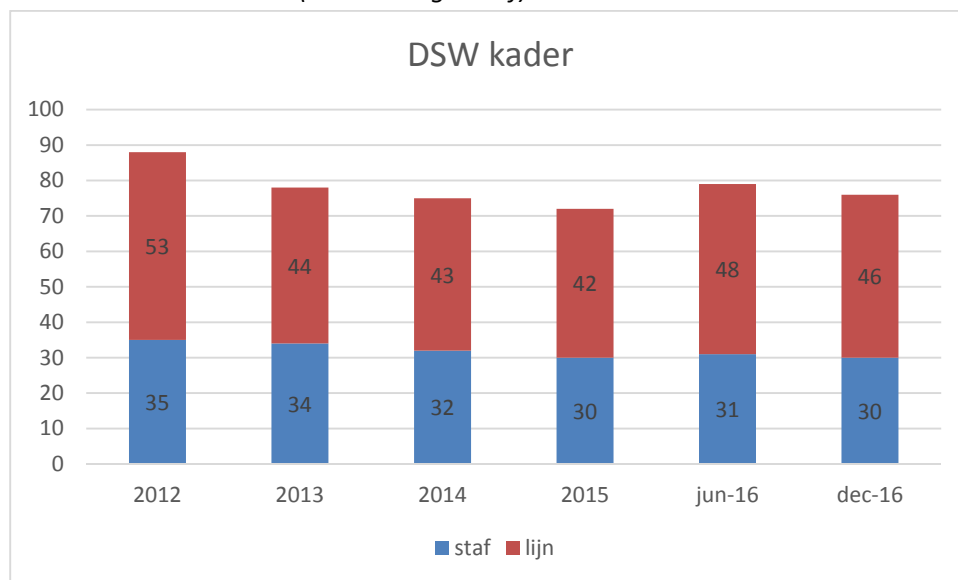
In de tweede helft van het jaar was er veel aandacht voor de toekomst van DSW. Begin 2016 heeft het bestuur namelijk besloten een verkenning te laten uitvoeren naar de wijze waarop de deelnemende gemeenten in de toekomst de (arbeids)participatie van hun burgers met een beperking het beste kunnen organiseren. Ook wilde het bestuur een afweging mogelijk maken of en in hoeverre DSW als voorziening voor de doelgroep voldoende toekomstbestendig is, mede met het oog op de concurrentie vanuit de (aangrenzende) regio's, de noodzakelijke commerciële slagkracht en de huidige bedrijfsvoering. Het doel van deze verkenning was het opleveren van een aantal scherp omschreven en financieel onderbouwde strategische scenario's voor de toekomst. Uit deze door IROKO uitgevoerde verkenning kwam een viertal mogelijke scenario's.

Deze scenario's zijn uitgebreid besproken, zowel ambtelijk als bestuurlijk, en uiteindelijk heeft het Algemeen Bestuur in december 2016 de voorkeur uitgesproken voor het scenario van "het gezamenlijke lokale netwerkbedrijf". Dit houdt in dat het mogelijk blijft om samen te werken op het terrein van zowel de Wsw, re-integratie-plekken en (nieuw) beschut werken. Ook houdt dit scenario in dat we voor het meest kwetsbare deel van de doelgroep zo veel mogelijk lokaal georganiseerde werkplekken in een maatschappelijke context willen realiseren. In 2017 zal worden gewerkt aan het uitwerken van dit scenario.

4. PERSONEEL EN ORGANISATIE

4.1. Formatie

Tabel 5: Formatie kader (werkleiding + staf)



4.2. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim voor SW laat een gestage (maar langzame) daling zien. Vanaf 1 januari 2017 wordt gestart met een andere arbodienst en een nieuw verzuimprotocol.

Tabel 6: Percentage Ziekteverzuim

	2012	2013	2014	2015	2016
SW Totaal	14,8	11,9	11,1	11,6	11,3
Benchmark branche SW totaal			12,2	12,5	12,8
Benchmark branche SW grootteklasse			10,8	10,9	11,1
Overige (Ambtenaren en Krijnen)	5,4	4,9	7,2	7,5	7,5

Vanuit de branche (Cedris) is Euro management consultants belast met het volgen van de verzuimcijfers voor alle aangesloten SW-bedrijven. Vanaf 2014 levert ook DSW per kwartaal verzuimcijfers aan en krijgen we onze eigen specifieke cijfers gerapporteerd met daaraan toegevoegd een vergelijking met de SW-branche en een vergelijking met SW-bedrijven van vergelijkbare omvang (grootteklasse).

Vanaf 2014 zien we een relatief hoog percentage verzuim bij het overige personeel. Dit percentage wordt veroorzaakt door een paar situaties waarin medewerkers langdurig zijn uitgevallen. Overigens zijn dat in 2016 andere medewerkers/situaties dan in de jaren daarvoor.

Verdere analyse van de verzuimcijfers laat zien dat de SW-medewerkers bij DSW zich iets vaker ziekmelden en dat de periode van ziekte aanmerkelijk korter is. In het algemeen kan worden gesteld

dat 'kort-frequent' verzuim eerder door gedrag dan door fysieke beperkingen wordt veroorzaakt. Duidelijk meer aandacht van de kant van de werkgever naar de werknemers op dit onderdeel moet resulteren in een lager verzuimcijfer. In 2016 is samen met de Ondernemingsraad een nieuw verzuimprotocol tot stand gekomen. Dit heeft geresulteerd in een programma van eisen voor een nieuwe arbodienstverlener. Vanaf januari 2017 gaan we met deze nieuwe arbodienstverlener van start. De verwachting is dat de aanpak van deze arbodienst het ziekteverzuim verder zal doen dalen.

4.3. Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

In 2016 heeft DSW weer een Klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De respons was 39%. Aan de klanten is gevraagd wat zij belangrijk vinden in de dienstverlening van DSW. In onderstaande grafiek zijn de scores op prijs, kwaliteit en betrouwbaarheid weergegeven. Andere belangrijke zaken die zijn genoemd, zijn flexibiliteit, goede begeleiding en MVO.



Ook is aan de respondenten gevraagd de klanttevredenheid uit te drukken in een cijfer. Het laagste cijfer was een 3 en het hoogst gegeven cijfer zelfs een 10!

Per onderdeel uitgesplitst zijn de cijfers als volgt:

Groenvoorziening	8,2
Sionsgaerde	7,7
Productie en diensten	8,3
Detacheringen	7,3
Jobhouse	7,7
Gemiddelde	7,7

4.4. Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In het kader van het monitoren van de medewerkerstevredenheid heeft DSW nu voor het zesde jaar achtereen een MTO gedaan.



Iedereen die bij en voor DSW, Krijnen BV en Stichting Power bij DSW werkt heeft een MTO-formulier via de post ontvangen. Ook de mensen die in een gemeentelijk traject deelnemen hebben zo'n formulier gekregen en zijn gevraagd dit in te vullen en in te leveren.

De voorlichtingssessies

Op 30 november en 1 december is er in vijf sessies met de hulp een gebarentolk voorlichting gegeven op de vestigingen en WOL locaties van DSW in Zoetermeer, Rijswijk en Delfgauw. In deze sessies zijn de vragen toegelicht zodat iedereen kon begrijpen waarover het over gaat.

Respons

In overleg met de Ondernemingsraad is er voor gekozen om in 2016 extra vragen in verband met discriminatie op te nemen. Dit jaar zijn de vragen naar geslacht en leeftijd geschrapt. Dit vergroot de anonimiteit van de invuller en is gedaan om meer mensen te bewegen aan het onderzoek mee te doen. Dat is deels gelukt. Met 39,2% deelname is het hoger dan vorig jaar, maar niet de verwachte 40%.



Er is een projectgroep ingesteld om de resultaten van het MTO om te zetten in maatregelen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DSW totaal	6,8	6,7	6,7	6,7	7,0	6,9
SW		6,7	6,5	6,5	6,9	6,9
Trajecten		5,9	6,9	6,7	6,7	6,1
Ambtelijk/Krijnen		7,5	7,2	7,7	7,6	7,3
Uitzendkrachten/Stagiaires		8,0	9,0	-	-	8,2

Aantal uitgezette formulieren	840	1025	850	850	861	893
Aantal ingeleverd	419	355	378	304	315	350
Percentage ingeleverd	49,9	34,6	44,5	35,8	37,1	39,2



4.5. Ongevallen- en agressieregistratie

	Totaal 2015	Totaal 2016	Verschil 2015-2016
Inzet EHBO	101	194	93
Inzet GGD	4	28	24
Pleisterincident	0	205	205
Bijna ongeval / gevaarlijke situatie	4	22	18
Ongeval geen verzuim	22	15	-7
Ongeval verzuim	4	8	4
Ongeval ernstig	0	0	0
Ongevallen totaal	26	23	-3
Ongewenst gedrag	10	21	11
Schending gedragscode	2	16	14

Bij DSW wordt een ongevallen- en ongewenst gedrag registratie bijgehouden.

De **incidenten** (inzet EHBO en GGD) worden geregistreerd. Hieronder worden situaties verstaan waarbij geen letsel heeft plaatsgevonden, maar die de inroep van de EHBO organisatie hebben gevergd. Gedacht moet worden aan epileptische aanvallen en flauwtes.

Pleisterincidenten worden geregistreerd. Het betreft kleine verwondingen.

Bijna-ongevallen en gevaarlijke situaties worden ook geregistreerd. Bij de gemelde situaties is geen letsel opgetreden maar het zou zomaar wel hebben kunnen gebeuren. Er zijn meer meldingen dan vorig jaar. Dat wil echter niet zeggen dat er meer gevaarlijke situaties zijn geweest. Er is gevraagd vooral alle situaties te melden.

De **ongevallen met letsel** betreffen verwondingen en letsel die niet met het plakken van een pleister zijn opgelost. De ongevallen met verzuim eisen de meeste aandacht.

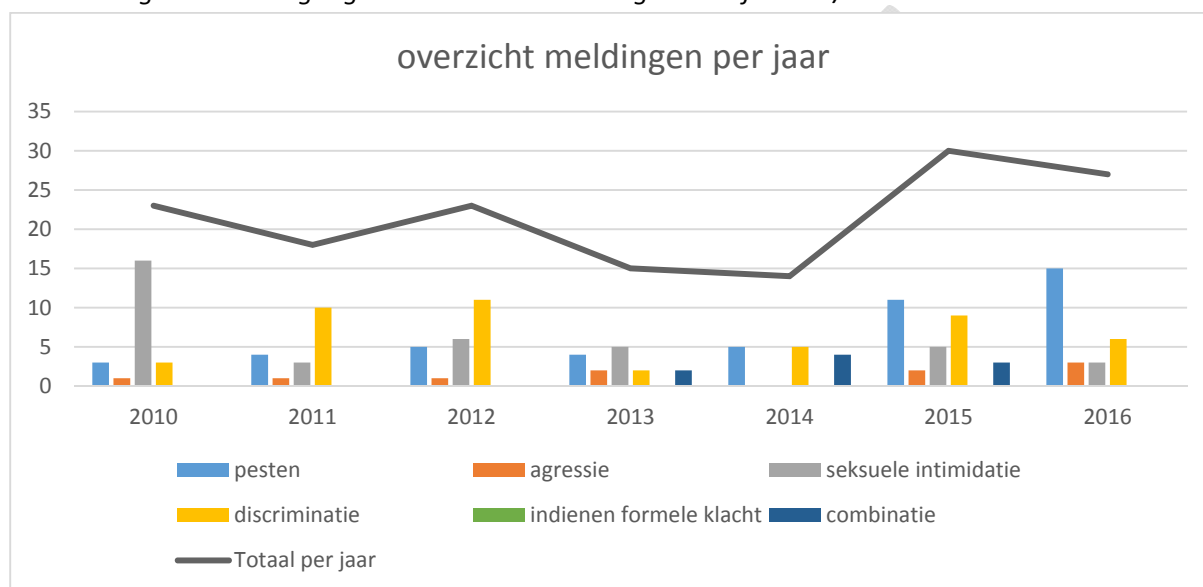
Ongewenst gedrag wordt geregistreerd en behandeld volgens het opgestelde Handboek Ongewenst Gedrag. Vanwege de extra aandacht voor alle vormen van ongewenst gedrag wordt er ook meer gemeld.

Schendingen van de gedragscode betreffen het zich niet houden aan onze interne gedragscode. Een voorbeeld hiervan is roken in het gebouw.

4.6. Verslag vertrouwenspersoon

In vergelijking met het vorige jaar zijn er in 2015 minder meldingen binnengekomen (26 meldingen in 2016 ten opzichte van 32 meldingen in 2015). Het merendeel van de meldingen betrof pesten. We zien dat een mix van doelgroepen in de werkomgeving leidt tot een groter gevoel van sociale onveiligheid. Gedrag over en weer wordt niet altijd begrepen. Veel vrouwen vanuit de SW-doelgroep hebben moeite om duidelijk grenzen te bewaken waar het gaat om aanraken en seksualiteit en mannen uit de doelgroep hebben moeite om grenzen te aanvaarden en te accepteren. Dit punt heeft onze blijvende aandacht.

Soorten ongewenste omgangsvormen van de meldingen vanaf 2010 t/m 2016



In 2016 is een overeenkomst gesloten met een externe vertrouwenspersoon. De wens om een tweede vertrouwenspersoon beschikbaar te hebben bestond al veel langer. De externe vertrouwenspersoon heeft een specialisatie in integriteitszaken. Hiermee zijn de mogelijkheden binnen DSW verbreed. Niet alleen door toevoeging van specialistische kennis maar ook om, als er behoefte of noodzaak is, medewerkers door te verwijzen naar deze externe persoon. De externe vertrouwenspersoon werkt nauw samen met de interne vertrouwenspersoon.

Integriteit

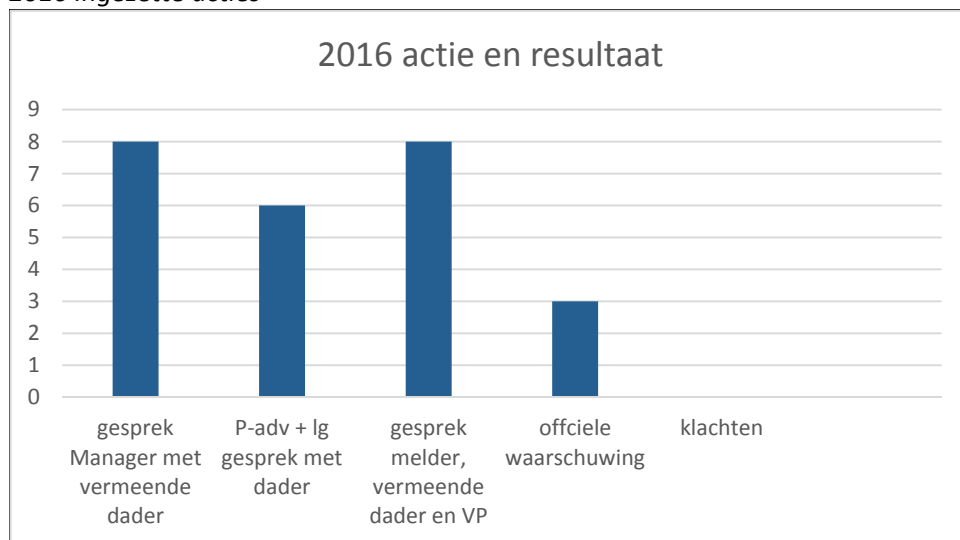
Er zijn twee personen geweest het afgelopen halfjaar die het hart wilden luchten omtrent een (mogelijke) schending. De incidenten waren van dien aard dat officiële melding is uitgebleven.

Formele klachten

Er is geen formele klacht ingediend afgelopen halfjaar.

De acties als gevolg van meldingen bij de vertrouwenspersoon zijn in het navolgende overzicht aangegeven. Dat de meldingen correct zijn opgepakt en afgehandeld mag blijken uit het feit dat er geen klachten zijn ingediend.

2016 ingezette acties



4.7. Verslag Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad heeft sinds 24 september 2016 een nieuwe samenstelling. Deze bestaat uit 1 ambtelijk, 4 BV Krijnen en 6 SW medewerkers.

Voorzitter is Theo de Jong.



Diverse onderwerpen zijn behandeld in 2016 en zaken bereikt, voorbeelden hiervan zijn:

1. Initiatiefvoorstellen:

- Arbeidstijdenregeling DSW voor kader (ambtenaren en Krijnen);
- Verzuimprotocol "Een visie op Verzuim"

Vinger aan de pols houden bij het groepsvervoer: vanwege de omzetting naar een extern vervoerder was er sprake van zaken die verbetering behoeften. Dit onderwerp kwam daarom regelmatig op de agenda. Het bedrijfsbureau heeft regelmatig overleg met de vervoerder en een OR-lid zit deze overleggen bij.

2. Advies/instemmingsaanvragen:

- Aangepaste uitvoering IKB (individueel keuze budget) regeling ambtenaren
- IKB regeling DSW voor Krijnen personeel
- Nieuwe Arbodienst
- Spaarurenregeling voor kader (ambtenaren en Krijnen personeel)
- Werktijdenregeling Groenvoorziening
- Notitie Alcohol, drugs en medicijnen
- Notitie BHV
- Vereenvoudigd IOP formulier
- Gedragsregels voor de hele organisatie

Nieuw huishoudelijk reglement

De ondernemingsraad heeft een nieuw huishoudelijk reglement, wat recht doet aan de vertegenwoordiging van al het personeel alsmede van tijdelijk aanwezige trajectgangers.

Tevens is in het reglement opgenomen dat het Dagelijks Bestuur van de ondernemingsraad bestaat uit een voorzitter en 1 plv. voorzitter uit het kader en 1 plv. voorzitter uit het overig personeel.

Wat waren speerpunten in 2016 en heeft blijvende aandacht nodig

1. Evenals in 2015 heeft de veranderde organisatie als gevolg van de participatiewet gezorgd voor kansen maar ook onrust. DSW levert extra inspanning om koers aan te houden.
Dit heeft zijn uitwerking op SW-medewerkers, kader en staf en heeft diverse malen de emoties doen oplopen.
Belangrijk is door alle lagen van de organisatie heen hiervoor oog te houden en aan te blijven werken, waarbij tevens wordt geprobeerd te bereiken elkaar te blijven zien als collega's ongeacht de doelgroep en rechtspositie.
2. Verzuimprotocol en de nieuwe arbodienst, hoe werkt dit uit in de praktijk: heeft het een positief effect op het ziekteverzuim en op het welbevinden van het personeel.
3. Uitwerking IKB en uitvoering voor 2018.
4. Uitwerking MTO (Medewerkerstevredenheidsonderzoek) 2016 en plan van aanpak.

5. BIJLAGEN

CONCEPT

Bijlage 1: Verplichte paragrafen

1.1. Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen voor resultaatbestemming bedraagt € 1.278 K en vormt een noodzakelijke buffer om niet-structurele financiële tegenvallers in de bedrijfsvoering te kunnen opvangen, zonder een beslag te hoeven doen op gemeentelijke middelen.

De risico's worden onderverdeeld in 3 categorieën:

Risico's ten aanzien van opbrengsten:

- Lagere omzet door conjuncturele ontwikkelingen;
- Lagere omzet door toename concurrentie;
- Lagere omzet door minder doorstroom;
- Lagere omzet door onvoldoende functionerend kaderpersoneel;
- Frictiekosten door wegvallen grote opdrachtgever(s);
- Frictiekosten door afname langlopende contracten;
- Budgetten van het rijk kunnen fluctueren.

Risico's ten aanzien van bedrijfskosten:

- Verhoging premie verzekering als gevolg van schadegedrag;
- Hogere kosten door verkoop gerelateerde aansprakelijkheidsstellingen;
- Extra investeringen om te kunnen blijven voorzien in passend beschut werk;
- Extra investeringen om te kunnen blijven voldoen aan (brand)veiligheidseisen, milieuvoorschriften, arbo-voorschriften;
- Fluctuerende energieprijzen;
- Hogere verkoop- en incassokosten door economisch klimaat.

Risico's ten aanzien van personeelskosten:

- Hogere structurele personeelskosten door vervanging van Wsw-kader door regulier kader;
- Hogere structurele personeelskosten door toename aandeel Wsw-ers met een psychiatrische achtergrond (dit vereist hoger opgeleide begeleiders).

Financiële Kengetallen BBV

Financiële kengetallen BBV Jaarrekening:			
Conform Voorschriften Provincie Zuid Holland			
Kengetal	jaarrekening 2015	begroting 2016	jaarrekening 2016
Netto schuldquote	-8,61%	-6,79%	1,55%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle leningen	-8,61%	-6,79%	1,55%
Solvabiliteitsratio	53,40%	52,49%	35,75%
Netto schuldquote (en gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen)			
	jaarrekening 2015	begroting 2016	jaarrekening 2016
Passiva			
Totaal van de vaste schulden (ultimo jaar)	497.446	248.726	248.723
Totaal van de netto-vlottende schulden (ultimo jaar)	375.106	375.106	1.391.391
Totaal van de overlopende passiva (ultimo jaar)	717.169	647.993	456.808
Totaal	1.589.721	1.271.825	2.096.922
Activa			
Financiële vaste activa			
<i>f Totaal van de overige uitzettingen rentetypische looptijd ≥ 1 jr</i>	81.175	81.175	98.155
Totaal van uitzettingen rentetypische looptijd <1 jr	1.065.145	665.146	1.271.417
Totaal van alle liquide middelen	198.649	417.649	64.809
Totaal van de overlopende activa	702.374	465.374	574.916
Totaal voor Netto schuldquote	2.047.343	1.629.344	2.009.297
Totaal voor Netto schuldquote gecorrigeerd voor verstrekte leningen (b en c)	2.047.343	1.629.344	2.009.297
Totaal van de baten exclusief de mutaties van reserves	5.312.462	5.265.811	5.670.986
Solvabiliteitsratio			
	jaarrekening 2015	begroting 2016	jaarrekening 2016
Totaal eigen vermogen	1.978.513	1.556.010	1.242.669
Totaal van de passiva	3.705.112	2.964.622	3.476.469

In deze berekening worden de schulden verminderd met activa en vervolgens afgezet tegen de totale baten.

De Netto Schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen is identiek aan de Netto Schuldquote omdat DSW geen geld uitleent.

De Solvabiliteitsratio is de verhouding Eigen Vermogen ten opzichte van balanstotaal. Door de relatief 'kleine' schuld is deze verhouding sterk en wordt nog sterker door de aflossing lening en de verkoop van de kwekerij.

1.2. Paragraaf onderhoud kapitaalgoederen

Automatisering

De ICT-infrastructuur is geoutsourcet waarmee het beheer en onderhoud op zowel software als hardware is ondervangen.

1.3. Paragraaf financiering

Op 1 januari 2001 is de Wet financiering lagere overheden (Wet Filo) vervangen door de Wet financiering decentrale overheden (Wet Fido). In deze nieuwe wet worden kaders gesteld voor een verantwoorde, professionele inrichting en uitvoering van de treasuryfunctie van decentrale overheden.

DSW heeft haar activiteiten op het gebied van treasury op een zo transparant en beheersbaar mogelijke wijze ingericht. Ten aanzien van de procedures, verantwoordelijkheden en bevoegdheden is een en ander vastgelegd in het Treasurystatuut Werkvoorzieningschap DSW Rijswijk e.o. december 2002.

DSW heeft een lening bij de BNG Bank van € 248.723 ultimo 2016. Deze wordt in 2017 volledig afgelost. Verder maakt DSW geen gebruik van andere financieringsproducten.

De liquiditeit wordt regelmatig en nauwlettend gemonitord. Dit vormt wel een punt van aandacht aangezien DSW regelmatig een negatief banksaldo heeft. In 2017 zal hier gepaste actie op moeten worden genomen. Dit ondanks een goede debiteurenbewaking en tijdige facturering. Voor de 'korte termijn' liquiditeitsbehoefte maakt DSW gebruik van een kredietfaciliteit, zoals aangegeven in de jaarrekening.

Informatie voor derden (Iv3)

Het besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV) bepaalt dat de GR elk kwartaal verplicht haar financiële gegevens verstrekt aan het Centraal Bureau voor de statistiek (CBS), zoals uitgewerkt in de Ministeriële regeling informatie voor derden (Iv3). Naast de financiële gegevens in de vorm van een verdelingsmatrix en een overzicht van enkele balansstanden is een separate verklaring van het bestuur over de kwaliteit van de gegevens vereist.

Vervolgens is het CBS verplicht, volgens artikel 74 lid 3 van het BBV, een plausibiliteitcontrole uit te voeren op de financiële informatie, de verdelingsmatrix en het overzicht van balansstanden.

1.4. Paragraaf bedrijfsvoering

Algemeen

Het verslagjaar 2016 heeft in het teken gestaan van het (verder) inspelen van de DSW-organisatie op de Participatiewet. Hiertoe is door een extern adviesbureau een rapport opgesteld inzake mogelijke toekomstscenario's voor DSW. De nadere uitwerking hiervan zal in 2017 plaatsvinden.

Voor meer informatie over algemene ontwikkelingen binnen DSW verwijzen we mede naar de bijlage met de Nieuwsbrieven van 2016.

Organisatie

De operationele afdelingen zijn ondergebracht in Productie & Diensten, Kwekerij & Groen en Jobhouse (Werken op Locatie en Groepsdetachering). Het Bedrijfsbureau is geïmplementeerd binnen de operationele afdelingen.

Financieel Beheer

De kwaliteit van de rapportages is verder ontwikkeld, waardoor beter gestuurd kan worden en afwijkingen tijdig (kort cyclisch) worden gesignaleerd.

Informatievoorziening/automatisering

De volledige ICT-infrastructuur is sinds 2015 geoutsourcet bij een professioneel datacenter waardoor de continuïteit van het systeem (back-up faciliteiten) maar ook aspecten in het kader van de wet op de privacy zijn geborgd. In 2016 hebben zich geen noemenswaardige incidenten voorgedaan.

Huisvesting en Facilitaire zaken

Ten behoeve van activiteiten voor de gemeente Leidschendam-Voorburg is een pand gehuurd aan de Populierendreef en voor gebruik gereed gemaakt. In 2016 zijn op en vanuit deze locatie meerdere werkzaamheden verricht.

Machines, inventaris en vervoermiddelen

Sinds 2014 is het groepsvervoer uitbesteed wat naar tevredenheid wordt uitgevoerd.

Personeel

In het jaarverslag wordt gesproken over aantal medewerkers, Fte's en SE's. Een Fte is een fulltime arbeidsplaats. Een SE is een standaardeenheid waarin de mate van handicap verwerkt is en waarop de Rijkssubsidie wordt verleend.

Het gemiddeld aantal SE in 2016 bedraagt 519,90 en de ontvangen Rijkssubsidie is € 25.435 per SE.

1.5. Paragraaf verbonden partijen

Naam:	Zetel:	Doelstelling:
Stichting Power	Gemeente Rijswijk	De stichting heeft tot doel om personen - zoals behorende tot onder andere de doelgroep van de WSW, de WWB en de WIA - met een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt al dan niet in bezit van de indicatie begeleid werken, te bemiddelen en te begeleiden naar een economische zelfstandige positie op de arbeidsmarkt op basis van op de individuele persoon afgestemde en op ervaringsleren en scholing afgestemde ontwikkelingstrajecten.
Krijnen Personeel B.V.	Gemeente 's-Gravenhage	Het doel van de vennootschap is om op grond van haar rechtsverhouding met de moedermaatschappij en enig aandeelhouder, de gemeenschappelijke regeling DSW Rijswijk e.o., personen in dienst te nemen naar de mate en omvang als uit de personeelsbehoefte van de DSW voortvloeit; deze werknemers worden gedetacheerd bij de DSW voor het verrichten van werkzaamheden die de DSW hen zal opdragen in de uitoefening van haar publiekrechtelijke taak; in opdracht van de DSW uitvoeren van de ondersteunende werkzaamheden die het detacheren faciliteren.

Stichting Power

Via Stichting Power werden contractueel voor de deelnemende gemeenten diverse re-integratie trajecten behandeld en begeleid. Stichting Power is in 2015 afgebouwd. Alle activa en passiva zijn overgedragen aan DSW.

Resultaat in het boekjaar is nihil, kleine kosten zoals bankkosten zijn doorbelast aan DSW.

Krijnen Personeel B.V.

Resultaat in het boekjaar is nihil, alle kosten rond de loonkosten van de dienstverbanden zijn doorbelast aan DSW.

Bijlage 2: Nieuwsbrieven DSW

CONCEPT

Nieuwsbrief



DSW toont respect in Stadstheater Zoetermeer

Respect: dat is een van de pijlers van de cultuur van DSW. Om samen met alle medewerkers met dit thema aan de slag te gaan, maakte Theatre Hotel Courage speciaal voor DSW een interactieve voorstelling. Taco Kuiper bestuursvoorzitter en wethouder Sociale Zaken en Wonen van de gemeente Zoetermeer opende op 19 januari 2016 de voorstelling in Stadstheater Zoetermeer.



Zuid-Holland Centraal een regio die werkt!

Meer plaatsingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de regio ZHC: dat is de gezamenlijke ambitie van ZHC. Op 18 december 2015 besloten wethouders en regiodirecteuren van UWV tot het oprichten van 1 loket voor werkgevers in Zuid-Holland Centraal. Begin 2016 vonden twee teamdagen plaats voor , UWV, Gemeenten en DSW. Gezamenlijk doel voor 2016: één uitstraling en 2418 plaatsingen.



DSW & FFM maken samen het verschil

Fast Fluid Management (FFM) in Sassenheim is ruim dertig jaar marktleider in verfmengmachines in binnen- en buitenland. Hun netwerk bereikt de hele wereld en hun motto luidt: Wanneer je hulp nodig hebt zijn we blij je te kunnen helpen! Bij FFM geloven ze in de kracht van de medewerkers. Sinds kort maakt FFM samen met DSW het verschil.



Nieuwe DSW-locatie in Leidschendam-Voorburg van start

DSW gelooft in mogelijkheden en kansen. En niet in beperkingen. Vanuit die overtuiging begeleidt DSW mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door hen te stimuleren en uit te dagen het beste in zichzelf naar boven te halen. Bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt. Maar voor sommige mensen is dat (nog) een stap te ver. Aan hen biedt DSW beschut werk, ook wel Nieuw beschut genoemd. Dat is nu ook mogelijk in de gemeente Leidschendam-Voorburg.



DSW & Gewoon Lekker Thuis

Gezonde maaltijden om thuis op te warmen: dat is waar het bij Gewoon Lekker Thuis om draait. Sinds 2014 is Renske Hindriks gedetacheerd bij het bedrijf, onderdeel van Florence, een organisatie voor gezondheid en zorg. Een tip van Renske aan haar collega's bij DSW: "Probeer een open sollicitatiebrief te sturen. Ik ben blij dat ik dat heb gedaan. Daar heb ik geen spijt van!"



Nieuwsbrief



DSW & Gemeente Zoetermeer tekenen contract voor Centurion 3!

DSW en gemeente Zoetermeer slaan wederom de handen ineen. Met het project Centurion 1 en 2 plaatste DSW samen met de gemeente Zoetermeer 287 mensen met een uitkering bij diverse werkleerbedrijven. Het project is zo succesvol dat op 8 februari 2016 het contract voor Centurion 3 werd ondertekend.



Kansen creëren bij Ziggo

Gelijke kansen bieden en niemand uitsluiten: bij Ziggo loopt al enkele jaren een traject om passend werk te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door bestaande functies op te knippen creëert Ziggo nieuwe functies. Zo kon Martin 't Hart van DSW een jaar geleden bij Ziggo aan de slag. Hij is super trots en zet zich voor 100 procent in.



DSW & Kentalis

Na de successen in 2010 van de werkgroep Drempels Weg was het tijd voor een hernieuwde kennismaking met het 'gebaar van de week'. En voor nog betere communicatie tussen dove/slechthorende en horende collega's. De korte film 'Niet zo, maar zo' legt uit hoe je op een goede manier communiceert met je dove collega. Elke maand besteden we op onze website aandacht aan een nieuw filmpje of gebaar.



DSW & DZB samen sterk in werk!

Iedere opdracht is anders, dat weten ze bij DSW en DZB als geen ander. Een mooie reden om samen te werken. Begin 2016 startten 26 DSW-medewerkers bij een assemblage en verpakkingsopdracht.



Nieuwsbrief



Statushouders doen werkervaring op

Begin maart startte de gemeente Zoetermeer samen met DSW een traject voor vijf jonge statushouders. Deze jonge voormalige vluchtelingen volgen voor 20 uur per week een opleiding bij de gemeente Zoetermeer. De overige 20 uur per week gaan zij aan de slag bij Designstar, het werkleerbedrijf bij DSW in huis. Het totale traject duurt drie maanden.



DSW & Pro-Verkeer werken samen aan veiligheid

Pro-Verkeer B.V. zet dagelijks verkeersregelaars in voor maximale doorstroming en optimale bereikbaarheid bij evenementen en infraprojecten. In maart 2016 startte de samenwerking tussen Pro-Verkeer en DSW met als doel het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als verkeerregelaar of parkeerbegeleider in de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. De samenwerking kreeg vorm na het opleiden door Pro-Verkeer van twee DSW-medewerkers tot verkeersregelaar en elf medewerkers tot parkeerbegeleider. Alle medewerkers zijn geslaagd en ontvangen binnenkort hun certificaat.



DSW & MAKRO samen midden in de maatschappij

Bij Makro in Nederland werken ongeveer 5.000 medewerkers. Als partner van Ondernemend Nederland staat Makro midden in de maatschappij. Sinds 1995 – ver voor de invoering van de Participatiewet in 1995- bood Makro werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Sinds 2001 werken Makro en DSW nauw samen. En met succes!



Sales Plus bij DSW in huis

Voor het opbouwen en versterken van klantcontacten doet DSW al een aantal jaren een beroep op Sales Plus. Deze samenwerking leverde al diverse nieuwe klanten op voor beschut werk. Maar ook mooie nieuwe opdrachtgevers voor detacheringswerkplekken en mogelijkheden voor nieuwe werkleerbedrijven in de regio Zuid-Holland Centraal.



De Participatiewet: hoe zet u die succesvol in?

In 2015 is de Wet Banenafspraken en Quotum arbeidsbeperkten aangenomen. De Banenafspraken kwam tot stand als onderdeel van het Sociaal Akkoord (goedgekeurd april 2013) en ondersteunt de Participatiewet. De banenafspraken houdt in dat er tot 2025 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gerealiseerd; in totaal 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Alle werkgevers, grote en kleine werkgevers, kunnen voor deze extra banen (=extra plaatsingen) zorgen.

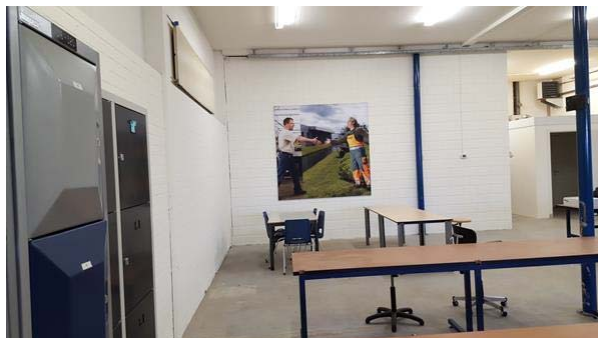


Nieuwsbrief



Beschut werken in de praktijk

DSW gelooft in mogelijkheden en kansen. En denkt niet in beperkingen. Vanuit die overtuiging begeleidt Sociaal Werkbedrijf DSW al jarenlang mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door hen te stimuleren en uit te dagen het beste in zichzelf naar boven te halen. Bij voorkeur op de reguliere arbeidsmarkt.



Wie begeleidt de begeleider?

Voor het realiseren van duurzame detacheringen is de rol van sociaal werkbedrijf DSW, een jobcoach en een werkgever essentieel. Want na een geslaagde match moet het werkverband duurzaam blijven. DSW, de jobcoach, de medewerker én de werkgever dragen hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De gedetacheerde DSW-medewerker krijgt daarom ondersteuning van een jobcoach. Maar wie begeleidt de 'begeleiders'?



Investeren in duurzaam ondernemerschap

Sociaal Werkbedrijf DSW biedt ruimte aan honderden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij doen bij DSW werkritme, kennis en ervaring op. Stuk voor stuk gemotiveerde mensen met een sterk gevoel voor loyaliteit en trots. Zij geven sociale én functionele waarde aan bedrijven en instellingen. En investeren daardoor volop mee in duurzaam ondernemerschap.



Nieuwsbrief



Ja-maar-bingo neemt bezwaren weg

Op 17 mei organiseerden VNO-NCW Oostland en Sociaal Werkbedrijf DSW samen een bijeenkomst voor ondernemers uit het Oostland, bij de International Innovation Company (IIC) in huis. Bij IIC konden ze uitgebreid proeven aan de participatiepraktijk. Via een rondleiding, inspirerende sprekers en een 'ja-maar-bingo' werd hun mindset gevormd. En werden eventuele bezwaren weggenomen om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Want 'iedereen heeft talent', daar is IIC-CEO Patrick Schneider al dertig jaar van overtuigd.



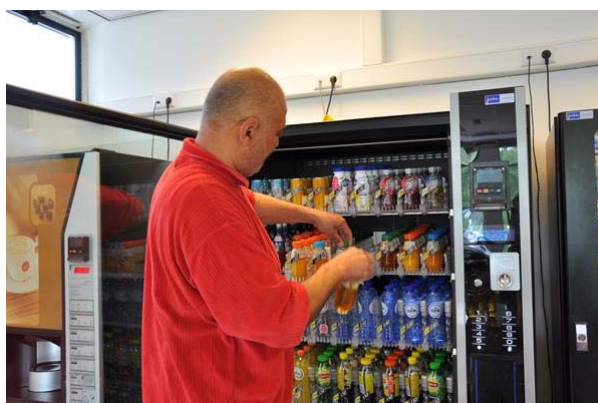
Niet harder maar slimmer werken

Lean2Succes helpt organisaties hun dienstverlening te optimaliseren. Want overal zijn mogelijkheden om te verbeteren. In de Lean Yellow Belt training staat de klant centraal. Door vanuit zijn gezichtspunt processen te beoordelen, creëer je maximale toegevoegde waarde voor de klant tegen minimale inspanning. Met die boodschap volgden alle DSW-kaderleden de training. Met goed gevolg.



DSW-medewerker aan de slag bij ID college

Individualiteit en identiteit staan al jaren centraal op het ID college. Studenten leren er niet alleen een vak, maar ontwikkelen zich in alle keuzevrijheid op weg naar een functie in de maatschappij. Sinds kort krijgen ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans zich binnen het ID college te ontwikkelen. Dat overkwam DSW-medewerker Ibrahim.



Nieuwsbrief



Werkfonds Rijswijk Buiten: ondertekening tijdens Provada

Wat hebben DSW Rijswijk e.o., gemeente Rijswijk, Dura Vermeer Bouw Zuid West, Stichting Haagbouw, Boele & Van Eesteren en Roosdom Tijhuis gemeen? Het Werkfonds RijswijkBuiten. Door de ondertekening van de intentieovereenkomst werkfonds RijswijkBuiten tijdens de Provada, de Onroerend Goed beurs in de Amsterdamse RAI, op 5 juni jl. nemen bedrijven opnieuw het initiatief om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten voor aanpalende werkzaamheden in de bouw en openbare ruimte. Een voorbeeld hiervan is de inzet van DSW-medewerkers bij de aanplanting van haagbeuken in de **nieuwbouwwijk RijswijkBuiten**. En de inzet bij het schoonhouden van de bouwketen van Dura Vermeer.



Lean in de praktijk

Eind 2015 zijn wij gestart om alle stafmedewerkers op te leiden tot Yellow Belt Lean. **Lean2Succes** heeft ons daarbij geholpen. Hun overtuiging: overal zijn mogelijkheden om te verbeteren. In de Lean Yellow Belt training leer je dat de klant centraal staat. Door vanuit het gezichtspunt van de klant de processen te beoordelen, creëer je maximale toegevoegde waarde voor de klant tegen minimale inspanning.



Geen plantjes maar handjes

Op 24, 25, 26 en 27 augustus a.s. staat Sociaal Werkbedrijf DSW samen met een aantal opdrachtgevers op de **Plantarium** in Boskoop. Met Royal Lemkes, Koos Buitenhuis, Firma Hendriksen en Riverdale staan wij in een gezamenlijke stand. Waarom met onze samenwerkingspartners? Samen willen we Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en de Participatiewet zichtbaar maken. Want samen kom je verder.



Uw mening telt!

Bij DSW vinden we het belangrijk om te weten wat u van ons en onze dienstverlening vindt. Daarom stuurde we onze klanten onlangs een uitnodiging voor een klanttevredenheidsonderzoek. Met behulp van de antwoorden op een aantal vragen kunnen wij onze dienstverlening verbeteren en onze relatie met u verdiepen. Bent u benieuwd naar de uitslag? Deze maken we in de DSWerkt nieuwsbrief van juli bekend.



CONCEPT

Nieuwsbrief



DSW werkt aan veiligheid

Op donderdag 7 juli zijn aan 24 medewerkers van Sociaal Werkbedrijf DSW certificaten uitgereikt. Er werden certificaten voor Basis Veiligheid Openbare (BVO) ruimte en certificaten parkeerbegeleiders en verkeersregelaar uitgereikt. Sinds 2010 krijgen medewerkers van de Groenvoorziening een opleiding voor BVO.



Uw mening telt: de uitslag

Bij DSW vinden we het belangrijk om te weten wat u van ons en onze dienstverlening vindt. Daarom voeren om de twee jaar een tevredenheidsonderzoek uit onder onze klanten. Maar liefst 46 bedrijven beoordeelden ons op basis van hun ervaringen met ons bedrijf.



Klanttevredenheidsonderzoek



DSW-medewerker aan de slag bij NFGD

De NFGD Audiovisual bedenkt, verhuurt en verkoopt, installeert en onderhoudt Audiovisuele (AV) installaties en AV-content. Sinds kort onderhouden ze ook goede banden met Sociaal Werkbedrijf DSW, Werkgevers Service Punt (WSP) en UWV. Met als resultaat: Janske Meens kon starten als medewerkster schoonmaak.



Het DNA van DSW

Wat zijn de kenmerken van DSW? Wat maakt ons bijzonder? En uit welke elementen zijn we opgebouwd? Om daar achter te komen gingen we op zoek naar ons eigen DNA: de vier D's van DSW.

De D van Daadkracht

Zo kwamen we er achter dat we heel daadkrachtig zijn. We grijpen kansen en kijken naar mogelijkheden. We doen ons werk goed en zetten ons in voor collega's en medewerkers. Daarmee komen we vooruit en ontwikkelen we ons verder.



Woonwarenhuis De Springplank viert feest

Op 2 juli jl. beleefde het jaarlijkse festival van De Springplank alweer zijn derde editie! Wethouder Taco Kuipers opende twee jaar geleden dit unieke initiatief, een Woonwarenhuis waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt direct in contact komen met de inwoners van Zoetermeer en omstreken. De Springplank is een werkplek voor, door en van mensen met een verstandelijke- en meervoudige beperking. Met hulp van onze enthousiaste medewerkers spelen ze in op de veranderingen in de zorg. De medewerkers doen ervaring op en vullen bij De Springplank hun dagbesteding op een nuttige manier in.



Nieuwsbrief



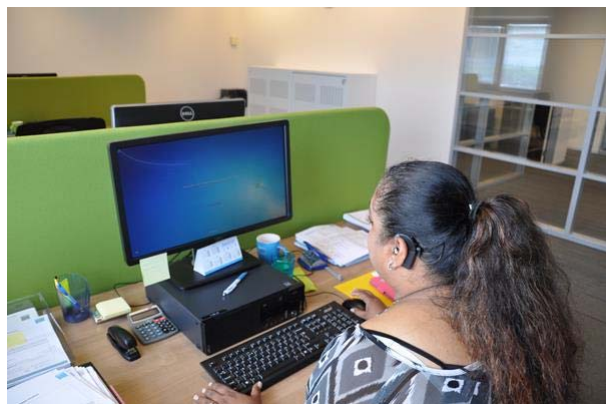
Mooie woorden genoeg! Nu de praktijk.

In september, omgedoopt tot Maand van de Participatie, organiseerde Werkgevers Service Punt Zuid-Holland Centraal (WSP ZHC) diverse bijeenkomsten voor ondernemers. Dit initiatief is opgezet om gemotiveerd personeel en bedrijven bij elkaar te brengen; of het nu om vast, tijdelijk of juist flexibel personeel gaat. “Want”, zo zegt het WSP ZHC, “ondernemers die het lef en het hart hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden binnen hun bedrijf, kunnen rekenen op onze steun”.



Innova Energie & Sociaal Werkbedrijf DSW

Innova Energie levert duurzame energie aan MKB'ers en ZZP'ers zo staat vermeld op hun website. Sinds kort bieden zij aan één van onze medewerkers een detachingsbaan. Innova Energie bespaart de MKB'ers en ZZP'ers geld, tijd en energie. Maar wij krijgen energie van ondernemers die zich inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Deelname Plantarium groot succes!

De grootste groenbeurs in het land werd gehouden van 24 t/m 27 augustus. Samen met Kwekerij Buitenhuis, Riverdale en Royal Lemkes namen wij deel aan deze beurs. Het thema van de beurs was dit jaar Show-it. Ons uitgangspunt was “geen plantjes maar handjes” door te laten zien hoe succesvol wij handen kunnen leveren aan kwekerijen en groenvoorzieningen.



Evenement? Wij regelen uw verkeersstroom!

Vroeger was de praktijk dat een paar vrijwilligers met een oranje hesje hielpen het verkeer rond een evenement te regelen, nu gaat dat niet meer. Bij evenementen van enig formaat zijn ze langzamerhand onmisbaar: de mensen in felgekleurde hesjes die je naar een parkeerterrein zwaaien of even het verkeer stilzetten zodat je kunt oversteken. Met onze verkeersregelaars creëert u optimale bereikbaarheid en doorstroming rondom uw evenement en u vult ook een stukje Social Return on Investment (SROI) in. Een sociale oplossing dus.



Een kerstpakket inpakken. Simpel toch?

Dat zou u misschien wel verwachten. Maar bij het inpakken van veel kerstpakketten lijkt de planning en organisatie soms net hogere wiskunde. Sociaal Werkbedrijf DSW biedt de oplossing. Want wat u kiest en koopt kunnen wij voor u verpakken!



Nieuwsbrief



DSW Doet! Enthousiast mee.

Op de website van PostNL staat onder het kopje MVO: "Onze medewerkers zorgen voor ons succes. Daarom willen we een bedrijf zijn waar mensen graag bij en mee willen werken. We investeren in hun duurzame inzetbaarheid". Maar duurzame inzetbaarheid is ook de inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom kregen we de kans om in gesprek te gaan met PostNL. Met als uitkomst: de inzet van een groep van 9 DSW-medewerkers om de medewerkers van PostNL gedurende twee weken te helpen om de bestellingen van de kinderpostzegels voor te bereiden op de scanstraat.



DSW & Koninklijke Kentalis

Na de successen in 2010 van de werkgroep Drempele Weg was het tijd voor een hernieuwde kennismaking met het 'gebaar van de week'. En voor nog betere communicatie tussen dove/slechthorende en horende collega's. Elke maand besteden we op onze website aandacht aan een nieuw filmpje of gebaar. Deze werkgroep bestond uit negen medewerkers, zowel horend als doof. Destijds was het doel: het vergroten van begrip voor elkaar op de werkvloer.



Welkom bij Hollandplant

Afgelopen weken hebben wij een proef gedaan bij kwekerij Hollandplant om te ervaren of het in de toekomst mogelijk is een team DSW-medewerkers in te zetten. De werkzaamheden bestonden uit het schoonmaken en verkoop klaar maken van planten, het bouwen van deense containers, het steken van Geraniumstekken en diverse andere taken. Wij kijken terug op een geslaagde proef en gaan met Hollandplant in gesprek over de toekomst.



Nieuwsbrief



Officiële opening eerste locatie DSW in Leidschendam-Voorburg

Op maandag 28 november jl. bracht wethouder Nadine Stermerdink een werkbezoek aan de locatie de Populierendreef van DSW. Tijdens het werkbezoek opende zij ook officieel de locatie door een kaart van de wijk te onthullen. Ze deed dit samen met DSW-medewerker Michel Boot. In haar speech benadrukte zij dat meedoen aan de maatschappij belangrijk is voor iedereen. "De gemeente streeft ernaar om zoveel mogelijk inwoners aan het werk te krijgen. Ik ben er dan ook als wethouder ongelooflijk trots op dat we deze locatie binnen de gemeente hebben. Inwoners met een uitkering en/of een arbeidsbeperking) kunnen hier dichtbij huis aan de slag met eenvoudige werkzaamheden".



Werkontbijt voor Zoetermeerse Raadsleden

Op vrijdag 18 november 2016 jl. werd er speciaal voor de Zoetermeerse Raad een werkontbijt georganiseerd bij Sociaal Werkbedrijf DSW. Het ontbijt werd georganiseerd voor de Zoetermeerse Raad die tijdens het voorjaarsdebat had aangegeven mee te willen denken over het verder stimuleren van het aantal beschutte werkplekken. Tijdens deze bijeenkomst was er volop gelegenheid om over nieuw beschut werk van gedachten te wisselen met mensen die verantwoordelijk zijn voor beleid en uitvoering.



Centurion, een unieke samenwerking tussen de gemeente Zoetermeer en DSW

Het was feest op 15 november jongstleden bij EVO aan het Signaalrood 60 in Zoetermeer. De ondernemersorganisatie en belangenbehartiger reikte namelijk vorkheftruckcertificaten uit aan tien kandidaten met een bijstandsuitkering. Het was een bijzondere mijlpaal in het project Centurion 3. en bijzondere samenwerking tussen de gemeente Zoetermeer, leerwerkbedrijf DSW en EVO.



Wethouder Minderhoud bezoekt DSW

Met eigen ogen zien hoe bedrijven invulling geven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemerschap. Dat was de belangrijkste drijfveer van Bernard Minderhoud, wethouder sociale zaken van de gemeente Pijnacker-Nootdorp om langs te komen voor een kennismakingsbezoek. Hij werd hartelijk ontvangen door Remco Wijnia, directeur van het Sociaal Werkbedrijf DSW.



DSW & de Next Step beurs

Op donderdag 3 november jl. organiseerde de gemeente Zoetermeer voor het eerst de Next Step Beurs, een beroepenbeurs gericht op jongeren die praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs volgen. Veel van deze leerlingen vallen onder de banenafspraken, waarmee bedrijven kunnen voldoen aan de Participatiewet.



Nieuwsbrief



Niet proberen, maar doen

Wat kan DSW bijdragen? Niet omdat het moet, maar omdat het kán. Vanuit die gedachte werken **Dura Vermeer** en DSW samen in het woningproject Rijswijk Buiten. Rond het project vormde zich spontaan een lokale community van gedreven betrokkenen in de wijk. Van de lokale bakker tot iemand die gordijnen maakt voor de nieuwe huizen. Directeur Dura Vermeer Bouw Zuid West, Rob Steijn: 'Dit verzin je niet achter je computer, dit ontstaat.'



In-, om- en verpakken bij John West

John West, fabrikant van allerlei soorten vis in blik, is al meer dan tien jaar klant van DSW. Per jaar verwerken de medewerkers van DSW wel een miljoen blikjes. Is John West tevreden over de samenwerking? We vroegen het Supply Chain & Purchasing Manager Jasper Kleine Rammelkamp.



DSW organiseert workshop voor CSU

Sociaal werkbedrijf DSW begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een passende baan. Zeven jaar geleden sloegen Sociaal Werkbedrijf DSW en CSU hiervoor de handen ineen. 'Het is mooi om te zien dat de mensen die wij vanuit de sociale werkvoorziening detacheren zich al snel een echte CSU-er voelen, maar ook achter de schermen zoeken wij elkaar steeds gemakkelijker op', vertelt Remco Wijnia.



Kwaliteiten en Valkuilen

Heeft u een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst of wilt u een medewerker in dienst nemen? En wilt u als werkgever en/of als directe begeleider meer kennis, zodat er daadwerkelijk een duurzame plaatsing ontstaat? Anita Hellemons, trainer bij DSW ontwikkelde een training over kwaliteiten en valkuilen. Deze training geeft u tools zodat uw met elkaar de medewerker beter kunt begrijpen en begeleiden in de werkzaamheden.



Bezoekadres

Edelgasstraat 250
2718 TC
Zoetermeer

U ontvangt deze nieuwsbrief om op de hoogte te blijven van het laatste nieuws van DSW.

Bewerk uw inschrijving | Uitschrijven

Postadres

Postbus 586
2700 AN
Zoetermeer

Tel. 079 - 363 34 00
Fax 079 - 363 34 99
www.dswrijswijk.nl
DSW op LinkedIn



Jaarrekening 2016

DSW Rijswijk en omstreken

(Voorstel voor Algemeen Bestuur d.d. 6 juli 2017)

INHOUD

0. PROGRAMMA-REKENING	3
1. ANALYSE OP DE PROGRAMMAREKENING	5
2. BALANS	10
3. GRONDSLAGEN VOOR DE FINANCIËLE VERSLAGLEGGING	12
4. TOELICHTING OP DE BALANS	16
5. OVERIGE BEPALINGEN INZAKE DE BALANS	21
6. WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR (WNT)	22
7. BIJLAGEN	24

0. PROGRAMMA-REKENING

Programma-rekening	Werkelijk		Begroting		v/		Werkelijk		v/	
	2016		2016		%	N	2015		%	N
	€		€				€			
Baten										
Som der bedrijfsopbrengsten	5.670.986		5.265.811		8%	v	5.312.462		7%	v
Grond- en hulpstoffen en inhuur	455.396		227.608		100,1%	n	331.636		37,3%	n
Netto bedrijfsopbrengsten	5.215.590		5.038.203		4%	v	4.980.826		5%	v
Rijksbijdrage WSW	13.223.898		13.770.000		-4,0%	n	14.254.818		-7,2%	n
Vergoeding Re-integratie	2.366.181		2.097.754		12,8%	v	1.216.238		95%	v
Gemeente-bijdrage Exploitatie WSW	873.000		873.000		0,0%		1.200.000		-27,3%	
Baten	21.678.669		21.778.957				21.651.882			
Bedrijfslasten										
Loonkosten WSW-werknemers	14.257.393		14.229.035		0,2%	n	14.910.164		-4,4%	v
Loonkosten Re-integratie-werknemers	1.652.531		1.357.527		21,7%	n	386.283		327,8%	n
Loonkosten Kaderpersoneel	3.900.608		3.932.060		-0,8%	v	3.888.657		0,3%	n
Loonkosten	19.810.531		19.518.622		1,5%	n	19.185.103		3,3%	n
Afschrijving materiële vaste activa	163.100		332.000		-50,9%	v	290.390		-43,8%	v
Huisvestingslasten	851.844		966.930		-11,9%	v	953.994		-10,7%	v
ICT kosten	207.165		150.000		38,1%	n	225.094		-8,0%	v
Vervoer Wsw	206.899		221.837		-6,7%	v	221.837		-6,7%	v
Arbodienstverlening	116.287		118.000		-1,5%	v	118.990		-2,3%	v
Overige bedrijfskosten	377.053		415.495		-9,3%	v	594.883		-36,6%	v
Rentelasten	36.984		56.072		-34,0%	v	81.072		-54,4%	v
Bedrijfs- en financieringslasten	1.959.332		2.260.335		-13,3%	v	2.486.260		-21,2%	v
Bedrijfslasten	21.769.863		21.778.957				21.671.363			
Bedrijfsresultaat	91.195		0				19.482			
Bijzondere baten en lasten										
Herstructureringskosten	681.127		250.000				370.956			
Bijdrage gemeenten aan herstructurering	216.000		-				507.237			
Aanwending herstructureringsreserve	465.127		250.000				136.281			
Kosten "Kerstengelden"	358.046		-				37.154			
Aanwending Kerstengelden Rijk	178.523		-				18.577			
Co-financiering Kerstengelden Gemeente	178.523		-				18.577			
Bijzondere baten en lasten	1.000		-				-			
Resultaat	92.195		0				19.482			

Samenvatting

Subsidie- en bedrijfsresultaat

Subsidie- en bedrijfsresultaat	Werkelijk 2016	Begroting 2016	%	V / N	Werkelijk 2015	%	V / N
Rijksbijdrage WSW	13.224	13.770	-4,0%	n	14.255	-7,2%	n
Loonkosten WSW-werknemers	14.257-	14.229-	0,2%	n	14.910-	-4,4%	v
Netto subsidieresultaat	1.033-	459-	125,1%	n	655-	57,7%	n
Vervoerskosten WSW	207-	222-	-6,7%	v	222-	-6,7%	v
Bedrijfsgeneeskundige zorg	116-	118-	-1,5%	v	119-	-2,3%	v
Uitbetaalde Subsidie Begeleid Werken	120-	140-	-14,3%	v	140-	-14,3%	v
Subsidieresultaat	1.477-	939-	57,3%	n	1.136-	30,0%	v
Bruto bedrijfsresultaat	526-	184-			491-	7,2%	n
Kerstengelden	358	-					
Netto bedrijfsresultaat	168-	184-	-8,5%	v			
Exploitatieresultaat, ex.mut reserve	1.645-	1.123-			1.627-		
Mutatie reserve Herstructurering	680	250			408		
Resultaat	965-	873-	10,5%	n	1.219-	-20,9%	v
Exploatiebijdrage Gemeente	873	873	0,0%	v	1.200	-27,3%	n
Resultaat \ Mutatie algemene reserve	92-	0			19-		

Algemeen

Kijkend naar de vergelijkende cijfers 2015 valt op dat de lagere subsidie en stijgende loonkosten worden opgevangen door een stijgende omzet en dalende overige kosten. Dit ondanks de niet gecompenseerde cao-verhoging ad 245K bij de loonkosten WSW.

Het resultaat voor bestemming is nagenoeg gelijk aan 2015.

Bij de laatste twee jaarrekeningen zijn de bovenmatige kosten voor huisvesting inzichtelijk gemaakt, maar niet ten laste van de herstructureringsreserve gebracht. Bij de laatste bespreking van de begroting is afgesproken deze kosten ook werkelijk ten laste van de herstructureringsreserve te boeken.

Door de aanwending van de reserve (voor huisvesting € 139K en voor afschrijving € 114K) verbetert het resultaat met € 253K tot - € 918K en is daarmee nagenoeg gelijk aan de begroting.

Na verrekening van de gemeentelijke bijdrage is het resultaat – 92K.

De omzet is hoger dan begroot en de toegevoegde waarde per productief uur is gestegen. Daar staat tegenover dat er hogere (eenmalige) kosten waren. Het grootste deel van de overschrijding van kosten komt voort uit de nieuwe cao van de Wsw (effect € 245K). De door de staatssecretaris toegezegde compensatie is verwerkt in de mei-circulaire. Echter, deze verhoging van ruim 2% is teniet gedaan door een aanpassing van de blijfkans. Hierdoor blijft het subsidiebedrag per SE gelijk (€ 25.500).

1. ANALYSE OP DE PROGRAMMAREKENING

Het resultaat 2016 is nagenoeg gelijk aan de begroting 2016 en ook nagenoeg gelijk aan 2015. Per rubriek zullen de verschillen worden toegelicht:

1.1. Omzet

Omzet per werksoort	Werkelijk 2016	Begroting 2016	% v/ n	Werkelijk 2015	% v/ n
Beschut	1.282.724	962.488	33,3% v	1.088.196	17,9% v
Wol	2.423.238	2.363.203	2,5% v	2.121.712	14,2% v
Deta	1.965.024	1.940.120	1,3% v	2.033.331	-3,4% n
Totaal	5.670.986	5.265.811	7,7% v	5.243.239	8,2% v

De omzet komt hoger uit dan was begroot, dit hangt onder meer samen met gevoerde beleid “hogere toegevoegde waarde en hogere omzet”.

Binnen de werksoorten is sprake van enkele verschuivingen:

- De omzet Beschut is € 320K hoger dan de begroting en € 195K hoger dan vorig jaar. Binnen Beschut is op de productieafdelingen een € 40k hogere omzet gerealiseerd. Op de nieuwe locatie Populierendreef werken we ook voor nieuwe klanten waardoor de omzet hoger is. De Kwekerij

biedt veel werk aan mensen uit verschillende re-integratieprojecten, met name daardoor was de omzet hier € 280K hoger dan begroot en € 116K hoger dan vorig jaar.

- De omzet WOL betreft de onderdelen “Groenvoorziening” en “Werken Op Locatie” De omzet is € 60K hoger dan begroot en € 302K hoger dan vorig jaar. Bij het onderdeel “Groenvoorziening” is de omzet € 110K hoger dan begroot en € 140K hoger dan vorig jaar. Dit is het gevolg van uitbreiding van werk bij enkele bestaande klanten en werk voor nieuwe klanten. Bij het onderdeel “Werken Op Locatie” blijft de omzet € 50K achter bij de begroting, ten opzichte van vorig jaar is de omzet € 162K hoger. Ook hier is dit het gevolg van uitbreiding van werk bij enkele bestaande klanten en werk voor nieuwe klanten.
- De omzet van Detacheren is nagenoeg gelijk aan de begroting en vorig jaar. De geringe daling houdt verband met uitstroom van Sw-medewerkers en de overstap naar Begeleid werken.

1.2. Kostprijs van de omzet

Kostprijs per werksoort	Werkelijk 2016	Begroting 2016	%	V/ N	Werkelijk 2015	%	V/ N
Beschut	419.426	194.778	115,3%	v	243.040	72,6%	v
Wol	35.970	32.830	9,6%	v	18.086	98,9%	v
Deta	0	0		v	1.287	-100,0%	n
Totaal	455.396	227.608	100,1%	v	262.413	73,5%	v

De kostprijs van de omzet is € 227K hoger dan begroot en € 193K hoger dan vorig jaar. De hogere productie is hiervan de oorzaak.

1.3. Toegevoegde waarde

Toegevoegde waarde per werksoort	Werkelijk 2016	Begroting 2016	%	V/ N	Werkelijk 2015	%	V/ N
Beschut	863.298	767.710	12,5%	v	845.156	2,1%	v
Wol	2.387.268	2.330.373	2,4%	v	2.103.626	13,5%	v
Deta	1.965.024	1.940.120	1,3%	v	2.032.044	-3,3%	n
Totaal	5.215.590	5.038.203	3,5%	v	4.980.826	4,7%	v

De ‘toegevoegde’ waarde per productief uur is een belangrijke graadmeter.

Deze is in 2016 met 8,6% gestegen van € 6,15 naar € 6,68 per uur, de doelstelling voor 2016 was 6%.

Toegevoegde waarde per uur	Realisatie	Stijging in %
2015	6,15	
t/m maart 2016	6,28	2,1%
t/m juni 2016	6,52	6,0%
t/m september 2016	6,60	7,3%
2016	6,68	8,6%
Doelstelling 2016	6,52	6,0%

1.4. Rijksbijdrage Wsw

De rijksbijdrage is € 546K lager dan begroot en € 1.031K lager dan in 2015. De daling van het aantal medewerkers Wsw zet door en leidt er toe dat het aantal SE's sneller is teruggelopen dan begroot was. De begroting ging uit van 540 SE. Gerealiseerd in 2016 is 519,9 SE. De Rijksbijdrage per SE was € 25.500. In 2015 was sprake van 551 SE met een tarief van € 25.917.

1.5. Vergoeding re-integratie

De vergoeding re-integratie (omzet voor geleverde diensten en uitbetaalde salarissen) is hoger dan begroot. Er waren meer re-integratietrajecten dan begroot en de trend is dat steeds meer projecten in loondienstverband zijn waardoor de vergoeding toeneemt. Uiteraard staan hier dan weer loonkosten tegenover.

De vermindering van het surplus in de vergoeding is het gevolg van de verhoging van de loonwaarde, dit temperde de stijging van de vergoeding die daardoor minder snel steeg dan de loonkosten.

1.6. Lonen en sociale lasten Wsw medewerkers

De lonen en sociale lasten Wsw zijn € 14.257K, dit is € 28K (0,2%) hoger dan begroot en € 653K (4,4%) lager dan 2015. Per fte is sprake van een stijging van 7,0%. Dit komt zowel door toegenomen lonen (gemiddeld per fte) als door gestegen premies (WW, WAO en Pensioen). Het aantal fte is 491 ten opzichte van 522 in 2015.

Analyse lonen Wsw	Werkelijk 2016	Begroting 2016	%	Werkelijk 2015	%
Loonkosten WSW-werknemers	14.257.393	14.229.035	0,2%	14.910.164	-4,4%
Fte Wsw in loondienst gemiddeld	490,87	524,00	-6,3%	522,12	-6,0%
Loonkosten per Fte	29.045	27.155	7,0%	28.557	1,7%

De loonkosten Wsw zouden (ongeveer) met gelijke tred moeten dalen. Echter, door de in de nieuwe CAO afgesproken eenmalige uitkering en de verhoging van de eindejaaruitkering (effect € 245K). Op basis van een krimpend aantal fte's, is ook sprake van een dalend kosteneffect. Dit effect is niet zichtbaar door hogere sociale premies, transitievergoedingen, bijzondere voorzieningen en werkkleding. nieuwe cao, 245k nadelig, en andere kostenverhogende effecten zijn de loonkosten nauwelijks lager dan de begroting. De eerder aangekondigde compensatie van de cao effecten is wel doorberekend in de mei-circulaire maar leidt niet zichtbaar tot een verhoging, de "blijf kansen" in de berekening van de Subsidie (door de rijksoverheid) zijn "financieel nadelig" bijgesteld. De gemiddelde subsidie per SE blijft doordoor gelijk.

1.7. Lonen deelnemers re-integratie

De loonkosten re-integratie zijn hoger dan begroot. Dit hangt samen met meer re-integratietrajecten met een loondienstverband dan begroot. De daling van het surplus bij de vergoeding is bij de omzet toegelicht.

1.8. Lonen kaderpersoneel

De lonen van het kaderpersoneel (Krijnen en ambtenaren) zijn € 31k lager dan begroot en € 12k hoger dan vorig jaar. Het aantal kaderleden (67,82 fte) bestaand uit ambtenaren, Krijnen personeel BV en een flexibele schil (6,9 fte, voornamelijk voorlieden) is licht gedaald. Er is circa 2,9 fte aan externe inhuur bij DSW in 2016 werkzaam geweest (accountmanagement, vervanging bij ziekte, projectmanagement).

1.9. Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten zijn € 121K, dit is € 128K lager dan begroot. Dit komt doordat 114k ten laste van de herstructureringsreserve is gebracht, het restant € 14K komt voort uit een terughoudend investeringsbeleid. Vervangingsinvesteringen worden zo veel mogelijk uitgesteld. Alleen voor noodzakelijke vervanging wordt geïnvesteerd, zoals vervoer, productiemiddelen en ICT.

1.10. Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 852K, dit is € 115K lager dan begroot. Er is 139K ten laste van reserve herstructurering gebracht, de huisvestingslasten zijn (verschil € 24K) nagenoeg gelijk aan de begroting.

1.11. ICT

De ICT infrastructuur is uitbesteed maar nog niet helemaal naar wens ingericht. Dit leidt tot extra ondersteuning en kosten. Er zijn gesprekken met de leverancier om een en ander te herstellen, ook voor wat betreft de hogere kosten.

1.12. Vervoer Wsw

De kosten voor het groepsvervoer Wsw waren € 207K dit is 15K lager dan begroot en ook 15K lager dan in 2015. De daling van het aantal SW-medewerkers is hiervan de oorzaak.

1.13. Arbodienst

De kosten van de arbodienst zijn € 116K, dit is € 2K lager dan begroot en € 3K lager dan in 2015. Ook hier speelt de daling van het aantal Sw-medewerkers een rol.

1.14. Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten zijn € 38K lager dan begroot en € 218K lager dan vorig jaar, dit verschil met 2015 komt overeen met het lager begrote bedrag in 2016. Dit bestaat uit diverse posten waaronder advieskosten, accountantskosten, uitbetaalde subsidie begeleid werken en verzekeringen.

1.15. Rentelasten

Rentelasten (37K) dalen als gevolg van aflossingen op de langlopende leningen.

1.16 Bijzondere baten en lasten

Herstructureringskosten:

In het najaar van 2015 zijn de herstructureringskosten bijgesteld. Hierdoor wijken de werkelijke kosten af van de begroting. Dit betreft vooral een verschuiving in de jaren. Het oorspronkelijke

budget herstructurering is onveranderd. De kosten gaan ten laste van de reserve en hebben daardoor geen invloed op het resultaat. Verder zijn de bovenmatige kosten voor huisvesting en afschrijving (€ 253K) ten laste van de herstructureringsreserve gebracht.

Kerstengelden:

De Kerstengelden zijn niet begroot. De werkelijke kosten worden gemarkeerd en aangewend uit de reserve Kerstengelden en hebben daarmee geen invloed op het resultaat. Over de uitgaven wordt separaat gerapporteerd op basis van het oorspronkelijke plan.

2. BALANS

Balans per 31 december 2016

(na resultaatbestemming)

Activa	2016		2015	
	€	€	€	€
Vaste activa				
Immateriële vaste activa	16.354		32.710	
Materiële vaste activa	1.210.798		1.284.949	
Financiële vaste activa	98.155		81.175	
		1.325.307		1.398.834
Vlottende activa				
Vorraden	240.020		340.110	
Uitzettingen met een rente typische looptijd < 1 jaar	1.271.417		1.065.145	
Overlopende activa	574.916		702.374	
Liquide middelen	64.809		198.649	
		2.151.162		2.306.278
Totaal activa		3.476.469		3.705.112

Balans per 31 december 2016 vervolg
Passiva

	2016		2015	
	€	€	€	€
Vaste passiva				
Eigen vermogen				
Reserve weerstandsvermogen	1.278.714		1.370.909	
reserve herstructurering	-36.046		607.604	
		1.242.669		1.978.513
Voorzieningen				
Deelneming Krijnen	136.878		136.878	
		136.878		136.878
Vaste schulden met een rente- typische looptijd van één jaar of langer				
Leningen		248.723		497.446
Vlottende passiva				
Netto-vlottende schulden met een rente-typische looptijd < één jaar	1.391.391		375.106	
Overlopende passiva	456.808		717.169	
		1.848.199		1.092.275
		3.476.469		3.705.112
Totaal passiva				

3. GRONDSLAGEN VOOR DE FINANCIËLE VERSLAGLEGGING

3.1. Algemeen

De jaarrekening is opgemaakt in overeenstemming met het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). DSW is als gemeenschappelijke regeling verbonden met de gemeenten Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg en daarom is het BBV tevens van toepassing op DSW. DSW heeft voor het jaar 2016 een programmabegroting opgesteld. Voorts zijn de bepalingen van het BBV nader uitgewerkt in de verordening 212.

3.2. Balans

3.2.1. Immateriële vaste activa

Geactiveerde boeterente betreffende het omsluiten van leningen wordt geamortiseerd ten laste van het resultaat over de resterende looptijd van de leningen.

3.2.2. Materiële vaste activa

Waardering tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met cumulatieve afschrijvingen. De afschrijvingstermijnen bedragen:

Gebouwen:	respectievelijk 10, 19, 20 en 25 jaar
Voorz. aan terreinen:	5 jaar
Installaties:	5 respectievelijk 10, 17, 20 en 25 jaar
Machines:	5 jaar
Inventaris:	5 jaar
Vervoermiddelen:	5 jaar
ICT:	3 jaar

3.2.3. Financiële vaste activa

Waardering vindt plaats tegen verkrijgingprijs, onder aftrek van eventuele noodzakelijke waardevermindering.

3.2.4. Voorraden

De voorraden van de kwekerij zijn gewaardeerd tegen de gemiddelde veilingprijs.

3.2.5. Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan één jaar en overlopende activa

Deze worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Eventueel noodzakelijke voorziening voor oninbaarheid komt in mindering op de waardering.

3.2.6. Liquide middelen

Waardering vindt plaats tegen de nominale waarde.

3.2.7. Bestemmingsreserve

Een bestemmingsreserve wordt bestemd in overeenstemming met de bestemming die het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling hieraan heeft gegeven.

3.2.8. Reserve weerstandsvermogen

De reserve weerstandsvermogen is een buffer voor het opvangen van risico's die het schap loopt bij de uitvoering van zijn taak.

In 2015 heeft het Bestuur besloten de reserve ten behoeve van de herstructurering apart zichtbaar te maken in de balans. Hiertoe is een aparte (grootboek)rekening gevormd voor deze reserve. In dezelfde lijn is dit gedaan voor de reserve 'Kerstengelden'. In de toelichting op de balans is weergegeven hoe de dotaties en onttrekkingen aan deze reserves hebben plaatsgevonden.

3.2.9. Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen en risico's, die voortvloeien uit de bedrijfsactiviteiten van het boekjaar, dan wel verband houden met de (geschatte) kosten van reorganisaties, die gebaseerd zijn op beslissingen van het bestuur in voorgaande boekjaren om bepaalde delen van de organisatie aan te passen c.q. om de omvang van het (ambtelijk) personeel te reduceren.

De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde.

3.2.10. Leningen

Deze zijn opgenomen tegen nominale waarde.

De bedragen die binnen een jaar vervallen, werden t/m 2012 opgenomen onder de kortlopende schulden.

3.2.11. Kortlopende schulden

Deze zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

3.3. Programmarekening

3.3.1. Netto-omzet

De netto-omzet is de opbrengst van aan derden in het verslagjaar geleverde goederen en diensten exclusief omzetbelasting en kortingen.

3.3.2. Grond- en hulpstoffenverbruik

De kosten van grond- en hulpstoffenverbruik worden berekend op basis van vaste verrekenprijzen. Onder kosten van grond- en hulpstoffenverbruik zijn tevens verantwoord inkoopprijsverschillen, herwaarderingen, voorraadverschillen, breuk e.d.

3.3.3. Kosten van uitbesteed werk

Betreft door derden in rekening gebrachte bedragen wegens verrichte bewerkingen aan producten c.q. verrichte diensten, die direct verband houden met de omvang van de productie.

3.3.4. Overige bedrijfsopbrengsten

Hieronder zijn o.a. begrepen de gemeentelijke bijdragen in de bestuur- en beheerskosten. In het kader van de WSW worden deze bestuurskosten rechtstreeks door de deelnemende gemeenten gedekt.

3.3.5. Lonen WSW-werknemers

Hieronder wordt verstaan de bruto kosten.

3.3.6. Sociale lasten WSW-werknemers

De ter zake van de werknemersverzekering verschuldigde werkgeverslasten evenals het werkgeversdeel van de pensioenvoorziening van WSW-werknemers en de kosten VUT-regeling.

3.3.7. Overige kosten WSW-werknemers

Hieronder zijn begrepen de kosten woon-werkverkeer, bedrijfskleding, opleiding en overige personeelskosten.

3.3.8. Loonkosten ambtelijk personeel

Dit betreft de over het jaar verschuldigde salarissen, het betaalde vakantiegeld en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremies. Tevens zijn hier opgenomen, onder de regel overige loonkosten, de overige personeelskosten zoals reis- en verblijfskosten, opleidingen, loonkosten practicanten e.d.

3.3.9. Loonkosten Krijnen Personeel B.V.

Dit betreft de over het jaar verschuldigde salarissen, het betaalde vakantiegeld en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremies.

3.3.10. Rentebaten/rentelasten

De rentelasten bestaan uit de aan het jaar toe te rekenen rentelasten van de langlopende geldleningen, de daggeldleningen en de rekening-courantkosten. Boeterente betreffende het oversluiten van leningen worden geamortiseerd over de resterende looptijd van de leningen en verantwoord als rentelasten. Rentebaten worden met de rentelasten gesaldeerd.

3.3.11. Gemeentelijke bijdrage WSW

Met de inwerking treden van de wet modernisering WSW per 1 januari 2008 voeren de gemeenten zelf de regie en ontvangen zij de rijksbijdrage WSW rechtstreeks van het ministerie. De DSW factureert de betreffende Gemeenten maandelijks op basis van het werkelijke aantal gerealiseerde se's.

3.3.12. Buitengewone baten en lasten

Onder de buitengewone baten en lasten zijn baten en lasten begrepen die niet voortvloeien uit de normale bedrijfsuitoefening.

3.3.13. Resultaat

Gezien de beperkte omvang van het begrotingstekort ad € 92.195 is, vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door het Algemeen Bestuur, het begrotingstekort in mindering gebracht op de reserve weerstandsvermogen.

CONCEPT

4. TOELICHTING OP DE BALANS

4.1. Immateriële vaste activa

	31-12-2016	31-12-2015
Boeterente betreffende omsluiten leningen	€	€
Boekwaarde per 1 januari	32.710	74.941
Afschrijving	-16.356	-42.231
Boekwaarde per 31 december	<u>16.354</u>	<u>32.710</u>

4.2. Materiële vaste activa met economisch nut

Materiële Vaste Activa 2016	Verkrijgingsprijs per 1 januari	Investe- ringen	Desinveste- ringen	Verkrijgingsprijs per 31 december
Grond en Terreinen	268.410	0	0	268.410
Gebouwen	3.302.939	17.632	0	3.320.571
Installaties / machines	2.747.025	4.000	0	2.751.025
Overige activa	1.694.406	2.697	0	1.697.103
Vervoermiddelen	647.706	178.617	83.626	742.697
	8.660.486	202.946	83.626	8.779.806
Onttrekking bestemmingsreserve				
Afschrijvingslasten in exploitatierekening				
Materiële Vaste Activa 2016	Afschrijving per 1 januari	Afschrijving 2016	Afschrijving desinveste- ringen	Afschrijving per 31 december
Grond en Terreinen	164.849	516	0	165.365
Gebouwen	2.787.739	115.429	0	2.903.168
Installaties / machines	2.393.100	72.862	0	2.465.962
Overige activa	1.655.100	16.150	0	1.671.250
Vervoermiddelen	374.749	72.143	83.629	363.263
	7.375.537	277.100	83.629	7.569.008
Onttrekking bestemmingsreserve		114.000		
Afschrijvingslasten in exploitatierekening		163.100		
Materiële Vaste Activa 2016	Boekwaarde per 1 januari			Boekwaarde per 31 december
Grond en Terreinen	103.561			103.045
Gebouwen	515.200			417.403
Installaties / machines	353.925			285.063
Overige activa	39.306			25.853
Vervoermiddelen	272.957			379.434
	1.284.949			1.210.798

In het verslagjaar hebben vooral investeringen van voertuigen plaatsgevonden met economisch nut.

4.3. Financiële vaste activa

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Waarborgsommen	98.155	81.175

Vorraden	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Grondstoffen	6.051	7.867
Gewassen te velde	223.023	316.558
Diverse voorraden	10.946	15.685
Totaal voorraden	<u>240.020</u>	<u>340.110</u>

4.4. Uitzettingen met een rente typische looptijd < één jaar

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Debiteuren openbare lichamen	533.470	99.115
Overige debiteuren	741.603	972.896
voorziening dubieuze debiteuren	-3.655	-6.866
	<u>1.271.417</u>	<u>1.065.145</u>

4.5. Overlopende activa

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Diverse nog te ontvangen posten	344.144	460.749
RC Stichting Power	0	11.424
Te vorderen omzetbelasting		
Overige	230.772	230.201
Totaal overlopende activa	<u>574.916</u>	<u>702.374</u>

4.6. Liquide middelen

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Kas	17.310	14.029
Bank	47.499	184.620
Liquide middelen	<u>64.809</u>	<u>198.649</u>

Het negatief saldo bij de BNG Bank is opgenomen als kortlopende schuld.

Schatkistbankieren:

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren 2016 (bedragen x € 1000)				
Drempelbedrag	250			
	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	-481	-195	-182	-379
Ruimte onder het drempelbedrag	-731	-445	-432	-629
Overschrijding van het drempelbedrag				

4.7. Eigen Vermogen

In 2015 is door het bestuur besloten om de herstructureringsreserve (en in dezelfde lijn ook de reserve Kerstengelden) afzonderlijk zichtbaar te maken in de balans. Hiertoe zijn twee extra rekeningen gevormd. De totstandkoming is hieronder in beeld gebracht.

Reserve weerstandsvermogen	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Saldo per 1 januari	1.370.909	1.840.393
Resultaat 2013		444.576
Resultaat 2014		12.532
Resultaat 2015		-19.484
Resultaat 2016	92.195	
Bijdrage 2014 Zoetermeer naar herstructurering		-187.000
Deel weerstandsvermogen naar herstructurering		-1.000.000
Terugboeken onttrekking 2013		283.015
aanwending reserve herstructurering 2014		453.985
Reserve weerstandsvermogen per 31 december	<u>1.278.714</u>	<u>1.370.909</u>

Reserve herstructurering	31-12-2016	31-12-2015
	€	
Saldo per 1 januari	429.081	
Deel reserve uit weerstandsvermogen		1.000.000
Bijdrage 2014 Zoetermeer uit reserve		187.000
Bijdragen door 3 gemeenten	216.000	507.237
Onttrekking uitgaven 2013, 2014		-737.000
Onttrekking uitgaven	- 681.127	-370.956
Deel herstructurering 2014 t.l.v. Kerstengelden		79.800
Naar Reserve Cofinanciering Kerstengelden		-237.000
Reserve herstructurering per 31 december	<u>- 36.046</u>	<u>429.081</u>

Reserve cofinanciering Kerstengelden	€	€
Saldo per 1 januari	178.523	
Reserve cofinanciering uit herstructurering		237.000
cofinanciering 50% uitgaven 2014		-39.900
cofinanciering 50% uitgaven 2015	-178.523	-18.577
Reserve cofinanciering Kerstengelden per 31 december	<u>0</u>	<u>178.523</u>

Totaal Reserve herstructurering per 31 december	<u>1.242.669</u>	<u>1.978.513</u>
--	-------------------------	-------------------------

DSW staat garant voor de activiteiten van Krijnen Personeel B.V. Voor het negatieve vermogen van Krijnen Personeel B.V. is een voorziening gevormd.

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Deelneming Krijnen B.V.	18.152	18.152
Voorziening negatief eigen vermogen	-155.030	-155.030
Saldo per 31 december	<u>-136.878</u>	<u>-136.878</u>

4.8. Vaste schulden met een rente-typische looptijd van één jaar of langer

Overzicht leningen:

	Nr.	Nr.	Jaar van laatste aflossing	Rente %	Verstrekker	Aflossing	Rentelasten	Restant lening einde jaar
BNG	78579	88865	2017	4,76	230.779	115.390	12.667	115.390
BNG	79293	88866	2015	4,66	0	0	0	0
BNG	95393		2017	4,75	266.667	133.333	10.985	133.333
					497.446	248.723	23.652	248.723

4.9. Netto-vlottende schulden met een rente-typische looptijd korter dan één jaar

	31-12-2016	31-12-2015
Crediteuren	292.674	375.106
Negatief saldo BNG bank	1.098.717	-
Overige schulden	<u>1.391.391</u>	<u>375.106</u>

4.10. Overlopende passiva

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
<i>Nog te betalen bedragen</i>		
Belastingen en sociale premies	65.504	18.787
Diverse nog te betalen kosten	314.019	567.376
Totaal	<u>379.523</u>	<u>586.163</u>
 RC Stichting Power	 0	 0
RC Krijnen Personeel B.V.	77.285	131.006
Totaal	<u>77.285</u>	<u>131.006</u>
 Totaal overlopende passiva	 <u>456.808</u>	 <u>717.169</u>

5. OVERIGE BEPALINGEN INZAKE DE BALANS

5.1. Vakantietoeslag en vakantiedagen

In de balans per 31 december 2016 zijn - conform BBV - de aan het einde van het jaar bestaande vakantiegeldverplichtingen niet opgenomen. Evenmin zijn per 31 december 2016 de nog niet opgenomen vakantiedagen in de jaarrekening verwerkt.

5.2. Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Met betrekking tot het uitstaande verlofsaldo van medewerkers van Krijnen B.V. die binnen DSW werkzaam zijn is sprake van een toekomstige verplichting van circa € 103.000.

Gezien het feit dat het hier gaat om jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen met een vergelijkbaar volume hoeft in de balans van DSW hier geen verplichting voor te worden opgenomen.

5.3. Bankgaranties

Met betrekking tot de huur van het pand aan de Edelgasstraat te Zoetermeer is een bankgarantie afgegeven ad. € 114.750.

5.4. Huurovereenkomst

Door DSW Rijswijk e.o. is in 2001 een overeenkomst afgesloten voor de huur van het bedrijfspand aan de Edelgasstraat 240/248/250 en de Kryptonstraat 15 te Zoetermeer. De looptijd van deze overeenkomst is tot 31 juli 2021 met een optie tot verlengen voor een periode van 5 jaar. De jaarlijkse huurverplichting voor 2017 bedraagt € 627.625 (inclusief 21% BTW). Jaarlijks vindt een indexatie van de huurprijs plaats op basis van het maandprijsindexcijfer volgens de consumentenprijsindex (CPI) reeks CPI-werknemers Laag gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

5.5. Stichting Power

Door het Bestuur is besloten de activiteiten in Stichting Power te beëindigen en over te hevelen naar DSW. Deze overgang heeft in 2015 plaatsgevonden. Er vinden geen activiteiten meer plaats in Stichting Power. Alle activa en passiva zijn overgezet naar de DSW organisatie.

6. WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR (WNT)

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op DSW Rijswijk e.o. van toepassing zijnde regelgeving: het algemene WNT maximum.

Het bezoldigingsmaximum in 2016 voor DSW Rijswijk e.o. is € 179.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief. 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 (Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen); dit bedraagt voor de voorzitter 7,5% en voor de overige leden 5% van het bezoldigingsmaximum.

6.1. Topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

<i>bedragen x € 1</i>	2016	2015	
Functie(s)	Directeur S.R. Wijnia	Directeur S.R. Wijnia	
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	1/1 – 31/12	
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0	
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee	
(Fictieve) dienstbetrekking?	Nee	Nee	
Individueel WNT-maximum	€ 179.000	€ 178.000	
Beloning	€ 106.709	€ 104.169	
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 0	€ 0	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.373	€ 14.850	(=Werkgeverdeel Pensioenpremie)
<i>Subtotaal</i>	€ 121.082	€ 119.019	
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ 0	€ 0	
Totaal bezoldiging	€ 121.082	€ 119.019	
Motivering indien overschrijding:	n.v.t.	n.v.t.	

6.2. Bestuursleden Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur

Onderstaande bestuursleden zijn wethouders in de gemeente Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk. Deze functie is onbezoldigd.

Toezichthoudende topfunctionarissen: Dagelijks Bestuur in 2016:

Dagelijks bestuur vanaf 1-1-2015	functie	gemeente
De heer T.C. Kuiper	voorzitter	Zoetermeer
Mevrouw N. Dierdorp	secretaris	Rijswijk
Mevrouw N. Stermerdink	lid	Leidschendam-Voorburg

Toezichthoudende topfunctionarissen: Algemeen Bestuur in 2016:

Algemeen bestuur vanaf 1-1-2015	functie	gemeente
De heer T.C. Kuiper	voorzitter	Zoetermeer
Mevrouw N. Dierdorp	secretaris	Rijswijk
Mevrouw N. Stermerdink	lid	Leidschendam-Voorburg
De heer P.F. Rozenberg	lid	Leidschendam-Voorburg
De heer B. Lugthart	lid	Rijswijk
Mevrouw I.H.C. Vugs-Vink	lid	Zoetermeer

6.3. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen: n.v.t.

6.4. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2016 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2016 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

6.5. Bezoldiging of ontslaguitkering niet-topfunctionarissen: n.v.t.

7. BIJLAGEN

Bijlage 1: overzicht herstructurering meerjarig

Dekking Herstructureringsbudget (x € 1,000)	Begroot	realisatie 2013	realisatie 2014	realisatie 2015	realisatie 2016	nog te realiseren 2017	nog te realiseren 2018	totaal
(conform herzien herstructureringsplan d.d. 9-1-2013)								
Weerstandvermogen DSW	€ 1.000			€ 1.000				€ 1.000
Verkoopopbrengst kwekerij Siongaerde	€ 1.500					€ 1.500		€ 1.500
Co-financiering Kerstengelden (besluit DB 9-7-2015)				€ 237-				€ 237-
Bijdrage Zoetermeer	€ 613		€ 187	€ 158	€ 116	€ 78	€ 74	€ 613
Bijdrage Rijswijk	€ 194			€ 194				€ 194
Bijdrage Leidschendam Voorburg	€ 215			€ 155	€ 100			€ 255
Totaal	€ 3.522	€ -	€ 187	€ 1.271	€ 216	€ 1.578	€ 74	€ 3.326

De bovenste tabel geeft de dekking aan van de uitgaven aan herstructurering. Nieuw hierin is de cofinanciering van de 'Kerstengelden' door de gemeente. Dit wordt binnen de herstructurering apart geregistreerd en neemt af naar mate de Kerstengelden gebruikt worden en de cofinanciering daartoe wordt aangewend.

Herstructureringsbudget/transitiebudget (x € 1,000)	Begroot	uitgaven 2013	uitgaven 2014	uitgaven 2015	uitgaven 2016	Begroot 2017	Begroot 2018	totaal uitgaven
(conform herzien herstructureringsplan d.d. 9-1-2013)								
Transitie DSW								
Kosten afvloeiing regulier personeel DSW	€ 1.300		€ 175-	€ 91-	€ 96-	€ 80-	€ 162-	€ 604-
Kosten transitie management	€ 350	€ 219-	€ 131-	€ 49-	€ 114-	€ -	€ -	€ 513-
Kosten methoden en systemen	€ 90	€ 29-	€ -	€ 30-	€ 39-	€ -	€ -	€ 98-
Kosten integrale werkgeversbenadering	€ 135		€ 80-	€ 35-	€ 48-	€ 50-	€ -	€ 213-
Kosten herstructurering organisatie DSW		€ 35-	€ 68-	€ 87-	€ 131-	€ 25-	€ -	€ 346-
Transitie uitstroombedrijf	€ 575	€ 283-	€ 279-	€ 200-	€ 332-	€ 75-	€ -	€ 1.170-
Subtotaal	€ 1.875	€ 283-	€ 454-	€ 291-	€ 428-	€ 155-	€ 162-	€ 1.774-
Kosten leegstand en afschrijvingen	€ 1.638		€ -	€ -	€ 253-	€ 253-	€ 253-	€ 759-
Werkelijke kosten -/- marktconformiteit					€ 139-	€ 139-	€ 139-	
afschrijving gebouwen en productiemiddelen					€ 114-	€ 114-	€ 114-	
Totaal	€ 3.513	€ 283-	€ 454-	€ 291-	€ 681-	€ 408-	€ 415-	€ 2.533-
*** de kosten voor leegstand en afschrijvingen zijn opgenomen in het overzicht maar t/m 2015 niet van het herstructureringsvermogen afgeboekt.								
		realisatie 2013	realisatie 2014	realisatie 2015	prognose 2016	prognose 2017	prognose 2018	
Herstructureringsreserve (vanaf 31-12-2015 op de balans)								
Cumulatief saldo		€ 283-	€ 550-	€ 429	€ 36-	€ 1.134	€ 793	

In de tweede tabel zijn de gerealiseerde en geprognosticeerde uitgaven weergegeven ten behoeve van de herstructurering. Vanaf 2016 worden de afschrijvingslasten en bovenmatige kosten vanwege marktconformiteit ten laste van de reserve gebracht, conform oorspronkelijk plan. De uitgaven ten behoeve van de Herstructurering bedroegen € 681.127 en bijdrage gemeenten bedroeg € 216.000.

In 2015 zijn de dotaties aan de reserve gelabeld. Hiermee is deze reserve herkenbaar in de balans van DSW. De uitgaven worden vervolgens onttrokken aan deze reserve. In de eindbalans 2016 is het saldo van de herstructureringsreserve € 36k negatief (zie toelichting balans). In de balans zelf is de reserve Kerstengelden en herstructurering samengevoegd.