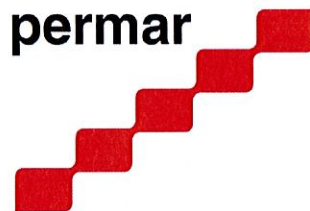


JAARVERSLAG 2016

permar



JAARVERSLAG Permar WS i.l. 2016

Statutair gevestigd te Ede

Postadres : Postbus 350, 6710 BJ Ede

Kantooradres : Horaplantsoen 2, 6717 LT Ede

Telefoon : (0318) 67 91 11

Mailadres : directie@permar.nl

Internet : www.permar.nl

Opmaakdatum 21 april 2017

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	5
PROGRAMMAVERANTWOORDING	9
1. Wat hebben we gedaan en bereikt?	9
1.1 Opdracht	9
1.2 Ontwikkeling Wsw-medewerkers	9
1.3 Focus op uitstroom	13
1.4 Doorontwikkeling Leerwerkbedrijf	15
1.5 Commercie & Marketing	16
1.6 Toegevoegde waarde (TW)	16
1.7 Omzet gemeenten	17
1.8 Liquidatie Permar	19
2. Wat heeft het opgebracht en gekost?	20
PARAGRAFEN BBV	23
1. Weerstandsvermogen	23
2. Kapitaalgoederen	24
3. Financiering	25
4. Bedrijfsvoering	26
4.1 Personeel	26
4.2 Investerings	28
4.3 Bestuur	29
4.4 Administratieve organisatie en informatisering	29
5. Verbonden partijen en deelnemingen	30
6. Rechtmatigheid	30
7. Kengetallen	31
Bijlage 1: Geconsolideerd resultatenoverzicht met toelichting	33
Bijlage 2: Jaarverslag OR/GO Permar 2016	
Jaarrekening 2016 Permar WS + SISA verklaring Wsw	
Jaarrekening 2016 Permar Energiek BV	

INLEIDING

Voor Permar was 2016 een jaar met twee gezichten. De opheffing van de Gemeenschappelijk Regeling Permar WS en de start van de liquidatie van Permar WS en Permar Energiek B.V. hebben een duidelijk stempel op de organisatie gedrukt in 2016. Tegelijkertijd was het een jaar van ontwikkeling en innovatie, waarin grote stappen zijn gezet om Wsw-medewerkers dichterbij de reguliere arbeidsmarkt te brengen. Het resultaat is dat het aandeel uitgeplaatste medewerkers is gestegen van een kwart naar bijna driekwart op 1 januari 2017.

Opheffing en lokale opbouw

In het jaarverslag van 2015 hebben we aandacht besteed aan de conclusies en aanbevelingen van het rapport Berenschot, dat in november van 2015 verscheen. Naar aanleiding daarvan hebben de vijf deelnemende gemeenten in Permar een volgende stap gezet in de herbezinning rond de toekomst van de Wsw. De krimp van de Wsw-populatie, de teruglopende subsidies en de komst van nieuwe doelgroepen in het kader van de participatiewet, versterkten de noodzaak tot een nieuwe richting in de uitvoering. De gemeenten hebben Langedijk SWO daarom de opdracht gegeven om een aantal scenario's uit te werken rond de toekomst van de sociale werkvoorziening. Eén van deze scenario's was het opheffen van de Gemeenschappelijk Regeling Permar. Dit leidde op 4 oktober 2016 tot het definitieve besluit om de GR Permar WS per 1 november 2016 op te heffen en de organisatie uiterlijk 1 januari 2018 te ontbinden. Het Wsw-personeel wordt op die datum overgedragen aan de gemeenten. Detacheringscontracten worden overgenomen en elke gemeente gaat beschutte arbeid en de vangnetfunctie voor mensen die tijdelijk terugkeren uit een detachering, lokaal vormgeven.

De gemeenten hebben voor de lokale opbouw projectleiders aangetrokken. Een regionale verbindingsofficier zorgt daarbij voor de onderlinge afstemming van het proces en de timing. Elk onderdeel van de transitie (zoals beschut werk, detachering, communicatie, HRM en financiën) wordt binnen regionale werkgroepen besproken, waarbij ook functionarissen van Permar hun kennis en expertise inbrengen.

Hoewel vrij snel duidelijk werd dat de meerderheid van het Wsw-personeel, die gedetacheerd zijn bij werkgevers in de regio, hun werkplek ook na 1 januari 2018 kan behouden, ontstond er wel onzekerheid bij de medewerkers die nu aangewezen zijn op beschut werk; hun toekomstige werkplek is nog onbekend. Daarnaast is ook de vormgeving van de werkgeversfunctie en begeleiding van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers nog niet uitgewerkt in de lokale plannen.

Sociaal Plan en liquidatieplan

Voor de niet-gesubsidieerde medewerkers brak ook een onzekere tijd aan. Hun functies houden per 1 januari 2018 op te bestaan. Wel hebben de gemeenten aangegeven dat zij in iedere geval een gedeelte van de directe functies (in de begeleiding van de Wsw'ers), willen overnemen voor de lokale uitvoering. Samen met de vakbonden is een aantal maanden intensief onderhandeld over een Sociaal Plan voor de ambtenaren en de medewerkers met een vast dienstverband bij Permar Energiek B.V. Dat resulteerde aan het einde van het jaar in een concept Sociaal Plan. Dit is in februari 2017 goedgekeurd tijdens een ledenraadpleging van de vakbonden.

Om te komen tot de ontbinding van Permar WS, Permar Energiek B.V. en de dochterondernemingen per 31 december 2017, moest een liquidatieplan worden opgesteld, waarin alle financiële en personele verplichtingen van deze organisaties worden beschreven en de afhandeling en overdracht daarvan wordt geregeld. Ook de kosten die daarmee samenhangen en de verdeling van die kosten over de vijf deelnemende gemeenten, zijn in dat plan opgenomen.

Extra inspanningen rond opheffing en liquidatie

De opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling en de start van de liquidatie hebben een bijzondere inspanning gevraagd van de Permarorganisatie. Een groot deel van die inspanning is geleverd door de afdeling HRM, ten behoeve van het Sociaal Plan en de input rond de inrichting van een eventuele toekomstige back-office. De afdeling financiën heeft veel extra werk gehad aan het aanleveren van informatie ten behoeve van de lokale planvorming en het opstellen van het liquidatieplan. Leden van het managementteam hebben daarnaast een actieve bijdrage geleverd in de regionale werkgroepen rond de lokale opbouw van de uitvoering van de Wsw.

De opheffing en liquidatie hebben ook veel gevraagd van de leden van de OR/GO. Zij kregen te maken met belangrijke en vaak complexe adviesaanvragen. Bij die aanvragen heeft de OR/GO steeds aandacht gevraagd voor een goede opvang van het personeel van Permar in de nieuwe situatie bij de gemeenten. Daarnaast is de OR/GO nadrukkelijk betrokken geweest bij het opstellen van het Sociaal Plan voor de niet-gesubsidieerde medewerkers en de voorbereidingen voor het Sociaal Convenant voor de Wsw'ers. De OR/GO heeft haar eigen jaarverslag opgesteld. Deze is toegevoegd in bijlage 2.

De onzekerheid bij medewerkers en klanten van Permar vraagt ook extra aandacht op het gebied van communicatie. Door consequent te communiceren over wat we wel weten en wat we nog niet weten, zijn we er in geslaagd de onrust op de werkvloer zoveel mogelijk te beperken en de klanten te behouden. Daarbij constateerden we naar het einde van 2016 wel een duidelijke toename in de onzekerheid bij medewerkers en, in mindere mate, bij klanten. Dit zal ook het komende jaar de nodige aandacht vragen.

Focus op uitplaatsing en ontwikkeling

Ondanks de sluiting van Permar eind 2017 blijft de focus in de bedrijfsvoering scherp liggen op de verdere uitplaatsing en ontwikkeling van medewerkers. De voorbereidingen voor een aantal grote groepsdetacheringen in 2015 hebben hun vruchten afgeworpen in 2016; ruim honderd medewerkers zijn gedetacheerd bij BlueView, een sociaal ondernemer die een volledige montageafdeling van Permar heeft overgenomen en ook ruimte huurt in het pand aan het Horaplantsoen. Ook de samenwerking met sociaal ondernemer SDO is geïntensiveerd, waardoor de gedetacheerde medewerkers ook daar na 2017 hun werkplek houden.

Er is veel energie gestoken in de samenwerking met Asito. Aan het einde van 2016 stond alles klaar voor de start van Asito Werkbedrijf Midden. Ook de overdracht van de gemeentelijke groenploegen naar de gemeenten is in 2016 tot stand gekomen. Samen biedt dit detachingsplaatsen voor nog eens bijna 250 medewerkers. Hiermee zijn de grote groepsdetacheringen afgerond. Over een overname van Zorg & Meubel B.V. zijn vergaande onderhandelingen met een ondernemer.

Daarmee zijn de werkplekken van bijna driekwart van de medewerkers nu op detachingsbasis. Een resultaat waar we trots op zijn. Ook individuele detacheringen hebben een vlucht genomen door extra inspanningen gericht op uitstroom. Door de redenen van terugstroom vanuit detachering in kaart te

brenge, is een nu een duidelijk beeld van de mogelijkheden om het aantal duurzame plaatsingen verder te vergroten in het komende jaar. Ter ondersteuning daarvan hebben de jobcoaches hun HBO-opleiding in 2016 afgerond en de beproefde methodiek voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking, Supported Employment, geïmplementeerd. Op de werkvloer is Werkplekopleiden (WPO) verder verankerd in de organisatie.

Samenvattend kijken wij terug op een jaar waarin veel is gebeurd. De medewerkers hebben ondanks alle rumoer de schouders eronder gezet en we hebben verbeteringen en vernieuwingen gerealiseerd. Daarop kunnen we niet anders dan trots zijn. Dat geeft het vertrouwen dat we ook het komende, laatste jaar van Permar, samen blijven werken aan de ontwikkeling van onze medewerkers en een warme overdracht van de mensen en de activiteiten naar de gemeenten.



Erik Heinrich
Bestuursvoorzitter



Bor Veen
Algemeen Directeur

1. Wat hebben we gedaan en bereikt?

1.1 Opdracht

Permar WS is de uitvoeringsorganisatie van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) voor de gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel en Wageningen. Hiertoe werken deze vijf gemeenten samen in een Gemeenschappelijke Regeling (GR). Permar heeft als kerntaak om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Wsw-medewerkers) te ontwikkelen en zo regulier mogelijk te laten werken. Dat doen we op een marktgerichte, resultaatgerichte, en kostenefficiënte manier.

Sinds 1 januari 2015 is de Wsw afgeschaft. De huidige Wsw'ers met een dienstverband houden dat dienstverband tot aan hun pensioen. Wsw-geïndiceerden die op dat moment op de wachtlijst stonden (en geen uitkering hadden van het UWV), zijn overgedragen aan de gemeente waar zij wonen. Zij worden in het kader van de nieuwe participatiewet door de individuele gemeenten naar werk begeleid, met of zonder hulp van een SW-bedrijf of andere organisatie. Wsw-geïndiceerden met een uitkering van het UWV worden door het UWV naar werk begeleid.

Permar heeft hierdoor geen nieuwe instroom meer. Met een jaarlijkse uitstroom van vijf tot zes procent (door natuurlijk verloop), is Permar een krimpende organisatie.

Opstellen liquidatieplan

Met de opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling Permar, is de opdracht van Permar uitgebreid met het opstellen van een liquidatieplan, waarin de verplichting van de deelnemende gemeenten tot deelneming in de financiële en personele gevolgen van de beëindiging van de gemeenschappelijke regeling wordt beschreven.

1.2 Ontwikkeling Wsw-medewerkers

Permar heeft als doel om Wsw-medewerkers zo te ontwikkelen, dat zij zo regulier mogelijk kunnen werken. Als dat niet haalbaar is, wordt gezocht naar een andere, meer begeleide vorm van werk.

De afdeling Arbeidsontwikkeling vervult een cruciale rol in het ontwikkelen van medewerkers en richt zich op de kerntaken diagnose, ontwikkeling en jobcoaching. In het kader van de ontwikkeling en bijscholing van de coachingsvaardigheden, rondde alle 15 deelnemers in 2016 de opleiding jobcoaching af. Deze opleiding is gericht op het handelen volgens een methodiek van supported employment; een erkende en beproefde methodiek voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking, met als kern oplossingsgericht coachen. De opleiding leidt op tot gecertificeerd jobcoach op post-HBO niveau. Met dit HBO diploma kunnen de jobcoaches zich registreren bij het kwaliteitsinstituut Noloc. Met hun diplomering is ook hun arbeidsmarktwaarde vergroot.

Ontwikkelen van werknemersvaardigheden

Kernthema is het ontwikkelen van vakvaardigheden en werknemersvaardigheden of competenties. Als we willen dat mensen in een reguliere omgeving gaan werken, dan is het van groot belang dat zij weten hoe het er daar aan toe gaat. Als onderdeel van het verbeteren van de werknemersvaardigheden, is de afgelopen jaren bijvoorbeeld veel energie gestoken in het terugdringen van het ziekteverzuim. Verzuim kan een aanwijzing zijn voor verminderde motivatie en wordt in het SW-bedrijf vaak meer geaccepteerd dan daarbuiten. Samen met de arbodienst hebben we bereikt dat het verzuim is in 2016 op een landelijk gezien laag percentage van 9.5 procent uitkomt.

Werkplekopleiden (WPO)

De omvorming van de beschutte activiteiten in het Leerwerkbedrijf, van een traditioneel productiebedrijf naar een bedrijf dat zich nadrukkelijk richt op mensontwikkeling, kreeg in 2016 meer vorm. De werkbeleiding heeft meer aandacht voor de medewerkers, en richt zich gestructureerd op hun ontwikkeling.

In dat kader is de methodiek van Werkplekopleiden (WPO) verder doorgezet. WPO richt zich op het ontwikkelen van competent gedrag aan de hand van opdrachten en oefeningen tijdens de uitvoering van het werk. Medewerkers volgen een individueel programma, op maat gemaakt voor hun leerdoel. Het gaat om vaardigheden of competenties als samenwerken, initiatief nemen of op tijd komen. De medewerker heeft zelf een actieve rol en wordt zo bewust en verantwoordelijk gemaakt voor de eigen leerdoelen. In 2016 hebben 33 medewerkers deelgenomen aan WPO. De medewerkers worden grotendeels begeleid door WPO-opleiders met een Wsw-indicatie. Eind 2016 is besloten dat WPO door de werkbeleiding in het Leerwerkbedrijf wordt uitgevoerd. De werkbeleiders krijgen hiervoor eerst een training in het gebruik van de methodiek.

WPO wordt ondersteund door het gebruik van een webbased competentiemeting, Dariuz. Met dit wetenschappelijk onderbouwde instrument kan de ontwikkeling van werknemerscompetenties, bijvoorbeeld initiatief of flexibiliteit, worden gemeten en bijgehouden.

Ontwikkelcentrum

In het verlengde van WPO biedt Permar in haar Ontwikkelcentrum digitale leermethoden aan. Deze lesprogramma's van Oefenen.nl zijn webbased en ontwikkeld voor de SW branche. Medewerkers die behoefte hebben aan ondersteuning bij het leren omgaan met computers, internet, Nederlands lezen en schrijven, rekenen of zaken als een huishoudboekje beheren, volgen in het Ontwikkelcentrum of vanuit huis, lesprogramma's op de computer. In 2016 hebben 58 medewerkers bij Oefenen.nl lessen gevolgd.

Voor medewerkers die het Nederlands niet goed beheersen, verzorgt Permar in samenwerking met ROC A12, wekelijks lessen NT1; Nederlands voor Nederlanders die moeite hebben met het begrijpend lezen en schrijven.

Opleidingen en trainingen Wsw-medewerkers

In 2016 is weer fors geïnvesteerd in het ontwikkelen van de vakvaardigheden van de Wsw-medewerkers. Het gaat met name om vaardigheden in de groenvoorziening, maar ook voor de schoonmaak, de meubelmakerij en meer algemene cursussen. In totaal hebben 316 mensen deelgenomen aan cursussen als Veilig werken langs de weg, bosmaaier, werken met grote machines, SVS, DKS (kwaliteitscontrole Schoonmaak), EHBO of het rijden met een aanhanger.

Wsw-medewerkers volgden in 2016 de volgende opleidingen en trainingen voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Herhalingscursussen moeten eens per twee jaar gevolgd worden.

Opleidingen/trainingen 2015	Aantal deelnemers
Veilig werken langs de weg basis	19
Veilig werken langs de weg herhaling	23
Werken met kleine machines basis	19
Werken met kleine machines herhaling	12
Werken met motorkettingzaag basis	9
Werken met motorkettingzaag herhaling	6
Werken met bosmaaier basis	10
Werken met bosmaaier herhaling	6
Gewasbescherming lic1	1
Gewasbescherming lic1 herhaling	17
Grondbewerking	5
Werken in een hoogwerker	1
Flora en fauna wetgeving niv 1 en 2	30
VCA 1 basis	9
Heftruck bediening herhaling	4
Rijbewijs E bij B	1
EHBO/BHV	14
EHBO/BHV herhaling	69
DKS (Dagelijkse Kwaliteitscontrole Schoonmaak)	2
SVS Basisopleiding Schoonmaak	19
Werkplekopleiden (WPO)	33
Rekenen, taal, digitale vaardigheden (Oefenen.nl)	58

Tabel 1: Opleidingen en trainingen

Inzet op verbeterde diagnostiek

Sinds 2015 is stevig ingezet op een betere diagnose van arbeidsvaardigheden, persoonlijkheid en cognitieve capaciteiten van de brede doelgroep. Permar maakt daarvoor gebruik van TalentLens van Pearson. TalentLens bestaat uit een groot aantal webbased wetenschappelijk onderbouwde testen en vragenlijsten. Vijf medewerkers van Permar zijn gecertificeerd voor deze methodiek en hebben een verdiepingscursus TalentLens gevolgd. Bij de uitvoering van de onderzoeken is er supervisie door een psycholoog.

De gecertificeerde werkcoaches hebben in 2016 in totaal 42 deelnemers met behulp van TalentLens getest en geïnterviewd. Elk onderzoek bestaat voor de deelnemer uit het beantwoorden van vragenlijsten en testen waarna de resultaten besproken worden in een semigestructureerd interview met de deelnemer. De conclusie en een advies worden opgenomen in een onderzoeksrapport. De uitkomsten vormen de basis voor een volgende en beter onderbouwde stap in het re-integratietraject. Naast interne opdrachtgevers, maakt met name het P-team Ede gebruik van deze dienstverlening. Zij gebruiken de input om de doelgroep beter in beeld krijgen zodat trajecten doelmatiger worden ingezet. Met het vervallen van de indicatiestelling van de Wsw, is er behoefte aan een goede onderbouwing voor een aanvraag voor het doelgroepenregister bij UWV.

Ontwikkelingen nieuwe doelgroep participatiewet

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en voor de mensen op de Wsw-wachlijst die op 1 januari 2015 geen dienstverband hadden bij het SW-bedrijf Permar. Voor deze groep geldt de banenafspraken vanuit het sociaal akkoord. Naast de ontwikkeling van de eigen Wsw-medewerkers, heeft Permar ook een taak voor deze bredere doelgroep.

P-team Ede

De jarenlange ervaring van onze werkcoaches in het begeleiden van deze doelgroep naar werk, wordt ook ingezet binnen het P-team van Ede. De ambitie is om vanuit de ontwikkeltrajecten van de nieuwe doelgroep zo veel mogelijk plaatsingen bij werkgevers te realiseren. Daarmee levert het P-team een bijdrage aan de realisatie van de banenafspraken in de arbeidsmarktregio FoodValley en wordt met elkaar ervaring opgedaan wat nodig is om deze doelgroep arbeidsfit te maken.

In 2016 zijn in het P-team Ede 48 mensen ingestroomd. Daarvan zijn 33 mensen geplaatst in een betaalde baan bij een reguliere werkgever. Dit zijn gerealiseerde garantiebanen.

Trainingen Sterk naar Werk

In 2016 zijn de trainingen Sterk naar Werk voortgezet. Permar bekostigde de eerste trainingen uit de regionale sectormiddelen. Sinds medio 2016 betalen gemeenten voor deelname met een bonus bij uitstroom.

In de training staat de eigen verantwoordelijkheid en zelfwerkzaamheid van de deelnemers voorop, zowel bij het zoeken naar werk als bij het naleven van arbeidsplichten. De intensieve training van 13 weken ondersteunt de deelnemer bij de kortste weg naar betaald (algemeen geaccepteerd) werk. In 2016 is de training Sterk naar Werk uitgebreid naar de doelgroep Anderstaligen en Statushouders. In deze trainingen is naast empowerment en solliciteren veel aandacht voor Nederlandse taal en regels op de werkvloer.

In het vacaturecentrum worden alle vacatures van het WSP en een aantal uitzendbureaus digitaal, maar ook fysiek op vacatureborden, gepresenteerd. Het vacaturecentrum is een verplicht onderdeel van de training Sterk naar Werk. Alle kandidaten krijgen van de trainers in het vacaturecentrum individueel advies en begeleiding op maat bij het solliciteren.

In 2016 hebben 67 mensen aan de training deelgenomen. Bijna driekwart van hen is succesvol uitgestroomd uit de uitkering. Uit tevredenheidsenquêtes onder de deelnemers blijkt dat zij de training gemiddeld waarderen met een cijfer 8,4.

1.3 Focus op uitstroom

In 2016 is het aantal Wsw-medewerkers dat bij reguliere werkgevers werkt, fors gestegen. Bij de start van het jaar was een kwart van alle medewerkers bij werkgevers in de regio aan de slag. Per 1 januari 2017 is bijna driekwart van alle medewerkers extern geplaatst (via groepsdetacheringen, individuele detacheringen en begeleid werken). Deze omslag in één jaar tijd vraagt focus van de hele organisatie.

Groepsdetacheringen

Er is een duidelijke keuze gemaakt om eigen bedrijfsactiviteiten over dragen aan marktpartijen, waarbij de Wsw-medewerkers bij deze ondernemers gedetacheerd worden. Veel van de voorbereidingen voor deze groepsdetacheringen zijn al in 2015 in gang gezet. Het Leerwerkbedrijf en de afdeling Commercie & Marketing hebben verschillende partijen benaderd om delen van het Leerwerkbedrijf over te nemen en te exploiteren.

Dat heeft in 2016 geleid tot de realisering van een aantal grote detacheringen:

- Per mei 2016 heeft het bedrijf BlueView een contract gesloten met ABB voor het werkpakket dat Permar eerder voor ABB uitvoerde. Bij BlueView zijn ruim 100 Wsw-medewerkers van Permar gedetacheerd. Ook huurt BlueView een gedeelte van het pand aan het Horaplantsoen.
- Rond de zomer is ook de samenwerking met SDO Werkt geïntensiveerd. Permar en SDO werkten al samen, maar door de overname van de Permar-locatie aan de Nijverheidsweg 7 te Barneveld, konden ongeveer dertig Wsw-medewerkers de overstap maken naar SDO op detacheringbasis.

In januari 2016 werd de kwekerij van Permar definitief overgedragen aan de firma Hoogenraad. Daarbij heeft een klein deel van de oorspronkelijke Wsw-medewerkers, die al op kwekerij werkten, een detacheringssplek bij Hoogenraad gekregen. Voor ongeveer vijftig medewerkers die niet gedetacheerd werden bij Hoogenraad, moesten we ander werk vinden. Een groot aantal van hen is in relatief korte tijd gedetacheerd, zowel individueel als met de gerealiseerde groepsdetacheringen. Voor de overige medewerkers is werk gevonden in de beschutte werkomgeving.

In de tweede helft van 2016 hebben we intensief gewerkt aan de voorbereiding van het naar buiten brengen van de bedrijfsonderdelen 'Schoonmaak' en 'Groenvoorziening'. Per 1 januari 2017 heeft Asito de volledige schoonmaakactiviteiten van Permar overgenomen in Asito Werkbedrijf Midden. Het gaat om een groot deel van de klantenportefeuille en ruim honderd Wsw-medewerkers. Daarnaast is de directe leiding van Permar in dienst getreden bij Asito.

De geplande detachering bij Asito, in combinatie met de overgang van de gemeentelijke groenafdelingen begin 2017 naar de individuele gemeenten, betekent dat nog eens bijna 250 medewerkers hun werk op detacheringbasis kunnen voortzetten.

Individuele detacheringen

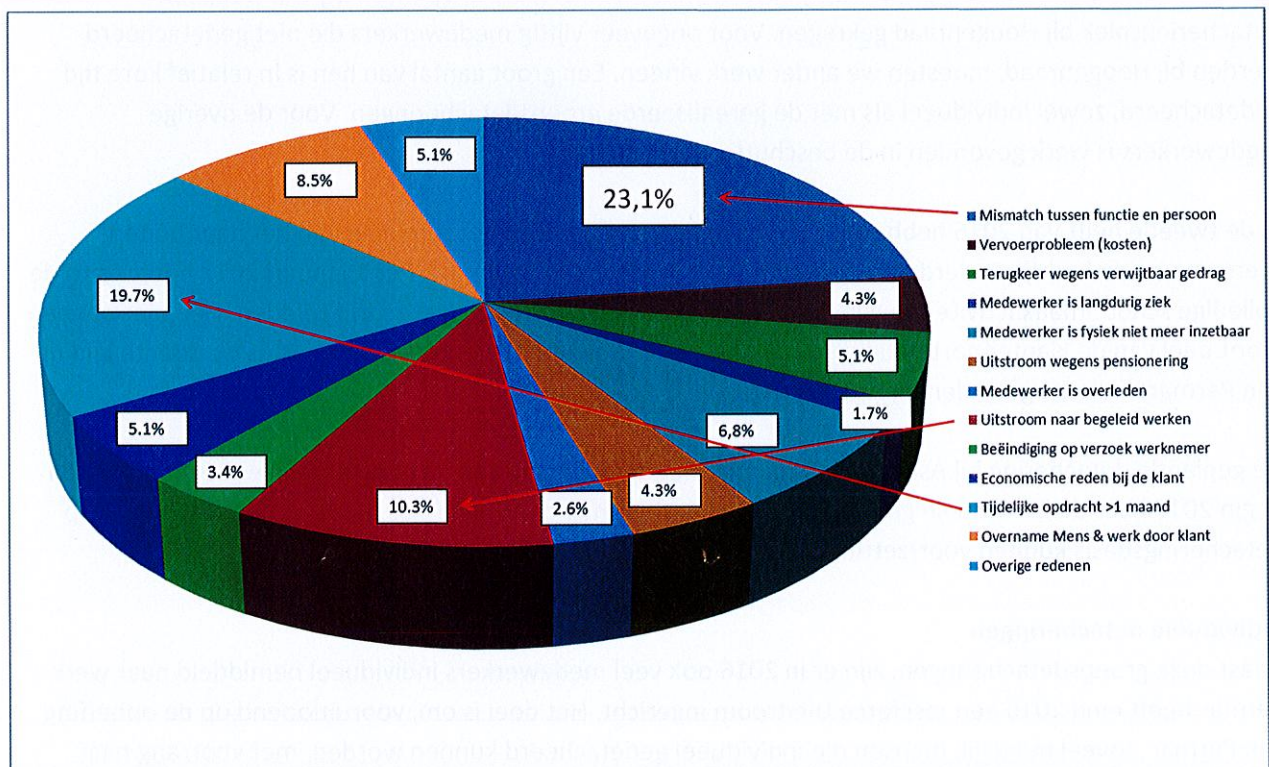
Naast deze groepsdetacheringen, zijn er in 2016 ook veel medewerkers individueel bemiddeld naar werk. Permar heeft eind 2016 een taskforce Uitstroom ingericht. Het doel is om, vooruitlopend op de opheffing van Permar, zoveel mogelijk mensen die individueel gedetacheerd kunnen worden, met voorrang naar reguliere werkgevers te bemiddelen. Het gaat in de meeste gevallen om mensen die binnen Permar kernfuncties vervullen, zoals administratieve werkzaamheden op stafafdelingen of voormannen op productieafdelingen. Aan de hand van hun werkervaring, aangevuld met verdiepte diagnose, heeft een werkcoach samen met de Wsw-medewerker een werknemersprofiel, een cv en een zoekprofiel opgesteld. Samen met de accountmanager van het WSP worden zij aanbodgericht bemiddeld, waarbij functies

worden 'gecarved' om ze aan te laten sluiten bij de kwaliteiten van de medewerker. Het uitstroomproject is een nauwe samenwerking van Arbeidsontwikkeling, het Leerwerkbedrijf en de afdeling Commercie & Marketing om zo het hele proces, van de werkplek bij Permar tot de start op een werkplek bij een werkgever in de regio, te begeleiden. Daarbij wordt ook nadrukkelijk de samenwerking gezocht met het WSP.

Terugstroom detacheringen

In 2015 werd geconstateerd dat een groot aantal individuele plaatsingen niet leidde tot een evenredige toename in het totaal aantal geplaatsten. Daarbij was het vermoeden dat in ieder geval een deel van de terugstroom veroorzaakt werd door een slechte match tussen medewerker en werkplek. In 2016 is daarom een proces ingericht om structureel bij te houden wat de reden van het beëindigen van een detachering (grafiek 1). Daaruit kwam het beeld naar voren dat bijna twintig procent van de terugkeer detacheringen betreft, waarvan op voorhand duidelijk was dat dit een tijdelijke opdracht betrof. Iets meer dan 10 procent stroomt uit naar begeleid werk, wat goed nieuws is. Daarnaast is een groot aandeel weggelegd voor pensionering, langdurige ziekte, overlijden en fysieke factoren, waardoor de medewerker het werk niet meer kan uitvoeren. Dit aandeel van terugkeer uit detachering is niet of nauwelijks te beïnvloeden.

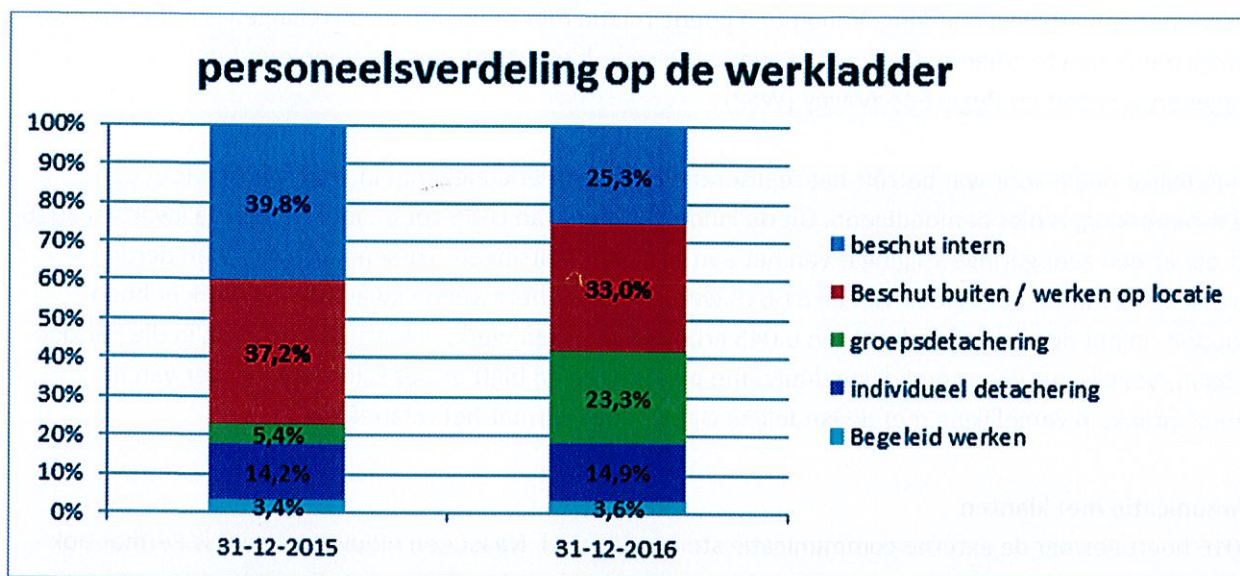
Bij iets meer dan 23 procent van de terugkeer uit een detachering betreft het echter een mismatch; tijdens de eerste drie maanden van de detachering blijkt dat de medewerker en de werkplek niet goed bij elkaar passen. Dat is een behoorlijk aandeel, waar wél invloed op kan worden uitgeoefend. Met de methodische verbeteringen bij arbeidsontwikkeling, de inspanningen in het taskforce Uitstroom en de implementatie van supported employment, verwachten we direct rendement in 2017, door minder terugstroom vanwege deze mismatch.



Grafiek 1: Grafische weergave 'reden van terugkeer detacheren' over 12 maanden (feb '16 –jan '17) (in totaal 117 gevallen)

Verdeling op de werkladder

De inspanningen rond de groepsdetacheringen en de individuele uitstroom van Wsw-medewerkers, heeft geleid tot een behoorlijke verschuiving in de verdeling van het personeel op de werkladder.



Grafiek 2: Personeelsverdeling op de werkladder

1.4 Doorontwikkeling Leerwerkbedrijf

Begin 2016 heeft Permar een verbeterplan gemaakt voor Beschut Werk op het Horaplantsoen. Er was op dat moment te weinig werk, waardoor er sprake was van leegloop op de afdelingen. Dit kwam ook doordat bij het realiseren van de groepsdetacheringen van SDO en BlueView activiteiten van Permar waren overgedragen aan deze ondernemers. Bovendien was het aantal medewerkers in de beschutte werkomgeving aan het begin van het jaar groter, door de sluiting van de kwekerij. De leegloop gaf onrust onder de medewerkers. Begin 2016 is een accountmanager gestart, die zich specifiek richt op beschut werk. Er is extra ingezet op acquisitie van nieuwe klanten en beter relatiebeheer van bestaande opdrachtgevers. Daarnaast is het overleg tussen werkvoorbereiding, productie en commercie geïntensiveerd. Hierdoor is het gelukt om voldoende werk te acquireren, en is er continue voldoende zinvol werk voor de mensen die op beschutte arbeid aangewezen zijn. Daarnaast is de klanttevredenheid toegenomen, evenals de ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.

De werkzaamheden die het Leerwerkbedrijf voor Woonstede verzorgde, zijn in 2016 gestopt. Hierdoor werd aanzienlijk minder omzet gerealiseerd, zowel bij de groenvoorziening als in de schoonmaak. In combinatie met het wegvallen van de omzet van de kwekerij waren enkele maatregelen noodzakelijk. Door een extra inspanning werd snel vervangend werk gevonden en door minder externe inhuur werd het omzetverlies van ruim 1 miljoen euro opgevangen. Het operationeel resultaat (voor subsidie) groeide zelfs van € 4.200 per fte naar € 5.500 per fte, ondanks de dalende omzet.

1.5 Commercie & Marketing

De economie is in 2016 met 2,1% gegroeid, de hoogste stijging sinds 2007. Dit betekent dat ook de arbeidsmarkt weer is aangetrokken. Helaas betekent dit niet automatisch meer mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking. Vanuit een goede relatie met bedrijven en instellingen is het echter wel mogelijk om banen te creëren. Ook in 2016 werkte Permar hiervoor intensief samen met het WerkgeversServicePunt Regio FoodValley (WSP).

Het landelijke beeld voor wat betreft het realiseren van meer werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking, is niet bemoedigend. Uit de landelijk cijfers van UWV tot en met het derde kwartaal 2016 blijkt dat er een zeer geringe stijging is van het aantal extra plaatsingen. Tussen het tweede en derde kwartaal 2016 valt op dat 76.868 van de 81.618 werkenden uit het tweede kwartaal hun werk hebben behouden. In het derde kwartaal vonden 6.045 arbeidsbeperkten werk, maar 4.089 verloren in die periode hun baan. Vaak is dus geen sprake van duurzame plaatsingen en blijft er per saldo weinig over van de banenafpraak. In vergelijking met de landelijke cijfers, doet Permar het relatief goed.

Communicatie met klanten

In 2016 heeft Permar de externe communicatie sterk verbeterd. Naast een nieuwe website is Permar ook middels een nieuwsbrief meer gaan communiceren met haar relaties. Daarnaast zijn opdrachtgevers actief op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rond de liquidatie en transitie van de organisatie per 1 januari 2018. Door goede communicatie met opdrachtgevers zijn veel opdrachten behouden.

1.6 Toegevoegde waarde (TW)

Naast de ontwikkeling van de medewerkers is het voor onze bedrijfsvoering van belang dat we een markt vinden voor onze menskracht. Financieel vertaalt zich dat in het leveren van toegevoegde waarde per uur. De gerealiseerde toegevoegde waarde per uur voor de verschillende bedrijfsonderdelen wordt al jaren planmatig bijgehouden. Dit is ook richtinggevend voor de doelstellingen van de begrotingen 2017.

	Toegevoegde waarde per uur				
	TW (*€ 1.000)	Aantal uren (*1.000)	Realisatie 2016	Realisatie 2015	Begroting 2016
Beschut Binnen	734	217	€ 3,38	€ 3,91	€ 3,40
Beschut op locatie	2.947	284	€ 10,36	€ 10,10	€ 9,95
Detachering	3.142	336	€ 9,36	€ 11,07	€ 11,50

Tabel 2: Toegevoegde waarde per uur

De realisatie toegevoegde waarde per onderdeel wijkt af van de begroting. De toegevoegde waarde Beschut op locatie is vier procent hoger dan begroot, de waarde voor Beschut Binnen is vrijwel conform begroting en detachering blijft met 19 procent achter op de begroting.

Zoals verwacht is de toegevoegde waarde van de productie Beschut Binnen gedaald, van € 3,91 in 2015 naar € 3,38 in 2016. Deze daling wordt veroorzaakt door de start van een grote groepsdetachering per 30 mei, waarbij ook de productie van een grote klant werd meegenomen door het bedrijf waar onze mensen nu gedetacheerd zijn. Hierdoor verschuift een deel van de omzet Beschut Binnen naar omzet Detachering. Deze verschoven omzet was rendabeler dan onze overige productie Beschut Binnen.

Dezelfde detachering heeft ook een negatief effect op de gemiddelde opbrengst detachering. De tarieven voor productiewerkzaamheden zijn nu eenmaal lager dan de tarieven voor bijvoorbeeld individuele detacheringen, waardoor het gemiddelde detacheringstarief daalt.

Ondanks dat beide gemiddelden van de toegevoegde waarden dalen, heeft dit geen negatief effect op de exploitatie. De opbrengst detachering is nagenoeg gelijk aan de opbrengsten die er waren ten tijden van de eigen productie. Het voordeel van deze manier van werken is dat het ondernemersrisico niet meer bij Permar ligt.

De toegevoegde waarden bij Beschut op Locatie (€ 10,36) is in 2016 licht gestegen ten opzichte van 2015, door efficiënter te werken en door prijsindexaties.

1.7 Omzet gemeenten

Permar heeft afspraken gemaakt over het aandeel van iedere deelnemende gemeente in de omzet van Permar. Hieronder volgt een overzicht van de omzet over 2016, afgezet tegen de totale omzet in 2015. De gemeentelijke omzet bestaat voornamelijk uit Groen (beheer openbare ruimte) en Schoon (schoonmaak gemeentelijke panden).

Onderstaande tabel toont de omzet van 2016 gespecificeerd in werksoorten.

Werksoort	Omzet 2016
Omzet groen	1.753.000
Opbrengst schoon	501.000
Omzet detachering	415.000
Omzet overig facilitair	16.000
Omzet trajecten	52.000
Totaal	2.737.000

Tabel 3: stijging omzet gemeenten 2016 in werksoorten

Per Gemeente

Onderstaande tabel toont de verdeling van de gemeentelijke omzet over de gemeenten:

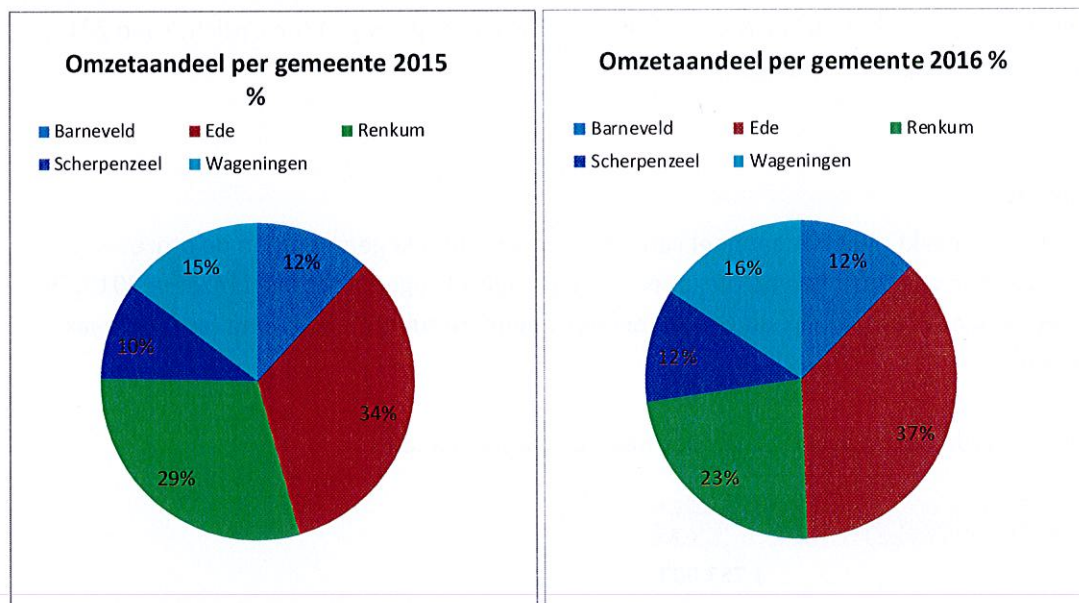
	Omzet 2016	Omzet 2015	Verschil
Gemeente Ede	1.013.387	1.049.338	(35.951)
Gemeente Wageningen	429.000	455.472	(26.472)
Gemeente Scherpenzeel	317.342	310.504	6.839
Gemeente Renkum	637.214	916.475	(279.261)
Gemeente Barneveld	341.006	368.662	(27.656)
Totaal	2.737.949	3.100.451	(362.502)

Tabel 4: Omzetverdeling gemeenten

In absolute zin daalt de omzet bij de gemeenten met € 362.502. Een deel hiervan is eenvoudig verklaarbaar. In Renkum wordt de inhuur van derden (ruim € 250.000) in 2016 door de gemeente zelf

verzorgd. Voorheen huurde Permar deze externen in en berekende de kosten door aan de gemeente. Omdat de gemeente Renkum dit nu zelf regelt, daalt weliswaar de omzet, maar de kosten dalen evenredig. De omzet van de gemeente Wageningen, Ede en Barneveld blijft licht achter bij 2015. Alleen de gemeente Scherpenzeel heeft een kleine stijging van haar omzet in 2016. De daling bij de gemeenten Wageningen, Ede en Barneveld wordt veroorzaakt door een afname van de incidentele werkzaamheden, de zogenaamde regieopdrachten. Deze zijn in dit jaar minder aan Permar gegund dan in voorgaande jaren.

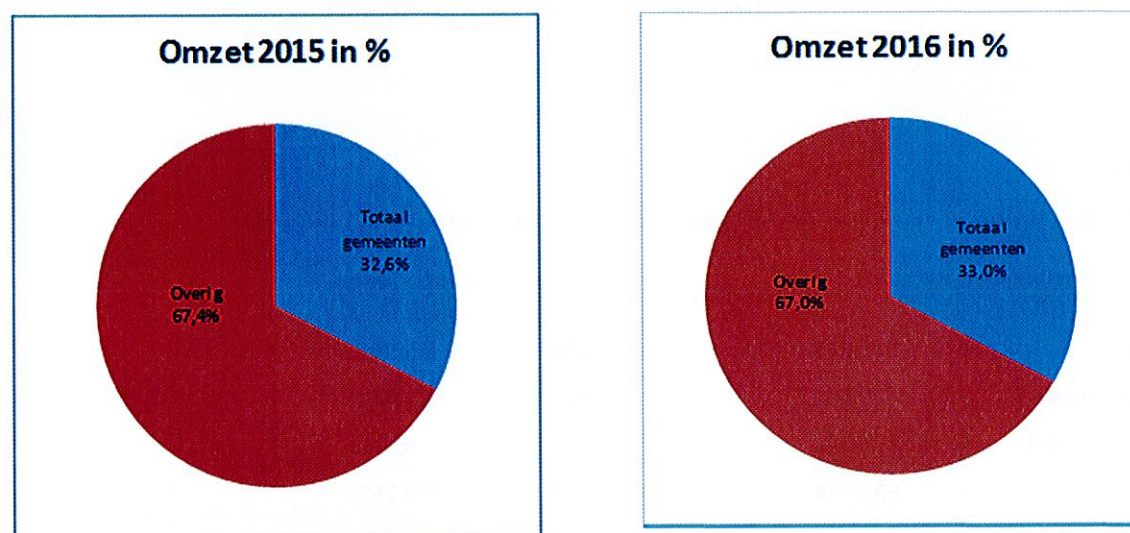
Aandeel gemeentelijke omzet per gemeente



Grafiek 3: Omzetaandeel per gemeente

Aandeel gemeenten in totale omzet

Onderstaande grafieken tonen de omzet van de gemeente afgezet tegen de totale omzet van Permar:



Grafiek 4: aandeel gemeente in totale omzet

Procentueel is de omzet gemeenten in 2016 33,0% van de totale omzet Permar. Dit is een stijging van 0,4% ten opzichte van het omzetpercentage van 32,6% over geheel 2015. De oorzaak van deze procentuele stijging omzet gemeenten ligt in het dalen van de overige omzet. In 2016 zijn enkele grotere projecten afgestoten, omdat we deze door de krimp van het aantal Wsw-medewerkers niet meer konden uitvoeren.

1.8 Liquidatie Permar

Er is al langere tijd discussie over de toekomst van Permar. Op zich is dat niet verwonderlijk. Het besluit van de Regering om te stoppen met de Wsw, de budgetten te korten in combinatie met de nieuwe participatiewet, heeft er landelijk voor gezorgd dat gemeenten zich herbezinnen op de uitvoering.

De in Permar deelnemende gemeenten hebben voor deze herbezinning de opdracht gegeven aan Langedijk SWO. Het rapport is 17 maart 2016 openbaar geworden. In het rapport Langedijk worden een aantal scenario's beschreven voor de toekomst van Permar. Eén scenario betreft de opheffing van de gemeenschappelijke regeling. Op 4 oktober 2016 hebben de gemeenteraden van Barneveld, Ede, Scherpenzeel, Renkum en Wageningen het besluit genomen om de GR Permar per 1 november 2016 op te heffen en uiterlijk per 1 januari 2018 te ontbinden. De doelstelling van de ontbinding van de GR Permar is om uiterlijk op 1 januari 2018 alle taken van de GR Permar te beëindigen, dan wel over te dragen aan de betrokken gemeenten. Het Wsw-personeel wordt vanuit de GR Permar overgeheveld naar de gemeenten Barneveld, Ede, Scherpenzeel, Renkum en Wageningen of naar de rechtspersoon waar de gemeente de werkgeversfunctie heeft ondergebracht of ingekocht.

De juridische ontmanteling van de GR Permar wordt uitgevoerd volgens artikel 34 van de gemeenschappelijke regeling. Het juridische liquidatietraject omvat:

- a. de opheffing en/of afstoting van publieke en private rechtspersonen;
- b. afvloeiing niet-gesubsidieerde medewerkers;
Hiervoor wordt een Sociaal Plan afgesloten, waarin onder andere afspraken gemaakt over Van Werk Naar Werk-trajecten ('VWNW-trajecten'), ontslagvergoeding, doelgroepenregeling en salariscompensatie bij aanvaarden werk tegen lager salaris. Het Sociaal Plan geldt voor de ambtenaren en de medewerkers met een vast dienstverband van Permar Energiek B.V.;
- c. afstoting vastgoed;
- d. afstoting overige materiële en financiële vaste activa, voorraden en materieel;
- e. overdracht detachingscontracten;
- f. overdracht overige inkomsten genererende contracten en contacten;
- g. beëindiging contracten.

Voor de totale kosten van de liquidatie is een deel als herwaarderingskosten in de jaarrekening verwerkt en voor de overige kosten is een voorziening getroffen in de jaarrekening 2016. De kosten van de liquidatie zijn vastgelegd in het concept liquidatieplan.

Het concept liquidatieplan is in januari 2017 ter advisering aangeboden aan de OR/GO en aangeboden aan de vijf colleges van burgemeester en wethouders. Inmiddels heeft de OR/GO een positief advies uitgebracht en is het plan in twee van de vijf deelnemende gemeenten goedgekeurd.

Permar WS en Permar Energiek B.V. zijn inmiddels officieel in liquidatie. De twee dochterondernemingen van Energiek (Zorg en Meubel B.V. en Pertax B.V.) worden voor het einde van het jaar verkocht (hiervoor vinden op dit moment onderhandelingen/verkenningen plaats) of ontbonden.

2. Wat heeft het opgebracht en gekost?

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN IN DE JAARREKENING Permar WS			(Bedragen x € 1.000)
	Rekening 2016	Begroting 2016	Rekening 2015
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
NETTO-OMZET PRODUCTEN EN DIENSTEN			
Netto-omzet	8.089	8.100	9.614
Mutatie voorraden	66		(370)
SOM DER BEDRIJFSOPBRENGSTEN	8.155	8.100	9.244
KOSTEN GROND- HULPSTOFFEN			
NETTO TOEGEVOEGDE WAARDE	7.311	7.644	7.948
INDIRECTE PRODUCTIEKOSTEN	38	60	50
NETTO OPBRENGST PRODUCTIE	7.273	7.064	7.898
OVERIGE BEDRIJFSOPBRENGSTEN	410	580	697
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN	7.683	7.644	8.595
L A S T E N			
PERSONEELSKOSTEN			
Loonkosten Wsw personeel	20.681	20.900	21.344
Loonkosten Ambtelijk personeel	1.508	1.778	1.577
Loonkosten Derden	3.086	3.060	3.018
Overige personeelskosten	1.296	1.495	1.290
	26.571	27.233	27.229
KAPITAALLASTEN	477	499	632
OVERIGE BEDRIJFSKOSTEN			
Huisvestingskosten	420	449	644
Onderhoudskosten	320	400	374
Marketing/verkoopkosten	11	20	96
Advies, reis en verblijfskosten	280	490	349
Algemene kosten	282	224	243
Autokosten	343	349	371
Diverse lasten	5.490		577
Dotaties voorzieningen	3.375	75	450
	10.520	2.008	3.104
TOTAAL DER LASTEN	37.568	29.740	30.965
BEDRIJFSRESULTAAT	(29.883)	(22.095)	(22.370)
BIJDRAGEN GEMEENTEN			
Gemeentelijke Wsw-bijdrage	18837	19.145	20.659
Extra Gemeentelijke bijdrage	37	80	234
	18.874	19.224	20.892
GEREALISEERD TOT. SALDO BATEN EN LASTEN	(11.011)	(2.871)	(1.478)
Toevoeging bestemmingsreserve	-	-	-
Onttrekking (bestemmings)reserve	-	-	-
	-	-	-
GEREALISEERD RESULTAAT	(11.011)	(2.871)	(1478)

Tabel 5: Baten en lasten

Permar WS en het groepsbeeld van Permar totaal

Vanwege de regels voor de financiële verslaglegging (BBV) mag als programmarekening formeel geen geconsolideerd beeld worden opgenomen. De cijfers in tabel 6 gaan alleen over Permar WS. In de cijfers van Permar WS is het effect van de vaststelling van de jaarrekening 2016 van Permar Energiek B.V. en de daaruit voortvloeiende verplichting tot aanzuivering van het exploitatietekort verwerkt. Het rekeningresultaat 2016 van Permar Ws bedraagt -/- € 11.009.000.

De samenstelling van het 'geconsolideerde resultaat' is als volgt (bedragen * € 1.000):

Resultaat Permar WS	(7.495)
Resultaat Permar Energiek B.V.	(3.516)
Saldo 2016	(11.011)

Het resultaat van Permar Energiek B.V. is inclusief het resultaat van haar dochterondernemingen Pertax B.V. (14 winst) en Permar Zorg en Meubel B.V. (192 verlies)

Bijlage 1 geeft een geconsolideerd beeld van de exploitatie. Daar geven we ook een nadere toelichting op het totale resultaat en de samenstellende onderdelen daarvan.

PARAGRAFEN BBV

1. Weerstandvermogen

In 2009 is in nauw overleg met de gemeenten binnen de GR een nieuwe notitie voor weerstandvermogen vastgesteld. In deze notitie is vastgelegd op basis van welke redenen en onder welke voorwaarden het weerstandvermogen wordt bepaald. Op basis van een periodieke risico-inschatting en een kansberekening wordt op basis van een drietal factoren een berekening van het benodigde weerstandvermogen gemaakt.

Deze drie factoren zijn:

1. Economische en marktrisico's;
2. Maatschappelijke risico's;
3. Bedrijfs- en ondernemingsrisico's.

Berekening van het Weerstandvermogen		(bedragen x € 1.000)				
Item	Omschrijving en berekening	Grondslag begr 2017	Kans	factor	Risico- bedrag	Toe-/ afname
Economische en marktrisico's (omzet)						
1.1	Verlies van marktaandeel industriële klanten	400	beperkt	0,25	100	30-
1.2	Verlies van detacheringen	300	beperkt	0,25	75	-
1.3	Verlies van opdrachten bij gemeenten in Groenvoorziening en overig groen	300	middel	0,50	150	75
1.4	Omzetverlies overige opdrachten	300	beperkt	0,25	75	50-
Telling		1.900			550	18-
Maatschappelijke risico's (subsidies)						
2.1	Afname subsidie 2017	-	middel	0,50	-	938-
Telling		-			-	938-
Bedrijfs- en ondernemingsrisico's (kosten)						
3.1	Opvang verliezen Permar Energiek B.V., Permar Zorg & Meubel B.V. en Pertax B.V. bij teruglopende opdrachten (trajecten)	100	middel	0,50	50	175-
3.2	Boetebedingen Groenvoorziening extra groeizaam weer	500	beperkt	0,25	125	-
3.3	Onvoorziene omstandigheden	500	middel	0,50	250	-
3.4	Imagoschade Permar WS (negatieve publiciteit)	500	middel	0,50	250	-
3.5	besluitvorming inzake tijdelijke contracten	1.000	middel	0,50	500	500
Telling		2.600			1.175	325
Totaal		4.500			1.725	630-
Tekort weerstandvermogen						1.725-

Tabel 6: Weerstandvermogen

Voor de bepaling van het weerstandvermogen is uitgegaan van dezelfde risico's als in de begroting 2017.

Beheersmaatregelen in relatie tot de vermelde risico's

Economische en marktrisico's (omzet)

Om zoveel als mogelijk te voorkomen dat genoemde economische en marktrisico's realiteit worden zijn acties benoemd, die eveneens bij de speerpunten van Permar voor 2016 vermeld staan, te weten:

1. Inzetten op de beweging naar buiten;
2. Optimaal invulling geven aan arbeidsontwikkeling;
3. Hogere productiviteit, kwaliteitsborging en waar mogelijk outsourcing;
4. Verbeteren van het imago en verhogen van de zichtbaarheid op de markt;
5. Flexibele oplossingen inzetten om in te spelen op vraag van ondernemers;
6. Huisvesting afstemmen op ontwikkelingen en toekomstige behoeften;
7. Terughoudend zijn met het aangaan van vaste contracten en langlopende verplichtingen.

Maatschappelijke risico's (subsidies)

Beperking van subsidies door bezuinigingen vanuit de Rijksoverheid zijn werkelijkheid geworden voor de komende jaren en zijn meegenomen in de (meerjaren)begroting van Permar WS. De invloed van Permar op deze ontwikkelingen als individuele organisatie is nihil. De brancheorganisatie Cedris, belangenorganisaties van cliënten en de VNG hebben hier mogelijk wel invloed op.

Bedrijfs- en ondernemingsrisico's (kosten)

Om zoveel als mogelijk te voorkomen dat genoemde bedrijfs- en ondernemingsrisico's realiteit worden zijn de volgende acties benoemd:

1. Bevorderen van het (laten) werken van onze medewerkers onder regie van een andere partij (detacheren);
2. Imagoverbetering en grotere zichtbaarheid richting werk- en opdrachtgevers;
3. Aangaan van samenwerkingsverbanden;
4. Kwaliteit en vertrouwen opdrachtgevers optimaliseren;
5. Vaste aanstellingen niet-gesubsidieerde medewerkers zo veel mogelijk uitsluiten.

2. Kapitaalgoederen

Vanwege het staken van de werkzaamheden van Permar per 31 december 2017 zijn de kapitaalgoederen niet meer gewaardeerd tegen historische kostprijs, maar tegen de lagere marktwaarde. Dit geldt zowel voor het pand als de overige materiële vaste activa.

De opgebouwde onderhoudsvoorziening is bij de herwaardering van het pand vrijgevallen.

3. Financiering

Renterisiconorm

De wet financiering decentrale overheden (FIDO) geeft de bepalingen betreffende het financieringsbeleid waar openbare lichamen zich aan moeten houden. Eén van de punten betreft de rente risiconorm. De risiconorm vaste schuld over 2016 is getoetst over de werkelijke uitkomsten over 2016. Daarnaast worden de begrote cijfers van 2017 vermeld. In 2018 gaan de werkzaamheden van Permar over naar de individuele gemeenten van de gemeenschappelijke regeling. De openstaande leningen zullen in 2017 worden afgewikkeld. In 2018 zal Permar noch omzet, noch leningen meer hebben.

Renterisiconorm				bedragen * € 1.000
Jaar	2016 (uitkomst)	2016 (begroot)	2017 (begroot)	
1. Rente herziening	0	0	0	
2. Aflossingen	1.334	1.334	533	
3. Rente risico (1+2)	1.334	1.334	533	
4. Rente risico (minimum)	2.500	2.500	2.500	
5a. Ruimte onder renterisiconorm	1.166	1.166	1.967	
5b. Overschrijding risiconorm	0	0	0	
Rente risiconorm 2016 ev.				
4a. Realisatie 2016 en begrotingsuitkomsten	7.633	7.644	7.074	
4b. Percentage regeling	20	20	20	
4. Rente risiconorm	1.527	1.529	1.415	

Tabel 7: Renterisiconorm

Als Permar voldoen we aan de renterisiconorm voor de vaste schuld en we lopen geen materieel risico op de rentekosten.

Met betrekking tot de kasgeldlimiet kunnen we melden dat de vlottende schuld niet hoger is geweest dan de limiet van 8,5 procent van het begrotingstotaal, waarmee we binnen de risicomarges opereren. In 2014 is bij overheidsinstellingen en overheidsvolgende instellingen het 'schatkistbankieren' ingevoerd. In dit kader zet Permar haar publieke middelen op de eigen rekening-courant bij het ministerie van Financiën en ontvangt hiervoor van het ministerie van Financiën een rentevergoeding.

Deelnemende instellingen regelen het betalingsverkeer via de eigen bank. Aan het einde van een werkdag wordt een eventueel negatief saldo op hun bankrekening(en) aangezuiverd vanaf de rekening-courant die de instelling heeft bij het ministerie van Financiën. Andersom wordt een positief saldo op deze bankrekening aan het einde van de dag juist afgeroomd ten gunste van de rekening-courant van de instelling bij het ministerie van Financiën.

4. Bedrijfsvoering

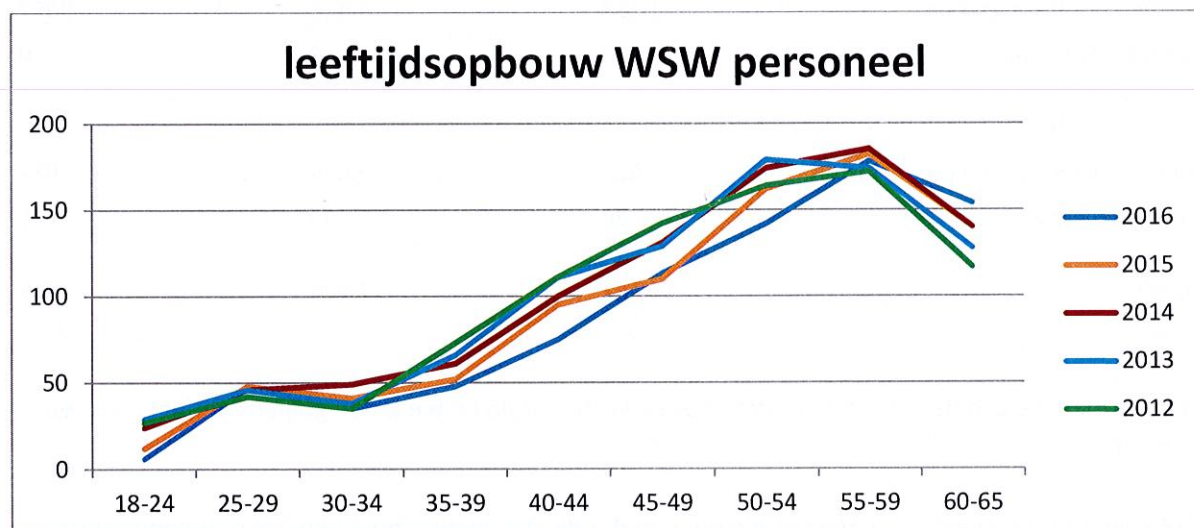
4.1 Personeel

Het afgelopen jaar stond voor de afdeling HRM in het teken van een aantal grote projecten. In de eerste helft van 2016 zijn alle voorbereidingen getroffen om een nieuw functieboek voor de Wsw te implementeren. Medio 2016 zijn alle Wsw-medewerkers hierover geïnformeerd en hebben zij allemaal een nieuwe functiebeschrijving ontvangen. De tweede helft van het jaar heeft in het teken gestaan van het optimaliseren van de werkprocessen op de afdeling HRM en Salarisadministratie en het implementeren van een aantal nieuwe wet- en regelgevingen zoals de Wet Aanpak Schijnconstructies en het Individueel Keuze Budget.

Naast de reguliere werkzaamheden van de afdeling, is veel tijd gaan zitten in de voorbereidingen voor de opheffing van Permar per 1 januari 2018, zoals het Sociaal Plan voor niet-gesubsidieerde medewerkers en het Sociaal Convenant voor de Wsw-medewerkers.

Personeelsopbouw

Permar WS heeft een relatief oud Wsw-personeelsbestand. De onderstaande grafiek toont de leeftijdsopbouw van de laatste jaren. Sinds januari 2015 is er geen nieuwe instroom meer in de Wsw. Dit leidt de komende jaren tot een steeds ouder wordend personeelsbestand.



Grafiek 5: leeftijdsopbouw Wsw personeel

Personeelsverloop 2016

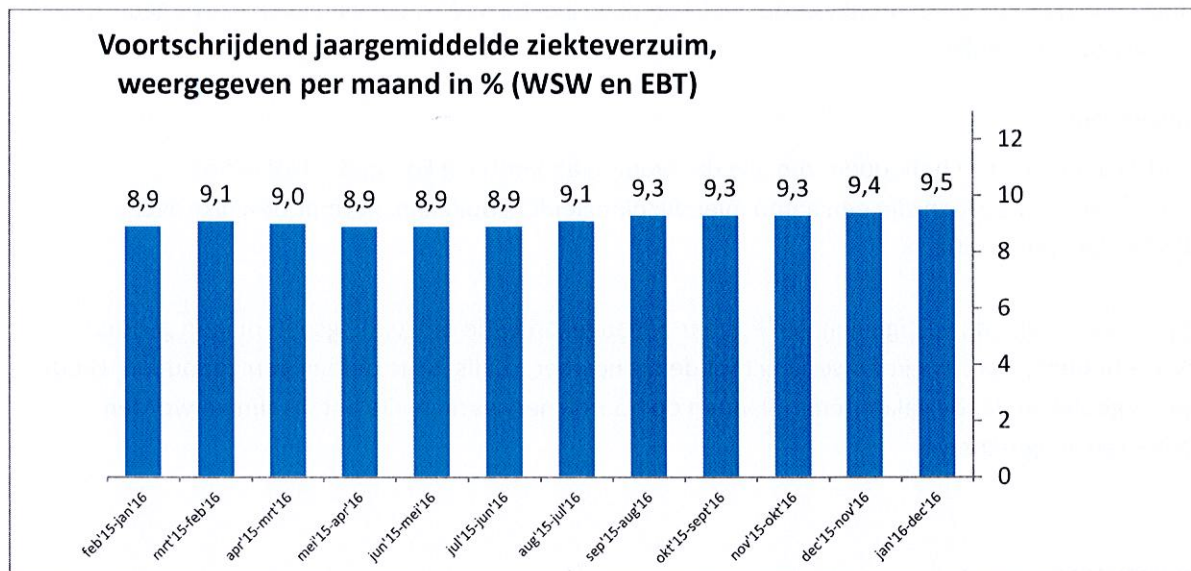
	Personeelsverloop 2016			
	Aantal instroom	fte instroom	Aantal uitstroom	fte uitstroom
Wsw-geïndiceerden	4	3,56	47	35,49
Energiek trajecten	4	3,16	19	15,17
Ambtenaren	0	0	3	2,89
Energiek ambtenaren	12	11,28	7	5,67
totaal	20	18	76	59,22

Tabel 8: Personeelsverloop

De instroom van Wsw-geïndiceerden betreft een viertal medewerkers dat is teruggekeerd vanuit een Begeleid Werken dienstverband naar een dienstverband binnen Permar. De instroom van Energiek trajecten bestaat hoofdzakelijk uit medewerkers die in het kader van Nieuw Beschut werkzaam zijn.

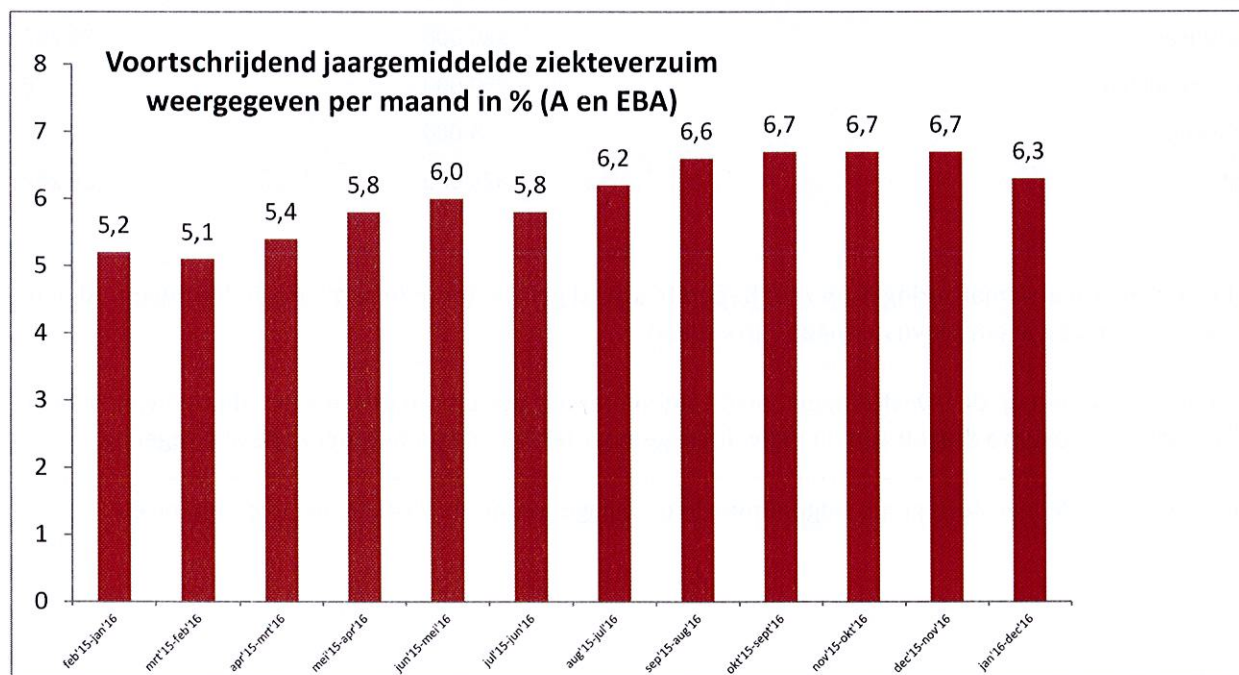
Ziekteverzuim

Uit de SW-benchmark blijkt dat het landelijk verzuimpercentage Wsw op 12,7 procent ligt. Hoewel het verzuimpercentage binnen Permar in 2016 gestegen is, ligt het verzuimpercentage nog altijd ruimschoots onder het landelijk gemiddelde.



Grafiek 6: Ziekteverzuim Wsw en EBT

Het verzuimpercentage van het niet-gesubsidieerde personeel is het afgelopen jaar ruim een procent gestegen. Ook het voorgaande jaar was dit het geval. Het verzuim wordt voornamelijk veroorzaakt door een aantal langdurig zieken. Er is geen relatie vastgesteld tussen de stijging van het verzuim en de onduidelijke toekomst voor deze groep medewerkers.



Grafiek 7: Ziekteverzuim Ambtenaren en EBA

Ongevallenregistratie

Volgens de Arbo-wet is een arbeidsongeval een ongeval op het werk, dat onmiddellijk leidt tot schade aan de gezondheid. De wet verplicht werkgevers om arbeidsongevallen die tot blijvend letsel, ziekenhuisopname, of tot de dood hebben geleid, direct aan de Inspectie SZW te melden. In totaal zijn er 16 (bijna)ongevallen geregistreerd in 2016.

Bij één ongeval is het afgelopen jaar de arbeidsinspectie ingeschakeld, omdat het bedrijfsongeval er toe leidde dat de medewerker in het ziekenhuis werd opgenomen. De medewerker heeft gelukkig geen blijvend letsel overgehouden en uit het onderzoek van de inspectie SZW is ook gebleken dat er geen sprake was van verwijtbaar handelen.

Bedrijfshulpverlening

Om het certificaat BHV'er te behouden, zijn alle daarvoor in aanmerking komende BHV'ers op (herhalings-)cursus geweest en zijn een aantal nieuwe ploegleiders opgeleid. Permar beschikt over voldoende BHV'ers per locatie.

In 2016 zijn er verschillende vestigingen van Permar onaangekondigde ontruimingsoefeningen gehouden. Onze BHV'ers hebben, vaak in samenwerking met de brandweer, realistische oefeningen gehouden. Uit de oefeningen is gebleken dat de calamiteitenplannen op hoofdlijnen werken. Op details zijn en worden bepaalde punten aangescherpt.

4.2 Investerings

In de begroting werd rekening gehouden met € 500.000 aan investeringen. Evenals voorgaande jaren was ons investeringsbeleid terughoudend. De investeringen in 2015 bedroegen € 46.000.

	Begroot	Gerealiseerd
Huisvesting	45.000	0
Machines	165.000	0
Automatisering	180.000	29.252
Vervoermiddelen	250.000	0
Onvoorzien	35.000	0
Totaal	675.000	29.252

Tabel 9: Investerings

Met betrekking tot automatisering is op zeer beperkte schaal geïnvesteerd in software en hardware. Alleen de noodzakelijke vervangingsinvesteringen zijn gedaan.

De terughoudendheid op de investeringen hangt samen met het besluit om de werkzaamheden van Permar per 1 januari 2018 over te dragen aan de individuele gemeenten van de gemeenschappelijke regeling.

Een overzicht van de investeringen is opgenomen in de bijlage materiële vaste activa in de financiële jaarrekening.

4.3 Bestuur

Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur

Het algemeen bestuur van Permar bestond in 2016 uit tien vertegenwoordigers van de vijf gemeenten in de Gemeenschappelijk Regeling. Vijf leden van het Algemeen Bestuur vormen het Dagelijks Bestuur. Het bestuur werd tot 1 april 2016 ondersteund door een commissaris. Dit is een extern adviseur, die beschikt over aantoonbare deskundigheid, vooral op het gebied van de bedrijfseconomische aspecten van de aan het werkvoorzieningschap opgedragen taak.

Het dagelijks bestuur kwam in 2016 regelmatig bijeen in een reguliere vergadering, in aanwezigheid van de algemeen directeur. Daarnaast hebben er extra vergaderingen plaatsgevonden, waarin specifieke onderwerpen aan de orde kwamen.

Samenstelling Algemeen Bestuur (AB) en Dagelijks bestuur (DB) Permar 2016

Voorzitter:	Mevrouw M. Eleveld (DB)
Vicevoorzitter:	De heer E. Heinrich (DB)
Secretaris:	De heer G.J. van den Hengel (DB)
Lid:	De heer D. Gudden (DB)
	De heer H.J.C. Vreeswijk (DB)
	De heer J.W.A. van Dijk
	De heer T.A. van Dijk
	Mevrouw A.D. Ruwhof
	De heer J. Weijland
	Mevrouw L.D. de Brito
Commissaris:	M.C. Korff (tot 1 april 2016)

Ambtelijk Overleg

Maandelijks en zoveel vaker als nodig is, vindt er een ambtelijk overleg plaats. Hieraan nemen ambtenaren van de vijf deelnemende gemeenten, de algemeen directeur en de manager Financiën, Control en Informatisering van Permar deel. In het overleg worden de nota's/besluiten voorbereid, die voortkomen uit de regiefunctie van de gemeenten, als gevolg van de veranderde Wsw. Daarnaast worden in dit overleg de bestuursvergaderingen voorbereid c.q. voorbesproken.

Gemeentelijke deelnemers aan dit ambtelijk vooroverleg zijn:

Barneveld:	Mevrouw D. Huis in 't Veld
Ede:	De heer J. van Alst
Scherpenzeel:	Mevrouw L. van Rooijen
	(vanaf 1 april 2016, tot dan waargenomen door Mevrouw D. Huis in 't Veld)
Wageningen en Renkum:	Mevrouw M. Adema

4.4 Administratieve organisatie en informatisering

Jaarlijks beoordeelt onze accountant of de informatievoorziening en de daarmee samenhangende administratieve organisatie van voldoende niveau is zodat Permar WS daarmee 'in control' is.

Voor de conclusies hierover verwijzen wij naar de rapportage van de interimcontrole in 2016 en het rapport met betrekking tot de accountantscontrole gericht op de jaarstukken 2016 van onze accountant.

5. Verbonden partijen en deelnemingen

Permar WS is 100 procent aandeelhouder van Permar Energiek B.V. Op haar beurt is Permar Energiek B.V. 50 procent aandeelhouder van Pertax B.V. en 100 procent aandeelhouder van Permar Zorg en Meubel B.V.

Permar Energiek B.V. (100% dochter van Permar WS)

Permar Energiek B.V. is opgericht met het doel om ambtelijk personeel (tijdelijk) aan te stellen en via deze vennootschap aan onder meer Permar WS te detacheren.

Permar Energiek B.V. heeft het boekjaar 2016 afgesloten met een exploitatietekort van € 3.516.000 (2015: tekort € 117.000). De toename van het tekort is veroorzaakt kosten die zijn gemaakt voor de Liquidatie van Permar Energiek in 2017.

Permar Zorg & Meubel B.V. (100% dochter van Permar Energiek B.V.)

Permar Zorg & Meubel B.V. is opgericht in 2012, als voorzetting van eerdere private activiteiten door derden. De medewerkers van Permar Zorg & Meubel B.V. worden ingeleend van Permar WS.

Permar Zorg en Meubel B.V. heeft het boekjaar 2016 afgesloten met een exploitatietekort van € 192.000 (2015: tekort € 28.000). Het slechtere resultaat kan worden toegeschreven aan een beduidend lagere omzet voor Permar Zorg & Meubel in 2016.

Pertax B.V. (50% dochter van Permar Energiek B.V.)

Pertax B.V. is in 2012 opgericht samen met Noot B.V. In deze vennootschap komen de expertise van Noot op het gebied van personenvervoer en de belangen van Permar rond de inzet van Wsw'ers en goed vervoer van Wsw'ers, samen. Permar WS detacheert Wsw-medewerkers aan Pertax B.V. die chauffeursdiensten verrichten.

Pertax B.V. heeft het boekjaar 2016 afgesloten met een exploitatieoverschot van € 28.000 (2015: overschot eveneens € 28.000). Het positieve resultaat is hiermee gecontinueerd.

Liquidatie

Permar WS en Permar Energiek B.V. zijn inmiddels officieel in liquidatie. De twee dochterondernemingen van Energiek (Zorg en Meubel B.V. en Pertax B.V.) worden voor het einde van het jaar verkocht (hiervoor vinden op dit moment onderhandelingen/verkenningen plaats) of ontbonden.

6. Rechtmatigheid

Het algemeen bestuur heeft het normenkader financiële rechtmatigheid vastgesteld. In dit normenkader is externe regelgeving opgenomen (bijvoorbeeld het Burgerlijk wetboek), maar ook interne regelgeving (bijvoorbeeld AB en DB besluiten). Het normenkader is in de inleiding van de jaarrekening vermeld. Daarnaast wordt het normenkader vermeld in het meerjaren auditplan en jaarlijks in het werkplan/begroting.

Op basis van dit normenkader toetst de accountant of de financiële transacties, met betrekking tot de bedrijfsactiviteiten van Permar WS, conform deze regelgeving hebben plaatsgevonden. Een oordeel hierover is opgenomen in de controleverklaring van de accountant.

7. Kengetallen

KENGETALLEN	2016	2015	2014	2013
Aantal dienstverbanden per ultimo				
Wsw (inclusief Begeleid werken)	827	872	942	928
Ambtelijk (exclusief Permar Energiek BV)	21	22	24	29
Ambtelijk (inclusief Permar Energiek BV)	62	55	59	69
Verhouding Wsw/ambtelijk (incl. Energiek)	1:13	1:19	1:16	1:13
Wsw-personeel in aantallen				
Instroom	0	4	80	86
Uitstroom	49	72	70	69
Wachtlust per ultimo	9	0	68	27
Opbouw Personeel gemiddeld over 2014				
Wsw in SE	697,49	736,55	819,48	815,39
Ambtenaren (gemiddeld aantal FTE)	20,67	23,00	26,47	27,58
Ambtenaren (gemiddeld aantal FTE), inclusief Energiek	58,28	56,00	58,85	59,69
Ambtenaren (incl. Energieker) in percentage SE	8,3%	7,3%	7,2%	7,3%
Urenverantwoording Wsw-personeel (x 1000 uur)				
Productieve uren	841	892	922	893
Indirecte productieve uren	121	125	95	106
Niet productieve uren	35	44	68	64
Subtotaal aanwezige uren	997	1.061	1.085	1.063
Ziekte uren	138	134	181	179
Overige afwezige uren	225	247	260	266
Totaal betaalde uren	1.360	1.442	1.526	1.508
Balansgegevens				
Flottende activa/kortlopende schulden %	1,3	0,7	0,6	1,1
Handelsdebiteuren in % van netto omzet	29,3	30,6	13,7	13,4
Vaste activa in % van het langlopend vreemd vermogen	52	156	139	91
Eigen vermogen in % van het totaal vermogen	0	0	0	0,7
Resultaten in indexcijfers				
Netto toegevoegde waarde	91	100	97	100
Loonkosten ambtelijk personeel	100	104	102	100
Totale personeelskosten (incl Wsw ed.)	98	100	102	100
Overige bedrijfskosten en kapitaallasten	831	142	114	100
Totaal van de kosten	126	104	103	100
Bijdrage in indexcijfers				
Wsw subsidie	87	96	101	100
Loonkosten Wsw-personeel	93	96	100	100

Tabel 10: Kengetallen

Bijlage 1: Geconsolideerd resultatenoverzicht met toelichting

bedragen * € 1.000	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015
Productieomzet Wsw en trajecters	8.006	8.100	-94	9.094
Omzet re-integratie trajecten	72	50	22	62
Bruto omzet	8.078	8.150	-72	9.156
Kosten grondstoffen en uitbesteed werk	859	1000	-141	1.296
Toegevoegde waarde	7.219	7.150	69	7.860
Indirecte productiekosten	38	50	-12	50
Brutomarge	7.181	7.100	81	7.810
Overige bedrijfsopbrengsten	468	450	18	724
Totaal bedrijfsopbrengsten	7.649	7.550	99	8.534
Personeelskosten formatie	3.842	3.820	22	3.579
Inhuur en uitzendkrachten + Trajecten	860	950	-90	433
Kosten secundaire arbeidsvoorwaarden	287	250	37	170
Opleidingskosten	198	175	23	121
Overige kosten (wo. bestuur, Arbo)	406	450	-44	469
Totaal personele kosten	5.593	5.645	-52	4.772
Afschrijvingen	326	325	1	457
Financieringskosten	151	175	-24	175
Kapitaalslasten	477	500	-23	632
Onderhoudskosten	320	400	-80	374
Huisvestingskosten	420	450	-30	644
Marketing / verkoopkosten	11	20	-9	96
Algemene kosten	238	225	13	249
Advies, reis en verblijfskosten	243	200	43	360
Autokosten	343	350	-7	371
Dotaties voorzieningen	5.805	75	5.730	450
Totaal overige indirecte kosten	7.380	1.720	5.660	2.544
Totaal bedrijfskosten	13.450	7.865	5.585	7.948
Operationeel resultaat	-5.801	-315	-5.486	586
Diverse lasten inclusief resultaat deelnemingen (baten)	2.362	-150	2.512	474
Kosten liquidatieplan	473	500	-27	0
Totaal incidentele lasten / liquidatiekosten	2.835	350	2.485	474
Bijdragen gemeenten	42	80	-38	234
Salariskosten Wwb	113	160	-47	583
Subsidie Wsw	18.838	19.145	-307	20.659
Vervoerskosten Wsw	462	450	12	570
Loonkosten Wsw/Trajecten	20.680	20.900	-220	21.344
Subsidieresultaat	-2.375	-2.285	-90	-1.604
			0	
Resultaat deelnemingen	0	0	0	-15
			0	
Exploitatieresultaat	-11.011	-2.950	-8.061	-1.507
Onttrekkingen reserves	0	0	0	29
Te bestemmen resultaat	-11.011	-2.950	-8.061	-1.478

Tabel 11: Geconsolideerd resultatenoverzicht

Het begrote resultaat is in 2016 niet gerealiseerd

Het boekjaar 2016 is afgesloten met een tekort van € 11,0 miljoen. De voornaamste oorzaak voor het niet realiseren van de begroting 2016 zijn de gevolgen van het liquideren van Permar per 31 december 2017. In dit kader zijn de (hoofdzakelijk personele) voorzieningen en de afwaardering materiële vaste activa ter hoogte van in totaal € 8,4 miljoen in het resultaat verwerkt. Het operationeel resultaat bedroeg in 2016 € 2,6 miljoen negatief. Dit is € 0,3 miljoen beter dan begroot.

bedragen * € 1.000	
Begroot resultaat:	(2.950)
Meer bedrijfsopbrengsten	99
Hogere bedrijfskosten	(5.585)
<i>Door dotaties voorzieningen ivm liquidatie Permar</i>	
Hogere diverse lasten	(2.485)
<i>Door afwaardering activa ivm liquidatie Permar</i>	
Lager subsidieresultaat doelgroep	(90)
	(8.059)
Resultaat 2016	(11.009)

Tabel 12: Verklaring totale resultaat

Hierna wordt elk van de regels zoals vermeld in tabel 12 nader toegelicht.

De bedrijfsopbrengsten zijn hoger dan begroot

bedragen * € 1.000	Realisatie 2016	Begroting 2016	Verschil
Productieomzet Wsw en trajecters	8.006	8.100	(94)
Omzet re-integratie trajecten	72	50	22
Kosten grondstoffen en uitbesteed werk	(859)	(1.000)	141
Indirecte productiekosten	(38)	(50)	12
Overige bedrijfsopbrengsten	468	450	18
Totaal bedrijfsopbrengsten	7.649	7.550	99

Tabel 13: Bedrijfsopbrengsten

In totaal zijn de bedrijfsopbrengsten € 0,1 miljoen hoger dan begroot:

- De omzet Wsw was € 0,1 miljoen lager dan begroot. Hierop wordt hieronder verder ingegaan.
- De kosten grondstoffen en uitbesteed werk zijn in 2015 € 0,2 miljoen lager dan begroot.
- De overige bedrijfsopbrengsten en de indirecte productiekosten zijn vrijwel conform begroting.

De productie omzet Wsw is lager dan begroot

Productie omzet Wsw		bedragen * € 1.000	
	JR 2016	Begr. 2016	verschil
Groen	2.186	2.219	(33)
Schoon	1.324	1.198	126
Detachering	3.718	3.703	15
Industrie	778	980	(202)
Totaal	8.006	8.100	(94)

Tabel 14: Productie omzet Wsw

De totale productie blijft ruim € 0,1 miljoen achter ten opzichte van de begroting. Bij Groen is de omzet teruggelopen ten opzichte van 2015, maar wel conform begroting 2016. De omzet Schoon is in 2016 tien procent hoger dan begroot.

De inkomsten bij detacheringen zijn conform begroting. Ten opzichte van 2015 zijn deze sterk gestegen. Dit wordt verklaard door de start van enkele groepsdetacheringen in 2016, die voorheen in eigen beheer werden uitgevoerd. In de begroting was hier al rekening mee gehouden.

De omzet van industrie blijft sterk achter op het niveau van 2015. Naast de overgang van omzet industrie naar detachering, blijft het moeilijk om voor deze werksoort lucratieve opdrachten te vinden. Hierdoor blijven de inkomsten € 0,2 miljoen achter op de begroting.

De bedrijfskosten zijn hoger dan begroot

Bedrijfskosten		bedragen * € 1.000	
	JR 2016	Begr. 2016	verschil
Personele kosten	5.593	5.645	52
Kapitaallasten	477	500	23
Overige indirecte kosten	7.380	1.720	(5.660)
Totaal	13.450	7.865	(5.585)

Tabel 15: Bedrijfskosten

In totaal zijn de personele lasten lager dan begroot. Het overschot op personele lasten ontstaat door een positief resultaat op kosten voor inhuur derden en uitzendkrachten € 0,1 miljoen.

Ons investeringsbeleid in 2016 is, net als in voorgaande jaren, terughoudend geweest, met het bijbehorende effect op de kapitaallasten. Vooruitlopend op de liquidatie van de organisatie per 31 december 2017 zijn alleen de noodzakelijke vervangingsinvesteringen gedaan. In paragraaf 4.2 zijn de uitgevoerde investeringen beschreven.

De overige indirecte kosten zijn € 5,7 miljoen hoger dan begroot. De overschrijding wordt veroorzaakt door het opnemen van de voorzieningen in het kader van de liquidatie van Permar per 31 december 2017. In paragraaf 1.8 van dit jaarverslag zijn de gevolgen van de liquidatie van Permar beschreven.

Diverse lasten zijn hoger dan begroot

Diverse baten en lasten	bedragen * € 1.000		
	JR 2016	Begr. 2016	verschil
Afwaardering Activa	2.628	0	2.628
Kosten liquidatieplan	473	500	(27)
Sectormiddelen	(180)	(180)	0
Belastingen voorgaande jaren	(160)	0	(160)
Overig	74	30	44
Totaal	2.835	350	(2.485)

Tabel 16: Diverse baten en lasten

In totaal zijn diverse lasten € 2,5 miljoen slechter dan begroot. Doordat Permar per 31 december 2017 ophoudt te bestaan, wijzigt de waarderingsgrondslag van de aanwezige activa binnen Permar van historische kostprijs naar directe opbrengstwaarde. De directe opbrengstwaarde van de activa is € 2,6 miljoen lager dan de historische kostprijs. Deze afwaardering is in de diverse lasten verwerkt. Bij de overige indirecte bedrijfskosten is tegelijkertijd de voorziening onderhoudsfonds voor € 0,7 miljoen vrijgevallen, waardoor de 'netto' afwaardering van de activa op € 1,9 miljoen komt.

Om te komen tot een liquidatieplan is in 2016 conform begroting een bedrag van € 0,5 miljoen aan kosten gemaakt.

In 2016 hebben we voor € 0,2 miljoen aan sectormiddelen ontvangen. Deze middelen zijn ingezet voor het opleiden van onze werkcoaches en het uitvoeren van de training Sterk naar Werk.

Ook hebben we in 2016 een meevaller van € 0,2 miljoen aan loonheffingen voorgaande jaren. Dit volgt uit een nadere beschouwing van de afdrachten die zijn gedaan in de periode 2010 tot en met 2015.

Het subsidieresultaat is slechter dan begroot

Het subsidie resultaat voor 2016 is iets lager dan in de begroting was opgenomen. Op de totale subsidie en loonkosten is dat verschil € 0,1 miljoen.

Subsidieresultaat	bedragen * € 1.000		
	JR 2016	Begr. 2016	verschil
Loonkostensubsidie gemeenten Wwb	42	80	(38)
Salariskosten Wwb + Wajong	(113)	(160)	47
Bedrag subsidie Wsw	18.838	19.145	(307)
Loonkosten + vervoerskosten	(21.142)	(21.350)	208
Subsidieresultaat	(2.375)	(2.285)	(90)

Tabel 17: Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat bestaat uit twee delen: een subsidieresultaat op medewerkers vanuit de Wwb en Wajong en een subsidieresultaat voor medewerkers Wsw, waarin we de vervoerskosten meetellen.

Voor de medewerkers uit de Wwb krijgen wij vanuit de gemeenten gemiddeld 50 procent loonkostensubsidie. De totale loonkosten zijn echter meer dan twee keer zo hoog dan de ontvangen subsidie. Dat heeft te maken met het feit dat we voor de Wajong'ers geen loonkostensubsidie krijgen, maar een loondispensatie. Deze is al in onze salariskosten verrekend.

Onze loonkosten Wsw zijn lager dan begroot (€ 0,3 miljoen) vanwege een snellere uitstroom Wsw-medewerkers 2016. Het subsidiebedrag zou normaal gesproken evenveel lager moeten zijn. Dit is niet helemaal het geval, omdat de subsidie gedurende het jaar licht naar boven is bijgesteld.

