

# ***Drechtwerk Jaarverslag 2014***

Datum: juli 2015

## *Inhoudsopgave*

Raad van Commissarissen .....	3
Verslag directie .....	4
Bedrijfsvoering .....	6
Werkbedrijven .....	8
AssemblyPartner .....	8
FrisFacilitair .....	9
DWGroen .....	10
DrechtwerkDiversiteit .....	11
DrechtwerkPersoneel .....	12
Leerbedrijf .....	13
De organisatie .....	14
Bestuur, Raad van Commissarissen, Management en Ondernemingsraad .....	15
Bericht van de Ondernemingsraad .....	16
Overlegvormen .....	16
Advies en instemming .....	16
Personeel & Organisatie .....	17
Ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden .....	17
Minder opbouw pensioen .....	17
Nieuwe cao voor ambtelijke – en WerXaammedewerker .....	17
Verzuim .....	18
Groepsvervoer .....	19
Personenvervoer .....	19
Schuldhelpverlening .....	19
Ongewenste omgangsvormen .....	20
Salarisadministratie .....	20
BHV/KAM .....	21
Opleidingen .....	22
Balans per 31 december .....	23
Financiële verantwoording Programma Drechtwerk .....	25
Baten .....	25
Lasten .....	26
Controle verklaring van de onafhankelijk accountant .....	27
Sociale gegevens .....	30
Afkortingen .....	34

## **Raad van Commissarissen**

Voor de Raad van Commissarissen is 2014 een bijzonder jaar geweest. Zowel vanuit de ontwikkelingen vanuit de wetgeving en anderszins voor de toekomst van Drechtwerk als gezien de constellatie met een gedelegeerd commissaris als waarnemend directeur.

Het in goede harmonie verlopen vertrek van de voormalige directeur per ultimo 2013 en de nog lopende procedure voor een nieuwe directeur maakte een tijdelijke invulling vanaf 1 januari 2014 noodzakelijk. In nauw overleg tussen het algemeen bestuur en de raad is een van de leden van de raad van Commissarissen bereid geweest, tijdelijk en parttime, als gedelegeerd commissaris die invulling op zich te nemen. Hierbij zijn goede en formele afspraken gemaakt over de bezoldiging en de beëindiging. Hoewel aanvankelijk slechts de bedoeling was voor aantal maanden heeft die invulling heeft uiteindelijk het gehele jaar geduurd. Nadat helderheid ontstaan was over de gewenste ontwikkelingsrichting met betrekking tot Drechtwerk is het mogelijk geweest om in november/december op zoek te gaan naar een nieuwe (fulltime) directeur hetgeen succesvol is afgerond met de benoeming van de huidige directeur.

Gedurende het jaar is de Raad van Commissarissen 6 keer bijeen geweest en heeft gesproken over onder anderen de transitie van Drechtwerk, de integratie van DrechtwerkPersoneel bij de Sociale Dienst Drechtsteden, de ontwikkeling toekomst Leerbedrijf, de toekomstscenario's B.V.'s en alle financiële stukken. Daarnaast heeft zij zich vanzelfsprekend laten informeren over de (beleids-) ontwikkelingen in de regio rond de participatiewet, inclusief het daarmee stoppen van de instroom in de WSW en de gevolgen daarvan voor Drechtwerk. Over de verschillende strategische mogelijkheden en de inmiddels ingezette transitie van Drechtwerk heeft de Raad bestuur en directie geadviseerd. De voorzitter van de Raad van Commissarissen is als adviseur bij de vergaderingen van het Algemeen Bestuur aanwezig geweest.

Door de bijzondere situatie met een gedelegeerd commissaris als waarnemend directeur hebben de reguliere commissies slechts beperkt hun werkzaamheden verricht. De Auditcommissie heeft enkele vergaderingen met de accountant bijgewoond. Tevens heeft zij zich nadrukkelijk vergewist van de benodigde acties om de goedkeurende accountantsverklaring (2013) te waarborgen en ook voor de toekomst in te (blijven) bedden.

De operationele en financiële bedrijfsvoering heeft ook in 2014 wederom tot een positief jaarrekeningsaldo ten opzichte van de begroting geleid.

In het najaar van 2013 is politiek besloten dat vooruitlopend op de komst van de participatiewet, de GR Drechtwerk deel uit moest gaan uitmaken van de GR Drechtsteden en de status als aparte GR opgeheven zou worden. Alhoewel aard en tijdpad hiervan inmiddels zijn bijgesteld is de richting een wezenlijk andere dan die destijds om de instelling van een Raad van Commissarissen vroeg. Daarmee lag ook de discussie over positie en de rol van de nog steeds informele Raad van Commissarissen nadrukkelijk opnieuw op tafel. De ontwikkelingen in de loop van 2014 hebben er uiteindelijk in geresulteerd dat in goed overleg de Raad van Commissarissen ultimo 2014 opgeheven is. Enkele voormalige leden blijven als klankbord beschikbaar voor directie en bestuur.

De vergoedingen voor de commissarissen bedroegen € 6.000 per jaar en € 7.500 voor de voorzitter.

Arie Verberk (voorzitter)

Jeannine Peek

Rob van den Bosch

Dany Vermaas

Hans Kamps

## **Verslag directie**

Met het invoering van de Participatie wet is een belangrijk moment aangebroken in de lange historie van sociale werkvoorziening . Vanaf 1 januari 2015 is er geen nieuwe instroom meer van medewerkers in de WSW. Naast de blijvende verantwoordelijkheid voor de bestaande medewerkers vroeg dat een heroriëntatie voor de rol en positie van Drechtwerk. Enerzijds zou immers, zonder nieuwe koers, door het stoppen van de instroom het bedrijf door natuurlijk verloop de komende jaren krimpen met risico voor de continuïteit van Drechtwerk voor de dan nog resterende mensen. Anderzijds zijn er ook na 1 januari 2015 mensen die vergelijkbare mogelijkheden en beperkingen hebben als voorheen in de WSW en blijft behoefte bestaan aan vormen van ondersteuning.

Met het vooruitzicht van de komst van de Participatie wet heeft in de regio een langdurige en zorgvuldige oriëntatie plaatsgevonden op de toekomst. Die oriëntatie is nadrukkelijk niet ingezet vanuit het licht van de bestaande instituties maar vanuit wat de brede doelgroep gezien vanaf 2015 het meest effectieve, en betaalbare, palet aan dienstverlening zou kunnen zijn. Alhoewel het regionaal beleid hierop door de Drechtraad wordt vormgegeven zijn bestuur en directie van Drechtwerk daar nadrukkelijk en actief bij betrokken geweest.

Een aantal belangrijke elementen daarin zijn dat er onderscheid wordt gemaakt in dienst verlening voor de mensen die een beroep doen op een participatie-uitkering in mensen met een loonwaarde boven en beneden de 50%. Voor de eerste groep blijft de inzet onverkort op het verkrijgen van een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt, al dan niet gesubsidieerd en begeleid. Voor de 2e groep wordt ingezet op (sociale) participatie, structuur, contacten etc. anders dan via een betaalde baan. Vooralnog is er niet voor gekozen een nieuwe vorm van "beschut binnen" aan te bieden. Wel ligt er een onderzoeksvraag van de Drechtraad op dat punt voor 2015. Daarnaast zal, vanuit de realiteit van de arbeidsmarkt waarin nog wel werk is maar nauwelijks (vaste) banen, veel meer dan voorheen worden ingezet op detachering van mensen op de reguliere arbeidsmarkt. Besloten is dat te doen vanuit 1 werkgeversbenadering voor Sociale Dienst, Drechtwerk (en UWV), gepositioneerd bij Baanbrekend Drechtsteden. Er is daarmee een onderscheid aangebracht is het " leveren van mensen" hetgeen via Baanbrekend Drechtsteden loopt en het " leveren van diensten" door Drechtwerk. De WSW-medewerkers blijven formeel in dienst bij Drechtwerk. Voor de door de SDD gedetacheerde mensen uit de bijstand en inmiddels de participatiewet vervult een van de BV's van Drechtwerk, Werxaam, op rekening en risico van de SDD, de rol van payroller.

Voor de bestaande (SW-)medewerkers bij Drechtwerk blijft Drechtwerk als werkgever in stand. Wel is in 2014 besloten tot afbouw van een deel van de tijdelijke contracten in de loop van 2015. Een ander deel heeft juist een vast contract gekregen. Zowel vanuit overwegingen vanuit het perspectief van de totale brede doelgroep, het eerder genoemde onderscheid in werk en participatie, als vanuit financiële overwegingen. Al deze tijdelijke collega's krijgen een participatieplek aangeboden en van de eerste groep heeft een deel daar ook gebruik van gemaakt (participatieplekken zijn vrijwillig). Deels binnen Drechtwerk en deels bij andere lokale participatiebedrijven.

Voornoemde beleidsontwikkelingen hebben er toe geleid dat voor de verschillende bedrijven is bezien hoe die daar het best op kunnen aansluiten.

Een belangrijke keuze daarin was om de (detachings-)activiteiten van Drechtwerk Personeel vanuit het licht van detachering van de brede(re) doelgroep en vanuit 1 werkgeversbenadering onder te brengen bij de Sociale Dienst Drechtsteden. Per 1 maart 2014 zijn betrokken medewerkers fysiek verplaatst naar de Sociale Dienst en onder aansturing van een manager van de Sociale Dienst gebracht (onder formele verantwoordelijkheid van Drechtwerk gedurende 2014). Vervolgens heeft gaandeweg de integratie en transitie plaatsgevonden resulterend in een juridische overgang per 1 januari 2015. In goede afstemming met de medezeggenschapsorganen en vakverenigingen zijn de benodigde instemmingen daarvoor tijdig verkregen. Inmiddels kan gesteld worden dat zowel de betrokken

medewerkers lovend zijn over deze overgang als dat het feitelijke effect al zichtbaar is in meer detacheringen uit de bredere doelgroep. Daarnaast blijkt de sturing op detachering en tarieven in belangrijke mate te hebben bijgedragen in het positieve bedrijfsresultaat van Drechtwerk in 2014.

Voor de verschillende BV's van Drechtwerk is de lijn bepaald die dichter naar het werk c.q. naar de markt te brengen en te versterken door samenwerkingen met de markt. Voor Drechtwerk Groen en voor Fris Facilitair besloten op zoek te gaan naar partners om een in een zogenaamde " Social Joint Venture" vanuit gezamenlijk eigendom, verantwoordelijkheid en inbreng de werkgelegenheid voor de (bestaande en nieuwe) doelgroep te borgen en zo mogelijk uit te breiden. Gezien de aard van de activiteiten en de markt is voor Assembly Partner ingezet op een mogelijke overname door een marktpartij. Voor Drechtwerk diversiteit is in 2014 besloten dat dat als zelfstandig onderdeel onvoldoende levensvatbaar is en wordt afgebouwd waarbij behoud van werkgelegenheid voor betrokkenen wordt gewaarborgd. Deze trajecten lopen inmiddels conform planning.

Voor het Leerbedrijf is de lijn ingezet dit, in lijn met het regionaal beleid, om te vormen naar een participatiebedrijf. Daarin vindt verbreding van de dienstverlening plaats naar bijvoorbeeld participatieplekken maar ook diensten en samenwerkingen voor en met zorgpartners of onderwijs. Een en ander in goede afstemming met en aansluitend op het aanbod van de (andere) lokale participatiebedrijven. Daarmee wordt zowel de continuïteit gewaarborgd voor het krimpende aantal SW-collega's als is een aanvullende faciliteit beschikbaar in de regio als overloop en achtervang voor participatieplekken of voor activiteiten die een infrastructuur vereisen zoals die binnen Drechtwerk beschikbaar is.

Voorgaande transitie en het benodigde tijdspad daarvoor hebben er toe geleid dat met de eerder besloten invlechting van de GR Drechtwerk in de GR Drechtsteden pas op de plaats is gemaakt en Drechtwerk in elk geval in 2015 nog zelfstandig door gaat. Te midden van deze ontwikkelingen is Drechtwerk in staat geweest om waardevol werk te bieden aan ruim 1.600 medewerkers met een bijzondere achtergrond. Ook in financiële zin sluiten we positief af ten opzichte van de begroting.

Met een eindresultaat van € 665.000 is er ruimte voor een stuk reservering van voorziene extra kosten voor 2015 als gevolg van de nieuwe Wet Werk en Zekerheid en kan de begrote gemeentelijke bijdrage van € 4.700.00 met een bedrag van € 414.000 verminderd worden. Daarbovenop komt het resultaat van Assembly Partner á € 324.000. Ook dit wordt uitgekeerd aan de gemeenten die daarmee totaal € 738.00 terugontvangen. Aangezien dat pas mag worden uitgekeerd in het jaar na betreffende resultaatvaststelling zal dit op aangeven van de accountant niet bij de jaarrekening maar bij de eerste burap 2015 worden uitbetaald. De facto is dat voor gemeenten op het zelfde moment als de uitkering vanuit de jaarrekening. Het feit dat het positieve resultaat voor het overgrote deel bepaald wordt door, naast een voordeel op incidentele baten van € 310.000 de positievere resultaten van DrechtwerkPersoneel van (afgerond) €750.000 geeft blijk van de voorspelbaarheid van de bedrijfsvoering en de juistheid van de ingezette koers rond detachering. Conform begroting laten Fris Facilitair en Assembly Partner positieve bedrijfsresultaten zien. Drechtwerk groen en Diversiteit zijn in 2014 verliesgevend. Groen mede als gevolg van sterk gedaalde omzetten voor deelnemende en andere gemeenten. Het leerbedrijf draaide positiever dan begroot.

Tenslotte is in het jaar hard gewerkt om een groot aantal zaken op procedureel gebied en interne beheersing verder op orde te krijgen. Dit vindt zijn vervolg in 2015.

Met de mooie resultaten van 2014 en de in 2014 helder geworden koers staat Drechtwerk gesteld om concrete en adequate invulling te geven aan de nieuwe toekomst en het behoud van werkgelegenheid daarmee voor de vaste medewerker en nieuwe instroom!

Walter H. Bak QC/AC MBA  
Algemeen Directeur

## **Bedrijfsvoering**

De afgelopen jaren heeft Drechtwerk onder financiële druk de organisatiekosten zo veel als mogelijk teruggebracht. Zowel, waar dat kon, qua materiële budgetten als qua ondersteunende formatie. In dat licht maar ook in het licht van de onzekerheden over de toekomst van Drechtwerk de afgelopen jaren is relatief weinig geïnvesteerd in bijvoorbeeld zaken als ICT. Ook 2014 stond, eerst nog vanuit het licht van de verwachte integratie met de GR Drechtsteden, later vanuit de nu besloten transitierichtingen, onder hetzelfde gesternte. Investerings en uitgaven worden daar waar mogelijk niet gemaakt of uitgesteld als de mogelijkheid bestaat dat dat binnenkort tot kapitaalvernietiging zou kunnen leiden. Zaken waarvan zeker is dat dat niet het geval is, of die juist sowieso nodig zijn voor de transitie, worden wel, maar met gezonde zuinigheid vanuit het werken met publiek geld, opgepakt.

Hetzelfde geldt voor interne procedures en formele vastleggingen en documenten. Alhoewel dergelijks zaken op zichzelf goed geregeld waren, zijn die de afgelopen jaren beperkt geactualiseerd. Daar waar dat nodig is voor bijvoorbeeld kwaliteit van de geleverde producten of de benodigde certificeringen is en wordt dat vanzelfsprekend wel opgepakt. Op een aantal punten werd deze situatie gezien de inmiddels jaren voortdurende onzekerheden qua toekomstperspectief te dun. Mede op grond van adviezen van de accountant is in 2014 op de benodigde punten ingezet om het been bij te trekken. Daartoe is bijvoorbeeld ook ingezet door een interim financieel directeur uit de GR Drechtsteden aan te trekken, mede met die opdracht, en is tijdelijk extra capaciteit ingezet op P&C. Alhoewel deze acties nog in 2015 voortgang zullen moeten vinden is bijvoorbeeld vanuit de interim letter van de accountant over 2014 al een positieve ontwikkeling te constateren. Afgezien van het waarborgen van de " financiële en procedurele hygiëne" zullen overigens ook nu afwegingen op al dan niet in te zetten capaciteit of investeringen gewogen worden in het licht van wat wel en niet zinvol is vanuit de inmiddels ingezette transitie van de verschillende bedrijven.

In 2014 zijn er wat zorgelijke signalen geweest rond de staat van ICT en de inkoopprocessen van Drechtwerk. Deze waren in belangrijke mate ingekleurd vanuit het perspectief van aansluiting bij (niveau en aard van inrichting) van de GR Drechtsteden. Als je niet vanuit dat perspectief, maar vanuit de continuïteit en gezonde bedrijfsvoering van een organisatie kijkt zijn die beelden anders.

Hierop is begin 2015 ingezoomd. Aan het CIO-office van de GRD is gevraagd een eerder rapport vanuit dat perspectief te actualiseren en te specificeren. Daaruit komt nu een veel geruststellender beeld. Gemakshalve wordt hierbij uit het rapport geciteerd:

"..Op basis van de huidige inventarisatie is te constateren dat er geen bijzondere risico's (meer) zijn voor de continuïteit van de Drechtwerk ICT. Voor de geïnventariseerde software wordt door de huidige leveranciers ondersteuning geboden. Daarmee is er geen sprake meer van niet ondersteunde software..... Aandacht en sturing op ICT is inmiddels met de opgestelde overzichten en de periodieke overleggen met de algemeen directeur geborgd."

Voor wat betreft inkoop is, mede vanuit het perspectief van mogelijk te realiseren besparingen, door heraanbestedingen en inkoop met ondersteuning vanuit het SCD, door het SCD een onderzoek gedaan. Uit het conceptrapport blijkt dat de mogelijkheden beperkt zijn. Naast de directe kosten op order zijn de overige inkoopkosten voor wat betreft de grote contracten veelal via landelijke en scherpe Cedris-contracten. Op de overige beïnvloedbare inkoopcontracten wordt maar beperkt besparingspotentieel verwacht en op die gevallen waar dat gezien wordt loopt dat samen met conform voornoemd al in de begroting opgenomen taakstellingen (ondersteuning accountant, ICT, gebouwenonderhoud). Vanzelfsprekend worden reële mogelijkheden verder bezien en opgepakt.

Alhoewel zoals gezegd de te maken keuzen altijd worden gemaakt vanuit het licht van wat zinvol is in het kader van de lopende transitie, en gegeven de inmiddels nog niet afgeronde maar wel lopende acties, kan gesteld worden dat de interne beheersing in zowel praktische als formele zin op een normaal en acceptabel niveau beweegt.

## **Werkbedrijven**

### **AssemblyPartner**

2014 stond in het teken van verdere procesoptimalisatie, hetgeen noodzakelijk was om concurrerend te kunnen blijven in de markt. Daarnaast noodzakelijk om, ondanks een hogere output, de rust en het overzicht te bewaren voor de gedetacheerde SW medewerkers.

Op het logistieke vlak zijn er aanzienlijke stappen voorwaarts gemaakt. Het verlagen van de afdelingsvoorraden d.m.v. bevoorraden op basis van KANBAN ("just in time") geeft een opgeruimd en overzichtelijk beeld van de productie waarin het efficiënt maar ook prettig werken is.

Om inzichtelijk te maken waar de kosten precies zitten heeft er, i.s.m. Quooker een her-calcuatie plaatsgevonden van alle te produceren artikelen. Op basis van deze gegevens zijn de processen en verkoopprijzen aangepast.

De opzet van een Kwaliteitsafdeling heeft geresulteerd in verlaging van de uitval bij de klant en een directere terugkoppeling in het proces.

Het definitief uitvallen van twee leidinggevende is met name opgevangen door de Bedrijfsdirecteur en het Afdelingshoofd van de Elektronica-afdeling. Hierdoor was op het commerciële vlak minder capaciteit beschikbaar wat resulteerde in minder nieuwe klanten. Een meevaller hierin is dat nagenoeg alle bestaande klanten een omzet groei hebben laten zien, waardoor het uiteindelijke resultaat toch hoger uitkwam dan begroot.

Met het oog op de toekomst plannen (transitieproces SD en DW), zijn er verschillende marktpartijen benaderd voor eventuele intensievere samenwerking of overname. Met één marktpartij worden momenteel vervolggesprekken gevoerd.

De vooruitzichten van 2015 zijn positief. De groei van Quooker en Sunshower heeft tot gevolg dat deze afdeling opgesplitst wordt in 2 afdelingen waarbij de Sunshower afdeling april 2015 is verhuisd naar een aangrenzende ruimte op het terrein. Commercie en verbreding/spreiding van de opdrachtenportefeuille heeft de hoogste aandacht in 2015. De vacature-invulling voor de functie van Accountmanager en het staan op de beurs Electronic& Automations in Utrecht, is noodzakelijk om de bestaande klantenkring verder uit te breiden.

Het jaar is afgesloten met een positief resultaat van € 324.000 € 416.000 beter dan begroot.

Gedurende 2014 waren 65 fte hier werkzaam, waaronder 54 fte SW-medewerkers.

John Drenth

Directeur Assembly Partner



## **FrisFacilitair**

DrechtwerkFacilitair B.V., handelend onder de naam FrisFacilitair, is een dienstverlenend bedrijf dat zich richt op de markt van bedrijven, gemeentes en overheidsinstellingen. Onze Corebusiness is schoonmaakonderhoud, glasbewassing, bedrijfsdiensten, wasserijdiensten, schilders- en onderhoudsdiensten. Het beleid is om passend werk te zoeken voor onze doelgroep, met als streven de kwaliteiten van de medewerkers te benutten zodat de klant zijn opdracht met een vertrouwd gevoel aan ons kan uitbesteden.

Het uiteindelijke doel is een goede balans tussen sociaal, operationeel en financieel beleid.

Binnen FrisFacilitair is er in 2014 door Effectory een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De waardering vanuit onze medewerkers is hoog, dit is bekroond met het cijfer 7,8.

Na deelname aan een landelijke onderzoek op het gebied van tevredenheid zijn wij van de 150 genomineerde bedrijven voor Beste Werkgever op de 17e plaats geëindigd.

ISO 9001:2008 en de NEN-ISO 26000:2010, de Maatschappelijke Verantwoordelijkheid van Organisaties wordt toegepast bij FrisFacilitair.

Om ons te onderscheiden op de markt is het bedrijf zo ingericht dat leren en het opdoen van werkervaring een belangrijk onderdeel is. Doordat de markt ook in 2014 nog steeds een terugtrekkende beweging vertoont, blijft het een taak om je continu te onderscheiden in de markt. Ondanks bezuinigingen die worden doorgevoerd bij verschillende opdrachtgevers hebben wij onze klanten weten te behouden binnen de schoonmaak.

Bij de wasserij hebben wij een kleine groei zien ontstaan. Bij de schilders zien wij dat grote opdrachten nauwelijks op de markt komen. Door veel ad-hoc werk te hebben uitgevoerd is het negatieve resultaat op dat onderdeel beperkt gebleven.

Bij de schoonmaak zijn er veel éénmalige opdrachten en periodieke schoonmaakwerkzaamheden uitgevoerd.

Hiermee hebben wij de tegenvallende resultaten van de twee andere bedrijfsonderdelen weten te compenseren en hebben wij het jaar kunnen afsluiten met een positief resultaat.

Het jaar is afgesloten met een positief resultaat van € 99.000. € 11.000 beter dan begroot.

Gedurende 2014 waren 96 fte hier werkzaam, waaronder 75 fte SW-medewerkers.

Corine Vermeij

Directeur Fris Facilitair

## **DWGroen**

2014 is voor DWGroen een moeizaam jaar geweest, waarbij kostenreductie op groenonderhoud en komst van de Participatiewet een rol hebben gespeeld. Ook vanuit de gemeenten is de trend van de afgelopen jaren een duidelijk dalende omzet. Deels door bezuinigingen op het onderhoud, deels door gunning aan andere partijen. Met de gemeenten is en wordt gesprek gevoerd om tot een vanuit alle perspectieven betere balans te komen.

De corebusiness van DWGroen is het onderhoud van het groen en verwijderen van afval in openbare ruimten. Daarnaast voeren wij de werkzaamheden van hygiëne bestekken uit (reinigen en zeven van stranden, reinigen van straatmeubilair en bebording, verwijderen van zwerfvuil) en verzorgen het groenonderhoud van bedrijven. Niet alleen het groen buiten wordt door ons verzorgd, ook het groen binnen krijgt onze aandacht en wordt door Interieurbeplanting geleverd en onderhouden.

Alle werkzaamheden worden vanuit de SW doelstelling verricht met ruim 300 fte.

Door het aanhoudende zachte weer was de start van het groeiseizoen vroeg. In maart werden de onderhoudsronden (schoffelen en maaien) binnen en buiten de Drechtsteden al gestart. De zomerperiode was een overwegend natte periode. Juni was een droge maand, maar juli en vooral augustus nat. Hierdoor bleven de weekendbeurten in de hygiëne-bestekken achter op andere jaren. De natte periode werd gevolgd door een rustig najaar, waarbij het blad door de relatief koude augustus maand in september reeds begon te vallen. De bladperiode (bladruimen) is dan ook een bijzonder lange periode geweest. Het jaar eindigde zoals het was begonnen met vrij zacht weer, hierdoor konden we op diverse plaatsen met snoeien beginnen.

Het jaar is afgesloten met een negatief resultaat van € 495.000. € 220.000 slechter dan begroot.

Gedurende 2014 waren 308 fte hier werkzaam, waaronder 280 fte SW-medewerkers.

Peter van Klooster

Directeur Drechtwerk Groen

## **DrechtwerkDiversiteit**

De opdrachten voor het jaar 2014 waren begin 2014:

1. Het neerzetten van Grand Café Bellissima in Hendrik Ido Ambacht en laten zien dat er, ook in die locatie voldoende potentie zit.
2. Inkoop percentage van, met name de locatie aan de Kamerlingh Onnesweg terug te brengen van 110 % naar 60 %
3. Specialisatie van de divisies catering versus de horeca locaties
4. Uitbouwen van de omzet Grand Café Bellissimo/ Leerpark
5. Commerciële doelstelling die gemaakt is met de dienstverleningsovereenkomst met Coöperatie Leerpark te halen

Het begin van het 2de kwartaal van 2014 heeft een aantal uitgangspunten, die er in januari nog waren, doen kantelen. In het eerste kwartaal is er kritisch naar de potentiële toekomst van de BV's van Drechtwerk gekeken. Met de inzichten van dat moment is besloten dat voor DrechtwerkDiversiteit BV het uitgangspunt werd de lopende contracten uit te dienen om vervolgens deze BV op te heffen.

Voor het management van de BV betekent dit het bijstellen van de strategie en werken volgens nieuwe inzichten.

De medewerkers vormen een hecht team Een team waarin iedere rol belangrijk is en wat ook zo ervaren wordt door alle medewerkers. Dit resulteert in weinig verloop in het personeelsbestand en het laagste ziekteverzuim % van Drechtwerk.

Een jonge organisatie die de eerste twee jaren van haar bestaan vooral turbulentie heeft gekend. Die zowel in groei als in tegenslagen maar ook in productiedruk laat zien dat juist mede dankzij alle turbulentie een ieder bereid is zijn deel te nemen.

Het sluiten van Bellissima heeft tot gevolg gehad dat we eind 2014 van 3 collega's afscheid hebben moeten nemen. Daarnaast hebben we wijzigingen aangebracht in de leidinggevenden en verantwoordelijkheden.

Al met al is 2014 een jaar geweest van vallen, opstaan en weer doorgaan maar vooral ook van doorzetten en te blijven geloven in onze kracht en concept.

Het jaar is afgesloten met een negatief resultaat van € 392.000. € 269.000 slechter dan begroot.

Gedurende 2014 waren 33 fte hier werkzaam, waaronder 24 fte SW-medewerkers.

Daphne Uyterlinde  
Directeur Drechtwerk Diversiteit

## DrechtwerkPersoneel

2014 is voor de collega's van Drechtwerkpersoneel een bijzonder jaar geweest waarin de overgang naar de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) heeft plaatsgevonden.

Vanuit de keuze in de regio om vanuit het licht voor inzet op detachering van de brede(re) doelgroep en vanuit 1 werkgeversbenadering voor SDD, Drechtwerk (en UWV) is besloten om de (detachings)activiteiten van Drechtwerk Personeel onder te brengen bij de SDD. Het traject om tot deze keuze te komen is in goed overleg en samenwerking tussen Drechtwerk en de SDD maar ook met de regionale stuurgroep en de GRD en niet in de laatste plaats de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) en de vakbonden tot stand gekomen.

Nadat de keus gemaakt was is gekozen voor een snelle verhuizing naar de per 1 maart 2014 en werd de aansturing bij een manager van de SDD belegd (onder formele verantwoordelijkheid van Drechtwerk). Vervolgens is de rest van het jaar benut om met en door de betrokken collega's van de SDD en van Drechtwerkpersoneel de processen opnieuw op te zetten vanuit het perspectief van de participatiewet en de integratie in de SDD vorm te geven. Simultaan werd de formele overdracht van taken, en de formele advisering van de medezeggenschap en de in- en uitdiensttreding c.a. vormgegeven waarmee per 1 januari 2015 de overgang ook formeel een feit was.

Inmiddels kan gesteld worden dat zowel de betrokken medewerkers lovend zijn over deze overgang als dat het feitelijke effect al zichtbaar is in meer detacheringen uit de bredere doelgroep. Daarnaast blijkt de sturing op detachering, verlaging ziekteverzuim en tarieven in belangrijke mate te hebben bijgedragen in het positieve bedrijfsresultaat van Drechtwerk in 2014. Met gepaste trots kijken we terug op de inzet en prestaties van de (voormalige) collega's en de collega's van de SDD daarin.

Als regionale collega's en vanuit de verbindingen in ons werk blijven we de (SDD) collega's ook na 1 januari ontmoeten en elkaar versterken in onze opgaven voor de doelgroepen.

	Realisatie 2014	Begroot 2014
Omzet	€ 10.328	€ 9.348
FTE	424	380

Het jaar is afgesloten met een positief resultaat van € 3.520.000. € 759.000 beter dan begroot.

Gedurende 2014 waren 424 fte hier werkzaam, waaronder 404 fte SW-medewerkers.

Manager Werk & Inkomen (SDD 2014)

## Leerbedrijf

In 2013 heeft het Leerbedrijf de bewuste en strategische keuze gemaakt om zich meer toe te leggen op het in-, om en verpakken van "food" producten. Eenvoudig repeterend productiewerk loopt terug in Nederland maar er blijft gelukkig volop gegeten en gesnoept worden. In 2014 is het certificaat FSSC22000 Food Manufacturing met succes behaald. Dit is een systeem dat volledig gericht is op de voedselveiligheid te borgen en een 100% traceability te garanderen in geval van problemen. Deze aanpassing in de koers heeft er toe geleid dat we veel meer (passend) werk hebben voor een groot deel van onze medewerkers en dat de orderportefeuille beter gevuld is.

Een gevulde orderportefeuille en een strakke sturing op de kosten resulteerde in 2014 tot een exploitatieresultaat dat ruim € 200.000 beter was dan het budget en zelfs € 400.000 beter dan het resultaat van het jaar ervoor.

De organisatorische aansturing op de afdelingen is in 2014 gewijzigd. In het verleden was het altijd zo dat een afdelingshoofd verantwoordelijk was voor alle personeelstaken en tegelijkertijd alle productietaken. Zowel een uitbreiding in P-taken als strengere eisen in de productie hebben er toe geleid om het takenpakket te splitsen. Een afdeling wordt nu gerund door een hoofd productie en een hoofd personeel. Ieder kan zich nu beter richten op zijn/haar specialisme. Een daling van het ziekteverzuim met 2,5% is hier een direct gevolg van en in de productie zie je nu veel meer structuur waardoor minder fouten gemaakt worden.

De basis staat nu sterk en we zijn klaar om in 2015 ook andere doelgroepen dan WSW te bedienen. Per 1 januari 2015 stopt de instroom in de WSW en de structuur en werkzaamheden in het Leerbedrijf zijn uitermate geschikt voor een veel bredere groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Leerbedrijf zal zich in 2015 omvormen tot een Participatiebedrijf en zich richten op alle doelgroepen van de Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking treedt en groepen in de Zorg. Hier past een nieuwe naam bij. In 2015 zult u ons als DrechtstedenActief, Participatiebedrijf tegen gaan komen.

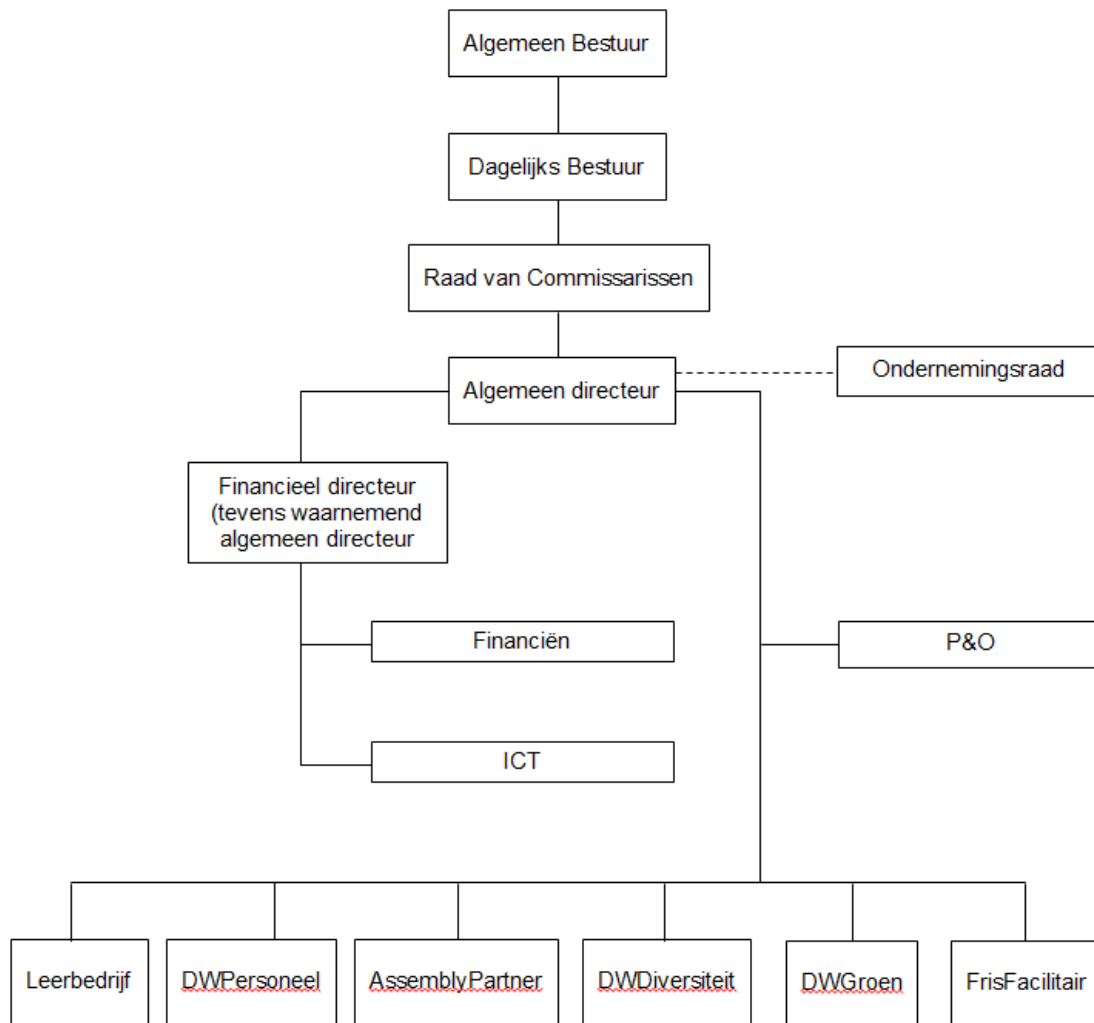
Het jaar is afgesloten met een negatief resultaat van € 2.727.000. € 215.000 beter dan begroot.

Gedurende 2014 waren 542 fte hier werkzaam, waaronder 519 fte SW-medewerkers.

Richard van Velzen

Directeur Leerbedrijf

## De organisatie



## **Bestuur, Raad van Commissarissen, Management en Ondernemingsraad**

### **Algemeen Bestuur**

De heer E. van de Burgt*	- Gemeente Dordrecht (voorzitter)
De heer A. Flach	- Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht
De heer G. Slotema	- Gemeente Zwijndrecht (t/m mei 2014)
De heer R. Kreukniet	- Gemeente Zwijndrecht (vanaf juni 2014)
De heer J. Lavooi	- Gemeente Sliedrecht (t/m maart 2014)
De heer H. Tanis	- Gemeente Sliedrecht (vanaf juni 2014)
De heer P. Verheij*	- Gemeente Alblasserdam
De heer H. Nieuwstraten	- Gemeente Papendrecht (t/m maart 2014)
De heer J.N. Rozendaal	- Gemeente Papendrecht (vanaf mei 2014)

\* Tevens lid Dagelijks Bestuur

### **Raad van Commissarissen**

De heer A. Verberk (voorzitter)  
De heer R. van den Bosch  
De heer H. Kamps  
Mevrouw J. Peek  
De heer D. Vermaas

### **Directie**

Joop Hylkema	- waarnemend algemeen directeur
Jaap van Dijk	- waarnemend financieel directeur

### **MT**

Richard van Velzen	- Manager Leerbedrijf
Hannine van de Grift	- Manager Drechtwerk Personeel (tot 1 maart 2014)
Jacqueline Kooy	- Manager P&O
Daphne Uyterlinde	- Manager DrechtwerkDiversiteit
Corine Vermeij	- Bedrijfsdirecteur FrisFacilitair B.V.
John Drenth	- Directeur AssemblyPartner
Peter van Klooster	- Manager DWGroen

### **Ondernemingsraad**

#### **Dagelijks Bestuur:**

Willy Visser (voorzitter)  
Jan Pons (vicevoorzitter)  
Kees Spaan (lid DB)  
Natasja Smit

#### **Leden:**

Harry Advokaat	Philippe Marijnissen
Peter van Amerongen	Ton de Waard
André Baas	Engelien Bijloo
Adrie Berkhout	Margrith Touw
Peter Bras	Justin Honkoop

## **Bericht van de Ondernemingsraad**

Evenals voorgaande jaren was 2014 voor de OR opnieuw een veelbewogen jaar. Zowel binnen als buiten Drechtwerk hebben er veel veranderingen plaatsgevonden. Voor het begeleiden van de transitie van Drechtwerk naar de GR Drechtsteden is in 2013 een zogenaamde BOR opgericht "Bijzondere Ondernemingsraad". In deze BOR hebben een aantal leden van de OR Drechtwerk, de OR GR-Drechtsteden en een onafhankelijk voorzitter zitting genomen.

## **Overlegvormen**

Naast de reguliere OR-vergaderingen was er ook een overleg tussen het DB van de OR en een lid van de Raad van Commissarissen in het in het teken van de toekomstige veranderingen. Om de twee weken vond er informeel overleg plaats tussen het DB van de OR en de bestuurder. Verder heeft er regelmatig overleg plaatsgevonden tussen het DB van de OR en SPOOR, Samenwerkend Provinciaal Overleg Ondernemingsraden Randstad.

## **Advies en instemming**

Er zijn 2014 diverse advies- en instemmingsverzoeken door de bestuurder bij de OR ingediend. Onderstaand de belangrijkste;

- onregelmatigheidstoelage Bellissimo,
- transitie ambtelijk en Werzaam medewerkers van DW Personeel naar de SDD,
- advies Track en Trace systeem FrisFacilitair,
- besluitvorming rond Bellissima,
- nieuwe folder Ziekteverzuim 2014.

Na kritische toetsing heeft de OR in veel gevallen positief geadviseerd of instemming verleend. Vanuit de OR hebben een aantal commissies en werkgroepen de diverse processen kritisch gevolgd.

De OR heeft een grote rol gehad in de begeleiding van de transitie van de ambtelijk en Werzaam medewerkers van DW personeel naar de SDD. Deze medewerkers zijn, zonder verlies van arbeidsvoorwaardelijke rechten één op één overgegaan naar de SDD. Hier zijn ook de vakbonden bij betrokken geweest. Wat betreft de invoering van het Track en Trace systeem bij FrisFacilitair, hier heeft de OR negatief advies op gegeven en uiteindelijk is dit systeem niet doorgevoerd. Bij de sluiting van Bellissima was voor de OR de belangrijkste factor de goede herplaatsing van het personeel.

Het afgelopen jaar heeft de OR zich opnieuw ingezet om, in het belang van alle medewerkers, tot goede afspraken met de bestuurder te komen.

Willy Visser (voorzitter)



## **Personeel & Organisatie**

### **Ontwikkeling in de arbeidsvoorwaarden**

#### **Minder opbouw pensioen**

Door de crisis zijn de lonen zowel in de marktsector als in de overheidssector de afgelopen jaren nauwelijks gestegen. Sociale partners hebben mede in verband hiermee besloten om de pensioenpremies te verlagen om zodoende het besteedbaar inkomen te verhogen. Achterliggende gedachte hierbij is dat hiermee de economische groei wordt bevorderd. Ook het pensioenfonds voor de Sociale Werkvoorziening, PWRI, en het ABP hebben daarom de pensioenopbouw verlaagd. PWRI verlaagde de opbouw van 2,05 % naar 1,9 %, het ABP van 2,05 naar 1,95 %.

#### **Nieuwe cao voor ambtelijke – en WerXaammedewerker**

Ondanks de geringe budgettaire ruimte heeft de VNG in het najaar een arbeidsvoorwaardenakkoord met de bonden kunnen sluiten. Het akkoord heeft een looptijd tot 1 januari 2016. Belangrijke punten uit het akkoord zijn:

##### Loonparagraaf

In oktober 2014 werd *eenmalig* € 350,00 bruto uitgekeerd.

Per 1 oktober 2014 ontvingen de medewerkers een *structurele* salarisverhoging van 1%.

##### Het individueel keuzebudget

Het individuele keuzebudget (IKB), dat ingaat op 1 januari 2016, bundelt een aantal arbeidsvoorwaarden in één budget voor elke medewerker. De medewerker kan die aan verschillende doelen uitgeven. In deze cao is afgesproken om vier bronnen in het IKB op te nemen: de eindejaarsuitkering, de vakantietoelage, de werkgeversbijdrage levensloop en het bovenwettelijke deel van het vakantieverlof in de CAR-UWO (14,4 uur). Dit levert een flink percentage van het salaris op dat de medewerker kan besteden aan doelen naar keuze.

##### Vakantie bij ziekte

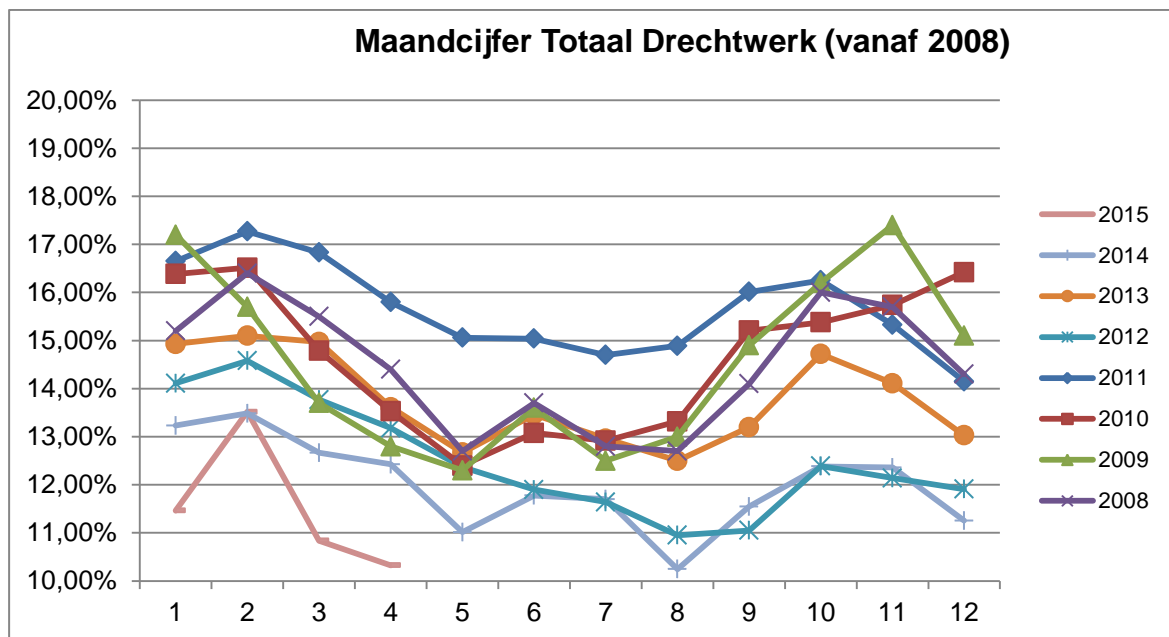
De bepalingen over vakantie bij ziekte zijn in lijn gebracht met Europese wetgeving. Dat betekent dat het onderscheid tussen ziek en niet-ziek vervalt bij opbouw en opname van vakantieverlof. Daarbij worden ook verval- en verjaringstermijnen ingevoerd.

##### Wijziging bovenwettelijke WW

De na-wettelijke uitkering, de uitkering die wordt gedaan na afloop van de WW duur aan medewerkers die worden ontslagen op grond van reorganisatie, is veranderd. Deze uitkering werd afgekapt bij 62 jaar en 9 maanden. In navolging van andere overheidscao's is dit gewijzigd in de AOW-leeftijd.

## Verzuim

2014 is afgesloten met een verzuimpercentage van 12%, onder de SW-medewerkers was dit 12,5% en bij AP/WX 7,8%. Ten opzichte van landelijke gemiddelde is dit vrijwel gelijk voor de SW-medewerkers van Drechtwerk. Voor het jaar 2013 was dit 13,8% dus een daling van 1,3%.



Dit jaar zijn we gestart met arbodienst, Zorg van de Zaak, de inrichting van het contract is op een aantal punten aangepast:

- Het inzetten van een verzuimcoach voor extra ondersteuning bij de leidinggevenden. Dit is gedeeltelijk ingevuld door een externe verzuimcoach vanaf april 2014, naast de verzuimcoach van Drechtwerk. Er is gericht gewerkt aan opbouw en vastlegging van dossiervorming en grip krijgen en houden op het verzuim
- De uren van de bedrijfsarts zijn teruggebracht van 24 naar 16 uur (vanaf september 2014)
- De administratie is ondergebracht bij het SW-team van Zorg van de Zaak. Dit is medio december 2014 gerealiseerd.

Zorg van de Zaak heeft ervoor gekozen in 2014 de bedrijfsarts te vervangen. Naar aanleiding hiervan zijn er klachten ontstaan over de dienstverlening van Zorg van de Zaak, die niet naar tevredenheid zijn opgelost. De moeizame samenwerking heeft er begin 2015 in geresulteerd dat Zorg van de Zaak in gebreke is gesteld en het contract ontbonden.

## **Groepsvervoer**

Het contract met Betuwe Express liep af op 31 december 2013, dit is tot 30 april 2014 verlengd in verband met de afwikkelingen van de aanbestedingen. De aanbesteding is opnieuw aan Betuwe Express gegund en loopt van 1 mei 2014 tot 1 mei 2016.

Met ingang van 1 mei 2014 zijn de routes opnieuw aangepast. Het aantal bussen (6) is gelijk gebleven. Er zijn meer centrale haltes gekomen. Dit heeft gevolgen voor de opstap-tijdstippen. De routes zijn hierdoor nog efficiënter geworden wat tot een kleine besparing heeft geleid. Per 1 mei 2014 zijn alle buspassen vervangen.

De reistijd voor medewerkers is maximaal 55 minuten. De loopafstand tot de haltes is voor de meeste medewerkers maximaal 800 meter vanaf het huisadres.

Medewerkers waarvan de opstaphalte verder dan 800 meter van het huisadres is komen op eigen gelegenheid naar een overeengekomen opstaphalte en gaan van daar uit met het groepsvervoer naar Drechtwerk en vice versa.

Op 31 december 2014 maakten 185 medewerkers gebruik van het groepsvervoer dit is gelijk aan het voorgaande jaar. In de zomermaanden komt een aantal medewerkers met de fiets naar Drechtwerk terwijl zij in de wintermaanden gebruik maken van het groepsvervoer.

## **Personenvervoer**

De samenwerking tussen Personenvervoer Drechtsteden en Drechtwerk gecontinueerd. De samenwerking is goed, er is sprake van een open en informeel contact waarbij beide partijen er naar streven het vervoer van medewerkers zo goed mogelijk te organiseren. De wijzigingen bij de Drechthopper, de organisatie die collectief vervoer regelt voor mensen met een beperking, heeft ook invloed gehad op het aantal medewerkers die dit jaar gebruik is gaan maken van het personenvervoer. De dienstverlening van het vervoer van de Drechthopper is eigenlijk bedoelt voor vervoer in verband met sociale contacten, uitstapjes e.d. Een aantal medewerkers maakte hiervan echter ook gebruik voor het woon- werkverkeer. Dit is lange tijd oogluikend toegelaten. Dit jaar is besloten om de regels die hierover zijn te gaan handhaven, waardoor deze medewerkers niet langer gebruik mochten maken van de Drechthopper voor woon- werkverkeer. De medewerkers zijn hierover door de Sociale Dienst Drechtsteden geïnformeerd. De medewerkers die niet in staat bleken, na keuring door de Arboarts, om met het openbaar vervoer of groepsvervoer te reizen zijn voor het personenvervoer geïndiceerd en maken hier inmiddels gebruik van. Het gaat om 12 medewerkers. De overige 11 medewerkers zijn ondergebracht bij het groepsvervoer of hebben op een andere manier het vervoer kunnen regelen. De aanvragen, die bij de verschillende gemeenten zijn gedaan voor subsidie per medewerker, zijn ook gehonoreerd. We blijven er naar streven, daar waar mogelijk, medewerkers de stap te laten maken van het personen- naar het groepsvervoer. Dit om een zo groot mogelijke zelfstandigheid bij het reizen te bewerkstelligen. Eind 2014 maakten 69 medewerkers gebruik van het personenvervoer een stijging 15 personen ten opzichte van 2013.

## **Schuldhelpverlening**

Bij 156 medewerkers werden de vaste lasten, zowel maandelijkse als niet-maandelijkse, betaald via looninhouding. Bij 89 medewerkers werden enkele schulden betaald. Sommige hiervan hadden meerdere schulden. In totaal zijn er 223 schulden behandeld. Daarnaast zijn ook leningen betaald. Voor 2014 werden 23 leningen afbetaald via looninhouding, die in 2014 doorliepen. In 2014 zijn hier 6 nieuwe leningen bijgekomen en zijn er 4 leningen afbetaald. In 2014 was er één medewerker in de WSNP en kwam er één medewerker bij in de WSNP. Bij deze medewerkers maakte onze afdeling de betalingen over naar de boedelrekening.

Bij 104 medewerkers werd er loonbeslag opgelegd. Bij 43 medewerkers werd er éénmalig loonbeslag opgelegd. Bij de overige medewerkers werden twee of meer loonbeslagen opgelegd. In totaal zijn 238 loonbeslagen verwerkt door Schuldhulpverlening. Er is dus meerdere keren loonbeslag gelegd dan in 2013. Deze loonbeslagen werden volgens de wettelijke norm ingehouden op het netto salaris. Daarnaast werden vijf cessies (leningen die te allen tijde afbetaald worden ongeacht de financiële consequenties) betaald via looninhouding en zijn er geen nieuwe cessies ingevoerd.

Dit jaar kregen 14 medewerkers hun loon per week uitbetaald. 2 medewerkers zijn dit jaar overgestapt van maandsalaris naar weekloon en 7 medewerkers zijn teruggegaan naar maandsalaris.

Schuldhulpverlening heeft drie keer een adviserende rol gespeeld bij een aanvraag via het Solidariteitsfonds. Daarnaast heeft onze afdeling op verzoek van diverse werkleidingen mensen doorverwezen naar St. Sol. Fonds. Bij aanvragen voor voorschotten is 24 keer een advies gegeven.

In verband met de betaling van vaste lasten via looninhouding is regelmatig contact met externe instanties in verband met betalingen en mutaties. Bij een aantal medewerkers was de financiële situatie dermate problematisch, zie zijn doorverwezen naar Schuldhulpverlening van de Sociale Dienst Drechtsteden. Op verzoek van een aantal instanties wordt het salaris rechtstreeks naar hen overgemaakt, omdat zij de financiën van de desbetreffende cliënten regelen. Daarvan zijn er in 2014 11 gestopt en 10 nieuwe bijgekomen.

### **Ongewenste omgangsvormen**

Het afgelopen jaar hebben zich geen bijzondere gebeurtenissen voorgedaan op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Het aantal meldingen steeg wel in vergelijking met het jaar daarvoor van 27 naar 34.

Drechtwerk hecht eraan het beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen adequaat de te borgen. In dit verband zijn in 2013 reeds twee vertrouwenspersonen gecertificeerd, in 2014 werden dat er drie.

Om de stap naar de Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen laagdrempeliger te maken, heeft de commissie een spreekuur gehouden waarvoor 15 medewerkers zich hebben aangemeld. Eén spreekuurcontact heeft geleid tot een behandeling van een formele klacht. Daarnaast heeft de commissie twee reguliere klachten behandeld en advies uitgebracht aan de directie. De betreffende adviezen betroffen niet de behandelde zaken, die gaven daar geen aanleiding toe, naar de zichtbaarheid van de commissie. Die adviezen zijn overgenomen.

Nadat zich bij herhaling incidenten hadden voorgedaan, hebben de vertrouwenspersonen op verzoek een cultuuronderzoek uitgevoerd binnen een afdeling van het Leerbedrijf. Ruim 120 medewerkers en hun leidinggevenden werden in korte tijd geïnterviewd. Naar aanleiding van de knelpunten die in het opgestelde rapport naar voren kwamen heeft het Leerbedrijf de gedane aanbevelingen grotendeels overgenomen.

### **Salarisadministratie**

Voor de salarisadministratie is het een relatief rustig jaar geweest. Er zijn alleen cao-wijzigingen doorgevoerd voor het ambtelijk personeel en de bv's. Voor de wsw liggen de onderhandelingen stil.

In het najaar is er gestart met een pilot om, in samenwerking met de Sociale Dienst Drechtsteden, uitkeringsgerechtigden te gaan verlonen. De SDD selecteert kandidaten en zorgt voor de begeleiding, in WerXaam BV wordt verlonen. Het opstarten en uitvoering geven aan de pilot was een intensief traject. De samenwerking met de SDD is naar tevredenheid verlopen en heeft er toe geleid dat we in 2014 zo'n 25 medewerkers in dienst hebben kunnen nemen voor de SDD.

## **BHV/KAM**

Het aantal BHV-inzetten is significant toegenomen t.o.v. 2013. Daar waar de BHV in 2013 95 keer is ingezet, is het aantal in 2014 opgelopen tot 157 keer. Reden hiervan is gelegen in het feit dat er onrust was binnen de organisatie door het beëindigen van dienstverbanden en het herindelen van het Leerbedrijf. De BHV heeft 7 keer de hulp van de ambulance ingeroepen, in 6 gevallen is de medewerker vervoerd naar het ziekenhuis.

Bijzonder voor de BHV is de ontruiming geweest van een deel van het bedrijf in november van 2014. De BHV had hier te maken met circa 30 medewerkers die een allergische reactie hadden door de hyacintbollen waarmee werd gewerkt. In overleg met de meldkamer is deze calamiteit opgeschaald tot een GRIP1 melding. Mede doordat de BHV alert en snel heeft gehandeld is de samenwerking met de professionele hulpdiensten optimaal verlopen.

De wekelijkse veiligheidsronde door de productieafdelingen van het Leerbedrijf, door de Manager van het Leerbedrijf en het hoofd BHV, zoals deze in 2012 zijn ingezet zijn gecontinueerd. Groot voordeel hiervan is dat niet alleen de BHV maar ook leidinggevenden zich bewust worden van veiligheid en arbeidsomstandigheden op de afdelingen.

## Opleidingen

Eind 2012 is de afdeling opleidingen onderdeel geworden van P&O. De werkbedrijven waren al zelf verantwoordelijk voor de invulling van opleidingen maar werden wel vanuit P&O ondersteund op het gebied van VCA, EHBO en BHV. Eind 2013 is er een opleidingsplan per afdeling gemaakt, waarbij alleen de contouren zijn neergezet. Dit plan bestond uit een opleidingsbudget met tekstuele onderbouwing.

In 2014 is o.a. het volgende gebeurd.

- In 2012 zijn er 63 cursisten gestart met een AKA-opleiding. Begin 2014 zijn deze positief afgerond
- In 2014 is aandacht besteed aan Heftruck- en Hoogwerkertrainingen, veiligheidstrainingen en diverse individuele trainingen.
- Aan het groepstraject Sociale vaardigheden op het werk, hebben 10 medewerkers deelgenomen.
- Bij Drechtwerk hebben in 2014 circa 11 medewerkers hun ploegleiderstraining behaald, 77 medewerkers hun BHV-training (incl. AED-instructie) en 76 medewerkers hun EHBO-training. Het gaat hier om volledige trainingen of herhalingen.

## Balans per 31 december

(bedragen x € 1.000)

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2014</b>	<b>Ultimo 2013</b>
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>2.311</b>	<b>3.233</b>
<b>Financiële vaste activa</b>		
-Kapitaalverstrekking deelnemingen	18	18
-Leningen aan deelnemingen	<u>2.274</u>	<u>2.524</u>
	<b>2.292</b>	<b>2.542</b>
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>4.603</b>	<b>5.775</b>
<b>Vlottende activa</b>		
<b>Voorraden</b>		
- Grond- en hulpstoffen	208	211
- Gereed product en handelsgoederen	<u>21</u>	<u>28</u>
	<b>229</b>	<b>239</b>
<b>Vorderingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar</b>		
- Vorderingen openbare lichamen	5.622	669
- Overige vorderingen	<u>2.289</u>	<u>3.112</u>
	<b>7.911</b>	<b>3.781</b>
<b>Liquide middelen</b>		
- Kas- en banksaldi	<b>244</b>	<b>302</b>
<b>Overlopende activa</b>		
- Nederlandse openbare lichamen	301	67
- Overige nog te ontvangen bedragen	<u>723</u>	<u>744</u>
	<b>1.024</b>	<b>811</b>
<b>Totaal vlottende activa</b>	<u><b>9.408</b></u>	<u><b>5.133</b></u>
	<u><u><b>14.011</b></u></u>	<u><u><b>10.908</b></u></u>

## Balans per 31 december

(bedragen x € 1.000)

<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2014</b>	<b>Ultimo 2013</b>
<b>Eigen vermogen</b>		
- Algemene reserve	5	5
- Bestemmingsreserve	360	956
- Nog te bestemmen resultaat	<u>665</u>	<u>545</u>
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>1.030</b>	<b>1.506</b>
<b>Voorzieningen</b>		
- Bestaande risico's op te verwachten verplichtingen of verliezen	<b>424</b>	<b>204</b>
<b>Vaste schulden met een rentetypische Looptijd langer dan 1 jaar</b>		
- Binnenlandse banken en overige financiële Instellingen	<b>2.551</b>	<b>3.041</b>
<b>Vlottende passiva</b>		
<b>Netto-vlottende schulden met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar</b>		
- Banksaldi	5.517	1.613
- Overige schulden	<u>3.790</u>	<u>3.659</u>
	<b>9.307</b>	<b>5.272</b>
<b>Overlopende passiva</b>		
- Nederlandse openbare lichamen	28	13
- Overige nog te betalen bedragen	<u>671</u>	<u>872</u>
	<b>699</b>	<b>885</b>
<b>Totaal vlottende passiva</b>	<b>10.006</b>	<b>6.157</b>
	<b>14.011</b>	<b>10.908</b>



## Financiële verantwoording Programma Drechtwerk

Het resultaat na bestemming is uitgekomen op een saldo van € 665.000.

Bedrag x € 1.000	Realisatie Begrotingsjaar	Raming Begrotingsjaar na Wijziging	Raming Begrotingsjaar voor Wijziging
Baten	55.393	53.932	51.570
Lasten	60.052	59.260	56.608
<b>Saldo (nadelig)</b>	<b>4.659</b>	<b>5.328</b>	<b>5.038</b>
Algemene dekkingsmiddelen			
- Bijdrage deelnemende gemeenten	-4.728	-4.728	-4.728
	-69	600	310
Reserves			
- Onttrekking bestemmingsreserve	-596	-600	-310
<b>Saldo</b>	<b>-665</b>	-	-

Nader gespecificeerd als:

### Baten

De baten bestaan uit de volgende opbrengsten:

Bedrag x € 1.000	Realisatie Begrotingsjaar	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Verschil
Omzet	12.684	11.330	1.354
Overige opbrengsten	679	600	79
Bijdrage aan BV's	1.053	1.112	-59
Subsidie Begeleid werken	2.853	3.044	-191
Subsidie Wsw	37.168	37.200	-32
Incidentele baten	956	646	310
<b>Totaal</b>	<b>55.393</b>	<b>53.932</b>	<b>1.461</b>

## Lasten

De lasten laten zich als volgt in beeld brengen:

Bedrag x € 1.000	Realisatie Begrotingsjaar	Raming Begrotingsjaar na wijziging	Verschil
Kosten grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	785	115	670
Kosten niet-gesubsidieerde medewerkers	6.256	6.191	65
Overige personeelskosten	893	913	-20
Loonsuppletie Begeleid Werken	1.423	1.656	-233
Algemene kosten	6.337	6.420	-83
Salarissen Wsw-medewerkers	42.374	42.240	134
Incidentele lasten	1.984	1.725	259
<b>Totaal</b>	<b>60.052</b>	<b>59.260</b>	<b>792</b>

## Controle verklaring van de onafhankelijk accountant



Deloitte Accountants EIV  
Wilhelminakade 1  
3072 AP Rotterdam  
Postbus 2031  
3000 CA Rotterdam  
Nederland

Tel: 088 288 2888  
Fax: 088 288 9830  
www.deloitte.nl

### Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Openbaar Lichaam Sociale Werkvoorziening Drechtsteden (Drechtwerk)

#### Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de (in de jaarstukken in hoofdstuk 2 opgenomen) jaarrekening 2014 van de gemeenschappelijke regeling Openbaar Lichaam Sociale Werkvoorziening Drechtsteden (Drechtwerk) te Dordrecht gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2014 en het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening over 2014 met de toelichtingen, waarin opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen, alsmede de SiSa-bijlage.

#### Verantwoordelijkheid van het dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur van Drechtwerk is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, in overeenstemming met het in Nederland geldende Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten.

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

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

#### Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), het controleprotocol van het voornoemde Openbaar Lichaam d.d. 25 september 2012 en het Controleprotocol WNT.

Deloitte Accountants B.V. is a registered firm in the Netherlands under the name van Koopstraße 13  
Rotterdam onder nummer 24117363.

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

DPS\_2015:11640/ak

Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

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

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

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

De financiële rechtmatigheidscriteria zijn vastgesteld met het normenkader het algemeen bestuur op 25 september 2012 en de operationalisering van het normenkader voor rechtmatigheid in de beheersorganisatie van de gemeenschappelijke regeling.

De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves. Op basis van artikel 2, lid 7 Bado is deze goedkeuringstolerantie door het algemeen bestuur bij besluit van 25 september 2012 vastgesteld. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn. Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de toleranties gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT.

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

### **Oordeel betreffende de jaarrekening**

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van Drechtwerk een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2014 als van de activa en passiva per 31 december 2014, in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten

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

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

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

Rotterdam, 14 juli 2015

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: C. Wemmerus MSc RA

## Sociale gegevens

### Herindicaties

Bovengrens	0
Ondergrens	12
Ernstig	58
Matig	129
	199

In 2014 zijn 199 herindicaties uitgevoerd door het UWV Werkbedrijf. Hiervan hebben 129 medewerkers de indicatie 'matig' gekregen en 58 medewerkers kregen de indicatie 'ernstig'.

Er zijn 12 medewerkers die de indicering 'ondergrens' hebben gekregen buiten de herindicatie om. Deze medewerkers hadden allen nog een geldige indicatie, maar door verslechtering van de situatie zijn er ondergrensdossiers bij het UWV aangevraagd en zijn zij 'ondergrens' geworden. Deze medewerkers zijn wel meegenomen in de tellingen hierboven, maar komen niet voort uit aanvragen herindicaties omdat deze nog geldig waren.

Geen enkele medewerker kreeg de indicatie 'bovengrens'.

### Soort handicap

Licht	Matig	Ernstig	Ondergrens	Bovengrens	Totaal
0	1482	240	4	10	1736

### Bezetting 2014 Ultimostand in personen Wsw naar geslacht

Mannen	1122	Mannen	64,63%
Vrouwen	614	Vrouwen	35,37%
	1736		

Het totaal aantal medewerkers is licht gestegen van 1688 (in 2013) naar 1736 (in 2014). Het percentage bij mannen is licht gedaald en bij de vrouwen licht gestegen. In vergelijking met vorig jaar 66% mannen en 34% vrouwen.

### Bezetting 2014 Ultimostand in personen AP/WX naar geslacht

Mannen	81	Mannen	65,85%
Vrouwen	42	Vrouwen	34,15%
	123		

De bezetting binnen het ambtelijk- en WerXaam personeel is iets toegenomen, dit geeft echter een vertekend beeld. Vanaf september 2014 is er een pilot van start gegaan vanuit de SDD. Deze medewerkers worden binnen WerXaam geregistreerd, hierdoor zijn er 21 medewerkers binnen de pilot in dienst gekomen. De stand in 2013 was 114 personen.

### Bezetting 2014 Ultimostand in personen BV naar geslacht

Mannen	14
Vrouwen	8
	22

Mannen	63,64%
Vrouwen	36,36%

Het totaal aantal medewerkers binnen de BV's is licht gestegen van 21 (in 2013) naar 22 (in 2014). Het percentage mannen is licht gestegen en bij de vrouwen licht gedaald. In vergelijking met vorig jaar 57% mannen en 43% vrouwen.

### Man / vrouw verdeling bij in- en uitstroom Wsw

Instroom	Aantal	WSW bestand	Begeleid Werken
Man	127	112	15
Vrouw	93	89	4
	220		

Uitstroom	Aantal	WSW bestand	Begeleid Werken
Man	133	125	8
Vrouw	79	71	8
	212		

Bedrijf 1 betreft SW-medewerkers. Bedrijf 10 betreft Begeleid Werken medewerkers. Zowel de in- als de uitstroom zijn toegenomen in vergelijking met vorig jaar. Instroom 157 (in 2013) naar

220 (in 2014). Uitstroom 151 (in 2013) naar 212 (in 2014).

### Man / vrouw verdeling bij in- en uitstroom AP/WX

Instroom	Aantal	Ambtenaren bestand	WerXaam Bestand
Man	46	0	46
Vrouw	9	0	9
	55		

Uitstroom	Aantal	Ambtenaren Bestand	WerXaam bestand
Man	43	8	35
Vrouw	25	7	15
	65		

#### Instroom

In totaal is er 1 medewerker (een man) uit het ambtenarenbestand uitgestroomd en ingestroomd in WerXaam BV

In het WerXaambestand worden zowel vakantiekrachten als oproepkrachten geadmistreerd. Dit geeft een vertekend beeld qua instroom in het WerXaambestand. De vakantie- en oproepkrachten zijn namelijk maar een aantal weken/maanden werkzaam.

In 2014 waren er 31 vakantie- en oproepkrachten in WerXaam BV werkzaam. Er zijn 21 medewerkers van de pilot SDD in dienst gekomen. De eigenlijke instroom in het WerXaambestand is 2 medewerkers (totaal 55 instroom – 1 wisseling bedrijf (van ambtenaren- naar WerXaambestand) – 31 oproepkrachten, 21 bij de pilot van de SDD.

#### Uitstroom

Er zijn 35 vakantie- en oproepkrachten uit het WerXaambestand uitgestroomd. Er is 1 ambtenaar is van het ambtenarenbestand naar WerXaam BV gegaan, 1 ambtenaar is met Pensioen gegaan, 3 tijdelijke contracten zijn niet verlengt, maar van rechtswege beëindigd. Er zijn 18 ambtenaren/WerXamers per 01-01-2015 overgegaan naar de SDD

De overige 7 medewerkers zijn om andere redenen uitgestroomd. Hiervan zijn 5 medewerkers door reorganisatie uitgestroomd en 2 medewerkers zijn met wederzijds goedvinden uit dienst gegaan.

### Man / vrouw verdeling bij in- en uitstroom BV's in personen

Instroom	Aantal	Uitstroom	Aantal
Man	14	Man	13
Vrouw	5	Vrouw	8
	19		21

De instroom binnen de BV's is gedaald van 33 (in 2013) naar 19 (in 2014). De uitstroom binnen de BV's zijn gestegen van 13 (in 2013) naar 21 (in 2014).

### Leeftijdsofbouw Wsw in personen

< 25 jaar	26 t/m 35	36 t/m 45	46 t/m 55	Vanaf 56	Totaal
82	205	388	618	443	1736

### Leeftijdsofbouw Ambtelijk-/WX personeel in personen

< 25 jaar	26 t/m 35	36 t/m 45	46 t/m 55	Vanaf 56	Totaal
4	18	33	39	29	123

### Leeftijdsofbouw BV's in personen

< 25 jaar	26 t/m 35	36 t/m 45	46 t/m 55	Vanaf 56	Totaal
8	4	6	3	1	22

### Uitstroom Wsw naar reden in personen

In personen	2013	2014
Doorstroom	3	0
Overleden	9	10
VUT / pensioen	17	10
Langdurig arbeidsongeschikt	24	28
Begeleid werken	38	19
Ontslag van rechtswege	14	68
Disciplinair ontslag	5	7
Ontslag wegens passeren ondergrens Wsw	8	12
Verhuizing	0	0
Overige	8	23
Ontslag in proeftijd	2	19
Terugplaatsing DW na BW	15	10
Overplaatsing andere SW / gemeente	8	6
Totaal	151	212



### Bezetting 2014 (Ultimostanden) in fte's

	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Wsw	1358,0 1	1380,9 9	1385,9 0	1390,1 9	1396,2 2	1398,0 6	1395,3 3	1388,7 7	1387,5 0	1384,6 1	1389,4 3	1378,5 4
Beg werken	107,65	106,90	105,15	103,95	106,03	106,13	106,42	105,53	105,84	105,82	106,72	113,87
AP	48,00	48,11	47,11	47,11	44,50	44,50	44,50	44,50	43,50	43,50	43,50	43,50
WerXaam	50,28	51,28	52,05	52,05	52,05	51,92	51,03	50,03	50,03	50,09	50,09	50,09
BV's	14,57	15,41	17,39	16,01	17,69	21,11	19,11	19,11	20,27	19,27	17,45	17,45
Stage onbetaal d	29,00	36,00	40,00	37,00	39,00	32,00	25,00	22,00	33,00	33,00	31,00	31,00

## Afkortingen

DB	Dagelijks Bestuur
AB	Algemeen Bestuur
SW	Sociale Werkvoorziening
AP	Ambtelijk Personeel
WX	WerXaam
Wsw	Wet Sociale Werkvoorziening
GR	Gemeenschappelijke Regeling
WwnV	Wet werken naar Vermogen
KAM	Kwaliteit Arbo & Milieu
SHV	Schuld Hulp Verlening (Drechtwerk)
BSHV	Bureau Schuld Hulp Verlening (Sociale Dienst Drechtsteden)
BW	Begeleid Werken
BVO	Basis Veiligheid Openbare Ruimten
VCA	Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers
AKA	Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent

## Colofon

Dit jaarverslag is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de Directie van Drechtwerk



Kamerlingh Onnesweg 1  
3316 GK Dordrecht

Postbus 528  
3300 AM Dordrecht

T 078 – 652 59 11

E [info@drechtwerk.nl](mailto:info@drechtwerk.nl)

I [www.drechtwerk.nl](http://www.drechtwerk.nl)