

Bestuursrapportage Juni 2015

Inleiding

Er is afgelopen maand veel gebeurd bij Permar. Op 1 juni is algemeen directeur a.i. Bor Veen aangetreden. Met zijn komst is in de organisatie het besef doorgedrongen dat de visie om een regionaal mensontwikkelbedrijf te zijn nu in de praktijk gebracht moet worden. De reorganisatie vanaf 2012 van de afgelopen jaren heeft geleid tot een ander organisatiemodel en het vertrek van 15 medewerkers. Het inhoudelijk vormgeven van de organisatie is echter met het uitvallen van algemeen directeur Van Kouterik en manager participatiebedrijf Strunk gestagneerd. Daarbij komt ook dat de planvorming heeft plaatsgevonden voordat de participatiewet volledig duidelijk was. Met deze wetenschap spreekt het voor zich dat de plannen tegen het licht gehouden worden en waar nodig geherformuleerd.

In het MT zijn een aantal zeer heldere speerpunten voor de nabije toekomst neergezet. De eerste stappen zijn al in juni gezet.

Diagnostiek en ontwikkeling:

De inhoudelijk doorontwikkeling van de diagnose en ontwikkelmethodiek is voorwaarde voor keuze om ons te positioneren als mensontwikkelbedrijf. Om goed te kunnen starten is naast het standaardiseren van de intake gekozen voor de inzet van een diagnose-instrument. Na een analyse van de in de markt aanwezige instrumenten is gekozen voor de re-integratiescan van Talentlens. Deze scan is gekozen omdat dit het enige volledig wetenschappelijk gevalideerde instrument in de markt is. De pilots met dit instrument vinden in juli plaats.

Ontwikkeling in combinatie met werk is vanzelfsprekend een van onze onderscheidende elementen. Met het team is gestart om de methodiek verder uit te werken en te beschrijven. In de bestuursrapportage over augustus rapporteren wij over de voortgang.

Groepsdetachering:

Om onze medewerkers zo goed mogelijk te laten participeren in een zo normaal mogelijke werkomgeving is het belangrijk dat zij ook in een dergelijke omgeving werken. Daarbij wordt de regie niet gevoerd door Permar, maar door het bedrijf waarvoor zij hun werkzaamheden uitvoeren. Uit onze onderzoeken naar de competenties van onze medewerkers blijkt dit dat voor velen, zeker in groepsverband, mogelijk moet zijn. Om het realiseren van groepsdetachering mogelijk te maken is met een aantal partijen contact gezocht om gezamenlijk projecten op te starten. In totaal gaat het om het detacheren van meer dan honderd medewerkers van Permar, als deze projecten doorgang vinden. Wat specifieker wordt hier bij "1.1 klantperspectief" op ingegaan. De eerste kleine groepsdetachering start 1 juli samen met het bedrijf SDO.

Uitstroom:

Zowel voor onze Wsw medewerkers, als voor de mensen vanuit de WWB gaan we ons meer richten op de mogelijkheden voor Individuele uitstroom naar detachering of regulier werk. Daarmee verschuift het accent van produceren naar detacheren. Onze productieactiviteiten moeten een middel zijn, waar zij zich kunnen ontwikkelen en moeten in tweede instantie pas als een inkomstenbron voor Permar gezien worden. Dit houdt in dat een ieder die in staat is om buiten de organisatie te gaan werken, hem of haar deze kans geboden moet worden. "Als je wilt dat mensen naar buiten gaan dan moet je de deuren open zetten". Dit kan betekenen dat Wsw- of WWB-medewerkers op cruciale functies zullen gaan uitstromen. Aan Permar is dan de uitdaging om het probleem wat dan ontstaat weer op te lossen.

Met deze drie speerpunten als leidraad is aan alle afdelingen binnen Permar gevraagd, hoe zij hieraan kunnen bijdragen. Vanuit alle afdelingen zijn veel goede ideeën gekomen. Momenteel wordt er aan gewerkt om van deze ideeën een samenhangend geheel te maken, waarmee Permar haar rol als partner van de gemeenten beter gaat vervullen dan tot nu gedaan is. Met daarbij altijd het beeld van de individuele medewerker in de voorgrond.

Tegelijkertijd is ook gestart met doorlichten van de aanwezige activiteiten. Dit heeft direct geleid tot het opzeggen van de huur van de kwekerij per 1 januari 2016. Deze activiteit kent een hoog risico zowel arbo-technisch, afhankelijkheid van twee grote klanten als uitval tijdens het groeiproces. In juli wordt onderzocht of de kwekerij nog ten positieve te veranderen is zonder al te grote investeringen.

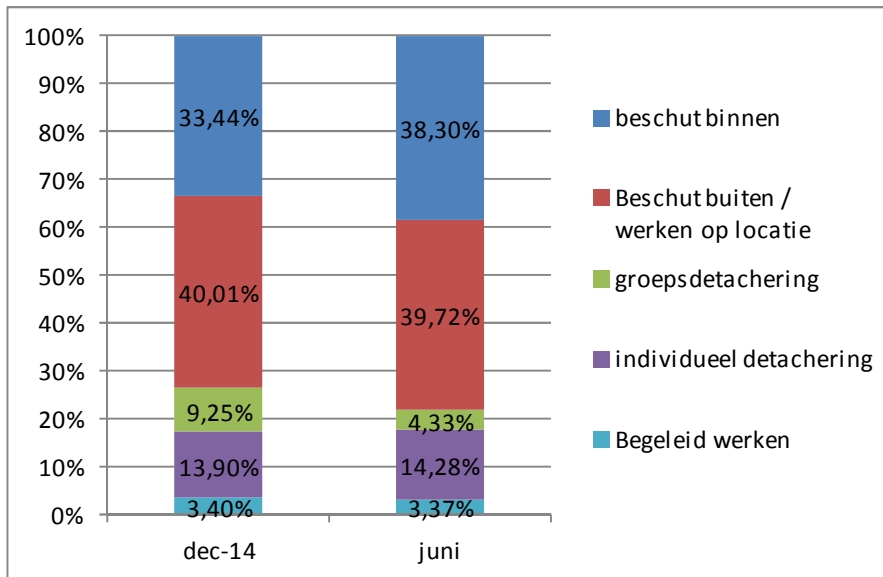
Permar in één oogopslag

Prestatie	Realisatie tot en met juni 2015	Prognose / 2015	Aangepaste Begroting 2015
Opdracht WSW (incl. buitenschappen)	801,76	790,72	803,37
Plaatsing extern in %	22%	Afhankelijk van verbeterplan	27 %
Ziekteverzuim Ambt/EBA voortschrijdend gemiddelde	3,5%	4,0 %	< 4,5 %
Ziekteverzuim WSW voortschrijdend gemiddelde	9,7 %	10,0 %	< 10,0 %
TW Beschut binnen	€ 3,40	€ 3,50	€ 3,50
TW Beschut op loc./Kwekerij	€ 9,95	€ 10,50	€ 10,50
TW detachering	€ 11,48	€ 11,25	€ 11,50
% uren leegloop	3,5%	4,0%	5,0%
Bedrijfsopbrengsten	€ 3,94 mln	€ 7,90 mln	€ 8,17 mln
Operationeel resultaat excl. incid. en deelneming	€ 313.000	€ 660.000	€809.000
Subsidieresultaat	-/- € 828.000	-/- € 1.620.000	-/- €1.769.000
Resultaat (excl. deelnemingen)	-/- € 545.000	-/- € 950.000	-/- € 960.000

1 **Maatschappelijk en klantperspectief: 'people & profit'**

1.1 **Klantperspectief (gemeente) / mensontwikkeling**

Met ingang van 1 januari 2015 is er een instroomstop voor medewerkers met een WSW dienstverband. Dat betekent dat alle cliënten die niet werkzaam waren op 31 december 2014 binnen de WSW, niet meer kunnen instromen. Per gemeente zijn afspraken gemaakt over de afbouwregeling van het WSW bestand en over prestaties met betrekking tot ontwikkeling van de medewerkers.



Het percentage deelnemers werkzaam via detachering of begeleid werken bedroeg in juni 2015 22,0% ten opzichte van 22,5% eind mei 2015. Deze daling is het gevolg van het sluiten van ABB waar een grotere groep van onze medewerkers in groepsverband gedetacheerd waren.

Er zijn perspectieven op het gebied van groepsdetacheringen. Er is in juli een groepsdetachering gestart bij SDO (5 personen) voor de productie van Akapp. We zijn met Blueview, SDO en stichting Goed Werk bezig om te bekijken of zij de productie voor ABB via een groepsdetachering onder hun regie kunnen brengen (80 tot 100 personen). Met ACV wordt bekeken of in 2016 de groenvoorziening Ede onder hun regie kan worden gebracht, waarbij een aantal medewerkers (15 tot 20 personen) van ons kunnen worden gedetacheerd. MOBA heeft Permar gevraagd of de bij hun lopende detachering kan worden uitgebreid met een aantal plaatsen (ca 10 personen), waarbij tegelijkertijd de opleiding van deze mensen wordt verzorgd. Hiernaast hebben we nog andere perspectieven, maar deze zijn nog niet in een fase van ontwikkeling waarbij we al concrete afspraken en aantallen kunnen melden.

1.2 Klantperspectief (opdrachtgevers) / commercieel

Gerealiseerde omzet deelnemende gemeenten:

Zie separate bijlage.

Ontwikkeling Toegevoegde Waarde (TW)

	TW *€1.000	Aantal uren *1.000	Toegevoegde waarde per uur		
			Realisatie 2014	Realisatie 2015	<i>begr 2015</i>
Beschut Binnen	441	130	3,92	€ 3,40	€ 3,50
Beschut op locatie & Kwekerij	1.854	186	10,10	€ 9,95	€ 10,50
Detachering	1.522	133	9,67	€ 11,48	€ 11,50

De realisatie van de toegevoegde waarde blijft over de gehele linie in 2015 achter op de begroting. De productie Beschut Binnen heeft een nog steeds een zeer lage toegevoegde waarde, maar herstelt zich licht ten opzichte van mei (€ 3,29). In de afgelopen maanden is ingezet op optimalisatie van onze productielijnen, vooral voor de lijn van de productie ABB. Dit begint zijn vruchten af te werpen en de verwachting is reëel dat het herstel in toegevoegde waarde zich in de komende maanden door gaat zetten.

De daling van de toegevoegde waarde bij beschut op locatie en kwekerij (€ 10,34 in mei) is een gevolg van een lagere omzet kwekerij. In het voorjaar wordt daar de meeste omzet gemaakt, maar het aantal gewerkte uren is daar door het gehele jaar heen constant. Momenteel wordt bekeken of, en zo ja, hoe we de werkzaamheden in de kwekerij zullen voortzetten.

In het tweede deel van het jaar (najaar) zal deze toegevoegde waarde weer licht gaan herstellen vanwege seizoenswerkzaamheden in het Groen (bladopruimacties en dergelijke).

De toegevoegde waarde van detachering is tot en met juni vrijwel conform begroting.

2.1 Exploitatie t/m juni 2015

Permar geconsolideerd					
	juni	juni	juni	Prognose	Begroting
	Realisatie	Budget	R-B	2015	2015
	2015	2015	2015		
Omzet Permar WS	4.488	4.807	(319)		9.430
Omzet Permar Energiek	23	30	(7)	-	60
Bruto omzet	4.511	4.837	(326)	-	9.490
Kosten grondstoffen en uitbesteed werk	621	556	(64)	-	1.425
Toegevoegde waarde	3.890	4.280	(390)	-	8.065
Indirecte productiekosten	30	20	(10)	-	40
Brutomarge	3.860	4.260	(400)	-	8.025
Overige bedrijfsopbrengsten	77	73	4	-	147
Totaal bedrijfsopbrengsten	3.937	4.334	(397)	7.900	8.172
Personeelskosten formatie	1.691	1.837	145		3.525
Inhuur en uitzendkrachten+Trajecten	214	153	(61)		306
Kosten secundaire arbeidsvoorwaarden	91	200	108	-	200
Opleidingskosten	64	73	9	-	145
Overige kosten (wo. bestuur, Arbo)	223	219	(4)		438
Totaal personele kosten	2.284	2.481	197	4.520	4.614
Afschrijvingen	238	264	27		529
Financieringskosten	90	98	9		197
Kapitaalslasten	327	363	36	680	726
Onderhoudskosten	201	225	24		391
Huisvestingskosten	361	312	(49)		681
Marketing / verkoopkosten	33	35	2		70
Algemene kosten	96	111	14		221
Advies, reis en verblijfskosten	95	81	(15)	-	162
Autokosten	190	198	8		399
Dotaties voorzieningen	38	50	13	-	100
Totaal overige indirecte kosten	1.013	1.011	(2)	2.040	2.023
Totaal bedrijfskosten	3.624	3.855	231	7.240	7.363
Operationeel resultaat	313	479	(166)	660	809
Diverse lasten (baten)	(18)	(0)	18	(50)	
Ontwikkelkosten toekomst	37	-	(37)	40	
Vervoerskosten Wsw	292	224	(67)	550	449
Bijdragen gemeenten EBT	37	-	37	250	
Loonkosten EBT	218	-	(218)	570	
Subsidie WSW	10.518	10.343	175	20.900	20.695
Loonkosten WSW	10.873	10.828	(45)	21.650	22.015
Subsidieresultaat	(828)	(709)	(118)	(1.620)	(1.769)
Resultaat deelnemingen	(12)	-	(12)	-	-
Exploitatieresultaat	(545)	(230)	(118)	(950)	(960)
Toevoegingen / onttrekkingen reserves	-	-	-		-
Te bestemmen resultaat	(545)	(230)	(315)	(950)	(960)

Bedrijfsopbrengsten

De productieomzet blijft tot en met juni 7% achter op de bijgestelde begroting. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door achterblijvende omzet bij de kwekerij, groepsdetachering, individuele detachering.

In het tweede halfjaar 2015 wordt onderzocht wat we gaan doen met de kwekerij. Het meest reële scenario is dat de kwekerij als activiteit van Permar wordt afgestoten. Het huurcontract is zekerheidshalve per 1 januari 2016 opgezegd. Momenteel wordt onderzocht of er mogelijkheden zijn om de kwekerij financieel gezonder voort te kunnen zetten. Indien dit mogelijk is, zal het huurcontract alsnog worden verlengd.

Onze targets betreffende het detacheren van medewerkers zijn in tot en met juni niet behaald. In plaats van de beoogde 27% gedetacheerde medewerkers is er 22% gerealiseerd. 1% van dit verschil komt door het herrubriceren van de activiteiten "Zorg en Meubel" naar Beschut Binnen. Het terugvloeien van gedetacheerde medewerkers bij ABB naar onze hoofdvestiging is een tweede oorzaak.

Momenteel wordt hard gewerkt aan het realiseren van nieuwe (groeps)detachingsprojecten. Bij "1.1 klantperspectief" zijn een aantal van deze projecten kort beschreven. Deze projecten zullen in de loop van het jaar een gunstige invloed op het resultaat gaan krijgen.

De direct aan de omzet gerelateerde kosten van grondstoffen en uitbesteed werk, evenals de overige bedrijfsopbrengsten liggen in het eerste halfjaar in lijn met de begroting. In de tweede helft van 2015 worden de kosten uitbesteed werk nauwlettend gevolgd om besparingen op deze kosten te kunnen realiseren.

Prognose tot eind 2015:

De prognose van de bedrijfsopbrengsten is € 272k lager dan begroot. Dit is € 100k lager dan tot en met mei wat grotendeels wordt veroorzaakt door een wijziging van administratieve aard. € 75k aan omzet van Permar WS aan Permar Energiek is geëlimineerd. Zowel in de omzet Permar WS, als in de kosten Energiek worden deze niet meer in de maandcijfers meegenomen.

In het tweede halfjaar zijn minder opbrengsten begroot dan in het eerste halfjaar, vanwege het gehanteerde seizoenspatroon. De verwachting is dat we het negatieve resultaat tot en met juni op opbrengsten minimaal kunnen stabiliseren. De nog in te dienen verbeterplannen en de op de rol staande (groeps)detacheringen zullen naar verwachting resulteren in een verbetering van resultaat. Voor september zullen deze plannen zijn uitgewerkt en worden voorgelegd aan de gemeente.

Voor de begeleiding van deze medewerkers richting uitstroom is in totaal een bedrag opgenomen van € 150k aan begeleidings-fee. De toekenning van dit bedrag moet nog door de individuele gemeenten worden bevestigd.

Bedrijfskosten

De bedrijfskosten vallen € 231k lager uit dan de bijgestelde begroting. De personele lasten formatie zijn mede lager dan begroot, omdat een aantal van onze vaste medewerkers worden ingezet bij een project met betrekking tot de participatiewet bij de gemeente Ede. Zowel de kosten als de inkomsten hiervan zijn volgens afspraak buiten onze Wsw exploitatie gehouden.

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot, omdat er een zeer terughoudend beleid wordt gevoerd inzake nieuwe investeringen.

Prognose tot eind 2015:

De bedrijfskosten zijn, evenals vorig jaar conform begroting. We verwachten dat deze kosten ook in het tweede halfjaar stabiel zullen zijn. De enige opgenomen wijziging in de prognose is het niet invullen van de functie van manager participatiebedrijf. Dit bespaart in het tweede halfjaar circa € 50k

Ontwikkelkosten toekomst / Diverse lasten (baten)

De kosten die we maken gericht op de ontwikkeling van Permar richting de toekomst zijn afzonderlijk inzichtelijk gemaakt. Het ging daarbij met name nog om de verkenning van de intensivering van de samenwerking met IW4. Momenteel worden hier voor geen kosten meer gemaakt. In juni is echter nog wel een bedrag van € 15k aan eerder gemaakte kosten gefactureerd, waardoor deze in vergelijking met mei zijn gestegen

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat tot en met juni is €828k negatief. Het gestegen subsidiebedrag 2015 (€26.241 per SE) is met terugwerkende kracht in de maandcijfers verwerkt. In het subsidieresultaat zijn de loonkosten en subsidie Wsw en de loonkosten EBT-WWB opgenomen en vanaf juni separaat gepresenteerd. De vervoerskosten kunnen we voor deze beide doelgroepen helaas niet scheiden.

De oorzaak van het negatievere subsidieresultaat dan is begroot, komt grotendeels door een hogere inhuur EBT-WWB. In de eerste zes maanden van het jaar vindt vooral in "Groen", "Postnl" en "Schoon" meer inhuur plaats.

Tevens wordt het subsidieresultaat negatief beïnvloed door de nog niet gerealiseerde besparing op de vervoerskosten (€ 67K nadelig tot en met juni). De begrote besparing op vervoerskosten zou worden gerealiseerd door een gezamenlijk project van Permar en IW4. Door de perikelen van de laatste maanden is dit op een laag pitje komen te staan. Bij Permar is nu besloten om eenzijdig te gaan starten met een project om op de vervoerskosten te kunnen besparen. Hiervoor worden een aantal scenario's bekeken. Of de revenuen hiervan al in 2015 binnen zullen komen is de vraag.

Prognose tot eind 2015:

In juni is met het DB en de gemeenten uitvoerig geproken over de inzet van extra medewerkers uit de WWB om aan onze gecontracteerde werkzaamheden te kunnen voldoen. Hieruit zijn de volgende voorstellen / afspraken voortgekomen:

- Permar krijgt met terugwerkende kracht 50% loonkostensubsidie voor iedere WWB-medewerker
- Permar krijgt (indien akkoord gemeenten) een Fee van € 2.500 bij instroom per WWB-medewerker en een fee van € 1.500 indien een medewerker uitstroomt naar de reguliere arbeidsmarkt
- Het in de mei circulaire genoemde subsidiebedrag van € 26.241 wordt volledig aan Permar toegekend.

Deze maatregelen (met daarbij nog twee extra maatregelen binnen de bedrijfsvoering van Permar) hebben geleid tot een geprognosticeerd subsidietekort van € 1.620k. Hierbij zijn de kosten WWB en Wsw separaat inzichtelijk gemaakt.

Deelnemingen

Per saldo is het resultaat op deelnemingen tot en met juni licht negatief. Bij de deelneming Zorg & Meubel is een licht verlies van € 21k tot en met juni, bij Pertax is het resultaat € 9k positief.

Risico's

We zien de volgende risico's die het resultaat kunnen verslechteren:

- Blijvend inhuur van EBT om de contracten in groen, schoon en post waar te kunnen maken.
- Achterblijvende detachering en uitstroom
- Terugkeer vanuit detachering naar beschut binnen
- Het niet realiseren van de besparing op de vervoerskosten
- De afwikkeling van juridische zaken en personele zaken, zoals de ziekte van de algemeen directeur en een nieuwe claim in relatie tot het stopzetten van een handelsrelatie van de kwekerij.
- Verplichtingen vanuit transitiekosten
- Vertrek een van de twee grote klanten bij de kwekerij en daarbij de algemene staat van de kwekerij.
- Sterk verouderde automatisering, zowel software als hardware

Kansen

Er is gewerkt aan een verbeterplan, waarbij zowel een beter resultaat op doorstroom en uitstroom moet worden bereikt, als een beter financieel resultaat wordt beoogd. De geformuleerde speerpunten in de verbeterplannen zijn:

- Verbeterde diagnostiek en methodiek
- Extra groepsdetachering
- Uitstroom van zowel Wsw als WWB en UWV medewerkers
- Vergroting detacheringvolume door nadrukkelijke keuze voor mensontwikkelbedrijf

2.3 Liquiditeit

Onderstaand het liquiditeitsoverzicht tot en met het vierde kwartaal 2015..

Liquiditeitsoverzicht tot en met 4e kwartaal 2015 x € 1000

	<u>2015</u>		<u>2015</u>	
	3de kw artaal	687-	4de kw artaal	1.420
Stand BNG per (Permar en Energiek)	<u>jul-15</u>	687-	<u>okt-15</u>	1.420
Ontvangsten				
Wageningen	918		918	
Ede	4.500		3.502	
Renkum	722		723	
Scherpenzeel	67		34	
Barneveld	716		717	
Buitenschappen	105-		105-	
Transitie (4e kw artaal 2014) / verlies 2014				
Omzet	1.998		1.998	
Reorganisatie-reserve	pm		pm	
Totaal ontvangsten		<u>8.816</u>		<u>7.787</u>
Saldo ontvangsten+ stand BNG		<u>8.129</u>		<u>9.207</u>
Uitgaven				
Lonen en salarissen	3.513		3.859	
Pensioen premie	679		668	
Loonbelasting	1.502		1.478	
Aflossingen leningen	-		567	
Investerings	125		125	
Bedrijfskosten	891		891	
Diversen (transitie kosten)	pm		pm	
		<u>6.709</u>		<u>7.589</u>
Stand BNG ultimo		<u>1.420</u>		<u>1.618</u>

Onze liquiditeitspositie is door de gemeenten positief beïnvloed door aanpassing van het subsidiebedrag en de bevoorschotting naar drie maanden vooruit. In 2015 verwachten we dan ook geen problemen meer met onze liquiditeit.

De prognose is niet uitgebreid naar het eerste halfjaar 2016. Om dit zorgvuldig te kunnen doen, moet eerst de begroting 2016 opgesteld worden. Daar zijn we nu volop mee bezig. In de volgende betuursrapportage zal de (concept) begroting ook naar liquiditeit 2016 worden vertaald.

Vooruitlopend hierop kan worden gesteld dat bij het voortzetten van de huidige bedrijfsvoering en resultaten er ook in het eerste halfjaar 2016 geen problemen te verwachten zijn.

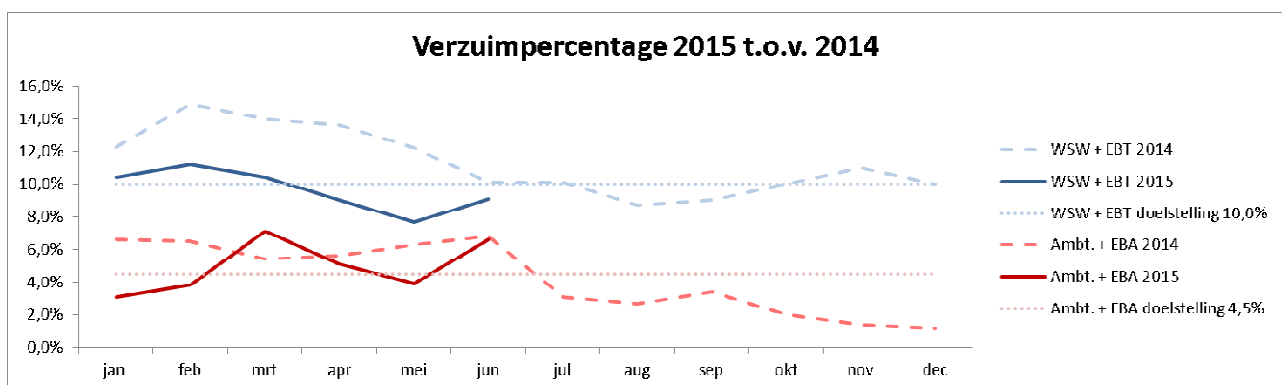
2.4 Investerings

	Begroot	Gerealiseerd
Automatisering	60.000	
Machines	65.000	8.250
Huisvesting	40.000	
Auto's en voertuigen	300.000	13.500
Onvoorzien	35.000	
Totaal	500.000	21.750

In 2015 hebben er nog weinig nieuwe investeringen plaatsgevonden. De investeringen betreffen de aanschaf van een auto voor onze dienstverlening voor het Ziekenhuis Gelderse Vallei en de aanschaf van een grasmaaier voor werkzaamheden in het groen.

3. Intern perspectief / processen op orde

3.1 Ziekteverzuim



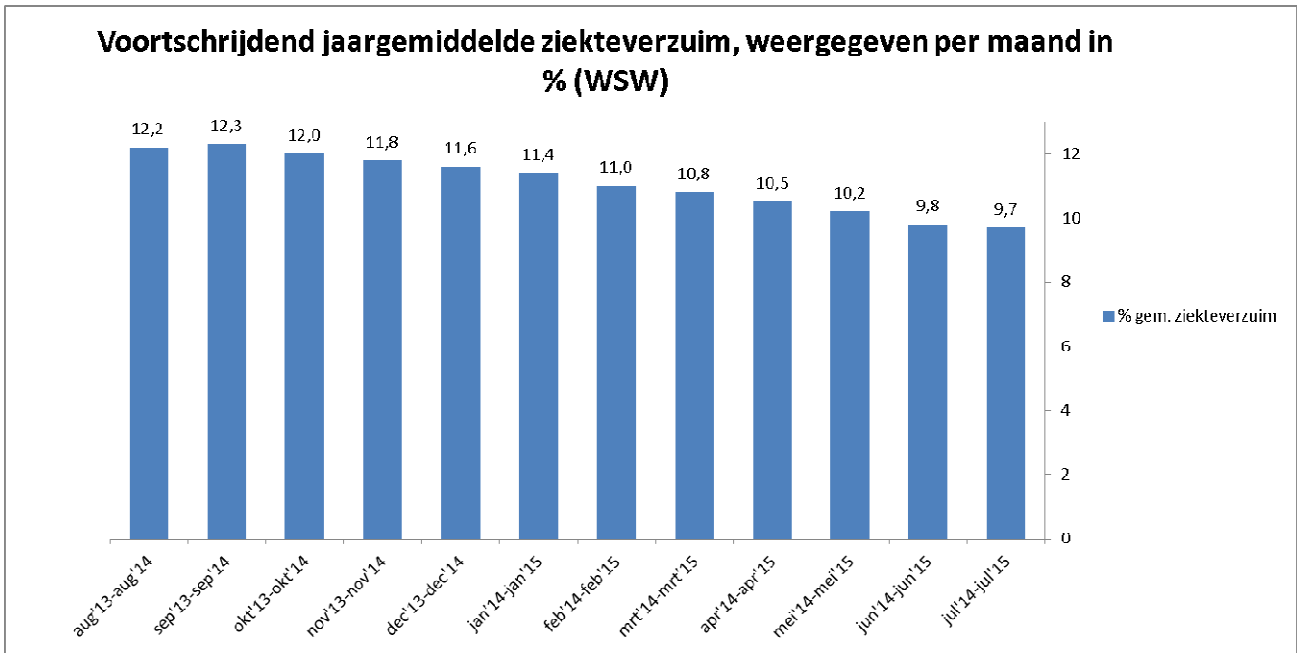
Bovenstaand de ziekteverzuimpercentages zijn op maandbasis. Ten opzichte van vorig jaar ligt het verzuimpercentage duidelijk lager, zowel bij de WSW-ers als bij de niet gesubsidieerden.

Het verzuimcijfer van WSW en EBT medewerkers is van mei naar juni gestegen van 7,7 % naar 9,1%. Het verzuimcijfer van Ambt. en EBA's is van mei naar juni gestegen van 3,9% naar 6,1%. Het hoger ziekteverzuim in juni heeft aandacht. Er wordt geanalyseerd of dit een incidentele stijging is of dat het verzuim een structureel karakter heeft.

Ziekteverzuim WSW

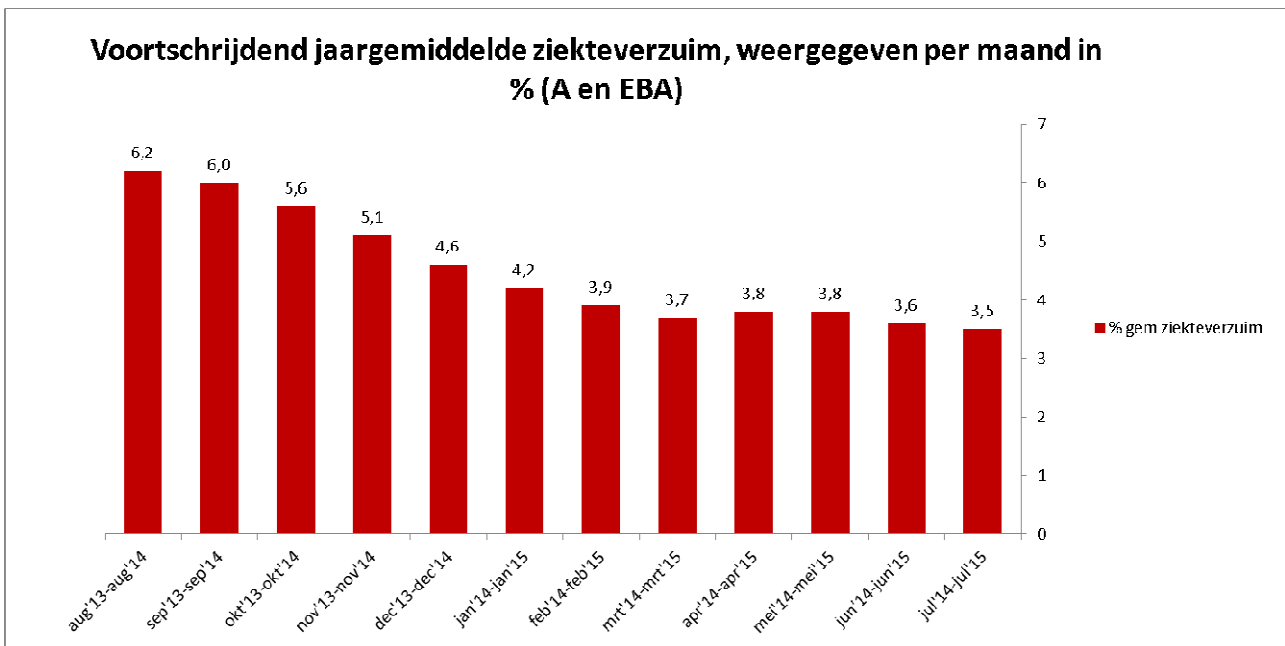
De daling van het ziekteverzuim is te zien in het voortschrijdend gemiddeld verzuimpercentage over de laatste 12 maanden. Dit voortschrijdend gemiddelde laat eveneens een daling zien.

Dit is een direct gevolg van het nieuwe verzuimprotocol waarbij de verzuimdrempel is verhoogd en de inzet van de werkcoaches voor de doelgroep al effect heeft. De werkcoaches sturen op problematisch verzuim en het ontwikkelen van goed werknemersgedrag.



Ziekteverzuim Ambtenaren

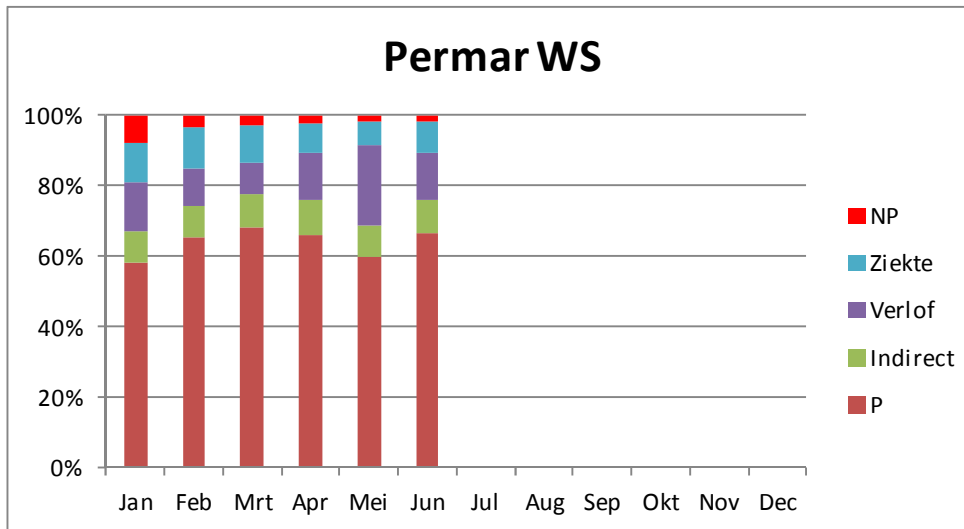
De daling van het ziekteverzuim bij de ambtelijk medewerkers is ook goed te zien in het voortschrijdend gemiddeld verzuimpercentage over de laatste 12 maanden. Dit voortschrijdend gemiddelde blijft dalen. Dit is een direct gevolg van het nieuwe verzuimprotocol en dat iedereen goed is ingewerkt in de nieuwe organisatie.



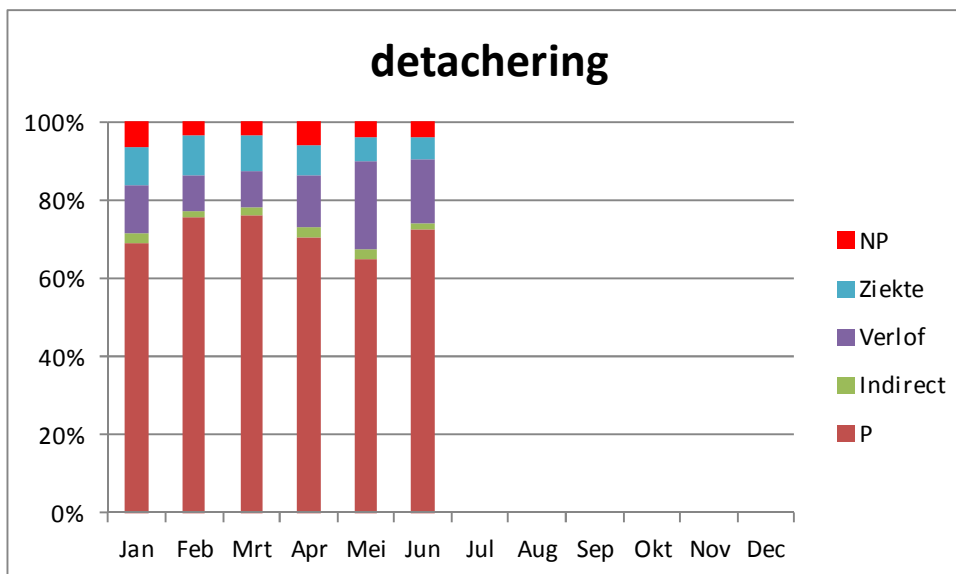
3.2 Efficiency

Hier brengen we de productiviteit in beeld, ook per bedrijfsonderdeel. Het percentage leegloop bedroeg in de eerste zes maanden 3,5%.

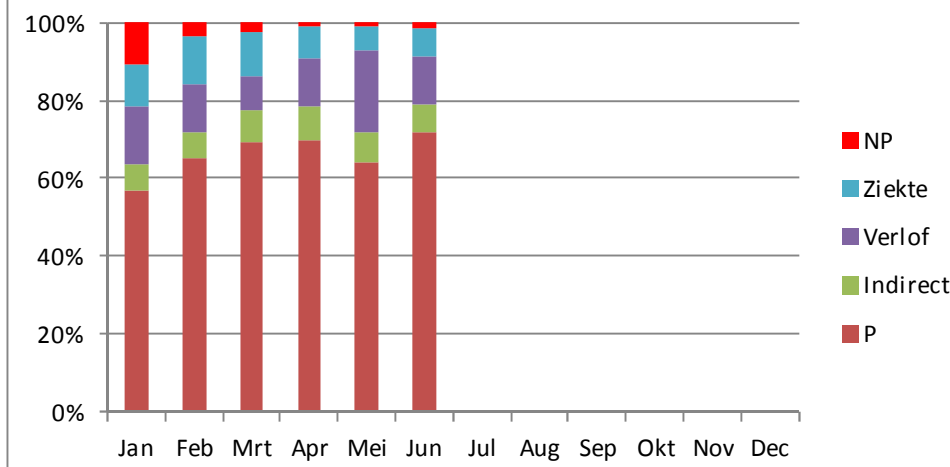
Grafiek Permar WS geheel 2015:



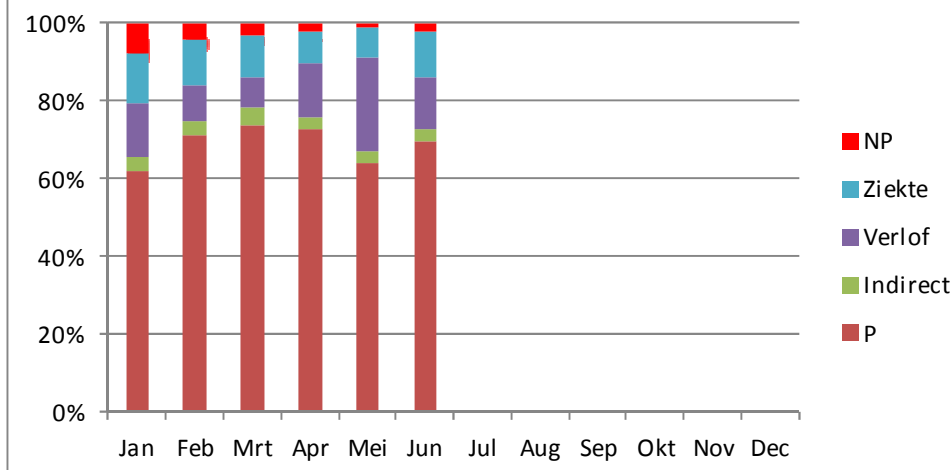
NP= Niet productief (beschikbaarheid)
P =Productief



Beschut op locatie & Kwekerij



Beschut Binnen



3.3 Bezetting

3.3.1 Standaardeenheden (SE's)

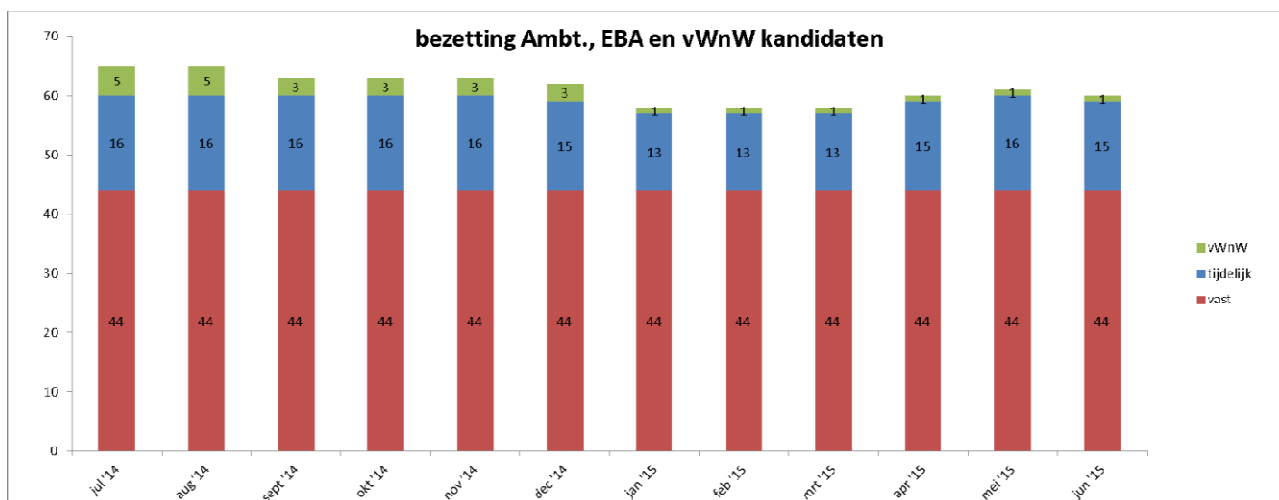
GEMEENTE	SW en BW prognose 2015												Prognose			
	dec-14	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	verwachte gemiddelde SE over 2015	verschil	Permar opdracht SE 2015
BARNEVELD	112,12	111,72	111,18	111,18	109,35	108,35	107,91	107,08	107,08	107,08	107,08	106,08	106,08	108,35	2,55	110,90
EDE	413,81	409,02	405,72	402,69	400,92	399,98	399,76	396,93	394,43	392,43	390,43	389,43	388,43	397,51	13,74	411,26
RENKUM	100,59	95,58	95,25	95,42	94,42	94,83	94,83	94,83	94,20	94,20	93,37	93,37	93,37	94,47	6,76	101,23
SCHERPENZEEL	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	7,91	-0,25	7,66
WAGENINGEN	169,31	170,88	170,90	169,58	168,25	165,67	164,89	164,89	161,64	161,64	161,64	161,09	161,09	165,18	-10,38	154,80
SUBTOTAAL	803,74	795,11	790,96	786,78	780,85	776,74	775,30	771,64	765,26	763,26	760,43	757,88	756,88	773,42	12,42	785,85
OVERIGE GEMEENTEN	15,74	18,12	18,12	17,20	17,12	17,12	17,12	17,12	17,12	17,12	17,12	17,12	17,12	17,29	0,83	18,12
TOTAAL	819,48	813,23	809,08	803,98	797,97	793,86	792,42	788,76	782,38	780,38	777,55	775,00	774,00	790,72		803,97

Met ingang van 1 januari 2015 heeft Permar de opdracht om per gemeente te sturen op de realisatie. De Permar opdracht is gebaseerd op de zogeheten blijfkans zoals die op macroniveau in Nederland is vastgesteld.

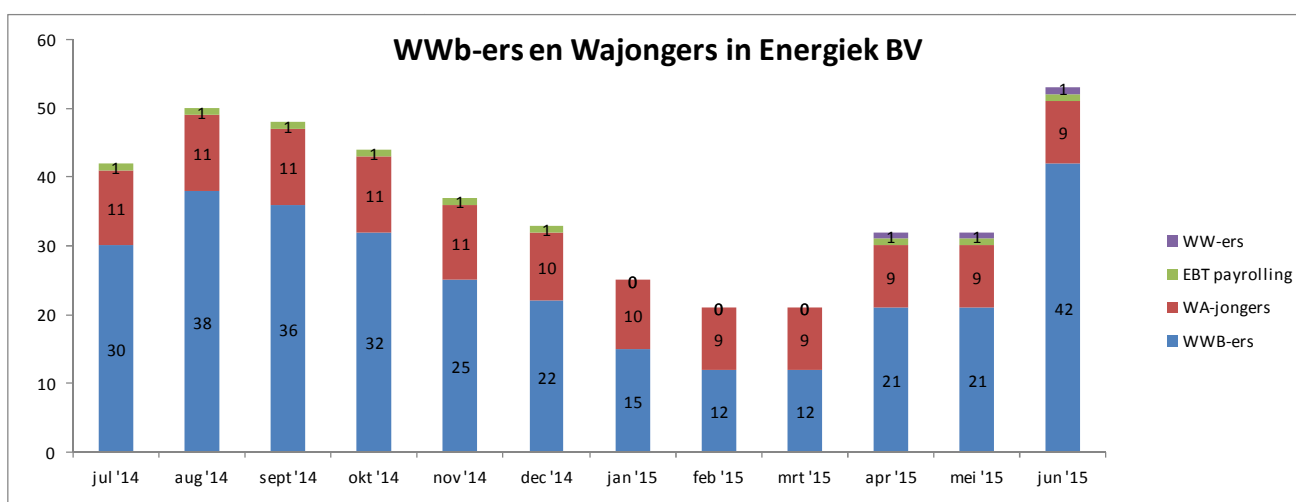
Voor Barneveld, Ede en Renkum is de prognose dat het gemiddelde aantal SE lager uit gaat komen dan de opdrachten vanuit deze gemeenten. De uitstroom is hoger dan verwacht.

Voor Wageningen (en Scherpenzeel) is de prognose dat het gemiddelde aantal SE hoger uit gaat komen. Per saldo is de prognose dat het gemiddelde aantal SE ruim 13 SE lager uitkomt dan de opdrachten van de deelnemende gemeenten en het aantal SE van buitenschappen samen.

3.3.2 Verloop Ambtelijk en Energiekers



Conform het sociaal plan, zijn in december 2014 de laatste dienstverbanden van de Werk naar Werk kandidaten beëindigd.



Binnen Energiek BV zijn met gemeenten en het UWV afspraken gemaakt om cliënten uit andere doelgroepen dan de Wsw te begeleiden, al dan niet middels een dienstverband. Dit is vooral binnen de werksoorten Groen, Schoon en Postbezorging het geval. Het groeiseizoen binnen het werksoort Groen en Kwekerij is begonnen. Daarom zal binnen deze werksoort ook weer cliënten uit andere doelgroepen worden ingezet.

4 Innovatief en lerend vermogen

Permar werkt aan verdere ontwikkeling en verbetering. Hiertoe is begin 2015 een verbeterprogramma gestart gericht op ontwikkeling van de doelgroep, productiviteit, informatie en samenwerking.

Met het verbeterplan zet Permar verder expliciet in op:

1. Diagnostiek: Een wetenschappelijk onderbouwde methodiek voor de diagnose van de mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking. Een verdere uitwerking van een methodiek voor het gericht ontwikkelen van deelnemers
2. Relevant werk: Werkervaringsplaatsen met getrapte groeipaden voor arbeidsontwikkeling.
3. Uitstroom: verdere professionalisering van begeleidingsmethodiek gericht op de ontwikkeling van competenties inclusief de overdracht van begeleidingsvaardigheden naar de werkgever

Vanuit de te verkrijgen middelen op basis van het Sectorplan Sociale werkbedrijven FoodValley wordt ingezet op innovatie van ons SW-bedrijf.

De in dit plan uitgewerkte projecten zijn onderverdeeld in de volgende drie hoofdcategorieën:

Permar bestuursrapportage juni 2015

1. Ontwikkeling en plaatsing van medewerkers vanuit de doelgroep(en)
 2. Bevordering en ontwikkeling expertise medewerkers van de sociale werkbedrijven
 3. Bijdragen aan transformatie / innovatie van de regionale infrastructuur
- Na het verkrijgen van de aangevraagde middelen zal de voortgang en inzet van middelen hiervoor expliciet worden gemonitord.