

Concept v 0.5

JAARVERSLAG 2017

Permar WS i.l.

Statutair gevestigd te Ede

Postadres : Postbus 8016, 6710 AA Ede

Kantooradres : Molenstraat 80-B, 6711 AW Ede

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
PROGRAMMAVERANTWOORDING	6
1. Wat hebben we gedaan en bereikt?	6
1.1 Opdracht	6
1.2 Ontwikkeling Wsw-medewerkers	6
1.3 Focus op uitstroom	8
1.4 Doorontwikkeling Leerwerkbedrijf	9
1.5 Commercie en Marketing	9
1.6 Toegevoegde waarde (TW)	9
1.8 Liquidatie Permar	10
2. Wat heeft het opgebracht en gekost?	11
PARAGRAFEN BBV	13
1. Weerstandsvermogen	13
2. Kapitaalgoederen	13
3. Financiering	13
4. Bedrijfsvoering	13
4.1 Personeel	13
4.2 Investerings	16
4.3 Bestuur	16
4.4 Administratieve organisatie en informatisering	17
5. Verbonden partijen en deelnemingen	18
6. Rechtmatigheid	18
7. Kengetallen	19
Bijlage 1: Geconsolideerd resultatenoverzicht met toelichting	20

Jaarrekening 2017 Permar WS + SISA verklaring Wsw
Jaarrekening 2017 Permar Energiek BV

INLEIDING

Dit is het laatste jaarverslag van Permar waarin we terugblikken op de bedrijfsactiviteiten in het voorbije jaar. Op 31 december 2017 zijn alle bedrijfsactiviteiten van Permar gestopt en heeft de sociale werkvoorziening voor de gemeenten Ede, Barneveld, Wageningen, Renkum en Scherpenzeel haar deuren gesloten. De organisatie was het afgelopen jaar in liquidatie en dat heeft uiteraard impact gehad op de medewerkers van de organisatie, zowel medewerkers met een Wsw-indicatie als het niet-gesubsidieerde personeel. Dat maakt het extra bijzonder dat er ook in dit laatste jaar veel tijd en energie is gestoken in de doorontwikkeling van de medewerkers. En ondanks de onrust, die toenam naarmate het jaar vorderde, zijn de bedrijfsresultaten op niveau gebleven.

Er is nauw samengewerkt met de vijf deelnemende gemeenten om de overgang van de medewerkers naar de nieuwe, lokale situatie zo soepel mogelijk te laten verlopen. Daarmee was het naast een jaar van afbouw ook een jaar van vooruitkijken naar nieuwe mogelijkheden en nieuwe kansen.

Extra inspanningen rond opheffing en liquidatie

De liquidatie van Permar en de voorbereidingen voor het beëindigen van de activiteiten op 31 december 2017 hebben een bijzondere inspanning gevraagd van de Permarorganisatie en haar medewerkers. Voor veel Wsw-medewerkers was het een spannende tijd. Door consequent te blijven communiceren over wat we wel weten en wat we nog niet weten, zijn we er in geslaagd de onrust op de werkvloer te beperken. Want 'de winkel bleef open' en de medewerkers hebben zich, ondanks de onzekerheid, tot op de laatste dag ingezet voor de organisatie en de klanten. Dat neemt niet weg dat de onzekerheid voor een aantal medewerkers te veel was en het aantal ziektegevallen in de laatste maanden van het jaar is gestegen. Werkbegeleiders hebben dit duidelijk gemerkt en waren steeds meer tijd kwijt met individuele gesprekken met medewerkers, voor wie de onzekerheid een te grote wissel trok. Naast de extra begeleiding van de Wsw-medewerkers, betekende de liquidatie ook een meer inspanning van de niet-gesubsidieerde medewerkers in de voorbereidingen van de overdracht van de Wsw-medewerkers naar de gemeenten.

Door de opheffing van Permar heeft een aantal niet-gesubsidieerde medewerkers gekozen voor een baan buiten Permar. Dit heeft gezorgd voor een groot verloop onder het personeel. Dit is opgevangen door de overige medewerkers en de inzet van tijdelijke, externe krachten.

De opheffing en liquidatie hebben ook veel gevraagd van de leden van de OR/GO. Zo was de de OR nadrukkelijk betrokken bij het opstellen van het Sociaal Plan. In het Sociaal Plan voor de Wsw'ers zijn de verplichtingen en garanties van de gemeenten nog een keer duidelijk op papier gezet. Het Sociaal Plan voor de niet-gesubsidieerde medewerkers is opgesteld vanuit de gedachte dat medewerkers een nieuwe werkkring vinden bij hetzij een van de gemeenten of daarbuiten. Beide plannen zijn ondertekend door de vakbonden, de vijf gemeenten en Permar (als huidige werkgever).

Een grote inspanning is geleverd door de afdeling HRM, om de overdracht van de medewerkers en hun dossiers te faciliteren en om input te leveren rond de inrichting van een toekomstige back-office bij Werkkracht Ede, na 1 januari 2018. Daarnaast was de afdeling verantwoordelijk voor de uitvoering van het Sociaal Plan voor de niet-gesubsidieerde medewerkers. Deze medewerkers zijn in maart allemaal

boventallig verklaard en een groot deel van hen is op dat moment ook hun van werk naar werk traject gestart. De afdeling HRM heeft deze trajecten tot het einde van het jaar begeleid.

De afdeling financiën heeft veel extra werk gehad aan het aanleveren van informatie en de uitvoering 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 en de opbouw van Werkkracht in Ede. Daarnaast hebben zij extra aandacht gegeven aan het behoud van klanten, zowel voor detacheringen als voor de beschutte werkomgeving.

Focus op uitplaatsing en ontwikkeling

Op 1 januari 2017 werden de medewerkers van de groenafdeling gedetacheerd naar de gemeenten. Ook ging de grote groepsdetachering van schoon naar Asito van start. Hiermee was ruim 70 procent van alle SW-medewerkers gedetacheerd bij een werkgever in de regio. Wel werd duidelijk dat de groepsdetacheringen veel aandacht nodig hadden om ingeregeld te worden. Zowel op het gebied van de loonwaarde als de individuele ontwikkeling van de medewerkers, was het even zoeken in het begin. Samen met onze partners in de markt hebben we daar veel energie en tijd in gestoken. Het was voor beide kanten een leerproces, maar de groepsdetacheringen staan en worden nu overgenomen door de gemeenten.

Wat betreft de groepsdetacheringen bleef alleen de toekomst van Permar Zorg en Meubel B.V. en Pertax B.V. onzeker. Gelukkig zijn de onderhandelingen uiteindelijk vlot verlopen en heeft Woodmill Ede B.V. de activiteiten van Permar Zorg en Meubel B.V. overgenomen. Het aandelenbelang in Pertax B.V. is begin 2018 overgedragen aan Werkkracht Ede B.V. Hiermee zijn ook daar de werkplekken voor de SW-medewerkers veilig gesteld.

Nieuwe grote groepsdetacheringen waren, gezien de samenstelling van de populatie binnen de beschutte werkomgeving - en de aandacht die nodig was voor de aanstaande overdracht naar de gemeenten - niet meer haalbaar. Maar we zagen nog wel mogelijkheden voor individuele medewerkers binnen deze groep. Met de training "De Stap naar Buiten" zijn 2 groepen van 24 medewerkers klaargestoomd voor een succesvolle detachering. Door een intensieve, integrale aanpak van werkbegeleiding, jobcoaches en trajectbegeleiders van de afdeling Arbeidsontwikkeling, zijn medewerkers in hun kracht gezet om de stap te maken naar een detacheringsplek bij een werkgever in de regio. De nadruk lag hierbij vooral op het wegnemen van vooroordelen over detachering en daarmee het bewerkstelligen van een positievere houding. Er was daarnaast veel aandacht voor persoonlijke presentatie en zelfvertrouwen. De training is zeer succesvol gebleken en een deel van deze medewerkers, die nooit eerder waren gedetacheerd, hebben een passende plek gevonden bij een werkgever. Een prestatie waar zij – zeer terecht – trots op zijn.

Directiewisseling

In het laatste jaar heeft er nog een wisseling plaatsgevonden in de directie van Permar. Bor Veen is in juli vertrokken naar de gemeente Ede om daar de voorbereidingen te treffen voor de start van Werkkracht B.V. Zijn functie is overgenomen door de Geert Smid, onder wiens leiding de bedrijfsactiviteiten van Permar tot een goed einde zijn gebracht.

Tenslotte

Wij kijken met trots terug op een bijzonder jaar, waarin we ondanks het naderende einde van de organisatie, in staat zijn geweest de ontwikkeling van onze medewerkers door te zetten. De samenwerking met de gemeenten, die de medewerkers vanaf 1 januari 2018 begeleiden, was intensief en prettig. Met de

overgang van een groot deel van de niet-gesubsidieerde medewerkers - en daarmee de expertise van Permar - naar de vijf deelnemende gemeenten, geeft dat ons het vertrouwen dat het werk dat al die jaren bij Permar met hart en ziel is uitgevoerd, ook in de toekomst zijn vruchten blijft afwerpen.

We bedanken alle medewerkers (en oud-medewerkers) van Permar voor hun inzet en enthousiasme. Het bestuur en de directie waren dan ook zeer verheugd zo velen van hen te treffen bij de afscheidsbijeenkomst in december, waar we gezamenlijk in een goede sfeer een tijdperk hebben afgesloten.

Erik Heinrich
Bestuursvoorzitter

Geert Smid
Algemeen Directeur

PROGRAMMAVERANTWOORDING

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.

Met de opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling Permar, is de opdracht van Permar uitgebreid met het uitwerken en uitvoeren van het liquidatieplan.

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. De methodiek van supported employment - een erkende en beproefde methodiek voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking, met als kern oplossingsgericht coachen – is geïmplementeerd in de organisatie.

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. Daarnaast worden medewerkers door middel van trainingen uitgedaagd om zichzelf te presenteren en worden ze enthousiast gemaakt voor die eerste stap naar buiten. Hiervoor is in 2017 de training “De Stap naar Buiten” ontwikkeld met trainingsbureau Croan. Een zeer groot aantal medewerkers binnen de organisatie, vanuit elke discipline en afdeling, heeft zich ingezet voor deze training. De integrale aanpak en de interactie in de trainingsgroepen, hebben er voor gezorgd dat mensen die nooit eerder gedetacheerd zijn geweest, de stap naar buiten hebben durven maken.

Opvallend was dat veel medewerkers tot de conclusie kwamen dat ze eigenlijk veel meer kunnen dan ze dachten. Op hun detachingsplekken voelen zij zich meer gewaardeerd. Waar detachering eerder voelde als een straf, voelt het nu als een duidelijke beloning, waarvan veel deelnemers aangaven dat ze dat eigenlijk veel eerder hadden moeten doen.

Werkplekopleiden (WPO)

De methodiek van Werkplekopleiden (WPO) is 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. Dit maakt de drempel voor een eventuele detachering - wat uiteindelijk het doel is - een stuk lager.

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.

Jaargesprekken en dossiers

In 2017 is extra tijd en energie gestoken in de jaargesprekken, om hiermee een zo compleet mogelijk dossier van de medewerker over te kunnen dragen aan de gemeente, bij de beëindiging van Permar.

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.

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.

De opheffing van Permar heeft geleid tot veel verloop onder de niet-gesubsidieerde medewerkers en daar heeft ook het Ontwikkelcentrum last van gehad. Toch is het gelukt om met een tijdelijke bezetting van begeleiders, het ontwikkelcentrum tot de laatste dag beschikbaar te houden voor de medewerkers.

Activiteiten 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-wachtlIJst die op 1 januari 2015 geen dienstverband hadden bij het SW-bedrijf Permar. Voor deze groep geldt de banenafpraak vanuit het sociaal akkoord. Naast de ontwikkeling van de eigen Wsw-medewerkers, heeft Permar ook een taak voor deze bredere doelgroep.

Zo wordt de jarenlange ervaring van onze werkcoaches in het begeleiden van deze doelgroep naar werk, 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.

Daarnaast zijn de trainingen Sterk naar Werk in 2017 voortgezet. 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. De training Sterk naar Werk was ook beschikbaar voor de doelgroepen 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.

1.3 Focus op uitstroom

Op 1 januari 2017 was bijna driekwart van alle medewerkers extern geplaatst (via groepsdetacheringen, individuele detacheringen en begeleid werken).

Groepsdetacheringen

Er is een duidelijke keuze gemaakt om eigen bedrijfsactiviteiten over dragen aan marktpartijen, waarbij de Wsw-medewerkers bij deze ondernemers gedetacheerd worden. Na de grote groepsdetacheringen bij BlueView en SDO in 2016, gingen begin 2017 nog eens 250 medewerkers op detacheringbasis werken bij werkgevers in de regio. Het ging om de medewerkers van de afdeling Groen die bij de gemeenten zijn gedetacheerd en de medewerkers van Schoon die de overstap hebben gemaakt naar Asito.

Bij de groepsdetacheringen zijn hele afdelingen en onderdelen van Permar overgenomen door ondernemers in de regio. Daarbij zijn alle medewerkers overgegaan, wat een mix is van sterkere en zwakkere medewerkers. In de praktijk is gebleken dat detachering voor een klein deel van de medewerkers uiteindelijk niet haalbaar was. Hierdoor zijn medewerkers teruggestroomd naar de beschutte werkomgeving van Permar. Daarnaast zien we bij een aantal ondernemers dat klanten meer complexe opdrachten bij de ondernemers onderbrengen. Dat betekent ook dat de wat zwakkere populatie meer onder druk komt te staan. Daar staat tegenover dat juist een groep wat sterkere medewerkers, die nog in de beschutte werkomgeving werkzaam waren, een plaats kon krijgen bij deze groepsdetacheringen.

Het blijft een uitdaging om de groepssamenstelling en het werkpakket op elkaar aan te laten sluiten. Maar voor zowel de ondernemers als voor Permar zijn de groepsdetacheringen succesvol. Er was bij bijna alle groepsdetacheringen sprake van groei, waardoor er uiteindelijk meer Wsw-medewerkers aan de slag konden.

Individuele detacheringen

Met de afronding van de laatste grote groepsdetacheringen, lag de focus in 2017 in sterke mate op de bemiddeling van individuele medewerkers naar detacheringen in de regio. Permar heeft hiervoor de training "De Stap naar Buiten" ontwikkeld. Kenmerkend voor deze training is een integrale aanpak; alle afdelingen hebben een grote betrokkenheid getoond bij de training en de individuele medewerkers.

Uiteindelijk hebben 48 Wsw-medewerkers uit de beschutte werkomgeving van Permar aan de training meegedaan. Deze medewerkers waren niet eerder gedetacheerd en bij een deel van hen was de weerstand tegen een detachering in eerste instantie nog erg groot. De focus lag daarom op een verandering van houding en aandacht voor persoonlijke presentatie. Door speeddates met werkgevers, deden zij praktijkervaring op met solliciteren en presenteren.

Door de inzet en doorontwikkeling van supported employment, kon er een kwalitatief betere match gemaakt worden tussen medewerker en werkplek, waardoor de kans op succes toeneemt. De inzet van de afdeling arbeidsontwikkeling was hierin cruciaal. Uiteindelijk heeft meer dan de helft van de deelnemers een plek gevonden bij een werkgever in de regio.

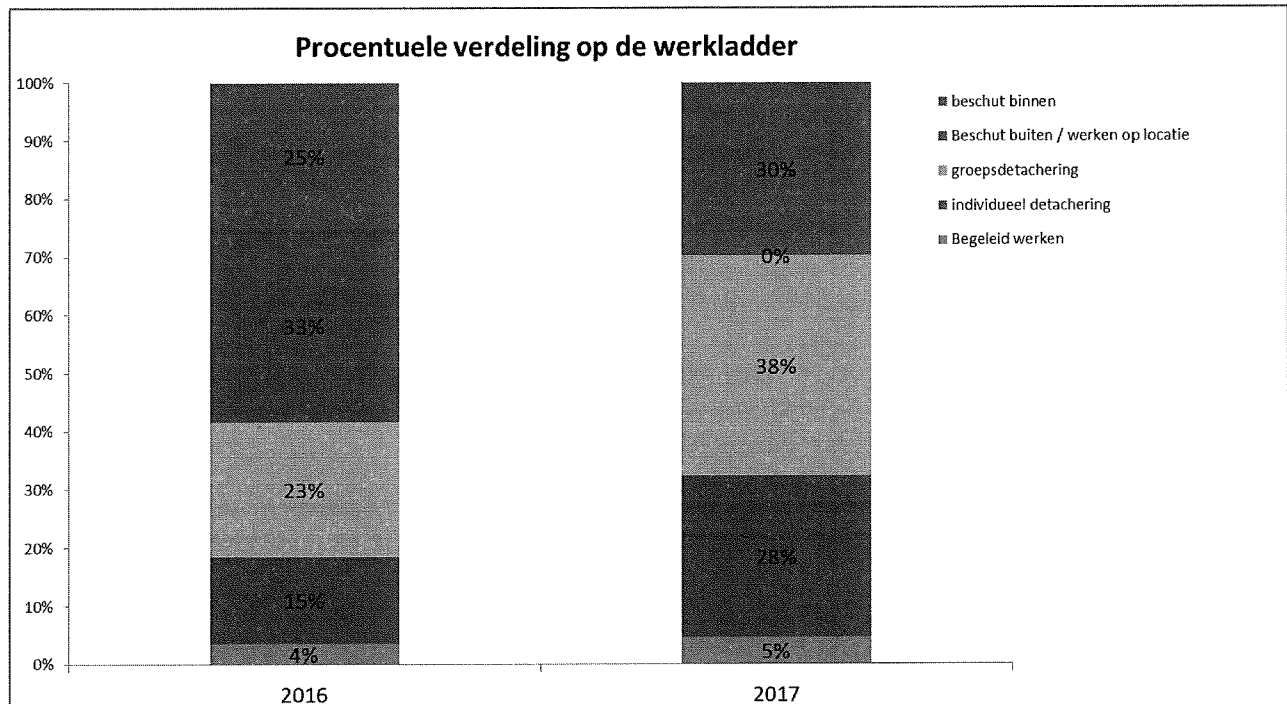
Mentorwijs

De laatste fase van Supported Employment is de begeleiding van de medewerker op de werkplek. De dagelijkse begeleiding vindt plaats bij de klant en het is dan ook van groot belang dat ook deze leidinggevenden de kennis en de tools hebben om de detachering tot een succes te maken. Hiervoor is de training 'Mentorwijs' uitgerold in een pilot. De eerste ervaring is opgedaan bij het Samenwerkbedrijf in Ede.

De training wordt bijzonder gewaardeerd en zal in de toekomst aangeboden worden aan meer werkgevers in de regio Foodvalley.

Verdeling op de werkladder

Na de realisatie van de laatste grote groepsdetacheringen en de inspanningen om meer medewerkers individueel te detacheren, ziet de verdeling op de werkladder er als volgt uit:



Grafiek 1: Personeelsverdeling op de werkladder

1.4 Doorontwikkeling Leerwerkbedrijf

De leegloop in de beschutte werkomgeving van Permar was in 2017 lager dan het jaar daarvoor. Dit kwam door een extra inspanning op het gebied van acquisitie van nieuwe klanten en beter relatiebeheer van bestaande opdrachtgevers. Daarnaast is het overleg tussen werkvoorbereiding, productie en commercie voortgezet. Hierdoor is het gelukt om voldoende werk te acquireren, en was er voldoende zinvol werk voor de mensen die op beschutte arbeid aangewezen zijn.

1.5 Commercie en Marketing

De overdracht van de klanten naar de verschillende gemeenten was spannend. Uiteindelijk is het immers aan de klant om te besluiten waar zij hun werk onderbrengen. Gelukkig gaven de klanten in grote meerderheid aan tevreden te zijn met de dienstverlening en dat ze dan ook interesse hadden om de samenwerking in de nieuwe situatie voort te zetten. De vijf gemeenten hebben een gezamenlijke bijeenkomst gehouden voor de klanten. De projectleiders konden zo direct in gesprek met de ondernemers en organisaties die klant waren bij Permar. Voor de grote groepsdetacheringen is al vroeg contact gelegd door de gemeente waar de organisatie gevestigd is. De klanten van Beschut zijn, in goed overleg met de klanten zelf, verdeeld over de vijf gemeenten.

1.6 Toegevoegde waarde (TW)

In vergelijking met voorgaande jaren is de toegevoegde waarde per onderdeel van Permar sterk gewijzigd. In 2016 bestond deze nog uit drie onderdelen: Beschut binnen, Beschut op locatie en Detachering. Begin

2017 zijn Groen en Schoon (Beschut op locatie) overgegaan in een detachering. Waar voor deze onderdelen eerder de omzet verminderd werd met de kosten om de toegevoegde waarde te berekenen, is dit nu verwerkt in een detacheringsvergoeding. Daarnaast zijn eenvoudige werkzaamheden die eerder onder beschut vielen, nu binnen detachering ondergebracht (dat eerder vooral uit individuele detacheringen bestond). De lagere tarieven daarvoor hebben direct invloed op de toegevoegde waarde.

Door al deze wijzigingen is een zinvolle vergelijking met voorgaande jaren niet te maken.

1.8 Liquidatie Permar

De gemeenten hebben op 29 juni 2017 ingestemd met het liquidatieplan Permar WS. De rest van het jaar stond in het teken van het uitwerken van de detailplanning en de uitvoering van de liquidatie. De liquidatieactiviteiten zijn conform de opgestelde activiteitenplanning verlopen, waarbij goed voor het personeel is gezorgd, de activa zijn overgedragen en alle verplichtingen zijn opgezegd dan wel overgedragen. De bedrijfsactiviteiten zijn, volgens planning, beëindigd op 31 december 2017.

Na het maken van de detailplanning zijn de activiteiten verdeeld over de verschillende managers. Na het eerste kwartaal 2017 is de eerste voortgangsrapportage (liquidatiemonitor) opgesteld, die vervolgens elk kwartaal is opgesteld en aangeboden aan de gemeenteraden.

Een belangrijk moment was de verkoop van het pand. Dit vond plaats op 27 september. Het laatste kwartaal stond tenslotte in het teken van de voorbereidingen voor de overdracht van de activiteiten en het leegmaken van het pand, zodat de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van Permar op 31 december gerealiseerd kon worden.

De leningen van Permar zijn overgedragen aan de gemeente barneveld. De activiteiten van Permar Zorg en Meubel zijn in november overgedragen aan Woodmill B.V. en de voorbereidingen zijn getroffen om het aandeel van Permar in Pertax B.V. begin 2018 over te dragen aan Werkkracht Ede. Inkoopcontracten en huurovereenkomsten zijn opgezegd.

Begin 2017 is het Sociaal Plan Permar WS voor het niet-gesubsidieerde personeel vastgesteld en op 21 februari vond de ledenraadpleging plaats van de vakbonden. De voortgang van de uitvoering van het Sociaal Plan is opgenomen in de liquidatiemonitor die elk kwartaal is verschenen.

Ook het Sociaal Plan voor de Wsw is in 2017 vastgesteld en aan de medewerkers voorgelegd. Omdat het plan even op zich liet wachten, hebben de gemeenten alle Wsw-medewerkers een brief gestuurd, waarin zij (vooruitlopend op de inhoud van het Sociaal Plan) de garanties over werk en inkomen voor de medewerkers hebben vastgelegd en gecommuniceerd. Vragen hierover konden de medewerkers ook kwijt bij de projectleiders van de gemeenten in het gemeentelijke spreekuur dat eens in de twee weken plaatsvond op locatie op het Horaplantsoen.

2. Wat heeft het opgebracht en gekost?

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN IN DE JAARREKENING Permar WS			(Bedragen x € 1.000)
	Rekening 2017	Begroting 2017	Rekening 2016
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
NETTO-OMZET PRODUCTEN EN DIENSTEN			
Netto-omzet	6.981	7.235	8.089
Mutatie voorraden	(38)		(370)
SOM DER BEDRIJFSOPBRENGSTEN	6.943	7.235	8.155
KOSTEN GROND- HULPSTOFFEN	517	370	844
NETTO TOEGEVOEGDE WAARDE	6.426	6.865	7.311
INDIRECTE PRODUCTIEKOSTEN	32	60	38
NETTO OPBRENGST PRODUCTIE	6.394	6.085	7.273
OVERIGE BEDRIJFSOPBRENGSTEN	313	150	410
TOTAAL BEDRIJFSOPBRENGSTEN	6.707	6.955	7.683
L A S T E N			
PERSONEELSKOSTEN			
Loonkosten Wsw personeel	19.140	19.640	20.681
Loonkosten Ambtelijk personeel	1.150	1.500	1.508
Loonkosten Derden	3.306	2.420	3.086
Overige personeelskosten	1.336	1.445	1.296
	24.932	25.005	26.571
KAPITAALLASTEN	133	210	477
OVERIGE BEDRIJFSKOSTEN			
Huisvestingskosten	347	570	420
Onderhoudskosten	383	395	320
Marketing/verkoopkosten	24	20	11
Advies, reis en verblijfskosten	134	200	280
Algemene kosten	329	180	282
Autokosten	318	310	343
Diverse lasten	90	150	5.490
Dotaties voorzieningen	9		3.375
	1.634	1.825	10.520
TOTAAL DER LASTEN	26.699	27.040	37.568
BEDRIJFSRESULTAAT	(19.992)	(20.085)	(29.883)
BIJDRAGEN GEMEENTEN			
Gemeentelijke Wsw-bijdrage	17.759	17.260	18.837
Extra Gemeentelijke bijdrage	69	-80	37
	17.828	17.180	18.874
GEREALISEERD TOT. SALDO BATEN EN LASTEN	(2.164)	(2.905)	(11.011)
Toevoeging bestemmingsreserve	-	-	-
Onttrekking (bestemmings)reserve	-	-	-
	-	-	-
GEREALISEERD RESULTAAT	(2.164)	(2.905)	(11.011)

Tabel 2: 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 2 gaan alleen over Permar WS. In de cijfers van Permar WS is het effect van de vaststelling van de jaarrekening 2017 van Permar Energiek B.V. en de daaruit voortvloeiende verplichting tot aanzuivering van het exploitatietekort verwerkt. Het rekeningresultaat 2017 van Permar WS bedraagt -/- € 2.164.000.

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

Resultaat Permar WS	(2.177)
Resultaat Permar Energiek B.V.	13
Saldo 2016	(2.164)

Het resultaat van Permar Energiek B.V. is inclusief het resultaat van haar dochterondernemingen Pertax B.V. (14 verlies) en Permar Zorg en Meubel B.V. (68 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. Weerstandsvermogen

In verband met de liquidatie van Permar is deze paragraaf niet langer van toepassing.

2. Kapitaalgoederen

Vanwege het staken van de werkzaamheden van Permar per 31 december 2017 zijn er geen kapitaalgoederen meer aanwezig.

3. Financiering

Alle leningen, ter hoogte van 2,1 mln. euro, zijn per 2 januari 2018 overgenomen door de gemeente Barneveld.

4. Bedrijfsvoering

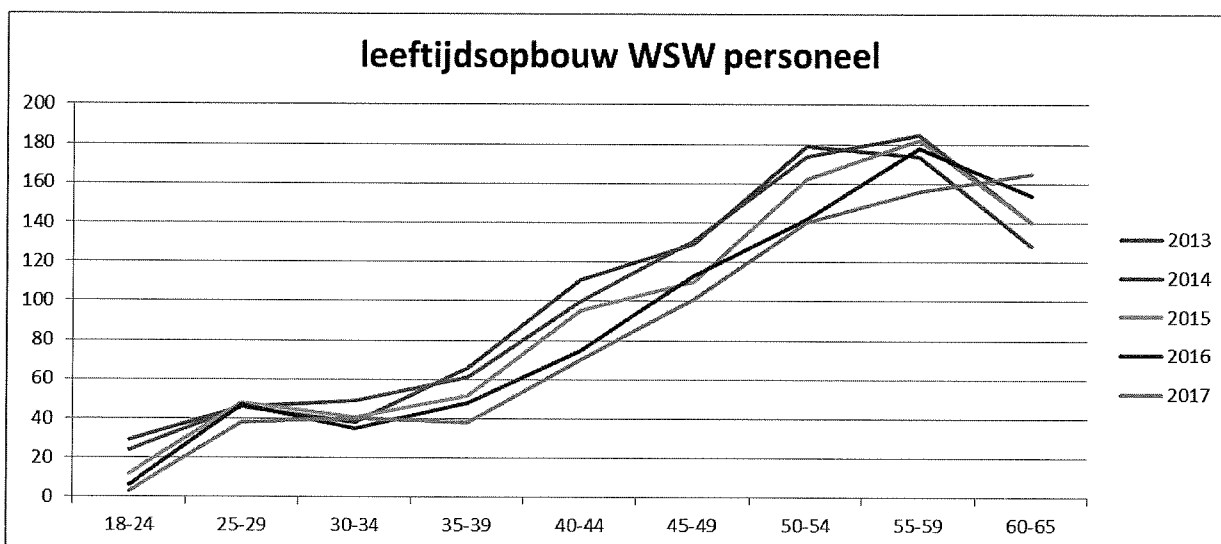
4.1 Personeel

Het jaar 2017 was een uitdagend jaar voor de afdeling HRM. De overdracht van de SW-medewerkers en hun dossiers aan het einde van het jaar hebben een enorme inspanning gevraagd van de medewerkers. Daarnaast was er veel aandacht voor het Sociaal Plan voor de Wsw-medewerkers, dat in overleg met de vakbonden, de gemeenten en de OR tot stand gekomen is.

Alle niet-gesubsidieerde medewerkers werden in maart boventallig verklaard. Daarmee startte voor een deel van hen ook het Van Werk Naar Werk traject (VWNW). Voor wie gedetacheerd was of onmisbaar was in het werkproces, werd het Van Werk Naar Werk traject tijdelijk uitgesteld. De begeleiding van de trajecten lag bij de afdeling HRM, die daarbij werd ondersteund door een externe medewerker. Door verloop bij de externe ondersteuning en intern verloop, kwam deze begeleiding onder druk te staan. De Van Werk Naar Werk trajecten die per 1 januari 2018 nog lopen, zijn overgedragen aan de gemeente Ede.

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. Die trend zien we in 2017 dan ook heel duidelijk terug: het aantal medewerkers neemt af en de gemiddelde leeftijd neemt toe.



Grafiek 2: leeftijdsopbouw Wsw personeel

Personeelsverloop 2017

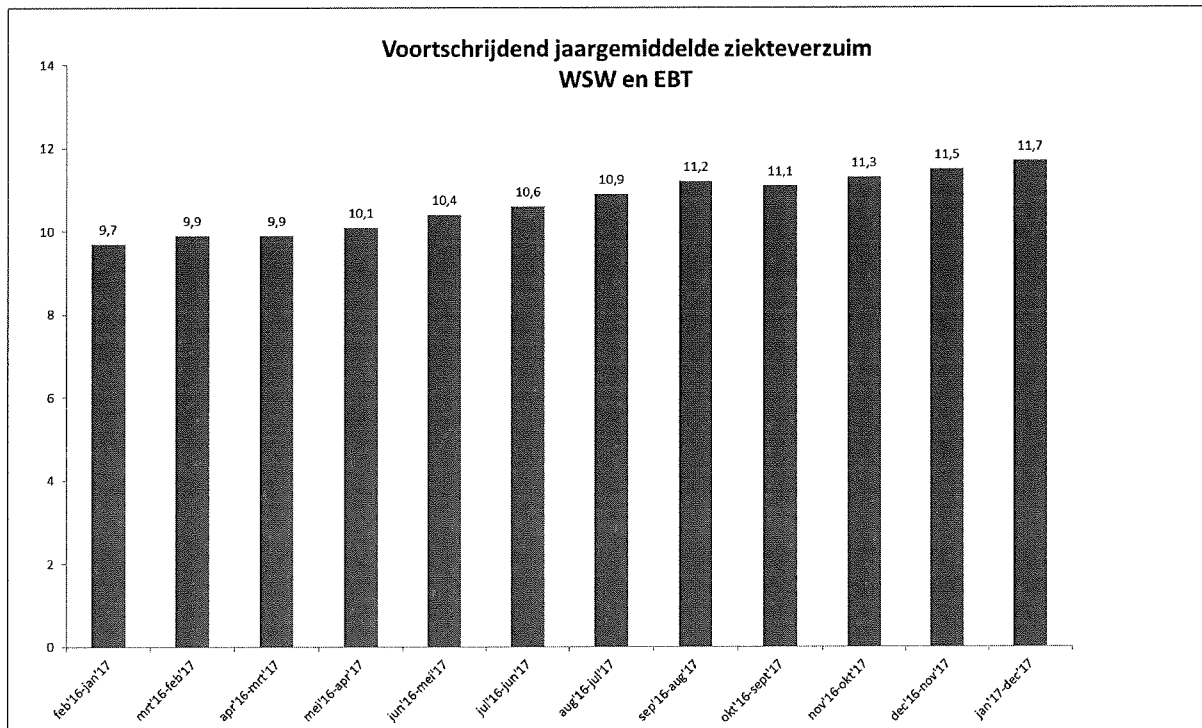
Personeelsverloop 2017					
	Aantal instroom	fte instroom	Aantal uitstroom	fte uitstroom	
Wsw-geïndiceerden	4	3,39	51	41,24	
Energiek trajecten	7	5,89	2	2	
Ambtenaren	0	0	5	4,83	
Energiek ambtenaren	0	0	16	15,23	
totaal	11	9,28	74	63,30	

Tabel 3: 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.

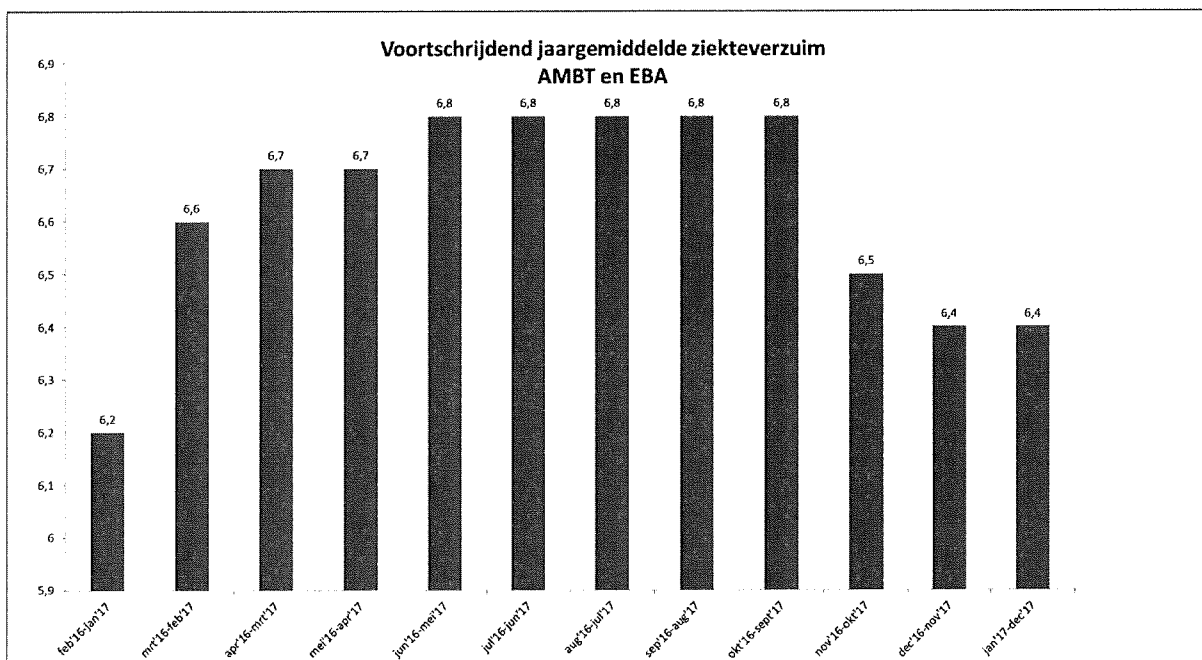
Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage binnen Permar is in 2017 gestegen. De onrust over de sluiting van Permar en de overgang naar de gemeenten, speelde hierin een belangrijke rol. Ook is de focus op het terugdringen van verzuim – die in 2016 sterk aanwezig was – door de afbouw onder druk komen te staan. Dat neemt niet weg dat het verzuimpercentage nog altijd onder het landelijk gemiddelde ligt.



Grafiek 3: Ziekteverzuim Wsw en EBT

Het verzuimpercentage van het niet-gesubsidieerde personeel is het afgelopen jaar stabiel gebleven. In eerste instantie nam het verzuim toe. Dit verzuim werd voornamelijk veroorzaakt door een aantal langdurig zieken. Dit heeft grote invloed op het percentage binnen een relatief kleine groep medewerkers (die in de loop van het jaar verder is gekrompen). Er is geen relatie vastgesteld tussen de stijging van het verzuim en de onduidelijke toekomst voor deze groep medewerkers.



Grafiek 4: 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 5 (bijna)ongevallen geregistreerd in 2017. Dat is aanzienlijk minder dan het voorgaande jaar, maar daarbij speelt mee dat in de hectiek van de afbouw er wellicht minder incidenten zijn gemed en dat de groenmedewerkers bij de gemeenten gedetacheerd waren. Kleine incidenten zijn dan bij de gemeente gemeld en niet altijd doorgegeven aan de werkgever.

Bedrijfshulpverlening

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

4.2 Investerings

In verband met de liquidatie zijn er in 2017 geen investeringen gedaan.

4.3 Bestuur

Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur

Het algemeen bestuur van Permar bestond in 2017 uit tien vertegenwoordigers van de vijf gemeenten in de Gemeenschappelijk Regeling. Vijf leden van het Algemeen Bestuur vormen het Dagelijks Bestuur.

Het dagelijks bestuur kwam in 2017 regelmatig bijeen in een reguliere vergadering, in aanwezigheid van de algemeen directeur en de de manager Financiën, Control en Informatisering.

Samenstelling Algemeen Bestuur (AB) en Dagelijks bestuur (DB) Permar 2017

Voorzitter:	Mevrouw M. Eleveld (DB) (tot 31 januari) De heer E. Heinrich (DB) (vanaf 22 februari)
Vicevoorzitter:	De heer E. Heinrich (DB) (tot 22 februari) De heer H.L.M. van Huijstee (vanaf 22 februari)
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

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 (tot 1 juli)
Mevrouw E. Kramer (vanaf 1 juli)
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 2017 en het rapport met betrekking tot de accountantscontrole gericht op de jaarstukken 2017 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. i.l. (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 2017 afgesloten met een exploitatieresultaat van € 13.000 positief. Dit is het resultaat inclusief de resultaten van Pertax B.V. en Permar Zorg & Meubel B.V.

Sinds 7 maart 2017 is Permar Energiek B.V. in liquidatie.

Permar Zorg en Meubel B.V. i.l. (100% dochter van Permar Energiek B.V.)

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

De activiteiten van Permar Zorg en Meubel zijn per 1 november overgenomen door Woodmill Ede B.V. Sinds die datum is Permar Zorg en Meubel B.V. in liquidatie. Permar Zorg en Meubel B.V. heeft het boekjaar 2017 afgesloten met een exploitatietekort van € 68.000 (2016: tekort € 192.000). Het slechtere resultaat kan worden toegeschreven aan een beduidend lagere omzet voor Permar Zorg en 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 bij Pertax B.V. die chauffeursdiensten verrichten.

De aandelen van Pertax B.V. zijn op 15 januari 2018 overgenomen door Werkkracht Ede B.V. Pertax B.V. heeft het boekjaar 2017 afgesloten met een exploitatietekort van € 28.000 (2016: overschot van van € 28.000).

Liquidatie

De liquidatie van Permar Zorg en Meubel B.V. wordt in 2018 afgerond.

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	2017	2016	2015	2014	2013
Aantal dienstverbanden per ultimo					
Wsw (inclusief Begeleid werken)	787	827	872	942	928
Ambtelijk (exclusief Permar Energiek BV)	16	21	22	24	29
Ambtelijk (inclusief Permar Energiek BV)	41	62	55	59	69
Verhouding Wsw/ambtelijk (incl. Energiek)	1:19	1:13	1:19	1:16	1:13
Wsw-personeel in aantallen					
Instroom	2	0	4	80	86
Uitstroom	42	49	72	70	69
Wachttijst per ultimo	0	9	0	68	27
Opbouw Personeel gemiddeld over 2017					
Wsw in SE	703,62	739,67	736,55	819,48	815,39
Ambtenaren (gemiddeld aantal FTE)	16,55	20,67	23,00	26,47	27,58
Ambtenaren (gemiddeld aantal FTE), inclusief Energiek	44,55	58,28	56,00	58,85	59,69
Ambtenaren (incl. Energieker) in percentage SE	6,3%	8,3%	7,3%	7,2%	7,3%
Urenverantwoording Wsw-personeel (x 1000 uur)					
Productieve uren	765	841	892	922	893
Indirecte productieve uren	110	121	125	95	106
Niet productieve uren	13	35	44	68	64
Subtotaal aanwezige uren	888	997	1.061	1.085	1.063
Ziekte uren	148	138	134	181	179
Overige afwezige uren	228	225	247	260	266
Totaal betaalde uren	1.264	1.360	1.442	1.526	1.508
Balansgegevens					
Flottende activa/kortlopende schulden %	2,0	1,8	0,7	0,6	1,1
Handelsdebiteuren in % van netto omzet	19,0	29,3	30,6	13,7	13,4
Vaste activa in % van het langlopend vreemd vermogen	0	52	156	139	91
Eigen vermogen in % van het totaal vermogen	0	0	0	0	0,7
Resultaten in indexcijfers					
Netto toegevoegde waarde	80	91	100	97	100
Loonkosten ambtelijk personeel	76	100	104	102	100
Totale personeelskosten (incl Wsw ed.)	92	98	100	102	100
Overige bedrijfskosten en kapitaallasten	129	831	142	114	100
Totaal van de kosten	90	126	104	103	100
Bijdrage in indexcijfers					
Wsw subsidie	82	87	96	101	100
Loonkosten Wsw-personeel	86	93	96	100	100

Tabel 4: Kengetallen

Bijlage 1: Geconsolideerd resultatenoverzicht met toelichting

bedragen * € 1.000	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016
Productieomzet Wsw en trajecters	6.818	6.765	53	8.006
Omzet re-integratie trajecten	545	470	75	72
Bruto omzet	7.363	7.235	128	8.078
Kosten grondstoffen en uitbesteed werk	577	370	207	859
Toegevoegde waarde	6.786	6.865	-79	7.219
Indirecte productiekosten	32	60	-28	38
Brutomarge	6.754	6.805	-51	7.181
Overige bedrijfsopbrengsten	549	150	399	468
Totaal bedrijfsopbrengsten	7.303	6.955	348	7.649
Personeelskosten formatie	3.274	3.200	74	3.842
Inhuur en uitzendkrachten + Trajecten	1.580	720	860	860
Kosten secundaire arbeidsvoorwaarden	261	300	-39	287
Opleidingskosten	180	195	-15	198
Overige kosten (wo. bestuur, Arbo)	503	550	-47	406
Totaal personele kosten	5.798	4.965	833	5.593
Afschrijvingen	41	80	-39	326
Financieringskosten	92	130	-38	151
Kapitaalslasten	133	210	-77	477
Onderhoudskosten	371	570	-199	320
Huisvestingskosten	380	395	-15	420
Marketing / verkoopkosten	113	20	93	11
Algemene kosten	240	200	40	238
Advies, reis en verblijfskosten	142	180	-38	243
Autokosten	297	310	-13	343
Dotaties voorzieningen				5.805
Totaal overige indirecte kosten	1.543	1.675	-132	7.380
Totaal bedrijfskosten	7.474	6.850	624	13.450
Operationeel resultaat	-171	105	-276	-5.801
Diverse lasten inclusief resultaat deelnemingen (baten)	90	150	60	2.362
Kosten liquidatieplan				473
Totaal incidentele lasten / liquidatiekosten	90	150	-60	2.835
Bijdragen gemeenten	69	80	-11	42
Salariskosten Wwb	-166	-160	-6	113
Subsidie Wsw	17.759	17.260	499	18.838
Vervoerskosten Wsw	-425	-400	-25	462
Loonkosten Wsw/Trajecten	-19.140	-19.640	500	20.680
Subsidieresultaat	-1.903	-2.860	957	-2.375
			0	
Resultaat deelnemingen	0	0	0	0
			0	
Exploitatieresultaat	-2.164	-2.905	741	-11.011
Onttrekkingen reserves	0	0	0	0
Te bestemmen resultaat	-2.164	-2.905	741	-11.011

Tabel 5: Geconsolideerd resultatenoverzicht

Het resultaat is in 2017 beter dan begroot.

Het boekjaar 2017 is afgesloten met een tekort van € 2,16 miljoen. De voornaamste reden voor het positieve resultaat van € 0,74 miljoen ten opzichte van de begroting, is een hogere vergoeding per Wsw-medewerker.

bedragen * € 1.000	
Begroot resultaat 2017:	(2.905)
Meer bedrijfsopbrengsten	348
Hogere bedrijfskosten	(624)
<i>Door dotaties voorzieningen ivm liquidatie Permar</i>	
Lagere diverse lasten inclusief deelnemingen	60
<i>Door afwaardering activa ivm liquidatie Permar</i>	
Beter subsidieresultaat doelgroep	957
	(741)
Resultaat 2017	(2.164)

Tabel 6: Verklaring totale resultaat

Hierna wordt elk van de regels zoals vermeld in tabel 6 nader toegelicht.

De bedrijfsopbrengsten zijn hoger dan begroot

bedragen * € 1.000	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil
Productieomzet Wsw en trajecters	6.818	6.765	53
Omzet re-integratie trajecten	545	470	75
Kosten grondstoffen en uitbesteed werk	(577)	(370)	(207)
Indirecte productiekosten	(32)	(60)	28
Overige bedrijfsopbrengsten	549	150	399
Totaal bedrijfsopbrengsten	7.303	6.955	348

Tabel 7: Bedrijfsopbrengsten

De omzet Wsw en re-integratie trajecten was € 0,1 miljoen hoger dan begroot. In 2017 bestond meer dan 90% van deze omzet uit detacheringen. Voor deze detacheringen geldt een vaste vergoeding, zodat deze inkomsten in 2017 voorspelbaar waren.

De kosten grondstoffen, uitbesteed werk en de indirecte productiekosten zijn in 2017 € 0,2 miljoen hoger dan begroot. Permar heeft in 2017 nog een deel van de contracten van Asito uitgevoerd. Deze projecten brengen kosten met zich mee voor inhuur derden, schoonmaakmiddelen en dergelijke. Die kosten waren niet begroot.

De overige bedrijfsopbrengsten zijn € 0,4 miljoen hoger dan begroot. De doorbelasting van medewerkers van het P-team (€ 0,4 miljoen) aan de gemeente Ede is hiervoor de hoofdreden. Doorberekende huren zorgen voor de rest van de overige opbrengsten.

De bedrijfskosten zijn hoger dan begroot

Bedrijfskosten	bedragen * € 1.000		
	JR 2017	Begr. 2017	verschil
Personele kosten	5.798	4.965	833
Kapitaallasten	133	210	(77)
Overige indirecte kosten	1.543	1.675	(132)
Totaal	7.474	6.850	624

Tabel 8: Bedrijfskosten

In totaal zijn de personele lasten € 0,8 miljoen hoger dan begroot. Het tekort op personele lasten komt door meer inhuur derden en uitzendkrachten in 2017. Door de liquidatie was Permar voor de niet-gesubsidieerde medewerkers een minder aantrekkelijke werkgever, waardoor veel verloop onder deze groep te zien was. Personeel moest extern worden ingehuurd, voor het werk dat onstond door vertrek van personeel en voor extra werkzaamheden in verband met de liquidatie.

Ons investeringsbeleid in 2017 is, net als in voorgaande jaren, terughoudend geweest, met het bijbehorende effect op de kapitaallasten (€ 0,1 miljoen voordelig). Vooruitlopend op het staken van de activiteiten per 31 december 2017 zijn geen investeringen meer gedaan.

De overige indirecte kosten zijn € 0,1 miljoen hoger dan begroot. Er is met name bespaard op de huisvestingskosten. Ook hier is zo min mogelijk uitgegeven, vooruitlopend op de opheffing.

Diverse lasten zijn lager dan begroot

Diverse baten en lasten	bedragen * € 1.000		
	JR 2017	Begr. 2017	verschil
Deelneming Pertax B.V.	(14)	0	(14)
Deelneming Permar Zorg & Meubel B.V.	(68)	(150)	82
Overig	(8)	0	(8)
Totaal	(90)	(150)	60

Tabel 9: Diverse baten en lasten

Het resultaat op de deelneming Permar Zorg en Meubel B.V. zorgt voor het positieve resultaat op de diverse baten en lasten. Na de verkoop van de activiteiten van deze B.V. bleef een positief resultaat over van € 0,1 miljoen ten opzichte van de begroting. Pertax B.V. sloot in 2017 met een klein verlies.

Het subsidieresultaat is beter dan begroot

Het subsidieresultaat voor 2017 is veel beter dan in de begroting was opgenomen. Op de totale subsidie en loonkosten is dat verschil € 1,0 miljoen.

Subsidieresultaat	bedragen * € 1.000		
	JR 2017	Begr. 2017	verschil
Loonkostensubsidie gemeenten Wwb	69	80	(11)
Salariskosten Wwb + Wajong	(166)	(160)	(6)
Bedrag subsidie Wsw	17.759	17.260	499
Vervoerskosten Wsw	(425)	(400)	(25)
Loonkosten	(19.140)	(19.640)	500
Subsidieresultaat	(1.903)	(2.860)	957

Tabel 10: 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 iets minder dan 50 procent loonkostensubsidie. Dit weerspiegelt het resultaat op de inzet Wwb en Wajong.

De vervoerskosten zijn iets hoger dan begroot. In 2017 is de nadruk gelegd op een zo soepel mogelijke overgang van het Wsw personeel naar de gemeenten. De begrote besparing op vervoerskosten is niet in zijn geheel gerealiseerd. Het was voor de Wsw-medewerkers toch al onrustige jaar. Daarom is besloten hen niet extra te belasten met bezuinigingen op deze kosten.

Het geprognosticeerde subsidieresultaat is € 1,0 miljoen beter dan begroot. De belangrijkste reden hiervoor is de wijziging van het subsidiebedrag per SE naar € 25.240 per jaar. Dit is in de meicirculaire 2017 bekend gemaakt. In de herziene begroting is uitgegaan van een bedrag van € 24.609 per SE. Dit heeft een voordelig effect op het resultaat van circa € 0,5 miljoen.

In 2017 is voor het eerst sprake van een heffingskorting, het 'Lage Inkomens Voordeel' (LIV). Deze was voor 2017 niet begroot. Het positieve resultaat van deze heffingskorting is € 0,3 miljoen.

De salariskosten Wsw liggen in lijn met de begroting. In de herziene begroting waren de salarisverhogingen Wsw voor 2017 al verwerkt. Er is licht defensief begroot waardoor de begrote loonkosten in 2017 voor € 0,2 miljoen binnen begroting blijven.

