

From: "Blaauw, Wim" <wblaauw@Alescon.nl>
Sent: Friday, April 19, 2013 10:46:31 AM
To: "Bestuur Tynaarlo" <bestuur@tynaarlo.nl>, "bestuursecretariaat Aa en Hunze (bestemd voor wethouder H. Dijkstra)" <bestuurssecretariaat@aaenhunze.nl>, "bestuurssecretariaat Assen" <H.Wubs@assen.nl>, "bestuurssecretariaat Midden-Drenthe" <bestuurssecretariaat@middendrenthe.nl>, "bestuurssecretariaat Hoogeveen" <bestuurssecretariaat@hoogeveen.nl>, "Secretariaat De Wolden" <secretariaat@dewolden.nl>
Cc: "Blaauw, Wim" <wblaauw@Alescon.nl>, "Bruins Slot, Albert" <abruinsslot@Alescon.nl>, "DirectieSecretariaat" <DirectieSecretariaat@Alescon.nl>, "J. Kuin (gemeente Assen)" <J.Kuin@assen.nl>, "K.Smid (gemeente Hoogeveen)" <K.Smid@Hoogeveen.nl>, "Wal, Peter van der" <pvanderwal@Alescon.nl>, "Jan Homans (gemeente Tynaarlo)" <J.Homans@tynaarlo.nl>, "L.Hoeven (Assen)" <l.hoeven@assen.nl>, "m.jonker (tynaarlo)" <m.jonker@tynaarlo.nl>, "Meindert Bakker (De Wolden)" <M.Bakker@Dewolden.nl>, "Rolf Bloem (Midden-Drenthe)" <r.t.bloem@middendrenthe.nl>, "W. van der Heide (gemeente Hoogeveen)" <w.vander.heide@hoogeveen.nl>, a.g.jansen@hoogeveen.nl, a.hofstede@dewolden.nl, "Fred Borchers (gemeente De Wolden)" <f.borchers@dewolden.nl>, "Harrie Wilts" <hwilts@aaenhunze.nl>, "Jetze Lodewijks (Assen)" <J.Lodewijks@assen.nl>, "M. van Haeften (gemeente Assen)" <m.haeften@assen.nl>, "P. de Lange (gemeente Midden-Drenthe)" <p.delange@middendrenthe.nl>, "Simone Veenstra (gemeente Tynaarlo)" <s.veenstra@tynaarlo.nl>
Subject: aanbidding jaarverslag en jaarrekening Alescon 2012

Goedemiddag dames en heren,

Het dagelijks bestuur van Alescon heeft vanmorgen het jaarverslag en de jaarrekening 2012 voorlopig vastgesteld en biedt dit nu conform de GR aan de gemeenten aan voor behandeling.

Verzoek aan de bestuurssecretariaten is om deze stukken te laten behandelen door de colleges conform de gebruikelijke werkwijze.

Daartoe treft u een aanbiddingbrief aan met het jaarverslag en de jaarrekening 2012. Graag attendeer ik u op de fatale termijn genoemd in de aanbiddingsbrieven.

Met vriendelijke groet,

Wim H. Blaauw
directiesecretaris
Bezoekadres Stationsplein 10, 9401 LB Assen
T +31(0)592-378911
M +31(0)6-51613822
@ wblaauw@Alescon.nl



Postbus 990
9400 AZ Assen
T +31(0)592 378 911
www.alescon.nl

Alescon medewerkers werken graag voor u!



Aan: de raden van de gemeenten Aa en Hunze, Assen, Hoogeveen, Midden-Drenthe, Tynaarlo en De Wolden door tussenkomst van de colleges van burgemeester en wethouders

Postbus 990
9400 AZ Assen

telefoon 0592 378 911
webadres www.alescon.nl

Per mail

plaats en datum 19 april 2013
onderwerp Concept jaarverslag en jaarrekening 2012

referentie A.H. Bruins Slot
e-mail abruinsslot@alescon.nl

Geacht college / geachte leden van de raad,

Op 19 april heeft het dagelijks bestuur van Alescon de concept jaarrekening en het concept jaarverslag 2012 voorlopig vastgesteld.

Conform artikel 34 lid 3 van de Gemeenschappelijk Regeling Alescon zendt het dagelijks bestuur u de jaarrekening en het jaarverslag toe, alvorens deze definitief wordt vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur op 21 juni aanstaande.

Volgens artikel 34 lid 4 kunnen de raden van de aangesloten gemeenten het dagelijks bestuur van hun gevoelens laten blijken. Het dagelijks bestuur voegt deze commentaren, waarin dit gevoelens is vervat, bij de concept jaarrekening en het jaarverslag, zoals deze aan het algemeen bestuur worden aangeboden.

Na vaststelling van de jaarrekening en het jaarverslag in de vergadering van het algemeen bestuur op 21 juni aanstaande wordt de jaarrekening en het jaarverslag toegezonden aan het college van Gedeputeerde Staten van Drenthe. Het bestuur ziet uw reactie graag tegemoet **uiterlijk 3 juni aanstaande.**

We hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
het dagelijks bestuur van Alescon,

H.A.M. van Hooft
secretaris

J. Kuin
voorzitter

Bijlage: voorlopig vastgesteld jaarverslag en jaarrekening 2012 Alescon

Ps.

De raadsleden ontvangen separaat, via de griffie, met een brief en digitale verzending het jaarverslag/ de jaarrekening 2012. Dit gebeurt vandaag.

Jaarverslagen 2012

Sociaal
Bedrijfsvoering
Financieel



Inhoud

Voorwoord	1
Participatiewet: iedereen een kans, niemand afschrijven	1
Inleiding	3
Arbeidsontwikkeling: werken leer je door te werken	3
Competenties meten is weten	3
Het effect van ontwikkeling op de arbeidsmarkt	4
Kwestie van gunnen	4
De hoofdzaken	5
Hoe presteert Alescon	5
Jaaroverzicht 2012	6
Partners in samenwerking	7
Sociaal jaarverslag	23
Verzilveren van loonwaarde	24
Instroom, mobiliteit en plaatsing	24
Wachttijstmanagement WSW	32
Begeleid werken en detacheren	37
Re-integratie niet Sw-geïndiceerden	39
HRM-instrumenten	40
Opleidingen	40
Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)	40
Werkoverleg	41
Bedrijfsmaatschappelijk werk	41

Vertrouwenspersonen	42
Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen	43
Bezwarencommissie Wsw	43
Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM)	44
Arbeidsomstandigheden (KAM)	44
Overleg Ondernemingsraad	45
Overleg vakbonden	45
Jaarverslag bedrijfsvoering	47
Speciaal in 2012 op de agenda	48
Beschrijving arbeidsontwikkeling	48
Participatiewet	48
Taskforce gemeenten	48
WERKpunt! BV	48
Doorlopende zaken	49
Realiseren maatregelenplan bezuinigingen 2011-2013	49
Nieuwbouw Werk/Leerbedrijven Assen	50
Bedrijfsvoering	50
Bestuur Gemeenschappelijk Regeling	51
Algemeen bestuur Alescon	52
Directieteam	52
Beleidscoördinatieoverleg	52
Omzet en bonus	53
Strategisch plan 2010-2013 actueel	53
Huisvesting	54

Organogram	56
Instrument joint ventures	57
Financieel jaarverslag	62
Balans	63
Toelichting op de balans	65
Waarderingsgrondslagen	65
Weerstandsvermogen en continuïteit	66
Toelichting op de activa	67
Vaste activa	67
Vlottende activa	69
Toelichting op de passiva	73
Algemene reserve	73
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer	74
Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar	75
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	77
Paragrafen BBV	78
Weerstandsvermogen	78
Risiko's	78
Structurele externe risico's	79
Structurele interne risico's	79
Incidentele risico's	80
Weerstandsvermogen en continuïteit	82
Onderhoud kapitaalgoederen	82
Financiering	82
Bedrijfsvoering	83
Verbonden partijen	83

Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens	85
Programmarekening 2012	86
Informatie Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)	87
Toelichting op de programmarekening	88
Analyse ten opzichte van de begroting 2012	88
Brutomarge	88
Personeelskosten	89
Bijlagen financieel jaarverslag	96
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	99
Gebruikte afkortingen	102
Colofon	103

Voorwoord

Participatiewet: iedereen een kans, niemand afschrijven

Het jaar 2012 stond in het teken van voorbereiding. Voorbereiding op de Wet werken naar vermogen, en – na de val van het kabinet Rutte I en de daarop volgende verkiezingen – de voorbereiding op de Participatiewet. In het regeerakkoord staan 16 miljard extra bezuinigingen. Dat komt neer op 1000 euro per Nederlander.

In de Participatiewet, die naar verwachting ingaat op 1 januari 2014, houden gemeenten de rol die in de Wet Werken naar Vermogen werd voorgesteld en zijn ze financieel verantwoordelijk. Het is één van de drie grote decentralisaties in het sociale domein van het rijk naar gemeenten die gepaard gaat met forse bezuinigingen en meer beleidsvrijheid voor gemeenten.

Nieuw is verder het *5%-quotum*¹ als een aparte wet die later in stemming komt dan de Participatiewet. Werkgevers moeten vanaf 2015 een quotum arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Uiteindelijk blijft er geld over voor dertigduizend beschutte werkplekken (nu zijn dat er nog drie keer zo veel). Zij vallen niet meer onder de huidige sociale werkvoorziening. Het is een keuze van gemeenten om hiervoor middelen beschikbaar te stellen.

In de Participatiewet werken werknemers tijdelijk onder het minimumloon-niveau en krijgen een aanvullende uitkering. Eén van de vragen is dan ook: blijft er voldoende budget beschikbaar om mensen te begeleiden naar werk, naast de verplichtingen die voortvloeien uit de huidige Wet Sociale Werkvoorziening en Re-integratiegelden? Begeleiding is de sleutel tot het succes van de nieuwe wet. De Participatiewet gaat ervan uit dat meer mensen aan de slag gaan bij gewone werkgevers. Dat gaat niet vanzelf, werkgevers geven aan dat dit alleen lukt als mensen voldoende worden begeleid. De afgelopen jaren heeft Alescon hierop al flink en succesvol ingezet. Eind 2012 werkte namelijk al 47% vanuit de huidige Sw-doelgroep bij een gewone werkgever.

Het uitgangspunt van de Participatiewet is meedoen op de arbeidsmarkt, zo goed mogelijk. Want werken is leuk, werken is belangrijk. De meeste mensen kunnen dat beamen. Ook de mensen die een Sw-indicatie hebben.

¹ De '5% quotum'-regeling houdt in dat bedrijven, instellingen en overheden met 25 of meer werknemers aan minimaal 5% van het werknemersbestand een arbeidsplaats bieden voor mensen met een afstand tot de gewone arbeidsmarkt. Het percentage van 5 dient bereikt te zijn vijf jaar na invoering van de wet.

Elke dag samen met je collega's aan het werk, een doel in je leven en vooral onafhankelijk een eigen inkomen verwerven en een zelfstandig leven kunnen leiden. Iedereen een kans, niemand afschrijven!

Ons doel blijft natuurlijk om het maatschappelijk rendement van de groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zo hoog mogelijk te maken. En om zo optimaal mogelijk preventief te werk te gaan, de maatschappelijke lasten zo goed mogelijk te voorkomen en beperken. De voorgestelde quotumregeling is daarbij een mooie manier, om met werkgevers in een gelijkwaardig gesprek te komen.

We hebben hard aan de voorbereiding gewerkt; we hebben niet stil gezeten. Dat zullen we blijven doen door te anticiperen op de voorgestelde wetgeving. En in het voordeel van alle mensen die een beroep doen op de Participatiewet. Want het uitgangspunt van de wet onderschrijf ik van harte! Één wet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkt efficiënt en effectief voor alle betrokkenen, zowel de uitkeringsgerechtigde, de gemeente en zeker niet in de laatste plaats de werkgever waar iemand kan gaan werken.

Jaap Kuin, voorzitter bestuur Alescon

Inleiding

Arbeidsontwikkeling: werken leer je door te werken

In 2004 hebben we de keuze gemaakt om iedere Sw'er, in principe, bij een normale werkgever te laten werken. Dat geldt binnen ons bedrijf voor elke Sw'er in welke functie dan ook. Deze keus heeft er toe geleid dat al ongeveer de helft van onze medewerkers bij een normale werkgever aan het werk is. We verwachten dat we nog zo'n 20% extra bij normale werkgevers kunnen laten werken. De overige zijn aangewezen op een beschutte werkplek binnen Alescon.

Om dit proces te ondersteunen hebben we arbeidsontwikkeling in ons bedrijf concreet vorm gegeven. Onze definitie voor arbeidsontwikkeling is het ontwikkelen van de maximale loonwaarde van een medewerker. Hierbij is de arbeidsmarkt leidend voor de keuze van de werksoorten. Als ergens geen vraag naar is gaan we ook geen medewerkers meer ontwikkelen en opleiden voor die werksoort. Dat betekent een einde aan de keuzevrijheid van de medewerker. Het aantal beschikbare werksoorten is beperkt. Het primair proces binnen ons bedrijf is 'het verzilveren van de arbeidsontwikkeling'.

Competenties meten is weten

Inmiddels is dit uitgeschreven en de basis voor onze ISO certificering. Dat bleek in de praktijk een tijdrovend proces, omdat vrijwel alle onderdelen van het bedrijfsbeleid tegen het licht moesten worden gehouden. Alles wat met arbeidsontwikkeling te maken heeft: beleid, de uitwerking van de beleidsdomeinen en de toolbox zijn via een aparte app voor alle medewerkers toegankelijk gemaakt.

We hebben er voor gekozen om te gaan werken met de tien competenties² van Dariuz³. Deze vormen de rode draad in ons werk. Via Dariuz wordt het beginniveau vastgesteld en met behulp van werkplekopdrachten kunnen de competenties gericht worden verbeterd. De echte meting is het vaststellen van de loonwaarde in een baan bij een normale werkgever. Het minimumloon is vaak het referentiepunt, de theoretische loonwaarde is

² Deze competenties zijn: leervermogen, productiviteit, samenwerken & collegialiteit, gevoel voor arbeidsverhoudingen, doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid, communiceren, zelfstandigheid, stressbestendigheid & flexibiliteit, afspraken nakomen.

³ Dariuz is een systeem voor diagnose, assessment en loonwaardebepaling.

het uitgangspunt bij het gesprek met de werkgever. Daarna gaat het om onderhandelen, gunnen, het eerlijke verhaal vertellen en zorgen voor een goede begeleiding op de nieuwe werkplek. Dat leidt bewezen tot duurzame plaatsingen.

Het effect van ontwikkeling op de arbeidsmarkt

We hopen op, en werken aan een intensieve samenwerking van de 3 O's: Overheid, Onderwijs en Ondernemers. We zijn al een eind op weg met deze samenwerking, al kan dat nog beter natuurlijk. Het onderwijs en de ondernemers zijn al een heel eind gelijk op gelopen, al kan dat ook nog beter natuurlijk. Enzovoort, en zo meer, enzovoort ...

Een samenwerking tussen alle drie kan nog veel beter. Dat lijkt mij eigenlijk wel één van de opgaven in de Participatiewet, versterkt door het feit dat we daartoe financieel wel gedwongen worden, maar zeker ook in het licht van de toekomst, waarbij iedereen nodig is op de arbeidsmarkt na afloop van de economische crises en de voortgaande vergrijzing en ontgroening.

Kwestie van gunnen

In onze snelle kenniseconomie zullen we als maatschappij een plaats moeten blijven inruimen voor mensen die niet in de kopgroep zitten. Door goede samenwerking met ketenpartners komen we een heel eind in het bijscholen van mensen, hen zelfredzaam maken en daardoor het gericht en op maat kunnen ontzorgen van werkgevers. Maar hun plekje op de arbeidsmarkt is – en blijft – een kwestie van gunnen!

Albert Bruins Slot, algemeen directeur

De hoofdzaken

Hoe presteert Alescon

Alescon schept werkgelegenheid voor ruim tweeduizend medewerkers. Dat werk komt tegemoet aan een aantal basisbehoeften: een regelmatig inkomen, sociale contacten en zingeving. Door hun werk participeren de medewerkers volop in de samenleving.

- ♦ Onze medewerkers verdienen in 2012 € 15,3 miljoen (brutomarge). Dat is een hoger gemiddeld bedrag per medewerker dan vorig jaar, namelijk € 320 per persoon, ruim 3%.
- ♦ De hogere brutomarge was mede te danken aan de extra inzet van de medewerkers. Zij werkten in 2012 een half uur per dag extra. Doordat de orderportefeuille goed gevuld was, was dit heel effectief.
- ♦ Van alle medewerkers werkt 47% bij een gewone werkgever via detachering of via begeleid werken. Ten opzichte van 2011 is dit een groei van 1% – toch een prestatie, gezien het huidige economisch klimaat.
- ♦ Alescon onderhoudt goede contacten met meer dan tweehonderd verschillende werkgevers. Onze Sw-medewerkers leveren daar een waardevolle bijdrage aan de dienstverlening en aan het productieproces.
- ♦ Alescons methodiek van arbeidsontwikkeling werkt, en werpt haar vruchten af!



Jaaroverzicht 2012

Januari	Businesspost bezorgt nu ook in gemeente De Wolden. Daarmee is het bezorgingsgebied uitgebreid van Assen, Aa en Hunze en Midden-Drenthe in het noorden naar Hogeveen en De Wolden in het zuiden van het werkgebied.
Februari	De orderportefeuille van Assemblage raakt goed gevuld door een grote opdracht voor de Foodpack-afdeling. Deze opdracht levert een half jaar werk aan 70 medewerkers. Er moeten nieuwe deksels op een verpakking worden geplaatst.
Maart	De professionalisering van de administratieve ondersteuning wordt bekroond met een prijs van het financiële pakket Exact. Beste project van het jaar!
Maart	Actiedag in Den Haag. Onder aanvoering van de voorzitter van het bestuur en de algemeen directeur vertrokken zo'n 100 medewerkers met bussen naar Den Haag, naar een landelijke manifestatie van de vakbonden. De actievoerders lieten hun bezorgdheid blijken over de plannen en bezuinigingen van de regering.
April	De methodiek WPO (WerkPlek Opleiden) van A&O fonds SBCM wordt aangeschaft. Een eerste groep gebruikers, bestaande uit coaches en werkleiders, wordt opgeleid.
Mei	De eerste tweets van Alescon in de ether gelanceerd.
Juni	Humana Kleding Hergebruik Assen ontvangt certificering TÜV en is daarmee het achtste bedrijf in Nederland dat het certificaat mag voeren.
Juli	Klaver levert groot complex fietsparkeervoorzieningen in Den Haag en de boulevard van Scheveningen.
Augustus	Groepsdetachering van 40 medewerkers wordt opgezegd door landelijke winkelketen.
September	Het digitaliseringsteam start in opdracht van het Drents Archief met de invoer van het bevolkingsregister.
Oktober	Zeventien medewerkers starten met een opleiding van een half jaar voor een baan in de zorg bij thuishulporganisatie De Zorgzaak.
November	Alreno Bouw gaat afgeslankt verder. Novatec en Reestmond trekken zich terug uit dit samenwerkingsverband.
December	Nieuwbouwplannen voor Assen worden goedgekeurd door het bestuur van Alescon.

Partners in samenwerking

Alescon werkt in de keten van arbeidsontwikkeling, scholing en training, hulpverlening en zorgverlening, samen met heel veel verschillende organisaties. Partners, met als gezamenlijke doelstelling om mensen zo goed mogelijk naar de gewone arbeidsmarkt te begeleiden en/of om mensen ondersteuning te bieden waar dat nodig is. Een aantal partners wordt in dit jaarverslag voor het voetlicht gebracht. Specialistische partijen, waarmee in nauwe samenspraak en samenwerking wordt gebouwd aan de toekomst. Met de Participatiewet in het vooruitzicht wordt een hechte samenwerking op allerlei verschillende niveaus, ook steeds belangrijker.

Hieronder laten Pro Assen, het Roelof van Echten College, de Gemeentelijke Kredietbank (GKB), MEE Drenthe, de GGZ, het Drenthe College en het Alfa-college hun licht schijnen over deze hechte samenwerking.



"Schuldhulpverlening loont"

Jan Tingen, algemeen directeur van de Gemeentelijke Kredietbank (GKB), is er zeker van dat schuldhulpverlening loont; op meer dan een manier. Vijf jaar geleden knoopten het GKB en Alescon de samenwerkingsbanden steviger aan. Een spreekuur op de locaties bij Alescon werkte goed. De dienstverlening kenmerkte zich door kwaliteit en maatwerk. De schuldenproblematiek onder Alescon-personeel bleek overigens niet anders dan die van het gemiddelde bedrijf, concludeerde het GKB.

Maatschappelijk en financieel rendement

Anno 2013 heeft de GKB het door de economische crisis enorm druk, aldus Tingen. "Een explosieve groei, kan ik wel zeggen. De crisis is daar duidelijk debet aan, al is het taboe rondom schulden ook veel minder dan vroeger. Er worden nu zelfs TV-shows over gemaakt. De schroom om hulp te vragen is daardoor gelukkig minder.

Alescon en de GKB zijn van nature partners van elkaar, vind ik. Organisaties als de onze leveren de maatschappij behalve sociaal, ook financieel rendement op. Door onze samenwerking houden we het verlies aan 'faalkosten' nog verder beperkt. Dat zie ik bijvoorbeeld ook in onze samenwerking met woningbouwverenigingen. Daardoor worden veel ontruimingenvoorkomen en blijft de schade – zowel menselijk als financieel – zoveel mogelijk beperkt. We moeten alleen wel overstijgend de resultaten inzichtelijk maken. Er komen grote bezuinigingen op de gemeenten af. Als we bereid zijn om over onze eigen schaduw heen te springen, kan onze samenwerking nog wel eens essentieel blijken."



GKB 
Biedt uitkomst

"Qua jobcoaching kunnen we meer samenwerken"

Al zeven jaar worden bijna alle panden van het Roelof van Echten College in Hoogeveen onderhouden door de schoonmaakdienst van Alescon. Algemeen directeur en bestuurder **Albert Weishaupt** is er zeer tevreden over. "We hebben destijds bewust voor Alescon gekozen. We willen graag een bijdrage leveren aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen en bovendien: Alescon heeft 'iets onderwijskundigs' in zich."

Weishaupt: "Als onderwijsinstelling willen wij graag samenwerken met bedrijven zoals Alescon. Het is een heel bewuste keuze. Wij vinden dat we op deze manier een goede bijdrage kunnen leveren aan het werk van de sociale werkvoorziening en dat willen we ook." Uitbreiding van deze vorm van samenwerking behoort volgens Weishaupt zeker tot de mogelijkheden, ook al zit er concreet niets in het vat. "Maar je zou kunnen denken aan samenwerken bij het groenonderhoud en jobcoaching bijvoorbeeld."

Jobcoaching

Via het praktijkonderwijs van het Roelof van Echten College worden jongeren die moeite hebben met leren, zo goed mogelijk naar de arbeidsmarkt begeleid. Een belangrijke schakel daarin is de jobcoach, die zorgt voor een intensief begeleidingstraject.

Weishaupt daarover: "Belangrijk hierin is ook de samenwerking met de gemeente Hoogeveen en Alescon. Op dit moment zitten we in een soort van verkenningsfase, waarin we bekijken hoe we de jobcoaching in de toekomst efficiënter kunnen opzetten binnen de veranderende wetgeving."

Weishaupt ziet daarin tal van mogelijkheden. "We zouden samen kunnen werken aan een soort kenniscentrum waar onze docenten, Alescon, gemeente en andere deskundigen samenkomen. We kunnen als school bijvoorbeeld onze expertise inzetten om werkzoekenden of mensen die reïntegreren beter te begeleiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Alescon kan op haar beurt haar

ervaring inzetten in ons arbeidstrainingscentrum, waar we jongeren beroepsvaardigheden bijbrengen. Ik denk zeker dat we elkaar daarin kunnen versterken. En dat is in het belang van onze leerlingen, werkzoekenden en de medewerkers van Alescon. De komende tijd moeten we maar eens kijken of we dit soort ideeën verder uit kunnen kristalliseren."



"Samenwerking werkt prima in de praktijk"

PrO Assen, de school voor praktijkonderwijs in Assen en Alescon hebben hun samenwerking eind 2012 officieel gemaakt. Daartoe werd er een samenwerkingsovereenkomst getekend door beide directies. **Linze van der Tuin**, directeur van ProAssen, kijkt even terug naar dit moment.

Leren in de praktijk

Van der Tuin memoreert: "Leerlingen van PrO Assen kunnen het beste in de praktijk leren. Daar houdt de school dan ook rekening mee. De eerste twee jaar worden er verschillende vakken gegeven en daarna kiezen de leerlingen een richting: groen/techniek of economie, zorg en welzijn. Binnen beide sectoren willen we zoveel als mogelijk rekening houden met wat de leerling werkelijk wil worden. Bijvoorbeeld het vak van stratenmaker, kok, kapper, visagiste of een baan bij Staatsbosbeheer. Of schoonmaker!"

Alescon en PrO Assen ontmoetten elkaar toen de school op zoek was naar goede werkplek-begeleiding van leerlingen die interesse hebben voor het beroep van schoonmaker. De samenwerking is nu in de vorm van een parttime arbeidscontract gegoten, de jongeren hebben een contract bij Alescon. Zij lopen stage én bouwen meteen werkervaring op door het schoonmaken van hun eigen school. De kneepjes van het vak worden hen geleerd door de werkpleiding van Alescon."



Stage en werkervaring tegelijk

"Al tijdens het feestje van de officiële ondertekening van onze overeenkomst, hebben we als directies diverse mogelijkheden besproken. Alescon's motto is: werken leer je door te werken. Dus ook de praktische insteek die onze school heeft. Onze school leidt ook op in de groenvoorziening en horeca, en zoekt ook stageplaatsen in deze branches. Als we daar dezelfde verbinding kunnen leggen in de vorm van een stage en arbeidscontract met Alescon, is dat een prachtige start en impuls voor onze leerlingen. Het praktijkonderwijs is in principe eindonderwijs (vanuit haar wettelijke functie). De leerlingen stromen door naar werk als het goed is. Maar daarnaast is het ook een schakel in het totale aanbod van voortgezet onderwijs (VMBO en leerwegondersteunend onderwijs) of naar vervolgonderwijs (ROC). Dus samenwerking kan alleen maar bijdragen aan een beter aanbod aan onze leerlingen!", aldus Van der Tuin.



"Méér doen met minder geld"

De relatie tussen Promens Care en Alescon is al wel een halve eeuw oud, denkt **Wiecher Hadderingh**, voorzitter van de Raad van Bestuur van Promens Care. Deze organisatie ondersteunt mensen met een verstandelijke, psychische of psychosociale beperking om hen een zo normaal mogelijk leven te laten leiden.

Gebruik van elkaars aanbod



Hadderingh denkt dat zo'n 250 mensen die bij Promens Care wonen, werken bij Alescon. Daar verdienen zij hun salaris. Dit ligt ten grondslag aan de samenwerking. Daarmee zijn er veel raakvlakken. De voorkeur van Promens Care gaat er naar uit, dat cliënten hun volledige rol in de samenleving kunnen innemen en daar hoort ook werk bij, liefst tegen loonwaarde. Hadderingh: "Daarvoor maken we gebruik van het gevarieerde aanbod van Alescon. Ook zijn er gezamenlijke projecten, zoals de buurtsuper in Gasselte. Bij Promens Care zijn dan weer medewerkers van Alescon werkzaam op detacheringsbasis. Bijvoorbeeld als chauffeur op ons personenvervoer of als receptioniste op het Servicebureau. Daarnaast bieden wij arbeidsmatige dagbesteding aan medewerkers van Alescon wier productiviteit te veel is afgenomen door een verslechterende gezondheid. Dat kan binnen onze theeschenkerij zijn, de kinderboerderij of in ons tuincentrum."

Bezuinigingen

Promens Care wil een veranderende wereld in partnerschap met Alescon tegemoet treden, aldus Hadderingh. "We gaan samen invulling geven aan de nieuwe Participatiewet: deze wet betekent een andere financieringsstroom en een flinke bezuiniging. Ons budget, dat nu nog voor het overgrote deel vanuit de AWBZ gefinancierd wordt, zal voor ruim 40 procent vanuit de gemeenten gefinancierd gaan worden. Veel van onze cliënten zullen met deze verandering te maken krijgen. Wij begeleiden nu in een scala van behoeften: werk, wonen, ambulant en dagbesteding. Om dit naar de toekomst toe te kunnen borgen zal er naar verwachting een nog groter beroep op familie en het sociale netwerk van onze cliënten worden gedaan."



"Succes in je werk hangt samen met je privésituatie"

Eén van de partners van Alescon is MEE Drenthe. De organisatie helpt mensen met een beperking om weer grip op hun leven te krijgen. MEE Drenthe ondersteunt en adviseert haar cliënten op alle mogelijke levensgebieden. Op de werkvloer van Alescon in Hogeveen en Assen wordt maandelijks een spreekuur gehouden door een consulent van MEE Drenthe. Medewerkers kunnen daar met alle mogelijke problemen aankloppen.

"We zijn nu ongeveer twee jaar met dit traject bezig en het loopt heel goed", vertelt directeur **John Vaneman**. In de afgelopen tijd zijn er 35 medewerkers op het spreekuur geweest. "De vragen van de mensen zijn heel uiteenlopend. Ze kunnen betrekking hebben op de werksituatie, maar ook op privéomstandigheden. Vragen over bijvoorbeeld huisvesting, financiële zorgen, opvoeding of familieomstandigheden komen voorbij." MEE Drenthe hoort de verhalen aan en vervolgens wordt een hulptraject gestart. "Samen worden er vervolgafspraken gemaakt. Wij hebben daarbij alle contacten om de goede wegen te bewandelen. Mensen doorverwijzen naar andere instanties komt ook regelmatig voor."



Tevreden

Volgens Vaneman blijft het maandelijks spreekuur zeker bestaan. "In het begin moesten mensen ons nog weten te vinden, maar dat gaat nu steeds beter. We zijn heel tevreden over de samenwerking met Alescon en merken dat we veel kunnen betekenen voor de medewerkers. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten, want waar iemand weer grip op het leven krijgt, presteert hij/zij ook beter op de werkvloer." Vaneman verwacht dat het aantal beroepen op consulenten van MEE Drenthe nog verder toe zal nemen. "De problematiek is de laatste jaren toegenomen en neemt nog steeds toe. Enerzijds wordt dat veroorzaakt door de recessie, maar ook het aantal bezuinigingen en de grote veranderingen in de zorgvoorzieningen spelen een rol. Ik maak me daarbij ook grote zorgen over de consequenties van de naderende Participatiewet. De gevolgen voor de Sw-medewerkers zijn nog niet goed te overzien."



Leidinggevenden scholen

De directeur van MEE Drenthe ziet de samenwerking met Alescon op termijn daarom nog wel doorgroeien. Die samenwerking gaat in de toekomst verder dan alleen maar dienstverlening aan de medewerkers. Vaneman:

"We onderzoeken momenteel of we onze deskundigheid ook kunnen gebruiken om chefs en leidinggevenden te ondersteunen. Bijvoorbeeld in de vorm van korte trainingen of cursussen. Door hen te scholen (o.a. over autisme of omgaan met pestgedrag) en de deskundigheid over hun werknemers te ontwikkelen, maak je afstanden gemakkelijker overbrugbaar. Je leert elkaar beter verstaan en creëert wederzijds begrip. Ook kijken we hoe we optimaal kunnen samenwerken voor leerlingen uit het speciaal en praktijkonderwijs met een beperking die zich voorbereiden op de arbeidsmarkt. We werken daarbij samen met de Navigators en de Werkschool. MEE Drenthe wil graag haar deskundigheid in het ondersteunen van mensen met een beperking goed verbinden met die van Alescon."

Tandemmodel

Het zogeheten 'tandemmodel' is een actuele uitwerking van de betere samenwerking. Vaneman ziet goede mogelijkheden, bijvoorbeeld dat de MEE-consulent samen met een begeleider vanuit Alescon een goede trajectbegeleiding biedt richting passend werk. De ondersteuning kan op alle hulpvragen betrekking hebben, zowel thuis als rond het werk. Er is altijd iemand benaderbaar en bovendien: de drempel voor medewerkers om bij problemen aan de bel te trekken is een stuk lager. Vervolgens legt de tussenschakel (vaak de bedrijfsmaatschappelijk werker van Alescon) contact met MEE Drenthe en zo kunnen we steeds sneller op situaties anticiperen en gericht ondersteuning bieden."



"De samenwerking kan intensiever"

Het Drenthe College is een regionaal opleidingencentrum voor middelbaar beroepsonderwijs en volwassenen-educatie. De onderwijsinstelling verzorgt voor meer dan tienduizend jongeren en volwassenen onderwijs op diverse niveaus en in verschillende vormen. Samenwerking met Alescon is er met name in de scholingstrajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. "De samenwerking verloopt heel goed", vertelt **Gini Coutinho** namens het College van Bestuur. "Met de opleiding tot Arbeidsmarktgekwalficeerd assistent (AKA) kun je een diploma halen op mbo-1 niveau en de resultaten hierin zijn prima. Het gros van de deelnemers behaalt zijn of haar diploma en wordt zo klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. Volwassenen die met een uitkering thuiszitten zijn een specifieke doelgroep: hoe benader je hen het best en op welke manier breng je hen dichterbij de arbeidsmarkt. Dat zijn vraagstukken die we samen met Alescon bekijken."

Entreeonderwijs

Nog dit jaar zal de AKA-opleiding verdwijnen en vervangen worden door het Entreeonderwijs, waarbij er hogere eisen worden gesteld aan bijvoorbeeld rekenen en taal. Een omvangrijke operatie, die de nodige consequenties heeft voor de

deelnemers. "Omdat we de materie scherp in beeld willen hebben, zijn we samen met Alescon een pilot gestart", zegt Coutinho. Het voornaamste doel van de pilot is onderzoeken in hoeverre met behulp van de assessment methodiek van Alescon en de intake van Drenthe College we een inschatting kunnen maken voor welke mensen het Entreeonderwijs geschikt is en voor wie niet. Coutinho: "We willen een goede inschatting kunnen maken van de leerbaarheid van de mensen. Het aanleren van werknemersvaardigheden en andere praktische vaardigheden is daarbij van groot belang." Coutinho ziet genoeg mogelijkheden om de samenwerking met Alescon verder uit te breiden. "In de driehoek tussen gemeente, Alescon en het Drenthe College kun je heel veel doen. Wellicht moeten we meer onderwijsvarianten aanbieden of moeten er nieuwe scholingstrajecten komen. We zijn continue bezig de scholingsmogelijkheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt in beeld te brengen." In de praktische uitwerking levert dat veel voordelen op, benadrukt Coutinho: "We hebben beiden krimpende budgetten, samenwerking en ervaringen delen kan dan een effectief instrument zijn. Samen kunnen we bijvoorbeeld meer certificaten ontwikkelen, zodat we nog meer en beter jongeren en volwassenen kunnen begeleiden naar de reguliere arbeidsmarkt."



"Patiënt zijn is geen menswaardige positie"

Dokter Arends maakt even tijd vrij tijdens zijn spreekuur bij Alescon, om te vertellen over de laatste inzichten op het vlak van de psychiatrie. De maatschappelijke positie van de patiënt, in het bijzonder zijn werk, neemt daarin een steeds belangrijkere rol in. "Ooit hield alleen de kerk zich bezig met zorg voor mensen met een psychische aandoening. Vanuit de geneeskunde is vervolgens de geestelijke gezondheidszorg ontstaan. Nu raken we er steeds meer van overtuigd, dat *patiënt* zijn geen menswaardige positie is.



Je maatschappelijke positie als mens is het belangrijkste: zinvol participeren in de samenleving, erbij horen. Het hebben van een betekenisvolle relatie, prettig werk en een sociaal netwerk. De betekenis van zinvolle arbeid is bijna niet te overschatten. Pas als je geen werk hebt, weet je hoe belangrijk het is.

Werken is meedoen

De laatste vijf jaar zijn we als beroepsgroep nadrukkelijk bezig, om het isolement van de patiënt af te breken. We zoeken de samenwerking met maatschappelijke partners zoals de gemeente, het maatschappelijk werk en het bedrijfsleven. Daaronder is ook Alescon.

Het ultieme doel is om de sociale discriminatie van de patiënt op te heffen. De psychiatrie heeft hier partners voor nodig, ook in het normale bedrijfsleven. Gewone bedrijven zouden zo moeten zijn ingericht dat er ook mensen met een psychische beperking kunnen werken.

Helaas is dit nog niet zo ver, want we zijn bang voor ziekte en psychiatrie. Onze angst zit ons in de weg en stigmatiseert. Laatst maakte ik op een receptie kennis met een dame, die ik vertelde dat ik psychiater ben. Ze reageerde met: "O gut, wat eng!" "Ja", zei ik, "past u maar op, ik kijk dwars door u heen!"

"We leiden de mensen op in lef en zelfvertrouwen"

Leren organiseren, Nederlandse taal en rekenen. Zomaar een paar voorbeelden van vaardigheden die je leert tijdens de AKA-opleiding, een opleiding op mbo-1 niveau die de kansen op de reguliere arbeidsmarkt vergroot. Maar minstens zo belangrijk zijn sociale vaardigheden en het ontwikkelen van lef of zelfvertrouwen. "Een diploma aan het eind van het traject is mooi, maar nog belangrijker vind ik dat mensen zelf een positieve ontwikkeling hebben doorgemaakt", zegt docente **Edda Kammenga**.



De AKA-opleiding voor medewerkers van Alescon wordt nu zo'n zeven jaar gegeven door Edda Kammenga en Lieske van der Kooi. Ongeveer 150 medewerkers zagen de docenten in al die jaren voorbijkomen, waarvan het gros zijn of haar diploma haalde. "De opleiding is destijds geïntroduceerd door de overheid voor de drop-outs in het onderwijs", vertelt Edda. "Maar er zijn ook genoeg volwassenen zonder diploma en die kunnen ook veel aan de AKA hebben."

Leerhouding

In principe kunnen vrijwel alle Sw-medewerkers meedoen, hoge eisen worden er niet gesteld. Edda: "De deelnemers worden aangemeld door Alescon, het enige dat we daarbij vragen is dat ze eenvoudige teksten kunnen lezen en schrijven. Daarnaast moet je wel in een groep kunnen functioneren en je moet een klein beetje flexibel zijn. We verwachten een actieve leermethode van de mensen, anders wordt het lastig het traject succesvol af te ronden. Maar dat is bij de Alescon-deelnemers eigenlijk nooit een probleem."

Door de jaren heen heeft de AKA-opleiding zichzelf ruimschoots bewezen, realiseert Edda zich. Aan de ene kant vertaalt zich dat in een diploma, voor veel deelnemers de eerste die ze ooit gehaald hebben, maar de winst is eigenlijk veel groter. "De mensen maken soms een enorme groei door: in zelfvertrouwen, het tonen van lef, het probleemoplossend kunnen werken of minder snel in paniek raken bijvoorbeeld." Maar wat is dan het geheim? Edda glimlacht: "Ja, enerzijds zit het denk ik in het creëren van een veilige sfeer voor de deelnemers en het respectvol met elkaar omgaan. We houden daarbij de drempel tijdens de opleiding heel laag en gunnen iedereen een leerproces in zijn eigen tempo. Sommigen hebben negatieve schoolervaringen en vaak te horen gekregen



Alfa - college
Laat je talent groeien

dat ze niets kunnen. Barrières of angst proberen we weg te nemen. En dat werkt goed. In de eerste twee maanden van de opleiding merken we vaak al dat mensen groeien. En die groei zet zich meestal het hele jaar door. Anderzijds zit het geheim in de perfecte samenwerking met Alescon. De persoonlijke aanpak bij het leren op de werkplek is echt maatwerk, dat doen Anne-Jan Rumph en de werkbegeleiders uitstekend."

Terugblikkend op de afgelopen zeven jaar is Edda heel tevreden. "De AKA-opleiding doet wat met mensen dat veel verder gaat dan alleen een diploma. En die ontwikkeling, daar gaat het uiteindelijk om. Grote stappen kunnen maken en daar raak ik keer op keer nog door verrast. Soms komen mensen hier voor de eerste keer binnen en durven je nog niet aan te kijken. Of ze worden rood bij de gedachte iets te moeten zeggen. Aan het eind van de opleiding durven sommigen toespraken voor een volle zaal te geven. Of ze verzorgen een complete rondleiding voor grote groepen. En dat is toch prachtig, dan heb ik als docente mijn doel bereikt."



"Dankzij de AKA-opleiding kom ik veel beter voor mijzelf op"

Alhoewel nog maar 23 jaar jong heeft **Marcha** al een heel leven achter de rug. Ze heeft namelijk al een dochtertje van acht jaar: Denice. Het verstoorde haar scholingstraject, het ontnam haar ook de goede opleidingsmogelijkheden. "Een opleiding heb ik eigenlijk nooit afgemaakt", blikt ze terug op haar jeugd. "Ik volgde praktijkonderwijs bij het Roelof van Echten College, maar ben nooit veel verder gekomen dan een stage op een zorgboerderij."



Ook werkte ze nog op de linnenkamer bij verzorgingstehuis De Olden Kinhold. Toen ze op haar achttiende bij Alescon terecht kwam ging er een nieuwe wereld voor haar open. Nieuw toekomstperspectief diende zich aan. "Eerst was het trouwens nog wel zoeken hoor", fronsde ze. "Ik zat op de elektromontage-afdeling en daar waren mij iets teveel mannen. Dat gaf veel te veel gedoe voor mij. Ik wilde daar wel graag weer weg en heb verschillende jobcoaches gehad die mij geholpen hebben de juiste weg te kiezen." Uiteindelijk kwam ze daardoor op de postafdeling 'Business Post' terecht en dat bevalt haar supergoed. 's Ochtends wordt de post eerst gesorteerd, vervolgens fietst Marcha haar route. "Prachtig werk. Ik heb geen rijbewijs en doe dus alles op de fiets. Maar dat is niet erg hoor, integendeel zelfs. Het is erg lekker om in de buitenlucht te zijn en ik hou van fietsen. Je blijft in conditie en het is goed voor je gezondheid."

Arbeidskansen

Vorig jaar behaalde Marcha via het Alfa-college haar AKA-diploma (mbo-1), waardoor ze nog betere arbeidskansen heeft. "Dat was op advies van mijn collega's", vertelt ze. "En uiteindelijk is het heel goed geweest. Ik vond het altijd moeilijk om 'nee' te zeggen, maar dat heb ik daar wel geleerd. Mijn taalvaardigheid is bovendien sterk verbeterd, ik kan beter voor mijzelf opkomen en het gaat mij gemakkelijker af om met mensen om te gaan. Dat heb ik een tijdlang heel erg moeilijk gevonden."

Alhoewel haar diploma haar meer toekomstmogelijkheden biedt, weet ze zelf nog niet zo goed waar het tot leidt. Marcha: "Natuurlijk hebben we het er op de werkvloer wel over. Detachering lijkt de toekomst, maar eerlijk gezegd wil ik er nog niet teveel aan denken. Ik heb er nog niet heel veel over nagedacht. Ik weet nu wat ik heb en je weet nooit wat je ervoor terugkrijgt. Werken in een tuincentrum of een kringloopwinkel leek mij altijd wel leuk, maar voorlopig ben ik al hartstikke blij met hoe het nu gaat."

"Ik ben een laatbloeier, maar dankzij AKA kan ik groeien"

Sinds oktober vorig jaar werkt Ciska op de afdeling digitalisering, waar ze momenteel bezig is met het vertalen en ontcijferen van documentatie van het Drents Archief. Eindelijk: want ze zit nu op de plek waar ze altijd graag wilde zitten. "Ik hou ervan om met computers te werken", glimlacht ze. De weg ernaartoe was echter vol hobbels. Ciska heeft altijd moeite met leren gehad en kwam zodoende op het IVBO terecht. Daarna volgde ze nog een opleiding Facilitaire Dienstverlening, maar die maakte ze niet af. "Ik kon bij zorginstelling De Vijverhof in de keuken aan de slag. Hapjes klaarmaken en diëten samenstellen, dat soort dingen. Ik was keukenhulp in een team van veertien mensen en dat was hartstikke leuk. Ik heb daar drie jaar gewerkt, maar vanwege rugklachten moest ik er helaas mee stoppen." Bij een andere zorginstelling werd ze activiteitenbegeleidster, lichamelijk een stuk minder belastend. Maar ook dat hield ze niet vol. Via via belandde ze acht jaar geleden bij Alescon, eerst op de Assemblage Assen, daarna bij 2Care4 (washandjes verpakken). De werkdruk was echter te hoog en met een burn-out kwam ze bij huis terecht.



Verder groeien

Vorig jaar volgde ze de AKA-opleiding (mbo-1) en binnen een jaar behaalde ze haar diploma. Het leerde haar veel over haarzelf. "Ik weet nu dat ik veel meer kan dan ik zelf dacht. Ik kan goed organiseren, mijn Nederlands is stukken verbeterd en rekenkundig ben ik eigenlijk best goed. Het was ook een heel leuke opleiding." In de periode dat ze met de AKA-opleiding bezig was, is Ciska ook op digitalisering terecht gekomen. "Ik wou niet tot mijn 67ste op de assemblageafdeling zitten en heb dat met mijn chef besproken. Toen is het balletje gaan rollen met dit als eindresultaat. En daar ben ik altijd nog heel blij mee."

Voor Ciska is digitalisering niet het eindstation. Althans, dat hoopt ze. "Ik zou nog graag verder willen groeien en dan het liefst op administratief niveau", zegt ze. Voor haar zelf heeft ze dat ook al heel concreet. "De opleiding tot secretaresse, dat lijkt mij echt leuk. Die opleiding begint in september en als ik die volg op mbo-2 niveau, dan duurt het twee jaar voor ik mijn diploma heb. Het liefst zou ik dan leren en werken tegelijkertijd. In combinatie met een soort van stageplaats dus." Ciska kijkt er nu al naar uit. "Ik heb er heel veel zin in, ik sta daar heel positief in. Nu heb ik de mogelijkheid om verder te leren en die wil ik graag met beide handen aangrijpen. En ja, ik ben misschien een laatbloeier, maar ik ben enthousiast en gemotiveerd en dat helpt mij om mijn einddoel te halen."

"De afgelopen tijd ben ik veel sterker geworden"

Geboren als Groningse verhuisde **Helena** op twaalfjarige leeftijd naar Assen. Ze volgde er speciaal onderwijs, omdat ze moeite met leren had. Uiteindelijk volgde er een leuke stageperiode bij de lerarenopleiding PABO, waar ze met name keuken- en kantinewerk, maar daarnaast ook administratief werk deed. Een tijdje werkte ze ook nog als vakkenvuller in een winkel, maar dat werd haar te zwaar. Na een korte periode in de WW kon ze in 2002 bij Cleanpack komen. "Ik kwam daar binnen met een WIW-indicatie", vertelt Helena. "Ik moest vooral medicijnen verpakken en crèmepotjes inpakken. Hygiënisch werken was daarbij heel belangrijk." Vijf jaar later werd Helena door Alescon gedetacheerd bij Swedish Match, waar ze betrokken is bij de verpakking van aanstekers, onder meer voor de Zuid-Europese markt. "Het is leuk werk. We zitten vaak met z'n tweeën aan een tafel, maar ik werk voor het grootste deel alleen. En dat vind ik eigenlijk ook het fijnst. Ik kan dan mijn eigen werk indelen en mijn eigen tijdsplan maken."



Handvatten

Vorig jaar volgde Helena de AKA-opleiding, een mbo-opleiding tot Arbeidsmarktgekwalficeerd assistent. "Dat was eigenlijk op voordracht van mijn chef, want ik vond het maar niets", lacht ze. Uiteindelijk is ze echter heel blij dat ze het traject is ingestapt. "Ik heb heel veel geleerd; uiteindelijk is het heel goed geweest voor mij." Terugblikkend springen er een paar dingen voor haar uit: "Ik heb geleerd hoe ik beter met mensen kan omgaan, ik kan nu beter organiseren en heb ook handvatten gekregen om bijvoorbeeld een nieuwe collega in te werken." Ze is zeker gegroeid, knikt ze instemmend. "Ik was eerder altijd wat zenuwachtig van mijzelf, wantrouwend ook. En dat is niet meer zo. Dankzij de AKA-opleiding ben ik veel sterker geworden en heb ik beter leren samenwerken. Ik wil heus niet zeggen dat ik al helemaal tevreden ben over mijzelf. Ik zou nog wat flexibeler in mijn werk moeten worden. Onverwachts schakelen vind ik bijvoorbeeld lastig."

Wat de toekomst Helena verder gaat brengen, weet ze eigenlijk nog niet zo goed. "Ik wil eerst zien of ik mij bij Swedish Match nog verder kan ontwikkelen. Maar dat hoeft niet nu al hoor. Zoals het nu gaat, vind ik het voorlopig wel prima."

"Ik werk graag voor mijn brood"

Twee medewerkers van Almed doen hun verhaal. Ze geven een impressie van het werken bij Alescon's joint venture met Medico Care BV uit Numansdorp.

Na de huishoudschool trouwde **Alja** en bracht enthousiast twee kinderen groot. "Met veel plezier begeleidde ik schoolreisjes, was lees- en computermoeder, maakte de dorpskrant en organiseerde kinderspeelweken. Toen mijn man ziek werd, moest ik voor de helft van ons gezamenlijk inkomen gaan zorgen. Mijn hart lag bij het speciaal onderwijs en daarom had ik al snel mijn spw-opleiding gehaald. Ook heb ik een middenstandsdiploma en was ik doventolk. Maar op je 42ste ben je te duur en te oud. Het was een moeilijke periode, waarin ik ook gescheiden ben. Ingrijpende gebeurtenissen uit mijn jeugd speelden mij bovendien psychisch parten. Via een reïntegratietraject, kon ik met behoud van uitkering bij Alescon stage komen lopen. En ik ben nooit meer weggegaan!"

Alja vond haar draai helemaal in de cleanrooms van Alescon. Met een WSW-indicatie voor Begeleid werken, werd ze al snel in dienst genomen door Almed BV. Almed assembleert en verpakt medische hulpmiddelen. Alja vertelt: "Het is verantwoordelijk en interessant werk. Almed heeft hoogwaardige apparatuur, waarmee operatiepakketten en -instrumenten worden verpakt. De bediening van de machines, de kwaliteitscontrole van bijvoorbeeld de etiketten, behoort allemaal tot mijn taken. Ik heb opleidingen gevolgd voor cleanroommedewerker en verpakkingsassistent. Wij hebben het ISO 13485 keurmerk en kennis van bacteriële verontreiniging is belangrijk. Ook de opleiding lager kader heb ik gehaald."

Onafhankelijkheid



Alja heeft het belangrijkste tot het laatst bewaard: "Onafhankelijkheid is heel belangrijk voor mij. Ik wil niet langs de kant staan en werk graag voor mijn brood. Dat heb ik zelfs twee jaar lang met behoud van uitkering gedaan, omdat ik aan het eind van de maand het gevoel wil hebben dat ik mijn geld verdiend heb. Dat heb ik nodig voor mijn eigenwaarde. Het klimaat bij Almed is goed voor mijn fysieke en psychische gezondheid. In de cleanrooms is veel schone lucht én ik heb hier het vertrouwen van mijn collega's en manager!"

"Kijk naar wat er wél kan!"

Ook **Marjan** werkt bij Almed. Zij vertelt graag over haar loopbaan "Ik was nog leerplichtig toen ik van de huishoudschool kwam. Door een aangeboren handicap aan mijn voeten kreeg ik een indicatie Begeleid werken voor de sociale werkvoorziening, want ik ben aangewezen op zittend werk. Op de assemblage-afdeling in Assen ben ik gestart bij Alescon. In de loop van de tijd leerde ik sorteren, verpakken, etiketteren en textiel bedrukken. Het omgaan met machines bleek ik goed te kunnen want ik heb een technische knobbel."

Een eigen plek

"En daarmee heb ik nu mijn plek gevonden hier bij Almed in Hoogeveen. Elke dag is anders, en de flowpack- en de multivac-machines zijn heel interessant. Na de vakopleidingen op het gebied van assemblage, cleanrooms, machinebeheer en logistiek, ben ik nu ook bezig om ervaring op te doen op het vlak van communicatie en sociale vaardigheden. Daarin trekken Alja en ik een beetje samen op. Laatst was onze (reguliere) manager vrij en de werkleider ziek en toen hebben we samen de productie gewoon door laten lopen. Dat vond ik best spannend. Mijn wens is om nog eens de machine-operatorcursus te doen, want ik heb de smaak van het studeren een beetje te pakken. Er werken nu ongeveer 25 mensen bij Almed. Gelukkig hebben we een super-team. We respecteren elkaar én hebben respect voor elkaars beperking. We kijken naar wat er wél kan, niet naar wat er niet lukt. Zo kunnen we elkaar goed aanvullen en werkt iedereen in zijn eigen werktempo met 100% inzet en motivatie."



Sociaal jaarverslag

Verzilveren van loonwaarde

Arbeidsontwikkeling is het leidende principe binnen Alescon om daarmee de medewerkers te ontwikkelen tot hun maximale verdien capaciteit en deze ontwikkeling te verzilveren via een hogere loonwaarde. Investeren in arbeidsontwikkeling kost in eerste instantie geld en levert in tweede instantie veel duurzame (sociaal-maatschappelijke en financiële) resultaten op. Steeds meer kunnen wij onze medewerkers extern inzetten op detachingsplaatsen of kan men geplaatst worden via Begeleid werken. Hiermee geeft Alescon uitvoering aan de opdracht van de gemeenten om medewerkers met een Sw-indicatie zo regulier mogelijk te plaatsen.

De invoering van de Participatiewet en de beoogde Quotumregeling betekent het einde van de Wwb, Wsw en Wajong zoals wij deze nu kennen. Alle taken, voortkomend uit de afschaffing van deze wetten, worden neergelegd bij gemeenten. Deze ontwikkeling gaat de komende jaren door in het kader van de nieuwe wet. Opmerkelijk daarbij is verder dat de arbeidsvoorwaarden van de zittende Wsw-populatie in tact blijven, terwijl de rijkssubsidie in zes jaar fors wordt afgebouwd tot maximaal het wettelijk minimumloon.

Instroom, mobiliteit en plaatsing

Tabel 1 Aantal arbeidsjaren (aja) per kalenderjaar

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Taakstelling	1732,32	1775,03	1782,65	1795,52	1803,41	1829,40
Realisatie	1738,02	1772,30	1776,71	1790,25	1797,89	1829,40
Over-/onderrealisatie	5,70	-2,73	-5,94	-5,27	-5,52	0,00
Over-/onderrealisatie (%)	(0,33)	(-0,15)	(-0,33)	(-0,29)	(-0,31)	(0,00)

Vergeleken met 2011 daalde de taakstelling met bijna 43 aja, overeenkomend met 2,4%. Sinds 2007 daalde de taakstelling met bijna 100 aja, ofwel met ruim 5%. Omdat 1 aja meerdere personen kan omvatten, treft u hierna een tabel met aantallen personen aan.

Tabel 2 Werknemersbestand in personen per 31-12

Omschrijving	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Dienstbetrekkingen	1472	1590	1737	1760	1853	1882
waarvan intern	996	1073	1237	1286	1433	1486
waarvan detachering	476	517	500	474	420	396
Begeleid werken	416	392	226	195	147	111
Totaal aantal personen	1888	1982	1963	1955	2000	1993
In procenen van het totaal:						
detachering	(25)	(26)	(25)	(24)	(21)	(20)
Begeleid werken (Bw)	(22)	(20)	(12)	(10)	(7)	(6)
detachering + Bw	(47)	(46)	(37)	(34)	(28)	(25)

Het aantal dienstbetrekkingen daalde in 2012, vergeleken met een jaar eerder, met 118 personen (7,4%). Het aantal personen in Begeleid werken steeg met 24 personen (6%). In totaliteit nam het aantal personen af met 94 (5%). Vergeleken met het topjaar 2008 kan gesproken worden van een daling met 112 personen.

Het aantal detacheringen daalde met 41 personen: een daling van 8%. Per saldo steeg het aantal detacheringen en Begeleid werken naar 47%. Een lichte groei van 1%.

Tabel 3 Sw-medewerkers in dienst (inclusief Begeleid werken) naar gemeente per 31-12

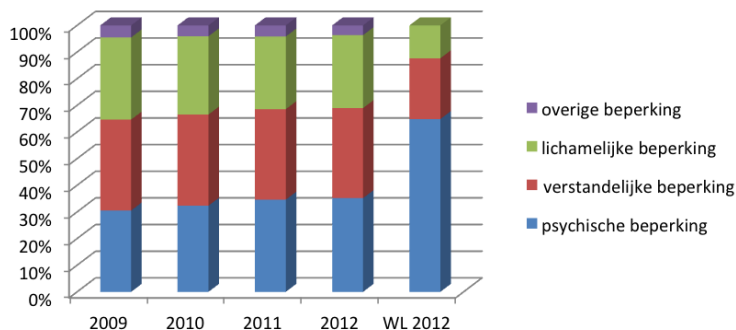
Gemeente	Personen	(%)
Aa en Hunze	130	(6,89)
Assen	689	(36,53)
Hoogeveen	646	(34,25)
Midden-Drenthe	216	(11,45)
Tynaarlo	89	(4,72)
De Wolden	66	(3,50)
Overige gemeenten	50	(2,65)
Totaal	1886	(100,00)

Ondanks een afname van het totaal aantal personen, blijft de relatieve verdeling per gemeente nagenoeg gelijk aan het vorige jaar. NB: tussen tabel 2 en 3 zit een verschil van twee personen. Dit is te verklaren doordat twee personen zowel een parttime dienstbetrekking bij Alescon hebben, als ook een parttime plaatsing in het kader van Begeleid werken bij een andere werkgever.

Tabel 4 Verdeling naar geslacht

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Man	1372	1436	1429	1445	1492	1496
Vrouw	514	544	528	510	508	497
Ratio m/v (%)	(73/27)	(73/27)	(73/27)	(74/26)	(75/25)	(75/25)
Totaal	1886	1980	1957	1955	2000	1993

Door de jaren heen blijft deze verdeling nagenoeg gelijk. De verhouding in de laatste drie jaren is 73% man en 27% vrouw.



Figuur 1 Aard beperking medewerkers in dienst en personen op de wachtlijst per 31-12

In deze figuur wordt een vergelijking gemaakt in de ontwikkeling van de aard van de beperkingen, waarbij een vergelijking plaatsvindt voor de jaren 2009 tot en met 2012 en de wachtlijst anno eind 2012. Het aandeel van de groep medewerkers met een psychische beperking neemt telkens toe. Dat wordt helder verklaard door de groep mensen op de wachtlijst waar het percentage met een psychische beperking ongeveer 65% is. Een ander significant verschil is te zien tussen de groep medewerkers geplaatst tot 1 januari 1998 en vanaf 1 januari 1998 (wetswijziging en invoering periodieke her-indicatie). De groep van voor 1998 heeft voor ongeveer 15% een psychische beperking. De medewerkers van daarna voor ongeveer 50%.



Deze ontwikkelingen hebben forse impact op de begeleidende en ondersteunende taken van leidinggevenden en coaches. Het stelt daarnaast eisen aan de werkomgeving die vooral overzichtelijk en prikkelarm dient te zijn. Bijzondere eisen stelt dit aan de leidinggevende en coachende kwaliteiten van deze begeleiders.

Tabel 5 Leeftijdsofbouw per 31-12

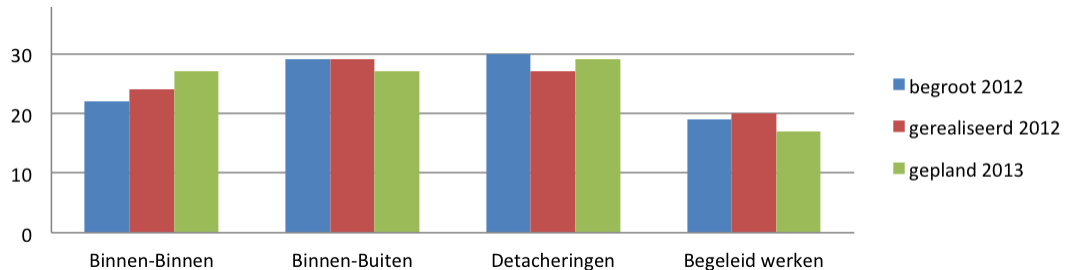
Leeftijd	Personen ⁴ (%) Sw-Aok	Personen (%) Sw-Bw	Personen (%) Ambt./JSF/PVA	Personen (%) Totaal
<27	39 (2,6)	89 (21,4)	2 (1,1)	130 (6,3)
27-39	272 (18,5)	110 (26,4)	37 (21,1)	419 (20,3)
40-49	422 (28,7)	98 (23,6)	47 (26,9)	567 (27,5)
50-59	549 (37,3)	100 (24,0)	65 (37,1)	714 (34,6)
60-65	190 (12,9)	19 (4,6)	24 (13,7)	233 (11,3)
Totaal	1472 (100,0)	416 (100,0)	175 (100,0)	2063 (100,0)

Sinds medio 2011 plaats Alescon (nagenoeg) nog uitsluitend medewerkers in Begeleid werken bij werkgevers. Alescon neemt geen mensen meer aan in het eigen bedrijf via een dienstverband/ arbeidsovereenkomst. Dit

⁴ Sw-Aok Sociale werkvoorziening Arbeidsovereenkomst
Sw-Bw Sociale werkvoorziening Begeleid werken
Ambt./JSF/PVA Ambtenaren/Job Support & Facilities BV/PVA BV

verklaart dat er relatief meer jongeren in Begeleid werken actief zijn in de categorie tot 27 jaar en van 27 jaar tot 39 jaar.

Voor de groep leiding en staf geldt dat er relatief weinig jongeren zijn (tot 27 jaar) en relatief meer ouderen (60 jaar of ouder). De overige leeftijdscategorieën zijn min of meer vergelijkbaar met het totaal aantal personen.



Figuur 2 Verdeling van alle werkzaamheden over vier werksoorten

Figuur 2 geeft in procenten de verdeling van alle plaatsingen over de vier werksoorten weer. Per werksoort is het begrote percentage en het gerealiseerde gemiddelde percentage in aja weergegeven. Het begrote percentage voor 2013 staat eveneens vermeld.

Voor de werksoort binnen-binnen geldt dat het percentage iets hoger is dan de begroting. Het aantal detacheringen is niet behaald. Dat is vooral het gevolg van de economische crisis in 2012. Een aantal detacheringen is daardoor beëindigd. Er zijn meer Begeleid werkers gerealiseerd dan begroot in 2012.

Vanaf 2013 is er een definitiewijziging voor Begeleid werkers. Mede daardoor is er een daling i.p.v. een stijging voorzien. Alle nieuwe instroom krijgt een contract Begeleid werken. Een deel van de nieuwe instroom gaat na een eerste plaatsing bij Alescon niet door naar een reguliere werkgever. Deze nieuwe instroom (beschut werkers) die geen contract heeft met Alescon, maar wel werkzaam blijft op de afdelingen van Alescon, zijn in 2013 gecategoriseerd onder de



werksoorten binnen-binnen en/of binnen-buiten. De reden voor deze werkwijze is om de kosten voor de gemeenten zo laag mogelijk te houden. Daarbij wordt geanticipeerd op toekomstige wet- en regelgeving.

Tabel 6 Instroom 2012 arbeidsovereenkomst en Begeleid werken in personen

	Arbeidsovereenkomst (Aok)		Bw van wl	Bw van Aok	Totaal
	van wachtlijst (wl)	naadloos (nl)			
Aa en Hunze	-	-	8	1	9
Assen	-	2	49	12	63
Hoogeveen	-	-	36	7	43
Midden-Drenthe	-	-	4	3	7
Tynaarlo	-	-	13	1	14
De Wolden	-	-	1	2	3
Overname andere gemeenten	-	-	1	-	1
Totaal	0	2	112	26	140
In procenten		(1)	(80)	(19)	(100)

Via een naadloze instroom zijn twee medewerkers aangenomen op een arbeidsovereenkomst Sw. In totaal werden 112 personen rechtstreeks vanaf de wachtlijst in Begeleid werken geplaatst en bij nog eens 26 personen vond een omzetting van een Sw-arbeidsovereenkomst plaats in een Begeleid werken plaatsing. Een kenmerk van Begeleid werken is dat deze personen geplaatst worden in een reguliere CAO van een bepaalde bedrijfstak of op basis van arbeidsvoorwaarden die gelden bij een bepaalde werkgever. Ze worden niet geplaatst conform de Cao-Wsw. De plaatsingen in Begeleid werken kunnen daardoor aangemerkt worden als marktconforme plaatsingen in een reguliere werkomgeving.



Tabel 7 Uitstroom 2012 Sw-arbeidsovereenkomst

Reden	Aa en Hunze	Assen	Hoogeveen	Midden-Drenthe	Tynaarlo	De Wolden	Overige gem.	Totaal
65 jaar	1	2	4	1	-	-	-	8
Overlijden	3	2	2	2	1			10
Vervroegd pensioen	3	5	10	5	1	-	1	25
Reguliere arbeid	-	-	-	-	-	-	-	0
Naar Begeleid werken	1	12	7	3	1	2	-	26
Langdurig arbeids- ongeschikt	2	-	5	1	1	1	-	10
Overpl. andere gem.	-	1	-	-	-	-	1	2
Overige redenen	1	21	8	3	4	2	-	39
Totaal	11	43	36	15	8	5	2	120



Uit de categorie Sw-arbeidsovereenkomst stroomden totaal 120 personen uit. Voor Begeleid werken bedroeg dit aantal 115. Totaal leverde dit voor beide groepen een uitstroom op van 235 personen.

Op een totaal bestand van 1982 personen ultimo 2011 geeft dit een enorme dynamiek aan. Een belangrijk deel komt door de verlaging van de taakstelling waardoor het persoonsbestand kromp met 94 personen. Totaal 26 personen met een Sw-arbeidsovereenkomst konden na afloop van hun arbeidsovereenkomst instromen in een Begeleid werkenplaatsing. Een andere grote groep is het beëindigen van 99 arbeidsovereenkomsten Begeleid werken. De overige uitstroom kent een diversiteit aan redenen.

Tabel 8 Ziekteverzuim Alescon in procenten

	2012	2011	2010	2009
Overall	(14,1)	(14,3)	(14,6)	(14,9)
Uitgesplitst naar				
Sw	(15,2)	(15,4)	(15,5)	(15,6)
Ambtelijk, JSF en PVA	(5,5)	(3,9)	(4,6)	(4,4)

Tabel 9 Gemiddeld verzuim Alescon (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en exclusief Bw)

	2012	2011	2010	2012	2011	2010
	Verzuim (%)			Meldingsfrequentie		
kortdurend	(1,40)	(1,50)	(1,50)	1,25	1,31	1,25
middellang	(3,20)	(3,30)	(3,20)	0,71	0,73	0,70
langdurig	(7,40)	(7,10)	(7,50)	0,25	0,23	0,26
> 1 jaar	(2,10)	(2,30)	(2,40)	0	0	0
Totaal gemiddeld	(14,1)	(14,3)	(14,6)	2,21	2,27	2,21

Door een actief ziekteverzuimbeleid is het gemiddelde verzuim in 2011 met 0,3% gedaald ten opzichte van 2010. Deze trend zet zich in 2012 voort voor de Sw-medewerkers. Het verzuim onder de ambtelijke, JSF en PVA medewerkers is toegenomen met 1,6%, wat veroorzaakt werd doordat een aantal medewerkers uit deze categorie langdurig ziek was in het verslagjaar.

De vier categorieën in de tabel verwijzen naar de periodes uit de Wet verbetering poortwachter: kortdurend verzuim is korter dan 8 dagen, middellang verzuim is tussen 8 tot en met 42 dagen en langdurig verzuim is langer dan 43 dagen.

De ambitie van het verzuimpercentage in 2012 was maximaal 13%. Dit werd niet gehaald ondanks alle aandacht die er is voor ziekteverzuim en ziekteverzuimpreventie binnen Alescon.

Het verzuimpercentage van Alescon ligt voor de Sw-medewerkers iets hoger dan gemiddeld in de branche gebruikelijk is, maar het verzuimpercentage blijft wel binnen de standaarddeviatie (de gemiddelde afwijking) (benchmark SBCM ziekteverzuim 2011). Daarbij is bekend dat organisaties met 1.500 of meer medewerkers gemiddeld hoger scoren dan het sectorgemiddelde. Alhoewel het verzuim onder de ambtelijke, JSF en PVA medewerkers is toegenomen, ligt deze wel onder het gemiddelde binnen de branche.

Een ander significant verschil in de branche is dat Alescon landelijk voorop loopt in Begeleid werken-plaatsingen (op 31 december 416 personen). Deze categorie kent gemiddeld gezien een lager ziekteverzuim dan de medewerkers met een Sw-arbeidsovereenkomst. Ze maken geen onderdeel uit van de ziekteverzuim-registratie binnen Alescon, omdat ze op de loonlijst staan bij een andere werkgever.



Wachttijstmanagement WSW



Eind 2012 staan 480 personen op de wachtlijst. Hiervan zijn er 114 (24%) niet beschikbaar voor werk (zie Tabel 10). Dat heeft verschillende oorzaken. Het gaat dan bijvoorbeeld om langdurige ziekte, opname voor psychiatrische behandeling, detentie of andere belemmeringen. Ten opzichte van een jaar eerder is de omvang van de wachtlijst gelijk gebleven. Het aantal mensen met een advies Begeleid werken bleef ongeveer gelijk: van 45 procent verwacht het UWV dat zij met begeleiding bij een gewone werkgever aan het werk kunnen.

Het aandeel mensen dat niet beschikbaar is voor werk is opnieuw toegenomen (van 21% in 2011 naar 24% in 2012). Hieronder geven we een overzicht van de wachtlijst per gemeente. Ook laten we zien wat de leeftijdsopbouw is en welke uitkering men heeft voor zover dat bij Alescon bekend is (zie Tabel 11 en 12).

Tabel 10 Wachttijst (wl) per gemeente

	Beschikbaar 2012		Niet beschikbaar 2012		Tot. wl 2012		waarv. advies Bw		1 ^e indicatie	
	Personen	(%)	Personen	(%)	Personen	(%)	Ja	Nee	Personen	Advies Bw
Aa en Hunze	30	(8)	4	(4)	34	(7)	19	15	4	-
Assen	122	(33)	49	(43)	171	(36)	57	114	14	2
Hoogeveen	148	(40)	38	(33)	186	(39)	94	92	14	1
Midden-Drenthe	42	(11)	14	(12)	56	(12)	30	26	4	1
Tynaarlo	24	(7)	9	(8)	33	(7)	18	15	5	2
Totaal	366	(100)	114	(100)	480	(100)	218	262	41	6
Als percentage							(45)	(55)		(15)
Gemiddelde duur op de wachtlijst:			34,8 maanden							
Gemiddelde leeftijd wachtlijst			38,3 jaar							

Tabel 11 Wachttijst naar leeftijdscategorie in 2012

	Aa en Hunze	Assen	Hoogeveen	M-Drenthe	Tynaarlo	Totaal
<27	11	39	52	21	10	133
27-39	4	50	38	7	10	109
40-49	11	47	51	11	5	125
50-59	6	30	39	14	7	96
60-64	2	5	6	3	1	17
Totaal	34	171	186	56	33	480
Als percentage	(7)	(36)	(39)	(12)	(7)	(100)

Tabel 12 Overzicht uitkeringsgrond personen op de wachtlijst

	Aa en Hunze	Assen	Hoogeveen	M-Drenthe	Tynaarlo	Totaal	(%)
Wajong	11	44	39	21	13	128	(27)
WAO/WIA	6	21	22	10	4	63	(13)
WW	5	8	24	5	4	46	(10)
WWB	6	70	66	10	8	160	(33)
ZW	0	8	15	1	0	24	(5)
Geen uitkering/ onbekend	6	20	20	9	4	59	(12)
Totaal	34	171	186	56	33	480	(100)

Tabel 13 Wachttijstontwikkeling in personen naar arbeidshandicap

	2012 Personen	2011 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2007 (%)
Arbeidshandicap 'matig'	315	(66)	(67)	(67)	(66)	(69)
Arbeidshandicap 'ernstig'	165	(34)	(33)	(33)	(34)	(31)
Totaal	480	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

Personen op de wachtlijst worden ingedeeld in een handicapcategorie (matig of ernstig). Dit is afhankelijk van de noodzakelijke aanpassingen en voorzieningen en de verwachte arbeidsprestatie. De indeling wordt gedaan door het UWV die de indicatie voor de Wsw doet. Ruim een derde van de mensen op de wachtlijst behoort tot de categorie 'ernstig'. Dit aandeel is de afgelopen jaren gelijk gebleven. Van degenen op de wachtlijst bestaat het grootste deel uit mensen waarbij sprake is van een psychische beperking. U kunt dit zien in figuur 1.



Dat de wachtlijst in omvang gelijk is gebleven, wil natuurlijk niet zeggen dat het om dezelfde groep gaat. Zo zijn er in het afgelopen jaar 112 personen van de wachtlijst geplaatst in een dienstverband bij een werkgever. Het gaat daarbij in alle gevallen om een plaatsing in het kader van Begeleid werken. Ook zijn er mensen aangemeld voor de wachtlijst door het UWV. Wanneer mensen nieuw op de wachtlijst komen, worden hun mogelijkheden, wensen en belemmeringen in kaart gebracht met een diagnose en een gesprek daarover met één van onze wachtlijstcoaches. Dat leidt ertoe dat we snel een match kunnen maken wanneer er werk en plaatsingsruimte beschikbaar is.

De gemiddelde duur waarop men op de wachtlijst staat is bijna drie jaar. Er zijn echter grote verschillen in wachttijd. Dat komt omdat gemeenten in de verordeningen hebben opgenomen dat mensen met een advies voor Begeleid werken en jongeren voorrang hebben bij de plaatsing. De mogelijkheden van plaatsing hangen verder samen met de ruimte die de verschillende gemeenten hebben in hun taakstelling.

Tabel 14 Actieve wachtlijst en actieve trajecten 31-12

Gemeente	2012	2011	2010	2009	2012	2011	2010	2009
	Personen				Trajecten			
Aa en Hunze	30	28	42	23	0	2	16	11
Assen	122	130	146	167	2	5	58	92
Hoogeveen	148	126	169	146	6	2	56	66
Midden-Drenthe	42	41	55	66	8	2	20	31
Tynaarlo	24	22	19	23	0	1	7	12
Totaal	366	347	431	425	16	12	157	212

In het verleden kregen mensen op de wachtlijst, vooruitlopend op een dienstverband, vaak activiteiten aangeboden om hen daarop alvast voor te bereiden. Veranderde keuzes van het UWV en verminderde financiële

mogelijkheden van gemeenten hebben ertoe geleid dat er niet meer wordt geïnvesteerd in de activering van Sw-geïndiceerden op de wachtlijst. Sinds 2011 is dit aantal verwaarloosbaar vergeleken met de jaren daarvoor.

De indicatie voor de Wsw wordt uitgevoerd door het UWV. In tabel 15 geven we aan hoeveel aanmeldingen het UWV in ons gebied in behandeling heeft genomen en wat daarvan de uitkomsten zijn.

We zien dat het aantal beschikkingen sterk is gedaald. Dat heeft onder andere te maken met het feit dat mensen (bijvoorbeeld door sociale diensten) minder zijn gestimuleerd om een aanvraag te doen. Hiermee werd vooruitgelopen op de veranderingen in wetgeving. Vergeleken met landelijke cijfers over de (her)indicaties, zien we in ons werkgebied al enige tijd een afwijkend beeld. We hebben te maken met een relatief groot aandeel mensen met een ernstige handicap. Bovendien behoort een groter aandeel mensen tot de bovengrens of tot de ondergrens van de Wsw. Zij voldoen niet meer aan de criteria van de wet.



Tabel 15 Informatie UWV over indicatie 2012 (Bron: UWV) Aantal aanmeldingen 103 (114 in 2011)

	Totaal		1 ^e indicatie		herindicatie		1 ^e ind.	herind.	1 ^e ind.	herind.
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2012	2011	2011
Aanvragen	322		73		249		23%	77%		
Beschikkingen indicaties en herindicaties	290	415	76	168	214	247	26%	74%	40%	60%
Doelgroep	223	328	31	102	192	226	14%	86%	31%	69%
Advies										
Begeleid werken	105	143	5	35	100	108	5%	95%	24%	76%
Handicap										
categorie 'ernstig'	86	152	8	47	78	105	9%	91%	31%	69%
Ondergrens	21	28	2	9	19	19	10%	90%	32%	68%
Bovengrens	42	53	41	52	1	1	98%	2%	98%	2%
Ingediende bezwaren	3									
uitkomst 'gegrond'	0									
uitkomst 'ongegronnd'	3									

Tabel 16 UWV-rapportages naar percentages van afgegeven beschikkingen 2012, 2011 en 2010 (Bron UWV)

Doelgroepen	eind 2012 (%)	eind 2011 (%)	eind 2010 (%)	gemiddeld (%)	landelijk (%)
Ondergrens	(7,2)	(6,7)	(5,4)	(6,4)	(2,7)
Bovengrens	(14,5)	(12,8)	(10,9)	(12,7)	(7,0)
Advies Begeleid werken	(47,1)	(42,7)	(55,4)	(48,4)	(45,1)
Categorie ernstig	(38,6)	(46,3)	(39,6)	(41,5)	(24,8)

Tabel 17 Verschil doelgroepen landelijk ten opzichte van Alescon (Bron UWV)

Doelgroepen	2012		2011	
	Landelijk (%)	Alescon (%)	Landelijk (%)	Alescon (%)
Ondergrens	(2,7)	(7,2)	(3,1)	(6,7)
Bovengrens	(7,0)	(14,5)	(8,8)	(12,8)
Begeleid werken	(45,1)	(47,1)	(45,5)	(42,7)
Categorie ernstig	(24,8)	(38,6)	(24,9)	(46,3)

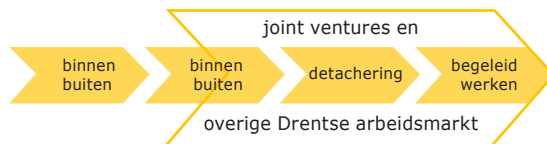
Tabel 18 Duur van de indicaties

	1 jaar	2-5 jaar	6-10 jaar	> 10 jaar	Totaal	
1 ^e indicatie	15	26			41	
herindicaties	6	66	73	49	194	

Deze tabel laat de duur van de afgewezen indicaties zien bij 1^e indicatie en bij herindicatie. Omvangrijk is het aantal mensen dat bij herindicatie een beschikkingsduur van zes jaar of meer heeft gekregen, te weten 63%.

Begeleid werken en detacheren

Onze kerntaak is arbeidsontwikkeling. Dat betekent dat we zoveel mogelijk mensen willen stimuleren tot en begeleiden bij het werken in een zo regulier mogelijke omgeving. Bij reguliere bedrijven en bij onze Joint Ventures. We doen dat volgens onze StepStone methode.



In het afgelopen jaar zijn 891 mensen via detachering en Begeleid werken (inclusief Joint Ventures) aan de slag. Dat is 47% van de totale groep medewerkers. Hiermee lopen we landelijk voorop en laten we zien dat het goed mogelijk is dat werknemers met een beperking in een reguliere werkomgeving aan de slag kunnen. Dat gaat overigens niet vanzelf. Naast de belangrijke rol van onze Joint Ventures, investeren we stevig in de contacten met bedrijven. We doen dat steeds meer samen met gemeenten / sociale diensten in een integrale werkgeversbenadering. Daarnaast worden onze medewerkers begeleid en ondersteund door coaches. We zetten diverse instrumenten in om de productiviteit en competenties van medewerkers te meten en te ontwikkelen.

Al onze coaches zijn inmiddels gecertificeerd om te werken met een daartoe speciaal ontwikkeld instrument (Dariuz). In het afgelopen jaar zijn we verder gegaan met de ontwikkeling van andere instrumenten die een bijdrage leveren aan de arbeidsontwikkeling van medewerkers. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkplekopdrachten en om trainingen reguliere arbeidsmarkt.

Naast deze voorbereiding op een externe plaatsing is het van groot belang dat de werkgever goed op de hoogte is van de reële mogelijkheden van de mensen die Alescon kan plaatsen. Op die manier is sprake van verwachtingen die over een weer uitkomen. We constateren dat werkgevers aanzienlijk investeren in de dagelijkse begeleiding van medewerkers met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. De werkgevers zijn daar gericht mee bezig in samenwerking met onze coaches. Op die manier is het mogelijk medewerkers langdurig en duurzaam bij werkgevers te plaatsen.



Het aantal mensen in Begeleid werken is in het afgelopen jaar weer toegenomen. Het aantal detacheringen helaas niet. De economische omstandigheden vormen daarvoor een belangrijke oorzaak.

Tabel 19 Aantal personen in Begeleid werken per 31-12

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Bezetting	415	392	226	195	147	111
Groei-index t.o.v. voorafgaand jaar	106	173	116	133	132	-

Tabel 20 Detacheringen in personen per 31-12

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Detacheringen via joint ventures	271	299	279	292	242	198
Overige detacheringen	205	211	221	182	178	198
Totaal	476	510	500	474	420	396
Groei-index t.o.v. voorafgaand jaar	93	102	105	113	106	-



Re-integratie niet Sw-geïndiceerden

De markt voor re-integratieopdrachten is de afgelopen jaren sterk gekrompen. Gemeenten en UWV beschikken over minder middelen en kiezen ervoor om zelf meer begeleiding te bieden. In het afgelopen jaar hebben we voor de gemeente Assen nog begeleiding geboden aan bijstandsgerechtigden in de pilot WERKpunt! Deze is aan het eind van 2012 door de gemeente zelf overgenomen.

Voor de overige gemeenten voerden we het afgelopen jaar Work first-trajecten uit (gemeente Midden-Drenthe en Hoogeveen) en inburgeringstrajecten (gemeente Midden-Drenthe en een beperkt aantal voor de ISD Baanzicht). Re-integratietrajecten zijn in toenemende mate aanvullend op de werkzaamheden van gemeenten en bestaan uit een combinatie van werk en begeleiding. In de tweede helft van het jaar zijn we gestart met het bieden van werk aan uitkeringsgerechtigden met een beperkte verdien capaciteit. Daarbij gaat het dan niet zozeer om een re-integratietraject, maar om een zinvolle invulling van de arbeids- en re-integratieplicht van werkzoekenden met een grote (en vaak onoverbrugbare) afstand tot reguliere arbeid. Aan het eind van 2012 waren er 182 deelnemers aan re-integratietrajecten. Dat is een halvering ten opzichte van eind 2011. In het afgelopen jaar zijn er 271 personen ingestroomd in verschillende trajecten. Het grootste deel betrof deelnemers aan Work first activiteiten en aan de pilot WERKpunt. Ter vergelijking: ultimo 2009 verzorgde Alescon nog 738 trajecten.



HRM-instrumenten

Opleidingen

De visie van Alescon, 'werken leer je door te werken', is in 2012 ondersteund door een actief opleidingbeleid voor het volgen van opleidingen, trainingen en cursussen. De combinatie van werken én leren levert veel goede resultaten op. Er zijn opleidingen, trainingen en cursussen door een groot aantal medewerkers gevolgd. Dit past binnen de opdracht van Alescon om actief aan arbeidsontwikkeling van medewerkers te doen.



In 2012 liepen nog 41 opleidingen, trainingen en cursussen van personen, die in 2011 waren aangemeld. Hiervan hebben 27 personen een BBL opleiding afgesloten met een diploma.

In 2012 zijn 717 personen gestart met een opleiding, training of cursus, waarvan 49 personen begonnen zijn met een BBL opleiding. In totaal hebben 204 personen een diploma behaald en zijn 23 personen gezakt. De overige personen hebben bijvoorbeeld een verlenging van een certificaat gekregen. Van 82 personen liep de opleiding, training, of cursus door in 2013.

Er zijn in 2012 48 personen aangemeld die in 2013 starten met de opleiding, training of cursus. Hiervan zijn 16 personen aangemeld voor een BBL opleiding.

Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)

Jaarlijks worden gesprekken gevoerd met medewerkers over hun persoonlijke ontwikkeling. In het gesprek wordt het POP van afgelopen jaar geëvalueerd en worden nieuwe afspraken gemaakt. De uitkomsten worden vastgelegd in een nieuwe POP. Uitgangspunt voor de gesprekken vormen de persoonlijke mogelijkheden van de medewerker en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, waarbij gestreefd wordt naar de maximale ontwikkeling van de medewerker en deze ontwikkeling maximaal te verzilveren op de arbeidsmarkt.

Werkoverleg

Het directieteam stelde acht thema's vast, ter behandeling in het werkoverleg. De afdeling Communicatie bereidde de thema's voor om de voorzitters te faciliteren bij het interactief behandelen van de onderwerpen.

1. In januari werden de eerste ervaringen met de nieuwe werktijdenregeling besproken in het grotere verband van de bezuinigingen.
2. In februari was het thema 'werken buiten Alescon'. Daarvoor waren er joint ventures te gast in het werkoverleg. Een grote plaats bij dit thema werd ingenomen door de aanbeveling voor deelname aan de basistraining arbeidsmarkt die door de Werkwinkel werd georganiseerd voor elke medewerker die iets over detachering of Begeleid werken wil weten.
3. In maart werd weer aandacht gevraagd voor de gedragsregels, omdat iedereen met plezier bij Alescon moet kunnen werken.
4. In april was tijdens het werkoverleg tijd ingeruimd voor de vertrouwenspersonen en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Er werd vooral ingezoomd op (het voorkomen van) schulden.
5. In mei konden de medewerkers expliciet vragen aan de directie stellen. Vanuit de werkoverleggen werden vragenlijsten verzameld, die vervolgens beantwoord zijn door de directie. In mei werd ook het onderwerp POP herhaald.
6. September, de alfabetiseringsmaand, stond in het teken van lees-, schrijf- en rekenles. Deze lessen staan nog steeds in de belangstelling.
7. In oktober is algemene info gegeven over de opvolger van de Wet werken naar vermogen, de Participatiewet. Ook aan de regels omtrent (langdurig) ziekteverzuim(-begeleiding).
8. Het achtste thema van het jaar was 'gast aan tafel'. De gast was in vele gevallen een manager, coach, directielid of iemand van de ondernemingsraad.



Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2012 werd de bedrijfsmaatschappelijkwerker met diverse hulpvragen benaderd. De medewerkers benaderden de bedrijfsmaatschappelijk werker zowel rechtstreeks als na verwijziging door werkleiding, bedrijfsartsen, begeleiders, etc. Indien nodig vonden gesprekken bij medewerkers thuis plaats. Tevens voert de bedrijfsmaatschappelijk werker veel gesprekken met medewerkers die (op regelmatige basis) behoefte hebben aan een

gesprek om problematiek van diverse aard te bespreken. Deze gesprekken zijn niet in onderstaand overzicht opgenomen. De vragen die de bedrijfsmaatschappelijk werker behandeld heeft zijn als volgt te rangschikken:

Tabel 21 Aantal hulpvragen maatschappelijk werk

	2012	2011	2010	2009	2008
Privéproblemen	56	61	49	62	45
Schulden (meer dan € 1.000)	32	12	18	37	47
Schulden (minder dan € 1.000)	18	30	6	39	30
Werkgerelateerde problemen	42	17	18	38	32
Psychische problemen	21	12	6	23	18
Werk/privé	38	26	8	13	15
Verslaving	7	6	1	6	5
Schulden als gevolg van verslaving	1	2	1	1	2
Schulden als gevolg van psychische problematiek	0	2	1	0	1
Totaal	215	168	108	219	195

Het aantal hulpvragen is in het verslagjaar sterk toegenomen ten opzichte van 2011 en 2010 en ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van de jaren daarvoor. Opvallend is dat met name de hulpvraag als gevolg van schulden van meer dan € 1.000 fors is toegenomen. De schuldenproblematiek over het algemeen is toegenomen maar niet tot het niveau van voor 2009.

De overige activiteiten van maatschappelijk werk richten zich op het voorkomen van schuldenproblematiek, ondersteuning bij het invullen van formulieren, informatie en advies verstrekken en het doorverwijzen naar instanties zoals het GKB of woonbegeleiding.

Vertrouwenspersonen

Elke keer als een vertrouwenspersoon wordt benaderd wordt dat geregistreerd. Er wordt geregistreerd naar onderwerp en deze zijn: agressie & geweld, discriminatie, pesten & seksuele intimidatie. Daarnaast zijn de

onderwerpen arbeidsconflict, arbeidsvoorwaarden en overige meldingen toegevoegd. De interne vertrouwenspersonen zijn in totaal 37 (26 in 2011) keer benaderd.

De externe vertrouwenspersoon is in totaal zeven keer benaderd (tegen viermaal in 2011). In het verslagjaar heeft geen van de meldingen geleid tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.

Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

Alescon kent een klachtenregeling ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen. Deze regeling voorziet in de behandeling van ingediende klachten met betrekking tot ongewenste omgangsvormen door personen die in dienst zijn bij Alescon of daar anderszins werkzaam zijn. Om ingediende klachten te behandelen is er een onafhankelijke externe commissie aangesteld. Deze commissie onderzoekt een klacht en brengt daarover een schriftelijk advies uit aan het bestuur. De commissie heeft in het verslagjaar geen klachten behandeld. In het jaar 2011 werden twee klachten behandeld.

Bezwarencommissie Wsw

In het verslagjaar is de bezwarencommissie Wsw niet bijeen geweest.



Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM)

Het arbeidsontwikkelproces is verder geprofessionaliseerd. Alle instrumenten die Alescon inzet om de verdien-capaciteit van de medewerkers te vergroten zijn beschreven en opgenomen in de arbeids-ontwikkeltoolbox. Verder is een methode aangeschaft (WerkPlekOpleiden), waarmee op een gestructureerde manier op de werkvloer, werknemersvaardigheden kunnen worden getraind. Zo worden alle activiteiten binnen Alescon gericht ingezet voor de ontwikkeling van onze medewerkers richting de arbeidsmarkt.

Door te werken met een A3-jaarplan (dit is een bepaalde besturingssystematiek, gebaseerd op het INK-model) en daarop afgestelde bedrijfsplannen en KPI's (Kritische Prestatie Indicatoren) kunnen de gewenste resultaten worden gemonitord en indien nodig bijgesteld.

Bij de afdelingen Beheer Openbare Ruimte (BOR) en Schoonmaak heeft in het begin van het jaar weer de jaarlijkse externe audit voor het ISO 9001 certificaat plaatsgevonden. Het resultaat was positief en het certificaat is weer voor een jaar verlengd.

Het klanttevredenheidsonderzoek in het kader van Keurmerk 'Blik op Werk' liet zien, dat onze opdrachtgevers van (reïntegratie)trajecten zeer tevreden over ons zijn. Helaas waren de deelnemers van de trajecten minder positief. Dit heeft er toe geleid dat we het Keurmerk 'Blik op Werk' (tijdelijk) zijn kwijtgeraakt. In 2013 proberen we weer volledig te kunnen voldoen aan de eisen van het keurmerk door te anticiperen op de uitkomsten van met name het onderzoek onder de deelnemers.

Het certificaat voor voedselveiligheid (ISO 22000) voor de afdeling Foodpack is weer voor een jaar verlengd.



Arbeidsomstandigheden (KAM)

Voor alle binnen Alescon gebruikte gevaarlijke stoffen is in 2012 een Werkplekinstructiekaart gemaakt. Dit is een geplastificeerde kaart voor gebruik op de werkvloer waarop in één oogopslag kan worden gezien, wat de risico's zijn van die stof en hoe er veilig mee om te gaan.

Het aantal bedrijfsongevallen in 2012 blijft redelijk stabiel: 31 in 2012. In 2011 waren dit 28, in 2010 dertig. Ook dit jaar hebben zich geen ernstige ongevallen voorgedaan.

In 2012 is extra aandacht besteed aan het melden van bijna-ongevallen. Het doel hierbij is om door inzicht in de bijna-ongevallen te voorkomen dat zich echte ongevallen voor doen. In 2012 zijn 27 bijna-ongevallen gemeld, dit is veel meer dan de voorgaande jaren, in 2011 waren het er drie en in 2010 twaalf.

In 2012 zijn vijf gevallen van agressie gemeld. Het gaat om zowel agressie naar medewerkers als naar leidinggevenden.

Ook de jaarlijkse VCA-audit (Veiligheidschecklist aannemers) bij de afdeling BOR (Beheer Openbare Ruimte) is weer met goed gevolg doorstaan. Er zijn geen tekortkomingen geconstateerd. De auditor was zeer positief.

Overleg Ondernemingsraad



Op 4 oktober kozen de medewerkers een nieuwe ondernemingsraad. Enkele leden hebben zich niet verkiesbaar gesteld en/of zijn niet herkozen, anderen kwamen daarin voor de plaats. Er is intensief en constructief overleg met de ondernemingsraad, zowel met de oude als met de nieuwe ondernemingsraad.

De ondernemingsraad adviseerde over een tweetal adviesaanvragen en eveneens over een zestel instemmingsverzoeken.

Al met al kan gesproken worden over een druk jaar in het kader van de medezeggenschap, waarbij van de OR-leden veel tijd, energie en aandacht werd gevraagd om de directie te kunnen adviseren. De nieuwe leden van de ondernemingsraad hebben zich snel moeten inwerken omdat er veel onderwerpen op de medezeggenschapstafel lagen.

Overleg vakbonden

Met de bestuurders van de vakbonden vond vier keer periodiek overleg plaats gedurende het jaar. Daarbij komt de bedrijfsvoering binnen Alescon aan de orde, maar ook de ontwikkelingen in de sector en de wijze waarop

Alescon daarop probeert in te spelen. Thema's zijn de bezuinigingen, de Wet werken naar vermogen en de Participatiewet.

Om voorbereid te zijn op de toekomst is een nieuw Sociale Leidraad in concept voorbereid, die bij eventuele toekomstige organisatieveranderingen ingezet kan worden. Het concept van de Sociale Leidraad is in januari 2013 uitgelegd aan de medewerkers en in februari hebben de bonden het voorgelegd aan hun achterban. De uitkomst uit de ledenraadplegingen is dat de vakbondsleden instemden met de sociale leidraad.

In een eerder stadium heeft het bestuur van Alescon aangegeven te kunnen instemmen met het toen voorliggende concept van de Sociale Leidraad.



Jaarverslag bedrijfsvoering

Speciaal in 2012 op de agenda

Beschrijving arbeidsontwikkeling

Het verder vormgeven van het arbeidsontwikkelbeleid als primair proces binnen Alescon en de voorbereiding van de volledige implementatie daarvan in 2013. Dit is een omvangrijke operatie die de gehele organisatie betreft.

Participatiewet



Het anticiperen op aanvankelijk de invoering van de Wet werken naar vermogen en later de Participatiewet. Alescon ontwikkelt hiervoor een visie, met scenario's en stelt diverse verdienmodellen op met als doel tot verzilvering van loonwaarde van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te komen en daarmee tot financiële schadelastbeperking voor gemeenten.

Taskforce gemeenten

Het actief bijdragen aan de activiteiten van een portefeuillehouders overleg van onze gemeenten over de Wet werken naar vermogen, de zogenaamde Taskforce Wet werken naar vermogen. De gemeenten hebben zelf een visie hierop ontwikkeld en in combinatie met een extern adviesbureau zijn scenario's ontwikkeld voor inwoners van de gemeenten met een verdien capaciteit van 0-20%, 20-50%, 50-80% en 80+%. In december is de eindrapportage aan de gemeenten beschikbaar gesteld voor behandeling en standpuntbepaling in de colleges. In maart 2013 zijn de uitkomsten van de behandeling in de colleges door de portefeuillehouders aan elkaar teruggekoppeld.

WERKpunt! BV

Alescon draagt bij aan de voorbereiding van de plannen van de gemeente Assen om een nieuwe organisatie op te richten, waarin huidige medewerkers van de Dienst Uitvoering van de gemeente Assen, Alescon en

Intergemeentelijke Sociale Dienst Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo werkzaam kunnen zijn (WERKpunt! BV). Binnen het bestuur is deze ontwikkeling besproken.

Het definitieve plan komt voor besluitvorming (go/no-go) in het bestuur van Alescon aan de orde. Dit is conform de, in de zomer van 2012, gemaakte afspraken in het bestuur.

Doorlopende zaken

Realiseren maatregelenplan bezuinigingen 2011-2013

Sinds september 2010 werkt Alescon aan het opstellen van zeer ingrijpende maatregelen die alle medewerkers treffen. In onderstaande tabel zijn de te nemen maatregelen naar bedrijfs onderdeel, cumulatief, per jaar gekwantificeerd. Alescon realiseert de daarin opgenomen maatregelen met zowel effecten op korte termijn als op lange termijn. De totale omvang van het pakket bedraagt € 3,4 miljoen, waarvan al € 3,2 werd gerealiseerd tot en met 2012.

Tabel 22 Maatregelenplan 2011-2013

	2011	2012	2013
Personele regelingen	€ 256.100	€ 365.450	€ 368.000
Personeelsformatie	€ 790.701	€ 1.065.691	€ 1.092.021
Facilitair bedrijf	€ 152.500	€ 181.000	€ 101.000
Werk/Leerbedrijf	€ 665.126	€ 848.567	€ 1.024.932
Werkwinkel	€ 250.000	€ 357.500	€ 362.500
Algemeen	€ 350.000	€ 400.000	€ 500.000
Totaal	€ 2.464.427	€ 3.218.208	€ 3.448.453

De uitvoering van de maatregelen vindt sinds begin 2011 plaats. Geconcludeerd wordt dat Alescon erin is geslaagd de taakstelling tot en met 2012 te realiseren. Ook de laatste jaarschijf, te weten 2013, zal worden gerealiseerd, mede als doorwerking van eerder genomen maatregelen.

Nieuwbouw Werk/Leerbedrijven Assen

Vorbereiding nieuwbouw Werk/Leerbedrijven in Assen en bestuurlijke besluitvorming daarover om deze nieuwbouw te realiseren.

Bedrijfsvoering

Uiteraard besteedt de organisatie veel aandacht aan de reguliere bedrijfsvoering met als doel om de doelstellingen uit de begroting te halen in combinatie met de met de gemeenten afgesproken doelstellingen uit de Uitvoeringsovereenkomst 2011 en 2012. Te noemen zijn:

- Uitvoering van het arbeidsontwikkelbeleid in de praktijk
- Het verwerven van voldoende passend en zo renderend mogelijk werk binnen de onderscheiden productmarktcombinaties van Alescon van zowel de Werkwinkel als de Werk/Leerbedrijven. Per saldo slaagt Alescon hierin goed, ondanks de aanhoudende crisis en de daarmee gepaard gaande concurrentie en faillissementen. Alescon slaagt er in om de bestaande positie bij opdrachtgevers te behouden en zelfs uit te breiden. Ook ontstaan perspectievolle nieuwe relaties met opdrachtgevers, waardoor er goede vooruitzichten in continuïteit van werkzaamheden zijn. Deze sterke positie is mede te danken aan de slagvaardigheid, de oplossingsgerichtheid, de flexibiliteit om opdrachtgevers passende maatwerkoplossingen te bieden. Vanzelfsprekend komt Alescon de gemaakte afspraken na. De gemeenten zorgen ook in het verslagjaar voor een substantieel deel van de omzet binnen Alescon en zijn hun omzettaakstelling voor 2012 nagekomen. De omzet van de gemeenten bedraagt € 7,3 miljoen op een totale omzet van € 19,4 miljoen (38%).
- Realiseren maatregelen uit het maatregelenplan, waaronder de invoering van de verlenging van de werkdag met een half uur en daarmee de productiecapaciteit. In combinatie met een goed werkaanbod resulteert dit in een goede en zelfs hogere brutomarge dan begroot per fte.
- succesvolle probleemloze invoering van een nieuw financieel pakket, inclusief de mogelijkheid om sneller maatwerkrapportages te maken, zodat er betere besturingsinformatie beschikbaar is.



Bestuur Gemeenschappelijk Regeling

Het huidige bestuur is actief sinds 28 mei 2010. Mevrouw E. Koster-Sassen verliet het bestuur. Zij is opgevolgd door mevrouw M.S. Pauwels-Paauw namens de gemeente De Wolden.



Het Algemeen Bestuur vergaderde drie keer en het Dagelijks Bestuur tien keer. Naast de specifieke behandeling van stukken als jaarverslag, jaarrekening, beleids- en beheersbegroting besteedde het bestuur onder meer aandacht aan de volgende onderwerpen: de Wet werken naar vermogen, de Participatiewet, de kwartaalrapportages, de evaluatie van de Uitvoeringsovereenkomst Wsw 2011 en 2012 en het sluiten van een nieuwe overeenkomst voor de jaren 2013 en 2014 met de zes gemeenten.

Gelet op de ontwikkelingen rond nieuwe wetgeving heeft het bestuur een bezoek gebracht aan Meppen in Duitsland, om daar een indruk te krijgen hoe men in dat land omgaat met het bieden van werk en dagbesteding aan mensen met een beperking.

Het bestuur besloot akkoord te gaan met de nieuwbouw van de Werk/Leerbedrijven in Assen, nadat het bestuur in 2011 al akkoord gegaan was om de plannen besteksgereed te maken. Hiermee komt er zekerheid, na een groot aantal jaren, voor deugdelijke huisvesting voor de medewerkers die aangewezen zijn op een beschutte werkplek in de regio Assen. Naar verwachting is de nieuwbouw eind 2014 gereed.

Periodiek werd het bestuur geïnformeerd over de voortgang van de maatregelen binnen Alescon in het kader van de rijksbezuinigingen en de diverse veranderingen daarbinnen.

Op 11 december 2008 ondertekenden de zes gemeenten en het Algemeen Bestuur de raamovereenkomst voor de uitvoering van de Wsw voor de periode 2009 tot en met 2014. Er wordt gewerkt met tweejaarlijkse uitvoeringsovereenkomsten. Aan de uitvoering hiervan wordt gewerkt en geconstateerd kan worden dat de uitvoering in lijn ligt met de gemaakte afspraken voor de periode 2009-2014, dit ondanks dat ook de economische crisis onverminderd doorgaat en ook onze regio treft, waardoor het moeilijker wordt medewerkers te detacheren (individueel of in groepsverband) of in Begeleid werken te plaatsen. Er zijn opdrachtgevers die ophouden te bestaan, krimpen, of bepaalde werkzaamheden afstoten waardoor mensen terugkomen bij Alescon. Desondanks lukt het Alescon veel plaatsingen te realiseren voor detacheringen en Begeleid werken.

Op 31 december 2012 bestonden het bestuur en het directieteam van Alescon uit de volgende personen:

Algemeen bestuur

Gemeente Aa en Hunze

Gemeente Assen

Gemeente Hoogeveen

Gemeente Midden-Drenthe

Gemeente De Wolden

Gemeente Tynaarlo

de heer H.J. Dijkstra, lid

de heer J. Kuin (voorzitter)

de heer K. Smid (vicevoorzitter)

de heer H.A.M. van Hooft (secretaris)

mevrouw E. Koster-Sassen (vice-secretaris) werd opgevolgd door

mevrouw M.S. Pauwels-Paauw

de heer L.M. Kremers, lid

Directieteam

Algemeen directeur

Directiesecretaris

Directeur Werkwinkel

Directeur Werk/Leerbedrijven

Directeur Finance & Control

de heer A.H. Bruins Slot

de heer W.H. Blaauw

mevrouw R.A. Renkema

mevrouw M.A.E. Kuin

de heer P.R. van der Wal

Beleidscoördinatieoverleg

Beleidscoördinatieoverleg (BCO) is een periodiek ambtelijk overleg ter voorbereiding van de vergaderingen van het Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur van Alescon. In die vergaderingen worden de lopende zaken behandeld. Er komen zaken aan de orde als jaarverslag, jaarrekening, kwartaalrapportages, beleids- en beheersbegroting en de ontwikkelingen in het kader van de Wet werken naar vermogen/ Participatiewet. Bij de financiële onderwerpen schuiven standaard ook de financiële experts van de gemeenten aan. Van de zijde van Alescon worden zaken nader toegelicht en worden zaken verdiept, zodat de gemeentelijke beleidsadviseurs hun portefeuillehouders op een adequate wijze kunnen adviseren en hen kunnen voorbereiden op de komende bestuursvergadering. Op verzoek van het bestuur adviseert het BCO de bestuursleden enkele keren over specifieke onderwerpen. Alescon voert het secretariaat van het BCO.



Omzet en bonus

In vergelijking tot 2011 steeg de gemeentelijke omzet voor uitvoering van opdrachten door Sw-medewerkers met ruim € 220.000 tot bijna € 7.300.000. Dat is een stijging van 3%, inclusief prijsaanpassingen. Voor de gemeenten leverde dit een bonus op van € 436.000 vergeleken met € 423.000 in 2011. Grotendeels bestaan deze opdrachten uit werkzaamheden in het beheer van de openbare ruimte, zoals de groenvoorziening. De uitbreiding in het opdrachtenpakket zit met name in de schoonmaaksector, de catering, het beheer van multifunctionele voorzieningen en de postbezorging.

Tabel 23 Bonus per gemeente

	Inwonertal	Sw-omzet	omzet per inwoner	omzet per aja
Aa en Hunze	25.738	€ 1.497.827	€ 58	€ 11.690
Assen	67.208	€ 1.758.025	€ 26	€ 2.726
Hoogeveen	54.884	€ 1.323.827	€ 24	€ 2.182
Midden-Drenthe	33.558	€ 1.787.402	€ 53	€ 8.476
Tynaarlo	32.357	€ 629.666	€ 19	€ 7.050
De Wolden ⁵	23.753	€ 276.761	€ 12	€ 4.768
Totaal	237.498	€ 7.273.508	€ 31	€ 4.185

Strategisch plan 2010-2013 actueel

Dit plan is gebaseerd op het in 2004 opgestelde strategisch beleid om zo veel als mogelijk mensen extern te plaatsen. De gemeenteraden onderstreepten dit beleid met vaststelling van de notitie 'modernisering Wsw' met expliciete taakstellingen voor het aantal mensen dat gedetacheerd moet worden of in Begeleid werken geplaatst moet worden. De gemeenten sloten in 2008 hiervoor een raamcontract af met het bestuur van Alescon voor de periode 2009 tot en met 2014.

⁵ De Wolden neemt tevens deel in collegabedrijf Reestmond en genereert ook daar omzet.

In dit strategisch plan staat, in aansluiting op het hiervoor genoemde, dat Alescon een Werk/Leerbedrijf is en mensen helpt de weg naar de arbeidsmarkt te (her-)vinden. Werken leer je door te werken. Centraal staan de mogelijkheden en juist niet de beperkingen van mensen.

Nu is het nog zo dat mensen in onze branche instromen en een functieloon boven het wettelijk minimumloon verdienen. Tegen de achtergrond van de Participatiewet behoort iemand, die het wettelijk minimumloon of hoger kan verdienen, niet meer thuis in een werkvoorzieningsschap, maar juist bij een gewone werkgever (overheid, bedrijfsleven en instellingen).



In verband hiermee plaatst Alescon sinds de zomer van 2011 Sw-geïndiceerde personen nog uitsluitend op een Begeleid werken plaats bij reguliere werkgevers. Mede hierdoor wordt bevorderd dat deze personen zo regulier mogelijk geplaatst worden en zij ook prikkels hebben om binnen het bedrijfsleven en/of overheidsorganisaties (zo) reguliere mogelijke banen te verwerven onder marktconforme condities.

Op 31 december 2012 waren 416 personen actief via Begeleid werken. Het instrument individuele detachering en groepsdetachering draagt eveneens positief bij aan die ontwikkelingen. Ultimo 2012 werkten 476 personen via de detacheringconstructie.

De samenwerking met het bedrijfsleven werkt hierin niet alleen stimulerend, maar de werkgevers waarderen de ontzorging van Alescon bij het bieden van werkplekken voor deze medewerkers. Sterker nog: het is vaak een voorwaarde voor een werkgever om een arbeidsplaats te bieden aan iemand met een afstand tot de gewone arbeidsmarkt.

Deze vorm komt tot uitdrukking in vele samenwerkingscontracten met marktpartijen, evenals het aantal bedrijven waarin Alescon deelneemt.

Voor de medewerkers is het een belangrijke stap in hun loopbaan. Ze zijn er trots op om voor een reguliere opdrachtgever te werken via Begeleid werken of via een detachering.

Huisvesting

Het onderwerp huisvesting domineert al jaren de agenda van Alescon. Sinds begin 2012 huurt Alescon panden van de gemeente Assen in Assen die gebruikt worden door de Werk/Leerbedrijven. De panden, in eigendom van Alescon, zijn leeg in afwachting van de realisatie van de nieuwbouw, waartoe het bestuur van Alescon besloot. Door een omvangrijke opdracht van een nieuwe opdrachtgever zijn deze leegstaande panden in 2012 gebruikt voor het uitvoeren van een langlopende opdracht van een nieuwe klant.

In het pand Dieselstraat 3 in Hoogeveen zijn nog bedrijfsruimten en kantoorruimte beschikbaar voor verhuur. Aan het einde van het jaar zijn contracten gesloten met een tweetaal huurders voor kantoorruimten.

Het pand Wattweg in Beilen heeft ruimten voor verhuur beschikbaar. Gelet op de huidige overschotten in de vastgoedsector blijkt het moeilijk te zijn om huisvesting te verkopen of te verhuren. Indien dit al wel het geval is zijn de gangbare markttarieven over het algemeen laag tot zeer laag.

Het pand Onder de Molen in Rolde is begin 2012 verkocht.

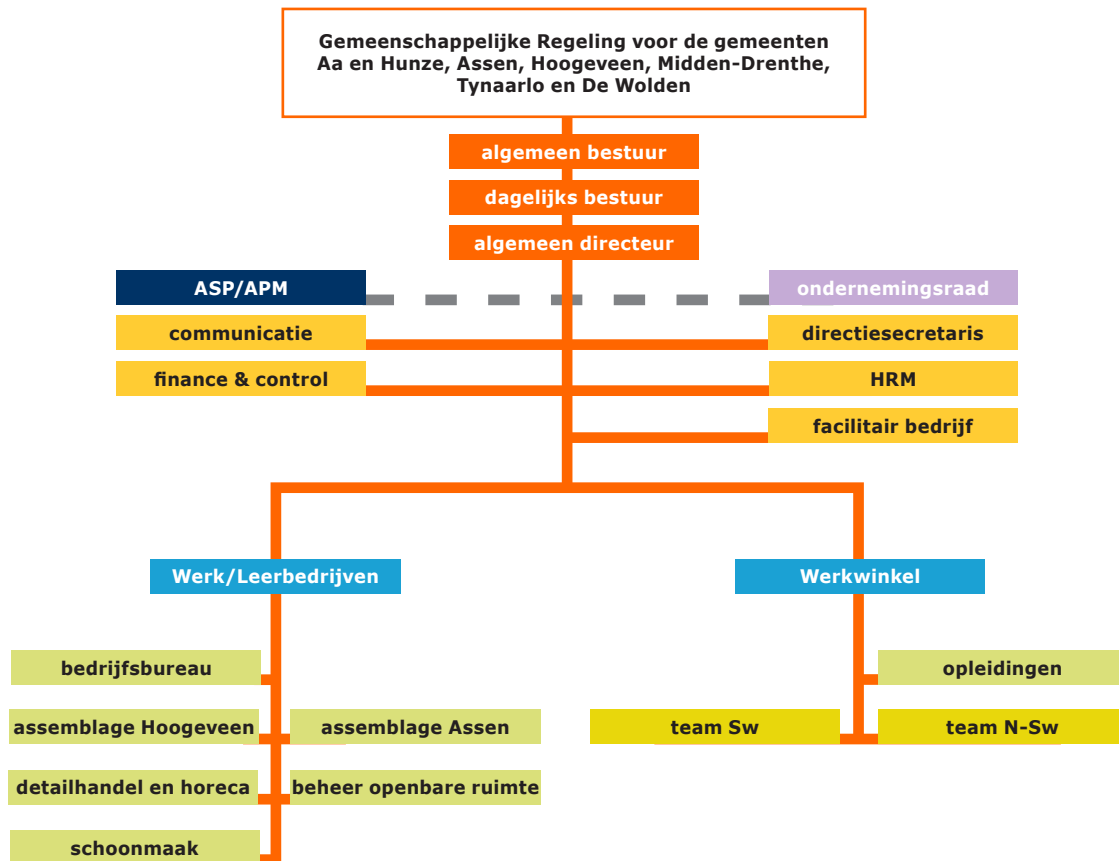
Ultimo boekjaar zijn er vergevorderde plannen voor de verkoop van een stuk terrein aan de Weberstraat in Hoogeveen (kavel met restanten na een brand in 2004). Begin 2013 is de verkoop een feit.

Helaas slaagde Alescon er nog niet in het pand en de exploitatie van 't Nije Hemelriek in Gasselte te verkopen, wel zijn gesprekken gaande met een potentiële kandidaat die voornemens is dit gebied te ontwikkelen als dierenpark.

Alescon zette enkele jaren geleden al een beweging in gang huisvesting af te stoten en zo mogelijk voor delen terug te huren. Deze beweging startte vanwege de beweging van binnen naar buiten in het kader van de Sociale Werkvoorziening, waarvan nu al 47 procent van de geïndiceerde personen extern werkt.



Organogram



Instrument joint ventures

Onder de Gemeenschappelijke Regeling Alescon vallen twee holdings, te weten ASP BV (Alescon Sales & Participations BV) en APM BV (Alescon Personeels Management BV). In het jaar 2012 zijn geen nieuwe samenwerkingverbanden aangegaan door ASP BV. Mede door de onzekerheid rond de ontwikkelingen van de Wet werken naar vermogen en daarna de aangekondigde Participatiewet is het niet verstandig gebleken afspraken te maken met bedrijven voor toekomstige samenwerking in joint venture verband. Alescon en ASP BV willen betrouwbaar en voorspelbaar zijn naar werkgevers toe. De verwachte wetswijziging en de keuze die gemeenten gaan maken voor de Participatiewet en de wijze waarop deze wordt uitgevoerd leiden er toe dat er – op dit moment - helaas geen nieuwe duurzame en structurele afspraken met werkgevers gemaakt kunnen worden.

Opvallend daarbij is dat de Participatiewet uitgaat van een proactieve houding van het bedrijfsleven en ook overheden om invulling te geven aan een quotum werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit geeft spanning in de bedrijfsvoering en belemmert voor een deel ook de

bedrijfsvoering.

In het verslagjaar werkten de deelnemingen aan hun verdere ontwikkelingen. In bepaalde sectoren is sprake van verdere groei in omzet, medewerkers en rendement. Er zijn volop perspectieven.

Ook zijn er deelnemingen die het lastiger hebben vanwege tegenvallende omzetten en resultaten tegen de achtergrond van de economische crisis die nu al enkele jaren voortduurt. In dat kader zijn acties ondernomen om het voortbestaan van deze partijen zeker te stellen door samenwerking met andere partijen aan te gaan en/of juist te beëindigen en/of door de strategie van de onderneming aan te passen en/of door het toepassen van reorganisaties. De impact van de maatregelen binnen deze bedrijven is groot en vraagt veel energie van alle daar werkzame personen.

Het instrument joint ventures draagt bij aan het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of verminderde verdien capaciteit in gewone ondernemingen, zijnde marktpartijen. Marktpartijen zijn specialist op hun markten. Voorwaarde voor samenwerking met externe partijen is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid in de ontwikkeling van Alescon's medewerkers, zoals vastgelegd in de beleidsnotitie modernisering Wsw van de zes gemeenten uit juni 2008. Dit vormt de basis voor het handelen van Alescon.

Joint ventures bieden een belangrijke mogelijkheid om mede uitvoering te geven aan de sociale opdrachten van de gemeenten en om tot schadelastbeperking voor de gemeenten te komen door de loonwaarde van de



inwoners met een uitkering maximaal te verzilveren en hen zo veel als mogelijk op de gewone arbeidsmarkt te plaatsen.

Alescon beoogt de volgende doelen met deze samenwerkingsverbanden:



- Werkgelegenheid voor Wsw-geïndiceerden in omstandigheden die de arbeidsmarkt zo veel mogelijk benaderen. Dit past uitstekend bij de intenties van de Participatiewet, waarbij gemeenten een verplichting hebben om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt zo snel mogelijk naar gewoon werk te leiden. Het voordeel is dat Alescon, via deze samenwerkingsrelaties, al over duurzame relaties met marktpartijen beschikt en daarmee goede resultaten weet te bereiken en ook in staat is daar substantiële aantallen mensen duurzaam te plaatsen met behulp van goede begeleiding en ondersteuning van de medewerkers en het ontzorgen van de betreffende werkgevers. De verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering ligt bij de joint venturepartner, omdat Alescon er bij voorkeur voor kiest dat ASP BV een minderheid van de aandelen heeft.

- De specifieke kennis van de marktpartij in haar branche c.q. sector.
- Het op deze wijze deelnemen in privaatrechtelijke rechtspersonen draagt bij aan het beperken van risico's van bedrijfsmatige of juridische aard ter bescherming van de Gemeenschappelijke Regeling Alescon en daarmee ter bescherming van de deelnemende gemeenten in Gemeenschappelijke Regeling. Eventuele commerciële risico's en financiële calamiteiten worden door deze structuur gereduceerd, waarbij formeel de algemeen directeur van Alescon q.q. de aandeelhoudersrol vervult van de beide holdings ASP BV en APM (Alescon Personeels Management) BV.

Het aantal Wsw-geplaatsten (in fte) bij de deelnemingen van ASP BV steeg van 330 in 2008, via 398 in 2009, 414 in 2010, 517 in 2011 (inclusief 67 in het kader van project 'Bw in BV' naar 528 in 2012 (inclusief 97 in het kader van het project 'Bw in de BV'. Dit betreft zowel gedetacheerden als personen die geplaatst zijn in het kader van Begeleid werken. In het aantal van 2012 is ongeveer 5% Wsw-medewerkers van collega-bedrijven van Alescon begrepen. De deelnemingen leveren, per saldo, een positieve bijdrage aan het exploitatiesaldo van Alescon. In het jaar 2012 kent ASP BV 19 Deelnemingen en APM BV vijf deelnemingen.

In het jaar 2012 genereerden ASP BV en APM BV (met hun deelnemingen) een dividend van € 350.000 voor Alescon (in 2011 was dat € 40.000, in 2010 € 240.000 en in 2009 € 200.000). Begroot was een dividend van € 350.000.

In Alescon Personeelsmanagement (APM) BV zitten alle 100%-deelnemingen op het gebied van personeelsmanagement. Zie onderstaand overzicht. ASP BV en APM BV zijn 100% deelnemingen van de Gemeenschappelijke Regeling. De met een asterisk (*) gemerkte bedrijven vallen onder APM BV.

Tabel 24 Overzicht deelnemingen (de met een * gemerkte bedrijven vallen onder APM BV)

Naam (jaar van oprichting)	Beschrijving	Aantal fte 2012 (2011)	Aantal fte overig ge- subsidieerd
Klaver Bik(e)motion BV (2002)	ontwikkelen en verkopen van fietsparkeer- voorzieningen	15 (15)	
MFC Beheer BV (2003)	exploiteren van multifunctionele centra (sport en buurt) met horeca als dragende kracht	0 (0)	
Drentse Horeca Bedrijven BV (2004)	exploitatie van relatief hoogwaardige horecavoor- zieningen ('t Nije Hemelriek te Gasselte)	8 (8)	
Het Goed Noord Nederland BV (2006)	inzameling gebruikte goederen, kledingsortering en exploitatie van kringloopwinkels in Assen, Roden, Hogeveen, Coevorden en Emmen	32 (32)	11 (17)
Humana Kledinghergebruik Assen BV (2008)	sorteren van gebruikte kleding voor hergebruik in Nederland, Oost Europa of Afrika	19 (15)	0 (2)
Connexxion Taxi Services Noord BV(2008)	collectief vervoer, zoals groepsvervoer voor zorginstellingen, ziekenvervoer en Schipholvervoer	19 (25)	
AwerC BV (2005) AwerC-Flex BV (2007)	werkgevers- en detacheringsrol voor werknemers met een achterstand op de arbeidsmarkt	19 (19)	56 (65)
*Job Support & Facilities BV (2007) *Job Support & Facilities II BV	uitoefenen werkgevers- en detacheringsrol voor werknemers op de reguliere arbeidsmarkt	0 (0)	
Support for You BV (2006)	facilitair management gebouwen en accommodaties	4 (8)	
Alreno Bouw BV (2007) samen- werking met twee collega-Sw- bedrijven	bouw, schilderen en installatiewerkzaamheden	60 (61)	
>>vervolg >>			

>>vervolg >>

*Alescon Cleaning BV (2007)	schoonmaakwerkzaamheden	9 (11)	
ALMED assembling BV (2007)	assemblage en verpakking medische disposables	16 (0)	
2CARE4 (2007)	productie van (met lotion geïmpregneerde) was-handjes voor de zorg (verzorgingstehuizen, thuis-zorg, ziekenhuizen en instellingen voor gehandi-capten) ter vervanging van wassen met water	19 ⁶ (19)	2 (2)
Dolmans Landscaping Noord BV (2007)	groenonderhoud en tuinaanleg	95 (98)	5 (2)
Dolmans Landscaping Oost BV (2008)	zie Dolmans Landscaping Noord BV	0 (2)	2 (2)
De Bereiders BV (2009)	Assemblage en verpakken medische hulpmiddelen en geneesmiddelen	70 (88)	0 (1)
Nadrukkelijk! BV (2009)	grafische afwerking (bindwerkzaamheden) en uitgeverij voor veiligheidspaspoorten	11 (14)	
Nomadis BV (2010)	verkoop, fabricage en onderhoud schaftwagens en andere mobiele accommodaties	17 (22)	
* PVA BV (2010)	uitoefenen werkgevers- en detacheringsrol voor werknemers op de reguliere arbeidsmarkt	0 (0)	0 (0)
* Deal Flex BV (2010)	Detacheren en uitzenden van werknemers met een achterstand op de arbeidsmarkt	0 (0)	5 (1)
Metalis BV (2011)	ontwikkeling, verkoop, fabricage, montage en onderhoud van metaalproducten	13 (16)	1 (1)
Grand Café Krul BV (2011)	exploitatie van horeca en aanverwante activiteiten, zoals activiteiten van culturele en educatieve aard	7 (6)	
Totaal		433 (459)	82 (93)

⁶ Inclusief de per 1 augustus 2012 afgestoten confectionaafdeling

Een belangrijke ontwikkeling die mogelijk tot een nieuwe joint venture gaat leiden is de zorgsector. In het kader van de ontwikkelingen in de zorgsector wordt onderzocht of het mogelijk is een joint venture met een zorgpartij te ontwikkelen, waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, via een gericht opleidingstraject, een werkervaringsplaats kunnen krijgen met een aansluitende baangarantie op het moment dat men minimaal aan de vereiste officiële erkenningen voldoet. Het gaat hierbij om personen die ingezet kunnen worden in de huishoudelijke dienstverlening. Onzeker is op dit moment is wat de effecten zullen zijn in dit marktsegment om de budgetten hiervoor met 75% te willen verlagen. In het verslagjaar is een pilot gestart met 15 inwoners vanuit onze gemeenten om hen een opleiding te geven in combinatie met praktijkstages op het terrein van huishoudelijke dienstverlening.

Financieel jaarverslag

Balans

Activa (x € 1.000)

	31-12-2012	31-12-2011
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	-	-
Materiële vaste activa	6.361	7.209
Financiële vaste activa	2.722	1.973
	9.083	9.182
Flottende activa		
Vorraden	412	682
Uitzettingen met een rentetypische periode korter dan één jaar	4.927	4.851
Liquide middelen	5.801	5.175
Overlopende activa	1.773	1.531
	12.913	12.239
Totaal der activa	21.996	21.421



Passiva (x € 1.000)

	31-12-2012	31-12-2011
Eigen vermogen		
Algemene reserve	337	337
Bestemmingsreserve huisvesting	343	725
Nog te bestemmen resultaat 2012	92	-
	772	1.062
Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer		
Onderhandse leningen van binnenlandse banken	12.900	14.283
Onderhandse leningen van binnenlandse sectoren	33	40
	12.933	14.323
Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar		
Schulden aan kredietinstellingen	2.339	
Overige schulden	4.425	4.349
Overlopende passiva	1.527	1.687
	8.291	6.036
Totaal der passiva	21.996	21.421
Niet uit de balans blijkenende verplichtingen		
Garant- en borgstellingen	255	-

Toelichting op de balans

Waarderingsgrondslagen

De waardering van de materiële en immateriële vaste activa is gebaseerd op de historische kostprijs, vermindert met de afschrijvingen. Op alle materiële vaste activa wordt lineair afgeschreven, waarbij uitgegaan wordt van de verwachte levensduur. Afwijkend op deze basisregel is de grond waarop niet wordt afgeschreven. Financiële vaste activa zijn opgenomen tegen nominale waarde. De deelnemingen in Alescon Sales & Participation BV (ASP BV) en Alescon Personeels Management BV (APM BV) bestaan uit het gestorte aandelenkapitaal en een agiostorting op deze aandelen.

De waardering van de voorraden is afhankelijk van het voorraadtype. Grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen standaard verrekenprijs c.q. (gemiddelde) inkoopprijs. Waarderingsverschillen tussen standaard verrekenprijs en inkoopprijs worden als bedrijfsresultaat verantwoord. Halffabriekaat wordt gewaardeerd tegen fabricagekosten, danwel lagere verwachte opbrengstwaarde. Onderhanden werk is gewaardeerd tegen gereedheidspercentage op balansdatum op basis van historische kostprijs of lagere opbrengstwaarde.

Uitzettingen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Op het totaalbedrag van de uitzettingen is een bedrag voor voorziening dubieuze debiteuren in mindering gebracht. De waardering van deze voorziening heeft plaatsgevonden door beoordeling van de openstaande debiteurenposten op vermoedelijke oninbaarheid.

Vorderingen ouder dan zes maanden worden door de voorziening gedekt, alsmede bijzondere posten. De liquide middelen zijn opgenomen tegen nominale waarde.

De algemene reserve is het vrij aanwendbare bestanddeel van het eigen vermogen en is gevormd uit de toevoeging van exploitatieoverschotten respectievelijk onttrekkingen van exploitatietekorten die in de loop van de jaren zijn ontstaan. De algemene reserve dient als weerstandsvermogen ter dekking van toekomstige exploitatietekorten. Bovendien draagt het bij aan het verminderen van de, relatief gezien, hoge rentelasten van Alescon wegens het ontbreken van eigen vermogen.

De bestemmingsreserve huisvesting wordt aangewend voor aanpassingen in productieruimtes in de nieuwbouw ten behoeve van de doelgroep. Een deel van het bedrag wordt gebruikt voor de kosten van de terughuur van het pand te Assen, gedurende de geplande nieuwbouw in Assen.



Voorzieningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, waarbij voorzieningen zijn gevormd voor verwachte toekomstige verplichtingen en risico's.

Leningen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders vermeld. Het betreft schulden met een rentetypische looptijd langer dan één jaar. De kapitaalverstrekking van de gemeente Assen is een lening die alleen dient voor de financiering van de verstrekte hypothecaire geldleningen aan het ambtelijk personeel, dat in het verleden de rechtspositie van de gemeente Assen volgde.

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen nominale waarde en hebben een rentetypische looptijd korter dan één jaar.

Weerstandsvermogen en continuïteit

Het weerstandsvermogen bestaat uit het verschil tussen de weerstandscapaciteit en de risico's. De weerstandscapaciteit bedraagt € 429.000. De risico's bedragen € 1.900.000 voor structurele risico's en € 86.000 voor de impact van incidentele risico's (kans x gemiddelde omvang). Dit betekent dat Alescon zelf onvoldoende buffer heeft om tegenvallers op te vangen.

Op grond van de Gemeenschappelijke Regeling en de Wet Gemeenschappelijke Regelingen, mede in combinatie met eisen van de Bank Nederlandse Gemeenten, worden tekorten van Alescon gedekt door de deelnemende gemeenten. De deelnemers zijn verantwoordelijk voor de continuïteit, de financiering van de onderneming. Zij staan garant voor de rente en aflossing van aangegane geldleningen en in rekening-courant opgenomen gelden. Daarmee is de continuïteit van de organisatie gewaarborgd.



Toelichting op de activa

Vaste activa

Immateriële vaste activa (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Boekwaarde 1 januari	-	33
Af: Afschrijvingen	-	11
Af: extra Afschrijvingen	-	22
Boekwaarde 31 december	-	-

Op de post investeringen ontwikkelkosten met een langlopend karakter is uit voorzichtigheid in 2011 een voorziening van € 22.000 getroffen op de geactiveerde aanloopkosten. Deze aanloopkosten hebben betrekking op een deelneming die vanwege tegenvallende omzetten en resultaten tegen de achtergrond van de economische crisis haar voortbestaan heeft verzekerd door een samenwerking met een andere partij aan te gaan. Op grond van de hierbij behorende nieuwe afspraken is de getroffen voorziening in 2012 geheel afgewaardeerd.

De post materiële vaste activa bestaat uit de boekwaarde van de investeringen met economisch nut en kan per balansdatum als volgt worden gespecificeerd:

Materiële vaste activa (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Boekwaarde 1 januari	7.209	9.329
Bij: Investerings	440	1.242
Af: Desinvesteringen	310	2.166
Af: Afschrijvingen	978	1.196
Boekwaarde 31 december	6.361	7.209

De boekwaarde per 31 december 2012 is gedaald met € 848.000 ten opzichte van de balans ultimo 2011. In 2012 is in totaal € 440.000 geïnvesteerd. Investeringsen werden vooral gedaan in machines, vervoermiddelen en apparaten ad € 339.000 voor de afdeling Beheer Openbare Ruimte en in machines en werktuigen ad € 70.000 voor de afdeling Foodpack en assemblage. De overige afdelingen binnen het werk/leerbedrijf hebben voor inventaris, automatisering, vervoermiddelen en machines ad € 24.000 geïnvesteerd. Tenslotte is door Finance en Controle voor € 7.000 in automatisering geïnvesteerd inzake het in 2012 geïmplementeerde financiële software pakket. De desinvestering betreft voornamelijk de verkoop van de bedrijfslocatie in Rolde en de toewijzing van Assen Van Markenstraat en W.A. Scholtenstraat 18/20 ad € 310.000. De activa kunnen in de volgende categorieën worden onderverdeeld:

Materiële vaste activa (x € 1.000)

	Boekwaarde 31-12-2011	Investeringen	Boekwaarde Desinvest.	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2012
Gronden en terreinen	697		157		540
Gebouwen	2.622		-47	174	2.495
Grond-, weg- en waterbouwk. werken	62		3	8	51
Vervoersmiddelen	135	44	32	39	108
Machines, apparaten en installaties	2.269	373	14	463	2.165
Overige materiële vaste activa	1.424	23	151	294	1.002
Totaal	7.209	440	310	978	6.361

Financiële vaste activa (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Kapitaalverstrekking aan:		
Overige verbonden partijen	6	32
Deelnemingen ASP BV en APM BV	1.267	935
Leningen u/g	247	266
Leningen aan deelnemingen	1.202	740
Boekwaarde 31 december	2.722	1.973

De post kapitaalverstrekking aan overige verbonden partijen bestaat uit ledenkapitalen en waarborgsommen. De post deelnemingen ASP BV en APM BV bestaat uit de waarde van het gestorte aandelenkapitaal van € 18.000 in ASP BV en € 1.249.000 agioreserve. Het totale bedrag van het toegekende reguliere dividend 2012 is vooruitlopend op het besluit van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) omgezet in een agiostorting. De post leningen u/g omvat uitstaande hypothecaire geldleningen aan ambtelijk personeel. De post leningen aan deelnemingen bestaat uit leningen aan ASP BV voor € 20.930, achtergestelde leningen aan ASP BV met een waarde van € 596.720, een lening met een langlopend karakter ter financiering van machines voor een joint venture voor € 17.196, een achtergestelde lening met een langlopend karakter voor een joint venture ad € 96.722, een lening met een langlopend karakter voor een andere joint venture voor € 219.265, en een lening met een langlopende karakter voor de Horeca ad € 67.000. Tevens is er een lening met een langlopend karakter ter financiering van een derde joint venture voor € 356.000 met een voorziening afkoop huurdersrisico van € 171.000, welke tevens ter dekking is aan de ING bank NV tot een maximum van 50% van de kredietfaciliteit van deze derde joint venture. Het betreffen voornamelijk verschuivingen van kortlopende uitzettingen binnen vlottende activa naar langlopend.

Vlottende activa

Voorraden (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Grond- en hulpstoffen	73	384
Halffabrikaat	-	-
Onderhanden werk	331	203
Gereed product en handelsgoederen	8	95
Waarde per 31 december	412	682

Het teruglopen in voorraad ten opzichte van 2011 wordt o.a. veroorzaakt door een beleidsmatige wijziging naar opdrachtgevers om geen voorraad voor rekening en risico van Alescon meer in opdracht te nemen. Er is een voorziening getroffen op de voorraad van een opdrachtgever, gezien de verslechterende marktpositie van deze klant. De post onderhanden werk neemt toe, omdat de voorbereidingskosten voor de nieuwbouw te Assen zijn geactiveerd.

Uitzettingen (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Vorderingen op openbare lichamen	2.266	1.463
Rekening courantverhoudingen met niet-financiële instellingen	72	61
Overige vorderingen	2.519	3.228
Overige uitzettingen	70	99
Waarde per 31 december	4.927	4.851



Het totale saldo handelsdebiteuren (dat is het saldo vorderingen op openbare lichamen en overige vorderingen) bedraagt per ultimo 2012 € 4,8 miljoen. Hiervan betreft € 2,3 miljoen (47%) vorderingen op openbare lichamen. Het saldo van de handelsdebiteuren is ten opzichte van 2011 licht gestegen. Voor de vorderingen op niet-openbare lichamen ouder dan zes maanden is een voorziening getroffen, welke ultimo 2012 € 560.000 bedraagt (ultimo 2011 was dat € 712.000). Hiermee zijn de risico's op dubieuze debiteuren afgedekt. De rekening courant-verhouding met niet-financiële instellingen heeft betrekking op ASP BV en MFC Beheer BV.

Overige uitzettingen (x € 1.000)

	Rekening 2012
De post overige uitzettingen van € 70.000 bevat de volgende posten:	
Vorderingen werknemersregelingen	72
Diverse vorderingen	-2

Binnen de werknemersregelingen is onder meer het fietsplan/pc-privéproject opgenomen.

Liquide middelen (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Kassaldi	30	29
Banksaldi	5.771	5.146
Saldo per 31 december	5.801	5.175



In 2012 is de liquiditeitspositie in positieve zin toegenomen (zie verder ook de netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar). Door de verkoop van het bedrijfspand te Hoogeveen voor € 3,6 miljoen in 2010 en de verkoop in 2011 van de Van Markenstraat en W.A. Scholtenstraat 18/20 voor € 2,5 miljoen is er werkkapitaal beschikbaar gekomen. Met dit werkkapitaal kunnen de vaste schulden met een rentetypische looptijd van 1 jaar of langer niet afgelost worden. Daarom is dit voor een groot deel op een spaarrekening gezet. Deze liquide middelen zijn gereserveerd voor de nieuwbouwplannen van de Werk/Leerbedrijven in Assen. Voor de financiering van de bedrijfsvoering van Alescon is gebruik gemaakt van de rekening courant faciliteiten (toegestane kredietlimiet) bij de BNG.

Overlopende activa (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Nog te ontvangen bedragen en vooruitbetaalde kosten	1.773	1.531
Waarde per 31 december	1.773	1.531

In het overzicht op de volgende pagina wordt de post nog te ontvangen bedragen gespecificeerd.

Nog te ontvangen bedragen (x € 1.000)

	Rekening 2012	
Bonus Begeleid werken 2010 (Min. SZW)	482	
Bonus Begeleid werken 2011 (Min. SZW)	600	
Rente	168	
Nog te ontvangen loonkostensubsidie	60	
Retour te ontvangen uitvoeringskosten Bw in BV	110	
Overige nog te ontvangen bedragen	91	
Huurpenningen	262	
Totaal	1.773	



Toelichting op de passiva

Algemene reserve

Het verloop van de algemene reserve blijkt uit het volgende overzicht.

Algemene reserve (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Waarde per 31 december	337	337

In het jaar 2012 zijn er geen mutaties geweest in de algemene reserve. De reden hiervoor is dat er nog geen besluit is genomen door het Algemeen Bestuur over de resultaatbestemming 2012.

Bestemmingsreserve huisvesting (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Waarde per 31 december	343	725

Conform de beleids- en beheersbegroting 2012 is voor € 382.000 ten laste van de bestemmingsreserve huisvesting gebracht en gebruikt ter afdekking van de kosten van de terughuur van het pand te Assen. De bestemmingsreserve huisvesting wordt voor het restantbedrag aangewend voor aanpassingen in productieruimtes in de nieuwbouw ten behoeve van de doelgroep.

Nog te bestemmen resultaat 2012 (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Waarde per 31 december	92	-

Over 2012 is een jaareinde prognose afgegeven van € 0.00. Het werkelijke going concern voordeel over 2012 bedraagt € 92.117. De jaarrekening 2012 was ten tijde van het samenstellen van de jaarrekening 2012 nog niet door het Algemeen Bestuur vastgesteld. Over de bestemming van het voordelig resultaat 2012 was daarom nog geen besluit genomen. Het voorstel aan het Algemeen Bestuur is om dit volledig aan de Algemene Reserve toe te voegen. Het verloop wordt in onderstaand overzicht per reserve weergegeven.

Reserves (x € 1.000)

	Saldo 1-1-2012	Toevoeging	Onttrekking	Resultaat 2012	Saldo 31-12-2012
Algemene reserve	337	-	-	-	337
Bestemmingsreserve huisvesting	725	-	382	-	343
Nog te bestemmen resultaat 2012	-	-	-	92	92
Totaal	1.062	-	382	92	772

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer

De post vaste schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of langer bestaat uit twee posten: onderhandse leningen van binnenlandse banken en onderhandse leningen van overige binnenlandse sectoren. Het verloop is hieronder weergegeven per post:

Onderhandse leningen van binnenlandse banken (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Saldo per 1 januari	14.283	15.700
Bij afgesloten leningen		
Af: reguliere aflossingen	1.383	1.417
Af: vervroegde aflossingen	-	-
Saldo per 31 december	12.900	14.283

De jaarlijkse aflossingen bedragen in 2012 € 1,4 miljoen. De totale rentelast van alle vaste schulden met een rentetypische looptijd van minimaal één jaar bedraagt € 598.000 voor het jaar 2012.

Onderhandse leningen van overige binnenlandse sectoren (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Saldo per 1 januari	40	47
Bij afgesloten leningen	-	-
Af: reguliere aflossingen	7	7
Af: vervroegde aflossingen	-	-
Saldo per 31 december	33	40

Deze post bevat door de gemeente Assen verstrekt kapitaal ter financiering van hypothecaire geldleningen aan ambtelijk personeel. Er worden geen nieuwe leningen meer aan medewerkers verstrekt.

Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar

Schulden aan kredietinstellingen (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Banksaldi	2.339	-
Saldo per 31 december	2.339	-

Voor de financiering van de bedrijfsvoering van Alescon is gebruik gemaakt van de rekening-courant faciliteiten (toegestane kredietlimiet) bij de BNG.

Overige schulden (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
De post overige schulden is opgebouwd uit:		
Crediteuren	2.205	2.086
Loonbelasting / bedrijfsvereniging	1.320	1.389
Af te dragen omzetbelasting	504	374
Premies UWV, VUT, IZA, WAO, ABP	114	191
Rente leningen	279	306
Overige schulden	3	3
Saldo per 31 december	4.425	4.349

Overlopende passiva (x € 1.000)

	Rekening 2012	Rekening 2011
Overlopende passiva	1.527	1.687
Saldo per 31 december	1.527	1.687



In het onderstaande overzicht worden de bedragen uit de post overlopende passiva gespecificeerd.

Overlopende passiva (x € 1.000)

	Rekening 2012
Nog te verwachten garantiekosten	60
Nog te betalen loonkosten/ loonkostensubsidie inleen derden	196
Vooruit ontvangen bedragen (met name vooruitgefactureerde bedragen)	51
Nog te betalen bedragen ≤ € 45.000	686
Nog te betalen vervoerskosten 2012	372
Nog te ontvangen rente 2011	37
Nog te betalen kosten aan derden en opdrachtgevers	125
Totaal	1.527

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

In de programmarekening zijn geen lasten en baten opgenomen in verband met stuwmeer verlof, vakantiegeld en huur- en leaseverplichtingen, noch zijn deze posten via de balans gewaardeerd. In het kader van het BBV is dit niet toegestaan. Bovendien zou voor uitbetaling ineens een beroep moeten worden gedaan op het weerstandsvermogen. Zoals hieronder toegelicht bij het punt 'Aansprakelijkheid van gemeenten voor eventuele tekorten' in de paragraaf 'Weerstandsvermogen', ligt de verplichting bij de GR gemeenten.

Bij de ING bank NV is nog sprake van een lopende bereidheidsverklaring voor de Gemeente Assen afd. Dienst Werk ad € 24.872 en een bankgarantie voor de huurpenningen van NS Stations B.V. locatie Assen ad € 5.240,-. Beide garantstellingen hebben geen expiratedatum.

Voor twee deelnemingen heeft Alescon zich garant gesteld middels een borgstelling voor een bedrag € 100.000 bij de ING bank NV. Beëindiging hiervan vindt plaats na 100 maanden, gerekend vanaf 1 januari 2013. Tevens is hierbij inbegrepen, tot een maximumbedrag van € 50.000 borg en hoofdelijk medeschuldenaar gesteld aan Drentse Participatie Maatschappij (DPM). De borg heeft een expiratedatum die





gelijk is aan die van de verschuldigde geldlening van DPM aan de deelneming Nomadis BV en eindigt dus na 16 kwartaaltermijnen, te rekenen vanaf 1 januari 2014.

Alescon stelt zich mede garant tot een maximum van 50% van de kredietfaciliteit van een deelneming zijnde € 250.000, die na twee jaar, vanaf 1 januari 2013, zal expireren.

Met SRLEB N.V. (Reaal Levensverzekeringen) zijn wij een huurverplichting aangegaan voor 10 jaar ingaande per 1 januari 2011 voor het kantoorgebouw Stationsplein 10 te Assen. Markt-huurprijsherziening vindt voor het eerst plaats op 1 januari 2021.

Met de Gemeente Assen is een huurovereenkomst gesloten voor J.C. van Markenstraat 8-10 en 12 te Assen. Deze heeft een duur van twee jaar ingaande 1 januari 2012 en lopende tot en met 1 januari 2014. Stilzwijgende verlenging met steeds zes maanden is mogelijk.

Paragrafen BBV

Volgens de artikelen 9 en 26 van het Besluit Begroting en Verantwoording is Alescon als Gemeenschappelijke Regeling verplicht een aparte paragraaf aan een aantal verplichte onderwerpen te wijden.

Weerstandsvermogen

Deze paragraaf geeft inzicht in het weerstandsvermogen, de weerstandscapaciteit en geeft een overzicht van de belangrijkste risico's voor Alescon. De omvang van deze risico's en de aanwezige weerstandscapaciteit bepalen of de organisatie over voldoende weerstandsvermogen beschikt. Het weerstandsvermogen wordt bepaald door de weerstandscapaciteit minus de financiële omvang van de risico's.

Risico's

Eind 2012 heeft Alescon door een registeraccountant een risicoanalyse laten uitvoeren conform de 'Best practice bepalingen inzake Risico en Control', zoals die door de commissie Tabaksblat zijn opgesteld. Op basis van gehouden interviews heeft Alescon de risico's in de bedrijfsvoering geïnventariseerd. De stappen zijn afgeleid van het COSO-model (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) waarop het management en directie Alescon bestuurt, en zijn daarom verbonden met het managementproces. De directie heeft het geformuleerde advies overgenomen. In 2013 vindt een actualisering van de risicoanalyse plaats.

De risico's zijn onder te verdelen in twee rubrieken: externe risico's en interne risico's, en ze zijn als volgt samen te vatten.

Structurele externe risico's

- Wijzigingen in externe regelgeving (milieu, Arbo, CAO, wetgeving);
- Uittreden van deelnemende gemeente(n) uit de Gemeenschappelijke Regeling;
- Druk op tarieven als gevolg van toenemende (internationale en nationale) concurrentie in diverse marktsegmenten waarop Alescon opereert;
- Invoering Participatiewet;
- Renterisico;
- Aanbestedingen in diverse marktsegmenten;

Structurele interne risico's

- Bereiken inflexibiliteit kostenstructuur (verhouding vaste lange termijnverplichtingen vs. variabele kosten);
- Loongebouw WsW ten opzichte van minimumloon is te hoog en het gat met de rijkssubsidie divergeert steeds meer door verlaging van de rijkssubsidie gedurende zes jaar naar het wettelijk minimumloon;
- Het voor het jaar overeengekomen maatregelenpakket onvoldoende effect sorteert;
- Beheersing in algemene zin van deelnemingen
- Personeel: ziekteverzuim en leeftijdsopbouw personeelsbestand door ontbreken van nieuwe instroom;
- Fiscaal: belaste activiteiten en vrijgestelde activiteiten;
- Aansprakelijkheidsclaims van klanten;
- Imago schade (door negatieve publiciteit).

Een groot aantal risico's betreft algemene risico's die samenhangen met de aard van de bedrijfsvoering. De kans van optreden, en de omvang van de kosten of gemiste opbrengsten, zijn sterk situationeel en moeilijk in te schatten. Op basis van de geïnventariseerde risico's komt de indeling het risicoprofiel van Alescon in de categorie 'Laag - Gemiddeld', wat overeenkomt met een benodigde omvang van het weerstandsvermogen van minimaal 10 procent van de omzet. Uitgaande van een gemiddelde omzet van € 19 miljoen is dit een bedrag van minimaal € 1,9 miljoen voor structurele risico's. Ondanks dat Alescon snel kan inspelen op onverwachte politieke ontwikkelingen, grillige kooptrends, algemene invloeden, conjunctuurwijzigingen en onvoorziene

weersomstandigheden door het treffen van schadebeperkende maatregelen kunnen we concluderen, voor zover vermindering van de omzet een structureel karakter heeft en voor zover dit omzetverlies niet kan worden opgevangen door compensatie vanuit andere producten, dat enkel nog kan leiden tot verlaging van de kosten van de organisatie. Een belangrijk uitgangspunt blijft immers dat de integrale kosten van Alescon worden gedekt uit de inkomsten.

Incidentele risico's

Per balansdatum kent Alescon de navolgende specifieke incidentele risico's. De kans dat deze risico's zich daadwerkelijk manifesteren schatten wij laag in. De uitkomsten van de inventarisatie is dat alle risico's worden afgedekt danwel geaccepteerd of verzekerd zijn.

Ten tijde van het samenstellen van de jaarrekening is voor een aantal deelnemingen een betalingsregeling getroffen, waardoor de vorderingen van Alescon op deze deelnemingen zijn omgezet in vorderingen met een langlopend karakter. Alescon heeft contractuele afspraken gemaakt met deze partijen over de wijze waarop de afbetaling op deze vordering ad € 500.000 in de toekomst zal geschieden. Aangezien de inbaarheid van de betalingsregelingen mede afhankelijk is van de liquiditeit en solvabiliteitontwikkelingen van de deelnemingen, is er een kans dat een deel van deze vorderingen op termijn eventueel niet inbaar zal zijn. Vooral omdat dit samenhangt met de haalbaarheid van de omzetprognoses van de deelnemingen, gezien in het licht van het huidige economisch klimaat met een bepaalde onzekerheid. Alescon volgt de komende periode deze ontwikkelingen nauwlettend.

Op basis van een door Alescon geredigeerd intern controle plan en de hierop gehouden audits op verschillende bedrijfsprocessen, kan worden opgemaakt dat voor enkele processen verbeteringen noodzakelijk zijn, ondanks dat Alescon al diverse aanvullende gegevensgerichte controlewerkzaamheden heeft uit- en doorgevoerd. Alescon zal in 2013 verder werken aan de procesverbeteringen en monitoring.

Bij het instellen van het Herstructureringsfonds transitie Wsw naar Wet werken naar vermogen, is de bonus voor Begeleid werken plaatsingen vanaf 2012 afgeschaft. Nu de Wet werken naar vermogen niet is doorgegaan en het Herstructureringsfonds is komen te vervallen, bestaat er onduidelijkheid over de mogelijke voortzetting van de bonus. Vanuit het voorzichtigheidsprincipe heeft Alescon besloten om de bonus voor 2012 niet te verantwoorden in de jaarrekening 2012.



Claim garantieverplichtingen: Dit risico wordt geschat op € 60.000. Hiervoor is een volledige voorziening getroffen.

Lopende rechtsgeschillen: Alescon heeft geen in behandeling zijnde zaken, voor zover nu kan worden ingeschat, waarmee een materieel belang gemoeid is, dan wel het daarmee gemoeide belang niet is vast te stellen.

Samengevat is de impact van de incidentele risico's als volgt:

Financieel risico (x € 1.000)

Omschrijving risico	Omvang risico	Kans (%)	Kans x gemiddelde omvang
Langlopende vorderingen op deelnemingen	500	(10)	50
Intern controleplan	onbekend	(1)	-
Bonus Begeleid werken 2012	positief risico	onbekend	-
Claim op garantieverplichtingen	60	(60)	36
Totaal	560	(15)	86

De weerstandscapaciteit bestaat uit de financiële middelen en mogelijkheden om onverwachte, niet begrote kosten te kunnen dekken. Tot de weerstandscapaciteit voor incidentele risico's wordt de algemene reserve gerekend. In geval van een tekortschietende algemene reserve kan de bestemmingsreserve huisvesting niet worden aangewend. De omvang van de algemene reserve bedraagt € 337.000 per 31 december 2012, vóór resultaatbestemming 2012. Samen met het nog te bestemmen resultaat bedraagt de aanwezige en vrij aanwendbare weerstandscapaciteit € 429.000.

De vaste activa bevatten geen 'stille reserves'; het verschil tussen de reële marktwaarde en de boekwaarden. De boekwaarden per ultimo 2012 liggen € 1,9 miljoen boven de WOZ-waarden per die datum. De lagere waarden zijn een gevolg van de recessie. Aangezien Alescon niet het voornemen heeft om de panden te vervreemden, is er geen duurzame waardevermindering geboekt op de vaste activa. Daarentegen heeft Alescon – gelet op de huidige overschotten in de vastgoedsector en de hiermee gepaard gaande daling van de grondprijzen – op diverse grondproposities wel voorzieningen getroffen naar de waarde van de huidige taxaties.



Weerstandsvermogen en continuïteit

Het weerstandsvermogen bestaat uit het verschil tussen de weerstandscapaciteit en de risico's. De weerstandscapaciteit bedraagt € 429.000. De risico's bedragen € 1.900.000 voor structurele risico's en € 86.000 voor de impact van incidentele risico's (kans x gemiddelde omvang). Dit betekent dat Alescon onvoldoende buffer heeft om eventuele tegenvallers op te vangen. Dit past in het beleid van de gemeenten waarin is opgenomen dat de Gemeenschappelijke Regeling Alescon niet over een minimaal percentage weerstandsvermogen hoeft te beschikken. In 2010 heeft het bestuur van Alescon besloten geen stortingen te doen vanuit de middelen van de GR-gemeenten met als doel een weerstandsvermogen te creëren op de balans van Alescon.



Op grond van artikel 36, lid 2 van de van toepassing zijnde de Gemeenschappelijke Regeling en de Wet Gemeenschappelijke Regelingen, en mede in combinatie met eisen van de Bank Nederlandse Gemeenten, worden nadelige saldi van de verlies- en winstrekening gedekt uit de algemene reserve. Indien de algemene reserve is uitgeput, hebben de gemeenten zich op basis van artikel 36, lid 6 van de Gemeenschappelijke Regeling verplicht om nadelige saldi van de verlies- en winstrekening aan Alescon te vergoeden.

De deelnemende gemeenten zijn verantwoordelijk voor de continuïteit, de financiering van de onderneming. Zij staan zij garant voor de rente en aflossing van aangegane geldleningen en in rekening-courant opgenomen gelden. Daarmee is de continuïteit van de organisatie gewaarborgd.

Onderhoud kapitaalgoederen

Alescon heeft geen meerjarenonderhoudsplanung voor haar gebouwen. Als gevolg hiervan worden jaarlijks alle onderhoudsuitgaven ten laste van de exploitatie gebracht.

Financiering

Op grond van de Wet Financiering Decentrale Overheden (wet FIDO) dient een treasury paragraaf bij het jaarverslag te worden toegevoegd. Het algemene beleid inzake de uitvoering van de treasuryfunctie is neergelegd in het treasury statuut, vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 18 juni 2004.

In 2012 zijn er geen leningen aangetrokken en werd er € 1,4 miljoen op leningen afgelost. Volgens de wet FIDO mag de renterisiconorm van 20% niet worden overschreden. Alescon is binnen deze norm gebleven.

Bedrijfsvoering

Op 11 december 2008 heeft Alescon met de in de Gemeenschappelijke Regeling deelnemende gemeenten contracten voor de uitvoering van de WSW afgesloten. Een raamcontract voor de periode 2009 – 2014 en een uitvoeringsovereenkomst voor 2009 en 2010. In 2009 is het tweede Strategisch Plan 2010 – 2013 door het Dagelijks Bestuur vastgesteld. Vanwege de voorgenomen rijksbezuinigingen heeft de directie van Alescon in september 2010 een uitgebreid maatregelenpakket voor de jaren 2011-2013 voorgelegd aan het bestuur. En deze is door hen vastgesteld. Voor een nadere toelichting hierop wordt u verwezen naar het jaarverslag.

Verbonden partijen

Alescon is sinds 2002 100% aandeelhouder van Alescon Sales en Participation BV (ASP BV) en per november 2010 ook 100% aandeelhouder van Alescon Personeel Management BV (APM BV). ASP BV en APM BV hebben als doel het beheren, beleggen, exploiteren, bezitten, verkrijgen en vervreemden van aandelen in andere vennootschappen, alsmede het oprichten, aankopen, adviseren van en deelnemen in andere vennootschappen of andere samenwerkingsconstructies.

In de tabel op de volgende pagina zijn de belangen van ASP BV eind 2012 weergegeven.



Verbonden partijen

Naam verbonden partij	Belang ASP BV	Overige aandeelhouders / opmerkingen
Klaver Bik (e) motion BV	100%	n.v.t.
MFC Beheer BV	100%	n.v.t.
Drentse Horeca Bedrijven BV	100%	n.v.t.
Support for You BV	100%	n.v.t.
Alreno Bouw BV	100%	n.v.t.
Het Goed Noord Nederland BV	49%	Het Goed BV: 51%
AwerC BV	49%	Werkfabriek BV / Cvites: 51%
Almed Assembling BV	49%	Medico Care BV: 51%
Humana Kledinggebruik Assen BV	49%	Stichting Humana: 51%
CTS Noord BV	49%	Connexion Taxi Services BV: 51%
Grand Café Krul BV	40%	Host Holding BV: 60%
2CARE4 BV	39,4%	Joy in Care Group BV: 39,4% Stichting van Boeijen: 21,2%
De Bereiders BV	37,5%	Pharma Connect BV: 57,5 % Directie: 5%
Nadrukkelijk! BV	35,29%	Repro Service Lemmen BV: 17,65% Drukkerij Kerkhove BV: 35,29% Directie: 11,77%
Nomadis BV	35%	AWR Holding: 55% Stoofje BV: 10%
Dolmans Landscaping Noord BV	34%	Dolmans Landscaping Group BV: 66%
Metalis Hoogeveen BV	33,33%	Metalis BV: 66,67%
Dolmans Landscaping Oost BV	15%	Dolmans Landscaping Group BV: 60% Berkelstreek Beheer BV: 25%

In de onderstaande tabel zijn de belangen van APM BV eind 2012 weergegeven.

Verbonden partijen

Naam verbonden partij	Belang APM BV	Overige aandeelhouders / opmerkingen
Alescon Cleaning BV	100%	n.v.t.
Job Support & Facilities BV	100%	n.v.t.
Deal Flex BV	100%	n.v.t.
PVA BV	100%	n.v.t.

Alescon ziet de verbonden partijen als een belangrijk instrument om bij te dragen aan haar doelen in het kader van de beweging van binnen naar buiten om medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken.

De waarde van het eigen vermogen van ASP BV en APM BV per 31 december 2012 bedroeg respectievelijk € 1.281.904 en € 380.296. ASP BV en APM BV hebben over het boekjaar 2012 € 350.000 dividend bestemd aan Alescon. Het garantievermogen betreft respectievelijk € 1.878.624 en € 380.296.

Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens

Sinds 2006 is de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (WOPT) van kracht.

Deze wet regelt dat elke instelling die overwegend uit publieke middelen is gefinancierd, jaarlijks in de jaarrekening het belastbaar jaarloon per individuele functionaris met wie zij een arbeidsrelatie heeft op functienaam zal publiceren, indien dit belastbaar jaarloon uitgaat boven dat van de minister. Voor 2012 is de hoogte van dit bedrag € 194.000. Voor wat betreft de verantwoording over 2012 moet de organisatie, indien zij één of meerdere functionarissen in dienst heeft (gehad) waarvan in 2012 de totale beloning hoger was dan € 194.000, de gegevens van betreffende functionaris(sen) in de jaarstukken opnemen en melden aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. In 2012 heeft geen beloning boven het genoemde bedrag plaatsgevonden.



Programmarekening 2012

Programmarekening (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting na wijzigingen	Primaire begroting	Rekening 2011
Bruto omzet	19.415	19.028	19.999	20.425
Inkoopkosten omzet	4.098	3.799	3.605	4.385
Brutomarge	15.318	15.229	16.394	16.040
Personeelskosten	59.371	58.704	61.006	60.471
Afschrijvingen	978	1.005	1.400	1.196
Huisvestingskosten	1.767	2.079	1.900	1.494
Indirecte productiekosten	1.850	1.941	1.802	2.029
Beheerskosten	1.136	1.236	1.200	1.611
Financiële lasten	396	488	620	543
Totale bedrijfskosten	65.498	65.453	67.928	67.344
Bedrijfsresultaat (brutomarge minus bedrijfskosten)	-50.180	-50.224	-51.534	-51.304
Bijdrage WSW	49.187	49.160	50.268	50.150
Gemeentelijke wachtlijstvergoedingen	30	-	260	344
Overige opbrengsten	1.327	787	700	2.117
Overige kosten	272	28	-	869
Onttrekking frictiebudget	-	305	305	-
Resultaat voor bestemming	92	-	-	438

Informatie Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)

- In het kader van het BBV is het verplicht om zowel de Primaire begroting te presenteren, als de begroting na begrotingswijzigingen. Voor Alescon geldt de beleidsbegroting als primaire begroting. De analyse vindt plaats op basis van de beheersbegroting (= begroting na begrotingswijzigingen).
- De term programmarekening vervangt de term verlies- en winstrekening.
- In het kader van de programmarekening vallen alle werkzaamheden van Alescon onder het programma 'Gesubsidieerde Arbeid'.
- Waar de programmalasten (lees: bedrijfskosten) niet binnen het niveau van de Begroting na begrotingswijziging gebleven zijn, worden zij toegelicht, waarmee Alescon aan de eis van rechtmatigheid in het kader van het BBV voldoet.



Toelichting op de programmarekening

Analyse ten opzichte van de begroting 2012

In de toelichting wordt nader ingegaan op analyse van de afwijkingen tussen begroting en jaarrekening. In sommige gevallen wordt ook een vergelijking met de jaarrekening 2011 gemaakt. Dit is dan apart aangegeven.

Brutomarge

De brutomarge 2012 is als volgt opgebouwd:

Brutomarge (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Mutatie	Rekening 2011
Werk/Leerbedrijven	10.146	9.442	704	10.035
Werkwinkel inzake WSW	4.314	4.681	-367	4.302
Werkwinkel niet WSW – gerelateerd	691	583	108	1.484
Middelen	167	523	-356	219
Totaal	15.318	15.229	89	16.040

Uit bovenstaande tabel blijkt dat in 2012 de brutomarge is teruggelopen ten opzichte van 2011, echter ten opzichte van de begroting is deze licht toegenomen. De brutomarge bij de Werk/Leerbedrijven is € 704.000 hoger dan de begroting. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat de additionele omzet ad € 360.000 in de begroting was gepresenteerd onder middelen. De realisatie van deze omzet heeft uiteindelijk plaatsgevonden in het Werk/Leerbedrijf en de Werkwinkel. De bedrijfsunits assemblage en Foodpack hebben, ondanks de economische recessie en de prijsconcurrentie, een goed jaar gehad.

De achterstand op de brutomarge bij de Werkwinkel op de WSW-activiteiten is grotendeels toe te schrijven aan de economische recessie. Er is een krimp geweest in het volume van een aantal groepsdetacheringen en één beëindiging. De individuele detacheringen hebben zich beter ontwikkeld dan begroot.

Personeelskosten

De personeelskosten zijn als volgt opgebouwd:

Personeelskosten (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Loonkosten WSW & Voorschakel	41.895	42.002	45.205
Loonkosten ambtenaren	3.214	3.337	3.294
Loonkosten Catering	46	-	-
Ziekte uitkeringen	-70	-73	-172
Ontvangen WVA	-164	-220	-281
Personeel van derden	6.871	6.384	6.532
Vorming en opleiding	191	380	371
Geneeskundige zorg en Arbo	208	197	220
Reiskosten	1.000	1.023	993
Begeleid werken	5.737	5.200	3.731
Kosten werkkleding	115	157	143
Assessment / potentieelonderzoeken	18	25	0
Overige secundaire personeelslasten	310	292	435
Totaal	59.371	58.704	60.471

De **loonkosten WSW** bestaande uit bruto-lonen en sociale lasten per fte waren begroot op € 30.249 en zijn uitgekomen op € 30.666 (exclusief 'slapers'). De **loonkosten voortrajecten** bestaande uit bruto-lonen en sociale lasten per fte waren niet begroot en zijn uitgekomen op € 25.075 per fte.

De **ontvangsten WVA** zijn lager uitgevallen dan begroot. Veel opleidingen die werknemers van Alescon volgen, worden uitgezet via zogenaamde BBL – trajecten (Beroeps Begeleidende Leerweg). Opleidingen via dit kader komen in aanmerking voor toepassing van de regeling WVA Onderwijs. Minder kosten besteed aan vorming en opleiding betekent ook minder ontvangen WVA gelden, gezien het causale verband tussen beide items.

Op de **loonkosten ambtenaren** is een voordeel ontstaan van € 123.000 ten opzichte van de begroting. Het aantal ambtenaren daalde van 61,99 ultimo 2011 naar 57,49 fte ultimo 2012. Begroot waren 59,31 fte.

Op de **loonkosten alescon catering** is een nadeel ontstaan van € 46.000 ten opzichte van nihil in de begroting. Het betreft 1,36 fte welke bij overname van (horeca) onderneming bij een gemeente, bij Alescon onder de contractcatering worden verlood op basis van overgang van onderneming.

De (niet-productiegebonden) **kosten personeel van derden** zijn € 487.000 hoger uitgevallen dan begroot. Er heeft deels een verschuiving plaatsgevonden op basis van vervanging tussen ambtelijke loonkosten en kosten personeel van derden (80K). Vanwege o.a. ziekte en het vertrek van een manager zijn er in 2012 twee interim-managers aangesteld en een controller die o.a. het Interne Controle Plan heeft opgesteld. Dat was niet begroot. Voor ca. € 230.000 heeft een presentatieverschuiving binnen de afdeling schoonmaak plaatsgevonden van inkoopwaarde van de omzet naar personeel van derden. Het betreft geen uitzetting in kosten, maar een meer correcte rubricering omdat het indirect personeel betreft. Door de nieuwe CAO voor gemeente-ambtenaren zijn de loonkosten voor het reguliere personeel met € 220.000 gestegen. De laatste verklaring voor de stijging van de kosten van het reguliere personeel is dat er voor het realiseren van de extra brutomarge ook extra indirect, regulier personeel is ingezet. Per saldo heeft dat extra opbrengsten opgeleverd.

De kosten van **vorming en opleiding** zijn € 189.000 lager uitgekomen dan begroot. Begroot was voor opleidingen € 380.000. Besteed is een bedrag van € 191.000.

De kosten voor **Begeleid werken** zijn door een toename aan het volume BW gestegen. De stijging is groter geweest dan begroot.



Afschrijvingskosten (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Afschrijvingskosten	978	1.005	1.196

De **afschrijvingskosten** zijn € 27.000 lager dan begroot. Door een terughoudend investeringsbeleid en vanwege de verkoop van een bedrijfslocatie te Rolde, zijn de afschrijvingen teruggelopen.

De **huisvestingskosten** zijn € 312.000 lager dan de begroting. Onder de huisvestingskosten worden de volgende budgetten opgenomen:

Huisvestingskosten (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Huur gebouwen en opslag	1.788	1.489	1.160
Onderhoud gebouwen / installaties	222	293	366
Gas en elektra	433	545	405
Water	14	22	-2
Belastingen en verzekeringen	83	112	114
Schoonmaak en hygiëne	207	217	205
Overige kosten	38	39	34
Opbrengsten onderverhuur	-1.018	-638	-788
Totaal	1.767	2.079	1.494

Er wordt terughoudend omgegaan met het onderhoud aan de panden in Assen (vanwege nieuwbouwplannen) en er zijn hogere opbrengsten onderverhuur ontvangen, gunstiger verbruik water, gas en elektra en minder kosten besteed voor schoonmaak & hygiëne, wat resulteert in een voordeel ten opzichte van de begroting.

De **indirecte productiekosten** zijn € 91.000 lager uitgekomen dan de begroting.

Indirecte productiekosten (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Huur / lease bedrijfsmiddelen	446	401	412
Transport kosten	555	480	550
Onderhoud machines/ schaftwagens/inventaris	654	676	749
Kosten ontwikkeling & inrichting	1	5	2
Milieubelasting	89	132	98
Gebruik gereedschap	30	48	38
Overige indirecte productiekosten	75	199	180
Totaal	1.850	1.941	2.029



De overschrijdingen op leasekosten en het verbruik van benzine en olie (€ 119.000), worden gecompenseerd door de lager uitgevallen kosten voor het behouden en behalen van kwaliteitskeurmerken voor de afdelingen Beheer Openbare Ruimte (BOR), Schoonmaak (ISO 9001) en van de afdeling Foodpack (ISO 22000) en voor het keurmerk voor reïntegratiebedrijven 'Blik op Werk'. Daarnaast vallen de posten onderhoud machines (€ 22.000), afvoer containers (€ 43.000), verbruik gereedschappen (€ 17.000) en huur en verhuur machines (€ 67.000) gunstiger uit dan begroot.

Beheerskosten zijn € 100.000 lager uitgekomen dan begroot. Onder de beheerskosten zijn de volgende posten verantwoord.

Beheerskosten (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Reclame, PR en acquisitie	53	122	46
Telefoon en communicatie	247	263	258
Onderhoud en automatisering	271	324	385
Kantoorbenodigdheden & porti	84	142	101
Abonnementen & contributies	141	166	100
Vergader- en representatiekosten	100	121	94
Insolventie debiteuren	187	49	564
Overige kosten	53	49	63
Totaal	1.136	1.236	1.611

In de post insolventie debiteuren zijn voor enkele klanten dotaties aan de voorziening opgenomen, gezien de verhoogde kans op oninbaarheid door de verslechterende economische omstandigheden.

Financiële lasten (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Rente leningen	598	588	659
Rente rekening courant	-202	-100	-116
Totaal	396	488	543

Door de verkoop van het pand aan de Dieselstraat in Hogeveen medio 2010 en de verkoop van het pand Van Markenstraat en W.A. Scholtenstraat 18/20 te Assen ultimo van het jaar 2011 (zie ook de toelichting op de balans) is de liquiditeitspositie verbeterd. De 5,7 miljoen euro op de spaarrekening levert een gunstiger creditrente op dan de te betalen debetrente voor het gebruik van de kredietfaciliteit bij de BNG.

Liquiditeitspositie (x € 1.000)

	Rekening 2012	Begroting 2012	Rekening 2011
Bijdrage WSW	49.187	49.160	50.150
Gemeentelijke wachtlijstvergoedingen	30	-	344
Overige opbrengsten	1.327	787	2.117
Overige kosten	272	28	869
Onttrekking frictiebudget	-	305	-

Aan **bijdrage WSW** zit Alescon exact op de begroting. Ondanks dat er geen verschil in waarde zit, ontstaat er wel een verschil. Enerzijds door een negatief volumeverschil van 1,55 aja (incl. 2,14 slapers) ten opzichte van de begroting (1.786,96 minus 1.788,51 begroot). Anderzijds is het subsidiebedrag € 35 (€ 27.786 minus werkelijk € 27.821) per aja lager uitgekomen dan begroot. Voorstaande staat los van de overrealisatie van 5,6 aja voor onze opdrachtgevende gemeenten.

Voor de **gemeentelijke wachtlijstvergoedingen** is voor 2012 niets begroot. Wij hebben dit jaar in volume (1,15 aja) ad € 30.000 gefactureerd.

Onder de noemer wachtlijstvergoedingen, valt de subsidie welke Alescon ontvangt voor cliënten vanaf de wachtlijst, die een tijdelijk dienstverband aangeboden krijgen voorafgaande aan de reguliere WSW – plaatsing.

Het saldo van **overige opbrengsten** en **overige kosten** bedraagt € 1.055.000. Hierin zijn onder meer de volgende baten (+) en lasten (-) opgenomen:

Saldo overige kosten en opbrengsten (x € 1.000)

	Rekening 2012
Dividenduitkering ASP BV/APM BV	350
Vrijval bestemmingsreserve huisvesting	382
Awercc afrekening 2012	110
Telecomvergoeding betrekking hebbende op 2012	102
Resultaat desinvesteringen (afschrijvingsvoordeel)	91
Werkcompany	42
Subsidie SAN Min LNV	30
Uitkeringen verzekering en leden	35
Saneringskosten	-158
Garantieverplichting oude afdelingen	-22
Voorziening grondpropositie	-27
Resultaat schades en schadevergoedingen	-7
Saldo diversen	127
Totaal	1.055

Op basis van de resultaten over 2012 heeft de directie van ASP BV en APM BV besloten dividend uit te keren aan de Gemeenschappelijke Regeling. Dit houdt een resultaat uit deelnemingen in van € 350.000 over 2012.

Conform de beleids- en beheersbegroting 2012 is voor € 382.000 ten laste van de bestemmingsreserve Huisvesting gebracht, en gebruikt ter afdekking van de kosten van de terughuur van het pand te Assen.

Saneringskosten: Ook zijn er deelnemingen die het lastiger hebben vanwege tegenvallende omzetten en resultaten tegen de achtergrond van de economische crisis die nu al enkele jaren voortduurt. In dat kader zijn acties ondernomen om het voortbestaan van deze partijen zeker te stellen door samenwerking met andere

partijen aan te gaan en/of juist te beëindigen en/of door de strategie van de onderneming aan te passen en/of door het toepassen van reorganisaties. Deze kosten zijn onder overige kosten en opbrengsten verantwoord.

Gelet op de huidige overschotten in de vastgoedsector en de hiermee gepaard gaande daling van de grondprijzen, hebben wij voorzieningen getroffen op enkele aanwezige grondproposities.

Bijlagen

Financieel jaarverslag

SISA-verantwoording aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2012

Wet sociale werkvoorziening (Wsw) Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (SiSa tussen medeoverheden) Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.	Hieronder per regel één gemeente(code) selecteren en in de kolommen ernaast de verantwoordingsinformatie voor die gemeente invullen Aard controle n.v.t. Indicatornummer: G1B / 01	Het totaal aantal geïndiceerde inwoners per gemeente dat een dienstbetrekking heeft of op de wachtlijst staat en beschikbaar is om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, of artikel 7 van de wet te aanvaarden op 31 december (jaar T) 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 02	Het totaal aantal inwoners dat is uitgestroomd uit het werknemersbestand in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren per 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 03	Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren per 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 04	Het totaal aantal gerealiseerde begeleid werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren per 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 05
1	0009 (Ten Boer)	1,00	0,00	1,00	0,00
2	0014 (Groningen)	4,00	2,14	3,00	1,00
3	0018 (Hoogezand-Sappemeer)	4,50	0,00	3,25	0,00
4	0022 (Leek)	2,00	0,00	1,00	0,00
5	0025 (Marum)	1,00	0,00	0,83	0,00
6	0037 (Stadskanaal)	3,25	0,00	0,67	0,67
7	0047 (Veendam)	6,00	1,13	5,23	0,58
8	0063 Het Bildt	0,00	0,00	1,00	0,00
9	0085 (Ooststellingwerf)	4,50	0,00	5,50	0,00
10	0106 (Assen)	866,00	71,49	644,96	117,71
11	0109 (Coevorden)	9,00	2,83	7,56	0,00
12	0114 (Emmen)	7,25	0,33	2,67	0,00
13	0118 (Hoogeveen)	833,25	77,82	606,71	130,91
14	0119 (Meppel)	3,00	0,00	1,00	0,00

SISA-verantwoording aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2012 (vervolg)

Wet sociale werkvoorziening (Wsw) Openbaar lichaam o.g.v. Wgr (SISA tussen medeoverheden) Het openbaar lichaam verantwoordt hier per gemeente over het deel van de regeling dat in (jaar T) door het openbaar lichaam is uitgevoerd.	Hieronder per regel één gemeente(code) selecteren en in de kolommen ernaast de verantwoordingsinformatie voor die gemeente invullen Aard controle n.v.t. Indicatornummer: G1B / 01	Het totaal aantal geïndiceerde inwoners per gemeente dat een dienstbetrekking heeft op of de wachtlijst staat en beschikbaar is om een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, of artikel 7 van de wet te aanvaarden op 31 december (jaar T) 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 02	Het totaal aantal inwoners dat is uitgestroomd uit het werknemersbestand in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren per 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 03	Het totaal aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren per 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 04	Het totaal aantal gerealiseerde begeleidde werkenplekken voor geïndiceerde inwoners in (jaar T), uitgedrukt in arbeidsjaren per 31 december 2012 Aard controle R Indicatornummer: G1B / 05
15	0160 (Hardenberg)	1,00	0,00	1,00	0,00
16	0606 Schiedam	0,00	0,67	0,00	0,00
17	0632 Woerden	0,00	1,00	0,00	0,00
18	0765 (Pekela)	1,00	0,00	1,00	0,00
19	1680 (Aa En Hunze)	163,25	15,96	128,13	25,71
20	1681 (Borger-Odoorn)	4,00	0,00	3,75	0,00
21	1690 (De Wolden)	65,25	4,36	58,04	8,37
22	1699 (Noordenveld)	10,50	0,00	6,00	1,00
23	1701 (Westerveld)	2,25	0,00	3,14	0,00
24	1730 (Tynaarlo)	119,50	18,37	89,31	23,56
25	1731 (Midden-Drenthe)	264,00	29,30	210,87	44,61
26	1895 (Oldambt)	2,00	0,00	1,00	0,00
27	1900 (Zuidwest-Friesland)	0,00	0,80	0,33	0,33
2.377,50		226,20	1.786,95	354,45	

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: Alescon

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in dit verslag opgenomen jaarrekening 2012 van Alescon gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2012 en de winst- en verliesrekening over 2012 met de toelichtingen, waarin zijn 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 Alescon is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, beide 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.

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 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 en het Besluit accountantscontrole decentrale overheden. 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 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 organisatie. 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 de het dagelijks bestuur gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten en toevoegingen aan reserves.

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 Alescon een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2011 als van de activa en passiva per 31 december 2012 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 2012 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen in overeenstemming met de begroting en met de relevante wet- en regelgeving.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

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

Groningen 4 april 2013

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. D.E. Engwerda RA

Gebruikte afkortingen

aja	– Arbeidsjaar / arbeidsjaren
AKA	– Arbeidsmarktgekwalficeerd assistent
AVA	– Algemene vergadering van aandeelhouders
BHV	– Bedrijfshulpverlening
BNG	– Bank Nederlandse gemeenten
BV	– Besloten vennootschap
Bw	– Begeleid werken
fte	– Fulltime eenheid
GR	– Gemeenschappelijke regeling
JSF	– Personeels-BV van Alescon
PVA	– Personeels-BV van Alescon
Sw	– Sociale werkvoorziening
SZW	– Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SISA	– <i>Single Information Single Audit</i>
UWV	– Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VCA	– Veiligheidschecklist aannemers
WaJong	– Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	– Wet op de arbeidsongeschiktheid
WIA	– Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIW	– Wet inschakeling werkzoekenden
Wsw	– Wet sociale werkvoorziening
WW	– Werkloosheidswet
WWB	– Wet werk en bijstand
ZW	– Ziektewet

Colofon



© april 2013 Alescon, statutair gevestigd te Hoogeveen

Bezoekadres:

Stationsplein 10
9401 LB Assen

Eindredactie:

Francine Pannebakker (www.alescon.nl)

Vormgeving en opmaak:

Hans Punter, Beilen (www.hanspunter.nl)

Fotografie:

Albert Brunsting, Meppel (www.brunsting.nl)



Aan: de raden van de gemeenten Aa en Hunze, Assen, Hoogeveen, Midden-Drenthe, Tynaarlo en De Wolden door tussenkomst van de griffies

Postbus 990
9400 AZ Assen

telefoon 0592 378 911
webadres www.alescon.nl

Per mail

plaats en datum 19 april 2013
Onderwerp Concept jaarverslag en jaarrekening 2012

referentie A.H. Bruins Slot
e-mail abruinsslot@alescon.nl

Geachte leden van de raad,

In haar vergadering van 19 april 2013 heeft het dagelijks bestuur het jaarverslag/de jaarrekening 2012 behandeld en voorlopig vastgesteld, conform de voorschriften in de Gemeenschappelijke Regeling.

Het bestuur heeft deze stukken vandaag gestuurd aan de gemeenten ter attentie van de raad door tussenkomst van het college. Dit is in overeenstemming met de GR.

De aangesloten gemeenten kunnen het dagelijks bestuur van hun gevoelens laten blijken. Het dagelijks bestuur voegt deze commentaren, waarin dit gevoelens is vervat, bij de concept jaarrekening/jaarverslag, zoals deze aan het algemeen bestuur worden aangeboden voor finale besluitvorming op 21 juni aanstaande. Het bestuur ziet, in verband hiermee, de reacties van de gemeenten graag **uiterlijk 3 juni aanstaande** tegemoet.

Na vaststelling van de hiervoor genoemde stukken in het algemeen bestuur worden deze toegezonden aan het college van Gedeputeerde Staten van Drenthe.

We hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
het dagelijks bestuur van Alescon,

H.A.M. van Hooft
secretaris

J. Kuin,
voorzitter

Bijlage:
- concept jaarverslag en jaarrekening 2012 Alescon