



# Werken aan een inclusieve **en circulaire samenleving**

Jaarrapport **2021**

**Pro**bedrijven

“Investeren in de  
ontwikkeling van  
onze medewerkers”





# Inhoud

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Bestuursverslag            | 04 |
| Risicoparagraaf            | 08 |
| Financiële ratio's         | 08 |
| Organigram                 | 09 |
| Personalia                 | 11 |
| Raad van Commissarissen    | 12 |
| Namens de ondernemingsraad | 14 |
| Namens P&O                 | 17 |
| Holding                    | 23 |
| Probezorgt                 | 25 |
| Progroen & milieu          | 28 |
| Proverpakken & ontwikkelen | 31 |
| Proschoon                  | 34 |
| Financiële rapportage      | 37 |

## Bekijk de video!

Probedrijven heeft ook een filmpje gemaakt over wat we in 2021 hebben gedaan. Ga naar <https://www.probedrijven.nl/jaarverslag-2021> om de video te bekijken of scan de QR-code hieronder met een telefoon of tablet.



# Bestuursverslag:

## Werken aan een inclusieve en circulaire samenleving



Erik Heemskerk  
Directeur-bestuurder

Inclusief en circulair: het zijn de kernwaarden van Probedrijven. We willen toewerken naar een samenleving waaraan iedereen naar eigen vermogen mee kan doen; een samenleving waarin we niet meer vragen van mens en milieu dan we ook weer terug kunnen geven. Om die kernwaarden in de praktijk te brengen, hebben we in 2021 een aantal mooie stappen gezet.

Medewerkers: ontwikkeling, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Dat begint bij onze medewerkers. Om naar eigen vermogen mee te kunnen doen, is het belangrijk dat iedereen bij Probedrijven genoeg mogelijkheden krijgt om zich te ontwikkelen. Die mogelijkheden worden mede geborgd door zowel de nieuwe cao *Aan de slag* als onze PSO 30+-certificering.

### **Cao Aan de slag**

De cao *Aan de slag*, die sinds 1 juli van kracht is, is een grote mijlpaal van 2021. De overeenkomst biedt onze medewerkers die vallen onder de Participatiewet continuïteit in salarisgebouw en -ontwikkeling, net zoals in hun functiewaardering en -beschrijving. Het is voor hen belangrijk dat ze nu ondergebracht worden in een cao waarin heel duidelijk beschreven staat, ook landelijk, welke rechten en plichten ze hebben, zoals recht op opleiding en verlof. Deze overeenkomst is ook met name gericht op ontwikkeling: van mensen én van vaardigheden.

### **Verlenging PSO 30+-certificaat**

Ons PSO 30+-certificaat is verlengd op basis van een audit die in het vierde kwartaal heeft plaatsgevonden. Deze certificering versterkt onze inzet op maatschappelijk verantwoord ondernemen, wat ook weer meer opdrachten oplevert. Net als de nieuwe cao, verlangt de PSO 30+-certificering dat we ons inzetten voor de ontwikkeling van onze medewerkers.

### **Diversificatie werkzaamheden**

Om daadwerkelijk genoeg mogelijkheden te bieden om vaardigheden te ontwikkelen, willen we de werkzaamheden die we doen verder diversificeren. Zowel wijzelf als de gemeenten zien dit graag. Een belangrijk project op dat gebied is de in 2020 gestarte samenwerking met het Marinebedrijf en de regio. Hier bieden we BBL-opleidingen om technische vaardigheden op te doen. We zijn ontzettend blij dat dit project loopt en werkt.

### **Eerlijke prijzen voor eerlijk werk**

Bij die ontwikkeling van vaardigheden hoort ook dat de gedane werkzaamheden naar waarde worden beoordeeld. Daarom hebben we de intentieverklaring *Eerlijke prijzen voor eerlijk werk* ondertekent.

We gaan namelijk met andere sociale werkbedrijven samenwerken: door onze krachten te bundelen, kunnen we grootschaliger werkzaamheden uitvoeren, wat ons aantrekkelijker maakt voor grote opdrachtgevers. Maar daar moet wel een eerlijke, reële prijs tegenover staan; geen kunstmatig lage tarieven om maar aan onze doelstellingen te voldoen – zoals in het verleden onder sociale werkbedrijven wel vaak is gebeurd. Dat zou onterecht zijn, want onze werkzaamheden zijn wel degelijk waardevol.

### **Grote vraag**

Dat merken we aan de grote vraag naar onze diensten. We worden als een betrouwbare partner gezien, die daadwerkelijk levert. Helaas hebben we niet genoeg personeel om al die opdrachten ook aan te kunnen nemen. We hebben dus grote behoefte aan een hogere instroom van nieuwe medewerkers via de GRGA.

### **Goede financiële resultaten**

Die vraag naar onze diensten is ook terug te zien aan het goede financiële resultaat van 2021. Dankzij de behaalde omzet en brutowinst staat er een beter resultaat dan van tevoren was begroot.

### **Inclusieve en circulaire transitie**

De goede financiële positie biedt een voldoende stevig fundament om continuïteit in de organisatie te houden, net als de potentie om onze gewenste inclusieve en circulaire transitie verder door te zetten.

### **Vitaliteit**

Een onderdeel van die transitie is het versterken van de vitaliteit van onze medewerkers. Dat is immers van groot belang voor duurzame inzetbaarheid. Daarom zijn we in 2021 gestart met de voorbereiding op een vitaliteitsproject dat in 2022 geïntroduceerd zal worden.

### **Duurzame inzetbaarheid: nieuwe huisvesting**

Voor de duurzame inzetbaarheid is het ook belangrijk dat onze medewerkers niet te veel hoeven te reizen. Mede daarom hebben we in 2021 een grote investering gedaan voor Progroen & milieu: de aanschaf van het pand aan Randweg 4 te Anna Paulowna. Deze locatie, ook bekend als de oude gemeentewerf, hebben we van de gemeente Hollands Kroon kunnen kopen. Het pand kunnen we gebruiken als centrale uitvalsbasis voor onze groenwerkzaamheden in de Kop van Noord-Holland. Hierdoor kunnen ook de medewerkers die er al werkten op deze plek blijven. >





We verkennen en onderzoeken momenteel ook huisvestingsmogelijkheden in Den Helder. Nu reist een grote groep medewerkers namelijk dagelijks met de bus van Den Helder naar Schagen.

### **Minder uitstoot**

Het verminderen van al die reisbewegingen zorgt ook voor minder uitstoot van schadelijke stoffen – een mooie stap in de energietransitie. Om onze uitstoot verder te verlagen en aan de normen te voldoen, werken we niet alleen aan elektrificering van ons wagenpark, maar nemen we ook de uitstoot van onze panden onder de loep – mede een belangrijk aspect bij het kiezen van nieuwe huisvesting.

### **Andere verduurzaming: bokashi**

Naast minder uitstoot, moeten de nieuwe locaties ook andere mogelijkheden tot verduurzaming bieden. De aanwezigheid van die mogelijkheden is een andere reden waarom we in Anna Paulowna Randweg 4 hebben aangeschaft. Zo zijn we in de toekomst van plan om daar *bokashi* te gaan ontwikkelen. Dit houdt in dat we bladeren fermenteren en die later weer over de grond uitstrooien. Daardoor komen natuurlijke stoffen vrij die nodig zijn voor de biodiversiteit, wat een sterkere bodem bevordert.

### **Impact meten**

Mooie stappen op weg naar die duurzame en inclusieve samenleving dus. Maar we willen ook graag in beeld hebben hoe effectief we daarin zijn. Daarom zijn we begonnen met een groot project: het opzetten van impactmetingen, zodat we daadwerkelijk weten wat we bereiken. Dit doen we in samenwerking met onze partner Avance en stakeholders. Het project bevindt zich nog in de beginfase. De *Theory of Change* – de theoretische onderbouwing van de manier waarop we onze impact willen maken – is inmiddels opgesteld, maar deze moet nog gevalideerd worden door de belangrijkste belanghebbenden.

Het meten van impact hangt ook samen met ons streven om te werken aan de *Sustainable Development Goals* (SDG's). We vinden scores daarop zelf belangrijk en zijn blij te merken dat de samenleving, provincie en publieke, semipublieke en particuliere bedrijven dat ook vinden. We zien dit terugkomen bij opdrachtformuleringen, bijvoorbeeld bij aanbestedingen. Maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt, kortom, steeds belangrijker bij het uitvoeren van werk. Wij gaan dan ook zeker op deze ingeslagen weg verder.

### **Ondernemingsraad (OR)**

Uiteraard mag ook de stem van ons personeel niet ontbreken bij al deze ontwikkelingen. We zijn daarom heel blij met de nieuwe leden van de OR, toegetreden na de verkiezingen van 8 en 9 november; gezamenlijk vormen zij een goede en deskundige afspiegeling van ons personeelsbestand. Meer hierover is te lezen in het hoofdstuk 'Uit de ondernemingsraad'.

### **Een stevige organisatie**

Om al deze stappen te zetten, is verder natuurlijk ook een stevige ondersteunende organisatie nodig. Daar zijn we in 2021 steeds aan blijven werken.

### **Proschoon**

Zo is een grote verandering dat de BV Proschoon losgekoppeld is van de NV Probedrijven. Deze BV en NV zijn nu zusterbedrijven, beide ondergebracht onder het moederbedrijf: de GRGA. Dit is vooral het gevolg van de in 2020 geïntroduceerde Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB); Proschoon zal namelijk altijd met de schoonmaak-cao te maken houden, bijvoorbeeld bij overnames. Maar het voeren van deze cao binnen de NV Probedrijven conflicteert met de WAB, een probleem dat met het apart zetten van Proschoon is opgelost. In de praktijk heeft dit geen gevolgen voor de medewerkers.

### **Personeels- en salarisadministratie**

Om de organisatie verder te versterken, zijn we ook overgestapt op een nieuw salaris- en personeelsadministratiesysteem. Hierin is de verlof- en ziekteverzuimadministratie geïntegreerd, net als de rechtmatigheidsverantwoording over de subsidies. De transitie naar dit systeem is in twee stappen verlopen: 1 januari 2021 is de salarisadministratie overgezet, 1 juli 2021 zijn de administratie van ziekteverzuim, verlof, processeninrichting en mutatiestromen gevolgd. Ook bij de ontwikkelingsmogelijkheden van ons personeel speelt ons HR-systeem een rol, omdat we daarmee de benodigde processen op een decentrale manier kunnen vastleggen. Daarnaast heeft de overstap tot minder papiergebruik geleid, wat weer goed past bij ons streven naar duurzaamheid.

### **ICT-infrastructuur**

Verder hebben we een aantal stappen gezet om de infrastructuur van onze ICT veiliger te maken. In de toekomst gaan we onze interne ICT-infrastructuur afbouwen en overzetten naar eentje in de cloud. De cloud biedt namelijk meer mogelijkheden om de risico's op malware, ransomware en computervirussen en de daarmee gepaard gaande financiële gevolgen verder te verkleinen.

### **Gevolgen corona**

Ook het coronavirus blijft risico's en restricties opleveren. Dit heeft ertoe geleid dat we verschillende keren activiteiten hebben moeten afbouwen, maar gelukkig hebben we die ook snel weer kunnen opbouwen. Een ander onvermijdelijk effect van corona is dat er meer ziekteverzuim was, omdat mensen thuis moesten blijven.

Over het algemeen gezien heeft corona onze activiteiten niet heel ingrijpend geraakt, wat terug te zien is in onze cijfers. Dit heeft er natuurlijk alles mee te maken dat onze medewerkers zich goed aan de afspraken hebben gehouden. Ook het managementteam is goed met de uitdagingen omgegaan. Daar verdienen zij allen een stevig compliment voor!

### **Kortom ...**

In 2021 hebben we belangrijke stappen gezet op weg naar die inclusieve en circulaire samenleving: voor mens en milieu, ondersteund door een stevige organisatie die er financieel goed voorstaat. Daar gaan we in 2022, hopelijk met een flinke instroom aan nieuwe medewerkers, graag mee door. <

Erik Heemskerk  
Directeur-bestuurder

# Risicoparagraaf 2021

|   | Beschrijving risico                                                                              | Risicograad | Maatregelen                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A | Het coronavirus heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering en bezetting                              | hoog        | Probedrijven volgt de richtlijnen van het RIVM                                                                                                                                                                                                   |
| B | Negatieve geopolitieke invloed op economie en directe omgeving                                   | hoog        | Probedrijven zal de actualiteit monitoren en op basis daarvan per situatie een inschatting maken van te nemen maatregelen                                                                                                                        |
| C | Hogere inflatie dan verwacht in 2022                                                             | hoog        | Probedrijven zet verder in op verduurzaming en het minder afhankelijk zijn van fossiele brandstoffen                                                                                                                                             |
| D | Er wordt niet voldaan aan de doelgroep-eis voor vrijstelling vennootschapsbelastingen inbesteden | laag        | De huidige verhouding van 95% geïndiceerd is ruim boven het vereiste percentage van 90 resp . 80%                                                                                                                                                |
| E | Uitstroom WSW wordt in mindere mate gecompenseerd door nieuwe instroom                           | middel      | Met de aandeelhoudende gemeenten zijn afspraken gemaakt om uitstroom te compenseren. Probedrijven zal inzetten op een intensievere samenwerking met de gemeenten                                                                                 |
| F | Cyberaanvallen                                                                                   | hoog        | Probedrijven heeft inmiddels maatregelen getroffen om het continuïteitsrisico te verminderen en zal verder inzetten op het minimaliseren van het effect van een eventuele aanval; veiligheid heeft altijd de hoogste prioriteit bij Probedrijven |

## Financiële ratio's

**84%**

### Solvabiliteit

De mate waarin een onderneming aan haar schulden op de langere termijn kan voldoen, gebaseerd op de verhouding tussen het eigen en het totale vermogen. Met 84% voldoet Probedrijven ruimschoots aan de norm.

**4.5**

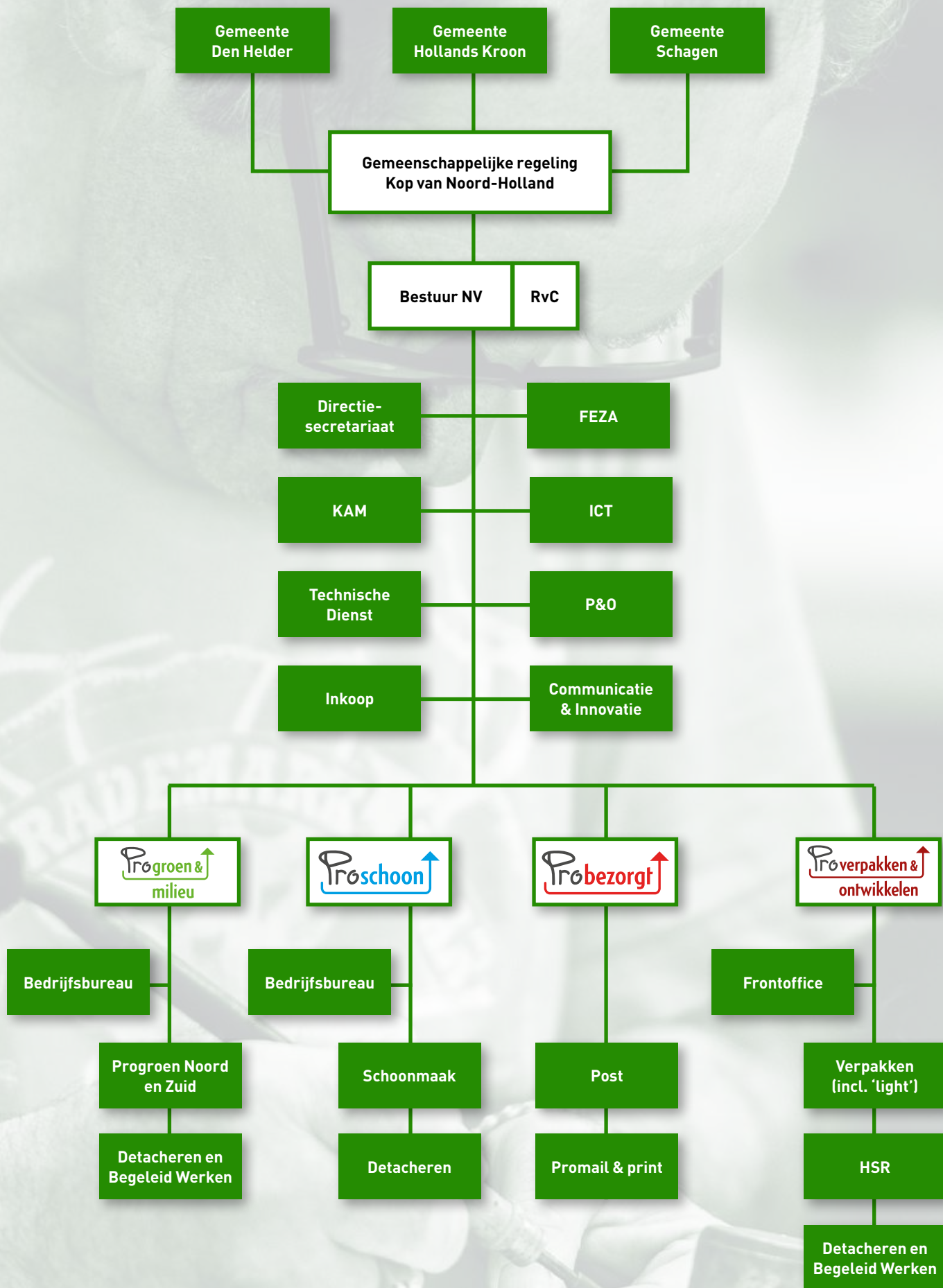
### Current ratio

De mate waarin een onderneming op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen, gebaseerd op de kortlopende vorderingen (inclusief voorraden en liquide middelen), gedeeld door de kortlopende schulden. Deze ratio dient hoger dan 1 te zijn; met een current ratio van 4,5 voldoet Probedrijven aan de vastgestelde norm.

**€ 3.9 miljoen**

### Liquiditeit

De liquiditeit van Probedrijven in 2021 was € 3.937.000. Dit is 27% van het balanstotaal.





# Personalia per

# 31-12-2021

## Samenstelling bestuur

De heer Erik Heemskerk Algemeen directeur

## Samenstelling managementteam

De heer Erik Heemskerk Voorzitter

De heer Mike Venekamp Manager Holding Communicatie & Innovatie

Mevrouw Marieke van Stralen-Wijker Directeur Proverpakken & ontwikkelen

De heer Marcel Schep Directeur Probezorgt, Promail & Print

De heer Hans Siffels Directeur Progroeën & milieu

De heer Nico de Goede Adviseur

De heer Geert van Heijster P&O

# Uit de Raad van Commissarissen

Hoewel corona in 2021 nog steeds een grote rol speelde, was het een geslaagd jaar. We hebben prima kunnen werken en gelukkig konden de meeste van onze medewerkers gewoon naar kantoor komen. De financiële resultaten zijn goed en hebben zelfs geleid tot de aankoop van een nieuw pand, namelijk aan de Randweg 4 in Anna Paulowna – een mooie ontwikkeling.

## **RvC, aandeelhouders en bestuur**

Ook in 2021 is gebleken dat het overleg tussen RvC, de aandeelhouders en het bestuur van Probedrijven tot een goede samenwerkingsrelatie heeft geleid. Er is gesproken over duurzaamheid en hoe Probedrijven daarin een rol kan spelen. Er is gekeken of Probedrijven kan opschuiven naar nieuwe werkzaamheden voor de gemeenten, zoals wijkgericht werken. Een initiatief is een verzamelpunt in de wijk voor het wassen van kleding.

## **Zeggenschap Proschoon**

Over de fusie tussen Proschoon en De Dreu BV is in 2021 ook een beslissing genomen. Het resultaat hiervan is dat Proschoon direct onder de GRGA valt: als zusterbedrijf van Probedrijven en niet meer als onderdeel van de NV. Deze ontwikkeling heeft ertoe geleid dat de RvC geen zeggenschap meer heeft over Proschoon.

## **Bezoeken op locatie**

De RvC heeft in 2021 vooral digitaal overlegd en enkele keren op kantoor. Ook heeft de RvC tweemaal een bezoek op locatie gebracht: eenmaal bij Probezorgt en eenmaal bij Proverpakken & ontwikkelen. Bij Probezorgt hebben we een kijkje achter de schermen gekregen en konden we met eigen ogen zien hoe efficiënt de post wordt gesorteerd. Ook hebben we er gezien hoe er als nevenactiviteit bakfietsen worden geassembleerd. Bij Proverpakken & ontwikkelen heeft de RvC een nieuwe inpakmachine kunnen bewonderen. Daarnaast hebben we gezien hoe sommige afdelingen bijzondere werkzaamheden verrichten en door opdrachtgevers betrokken worden bij het verlenen van opdrachten. Zo wordt direct aan de medewerkers gevraagd welke werkzaamheden ze graag uit zouden voeren. Dat ze deze gunfactor hebben, is waardevol en mooi om te zien.

## **Impact-ondernemen**

Een onderwerp dat dit jaar is besproken door de RvC – waarvan eenmaal in aanwezigheid van het managementteam – is impact-ondernemen. Hierbij stond de vraag centraal wanneer men wel en wanneer men niet impact maakt. Uiteindelijk draait het bij Probedrijven namelijk niet alleen om het bieden van werkzaamheden en het maken van enige winst, maar moeten de activiteiten ook bijdragen aan duurzaamheid en iets opleveren op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. We willen impact maken op de drie p's: *the people, the planet en the profit*. De vraag die wij ons dan willen stellen is: Doen we de goede dingen en doen we ze goed? Dat we dit samen met het managementteam konden bespreken, hebben we als prettig ervaren.

## **Bezetting RvC**

In de bezetting van de RvC is in 2021 niets gewijzigd. Arie Bast is het hele jaar niet actief geweest voor de RvC, omdat hij door de coronacrisis veel werkzaamheden voor zijn eigen bedrijf moest verrichten. Hij zal in 2022 wel weer actief zijn.

## **Complimenten**

Elkaar blijven zien is erg belangrijk voor de doelgroep van Probedrijven. Ondanks een coronauitbraak, is het toch steeds gelukt om de meeste medewerkers op locatie te laten werken. De RvC wil de organisatie daar graag mee complimenteren.

Namens de RvC,

Saskia Borgers (voorzitter)  
Jan de Dood  
Arie Bast  
Fijko van der Laan  
Arthur Sweens

## **Nevenfuncties RvC**

### **Saskia Borgers**

- Hoofdfunctie: Eigenaar Saskia Borgers Management en Advies, werkt exclusief voor roel&jasper
- Hoofdfunctie: Dagelijks Bestuurder van Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier
- Raad van Advies Hartmans Netwerk
- Raad van Advies Famo

### **Jan de Dood**

- Hoofdfunctie: Partner bij Meneer de Leeuw B.V. en Jan de Dood CS
- Lid en vice-voorzitter van de RvC van De Woonschakel
- Lid van de RvT van Atlas college
- Bestuursadviseur van de stichting Focafet

### **Arie Bast**

- Hoofdfunctie: CFO Bangroep – Volvo-dealer Amsterdam
- Directeur Cortexa BV
- Directeur ABCM BV

### **Fijko van der Laan**

- Voorzitter Stichting Vrienden van het Marinemuseum
- Voorzitter Stichting molen De Hoop te Anna Paulowna
- Voorzitter en vrijwilliger (chauffeur) bij de Belbusvereniging
- Lid bestuur Stichting Museum Anna Paulowna
- Voorzitter lokale Actiegroep (LAG) plattelands ontwikkelingsprogramma LEADER
- Lid bestuur Coöperatie Poldermolen Wieringermeer U.A.
- Lid Algemeen bestuur Waterschap Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier\*
- Lid Raad van Toezicht Stichting GGZ-NHN te Heerhugowaard\*
- Lid Cliëntenraad HKN huisartsen te Schagen (\* betreft bezoldigde functies)

### **Arthur Sweens**

- Hoofdfunctie: advocaat bij Knuwer advocaten Den Helder en lid van de maatschap
- Bestuurslid Stichting Beheer Duinpark (onbezoldigd)
- Voorzitter Bergens Symfonieorkest (onbezoldigd)
- Lid Raad van Toezicht Stichting dnoDoen Begeleiding Opvang Wonen (bezoldigd)

# Namens de ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) behartigt de belangen van de werknemers van Probedrijven, in overeenstemming met de Wet op de ondernemingsraden. De OR adviseert het bestuur en heeft instemmingsrecht bij besluiten over regelingen die werknemers betreffen.

## Een nieuwe OR

Op 8 en 9 november 2021 zijn OR-verkiezingen gehouden. In eerste instantie kostte het veel moeite om kandidaten te werven. Daarop zijn de OR-leden actief gaan werven. Met succes: uiteindelijk bleken ook voor de zogeheten 'vrije lijst' – de kandidatenlijst met ongesubsidieerde medewerkers – verkiezingen nodig, iets wat lange tijd niet is voorgekomen.

Na de verkiezingen is de OR sterk van samenstelling veranderd. Alleen Jacco Smiers en Jos van Duivenvoorde zijn gebleven, alle andere leden zijn nieuw. De OR is van 11 naar 13 leden gegaan. Hiermee is er een betere afspiegeling van de verschillende divisies en een betere taakverdeling. In de oude OR zaten 5 mensen met een gesubsidieerd dienstverband en 6 mensen met een ongesubsidieerd dienstverband. Nu is de balans anders: 7 OR-leden hebben een gesubsidieerd dienstverband, 6 leden een ongesubsidieerd dienstverband. In totaal zijn er 281 stemmen uitgebracht, waarvan 1 ongeldig was.

## Samenstelling van de OR (januari - november 2021)

| Bestuur                             | Leden              | Budgetbeheerder      |
|-------------------------------------|--------------------|----------------------|
| Voorzitter: Danielle van der Hoeven | Marcus Copier      | James Ruks           |
| Secretaris: Marloes Siepel          | Jan Willem Rustige | Jos van Duivenvoorde |
| Vicevoorzitter: Kees Tessel         | Astrid van Ingen   | Jacco Smiers         |
|                                     | Jerry van Reek     | Jeroen Middel        |

## Samenstelling van de OR (november - december 2021)

| Bestuur                             | Leden             | Budgetbeheerder      |
|-------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Voorzitter: Eduard Moreels          | Ed Schutte        | Jacco Smiers         |
| Secretaris: Margriet Pasveer        | Jackie Meijer     | Jos van Duivenvoorde |
| Vicevoorzitter: Natascha van Alphen | Guus Korff        | Fred Tijsen          |
|                                     | Charisse Pitinela | Jacqueline Venema    |
|                                     | Daan Zeinstra     |                      |

## Contactpersoon OR

Saskia Borgers, voorzitter van de Raad van Commissarissen (RvC), treedt op als contactpersoon van de OR. Zij vervulde deze positie ook al in 2019 en 2020.

### **Vergaderfrequentie**

De OR heeft in 2021 evenveel vergaderd als in 2020. Er is 5 keer met de bestuurder vergaderd. Daarnaast is er 5 keer vooroverleg geweest. Ook is 2 keer vergaderd met de RvC en bestuurder tezamen.

## **Uit de ondernemingsraadsvergaderingen**

### **Cao Aan de slag**

De nieuwe cao *Aan de slag* is 1 juli 2021 in werking getreden. De OR is blij dat deze cao zorgt voor meer gelijkheid op de werkvloer; op het moment van introductie hadden 110 medewerkers met een indicatie beschut werken nog geen cao. Zij bouwen nu pensioen op. Daarnaast krijgen ze nu bovenwettelijk verlof; voor deze medewerkers hoeft Probedrijven dus geen maatwerk meer te leveren.

Wel hebben sommige medewerkers te maken met financiële veranderingen. Zo droegen ze voorheen geen pensioenpremie af en nu wel. Ook het verschil tussen de 36-urige werkweek bij Probedrijven en de 37-urige werkweek in de cao heeft voor sommigen een negatief financieel effect. Hetzelfde geldt voor een wijziging in de reiskostenvergoeding. De OR heeft hier vragen over gesteld en ook landelijk zijn over dit onderwerp signalen geuit. Inmiddels heeft Probedrijven samen met de gemeenten Schagen, Den Helder en Hollands Kroon besloten tot een tegemoetkomingsregeling voor de mensen die hiermee te maken hebben; zij kunnen een jaar van deze regeling gebruikmaken.

### **Schoonmaak en Wet Arbeidsmarkt in balans**

Door de overname van De Dreu, hebben we te maken gekregen met de Wet Arbeidsmarkt in balans. Hiervoor heeft Probedrijven uitgebreid de mogelijkheden onderzocht om de overname van het personeel van De Dreu op goede wijze te laten verlopen. De OR is hierover steeds geïnformeerd. De uitkomst is positief voor de medewerkers: zij zijn inmiddels onder de GRGA gedetacheerd en hebben op die manier dezelfde baanzekerheid als de medewerkers van Probedrijven.

### **Automatisering**

Probedrijven is 1 januari 2021 begonnen met een nieuw HRM-systeem. De OR is steeds op de hoogte gehouden van de voortgang. Ook is de OR continu geïnformeerd over mogelijke personele gevolgen, zoals het verschuiven en wegvallen van functies binnen de organisatie.

### **Risico-inventarisatie Progroe & milieu**

De OR is per brief gevraagd om instemmingen met een risico-inventarisatie voor Progroe & milieu. De divisie streeft naar vca-certificering; hiervoor is een risico-inventarisatie nodig die niet langer dan 3 jaar geleden is uitgevoerd. De OR heeft met het verzoek ingestemd.

### **Vitaliteitsprogramma**

Een vitaliteitsprogramma voor de medewerkers van Probedrijven is in 2021 aangekondigd. Hier zal onder andere het stimuleren van niet-roken onderdeel van zijn. Samen met de bestuurder gaat de OR in 2022 op zoek naar de juiste vorm en inhoud van het programma.

### **Aankoop pand**

De OR heeft in 2021 ingestemd met de aankoop van het pand aan de Randweg 4 in Anna Paulowna. De OR-leden beschouwen deze aankoop als een buitenkans: er zal niet snel een vergelijkbare locatie beschikbaar komen. Het centraal gelegen pand was al in gebruik voor de groenvoorziening van de gemeente Hollands Kroon, dus er hoefde weinig aan te veranderen om het geschikt te maken voor Progroe & milieu; onder meer het grote buitenterrein voor de opslag van machines en de centrale ligging maken het zeer geschikt. De OR was, onder geheimhoudingsplicht, al vroeg bij dit proces betrokken. Op basis van een uitvoerige presentatie en met twee OR-leden die afkomstig zijn uit de groenvoorziening, kon weloverwogen met de aankoop worden ingestemd. In november 2021 heeft de gemeente Hollands Kroon het pand overgedragen aan Probedrijven. ➤

## **Nieuwe arbodienst**

Probedrijven is in 2021 gewijzigd van arbodienst. Hier heeft de OR mee ingestemd.

## **Startnotitie Verkenning verduurzaming activiteiten**

Probedrijven wil werken aan een inclusieve en circulaire samenleving. De komende jaren wil de organisatie daarom de eigen activiteiten verduurzamen. Met de startnotitie Verkenning verduurzaming activiteiten is de OR gevraagd om in te stemmen met het reserveren van een bedrag van 7 miljoen euro om deze verduurzaming mogelijk te maken. De precieze bestemming zal de komende jaren verkend worden, waarbij onder meer duurzame huisvesting onderzocht zal worden. Daarop voorbereidend heeft de OR ingestemd met de reservering van het bedrag, dat op termijn nog aangepast kan worden.

# De ondernemingsraad

## **Commissies**

### **Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn & Milieu (VGWM)**

Leden: Jacco Smiers, Jackie Meijer, Fred Tijsen

De commissie VGWM controleert op veiligheids-, gezondheids- en welzijns-aangelegenheden en milieutechnische kwesties binnen de organisatie. Voorzitter Jos van Duivenvoorde, Jerry van Reek en Jeroen Middel hebben de commissie na installatie van de nieuwe OR verlaten. Fred Tijsen is toegetreden. Jackie Meijer was in 2019 als niet-OR-lid toegetreden, maar is inmiddels als OR-lid deel van de commissie. Een eventuele benoeming van een voorzitter volgt nog.

### **De Financiële Commissie**

Leden: Martin Smalbil

De Financiële Commissie heeft als taak om ter voorbereiding van de OR-vergaderingen, financiële stukken te toetsen en beoordelen aan ingezet financieel beleid. Ook beoordeelt de commissie nieuw beleid op financiële onderbouwing. Martin Smalbil is na installatie van de nieuwe OR tot de commissie toegetreden. Marloes Siepel en Marcus Copier hebben de commissie verlaten. <



# Namens

## P&O

De afdeling P&O adviseert en ondersteunt de leidinggevenden binnen Probedrijven.

### **Coronavirus**

De coronacrisis heeft ons in 2021 opnieuw flink wat parten gespeeld. Met vallen, opstaan en allerlei maatregelen hebben we geprobeerd zo goed mogelijk zorg te dragen voor ons personeel en toch de werkzaamheden door te laten lopen. Onze doelgroep is kwetsbaar, dus het is van belang extra zorgvuldig te zijn. Tegelijk is het belangrijk voor de doelgroep om te werken en onder de mensen te zijn, zodat ze niet in een isolement raken en ritme, structuur en sociale contacten vasthouden.

Ondanks alle maatregelen en de benodigde organisatie, is gebleken dat werkprocessen zich wel weer normaliseren; dat we met elkaar in staat zijn om alles draaiende te houden en onze medewerkers de gelegenheid te bieden om hun werk uit te voeren.

### **Duurzaam aan het werk met LKS**

De eerste pilot *Duurzaam aan het werk met LKS*, LKS-1, heeft in 2021 een vervolg gekregen met de pilot LKS-2. Dat heeft mooie resultaten opgeleverd. Er zijn vanuit de gemeenten 48 kandidaten ingestroomd, van wie er 18 een betaalde baan hebben gevonden. Eén kandidaat is ingestroomd in beschut werk, 9 personen zitten nog in een werkervaringsplaats en 10 deelnemers zitten nog in de startfase; dit houdt in dat ze nog niet toe zijn aan een werkervaringsplaats, maar eerst het voorbereidende werk doen, zoals het regelen van kinderopvang. Ook zijn 10 kandidaten vroegtijdig gestopt en terugverwezen naar de gemeente of bijvoorbeeld de GGZ.

*Duurzaam aan het werk met LKS* blijkt een succesvol instrument en zorgt voor de belangrijkste instroom van nieuwe medewerkers bij Probedrijven. We zouden de gemeenten dan ook graag uitnodigen om meer kandidaten aan te melden, zodat deze instroom vergroot kan worden.

### **Beschut werk**

De taakstellingen beschut werk voor 2021 zijn in de gemeenten Schagen en Hollands Kroon net niet helemaal gehaald. Dit is vooral het gevolg van de toegenomen coronamaatregelen aan het einde van het jaar; er is toen bewust gekozen om tijdelijk de instroom te stoppen en eerst te zorgen voor maatregelen waarmee iedereen veilig aan het werk kon gaan. Bij de taakstelling voor de gemeente Den Helder was eerder al een grotere achterstand opgelopen; daar is enige inloop, maar daar is nog voldoende ruimte om kandidaten in het kader van beschut werk aan te nemen.

### **Marinebedrijf**

We zien ook in-, door- en uitstroom bij de duale trajecten die we realiseren in samenwerking met het Marinebedrijf in Den Helder: opleidingen tot logistiek of facilitair medewerker gecombineerd met een dienstverband. In 2020, het eerste jaar van het project, zijn een aantal kandidaten ingestroomd; zij hebben het schooljaar afgerond en een aantal van hen zijn doorgestroomd naar een baan bij het Marinebedrijf. Een aantal kandidaten zijn in andere richtingen uitgestroomd. Ook stromen voor de opleiding nieuwe kandidaten in; in 2021 waren dat 47 kandidaten, vergeleken met 42 in 2020. Er is dus sprake van groei. ➤



### **Afname medewerkers WSW**

Het aantal medewerkers op basis van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) neemt op natuurlijke wijze af. De 530 medewerkers op basis van deze wet in 2020 zijn afgenomen naar 499 personen in 2021. De regeling *Duurzaam aan het werk met LKS* is onder meer bedoeld om deze terugloop op te vangen.

### **Ziekteverzuim**

Hier had corona een grote vinger in de pap, maar het is wel gelukt om het ziekteverzuimpercentage in 2021 te laten dalen naar 14,8 ten opzichte van 15,2 in 2020. Er is veel ingezet op coronamaatregelen, zodat iedereen zo goed beschermd mogelijk zijn werk kon doen en besmette medewerkers thuisbleven.

### **Vitaliteit**

Om het ziekteverzuimpercentage te verlagen, is ook vitaliteit een onderwerp van belang. Maar dat is ook belangrijk om andere redenen. Zo wordt de pensioenleeftijd hoger en is niet iedereen

financieel in staat om eerder te stoppen met werken. Daarom is het belangrijk om te onderzoeken hoe onze medewerkers zo vitaal mogelijk kunnen blijven, zodat ze tot hun pensioen duurzaam kunnen werken. Het is belangrijk om te kijken wat ze daar zelf in kunnen doen, maar ook wat daarin de verantwoordelijkheid van Probedrijven is.

Studenten van de Hogeschool Inholland hebben daarom als afstudeeropdracht een onderzoek lopen naar duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Hiervoor hebben ze een reeks interviews afgenomen, met name onder medewerkers van Proverpakken & ontwikkelen, en een risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd. In een nog te verschijnen rapport, zullen ze voorstellen voor de verbetering van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit doen. Daarnaast zijn ze bezig met het ontwikkelen van een gezondheidsmarkt, waarvoor ze onder andere sportverenigingen en -organisaties gaan uitnodigen om zich aan onze medewerkers te presenteren.

Ook kijken we zelf naar onze kantinefaciliteiten en hoe we die gezonder kunnen maken, onder meer door ongezonde artikelen niet meer aan te bieden, maar gratis fruit wel.

Tevens zijn er in 2021 gesprekken geweest met Zilveren Kruis, die hebben geleid tot een pilot die in 2022 plaats zal vinden bij Proschool. Deze pilot zal als een workshop worden aangeboden, om mensen te stimuleren om naar hun eigen gezondheid te kijken en hoe ze die kunnen verbeteren. Hieronder valt ook een beleid dat mensen aanmoedigt om te stoppen met roken.

### **Klachtencommissie**

Bij de klachtencommissie zijn er in 2021 geen klachten ingediend. Er zijn wel een paar meldingen geweest, maar deze zijn allemaal met tussenkomst van de vertrouwenspersoon intern opgelost. Onze medewerkers worden aangespoord om in eerste instantie de medewerker aan te spreken met wie zij een probleem hebben. Een gesprek met een van onze vertrouwenspersonen is ook altijd mogelijk. Dan wordt gekeken of bemiddeling een oplossing kan bieden.

### **Nieuwe arbodienst**

Na de pensionering van onze bedrijfsarts, had de arbodienst moeite om een passende vervanger te vinden. Daarom hebben we in 2021 van deze dienst afscheid genomen en zijn we per 1 januari 2022 met een nieuwe in zee gegaan.

### **Cao Aan de slag**

Groot nieuws is dat per 1 juli 2021 een cao voor de doelgroep beschut werken en kandidaten van de Participatiewet van kracht is: *Aan de slag*. Tot nu toe was er geen overeenkomst voor deze doelgroep. Het doel van de cao *Aan de slag* is onder andere om in-, door- en uitstroom te bevorderen; de mensen die onder deze cao vallen, moeten worden uitgedaagd om door te stromen naar een reguliere baan. Daarbij hoort ook dat wij ondersteuning, begeleiding en opleiding bieden. In dat kader zijn we bezig om met verschillende partners leerlijnen en praktijkleerroutes op te zetten; hierover hebben in 2021 de eerste gesprekken plaatsgevonden. Als doorstroom niet lukt, vraagt de cao dat wij de mogelijkheid bieden om op ons terug te vallen.

### **Opleidingen**

De coronacrisis heeft ook invloed op de opleidingen gehad. Er is voor gekozen om de VCA-basisopleidingen in 2021 uit te stellen tot 2022; slechts van één persoon is de VCA-basisopleiding in 2021 doorgegaan. Daarom komt het totale aantal medewerkers dat in 2021 een opleiding heeft gedaan op 166 personen, aanzienlijk minder dan in 2020. <

# Probedrijven: 2021 in cijfers

## Realisatie WSW in SE voor de gemeenten die deelnemen aan de GR Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland

|            | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Realisatie | 537,57 | 517,70 | 495,45 | 474,91 | 452,90 |

### Uitsplitsing 2021 per gemeente

|            | Den Helder | Hollands Kroon | Schagen |
|------------|------------|----------------|---------|
| Realisatie | 208,33     | 97,53          | 147,04  |

## Realisatie Beschut Werk (Participatiewet) in FTE voor de gemeenten die deelnemen aan de GR Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland.

|            | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Realisatie | 16,58 | 33,74 | 50,19 | 59,26 | 68,35 |

### Uitsplitsing 2021 per gemeente

|                                | Den Helder | Hollands Kroon | Schagen |
|--------------------------------|------------|----------------|---------|
| Maximaal te realiseren plekken | 52,00      | 18,00          | 18,00   |
| Realisatie                     | 35,47      | 16,90          | 15,98   |

## Realisatie Duurzaam aan het werk met LKS (Participatiewet) in FTE voor de gemeenten die deelnemen aan de GR Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland

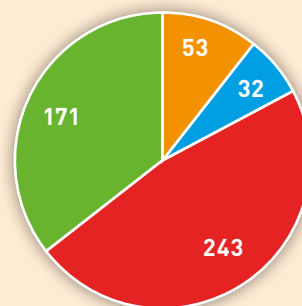
### Uitsplitsing 2021 per gemeente

|  | Den Helder | Hollands Kroon | Schagen | Totaal |
|--|------------|----------------|---------|--------|
|  | 18,93      | 10,34          | 7,49    | 36,76  |

## Aantal WSW-medewerkers volgens de werkladder

|                      | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|------|------|------|------|------|
| Begeleid werken      | 57   | 58   | 57   | 57   | 53   |
| Detachering          | 74   | 57   | 39   | 35   | 32   |
| Werken op locatie    | 239  | 259  | 257  | 251  | 243  |
| Beschutte werkplaats | 230  | 205  | 204  | 187  | 171  |

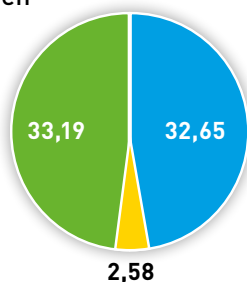
2021



- Begeleid werken
- Detachering
- Werken op locatie
- Beschutte werkplaats

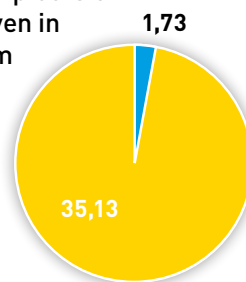
**Verdeling Beschutte Werkplaats en werken buiten Probedrijven in 2021 in fte voor Beschut Werken**

■ Beschutte werkplaats 2021  
■ Detachering 2021  
■ Werken op locatie 2021



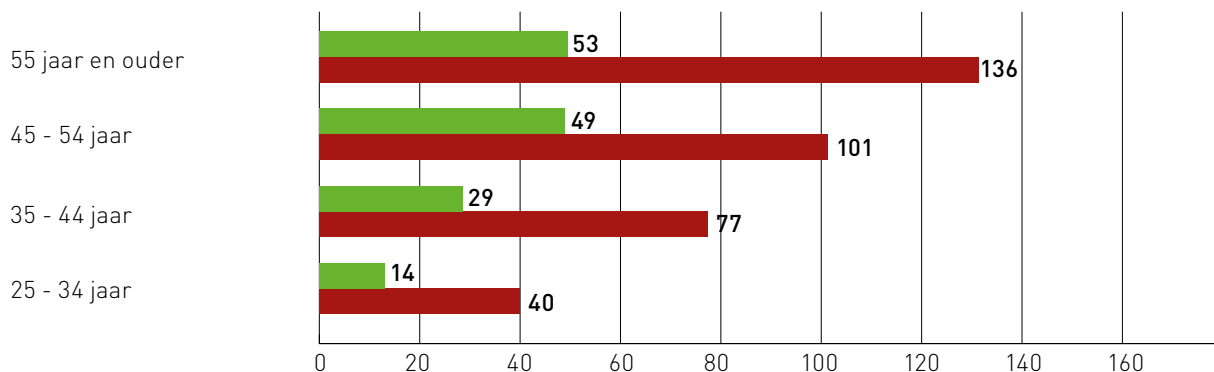
**Verdeling Beschutte Werkplaats en werken buiten Probedrijven in 2021 in fte voor Duurzaam a/h werk met LKS**

■ Beschutte werkplaats 2021  
■ Werken op locatie 2021



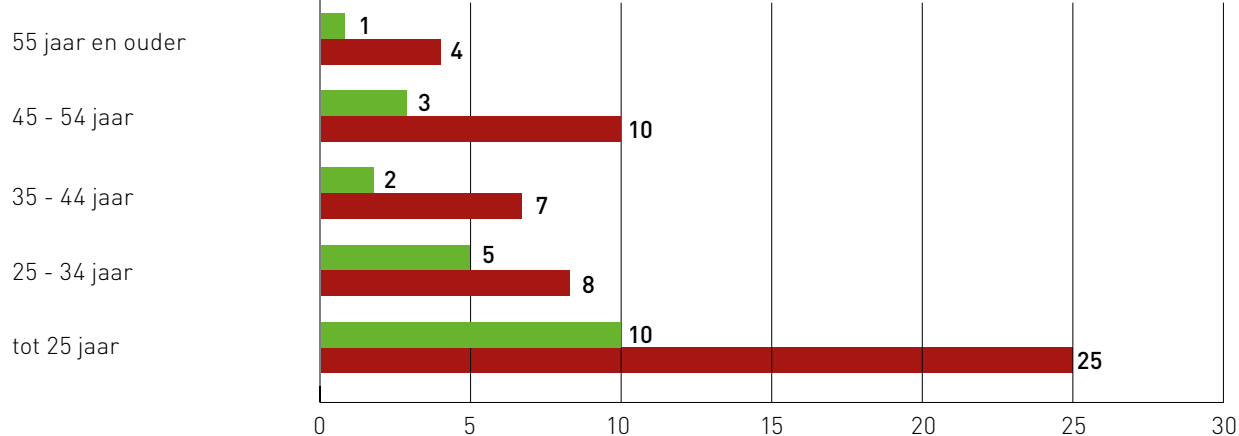
**Aantal WSW medewerkers per leeftijdscategorie, peildatum 31-12-2021**

■ vrouw ■ man



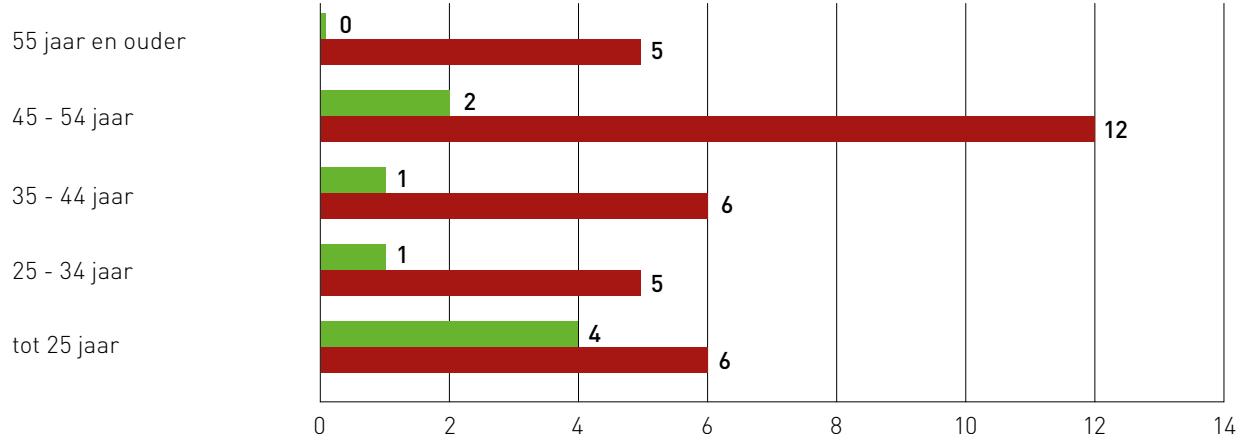
**Aantal medewerkers met indicatie beschut werken per leeftijdscategorie, peildatum 31-12-2021**

■ vrouw ■ man



**Aantal medewerkers Duurzaam aan het werk met LKS per leeftijdscategorie, peildatum 31-12-2021**

■ vrouw ■ man



# Opleidingen en trainingen 2021:

In 2021 investeerde Probedrijven in onderstaande opleidingen en trainingen voor WSW-, Beschut Werken-, Participatiewet- en ongesubsidieerde medewerk(st)ers.

| <b>VEILIGHEID:</b>          | Aantal deelnemers: |
|-----------------------------|--------------------|
| BHV (herhaling)             | 34                 |
| BHV Light (herhaling)       | 43                 |
| BHV Ploegleider (herhaling) | 5                  |
| Basiscursus BHV (nieuw)     | 1                  |
| VCA basis                   | 1                  |
| VCA VOL (leidinggevend)     | 2                  |

| <b>VAKOPLEIDING:</b>                                | Aantal deelnemers: |
|-----------------------------------------------------|--------------------|
| Voedselveiligheid HACCP à la Carte                  | 44                 |
| Docent basisvaardigheden (module NT 1)              | 1                  |
| Veilig werken met de reachtruck (nieuw)             | 1                  |
| Veilig werken met de heftruck (herhaling)           | 1                  |
| Veilig werken met de hef- en reachtruck (herhaling) | 1                  |
| Assistent logistiek (MBO niveau 2)                  | 1                  |

| <b>VAKOPLEIDING GROEN:</b>                                    | Aantal deelnemers: |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|
| Veilig werken met de heftruck (herhaling)                     | 3                  |
| Veilig werken met de heftruck (nieuw)                         | 1                  |
| Basistraining klimtechniek in bomen                           | 2                  |
| Ass. plant, dier of (gr.) leefomgev. (entree BBL; MBO niv. 1) | 8                  |
| Tuin, park & landschap (MBO niveau 4)                         | 1                  |
| Rijbewijs auto (B)                                            | 4                  |
| Rijbewijs camper (C)                                          | 1                  |
| Rijbewijs aanhangwagen (E)                                    | 3                  |
| Bijeenkomsten gewasbescherming                                | 2                  |
| Harrie Helpt training                                         | 1                  |
| Wet- en regelg. incl. digit. tachograaf (t.b.v. code 95)      | 1                  |
| Praktijkdag (t.b.v. code 95)                                  | 1                  |

| <b>VAKOPLEIDING SCHOONMAAK:</b> | Aantal deelnemers: |
|---------------------------------|--------------------|
| RAS schoonmaakopleiding         | 45                 |
| Rijbewijs auto (B)              | 2                  |
| Rijbewijs aanhangwagen (E)      | 1                  |

|               |            |
|---------------|------------|
| <b>Totaal</b> | <b>211</b> |
|---------------|------------|

# Vanuit de Holding

## **Wijkgerichte innovatie**

Probedrijven is in 2021 met verschillende innovatieve ideeën aan de slag gegaan. Helaas heeft de realisatie hiervan vertraging opgelopen door de coronacrisis. Een van de plannen is het aanbieden van een was- en strijkservice aan een ouderenzorginstelling door Proschoon. We waren klaar om hier een pilot voor te starten, toen de coronacrisis weer in hevigheid toenam. We hopen de realisatie van deze en andere initiatieven weer te hervatten zodra het kan.

## **Technische innovatie**

De implementatie van het nieuwe personeels- en salarisadministratiesysteem die in 2020 van start is gegaan, is in 2021 afgerond. Ziekmeldingen worden ook via dat systeem verwerkt en zijn inmiddels volledig geautomatiseerd. Daarnaast zijn we bezig om de rapportages voor bijvoorbeeld de GRGA en andere externe partijen zodanig te automatiseren dat ze volledig door het systeem worden opgeleverd. Halverwege 2021 is ook de nieuwe cao *Aan de slag* binnen dit systeem geïmplementeerd. Dit was een uitdagende klus om middenin het jaar te doen, maar de snelle uitrol hiervan is succesvol gebleken.

Het systeem ontvangt zo'n vier keer per jaar een update, waarna het releaseteam deze test en doorvoert. Dit team behandelt ook wensen vanuit de organisatie en kijkt of deze meegenomen kunnen worden. Zo zijn we als organisatie bezig met het verder toespitsen van het systeem op onze eisen en behoeften.

Samenhangend met de veranderingen die plaatsvinden bij de implementatie van het nieuwe systeem, is de personeelsadministratie fysiek verplaatst naar de afdeling administratie. De manager Holding geeft nu leiding aan de personeelsadministratie. Bij de andere P&O-activiteiten is het hoofd P&O de leidinggevende.

In 2021 zijn we onze activiteiten ook steeds verder in de cloud gaan brengen. We schaffen geen applicaties meer aan als ze alleen lokaal kunnen draaien. Om deze overgang en de bijkomende toegenomen datastromen bij te benen, hebben we nieuwe bekabeling aangelegd voor een beter draadloos netwerk met meer access points.

De toegenomen afhankelijkheid van een online werkomgeving betekent ook dat we onze digitale beveiliging verder hebben opgeschroefd. Hierdoor hebben we geen inbraak in onze systemen gehad. We zijn zeer tevreden over ons ICT-team en de manier waarop onze back-ups geregeld zijn. Hierdoor kunnen wij in het geval van calamiteiten op locatie snel weer operationeel zijn vanuit een andere werkplek.

## **Communicatie**

Op het gebied van communicatie zijn we in 2021 nauwer gaan samenwerken met onze mediapartners, waarbij we aan hen een deel van het beheer van onze sociale media hebben uitbesteed. ➤

Dit zorgt voor regelmatige content en heeft ook geleid tot een aanzienlijke groei in het aantal volgers. Hiervoor is een persoonlijke aanpak gekozen, bijvoorbeeld interviews met medewerkers over hoe zij het vinden om voor Probedrijven te werken. Het is leuk om te zien hoe trots mensen zijn op ons bedrijf.

### **Impact meten**

In 2021 zijn we begonnen met het meten van onze impact. Sociaal ondernemen is de kern van ons bedrijf, maar we willen graag een beter inzicht in de precieze impact die we hiermee maken. Hiervoor is een plan gepresenteerd binnen het MT en de RvC, dat momenteel in uitvoering is. Door de dagelijkse impact van onze activiteiten te gaan meten, hopen we onze stakeholders een beter beeld te geven van de positieve invloed die onze werkwijze heeft: op onze mensen en op de maatschappij. Deze gemeten impact wordt ook opgenomen in het jaarverslag van 2022. <





Probezorgt<sup>↑</sup>

# Probezorgt

“De post moet áltijd bezorgd worden.” Het was een van de geveleugelde uitspraken van teamleider Richard Stendert. Zijn plotselinge overlijden in mei 2021 heeft een enorme impact gehad op alle medewerkers van Probezorgt. Maar hoe aangeslagen ook, na het horen van het droevige nieuws is iedereen op pad gegaan om de post te bezorgen – Richard had het immers niet anders gewild.

Onze bezorgzekerheid zat in 2021 dicht tegen de 100% aan, met een vrijwel verwaarloosbaar klachtenpercentage: nog geen 250 geregistreerde klachten op 1,7 miljoen stuks post. De bezorgtijdigheid zit rond de 90%. Soms hebben we, omdat een postbode vanwege corona was uitgevallen, ervoor moeten kiezen de post in een wijk later een dagje later te bezorgen. Maar ondanks de bijzondere omstandigheden, zijn we het hele jaar volledig operationeel geweest: problemen hebben we altijd binnen het team op kunnen lossen.

We zijn dan ook heel trots op de ontwikkeling die onze medewerkers in 2021 hebben doorgemaakt. Voorheen was er meer controle nodig om te zorgen dat taken op de juiste wijze werden uitgevoerd. Inmiddels zijn de teams veel meer zelfsturend, zelfstandiger en voelen de verantwoordelijkheid meer.

In 2021 is het ziekteverzuim aanzienlijk gedaald: van 17,5% in 2019 naar minder dan 6% aan het eind van het jaar. Dit percentage is inclusief een groot aandeel ziekmeldingen die verband houden met corona – eerder werden deze meldingen niet meegeteld met het reguliere verzuim. Het management is proactief in het contact houden met de zieke medewerkers om zo het verzuim te verlagen: medewerkers melden zich persoonlijk bij hun leidinggevenden, waarna continu contact gehouden wordt om te vragen hoe het gaat en de mogelijkheden besproken worden om weer aan de slag te gaan.

## **Werkzaamheden**

De nieuwe afdeling Pro Mail & Print is in 2021 opgezet. Na enige gewenningstijd, heeft dit geleid tot meer efficiëntie en controle over het gehele proces: van mail tot print tot aan de postbezorging. Hierdoor kunnen opdrachten aanzienlijk sneller verwerkt worden.

Onder onze klanten is in 2021 de behoefte aan communicatie naar hun doelgroepen aanzienlijk geïntensiveerd. Dit heeft geleid tot meer grafische opdrachten, zoals het verzorgen van meer mailingen en drukwerk voor tal van klanten. Het mag duidelijk zijn dat dit een positief effect heeft op de postdivisie zelf – de mailingen moeten immers ook bezorgd worden. De toename in opdrachten heeft ertoe geleid dat wij in de tweede helft van 2021 tegen de grenzen van onze capaciteit zijn aangelopen.

In september is er een nieuwe postsortermachine geplaatst. De implementatie hiervan heeft een lange voorbereidingstijd gevraagd. Aan de hand van een database, die real-time aan te passen is, bepaalt de machine welke partner – Probezorgt, PostNL of een van onze Business Post-partners – welke post het beste kan bezorgen. De accuratesse helpt om ons om ons percentage eigen bezorging verder te verhogen; van 70% in 2020 naar 71 tot 75% in 2021. Dankzij de machine kunnen we sneller werken en de schaarse tijd voor na-sortering vanuit de binnendienst beter inzetten, zodat postbodes sneller de wijken in kunnen gaan en meer post kunnen bezorgen.

Naast het hogere percentage eigen bezorging en toegenomen aantal opdrachten, is ook ons bezorggebied fors uitgebreid: van de Kop van Noord-Holland tot aan Castricum/Uitgeest. Inmiddels bezorgt Probezorgt de post in 10.000 ‘postcode6’, oftewel postcodes met vier cijfers en twee letters.

## **Opdrachten en opdrachtgevers**

Onze samenwerking met de GGD Noord-Holland Noord is voor een nieuwe periode verlengd. Daar zijn wij blij mee: de GGD is een belangrijke klant, voor wie wij vrijwel alles op het gebied van druk- en

mailwerk verzorgen. Dankzij een gewonnen aanbesteding eind 2021, mogen we vanaf 1 januari 2022 ook het Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier als nieuwe klant begroeten.

### **Omzet**

In 2021 heeft de positieve lijn van 2020 zich doorgezet, waardoor we een uitstekend resultaat konden boeken.

### **(Opleidings)trajecten en ontwikkeling**

Medewerkers zijn opgeleid voor het gebruik van de nieuwe postsorteermachine. Ook zijn collega's van andere divisies overgenomen, omdat zij daar fysiek niet meer konden werken en nu bij Probezorgt een andere rol hebben gekregen; bijvoorbeeld voor het bedienen van een nieuwe machine of op een bestelbus als Mobipunt-servicemonteur.

Door het wegvallen van onze teamleider Richard, is onze administratief medewerker gepromoveerd tot assistent-teamleider. Voor de administratieve functie hebben we een vervangende kracht aangetrokken. In combinatie met onze geïndiceerde medewerkers die al langere tijd op de binnendienst werken, hebben we zo een team dat het orderproces uitstekend kan uitvoeren.

Twee schoolverlaters hebben vanuit hun stage een plek gevonden binnen ons bedrijf. Zij ontwikkelen zich goed en daar zijn we blij mee. Ook zijn er twee jongeren van buitenaf bijgekomen. Deze jongeren worden *on the job* door ervaren collega's intern opgeleid. Het is prettig dat ons team verjongt.

### **Duurzaamheid**

Voor de grote en verre gebieden maakten we tot nu toe gebruik van brandstofbrommers. In 2020 is al een begin gemaakt om deze brommers te vervangen door elektrische alternatieven. Sinds medio 2021 is die vervanging compleet en worden alle postkilometers emissievrij gereden. Een vervolgstap in ons verduurzamingstraject is dat we in december de beschikking hebben gekregen over onze eerste volledig elektrische bestelbus voor het rijden van onze postroutes – hiermee rijden we ruim 50.000 kilometer emissievrij. In februari 2022 komt auto nummer twee beschikbaar.

Probezorgt faciliteert daarnaast nog steeds het project Mobipunt voor deelfietsen en -auto's in de Kop van Noord-Holland. Onlangs is besloten om deze rol voort te zetten.

### **Vooruitblik op 2022**

Met het Hoogheemraadschap als nieuwe grote klant, de contractverlenging van de GGD en de continuering van contracten van overige grote klanten, staat er een goede basis voor 2022. Om aan de vraag naar extra drukwerk te voldoen, hebben we in de begroting een investering in een high-performance printerunit opgenomen, waarmee we meer maatwerk aan onze klanten kunnen leveren.

We houden voor 2022 rekening met een kleine afname van de posthoeveelheid. We zien namelijk 2021 en delen van 2020 als uitzonderlijke perioden waarin bijna maandelijks een recordhoeveelheid post gerealiseerd werd; de coronacrisis vroeg namelijk om veel extra communicatie. We verwachten dat we in 2022 weer wat sterker de gevolgen van digitalisering zullen merken. Door de grote hoeveelheid poststukken die verzonden worden, is en blijft de postmarkt echter een miljardenmarkt.

Net als de andere divisies is ook Probezorgt altijd op zoek naar nieuwe, interessante soorten werkzaamheden. Wat zou verder nog bij ons passen? Waar kunnen we nieuwe soorten werk creëren? Ook zijn we continu op zoek naar versterking van onze teams. Daarbij maken we ons enige zorgen over de instroom van nieuwe medewerkers, vooral met het oog op de vergrijzing en uitstroom van de collega's uit de WSW; we kijken continu hoe we jonge mensen vanuit nieuwe regelingen binnen Probezorgt werk kunnen bieden, om zodoende de dienstverlening te kunnen blijven waarborgen en op het gewenste niveau houden. <



Progroen &  
milieu

# Progroen en milieu

Voor Progroen & milieu is 2021 zowel een positief als een negatief jaar geweest. Positief vanwege de omzet en de hoeveelheid werk, maar negatief doordat corona harder heeft toegeslagen dan in 2020. Mede hierdoor lag het ziektepercentage in 2021 op 13,5%. Maar hoewel sommige medewerkers helaas ernstige coronaklachten opliepen, zijn ziekenhuisopnames ons gelukkig bespaard gebleven.

Ook is er veel verloop geweest onder het personeel, vooral op leidinggevende posities. Dit brengt onrust binnen de organisatie, waar met name medewerkers met een arbeidshandicap druk door ervaren. We hopen in 2022 voor meer rust en stabiliteit te zorgen.

Erg blij zijn we met de aankoop van de oude gemeentewerf in Anna Paulowna, een terreinoppervlakte van 7.000 m<sup>2</sup> met een kantine, technische dienst en twee loodsen. Wij huurden al een klein deel van het pand. Toen de huur werd opgezegd, hebben we in de omgeving gezocht naar een alternatief, maar dat was moeilijk te vinden. Dit leidde tot de wens om zelf het pand te kopen, wat we tegen de door de makelaar getaxeerde prijs hebben gedaan.

De oude werf biedt veel opslagmogelijkheden, zodat we bijvoorbeeld schoffelaafval, groenafval en stamhout zelf kunnen sorteren; dit bespaart stortkosten. Van de opslag die we in Schagen huurden, hebben we afscheid kunnen nemen. De nieuwe locatie biedt ook mogelijkheden voor het uitbreiden van onze werkzaamheden. Zo willen we graag bokashi gaan maken: gefermenteerd bladafval waarmee we de bodemdiversiteit kunnen bevorderen.

## **Werkzaamheden**

Omdat 2021 een bijzonder groeizaam jaar was, groeide er meer onkruid, moesten we de gazons frequenter maaien en de hagen vaker knippen. Hoewel dit extra werk opleverde, had dit geen effect op de inkomsten. Progroen & milieu heeft immers een vast budget om alles tot een bepaald netheidsbeeld onkruidvrij te houden; extra groei levert geen hoger budget op. Het vereiste niveau hebben we met moeite behaald, waarbij we extra menskracht in moesten huren, met uiteraard een negatief effect op het bedrijfsresultaat.

Een nieuwe dienst is het snijden van isolatiemateriaal voor Oostwouder Tank- en Silobouw BV, waarmee we eind 2021 zijn gestart. Het materiaal wordt gebruikt in de taartpuntige vormen van de deksels van de enorme tanks die zij voornamelijk voor de voedselindustrie produceren. Hiermee breiden we ons reguliere dienstenpakket uit, om onze medewerkers breder op te kunnen leiden en meer uitstroombmogelijkheden te bieden.

## **Opdrachten en opdrachtgevers**

Behalve Oostwouder zijn er in 2021 geen nieuwe opdrachtgevers bijgekomen. Wel zien we dat we van een groot deel van onze bestaande opdrachtgevers steeds meer werk krijgen, waardoor we zelfs wat opdrachten moeten weigeren door een tekort aan arbeidskrachten. De aantrekkende economie leidt ertoe dat de gangbare hoveniers drukbezet zijn, waardoor opdrachtgevers verder gaan kijken en bij ons uitkomen.

Door corona zijn veel detacheringscontracten beëindigd. Inmiddels is dat gestabiliseerd en zien we zelfs weer een kleine toename; zo zijn twee extra medewerkers gedetacheerd.

## **Omzet**

De hoeveelheid opdrachten heeft een positieve invloed gehad op de omzet. Deze is gegroeid naar bijna 6,5 miljoen euro, ten opzichte van 5,7 miljoen euro in 2020. ➤

### **(Opleidings)trajecten en ontwikkeling**

Progroen & milieu is onderdeel van NHconnect, een samenwerkingsverband van sociale werkbedrijven boven het Noordzeekanaal. We wisselen onderling materiaal en mankracht uit en zijn beschikbaar voor provinciebrede werkzaamheden voor waterschap en provincie. In 2021 zouden we gezamenlijk cursussen bieden, in samenwerking met het Clusius College: denk aan opleidingen voor het gebruik van gereedschappen en veilig werken langs de weg. Daarbij verwachten wij dat het een positieve invloed heeft als medewerkers van onder andere Progroen & milieu, Werkom, 07-Groen en IJmond Werkt bij elkaar in de klas zitten – zo verbreden zij hun blik en netwerk.

Helaas zijn de geplande cursussen als gevolg van de coronacrisis in 2021 geannuleerd. Wel hebben we intern BHV- en BHV Light-opleidingen verzorgd.

### **Duurzaamheid**

Er is in 2021 flink geïnvesteerd in duurzaamheid. We hebben drie elektrische auto's aangeschaft en in elektrisch gereedschap geïnvesteerd, zoals een zitgrasmaaier, kettingzagen, bladblazers, haagknippers en bosmaaiers. Op deze manier wordt al het gereedschap met een brandstofmotor de komende jaren vervangen.

### **Vooruitblik op 2022**

De vooruitblik op 2022 is zeer positief. Bij gunstig weer hoeven we minder mankracht in te huren, maar blijft het werkaanbod gelijk. Ook zetten de provincie, Hoogheemraadschap Noorderkwartier en Rijkswaterstaat nu opdrachten en aanvragen bij ons uit. Daar hebben we ons twee jaar geleden al hard voor gemaakt, wat zich nu uitbetaalt. Helaas hebben we niet de capaciteit om alle opdrachten aan te kunnen nemen.

Ook gaan we een aantal grote tuinen bij particulieren aanleggen; een gevolg van het aantrekken van de economie en positieve mond-tot-mondreclame in en rond Schagen. Ook hier kunnen we slechts deels voldoen aan de vraag, omdat maar een klein deel van onze medewerkers de vereiste vaardigheden bezit.

We hebben dus grote behoefte aan instroom van nieuwe medewerkers. Helaas was die instroom in 2021 te laag en verwachten we weinig verbetering in 2022. <





**Pro**verpakken &  
ontwikkelen

# Proverpakken & ontwikkelen

2021 is een heel goed jaar geweest voor Proverpakken & ontwikkelen. Hoewel de coronaontwikkelingen onvoorspelbaar blijven, is de richting die we vijf jaar eerder zijn ingeslagen gunstig gebleken. We zijn destijds namelijk meer voedsel gaan verpakken. Opdrachten die, omdat de supermarkten als essentiële winkels open mochten blijven, continu door zijn gegaan.

## **Werkzaamheden**

We geven bewust de voorkeur aan grote producties. Dat heeft verschillende voordelen: grote opdrachten bieden bijvoorbeeld continuïteit en de werkzaamheden zijn beter over de medewerkers te verdelen. Ook weten we zo ruim van tevoren hoeveel materiaal we nodig hebben en kunnen we dat op tijd aanvragen bij de klant. Onze klanten zijn namelijk ook onze leveranciers: zij leveren zowel de inhoud als het verpakkingsmateriaal aan. We merken dat dit steeds beter gaat.

Sinds 2021 werken we met een buddysysteem. Als de beperkingen van een medewerker toenemen, koppelen we die persoon aan een collega met minder of met andere beperkingen. Op deze manier kunnen ze de handelingen samen uitvoeren.

Verder hebben we oude werkzaamheden in een nieuw jasje gestoken: de medewerkers die vroeger fietsen maakten, assembleren sinds 2021 op kleine schaal elektrische bakfietsen. Deze nieuwe opdracht biedt extra opleidingsmogelijkheden.

Ook is de afdeling Pro Mail & Print overgedragen naar Probezorgt.

Hoewel het geen prioriteit is geweest, hebben we in 2021 geprobeerd meer medewerkers te detacheren. De markt is alleen nog voorzichtig. Daarnaast zijn wij ook verantwoordelijk voor de veiligheid van onze medewerkers. Voordat zij bij een ander bedrijf aan het werk gaan, doen we daar een risico-inventarisatie. Als we niet weten welke coronaprotocollen bij een commercieel bedrijf gelden, plaatsen we er geen mensen.

## **Opdrachten en opdrachtgevers**

Het is gelukt om in 2021 met een aantal klanten langere verbintenissen aan te gaan, dat wil zeggen met een termijn tussen de drie en vijf jaar. Dit zorgt voor de benodigde rust in de organisatie en biedt ons de zekerheid dat we continu werk kunnen bieden aan 80% van onze medewerkers.

Helaas hebben we ook enkele klanten af moeten stoten: de orders werden te klein of het werk werd te ingewikkeld. Gelukkig zijn daar wel nieuwe opdrachtgevers voor in de plaats gekomen. We zijn zelfs in de gelukkige positie dat we kunnen kiezen: we krijgen meer werk aangeboden dan we uit kunnen voeren. Dit is nog niet eerder voorgekomen.

We werken al langer samen met de vestigingen van de GGD in Noord-Holland. Vermeldenswaardig is dat we ook in 2021 de coronateststraten bevoorraden met handschoenen, mondkapjes en vergelijkbare zaken. Dit deden we op basis van een aanbesteding die al twee keer voor één jaar was verlengd. Eind 2021 is een intentieverklaring getekend om de werkzaamheden wederom te verlengen, nu voor een periode van vier jaar.

## **Omzet**

De omzet was in 2021 stabiel en lag zelfs iets hoger dan verwacht.

### **(Opleidings)trajecten en ontwikkeling**

Na een korte pauze door een landelijke toename van de covidbesmettingen, is de instroom van nieuwe medewerkers weer op gang gekomen. 28 mensen zijn ingestroomd op de afdeling van Proverpakken & ontwikkelen die hiervoor in 2020 speciaal is ingericht. Op deze afdeling worden hun capaciteiten en ontwikkelmogelijkheden in beeld gebracht. Vervolgens stromen ze door naar beschut werk of LKS-trajecten binnen verschillende divisies van Probedrijven, of naar commerciële bedrijven.

We hebben in 2021 kunnen investeren in opleidingen voor onze medewerkers. Zo hebben we, ondanks de coronamaatregelen en in de vorm van een pubquiz, een paar opfriscursussen voedselveiligheid (HACCP) verzorgd. Ook zijn we verdergegaan met de klassen Nederlandse taal. We hebben dit zelfs uitgebreid, van één naar twee lessen in de week.

In verband met de verlenging van onze PSO 30+-certificering, hebben we al onze medewerkers geïnterviewd en hun wensen in kaart gebracht. Hieruit is gebleken dat heel veel mensen het leuk vinden om bij ons te werken en dat graag blijven doen. Ook bleek dat velen behoefte hadden aan verbetering van hun computervaardigheden. Vooral het moeten inloggen met een DigiD, bijvoorbeeld voor het aanvragen van een coronatest, heeft deze wens naar de oppervlakte gebracht. Hierdoor zijn we in samenwerking met ROC Kop van Noord-Holland combinatieklassen van taal en computervaardigheden gaan verzorgen.

De informatie uit de interviews willen we ook inzetten voor het vitaliteitsprogramma waar we in 2022 mee gaan starten. Hierbij is speciale aandacht voor het vitaal en duurzaam inzetbaar houden van onze oudere medewerkers.

### **Duurzaamheid**

Met het gebruik van wegwerpbekertjes zijn we in 2021 gestopt. Datzelfde geldt voor plastic en houten roerstaafjes: deze zijn vervangen door theelepeltjes die na gebruik in de afwasmachine gaan.

Daarnaast onderzoeken we nieuwe mogelijkheden. Zo zijn we erachter gekomen dat meelwormen piepschuim eten, wat een nieuwe mogelijkheid oplevert om piepschuimafval milieuvriendelijk te verwerken. Ook het vetvrije papier dat bij een specifieke productielijn overblijft, gooien we niet meer bij het restafval. Een van onze medewerkers heeft uitgezocht dat dit bij het papierafval mag. Hierdoor nemen onze inkomsten toe: hoe groter de hoeveelheid papier die we persen, hoe meer we daarvoor betaald krijgen. De kosten voor de huur van de papierpers worden hiermee gedekt. Daarbij neemt de hoeveelheid restafval af, wat ook geld oplevert. Een mooie ontdekking, waarvoor de betreffende medewerker in het zonnetje is gezet.

### **Vooruitblik op 2022**

In tegenstelling tot vorig jaar, zijn we positief over het halen van de begroting voor 2022. Verder wordt het eerdergenoemde vitaliteitsprogramma in 2022 opgezet. De uitkomsten van de interviews gaan we nader analyseren om opleidingen beter op onze medewerkers toe te spitsen. Daarnaast willen we de wensen en verwachtingen van de markt en onze klanten analyseren, zodat we daar nog beter op kunnen inspelen. Ook staat ISO 22000-certificering op stapel, de ISO-norm voor het verpakken van voedsel. Momenteel voldoen we alleen aan de ISO 9001-norm. <



# Proschoon

Proschoon is in oktober 2021 gefuseerd met De Dreu BV. Hierbij is de handelsnaam van De Dreu vervallen. De aandelen zijn overgedragen aan de GRGA, waardoor Proschoon geen dochteronderneming van de nv Probedrijven meer is, maar een zusteronderneming die rechtstreeks onder de GRGA valt. Nico de Goede is afgetreden als bestuurslid en Erik Heemskerk is toegetreden tot het bestuur. In de praktijk heeft dit voor de medewerkers van Proschoon alleen wat administratieve veranderingen opgeleverd.

Een andere belangrijke ontwikkeling is dat het team in 2021 is uitgebreid met een relatiemanager en een rayonmanager.

## **Werkzaamheden**

Uiteraard heeft de coronacrisis in 2021 nog steeds een rol gespeeld. Een positieve ontwikkeling is dat de schoonmaakmedewerkers onderling sterke solidariteit laten zien, door in te springen als collega's door ziekte uitvallen.

Proschoon heeft, net als andere organisaties, te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Daarom hebben we keuzes gemaakt: we gaan alleen nog overdag schoonmaken en nemen opdrachten om daarbuiten te werken niet meer aan.

Daarnaast zijn we begonnen met het werken in duo's: reguliere krachten worden gekoppeld aan medewerkers die wat meer ondersteuning nodig hebben. Door gezamenlijk te werken, kunnen zij elkaar aanvullen en helpen; de reguliere kracht krijgt het minder druk en de medewerker die wat meer ondersteuning nodig heeft, krijgt dat van de reguliere kracht. De schoonmaak van een aantal panden is op deze manier ingericht en alle betrokkenen zijn erg tevreden over de werkwijze.

## **Opdrachten en opdrachtgevers**

We zijn in 2021 gaan werken voor twee makelaars; bij de oplevering van een verkochte woning verzorgen wij de schoonmaak. Daarnaast zijn we in een verzorgingshuis in Warmenhuizen begonnen met een pilot voor een was- en strijkservice. Door de coronacrisis heeft de pilot helaas wat vertraging opgelopen.

In 2021 hebben we ook onze klanttevredenheid gemeten: 44 procent is zeer tevreden, 52 procent is tevreden, 5 procent is ontevreden en 0 procent is zeer ontevreden. De ontevreden klanten zijn een punt van aandacht; ook gaan we ons inzetten om van de tevreden klanten zeer tevreden klanten te maken.

Daarnaast hebben we in 2021 met succes een investeringstraject van de gemeente Hollands Kroon doorlopen voor het schoonmaken van onder andere scholen, kantoren en gymzalen. De opdracht hield een overname van personeel van Asito in, een proces dat goed is verlopen. De start van de werkzaamheden is 1 januari 2022.

## **Omzet**

Dankzij de gunning van Hollands Kroon en enkele andere opdrachten, hebben we aan de groeidoelstelling voor 2021 voldaan en het gewenste rendement behaald.

## **(Opleidings)trajecten en ontwikkeling**

De 45 medewerkers van Proschoon die nog geen schoonmaakopleiding hadden afgerond, hebben we in 2021 opgeleid. Op één medewerker na, is iedereen geslaagd. >

Ook hebben we alle 130 medewerkers gevraagd hoe ze het werk bij Proschoon ervaren. Daarnaast hebben we naar hun gezondheid en persoonlijke welzijn gevraagd. De resultaten worden gebruikt om te kijken naar ontwikkelingsmogelijkheden, zoals een voorliedencursus, een cursus vloer- of specialistisch onderhoud of een opleiding tot glazenwasser; 54 procent geeft namelijk aan graag te willen leren en 23 procent wil heel veel leren. Ook zijn de resultaten van belang voor het bevorderen van vitaliteit, zoals dat binnen heel Probedrijven een thema is: hoe zorg je dat een medewerker over twintig jaar nog steeds kan werken?

### **Duurzaamheid**

In de materialen die we gebruiken, is weinig ruimte om verder te verduurzamen; vrijwel alles wat mogelijk is, hebben we al doorgevoerd. Wel zijn we met onze leverancier, KBL Centrum Circulair Schoonmaken, in gesprek om te kijken of we het aantal vervoersbewegingen kunnen minimaliseren: bijvoorbeeld door de levering van schoonmaakmiddelen te combineren met het ophalen en wassen van vuile schoonmaakdoeken. Momenteel onderzoekt KBL de praktische haalbaarheid daarvan.

### **Vooruitblik op 2022**

We willen het best luisterende en meest mensgerichte schoonmaakbedrijf zijn. Daarom staat het vinden van geschikte werkplekken voor onze medewerkers voorop bij alles wat we doen. Daar gaan we in 2022 nog sterker onze opdrachten op selecteren.

Daarnaast willen we onze dienstverlening bij bestaande klanten verbreden in plaats van nieuwe klanten te werven; bijvoorbeeld door conciërgetaken op ons te nemen, extra werkzaamheden uit te voeren, sanitair te leveren en proactiever te kijken of er meer schoonmaakmogelijkheden bij onze klanten zijn. <



# Financiële rapportage

## Geconsolideerde balans per 31 december 2021

(voor resultaatbestemming)

### Activa

|                                                                            | 31 december 2021    | 31 december 2020    |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Vaste activa</b>                                                        |                     |                     |
| Immateriële vaste activa                                                   | € 101.439           | € 360.345           |
| Materiële vaste activa                                                     | € 5.920.095         | € 4.908.269         |
|                                                                            | <b>€ 6.021.534</b>  | <b>€ 5.268.614</b>  |
| <b>Vlottende activa</b>                                                    |                     |                     |
| <b>Voorraden</b>                                                           |                     |                     |
| Grond- en hulpstoffen                                                      | € 44.059            | € 44.412            |
| Gereed product en handelsgoederen                                          | € 5.637             | € 19.140            |
|                                                                            | <b>€ 49.696</b>     | <b>€ 63.552</b>     |
| <b>Vorderingen en overlopende activa</b>                                   |                     |                     |
| Handelsdebiteuren                                                          | € 1.648.902         | € 1.046.823         |
| Vorderingen op participanten en op maatschappijen waarin wordt deelgenomen | € 256.750           | € 210.001           |
| Belastingen en premies sociale verzekeringen                               | € -                 | € 35.574            |
| Overige vorderingen en overlopende activa                                  | € 142.625           | € 85.569            |
|                                                                            | <b>€ 2.048.277</b>  | <b>€ 1.377.967</b>  |
| <b>Liquide middelen</b>                                                    |                     |                     |
| Kas                                                                        | € 1.036             | € 1.680             |
| Banken                                                                     | € 3.935.903         | € 3.637.123         |
|                                                                            | <b>€ 3.936.939</b>  | <b>€ 3.638.803</b>  |
|                                                                            | <b>€ 12.056.446</b> | <b>€ 10.348.936</b> |

### Passiva

|                                               | 31 december 2021    | 31 december 2020    |
|-----------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Groepsvermogen</b>                         | <b>€ 10.104.141</b> | <b>€ 8.340.213</b>  |
| <b>Voorzieningen</b>                          |                     |                     |
| Overige voorzieningen                         | € 619.072           | € 405.230           |
| <b>Kortlopende schulden</b>                   |                     |                     |
| Schulden aan leveranciers en handelskredieten | € 552.234           | € 692.364           |
| Belastingen en premies sociale verzekeringen  | € 350.895           | € 375.942           |
| Overige schulden en overlopende passiva       | € 430.104           | € 535.187           |
|                                               | <b>€ 1.333.233</b>  | <b>€ 1.603.493</b>  |
|                                               | <b>€ 12.056.446</b> | <b>€ 10.348.936</b> |

## Geconsolideerde winst-en-verliesrekening over 2021

|                                                                                          | 2021                | 2020                |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Netto-omzet</b>                                                                       | € 13.567.484        | € 11.842.721        |
| Overige bedrijfsopbrengsten                                                              | € 1.242.269         | € 1.191.755         |
| <b>Som der bedrijfsopbrengsten</b>                                                       | <b>€ 14.809.753</b> | <b>€ 13.034.476</b> |
| Kostprijs van de omzet                                                                   | € 1.688.828         | € 1.675.053         |
| Lonen en salarissen                                                                      | € 4.890.073         | € 4.783.966         |
| Sociale lasten                                                                           | € 799.317           | € 747.790           |
| Pensioenlasten                                                                           | € 407.809           | € 402.586           |
| Afschrijvingen immateriele vaste activa                                                  | € 89.797            | € 88.638            |
| Afschrijvingen materiele vaste activa                                                    | € 831.226           | € 749.116           |
| Overige personeelskosten                                                                 | € 1.466.801         | € 1.176.871         |
| Huisvestingskosten                                                                       | € 436.232           | € 429.751           |
| Kosten vervoersmiddelen                                                                  | € 533.527           | € 433.029           |
| Kantoor- en administratiekosten                                                          | € 670.386           | € 681.308           |
| Verkoopkosten                                                                            | € 19.205            | € 42.276            |
| Algemene kosten                                                                          | € 764.858           | € 804.502           |
| <b>Som der bedrijfslasten</b>                                                            | <b>€ 12.598.059</b> | <b>€ 12.014.886</b> |
| <b>Bedrijfsresultaat</b>                                                                 | <b>€ 2.211.694</b>  | <b>€ 1.019.590</b>  |
| Rentelasten en soortgelijke kosten                                                       | € -17.320           | € -6.101            |
| <b>Resultaat voor belastingen</b>                                                        | <b>€ 2.194.374</b>  | <b>€ 1.013.489</b>  |
| Belastingen resultaat                                                                    | € -26.604           | € -12.590           |
| Aandeel in het resultaat van niet-geconsolideerde ondernemingen waarin wordt deelgenomen | € -103.842          | € -                 |
| <b>Resultaat toekomend aan de groep</b>                                                  | <b>€ 2.063.928</b>  | <b>€ 1.000.899</b>  |

## Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2021

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode

### Kasstroom uit operationele activiteiten

|                          | 2021               | 2020               |
|--------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Bedrijfsresultaat</b> | <b>€ 2.211.694</b> | <b>€ 1.019.590</b> |

#### Aanpassingen voor:

|                       |           |           |
|-----------------------|-----------|-----------|
| Afschrijvingen        | € 913.179 | € 859.724 |
| Mutatie voorzieningen | € 213.842 | € 89.312  |

#### Veranderingen in het werkkapitaal:

|                                        |                    |                    |
|----------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Mutatie operationele vorderingen       | € -670.310         | € 754.063          |
| Mutatie voorraden                      | € 13.856           | € 12.963           |
| Mutaties operationele schulden         | € -257.670         | € 45.900           |
| <b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b> | <b>€ 2.424.591</b> | <b>€ 2.781.552</b> |

|                                                   |                  |                  |
|---------------------------------------------------|------------------|------------------|
| Betaald wegens rentelasten en soortgelijke kosten | € -17.320        | € -6.101         |
| Vennootschapsbelasting                            | € -39.194        | € -12.590        |
|                                                   | <b>€ -56.514</b> | <b>€ -18.691</b> |

|                                                |                    |                    |
|------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b> | <b>€ 2.368.077</b> | <b>€ 2.762.861</b> |
|------------------------------------------------|--------------------|--------------------|

### Kasstroom uit investeringsactiviteiten

|                                               |                     |                   |
|-----------------------------------------------|---------------------|-------------------|
| Investerings in immateriele vaste activa      | € -                 | € -44.410         |
| Investerings in materiele vaste activa        | € -1.930.620        | € -575.965        |
| Mutatie deelnemingen                          | € -103.842          | € -302.826        |
| Desinvesteringen in immateriele vaste activa  | € 169.109           | € -               |
| Desinvesteringen in materiele vaste activa    | € 95.412            | € 57.981          |
| <b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b> | <b>€ -1.769.941</b> | <b>€ -865.220</b> |

### Kasstroom uit financieringsactiviteiten

|                                  |                   |                    |
|----------------------------------|-------------------|--------------------|
| Overige mutaties overige reserve | <b>€ -300.000</b> | <b>€ -</b>         |
| <b>Mutatie geldmiddelen</b>      | <b>€ 298.136</b>  | <b>€ 1.897.641</b> |

