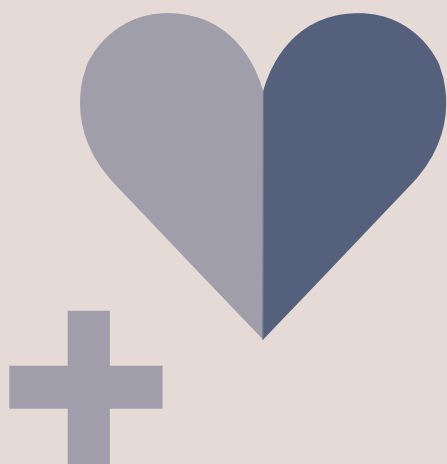




Jaarverslag 2022



De waarde van een duurzaam perspectief

Bij Larcom geloven we in de waarde van werk. De eigenwaarde voor een individu, de productieve waarde voor bedrijven én de maatschappelijke waarde voor een inclusieve samenleving.

Larcom ondersteunt overheden bij het invullen van de participatiewet, helpt bedrijven aan capaciteit en biedt duurzaam perspectief voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Larcom is een toonaangevend werkleerbedrijf, met een uitgebreide infrastructuur en een ervaren team van betrokken professionals. Als verbindende schakel tussen doelgroep, overheid en bedrijfsleven brengt Larcom mensen van afstand naar bijdrage.

Inhoud

Verslag Raad van Commissarissen.....	4
Bestuursverslag directie.....	7
Algemeen	8
Gemeentelijke dienstverlening	8
Doorontwikkeling Larcom	8
Resultaten	9
Toekomst	9
Risico's en beheersmaatregelen	9
Maatschappelijke risico's	9
Ondernemingsrisico's	10
Fiscale risico's.....	11
Ontwikkelingen in de wereld	12
Fraudepreventie.....	12
Security awareness.....	13
Jaarverslag van de OR	14
Inleiding	15
OR-jaar	15
Hybride werken.....	16
Ongewenst/grensoverschrijdend gedrag.....	16
Instemmingsaanvragen.....	16
Overige onderwerpen	17
Jaarrekening 2022.....	19
Geconsolideerde balans per 31 december 2022	20
Geconsolideerde winst- en verliesrekening over 2022	22



**Verslag Raad van
Commissarissen**

Op 1 januari 2023 heeft de rijksoverheid onder de noemer “breed offensief” een pakket maatregelen ter waarde van € 53 miljoen beschikbaar gesteld om de arbeidskansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Met de kamerbrief van 11 oktober 2022 van de ministers Schouten en Van Gennip wordt ingezet op een vereenvoudiging van de arbeidsmarktinfrastructuur door te komen tot 35 regionale loketten met een integrale dienstverlening. In haar werkgebied zit Larcom bij deze initiatieven aan tafel. Het initiatief “Simpel Switchen in de participatieketen”, waarbij mensen eenvoudiger van uitkering naar werk, maar eventueel ook weer terug naar uitkering kunnen, wordt door Larcom ook uitgevoerd. Naast deze initiatieven tekent zich nog geen duidelijke richting voor de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven af.

In de raad is dan ook een terugkerend agendapunt hoe we de teruggang van het aantal SW-medewerkers in de oude vorm dienen op te vangen om een solide en toekomstbestendige onderneming te blijven. Hiertoe ontplooit Larcom alle mogelijke initiatieven en zet in op alle mogelijke sporen, van beschut binnen tot en met specifieke persoonlijke trajecten, om zo onze doelgroepen naar werk te begeleiden binnen de ons geboden mogelijkheden.

In 2022 heeft Larcom goede resultaten kunnen boeken. De nieuwe vestiging in Zutphen heeft zich snel ontwikkeld en al een bijdrage aan het resultaat geleverd. Nieuwe dienstverleningsopdrachten hebben ervoor gezorgd dat de omzet op peil is gebleven. De orderstroom is in 2022 goed op gang gebleven en heeft geleid tot een zeer goede bruto bijdrage, maar de kostenstijgingen door inflatie hebben het netto resultaat wat gedrukt. Maar met trots melden we nu voor het zestiende jaar op rij zwarte cijfers en is het jaar afgesloten met een positief resultaat van € 310.000,-. Een deel van dit resultaat is bestemd om met name de energiekostenstijging voor 2023 op te kunnen vangen.

In 2022 zijn er 5 reguliere vergaderingen van de Raad van Commissarissen met de directeur/bestuurder geweest. In december heeft overleg met de OR plaatsgevonden. In onze vergaderingen hebben diverse MT leden ons bijgepraat over de ontwikkelingen in hun sector.

Helaas hebben we in september plots afscheid genomen van Piet Adema als lid van onze raad, nadat hij gevraagd was de positie van Minister van Landbouw op zich te nemen. We danken Piet voor zijn constructieve en creatieve inbreng in de raad, we missen hem, maar zijn ondertussen bezig met zijn vervanging. We hebben de maximale zittingstermijn voor

onze leden teruggebracht naar 2 termijnen van 4 jaar (waar dit tot nu toe 3 termijnen van 4 jaar was), in lijn met vigerende governance maatstaven.

In april 2022 heeft het jaarlijks overleg met de accountant plaatsgevonden in het kader van de jaarrekening 2021. In dit overleg is ook aandacht besteed aan de managementletter.

De heer J. Kleijweg heeft vanuit het programma Nieuw Toezicht een aspirant-commissarisplek bekleed binnen de Raad, en zal dit in 2023 nog voortzetten tot aan de zomer.

Rest mij, mede namens mijn collegae commissarissen, onze hartelijke dank uit te spreken aan de directeur/bestuurder over het door hem gevoerde beleid, aan zijn team voor hun deskundigheid en betrokkenheid, aan de OR voor het al jarenlange constructieve overleg, mede waardoor Larcom al zo lang een stabiele koers kan varen.

Bovenal danken wij alle medewerkers voor hun inzet, die uiteindelijk sterk bepalend is geweest voor het bereikte resultaat.

Ommen, 13 april 2023

namens de Raad van Commissarissen

H. Leemhuis
voorzitter



Bestuursverslag directie



Algemeen

Het boekjaar 2022 is voorspoedig verlopen. Corona verdween naar de achtergrond en het 'normale' leven werd weer opgepakt. Het goede van de corona periode hebben we weten te behouden (o.a. Hybride werken) en het negatieve hebben we achter ons kunnen laten. Bijgaand een kort verslag van het jaar 2022.

Gemeentelijke dienstverlening

De implementatie van onze nieuwe productielocatie is goed verlopen. We hebben in een kort tijdsbestek een productieomgeving ingericht voor ca. 100 mensen en per 01-01-22 in gebruik genomen. Meerdere gemeenten hebben gedurende het jaar 2022 extra werk bij ons neergelegd en we kunnen vaststellen dat de begroting 2022 positief overschreden is op deze dienstverlening. Per januari 2023 gaan we voor 1 gemeente de dienstverlening aanzienlijk uitbreiden op financiën en daarnaast een voor ons nieuwe discipline, namelijk functioneel en operationeel beheer ICT.

Doorontwikkeling Larcom

Met de komst van een nieuwe CAO 'aan de slag' per 1 juli 2021, heeft de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Larcom Inclusief B.V. besloten om alle werkzaamheden, alsook alle medewerkers, onder te brengen in Larcom Werkleerbedrijf B.V. en Larcom Inclusief B.V. te ontbinden. Het proces tot ontbinding is eind 2021 opgestart en is in het voorjaar 2022 afgerond.

Larcom brengt mensen van A(fstand) naar B(ijdrage). Jaarlijks checkt het MT of deze zienswijze nog steeds van toepassing is op ons bedrijf. De instroom van nieuwe doelgroepen blijft toenemen en we kunnen nog steeds vaststellen dat ontwikkeling van mensen een belangrijk aspect is en blijft van ons werk. We merken dit ook in de toegevoegde waarde van onze mensen. Op alle productielocaties werken we toe naar een meer dynamische vorm van ontwikkeling en werk. Goed om te zien dat de omzet ontwikkeling hand in hand kan lopen met de ontwikkeling van de mensen. Onze locaties lieten een positieven omzetontwikkeling zien

Resultaten

Larcom schrijft in het boekjaar 2022 een positief resultaat van € 310.000,- . De current ratio is gestegen van 1,28 in 2021 naar 1,30 in 2022 en de solvabiliteit van 7,5% in 2021 naar 11,5% in 2022, waarbij geen rekening is gehouden met de BAGL als risico vermogen.

Toekomst

Wat geen nieuws is, is dat de SW-formatie verder zal dalen en dat we als Larcom scherp moeten blijven op nieuwe kansen en ontwikkelingen in de markt. De arbeidsmarkt blijft krap en de vraag naar arbeid blijft hoog. Hierin kunnen wij als bedrijf een rol spelen. Mensen ontwikkelen en laten doorstromen. Het praktijkleren gaat voor steeds meer doelgroepen een belangrijk aspect worden. Larcom kan hierin een bijdrage leveren. De tekorten op de WMO en Jeugdzorg blijven aanhouden. Mensen door laten stromen vanuit onderwijs naar een baan en vanuit de arbeidsmatige dagbesteding naar werk zijn kansen die we zo langzamerhand aan het verzilveren zijn. Larcom heeft een subsidie aanvraag ingediend bij Instituut GAK om simpel switchen, het kunnen switchen tussen WMO en participatiewet, vorm te geven. Hiermee kunnen wij het traject in om mensen vanuit een dagbesteding te ontwikkelen en te begeleiden naar werk. Voor ons een nieuwe markt.

Daarnaast kunnen we vaststellen dat het behoud van een sociale infrastructuur inmiddels in de politiek en de maatschappij gezien wordt als een belangrijke lokale voorziening voor een aanzienlijke groep mensen.

Risico's en beheersmaatregelen

Risicomanagement is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering en is grotendeels belegd bij het management van de verschillende afdelingen. De eindverantwoordelijkheid voor het risicomanagement ligt bij de algemeen directeur van Larcom.

Maatschappelijke risico's

Het grootste deel van de inkomsten van Larcom wordt verdiend met de uitvoering van activiteiten op gebied van de Sociale Werkvoorziening, onderdeel van de huidige Participatiewet. Door het per 1 januari 2015 op slot zetten van de instroom in de Sociale Werkvoorziening en de bezuinigingen vanuit de Rijksoverheid, staan de inkomsten van Larcom onder druk. De invloed van Larcom op deze ontwikkelingen is nihil. Om toch te voorzien in voldoende inkomsten om Larcom levensvatbaar te houden, heeft Larcom een

koers ingezet om haar kennis en ervaring op gebied van ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vermarkten. Hiervoor is een vennootschap opgericht, Larcom Diensten B.V. Daarnaast heeft Larcom haar activiteiten uitgebreid door zich niet alleen meer te beperken tot de Sociale Werkvoorziening als doelgroep, maar zich te richten op alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de zogenaamde inclusieve markt. Vanaf 2017 is de focus gelegd om Larcom te kantelen van productie bedrijf naar werk-leerbedrijf, met als doel deze mensen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen, dan wel in te laten stromen in het arbeidsproces. Deze beweging laat nu zien dat we meerdere doelgroepen (inburgeraars, Jongeren, statushouders, etc.) van A naar B begeleiden. Tevens heeft Larcom met een aantal van haar gemeenten de overeenkomst gesloten dat de mensen die onder de wetgeving Nieuw Beschut vallen, instromen bij Larcom. Als laatste punt gaat Larcom zich nu richten op arbeidsmatige dagbesteding. Dit kan een extra financieringsstroom opleveren vanuit de WMO

Ondernemingsrisico's

Larcom heeft in haar missie staan dat ze haar taken tegen maatschappelijk aanvaardbare kosten uitvoert. Larcom stuurt hierbij op basis van een begroting, die jaarlijks wordt opgesteld, met een klein positief resultaat. Gezien de totale geldcirculatie binnen een jaar, is dit sturen op de millimeter. Larcom doet dit door maandelijks te rapporteren over de bedrijfsresultaten met daarnaast een prognose jaarresultaat. De resultaten worden maandelijks besproken met de verantwoordelijke managers en daar waar nodig zaken bijgesteld. Verder herijkt Larcom 1 keer in de 2 jaar haar missie en visie, mede aan de hand van een meerjarenbegroting en stelt waar nodig haar doelen bij. Als onderdeel van de jaarrekeningcontrole voert de accountant één keer per jaar een interim-controle uit.

Larcom krijgt in toenemende mate de vraag van gemeenten om voor haar dienstverlening een vaste verkoopprijs overeen te komen, waarbij alle risico's op tegenvallers bij Larcom worden gelegd. Larcom calculeert dan niet alleen de kosten, maar zet ook een opslag voor winst en risico op de kostprijs.

Vanaf 2019 heeft Larcom haar negatief Eigen Vermogen om weten te zetten in een kleine plus, maar behoudt een zwakke solvabiliteit. Echter door een Bijzonder Achter Gestelde Lening (BAGL) bij een aantal gemeenten als Risico Vermogen te kwalificeren, levert dit geen problemen op in onze bedrijfsvoering.

Larcom heeft geen vreemd vermogen. Zelf heeft Larcom ook geen leningen of garanties bij derden uitgezet. Voor investeringen hanteert Larcom het model dat is afgeleid van het zogenaamd ideaal complex, wat inhoudt dat het budget voor investeringen in inventarissen en machines ongeveer gelijk is aan de som van de afschrijvingen, dan wel dat de Return On Investment positief moet zijn.

Met de eigenaar van ons pand in Ommen is overeengekomen dat Larcom ingaande het nieuwe huurcontract in 2018, bij een krimpende bezetting tot 40% van de gehuurde m2 lopende het huurcontract kan afstoten. In 2022 hebben we hiervan gebruik gemaakt en 252m2 van de kantoren afgestoten.

Door het vermarkten van de kennis en ervaring loopt Larcom het risico dat klanten op enig moment geen gebruik meer willen maken van haar dienstverlening, met als gevolg dat Larcom achterblijft met een te grote formatie voor overblijvende taken. Om dan snel en flexibel te kunnen schakelen, streeft Larcom naar een maximaal mogelijk flexibele schil aan arbeidsovereenkomsten. Aan nieuw personeel wordt een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden zoveel mogelijk voor de duur van de wettelijk maximaal mogelijke termijn. Een vaste aanstelling wordt alleen verleend als er voldoende dekking tegenover staat.

Om aan de vraag van opdrachtgevers tegemoet te komen, sluit de dochteronderneming Larcom Werkleerbedrijf B.V. arbeidsovereenkomsten af met medewerkers die vallen onder de doelgroep "afstand tot de arbeidsmarkt". Aan deze medewerkers wordt een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden voor de duur van de wettelijk maximaal mogelijke termijn. Een vaste aanstelling wordt alleen verleend als de opdrachtgever een schriftelijke garantie afgeeft dat hij tot eind van de arbeidsovereenkomst 100% van de personeelslasten voor zijn rekening neemt.

Fiscale risico's

Tot en met 2022 had Larcom een convenant met de belastingdienst in het kader van horizontaal toezicht. Omdat volgens de richtlijnen van de belastingdienst Larcom niet meer in aanmerking komt om rechtstreeks met de belastingdienst een convenant voor horizontaal toezicht overeen te komen, loopt het horizontaal toezicht ingaande 2023 via de accountant van Larcom.

Ontwikkelingen in de wereld

De oorlog in de Oekraïne heeft het speelveld in de wereld doen veranderen. In- en export beperkingen hebben hun invloed op de wereldhandel, o.a. de verkrijgbaarheid van onderdelen en chips. Dit kan onze toeleveranciers raken waarvoor wij werkzaamheden uitvoeren. Tot op heden hebben we daar nog weinig last van, aangezien we (bijna) geen toeleveranciers hebben die op de wereldmarkt handelen.

De kosten voor Gas en Elektra zijn in 2022 exponentieel toegenomen. Larcom kon tot 31-12-2022 gebruik maken van een centraal contract voor energie leveringen vanuit Cedris. Dit contract verliep per 31-12-2022 en kon niet meer verlengd worden. Larcom is per 01-01-2023 afhankelijk van een variabele inkoop op de energiemarkt. Met de kennis van nu, weten we dat de prijzen van gas en Electra en de brandstof

Fraudepreventie

Vanaf het boekjaar 2022 is de verplichting om aandacht te besteden aan een fraudeparagraaf gericht op de maatregelen ter voorkoming van fraude binnen de organisatie. Fraude kan een enorme financiële schade aanrichten en dan hebben we het nog niet eens over de reputatieschade. Binnen Larcom werken we met gescheiden functies op de salarisadministratie en de personeelsadministratie, zodat mutaties en verwerking van de gegevens door verschillende functionarissen wordt uitgevoerd.

Tevens werkt Larcom met het 'vier-ogen' principe. Tekenen van betalingsopdrachten geschiedt altijd door het zetten van twee handtekeningen door twee functionarissen.

Voordat betalingen gedaan worden heeft er een controle plaatsgevonden door minimaal twee verschillende functionarissen.

Security awareness

In 2022 is Larcom gestart met een security awareness programma voor PC-gebruikers. Dit programma is erop gericht gebruikers bewust te maken van de risico's en gevaren die zich voordoen in de digitale wereld en het belang van een goede beveiliging, maar bovenal het naleven van de regels omtrent de beveiliging.

Ommen, 13 april 2023

R.A.M. Houthoof

Algemeen Directeur



Jaarverslag van de OR

Inleiding

In een tijd dat de SW juist afneemt; een landelijke daling met gemiddeld 5% per jaar blijft Larcom Stabiel. Hiermee zwemt Larcom spreekwoordelijk tegen de stroom in. Daarom stelde het MT een budget ter beschikking aan de afdelingen, waarover ze zelf mochten beschikken om de werkbeleving te verhogen. Vooruitlopend op de sterk stijgende energiekosten in 2023, heeft Larcom energiebesparende maatregelen genomen en heeft zij haar medewerkers meegenomen in een proces om zuinig met energie om te gaan. Inflatie en de stijgende energiekosten hebben niet alleen invloed op de bedrijfsvoering maar ook voor de medewerkers. Deze problematiek werd eveneens besproken binnen Cedris en VNG, maar deze besprekingen leverden geen centraal resultaat op. Hierop is de bestuurder met de aangesloten gemeenten gaan praten voor de mogelijkheid tot een eenmalige financiële bijdrage voor de medewerkers. Dit bleef spannend tot december voordat Larcom groen licht kreeg. Bijna alle gemeenten deden hieraan mee en nagenoeg alle SW-medewerkers kregen eenmalig een extraatje. Tevens was er ruimte om de medewerkers, vallend onder de CAO Aan de Slag, een extraatje te kunnen geven binnen de Werkkostenregeling. Het solidariteitsfonds, waar de OR in 2021 zich sterk voor maakte, kreeg in januari 2022 een nieuwe wending. Larcom gaat dit zelf opstarten en geld beschikbaar stellen voor dit fonds. Hier is een leidraad voor opgesteld.

OR-jaar

Dat Larcom in een gunstig jaar zat, was ook te merken in de overleggen met de OR. In 2022 zijn er naast de werktijdenregeling geen instemmings- of adviesaanvragen behandeld. Wel werd de OR over veel zaken geïnformeerd.

Het OR jaar startte met het werven van een nieuw OR-lid. Deze werd spoedig gevonden en is in februari geïnstalleerd. In dezelfde maand ging de voorzittershamer definitief naar de vicevoorzitter. In totaal zat deze 10 maal de vergadering voor: 9 OR-vergaderingen en een vergadering met de manager Vestigingen. In de OR-training kwam naar voren dat er vragen waren die specifiek voor hem waren. Dit overleg heeft veel duidelijkheid gegeven.

Communicatie is een onderwerp wat het hele jaar op de agenda stond. Hoewel er veel verwacht wordt van het MT en de leidinggevenden, kan ook de OR initiatief tonen door (staf)medewerkers uit te nodigen bij overleggen en als OR-lid meer zichtbaar te zijn. Hier moet de OR/OC aan blijven werken.

Tijdens de tweedaagse training was er veel aandacht voor de komende OR-verkiezing in 2023. De dilemma's zijn goed besproken en het plaatje naar de toekomst moet nu worden

bijgeschaafd, zodat iedereen goed vertegenwoordigd wordt. Het verkiezingsreglement werd aangepast. Grootste wijziging is dat er geen kiesgroepen meer zijn. Er kan nu vrij gestemd worden op de kandidaten, ook al werken deze niet op de zelfde vestiging.

Hybride werken

In januari kreeg de OR de leidraad voor hybride werken. Door corona zijn veel stafmedewerkers gewend geraakt aan thuiswerken en wilden dit graag voortzetten. Larcom is hen hierin tegemoet gekomen. Bijkomend voordeel was dat Larcom kantoorruimte kon afstoten.

Ongewenst/grensoverschrijdend gedrag

Ongewenst of grensoverschrijdend gedrag stond maandelijks op de agenda en het MT kwam met een statement met nultolerantie, trainingen en een roadshow langs alle vestigingen. De OR gaf in een vroeg stadium aan dat er een vertrouwenspersoon moest komen waar men drempelloos naar toe kan. Deze is in de loop van 2022 gekomen via Rienks, met een rechtstreeks telefoonnummer.

Instemmingsaanvragen

De OR heeft in 2022 twee maal kunnen instemmen met een werktijdenregeling. Die van 2022 werd pas in februari definitief, nadat er veel commotie was over het niet langer (vooraf) toekennen van ADV. Na een evaluatie en gesprekken met medewerkers door HR én de toezegging dat opgebouwd verlof niet binnen een half jaar hoeft te worden opgenomen, ging de OR akkoord.

Eind 2022 was de werktijdenregeling van 2023 aan de orde. Ook hier waren een paar punten die nu snel konden worden beantwoord door de bestuurder en manager HR. Daarna heeft de OR haar akkoord gegeven.

Functieboek SW kwam opnieuw op de agenda, nadat het een periode stil had gelegen. De OR stelde een werkgroep samen en deze kreeg het mandaat om beslissingen te nemen. De hoofdlijnen worden aan de OR teruggekoppeld.

Het functieboek, dat al een keer eerder is gebruikt, wordt deels overgenomen. De verwachting is dat ongeveer 85% één-op-één over zal kunnen. De werkgroep adviseerde daarom dat er eerst wordt gekeken naar uitzonderingen (15%) om de onrust en ruis weg te

halen. Een tweede advies (zwaar-wegend verzoek) van de werkgroep was dat een communicatiedeskundige mee kijkt naar de brieven en informatie omtrent het functieboek, zodat deze in begrijpelijke taal wordt geschreven. Het derde advies was onafhankelijke externe hulp voor het beschrijven van de functies. Verder wordt de CAO SW gevolgd.

Overige onderwerpen

- De OR vindt het bezwaarlijk dat medewerkers, waarbij geen herstel mogelijk is, nog steeds worden opgeroepen in het kader van de Wet Poortwachter. Manager HR zegt toe dat daar afspraken voor gemaakt worden om de medewerker daar niet onnodig mee te belasten.
- In 2022 en 2023 kwamen er theoretisch 84 medewerkers in aanmerking voor de regeling vervroegde uittreding (RVU). Omdat dit financiële gevolgen kon hebben, heeft HR met de betrokken medewerkers gesproken. De OR complimenteerde de HR medewerkers vanwege de lastige materie en de zorgvuldigheid hoe zij dit hebben opgepakt.
- Begin 2022 waren er veel vacatures bij Larcom. De OR vroeg zich af of de niet-regelingsgebonden medewerkers wel voldoende perspectief wordt geboden om bij Larcom te blijven? Het is niet altijd mogelijk om te concurreren met andere bedrijven en er zijn nu, binnen deze arbeidsmarkt, kansen voor mensen om te switchen van baan.
- Groen raakte een groot project kwijt aan een concurrent. Dit was de aanleiding om de aanbestedingsprocedure goed te bekijken. Vooral op het maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn er punten te behalen, die Larcom meer moet benadrukken. Voor heel Larcom werd actief gezocht naar andere werksoorten.
- Op verzoek van de OR is de loonschaal A bij Larcom verdwenen op enkele uitzonderingen na. Medewerkers zouden anders bepaalde toeslagen kwijt raken. Hier is maatwerk op verricht.
- Larcom startte met de pilot voor het digitaliseren van de loonstrook bij Groentechniek. Hoewel de OR opperde dat niet iedereen handig is met computer of telefoon, hoort het wel in deze tijd. De proef verliep goed en werd uitgebreid met Oldenzaal en Losser. Edam/Volendam was al digitaal.
- Er werd aandacht gevraagd voor recepties van medewerkers. Hier zat per vestiging verschil in. Dit had te maken met de regelingen die vanuit de gemeenten werden gegeven. Er wordt gekeken om de regeling te nivelleren.
- Larcom nam zelf een verzuimcoach in dienst. De reden hiervoor is vanuit meerdere invalshoeken: het verzuim terug dringen, verzuim kost geld en preventie.
- De OR constateerde dat er medewerkers werden benoemd in een andere functie, zonder sollicitatieprocedure. Hierdoor konden andere medewerkers niet meedingen. Dit is gebeurd in het kader van loopbaanontwikkeling. Toch blijft de OR bij de procedure en de bestuurder ging hierin mee. Dit geldt dan wel voor alle vacatures van leidinggevende tot heftruckchauffeur. Bij vacatures van functies, waarvan wordt verwacht dat deze intern niet opgevuld gaan worden, wordt gelijktijdig extern gezocht. Bij gelijke geschiktheid, hebben eigen medewerkers voorrang.
- Raalte startte de gesprekken weer voor een verdere samenwerking met Larcom.
- Larcom helpt Bakselz & Borrelz met het opstarten en ontzorgen van het bedrijf.

- Kerstpakket: Er zijn verschillende arbeidscontracten binnen Larcom en daarnaast zijn er statushouders en stagiaires. Die laatste twee groepen kregen geen kerstpakket, maar een waardebon. Het is voor de medewerkers vreemd dat er verschillende dingen worden uitgedeeld. De OR merkte op dat je met een kerstpakket aangeeft dat je een goede werkgever bent en dat hierover op de scholen ook gepraat wordt. In 2022 is dit niet meer te realiseren en blijft een aandachtspunt voor 2023.
- Manager HR heeft de OR meegenomen met de gedachte dat Larcom voornemens is om een Medewerkers(tevredenheids)onderzoek (MTO) te houden. Los van de verplichting om een MTO te houden, wil Larcom dit graag. Wel in een andere vorm. Het wordt gesplitst in delen en er worden maatschappelijke thema's bij betrokken zoals: stijgende kosten, inflatie en bijvoorbeeld de oorlog in de Oekraïne. Dit MTO zal worden uitgesmeerd over een langere periode. De OR merkte op dat er onafhankelijke hulp moet zijn bij het invullen van de vragenlijst.

Namens de OR Larcom,

Alex van Veen,

Voorzitter.



Jaarrekening 2022



Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(voor resultaatbestemming)

	<u>31.12.2022</u>		<u>31.12.2021</u>
	€ 000		€ 000
Actief			
A. Vaste activa			
I. Materiële vaste activa			
1. Bedrijfsgebouwen en –terreinen	75		49
2. Machines en installaties	529		329
3. Andere vaste bedrijfsmiddelen	480		494
4. Activa in uitvoering	<u>0</u>		<u>68</u>
	1.084		940
B. Vlottende activa			
I. Voorraden			
1. Grond- en hulpstoffen	<u>81</u>		<u>62</u>
	81		62
II. Vorderingen			
1. Vorderingen op handelsdebiteuren	1.934		1.078
2. Overige vorderingen en overlopende activa	<u>860</u>		<u>879</u>
	2.794		1.957
III. Liquide middelen	3.363		4.066
	<u>7.322</u>		<u>7.025</u>

Passief	31.12.2022	31.12.2021
	€ 000	€ 000
C. Groepsvermogen		
1. Stichtingskapitaal	0	0
2. Overige reserves	529	265
3. Onverdeeld resultaat	310	263
Eigen Vermogen	839	528
4. Bijzonder Achtergestelde Lening	1.538	1.538
Risico Vermogen	2.377	2.066
D. Voorzieningen		
1. Voorziening afvloeiing personeel	0	10
2. Voorziening jubileum uitkeringen	104	96
3. Overige voorzieningen	54	85
	158	191
E. Langlopende schulden	0	0
F. Kortlopende schulden		
1. Schulden aan leveranciers en handelskredieten	856	1.047
2. Belastingen en premies sociale verzekeringen	672	575
3. BTW-verplichtingen	487	428
4. Overige schulden en overlopende passiva	2.772	2.718
	4.787	4.768
	7.322	7.025

Geconsolideerde winst- en verliesrekening over 2022

	2022	2021
	€ 000	€ 000
Netto omzet	9.971	9.373
G. Som der bedrijfsopbrengsten (a)	9.971	9.373
Materiaalverbruik, uitbesteed werk en overige kosten	1.733	1.732
Totaal kostprijs omzet (b)	1.733	1.732
Brutomarge (c = a – b)	8.238	7.641
Lonen en salarissen NRG-personeel	3.475	3.283
Sociale lasten NRG-personeel	614	558
Pensioenlasten NRG-personeel	545	520
Overige personeelskosten NRG-personeel	147	96
H. Totaal personeelskosten Niet Regeling Gebonden personeel (NRG) (d)	4.781	4.457
Afschrijvingen materiële vaste activa	284	264
Overige bedrijfskosten	2.957	2.669
I. Overige operationele lasten (e)	3.241	2.933
Operationeel resultaat (f = c – d – e)	216	251
J. Kosten/opbrengsten doelgroep		
Kosten personeel doelgroep	2.277	1.748
Inleenkosten	71	153
Opbrengsten doelgroep	-2.478	-1.937
Kosten/opbrengsten doelgroep(g)	-130	-36
Bedrijfsresultaat (h = f - g)	346	287
K. Financiële baten en lasten (i)	6	12
Resultaat voor belasting (j = h+ i)	340	275
L. Belastingen	30	12
Resultaat na belasting	310	263