WSD

Professionals in mensenwerk

Jaarstukken 2020

Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant
Arbeidsmarktregio Midden-Brabant
Arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant
Sint-Michielsgestel
Vught
Haaren
Schijndel
Veghel
Meierijstad
Boxtel
Sint-Oedenrode
Oisterwijk
Best
Son & Breugel
Oirschot
Nuenen
Werkgebied WSD

WSD

Jaarverslag 2020

gemeente Oisterwijk

GEMEENTE SON EN BREUGEL

St-M Sint-Michielsgestel geeft ruimte

Vught

Inhoudsopgave:

Jaarverslag WSD

1 Dit is WSD 5
2 WSD in een coronajaar 11
3 Sociaal jaarverslag 51
4 Weerstandvermogen en risicobeheersing 61
5 Financiering 65
6 Onderhoud kapitaalgoederen 65
7 Rechtmatigheid 66
8 Verbonden partijen 67

Jaarrekening WSD

Balans WSD per 31 december 74
Overzicht van baten en lasten WSD 75
Grondslagen van de financiële verslaglegging 76
Toelichting op de balans WSD per 31 december 80
Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD 82

Bijlagen 92

postnl
MADE IN

1. Dit is WSD

1.1 Het belang van werk

Als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt werkt dan heeft dat tal van voordelen, voor de persoon zelf maar ook voor de samenleving. Werk zorgt voor eigenwaarde, voldoening en geeft het gevoel deel te nemen aan de maatschappij. Daarnaast zijn er significante voordelen voor de maatschappij. Dit is de centrale boodschap van het onderzoek 'De brede baten van werk' van het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Met 'De brede baten van werk' benadrukken CPB en SCP nog eens de zin en noodzaak van sociale werkbedrijven zoals WSD. Kort na de Tweede Wereldoorlog ontstonden de eerste organisaties, toen nog sociale werkplaatsen, die startten met het organiseren van werk voor groepen die moeite hadden om werk te vinden. In eerste instantie was zorg voor 'oorlogsgehandicapten' een belangrijker drijfveer. Dit werd later verbreed van mensen met een lichamelijke handicap naar psychische beperkingen en een lage intelligentie. Sociale werkbedrijven van nu richten zich op een brede doelgroep: mensen met een verminderde loonwaarde die 'niet zelfstandig in staat zijn het wettelijk minimum loon te verdienen'.

Tegelijkertijd veranderde de definitie van werk. In de beginjaren lag de nadruk maar in beperkte mate op toegevoegde waarde en ging het om productie binnen de muren van het sociale werkbedrijf. In de loop der jaren kwamen er groepsdetacheringen en later ook individuele detacheringen bij. Ook kwam er meer nadruk te liggen op productiviteit en ontwikkeling van het arbeidsvermogen. De laatste stap werd gezet met de komst van de Participatiewet: alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt behoren te werken, bij voorkeur in het reguliere bedrijfsleven. Samen met nieuw denken over maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid ontstaat zo het beeld van de inclusieve maatschappij.

Binnen de stedendriehoek 's-Hertogenbosch-Tilburg-Eindhoven is WSD verantwoordelijk voor het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk. In opdracht van de gemeenten Best, Boxtel, Haaren, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught voert WSD de Participatiewet uit. WSD ontwikkelt en begeleidt mensen met als hoogste doel uitstroom naar regulier werk, in lijn met wat de Participatiewet voor ogen heeft. Het doel is duidelijk. Tegelijkertijd wordt ook duidelijk dat de doelen van de Participatiewet niet gehaald worden. Het wordt steeds zichtbaarder dat structurele ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondanks de wet noodzakelijk zal blijven.

Dat zit hem allesbehalve in onwil van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om te werken. Het zit wel in de kwetsbaarheid van de doelgroep. Voor sommigen is het een lichamelijke beperking, anderen kampen met psychische problemen of een lage intelligentie. Een bijzondere groep wordt gevormd door mensen met een meervoudige problematiek. Voor hen is de afstand tot de arbeidsmarkt groot en soms vrijwel onoverbrugbaar. Te groot om een werkplek te vinden zonder ondersteuning.

De meerwaarde van WSD zit hem in de jarenlange ervaring en expertise in het begeleiden van een zeer diverse doelgroep. De begeleiding is vrijwel altijd maatwerk. Terwijl de groep met de grootste afstand intensief begeleid moet worden binnen bijvoorbeeld Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding, kan jobcoaching genoeg zijn voor iemand die net dat extra steuntje in de rug nodig heeft. Hoe dan ook, WSD zorgt voor passende ondersteuning.

WSD in het kort

Visie

WSD maakt het verschil voor mensen. Wij geloven in een maatschappij waarin iedereen volwaardig en naar vermogen kan meedoen. Daarom kunnen en willen wij niet accepteren dat er mensen zijn die niet volwaardig kunnen participeren, enkel en alleen omdat ze een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Missie

Het matchen, inzetten en ontwikkelen van zoveel mogelijk mensen die behoren tot de Participatiewet. WSD maakt dit gemakkelijk en aantrekkelijk voor werkgevers en gemeenten. Samen creëren wij duurzame kansen en werk

Bestuur WSD

WSD is een gemeenschappelijke regeling, een intergemeentelijke samenwerking, van tien gemeenten. Het bestuur van WSD wordt gevormd door vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten. Per gemeente hebben twee vertegenwoordigers zitting in het bestuur. In 2020 bestond het bestuur uit:

Ans Beijens	*gemeente Haaren*
Eric van den Broek*	*gemeente Boxtel*
Thea Cichy-van Gessel	*gemeente Oirschot*
Dion Dankers*	*gemeente Oisterwijk*
Rianne van Esch	*gemeente Boxtel*
Ria van der Hamsvoord (in functie sinds maart 2020)	*gemeente Best*
Saskia Heijboer*	*gemeente Vught*
Stan van der Heijden*	*gemeente Best*
Marischka Klotz	*gemeente Meierijstad*
Louis Koenen	*gemeente Nuenen*
Esther Langens*	*gemeente Oirschot*
Paul van Liempd*	*gemeente Son en Breugel*
Ed Mathijssen* (voorzitter)	*gemeente Sint-Michielsgestel*
Lucas Middelhof	*gemeente Vught*
Diny Pennings (in functie sinds oktober 2020)	*gemeente Sint-Michielsgestel*
Wilma van der Rijt (functie neergelegd maart 2020)	*gemeente Best*
Menno Roozendaal* (vicevoorzitter)	*gemeente Meierijstad*
Peer Spooren	*gemeente Son en Breugel*
Ralf Stultiëns*	*gemeente Nuenen*
Bianca Taapken	*gemeente Oisterwijk*
Adriënne Verschuren*	*gemeente Haaren*
Jack de Vlieger (overleden 22 augustus 2020)	*gemeente Sint-Michielsgestel*
Jan Simons*	*secretaris*

**Leden dagelijks bestuur*

Kernwaarden (intern)

- Klantgericht
- Vernieuwend
- Passie voor mensen
- Verantwoordelijkheid
- Resultaatgericht

Merkwaarden (extern)

- Persoonlijk
- Gedreven
- Betrouwbaar

Doelgroep

WSD begeleidt mensen met een verminderde loonwaarde. De ondersteuning van WSD loopt van trajecten als Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding voor de groep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt tot jobcoaching voor mensen die regulier werken..

Speelveld

- 3 arbeidsmarktregio's
- 10 gemeenten
- 700 werkgevers
- 2100 doelgroepmedewerkers

1.2 Een veranderende wereld

Economie

De Nederlandse economie stond in 2020 in het teken van de coronacrisis. Uiteindelijk heeft de crisis, volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), geleid tot de grootste krimp ooit gemeten. Over het hele jaar gezien kromp de economie met 3,8 procent. Net iets meer dan de krimp van 3,7 procent in 2009 ten gevolge van de kredietcrisis. De coronacrisis heeft er het afgelopen jaar dus hard ingehakt . Toch deed Nederland het ten opzichte van andere Europese landen niet slecht in 2020. In de eurozone kromp de economie met 6,8 procent.

Dat de economische ontwikkelingen in Nederland meevielen is mede te danken aan de miljarden aan noodsteun die het kabinet heeft gegeven. Tot en met december 2020 gaf de overheid 24 miljard euro uit aan steun voor het bedrijfsleven. Dat geld ging onder meer naar het compenseren van loonkosten, waardoor bedrijven personeel konden doorbetalen. Ook kregen bedrijven die zijn getroffen door de coronamaatregelen geld om hun rekeningen te kunnen blijven te betalen.

Arbeidsmarkt

De cijfers over de arbeidsmarkt vertoonden een grillig verloop in 2020. Van het eerste op het tweede kwartaal van 2020 daalde het aantal werkenden met 173 duizend, een historische afname. In de loop van 2020 groeide de werkzame beroepsbevolking weer. Eind 2020 waren er 38 duizend werklozen meer dan eind 2019. Deze daling komt vrijwel uitsluitend voor rekening van flexwerknemers. Met name de horeca is zwaar getroffen. De teruggang is vrijwel geheel toe te schrijven aan beroepen in deze branche.

De coronacrisis treft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt buitenproportioneel hard. Velen hebben geen vast maar een tijdelijk of flexibel contract en verliezen als eerste hun baan. Ook speelt de sector waarin gewerkt wordt een rol. Relatief veel werknemers met een migratieachtergrond, laag opgeleide mensen en mensen met een arbeidsbeperking voldoen aan beide criteria. Zo hebben mensen met een arbeidsbeperking een grotere

kans hun baan te verliezen: 15,7 procent heeft een flexcontract in een krimpsector, tegenover 6,0 procent op de reguliere arbeidsmarkt. Ook zijn mensen met een migratieachtergrond vaker in een flexibel dienstverband werkzaam in een krimpsector: 14,3 procent van de eerste en 12,0 procent van de tweede generatie. Van de werknemers zonder migratieachtergrond behoort 4,6 procent tot de kwetsbare groep.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) concludeert dan ook in juli 2020 dat er sterk moet worden ingezet op beleid dat voorkomt dat deze kwetsbare groepen in het gedrang komen. Omscholing kan daarbij helpen, aldus het SCP in de publicaties 'Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt' en 'Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede'. Het kabinet handelt hiernaar door omscholing te koppelen aan steunmaatregelen.

Toch zal de armoede in Nederland stijgen als gevolg van de coronacrisis en het verlies van werk, vooral bij traditioneel kwetsbare groepen. In het kielzog van de toename van de armoede onder de beroepsbevolking zal ook de armoede onder kinderen stijgen. Problematische schulden versterken de negatieve spiraal. Inkomensondersteuning en investeringen in scholing en gezondheid zijn volgens het SCP nodig om groepen aangehaakt te houden bij de arbeidsmarkt.

1.3 Regionale ontwikkelingen

Net als Nederland stond ook het werkgebied van WSD in 2020 vrijwel volledig in het teken van de coronacrisis. Voor gemeenten was er een zware klus te klaren. Het was aan de gemeentelijke overheden om steunpakketten van de Rijksoverheid te implementeren. Soms werd dit nog eens gecompliceerd doordat gemeenten voor het uitvoeren hiervan beleid moesten ontwikkelen. Het meest bekende voorbeeld zijn de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (TOZO) 1 tot en met 3, die gemeenten een flinke uitdaging bezorgden. Ook collega's van WSD hebben gemeenten ondersteund bij het uitvoeren van TOZO om bij te dragen aan het verlichten van de druk die bij gemeenten lag.

Een interessante ontwikkeling, mede voortkomend uit de coronacrisis, is het mobiliteitscentrum Meierijstad. Het mobiliteitscentrum is een voorloper op ontwikkelingen in arbeidsmarktregio's in heel Nederland om werk en mensen samen te brengen. Al eerder waren partijen in de arbeidsmarktregio bezig om samen te werken op gebieden als opleiding van werknemers en permanente scholing. Door het verwachte oplopen van werkloosheidcijfers door de coronacrisis werd een mobiliteitscentrum weer actueel, met alle positieve resultaten als gevolg.

Ook op andere gebieden trokken gemeenten en WSD in 2020 samen verder op. Een goed voorbeeld daarvan is het tot stand brengen van een CAO voor de Participatiewet waarin WSD-gemeenten een belangrijke rol hebben gespeeld. Een CAO ook die wat extra ademruimte gaat brengen voor mensen die onder de Participatiewet vallen.

De WSD-gemeenten kiezen er ondertussen voor om te investeren in het uitvoeren van de Participatiewet door te zoeken naar nieuwe manieren van samenwerking, waaronder het samen met WSD opstarten van een expertisecentrum. Werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijft in de WSD-gemeenten hoog op de agenda staan. Voor het laatst doen zij dat met tien gemeenten. De gemeente Haaren houdt per 1 januari 2021 op te bestaan.

1.4 Het falen van de Participatiewet

De beperkte houdbaarheid van de Participatiewet en de behoefte aan nieuwe oplossingen begint zich in 2020 steeds sterker af te tekenen. Uit het rapport 'Eindevaluatie van de Participatiewet' dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) nog eind 2019 publiceert, blijkt dat de wet nauwelijks heeft geleid tot een hogere baankans voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verschillende oorzaken spelen volgens het SCP een rol. Gemeenten hebben te maken met opstartproblemen en beperkte middelen, financiële prikkels werken averechts. Fundamenteler is de kritiek waaruit blijkt dat de aannames waarop de wet gebaseerd is niet kloppen: niet iedereen kan werken, de nieuwe wet blijkt allesbehalve een ver-

eenvoudiging die efficiencywinst met zich meebrengt en een deel van de doelgroep blijkt simpelweg niet in beeld.

Een vervolg in het debat komt in januari 2020 met het verschijnen van het eindrapport van de Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap): 'In wat voor een land willen wij werken'. In het rapport wordt duidelijk gesteld dat betaald werk voor iedereen waardevol is, maar ook bereikbaar moet zijn. Het rapport benadrukt dat het onwenselijk is als het huidige systeem en de bestaande regels ertoe bijdragen dat grote groepen kwetsbare mensen werkloos thuiszitten of een onzeker baantje vervullen. Dat vraagt, volgens de commissie, de nodige investeringen in maatwerk en individuele begeleiding van degenen die de arbeidsmarkt niet op eigen kracht kunnen bereiken. Voor koepel Cedris is dit een aanleiding om te wijzen op de noodzaak voor extra ondersteuning en de toegevoegde waarde van sociale ontwikkelbedrijven zoals WSD.

Ten slotte blijken de baten van werk aanzienlijk, ook financieel. Maart 2020 verschijnt het onderzoek 'De brede baten van werk' van het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau waaruit blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking die werken minder vaak een beroep doen op de geestelijke gezondheidszorg en Wmo-ondersteuning. Ook daalt het risico op crimineel gedrag. Daarnaast zijn er aanzienlijke maatschappelijke besparingen op uitkeringen en voordelen van werk voor mensen, zoals zelfrespect en een verhoogd welbevinden. De voordelen van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn groot, zowel voor de samenleving als mensen zelf.

De rapporten hebben de tijd rijp gemaakt voor nieuwe initiatieven. November 2020 komen Tweede Kamerleden René Peters (CDA) en Jasper van Dijk (SP) met een plan voor een landelijk dekkend netwerk van sociale ontwikkelbedrijven, een moderne vorm van de oude sociale werkplaats. Het ideaal van Van Dijk en Peters is dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar ook andere werklozen via de nieuwe ontwikkelbedrijven een opleiding volgen of een baan krijgen. Zij zouden minimaal het minimumloon moeten verdienen, en als zij zich ontwikkelen, met subsidie, bij een gewoon bedrijf het daar geldende cao-loon kunnen verdienen. CDA en SP streven ernaar dat het sociale werkbedrijf aan de orde komt bij de formatie van een nieuw kabinet. Zo niet, dan gaan zij een initiatiefwet indienen. Hoe dan ook, er lijkt langzaam maar zeker beweging te komen in de Participatiewet en de manier waarop Nederland zorgt voor werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2. WSD in een coronajaar

Ook voor WSD was 2020 een jaar dat in het teken stond van corona. Dat betekende aanpassen en inspelen op veranderingen. Soms moest er snel geschakeld worden omdat snelle actie noodzakelijk was, zoals bij het coronabestendig maken van het werk bij WSD. Soms ook ging het om minder acute zaken maar waar corona wel degelijk invloed had. Altijd was er actie nodig om WSD aan te passen aan de eisen die corona stelde. In tien onderwerpen, het verhaal van WSD in een coronajaar.

2.1 *Coronabestendig werken*

René Overman, hoofd Facilitaire Dienst, WSD: “Een van de eerste vragen die opdook na de persconferentie waarin premier Rutte en minister Bruins de maatregelen tegen de verspreiding van het corona afkondigden was: hoe zorgen wij ervoor dat wij bij WSD veilig kunnen blijven werken? Voor een flink deel van onze collega’s is het simpelweg niet mogelijk om thuis te werken. Productiewerk is nu eenmaal iets dat je op locatie doet. Daar komt nog eens bij dat collega’s bij WSD vaker dan gemiddeld te maken hebben met gezondheidsproblemen. Het creëren van een veilige werkomgeving had dan ook topprioriteit.

Uitgangspunt bij alle maatregelen die wij genomen hebben, waren de richtlijnen van de Rijksoverheid. Deze richtlijnen vormden het absolute minimum waaraan wij wilden voldoen. En dat had vaak ingrijpende gevolgen. Het inrichten van een werkomgeving waarbij iedereen anderhalve meter afstand kan houden betekende nogal wat. Omdat collega’s verder uit elkaar moesten gaan werken, was er plotseling een ruimtegebrek op onze productieafdelingen. Ook kwamen collega’s terug naar WSD omdat externe werkzaamheden stopten. Gelukkig konden wij al snel het pand Schouwrooij 15c huren. Hierdoor kwam er genoeg ruimte om aan de anderhalvemetermaatregel te voldoen.

Daarnaast hebben wij allerlei kleinere maatregelen genomen: looprichtingen zijn aangegeven zodat collega’s elkaar ruimte kunnen geven, er zijn hygiënezuilen geplaatst met desinfecterende gel. Later kwamen de mondkapjes en hebben we spatschermen geplaatst op plekken waar dat nodig was. Gelukkig bleek ons eerder aangelegde ventilatiesysteem een gouden keuze: wij ventileren met verse buitenlucht. Tenslotte hebben wij ook maatregelen genomen in het vervoer, zodat collega’s op een veilige manier naar hun werkplek én naar huis vervoerd kunnen worden.

De aanleiding van alle maatregelen was allesbehalve positief. Toch was het een erg mooie klus om WSD coronabestendig te maken. Wij hebben in korte tijd veel kunnen doen; de regelruimte die ik hiervoor kreeg was groot. Tegelijkertijd was er veel waardering van collega’s voor alles wat we gedaan hebben. Dat geeft voldoening.”

‘Coronaveilig werken went heel snel’

Danny van Zandbeek werkt in bedrijfsrestaurant WSD

“Kijk”, zegt Danny van Zandbeek bij de vitrines in het bedrijfsrestaurant van WSD in Boxtel. “Alle bestellingen liggen klaar om in de lunchpauze afgehaald te worden. In de zakjes vind je belegde broodjes, pistoletjes, krentenbollen of een salade.” De kantinemedewerker geeft graag uitleg over de gevolgen van de coronacrisis op zijn werkplek. “Toen het restaurant gesloten was, deed ik productiewerk. Best afwisselend.”

De coronamaatregelen die WSD nam in het hoofdgebouw in Boxtel waren ingrijpend, ook voor Danny. “Snel na de eerste berichten over een uitbraak in Nederland ging het bedrijfsrestaurant dicht en konden we niets meer verkopen”, vertelt de Gestelnaar. “Maar duimen draaien was er niet bij hoor”, lacht hij. “Met mijn collega’s kon ik voldoende taken blijven doen. Koffiemachines schoonmaken, serviesgoed ophalen, koffie rondbrengen en afwassen.”

Anderhalve meter

De sfeer werd door corona wel anders. “Als kantinemedewerker heb je veel sociale contacten. Ik werk ruim twee jaar bij WSD en ken bijna iedereen. Het is best moeilijk als al die ontmoetingen wegvallen en je in een lege kantine werkt.” Danny was opgelucht toen de deuren van zijn werkplek weer open gingen en zijn collega’s mondjesmaat en op anderhalve meter afstand konden aanschuiven voor de lunch.

‘Zodra de pauze begint, liggen alle lunchbestellingen klaar’

“Coronaveilig werken went heel snel”, vindt Danny. “Het mondkapje hoort er gewoon bij en mijn handen was ik nóg vaker dan ik als horecaman al gewend ben. Afstandhouden is niet zo moeilijk, mede door alle routes en stickers die je op de vloer vindt.” Hij vervolgt: “Om te voorkomen dat iedereen elke pauze in de rij staat voor soep, snacks en broodjes, zijn we met bestellingen gaan werken. Wie tijdens de lunch iets lekkers wil eten of drinken, moet voor half elf ‘s morgens een formulier invullen en afgeven. Zodra de pauze begint, liggen alle lunchbestellingen klaar.”

Danny vult aan dat de menukaart in het bedrijfsrestaurant gedurende het coronajaar stapsgewijs is uitgebreid. “We zijn begonnen met broodjes, nu komt daar ook soep bij en presenteren we de weeksnack. Dat kan een broodje kroket of een mexicano zijn; deze week is het een broodje gehaktbal met verse jus.”

McDonald's
Danny is geboren en getogen in Sint-Michielsgestel en studeerde economie aan het Koning Willem I College in Den Bosch. Een bijbaantje bij McDonald's in de Brabantse hoofdstad beviel hem zó goed dat hij bleef 'plakken'. "Ik heb er achttien jaar gewerkt", blikt de Gestelaar terug. "Ik klom op tot assistent-manager, maar de werkomgeving werd te hectisch. Ik kreeg ook moeite met onregelmatig werken, vaak tot 's avonds laat."

Bij WSD vindt Danny meer rust en structuur. "Omdat het afgelopen jaar niet altijd even druk was in de kantine, doe ik soms ook productiewerk", vertelt hij. "In een hal aan de overkant van de straat heb ik meegewerkt aan de productie van bloembakken en verwijderde ik batterij- en uit lampjes. Afwisselend werk, prima te combineren met mijn job in het bedrijfsrestaurant." De Gestelaar gaat daarom elke dag met plezier naar Boxtel. Hoe? "Op de fiets natuurlijk! Het is een mooie route. Bovendien is fietsen heel gezond."

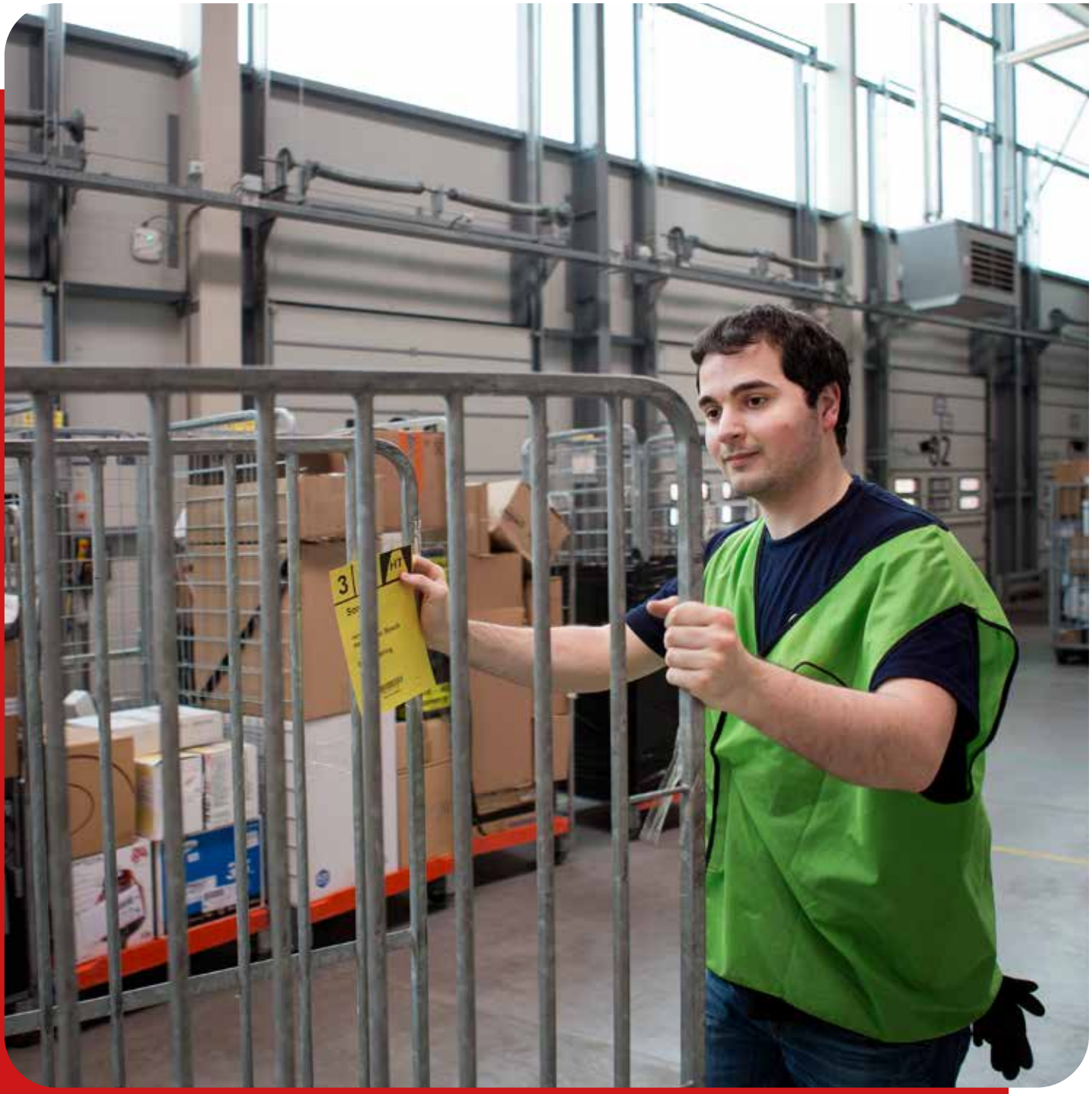
WSD **PASPOORT**

Naam:
Danny van Zandbeek (38)

Woont in:
Sint-Michielsgestel

Werkt in:
bedrijfsrestaurant WSD, Boxtel

Vrije tijd:
voetballen in het negende van SCG '18 - 'een hecht vriendenteam' - en supporter van PSV



2.2 Nieuw werk voor de doelgroep

Mariska van den Berg, manager Marketing & Verkoop, WSD: “Onze eerste zorg kort na het begin van de corona-crisis was het vinden van nieuwe werkplekken. Als één ding belangrijk is bij WSD, dan is het wel zorgen voor werk voor onze collega’s. Zeker in een crisis van deze omvang geeft werk de houvast die onze collega’s nodig hebben.

Het vinden van nieuwe werkplekken was een stevige uitdaging. In bepaalde branches, zoals bijvoorbeeld de catering, was na de corona-uitbraak gewoon geen werk meer. Dus kwamen de collega’s die hun baan verloren terug naar WSD. In korte tijd moesten wij voor 250 collega’s nieuw werk vinden. En die klus moest vrijwel volledig telefonisch geregeld worden. Geen gemakkelijke opgave ...

Ons netwerk bleek in deze periode essentieel, net als de goede samenwerking met onze beheerconsulenten, de schakel tussen collega en werkgever, om alle uitdagingen waar onze klanten voor stonden op te lossen. Uiteindelijk was het resultaat echt goed. Mensen zijn aan het werk gebleven. En het overgrote deel van de collega’s dat individueel gedetacheerd was en naar ons terugkwam, kon weer gedetacheerd worden. Opvallend dat mensen die uit de catering afkomstig waren nu bij Berco werken. Ondanks, of eigenlijk meer dankzij corona, hebben wij mensen geplaatst van binnen naar buiten.

En voor Schouwrooij 15c, de nieuwe productielocatie die we geopend hebben om collega’s werk te bieden, hebben wij meer dan drieduizend uren per week extra werk georganiseerd. Wat daarbij enorm hielp was het feit dat wij als WSD nooit gesloten zijn. Daardoor konden wij de nodige klussen blijven doen voor bedrijven die hun werk niet meer kwijt konden bij collega SW-bedrijven.

Ondanks alles ben ik zeker tevreden over het resultaat. Tegen de verdrukking in, met een goed netwerk en goede samenwerking met consulenten, zijn wij erin geslaagd om onze doelgroepcollega’s aan het werk te houden.”

‘Logistiek vraagt soms om extra handjes’

Manon van Baest blij met inzet WSD-medewerkers

Het warehouse van logistiek dienstverlener Staci in Oisterwijk puilt uit met honderden, misschien wel duizenden producten die klaar staan voor transport. Blikjes Coca-Cola voor supermarkten, tandenborstels van Oral-B voor tandartspraktijken en bierpakketten van Hertog Jan voor de consument. Business development manager Manon van Baest is blij dat ze regelmatig een beroep kan doen op medewerkers van WSD om grote logistieke klussen in korte tijd te klaren.

“De medewerkers van WSD vinden het leuk om hier te actief te zijn omdat we werken voor aansprekende opdrachtgevers”, vertelt Manon als ze een rondleiding geeft in het warehouse dat Staci in Oisterwijk deelt met logistiek partner Speedliner. “We hebben op de bovenverdieping een aparte afdeling ingericht waar rustig aan een order gewerkt kan worden. Soms werkt er een handjevol WSD’ers, op andere momenten hebben we zo’n grote opdracht dat we enkele tientallen medewerkers inzetten.”

Staci maakt graag gebruik van de diensten van WSD in Boxtel om zo ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een leuke werkplek te bieden. “We zijn een internationaal bedrijf dat is gespecialiseerd in logistiek en haar werknemers voorop zet”, aldus Manon. “Dat beleid is natuurlijk ook van toepassing op de mensen die hier via WSD gedetacheerd worden en ons routinematig werk uit handen nemen.”

‘De medewerkers van WSD kwamen per touringcar naar Oisterwijk. Heel bijzonder!’

Knuffels
De succesvolle samenwerking tussen Staci en WSD begon enkele jaren geleden. “Staci verzorgde de logistiek voor een populaire supermarktactie met de bekende Disney-film Frozen 2. Vele duizenden knuffels moesten in ons warehouse voorzien worden van een aparte sticker. Een enorme klus die we uitbesteed hebben aan WSD.”

Volgens Manon werd die opdracht naar volle tevredenheid volbracht. “Sindsdien maken we regelmatig gebruik van de diensten van WSD. Vorig jaar stelden medewerkers van het sociaal werkbedrijf bij ons goodiebags samen. Daarin zaten samples van verzorgingsproducten van Procter & Gamble. Ook pakten de WSD’ers doosjes in met demonstratietubes van de tandpastamerken Oral-B en Fixodent.”

“Staci verzorgt ook de orders van de webshop van bierbrouwer Hertog Jan in Arcen”, gaat Manon verder. “Soms is er veel vraag naar speciaalbierpakketten, bijvoorbeeld als bepaalde vatgerijpte bieren gepromoot worden. Dan zetten we medewerkers van WSD in om deze pakketten samen te stellen. Omdat het soms om grote flessen gaat, is dat best zwaar werk. Dat besteden we graag uit aan mensen met wat extra spierkracht.” Lachend: “Zo zie je dat logistiek soms om extra handjes vraagt.”

Mondkapjes
De coronacrisis had in 2020 gevolgen voor de inzet van medewerkers van WSD. Waar elders werk wegviel, ontstond in de logistiek - ook bij Staci - behoefte aan meer arbeidskrachten, bijvoorbeeld om in korte tijd online bestelde orders van Hertog Jan weg te werken. “Toen we voor een bepaalde opdracht veel extra medewerkers van WSD nodig hadden, werden ze met een touringcar naar Oisterwijk gebracht en ook weer opgehaald. Dat was best bijzonder”, blikt Manon terug.

Op de werkvloer nam Staci extra maatregelen om iedereen coronaveilig te kunnen laten werken. “Natuurlijk was het dragen van een mondkapje verplicht en richtten we de afdeling zo in dat op anderhalve meter gewerkt kon worden”, vertelt ze. Over de relatie met WSD niets dan lof. “Ik ben erg tevreden over onze samenwerking. WSD is in mijn ogen een flexibele organisatie die meedenkt en oplossingsgericht werkt. Daarom hoop ik dat we ook na de verhuizing van Staci naar Tilburg een beroep op WSD kunnen blijven doen.”

WSD PASPOORT

Naam:
Manon van Baest (31)

Woont in:
Tilburg

Beroep:
business development manager bij Staci, logistiek dienstverlener in Oisterwijk

2.3 Instroom

Kees Brugmans, manager Participatie, WSD: “Juist in een tijd waarin mensen het moeilijk vinden om werk te vinden en te houden, zijn wij bij WSD er om te helpen. Daarom is het organiseren van een soepele instroom vanuit onze gemeenten belangrijk. Wij kunnen iets wat de normale arbeidsmarkt niet kan: zorgen voor werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij zijn in staat om mensen te begeleiden en werkplekken aan te passen.

Kort na het begin van de coronacrisis reageerden onze gemeenten adequaat en werd thuiswerken voor klantmanagers de norm. Tegelijkertijd bracht dat wel opstartproblemen met zich mee. Niemand was echt voorbereid op thuiswerken en in veel gevallen leverde dat problemen op met bijvoorbeeld automatisering. In die fase was het vaak moeilijk om elkaar te vinden. Waar klantmanagers en onze consulenten een week eerder nog naast elkaar aan tafel zaten in een gemeentehuis, was dat nu ineens helemaal anders. Dat had gevolgen voor de instroom. Een geoliede machine stagneerde tijdelijk; mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dreigden tussen wal en schip te vallen.

De ommekeer kwam in mei toen de aanmeldingen weer goed op gang kwamen. Gemeenten herkenden de noodzaak om mensen weer snel naar werk te begeleiden. Toen leefde nog het idee dat de coronacrisis vanwege de economische stagnatie binnen de kortste tijd een flinke stroom werklozen met zich mee zou brengen. Gelukkig bleef die stroom uit. Iedereen lijkt zijn draai ondertussen weer goed gevonden te hebben, is gewend aan thuiswerken en videobellen. Meer nog, er is onderling vertrouwen tussen gemeenten en WSD.

Dat telt, net als de gemeenschappelijke overtuiging dat het juist nu van enorm belang is dat mensen kunnen blijven werken. Juist in deze tijd is de waarde van werk hoog, al helemaal voor onze collega’s. Ik ben er dan ook trots op dat bij WSD niemand ontslagen is. Iemand heeft een baan bij WSD en dan zorgen wij ervoor dat er ook werk is. Zo doen we dat.”

‘Baan vinden in coronatijd is best lastig’

Tyrone Snelders vindt werk bij Post NL Ekkersrijt

“Ik ben blij met mijn baan bij Post NL, maar ik hoop ooit in een sportkledingwinkel aan de slag te gaan.” Tyrone Snelders werd in 2020 door de gemeente Son en Breugel bij WSD aangemeld omdat hij na het afbreken van zijn studie langere tijd thuis zat. Inmiddels werkt Tyrone alweer zo’n acht maanden in het immense distributiecentrum van Post NL op bedrijventerrein Ekkersrijt in zijn woonplaats. En dat bevalt prima.

Tyrone’s studieroute ging niet altijd over rozen. Toen hij koos voor de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), een combinatie van leren en werkte, lukte het hem niet op tijd om een geschikt stage- en werkadres te vinden. „En omdat ik geen werkplek had, moest ik mijn opleiding vroegtijdig beëindigen”, blikt Tyrone terug.

Dat was een bittere teleurstelling. „Daarna heb ik aardig wat maanden thuis gezeten en had ik eigenlijk niets om handen.” Hij vervolgt: “Dat was soms moeilijk, maar gelukkig heeft de gemeente Son en Breugel mij kunnen helpen en ben ik snel in contact gekomen met WSD. Het is fijn dat dit in coronatijd is gelukt, want het is in deze tijd best lastig om een baan te vinden.”

Kort na zijn eerste kennismaking met WSD kon Tyrone aan de slag in het distributiecentrum van Post NL in zijn ‘achtertuin’. Het is een immens logistiek complex waar elke dag vele duizenden grote en kleine postpakketten worden gesorteerd en klaargemaakt voor transport naar de consument. “Ik zorg elke dag voor de aan- en afvoer van lege karren waarop pakketten geplaatst worden. Ook word ik met mijn ploeg opgeroepen als er storingen zijn op de lopende band. Dat kan gebeuren als te grote of juist te kleine pakketjes ergens vastlopen.”

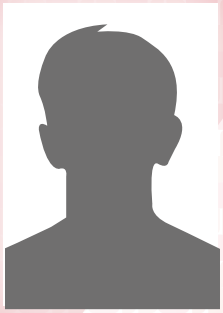
Een beetje chillen

Tyrone windt er geen doekjes om: het werk bij Post NL bevalt hem goed, maar op termijn wil hij liever iets anders gaan doen. “Het werk is best leuk, zeker in drukke tijden. Maar het is mijn grote wens om ooit in een sportkledingzaak te werken. Ik denk bijvoorbeeld aan Foot Locker of Aktiesport, dat vind ik mooie winkels. Maar die zijn door de coronacrisis al een tijdje dicht en er zijn heel weinig vacatures. Het zal dus niet meevallen om al op korte termijn aan de bak te komen, vrees ik.”

Om die reden is Tyrone blij dat hij elke dag naar Post NL kan. Daar werkt hij elke ochtend van 07.30 tot 13.00 uur en houdt hij genoeg tijd over om andere dingen te doen. “Ik vind het fijn dat ik juist in coronatijd toch werk heb kunnen vinden en dat ik daarbij hulp heb gehad van de gemeente Son en Breugel en WSD. Omdat ik al vroeg in de middag klaar ben, houd ik genoeg tijd over om samen met mijn vrienden op te trekken, leuke dingen te doen en een beetje te chillen.”

‘Het is mijn grote wens om ooit in een sportkledingzaak te werken’

WSD **PASPOORT**



Naam:
Tyrone Snelders (18)

Woont in:
Son en Breugel

Werkt in:
Post NL, Ekkersrijt

Vrije tijd:
chillen met vrienden

2.4 Inclusief ondernemen

Marc Christiaens, directeur Werk & Ontwikkeling, WSD: “Inclusief ondernemen zit diep in ons DNA. Het is het vertrekpunt van wie wij zijn. Dag in dag uit zijn wij bezig om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan zo regulier mogelijk werk. Een collega, Viggo, zij ooit eens: “Ik ben ermee geboren dus het voelt niet als een beperking.” Dat is wat je iedereen toewenst. Denken vanuit wat wél kan, denken vanuit talenten. Viggo heeft echt veel hindernissen te nemen, maar dat doet hij gewoon. Het is aan ons, WSD, om dat voor Viggo en al die anderen goed te organiseren.

En daar hebben wij ondernemers voor nodig. Ondernemers die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen, die mensen van WSD op detacheringsbasis werk willen bieden maar ook ondernemers die werk willen uitbesteden. Al deze vormen van werk dragen bij aan inclusief ondernemen, aan een duurzame en sociale manier van werken.

De beste inclusieve ondernemers zijn degenen die dat uit intrinsieke motivatie doen. Tegelijkertijd geldt voor iedere ondernemer ook dat je onderaan de streep wat over moet houden. Dan helpt het dat WSD een betrouwbare partner is die ontzorgt. Inclusieve ondernemers zien vaak dat werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hieraan bijdraagt. Het doet iets met je bedrijf als een vluchteling uit Syrië bij je komt werken. Het zorgt voor verandering, geeft dynamiek en biedt een andere relatie met de omgeving. Daarnaast brengt een andere blik nogal eens verbetering met zich mee. Ik kan me nog maar al te goed een collega met autisme herinneren. Die legde onze ICT-leverancier even haarfijn uit waar dingen fout liepen.

Als er één les is die wij uit de coronacrisis hebben getrokken, dan is het wel dat de intrinsieke motivatie van de bedrijven waar wij voor werken een driver is geweest. Door goed naar elkaar te luisteren en te anticiperen bleken veel bedrijven in staat om met ons te blijven werken. In een tijd waarin veel werk in sectoren als catering en retail verloren ging, hebben wij onze mensen passende alternatieven kunnen bieden. Dat is enorm waardevol. En reden voor ons om in 2021 nog eens extra te kijken hoe wij inclusief ondernemerschap beter kunnen faciliteren. Daar ligt immers onze kerntaak: het bieden van werk aan mensen die dat zonder WSD niet zelf kunnen regelen.”

‘WSD is een goede partner voor Het Goed’

Willem van Rijn geeft leiding aan 27 kringloopwarenhuizen

‘Een hecht huwelijk.’ Zo omschrijft Willem van Rijn de relatie tussen Het Goed en WSD. De algemeen directeur van 27 kringloopwarenhuizen in Nederland vindt dat Het Goed en WSD veel meer zijn dan een joint venture. “We werken nu zo’n tien jaar samen en erkennen én herkennen elkaars toegevoegde waarde. Er is veel onderling vertrouwen en samen staan we voor dezelfde opdracht: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een leuke en passende baan helpen.”

,

“Welkom allemaal, wat fijn dat jullie er weer zijn!” Filiaalmanager José Janssen van Het Goed aan de Industrieweg in Boxtel begroet de eerste klanten die na een lockdown van bijna drie maanden weer welkom zijn in het kringloopwarenhuis. Het is 3 maart 2021, klokslag 09.00 uur. Iedereen staat in de startblokken om elk half uur weer een handjevol klanten te begroeten.

“We zijn zó blij dat de deur weer open mag”, zegt Willem, die vandaag onder meer de vestiging van Het Goed in Boxtel bezoekt en getuige is van de hartelijke begroeting aan de voordeur. “Op 15 december gingen we op slot en dat was voor iedereen een enorme domper”, blikt hij terug.

Meedoen

Het Goed slaagde er met WSD in om haar medewerkers in de vestigingen in Boxtel, Schijndel, Best en Nuenen tijdens de coronacrisis aan het werk te houden. “Ik ben trots op onze mensen”, zegt de algemeen directeur. “Tijdens de eerste lockdown mochten onze winkels open blijven en hebben we een enorme veerkracht getoond om iedereen aan het werk te kunnen houden. Wat ik erg waardeer is dat WSD, in tegenstelling tot sommige andere sociaal werkbedrijven, ook is doorgegaan. Werk is namelijk meer dan inkomen alleen, maar ook zingeving, arbeidsvreugde en meedoen.”

In de tweede lockdown moesten de winkels van Het Goed op slot, maar bleef de organisatie draaien. „De medewerkers van WSD die bij ons gedetacheerd zijn, konden dus blijven werken. De inzameling en sortering van tweedehands spullen ging gewoon door, ook al leidde dat tot enorme voorraadvorming. Daarna zijn we gestart met de online verkoop en click & collect; vanaf vandaag begroeten we weer klanten. Niet zo veel, maar het begin is gemaakt.”

Proeftuin

Het Goed vierde in 2017 het 25-jarig bestaansjubileum en wil in 2025 beschikken over vijftig kringloopwarenhuizen. Daarmee is het een van de grootste sociale ondernemingen van Nederland. De missie van weleer blijft

'Onze missie: werk maken door hergebruik'

fier overeind: 'Werk maken door hergebruik'. "Naast het stimuleren van een circulaire economie bieden we bij Het Goed werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt", vertelt Willem. „Inclusief ondernemen zit bij ons in de haarvaten. We bieden graag een leerwerkomgeving aan mensen op alle niveaus."

De algemeen directeur van Het Goed omschrijft zijn organisatie als een proeftuin waar onderwijs, zorg en participatie onder één dak samenkomen. "WSD en Het Goed versterken elkaar. We bieden in onze kringloopwarenhuizen allerlei soorten arbeid aan, van beschut werk in de luwte tot wat drukkere jobs die meer zelfstandigheid vergen. Ons doel is om - rekening houdend met ieders individuele kwaliteiten en ontwikkelpunten - altijd het maximale eruit te halen."

Willem vervolgt: "Voor de ene medewerker betekent dat snel doorstromen naar passende arbeid, voor de ander een langer verblijf op de werkvloer van ons kringloopwarenhuis. Uiteindelijk geldt voor iedereen dat werken bij Het Goed een prima reden is om 's morgens opgewekt op te staan en 's avonds met een mooi verhaal thuis te komen."

WSD PASPOORT

Naam:
Willem van Rijn (52)

Woont in:
Oosterbeek

Beroep:
algemeen directeur van Het Goed

Bijzonder:
bestuurslid van Brancheverenigingen Kringloopbedrijven Nederland (BKN)

2.5 Leerlijnen

Judith Robben, clustermanager Dienstverlening, Werk & Ontwikkeling, WSD: “De leerlijnen helpen onze collega’s met een afstand tot de arbeidsmarkt om zich verder te ontwikkelen. In de leerlijnen leren collega’s essentiële vaardigheden die zij straks nodig hebben in hun werk. Denk daarbij aan werknemersvaardigheden zoals op tijd op je werk zijn, samenwerken maar ook je aan regels houden. Daarnaast leren mensen vakvaardigheden, vaardigheden die specifiek bij een bepaald beroep horen.

WSD heeft leerlijnen gericht op functies in de openbare ruimte, productie, zorg, techniek, schoonmaak, retail, catering en facilitaire dienstverlening. Daarmee zijn de mogelijkheden bij WSD groot. Iedereen die bij WSD instroomt doorloopt een leerlijn. En daarmee sluiten de leerlijnen naadloos aan bij alles waar WSD voor staat: het ontwikkelen en begeleiden van mensen die zonder ondersteuning geen werk kunnen vinden of houden. De leerlijnen vormen ook een manier om vraag en het aanbod van werk met elkaar te matchen. Wij ontwikkelen mensen alleen naar werk waarin ook echt banen te vinden zijn.

Ook bij de leerlijnen hebben wij in 2020 de gevolgen van de coronacrisis gemerkt. Allereerst leek de virusdreiging het verder ontwikkelen van de leerlijnen te vertragen. In maart stond één ding hoog op onze agenda: onze mensen aan het werk houden. Onze collega’s hebben werk nodig want werk geeft houvast en een gevoel van veiligheid, zeker in een moeilijke tijd. En daarin zijn we in onze ogen goed geslaagd.

Het aan het werk houden van collega’s heeft de leerlijnen uiteindelijk ook veel gebracht. Omdat de arbeidsmarkt in beweging kwam bleken er ook allerlei nieuwe kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te zijn. Het gevolg was dat mensen zich in deze periode vaak zelf verder hebben moeten ontwikkelen. En daar helpen de leerlijnen juist bij: snel anticiperen als de marktvraag verandert door de ontwikkeling van collega’s aan te passen. Ook werd nog eens extra duidelijk welke competenties in werknemers- en vakvaardigheden nu echt belangrijk zijn voor deze ontwikkeling.

Mensen ontdekten in deze periode juist kwaliteiten waarvan zij zich niet eerder bewust waren. Juist dat extra stukje bewustwording heeft geholpen. En natuurlijk, wat is het mooi dat de leerlijnen daaraan een steentje hebben bijgedragen.”

‘WSD als opstapje naar volwaardige baan’

Stan Coppelmans programmeert bij Ecotap in Boxtel

‘Samen op weg naar goud’. De tekst op de gouden laadpaal bij de entree van Ecotap is ook van toepassing op Stan Coppelmans. Nadat Stan zijn diploma had behaald op de Mytylschool in Tilburg, ging hij aan het werk op de montageafdeling van WSD in Boxtel. De jonge twintiger toonde ambitie en stroomde na een kort leertraject bij de technische dienst door naar een leuke detacheringsbaan bij de bekende producent van laadpalen voor elektrische auto’s, óók in Boxtel. “Ik leer veel door het gewoon te doen.”

“Ik heb altijd een technische baan geambieerd”, vertelt Stan nadat hij zijn programmeerwerk bij Ecotap even heeft onderbroken. “Op de Mytylschool heb ik wel wat technische vakken gehad, maar bij de technische dienst van WSD ben ik het vak pas écht gaan leren. Zo heb ik gewerkt aan de aandrijving van transportbanden.” In het najaar van 2020 kwam Ecotap in beeld. “Ik ben leergierig en wilde stappen zetten. Ecotap bood mij de kans op mee te werken aan de productie van laadpalen. WSD was een mooi opstapje naar een volwaardige baan.”

Programmeren en testen

Stan is door WSD gedetacheerd bij Ecotap en wordt elke werkdag met een taxibusje van Middelbeers naar het bedrijf aan de Kruisbroeksestraat in Boxtel gebracht. ’s Avonds wordt hij weer naar huis gebracht. “Ik houd me vooral bezig met het programmeren van technische modules die in laadpalen zitten. Ook ben ik betrokken bij het testen van deze modules. Soms werk ik ook mee aan

‘Weet je dat ik mijn rolstoel niet meer zie?’

de montage van dit kleine maar onmisbare onderdeel van de laadpaal.”

De coronacrisis was in 2020 van invloed op Stans werkzaamheden. “Vanwege alle coronamaatregelen kon ik ruim anderhalve maand niet werken omdat de taxibusjes niet reden voor mensen die zijn aangewezen op een rolstoel. Maar ach, dat is opgelost. Ik vind het vooral vervelend dat ik door corona niet naar PSV kan. Ik heb een seizoenkaart maar ben dit seizoen nog niet in het stadion geweest.”

Maximale wilskracht

Ecotap is content met Stan, die sinds november 2020 vier dagen per week programmeert. „Ons bedrijf kiest heel bewust voor het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”, vertelt teamleider Paul Salomons. “Dat we dit goed doen blijkt wel uit het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). We willen koploper zijn als het gaat om de inzet van mensen met maximale wilskracht. Stan is een goed voorbeeld van iemand die ondanks een beperking doorzet en kansen wil grijpen.”

Paul zegt onomwonden dat Stan meer in zijn mars heeft dan alleen programmeren van laadpaalmodules. “Stan werkt nu enkele maanden bij Ecotap en we zien dat hij zaken heel snel oppikt. We willen hem graag naar een hoger plan tillen omdat we zien dat hij veel meer vaardigheden heeft. We denken dat Stan prima in staat is om bestellingen te plaatsen en contacten te onderhouden met technische toeleveranciers.”

Fijne werkplek

Stan straalt als hij de warme woorden van zijn werkleider hoort. “Ik houd van nieuwe uitdagingen”, lacht hij. “Bij WSD heb ik veel geleerd bij de technische dienst, nu leer ik elke dag bij Ecotap. Of ik last heb van mijn beperking? Nee hoor... Weet je dat ik mijn rolstoel niet meer zie? Ik heb een fijne werkplek en krijg bovendien alle ruimte om mezelf te ontwikkelen. Zo ga ik - net als Ecotap - op weg naar goud.”

WSD PASPOORT

Naam:
Stan Coppelmans (20)

Woont in:
Middelbeers

Werkt bij:
Ecotap, Boxtel

Vrije tijd:
enthousiast lid van vogelvereniging De Beerse Vogelvrienden en hobbykweker van zebravinken en diamantduiven

Professionals
in mensenwerk
WSD
WSD

2.6 Koers WSD

Edith Bakker, directeur Participatie, WSD: “De komst van de Participatiewet betekent dat gemeenten en WSD opnieuw moeten kijken naar hoe wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden. In de nieuwe koers wordt de ambitie dat iedereen mee moet kunnen doen nog eens bevestigd. Wij werken daarbij voor een brede doelgroep en willen minimaal 2100 inwoners van onze gemeenten ondersteunen. Ook willen wij onze lokale samenwerkingen verder uitbouwen en verbeteren en een expertisecentrum ontwikkelen waar kennis gedeeld wordt en dat kan helpen bij het ontwikkelen van Plusdiensten, extra dienstverlening voor specifieke doelgroepen.

De grote waarde bij het vormgeven van de koers van WSD zit hem in de dialoog met onze gemeenten. We praten over de vraag hoe wij het beste vorm kunnen geven aan werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een waanzinnig interessant en zinvol proces.
Aan de ene kant biedt het de mogelijkheid om expertise en creativiteit aan te boren van alle verschillende lagen binnen gemeenten en WSD.

Tegelijkertijd zorgt het voor begrip. Wij zien duidelijker waar bijvoorbeeld een klantmanager in een gemeente of een teamleider dagelijks mee te maken heeft. Collega’s van gemeenten krijgen juist de gelegenheid om meer te ervaren van onze uitdagingen. Dit brengt ons, gemeenten én WSD, in een unieke positie. Wij zijn beter dan ooit in de gelegenheid om de wederzijdse uitdaging in balans te brengen en te komen met een vernieuwende maar ook uitvoerbare werkwijze.

De coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat wij enige vertraging hebben opgelopen, maar ik ben blij dat gezamenlijk voor deze aanpak gekozen is. Ongetwijfeld was het gemeenten en WSD gelukt om via Teams en heel veel telefoneren met een goed plan te komen. Maar de resultaten die wij gaan boeken, zullen van een andere orde zijn. Samen kiezen wij ervoor om de verbondenheid optimaal te benutten en verder uit te bouwen. En daar zijn fysieke sessies instrumenteel in.

Tegelijkertijd heeft corona ook een positieve impuls in de uitvoering veroorzaakt. Het heeft gezorgd voor veel meer begrip voor elkaar als er eens een keer iets niet lukt. Wij, gemeenten én WSD, kunnen allebei meer buiten de kaders kleuren zonder dat de ander daar last van heeft. En uiteindelijk levert dat mooie resultaten op. Dat zie ik bijvoorbeeld ook terug bij de plusdiensten. In een lastig jaar als 2020 is het gemeenten en WSD gelukt om de doelstellingen te realiseren en een grote groep inwoners aan werk te helpen. En daar ben ik erg trots op!”

‘Als je meer van elkaar weet, begrijp je elkaar beter’

Marjolein Bosch blij met samenwerking WSD

“Als je hecht samenwerkt, biedt dat meerwaarde. Eén plus één is dan altijd drie.” Marjolein Bosch is enthousiast over de samenwerking tussen WSD en MijnGemeente-Dichtbij, de ambtelijke organisatie van de gemeenten Boxtel en Sint-Michielsgestel waar de Vughtse werkzaam is als teammanager participatie. “De lijntjes tussen alle teamleden zijn kort, van teamleiders naar beleid tot consulenten. Iedereen heeft elkaar de afgelopen jaren heel goed leren kennen.”

WSD is een belangrijke partner voor MijnGemeenteDichtbij omdat het als sociaal werkbedrijf betrokken is bij de re-integratie van veel inwoners van Boxtel en Sint-Michielsgestel.

“Ik denk dat onze consulenten elke dag contact hebben met trajectconsulenten van WSD”, zegt Marjolein.

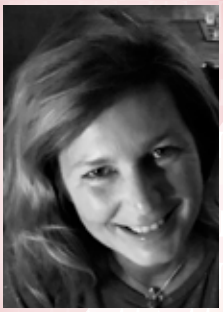
Ze vervolgt: “Wat ik zo prettig vind aan onze samenwerking met WSD is dat we sinds enkele jaren ook daadwerkelijk sámen kunnen werken. En dan bedoel ik op één locatie. In beide gemeentehuizen maar ook in Sint-Ursula zijn flexplekken beschikbaar waar ook de trajectconsulenten van WSD moeiteloos kunnen inpluggen en ze samen met onze teamleden naast of tegenover elkaar zitten om te overleggen over inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.”

De coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat deze intensieve samenwerking op locatie tijdelijk anders wordt ingericht. “Nu vindt veel overleg digitaal plaats. Dat was begin 2020 natuurlijk voor iedereen even zoeken, maar nu gaat het goed en merk ik nauwelijks verschil met fysieke meetings”, meent Marjolein. “Of we nu bij elkaar op kantoor zitten of digitaal met elkaar afspreken, bij iedereen leeft het gevoel dat we één team zijn en samen optrekken voor onze inwoners.”

Gezamenlijke visie

Marjolein vindt het belangrijk dat WSD heeft gekozen voor een koers waarin de banden met alle aangesloten gemeenten flink zijn aangehaald. “De afgelopen jaren is hard gewerkt om tot een gezamenlijke visie te komen. We hebben gekeken hoe we elkaar kunnen versterken. Het uitgangspunt was: als je meer van elkaar weet, begrijp je elkaar beter en is het eenvoudiger om een visie op te stellen en een nieuwe koers te bepalen.”

WSD **PASPOORT**



Naam:
Marlolein Bosch (49)

Woont in:
Vught

Beroep:
teammanager participatie, MijnGemeenteDichtbij, Boxtel/Sint-Michielsgestel

2.7 Wendbare organisatie

Marjanne Wassink, manager HR, WSD: “Wendbaarheid is een belangrijk onderwerp voor WSD. In de eerste plaats omdat de Participatiewet andere eisen aan ons stelt dan toen wij de Wet sociale werkvoorziening uitvoerden. Wet- en regelgeving verandert in hoog tempo en dat heeft consequenties op allerlei vlakken: voor doelgroepcollega’s, werkgevers maar het meest nog voor de gemeenten waarmee wij samenwerken. Voor iedere gemeente geldt een specifiek speelveld. Wendbaar zijn helpt enorm om daarop te kunnen anticiperen.

Toch was dit niet de enige reden om te werken aan een wendbaardere organisatie. Ook bredere maatschappelijke ontwikkelingen en een andere kijk op werken speelden mee. Al met al meer dan reden genoeg voor WSD om te investeren in flexibele vormen van projectmanagement, zoals scrum en agile projectmatig werken, het verbeteren van werkprocessen door middel van lean, het ontwikkelen van professionals door onder meer het geven van feedback en het versterken van de eigen regie van doelgroepcollega’s door middel van ‘Sturen op zelfsturing’.

Als ik terugkijk op 2020 ben ik er van overtuigd dat de inspanningen die wij in de jaren daarvoor hebben geleverd de moeite dubbel en dwars waard zijn. Essentiële dingen waren kort na de eerste coronapersconferentie in maart geregeld. Dat kostte moeite, zeker! Het was echt een stevige klus, van het zeker stellen van werk voor onze collega’s tot het inrichten van een organisatie die voor een deel vanuit huis werkte. Maar wij hebben het wél voor elkaar gekregen. En daarbij was wendbaarheid en goed samenwerken essentieel.

Tegelijkertijd zijn er nog meer dan genoeg zaken die wij de komende tijd verder willen oppakken. Op zowel het niveau van het managementteam als de laag daaronder hebben wij veel kunnen organiseren. Wij kunnen nog meer doen voor de werkvloer. Natuurlijk hebben deze medewerkers veel te maken met ‘Sturen op zelfsturing’, een methode om collega’s met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen om zelf keuzes te maken over bijvoorbeeld hun ontwikkeling naar werk. Onze professionals zijn immers vaak degenen die direct met doelgroepcollega’s werken. Gelijktijdig kunnen ook deze collega’s veel meer betrokken worden bij projecten en ontwikkelingen binnen WSD, zodat iedereen in de organisatie met nog meer plezier werkt en nog beter kan bijdragen aan de doelstelling van WSD.”

‘Coronacrisis vraagt om wendbaarheid’

Elonka Huisman ijvert voor positiviteit op de werkvloer

“Heb je me zien dansen?” Elonka Huisman stapt vrolijk de entreehal van WSD aan de Schouwrooij in Boxtel binnen. Ze draagt een oranje reflecterend vest dat aangeeft dat anderhalve meter afstand houden gewenst is. De assistent-werkleider is even met enkele medewerkers naar buiten gegaan om te ontspannen. “Het is belangrijk dat we soms even samen plezier maken.”

Elonka werkt iets meer dan twee jaar bij WSD en geeft mee leiding aan zo’n 120 medewerkers op de montage-afdeling. Ze verrichten prikkelarm werk dat kan variëren van het inpakken van doosjes met zonweringonderdelen voor ‘buurman’ Unilux tot het samenstellen en verpakken van ophangrails van Stas. „Omdat de coronacrisis nu al een jaar duurt, zien sommige mensen het wel eens even niet zitten”, vertelt Elonka. “Ik vind het belangrijk dat we de stemming erin houden en af en toe wat lol maken. Dat kan met ons net opgestarte FIT-programma door oefeningen te doen en soms te dansen, maar ook door vijf minuten buiten te wandelen of wat extra te bewegen op de werkplek.”

Onrust, spanning of angst

WSD heeft vanwege Covid-19 moeten laten zien over de nodige wendbaarheid te kunnen beschikken. “Dat is prima gelukt”, vindt Elonka. “Meteen na de eerste persconferentie van het kabinet is de montage-afdeling omgebouwd zodat iedereen anderhalve meter afstand kan houden, óók op de eigen werkplek. Het aantal werkplekken hebben we flink teruggebracht. Door flexibel te schuiven met roosters en pauzetijden aan te passen, kunnen alle medewerkers aan de slag blijven. Wat niet altijd makkelijk was en is, maar door de schouders er met elkaar onder te zetten, lukt het aardig.”

De assistent-werkleider vertelt dat ze alert is op signalen binnen haar team. “Het is belangrijk dat mensen hun werk kunnen uitoefenen, ook als het even tegenzit. Ik merk dat coronaberichten in de media bij onze medewerkers soms voor onrust, spanning of zelfs angst zorgen. Ik vind het belangrijk om daar oog voor te hebben en voor de nodige positiviteit te zorgen. Dat doe ik door zichtbaar aanwezig te zijn, complimentjes uit te delen en altijd een luisterend oor te bieden.”

Verfrissend

WSD wil op meer fronten wendbaar zijn. Om die reden nam ook Elonka zitting in een scrumteam waarin ze samen met collega’s aan de slag ging. “Het was onze opdracht om de werving en selectie van medewerkers onder de loep te nemen en te kijken hoe deze trajecten verbeterd zouden kunnen worden. In het scrumteam werken collega’s met verschillende functies, achtergronden en leeftijden samen aan een advies dat aan het managementteam is gepresenteerd. Ik vond dat heel leerzaam.”

Op het gebied van werving en selectie kwam Elonka’s team tot de conclusie dat bij vacatures ook andere doel-

‘Ik vind het belangrijk dat we de stemming erin houden en af en toe wat lol maken’

groepen aangeschreven moeten worden. “Dat zorgt voor meer diversiteit onder de kandidaten, je voorkomt dat altijd mensen in dezelfde leeftijdscategorie of met dezelfde achtergrond solliciteren.” Ook de wijze van werving werd bekeken. „Door met foto’s en filmpjes te werven via Facebook laat je je als WSD heel verfrissend zien op de arbeidsmarkt.”

Mensen in beweging

Met andere leidinggevende collega’s heeft Elonka vorig jaar de training ‘Sturen op zelfsturing’ gevolgd. “Een belangrijke cursus”, vindt ze. “We hebben geleerd hoe we onze medewerkers kunnen stimuleren om beter naar zichzelf te kijken. We sporen ze vaker aan om zelf na te denken en de stappen te zetten die hun werk of werkomgeving prettiger kunnen maken.”

Ze vervolgt: “Het is belangrijk om goed naar iemand te luisteren en te horen wat knelt of misschien anders moet. In plaats van als leidinggevende alle knopen door te hakken, is het veel beter als de medewerker zelf mee nadenkt over oplossingen.”

WSD PASPOORT

Naam:
Elonka Huisman (47)

Woont in:
Tilburg

Beroep:
assistent-werkleider op de montage-afdeling van WSD in Boxtel

2.8 Landelijke lobby

Rob Vorstenbosch, directeur Sociale en Economische Zaken, WSD: “De lobby van onze gemeenten en WSD is aardig op stoom gekomen. Een aantal jaren geleden is het lobbywerk gestart toen de gemeente Boxtel ons vroeg eens mee te kijken met een landelijk vraagstuk. Dit bescheiden initiatief is inmiddels uitgeroeid tot een effectieve landelijke lobby van WSD-gemeenten én WSD. Wij zijn ondertussen een serieuze gesprekspartner aan vrijwel alle relevante tafels. We hebben intensief contact met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Divosa, vakbonden en landelijke cliëntenraden. Waarom wij écht van meerwaarde zijn? Wij hebben kennis over de uitvoering en weten hoe wetten en regels uitpakken in de praktijk, voor gemeenten, voor WSD en vooral ook voor de doelgroep.

Bij de start van de Participatiewet in 2015 waren veel zaken nog niet goed uitgewerkt. Het skelet stond maar daarmee was het huis nog niet gebouwd. Met de dagelijkse praktijk als uitgangspunt zijn WSD-gemeenten en WSD toen gaan meedenken over onderwerpen waar wij verstand van hadden, maar ook vaak last van ondervonden. Een goed voorbeeld is de praktijkroute. In plaats van een theoretisch en onuitvoerbare toets aan de voorkant, wordt nu de loonwaarde gemeten als mensen aan de slag zijn. Deze route is dankzij onze gemeenten, WSD en de collega’s van Weener XL ingevoerd.
In 2020 hebben wij gewerkt aan tal van onderwerpen: een financieringssystematiek waardoor gemeenten die het goed doen beloond worden en een vereenvoudiging van de verrekening van loonkostensubsidie bij ziekte. Ook bij het tot stand komen van de CAO Participatiewet zijn we betrokken, zowel bij de inhoud als bij de reikwijdte ervan. Zo valt door onze inbreng vrijwel iedereen die met loonkostensubsidie werkt nu onder de CAO. In het oorspronkelijke voorstel was dat nog geen kwart.

De volgende stap is het waarborgen en uitbreiden van de lobby in het expertisecentrum dat gemeenten en WSD nu aan opzetten zijn. Bundeling van kennis en kunde van onze gemeenten met die van WSD geeft nog meer kracht aan onze lobby. Op die manier garanderen wij continuïteit en zorgen wij dat de stem van onze regio ook straks gehoord wordt.”

‘Stem kleinere gemeenten klinkt luider dankzij lobby met WSD’

Beleidsmedewerker Huub Penders van MijnGemeenteDichtbij

“WSD is een belangrijke partner die graag meewerkt en veel meedenkt.” Lovende woorden van Huub Penders, beleidsmedewerker participatie en arbeidsmarktbeleid bij MijnGemeenteDichtbij die regelmatig aan tafel zit met WSD om zich in te zetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Dankzij landelijk lobbywerk van WSD wordt ook de stem van kleinere gemeenten in Den Haag gehoord.”

Huub windt er geen doekjes om. Vooral grote gemeenten hadden het in het verleden aan Haagse vergadertafels voor het zeggen als het aankwam op de financiering en verdeelsystematiek van budgetten. “Het geluid van kleinere gemeenten werd niet of onvoldoende gehoord of werd door de grotere gemeenten overstemd. Om die reden werden we ook in Boxtel en Sint-Michielsgestel nogal eens met voldongen feiten geconfronteerd of bereikte informatie ons in een laat stadium.”

Dat is veranderd nu WSD-directeur Rob Vorstenbosch regelmatig aanschuift en op landelijk niveau optreedt als lobbyist. “Hij komt op voor de belangen van de tien gemeenten die samen de gemeenschappelijke regeling rond WSD vormen”, weet Huub. “Omdat veel WSD-gemeenten behoren tot de kleinere en middelgrote gemeenten, komt hij ook op voor andere gemeenten van die grootte. Dat maakt hem tot een serieuze gesprekspartner en belangrijke voorpost die veel kennis vergaart over nieuw beleid of tijdig veranderingen in bestaand beleid signaleert.

‘De tien gemeenten hebben samen met WSD zoveel kennis vergaard dat het verstandig is die te bundelen’

Tijdens maandelijks beleidsoverleg vindt altijd terugkoppeling plaats en kunnen we binnen de WSD-gemeenten aan het werk.”

Mensontwikkelbedrijf
Huub onderhoudt regelmatig contact met WSD over de re-integratie van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Veel thema’s worden lokaal ingekleurd, andere onderwerpen worden op het niveau van de Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant besproken, zoals de aanpak van jeugdwerkloosheid. “WSD was vroeger een echt SW-bedrijf, maar is al in een vroeg stadium begonnen met re-integratietrajecten. Daardoor heeft het zich ontpopt tot een expert op dat vlak en is het een echt mensontwikkelbedrijf. Mensen die op de arbeidsmarkt een extra steuntje in de rug nodig hebben, zijn bij WSD al vele jaren aan het juiste adres.”

De expertise van WSD mondt volgens Huub uit in de vorming van een expertisecentrum, dat nu nog in de steigers staat. “De tien gemeenten hebben samen met WSD zoveel kennis vergaard dat het verstandig is die te bundelen. Iedereen die betrokken is bij het re-integreren van onze doelgroepen kan informatie brengen en halen en nieuwe deelprojecten gezamenlijk opzetten en uitvoeren. Bovendien is het expertisecentrum een krachtige uiting van samenwerking in onze regio die ook bijdraagt aan een luidere stem in Den Haag.”

Wet inburgering
Volgens de beleidsmedewerker van MijnGemeenteDichtbij kan men straks niet alleen voor vragen over de Participatiewet bij het expertisecentrum terecht. „We staan aan de vooravond van de invoering van de Wet inburgering die gevolgen zal hebben voor statushouders in ons land. Dan is het prettig om te weten dat er binnen de gemeentegrenzen een organisatie als WSD is. Die speelt niet alleen een actieve rol bij de inburgering, maar biedt ook werkgelegenheid. En daarmee voorkom je dat statushouders langdurig werkloos zijn en aan de zijlijn van onze samenleving staan.”

WSD **PASPOORT**

Naam:
Huub Penders (64)

Woont in:
Sittard

Beroep:
beleidsmedewerker Participatie en Arbeidsmarktbeleid bij MijnGemeenteDichtbij, de ambtelijke werkorganisatie van de gemeenten Boxtel en Sint-Michielsgestel

THE STING

2.9 Samenwerkingspartners

Theo Keijzers, directeur Innovatie & Projecten: “De tijd dat WSD vrijwel autonoom kon werken is al lang voorbij. De trajecten die nodig zijn om onze doelgroepcollega’s goed verder te helpen zijn lastig te realiseren zonder goed samen te werken. Wij willen daarom samen optrekken met de zorg, ggz-instellingen, welzijn, onderwijs en Vluchtelingenwerk, om een paar voorbeelden te noemen. Vaak zijn ook zij opdrachtnemers van dezelfde negen gemeenten waarvoor WSD werkt. De samenwerking hebben wij echt allemaal nodig om de gemeenschappelijke taken die de gemeenten ons geven uit te voeren. Het draaien van een inburgeringstraject kan nu eenmaal niet zonder Vluchtelingenwerk.

Het zal dan ook niemand verrassen dat juist de zoektocht naar nieuwe vormen van samenwerking met onze negen gemeenten een enorme impuls heeft gegeven aan de contacten met lokale partijen. In de afgelopen jaren zijn veel pilots opgestart: pilots waarin naar oplossingen wordt gezocht voor vaak specifieke uitdagingen binnen een gemeente. Langzaam maar zeker kristalliseren die pilots zich uit. Het meest prominente voorbeeld is denk ik wel Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD). Ooit begonnen als pilot in Vught is OAD ondertussen volwassen. We weten dat het traject werkt en dat trekt nu ook veel belangstelling van andere gemeenten.

2020 was evenwel geen gemakkelijk jaar. Door corona was het vaak moeilijk om fysiek bijeen te komen om de samenwerking met de tien gemeenten verder uit te werken. En dat heeft nadrukkelijk wel de voorkeur. Het intensiveren van samenwerking leent zich nu eenmaal slecht voor Teams en Zoom. Desalniettemin werden contacten gelegd met een LEV Groep en MEE via bijvoorbeeld de gemeente Best. En met de Vincentiusvereniging in Vught, waarmee we kijken naar de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan het reduceren van afvalstromen en tegelijkertijd willen bijdragen aan werkgelegenheid voor de doelgroep. Contacten die straks ook moeten leiden tot een betere begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk.”

‘Reinier van Arkel en WSD, koplopers in Nederland’

Ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding werpt vruchten af

De eerste samenwerking voert terug tot 2017, in 2018 en 2019 werden succesvolle vervolgstappen gezet. En in 2020 was Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) een niet meer weg te denken initiatief van WSD en Weener XL met Reinier van Arkel, de gespecialiseerde aanbieder van psychische en psychiatrische hulpverlening in Vught. “De geluksfactor van mensen in de ggz stijgt met 30 procent als ze meedoen in de samenleving en aan het werk gaan.”

Het lommerrijke Zorgpark Voorburg is de thuisbasis van Reinier van Arkel, de bekende ggz-instelling in Vught waarmee WSD sinds enkele jaren nauw samenwerkt. “De invoering van de Participatiewet maakte dat beide partijen elkaar gevonden hebben en kunnen profiteren van elkaars expertise om mensen met een bepaalde zorgbehoefte aan werk te helpen”, vertelt Andréa Ossenblok, manager zorg bij Reinier van Arkel.

“Samen met WSD en Weener XL is OAD ontwikkeld”, vult projectleider sociaal domein Arco Diepeveen aan. “Ik herinner me dat kort na een eerste kennismakingsgesprek al duidelijk was dat het project grote kans van slagen had.” Dat bevestigt René Peijnenburg, directeur algemene zaken bij Reinier van Arkel. “Met de invoering van de Participatiewet was de samenwerking met WSD in mijn ogen een logische ontwikkeling en hebben we elkaar in OAD gevonden om zorg en werk te koppelen.”

Passend aanbod

OAD is bedoeld om mensen met een psychische kwetsbaarheid een passend aanbod op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding aan te bieden. Voor de duur van maximaal twaalf maanden kan een cliënt van Reinier van Arkel meedoen en onder begeleiding verkennen op welke wijze de stap richting werk weer gezet kan worden. “Dat kan regulier werk zijn, maar ook vrijwilligerswerk of beschut werk”, licht Arco toe.

Meedoen aan OAD is niet vrijblijvend; het innovatieve project biedt structuur en ritme, bevordert sociale vaardigheden en leert deelnemers arbeidsvaardigheden te ontwikkelen. Met alle cliënten van Reinier van Arkel die aansluiten bij OAD wordt regelmatig een zogeheten ZRM-gesprek gevoerd. Aan de hand van een ‘Zelfredzaamheid-Matrix’ wordt beoordeeld in welke mate iemand zelfredzaam is. Andréa: “Elke drie maanden vindt zo’n gesprek plaats en wordt bekeken of meedoen aan OAD stappen voorwaarts oplevert.”

Sociaal ondernemers

De arbeidsmatige dagbesteding vindt plaats in Zorgpark Voorburg, waar ook reguliere dagbesteding plaatsvindt, bijvoorbeeld in de dierenweide of de tuin. “Daarnaast bieden we onze cliënten een fijne werkplek op locaties waar WSD actief is, bijvoorbeeld in de vroegere blindenwerkplaats Blizo, ook in Vught”, vertelt René. “We hebben in samenwerking met WSD ook OAD-werkplekken bij kringloopwarenhuis Het Goed in Schijndel.”

Andréa vult aan: “We onderzoeken of we in zorgpark Voorburg een kleine horecagelegenheid kunnen openen waar ook cliënten aan het werk zouden kunnen gaan. Daarnaast benaderen we sociaal ondernemers die op ons terrein of daarbuiten met ons willen samenwerken.” René: “Ik zou graag zien dat we in ons zorgpark meer sociaal ondernemers begroeten die mensen aan het werk helpen. We denken bijvoorbeeld na over de komst van een kleine ambachtelijke bierbrouwerij waar meerdere mensen allerlei werkzaamheden zouden kunnen verrichten.”

'Iedere ggz-instelling zou dit model moeten oppakken'

Volwaardig meedoen
OAD is erop gericht dat cliënten van Reinier van Arkel weer aan het werk gaan. "Volwaardig meedoen in de samenleving is erg belangrijk", zegt Andréa. "Binnen OAD kijken we naar de mogelijkheden van mensen en bekijken we samen met de cliënt wat deze wél kan. Werken is meer dan werken alleen, het draagt bij aan de vitaliteit van mensen." Arco knikt bevestigend: "Onderzoek wijst uit dat de geluksfactor van mensen met een ggz-indicatie met 30 procent stijgt als ze aan het werk gaan."

De projectleider sociaal domein vertelt trots dat OAD landelijk vaak in de schijnwerpers staat. "In opdracht van de ministeries van SZW en VWS volgen wetenschappers van het VUmc dit initiatief van nabij. Zonder op alle conclusies vooruit te lopen, lijkt nu al duidelijk dat samenwerking tussen een ggz-instelling en een sociaal werkbedrijf vruchten afwerpt, sociaal-maatschappelijk én financieel. Reinier van Arkel en WSD zijn koplopers in Nederland; in mijn ogen zou iedere ggz-instelling dit model moeten oppakken."

Mooi resultaat
Recente cijfers van alle initiatieven die Reinier van Arkel heeft ontwikkeld laten zien dat de ggz-instelling ongeveer 150 cliënten per jaar ondersteunt naar werk. Tussen de 70 en 80 cliënten slagen daar ook in. Zij hebben een reguliere baan, doen vrijwilligerswerk of verrichten beschut werk. In de specifieke samenwerking met de WSD (OAD) gaat per jaar 67 procent van de deelnemers richting werk. "Een mooi resultaat", besluit René.

WSD PASPOORT

Naam:
René Peijnenburg (59)

Beroep:
directielid algemene zaken, Reinier van Arkel

WSD PASPOORT

Naam:
Andréa Ossenblok (57)

Beroep:
manager zorg, Reinier van Arkel

Naam:
Arco Diepenveen (59)

Beroep:
zelfstandig projectleider sociaal domein

WSD
Maaskantje

2.10 Bestuurlijke zaken

Jan Simons, algemeen directeur, WSD: “Ons bestuur vormt de linking pin tussen WSD en gemeenten en is daardoor van niet te overschatten waarde. Des te meer omdat WSD vergaand vervlochten is met haar gemeenten. In de eerste plaats zijn de gemeenten waarvoor WSD werkt eigenaar. Tegelijkertijd zijn ze ook onze opdrachtgever. Aan de ene kant begeleiden ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit hun rol als opdrachtgever naar werk. Aan de andere kant besteden ze, eveneens als opdrachtgever, werk bij ons in.

Vandaar ook dat de dialoog over de koers van WSD zo’n centrale plaats binnen onze organisatie inneemt. Na de komst van de Participatiewet zijn wij samen met onze gemeenten gaan kijken hoe wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt optimaal kunnen ondersteunen. Dit vond zijn neerslag in ‘Gezamenlijk doorontwikkelen’, het adviesrapport waarover ons algemeen bestuur in 2020 - na raadpleging van alle gemeenteraden en colleges van B. en W. - zijn goedkeuring over uitsprak. Daarmee heeft het hoogste orgaan binnen WSD haar vertrouwen uitgesproken over onze rol in de toekomst. Een besluit waaruit daadkracht en onderlinge solidariteit blijkt. Meer nog: een besluit waaruit blijkt dat het bestuur prioriteit geeft aan mens en werk.

Het grote belang dat ons bestuur hecht aan onze mensen zag ik ook meer dan ooit in dit coronajaar. Vanaf het begin van de pandemie stond de veiligheid van onze mensen op de werkplek centraal, samen met het besef dat het belangrijk was dat WSD open bleef. Werk is voor onze collega’s nu eenmaal belangrijk. Voor open blijven was lef nodig. Terugkijkend was het een terecht besluit.

Als ik terugkijk naar 2020, dan is er helaas een gebeurtenis die op mij persoonlijk veel indruk heeft gemaakt. En ik ben er van overtuigd dat dat voor alle bestuursleden van WSD geldt. Op 22 augustus kwam Jack de Vlieger, raadslid in Sint-Michielsgestel, onder bijzonder trieste omstandigheden om het leven. Wij kenden Jack als een integer en gedreven bestuurder met veel oog voor de medewerkers van WSD. Een groot verlies, in de eerste plaats voor zijn nabestaanden, maar ook WSD zal Jack missen.

Het jaar 2021 is helaas gestart met het ontvallen van een zeer bevlogen bestuurder, Adrienne Verschuren. Haar plotseling overlijden op 4 januari sloeg in als een bom. Adrienne was als wethouder van de gemeente Haaren jarenlang bestuurder van WSD, met grote betrokkenheid bij de doelgroep. Zij had haar werk graag voortgezet vanuit haar nieuwe rol als raadslid van de gemeente Oisterwijk, maar het mocht helaas niet zo zijn. Wij zullen beide bestuurders enorm missen.”

‘Samen optrekken zorgt voor verbinding’

WSD-voorzitter Ed Mathijssen kijkt terug op bewogen 2020

“Met de vaststelling van het adviesrapport ‘Gezamenlijk doorontwikkelen’ hebben we in 2020 belangrijke stappen gezet voor de toekomstige koers van WSD. Ik koester alle momenten waarop we samen met alle gemeenten aan het werk zijn gegaan om onze ambities in te kleuren en constateer dat we hecht met elkaar verbonden zijn.” WSD-voorzitter Ed Mathijssen blikt terug op een jaar waarin een belangrijk adviesrapport op de vergadertafel lag, maar de organisatie ook te maken kreeg met de coronacrisis.

De komst van de Participatiewet in 2015 maakte dat WSD voor de taak gesteld werd om - samen met alle gemeenten waarvoor gewerkt wordt - aan de slag te gaan en de ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te waarborgen. “We hebben gezamenlijk een intensief traject bewandeld dat uiteindelijk heeft geresulteerd in een breed gedragen adviesrapport dat veel handvatten biedt voor een solide toekomst van WSD”, zegt Ed.

„Vooral de manier waarop we samen op weg zijn gegaan om onze nieuwe koers te bepalen, vind ik bijzonder”, gaat de voorzitter verder. “Een paar jaar geleden is dit traject ingezet en hebben we stakeholders van buitenaf kritisch naar onze organisatie laten kijken. Dat was leerzaam. De laatste achttien maanden zijn we vooral zélf aan de slag gegaan en gestart met het uitwerken van concrete plannen.”

Ed geeft aan dat WSD daarbij niet over één nacht ijs is gegaan. “Als bestuur vinden we dat WSD goed ingebed moet zijn in al onze gemeenten. Omdat het sociaal domein in elke gemeente op een andere manier wordt aangevlogen, vonden we het belangrijk om bij elkaar in de keuken te kijken en van elkaar te leren. Om de juiste koers uit te stippelen, hebben we ons laten inspireren door best practices: goede voorbeelden die moeiteloos ook in een andere WSD-gemeente overgenomen kunnen worden. Deze werkwijze zorgde voor betere onderlinge contacten en het collectief besef dat samen optrekken verbindt.”

Coronacrisis

2020 zal de geschiedenisboeken ingaan als het coronajaar, ook bij WSD. Meteen na de eerste uitbraak in maart moesten maatregelen genomen worden om alle medewerkers veilig en verantwoord aan het werk te houden. “Het heeft onze organisatie veel energie gekost om dat te bereiken, maar trots zeg ik dat we daarin geslaagd zijn”, zegt Ed. “WSD is niet op slot gegaan. Sterker nog: het is ons gelukt om mensen werk te blijven bieden, ook toen vertrouwde werkplekken in bijvoorbeeld horeca of catering wegvielen. De mobiliteit was ongekend.”

De instroom van nieuwe medewerkers liep door de coronacrisis terug. “Daardoor hebben we een kleine achterstand opgelopen die we in 2021 goed zullen maken”, stelt de voorzitter. “WSD is een ambitieus sociaal werkbedrijf dat een aantal speerpunten wil realiseren. We gaan starten met plusdiensten en een expertisecentrum inrichten. Dat kunnen we uitsluitend als we werk kunnen blijven

'Gas erop en investeren in de doelgroep!'

bieden aan zo'n 2.100 medewerkers. Alleen dan blijven we een gezond mensontwikkelbedrijf dat zonder haperingen investeert in de doelgroep."

Ed constateert dat WSD een gezonde organisatie is. "Natuurlijk hebben we bij het begin van de coronacrisis even pas op de plaats gemaakt. Het was even de vraag welke gevolgen de coronacrisis voor WSD zou hebben en op welke wijze we ondersteund zouden worden door de overheid. In dit jaarverslag valt te lezen dat we in 2020 respectabele cijfers hebben geboekt. Die maken het mogelijk om in 2021 weer flink gas te geven."

Nieuwe gezichten

In zijn terugblik op 2020 roept Ed in herinnering dat afscheid is genomen van de gemeente Haaren, die per 1 januari 2021 is opgeheven. Haaren smolt samen met Oisterwijk, Helvoirt hoort bij Vught en Esch is warm onthaald door Boxtel. "De gemeentelijke herindeling had tot gevolg dat in Oisterwijk, Vught en Boxtel gemeenteraadsverkiezingen zijn gehouden en we dus vanuit die gemeenten een nieuw bestuurslid begroeten."

Niet alleen in het WSD-bestuur verschenen nieuwe gezichten. "In 2020 hebben we Clemens Bolhaar uitgezwaaid als commissaris van de WSD-holding", vertelt de voorzitter. "Clemens is opgevolgd door Maarten van der Vaart, die de adviserende rol binnen het dagelijks bestuur overneemt. Het is iemand die van buitenaf en dus op enige afstand naar ons kijkt en gevraagd én ongevraagd advies geeft. Waardevol omdat onze commissaris iemand is die niet alleen affiniteit met onze doelgroep heeft, maar ook het bedrijfsleven in de regio goed kent, beschikt over een uitstekend netwerk en bovenal maatschappelijk actief is."

WSD PASPOORT

Naam:
Ed Mathijssen (62)

Woont in:
Berlicum

Functie:
voorzitter dagelijks bestuur WSD

Beroep:
wethouder gemeente Sint-Michielsgestel

3. Sociaal jaarverslag

3.1 Algemeen

Naast de financiële jaarcijfers geven we in het jaarverslag ook inzicht in de sociale prestaties van WSD. Achtereenvolgens geven we een overzicht van onze prestaties in de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet om af te sluiten met het niet-gesubsidieerde (reguliere) personeel.

3.2 Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet. Nieuwe instroom in de SW is vanaf die datum gestopt.
Mensen die ultimo 2014 nog op de wachtlijst SW stonden vallen nu onder de Participatiewet wat inhoudt dat zij een voorrangspositie genieten indien zij zich alsnog melden. Hoewel nieuwe instroom in de regeling SW is gestopt, stromen er beperkt mensen in als gevolg van mensen die verhuizen en bijbehorende overnames van SW-medewerkers van collega SW-bedrijven, mutaties van SW-dienstverband naar Begeleid werken en omgekeerd en tot slot is er sprake van uitbreidingen of beperking van de uren dienstverbanden:

Instroom:	2020	2019	2018
Dienstverband Wsw	8	7	9
Begeleid Werken	2	0	1
Totaal instroom	**10**	**7**	**10**

Uitstroom:	2020	2019	2018
Naar reguliere arbeid	1	5	5
Ontslag op eigen verzoek	18	11	9
Door verhuizing	3	10	3
Voortijdige beëindiging *	2	2	0
Einde contract voor bepaalde tijd	3	4	5
Wegens (vroeg)pensioen	55	41	48
Overlijden / 2 jaar ziek	32	33	26
Overige	6	12	17
Totaal uitstroom	**120**	**118**	**113**

** Door werkgever beëindigd wegens disciplinaire redenen of tijdens proeftijd.*

Doorstroom:	2020	2019	2018
Van Wsw-dienstverband naar BW	5	15	8
Van BW naar Wsw-dienstverband	1	6	4
Totaal instroom	**6**	**21**	**12**

Arbeidsvoorwaarden Wsw-werknemers

De VNG heeft op 10 juni 2020 de nieuwe CAO bekrachtigd voor het jaar 2020. Kern van deze CAO is dat medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon verdienen vanaf juli 2020 een salarisverhoging ontvangen van 1,6%, een stijging gelijk aan de stijging van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 juli 2020.
Jaarlijks wordt door de rijksoverheid een compensatie voor de loon - en prijsontwikkeling (LPO) toegevoegd aan het Wsw-budget. Niet de hele LPO gaat naar salarissen, ongeveer 20% daarvan wordt gebruikt om de stijgende werkgeverslasten te compenseren.
Met de meicirculaire gemeentefonds 2020 is een LPO van 3,2% toegekend.
De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) die vanaf 2020 van kracht is geworden, kent een specifieke uitzondering voor de Wsw en heeft dus geen gevolgen voor Sw-medewerkers. Deze behouden de arbeidsvoorwaarden conform hun eigen CAO.

Het beleid van de rijksoverheid is erop gericht om mensen zo lang mogelijk te laten deelnemen aan het arbeidsproces. Bij WSD nemen de laatste jaren ongeveer 200 Wsw-medewerkers deel aan een seniorenregeling conform de CAO Wsw. Tegen inlevering van een deel van het salaris wordt het aantal te werken uren vermindert met instandhouding van de volledige opbouw van pensioenrechten

WSD kent bovenop datgene wat in de CAO is geregeld een groot aantal personeelsvoorzieningen die, zoals WSD dat ziet, passen bij “goed werkgeverschap” zoals een kerstpakket, een bijdrage aan de personeelsvereniging, bedrijfsfeesten en dergelijke. Daarnaast kent WSD een aantal personeelsvoorzieningen in het kader van arbeidsontwikkeling en gericht op bepaalde doelgroepen binnen

WSD. Bijvoorbeeld ondersteuning bij schuldhulpverlening en bedrijfsmaatschappelijk werk, training persoonlijke hygiëne en psychologische ondersteuning.

Arbeidsplaatsen Wsw
Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij WSD is geplaatst is in 2020 afgenomen van gemiddeld 1.331 fte in 2019 naar 1.239 fte gemiddeld in 2020. Over de afgelopen jaren geeft dat het onderstaande beeld van de ontwikkeling van de gemiddelde bezetting in arbeidsplaatsen (fte).

Gemiddelde SW-bezetting	2020	2019	2018
Werk & Ontwikkeling	1.148	1.240	1.040
Participatie	0	0	289
Begeleid Werken	91	91	94
WSD-Groep	**1.239**	**1.331**	**1.423**

De individuele detacheringen zijn door de herschikking van afdelingen per 1 januari 2019 overgeplaatst naar nieuwe divisie Werk & Ontwikkeling (voorheen Bedrijven).

De SW-bezetting van WSD bedroeg ultimo 2020 totaal 1.507 personen, waarvan 107 in Begeleid Werken. Begeleid Werken houdt in dat een persoon met een Wsw-indicatie in dienst treedt bij een reguliere werkgever, eventueel met werkplekaanpassing en onder begeleiding van een jobcoach.

Financiering Wsw
De financiering van de Wsw is sinds de invoering van de Participatiewet onderdeel van het Participatiebudget. De landelijke verdeling van het macrobudget vindt plaats aan de hand van een actuarieel model. Dat betekent dat per gemeente, de stand ultimo voorgaand boekjaar afgezet tegen de berekende blijfkans per gemeente, het budget wordt geschat. De werkelijke ontwikkeling van het bestand wordt in de herziening van de blijfkans (vertraagd) gecorrigeerd.
In onderstaande tabel wordt getoond hoe de totale realisatie (in arbeidsjaren) per gemeente is opgebouwd uit realisatie dienstverbanden en Begeleid Werken.

	In dienst bij WSD	Begeleid werken bij WSD	Totaal	Taakstelling
Best	103,9	6,7	110,6	111,7
Boxtel	293,8	8,4	302,2	305,9
Haaren	57,2	4,6	61,8	63,8
Meierijstad *)	262,1	28,1	290,2	294,1
Nuenen	40,0	9,0	49,0	50,4
Oirschot	77,8	8,5	86,3	90,1
Oisterwijk	106,5	9,4	115,9	118,4
Sint-Michielsgestel	136,4	12,6	149,0	152,2
Son en Breugel	27,1	1,6	28,7	30,3
Vught	133,4	7,2	140,6	139,8
Totaal	**1.238,2**	**96,1**	**1.334,3**	**1.356,7**

**) De gemeente Haaren is per 1 januari 2021 opgesplitst in verschillende kernen die zijn samengevoegd met de gemeenten Boxtel, Oisterwijk en Vught.*
***) Betreft het deel van de voormalige gemeenten Schijndel en Sint-Oedenrode*

In 2020 hebben de WSD-gemeenten gezamenlijk in totaal 22,4 AJ onder de fictieve taakstelling gerealiseerd. Om het financieel effect van deze 'onderrealisatie' te kunnen beoordelen is het van belang om de complexiteit van de financieringssystematiek met de betrekking tot doelgroep 'oud-Wsw' te doorgronden. In het financieel verdeelmodel spelen een aantal factoren een rol die vervolgens elkaar over en weer beïnvloeden. Enerzijds is er het prijseffect dat wordt bepaald door het aflopend rijksbudget (taakstellende korting macrobudget), anderzijds de lagere werkelijke landelijke uitstroom ten opzichte van de gecalculeerde blijfkansen. Gevolg is dat bij een gefixeerd macrobudget voor enig jaar een van de verwachtingen afwijkende bestandsontwikkeling wordt gecorrigeerd op de vergoeding per arbeidsjaar.

3.3 Participatiewet (PW)

De invoering van de Participatiewet in 2015 heeft stevige gevolgen voor gemeenten en WSD. Daarom is in 2014 besloten om gezamenlijk een traject in te gaan om de koers van WSD opnieuw te bepalen.
In 2016 heeft dit geleid tot het ontwikkelen van een aantal prototypen. Gemeenten hebben vervolgens voor een bepaald prototype gekozen en zijn samen met WSD gaan experimenteren. In juli 2019 zijn de eindevaluaties van die experimenten opgeleverd.

Het dagelijks bestuur van WSD heeft vervolgens begin 2019 de Commissie Participatie naar Vermogen 2.0 (Cie. PnV 2.0) opnieuw geactiveerd, met de opdracht het advies en proces met betrekking tot de besluitvorming over de koers van WSD voor te bereiden. Als input voor de Cie. PnV 2.0 waren de eindevaluaties beschikbaar. Daarnaast zijn de belangrijkste stakeholders opnieuw geïnterviewd. Dit proces heeft geleid tot een notitie waarin de overeenkomsten uit de eindevaluaties en de inzichten uit de interviews zijn gebundeld als basis voor het formuleren van een aantal bouwstenen die leiden tot een advies. Dit advies heeft geleid tot een gemeenschappelijke visie die moest worden uitgewerkt.

De gemeenschappelijke visie:

- Alle gemeenten willen, in het kader van de opgave vanuit de Participatiewet, inwoners met een arbeidshandicap dan wel een grote afstand tot de arbeidsmarkt mee laten doen in de samenleving.
- De gemeenten stellen vast dat ze individueel niet in staat zijn om de noodzakelijke ondersteuning voor de doelgroepen te bieden. Dit gaat dan over het inschatten van vaardigheden van inwoners, de benodigde begeleiding bieden en het genereren van werkgelegenheid.
- Gemeenten blijven WSD in de toekomst zien als de organisatie voor de uitvoering van de Wsw en een groot deel van de nieuwe doelgroepen Participatiewet die zich bij gemeenten melden. Deze groepen zullen uiteindelijk groter worden dan de huidige groep Wsw'ers die bij WSD actief is. De doelgroepen waar WSD verantwoordelijk voor is zullen hierdoor groeien.

Om de visie te realiseren zijn gemeenten op zoek naar een vorm van samenwerking met WSD, waarbij de lokale situatie in het sociale domein wordt versterkt door de expertise van WSD. WSD moet voor haar inwoners zichtbaar aanwezig zijn in de gemeentelijke structuren en indien mogelijk met een locatie. Omdat dit per gemeente verschilt, is het nodig dat gemeenten hiervoor met WSD afspraken maken in de lokale plannen.
Daarnaast zien de gemeenten WSD als onderdeel van een gezamenlijk expertisecentrum met gemeenten. In het expertisecentrum delen gemeenten en WSD kennis en ervaringen, en worden nieuwe diensten ontwikkeld. Daarnaast kunnen de krachten gebundeld worden ten behoeve van de landelijke lobby.
Afhankelijk van de behoefte van gemeenten biedt WSD voor specifieke vragen plusdiensten aan. Daarbij kan gedacht worden aan de ondersteuning van vergunninghouders, dagbesteding vanuit de WMO en de begeleiding vanuit de re-integratietaken van de gemeente.

Op basis hiervan worden de volgende drie uitwerkingsvoorstellen gedaan.

1. Ontwikkel gezamenlijk de lokale infrastructuur per gemeente door.
2. Ontwikkel een WSD breed expertisecentrum voor gemeenten.
3. Ontwikkel de plusdiensten verder door op basis van de behoeften van gemeenten.

Voorstel 1 en 2 maken onderdeel uit van de zogenaamde basisdienstverlening van de gemeenschappelijke regeling. Het derde voorstel betreft het onderdeel plusdiensten binnen het sociale domein.

Nadere uitwerking zou via lokale plannen in 2020 plaats gaan vinden. Als gevolg van de Coronacrisis heeft dit proces vertraging opgelopen. De verwachting is nu dat de lokale plannen medio 2021 opgeleverd worden.
Bij de uitwerking van de koers van WSD is berekend dat bij een bezetting van 2100 doelgroepmedewerkers WSD een sluitende exploitatie onder de Participatiewet kan realiseren. De komende jaren staan in het teken om daar naartoe te groeien.

De haalbaarheid daarvan kent een aantal belangrijke exogene factoren:

1. Invoering CAO Participatiewet. Verwachting is dat in 2021 er een CAO tot stand komt die de positie van de doelgroep zal verbeteren. Belangrijk voor de financierbaarheid is dat de gezamenlijke inzet van de VNG en de vakbonden voor een hoger budget gehonoreerd wordt.
2. Aanpassing door het rijk van de budgettaire kaders (macro) met betrekking tot loonkostensubsidies en begeleidingsvergoeding.
3. Financiering van gemeenten op basis van realisatie van participatiebanen zit in de pijplijn maar het moment van invoering is nog steeds onzeker.
4. De overheid blijft daarnaast continue nieuwe wet- en regelgeving ontwikkelen die waarschijnlijk onbedoeld de uitvoering van de Participatiewet raken (zoals b.v. de Wet arbeidsmarkt in balans, regelingen rond loonkostenvoordelen).

Arbeidsplaatsen Participatiewet

Om gedurende de looptijd van dit strategisch traject de infrastructuur zo goed mogelijk in stand te houden is afgesproken om de uitstroom Wsw op te vangen met instroom van Participatiewetters, het zogenoemd transitie-arrangement. Het beschikbare budget voor de begeleiding Nieuwe Doelgroep vormt daarbij het referentiegetal.

Over 2020 wordt het referentieaantal op totaal WSD-niveau in zeer ruime mate gerealiseerd. Uit onderstaand overzicht blijkt dat 8 van de 10 deelnemende gemeenten (soms fors) overrealiseren en 2 gemeenten structureel achterblijven

Het aantal Participatiemedewerkers dat bij WSD geplaatst wordt met een indicatie beschut neemt inmiddels geleidelijk toe van 37 ultimo 2019 naar 62 personen ultimo 2020. Ondanks de toename blijven gemeenten flink achter op de door het Ministerie opgelegde taakstelling van 140 personen ultimo 2020.

Gemeente	Beschikbaar budget (referentiegetal)	Gerealiseerde plaatsen ultimo	Ultimo 2020 over-/ onderrealisatie	Gemiddeld 2020 over-/ onderrealisatie
Best	37	49	+12	+9
Boxtel	102	114	+12	+10
Haaren *)	8	19	+11	+10
Meierijstad **)	89	110	+21	+15
Nuenen	24	35	+11	+11
Oirschot	14	17	+3	+3
Oisterwijk	32	20	-12	-14
Sint-Michielsgestel	42	48	+6	+3
Son en Breugel	12	20	+8	+13
Vught	65	46	-19	-19
Totaal	**425**	**478**	**+53**	**+41**

**) De gemeente Haaren is per 1 januari 2021 opgesplitst in verschillende kernen die zijn samengevoegd met de gemeenten Boxtel, Oisterwijk en Vught.*
***) Betreft het deel van de voormalige gemeenten Schijndel en Sint-Oedenrode*

Inzet Werkpartners BV
Bij het inregelen van de Participatiewet door WSD werd al snel duidelijk dat werkgevers huiverig zijn om mensen uit deze doelgroep zelf in dienst te nemen. De risico's en onzekerheden zijn daarvoor te groot. WSD biedt hierin samen met Werkpartners BV een oplossing voor werkgevers.

Collega-bedrijf Weener XL maakt inmiddels 6 jaar gebruik van de diensten van Werkpartners voor de invulling van de formele werkgeversrol voor te realiseren Participatiebanen in de regio 's-Hertogenbosch. De samenwerking rondom het werkgeverschap voor Participatiebanen verloopt tot wederzijdse tevredenheid en is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen WSD en de sector Weener XL van de gemeente 's-Hertogenbosch. Per ultimo 2020 waren 363 door Weener XL toegeleide Participatiewetters werkzaam in een dienstverband.

Arbeidsvoorwaarden PW-werknemers
Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) in werking getreden met als doel om schijnconstructies, waarbij mensen via pay-rolling minder betaald worden en mindere arbeidsvoorwaarden hebben dan mensen in dienst van het bedrijf zelf, aan te pakken.
Een neveneffect van de Wab is dat de Participatiewetters in dienst van Werkpartners ook onder de Wab vallen. Ondanks de inzet van Cedris, Divosa en ook WSD en Weener XL is er in de Wab geen uitzondering gemaakt voor de doelgroep Participatiewet. Overigens wel voor de Wsw, zodat voor de Wsw-ers er niets verandert. Voor de Participatiewetters van Werkpartners geplaatst bij WSD, derden of Weener XL geldt daardoor vanaf 1 januari de inlenersvergoeding conform artikel 8 Waadi (gelijk loon, vakantiegeld en onbelaste onkostenvergoedingen). Tegelijkertijd hebben de VNG in onderhandeling met de vakbonden een onderhandelaarsakkoord bereikt over een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAO) voor Participatiewetters. De CAO "Aan de slag" wordt begin 2021 verder uitgewerkt en voorgelegd aan de leden.

Trajecten Participatiewet
WSD ontwikkelt al dan niet op verzoek van en in samenwerking met de gemeenten Plusdiensten. Deze diensten worden uitgevoerd via trajecten in het kader van de Participatiewet, zowel voor de klassieke doelgroep Wet werk en bijstand als de nieuwe doelgroep (voorheen SW en voorheen Wajong met arbeidsvermogen). In nauwe samenwerking met de gemeenten wordt de dienstverlening steeds afgestemd op de behoefte en de vraag.
De focus ligt op de geformuleerde doelstellingen (opdrachtgever) en de kerncompetenties van WSD: het in beeld brengen van de capaciteiten van de medewerker (diagnose en intake), het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden en het plaatsen en begeleiden van de medewerker op de (reguliere) arbeidsmarkt via leerwerk- en praktijk leerlijnen. Deze kerncompetenties, het relatienetwerk en de infrastructuur van WSD vormen hiervoor de basis. Het aantal trajecten blijft in 2020 als gevolg van de Coronacrisis fors achter ten opzichte van voorgaande jaren. Onderstaand een weergave van het aantal trajecten dat in het kader van de Participatiewet is uitgevoerd.

Trajecten Participatiewet	2020	2019	2018
Werkacademie / Inburgering	66	64	42
Diagnose/intake	290	497	374
Trajecten zonder dienstverband *(=werk met behoud van uitkering)*	89	155	160
Trajecten met dienstverband *(= Transitie-arrangement)*	478	452	365
Wiw-dienstverbanden (oud)	1	1	1
Loonwaardemetingen	413	477	440
Gids onderzoek (Psychologisch onderzoek)	22	50	78
Coachtraject	39	82	68
Totaal	**1.398**	**1.528**	**1.691**

3.4 Niet-gesubsidieerde Arbeid (NGA)

Arbeidsplaatsen

Bij WSD waren ultimo 2020 in totaal 56 fte ambtelijk medewerkers in dienst. Naast de ambtenaren zijn twee personen volgens de CAO Welzijn werkzaam bij WSD. Tot de niet-gesubsidieerde formatie van WSD behoren naast de ambtelijke dienstverbanden ook nog een aantal personen gedetacheerd vanuit Werkpartners BV. Deze medewerkers kennen ambtelijk-volgende arbeidsvoorwaarden. Het gaat hierbij om totaal 152 fte. Daarnaast zijn er 5 medewerkers permanent werkzaam bij vanuit een detachering of als ZZP-er.

Niet gesubsidieerde medewerkers gemiddeld in fte:	2020	2019	2018
Ambtenaren	57	61	65
CAO-Welzijn	2	2	2
Werkpartners BV	140	128	124
Permanent gedetacheerden bij WSD*)	5	8	3
Totaal	**204**	**199**	**194**

**) Waarvan 1 persoon extern gedetacheerd De kosten van deze medewerker worden volledig gedekt door de opbrengsten.*

Bovengenoemde aantallen zijn exclusief de plaatsingen bij De Schoonmaakcoöperatie. Ultimo 2020 waren bij De Schoonmaakcoöperatie eveneens 9 NGA medewerkers geplaatst.

3.5 Ziekteverzuim

WSD had in 2020 een gemiddeld ziekteverzuimcijfer van 13,9%. Per bedrijfsonderdeel was het ziekteverzuimpercentage als volgt:

Bedrijfsonderdeel	2020	2019	2018
Werk & Ontwikkeling	14,3	12,8	12,7
Participatie	4,1	1,0	10,8
Stafafdelingen	3,3	4,6	5,8
Totaal WSD-Groep	**13,9**	**12,5**	**12,1**

De stijging van het verzuimcijfer 2020 wordt toegeschreven aan Corona. Het beeld van de afgelopen jaren is dat het ziekteverzuim bij WSD, mede als gevolg van gerichte inzet op verzuimbegeleiding, positief afsteekt bij de verzuimcijfers in de branche.

Arbodienstverlening

Sinds 2014 maakt WSD voor arbodienstverlening gebruik van de dienstverlening van Zorg van de Zaak. Aanvankelijk liep dit via een mantelovereenkomst die was gesloten tussen Cedris en een aantal arbodienstverleners. Met ingang van 2019 heeft WSD zelf een nieuwe overeenkomst afgesloten met Zorg van de Zaak. Deze overeenkomst heeft een looptijd van 2 jaar met de mogelijkheid tot verlenging van 2 keer 1 jaar en een tussentijds opzegmogelijkheid van 6 maanden. Einde 2020 is besloten om de overeenkomst voor twee jaar te verlengen.
We werken met het zgn. detacheringsmodel en kopen enkel uren bedrijfsarts en verzuimconsulent in.
In de uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding worden leidinggevenden en consulenten daarnaast ondersteund door verzuimcoördinatoren samen met de backoffice RAZ.

Medewerkersonderzoek

WSD doet 1 keer per 3 jaar een onderzoek naar de motivatie, betrokkenheid en tevredenheid van alle medewerkers. Het laatste medewerkersonderzoek is gehouden in 2018. Einde 2018 en ook in 2019 zijn de uitkomsten van dit onderzoek met de medewerkers besproken en verbeterpunten bepaald. Het opvolgen van deze aandachts- en verbeterpunten is een lijnverantwoordelijkheid en gebeurt zoveel mogelijk integraal. Bijvoorbeeld als vast

onderwerp in het werkoverleg met de medewerkers, in de bila's met leidinggevenden, in de BMT's en in het MT als de voortgang van de bedrijfsplannen en de managementcontracten wordt besproken.

Integriteitsbeleid WSD
WSD heeft haar integriteitsbeleid vastgelegd in een gedragscode met daarin onder andere een richtlijn relatiegeschenken. Tevens heeft WSD een regeling nevenwerkzaamheden en een klokkenluiderregeling. Binnen WSD komt het onderwerp integriteitsbeleid regelmatig terug in besprekingen met de ondernemingsraad en in personeelsbijeenkomsten.

In het kader van transparantie worden de relevante nevenwerkzaamheden van de directie van WSD in het jaarverslag opgenomen.

Ondernemingsraad WSD-Groep
2020 stond buiten de Participatiewet en de organisatie-aanpassing om, vooral in het teken van de Coronacrisis en de Corona-maatregelen binnen WSD.
Verder is de ondernemingsraad in 2020 bezig geweest met aanpassingen binnen WSD door de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). De ondernemingsraad is door de algemeen directeur hier goed in meegenomen.

Naam	Functie	Nevenactiviteit	Bezoldigd
J. Simons	Algemeen directeur	Vz RvC Risse Groep	ja
R. Vorstenbosch	Directeur SEZ	Administrateur EB Bewindvoering	nee

De overige directieleden hebben geen nevenfuncties.

Medewerkers worden gevraagd om opgave te doen van nieuwe of andere nevenwerkzaamheden. De in 2020 gedane opgaves van deze nevenactiviteiten zijn beoordeeld. Geconcludeerd is dat deze het beginsel van goed werknemerschap niet aantasten en dat er geen risico's op belangenverstrengeling aanwezig zijn.

Omdat nieuwe medewerkers worden aangesteld via Werkpartners B.V. en er daarmee geen ambtenaren worden aangenomen, komt het afleggen van de ambtseed zelden, en in 2020 helemaal niet, voor.

Periodiek worden op basis van prioriteitstelling de beschrijvingen van de belangrijke bedrijfsprocessen geactualiseerd. Het voorkomen en beperken, via procedures en controles, van eventuele integriteitrisico's voor kritische functies is daarbij een specifieke ontwerpeis.

Commissies
De OR heeft binnen haar geledingen commissies samengesteld uitgaande van eigen interesse en deskundigheid. De OR kende in 2019 vier commissies.

- Dagelijks bestuur
- Pr-commissie (Public Relations)
- SE-commissie (Sociaal Economisch)
- VGWM-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu)

De OR WSD-groep treedt maandelijks in overleg met de algemeen directeur van WSD.

Onderstaand onderwerpen zijn in 2020 voorgelegd aan de OR.
Instemming is verleend voor:

- Aanpassing regelingen in het kader van de WNRA;
- Voorkomen verlofstuwmeren als gevolg van coronacrisis;

- Intrekken regeling koffiegeld;
- Rol verzuimrapporteur;
- Aanstellen (nieuwe) externe vertrouwenspersoon;
- Werktijden 2021;
- Verlenging regeling Generatiepact WSD/aangepaste versie;
- Beleid t.a.v. beveiligings- en calamiteitenplan;
- Voorstel beveiligd e-mailen met Zivver;
- Aanstelling vertrouwenspersonen en vertrouwenspersonen Privacy;
- Vrijwillige aansluiting PWRI Werkpartners.

Er is geen instemming verleend voor:
- Afwijking op de regeling "kopen en verkopen verlof NGA 2020".

Advies is uitgebracht voor:
- Aanscherping organisatiestructuur WERK 2021 en verder.

Jaarlijks stelt de ondernemingsraad een eigen jaarverslag op, waarin de activiteiten meer specifiek worden benoemd en uitgewerkt.

Cliëntenraad
De Wsw Cliëntenraad bestond dit jaar (2020) uit 8 personen die woonachtig zijn in de regio van WSD. De Wsw Cliëntenraad vertegenwoordigt de SW-medewerkers. Door de Corona crisis hebben we dit jaar echter 1 lid verloren, de heer Huub van Gerwen is medio 2020 aan corona overleden. In hem verliezen we een zeer actief en gewaardeerd lid. Sindsdien bestaat de raad uit nog maar 7 personen. Door de corona crisis is echter ook vergaderfrequentie en aanwezigheid bij diverse vergaderingen in het gedrang gekomen. Bijna alles gebeurde digitaal en dat geeft minder respons voor de leden. Een delegatie van de Cliëntenraad is ook nog steeds digitaal aanwezig bij de vergaderingen van het Algemeen Bestuur van WSD.

De Cliëntenraad heeft in 2020 geen gemeenteraad- en commissievergaderingen bijgewoond omdat de meeste vergaderingen in de regio niet doorgingen en/of digitaal waren waarbij aansluiting niet mogelijk bleek. Ook de vergaderingen van de verschillende Arbeidsmarktregio's vonden digitaal plaats waarbij digitale deelname vanuit de Cliëntenraad wel plaats kon vinden. Daar zijn echter wel een aantal van onze leden bij aangesloten zodat we daar inbreng hebben. De Cliëntenraad neemt daarnaast ook nog steeds deel aan diverse adviesorganen in de regio. Door Corona was het voor de Cliëntenraad een intensief jaar.

Vertrouwenspersonen
WSD wil graag dat iedereen kan werken in een veilige en prettige omgeving. Er kunnen zich desondanks situaties voordoen waarin medewerkers zich niet op een correcte manier behandeld voelen en waardoor zij belemmerd worden in hun functioneren. In eerste instantie is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. In die gevallen dat de leidinggevende geen oplossing kan bieden zijn er voor de medewerker onafhankelijke vertrouwenspersonen beschikbaar. Bij WSD zijn er vier vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag aangesteld, waarvan één externe. De 3 vertrouwenspersonen vanuit WSD zijn sinds 2019 ook benoemd als vertrouwenspersoon voor Werkpartners B.V. en sinds 2020 zijn zij tevens benoemd tot vertrouwenspersonen integriteit.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (2)
Er is een klacht binnen gekomen in 2019, welke uiteindelijk behandeld is in een hoorzitting in 2020. Deze klacht is niet-ontvankelijk verklaard, uiteindelijk is er wel een advies gegeven.
In 2020 is nog een klacht binnen gekomen, deze is uiteindelijk ongegrond verklaard. Ook hierover is wel advies gegeven.

Bezwaarschriftencommissie (0)
De bezwaarschriftencommissie is een onafhankelijke commissie die is ingesteld om het Dagelijks Bestuur te adviseren met betrekking tot de ingediende bezwaarschriften. In 2020 heeft de bezwaarschriftencommissie geen bezwaren behandeld.

Klachtencommissie (0)
De bezwaarschriftencommissie, die binnen WSD ook als

klachtencommissie fungeert, heeft in 2020 geen klachten behandeld.

Ontslagaanvragen, aanvraag ontslagadviezen (1)
In 2020 is er één ontslagvergunning aangevraagd met betrekking tot een voorgenomen opzegging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid.
Deze aanvraag is uiteindelijk ingetrokken, omdat er alsnog met wederzijds goedvinden tot een einde van de arbeidsovereenkomst is gekomen.

Bezwaarschriften UWV (21)
In 2020 zijn er 21 bezwaarschriften bij het UWV ingediend, nagenoeg allemaal verband houdende met een afwijzing ten aanzien van de Ziektewet.
Inmiddels zijn deze allemaal afgehandeld en loopt er niets meer door in 2021. Uiteindelijk is in alle zaken alsnog ziektewet of een hoger dagloon toegekend, dus alle bezwaren zijn gegrond verklaard.

Ontbindingsverzoek kantonrechter (0)
In 2020 zijn er geen ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter ingediend.

4. Weerstandvermogen en risicobeheersing

Risico-analyse
Als onderdeel van de begrotingsronde wordt jaarlijks ten behoeve van de beoordeling van de financiële positie van WSD door het Algemeen bestuur een notitie Weerstandvermogen opgesteld.

De meest recente actualisering van deze notitie heeft begin 2020 plaatsgevonden. Ten tijde van de uitvoering van de risico-inventarisatie is de Corona-crisis in volle hevigheid losgebarsten. Op dat moment was nog niet in te schatten welke impact het Corona-virus uiteindelijk op de wereld, Nederland en WSD zou hebben.
Nederland had op dat moment ingrijpende maatregelen genomen om de ziekte te beheersen. Of en in welke mate die maatregelen zouden worden verlengd, of dat nieuwe maatregelen zouden worden genomen was zeer goed mogelijk. Deze maatregelen hebben grote impact en financiële gevolgen voor onze organisatie en onze mensen gehad. Gelijktijdig heeft de overheid steeds gesteld haar uiterste beste te doen om ondernemers, personeelsleden en zzp-ers waar mogelijk te helpen om door deze crisis heen te komen. Ook WSD heeft in 2020 via een specifieke ondersteuningsmaatregel voor SW-bedrijven gekregen. In totaal is een bedrag ontvangen van € 2,847 mln. om de effecten van Corona op te vangen.

Gezien de grote onzekerheid rondom de gevolgen van de Coronacrisis voor het risicoprofiel is besloten de notitie weerstandsvermogen 2019 te handhaven zonder rekening te houden met eventuele effecten van de Coronacrisis. Hieronder worden de hoofdlijnen van de meest recent vastgestelde risico-inventarisatie, **zonder effect van de Coronacrisis**, en het daaruit vereiste weerstandsvermogen weergegeven zoals op 8 juli 2020 door het Algemeen Bestuur vastgesteld vanuit het op dat moment bekende kader.

Koers WSD
In december 2019 heeft heeft het bestuur van WSD het belangrijke koersdocument “Gezamenlijk doorontwikkelen, advies over de toekomstige koers WSD” vastgesteld. Met inachtneming van de zienswijzen van de gemeenteraden van de tien deelnemende gemeenten en advisering van het Dagelijks bestuur van WSD is het advies voorgelegd aan het Algemeen bestuur. Op 8 juli 2020 is het Algemeen Bestuur akkoord gegaan met het Koersdocument. de koers.

De komende jaren staan in het teken van het in samenwerking met de gemeenten opzetten en uitvoeren van lokale plannen, het opzetten van een gezamenlijk expertisecentrum en van plusdiensten. Met de keuze van de gemeenten voor het break even scenario ligt er een financieel fundament onder deze plannen. En hoewel het landelijke speelveld van de Participatiewet (PW), inclusief de beschikbare macrobudgetten en de budgetverdeling instabiel is, is door de keuze van de gemeenten één van de grote onzekerheden voor WSD weggenomen.
Het Dagelijks bestuur van WSD heeft, gebaseerd op de zienswijzen van de tien deelnemende gemeenten, gekozen voor het break even scenario. Concreet betekent dat WSD tenminste 2.100 personen in dienst heeft of direct geplaatst heeft. Het gaat om de optelsom van personen met een SW- en een PW-dienstverband of via WSD direct geplaatst en begeleid bij een externe werkgever. Samen met het expertisecentrum betreft dit de basisdienstverlening van de gemeenschappelijke regeling WSD. Deze basisdienstverlening wordt opgenomen in de nog aan te passen gemeenschappelijke regeling.
Met dit volume aantal is WSD in staat een sluitende exploitatie te realiseren, waarbij er ook ruimte is om het gezamenlijke expertisecentrum te bekostigen.

De gemeenten en WSD nemen tot 2024 de tijd om te groeien naar deze nieuwe samenwerkingsvorm waarbij gestreefd wordt naar een fysieke lokale invulling per gemeente. Op basis van een eerste raming wordt uit de reserves van WSD een bedrag van € 2,6 mln. vrijgemaakt

om dit alles te realiseren. In 2020 stelt elke gemeente in samenwerking met WSD een lokaal plan op met de eigen ambitie, tempo en hoe dat te bereiken. Mocht uit de lokale plannen naar voren komen dat het bedrag van € 2,6 mln. te laag is, dan wordt in het bestuur van WSD besproken of dit tot bijstelling van het bedrag moet leiden. Tevens is besloten dat einde 2020 op basis van de lokale plannen bezien wordt wat de daaruit voortvloeiende investeringsbehoefte is. Daarvan uitgaande in combinatie met een hernieuwd risicoprofiel wordt het benodigde weerstandvermogen van WSD opnieuw vastgesteld. Dan wordt eveneens het bestaande dividendbeleid geëvalueerd en eventueel bijgesteld in lijn met de gewenste koers.

Landelijke ontwikkelingen in PW en Wsw

In 2019 is door het Sociaal en Cultureel Planbureau de "Eindevaluatie Participatiewet" opgesteld. Het SCP constateert dat de Participatiewet maar niet van de grond komt. In haar analyse wijt het SCP dit magere resultaat aan de aannames en uitgangspunten die aan de Participatiewet ten grondslag liggen.

Om de Participatiewet een nieuwe impuls te geven is de staatssecretaris van SZW gestart met het Breed offensief. Meer dan 20 maatregelen zijn aangekondigd en liggen ter besluitvorming voor. Het gaat van het invoeren van een landelijk preferent administratief proces, aanpassen van de no-risk polis, aanvraagrecht op no-risk, tot betere informatie voor werkgevers etc.
De huidige wijze van financieren van gemeenten is een groot knelpunt in de PW. Belangrijk is dat er een nieuwe financiering van gemeenten voor de banenafspraak komt. Een financiering die stimuleert dat gemeenten meer mensen plaatsen en ook zeker weten dat ze deze structureel kunnen betalen. En dat ongeacht de loonwaarde en de uitkeringsachtergrond van de doelgroep.
Een nieuw verdeelmodel is al wel aangekondigd, maar uitwerking wordt gehinderd door technische werking van verschillende budgetten.
De invoering per 1 januari 2020 van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) maakt de uitvoering nog complexer, zowel voor WSD als voor de doelgroep. Het WSD-bestuur is dan ook warm pleitbezorger van een sobere CAO PW, met bijbehorende verhoging van het rijksbudget.
In maart 2020 is ook de laatste thermometer Wsw gepubliceerd. Daaruit blijkt dat de tekorten op de Wsw fors zijn opgelopen tot in 2018 gemiddeld € 2.400 per arbeidsplaats die gemeenten moeten bijbetalen bovenop de rijksvergoeding. Als dit gemiddelde bedrag voor de WSD-gemeenten zou gelden, dan zouden de gemeenten ca. € 3,8 mln. moeten bijdragen aan WSD.

Het beeld bij WSD is positiever. Dankzij de toegenomen samenwerking tussen WSD en de gemeenten en ook massieve ombuigingen van ca. € 8 mln. structureel door WSD, is er geen sprake van extra bijdragen aan WSD. Integendeel zelfs, de afgelopen jaren heeft WSD dividend beschikbaar gesteld aan de gemeenten.
In verband met Corona heeft het Algemeen bestuur bij de vaststelling van de financiële stukken besloten om de dividendreserve en de reserve Lokale planen te bevriezen tot de corona effecten bekend waren. Het DB is gemandateerd om te bepalen wanneer dat voldoende bekend is. In januari 2021 heeft het DB besloten het dividend en de reserve Lokale plannen vrij te geven.
Het weerstandvermogen van WSD is op orde. Daarmee is WSD in staat om onverwachte tegenvallers op te vangen. De verwachting is dat een deel van de reserves ingezet moeten worden om de effecten van de Corona-crisis op de exploitatie op te vangen.
Tegen de bovengenoemde achtergrond vindt de vertaling van risico's naar het weerstandsvermogen plaats door middel van het standaardmodel voor Sociale werkbedrijven zoals dat door Deloitte is ontwikkeld. Met behulp van dit model worden op een systematische wijze risico's geïnventariseerd. Het model houdt rekening met omzetrisico's, investeringsrisico's, conjunctuurgevoeligheid en specifieke risico's.
Bij de interpretatie van de uitkomsten van het model is het belangrijk om te realiseren dat het Algemeen bestuur heeft besloten dat in het model geen rekening wordt gehouden met stelselwijzigingen: fundamentele wetswijzigingen die tot gevolg kunnen hebben dat de financieringssystematiek of doelgroep aantallen ingrijpend veranderen.

Voor de bepaling van het benodigde weerstandvermogen van WSD wordt onderscheid gemaakt in drie risicogroepen:

1. *Bedrijfsrisico's van de gemeenschappelijke regeling.* Dit zijn risico's die voorvloeien uit de bedrijfsmatige activiteiten van de verschillende afdelingen in de divisies Werk & Ontwikkeling en Participatie. Deze risico's worden beïnvloed door enerzijds de markt-risico's en anderzijds door de onzekere ontwikkeling van de omvang van het aantal plaatsingen en trajecten door gemeenten bij WSD. Daarnaast vloeien ook risico's voort uit de ontwikkeling dat de stafafdeling SEZ zich steeds meer op de markt begeeft en haar dienstverlening aanbiedt op het gebied van ontzorging in het kader van de Participatiewet. Voorzieningen en de daarbij behorende risico's worden buiten beschouwing gelaten. Deze risico's (b.v. dubieuze debiteuren) zijn individueel al tegen het licht gehouden, gekwantificeerd en afgedekt door een voorziening. Eveneens worden buiten beschouwing gelaten risico's die afgedekt zijn middels verzekeringen, zoals het risico van bedrijfsaansprakelijkheid en ongevallen van medewerkers.

2. *Subsidierisico van de gemeenschappelijke regeling.* Dit betreft risico's die WSD loopt als gevolg van de hoogte en verdeling van de rijksbijdrage SW (binnen de kaders van de huidige wet) en de budgetten voor beschut werken en banen met loonkostensubsidie. In de periode 2016 tot en met 2020 is ca. € 3.500 per arbeidsplaats bezuinigd. Kijken we naar de periode vanaf 2010 dan is dat zelfs bijna € 5.000 per arbeidsplaats per jaar.
   Aangenomen is dat bij de berekening van de maximum-variant WSD in staat is om 50% van de budgetdaling in 3 jaar op te vangen. In de minimum variant wordt uitgegaan van 75% opvang door ombuigingen.
   De budgetten voor de PW maken het nog steeds moeilijk om de businesscase rond te krijgen. Dit blijkt ook uit de onderzoeken van Berenschot, Capel Advies en KplusV naar de kosten van de uitvoering van LKS-banen en nut en noodzaak van een detacheringsconstruct. Het risico van het niet realiseren van het volume instroom vanuit de PW-instroomafspraken is op zich een groot risico. De WSD-gemeenten hebben de afgelopen jaren laten zien dat deze instroom op peil is gebleven met de afspraken. Het nieuwe besluit over de koers herbevestigd dat beeld.

3. *Risico deelnemingen.* Dit zijn de risico's die voortvloeien uit de private bedrijven van WSD: WSD Holding BV, WSD Participatie BV, Werkpartners BV en Werksupport BV en het lidmaatschap van WSD van De Schoonmaak Coöperatie U.A.. Bij het risico deelnemingen behoren ook de activiteiten die WSD voor de BV's verricht in de vorm van (backoffice) dienstverlening.

Stabiel beeld en heroverweging na realisatie lokale plannen

Het bestuur heeft besloten om op basis van de lokale plannen te bezien wat de daaruit voortvloeiende investeringsbehoefte is. Daarvan uitgaande in combinatie met een hernieuwd risicoprofiel wordt het benodigde weerstandvermogen van WSD opnieuw vastgesteld. Dan wordt eveneens het bestaande dividendbeleid geëvalueerd en eventueel bijgesteld in lijn met de gewenste koers. In verband met de coronacrisis is de planning bijgesteld. Naar verwachting zullen de lokale plannen medio 2021 gereed zijn. Uit de voorliggende bedrijfsrisicoanalyse blijkt dat het totale risicoprofiel van WSD, los van effecten vanwege de coronacrisis, stabiel is. Er is slechts sprake van kleine verschuivingen tussen de diverse risicogebieden. Uit deze risico-inventarisatie volgt dat het totale risico van WSD stabiliseert op € 17,4 mln. in 2020.

Kengetallen

Het Besluit begroting en verantwoording (BBV, art.11) bepaalt dat voortaan een basis set van vijf financiële kengetallen moet worden opgenomen in de paragraaf 'weerstandsvermogen en risicobeheersing' van de begroting en jaarrekening. Het Ministerie van BZK heeft hiertoe in juli 2015 de 'Regeling financiële kengetallen begroting en jaarrekening' gepubliceerd. De op te nemen kengetallen betreffen; schuldquota leningen, solvabiliteitsratio, grondexploitatie, structurele exploitatieruimte en belastingcapaciteit. Duidelijk is dat

deze primair gericht zijn op gemeenten en provincies en minder op organisaties als WSD. De voor WSD relevante kengetallen zijn onderstaand ten opzichte van vorig jaar en begroting opgenomen. Deze kengetallen maken het de leden van het Algemeen bestuur gemakkelijker om inzicht te krijgen in de financiële positie van WSD.

Toelichting op de diverse kengetallen:

1. *Netto schuldquote & de netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen*
   De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van WSD ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft zodoende een indicatie in welke mate de rentelasten en aflossingen op de exploitatie drukken. Omdat bij leningen er onzekerheid kan bestaan of ze allemaal terug worden betaald, wordt bij de berekening van de netto schuldquote onderscheid gemaakt door het kengetal te berekenen, zowel inclusief als exclusief de doorgeleende gelden. Op die manier wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is en ook wat dat betekent voor de schuldenlast. De wijze waarop de netto schuldquote gecorrigeerd voor de doorgeleende gelden wordt berekend is gelijk aan de netto schuldquote, met dien verstande dat bij de financiële activa ook alle verstrekte leningen worden opgenomen. WSD heeft een zeer goede liquiditeitspositie en geen schulden uit hoofde van geldleningen wat resulteert in een negatieve schuldquote, hetgeen als positief wordt beoordeeld.

2. *Solvabiliteitsratio*
   De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin WSD in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het balanstotaal. Het eigen vermogen van WSD bestaat volgens uit de reserves (zowel de algemene reserve als de bestemmingsreserves) en het resultaat uit het overzicht van baten en lasten. Hoe hoger deze ratio, hoe groter de weerbaarheid van WSD.

3. *Structurele exploitatieruimte*
   Dit kengetal is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte WSD heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is. Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele lasten. De structurele exploitatieruimte wordt bepaald door het saldo van de structurele baten en lasten en het saldo van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves gedeeld door de totale baten en uitgedrukt in een percentage. Een positief percentage betekent dat de structurele baten toereikend zijn om de structurele lasten te dekken.

Ontwikkeling van de kengetallen

Kengetallen:	Jaarrekening 2019	Begroting 2020	Jaarrekening 2020
1.a. Netto 1.a. Netto schuldquote	-32,6%	n.v.t.	-36,5%
1.b. Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-32,6%	n.v.t.	-36,5%
2. Solvabiliteitsratio	84,0%	n.v.t.	81,3%
3. Structurele exploitatieruimte	2,1%	-0,2%	1,0%

5. Financiering

WSD is als decentrale overheidsorganisatie gehouden aan de Wet Financiering Decentrale Overheden en moet daarom verplicht Schatkistbankieren. De mogelijkheden om rendement te genereren met eigen vermogen (rente op uitgezette overtollige liquiditeiten) zijn ingeperkt doordat alle decentrale overheden verplicht zijn om hun overtollige (liquide) middelen aan te houden in de schatkist. Het woord 'overtollig' verwijst naar alle middelen die decentrale overheden niet onmiddellijk nodig hebben voor de publieke taak. Op de bij de schatkist aangehouden middelen wordt momenteel geen minimale rente vergoed. Los van de beperkingen vanuit de Wet Verplicht Schatkistbankieren is het financiële beleid van WSD, zoals vastgelegd in het door het Algemeen bestuur vastgestelde Treasurystatuut, sowieso erg prudent in de omgang met financiële middelen.

Leningen
WSD financiert alle activiteiten met eigen vermogen en hoeft daarvoor geen externe financieringsbronnen aan te wenden.

Arbeidskosten gerelateerde verplichtingen
Het Besluit Begroting en Verantwoording verbiedt, via de artikelen 44 en 49, om voor arbeids-gerelateerde verplichtingen met een vergelijkbaar volume een schuld of voorziening op te nemen op de balans. In de balans per ultimo 2020 is een bestemmingsreserve opgenomen voor een bedrag van € 2,6 miljoen voor de jaarlijks terugkerende aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen. Het betreft de totale verplichting om bij ontbinding dan wel opheffing van de gemeenschappelijke regeling WSD te kunnen voldoen aan de verplichting om aan alle werknemers de opgebouwde en niet genoten vakantiedagen en vakantiegeld uit te kunnen betalen. Als gevolg van de Coronacrisis zijn minder verlofdagen opgenomen dan voorgaande jaren. Als de noodzakelijke omvang van de reserve meer dan 10% afwijkt van de beschikbare reserve is een dotatie noodzakelijk.
Bij een toets op de bandbreedte van 10% blijkt dat er nu geen extra dotatie noodzakelijk is.

6. Onderhoud kapitaal-goederen

WSD heeft een aantal bedrijfsgebouwen in eigendom en dient deze dan ook zelf te onderhouden. Ultimo 2020 bedraagt de totale boekwaarde van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties € 3,5 miljoen. Dit zijn de enige kapitaalgoederen van WSD waarbij sprake is van onderhoudskosten van enige materiële omvang. Onderhoud van de gebouwen gebeurt op basis van een periodiek geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan. Op basis van dat plan is sprake van een stabiel uitgavenpatroon en om die reden worden de onderhoudskosten jaarlijks uit de reguliere exploitatie voldaan en is een onderhoudsvoorziening niet noodzakelijk

Parallel aan het proces om te komen tot en nieuwe koers voor WSD is in 2019 een nieuwe huisvestingsvisie opgesteld. De in 2019 vastgestelde koers voorziet in samenwerking van WSD en gemeenten waarbij de lokale situatie in het sociale domein wordt versterkt door de expertise van WSD. Wens is dat WSD voor inwoners zichtbaar lokaal aanwezig is in de gemeentelijke structuren. In 2020 zijn alle gemeenten aan de slag gegaan met hun lokale plan voor de uitwerking van de toekomstige samenwerkingsvorm. Mede op basis daarvan vormen we ook een beeld over de toekomstig benodigde huisvesting. Door de Coronacrisis is de ontwikkeling van de lokale plannen minder snel gegaan dan verwacht. Lokale plannen worden naar verwachting medio 2021 vastgesteld. Aansluitend zullen de huisvestingsplannen van WSD getoetst worden aan de koers en lokale plannen. Als de huisvestingsvisie vorm krijgt, dan is dat de basis voor actualisering van het meerjarenonderhoudsplan met bijbehorende meerjarenonderhoudsbegroting. Het onderhoud van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties is op dit moment gericht op het behoud van het bestaande onderhoudsniveau waarbij het bestaande onderhoudsplan de basis vormt.

7. Rechtmatigheid

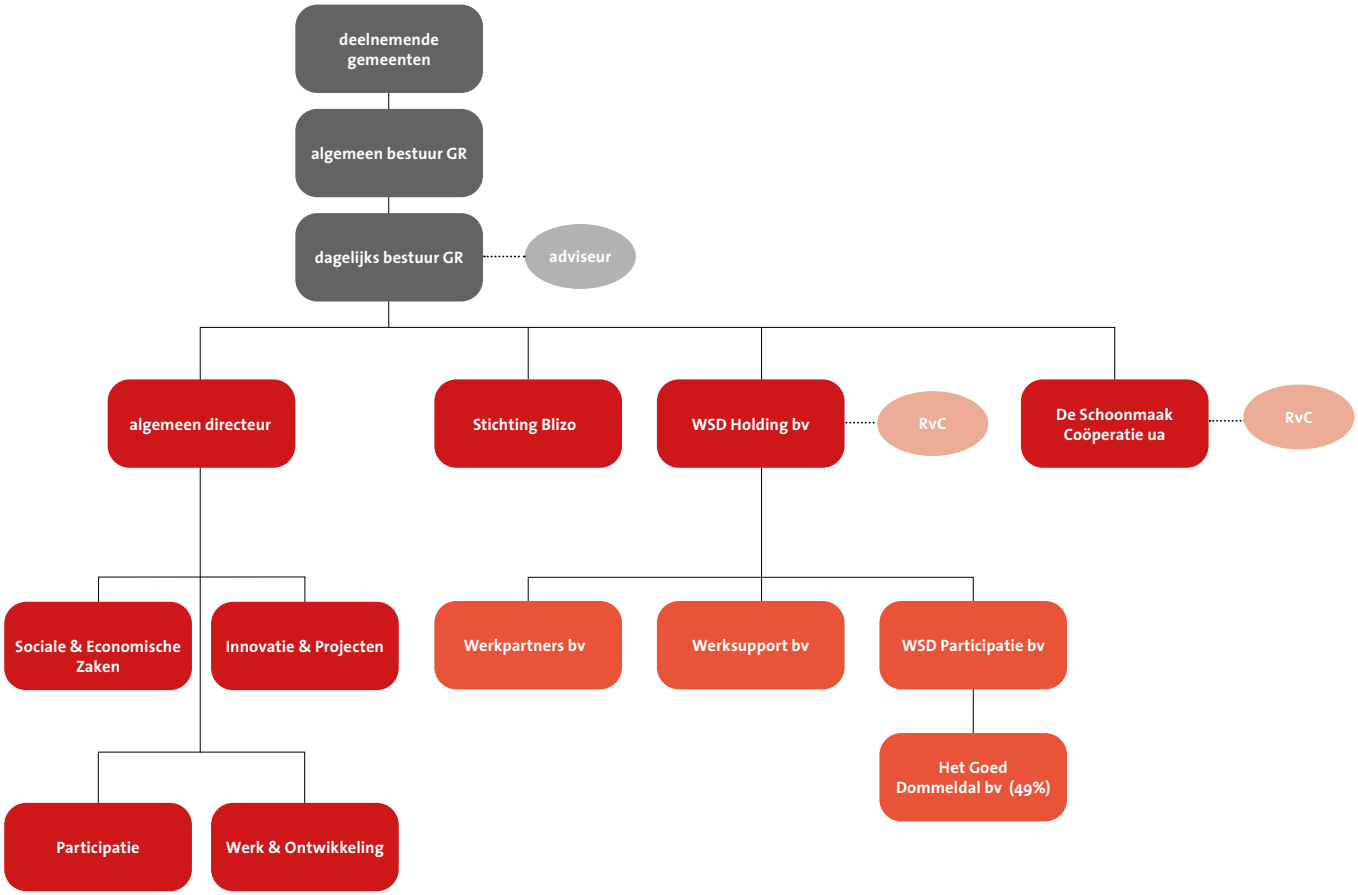
Het Algemeen bestuur heeft het controleprotocol, het normenkader en de toleranties, alsmede de bijgestelde Financiële verordening ex art. 212 gemeentewet vastgesteld. Jaarlijks wordt beoordeeld in hoeverre actualisering van deze kaders aanpassing behoeven wegens relevante wijzigingen in wet- en regelgeving. De door het bestuur vastgestelde fouttolerantie is 1% en de onzekerheidstolerantie 3%. Bij het uit de resultatenrekening blijkend totaal aan lasten van WSD over 2020 van € 66,4 miljoen bedraagt de goedkeuringstolerantie € 664.000. De rapporteringgrens ligt op 20% hiervan, zijnde € 132.800 De interne rechtmatigheidcontrole maakt onderdeel uit van het interne controleprogramma WSD in Control. Het interne controleprogramma voorziet in periodieke interne controlewerkzaamheden door de lijn- en stafafdelingen met betrekking tot alle materiële processen. Hieruit zijn geen onrechtmatigheden naar voren gekomen. Vanuit de centrale afdeling Concern Control zijn audits uitgevoerd op de kwaliteit van de uitgevoerde interne controles. Bevindingen zijn teruggelegd in de organisatie en de herstelacties zijn gemonitord. Het managementteam is tussentijds geïnformeerd over de voortgang. Naast de uitgevoerde audits op processen is voor een aantal specifieke balansposten de rechtmatigheid van de mutaties achteraf vastgesteld.

Begrotingsrechtmatigheid
WSD onderscheidt 1 programma, te weten de uitvoering van de Participatiewet. Op programmaniveau zijn de totale lasten overschreden met circa € 1,0 miljoen.

De conclusies vanuit het programma ‘WSD in Control’ zijn vastgelegd in een eindrapportage die ter kennisname wordt voorgelegd aan het Algemeen bestuur in haar vergadering van 14 juli 2021.

8. Verbonden partijen

Organigram WSD-Groep
In het onderstaande organigram is de organisatie van WSD inclusief verbonden partijen weergegeven per 31 december 2020.
De organisatiestructuur is gebaseerd op twee grote bedrijfsonderdelen: Participatie en Werk & Ontwikkeling. De divisie Participatie is vooral gericht op de levering van maatwerk richting gemeenten.
Onder de Participatiewet hebben de gemeente de regie op de keuzes voor welke beleidsterreinen (Jeugd, WMO, Participatie, ...) zij van belang achten, welke concrete doelen er gesteld worden, wie de uitvoering voor zijn rekening neemt en hoeveel budget er beschikbaar is.
Dit vraagt om maatwerk van zijde van WSD waarbij continue innovatie van dienstverlening en ketensamenwerking, profilering richting bestuur, raden en ambtelijke professionals en het borgen van de financiering van groot belang zijn.
De divisie Werk & Ontwikkeling focust zich volledig op de uitvoering. Daarom zijn alle werk-gerelateerde activiteiten binnen deze divisie gebundeld. Arbeidsontwikkeling in lijn met de wensen van de gemeenten, ontwikkeling van de werkportfolio en het commercieel slim en efficiënt inzetten van de arbeidsvermogens van alle doelgroepmedewerkers.



Verbonden entiteiten.
Hieronder volgt een nadere toelichting op de verbonden partijen die vallen onder de invloed van het bestuur van WSD.

Stichting Blizo
De Stichting Blizo-werkgemeenschap, gevestigd te Vught, is opgericht op 9 november 1971. Het doel is het bevorderen van de deelname van visueel en anderszins beperkten aan het maatschappelijk economisch productieproces, onder andere door het verschaffen van aangepast werk. In 1994 is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de gemeenschappelijke regeling WSD en in 1999 is een nieuwe overeenkomst gesloten waarin is opgenomen dat het bestuur van WSD en het bestuur van Blizo een personele unie vormen. In de loop der jaren zijn de activiteiten van Blizo en WSD steeds meer verweven geraakt wat in 1998 heeft geleid tot een vereenvoudiging van de administratieve processen rondom Blizo door enkel de kernactiviteiten van de stichting bij Blizo vast te leggen en de reguliere productieprocessen bij WSD. De financiële positie van Blizo is goed en hieruit vloeien vooralsnog geen risico's voort zoals onderstaande cijfers illustreren:

Eigen vermogen ultimo 2019	€ 1.569.253
Prognose eigen vermogen ultimo 2020 (na resultaatbestemming)	€ 1.592.353
Prognose gerealiseerd resultaat 2020 (positief)	€ 23.100

Private structuur onder de gemeenschappelijke regeling
WSD is vàn en vóór de gemeenten van de gemeenschappelijke regeling. WSD biedt haar diensten aan voor alle inwoners. WSD profileert zich hierbij als gemeenschappelijke regeling en dus als (publiek) verlengstuk van de gemeenten. WSD streeft naar duurzame partnerships met onder andere UWV Werkbedrijf en regionale private bedrijven. Dit in nauwe samenwerking met Werkpleinen en gemeenten. WSD kiest er bij voorkeur niet voor om deelnemer/mede-eigenaar te worden van private bedrijven, tenzij noodzakelijk uit strategische overweging.

De invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 en de strategische keuzes die het bestuur en de deelnemende gemeenten komende jaren maken, vormen voor WSD het kader voor de nieuwe strategie. Daarop anticiperend heeft eind 2014 een beperkte juridische herstructurering plaatsgevonden binnen de private structuur. Hieronder wordt de huidige private structuur onder WSD op 31 december 2020 beschreven.

WSD Holding B.V., gevestigd te Boxtel is per 24 maart 2003 opgericht met als doelstelling het oprichten en verwerven van, het deelnemen in, het samenwerken met en het voeren van de directie over andere ondernemingen, alsmede het (doen) financieren, ook door middel van het stellen van zekerheden, van andere ondernemingen, met name van die waarmee de vennootschap in een groep is verbonden. Kortom WSD Holding B.V. is een houdstermaatschappij die zelf geen activiteiten uitvoert, maar wel beleidsinvloed heeft op de dochterwerkmaatschappijen. De aandelen zijn voor 100% in handen van de gemeenschappelijke regeling WSD.
De (geconsolideerde) financiële positie van WSD Holding B.V. is goed en hieruit vloeien vooralsnog geen risico's voort zoals onderstaande (voorlopige) cijfers illustreren:

Eigen vermogen ultimo 2019	€ 1.943.591
Prognose eigen vermogen ultimo 2020 (na resultaatbestemming)	€ 2.206.180
Prognose gerealiseerd resultaat 2020 (positief)	€ 262.589

Werkpartners B.V.
Werkpartners B.V., gevestigd te Boxtel, is voortgekomen uit de juridische omvorming per 1 januari 2015 van WSD Personeelsbeheer B.V.. WSD Personeelsbeheer B.V. gevestigd te Boxtel, is opgericht op 16 december 2003 met als doelstelling het tegen vergoeding detacheren van gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd personeel naar WSD en haar B.V.'s.
Werkpartners wordt in toenemende mate ingeschakeld bij het bieden van aangepaste arbeid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en wordt daarnaast ook ingezet worden bij de detachering van niet-gesubsidieerd

personeel naar WSD, naar de deelnemende gemeenten en naar derden. De aandelen van Werkpartners B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V.

Werksupport B.V.
Werksupport B.V., gevestigd te Boxtel, is sinds 1 januari 2015 ingericht om op te treden als organisatie die invulling kan geven aan het werkgeverschap voor de doelgroep Participatiewet in een uitzendconstructie (toepassing CAO A.B.U.). Werksupport B.V. is voortgekomen uit de juridische omvorming van WSD In Werk B.V.. WSD In Werk B.V., gevestigd te Boxtel, is opgericht op 16 december 2003 met als doelstelling het uitvoeren van re-integratiediensten ten behoeve van de arbeidsmarkt in de meest ruime zin. Momenteel vinden er geen activiteiten plaats. De toekomst zal duidelijk maken in welke mate werkgevers gebruik maken van de dienstverlening door Werksupport B.V. in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. De aandelen van Werksupport B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V.

WSD Participatie B.V., gevestigd te Boxtel, is opgericht per 31 maart 2010 met als doelstelling het ontwikkelen c.q. bieden van passende werkgelegenheid, oprichten en verwerven van, het deelnemen in, het samenwerken met, het besturen van, alsmede het (doen) financieren van ook door middel van het stellen van zekerheden, van andere ondernemingen. Kortom WSD Participatie B.V. is een participatiemaatschappij die zelf geen activiteiten uitvoert, tenzij door het uitoefenen van aandeelhoudersrechten in ondernemingen waarin wordt deelgenomen. De aandelen van WSD Participatie B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V.

Het Goed Dommeldal B.V., statutair gevestigd te Emmeloord, is opgericht in mei 2010 door Het Goed Participatie B.V. (51%) en WSD Participatie B.V. (49%) met als doelstelling de exploitatie van een kringloopbedrijf. In het bijzonder de optimalisering van de inzameling en het hergebruik van grof huishoudelijk afval en textiel, het scheppen van betaalde werkgelegenheid en mogelijkheden voor mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt waaronder in het kader van de Wsw, het samenwerken met, het deelnemen in, het overnemen van en het besturen van andere vennootschappen en ondernemingen, het (doen) financieren, ook door middel van het stellen van zekerheden, van andere ondernemingen. WSD Participatie B.V. heeft een minderheidsbelang in Het Goed Dommeldal B.V. maar heeft middels statutair vastgelegde afspraken een beslissende stem op een aantal specifiek benoemde terreinen (onder andere benoeming en ontslag bestuurder en toezicht onderneming). Het Goed Dommeldal B.V. heeft per ultimo 2020 vier vestigingen in respectievelijk Best, Boxtel, Nuenen en Schijndel.

De Schoonmaak Coöperatie U.A.
De Schoonmaak Coöperatie U.A, statutair gevestigd te Boxtel, is opgericht in november 2012 door drie leden; WSD Holding B.V., Bossche Banen B.V. en BEPRO B.V.. In het licht van de nieuwe aanbestedingswet is de juridische structuur van De Schoonmaak Coöperatie heroverwogen en hebben de SW-bedrijven het lidmaatschap van de oprichters overgenomen per 31 december 2013.
Dat betekent dat per die datum de gemeenschappelijke regeling WSD als lid deelneemt in De Schoonmaak Coöperatie. De drie algemeen directeuren van Diamant-groep, Weener XL en WSD vormen samen de Raad van commissarissen van De Schoonmaak Coöperatie.
Doelstelling van De Schoonmaak Coöperatie is het faciliteren en creëren van werkplekken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een leer-werkbedrijf gericht op onder meer schoonmaak. De Schoonmaak Coöperatie is gevestigd in een deel van het pand van Blizo aan de Kettingweg in Vught. De Schoonmaak Coöperatie heeft de uitvoering van de schoonmaakcontracten van WSD, Weener XL en Diamant-groep overgenomen. Daartoe zijn o.a. alle medewerkers van de PMC DienstverleningSchoonmaak van WSD gedetacheerd bij De Schoonmaak Coöperatie.
Vanuit WSD-Groep zijn daarnaast 9 niet-gesubsidieerde medewerkers gedetacheerd bij De Schoonmaak Coöperatie in staf- en kaderfuncties en zijn afspraken gemaakt over dienstverlening door WSD op het gebied van juridische zaken en PR en communicatie.

De financiële positie van De Schoonmaak Coöperatie U.A. is goed en hieruit vloeien vooralsnog geen risico's voort zoals onderstaande cijfers illustreren:

Eigen vermogen ultimo 2019 (na resultaatbestemming)	€ 1.874.653
Eigen vermogen ultimo 2020 (voor resultaatbestemming)	€ 1.275.836
Voorlopig gerealiseerd resultaat: 2020 (positief)	€ 520.761

Stichting AANtWERK

WSD is één van de initiatiefnemers van Stichting AANtWERK. Stichting AANtWERK, statutair gevestigd in Boxtel, is opgericht op 26 maart 2013.
Stichting AANtWERK heeft als doel een platform te bieden voor ondernemers welke zich mede ten doel stellen maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bedrijven in het kader van uitwisselingen, welke door de stichting worden geïnitieerd, met elkaar in contact te brengen en aan elkaar te binden. De financiële omvang van de stichting is zeer beperkt (totale exploitatie bedraagt minder dan € 150.000) en hieruit vloeien geen risico's voort voor WSD-groep.

FACOM

Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr
ning Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekeni
Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarrekening Jaarr

WSD

Jaarrekening 2020

Balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

ACTIVA	2020	2019
Vaste activa		
Materiële vaste activa	5.398	5.741
Financiële vaste activa		
Kapitaalverstrekkingen	383	383
Totaal	5.781	6.124
Vlottende activa		
Grond- en hulpstoffen	84	80
Uitzettingen	28.886	24.461
Liquide middelen	453	523
Overlopende activa	1.913	2.079
Totaal	31.336	27.143
Totaal generaal	**37.117**	**33.267**

PASSIVA	2020	2019
Eigen vermogen		
Algemene reserve	14.664	16.160
Bestemmingsreserves	11.279	9.327
Gerealiseerde resultaat	4.218	2.442
Totaal	30.161	27.929
Voorzieningen		
Voorziening wachtgeld	16	16
Vlottende passiva		
Crediteuren	3.953	2.813
Overige schulden	2.667	2.296
Totaal	6.620	5.109
Overlopende passiva		
Overlopende passiva	320	213
Totaal generaal	**37.117**	**33.267**

Overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving	2020	begroot 2020	2019
Bedrijfsresultaat			
Bedrijfsopbrengsten	22.971	22.657	21.926
Af: Grond-,hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.148	-4.526	-4.695
Toegevoegde waarde	16.823	18.131	17.231
Overige bedrijfsopbrengsten	3.831	4.536	4.015
Baten	**20.654**	**22.667**	**21.246**
Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	14.055	14.219	12.970
Afschrijvingen	921	1.000	1.021
Overige bedrijfskosten	4.463	4.191	4.551
Lasten	**19.439**	**19.410**	**18.542**
Totaal bedrijfsresultaat	**1.215**	**3.257**	**2.704**
Subsidieresultaat SW			
Ontvangen rijksbijdrage	34.022	33.502	35.639
Af: Personeelskosten SW en ov. uitvoeringskosten	-35.782	-37.181	-38.007
Resultaat rijksbijdrage	-1.760	-3.679	-2.368
Bijdrage gemeente	229	229	226
Totaal subsidieresultaat SW	**-1.531**	**-3.450**	**-2.142**
Subsidieresultaat PW			
Ontvangen begeleidingsfee	2.702	2.498	2.341
Af: Personeelskosten PW ov. Uitvoeringskosten	-3.690	-4.075	-3.265
Totaal subsidieresultaat PW	**-988**	**-1.577**	**-924**
Begeleid werken			
Rijksbijdrage begeleid werken	2.614	2.435	2.531
Af: Uitvoeringskosten begeleid werken	-697	-764	-807
Totaal resultaat Begeleid Werken	**1.917**	**1.671**	**1.724**
Ontvangen compensatie			
impact Corona	2.847	0	0
Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie	-256	0	0
Totaal ontvangen compensatie	**2.591**	**0**	**0**
Incidentele lasten, baten	**-972**	**-32**	**-783**
Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	**2.232**	**-131**	**579**
Dotaties reserves	-3.938	-439	-3.171
Onttrekking reserves	5.924	1.009	5.034
Gerealiseerde resultaat na bestemming	**4.218**	**439**	**2.442**

Grondslagen van de financiële verslaglegging

Inleiding

Onderstaande samenvatting van de grondslagen, waarop de financiële verslaggeving is gebaseerd, is bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten.
Voor de verslaglegging zijn de wettelijke richtlijnen, zoals vastgesteld in het Besluit Begroting en Verantwoording (afgekort BBV), in acht genomen.
Volgens het verplichte model zou binnen de resultatenrekening een kolom "wijziging begroting " opgenomen dienen te worden . De aan de provincie afgegeven begroting wijkt in totaliteit echter niet af van de gehanteerde begroting, derhalve is deze kolom niet opgenomen.

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vindt er geen nieuwe instroom meer plaats in de SW. WSD is samen met de deelnemende gemeenten een proces gestart om te komen tot een nieuwe positionering van WSD. Om gedurende dat proces de bestaande infrastructuur overeind te houden is afgesproken dat uitstroom SW zou worden opgevangen voor zover daarvoor begeleidingsbudget in de Participatiewet beschikbaar is.
Dit proces van gezamenlijke koersontwikkeling heeft geleid tot het adviesrapport voor de koers van WSD "Gezamenlijk doorontwikkelen" dat in oktober 2019 aan de gemeenteraden is aangeboden. Gemeenten hebben hun feedback gegeven op de koers middels een zienswijze begin februari 2020. Het bestuur van WSD heeft, de zienswijzen in ogenschouw nemend, in maart 2020 een besluit genomen over de definitieve koers. Kern van de definitieve koers is dat we gezamenlijk doorontwikkelen. Dit krijgt in 2020 en 2021 een nadere uitwerking in lokale plannen. De gemeenschappelijke regeling staat als fundament voor de toekomst niet ter discussie. Op grond hiervan is WSD van mening dat de jaarrekening terecht is opgesteld op basis van continuïteitsgrondslagen. De gemeenten in de GR zijn "eigenaar" en hebben belang bij het optimaal inrichten van de uitvoeringsketen van de Participatiewet waarbij de beperktere middelen zo breed mogelijk worden ingezet.

Balans

Materiële vaste activa.
De waardering van de vaste activa is gebaseerd op de historische kostprijs c.q. aanschafprijs verminderd met de lineaire afschrijvingen.
Met uitzondering van gronden vindt afschrijving plaats op basis van een vast percentage van de historische aanschafprijs. Op grond wordt niet afgeschreven.
Voor de afschrijving op investeringen die samenhangen met de aanwending van de bestemmingsreserves vinden onttrekkingen aan die reserves plaats.

De afschrijvingstermijnen bedragen:
Voorzieningen aan:

Terreinen	maximaal 27 jaar
Gebouwen	maximaal 40 jaar
Installaties	maximaal 20 jaar
Machines	maximaal 15 jaar
Inventarissen	maximaal 20 jaar
Vervoermiddelen	maximaal 10 jaar

Financiële vaste activa.
Waardering vindt plaats op basis van de nominale waarde c.q. aanschafwaarde. Afschrijving vindt niet plaats

Voorraden.
De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen standaard verrekenprijzen gebaseerd op de gemiddelde betaalde inkoopprijs. Waarderingsverschillen tussen standaard verrekenprijs en betaalde inkoopprijs worden als bedrijfsresultaat verantwoord. Het onderhanden werk wordt gewaardeerd tegen de verwachte opbrengstwaarde. Een voorziening voor incourante voorraden is getroffen.
Jaareinde wordt de voorziening getoetst op toereikendheid.

Uitzettingen en overlopende activa.
De vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Voor de verwachte oninbare uitzettingen is een voorziening getroffen. Jaareinde wordt de voorziening getoetst op toereikendheid.

Liquide middelen.
De liquide middelen zijn tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen.
Het eigen vermogen bestaat uit:
• *Algemene reserve:* De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten uit voorgaande jaren voor zover door het Algemeen Bestuur daar geen specifieke bestemming aan is gegeven. Deze dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

• *Bestemmingsreserves :* De bestemmingsreserves zijn gevormd uit de voordelige exploitatieresultaten van voorgaande jaren. De bestemmingen zijn in het belang van de uitvoering van de sociale werkvoorziening gegeven door het Algemeen Bestuur. In 2017 heeft een "dividend" uitkering plaats gevonden in de vorm van een tegoed die de gemeenten hebben. Dit tegoed is gestort in de bestemmingsreserve ten last van de resultaten 2012, 2014, 2015 en 2017.

• *Gerealiseerde resultaat:* Dit betreft het gerealiseerde resultaat van het verslagjaar waaraan door het Algemeen Bestuur nog geen expliciete bestemming is gegeven in het belang van de wetsuitvoering. Deze bestemming dient te worden gegeven in het jaar na het jaar waarin het voordelige gerealiseerde resultaat is behaald.

Voorzieningen.
De voorzieningen vloeien in het algemeen voort uit toepassing van het voorzichtigheidsbeginsel en zijn geregeld in art 44 van het BBV. Volgens dit artikel worden voorzieningen gevormd voor:
• Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is, doch redelijkerwijs is te schatten
• Kosten welke in een volgend begrotingsjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong vindt in het boekjaar of in een voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot kostenegalisatie.
• Bestaande risico's op balansdatum met betrekking tot verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is. Daarnaast is een inschatting gemaakt van de risico's bij klan-

ten die of in een branche werkzaam zijn die het nu in Coronatijd moeilijk hebben en klanten die vanwege Corona maatregelen slecht of niet betalen.

Kortlopende schulden.
De kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Deze verplichtingen omvatten de binnen één jaar vervallende schulden.

Niet uit de balans blijkende ver-plichtingen.
Hieronder zijn begrepen verplichtingen, die voortvloeien uit contracten met een looptijd van langer dan een jaar (aangegane investeringsverplichtingen e.d.) alsmede mogelijke claims.

Overzicht van baten en lasten

Het overzicht van baten en lasten bestaat uit twee programma en wel de uitvoering van de SW-regeling en de Participatiewet.

Bedrijfsopbrengsten.
Bedrijfsopbrengst is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten exclusief de over de opbrengst geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Grond- en hulpstoffenverbruik en kosten van derden en uitbesteed werk.
De kosten van grond- en hulpstoffen worden berekend op basis van vaste verrekenprijzen, die de inkoopprijs benaderen. Resultaten op deze post worden in het jaar verantwoord.

Overige bedrijfsopbrengsten.
Hieronder is opgenomen de dienstverlening aan derden , inkomsten uit re-integratie activiteiten en overige opbrengsten.

Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid.
Hieronder wordt verstaan de over het jaar verschuldigde salarissen, het betaalde vakantiegeld en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremie en de overige salariskosten van de (deels extern ingehuurde) medewerkers die een ambtelijk (volgende) cao hebben.
Mede zijn hierin begrepen de vergoedingen gebaseerd op wachtgeldverordening alsmede onder andere studie- en aanstellingskosten.

Afschrijvingen.
Dit betreffen de afschrijvingskosten van de vaste activa. De afschrijvingstermijnen zijn gebaseerd op de economische levensduur.

Overige bedrijfskosten.
De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Rentebaten/rentelasten.
De rentebaten betreft de opbrengst uit spaarrekeningen.

Rijksbijdrage.
Dit betreft de bijdrage van het Rijk zoals bedoeld in art. 8 t/m 10 van de Wet Sociale Werkvoorziening. Met ingang van 2015 zijn de voor Wsw beschikbare gelden opgenomen onder het totaal, bij de gemeente, beschikbare participatiebudget. In de verslaglegging wordt de naam “rijksbijdrage” nog wel gehanteerd terwijl dit in feite gemeentegelden zijn.

Personeelskosten SW-werknemers, Participatiewetters en overige uitvoeringskosten.
Hieronder wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, inclusief vakantiegeld aan SW-werknemers en vermeerderd met de verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW - WIA en WW - premies, alsmede de premies voor de pensioenvoorziening van SW-werknemers.
In mindering zijn gebracht de in het kalenderjaar van de bedrijfsvereniging ontvangen uitkeringen op grond van de Ziektewet en het opgebouwde recht op de premiekorting lage inkomensvoordeel (LIV).
Eveneens is de ontvangen subsidie praktijkleren in mindering gebracht.
Ook zijn onder dit hoofd opgenomen de overige kosten SW-werknemers. Onder de overige kosten SW-medewerkers zijn o.a. begrepen de kosten van vervoer inzake woon- werkverkeer minus de eigen bijdrage, de kosten van de bedrijfsgezondheidsdienst, de kosten van voorlichting en vorming alsmede lasten wegens bijzondere voorzieningen ten behoeve van de medewerkers.

Onder de personeelskosten van de Participatiewetters wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, inclusief vakantiegeld aan Participatiewetters en vermeerderd met de verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW - WIA en WW - premies.
In mindering zijn gebracht de van de gemeenten ontvangen loonkostensubsudies en in het kalenderjaar van het UWV ontvangen ziekengelden op basis van de Ziektewet en de registratie in het doelgroepenregister. De registratie in het doelgroepenregister zorgt voor een no-risk voor deze doelgroepen. Daarnaast is het opgebouwde recht op loonkostenvoordelen (LKV) ouderen, arbeidsgehandicapten en banenafspraken in mindering gebracht.

Gemeentelijke bijdrage.
De gemeentelijke bijdrage omvat de in de gemeenschappelijke regeling of anderszins overeengekomen bijdrage in het exploitatieresultaat .

Exploitatieresultaat na bestemming.
Dit resultaat wordt na afloop van het boekjaar middels een besluit van het Algemeen Bestuur toegevoegd aan de bestemmingsreserve en / of de algemene reserve.

Vennootschapsbelasting
Met ingang van 1 januari 2016 is de Wet modernisering vennootschapsbelasting overheidsondernemingen van kracht. WSD is vrijstelling verleend op grond van artikel 5 lid 1C van de Wet op de Vennootschapsbelasting.

Toelichting op de balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

		2020	2019
Materiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	5.741	6.256
	Investeringen	569	506
	Desinvesteringen	–128	–157
	Afschrijvingen	–784	–864
	Boekwaarde per 31 december	5.398	5.741
Verhouding jaarlasten afschrijving/boekwaarde per 1 januari (in procenten):		13,7	13,8

De investeringen hebben met name betrekking op:
- Dakrenovatie Schijndel
- Uitbreiding fietsenstallingen Boxtel en Schijndel
- Vernieuwing infrastructuur ICT en vervanging en uitbereiding werkstations, laptops en smartphones, naast vervanging airco MER en hoofd switches
- Uitbreiding en vervanging vervoermiddelen Groen

Voor de samenstelling van de vaste activa wordt verwezen naar bijlage 1.

Financiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	383	383
	Afname/toename	0	0
	Boekwaarde per 31 december	383	383

Het saldo betreft het aandelenkapitaal in WSD Holding B.V. ad. € 383.000,-
Het belang van WSD in WSD Holding B.V. omvat een geprognosticeerde stille reserve van € 1.436.000,-

Grond- en hulpstoffen	Totaal voorraden	90	85
	Voorziening incourant	–6	–5
	Totaal voorraden	84	80
Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar	's Rijks Schatkist	24.020	20.102
	Openbare lichamen	1.709	1.165
	Handelsdebiteuren	3.225	3.184
	Vorderingen op personeel	104	100
	Voorziening dubieuze debiteuren	–172	–90
	Totaal debiteuren	28.886	24.461

Met ingang van 16 december 2013 zijn decentrale overheden verplicht overtollige middelen aan te houden bij de Nederlandse schatkist, het zogenaamde schatkistbankieren. In de wet is een drempelbedrag opgenomen dat niet hoeft te worden aangehouden bij de Nederlandse schatkist. Voor de WSD is dit bedrag € 469.755,-. Onder de uitzettingen is een bedrag van € 24.020.000,- opgenomen dat bij de Nederlandse schatkist staat. Daarnaast zijn vorderingen op openbare lichamen opgenomen ad € 1.709.002,-. In 2019 bedroegen deze vorderingen € 1.165.492,-

De openstaande handelsdebiteuren (incl. vorderingen op openbare lichamen) per ultimo februari bedragen:		508	570
Liquide middelen	Totaal	453	523

Bedragen x € 1000,-

		2020	2019

Over alle liquide middelen kan vrij beschikt worden.
Daarnaast beschikt de WSD over een rekening courant faciliteit bij de BNG van € 2.722.680,-

Overlopende activa	Totaal	1.913	2.079

Dit betreft met name de berekende vergoedingen op grond van de Wet Tegenmoetkoming Loondomein (LIV SW en LKV PW) en aangevraagde Compensatie transitievergoedingen.

Algemene reserve	Saldo per 1 januari	16.160	15.215
	Onttrekking:		
	Resultaat bestemming 2019	1.496	
	Dotatie:		
	Resultaat bestemming 2018		945
	Saldo per 31 december	14.664	16.160

Vanuit de resultaatbestemming 2019 en een onttrekking vanuit de algemene reserve van € 1.496.000 is een nieuwe bestemmingsreserve gevormd ter grootte van € 2.600.000 voor de financiering van de ontwikkeling van de Lokale Plannen door gemeenten en WSD.

Bestemmingsreserves	Saldo per 1 januari	9.327	9.138
	Stortingen		
	• Bestemd exploitatieresultaat 2019/2018	460	460
	• Beschikbaar bestemd budget tbv gemeenten	878	1.157
	• Bestemmingsreserve Lokale plannen gemeente	2.600	0
	• Bestemmingsreserve Prototypes	0	174
	• Bestemmingsreserve vakantiegeld/vakantiedagen	0	435
	Totaal gestort	3.938	2.226
	Onttrekkingen		
	• Bedrijfsontwikkeling*	460	460
	• Lokale plannen gemeente	55	0
	• Bestemming doorontwikkeling organisatie	47	177
	• Bestemming bestemd budget door gemeenten	927	451
	• Bestemming Prototypes	497	949
	Totaal onttrokken	1.986	2.037
	Saldo per 31 december	11.279	9.327

** Dit betreft structurele mutaties in de reserves, de overige zijn incidentele mutaties*

Toelichting op de balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

		2020	2019

Het volledige resultaat van 2019 ad € 2.442.000,- is toegevoegd aan de (bestemmings)reserves conform besluit van het Algemeen Bestuur de dato 8 juli 2020.

Volgens bestaand beleid wordt bij een positief resultaat steeds 50% van het geschoond resultaat beschikbaar gesteld aan de gemeenten als dividend. Het dividend wordt niet als zodanig uitbetaald. Gemeenten kunnen hiervoor diensten bij WSD inkopen.

Zie bijlage 2 bestemmingsreserves en bijlage 3 voor een nadere specificatie van het bestemde budget per gemeente (dividend). Dit bestemd budget wordt onder meer door de gemeenten ingezet om begeleidingskosten van het transitiearrangement te financieren, voor zover het Participatiebudget Nieuwe Doelgroep te kort schiet.

Onttrekkingen:
De bijdrage in bedrijfsontwikkeling van € 460.000,- betreft de permanente ontwikkelingen waaraan WSD onderhevig is op basis waarvan bovenmatige kosten ontstaan.
Een bedrag van € 47.058,- is onttrokken aan de bestemmingsreserve doorontwikkeling organisatie.

De gemaakte kosten voor de ontwikkeling Prototypes bedragen voor 2020 € 496.883,-.

Uit het bestemd budget (Dividend) is in 2020 € 926.930,- door de gemeenten aangewend ten behoeve van de doelgroep. Voor een specificatie van mutaties in de bestemmingsreserves wordt verwezen naar bijlage 2..

Nog te bestemmen	Omvang	4.218	2.442
Voorzieningen wachtgeld	Omvang 1 januari	16	16
	Afname/toename	0	0
	Saldo per 31 december	16	16

Deze voorziening betreft de verplichting die in 2007 is ontstaan in het kader van een getroffen afvloeiingsregeling. Wettelijk is het aantal maanden WW 38, hiervoor is een voorziening getroffen in 2007, per 31-12-2020 zijn er 31,5 maanden uitbetaald en resteert nog 6,5 maanden.

Crediteuren	Omvang per 31 december	3.953	2.813
Overige schulden	Omzetbelasting	276	389
	Loonbelasting	596	669
	Premies bedrijfsvereniging/pensioenen	888	969
	Netto lonen en salarissen	3	24
	Nog te ontvangen facturen	904	245
	Totaal overige schulden	2.667	2.296

Bedragen x € 1000,-

		2020	2019

De post nog te ontvangen facturen omvat o.a. de volgende bedragen; controle jaarrekening 2020, een aantal dividendaanvragen vanuit Werkpartners ter bekostiging van de overrealisatie Participatiewet en overloop van subsidies naar 2021.

Overlopende passiva	Rekening courant Pers. Vereniging	62	64
	Vooruitgefactureerde bedragen	258	149
	Totaal	320	213

Het bedrag van € 258.318,- vooruitgefactureerde bedragen betreft het onderhanden werk Groen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen	De aangegane verplichtingen inzake investeringen bedragen ultimo het jaar	175	2

De aangegane verplichting betreft met name de aanschaf van vervoermiddelen Groen.

Vanaf december 2016 is er een 5 jarige huurcontract afgesloten voor printers.
De verplichting op balansdatum bedraagt € 14.000,-

WSD is sinds 2013 direct lid van De Schoonmaak Coöperatie. De leden beslissen, op voorstel van de Raad van Commissarissen wat er met de resultaten van De Schoonmaak Coöperatie gebeurt. De algemene ledenvergadering vindt in december 2021 plaats. De positieve resultaten tot en met 2014 zijn gereserveerd als weerstandsvermogen. Vanaf 2015 worden positieve resultaten beschikbaar gesteld aan de oprichters.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019
Toegevoegde waarde	Samenstelling toegevoegde waarde			
	Werk & Ontwikkeling:			
	Opbrengst	22.971	22.657	21.926
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.148	-4.526	-4.695
	Toegevoegde waarde	16.823	18.131	17.231
	Totaal bedrijfsopbrengsten	22.971	22.657	21.926
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.148	-4.526	-4.695
	Totaal toegevoegde waarde	16.823	18.131	17.231
	Omvang fte (direct) per bedrijf SW en PW			
	- Werk & Ontwikkeling (excl. BW en intern)	1.418	1.462	1.512
	Totaal	1.418	1.462	1.512
	Toegevoegde waarde per fte (direct) SW en PW			
	- Werk & Ontwikkeling (excl. BW en intern)	11.864	12.402	11.396
	Totaal	11.864	12.402	11.396

Met de herindeling van de organisatie per 1-1-2019 zijn alle PMC's gepositioneerd binnen de Divisie Werk&Ontwikkeling en vervolgens omgevormd naar clusters.

De post grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk is gestegen ten opzichte van 2019. Het materiaalverbruik is sterk gedaald vanwege enerzijds grip houden op de kosten en anderzijds vanwege geen tot weinig werkzaamheden als gevolg van de Corona maatregelen. Het uitbesteed werk is fors gestegen vanwege de kosten Groen derden. Dit zijn kosten die gemaakt worden en in rekening gebracht worden door IBN vanwege de samenwerking in een contract voor Groen gemeente Meierijstad. Deze post moet in mindering gebracht worden op de extra omzet Groen die in de opbrengsten wordt verantwoord, in totaal is dat een vermindering op de bedrijfsopbrengsten van € 1.848.019,-.

De bedrijfsopbrengsten in totaal zijn lager dan begroot. Deze daling is voornamelijk te wijten aan minder opbrengsten vanuit de groepsdetacheringen en de individuele detacheringen. Deze zijn opgeschort of stopgezet vanwege bedrijfs-sluitingen, failissementen of gedwongen kostenbesparingen bij opdrachtgevers.

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019
Overige opbrengsten	Dienstverlening Arbeid en Coaching	779	1.157	818
	Vergoeding dienstverlening Werkpartners B.V.	1.086	1.074	1.074
	Vergoeding dienstverlening WSD Holding B.V.	10	10	10
	Vergoeding dienstverlening Stichting Blizo	60	60	60
	Dienstverlening De Schoonmaak Coöperatie	33	30	35
	Doorberekende reiskosten woonwerk De Schoonmaak Coöp.	53	60	58
	Doorberekende loonkosten De Schoonmaak Coöperatie	245	278	277
	Verhuur pand Schijndel	155	155	173
	Winstuitkering De Schoonmaak Coöperatie	167	175	318
	Diverse opbrengsten Algemeen	4	0	0
	Diverse opbrengsten Werk&Ontwikkeling	275	250	190
	Diverse opbrengsten Participatie	244	96	116
	Opbrengst Academie	45	600	100
	Opbrengst Sporthallen	570	576	584
	Overig opbrengsten	105	15	202
	Totaal	3.831	4.536	4.015

De gerealiseerde opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching zijn fors lager dan begroot en lager dan de omzet in 2019. De begrote omzet OAD/dagbesteding is niet gerealiseerd. De vergoeding dienstverlening, die bij Werkpartners in rekening wordt gebracht is gestegen vanwege de gestage groei van Werkpartners B.V en een prijsindexering.

De diverse opbrengsten bij Werk&Ontwikkeling en Participatie zijn gestegen ten opzichte van 2019.
De opbrengsten bij Werk&Ontwikkeling zijn te koppelen aan de dienstverlening vanuit Social Return en detacheringen vanuit Marketing&Verkoop.
Bij Participatie worden zowel projectleiders en trajectconsulenten gedetacheerd.

De omzet van de Academie blijft fors achter op de begroting. Hier is vooral de impact van de Corona maatregelen debet aan.

De post overige bedrijfsopbrengsten bevat o.a. de extra fee in rekening gebracht bij De Schoonmaak Cooperatie wegens uitvoering juridische werkgeversrol en de omzet van de sporthallen. De omzet vanuit verhuur is vanuit subsidiemaatregelen gecompenseerd.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019

Over 2020 zal evenals in 2019 geen winstuitkering plaats vinden door WSD Holding B.V. aangezien de Raad van Commissarissen en de Aandeelhouders hebben besloten eerst voldoende weerstandsvermogen en werkkapitaal op te bouwen, gelet op met name de groeiende exploitatie van Werkpartners BV.

Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid	Salaris	3.527	3.511	3.697
	Sociale lasten	451	501	482
	Pensioenpremies	556	512	551
	Overige personeelskosten	352	291	391
	Totaal salariskosten ambtelijk	4.886	4.815	5.121
	Externe dienstverlening formatie	9.169	9.404	7.849
	Totaal salariskosten Niet Gesubsidieerd Ambtelijk	14.055	14.219	12.970

Sedert een aantal jaren vinden geen ambtelijke aanstellingen meer plaats. Hiervoor worden medewerkers ingehuurd van Werkpartners B.V. die een ambtelijk volgende CAO hebben.
Ambtenaren en ambtelijk volgend personeel worden samen Niet Gesubsidieerde Arbeid (NGA) genoemd.

Aantal fte NGA (op 36 uur basis)	195	196	183
Totaal salariskosten per NGA	72.077	72.546	70.874

De begrote salarissen NGA zijn gebaseerd op het salarisniveau vanuit de prognose september 2019.
Rekening is gehouden met een loonstijging van 1,75% conform CAO.
De pensioenpremies ABP en de sociale lasten wijken licht af ten opzichte van 2019 en waarmee in de begroting rekening is gehouden. De pensioenpremies zijn gestegen met 1,13% en de sociale lasten met 0,37% gedaald.
Onder overige personeelskosten zijn onder andere opgenomen:
aanstellingskosten, opleidingskosten, vergoedingen woon- werkverkeer en kosten van jubilea en attenties.

De opleidingskosten worden gedekt voor een klein gedeelte uit de bestemmingsreserve Prototypes.

WNT-verantwoording 2020 WSD

De WNT (Wet Normering Topinkomens) is van toepassing op WSD. Het voor WSD toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000,- (Algemeen bezoldingsmaximum). De bezoldiging van de topfunctionarissen binnen WSD voldoet aan de norm uit hoofde van de WNT.

Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

Naam topfunctionaris	Functie	Naam topfunctionaris	Functie
M.I.G. Klotz	lid Algemeen bestuur	A.G.A. van den Broek	lid Dagelijks Bestuur
W.J.F. van der Rijt	lid Algemeen bestuur	M.H.B. Roozendaal	lid Dagelijks Bestuur
M.T.L. van der Hamsvoord	lid Algemeen bestuur	S.I.S. Heijboer-Klapwijk	lid Dagelijks Bestuur
L.A.J.M. Middelhoff	lid Algemeen bestuur	E.H.J.M. Mathijssen	lid Dagelijks Bestuur
A. Beijens-Swalen	lid Algemeen bestuur	R.M.M. Stultiëns	lid Dagelijks Bestuur
I.A. de Vlieger	lid Algemeen bestuur	S. van der Heijden	lid Dagelijks Bestuur
D.A.M.L. Pennings-Bekkers	lid Algemeen bestuur	A. Verschuren	lid Dagelijks Bestuur
R. van Esch	lid Algemeen bestuur	E. Langens	lid Dagelijks Bestuur
P.A.W.H. Spooren	lid Algemeen bestuur	P. van Liempd	lid Dagelijks Bestuur
B. Taapken	lid Algemeen bestuur	D. Dankers	lid Dagelijks Bestuur
T.A.G. Cichy-van Gessel	lid Algemeen bestuur	C.M. Bolhaar	Adviseur Dagelijks Bestuur
L. Koenen	lid Algemeen bestuur	M. van der Vaart	Adviseur Dagelijks Bestuur

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Bedragen x € 1,-

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking	gegevens 2020
Naam	J. Simons
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde dienstvervulling in 2020	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 176.804
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.123
Subtotaal	€ 198.927
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedragen	n.v.t.
Totaal bezoldiging	**€ 198.927**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	*n.v.t.*
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	*n.v.t.*

Bedragen x € 1,-

	Gegevens 2019
Functiegegevens	**Algemeen directeur**
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 169.864
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.921
Subtotaal	€ 190.785
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.000
Bezoldiging	**€ 190.785**

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019
Afschrijvingen	Materiële activa	921	1.000	1.021

De afschrijvingen zijn lager dan begroot doordat het begrote bedrag aan investering van € 1.341.300,- maar voor 57% is besteed. Vanwege Corona maatregelen zijn investeringen uitgesteld, geschrapt of doorgeschoven naar 2021.

Overige bedrijfskosten	Dienstverlening door derden	673	847	1.236
	Onderhoudskosten	1.103	900	892
	Energieverbruik	449	496	492
	Huren	518	464	464
	Adviezen	521	265	222
	Reis- en verblijfskosten	99	133	155
	Belasting en verzekeringen	279	284	287
	Telefoon	96	96	98
	Indirecte productiekosten	238	203	198
	Vergader- en representatiekosten	24	54	49
	Kantoorbenodigdheden	34	42	41
	Verkoopkosten	103	138	96
	Abonnementen en contributies	44	48	49
	Accountantskosten	84	59	79
	Portokosten	33	30	32
	Overige algemene kosten	165	132	161
	Totaal overige bedrijfskosten	4.463	4.191	4.551

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019

In de realisatie van de post dienstverlening door derden is een bedrag van € 134.000,- meegenomen t.b.v. uitgaven in het kader van de ontwikkeling Prototypes. Deze kosten zijn budgetneutraal meegenomen in de begroting. In de realisatie wordt een vrijval vanuit de bestemmingsreserve Prototypes ter grootte van hetzelfde bedrag onderaan het overzicht van de baten en lasten bij de ontrekkingen gepresenteerd. De inhuur externe dienstverlening is fors lager dan begroot vanwege uitval van de inhuur bij Participatie.

Ook de kosten van adviezen worden verhoogd door kosten t.b.v. de ontwikkeling Prototypes. In de begroting 2020 zijn de kosten budgetneutraal opgenomen. Daarnaast worden een bedrag van € 194.000,- gedekt vanuit een vrijval bestemmingsreserve. Doorontwikkeling organisatie. In de onttrekking bestemmingsreserves is dit bedrag opgenomen.
Daarnaast verhogen ook de gestarte projecten Informatiemanagement, Lean bij de stafafdelingen en de kosten consultancy voor de implementatie van een nieuw salarispakket fors de kosten.

De onderhoudskosten ICT zijn toegenomen vanwege hogere kosten Microsoft licenties en door een uitbreiding van de licenties Citrix om het thuiswerken te kunnen faciliteren.

Bedrijfsresultaat	Omvang	1.215	3.257	2.704
Rijksbijdrage	Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten	36.653	35.937	38.261
	Ontvangen van overige gemeenten	25	0	0
	Af: Betaald aan andere SW-bedrijven	–42	0	–91
	Totaal	36.636	35.937	38.170
	Af: Rijksbijdrage Begeleid Werken	–2.614	–2.435	–2.531
	Totaal rijksbijdrage t.b.v. Wsw in dienst	34.022	33.502	35.639

Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten
Hierboven zijn de totaal van de deelnemende gemeenten ontvangen rijksbijdragen verantwoord in arbeidsjaren.
De gerealiseerde Rijkssubsidie Wsw toegekend aan de 10 WSD-gemeenten ad. 1.356,7 AJ is € 36.653.000,-.
WSD realiseerde in 2020 1.334,3 AJ (zie bijlage 4 verantwoordingsinformatie per gemeente).

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019
Salariskosten SW	Bruto lonen	28.636	28.424	30.064
	Af: compensatie transitievergoeding	-322	0	0
		28.314	28.424	30.064
	Sociale lasten	4.858	5.354	5.468
	Af: Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV)	-597	-338	-751
	Pensioenpremie	2.397	3.027	2.509
		34.972	36.467	37.290
	Af: Ontvangen ziekte - WIA gelden	-73	-95	-119
	Totaal	34.899	36.372	37.171
Aantal SW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		1.148	1.168	1.242
Totaal salariskosten per fte.		30.400	31.138	29.928

In de begroting is de stijging van het minimumloon per 1 juli 2020 maar gedeeltelijk meegenomen.
Doordat de werkelijke uitstroom SW van 7% fors hoger is dan de begrote 4,5% komen de salariskosten lager uit dan begroot. De compensatie transitievergoeding voor medewerkers langer dan twee jaar ziek is in mindering gebracht op de bruto loonkosten. Het maximale bedrag dat kan worden gecompenseerd is 104 weken loonbetaling.

Het bedrag aan te ontvangen Lage Inkomensvoordeel (LIV) is in de begroting voor 80% opgenomen. In de realisatie is de voorlopige berekening over 2020 op basis van bezetting, verloonde uren en gemiddelde uurloon aangehouden. Hierbij is rekening gehouden met de aangepaste wetgeving, wat inhoud dat er maximaal een bedrag van € 1.000,- per medewerker kan worden ontvangen, mits aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon die valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen.

Overige kosten werknemers	Vervoerskosten SW-medewerkers	444	453	479
	Af: eigen bijdrage	-31	-28	-34
	Subtotaal vervoerskosten	413	425	445
	Bedrijfsgeneeskundige zorg	243	255	263
	Opleidingen	4	13	6
	Overige kosten	223	116	122
	Totaal overige kosten	883	809	836
	Totaal salariskosten etc.	35.782	37.181	38.007
Gemeentelijke bijdrage	Omvang	229	229	226
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-1.531	-3.450	-2.142

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019
Begeleidingsfee	Omvang facturatie aan gemeenten	2.702	2.498	2.341
Salariskosten PW	Bruto lonen incl. sociale lasten	8.291	8.193	6.812
	Opslag Werkpartners loonkosten	484	435	456
	Af: ontvangen loonkostensubsidie	-3.812	-3.991	-3.258
		4.963	4.637	4.010
Ziektegelden en premie-kortingen	Af: Ontvangen ziektegelden	-1.038	-622	-674
	Correctie loonkostensubsidie gemeenten	608	460	414
	Saldo	-430	-162	-260
	Af: Bonus beschut	-345	0	0
	Af: Loonkostenvoordelen	-377	-400	-299
	Af: Ontvangen lage inkomensvoordeel (LIV)	-121	0	-186
		-1.273	-562	-745
	Totaal salariskosten en verminderingen	3.690	4.075	3.265
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-988	-1.577	-924
Aantal PW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		309	312	279
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten per fte		28.398	27.654	26.050
Ontvangen loonkostensubsidie per fte		-12.337	-12.792	-11.677

De gefactureerde begeleidingsfee wijkt af van de begroting vanwege het feit dat er in de begroting wordt gerekend met een gemiddelde bezetting in personen en deze wijkt af van de werkelijke bezetting in 2020. Het bedrag aan begeleidingsfee is voor 2020 € 5.830. De bedragen aan te ontvangen Loonkostenvoordelen (LKV) en Lage inkomensvoordeel zijn in de begroting op basis van begrote aantallen opgenomen. In de realisatie is de volledige berekende vordering opgenomen, rekening houdend met aangepaste wet- en regelgeving vanuit de Wet Tegemoetkoming Loondomein.

In de begroting is bij de berekening van de bruto loonkosten gerekend met een toeslag van 5% om de wetgeving vanuit de Wet Arbeidsmarkt in Balans om op een vereenvoudigde wijze toe te passen. In de realisatie heeft iedere medewerker een WAB toeslag van 10% ontvangen, waar men ook recht op heeft. Ondanks een gelijkblijvende gemiddelde bezetting in Fte's stijgen daarmee de loonkosten.

De fee die in rekening wordt gebracht voor de inhuur van Participatiewetters door WSD is inclusief een bedrag van € 33.826,- Dit bedrag vereffent het verschil in opslag loonkosten Participatiewetters, die gedetacheerd worden via 18K bij Werkpartners en een werkplek hebben bij De Schoonmaak Coöperatie en de Participatiewetters die rechtstreeks via Werkpartners bij de Schoonmaak Coöperatie werken.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2020	begroot 2020	2019
Begeleid werken	Totaal ontvangen Rijksbijdrage	2.614	2.435	2.531
	Betaalde subsidie Begeleid Werken	682	750	735
	Uitvoeringskosten	15	14	72
	Resultaat Begeleid Werken	1.917	1.671	1.724

Het gemiddeld aantal fte's is gedaald van 91,8 in 2019 naar 91,6 in 2020.
In Arbeidsjaren van 96,2 naar 95,2.

Ontvangen compensatie impact Corona	Rijksbijdrage	2.847	0	0
	Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie	-256	0	0
	Totaal	2.591	0	0

Per AJ is er vanuit de meicirculaire een bedrag van € 1.349,- en vanuit de septembercirculaire een bedrag € 750,- vergoed.

Incidentele lasten/baten	Totaal lasten	1.291	37	811
	Totaal baten	319	5	28
	Per saldo lasten/baten	-972	-32	-783

Onder de lasten zijn de uitgaven opgenomen met betrekking tot het in 2012-2019 bestemde budget tbv gemeenten ad € 926.930,-. Onder de onttrekking reserves is de dekking hiervoor opgenomen.

Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	2.232	-131	579
Dotaties reserves	-3.938	-439	-3.171
Onttrekking reserves	5.924	1.009	5.034

Voor een specificatie van de onttrekkingen wordt verwezen naar de toelichting op de balans en naar bijlage 2.

Gerealiseerde resultaat na bestemming	4.218	439	2.442

Omschrijving	2020	begroot 2020

Begrotingsrechtmatigheid

Bestedingen die het niveau van de begroting overstijgen zijn strikt genomen onrechtmatig.

Bij WSD worden de volgende soorten begrotingsafwijkingen onderkend:

A. Kostenoverschrijdingen die geheel of grotendeels worden gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten (omzet of rijksbijdrage). Dit betreft in 2020:

		2020	begroting 2020
1.	**Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk**	**6.148**	**4.536**
2.	**Overige bedrijfskosten**	**4.463**	**4.191**
3.	**Doorbetaling Compensatiemiddelen aan De Schoonmaak Coöperatie**	**256**	**0**
4.	**Incidentele lasten**	**972**	**32**

Ad 1. Betreft extra kosten houden verband met extra inhuur Groen waar eveneens hogere opbrengsten tegenover staan.

Ad 2. Dit betreffen extra kosten wegens licenties om tijdens de Corona - periode op decentrale productielocaties en op thuislocatie te kunnen werken waarbij de Coronamaatregelen kunnen worden opgevolgd.

Ad 3. De vanuit het Rijk ontvangen Coronacompensatie is naar rato van het aantal geplaatste medewerkers beschikbaar gesteld aan De Schoonmaal Coöperatie. Deze baten, en daarmee ook de doorstorting/last waren niet begroot en betreft een overschrijding welke worden gecompenseerd door hogere opbrengsten.

Ad 4. Deze overschrijding betreffen de kosten van extra dienstverlening aan gemeenten die worden gedekt via een onttrekking uit de hiervoor gevormde bestemmingsreserves.

Verantwoording taakvelden 2020

Bedragen x € 1000,-

		Begroting 2020			Jaarrekening 2020		
taakveld	**Omschrijving**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**
0.4	Overhead	3.608	9.308	-5.700	3.281	9.818	-6.537
0.8	Overige baten en lasten	-32	0	-32	0	-1.619	1.619
6.4	Begeleide participatie	50.207	45.896	4.311	49.915	44.073	5.842
6.5	Arbeidsparticipatie	7.516	6.226	1.290	7.025	5.717	1.308
	Saldo taakvelden	61.299	61.430	-131	60.221	57.989	2.232
0.10	Mutaties reserves	570	0	570	1.986	0	1.986
0.11	Resultaat rekening baten en lasten	61.869	61.430	439	62.207	57.989	4.218

Bijlage I: Staat van vaste activa en afschrijvingen WSD

Bedragen x € 1000,-

rubr.	Omschrijving van de kapitaal-uitgaven	Oorspr. aanschaf-waarde	Invest. 2020	Des-invest. 2020	Oorspr. aanschaf-waarde per per 31/12/20 (kol.1+2-3)	Totaal van de afschrij-vingen per 01-01-2020	Reguliere afschrijving-2020	Terugb. afschrij-vingen wegens desinvest. 2020	Totaal van de afschrijvingen per 31/12/20 (kol.5+6-7)	Boekwaarde per 01/01/2020 (kol.1-5)	Boekwaarde per 31/12/2020 (kol.4-8)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.01	Grond	738			738					738	738
5.02	Voorziening aan terreinen	822	12		834	748	11		759	74	75
5.03	Gebouwen	8.185	71	2	8.254	6.028	299	1	6.326	2.157	1.928
5.04	Installaties	2.858	14		2.872	2.275	86		2.361	583	511
5.05	Machines	3.903	330	14	4.219	3.385	240	15	3.610	518	609
5.06	Inventarissen	3.294	27	35	3.286	2.775	118	35	2.858	519	428
5.07	Vervoer-middelen	3.139	115	77	3.177	1.989	167	77	2.079	1.150	1.098
5.08	Investering in uitvoering	2			11					2	11
	Totaal	22.941	569	128	23.391	17.200	921	128	17.993	5.741	5.398

Bijlage II: Staat van bestemmingsreserves WSD

Bedragen x € 1000,-

Naam reserve	Jaar van ontstaan	Gestort t/m 2019	Besteed t/m 2019	Saldo 31-12-2019 (2 - 3)	Stortingen in 2020	Besteed in 2020	Nog te besteden per 31-12-2020 (4 + 5 - 6)	Reeds vastgelegd begroot 2021*)	Saldo (7 - 8) *)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Algemeen	2011	413	413	0			0		0
Algemeen	2012	413	413	0			0		0
Algemeen	2013	2.580	2.580	0			0		0
Algemeen	2013	413	413	0			0		0
Algemeen	2014	413	413	0			0		0
Algemeen	2015	413	172	241		241	0		0
Algemeen	2016	460		460		219	241	241	0
Algemeen	2017	460		460			460	219	241
Algemeen	2018	460		460			460		460
Algemeen	2019	460		460			460		460
Bestemd budget gemeenten	2012/2019	4.609	1.871	2738	878	927	2.689		2.689
Lokale infrastructuur	2020			0	1.850	54	1.796		1.796
Expertisecentrum	2020			0	750	1	749		749
Ontwikkeling prototypes	2017	3.300	2.331	969		497	472		472
Doorontwikkeling organisatie	2018	1.580	190	1390		47	1.343	360	983
Vakantiegeld/dagen	2004	3.023	414	2609			2.609		2.609
Jubileum WSD 60 jaar	2016	300	300	0			0		0
Totaal		19.297	9.510	9.787	3.478	1.986	11.279	820	10.459

**) De aanwending van deze saldi wordt (excl. bestemd budget) nog nader uitgewerkt in de te actualiseren Financiële Meerjarenraming WSD.*

Bijlage III: Bestedingsoverzicht bestemd budget per gemeente

DIVIDEND

Bedragen x € 1,-

Gemeente	Bestemd budget 2012	Bestemd budget 2014	Bestemd budget 2015	Bestemd budget 2017	Bestemd budget 2018	Bestemd budget 2019	Totaal bestemd budget	Besteding 2019	Besteding 2020	Nog te besteden budget	Ingediende aanvragen 2012 t/m 2020	Nog vrij te besteden per ultimo 2020
Best	91.000	139.000	37.000	129.000	134.000	109.000	639.000	150.500	213.000	197.000	441.000	198.000
Boxtel	158.000	160.000	46.500	116.000	153.000	118.500	752.000	62.500	109.500	356.500	451.000	301.000
Haaren	52.000	58.000	15.000	38.000	52.500	35.500	251.000	0	130.500	82.500	168.500	82.500
Sint-Michielsgestel	91.000	113.000	32.500	69.000	110.500	87.500	503.500	31.500	46.000	311.500	191.500	312.000
Oirschot	70.000	81.000	18.000	77.000	85.500	66.000	397.500	69.500	16.500	159.500	266.000	131.500
Oisterwijk	87.000	95.000	27.500	83.000	78.000	65.500	436.000	42.500	49.000	159.000	273.500	162.500
Meierijstad	201.000	231.000	64.500	230.000	257.000	189.500	1.173.000	17.000	194.500	667.500	714.000	459.000
Vught	100.000	98.000	29.000	88.500	97.000	73.500	486.000	23.000	22.000	157.000	329.500	156.500
Nuenen	144.000	161.000	47.000	133.500	165.500	116.500	767.500	31.500	129.500	582.500	505.000	262.500
Son en Breugel	11.000	13.000	4.000	12.500	24.000	16.500	81.000	22.500	16.500	16.000	65.000	16.000
TOTAAL	**1.005.000**	**1.149.000**	**321.000**	**976.500**	**1.157.000**	**878.000**	**5.486.500**	**450.500**	**927.000**	**2.689.000**	**3.405.000**	**2.081.500**

Sint-Oedenrode komt te vervallen (saldo dividend per 31-12-2017 € 0,-), Schijndel is Meierijstad geworden.

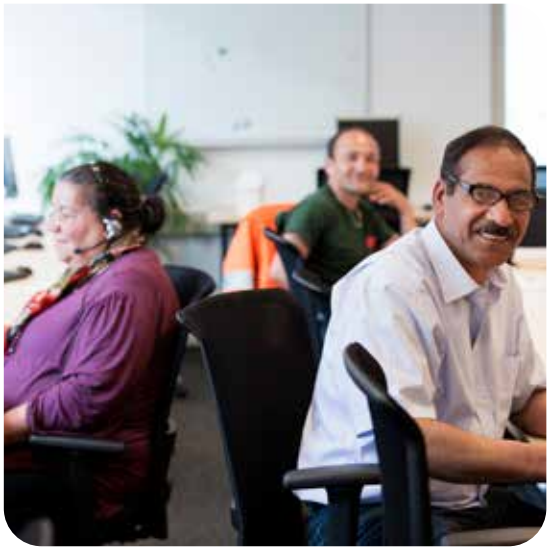
Bijlage III: Bestedingsoverzicht bestemd budget per gemeente

PROTOTYPES **Bedragen x € 1,-**

Gemeente	Cluster	Prototypes	Bestemd budget	Besteding 2017	Besteding 2018	Besteding 2019	Besteding 2020	Nog vrij te besteden per ultimo 2020
Boxtel	Mijn Gemeente Dichtbij	3D Ketensamenwerking	300.000	23.303	107.913	62.909	83.944	21.931
Haaren	Mijn Gemeente Dichtbij	Het Participatiebedrijf	300.000	23.303	117.231	88.267	71.199	0
St.Michielsgestel	Mijn Gemeente Dichtbij	3D Ketensamenwerking	300.000	23.303	107.913	39.610	79.944	49.230
Meierijstad	Meierijstad	Het Participatiebedrijf	600.000	11.633	280.624	211.527	96.216	0
Oirschot	Cluster OVO	3D Ketensamenwerking	300.000	14.771	25.054	106.565	141.424	12.186
Oisterwijk	Cluster OVO	3D Ketensamenwerking	300.000	14.771	45.012	49.019	89.772	101.426
Vught	Cluster OVO	Cafetariamodel	300.000	14.771	72.225	113.591	33.053	66.360
Best	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	19.436	86.195	71.549	46.300	76.520
Nuenen	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	37.775	169.795	92.430		0
Son en Breugel	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	37.775	169.794	92.431		0
Totaal			**3.300.000**	**220.844**	**1.181.756**	**927.898**	**641.852**	**327.650**

Bijlage IV: Gemiddelde realisatie WSW-plaatsen in arbeidsjaren per gemeente 2020

Gemeente code	Gemeente	Realisatie arbeidsplaatsen bij WSD uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeidsplaatsen BW uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeidsplaatsen totaal uitgedrukt in arbeidsjaren
0753	BEST	103,9	6,7	110,6
0757	BOXTEL	293,8	8,4	302,2
0788	HAAREN	57,2	4,6	61,8
1948	MEIERIJSTAD	262,1	28,1	290,2
0820	NUENEN	40,0	9,0	49,0
0823	OIRSCHOT	77,8	8,5	86,3
0824	OISTERWIJK	106,5	9,4	115,9
0845	SINT MICHIELSGESTEL	136,4	12,6	149,0
0848	SON EN BREUGEL	27,1	1,6	28,7
0865	VUGHT	133,4	7,2	140,6
	TOTAAL	**1.238,2**	**96,1**	**1.334,3**



WSD

Professionals in mensenwerk

Schouwrooij 20
5281 RE Boxtel
Postbus 173
5280 AD Boxtel

0411-650 111
info@wsd-groep.nl
www.wsd-groep.nl