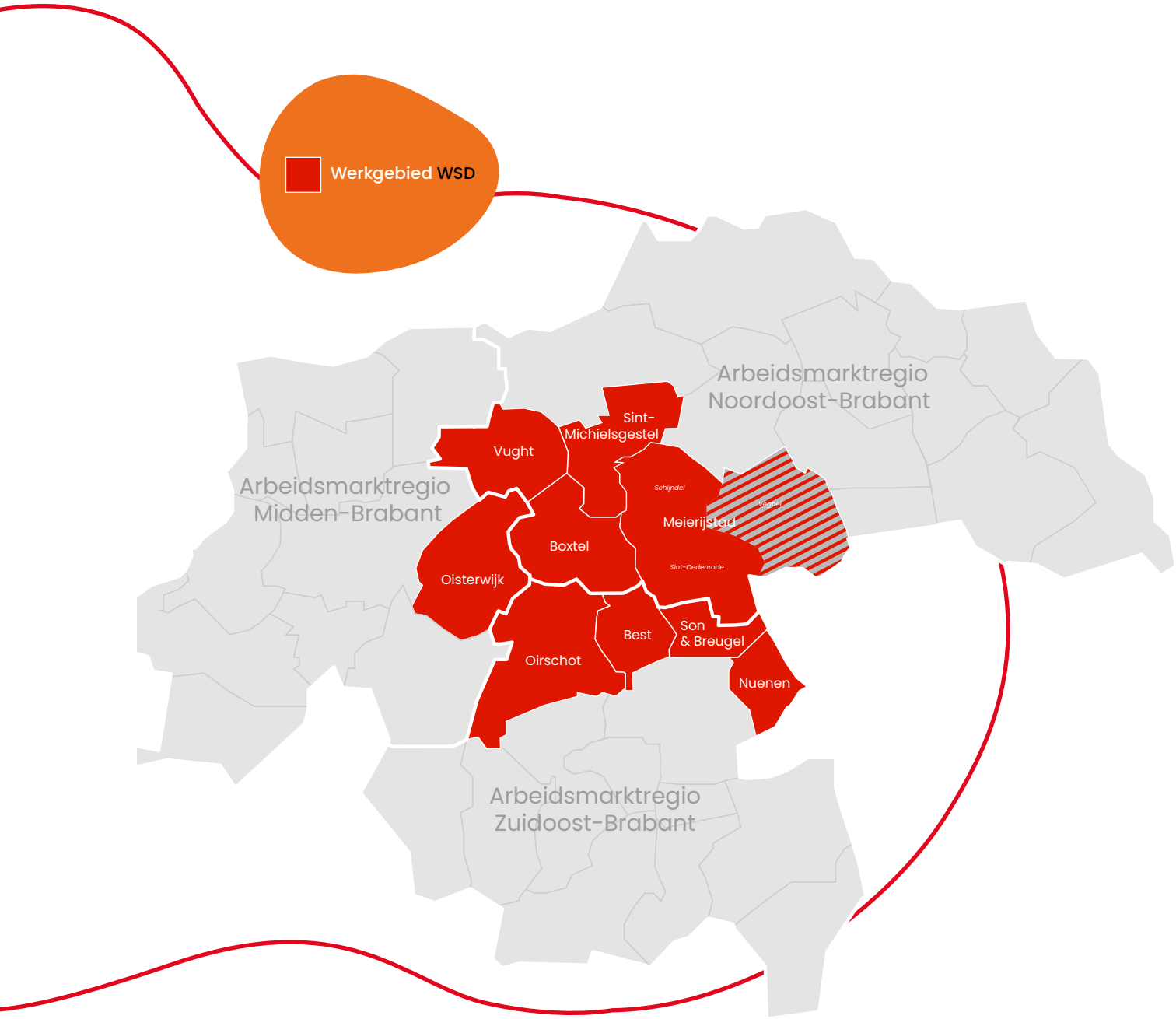


# Jaarstukken

Jaarverslag
Jaarrekening

2022

WSD
Werk.Samen.Doen


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

# Jaarverslag

# 2022



*Racha Francis*

2022

# Inhoudsopgave:

## Jaarverslag WSD


| | | |
|---|---|---|
| 1 | Wij zijn WSD | 5 |
| 2 | WSD in negen onderwerpen | 12 |
| 3 | Sociaal jaarverslag | 51 |
| 4 | Weerstandsvermogen en risicobeheersing | 63 |
| 5 | Financiering | 69 |
| 6 | Onderhoud kapitaalgoederen | 70 |
| 7 | Rechtmatigheid | 71 |
| 8 | Verbonden partijen | 72 |
| 9 | Wet open Overheid | 75 |


## Jaarrekening WSD


| | |
|---|---|
| Balans WSD per 31 december | 78 |
| Overzicht van baten en lasten WSD | 79 |
| Grondslagen van de financiële verslaglegging | 80 |
| Toelichting op de balans WSD per 31 december | 82 |
| Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD | 86 |
| WNT-verantwoording 2022 WSD | 89 |
| Begrotingsrechtmatigheid | 96 |


## Bijlagen

97




*Eugenie Bos*

# 1 Wij zijn WSD

**Meewerken in de keuken van een verzorgingstehuis. Klanten helpen in een kringloopwinkel. Alles netjes sorteren in een magazijn. Of een schakelkast bouwen. Allemaal positieve werkkansen die WSD aanbiedt.**

**In negen gemeenten in het hart van de Meierij helpt WSD je om jezelf te ontwikkelen naar een plek op de arbeidsmarkt als je daar wat hulp bij nodig hebt. Wij geloven dat er voor iedereen een passende plek op de arbeidsmarkt is, zelfs als die afstand eerst nog groot is. Wat kan er wél is de vraag die we samen gaan beantwoorden.**

**Werk biedt zoveel meer dan alleen een inkomen. Het geeft een positief gevoel deel te nemen aan de maatschappij. Het vergroot je sociale netwerk en geeft stabiliteit.**

**We gaan aan de slag om je op die plek te krijgen die bij je past. Dat doen we niet alleen, maar juist samen. Samen met gemeenten, werkgevers, scholen, hulpverleners en andere maatschappelijke organisaties. Op deze manier werken we met jou aan je toekomst.**

**We doen dit door te zorgen voor persoonlijke ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden, zoals opleidingen, trainingen en workshops, die nodig zijn om kansen op de arbeidsmarkt (terug) te krijgen. Jij hebt de regie, wij ondersteunen je hierbij.**

**Wij zijn de opstap naar werk, binnen of buiten WSD.**

**WSD**
**Werk. Samen. Doen.**

## 1.1 WSD in vogelvlucht

WSD bestaat al 66 jaar met één doel: werk bieden aan mensen die dit zelfstandig (nog) niet lukt en daar hulp en ondersteuning bij kunnen gebruiken. Ooit opgericht vanuit het idee dat ook 'oorlogsgehandicapten' een kans op werk moesten hebben, voert WSD nu de Participatiewet uit voor negen Noord-Brabantse gemeenten: Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught.

In de 66 jaar dat WSD bestaat is de invulling die WSD geeft aan het begeleiden van mensen met een in eerste instantie nog grote afstand tot de arbeidsmarkt sterk veranderd. En deze invulling verandert nog steeds. In de eerste jaren ging het met name om het aan het werk houden van medewerkers. Of het werk productief was kwam op de tweede plaats. Al het werk werd bovendien gedaan binnen de muren van WSD. Langzaam maar zeker werd een beweging naar buiten gemaakt met groeps- en later ook individuele detacheringen. Ook kwam de nadruk steeds meer te liggen op werk met toegevoegde waarde. De komst van de Participatiewet zorgde voor de laatste stap: alle mensen met een eerst nog grote afstand tot de arbeidsmarkt behoren te werken, bij voorkeur in het reguliere bedrijfsleven.

In de praktijk blijkt de taak die de Participatiewet de gemeenten heeft gegeven niet eenvoudig. Kort na de introductie van de wet in 2015 wordt al snel duidelijk dat niet iedereen kan werken zonder de juiste ondersteuning van kortere of langere duur. De wil is er wel maar het is simpelweg niet voor iedereen haalbaar om regulier arbeid te verrichten. Door psychische of lichamelijke problemen, een lagere intelligentie, sociale problematiek of een combinatie van factoren is de afstand naar regulier werk vaak (nog) simpelweg te groot. Ook komen nieuwe groepen in beeld. Zo heeft Nederland te maken met een instroom van nieuwe Nederlanders die het zonder ondersteuning niet redden.

Tegelijkertijd wordt de arbeidsmarkt steeds veeleisender. Het resultaat: grotere groepen in de samenleving dreigen tussen wal en schip te vallen. Het CBS en het UWV hebben becijferd dat in Nederland - zelfs in deze tijden van grote arbeidskrapte - sprake is van een 'onbenut arbeidspotentieel' van meer dan één miljoen mensen.

In Den Haag wordt dit gezien en bestaat waardering voor de toegevoegde waarde van de sociaal ontwikkelbedrijven die meer mensen aan het werk helpen. Tegelijkertijd zijn er grote financiële tekorten in de sector en is de toekomst voor meer dan de helft van de sociaal ontwikkelbedrijven onzeker. Daarnaast is er onvoldoende geld om de arbeidsvoorwaarden van onze doelgroepcollega's te verbeteren.



Werk is voor het individu enorm van belang. Werk geeft voldoening, structuur, een grotere sociale omgeving en zorgt dat mensen volwaardig meedraaien in de maatschappij. Ook voor de Nederlandse samenleving is de winst significant. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die werken, doen minder vaak een beroep op de geestelijke gezondheidszorg en ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). Daarnaast neemt het risico op crimineel gedrag af.

Voor WSD betekent de Participatiewet een enorme verandering: van een stabiele sociale werkplaats op weg naar een dynamisch sociaal ontwikkelbedrijf. Door de Participatiewet heeft WSD te maken met een complexere doelgroep en veel meer dynamiek in de in-, door- en uitstroom en de kortlopende trajecten. WSD-breed is al een-derde van onze medewerkers P-wetter, op sommige afdelingen zelfs meer. Het zijn trajecten die intensiever zijn en nieuwe vaardigheden van onze professionals vragen. Het is een zoektocht hoe hier goed mee om te gaan.
Essentieel hierbij zijn de werkleerlijnen. Iedereen die bij WSD instroomt, volgt een werkleerlijn. In de werkleerlijnen leren collega's werknemersvaardigheden maar ook vaardigheden die zij later voor een specifiek beroep nodig hebben. De werkleerlijnen vormen daarnaast een manier om de vaardigheden van collega's te matchen met de vraag naar werk. WSD ontwikkelt mensen alleen naar arbeidssectoren waarin banen te vinden zijn.

Door de nadruk op regulier werk van de Participatiewet, de werkleerlijnen en de focus op ontwikkeling, heeft WSD te maken met een grote uitstroom. Op zichzelf is dit natuurlijk mooi. Maar omdat er nog veel onbenut arbeidspotentieel is, blijft de instroomkant nadrukkelijk aandacht vragen. Een grotere uitstroom moet immers gecompenseerd worden door een hogere instroom, wil WSD in 2026 voldoen aan de taak die de aangesloten gemeenten onze organisatie hebben gegeven: het ontwikkelen en ondersteunen van minimaal 2.100 inwoners bij het vinden van werk.

Wat hierbij helpt is dat nieuwe trajecten ontwikkeld worden om specifieke groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden. Zo hebben gemeenten en WSD samen geïnvesteerd in het ontwikkelen van hoogwaardige dienstverlening voor de grote groep kwetsbare vergunninghouders. Dit is de Z-route waarbij de letter Z staat voor zelfredzaamheid. Vooruitlopend op de Wet inburgering die op 1 januari 2022 van kracht werd, zijn gemeenten en WSD in de geest van de nieuwe wet al aan de slag gegaan met het begeleiden van groepen. Alle gemeenten hebben ervoor gekozen de Z-route door WSD uit te laten voeren.

Ook voor jongeren is veel ontwikkeld. Met name jongeren die extra aandacht vragen, voelen nog steeds de gevolgen van corona. WSD intensiveert om die reden de begeleiding van jongeren naar werk, onder meer door trajecten van de Werkacademie.

De werkleerlijnen, maar ook het ontwikkelen van de Z-route, zijn het resultaat van jarenlange ervaring. Het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vraagt immers veel expertise en maatwerk. Sommigen hebben genoeg aan een minimale begeleiding, voor anderen is intensieve begeleiding gewenst. Hoe dan ook, WSD zorgt voor passende ondersteuning.

Daarnaast ontwikkelen we OAD (ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding) verder door. Hierbij bieden we werk aan mensen die anders hun hele leven in de dagbesteding zouden blijven. Met behulp van OAD onderzoeken we of er mogelijkheden zijn om (aangepast) werk te verrichten en zo door te stromen naar een baan met loonkostensubsidie.

In samenwerking met de gemeenten Vught, Meierijstad en 's-Hertogenbosch én het UWV startten we afgelopen jaar een pilot om mensen met WIA of Wajong-achtergrond aan het werk te krijgen. Daarnaast zijn we ook op zoek gegaan naar zogenaamde nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden). Om in deze tijd van een krappe arbeidsmarkt deze groepen te vinden, is WSD de campagne 'Werving Brede Doelgroep' gestart. Deze verloopt succesvol en leidt tot extra instroom.

**En verder:**
Op 13 januari 2022 bracht Cedris-voorzitter Mohamed el Mokkadem een uitgebreid kennismakings- en werkbezoek aan WSD. El Mokkadem volgde op 18 november 2021 Job Cohen op.

Op 24 september 2022 vierden we - vanwege corona een jaar later dan gepland - het 65-jarige bestaan van WSD met een fantastisch en goed bezocht festival bij het Boshuys in Best. We hebben hier met elkaar enorm van genoten!

We zijn ons pand aan de Schouwrooij 20 grondig aan het renoveren. We krijgen een nieuw en bovenal heel duurzaam gebouw met mooie en functionele werkplekken voor onze collega's. De oplevering is direct na de zomer van 2023 gepland.

We hebben, net zoals de rest van Nederland, te maken met een krapte op de arbeidsmarkt. Er zijn veel vacatures voor professionals die we minder makkelijk dan voorheen ingevuld krijgen. Bovendien duurt het even voor jonge en onervaren medewerkers zijn ingewerkt. Om deze uitdaging goed het hoofd te kunnen bieden, is in 2022 het programma 'Vinden, binden, boeien' ontwikkeld. De uitvoering is ondertussen goed op stoom.

In het medewerkersonderzoek, dat begin 2022 is gedaan, scoren we een hele mooie 7.8. Zeker ten opzichte van het branchegemiddelde van 7.1 is dat een cijfer om trots op te zijn!

Tenslotte: financieel zijn we solide! WSD hoeft daarom, in tegenstelling tot de meeste branchegenoten, geen beroep te doen op gemeentelijke middelen.
Het exploitatieresultaat is vooralsnog positief. 'Vooralsnog' omdat de lange termijn onzeker is doordat de rijksmiddelen voor de uitvoering van de Participatiewet onvoldoende zijn en gaandeweg steeds meer P-wetters bij WSD instromen.
Het bestuur heeft het beleid rondom de reserves in 2022 geëvalueerd en hierover een besluit genomen. Met de middelen afgezonderd in (bestemmings-) reserves kunnen we enerzijds toekomstige risico's aan. Anderzijds kunnen we hiermee de dienstverlening, de organisatie en de partnerships met gemeenten doorontwikkelen. Met de stimulusreserve financiert WSD het verschil in beschikbare budgetten bij gemeenten en de feitelijke kosten bij WSD voor de begeleiding van P-wetters. Dit helpt om een zo groot mogelijke groep inwoners van onze gemeenten te ondersteunen.
Het bestuur heeft besloten, als er in enig jaar sprake is van een vrij besteedbaar resultaat, hiervan 25% direct ten goede te laten komen aan de medewerkers. Dit heeft in 2022 al geleid tot een extra compensatie van de reiskosten woon/werkverkeer én een eenmalige uitkering in februari 2023.

# WSD in het kort

**Waarom bestaat WSD?**
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 gemeenten en werkgevers. Samen creëren wij duurzame kansen en werk.

**Bestuur WSD**
WSD is een gemeenschappelijke regeling, een intergemeentelijke samenwerking, van negen gemeenten. Het bestuur van WSD wordt gevormd door vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten. Per gemeente hebben twee vertegenwoordigers zitting in het bestuur. Ultimo 2022 bestaat het bestuur uit:

**Mariëlle van Alphen-Habraken***
gemeente Boxtel
**Marlie Bongaerts** *(in functie sinds juli 2022)*
gemeente Best
**Pim Bressers** *(in functie sinds maart 2023)*
gemeente Boxtel
**Dion Dankers***
gemeente Oisterwijk
**José Goossens** *(in functie sinds juli 2022)*
gemeente Son en Breugel
**Steven Grevink*** *(in functie sinds juni 2022)*
gemeente Son en Breugel
**Myrte Hesselberth**
gemeente Oisterwijk
**Cees Koopmans** *(in functie sinds mei 2022)*
gemeente Sint-Michielsgestel
**Peter Kuijs** *(in functie sinds juli 2022)*
gemeente Meierijstad
**Theo van der Linden** *(in functie sinds juli 2022)*
gemeente Nuenen
**Lily Maaref** *(in functie sinds oktober 2022)*
gemeente Oirschot
**Corine van Overdijk*** *(in functie sinds mei 2022)*
gemeente Oirschot
**Peter Raaijmakers*** *(in functie sinds mei 2022)*
gemeente Sint-Michielsgestel
**Menno Roozendaal*** (voorzitter)
gemeente Meierijstad
**Toine van de Ven*** (vice voorzitter)
gemeente Vught
**Joris Vrensen**
gemeente Vught
**Niels Wouters*** *(in functie sinds oktober 2022)*
gemeente Nuenen
**Veronique Zeeman*** (*in functie sinds juni 2022)*
gemeente Best
**Jan Simons*** (secretaris)
**Maarten van der Vaart** (adviseur DB)
** 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
- 9 gemeenten
- 700 werkgevers
- 2.100 medewerkers met arbeidsvermogen (ambitie 2026)

## 1.2 Het speelveld

**Economie**
De oorlog in Oekraïne heeft grote gevolgen, ook financieel. De prijzen stijgen hard en dat brengt veel mensen in de problemen. Tegelijkertijd is de werkloosheid laag. Veel werkgevers hebben moeite met het vinden van personeel. Hoe de economie zich komend jaar zal ontwikkelen is onzeker.

Jarenlang was de inflatie in Nederland heel laag, maar sinds eind 2021 is dit anders. De inflatie is nog nooit zo hoog geweest: 10% in 2022 (CBS). Vooral de prijzen van energie en boodschappen stijgen hard. De energietarieven verdubbelden bijna, de prijs van boodschappen steeg met ruim 10%. Dat brengt voor veel mensen grote problemen met zich mee, met name voor diegenen met een beperkt inkomen. Hieruit blijkt ook weer de waarde van een stabiel inkomen door werk.
Ook in 2023 blijven de prijzen waarschijnlijk stijgen. Wel wordt een lichte economische groei verwacht van zo'n 1,5%, maar door de onzekere situatie in de wereld kan het ook anders uitpakken.
Door al deze ontwikkelingen neemt de ongelijkheid tussen groepen steeds verder toe. De medewerkers van WSD worden hierdoor onevenredig hard getroffen.

**Arbeidsmarkt**
De arbeidsmarkt is krapper dan ooit. Er zijn veel meer vacatures dan werkzoekenden (123 vacatures per 100 werkzoekenden). Veel werkgevers hebben moeite om personeel te vinden. Tegelijkertijd is er nog veel onbenut arbeidspotentieel. Een oplossing is te vinden in de bredere inzet van mensen die met de juiste begeleiding aan het werk zouden kunnen.

Betere arbeidsvoorwaarden en hogere lonen kunnen daarbij ook helpen. Loonstijgingen zijn bovendien belangrijk om te zorgen dat mensen in hun onderhoud kunnen blijven voorzien. Dit geldt ook voor de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ook voor hen moet werk lonen. Op 22 februari 2023 deed Cedris, de vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt, een oproep richting de VNG: verbeter ook de arbeidsvoorwaarden voor mensen onder de cao SW en cao Aan de Slag. Voor hen bleef tot voor kort de nullijn gelden. "Dat is onacceptabel en het maakt me boos", aldus Cedris-voorzitter Mohamed el Mokaddem.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt lijken nog niet optimaal te profiteren van de krappe arbeidsmarkt. Een ronduit schrijnende situatie. Terwijl Nederland dreigt vast te lopen door een gebrek aan personeel, staan meer dan 1,1 miljoen mensen (WW, PW, Wajong, WIA/WAO en overige) aan de zijlijn. De sociaal ontwikkelbedrijven die juist deze kloof kunnen overbruggen, staan tegelijkertijd onder grote druk. Door vergrijzing stroomt 60 procent van de SW-medewerkers de komende tien jaar uit. Tegelijkertijd is de weg naar werk door de komst van de Participatiewet voor twee-derde van de mensen - die in de oude situatie konden worden ondersteund door sociaal ontwikkelbedrijven - afgesloten.

Op landelijk niveau erodeert de noodzakelijke infrastructuur in hoog tempo. Veel kleinere en middelgrote sociaal ontwikkelbedrijven lopen nu al tegen hun kritische omvang aan om de continuïteit en kwaliteit van de begeleiding van de doelgroep te kunnen borgen. Waar de economische noodzaak voor Nederland om meer mensen te laten participeren hoog is, verdwijnen organisaties die dat kunnen realiseren: de sociaal ontwikkelbedrijven.

Vandaar ook dat de Brabantse ontwikkelbedrijven eind 2021 de brief 'Hoezo gelijke kansen op werk?' opstelden en aan de nieuwe minister richtten. De sociaal ontwikkelbedrijven pleitten voor het realiseren van minimaal drie punten door de Rijksoverheid zodat zij hun werk kunnen blijven doen: Zorg voor voldoende middelen die gekoppeld zijn aan de daadwerkelijke uitgaven en houd gemeenten aan invulling van een minimaal aantal gesubsidieerde plekken, zowel in beschut werk als in de banenafspraak. Helaas zijn deze noodzakelijke extra middelen voor de sociaal ontwikkelbedrijven er in 2022 niet gekomen. Wel worden de daadwerkelijke uitgaven

inmiddels gekoppeld aan daadwerkelijke inkomsten en dat is winst. Er is echter nog voldoende reden om aandacht voor de branche te blijven vragen. De financiële middelen zijn nog steeds niet toereikend en zullen - als dit niet wordt opgelost - leiden tot de sluiting van vele ontwikkelbedrijven. Zelfs voor WSD gaat het dan erg lastig worden.

## 1.3 Regionale ontwikkelingen

2022 is een jaar waarin samen met onze negen deelnemende gemeenten hard is gewerkt en mooie resultaten zijn behaald. Op gemeentelijk niveau speelt voor WSD met name het verder doorontwikkelen van de lokale plannen. In 2020 heeft het bestuur van WSD, na raadpleging van alle raden en colleges, zijn goedkeuring gegeven aan het rapport 'Gezamenlijk doorontwikkelen' waarmee de nieuwe koers is vastgesteld.

Ons gezamenlijke doel is zoveel mogelijk inwoners de mogelijkheid bieden om te participeren en naar vermogen te ontwikkelen. Een verdere uitwerking vindt plaats in lokale plannen. Alle negen gemeenten hebben hun eigen lokale plan gemaakt en zijn inmiddels bezig met de uitvoering. Ze vormen een uitstekende basis voor samenwerking die in het afgelopen jaar verder is verstevigd.
In 2022 is veel aandacht besteed aan het optimaal laten aansluiten van onze dienstverlening op de ambities en prioriteiten van gemeenten en inwoners. Hieraan liggen de lokale plannen ten grondslag. Aanvullend op de lokale plannen is de dienstverlening aan de brede doelgroep versterkt. Zo hebben de eerste inwoners dankzij de campagne 'Benaderen brede doelgroep' in het laatste kwartaal van 2022 de weg weten te vinden naar WSD. De samenwerking met het UWV heeft eveneens geleid tot de eerste instroom van een nieuwe groep medewerkers met een WIA-achtergrond. Komend jaar geeft het UWV aan WSD ruimte om deze doelgroep ook zelfstandig te benaderen.

Naast de verdere implementatie van de lokale plannen, zijn veel ontwikkelingen op gemeentelijk niveau te melden. Een beknopt overzicht:

In samenspraak met de gemeente Best is in 2021 een nieuwe werklocatie van WSD geopend. Sindsdien biedt WSD op korte afstand - in Best en de omringende gemeenten Nuenen, Oirschot en Son en Breugel - werk. Samen met de gemeente Best worden bovendien gesprekken gevoerd met GGzE Eindhoven, Lumens, de LEV Groep en MEE om te inventariseren hoe samenwerking mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verder kan helpen. Dit sluit aan op de wens die is vastgelegd in het lokale plan van de gemeente om de samenwerking binnen de keten te verbeteren.

In Boxtel is wethouder Mariëlle van Alphen-Habraken als WSD-bestuurder enthousiast betrokken bij de ontwikkeling van ons nieuwe programma voor jongeren. Tijdens het eerste WSD-jongerenfestival 'Startfest' onthult ze Kwikstart. Het festival krijgt in 2023 een vervolg. In november is aan een geselecteerde groep inburgeraars een arbeidsovereenkomst aangeboden waarmee werk en inburgeren kan worden gecombineerd. Tegelijkertijd timmert WSD in Boxtel letterlijk aan de weg met een huisvestingsvisie. Ons sterk verouderde gebouw aan de Schouwrooij 20 wordt in 2022 gerenoveerd om te voldoen aan de veranderende wensen en eisen van onze gemeenten en WSD. De heropening is voorzien na de zomer van 2023.

In 2021 is in Meierijstad mobiliteitscentrum PIM Werkt geopend. PIM Werkt was daarvoor al enige tijd actief met onder andere het begeleiden van mensen die door corona hun werk verloren hebben en daardoor op zoek moesten naar een nieuwe baan. Iedere inwoner met een vraag op het gebied van participatie klopt thans aan bij PIM Werkt. Hiermee loopt de gemeente vooruit op de ontwikkelingen die nu onder de noemer '1Werkcentrum' zichtbaar zijn in de arbeidsmarktregio.

In de gemeente Oirschot bestaat sinds 2021 een pilot die is gericht op het aan het werk helpen van vergunninghouders in de zorg. De pilot richt zich naast Oirschot ook op Best. Een geselecteerde groep vergunninghouders worden opgeleid tot zorgmedewerkers. Doorloopt een vergunninghouder het traject succesvol, dan kan hij of zij direct beginnen in een arbeidsovereenkomst.

De gemeente Oisterwijk en WSD trekken intensief samen op om werkgevers en inwoners die willen participeren met elkaar kennis te laten maken. Hiermee wordt een 'gezicht gegeven' aan onbenut talent en komen kansen bij werkgevers scherp in beeld. Met name voor de doelgroep jeugd wordt een specifiek en uitdagend programma verder uitgewerkt.

De gemeenten Nuenen en Son en Breugel werken intensief samen bij de uitwerking van de lokale plannen. De al eerder ingezette koers om inwoners bij de aanvraag van een uitkering de mogelijkheid te bieden om te participeren in het project Aanzet, is binnen de uitvoering verder uitgewerkt en geborgd. De mogelijkheden die bijvoorbeeld kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen biedt, maken dit - samen met de werkplekken die in het groen beschikbaar zijn gekomen - tot een succes.

De gemeente Sint-Michielsgestel gaf bijna twee jaar geleden met buurgemeente Boxtel het startsein voor MijnWerkDichtbij. MijnWerkDichtbij volgt sindsdien een werkwijze waarbij mensen die een uitkering aanvragen direct de kans krijgen weer aan het werk gaan. De inzet van werk is in de eerste plaats met elkaar in gesprek gaan over werk en samen goed in beeld krijgen wat nodig is om weer zelfstandig (regulier) aan de slag te gaan.

In de gemeente Vught is een intentieovereenkomst tot stand gekomen tussen de gemeente, kringloopwarenhuis Het Goed, Vincentius Vught en WSD om te komen tot een nieuwe vorm van samenwerking. Hierbij speelt de ambitie om bij te dragen aan de klimaatdoelen van Vught een belangrijke rol. Met de gemeente is afgesproken dat een vestiging van Het Goed wordt gerealiseerd. De zoektocht naar een geschikte locatie is in volle gang.

Op het niveau van de arbeidsmarktregio trekken met name de regionale mobiliteitsteams (RMT) de aandacht. De teams zijn in eerste instantie in het leven geroepen om de gevolgen van het coronavirus op de arbeidsmarkt op te vangen. In deze mobiliteitsteams wordt intensief samengewerkt door diverse stakeholders.
Zoals we inmiddels weten hebben de gevolgen van de coronacrisis niet geleid tot een verhoging in de werkloosheidcijfers, maar is juist sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Dit biedt nieuwe kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. WSD richt zich binnen de samenwerking met het RMT op het ontwikkelen van mensen die door deze krapte nieuwe mogelijkheden krijgen.

Tenslotte: het UWV en WSD zijn in gesprek over de vraag hoe mensen die nu een WIA- of WAO-uitkering ontvangen naar werk begeleid kunnen worden. Het UWV Den Bosch speelde hierin een voortrekkersrol. Het enthousiasme bij zowel het UWV als WSD is groot. Tegelijkertijd maakt de bestaande regelgeving het niet eenvoudig. Om deze reden is een pilot voorbereid waarin mensen met een WIA- of WAO-uitkering met loonkostensubsidie aan werk worden geholpen. De pilot draagt bij aan het ontsluiten van nu nog onbenut arbeidspotentieel. Tegelijkertijd blijft het ondersteunen van gemeenten bij het begeleiden van uitkeringsgerechtigden en overige inwoners onze prioriteit.

De wereld waarin gemeenten en WSD werken is volop in beweging. WSD anticipeert hier continu op en heeft een duidelijk doel voor ogen: werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zodat ook zij volwaardig mee kunnen doen in de Nederlandse samenleving.

2

# Lokale plannen en De KennisKompanie

**Edith Bakker, directeur Participatie, WSD, en Claudia de Leeuw, directeur Innovatie en Projecten, WSD: "De lokale plannen die binnen de negen WSD-gemeenten worden ontwikkeld en uitgerold vloeien net als de start van De KennisKompanie voort uit het Koers-document waarmee de gemeenten en WSD hun gezamenlijke ambities bijna drie jaar geleden in kaart hebben gebracht. Zowel de lokale plannen als De KennisKompanie zijn de aanjagers van een intensieve samenwerking."**





**Creatieve ideeën delen**

"Sinds we samen met onze negen gemeenten zijn gestart met lokale plannen, zijn tal van vervolgstappen gezet, óók in 2022. Belangrijk was, is én blijft dat in alle lokale plannen een vertaling wordt gemaakt die aansluit bij de ambities van onze gemeenten en de strategische koers die WSD vaart. De aangestelde projectleiders werken nauw samen met de professionals binnen de gemeenten en WSD. Veel creatieve ideeën zijn het waard om verder onderzocht te worden en - bij gebleken succes - uitbundig gedeeld worden met andere gemeenten. Zo plukken we er allemaal de vruchten van.

We zien dat processen vooral in gemeenten waar bottom-up wordt gewerkt snel kunnen gaan. Experts krijgen vleugels als ze vanuit de praktijk plannen mogen bedenken en daarvoor zowel ruimte als budget krijgen om concreet aan de slag te gaan. De hoge instroom van inburgeraars in de Z-route en deelname aan Kwikstart, het nieuwe programma dat wordt aangeboden aan jongeren in de negen WSD-gemeenten, zijn goede voorbeelden en worden verderop in dit jaarverslag uitgebreid belicht.

2022 maakte duidelijk dat veel gemeenten al regelmatig samen optrekken en bestuurders enthousiast bij elkaar in de keuken kijken. Het tegelijk oppakken van te veel ideeën en starten met nieuwe projecten is niet wenselijk. Er wordt veel gevraagd van de professionals binnen gemeenten en het moet allemaal wel maakbaar blijven. In onze ogen wordt meer succes geboekt als bewuste en gedragen keuzes worden gemaakt waardoor krachtige lokale plannen zijn ontstaan die energiek worden uitgewerkt."

‘Lokale plannen en ideeën van De KennisKompanie komen op inspiratieplekken tot volle wasdom’

**Krachten bundelen**

“De KennisKompanie zag onder leiding van een gedreven kwartiermaker het levenslicht in 2021 en heeft zich in 2022 doorontwikkeld tot een expertisecentrum dat de vorm van een community heeft waarin 150 professionals uit het sociaal domein elkaar regelmatig ontmoeten, inspireren en versterken. Niet onbelangrijk: binnen De KennisKompanie bundelen ze hun krachten om samen invloed uit te oefenen op de landelijke lobby.

Onder de vlag van De KennisKompanie zijn tal van activiteiten georganiseerd die hebben bijgedragen aan de onderlinge expertise. Denk bijvoorbeeld aan kennislunches in alle WSD-gemeenten, intervisiesessies, koffiebijeenkomsten, webinars, kompanenoverleg, digitalisering en de pilot Groen Makers. Inspirerend was de lezing van hoogleraar Publiek Leiderschap, Gerda van Dijk. Zij maakte alle aanwezigen duidelijk dat het inrichten van een community zoals De KennisKompanie tijd en geduld vergt.”

**Van kwartiermaker naar aanjager**

“Inmiddels is een aantal actuele ontwikkelingen binnen De KennisKompanie gebundeld en evalueert het WSD-bestuur begin 2023 alle streefdoelen. Een van de aanbevelingen die op tafel ligt is de aanstelling van een aanjager die - in navolging van de kwartiermaker - de regierol pakt en ook de komende jaren met alle communityleden voldoende draagvlak creëert voor de versterking van De KennisKompanie. Het belang van gedeeld eigenaarschap en oog hebben voor nog onontgonnen ontwikkelpotentieel zijn uitdagingen die in 2023 opgepakt worden.

Samenwerken blijft het toverwoord omdat dit tot aantoonbaar mooie resultaten en deskundigheidsbevordering binnen de community leidt. Met het oog op de nabije toekomst hechten we veel waarde aan de inrichting van een digitaal platform waar alle inspirerende plannen en ideeën van De KennisKompanie makkelijk vindbaar samengebracht worden.

Daarnaast leeft de wens voor de inrichting van een inspirerende werk- en ontmoetingsplek binnen de vernieuwde thuisbasis van WSD in Boxtel. Nog beter: alle professionals van De KennisKompanie vliegen uit en ontmoeten elkaar op inspiratieplekken in Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught. Daar maken ze verbinding en komt de uitwerking van lokale plannen en ideeën van De KennisKompanie tot volle wasdom.”

Expertisecentrum
De Kenniskompanie



Nadine van de Griendt enthousiast over lokale plannen en Kenniskompanie

# ‘Samenwerking met WSD is altijd waardevol’



**Als strategisch adviseur dienstverlening en voorheen beleidsmedewerker Werk en Inkomen werkt Nadine van de Griendt al meer dan vijftien jaar nauw samen met WSD. Als professional bij de Dienst Dommelvallei beschouwt ze WSD als een belangrijke samenwerkingspartner die soms voelt als ‘een tweede huis’. “Op zoveel mogelijk momenten draag ik enthousiast uit dat het altijd waardevol is om met WSD samen te werken.”**

De Dienst Dommelvallei bestaat sinds 1 januari 2014 en is de samenwerkingspartner van, voor en door gemeenten, overheidsinstanties en gemeenschappelijke regelingen. In de dienst bundelen de gemeenten Nuenen en Son en Breugel onder andere hun krachten voor de uitvoering van de Participatiewet.

Sinds WSD haar Koersplan heeft vastgesteld, is met alle negen gemeenten een lokaal plan opgesteld. “Veel meer dan voorheen worden in nauwe samenspraak met WSD projecten opgezet die inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen”, vertelt Nadine. “Beleidsmedewerkers Werk en Inkomen en trajectconsulenten van WSD gaan in een vaste teamsamenstelling gezamenlijk met de klant in gesprek om tot het juiste traject te komen.”

**Drie deelprojecten**

In het lokaal plan van Nuenen en Son en Breugel zijn drie deelprojecten ondergebracht. Als eerste noemt Nadine ‘Aanzet’. Doordat mensen direct aan het werk gaan, kunnen we op de werkplek in beeld brengen wat er nodig is. De Aanzet-trajecten worden uitgevoerd op de werklocaties van WSD, zoals Het Goed en Post NL. “Aan de hand van een werkdiagnose brengen we in kaart wat iemand nodig heeft om de stap naar werk te zetten.”

‘Het is belangrijk elkaars kennis te gebruiken en een community te hebben waar je kennis kunt halen en brengen’

In kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen is een tweede deelproject uitgerold. Nadine: “Het Goed zien we als een werklocatie waar WSD en de gemeente Nuenen een ruim aanbod aan participatie- en re-integratievoorzieningen kunnen bieden. Denk bijvoorbeeld aan mensen die werken met loonkosten-subsidie, maar ook inwoners die een taalstage volgen, behoefte hebben aan beschut werk of zijn aangemeld voor OAD (Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding – red.).”

Het derde deelproject heet ‘Kansen’. “Volgens een vaste werkwijze leggen we binnen dit plan de focus op mensen die al langer dan vijf jaar een uitkering ontvangen en weinig opties op werk of participatie lijken te hebben”, vertelt Nadine. “Binnen ‘Kansen’ gaan we intensief in gesprek met de klant en verkennen we alle ontwikkelmogelijkheden. Hechte samenwerking tussen onze gemeenten en WSD werpt vruchten af.”

**De KennisKompanie**

Als expertisecentrum en community biedt De KennisKompanie meerwaarde aan de professionals die in de negen WSD-gemeenten werkzaam in het sociaal domein. Nadine stond in 2021 mee aan de wieg van De KennisKompanie, die voorkomt dat in alle gemeenten hetzelfde wiel telkens opnieuw wordt uitgevonden. “Van meet af aan was ik een groot voorstander van dit expertisecentrum omdat het belangrijk is een community te hebben waar je kennis kunt halen en brengen.”
Ze vervolgt: “José Dankers heeft als kwartiermaker de kiem gelegd en De KennisKompanie kleur gegeven. Nu is het aan ons om het expertisecentrum verder te ontwikkelen, elkaar blijvend te inspireren en onze doelgroep optimaal te ondersteunen.”

**Krachten bundelen**

Nadine geeft aan dat ze in Nuenen en Son en Breugel met WSD-collega Yvonne van Mil deelprojectleider is, zodat de krachten optimaal gebundeld worden. “Samen hebben we een kennissessie gehouden over OAD. Om extra verdieping te vinden nodigden we ook Wmo-consulenten en een werkbegeleider van Het Goed uit. Stuk voor stuk bevlogen mensen. Inspirerend!”



**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Nadine van de Griendt |
| **Woont in:** | Uden |
| **Beroep:** | strategisch adviseur dienstverlening bij Dienst Dommelvallei |
| **Bijzonder:** | Nadine stond mee aan de wieg van expertisecentrum DeKennisKompanie |

# Een fijne werkplek voor iedereen

**Marjanne Wassink, directeur Personeel & Organisatie, en Simone van Houtum, manager Personeel & Ontwikkeling, beiden werkzaam bij WSD: "WSD is een sociaal ontwikkelbedrijf, al meer dan 65 jaar. We vinden het belangrijk dat iedereen die bij ons werkt dat met plezier doet. Als je lekker in je vel zit en gezond leeft, draagt dat bij aan een beter welbevinden, thuis én op het werk. Het is ook belangrijk dat iedereen zich op de werkvloer van WSD veilig voelt."**





**Tevredenheidsonderzoek**
"Een belangrijk instrument dat we in 2022 hebben ingezet, was het medewerkersonderzoek. Dat onderzoek wordt elke drie jaar gehouden en biedt inzicht in het werkplezier dat medewerkers ervaren. We zijn trots op het fraaie cijfer 7,8 dat uit de bus rolde. Dat is hoger dan drie jaar geleden, toen we met een 7,2 ook al een mooie voldoende noteerden. De uitkomst lag in 2022 ver boven het branchegemiddelde, dat uitkwam op 7,1.

Daarnaast mag de respons van maar liefst 51 procent niet onvermeld blijven. Dat is 20 procent meer dan drie jaar geleden, een bewijs van grote betrokkenheid. Natuurlijk hebben we het medewerkersonderzoek onder de aandacht gebracht. Wat ook bijdraagt aan de grote respons is het feit dat we laten zien dat we met de uitkomsten aan de slag gaan en bereid zijn verbeterpunten op te pakken. Deze dikke voldoende stimuleert ons om vast te houden wat goed gaat."

**'Ik ben aan de bal'**
"Als WSD maken we ons sterk voor de duurzame inzetbaarheid van al onze medewerkers. Iedere dag staan we klaar om bij te dragen aan hun ontwikkeling, zodat ze aan het werk blijven op een passende plek. Onder het motto 'Ik ben aan de bal' geven we ze ook mee dat ze zelf veel regie hebben over hun leven. Drie pijlers zijn daarbij van belang: 'Ik leef gezond', 'Ik blijf groeien' en 'Ik werk met plezier'.

Om juist dat werkplezier te stimuleren is het belangrijk dat je soms het leven viert. Dat hebben we in september gedaan met een uitbundig jubileumfeest voor alle medewerkers. In een heuse festivalsfeer, compleet met optredens van Jan Biggel, Samantha Steenwijk én een aantal medewerkers, hebben we een jaar later dan

‘Deze dikke voldoende stimuleert ons om vast te houden wat goed gaat’

gepland (corona!) alsnog stilgestaan bij ons 65-jarig bestaansjubileum. Het bleef nog lang onrustig…”

**Pauzewandeling**

“De gezonde levensstijl kwam in 2022 op meerdere fronten in de schijnwerpers. Bij Blizo in Vught besteedden we aandacht aan meer bewegen op het werk. Onder het motto ‘Bewust gezonder leven’ werd het houden van een korte pauzewandeling met collega’s gestimuleerd, maar werden medewerkers ook gewezen op het belang van gezonde voeding en de risico’s van roken. Het project wordt in 2023 uitgerold op onze productielocatie in Best en is later dat jaar in beeld voor de textielsorteercentra in Schijndel en Boxtel.

Andere initiatieven waren in 2022 de Week van de Gezonde Kantine in onze hoofdvestiging en de Week van de Alfabetisering op diverse WSD-locaties. Op het menu in de gezonde kantine stonden onder meer smoothies en vers gemaakte soepen en werd gratis fruit aangeboden.
Het alfabetiseringsproject beoogde meer medewerkers kennis te laten maken met taal. Dat hebben we gedaan door boekenuitleenkastjes te plaatsen waarin zowel makkelijk leesbare boeken voor volwassenen als kinderboeken een plekje hadden. Twee medewerkers meldden zich na dit project bij het Taalhuis en gaan enthousiast werken aan hun taalvaardigheid.”

**Budgetcoach**

“In 2022 heeft WSD voor het eerst een budgetcoach ingezet die medewerkers op hun eigen verzoek ondersteunt bij geldzaken. De budgetcoach brengt de financiële situatie in kaart en ordent desgewenst de administratie. Vooral door de stijgende kosten van levensonderhoud en energie kwam de budgetcoach regelmatig in actie om bespaartips te geven, bijvoorbeeld bij het boodschappen doen.
Het mooie is dat de budgetcoach korte lijntjes onderhoudt met verschillende loketten, waardoor een hulpvraag altijd snel opgepakt wordt. In 2023 wordt een tweede budgetcoach ingezet, zodat nog sneller ingespeeld kan worden op geldvragen van onze medewerkers.”



Matthijs Suijk werkt zelfstandig in horeca ‘Reinier van Arkel’

# ‘Opgeven staat niet in mijn woordenboek’



**De bedrijfskantine van Reinier van Arkel aan de Bethaniëstraat in ’s-Hertogenbosch is het domein van Matthijs Suijk. Drie jaar geleden verruilde hij zijn job in het bedrijfsrestaurant van WSD in Boxtel voor een horecabaan met meer zelfstandigheid. “Ik draag veel verantwoordelijkheden en dat vind ik fijn.”**

“Ik ben supertevreden op mijn werkplek”, steekt Matthijs enthousiast van wal. De in Palembang (Indonesië) geboren Bosschenaar geniet elke dag als hij de handen uit de mouwen kan steken bij Reinier van Arkel in zijn woonplaats. „Mijn takenpakket is omvangrijk. Ik verzorg lunches en werk mee bij de bereiding van soep, broodjes en salades. Daarnaast houd ik het magazijn op orde en beheer ik alle koffieautomaten. Als er vergaderingen of evenementen gepland zijn, zorg ik ervoor dat de zalen gereed zijn.”

**Niet aangeboren hersenletsel**

Meer dan twintig jaar geleden zorgden een verkeersongeval en een bedrijfsongeluk ervoor dat Matthijs’ leven op z’n kop werd gezet. “Ik had kort daarvoor mijn middelbare schoolopleiding afgerond op het Pierson College in ’s-Hertogenbosch en het Titus Brandsma Lyceum in Oss en was net aan het werk”, blikt hij terug. Beide ongevallen zorgden ervoor dat Matthijs niet aangeboren hersenletsel heeft en geen reguliere arbeid kan verrichten. “Ik kreeg een SW-indicatie en ben dankzij WSD weer aan het werk gegaan. Opgeven staat niet in mijn woordenboek.”

Dat de horeca ooit op zijn pad zou komen, was toen nog niet bekend. “Ik ben begonnen op de productieafdeling van WSD”, zegt Matthijs. “Met mijn consulent

‘Ik ben ooit in het diepe gesprongen en voel me nu als een vis in het water’

heb ik destijds verkend welke werkzaamheden het beste bij mij zouden passen. Ik werd gedetacheerd bij verschillende bedrijven, zoals Ricoh en VDL, waar ik vooral administratieve werkzaamheden verrichtte. Op een gegeven moment heb ik het roer omgegooid en heb ik me volledig op de horeca gestort.”

Matthijs behaalde meerdere diploma’s en ging aan het werk in het bedrijfsrestaurant van WSD in Boxtel. “Op die plek leerde ik alle veel voorkomende horeca-werkzaamheden en ontdekte ik dat dit bij mij past. Drie jaar geleden heb ik de stap naar Reinier van Arkel gezet omdat ik daar veel zelfstandiger kan werken en meer verantwoordelijkheden draag. Ik voel me er helemaal thuis.”

**Reservist en drummer**

Opvallend is dat Matthijs naast zijn baan als kantinemedewerker ook al vele jaren reservist is bij het Ministerie van Defensie. “Ik maak deel uit van een medisch bataljon dat in extreme situaties oproepbaar is”, legt hij uit. “Naast gecertificeerd EHBO’er ben ik ook opgeleid om combat first aid te kunnen verlenen. Dat betekent dat ik slachtoffers van oorlogsgeweld kan verplegen. Die opleiding is trouwens ooit van pas gekomen toen een collega in de keuken een diepe snijwond opliep. Ik heb meteen eerste hulp verleend.”

In zijn vrije tijd is Matthijs gepassioneerd drummer in een heavymetalband, die al meerdere grote shows in binnen- en buitenland achter de rug heeft en mikt op een optreden in Tivoli Vredenburg in Utrecht. “Ik heb me als drummer ooit opgegeven voor WSD Got Talent en kreeg tijdens de viering van 65 jaar WSD in Best de kans om voor mijn collega’s op te treden”, glundert hij. “Ik heb als gastdrummer meegespeeld toen de coverband The Recipe de hit ‘Enter Sandman’ van Metallica vertolkte. Lachend: “Daarnaast heb ik iedereen wakker geschud met een vette drumsolo van drie minuten.”

**Niet te zwaar belast**

In de toekomst hoopt Matthijs weer wat vaker drumlessen te kunnen geven. Nu richt hij zich vooral op zijn baan als zelfstandig kantinemedewerker bij Reinier van Arkel. “Momenteel heb ik een werkweek van 16 uur en dat sluit prima aan bij mijn mogelijkheden. De uren zijn prettig verdeeld over de week, het werk is afwisselend en ik word niet te zwaar belast. En dat ik in de horeca ben gaan werken, vind ik eigenlijk best bijzonder. Ik ben ooit in het diepe gesprongen en voel me nu als een vis in het water.”



**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Matthijs Suijk (1979) |
| **Woont in:** | ‘s-Hertogenbosch |
| **Beroep:** | kantinemedewerker bij Reinier van Arkel in ‘s-Hertogenbosch |
| **Bijzonder:** | Mathijs is drummer in een melodische heavymetalband en trad in 2022 als gastdrummer van coverband The Recipe op tijdens het jubileumfeest van WSD. |



Wethouder Mariëlle van Alphen (Boxtel) bewondert innovatiedrift WSD

# ‘Werk is zoveel meer dan een inkomen’



**“Ik ben met een heel warm gevoel naar huis gegaan.” Glunderend denkt Mariëlle van Alphen terug aan de viering van het 65-jarig bestaans-jubileum van WSD in september 2022. Een jaar later dan gepland - corona - was de wethouder Werk & Inkomen van de gemeente Boxtel met een aantal bestuursleden van WSD en honderden medewerkers present op het festival De Toppers van WSD dat bij ‘t Boshuys in Best werd gehouden. “Alle toppers van WSD zijn in het zonnetje gezet.”**

WSD vierde haar 65-jarig bestaan met een festival, compleet met live muziek, foodtrucks en zelfs een pendelbus waarmee bezoekers naar het evenementen-terrein werden gebracht. “In de bus raakte ik aan de praat met een WSD-medewerker die het erg spannend vond om erheen te gaan. Het mooie was dat op het feest met iedereen rekening werd gehouden, ook met mensen die liever wat meer in stilte genieten en minder prikkels verdragen.”

**Lokale plannen**

Mariëlle trad begin 2021 aan als wethouder en werd ‘automatisch’ lid van het dagelijks bestuur van WSD. Dat bestaat immers uit de wethouders die in één van de negen gemeenten verantwoordelijk zijn voor sociale domein en participatie. “Na twee jaar wethouderschap weet ik dat het bij WSD louter om mensen draait en innovaties bedoeld zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen.”

“Inwoners hebben soms echt een duwtje in de rug nodig”, gaat de wethouder verder. “Met het Koersplan in de hand hebben alle gemeenten lokale plannen opgesteld die bijdragen aan participatie. In Boxtel moet je denken aan zo’n 460 inwoners die op steun van WSD kunnen rekenen. Er wordt elke dag hard gewerkt om de ontwikkelingsmogelijkheden van deze

‘Inwoners hebben soms echt een duwtje in de rug nodig’

mensen te versterken. Daarvoor mag de vlag best eens uitgehangen worden.”

**Armoedenetwerk**

De samenwerking tussen WSD en MijnGemeente-Dichtbij - het ambtelijk samenwerkingsverband van Boxtel en Sint-Michielsgestel - verloopt volgens korte lijnen. “Samen hebben we MijnWerkDichtbij gelanceerd waarmee we mensen in de bijstand in rap tempo naar een vaste baan begeleiden”, stelt ze. “In de gemeente Boxtel is in 2022 het Armoedenetwerk opgericht waarbij WSD zich ook heeft aangesloten, naast bijvoorbeeld Stichting Leergeld, Vincentiusvereniging, ContourdeTwern, KBO en het Koning Willem I College.”

Bewondering heeft Mariëlle voor enkele initiatieven die in 2022 zijn gelanceerd. “Voor jongeren van 15 tot 27 jaar is Kwikstart een mooi project. Het is een community waar de doelgroep de kans krijgt zichzelf te zijn en hun verhaal met leeftijdsgenoten kan delen. De kick-off van Kwikstart was een minifestival waar jongeren konden meedoen aan onder meer graffitiworkshops en een lesje heftruck rijden.”
Ook ‘Kom keeten bij WSD!’ staat de wethouder op het netvlies geschreven omdat WSD hiermee laagdrempelig onder de aandacht wordt gebracht van mensen die (nog) niet in beeld zijn, bijvoorbeeld omdat ze niet-uitkeringsgerechtigd zijn. “Ik vind het waardevol dat WSD erin slaagt deze doelgroep te bereiken en bij te dragen aan het vinden van een fijne werkplek.”

**Inburgeraars**

Bijzondere herinneringen bewaart Mariëlle aan het bijwonen van een NT2-taalles. “Samen met wethouder en WSD-bestuurslid Peter Raaijmakers uit Sint-Michielsgestel ben ik aangeschoven in de klas en zag ik hoe de Z-route in praktijk wordt gebracht. Indrukwekkend hoe inburgeraars aan de hand van taallessen, taalstages en workshops gedreven werken aan hun zelfredzaamheid. Werk is zoveel meer dan een inkomen. Het draagt bij aan je zelfstandigheid en je leert nieuwe mensen kennen.”

De wethouder is trots dat alle consulenten van WSD en MijnGemeenteDichtbij zoveel successen boeken. “We hadden in 2022 veel last van krapte op de arbeidsmarkt waardoor vaak een stapje extra gezet moest worden. De diversiteit van de bevolking maakte dat regelmatig sprake is van multiproblematiek. De manier waarop dit wordt opgepakt verdient een compliment dat ook op het festival in Best is uitgedeeld. De WSD-medewerker die ik in de pendelbus ontmoette, kwam ik daar trouwens later op de avond opnieuw tegen. Hij lachte vriendelijk en stak twee duimen in de lucht.”



**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Mariëlle van Alphen |
| **Woont in:** | Boxtel |
| **Beroep:** | wethouder Werk & Inkomen, gemeente Boxtel |
| **Bijzonder:** | als wethouder is Mariëlle namens de gemeente Boxtel lid van het dagelijks bestuur van WSD |

# Onbenut arbeidspotentieel

**Edith Bakker, directeur Participatie, WSD: "De enorme krapte op de huidige arbeidsmarkt biedt op papier ontelbare kansen om te participeren en aan het werk te gaan. De praktijk is echter weerbarstig. Ondanks de grote vraag naar arbeid lukt het veel mensen nog niet om duurzaam aan de slag te gaan.**





En daar komt WSD als vernieuwend mensontwikkelbedrijf in beeld. Wij geloven in een maatschappij waarin iedereen volwaardig en naar vermogen kan meedoen. Ik citeer graag uit onze missie die zegt dat wij niet kunnen én willen accepteren dat er mensen zijn die niet volwaardig kunnen participeren, enkel en alleen omdat ze een (arbeids)beperking hebben."

**Ondernemend en vernieuwend**

"Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt liet 2022 een groot onbenut arbeidspotentieel zien, ook in het werkgebied van onze negen WSD-gemeenten. Reden dus om de mouwen op te stropen en vernieuwend aan het werk te gaan om deze brede doelgroep te bereiken. Eerlijk is eerlijk, die doelgroep was met de invoering van de Participatiewet in 2015 wat uit beeld geraakt.

Dat had meerdere oorzaken, zoals de veranderende rolverdeling tussen gemeenten en het UWV en het 'verdwijnen' van Wajongers en SW'ers. Inmiddels hebben we als WSD goed in kaart gebracht wie tot de brede doelgroep behoren en zetten we met onze stakeholders alles op alles om deze mensen te bereiken. Waarom? Omdat iedereen recht heeft op arbeid, ook als je niet zelfstandig op de arbeidsmarkt kunt functioneren."

**'Kom keeten bij WSD!'**

"Met onze negen gemeenten hebben we goede afspraken gemaakt om alle zogeheten nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) in beeld te krijgen en te enthousiasmeren voor (de eerste stap naar) arbeid. Unaniem staan de gemeenten achter de brede benadering die we specifiek voor deze doelgroep hebben opgezet.

Ik ben trots op het initiatief 'Kom keeten bij WSD!' dat in 2022 is gelanceerd. Met 'Kom keeten bij WSD!' gaan

‘Werk heeft een positief effect op gezondheid en welbevinden; ik noem dat werkgeluk.’

we naar de mensen toe en laten we ze laagdrempelig kennismaken met de ontwikkelkansen die we te bieden hebben. Afgelopen jaar stond onze promotie-schaftkeet - de prikkelende campagnenaam verwijst hiernaar - bijvoorbeeld bij Het Goed-kringloopwarenhuizen. Maar je kon ook ‘keten’ op voorlichtingsbijeenkomsten waar we de handen ineen sloegen met woningcorporaties, welzijnsorganisaties, bibliotheken, huisartsen en fysiotherapeuten.”

**Werkgeluk**

“Markant is de pilot die WSD in 2022 samen met het UWV is gestart in Boxtel, Vught, Sint-Michielsgestel en Meierijstad. Kees Brugmans, manager Trajecten bij WSD, stond aan de wieg van de proef voor mensen die al langere tijd gebruikmaken van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) en hen gemakkelijker aan werk moet helpen. Begin november zijn we enthousiast aan de slag gegaan, onder meer met een socialmediacampagne.
Tijdens de pilot onderzoeken we of werken onder begeleiding van WSD de kansen op werk voor mensen met een WIA-uitkering vergroot. Sinds de komst van de Participatiewet waren er immers minder mogelijkheden om, al dan niet met begeleiding, weer aan het werk te gaan. Bijvoorbeeld omdat er onvoldoende financiële prikkels voor werkgevers waren of omdat er geen middelen waren om de uitkeringsgerechtigden via een sociaal ontwikkelbedrijf te laten werken.

Samen zien we kansen om mensen met een WIA-uitkering weer deel te laten nemen aan het arbeidsproces. Werk heeft immers een positief effect op gezondheid en welbevinden; ik noem dat werkgeluk. De eerste mensen zijn inmiddels onder begeleiding aan de slag gegaan bij WSD, op een werkplek die ze aanspreekt.”

**Vertrouwen**

“Terugkijkend op 2022 zie ik dat WSD veel vertrouwen heeft gekregen van haar stakeholders. We kregen én krijgen ruimte om onze dienstverlening vernieuwend aan te bieden en dagen jonge professionals binnen onze organisatie uit met nieuwe initiatieven te komen. Durf groot te denken, is de boodschap die ik ze meegeef.

Natuurlijk kampten we met de naweeën van de coronapandemie. De crisis plaatste ons voor nieuwe uitdagingen, maar bood ook kansen. Binnen WSD was sprake van een geweldige onderlinge collegialiteit. De vrees dat de arbeidsmarkt zou instorten bleek bovendien ongegrond. Sterker nog, de huidige krapte biedt kansen, ook voor mensen met een arbeidsbeperking. WSD staat klaar om deze brede doelgroep op weg naar werk te ondersteunen. Elke dag!”

# Onbenut arbeidspotentieel
# Suzanne gaat aan de slag bij Het Goed



Alle begin is moeilijk en sommige mensen hebben dan een steuntje in de rug nodig



Nu ik die gehad heb, heb ik het prima naar mijn zin en gaat het ook heel goed



Ik ben Suzanne Art, ik ben 45 jaar. Ik kom uit Boxtel en werk bij Het Goed in Boxtel



voordat ik bij Het Goed kwam te werken was ik fulltime thuis



Ik had op internet of in de krant een advertentie gezien van 'Kom keeten bij WSD'



Omdat ik het lastig vond om werk te vinden ben ik gaan 'Keeten' bij WSD



Ik dacht dat WSD wel het steuntje kon zijn dat ik nodig had om een baan te vinden



Van het een kwam het ander en nu werk ik bij Het Goed



Ik heb een angststoornis waardoor nieuwe situaties, nieuwe mensen, nieuw werk voor mij heel lastig is



Daarom heb ik een baan nodig waar mensen enigszins geduld hebben zodat ik kan wennen



en niet ieder bedrijf heeft daar tijd en geld voor



Dat is waarschijnlijk de reden geweest dat ik naar WSD ben gegaan en gevraagd heb of ze voor mij iets konden betekenen



En, ja, ik ben hier gewoon heel goed ontvangen. Dit is wel een baan die bij me past. Ik ben er heel blij mee en ik wil ook alles leren



Met mij komt het ook goed, toch? Bij Het Goed?

*Scan de QR-code en bekijk het filmpje*

# Inburgering

**Achraf Essaidi, projectleider inburgering, WSD: "Het jaar 2022 ging van start met de nieuwe Wet Inburgering, die de oude inburgeringswet uit 2013 verving en bedoeld is voor iedereen die vanaf 1 januari 2022 inburgeringsplichtig is. Bij WSD hebben we ons goed voorbereid op de komst van de nieuwe wet, onder meer met de Rijkspilots in aanloop naar deze wet. Onafhankelijk onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut en De Beleidsonderzoekers bood voldoende aanknopingspunten om de invoering van de Wet Inburgering bij WSD met vertrouwen tegemoet te zien."**






**Z-route**

"De Wet Inburgering valt uiteen in drie routes. Naast de onderwijsroute voor jonge nieuwkomers op weg naar regulier onderwijs bestaat de B1-route waarin de nadruk ligt op taal. Binnen WSD wordt op dit moment uitsluitend gewerkt met de Z-route waarbij de letter Z staat voor zelfredzaamheid. In opdracht van onze negen gemeenten hebben we een uitgebreid programma samengesteld waarvoor veel belangstelling is. Sterker nog, we zien dat de aanwas vanuit de gemeenten flink stijgt, onder meer door een groeiende instroom van nieuwkomers en de huisvestingstaakstelling die elke gemeente heeft. Tel daar gezinshereniging bij op en je hebt een verklaring voor de grote belangstelling voor de Z-route bij WSD. In 2022 volgden in totaal 148 inburgeraars deze route. Naast inburgeraars die onder de nieuwe wet vallen, bestond deze groep ook uit inburgeraars die nog onder de wet van 2013 vallen."

**Inburgeringsprogramma**

"De Z-route omvat drie onderdelen en valt uiteen in 1.600 uren die inburgeraars moeten volgen. De ene helft bestaat uit 800 uren waarin deelgenomen wordt aan taallessen, de andere helft telt 800 zogeheten participatie-uren die ingevuld worden met workshops, inburgeringsstages en vrijwilligersuren bij bijvoorbeeld een sportvereniging.
Het taalonderwijs wordt verzorgd in taallesgroepen die onder leiding staan van onze eigen NT2-docenten. In 2022 werd lesgegeven in negen taallesgroepen; de verwachting is dat dit aantal in 2023 vanwege de instroom van inburgeraars verder zal groeien. Wie deelneemt aan een taallesgroep, volgt drie dagdelen per week Nederlandse taallessen."

‘In opdracht van onze negen gemeenten hebben we voor de Z-route een uitgebreid programma samengesteld waarvoor veel belangstelling bestaat’

**Workshops**
“Naast het taalonderwijs nemen de inburgeraars binnen de Z-route 26 weken deel aan workshops die hen wegwijs maakt in Nederland. Eén dagdeel per week leren ze gedurende deze periode over zichzelf en hun eigen capaciteiten, maar krijgen ze ook informatie over de manier waarop de Nederlandse samenleving functioneert. Denk bijvoorbeeld aan de woningmarkt.

Binnen de workshops werken we nauw samen met partners, zoals woningcorporaties en welzijnsorganisaties. Bovendien gaan deelnemers regelmatig op excursie, bijvoorbeeld naar een milieustraat zodat ze zien hoe in Nederland wordt omgegaan met afvalstromen en hoe de circulaire economie vorm krijgt. Bij alle workshops zijn tolken aanwezig. Vaak zijn dat inburgeraars die WSD zelf heeft opgeleid en nu broodnodige taalondersteuning bieden.”

**Inburgeringsstage**
“Het derde onderdeel van de Z-route is de inburgeringsstage, die voorheen ook bekend stond als taalstage maar nu veel breder wordt ingezet. Een inburgeringsstage duurt negen maanden; deelnemers lopen twee dagdelen per week mee binnen de infrastructuur van WSD.

Gaandeweg wordt tijdens de inburgeringsstage niet alleen de taal geleerd, maar ook kennisgemaakt met werknemersvaardigheden. Dat kan bijvoorbeeld op de afdelingen Industrie of Groen, maar ook buitenshuis in de kringloopwarenhuizen van Het Goed, de textielsorteercentra in Boxtel en Schijndel of bij De Schoonmaak Coöperatie.”

**Inburgeren met arbeidscontract**
“Bijzonder is de pilot inburgeren met arbeidscontract, die in 2022 binnen WSD is ontwikkeld en met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Divosa is uitgerold. Binnen de proef treden inburgeraars die graag willen werken in dienst van WSD.

Afhankelijk van persoonlijke omstandigheden en ontwikkelmogelijkheden wordt een contract opgesteld waarbinnen taallessen, workshops en inburgeringsstages worden gevolgd. De resterende uren wordt arbeid verricht op een WSD-locatie. De pilot sluit aan bij de geest van de Wet Inburgering die in het leven is geroepen om inburgeraars zo snel mogelijk naar betaald werk te leiden en ze daarmee zelfstandig én zelfredzaam te maken.
Alle WSD-gemeenten kunnen inburgeraars voordragen. In april 2023 verwachten we de eerste resultaten van de pilot. Na evaluatie delen we de uitkomsten met onze negen gemeenten.”



Annemarie Straatsma geeft NT2-lessen aan Fatima en Sherzad

# ‘Elke kleine stap in de klas vieren we groot’



**“Nederland is mooi, mooi, mooi!”, glundert Fatima Maho als ze vertelt over haar verblijf in ons land. Iets meer dan twee jaar geleden kwam ze vanuit Syrië naar Nederland en vond ze met haar gezin een fijne woning in Nuenen. Fatima’s landgenoot Sherzad Sheibo woont al bijna vier jaar met veel plezier in Best. Samen volgen ze met andere cursisten NT2-lessen bij WSD, Annemarie Straatsma is hun docent. “Ik bewonder de veerkracht van mijn cursisten.”**

‘We bedenken leuke en uitdagende opdrachten die we ook buiten de klas kunnen doen’

WSD helpt nieuwkomers met de Z-route (Zelfredzaamheidsroute) inburgeren in Nederland. Dat gebeurt met een inburgeringscursus die driemaal per week taallessen in een klassikale leeromgeving omvat en bovendien bestaat uit workshops. Daarin staat de Nederlandse cultuur centraal, maar is ook aandacht voor allerlei gangbare gebruiken en gewoonten die voor veel inburgeraars onbekend zijn.

Sherzad heeft deze workshops al met succes doorlopen, Fatima volgt ze elke week. “Samen met zes andere cursisten en een Arabische tolk leren we veel over de gemeente en de bibliotheek, maar maken we ook kennis met de geschiedenis van Nederland en hebben we koning Willem-Alexander leren kennen. Ook ken ik het sinterklaasfeest en weet ik meer over het betalen van rekeningen, bijvoorbeeld voor energie.”

**Betekenisvol onderwijs**

Annemarie is NT2-docent bij WSD en verzorgt met haar collega’s elke week taallessen aan inburgeraars. Zelf spreekt ze over betekenisvol onderwijs. “We maken bij WSD gebruik van de Taal Doenmethode waarbij we praktijkgericht aan opdrachten werken en we als NT2-docenten alles wat we doen in taal laten zien.”
In de klas van Fatima en Sherzad verbeeldt Annemarie bijvoorbeeld hoe ze een stoel pakt, die naar voren

en naar achteren schuift en waarop ze daarna gaat zitten. Ze legt uit: „Elk stapje dat we zetten, spreken we samen hardop uit. Iedereen leert zo wat er gebeurt in de klas en hoe je dat in het Nederlands zegt."

Annemarie vult aan dat de NT2-lessen niet uitsluitend in een klassikale omgeving worden aangeboden. "Afhankelijk van het thema bedenken we leuke en uitdagende opdrachten die we ook buiten de klas kunnen doen. Op dit moment zijn we bezig met het thema wonen en gaat één klas naar Ikea om spulletjes te zoeken die in een woonkamer passen. Een andere klas bezoekt kringloopwarenhuis Het Goed om slaapkamerspullen aan te wijzen en te benoemen. Kort voor carnaval heeft een klas in Boxtel kennisgemaakt met carnaval, inclusief polonaise."

**Gezellig in de klas**

"Wij volgen NT2-lessen op dinsdag, woensdag en donderdag", vertelt Fatima, die bovendien elke vrijdag naar WSD reist om inburgeringsworkshops te volgen. "Het praten gaat goed, maar schrijven en lezen vind ik moeilijk." Sherzad knikt: "Praten vind ik het makkelijkst, lezen is moeilijk. We leren in de klas ook goed naar elkaar luisteren en we werken in boeken en op de laptop."

In de lessen wordt gewerkt met een methode van educatieve uitgeverij KleurRijker, die onder meer bestaat uit TaalCompleet ('Praat je mee' en 'Leer Lezen en Schrijven'). Fatima geniet van het onderwijs waar ze aan deelneemt. "Ik vind het gezellig in de klas. We leren elke dag heel veel van Annemarie."

**Veerkracht**

Annemarie geeft aan dat de veiligheid van de klas maakt dat cursisten hun emoties durven te laten zien. „Als we met z'n allen blij zijn, lachen we veel en maken we grapjes. Als iemand bedroefd is, praten we daarover en steunen we elkaar. We werken fijn samen, maar zijn er ook voor elkaar. Ik heb bewondering voor het doorzettingsvermogen en de veerkracht van mijn cursisten. Elke les zetten we superkleine stapjes. En al die kleine stapjes die in de klas gezet worden, vieren we groot."

Fatima en Sherzad vertellen dat ze de Nederlandse taal niet alleen op school leren, maar ook door naar buiten te gaan. "Ik werk met mijn broers in een kapperszaak", geeft Sherzad aan. "Daar komen vooral Nederlandse klanten, dus ik praat veel Nederlands. Ik ga ook elke week naar een taalcafé waar ik met een vrijwilliger praat over allerlei dingen, bijvoorbeeld voorwerpen die op tafel staan, zoals koffiekopje, theezakje, lepeltje, suiker en melk."

Fatima praat thuis Koerdisch, maar oefent de Nederlandse taal met haar buurman en buurvrouw. „We praten samen héél véél." Over Nederland zijn beide cursisten enthousiast. "Nederland is prachtig en alle mensen zijn lief en aardig", vindt Sherzad. "Het weer is wat minder", vult Fatima aan. "Het is hier vaak koud, ook als de zon schijnt. Maar ik woon graag in Nederland. Het is hier mooi, mooi, mooi!"

**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Annemarie Straatsma (53) |
| **Woont in:** | 's-Hertogenbosch |
| **Beroep:** | NT2-docent bij WSD |
| **Bijzonder:** | Annemarie werkt in de WSD-vestigingen in Best en Schijndel en wordt tijdens de lessen ondersteund door Gwendoline Roelofsen en Suzanne van den Heuvel. |



**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Sherzad Sheibo (27) |
| **Woont in:** | Best |
| **Afkomstig:** | Syrië |
| **Bijzonder:** | Sherzad werkt naast zijn opleiding bij WSD met drie broers in een kapperszaak waar vooral veel Nederlandse klanten komen. |

**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Fatima Maho (43) |
| **Woont in:** | Nuenen |
| **Afkomstig:** | Syrië |
| **Bijzonder:** | Fatima praat graag met haar buurman en buurvrouw om zo (nog) sneller Nederlands te leren. |

# Jongeren

**Kim Hagens, projectleider Kwikstart en trajectconsulent jongeren, WSD: "De lancering van ons jongerenlabel Kwikstart was het onbetwiste hoogtepunt van 2022. Kwikstart werd in mei afgetrapt met een gaaf evenement dat aansloot bij de belevingswereld van jongeren. Een écht festival dus waar van alles voor jongeren te beleven was en waarvan de naam natuurlijk door hen zelf was bedacht: Startfest."**





**Community**

"In 2022 hebben we bij WSD enthousiast gebouwd aan Kwikstart, dat speciaal voor jongeren in het leven is geroepen en hen een veilige thuishaven biedt. Noem het een community waar jongeren de kans krijgen zichzelf te zijn en hun verhaal met leeftijdsgenoten te kunnen delen. Het idee voor Kwikstart komt voort uit een behoefte van de negen WSD-gemeenten, die jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 27 jaar in hun lokale plannen hoog op de prioriteitenlijst hebben gezet.

WSD had als sociaal ontwikkelbedrijf altijd oog voor jongeren, maar dankzij Kwikstart lukt het onze dienstverlening aan deze doelgroep nog beter op de kaart te zetten. Belangrijk: jongeren hebben met Kwikstart beter zicht op wat WSD voor hen kan betekenen. We hebben ze nadrukkelijk bij de ontwikkeling van dit label betrokken en mee laten denken over een gave naam en dito logo.

Binnen WSD richten we onze aandacht duidelijker op jongeren. Een goed voorbeeld is de training die onze werkleiders in 2022 hebben gevolgd. Tijdens de cursus maakten ze kennis met de werking van het puberbrein dat nog vol in ontwikkeling is. Het draagt bij aan meer begrip voor jongeren en hun specifieke problematiek."

**Maatwerk**

"Het idee van Kwikstart is dat jongeren uit Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Son en Breugel, Sint-Michielsgestel en Vught zich aanmelden, in korte tijd aan het werk gaan en bovendien de kans krijgen hun eigen mogelijkheden te verkennen en zich verder te ontwikkelen. Bedenk dat de stap van school of thuis op de bank naar de arbeidsmarkt voor veel jongeren levensgroot is. Dankzij Kwikstart stellen we iedere jongere in staat een eigen unieke route richting arbeidsmarkt af te leggen. We bieden maatwerk!

‘Kwikstart stelt iedere jongere in staat een eigen unieke route richting arbeidsmarkt af te leggen. We bieden maatwerk.’

Met onze begeleiding, training en aandacht helpen wij jongeren die meedoen aan Kwikstart de link te leggen tussen hun talenten en kansen op de arbeidsmarkt. Het traject bestaat uit verschillende sessies met onder meer jongerencoaches, meeloopdagen, workshops en opleidingen. Daarbij wordt altijd rekening gehouden met het tempo dat bij een jongere past en sluiten we met de drie o’s aan bij de behoeften: ontdekken, ontmoeten en ontwikkelen.”

**Groter netwerk**

“Kwikstart heeft in 2022 laten zien dat de ontwikkeling van jongeren binnen WSD in de lift zit. In december stond de teller op 126 jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt die binnen WSD of gedetacheerd buiten WSD aan de slag zijn gegaan. Dat is boven verwachting en biedt vertrouwen voor de toekomst waarin we ons sterk blijven maken voor de duurzame inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt.

De winst van Kwikstart is dat in de negen WSD-gemeenten een steeds breder netwerk zichtbaar wordt. Steeds meer organisaties sluiten zich aan en weten de weg naar onze community te vinden. Denk aan klantmanagers van gemeenten en onderwijs-medewerkers, maar ook verwijzers en jeugdwerkers. Mooi vind ik dat jongeren ook zelf bij WSD aan de bel trekken en zich enthousiast aanmelden bij Kwikstart omdat ze zich willen ontwikkelen en aan het werk willen.”

**Kwikfest 2023**

“Ik denk nog regelmatig terug aan het succes van Startfest. Het festival trok 200 bezoekers die kennis maakten met Kwikstart, maar ook dingen deden die je op elk ander festival tegenkomt: lekker eten en drinken en naar muziek luisteren. Vanuit onze leerlijnen werden tal van uitdagende activiteiten georganiseerd, zoals voetballen met bladblazers, wraps en smoothies maken en heftruck rijden. De Schoonmaak Coöperatie was present met een heuse schoonmaakchallenge.

Op 20 april 2023 houden we de follow-up van Startfest bij activiteitenboerderij ‘t Dommeltje in Boxtel. Onder de naam Kwikfest pakken we dan nóg groter uit. Het uiteindelijke doel: zoveel mogelijk jongeren, rekening houdend met hun individuele mogelijkheden, met Kwikstart aan het werk helpen. Dat kan voor de één een werkweek van 8 uur binnen WSD zijn, voor de ander een werkweek van 37 uur bij kringloopwarenhuis Het Goed. Inderdaad, maatwerk.”



Voorvrouw Natasja Mettler kijkt naar wat jongeren nodig hebben

# ‘In een veilige omgeving kunnen jongeren zich steeds verder ontwikkelen’



**Natasja Mettler begeleidt in de gemeente Best een ploeg van zes jongeren. Vincent, Wesley, Remco, Sem, Justin en Mitchel leren over het groen maar ontwikkelen zich vooral als persoon. Natasja: “Het begeleiden van jongeren vraagt om een andere aanpak dan de begeleiding van oudere medewerkers. Als je dan ziet dat ze groeien en zich ontwikkelen, ondanks alles wat ze mee gemaakt hebben, dan is dat geweldig.”**

De jongerenploeg startte anderhalf jaar geleden met drie jongeren. “Inmiddels zijn we met zes en is het een hechte groep geworden. Ze zijn open naar elkaar, durven te delen, te mopperen en elkaar aan te spreken op gedrag. Deze jongens hadden weinig sociale contacten. Die vinden ze nu op het werk. Er zijn vriendschappen ontstaan, ze zoeken elkaar op in het weekend en ze gamen samen.”

**Open gesprek**

Dat de jongeren zich veilig voelen om zich te uiten, is volgens Natasja ontstaan door het bouwen aan vertrouwen. “De meeste jongeren hebben in hun korte leventje al veel meegemaakt. Ze zijn beoordeeld, veroordeeld en het was nooit goed. Dat ze weinig vertrouwen hebben in anderen kan ik ze niet kwalijk nemen. Wat ik wel kan doen is steeds het open gesprek voeren, alles op tafel leggen, zonder te veroordelen.”

“Als je jongeren een beetje leert kennen, leer je ook hun lichaamstaal kennen. Vaak zijn er geen woorden maar zie ik aan die lichaamstaal dat er iets is en dat iemand iets anders nodig heeft. Dan haal ik hem uit de groep door bijvoorbeeld samen met de bus een rondje te maken langs de prullenbaken. Terwijl we de zakken

‘Als ze voelen dat je er voor ze bent dan groeit hun vertrouwen.’

legen hebben we een gesprek over wat er gebeurd is en zoeken we samen naar een oplossing. Meebewegen en aandacht hebben is ontzettend belangrijk.

**Meebewegen**
Natasja geeft aan dat jongeren geregeld een uitlaatklep nodig hebben. “Na twee uur serieus werken is de spanningsboog er af. Dan mogen ze van mij even door de wijk lopen, soms trappen ze een balletje of mogen ze even op hun telefoon. Even uit het werk. Daar hebben jongeren veel meer behoefte aan dan oudere medewerkers. Door mee te bewegen met wat zij nodig hebben, voelen ze zich gezien. En let wel, jongeren kunnen hele harde werkers zijn als ze voor je willen werken. Meebewegen, meewerken.

Moeten we de heuvel op dan laat ik me niet kennen en loop ook ik die heuvel op. Dat je er voor ze bent, dat waarderen ze en geeft vertrouwen.
Laatst was de fiets van een medewerker op weg naar het werk kapot gegaan. Hij belde en wist niet wat hij moest doen. Hij kon wel het laatste stukje naar het werk komen lopen. Ik heb gezorgd dat de kapotte fiets opgehaald en gemaakt werd. Dat hoort natuurlijk niet bij mijn werk maar door het voor hem te regelen, maakte hij zich niet meer druk en kon hij met een gerust gevoel werken.”

**Leren van gedrag**
De jongens leren op het werk. “Ik geef aan wat er moet gebeuren en dat gaat niet altijd goed. Dat hoeft ook niet. De jongeren zijn bij WSD om te leren en zich te ontwikkelen. Op zo’n moment ga ik ze niet vertellen wat ze anders moeten doen. Ik haal ze bij het werk en vraag wat ze er zelf van vinden. Dan krijg je mooie reacties als ‘dat is eigenlijk niet goed’ of ‘dat hadden we anders moeten doen’. Door de jongeren zelf na te laten denken, leren ze van hun werk.”

Het gebeurt wel eens dat een jongere boos is, om wat voor reden dan ook. “Dan is het belangrijk om ruimte te geven voor de emoties. Dat zijn echt geen leuke momenten, ook niet voor de andere jongens. Maar het heeft op dat moment geen zin om het gesprek aan te gaan. Ik laat ze eerst even uittieren. Pas als ik merk dat ik dichterbij kan komen, ga ik het gesprek aan. En dan hebben we het over hoe emoties een volgende keer op een andere manier geuit kunnen worden. Samen zoeken we naar oplossingen.”



**Ontwikkelingen**
Nu ik een tijdje met deze groep werk, zie ik echt een verandering ten opzichte van toen ze net begonnen met werken. Ik zie persoonlijke groei: alle zes de jongens durven te staan voor hun werk. Ze zijn belangrijk en doen belangrijk werk. Daar zijn ze nu trots op. Ze durven voortaan hun mening te geven. Als zij het in het werk belangrijk vinden om rechtsom te gaan dan vind ik dat goed. Zo krijgen ze zelf de regie. Ze durven vriendschappen te leggen. Ze nodigen elkaar uit voor het eten of gamen online. En ze voelen dat ze er mogen zijn en hebben meer vertrouwen in de wereld om hen heen. Ze zijn goed bezig en ik ben enorm trots op ze.”

**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Natasja Mettler |
| **Woont in:** | Schijndel |
| **Beroep:** | Voorvrouw bij WSD |
| **Bijzonder:** | Natasja begeleidt een groep jongeren in het groen |

# Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD)

**Birgitte Kochuijt, manager Werk en Ontwikkeling, WSD: "Om maar met de deur in huis te vallen: OAD is in 2022 echt op gang gekomen. Natuurlijk zouden we graag nóg meer mensen voor OAD in aanmerking willen laten komen - de ruimte is er! - maar er zijn wezenlijke stappen gezet om mensen naar een zinvolle daginvulling te begeleiden en zo bij te dragen aan stabiliteit en herstel."**





**Diagnose-instrument**

"OAD staat voor ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding, een initiatief dat WSD in eerste instantie met Weener XL en Reinier van Arkel heeft gelanceerd. Het doel: samen in beeld brengen wat nodig is om mensen met een psychische kwetsbaarheid waar mogelijk weer naar werk te helpen of anders de daginvulling te verbeteren. We onderzoeken welke omgeving, begeleiding en ondersteuning nodig is om duurzame vervolgstappen te zetten. Gebruikmakend van onze expertise lukt het deelnemers meer structuur en ritme te vinden en hun sociale vaardigheden te vergroten. Na een periode van maximaal één jaar krijgen we inzicht in hun (arbeids)potentie.

Een belangrijk criterium voor deelname aan OAD: de juiste motivatie van een kandidaat. Daarnaast mag een behandelplan dat iemand doorloopt geen belemmerende invloed hebben op het traject. Bovendien wordt altijd gekeken welke invloed arbeid kan hebben op een gezinsinkomen. Als iemand door weer aan het werk te gaan alle toeslagen verliest, kan dat een reden te zijn nog even te wachten met werk."

**Verlanglijstje**

"OAD heeft zich ontwikkeld tot een diagnose-instrument dat niet exclusief gebruikt wordt in de behandeling van mensen met psychische kwetsbaarheid. Ook kandidaten met andere onderliggende problemen komen ervoor in aanmerking. Via de zelfredzaamheidsmatrix beoordelen behandelaars, beleidsmakers en onderzoekers de mate van zelfredzaamheid van deelnemers. In de evaluatie wordt onder meer bekeken in hoeverre iemand taalvaardig en stressbestendig is, kan omgaan met hiërarchie en beschikt over het nodige zelfvertrouwen, een zeker aanpassingsvermogen en sociale vaardigheden.

‘Gebruikmakend van onze expertise lukt het OAD-deelnemers meer structuur en ritme te vinden en hun sociale vaardigheden te vergroten.’

2022 heeft laten zien dat steeds meer gemeenten binnen het werkgebied van WSD interesse hebben in OAD. We hebben met veel beleidsmedewerkers, P-wet en Wmo-consulenten aan tafel gezeten om OAD in de schijnwerpers te zetten en te onderstrepen dat we waarde hechten aan korte lijntjes. Die komen het succes van de deelnemers ten goede. Voorop staat dat we samen streven naar maximale participatie, die aansluit bij de kwaliteiten, wensen en doelen van de deelnemer.

Vught is een van de gemeenten die met veel interesse kennis heeft genomen van OAD. Met onze collega’s van IBN in Meierijstad zijn stappen gezet om het diagnose-instrument gemeentebreed in te zetten. Het is verheugend dat Boxtel en Sint-Michielsgestel, ambtelijk verbonden binnen MijnGemeenteDichtbij, OAD omarmen. Dat geldt ook voor de nauw samenwerkende gemeenten Best, Nuenen en Son en Breugel. Hoog op ons verlang-lijstje staan Oisterwijk en Oirschot, die hopelijk in 2023 aanhaken.”

**Documentaire**

„Ik ben trots op de documentaire die WSD in 2022 heeft laten maken. Die laat aan de hand van vier persoonlijke verhalen zien wat OAD voor mensen betekent. Ontroerend is het verhaal van iemand die dankzij dit diagnose-instrument uitstroomt naar regulier werk. Prachtig! De film is belangrijk om OAD onder de aandacht van gemeenten te brengen, zonder telkens opnieuw werkbezoeken of rondleidingen te organi-seren. Zulke activiteiten zorgen op de werkvloer voor stress of overprikkeling en daarmee zijn deelnemers niet gebaat.

Eenmaal aan de slag zetten deelnemers onder regie van een ambulant begeleider de eerste stappen. Daarvoor beschikt WSD over opstartlocaties: samen met Reinier van Arkel in Vught en in Best waar prikkel-arme werkplekken zijn ingericht. Afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen van deelnemers worden ook elders OAD-trajecten opgestart, bijvoorbeeld in enkele kringloopwarenhuizen van Het Goed, onze textielsorteercentra in Boxtel en Schijndel en bij de WOP-ploeg die buurten schoon en leefbaar houdt.”

**‘Simpel Switchen’**

“Ik sluit graag af met de boodschap dat het denken vanuit de deelnemer bij OAD altijd centraal staat. Samen kijken we wat nodig is om tot een goede diagnose te komen; werk is daarvoor een prima middel. Mijn tip: bekijk online het filmpje over ‘De trap van Erik Dannenberg’. Onder het motto ‘Simpel Switchen’ laat de voorzitter van Divosa op inspirerende wijze zien dat drempels om aan het werk te gaan gerust wat vaker weggenomen kunnen worden. Dat maakt het voor mensen makkelijker om ook een stapje terug te doen als het even niet lukt.”

# OAD

## Hoe is het nu met Susan Hajer?












Sinds ik voor OAD werk zijn die gedachten aan het oplossen. Zo denk ik bijna niet meer





Door wat ik meegemaakt heb voelde ik me niet geaccepteerd. Met Joany ging ik veel in gesprek over wat ik zelf wil...



... wat zijn mijn mogelijkheden, dus dat gaf mij een zelf-verzekerd gevoel.



Ik mag hier zijn wie ik ben. Dat doet mij zo goed.



Dat raakt me en dat geeft mij net de power dat ik mag zijn wie ik ben.

*Scan de QR-code en bekijk het filmpje van Susan*

# Passende werkplekken in duurzaam werk

**Marc Christiaens, directeur Werk & Ontwikkeling, WSD: "De arbeidsmarkt is continu in beweging. Sterker nog, veranderingen volgen elkaar in steeds rapper tempo op. Automatisering, digitalisering en robotisering zijn niet te stuiten ontwikkelingen die de arbeidsmarkt onomkeerbaar veranderen en vooral gevolgen hebben voor mensen die minder hoog zijn opgeleid. Het banenaanbod voor deze groep is de afgelopen twee decennia liefst maar 40 procent gedaald.**





WSD volgt deze ontwikkelingen natuurlijk op de voet en, belangrijker nog, zoekt passende oplossingen voor haar medewerkers. Zij acteren immers op deze arbeidsmarkt en ervaren de gevolgen het meest. Waar vertrouwde werkplekken in de industrie of logistiek wegvallen of op termijn uit beeld raken, is het zaak nieuwe wegen te bewandelen op de krappe arbeidsmarkt. In onze optiek liggen de kansen voor het oprapen in duurzaam werk. Daarop richt WSD haar focus."

**Circulaire economie**

"Duurzaam werk laat zich samenvatten door vier thema's die we bij WSD met hoofdletters schrijven als we de toekomstige arbeidsmarkt voor onze medewerkers in kaart brengen: Klimaat, Milieu, Energietransitie en Voedselverspilling. Steeds meer ondernemingen, ook in de negen gemeenten waar WSD opereert, richten zich op de circulaire economie en hanteren maatschappelijk verantwoord ondernemen als standaard. Ze produceren duurzaam en bieden gastvrij emplooi aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Gelukkig vinden ondernemers en WSD elkaar steeds beter op dit terrein. Enerzijds omdat onze accountmanagers de markt verkennen en onze organisatie als een interessant alternatief in de schijnwerpers zetten, anderzijds omdat werkgevers zien dat wij de capaciteit kunnen bieden die op de eigen werkvloer (nog) niet voorhanden is. Om die reden wordt duurzaam werk nu al regelmatig uitbesteed en op een van de eigen WSD-locaties ingericht."

**Textielsorteercentra**

"2022 liet zien dat WSD een toenemend aantal medewerkers kon plaatsen binnen bedrijven en organisaties die actief zijn in de circulaire economie. Stond de

‘Kansen liggen voor het oprapen in duurzaam werk’

teller begin 2022 op 220, rond de jaarwisseling met 2023 werkten al 300 mensen bij een onderneming die circulair werkt. Het aantal medewerkers bij de textiel-sorteercentra in Schijndel (bestaand) en Boxtel (nieuw) groeide van 100 naar 130. Ook op milieustraten in Best, Sint-Oedenrode en Nuenen gingen meer mensen aan de slag. We plaatsen ook medewerkers bij de kring-loopwarenhuizen van Het Goed.

*Belangrijk*: WSD wil dat haar medewerkers op de werk-plek nadrukkelijk bijdragen aan de circulaire economie. Daarom volgen ze de training Waardebepaling en zijn ze op milieustraten en in kringloopwinkels in staat om te beoordelen of aangeboden spullen geschikt zijn voor een tweede leven of vallen onder de noemer rest-afval. Dit alles met één doel: de afvalberg verkleinen en recycling of refurbishing stimuleren. Zo draagt iedereen, ook bij WSD, bij aan een schonere wereld en een beter klimaat.”

# Passende werkplekken in **duurzaam werk**



"Ik ben Samer Alnabwani en ik kom uit Syrië. Ik werk bij Plastic Recycling Company uit Schijndel."



"Plastic Recycling Company is gespecialiseerd in het verwerken van harde kunststoffen..."

Dennis Jorissen



"...Deze bewerken we tot een schoon maalgoed wat wordt ingezet in de kunststofverwerkende industrie."



Samer: "Het is heel afwisselend werk, plastic sorteren en met de heftruck rijden."



Samer: "Het is goed werk en ze zijn heel aardig voor mij."



Dennis: "Ik vind het gewoon heel mooi om te zien dat mensen hier in Nederland iets op kunnen bouwen...



"... Als wij daar een stukje bij mogen helpen dan doen we dat heel graag."



Samer: "Hier leer ik ook Nederlands spreken dus dat kan ik ontwikkelen...

"... Ook leer ik me ontwikkelen in het werk, voor heftruck en machines."





Dennis: "Ja, we zijn hartstikke tevreden. We zijn gestart met een proefperiode en nu heeft hij een jaar-contract."



*Scan de QR-code en bekijk het filmpje*

# Ontwikkelingsmogelijkheden

**Judith Robben, manager dienstverlening, WSD: "Ontwikkeling is een woord dat we bij WSD graag met hoofdletters schrijven. Het ontwikkelen van mensen en ze zo hoog mogelijk laten klimmen op de re-integratieladder zit in ons DNA. Om ze daar te laten komen is maatwerk nodig. Alle inwoners die de gemeenten bij WSD aanmelden, krijgen in een tijdsbestek van twee tot soms drie jaar volop ruimte om zich optimaal te ontwikkelen.**



Dat ontwikkelen gebeurt met tien leerlijnen die we hebben ingericht en kandidaten houvast bieden als ze bij WSD aan het werk gaan. In het jaarverslag van 2021 heb ik al uitgebreid over het belang van de leerlijnen verteld. Als clustermanager ben ik verantwoordelijk voor de leerlijnen Logistiek, Retail, Catering, ICT en Zorg. Daarnaast bestaan de leerlijnen Productie, Techniek, Groen, Schoonmaak en Facilitair, die door de clustermanagers Birgitte Kochuijt en Hassan Bengayou geregisseerd worden."

**Zelf regie nemen**

"Het doel van de leerlijnen? Een heldere en uniforme route uitstippelen die alle kandidaten op hun 'klantreis' bij WSD volgen. Hoe die reis verloopt hangt af van individuele mogelijkheden. De een stroomt uit naar regulier werk en staat daarna op eigen benen op de arbeidsmarkt, de ander is aangewezen op gesubsidieerd werk, heeft baat bij extra begeleiding of doet een beroep op een veilig en vertrouwd vangnet. Belangrijk is dat iedereen die WSD begeleidt en ondersteunt het beste uit zichzelf haalt, zelf de regie neemt in zijn of haar eigen ontwikkeling en binnen de diverse leerlijnen voldoende motivatie vindt.

In 2022 hebben we grote stappen gezet om het uniform werken binnen alle leerlijnen te stroomlijnen. Het uitrollen van deze methode krijgt in 2023 een vervolg en zorgt ervoor dat alle medewerkers in een leerlijn vastomlijnde opdrachten krijgen die beter te monitoren en te toetsen zijn. Iedereen beschikt straks over een eigen ontwikkelmap waarin alle binnen de leerlijnen geleerde vaardigheden staan opgesomd."

**Nieuw: ICT en zorg**

"Bij WSD onderzoeken we continu of onze leerlijnen nog voldoende aansluiten bij onze medewerkers en

‘We onderzoeken continu of onze leerlijnen aansluiten bij onze medewerkers en passend zijn op de arbeidsmarkt’

de kansen op de arbeidsmarkt. Om die reden zetten we onze schouders onder de leerlijnen ICT en Zorg. Met een externe partij hebben we in 2022 een diagnose-instrument opgezet. Dat brengt in kaart of jongeren voldoende affiniteit en competenties hebben voor informatie- en communicatietechnologie. De leerlijn omvat een lespakket en biedt werkervaringsplekken waar jongeren in een tijdsbestek van drie maanden verkennen of ICT bij ze past. In 2023 zal de eerste groep starten met de diagnose.

De leerlijn Zorg verkeert in de brainstormfase. Daarin trekken we enthousiast op met een aantal zorgpartijen in Best. We onderzoeken in hoeverre WSD haar medewerkers via een nieuwe leerlijn kan ontwikkelen tot zorgmedewerkers. Daarbij gaat het nadrukkelijk om ondersteunende werkzaamheden; om échte zorgtaken uit te kunnen voeren is een beroepsopleiding vereist. De WSD-handjes vind je straks - als de leerlijn verder uitgewerkt is – vermoedelijk dus niet aan het bed, maar op andere plekken in de zorg.”

**Circulair werken**

“Als sociaal ontwikkelbedrijf draagt WSD duurzaamheid en circulair werken een warm hart toe. Een groot aantal medewerkers is al werkzaam op plekken waar circulair werken centraal staat, zoals op gemeentelijke milieustraten en in kringloopwinkels van Het Goed. Om nog beter aan te sluiten bij de eisen die circulair werken met zich meebrengt, heeft WSD een training waardebepaling ontwikkeld. Tijdens die training, die mee wordt opgezet en verzorgd door recyclingprofessionals, leren ze hoe ze zelfstandig de waarde van aangeboden artikelen kunnen bepalen.

Ook kunnen ze na hun opleiding inschatten of een tweedehands voorwerp hergebruikt of gerepareerd kan worden óf behoort tot de categorie restafval. We houden in Meierijstad een veldproef om te zien hoe onze medewerkers een steentje kunnen bijdragen aan de verkleining van de afvalberg.

**Inburgeringsstages**

Op taalgebied hebben we als WSD grote stappen gezet in 2022. Niet alleen verzorgen we NT2-taallessen voor nieuwkomers en statushouders. Om de ontwikkeling van deze doelgroep verder te stimuleren, verzorgen we voor alle gemeenten in ons werkgebied ook workshops en inburgeringsstages. Op de werkvloer leren deelnemers zowel de Nederlandse taal als werknemersvaardigheden. Met taalbuddy’s, taalmaatjes en tolken stimuleren we binnen alle leerlijnen dat iedereen snel vertrouwd raakt met de Nederlandse taal en het werken in Nederland.”

# Ontwikkelen en werken in werkleerlijnen bij WSD



Wil jij graag werken in een baan die bij je past? WSD helpt jou graag ontdekken wat jouw talenten zijn en wat bij je past.



Wat kun je nog ontwikkelen zodat jij aan de slag kunt? Dit traject heet een werkleerlijn.



Je krijgt je eigen ontwikkelplan en start meteen met werken op een van onze werkplekken.



Daar leer je basisvaardigheden en met begeleiding van de werkleider ook de vaardigheden van het vak.



"Ik heb geleerd om beter voor mezelf op te komen."



"Ik moet me nog een beetje ontwikkelen maar daar geven ze me ook de tijd voor."



"Vooral doorzetten moet ik nog leren en omgaan met collega's."



Een werkleerlijn biedt je mogelijkheden. Aan het einde van dit traject ben je klaar om een volgende stap te maken.



Als je de stap naar buiten kan maken dan helpen we je daarbij.



"Ik stapte over van WSD naar Hermes."



Maar als je nog een tussenstap nodig hebt dan kun je verder werken en ontwikkelen binnen WSD.



"WSD betekent voor mij dat ik gegroeid ben en sta waar ik nu sta."



"We zijn nu ook in de elektronica werk aan het zoeken voor mij buiten WSD."



"In de toekomst wil ik zelfstandig zijn, een eigen huis eigenlijk."

*Scan de QR-code en bekijk het filmpje*

# Sturen op zelfsturing

**Marjanne Wassink, directeur Personeel & Organisatie, WSD: "Sturen op zelfsturing is sinds 2019 de professionele standaard binnen WSD. Het is een methodiek waarbij mensen op grond van hun eigen overwegingen en intenties gemotiveerd en gestimuleerd worden tot ontwikkeling en verandering. We willen dat iedere professional binnen onze organisatie vanuit het gedachtengoed van sturen op zelfsturing acteert en deze gespreksmethodiek gebruikt. "**





"Want dat is sturen op zelfsturing: een uniforme gespreksmethodiek die zorgt voor eenzelfde, eenduidige benadering van cliënten en medewerkers en onderlinge herkenning in aanpak en stijl. We zijn ervan overtuigd dat onze medewerkers het voeren van gesprekken dankzij sturen op zelfsturing leuker, beter en gemakkelijker ervaren en het beter lukt om mensen in hun kracht te zetten."

**Masterclasses**

"Sturen op zelfsturing begint met een basistraining die aan alle professionals van WSD krijgen. Sinds 2022 wordt de basistraining voortaan twee keer per jaar georganiseerd voor nieuwe collega's. Zodra iemand in dienst treedt, volgt aanmelding. Daarnaast volgen onze medewerkers meerdere workshops naar keuze, waarbij de richtlijn is dat minimaal één workshop per jaar wordt gevolgd. Meer mag altijd, als de agenda het toelaat…

In 2022 werden binnen sturen op zelfsturing twee basistrainingen en twintig workshops aangeboden. Daarnaast werd een toolbox verzorgd voor medewerkers van de backoffice. Belangrijk zijn de masterclasses, een intensieve vervolgtraining van zes dagen die afgesloten wordt met een 'proeve van bekwaamheid'. In 2002 zijn vier trainingen aangeboden. Eind 2022 stond bij WSD de teller op vijftig masters.

De verwachting is dat WSD nog minimaal drie jaar nodig heeft om te bereiken dat 80 procent van de professionals de titel master met trots draagt."

**Verbinding zoeken**

"WSD is inmiddels zo goed thuis in sturen op zelfsturing dat we deze gespreksmethodiek graag onder de aandacht brengen van onze stakeholders. Noem het

‘Het voeren van gesprekken wordt dankzij sturen op zelfsturing leuker, beter en gemakkelijker’

een zaadje planten en mensen binnen bijvoorbeeld onze negen gemeenten en bij onze samenwerkingspartners enthousiast maken. Hoe meer partijen sturen op zelfsturing toepassen, hoe sterker het gaat werken, dat is mijn overtuiging.

We hebben in 2022 stappen gezet om sturen op zelfsturing ook buiten de muren van WSD in de schijnwerpers te zetten. DeKenniskompanie heeft onder andere een kennislunch over sturen op zelfsturing gehouden, die in 2023 zal leiden tot een inspiratieworkshop.”

**Enquêteresultaten**
“Onder alle professionals van WSD is in oktober 2022 een enquête uitgezet die een respons van 80 procent heeft opgeleverd. De conclusies die getrokken kunnen worden, stemmen tevreden. Zo geeft 90 procent van de respondenten aan gebruik te maken van sturen op zelfsturing. Korte workshops en oefenen in de praktijk worden het vaakst genoemd als manieren om sturen op zelfsturing te leren beheersen. Het meest interessant zijn, zo maakt de enquête duidelijk, de workshops over de gesprekstechnieken.

Bijzonder om te vermelden is dat WSD inmiddels haar eigen medewerkers inzet bij de basistrainingen en workshops voor sturen op zelfsturing. Deze trainers zijn verbonden aan onze Werkacademie. Bij het verzorgen van de masterclasses trekken we nog samen op met het Gilde Vakmanschap.

Sturen op zelfsturing leer je trouwens pas echt door de theorie toe te passen in de praktijk. Het is als een rijbewijs: pas als je het hebt behaald, leer je het autorijden pas echt. Daarna is het oefenen, oefenen, oefenen.”



Beheerconsulent Anne Maas is master sturen op zelfsturing

# ‘Intensiteit maakt mastertraining sturen op zelfsturing tot een succes’



**Anne Maas volgde in 2022 de mastertraining sturen op zelfsturing en legde in oktober de proeve van bekwaamheid af. De Eerselse werkt als beheerconsulent bij WSD en heeft zo’n zestig medewerkers in haar caseload. Het beheersen van een uniforme gespreksmethodiek, zoals sturen op zelfsturing in het kort omschreven kan worden, draagt bij aan professionalisering. “De mastertraining is intensief en maakt dat je er in elk gesprek op kunt terugvallen.”**

Voordat Anne zich aanmeldde voor de mastertraining, volgde ze de basistraining en een aantal workshops, meestal twee per jaar. “De basistraining is een kennismaking met sturen op zelfsturing, de workshops dragen bij aan verdieping. Eenmaal begonnen aan de mastertraining ontdekte ik dat toen een totaalpakket werd aangeboden en ik me echt kon onderdompelen in de materie. Zes volle trainingsdagen zorgen ervoor dat alle aangeboden kennis beklijft en écht gaat leven. Je zou kunnen zeggen dat het in je DNA kruipt en de technieken in elk gesprek bruikbaar zijn.”

**Licht aan de horizon**

Anne vertelt dat ze elf jaar geleden bij WSD aan het werk ging en dagelijks gesprekken voert met medewerkers die individueel gedetacheerd zijn. “Ze werken alleen en soms met wat meerdere collega’s van WSD of Werkpartners buiten de organisatie van WSD zonder directe aansturing van ons. Als ze na een beginperiode goed op hun plek zitten dan hebben we vaak maar één of twee keer per jaar een gesprek. Als wat meer aandacht nodig is of er veranderingen zijn in werk, kom ik vaker. Hoe vaak dat is afhankelijk van de situatie en de begeleiding die op dat moment nodig is.

# ‘Steeds meer onbewust bekwaam’

Vaak neemt de inlener ook deel aan de gesprekken omdat die dagelijks met de medewerkers werkt.”

Ze vervolgt: “Mijn ervaring is dat de inhoud van de mastertraining sturen op zelfsturing in veel gesprekken terugkomt en goed bruikbaar is. Ik ben aardig thuis in het voeren van gesprekken, maar merk dat ik veel heb opgestoken en nog meer handvatten heb om een gespreksdoel te bereiken. Ik breng vooraf helder in beeld wat ik samen met mijn gesprekspartner wil bereiken en hoe we zaken in beweging kunnen brengen. Belangrijk is dat je op hetzelfde level zit. Als jij al verder bent in de verandering dan moet je terug. Je kunt niet rennen als diegene nog niet eens aan het wandelen is. Samen moet je die beweging maken. In alle gesprekken geldt: het is de toon die de muziek maakt.”

**Stevig aan de slag**

Anne blikt enthousiast terug op de mastertraining, die in oktober 2022 werd afgerond met een proeve van bekwaamheid. Tijdens dat ‘examen’ voerde ze een gesprek waarin veel geleerde gesprekstechnieken terugkwamen en op afstand werd beoordeeld. “Het voordeel van de mastertraining is dat je zes dagen stevig aan de slag gaat. Juist die intensiteit maakt dat de stof blijft hangen en je er ook echt mee aan de slag gaat in de alledaagse praktijk.”

“De intensiteit maakt het lastig voor je eigen werk. Mijn werk kan niet eenvoudig worden overgenomen door collega’s en dat maakt dat je je, voor zover dat lukt, goed moet voorbereiden voordat je je aanmeldt. De hoge frequentie in een korte periode maakt wel dat je steeds meer onbewust bekwaam wordt. Hierdoor heb je er in de praktijk ook echt voordeel van.”

**Onderhouden**

Na afronding van de mastertraining was het even aanpoten om de agenda weer in balans te brengen. “Mijn belangrijkste tip voor alle toekomstige masters: maak ruimte in je agenda. Je zult zien dat je dan gedreven aan de slag gaat.” Met het afleggen van de proeve van bekwaamheid is Anne trouwens niet klaar met sturen op zelfsturing. “Het is belangrijk om alle kennis en vaardigheden te onderhouden. Ik blijf dus workshops volgen, al wacht ik daar nu even mee omdat ook ander werk gedaan moet worden. Wordt vervolgd in 2023.”



**PASPOORT**

| | |
|---|---|
| **Naam:** | Anne Maas |
| **Woont in:** | Eersel |
| **Beroep:** | Beheerconsulent bij WSD |
| **Bijzonder:** | Anne volgde in 2022 de master-training sturen op zelfsturing |



*Antoon Janssen*

# 3 Sociaal verslag

## 3.1 Algemeen

We gaan in dit sociaal verslag eerst in op de ontwikkeling van de totale bezetting doelgroepmedewerkers om daarna wat dieper in te gaan op de prestaties in de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet om af te sluiten met het niet-gesubsidieerde (reguliere) personeel. Het inzicht in deze cijfers geeft de inkleuring aan de financiële jaarcijfers die verderop in het jaarverslag worden gepresenteerd. Een belangrijke succesfactor voor het realiseren van onze doelen is het realiseren van voldoende arbeidsplaatsen voor de inwoners van onze gemeenten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## 3.2 Ontwikkeling totale bezetting doelgroep

Het Dagelijks Bestuur heeft in november 2020 de Lokale Plannen goedgekeurd, de uitwerking van het eerder geaccordeerde Koersdocument. Onderdeel van dit besluit is de ambitie om in het collectief de werkgelegenheid te behouden voor 2100 personen. Hierbij is als peildatum 31 december 2014 gehanteerd met een groeipad van de beoogde bezettingsgraad eind 2025. Onderstaand wordt inzicht gegeven in de vertaling van de bezettingsgraad per gemeente, eindstand december 2014 - beoogd aandeel 2025:

| Jaar | 2014 Eindstand | 2020 Eindstand | 2021 Eindstand | 2022 Q1 | 2022 Q2 | 2022 Q3 | 2022 Q4 | Referentie |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Best** | **161** | **162** | **164** | **165** | **161** | **159** | **164** | **153** |
| SW | | 110 | 110 | 112 | 111 | 110 | 110 | |
| PW | | 52 | 54 | 53 | 50 | 49 | 54 | |
| **Boxtel** | **467** | **456** | **465** | **457** | **455** | **467** | **465** | **458** |
| SW | | 322 | 299 | 316 | 307 | 303 | 299 | |
| PW | | 134 | 166 | 141 | 148 | 164 | 166 | |
| **Haaren** | 93 | | | | | | | |
| SW | | | | | | | | |
| PW | | | | | | | | |
| **Meierijstad** | **486** | **430** | **418** | **423** | **418** | **418** | **410** | **461** |
| SW | | 328 | 308 | 321 | 315 | 312 | 308 | |
| PW | | 102 | 110 | 102 | 103 | 106 | 110 | |
| **Nuenen, C.A.** | **89** | **90** | **90** | **89** | **89** | **90** | **90** | **84** |
| SW | | 49 | 47 | 49 | 48 | 47 | 47 | |
| PW | | 41 | 43 | 40 | 41 | 43 | 43 | |
| **Oirschot** | **153** | **108** | **108** | **110** | **108** | **108** | **108** | **145** |
| SW | | 87 | 85 | 88 | 86 | 85 | 85 | |
| PW | | 21 | 23 | 22 | 22 | 23 | 23 | |
| **Oisterwijk** | **195** | **185** | **179** | **185** | **181** | **182** | **179** | **229** |
| SW | | 154 | 145 | 153 | 149 | 149 | 145 | |
| PW | | 31 | 34 | 32 | 32 | 33 | 34 | |
| **Sint-Michielsgestel** | **265** | **209** | **201** | **207** | **204** | **204** | **201** | **251** |
| SW | | 156 | 146 | 153 | 149 | 148 | 146 | |
| PW | | 40 | 46 | 49 | 50 | 53 | 52 | |
| **Son en Breugel** | **52** | **50** | **51** | **48** | **50** | **50** | **51** | **49** |
| SW | | 28 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | |
| PW | | 22 | 25 | 22 | 24 | 24 | 25 | |
| **Vught** | **253** | **218** | **216** | **217** | **217** | **212** | **216** | **270** |
| SW | | 167 | 156 | 164 | 162 | 157 | 156 | |
| PW | | 51 | 60 | 53 | 55 | 55 | 60 | |
| **Totaal** | **2214** | **1908** | **1892** | **1901** | **1883** | **1890** | **1892** | **2100** |
| SW | | 1401 | 1322 | 1382 | 1353 | 1337 | 1322 | |
| PW | | 507 | 570 | 519 | 530 | 553 | 570 | |

## 3.3 Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een arbeidsbeperking die werkzaam waren in de SW 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. Er stromen nog beperkt mensen in die we overnemen van collega SW-bedrijven na een verhuizing naar het werkgebied van WSD. Ook zijn er met enige regelmaat mutaties van SW-dienstverband naar Begeleid werken en omgekeerd en tot slot is er sprake van uitbreidingen of beperking van de uren dienstverbanden:



| Instroom: | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Dienstverband Wsw | 2 | 6 | 8 |
| Begeleid Werken | 2 | 0 | 2 |
| **Totaal instroom** | **4** | **6** | **10** |

| Uitstroom: | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Naar reguliere arbeid | 1 | 2 | 1 |
| Ontslag op eigen verzoek | 5 | 12 | 18 |
| Door verhuizing | 2 | 1 | 3 |
| Voortijdige beëindiging* | 0 | 0 | 2 |
| Einde contract voor bepaalde tijd | 2 | 2 | 3 |
| Wegens (vroeg)pensioen | 32 | 57 | 55 |
| Overlijden / 2 jaar ziek | 28 | 30 | 32 |
| Overige | 9 | 6 | 6 |
| **Totaal uitstroom** | **79** | **110** | **120** |

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

| Doorstroom: | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Van Wsw-dienstverband naar BW | 10 | 4 | 5 |
| Van BW naar Wsw-dienstverband | 1 | 4 | 1 |
| **Totaal instroom** | **11** | **8** | **6** |

**Arbeidsvoorwaarden Wsw-werknemers**
De cao Sociale Werkvoorziening kent een looptijd van 2021 tot en met 2025. De cao bevat afspraken over de salarisontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en het kopen van extra verlof.

De cao SW volgt de zogenaamde LPO-systematiek. De kern van deze systematiek is dat medewerkers in principe de stijging van het Wettelijk minimumloon volgen. Medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon verdienen krijgen een loonsverhoging per 1 januari van elk jaar ter hoogte van de LPO in het Wsw-budget volgens de meicirculaire in het voorgaand jaar. Jaarlijks wordt door de rijksoverheid via de Meicirculaire een compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) toegevoegd aan het Wsw-budget.
Met de meicirculaire gemeentefonds 2022 is een LPO van 3,55% toegekend.
Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen is een regeling vervroegd uittreden (RVU) overeengekomen die SW-ers de mogelijkheid biedt om 2 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Deelname aan deze regeling is vrijwillig en alleen mogelijk gedurende de looptijd van de cao. Medewerkers en bedrijven maken samen afspraken over de exacte invulling en leggen deze afspraken vast in een vaststellingsovereenkomst.

Verder zijn aanvullende afspraken gemaakt rondom extra verlofmogelijkheden. Er komt een aanvullende seniorenregeling, waarbij de medewerker van 64 jaar en ouder kan verzoeken om in totaal 2/5 minder te werken onder doorbetaling van 92,5% van het salaris. Medewerkers wordt daarnaast de mogelijkheid geboden om extra verlof te kopen.

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. 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, griepspuit en psychologische ondersteuning.

Binnen de huidige lopende cao Wsw is geen ruimte aanwezig om de SW-collega's ingeschaald boven Wettelijk minimum loon te compenseren voor de forse inflatie in 2022/2023. Gesprekken daarover tussen bonden, gemeenten en het ministerie hebben nog niet tot wijzigingen in de cao en aanvullende financiering voor gemeenten en uitvoeringsorganisaties geleid.

**Arbeidsplaatsen Wsw**

Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij WSD is geplaatst is in 2022 afgenomen van gemiddeld 1.160 fte in 2021 naar 1.078 fte gemiddeld in 2022. Over de afgelopen jaren geeft dat het onderstaande beeld van de ontwikkeling van de gemiddelde bezetting in arbeidsplaatsen (fte).

| Gemiddelde SW-bezetting | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Werk & Ontwikkeling | 984 | 1.069 | 1.148 |
| Begeleid Werken | 95 | 92 | 93 |
| **WSD-Groep** | **1.079** | **1.161** | **1.241** |

De SW-bezetting van WSD bedroeg ultimo 2022 totaal 1.313 personen, waarvan 113 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 en 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 | Taak stelling |
|---|---|---|---|---|
| Best | 94,0 | 8,1 | 102,1 | 101,0 |
| Boxtel | 245,5 | 13,2 | 258,7 | 270,8 |
| Meierijstad *) | 235,2 | 27,9 | 263,1 | 267,1 |
| Nuenen | 32,6 | 10,0 | 42,6 | 44,5 |
| Oirschot | 68,8 | 7,3 | 76,1 | 77,9 |
| Oisterwijk | 119,6 | 9,9 | 129,5 | 132,0 |
| Sint-Michielsgestel | 114,3 | 12,1 | 126,5 | 129,8 |
| Son en Breugel | 22,9 | 2,2 | 25,1 | 27,1 |
| Vught | 131,5 | 8,6 | 140,0 | 144,5 |
| **Totaal** | **1.064,4** | **99,3** | **1.163,7** | **1.194,7** |

* *Betreft het deel van de voormalige gemeenten Schijndel en Sint-Oedenrode*

In 2022 hebben de WSD-gemeenten gezamenlijk in totaal 31,0 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.

## 3.4 Participatiewet (PW)

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn de deelnemende gemeenten en WSD gezamenlijk een traject in te gaan om de koers van WSD opnieuw te bepalen. Na een gedegen proces met een doorlooptijd van bijna 4 jaar is in juli 2020 de nieuwe koers vastgesteld die is uitgewerkt in de volgende pijlers:

1. **Ontwikkel gezamenlijk de infrastructuur door,**
2. **Ontwikkel een WSD-breed expertisecentrum,**
3. **Ontwikkel de plusdiensten verder door.**

De eerste twee pijlers betreffen de ontwikkeling van de basisdienstverlening terwijl de derde pijler zich richt op aanvullende plusdiensten voor onze doelgroep in het sociaal domein.



Realisatie van de koers en de lokale plannen kan alleen plaatsvinden onder de voorwaarde van financiële toekomst-bestendigheid. Het Algemeen bestuur van WSD heeft daartoe als einddoel van de koers gekozen voor het break-evenscenario. Concreet betekent dat WSD tenminste 2.100 personen met een SW- of een PW-dienstverband in dienst heeft of via WSD direct zijn geplaatst en begeleid bij een externe werkgever. Samen met het expertisecentrum betreft dit de basisdienstverlening van de gemeenschappelijke regeling WSD. Met dit volume is WSD in staat een sluitende exploitatie te realiseren, waarbij er ook ruimte is om het gezamenlijke expertisecentrum te bekostigen. Besloten is om in een groeipad dit break-evenscenario ultimo 2025 te bereiken.

Om gemeenten te faciliteren bij de invoering en de uitvoering van de lokale plannen is vanuit de reserves van WSD in totaal € 2,6 miljoen vrijgemaakt.

Ten tijde van de besluitvorming over de koers en de doorrekening van het break-evenscenario was de beschikbaarheid van toereikende rijksbudgetten nog een belangrijke onzekere factor. Vanuit Den Haag kwamen er steeds meer geluiden dat de herziening van de financiering van de Participatiewet noodzakelijk was. De financieringssystematiek moet meer dienstbaar worden aan het realiseren van meer Participatiebanen.

Vanuit de voorgaande ontwikkelingen is, met het oog op realisatie van het break-evenscenario, het Stimulusprogramma ontworpen. Dit programma voorziet, vooruitlopend op herziening van de rijksfinanciering, in middelen om te investeren in extra banen.

In de financiering van Participatiebanen zijn recent een aantal positieve wijzigingen doorgevoerd. De financiering van de loonkostensubsidies is per 1 januari 2022 in positieve zin gewijzigd waarbij het realiseren van LKS-banen wordt beloond door extra financiering in latere jaren. Per 1 januari 2023 is ook de financiering van de begeleidingsvergoeding voor de reguliere Participatiebanen aangepast door overheveling van het budget Nieuwe doelgroep Regulier naar de Algemene uitkering uit het Gemeentefonds. Ook de financiering via de Algemene uitkering voorziet in financiering op basis van realisatie in voorgaand jaar waarmee ook hier een incentive op plaatsing in banen met LKS is gerealiseerd.

Onderzoeken lopen om ook het begeleidingsbudget Beschut zodanig vorm te geven dat nieuwe plaatsingen worden gestimuleerd door extra budget.

Vanuit de evaluatie van de Participatiewet in 2020 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. Ten gevolge van de val van het kabinet en de Tweede Kamerverkiezingen van maart 2021 is de besluitvorming vertraagd en nog steeds niet afgerond.

Een aantal van die maatregelen raken de financiering van gemeenten vanuit de Participatiewet. Belangrijk is dat er een nieuwe financiering komt die gemeenten

stimuleert om meer mensen te plaatsen. De aanpassingen in het Buigbudget en de overheveling van het begeleidingsbudget naar de Algemene uitkering waardoor gerealiseerde banen met LKS structureel betaalbaar blijven zijn een aantal goede stappen. Maar dit alleen is onvoldoende. De financiering van Participatiebanen met loonkostensubsidie is structureel onvoldoende om de business case rond te krijgen. Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020, leidend tot een cao voor de Participatiewet en een pensioenregeling zijn de kosten voor de gemeenten opgelopen met ca. 20% per arbeidsplaats PW. De stijging van het WML per 1 januari 2023 met 10,15% en de aankondiging van invoering van een Wettelijk minimum uurloon per 1 januari 2024 o.b.v. 36 uur zorgen voor verdere verhoging van de kosten van een Participatiebaan die niet te financieren zijn vanuit de te realiseren netto toegevoegde waarde. Vooralsnog investeren WSD en gemeenten in nieuwe banen mede door inzet op het stimulusprogramma.

**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 7 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 2022 waren 401 door Weener XL toegeleide Participatiewetters werkzaam in een dienstverband.

**Arbeidsvoorwaarden PW-werknemers**

De cao "Aan de slag" is per 1 juli 2021 van kracht geworden. Cao Aan de Slag geldt voor mensen met een arbeidsbeperking die:

- niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- met behulp van subsidie werken (loonkostensubsidie) of werken in een veilige, aangepaste omgeving (beschut werk);
- in dienst zijn bij een (onderdeel van een) gemeente, gemeenschappelijke regeling of andere publieke organisatie die belast is met de uitvoering van de Participatiewet;
- in het doelgroepregister banenafspraak zijn opgenomen.

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023.De formele arbeidsduur is 37 uur per week. Er zijn 3 generieke functieprofielen die horen bij drie verschillende niveaus van taken en verantwoordelijkheden. Medewerkers vanaf 18 jaar bouwen daarnaast een pensioen op.

**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.

De instroom in dienstverbanden met loonkostensubsidie is ook zichtbaar in het aantal Diagnose/Intaketrajecten. Inmiddels neemt het aantal inburgeringtrajecten als gevolg van overheveling van de taken op dit gebied naar de gemeenten nog steeds toe. Onderstaand een weergave van het aantal trajecten dat in het kader van de Participatiewet is uitgevoerd.

| Trajecten Participatiewet | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Werkacademie / Inburgering | 293 | 104 | 66 |
| Diagnose/intake | 693 | 364 | 290 |
| Trajecten zonder dienstverband (=werk met behoud van uitkering) | 141 | 137 | 89 |
| Trajecten met dienstverband (= Transitie-arrangement) | 643 | 514 | 478 |
| Wiw-dienstverbanden (oud) | 1 | 1 | 1 |
| Loonwaardemetingen | 477 | 417 | 413 |
| Gids onderzoek (Psychologisch onderzoek) | 36 | 30 | 22 |
| Coachtraject | 62 | 48 | 39 |
| **Totaal** | **2.346** | **1.615** | **1.398** |

## 3.5 Niet-gesubsidieerde Arbeid (NGA)

**Arbeidsplaatsen**

Bij WSD waren ultimo 2022 in totaal 46 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 170 fte. Daarnaast zijn er 4 medewerkers permanent werkzaam bij vanuit een detachering of als ZZP-er.

| Niet-gesubsidieerde medewerkers gemiddeld in fte: | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Ambtenaren | 49 | 52 | 57 |
| Cao-Welzijn | 2 | 2 | 2 |
| Werkpartners BV | 164 | 154 | 140 |
| Permanent gedetacheerden bij WSD*) | 4 | 4 | 5 |
| **Totaal** | **219** | **212** | **204** |

**) 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 2022 waren bij De Schoonmaakcoöperatie eveneens 4 NGA medewerkers geplaatst.

## 3.6 Ziekteverzuim

WSD had in 2022 een gemiddeld ziekteverzuimcijfer van 14,1%. Per bedrijfsonderdeel was het ziekteverzuimpercentage als volgt:

| Bedrijfsonderdeel | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Werk & Ontwikkeling | 14,6 | 13,9 | 14,3 |
| Participatie | 3,2 | 0,7 | 4,1 |
| Stafafdelingen | 7,8 | 3,3 | 3,3 |
| **Totaal WSD-Groep** | **14,1** | **13,3** | **13,9** |

De verzuimcijfers van de afgelopen 2 jaren zijn wat hoger dan de jarenlange trend maar vallen alleszins mee in vergelijking met de landelijke cijfers. Dit past in het beeld van de afgelopen jaren dat het ziekteverzuim bij WSD, mede als gevolg van gerichte inzet op verzuimbegeleiding, positief afsteekt bij de verzuimcijfers in de branche.

**Arbodienstverlening**
WSD maakt voor de arbodienstverlening gebruik van de dienstverlening van Zorg van de Zaak.
De arbodienstverlening is vormgegeven middels het zogenoemde Eigen Regiemodel. Op basis van detachering worden professionals van de arbodienst ingezet. In 2022 betrof dit gemiddeld 20 uur bedrijfsarts per week en 12 uur praktijkondersteuner bedrijfsarts.
De capaciteit van de praktijkondersteuner is in 2022 uitgebreid van 8 naar 12 uur per week onder meer door een toename van de vraag naar spreekuren en omdat de tijden voor bepaalde spreekuren zijn opgehoogd.
De leidinggevende is primair verantwoordelijk voor de uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding. Naast bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts worden zij daarbij ondersteund door verzuimcoördinatoren, personeelsconsulent, arbeidsdeskundige en de administratieve ondersteuning vanuit RAZ.

Omdat het contract met de huidige arbodienstverlener eind 2022 afliep, heeft in 2022 een Europese aanbesteding voor een nieuwe arbodienst plaatsgevonden. Vooruitlopend daarop is de verzuimvisie tegen het licht gehouden. WSD werkt op basis van het gedragsmodel. Juist in een organisatie als WSD waarbij arbeidsontwikkeling ons primair proces is willen we ziekteverzuim of beter gezegd inzetbaarheid integraal aanpakken . Naast ziekteverzuimbegeleiding is de laatste jaren daarom steeds meer aandacht gegeven aan preventie en duurzame inzetbaarheid, inmiddels via een integrale aanpak, gebaseerd op het stimuleren van de eigen regie. Dit doen we met “Ik ben aan de bal”, bestaande uit de onderdelen “ik leef gezond”, “ik blijf groeien” en “ik werk met plezier”.
De verzuimvisie op basis van het gedragsmodel is herbevestigd en de daarbij behorende quote iets aangepast, van: “ziekte overkomt je, verzuim is een keuze” naar “ziekte overkomt je, verzuim overleg je”. Achterliggende gedachte is dat er situaties zijn waarin stoppen met werken en bijbehorende ziekmelding de enige optie is. Het gaat om de dialoog tussen medewerker en leidinggevende.
Vanuit de Europese aanbesteding is Zorg van de Zaak als beste partij naar voren gekomen waardoor met hen een nieuw contract voor arbodienstverlening vanaf 2023 is afgesloten.

**Medewerkersonderzoek**
WSD doet gemiddeld 1 keer per 3 jaar een onderzoek naar de motivatie, betrokkenheid en tevredenheid van haar medewerkers. In februari-maart 2022 heeft een nieuw onderzoek plaatsgevonden. Het onderzoek werd uitgevoerd door Market Response.

Voor deelname aan het onderzoek hebben de medewerkers waarvan het emailadres bekend is een emailuitnodiging gekregen. Degene waarvan alleen een mobiel nummer bekend is, zijn via SMS gevraagd om deel te nemen. In het geval dat zowel het emailadres als het mobiele nummer bekend was is de medewerker op beide uitgenodigd. Degene waarvan beide, email en mobiel nummer, onbekend waren, hebben een brief ontvangen met daarin de informatie om deel te kunnen nemen.

Voor dit onderzoek zijn de 11 SBCM benchmarkstellingen gebruikt. Deze zijn voorafgegaan door een algemeen rapportcijfer voor de tevredenheid over het werken bij/via WSD. Afhankelijk van het antwoord hebben de medewerkers dit rapportcijfer kunnen toelichten met wat er goed gaat of wat (nog) beter kan. In totaal hebben 1.043 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een respons van 51%. Dit percentage ligt bijna 20% hoger dan bij de voorgaande meting.
De algemene tevredenheid over werken bij WSD komt uit op een 7,8. Dit is een bijzonder fraai resultaat. Het cijfer ligt hiermee zestiende hoger dan bij de meting in 2018 (7,2) en maar liefst zeven tiende hoger dan de benchmark (7,1). Zeker in een tijd waarbij er veel onzekerheid is geweest als gevolg van corona en de daaruit volgende maatregelen. In totaal geeft bij WSD 14% van de medewerkers een 6 of lager, 55% een 7 of een 8 en 31% een 9 of een 10.

Het rapportcijfer is aanzienlijk gestegen ten opzichte van de voorgaande meting. Een resultaat waar WSD trots op is. Het is gelukt om de werksituatie dusdanig te veranderen dat dit heeft geresulteerd in een bovengemiddelde werkbeleving.

De resultaten van het onderzoek zijn teruggekoppeld naar de medewerkers in een brief en in de overleggen met leidinggevenden. Aan hen zijn handreikingen gegeven hoe in het werkoverleg met de medewerkers de resultaten te bespreken en verder mee aan de slag te gaan.

**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.

| Naam: | **J. Simons** |
|---|---|
| Functie: | Algemeen directeur |
| Nevenactiviteit: | Voorzitter RvC Risse Groep |
| Bezoldigd: | ja |

| Naam: | **R. Vorstenbosch** |
|---|---|
| Functie: | Directeur SEZ |
| Nevenactiviteit: | Administrateur EB Bewindvoering |
| Bezoldigd: | nee |
| Nevenactiviteit: | Penningmeester Stichting Centrum-management Boxtel |
| Bezoldigd: | nee |
| Nevenactiviteit: | Penningmeester PvdA-GroenLinks Boxtel |
| Bezoldigd: | nee |

De overige directieleden hebben geen nevenfuncties.

Medewerkers worden gevraagd om opgave te doen van nieuwe of andere nevenwerkzaamheden. De in 2022 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 gen ambtenaren worden aangenomen, komt het afleggen van de ambtseed zelden, en in 2022 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 integriteit-risico's voor kritische functies is daarbij een specifieke ontwerpeis.

**Cliëntenraad**
De Wsw Cliëntenraad bestond in 2022 uit 6 personen die woonachtig zijn in de regio van WSD.
De Wsw Cliëntenraad vertegenwoordigen de SW-medewerkers binnen de regio. Door diverse omstandigheden is de vergaderfrequentie afgelopen jaar minder geweest. Een delegatie van de Cliëntenraad is aanwezig geweest bij de vergaderingen van het Algemeen Bestuur van WSD en waar nodig bij andere bijeenkomsten

**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 4 vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag en Integriteitskwesties aangesteld, waarvan één externe. De 3 vertrouwenspersonen vanuit WSD zijn sinds 2019 ook benoemd als vertrouwenspersoon voor Werkpartners B.V.. De vertrouwenspersonen werken onafhankelijk onder leiding van de manager Juridische zaken.

**Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (3)**
Er zijn drie klachten binnen gekomen in 2022, waarvan één niet-ontvankelijk verklaard en de andere twee ongegrond. De commissie heeft wel adviezen gegeven.

**Bezwaarschriftencommissie (0)**
In 2022 is de bezwaarschriftencommissie komen te vervallen. Met de inwerkingtreding van de Wnra is de Awb niet meer van toepassing op de ambtelijke rechtspositie en is de mogelijkheid van het indienen van een bezwaarschrift ook komen te vervallen. Ter vervanging is de Regeling interne klachtenbehandeling WSD met een klachtencommissie ingevoerd.

**Klachtencommissie (0)**
De klachtencommissie heeft in 2022 geen klachten behandeld.

**Ontslagaanvragen, aanvraag ontslagadviezen (0)**
In 2022 zijn er geen ontslagvergunningen bij het UWV aangevraagd.

**Bezwaarschriften UWV (21)**
In 2022 zijn er 21 bezwaarschriften bij het UWV ingediend. Hierbij een overzicht per onderwerp:

- Boetes: 6
- Afwijzing WIA: 1
- Herindicatie: 1
- Loonkostenvoordeel: 1
- Loonsanctie: 3 (waarvan 2 bekortingsverzoeken)
- Melding te late beslissing: 1
- Weener XL medewerkers: 1
  (in 2022 mee gestopt, doet WXL nu zelf)
- Ziektewet: 7

**Overige bezwaarschriften (2)**
Verder is er in 2022 nog een bezwaarschrift ingediend bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, verband houdende met de vaststelling tegemoetkoming verhuurders sportaccommodaties COVID-19. Ook loopt er een grootschalig bezwaar tegen de Belastingdienst betreffende beschikking Wet tegemoetkoming loondomein inzake LKV.

**Ontbindingsverzoek kantonrechter (1)**
In 2022 is er 1 ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter, echter hebben we in de tussentijd met deze medewerkster alsnog een vaststellingsovereenkomst kunnen sluiten. Heeft dus uiteindelijk niet geleid tot een procedure.

**Security, AVG en BIO**
Als betrouwbare overheidsorganisatie wil WSD voldoen aan alle relevante wet en -regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Daarnaast blijft de afhankelijkheid van ICT en betrouwbare informatie voor WSD steeds verder toenemen. Tegelijkertijd is daarmee het afbreukrisico als gevolg van eventuele inbreuk op systemen, informatie en gegevens, en persoonsgegevens in het bijzonder, groot.

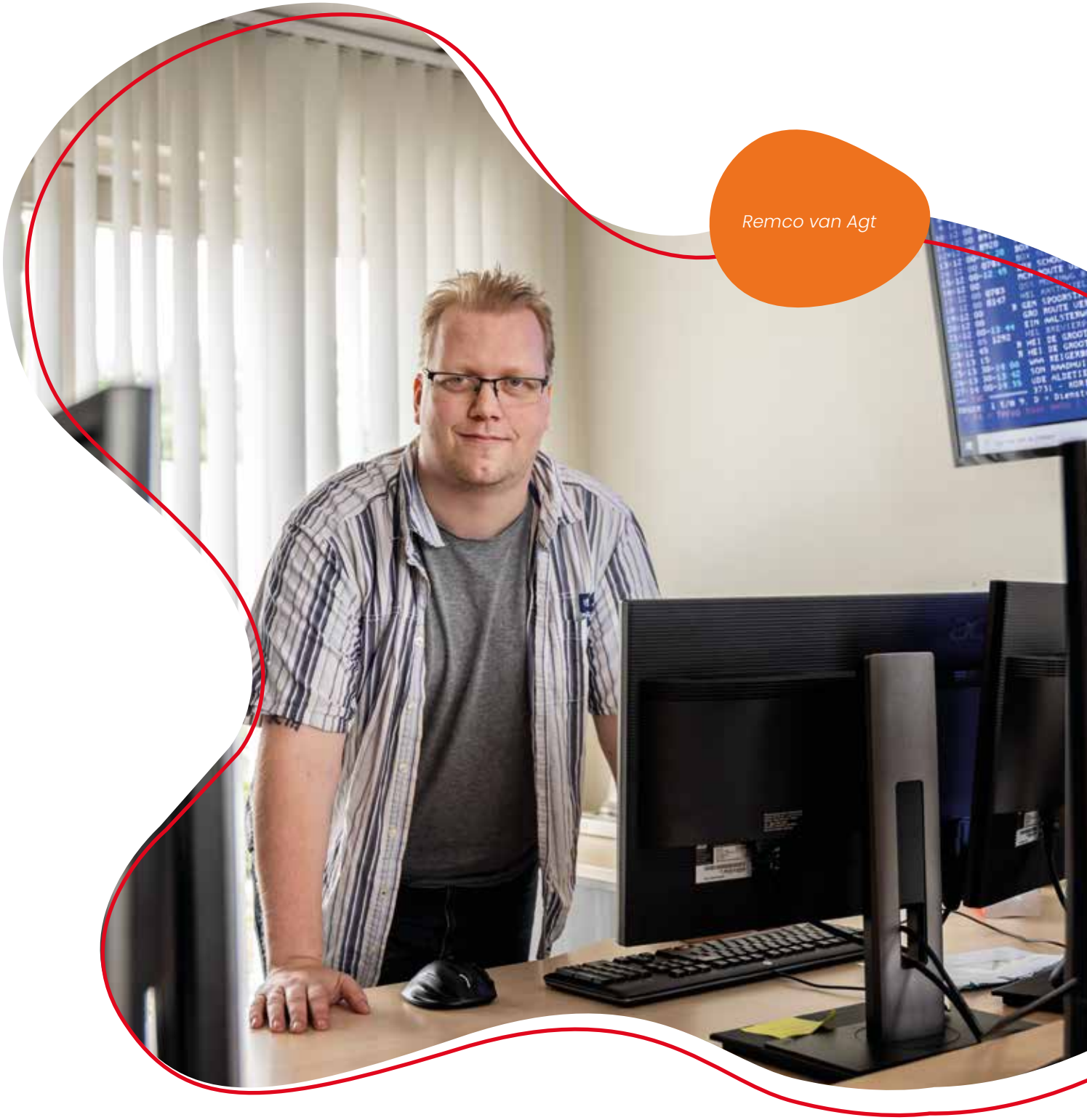
De gevaren op een digitale aanval zijn onveranderd hoog gebleven. Nog steeds worden met grote regelmaat bedrijven en overheden stilgelegd door aanvallen op computersystemen. Om dit te voorkomen treft WSD zowel technische als beleidsmatige maatregelen en blijft de aandacht voor bewustwording onder de medewerkers van groot belang.



Naar aanleiding van eerder onderzoek zijn er op technisch vlak veel verbeteringen doorgevoerd. De infrastructuur is herzien met veiligheid als uitgangspunt. Dit geldt voor zowel de omgeving binnen WSD als de diensten die we afnemen uit de cloud.
Op beleidsniveau heeft WSD o.a. een strategisch informatie-beveiligingsbeleid en wachtwoordbeleid doorgevoerd.

Bewustwording van digitale veiligheid is voortgezet in de vorm van nanolearning. Nanolearning is een methode om middels korte, bondige lesjes de betrokkenheid, bewustwording en kennis op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming te vergroten. Naast het feit dat deze al eerder een verplicht karakter hebben gekregen is er nu ook gemonitord op deelname. Tevens is er een phishing campagne gehouden en is er een start gemaakt met een toolbox over digitale veiligheid.

Bestuur en directie van WSD hebben hoge prioriteit gegeven aan een goede opzet van informatieveilig werken binnen WSD. De eindverantwoordelijkheid voor het voldoen aan de AVG en de BIO ligt bij het Dagelijks bestuur en de Algemeen directeur van WSD. De feitelijke coördinatie en organisatie van het informatieveilig werken is belegd bij de permanente werkgroep informatiebeveiliging. De werkgroep kan indien noodzakelijk externe expertise inhuren. Bijvoorbeeld voor security check of om het bewustzijn rond AVG en security van de medewerkers van WSD te vergroten.



*Remco van Agt*



*Ajeel Murad Qasem*

# 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.

Dit proces vindt al jaren volgens vast stramien plaats waarbij met name de grote onzekerheden in de omgeving waarin WSD opereert van wezenlijke invloed waren op de risicobeoordeling, Die risico-analyse was aanleiding om een gezonde reservepositie op te bouwen om de ingeschatte majeure financiële risico's te kunnen weerstaan. Daarbij is steeds de bestuurlijke vaststelling van de Koers van WSD als moment aangemerkt waarop het totaal construct rond weerstandsvermogen, reserves, bestemming en besteding van het resultaat, alsmede verdeling en besteding dividend, tegen het licht is gehouden en daarover (nieuwe) besluiten zijn genomen.

**Stand van zaken**
Op initiatief van het Dagelijks bestuur is in de tweede helft van 2021 het gesprek over het weerstandsvermogen en dividendbeleid van start gegaan. Het dagelijks bestuur heeft, na een eerste sessie op 19 november 2021 onder leiding van Berenschot en een tweede sessie op 21 januari 2022, in haar vergadering van 23 februari 2022 besloten een aantal voorstellen te doen aan het Algemeen Bestuur ten aanzien van weerstandsvermogen en dividendbeleid.

Het Algemeen Bestuur heeft op 9 maart 2022 besloten tot de volgende herbevestiging van bestaand beleid voor de bepaling van het weerstandsvermogen en daarop volgende resultaatbestemming met een aantal aanpassingen en nieuwe besluiten:

**Herbevestiging 1: De fundamenten van het financiële beleid van WSD blijven:**
1. Prudent begroten en goed koopmansgebruik.
2. Prudent financieel beheer zoals o.a. verwoord in de Financiële verordening WSD.
3. Eerst verdienen dan uitgeven. Dat betekent dat nieuwe initiatieven en innovatie betaald worden uit positieve resultaten in het verleden (zie ook hieronder bij besluit 5). Er wordt dus voor gekozen om deze kosten niet vooraf te begroten en als lasten op te nemen in de exploitatie van WSD.

**Herbevestiging 2: Koers en lokale plannen blijven het inhoudelijke uitgangspunt voor begroting, weerstandsvermogen en resultaat bestemming:**
1. De collectieve ambitie van de gemeenten en WSD is om ultimo 2025 tenminste 2.100 personen aan het werk te hebben bij WSD.
2. Met dit collectieve ambitieniveau is WSD in staat de basis dienstverlening inclusief het expertisecentrum te financieren. Plusdiensten worden tegen integrale kostprijs aangeboden aan de gemeenten.

**Herbevestiging 3: Handhaven methodiek Deloitte t.b.v. bepaling weerstandsvermogen**
1. De door Deloitte voor SW bedrijven ontwikkelde methode voor risico inschatting en berekening van het benodigde weerstandsvermogen blijft gehandhaafd.
2. Op basis van deze methode worden op een gestructureerde manier de bedrijfsrisico's (WSD als ondernemer), de subsidierisico's (WSD als overheid) en de risico's van deelnemingen (WSD als eigenaar of gedeeltelijke eigenaar van verbonden partijen) ingeschat.
3. De methode berekent een minimum positie van het weerstandsvermogen t.b.v. tijden van hoogconjunctuur en een laag tot gemiddeld risico niveau in de omgeving van WSD en een maximum positie in tijden van laagconjunctuur en een hoog risico niveau. Van dit hoge risiconiveau was b.v. sprake bij de invoering van de PW toen het hele stelsel inclusief financiering veranderde, er fors bezuinigd werd en de gemeenten nog geen positie en koers hadden bepaald voor WSD.

**Herbevestiging met aanpassing en nieuw besluit 4:**
**Berekening weerstandsvermogen op basis methodiek Deloitte.**

1. Herbevestigd wordt dat bij de risico inschatting van de bedrijfsrisico's de relevante afdelingen van WSD zoals het management, Marketing & Verkoop en bedrijfscontrollers betrokken blijven. De subsidie-risico's en risico's van deelnemingen worden bepaald door de financieel directeur en de concern controller.
2. Herbevestigd wordt het uitgangspunt dat bij de risico inschatting WSD in staat wordt geacht deze risico's in 3 jaar op te vangen.
3. **Aangepast** wordt dat, bij de bespreking van de financiële stukken van WSD in het beleids- en financieel overleg met de gemeenten, er nadrukkelijk meer aandacht gegeven wordt aan de risico inschattingen en de berekening van de risico's, zoals opgenomen in de jaarlijkse "Notitie weerstandsvermogen". (Concern control van WSD zorgt voor een meer inzichtelijke en meer toegankelijke wijze van presenteren).
4. **Nieuw besluit:** De instabiliteit van het landelijke stelsel en de financiering van de PW is gebleven. Niettemin is met de vaststelling van de koers van WSD en de lokale plannen van de gemeenten het risico van WSD afgenomen naar een gemiddeld niveau. Dat betekent dat het uitgangspunt voor de risicoberekening de minimum positie wordt (voor 2021 berekend op € 10,7 mln., 2022 is onderwerp van deze notitie).

**Nieuw besluit 5: Hoogte en allocatie vermogen WSD**

1. De hoogte en allocatie van vermogen van WSD wordt bepaald door de hiervoor genoemde fundamenten en besluiten. Uitgangspunt voor onderstaande werkwijze is het geschoond resultaat in enig jaar.
2. Vervolgens wordt de volgende rangorde vastgesteld. Primair moet het weerstandsvermogen van WSD op orde zijn t.b.v. risico afdekking en benodigd werkkapitaal/liquiditeit.
3. Daarna wordt bezien welke reserves nodig zijn om de koers en lokale plannen te kunnen uitvoeren.
4. Hierbij wordt gekeken naar hetgeen de gemeenten nodig hebben en wat WSD nodig heeft.
   Ten behoeve van de gemeenten staan begin 2021 ter beschikking de reserve lokale plannen ad € 2,6 mln. en de stimulusreserve ad € 6,7 mln.
   Ten behoeve van WSD zijn beschikbaar de innovatie-reserve permanente bedrijfsontwikkeling ad € 2,1 mln. en de reserve doorontwikkeling WSD om de organisatie van WSD aan te passen aan en de koers en lokale plannen ad € 1,3 mln.
5. Als na deze allocatie van vermogen er middelen overblijven (vrij beschikbaar resultaat), dan wordt voorgesteld om, met ingang van de resultaat-bestemming 2021, van dit bedrag eerst middelen te reserveren voor het vormen van een personeels-fonds (voor 2021 25%; zie ook onderstaand bij Personeelsfonds) en het resterende bedrag volledig beschikbaar te stellen voor de Algemene gemeentelijke reserve (AGR).

**Uitwerking weerstandsvermogen 2022**

Voor de herijking van het weerstandsvermogen blijven we volgens bestuursbesluit gebruik maken van het bekende model van Deloitte. In de afgelopen jaren speelde de coronapandemie en de daaruit volgende onzekerheid over de toekomst een rol bij de risico-inschatting waarbij bij het opstellen van de vorige risico-inventarisatie rekening is gehouden met een licht positief scenario. Vanaf medio 2021 start van een herstelperiode van enkele jaren naar een relatief normale economische situatie. Op dit moment lijkt het inderdaad die kant op te gaan waarbij herstel sneller zou kunnen gaan dan verwacht. Helaas is sinds begin maart 2022 Nederland en de wereld in de ban van de oorlog in de Oekraïne waarvan de impact op de regio en de wereld op dit moment niet in te schatten is. Een expliciet voorbehoud wordt nu gemaakt voor de situatie dat de oorlog in Oekraïne zich verspreid naar een groter gebied waardoor Nederland en/of de Nederlandse economie wordt geraakt. Voor de risico-inschatting zijn de koers van WSD (lokaal) en de ontwikkelingen rondom de PW en Wsw (landelijk) belangrijke kaders.

**Koers WSD**
Het Algemeen bestuur van WSD heeft na een uitgebreide ambtelijke en bestuurlijke voorbereiding in juli 2020 de koers "Gezamenlijk doorontwikkelen" vastgesteld. De komende jaren staan in het teken van het in samenwerking met de gemeenten opzetten en uitvoeren van lokale plannen, het verder ontwikkelen van het gezamenlijk expertisecentrum en van plusdiensten. Bestuur en gemeenten hebben gekozen voor het break even scenario met een volume van 2.100 doelgroepmedewerkers eind 2025. Hiermee 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 een belangrijk onderdeel van de grote onzekerheden voor WSD weggenomen.

De vormgeving van de lokale plannen heeft door de coronacrisis wat vertraging opgelopen. Tegelijkertijd is de financiering van de loonkostensubsidies per 1 januari 2022 in positieve zin gewijzigd waardoor het realiseren van LKS-banen wordt beloond door extra financiering in latere jaren. In de (nog) ontbrekende oploop van budgetten voor begeleidingsvergoeding vanuit het Rijk wordt voorzien via de beschikbaar stelling vanuit WSD in het Stimulusprogramma dat in december 2020 het licht heeft gezien en in januari in het Dagelijks bestuur is vastgesteld als basis voor de begroting 2022 en de meerjarenraming. Dit Stimulusprogramma draagt bij aan het realiseren van de koers en het realiseren van een structureel sluitende begroting.

**Landelijke ontwikkelingen in PW en Wsw**
De beperkte houdbaarheid van de Participatiewet en de behoefte aan nieuwe oplossingen begon zich in 2020 steeds sterker af te tekenen. Uit het rapport 'Eindevaluatie van de Participatiewet' dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 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 vereenvoudiging die efficiencywinst met zich meebrengt en een deel van de doelgroep blijkt simpelweg niet in beeld.

Vanuit de evaluatie van de Participatiewet 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. Ten gevolge van de val van het kabinet en de Tweede Kamerverkiezingen van maart 2021 is de besluitvorming vertraagd en nog steeds niet afgerond.

Een aantal van die maatregelen raken de financiering van gemeenten vanuit de Participatiewet. Belangrijk is dat er een nieuwe financiering komt die gemeenten stimuleert om meer mensen te plaatsen. De aanpassing per 1 januari 2022 van het Buigbudget waardoor gerealiseerde banen met LKS structureel betaalbaar blijven is een eerste stap. Maar niet alle landelijke financiële budgetten en verdeelsystemen zijn al goed uitgelijnd. Zo is de begeleidingsvergoeding structureel te laag en gaat mee in de verdeling van het gemeentefonds.

Tot slot is de financiering van Participatiebanen met loonkostensubsidie structureel onvoldoende om de business case rond te krijgen. Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020, leidend tot een cao voor de Participatiewet en een pensioenregeling zijn de kosten voor de gemeenten opgelopen met ca. 20% per arbeidsplaats PW. Of en in welke mate de loonkostenstijging ook gecompenseerd wordt vanuit het Rijk is nog onbekend.

Belangrijke conclusie is dat gemeenten vanaf 1 januari 2022 worden gefinancierd voor de loonkostensubsidies

op basis van realisatie van gesubsidieerde banen. Daarmee ontstaat in elk geval een stimulans om banen te creëren. Aansluitend is een vergelijkbare aanpassing van het begeleidingsbudget nog onderhanden en is een concreet besluit nog niet voorzien. Vooralsnog investeren WSD en gemeenten in nieuwe banen mede door inzet op het stimulusprogramma opdat als de regelgeving feitelijk wijzigt de WSD-trein al rijdt. Dankzij prudent beleid in het verleden is WSD ook in staat deze investering te doen zonder dat daarvoor gemeentelijke budgetten moeten worden ingezet.

De exploitatie en het weerstandvermogen van WSD zijn voldoende robuust om die investering te doen en toch onverwachte tegenvallers, zoals eventueel de corona-crisis op te vangen.



De stimulusreserve is bedoeld om de begeleidingskosten van de doelgroep te betalen boven het budget dat gemeenten van het rijk ontvangen. Voor de begroting 2023 en de meerjarenraming 2024 t/m 2026 heeft WSD voldoende middelen om dit te betalen. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de rijksoverheid de komende jaren de budgetten voldoende verhoogd en ook de verdeling naar de gemeenten optimaliseert, zoals dat ook met het budget LKS is gebeurd. Als dit niet gebeurt dan is dit beleid niet structureel houdbaar, omdat het gat tussen rijksbudget en feitelijke bestedingen teveel uit de pas gaan lopen. WSD zal dan naar een krimp-scenario moeten overschakelen.

**Actualisering risicoanalyse:**
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.

De specifieke risico's van WSD hangen samen met wijzigingen in de financieringssystematiek. Het gaat om bezuinigingen op het budget, of ongedekte kostenstijgingen (b.v. als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans) in de Wsw en de Participatiewet.
Hierbij wordt rekening gehouden met de deelnemingen in de BV's van WSD en het lidmaatschap en de samenwerking met de Schoonmaak Coöperatie. Vervolgens wordt berekend welke financiële buffer noodzakelijk is. U vindt in bijlage 1 de uitgewerkte versie. In het rekenmodel wordt rekening gehouden met tijden van hoog- en laagconjunctuur waarvoor een minimale en een maximale omvang van de financiële buffer wordt bepaald.

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 weerstand vermogen 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 marktrisico'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 en de budgetten voor beschut werken en banen met loonkostensubsidie, alsmede bovennormale stijgingen van de loonkosten (zoals b.v. in de PW is gebeurd met de invoering van de WAB, of het mogelijk afbouwen van fiscale maatregelen zoals het Loonkostenvoordeel).

   De budgetten voor de PW afgezet tegen de kostenstijgingen, 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. Hier speelt het effect van de met de invoering van de Wab/cao Aan de Slag gepaard gaande stijging van de loonkosten met bijna 20% een grote rol.
   Een ander risico in de PW is het risico van het niet realiseren van het volume instroom. De WSD-gemeenten hebben in het collectief een afspraak dat er eind 2025 2.100 arbeidsplaatsen gerealiseerd worden. Mocht dit niet lukken en belandt WSD in een krimpscenario, dan is dat een fors risico. Het nieuwe besluit over de koers en het daarop aansluitende Stimulus programma zijn maateregelen om dit scenario te voorkomen.

   Bij de subsidierisico's is aangenomen dat bij de berekening van de maximumvariant WSD in staat is om 50% van de budgetdaling in 3 jaar op te vangen.

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.. De private bedrijven worden geacht hun eigen bedrijfsrisico's op te kunnen vangen. Het risico deelnemingen betreft voor WSD het risico dat WSD loopt door de samenwerking bijvoorbeeld de activiteiten die WSD voor de BV's verricht in de vorm van (backoffice) dienstverlening.

**Stabiel beeld en heroverweging na realisatie lokale plannen**
Uit de nu voorliggende bedrijfsrisicoanalyse blijkt dat het totale risicoprofiel van WSD, ondanks de van effecten vanwege de Coronacrisis, relatief stabiel is. Er is slechts sprake van kleine verschuivingen tussen de diverse risicogebieden.

De afname van het bedrijfsrisico is een effect van de afname van risico's dat klanten wegvallen en vervangende klanten weer wat makkelijker te verleiden zijn. Ook de afname van de afhankelijkheid van enkele grote klanten in de totale klantenportefeuille spelt daarbij een rol omdat relatieve afhankelijkheid van een aantal grote klanten binnen het model leidt tot een groter risico. De subsidierisico's en deelnemingsrisico's blijven redelijk stabiel.

Op basis van het bovenstaande analyse van het totale risico van WSD is het minimum weerstandvermogen vastgesteld € 10,5 mln. (2021: € 10,7 mln,).

**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 en 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.

**Ontwikkeling van de kengetallen**

| Kengetallen: | Jaarrekening 2022 | Begroting 2022 | Jaarrekening 2022 |
|---|---|---|---|
| 1.a. Netto schuldquote | -31,3% | n.v.t. | -35,5% |
| 1.b. Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen | -31,3% | n.v.t. | -35,5% |
| 2. Solvabiliteitsratio | 78,6% | n.v.t. | 86,5% |
| 3. Structurele exploitatieruimte | 2,4% | 0,1% | 0,5% |



**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

# 5 Financiering

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.

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 beperkt 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 2022 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 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 nu geen extra dotatie noodzakelijk is.

# 6 Onderhoud kapitaalgoederen

WSD heeft een aantal bedrijfsgebouwen in eigendom en dient deze dan ook zelf te onderhouden. Ultimo 2022 bedraagt de totale boekwaarde van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties € 5,2 miljoen. Dit is inclusief de investeringen in uitvoering van de transformatie van het gebouw in Boxtel. Dit zijn de enige kapitaalgoederen van WSD waarbij sprake is van onderhoudskosten van enige materiële omvang.

Parallel aan het proces om te komen tot en nieuwe koers voor WSD is een nieuwe huisvestingsvisie opgesteld. De 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 is medio 2021 een verkenning met betrekking tot de toekomst van het hoofdgebouw van WSD in Boxtel gemaakt. De uitdaging is om het gebouw in lijn te brengen met de koers van WSD enerzijds en de eisen van deze tijd anderzijds. Begin 2022 is door het DB een besluit genomen en een budget van € 4,6 miljoen beschikbaar gesteld voor de volledige transformatie van het hoofdgebouw van WSD. Hiervan wordt een derde geïnvesteerd in duurzaamheid zoals isolatie, verwarming en koeling met aardwarmte.

De jaarlijkse huisvestingskosten zullen na de transformatie in eerste instantie met ca. € 45.000 per jaar stijgen. Het gebouw zal dan voldoen aan de eisen die aan een modern bedrijfsgebouw worden gesteld.
De planning voorziet in oplevering medio 2023.
Na oplevering van de transformatie zal actualisering van het meerjarenonderhoudsplan met bijbehorende meerjarenonderhoudsbegroting plaatsvinden.



*Richard Vervoort*

# 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 2022 van € 69,9 miljoen bedraagt de goedkeuringstolerantie € 699.000. De rapporteringgrens ligt op 20% hiervan, zijnde € 139.800 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. 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 € 4,6 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 12 juli 2023.



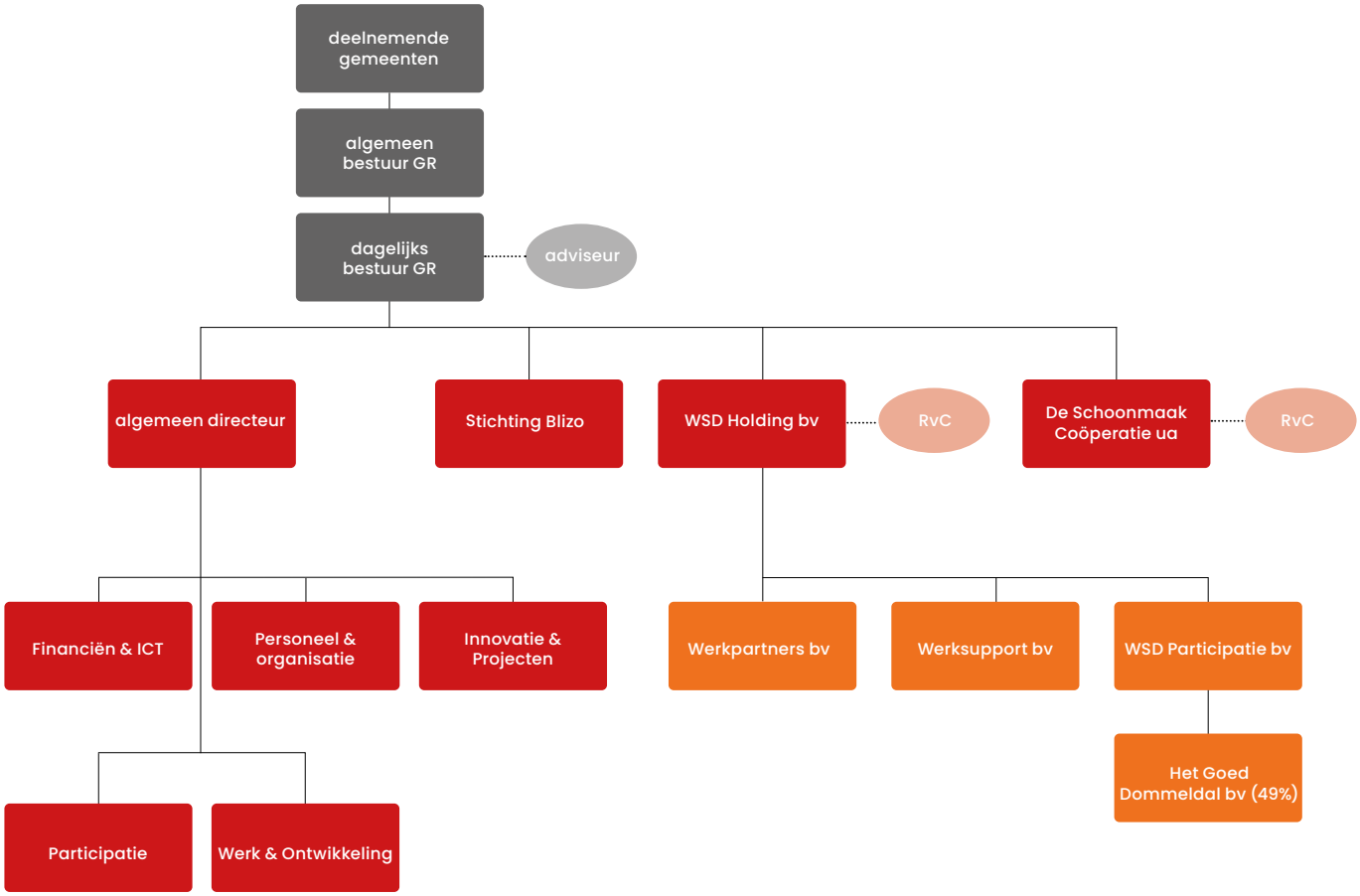


*Henk van Schijndel*

# 8 Verbonden partijen

**Organigram WSD-Groep**

In het organigram hierna is de organisatie van WSD inclusief verbonden partijen weergegeven per 31 december 2022.






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 2021 | € 1.618.000 |
| Prognose eigen vermogen ultimo 2022 (voor resultaatbestemming) | € 1.655.000 |
| Prognose gerealiseerd resultaat 2022 (positief) | € 37.000 |

**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 2022 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 2021 | € 2.524.000 |
| Prognose eigen vermogen ultimo 2022 (voor resultaatbestemming) | € 2.887.000 |
| Prognose gerealiseerd resultaat 2022 (positief) | € 363.000 |

### 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 2022 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 Diamantgroep, 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.

# 9 Openbaarheids-paragraaf Wet open Overheid

De Schoonmaak Coöperatie heeft de uitvoering van de schoonmaak-contracten van WSD, Weener XL en Diamant-groep overgenomen sinds 2012. Daartoe zijn en worden doelgroepmedewerkers waarvoor schoonmaak een passende werksoort is gedetacheerd vanuit WSD bij De Schoonmaak Coöperatie. Vanuit WSD-Groep zijn daarnaast 8 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 2021 (na resultaatbestemming) | € 1.018.000 |
| Eigen vermogen ultimo 2022 (voor resultaatbestemming) | € 920.000 |
| Voorlopig gerealiseerd resultaat: 2022 (negatief) | € - 98.000 |

### 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.

In artikel 3.5 van de Wet Open overheid (Woo) is voorgeschreven dat bestuursorganen in de jaarlijkse begroting aandacht besteden aan beleidsvoornemens inzake de uitvoering van deze wet, en in de jaarrekening verslag doen van de uitvoering ervan. Deze verplichting geldt reeds voor de jaarrekening 2022. WSD heeft als volgt uitvoering gegeven aan deze nieuwe wet. In februari 2023 is het MT van WSD geïnformeerd over de uit de WOO voortvloeiende verplichtingen voor onze organisatie. Het Algemeen bestuur van WSD is in maart 2023 geïnformeerd over de inhoud van de wet.  Het bestuur heeft aansluitend een procedure voor inkomende WOO-verzoeken vastgesteld. Uit de WOO vloeit de verplichting voort tot het actief openbaar maken van informatie. WSD is pro-actief met het verstrekken van relevante informatie via haar eigen website alsmede via de raadsinformatie via de deelnemende gemeenten.

# Jaarrekening

# 2022



*Michael Brusselers*

# Balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

| ACTIVA | 2022 | 2021 | PASSIVA | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Vaste Activa** | | | **Eigen vermogen** | | |
| Materiële vaste activa | 7.031 | 5.152 | Algemene reserve | 10.500 | 10.277 |
| Financiële vaste activa | | | Bestemmingsreserves | 15.977 | 16.808 |
| Kapitaalverstrekkingen | 386 | 383 | Gerealiseerde resultaat | 2.918 | 2.672 |
| Totaal | 7.417 | 5.535 | Totaal | 29.395 | 29.757 |
| **Vlottende Activa** | | | **Voorzieningen** | | |
| Grond- en hulpstoffen | 111 | 136 | Voorziening wachtgeld | 0 | 16 |
| Uitzettingen | 27.876 | 26.722 | | | |
| Liquide middelen | 477 | 426 | | | |
| Overlopende activa | 1.748 | 1.570 | | | |
| Totaal | 30.212 | 28.854 | **Vlottende passiva** | | |
| | | | Crediteuren | 4.646 | 2.853 |
| | | | Overige schulden | 3.237 | 1.569 |
| | | | Totaal | 7.883 | 4.422 |
| | | | **Overlopende passiva** | | |
| | | | Overlopende passiva | 351 | 194 |
| **Totaal generaal** | **37.629** | **34.389** | **Totaal generaal** | **37.629** | **34.389** |

# Overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| **Bedrijfsresultaat** | | | |
| Bedrijfsopbrengsten | 24.874 | 23.174 | 24.128 |
| Af: Grond-,hulpstoffen en uitbesteed werk | -5.939 | -4.284 | -6.247 |
| Toegevoegde waarde | 18.935 | 18.890 | 17.881 |
| Overige bedrijfsopbrengsten | 4.831 | 4.825 | 4.378 |
| **Baten** | **23.766** | **23.715** | **22.259** |
| | | | |
| Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid | 16.244 | 16.046 | 15.208 |
| Afschrijvingen | 869 | 919 | 917 |
| Overige bedrijfskosten | 5.838 | 5.046 | 4.989 |
| **Lasten** | **22.951** | **22.011** | **21.114** |
| **Totaal bedrijfsresultaat** | **815** | **1.704** | **1.145** |
| | | | |
| **Subsidieresultaat SW** | | | |
| Ontvangen rijksbijdrage | 32.995 | 31.202 | 33.304 |
| Af: Personeelskosten SW en ov. uitvoeringskosten | -33.246 | -33.192 | -34.475 |
| Resultaat rijksbijdrage | -251 | -1.990 | -1.171 |
| Bijdrage gemeente | 233 | 233 | 231 |
| **Totaal subsidieresultaat SW** | **-18** | **-1.757** | **-940** |
| | | | |
| **Subsidieresultaat PW** | | | |
| Ontvangen begeleidingsfee | 3.308 | 3.473 | 2.981 |
| Af: Personeelskosten PW ov. uitvoeringskosten | -4.913 | -5.460 | -4.863 |
| | | | |
| **Totaal subsidieresultaat PW** | **-1.605** | **-1.987** | **-1.882** |
| | | | |
| **Begeleid werken** | | | |
| Rijksbijdrage begeleid werken | 3.099 | 2.683 | 2.704 |
| Af: Uitvoeringskosten begeleid werken | -700 | -583 | -671 |
| **Totaal resultaat Begeleid Werken** | **2.399** | **2.100** | **2.033** |
| | | | |
| **Ontvangen compensatie** | | | |
| **impact Corona** | 203 | 0 | 910 |
| Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie | 0 | 0 | -85 |
| **Totaal ontvangen compensatie** | **203** | **0** | **825** |
| | | | |
| **Incidentele lasten, baten** | **-2.129** | **-20** | **-1.584** |
| | | | |
| **Gerealiseerde resultaat vóór bestemming** | **-335** | **40** | **-403** |
| | | | |
| **Dotaties reserves** | -2.672 | -1.003 | -4.545 |
| **Onttrekking reserves** | 5.925 | 1.966 | 7.620 |
| | | | |
| **Gerealiseerde resultaat na bestemming** | **2.918** | **1.003** | **2.672** |

# 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.

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 dit traject is in nauwe samenwerking tussen gemeenten en WSD een aantal prototypes ontwikkeld (2016). Na een periode van experimenteren is medio 2019 een eindevaluatie opgesteld.
Het dagelijks bestuur van WSD heeft 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 kern is dat we gezamenlijk doorontwikkelen. Dit krijgt 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. De voortgang Lokale Plannen wordt maandelijks in het bestuur besproken. In de ambtelijke kwartaaloverleggen tussen gemeenten en WSD staat dit onderwerp ook prominent op de agenda.

## 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*:

| | |
|---|---|
| aan terreinen | maximaal 27 jaar |
| Gebouwen | maximaal 40 jaar |
| Installaties | maximaal 20 jaar |
| Machines | maximaal 15 jaar |
| *Overige*: | |
| 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 gemid-delde 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 bestem-ming 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 klanten 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 verplichtingen**
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 pen-sioenpremie 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. Met de komst van de CAO Aan de Slag vindt er ook pensieoenopbouw plaats voor deze doelgroepmedewerkers. In mindering zijn gebracht de van de gemeenten ontvangen loonkostensubsudies en in het kalender-jaar van het UWV ontvangen ziekengelden op basis van de Ziektewet en 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,-

| | | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| **Materiële vaste activa** | Boekwaarde per 1 januari | 5.152 | 5.398 |
| | Investeringen | 3.121 | 673 |
| | Desinvesteringen | -373 | -86 |
| | Afschrijvingen | -869 | -833 |
| | Boekwaarde per 31 december | 7.031 | 5.152 |
| Verhouding jaarlasten afschrijving/boekwaarde per 1 januari (in procenten): | | 16,9 | 15,4 |

De investeringen hebben met name betrekking op:

- Aanschaf meubilair industrie
- Inrichting en schilderwerk huurpand Best
- Strippenkaarten ICT dienstverlening
- Aanschaf brandwerende container opslag vloeistoffen
- Uitbreiding en vervanging vervoermiddelen Groen
- Verbouwing pand WSD Boxtel (investeringen in uitvoering)

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Financiële vaste activa** | Boekwaarde per 1 januari | 383 | 383 |
| | Toename | 3 | 0 |
| | Boekwaarde per 31 december | 386 | 383 |



Het saldo betreft het aandelenkapitaal in WSD Holding B.V. ad. € 383.000,- en daarnaast twee borgbetalingen tijdelijke huur en een kasverstrekking.
Het belang van WSD in WSD Holding B.V. omvat een geprognosticeerde stille reserve van € 1.436.000,- .

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Grond- en hulpstoffen** | Totaal voorraden | 118 | 142 |
| | Voorziening incourant | -7 | -6 |
| | Totaal voorraden | 111 | 136 |
| **Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar** | 's Rijks Schatkist | 22.945 | 21.747 |
| | Openbare lichamen | 2.649 | 1.833 |
| | Handelsdebiteuren | 2.384 | 3.200 |
| | Vorderingen op personeel | 61 | 77 |
| | Voorziening dubieuze debiteuren | -163 | -135 |
| | Totaal debiteuren | 27.876 | 26.722 |

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 € 1.237.680,-. Onder de uitzettingen is een bedrag van € 22.945.142,- opgenomen dat bij de Nederlandse schatkist staat. Daarnaast zijn vorderingen op openbare lichamen opgenomen ad € 2.648.515,-. In 2021 bedroegen deze vorderingen € 1.832.620,-

| | | | |
|---|---|---|---|
| De openstaande handelsdebiteuren (incl. vorderingen op openbare lichamen) per ultimo februari bedragen: | | 459 | 609 |
| **Liquide middelen** | Totaal | 477 | 426 |

Bedragen x € 1000,-

| | | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|

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 | 1.748 | 1.570 |

Dit betreft met name de berekende vergoedingen op grond van de Wet Tegenmoetkoming Loondomein (LIV SW en LKV PW), nog te ontvangen compensatie transitievergoedingen en WGA premie werkgeversdeel terug te ontvangen vanuit bezwaarschriften 2015-2021.

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Algemene reserve** | Saldo per 1 januari | 10.277 | 14.664 |
| | Onttrekking: | | |
| | Resultaat bestemming 2020 | | 4.387 |
| | Toevoeging: | | |
| | Resultaat bestemming 2021 | 223 | |
| | Saldo per 31 december | 10.500 | 10.277 |

Vanuit de resultaatbestemming 2021 is er een toevoeging aan de algemene reserve van € 223.000,-.
De algemene reserve vormt de minimum positie voor het weerstandsvermogen.



| | | | |
|---|---|---|---|
| **Bestemmingsreserves** | Saldo per 1 januari | 16.808 | 11.279 |
| | Stortingen | | |
| | . Bestemd exploitatieresultaat 2021/2020 | 460 | 460 |
| | . Beschikbaar bestemd budget tbv gemeenten | 1.250 | 1.737 |
| | . Bestemmingsreserve Stimulus 2021-2022 | | 1.673 |
| | . Bestemmingsreserve Stimulus 2023-2025 | | 5.061 |
| | . Bestemmingsreserve Stimulus 2026 | 322 | |
| | . Personeelsfonds | 417 | |
| | Totaal gestort | 2.449 | 8.931 |
| | Onttrekkingen | | |
| | . Bedrijfsontwikkeling* | 460 | 460 |
| | . Bestemming Doorontwikkeling organisatie | 352 | 700 |
| | . Bestemmingsreserve Lokale plannen gemeente | 388 | 187 |
| | . Bestemmingsreserve Expertisecentrum | 57 | 41 |
| | . Bestemming bestemd budget door gemeenten | 997 | 1.099 |
| | . Bestemmingsreserve Stimulus 2021-2022 | 577 | 475 |
| | . Bestemming Prototypes | 32 | 440 |
| | . Personeelsfonds | 417 | |
| | Totaal onttrokken | 3.280 | 3.402 |
| | Saldo per 31 december | 15.977 | 16.808 |

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

# Toelichting op de balans WSD per 31 december

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|

Het volledige resultaat van 2021 ad € 2.672.000,- is toegevoegd aan de (bestemmings)reserves conform besluit van het Algemeen Bestuur de dato 13 juli 2022,

Volgens bestaand beleid wordt bij een positief resultaat steeds 50% van het geschoond resulaat beschikbaar gesteld aan de gemeenten als dividend. Het dividend wordt niet als zodanig uitbetaald, maar kunnen gemeenten hiervoor diensten bij WSD inkopen. Vanaf 2022 wordt er geen dividend meer beschikbaar gesteld aan de gemeenten, maar wordt 50 % van het geschoond resultaat toegevoegd aan de Algemene gemeentelijke reserve (AGR). Deze reserve bestaat uit een vrij besteedbaar deel en een niet vrij besteedbaar deel. Het vrij besteedbaar deel mag door de gemeenten ingezet worden voor diensten of producten buiten WSD.

Een bedrag van € 322.000,- is toegevoegd aan reserve Stimulus 2026 voor de dekking van de begeleidingskosten van de basisdienstverlening te bekostigen voor zover het het Participatiebudget Nieuwe Doelgroep te kort schiet.
Van het vrij beschikbaar resultaat is 25% toegevoegd aan het Personeelsfonds. Het Personeelsfonds laat de medewerkers van WSD profiteren van een positief gerealiseerd resultaat.

Zie bijlage II bestemmingsreserves en bijlage III voor een nadere specificatie van het bestemde budget per gemeente (dividend en AGR).



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 € 352.283,- is onttrokken aan de bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie.

Van de bestemmingsreserve Stimulus 2021/2022 is voor een bedrag van € 576.717,- ingezet ter dekking van de begeleidingskosten Participatiewet.

De bestemmingsreserve Lokale Plannen is voornamelijk ingezet voor externe projectleiders en de bestemmingsreserve Experstisecentrum voor dekking van de loonkosten van de kwartiermaker.

De bestemmingsreserve Prototypes is afgewikkeld in 2022.

Uit het bestemd budget (dividend en AGR) is in 2022 € 997.739,- door de gemeenten aangewend ten behoeve van de doelgroep.
Voor een specificatie van mutaties in de bestemmingsreserves wordt verwezen naar bijlage II.

Vanuit het Personeelsfonds zijn de extra reiskosten gedekt voor de doelgroep in 2022 en gedeeltelijk de kosten van het personeelsfeest 65 jaar WSD.

Bedragen x € 1000,-

| | | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| **Nog te bestemmen** | Omvang | 2.918 | 2.672 |
| Voorziening wachtgeld | Omvang 1 januari | 16 | 16 |
| | Afname/toename | -16 | 0 |
| | Saldo per 31 december | 0 | 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 31-12-2022 is deze voorziening vrijgevallen ten gunste van het resultaat 2022.

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Crediteuren** | Omvang per 31 december | 4.646 | 2.853 |
| **Overige schulden** | Omzetbelasting | 679 | 334 |
| | Loonbelasting | 1.082 | 10 |
| | Sociale lasten en pensioenpremies | 462 | 0 |
| | Netto lonen en salarissen | 29 | 34 |
| | Nog te ontvangen facturen | 985 | 1.191 |
| | Totaal overige schulden | 3.237 | 1.569 |

De post nog te ontvangen facturen omvat o.a. de volgende bedragen; verwerking van een eenmalige uitkering voor de doelgroepmedewerkers. De uitbetaling van deze in 2022 vastgestelde uitkering vindt plaats in februari 2023. De posten loonbelasting en pensioenpremies betreffen de aangiften van de verloning in de maand december 2022 en de fiscale run in de maand januari 2023.



| | | | |
|---|---|---|---|
| **Overlopende passiva** | Rekening courant Pers. Vereniging | 60 | 65 |
| | Vooruitgefactureerde bedragen | 291 | 129 |
| | Totaal | 351 | 194 |

Het bedrag van € 290.790,- vooruitgefactureerde bedragen betreft het onderhanden werk Groen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Niet uit de balans blijkende verplichtingen** | De aangegane verplichtingen inzake investeringen bedragen ultimo het jaar | 2.641 | 224 |

De aangegane verplichtingen betreffen:
- Vervoermiddelen Groen
- Aanschaf digitale schermen bouwdeel D en Productie
- Verbouwing pand WSD Boxtel

Op 1 juni 2022 is er een nieuw contract getekend met RICOH Document Centre Brabant voor alle printers. De looptijd van dit contract is 15 maanden. De verplichting op balansdatum is € 11.207,-.

**Niet uit de balans blijkende rechten**

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 | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Toegevoegde waarde** | Samenstelling toegevoegde waarde Werk&Ontwikkeling: | | | |
| | Opbrengst | 24.874 | 23.174 | 24.128 |
| | Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk | -5.939 | -4.284 | -6.247 |
| | Toegevoegde waarde | 18.935 | 18.890 | 17.881 |
| | Omvang fte (direct) SW en PW | | | |
| | • Werk&Ontwikkeling (excl. BW en intern) | 1.376 | 1.392 | 1.402 |
| | Toegevoegde waarde per fte (direct) SW en PW | | | |
| | • Werk&Ontwikkeling (excl. BW en intern) | 13.761 | 13.570 | 12.754 |

Het uitbesteed werk, kosten Groen derden is een post die in de begroting gesaldeerd wodt in de omzet Groen. Deze kosten worden door IBN in rekening gebracht vanwege de samenwerking met WSD voor een contract voor Groen gemeente Meierijstad. Deze post moet in mindering worden gebracht op de extra omzet Groen, die in de opbrengsten wordt verantwoord. In totaal moet in de realisatie € 1.869.582,- in mindering worden gebracht op de bedrijfsopbrengsten. Aangezien WSD penvoerder is van het contract, zullen deze opbrengsten en kosten vanaf 2023 via de balans worden verrekend.

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Overige opbrengsten** | Dienstverlening Arbeid en Coaching | 1.091 | 840 | 771 |
| | Vergoeding dienstverlening Werkpartners B.V. | 1.375 | 1.375 | 1.168 |
| | Vergoeding dienstverlening WSD Holding B.V. | 10 | 10 | 10 |
| | Vergoeding dienstverlening Stichting Blizo | 62 | 62 | 60 |
| | Dienstverlening De Schoonmaak Coöperatie | 35 | 36 | 34 |
| | Doorb. reiskosten woonwerk De Schoonmaak Coöp. | 67 | 50 | 51 |
| | Doorberekende loonkosten De Schoonmaak Coöp. | 230 | 245 | 230 |
| | Verhuur pand Schijndel | 217 | 210 | 211 |
| | Winstuitkering De Schoonmaak Coöperatie | 0 | 30 | 156 |
| | Diverse opbrengsten Algemeen | 30 | 8 | 11 |
| | Diverse opbrengsten Werk & Ontwikkeling | 426 | 250 | 335 |
| | Diverse opbrengsten Participatie | 509 | 311 | 653 |
| | Opbrengst Academie | 8 | 560 | 37 |
| | Opbrengst Sporthallen | 625 | 576 | 536 |
| | Overige opbrengsten | 146 | 262 | 115 |
| | Totaal | 4.831 | 4.825 | 4.378 |

De gerealiseerde opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching en Werkacademie moeten gesaldeerd worden. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van de opbrengsten Werkacademie naar Dienstverlening Arbeid en Coaching.
De totale opbrensten zijn lager dan begroot door achterblijvende opbrensten inburgering via DUO.
In 2022 heeft er geen winstuitkering van De Schoonmaak Coöperatie plaatsgevonden.
De exploitatie van De Schoonmaak Coöperatie is sluitend als gevolg van een éénmalige uitkering in december aan het reguliere personeel. Dit resulteert in een negatief exploitatieresultaat.
De Schoonmaak Coöperatie heeft voldoende eigen vermogen om dit exploitatietekort op te vangen.

De hogere overige opbrengsten Werk&Ontwikkeling komen voort uit de inzet van accountmanagers van Marketing & Verkoop bij de gemeenten. De inzet voor PIM Werkt gemeente Meierijstad betreft zowel de inzet van 2021 als 2022.

De diverse opbrengsten bij Participatie zijn fors hoger dan begroot door de meer inzet van PIP consulenten bij diverse gemeenten dan begroot. Daarnaast is de inzet van consulenten in het project Kansrijk van de gemeente Meierijstad niet begroot. Een paar subsidies lopen nog door in 2023, resterende subsidiegelden schuiven door naar 2023.

In de post overige opbrengsten zijn de renteontvangsten die WSD heeft ontvangen over gedeeltelijk kwartaal 3 en geheel kwartaal 4 2022 ondergebracht. Het bedrag van € 75.303,- is ontvangen over de positie schatkist-bankieren (SKB).

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid** | Salaris | 3.218 | 3.175 | 3.349 |
| | Sociale lasten | 431 | 378 | 444 |
| | Pensioenpremies | 524 | 589 | 542 |
| | Overige personeelskosten | 486 | 360 | 403 |
| | Totaal salariskosten ambtelijk | 4.659 | 4.502 | 4.738 |
| | Externe dienstverlening formatie | 11.585 | 11.544 | 10.470 |
| | Totaal salariskosten Niet Gesubsidieerd Ambtelijk | 16.244 | 16.046 | 15.208 |

Over 2022 zal evenals in 2021 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.

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) | 215 | 218 | 208 |
| Totaal salariskosten per NGA | 75.553 | 73.606 | 73.115 |



De begrote salarissen, premies en sociale lasten NGA zijn gebaseerd op het salarisniveau vanuit de prognose september 2021. De cao stijging per 1-4-2022 van 2,4% is ook begroot. In de begroting worden vacatures per 1-7 ingezet. Door het eerder invullen en bij opvolging soms dubbele bezetting komen in de realisatie de loonkosten hoger uit dan begroot.

Onder overige personeelskosten zijn onder andere opgenomen:
aanstellingskosten, opleidingskosten, vergoedingen woon- werkverkeer en kosten van jubilea en attenties.

De bezoldigingen van de topfunctionarissen binnen WSD voldoen aan de norm uit hoofde van de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT)
Onderstaand treft u de wettelijk verplichte publicatie aan.

# WNT-verantwoording 2022 WSD

De WNT is van toepassing op WSD. Het voor WSD toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000,- (Algemeen bezoldigingsmaximum).

**1. Bezoldiging topfunctionarissen**

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

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

Bedragen x € 1,-

| LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN MET DIENSTBETREKKING | GEGEVENS 2022 |
|---|---|
| **Naam** | **J.H.C. Simons** |
| Functiegegevens | Algemeen directeur |
| Aanvang en einde functievervulling in 2022 | 01/01 – 31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | 1,0 |
| Dienstbetrekking? | ja |
| | |
| **Bezoldiging** | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 184.892 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | € 24.268 |
| Subtotaal | € 209.160 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € 216.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag | n.v.t. |
| Bezoldiging | € 209.160 |
| | |
| 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. |

| LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN MET DIENSTBETREKKING | GEGEVENS 2021 |
|---|---|
| **Naam** | **J.H.C. Simons** |
| Functiegegevens | Algemeen directeur |
| Aanvang en einde functievervulling in 2021 | 01/01 t/m 31/12 |
| Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) | 1,0 |
| Dienstbetrekking? | ja |
| | |
| **Bezoldiging** | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 179.127 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | € 23.694 |
| Subtotaal | € 202.821 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € 209.000 |
| Bezoldiging | € 202.821 |

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking, die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

| NAAM TOPFUNCTIONARIS | FUNCTIE | NAAM TOPFUNCTIONARIS | FUNCTIE | GEGEVENS 2022 |
|---|---|---|---|---|
| M. van Alphen | DB/AB lid | M.A.J. Bongaerts | AB lid | |
| D. Dankers | DB/AB lid | J. Goossens | AB lid | |
| S. Grevink | DB/AB lid | M. Hesselberth | AB lid | |
| C.H.M. van Overdijk | DB/AB lid | C.W.G.M. Koopmans | AB lid | |
| E.H.J.M. Mathijssen | Voorzitter DB/AB | P.W.C. Kuijs | AB lid | |
| | *(tot maart 2022)* | T. van der Linden | AB lid | |
| M.H.B. Roozendaal | Voorzitter DB/AB | L. Maaref | AB lid | |
| | *(vanaf oktober 2022)* | J.C.S.M. Vrensen | AB lid | |
| P.J.H. Raaijmakers | DB/AB lid | M.T.L. van der Hamsvoord | AB lid | |
| T.O.S. van de Ven | Vice voorzitter DB/AB | P.A.W.H. Spooren | AB lid | |
| N. Wouters | DB/AB lid | L. Koenen | AB lid | |
| V.J.H.M. Zeeman | DB/AB lid | T.A.G. Cichy-van Gessel | AB lid | |
| E. Langens | DB/AB lid | J.T.M.M. van Gerwen | AB lid | |
| R.M.M. Stultiëns | DB/AB lid | D.A.M.L. Pennings-Bekkers | AB lid | |
| S. van der Heijden | DB/AB lid | S.J.H.G. van Kessel | AB lid | |
| P. van Liempd | DB/AB lid | | | |
| A.G.A. van den Broek | DB/AB lid | | | |
| M. van der Vaart | Adviseur DB | | | |

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Afschrijvingen** | Materiële activa | 869 | 919 | 917 |

De afschrijvingen zijn lager dan het begrote bedrag van € 919.279,-.
Vanwege de nieuwe huisvestingsplannen zijn onderhoudsinvesteringen in het gebouw Boxtel niet uitgevoerd.
Ook lange levertijden op vervoermiddelen leidt tot lager afschrijvingen.

Voor een specificatie wordt verwezen naar bijlage I.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Overige bedrijfskosten** | Dienstverlening door derden | 1.293 | 1.272 | 817 |
| | Onderhoudskosten | 1.405 | 1.198 | 1.233 |
| | Energieverbruik | 527 | 493 | 486 |
| | Huren | 807 | 569 | 562 |
| | Adviezen | 428 | 147 | 630 |
| | Reis- en verblijfskosten | 82 | 55 | 69 |
| | Belasting en verzekeringen | 285 | 285 | 301 |
| | Telefoon | 90 | 99 | 89 |
| | Indirecte productiekosten | 154 | 237 | 270 |
| | Vergader- en representatiekosten | 50 | 29 | 15 |
| | Kantoorbenodigdheden | 35 | 60 | 66 |
| | Verkoopkosten | 281 | 253 | 113 |
| | Abonnementen en contributies | 55 | 49 | 49 |
| | Accountantskosten | 115 | 79 | 76 |
| | Portokosten | 37 | 36 | 38 |
| | Overige algemene kosten | 194 | 185 | 175 |
| | Totaal overige bedrijfskosten | 5.838 | 5.046 | 4.989 |

In de realisatie van de post dienstverlening door derden is een bedrag van € 256.821,- meegenomen t.b.v. uitgaven in het kader van de ontwikkeling Lokale Plannen. Deze kosten zijn budgetneutraal meegenomen in de begroting. In de realisatie wordt een vrijval vanuit de bestemmingsreserve Lokale Plannen ter grootte van hetzelfde bedrag onderaan het overzicht van de baten en lasten bij de ontrekkingen gepresenteerd.
De inhuur externe dienstverlening Groen is nihil ten opzichte van een begroot bedrag ad € 200.000,-.
Vanwege goede weersomstandigheden heeft er geen externe inhuur hoeven plaatsvinden.

De onderhoudskosten zijn gestegen vanwege hogere kosten voor Groen o.a. kosten motomix (brandstof).
Externe inhuur voor projecten Lean 2.0 en informatiemanagement leiden tot een stijging van de advieskosten.
Een gedeelte van het bedrag vrijval bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie van € 191.000,- dekken deze kosten. In de onttrekking bestemmingsreserves is dit bedrag opgenomen.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Bedrijfsresultaat** | Omvang | 815 | 1.704 | 1.145 |

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Rijksbijdrage** | Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten | 36.119 | 33.885 | 36.033 |
| | Ontvangen van overige gemeenten | 23 | 0 | 0 |
| | Af: Betaald aan andere SW-bedrijven | -48 | 0 | -25 |
| | Totaal | 36.094 | 33.885 | 36.008 |
| | Af: Rijksbijdrage Begeleid Werken | -3.099 | -2.683 | -2.704 |
| | Totaal rijksbijdrage t.b.v. Wsw in dienst | 32.995 | 31.202 | 33.304 |

**Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten**
Hierboven zijn de totaal van de deelnemende gemeenten ontvangen rijksbijdragen verantwoord in arbeidsjaren. De gerealiseerde Rijkssubsidie Wsw toegekend aan de 9 WSD-gemeenten ad. 1.194,7 AJ is € 36.118.561,-.
WSD realiseerde in 2022 1.064,4 AJ ( zie bijlage IV verantwoordingsinformatie per gemeente)
In de begroting is het bedrag aan Rijksbijdrage verminderd met 22,3 AJ gezien de landelijke uitstroom lager is.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Salariskosten SW** | Bruto lonen | 26.152 | 25.960 | 27.494 |
| | Af: compensatie transitievergoeding | -197 | 0 | -239 |
| | | 25.955 | 25.960 | 27.255 |
| | Sociale lasten | 4.492 | 4.436 | 4.497 |
| | Af: Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV) | -653 | -409 | -469 |
| | Pensioenpremie | 2.296 | 2.392 | 2.414 |
| | | 32.090 | 32.379 | 33.697 |
| | Af: Ontvangen ziekte - WIA gelden | -105 | -66 | -68 |
| | Totaal | 31.985 | 32.313 | 33.629 |
| Aantal SW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's. | | 984 | 997 | 1.069 |
| Totaal salariskosten per fte. | | 32.505 | 32.408 | 31.458 |

In de begroting is rekening gehouden met een stijging van het minimumloon per 1 juli 2022 van 1,0%.
De werkelijke stijging is 1,81%. De uitstroom SW van 7,4% is iets hoger is dan de begrote 7,1%.
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 2022 op basis van bezetting, verloonde uren en gemiddelde uurloon aangehouden, waarbij rekening is gehouden met de aangepaste wetgeving wat inhoud dat er maximaal een bedrag van € 1,520,- per medewerker kan worden ontvangen, mits alle aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon die valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen.
Deze verhoging van de LIV (€ 960,-) geldt voor de jaren 2022 (€ 1.520,-) en 2023 (€ 1.242,-).
In de begroting is gerekend met een maximum bedrag van € 960,-.

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| **Overige kosten werknemers** | Vervoerskosten SW-medewerkers | 534 | 400 | 415 |
| | Af: eigen bijdrage | -25 | -31 | -28 |
| | Subtotaal vervoerskosten | 509 | 369 | 387 |
| | Bedrijfsgeneeskundige zorg | 333 | 315 | 317 |
| | Opleidingen | 10 | 6 | 4 |
| | Overige kosten | 409 | 189 | 138 |
| | Totaal overige kosten | 1.261 | 879 | 846 |
| | Totaal salariskosten etc. | 33.246 | 33.192 | 34.475 |
| **Gemeentelijke bijdrage** | Omvang | 233 | 233 | 231 |
| **Totaal subsidieresultaat** | Omvang | -18 | -1.757 | -940 |
| **Begeleidingsfee** | Omvang | 3.308 | 3.473 | 2.981 |
| **Salariskosten PW** | Bruto lonen incl. sociale lasten en pensioenpremie | 10.698 | 11.136 | 9.562 |
| | Opslag Werkpartners loonkosten | 608 | 600 | 562 |
| | Af: ontvangen loonkostensubsidie | -4.926 | -5.507 | -4.330 |
| | | 6.380 | 6.229 | 5.794 |
| **Ziektegelden en premiekortingen** | Af: Ontvangen ziektegelden | -1.096 | -900 | -1.080 |
| | Correctie loonkostensubsidie gemeenten | 235 | 586 | 653 |
| | | -861 | -314 | -427 |
| | Af: Loonkostenvoordelen | -315 | -455 | -356 |
| | Af: Ontvangen lage inkomensvoordeel (LIV) | -291 | | -148 |
| | | -1.467 | -769 | -931 |
| | Totaal salariskosten en verminderingen | 4.913 | 5.460 | 4.863 |
| **Totaal subsidieresultaat** | Omvang | -1.605 | -1.987 | -1.882 |
| Aantal PW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's. | | 380 | 382 | 334 |
| Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten per fte | | 29.753 | 30.723 | 30.311 |
| Ontvangen loonkostensubsidie per fte | | -12.963 | -14.416 | -12.964 |

De gefactureerde begeleidingsfee wijkt af van de begroting vanwege het feit dat erin in de begroting wordt gerekend met een gemiddelde bezetting in personen en deze wijkt af van de werkelijke bezetting in 2022.
Het bedrag aan begeleidingsfee is voor 2022 € 6.083,-.
In de begroting en 2022 is gerekend met een bedrag aan begeleidingsfee van € 5.936,- vanuit de september-circulaire 2021. 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.

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|

Voor 2022 houdt dit in dat er maximaal een bedrag van € 1.520 per medewerker kan worden ontvangen, mits aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon die valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen. Deze verhoging van de LIV (€ 960) geldt voor jaren 2022 (€ 1.520) en 2023 (€ 1.242). In de begroting is gerekend met een maximaal bedrag van € 960.

De licht achterblijvende bezetting ten opzichte van de begroting en een te hoge berekening aan loonkosten in de begroting leiden tot een fors verschil ten opzichte van de begroting van de bruto lonen inclusief sociale lasten en pensioenpremie.

De fee die in rekening wordt gebracht voor de inhuur van Participatiewetters door WSD is inclusief een bedrag van € 27.102,-. Dit bedrag vereffent het verschil in opslag loonkosten Participatiewetters die gedetacheerd worden via 18K bij Werkpartners en een werkplek hebben bij De Schoonmaak Cooperatie en de Participatiewetters die rechtstreeks via Werkpartners bij de Schoonmaak Cooperatie werken.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Begeleid werken** | Rijksbijdrage | 3.099 | 2.683 | 2.704 |
| | Bonus Begeleid Werken | 0 | 0 | 0 |
| | Totaal ontvangen Rijksbijdrage | 3.099 | 2.683 | 2.704 |
| | Betaalde subsidie Begeleid Werken | 682 | 571 | 657 |
| | Uitvoeringskosten | 18 | 12 | 14 |
| | Resultaat Begeleid Werken | 2.399 | 2.100 | 2.033 |

Het gemiddeld aantal fte's is licht toegenomen van 92,1 in 2021 naar 95,3 in 2022.
In Arbeidsjaren is er geen sprake van een stijging, voor 2021 en 2022 is dit 99,3.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Ontvangen compensatie impact Corona** | Rijksbijdrage | 203 | 0 | 910 |
| | Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie | 0 | 0 | -85 |
| | Totaal | 203 | 0 | 825 |

Per AJ is er vanuit de septembercirculaire een bedrag van € 170,- vergoed.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Incidentele lasten/baten** | Totaal lasten | 2.494 | 38 | 1.728 |
| | Totaal baten | 365 | 18 | 144 |
| | Per saldo lasten/baten | -2.129 | -20 | -1.584 |

Onder de lasten zijn de uitgaven opgenomen met betrekking tot bestemde budget t.b.v. gemeenten ad € 997.739,- en de dekking van de begeleidingskosten vanuit de bestemmingsreserve Stimulus ad € 576.717,-. Onder de onttrekking reserves is de dekking hiervoor opgenomen.
In verband met de verbouwing is de gehele activa opgeschoond, wat heeft geleid tot een desinvestering van € 362.283,-.
Eénmalige uitkeringen en het personeelsfeest (WSD 65 jaar) ondergebracht in de nog beschikbare vrije ruimte van de werkkostenregeling hebben geleid tot een eindheffing van € 238.405,-.

Bedragen x € 1000,-

| OMSCHRIJVING | 2022 | begroot 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| **Gerealiseerde resultaat vóór bestemming** | -335 | 40 | -403 |
| **Dotaties reserves** | -2.672 | -1.003 | -4.545 |
| **Onttrekking reserves** | 5.925 | 1.966 | 7.620 |

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Gerealiseerde resultaat na bestemming** | 2.918 | 1.003 | 2.672 |

**na resultaat na bestemming**

## Begrotingsrechtmatigheid

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

Bij WSD worden de volgende soorten begrotingsafwijkingen onderkend:

Bedragen x € 1000,-

| | REALISATIE 2022 | BEGROOT 2022 | OVERSCHRIJDING |
|---|---|---|---|
| A. Kostenoverschrijdingen die geheel of grotendeels worden gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten (omzet of rijksbijdrage). Dit betreft in 2022: | | | |
| **1. Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk** | **5.939** | **4.284** | **1.655** |
| **2. Overige bedrijfskosten** | **5.838** | **5.046** | **792** |
| **3. Uitvoeringskosten begeleid werken** | **700** | **583** | **117** |
| **4. Incidentele lasten** | **2.129** | **20** | **2.109** |

Ad 1. Betreft kosten verbandhoudend met de samenwerking IBN voor de uitvoering van projecten Groen van gemeente Meierijstad. WSD is penvoerder van dit samenwerkingsverband. IBN factureert haar inzet naar WSD. Daartegenover staat dat alle opbrengsten vanuit de projecten Groen bij WSD binnenkomen.

Ad 2. Dit betreffen extra kosten wegens externe inzet project Lean, inrichting informatiemanagement en externe inhuur. Daarnaast kosten die gemaakt zijn in het kader van de Lokale Plannen en Expertisecentrum. Deze kosten worden deels of geheel gedekt door een vrijval vanuit de bestemmingsreserves. Ook de onderhoudskosten leiden tot een afwijking ten opzichte van de begroting, veroorzaakt door onderhoud materieel Groen en meerkosten aanschaf licenties nieuwe software, koppelingen Compas en kosten Microsoft.

Ad 3. De uitvoeringskosten begeleid werken zijn hoger dan begroot en worden veroorzaakt door een hoger aantal geplaatste personen dan begroot.

Ad 4. Deze overschrijding betreffen de kosten van extra dienstverlening aan gemeenten die worden gedekt via een onttrekking uit de hiervoor gevormde bestemmingsreserves. Daarnaast zijn ook de kosten van het personeelsfeest en de eindheffing werkkostenregeling 2022 als incidentele last aangemerkt.

# Bijlagen



*Thomas van Berkel*

# Bijlage I: Staat van vaste activa en afschrijvingen WSD

Bedragen x € 1000,-

| rubr. | Omschrijving van de kapitaal-uitgaven | Oorspr. aanschaf-waarde | Invest. 2022 | Des-invest. 2022 | Oorspr. aanschaf-waarde per 31/12/22 (kol.1+2-3) | Totaal van de afschrij-vingen per 01-01-2022 | Reguliere afschrij-vingen 2022 | Terugb. afschrij-vingen wegens desinvest. 2022 | Totaal van de afschrijvingen per 31/12/22 (kol.5+6-7) | Boekwaarde per 01/01/2022 (kol.1-5) | Boekwaarde per 31/12/2022 (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 | 862 | 4 | 391 | 475 | 771 | 12 | 389 | 394 | 91 | 81 |
| 5.03 | Gebouwen | 8.358 | 19 | 1.582 | 6.795 | 6.606 | 253 | 1.367 | 5.492 | 1.752 | 1.303 |
| 5.04 | Installaties | 2.919 | 29 | 1.447 | 1.501 | 2.447 | 85 | 1.401 | 1.131 | 472 | 370 |
| 5.05 | Machines | 4.358 | 227 | 2.543 | 2.042 | 3.814 | 248 | 2.509 | 1.553 | 544 | 489 |
| 5.06 | Inventarissen | 3.445 | 41 | 1.768 | 1.718 | 2.954 | 112 | 1.713 | 1.353 | 491 | 365 |
| 5.07 | Vervoer-middelen | 3.280 | 147 | 264 | 3.163 | 2.234 | 159 | 243 | 2.150 | 1.046 | 1.013 |
| 5.08 | Investering in uitvoering | 18 | 2.654 | | 2.672 | | | | | 18 | 2.672 |
| | Totaal | 23.978 | 3.121 | 7.995 | 19.104 | 18.826 | 869 | 7.622 | 12.073 | 5.152 | 7.031 |

# Bijlage II: **Staat van bestemmingsreserves WSD**

Bedragen x € 1000,-

| Naam reserve | Jaar van ontstaan | Gestort t/m 2021 | Besteed t/m 2021 | Saldo 31-12-2021 ( 2 - 3 ) | Stortingen in 2022 | Besteed in 2022 | Nog te besteden per 31-12-2022 ( 4 + 5 - 6 ) | Reeds vastgelegd begroot 2023*) | Saldo ( 7 - 8 ) *) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Verbinden & Excelleren | 2013 | 2.580 | 2.580 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2012 | 413 | 413 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2013 | 413 | 413 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2014 | 413 | 413 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2015 | 413 | 413 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2016 | 460 | 460 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2017 | 460 | 219 | 241 | | 241 | 0 | | 0 |
| Algemeen | 2018 | 460 | | 460 | | 219 | 241 | 241 | 0 |
| Algemeen | 2019 | 460 | | 460 | | | 460 | 219 | 241 |
| Algemeen | 2021 | 460 | | 460 | | | 460 | | 460 |
| Algemeen | 2022 | 413 | 413 | 0 | 460 | | 460 | | 460 |
| Bestemd budget gemeenten | 2012/2020 | 7.224 | 3.897 | 3327 | | 784 | 2.543 | | 2.543 |
| Algemene Gemeentereserve niet vrij besteedbaar | 2022 | | | 0 | 625 | 213 | 412 | | 412 |
| Algemene Gemeentereserve vrij besteedbaar | 2022 | | | 0 | 625 | | 625 | | 625 |
| Lokale infrastructuur | 2020 | 1.850 | 241 | 1609 | | 388 | 1.221 | 115 | 1.106 |
| Expertisecentrum | 2020 | 750 | 42 | 708 | | 57 | 651 | | 651 |
| Ontwikkeling Prototypes | 2017 | 3.300 | 3.268 | 32 | | 32 | 0 | | 0 |
| Doorontwikkeling organisatie | 2018 | 1.580 | 937 | 643 | | 352 | 291 | 362 | -71 |
| Stimulus 2021-2022 | 2021 | 1.673 | 475 | 1198 | | 577 | 621 | | 621 |
| Stimulus 2023-2025 | 2021 | 5.061 | | 5061 | | | 5.061 | | 5.061 |
| Stimulus 2026 | 2022 | | | 0 | 322 | | 322 | | 322 |
| Vakantiegeld/dagen | 2004 | 3.023 | 414 | 2609 | | | 2.609 | | 2.609 |
| Personeelsfonds | 2022 | | | 0 | 417 | 417 | 0 | | 0 |
| Jubileum WSD 60 jaar | 2016 | 300 | 300 | 0 | | | 0 | | 0 |
| Totaal | | 31.706 | 14.898 | 16.808 | 2.449 | 3.280 | 15.977 | 937 | 15.040 |

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

# Bijlage III: Bestedingsoverzicht dividend WSD per gemeente

Bedragen x € 1,-

| Gemeente | Vastgesteld dividend 2012 | Vastgesteld dividend 2014 | Vastgesteld dividend 2015 | Vastgesteld dividend 2017 | Vastgesteld dividend 2018 | Vastgesteld dividend 2019 | Vastgesteld dividend 2020 | Verdeling na herindeling Haaren | Totaal vastgesteld dividend | Ingediende aanvragen | Nog te besteden dividend |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Best | 91.000 | 139.000 | 37.000 | 129.000 | 134.000 | 109.000 | 247.000 | | 886.000 | 884.702,52 | 1.297,48 |
| Boxtel | 158.000 | 160.000 | 46.500 | 116.000 | 153.000 | 118.500 | 204.500 | 42.670 | 999.170 | 626.366,17 | 372.803,83 |
| Haaren | 52.000 | 58.000 | 15.000 | 38.000 | 52.500 | 35.500 | 0 | -251.000 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Sint-Michielsgestel | 91.000 | 113.000 | 32.500 | 69.000 | 110.500 | 87.500 | 190.500 | | 694.000 | 414.063,45 | 279.936,55 |
| Oirschot | 70.000 | 81.000 | 18.000 | 77.000 | 85.500 | 66.000 | 124.500 | | 522.000 | 304.541,77 | 217.458,23 |
| Oisterwijk | 87.000 | 95.000 | 27.500 | 83.000 | 78.000 | 65.500 | 169.500 | 122.990 | 728.490 | 495.348,87 | 233.141,13 |
| Meierijstad | 264.000 | 299.000 | 85.500 | 230.000 | 257.000 | 189.500 | 361.500 | | 1.686.500 | 1.096.106,93 | 590.393,07 |
| Vught | 100.000 | 98.000 | 29.000 | 88.500 | 97.000 | 73.500 | 157.500 | 85.340 | 728.840 | 486.499,67 | 242.340,33 |
| Nuenen | 144.000 | 161.000 | 47.000 | 133.500 | 165.500 | 116.500 | 251.000 | | 1.018.500 | 523.862,56 | 494.637,44 |
| Son en Breugel | 11.000 | 13.000 | 4.000 | 12.500 | 24.000 | 16.500 | 31.500 | | 112.500 | 105.873,23 | 6.626,77 |
| TOTAAL | 1.068.000 | 1.217.000 | 342.000 | 976.500 | 1.157.000 | 878.000 | 1.737.500 | 0 | 7.376.000 | 4.937.365,17 | 2.438.634,83 |

# Bijlage III: **Bestedingsoverzicht AGR WSD per gemeente**

Bedragen x € 1,-

| Gemeente | Vastgesteld AGR 2021 | AGR vrij te besteden 2021 | AGR besteedbaar WSD 2021 | Totaal vastgesteld AGR | Ingediende aanvragen AGR vrij te besteden | Ingediende aanvragen AGR besteden WSD | Nog te besteden AGR vrij te besteden | Nog te besteden AGR te besteden WSD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Best | 170.000 | 85.000 | 85.000 | 170.000 | | | 85.000,00 | 85.000,00 |
| Boxtel | 188.500 | 94.250 | 94.250 | 188.500 | | 33.072,00 | 94.250,00 | 61.178,00 |
| Sint-Michielsgestel | 146.500 | 73.250 | 73.250 | 146.500 | | 55.068,00 | 73.250,00 | 18.182,00 |
| Oirschot | 59.000 | 29.500 | 29.500 | 59.000 | | | 29.500,00 | 29.500,00 |
| Oisterwijk | 99.500 | 49.750 | 49.750 | 99.500 | | | 49.750,00 | 49.750,00 |
| Meierijstad | 283.500 | 141.750 | 141.750 | 283.500 | | 124.800,00 | 141.750,00 | 16.950,00 |
| Vught | 127.000 | 63.500 | 63.500 | 127.000 | | | 63.500,00 | 63.500,00 |
| Nuenen | 150.500 | 75.250 | 75.250 | 150.500 | | | 75.250,00 | 75.250,00 |
| Son en Breugel | 25.500 | 12.750 | 12.750 | 25.500 | | | 12.750,00 | 12.750,00 |
| TOTAAL | 1.250.000 | 625.000 | 625.000 | 1.250.000 | 0,00 | 212.940,00 | 625.000,00 | 412.060,00 |

# Bijlage IV: Gemiddelde realisatie WSW-plaatsen in arbeidsjaren per gemeente 2022

| Gemeente code | Gemeente | Realisatie arbeidsplaatsen bij WSD uitgedrukt in arbeidsjaren | Realisatie arbeidsplaatsen BW uitgedrukt in arbeidsjaren | Realisatie arbeidsplaatsen totaal uitgedrukt in arbeidsjaren |
|---|---|---|---|---|
| 0753 | BEST | 94,0 | 8,1 | 102,1 |
| 0757 | BOXTEL | 245,5 | 13,2 | 258,7 |
| 1948 | MEIERIJSTAD | 235,2 | 27,9 | 263,1 |
| 0820 | NUENEN | 32,6 | 10,0 | 42,6 |
| 0823 | OIRSCHOT | 68,8 | 7,3 | 76,1 |
| 0824 | OISTERWIJK | 119,6 | 9,9 | 129,5 |
| 0845 | SINT MICHIELSGESTEL | 114,3 | 12,1 | 126,5 |
| 0848 | SON EN BREUGEL | 22,9 | 2,2 | 25,1 |
| 0865 | VUGHT | 131,5 | 8,6 | 140,0 |
| | Totaal | 1.064,4 | 99,3 | 1.163,7 |



*Monique Thijssen*








WSD
Werk.Samen.Doen

Schouwrooij 20
5281 RE Boxtel
Postbus 173
5280 AD Boxtel

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