Jaarstukken 2023

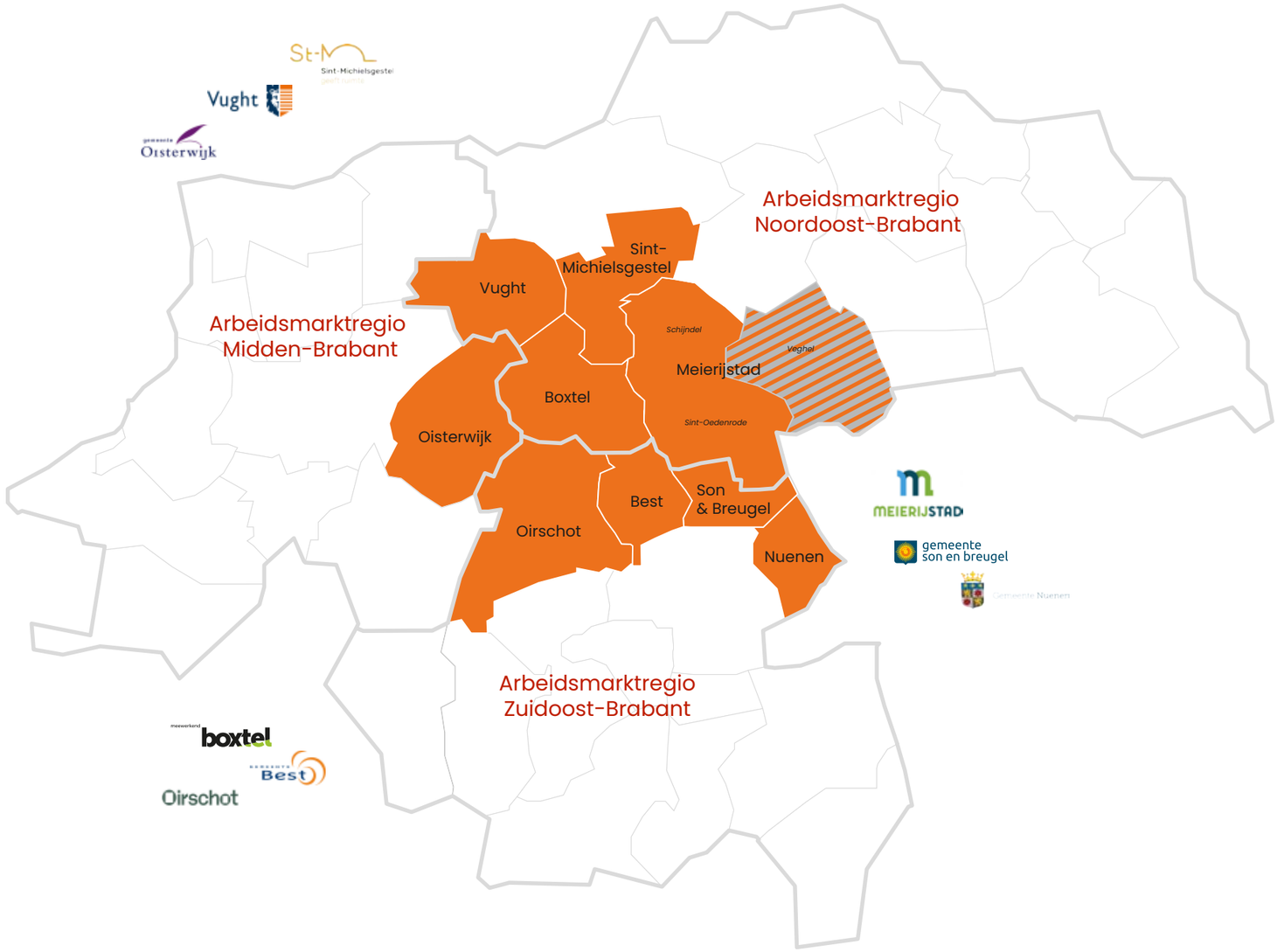
Jaarverslag

Jaarrekening

WSD
Werk.Samen.Doen

Jaarverslag
2023

Werkgebied WSD



Inhoudsopgave

Jaarverslag WSD

	Voorwoord	5
1	Wij zijn WSD	7
2	WSD in elf onderwerpen	16
3	Sociaal jaarverslag	61
4	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	73
5	Rechtmatigheidsparagraaf	78
6	Financiering	80
7	Onderhoud kapitaalgoederen	80
8	Verbonden partijen	82
9	Wet open Overheid	85

Jaarrekening WSD

Balans WSD per 31 december	88
Overzicht van baten en lasten WSD	89
Grondslagen van de financiële verslaglegging	90
Toelichting op de balans WSD per 31 december	92
Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD	96
WNT-verantwoording 2023 WSD	99

Bijlagen 107

Voorwoord

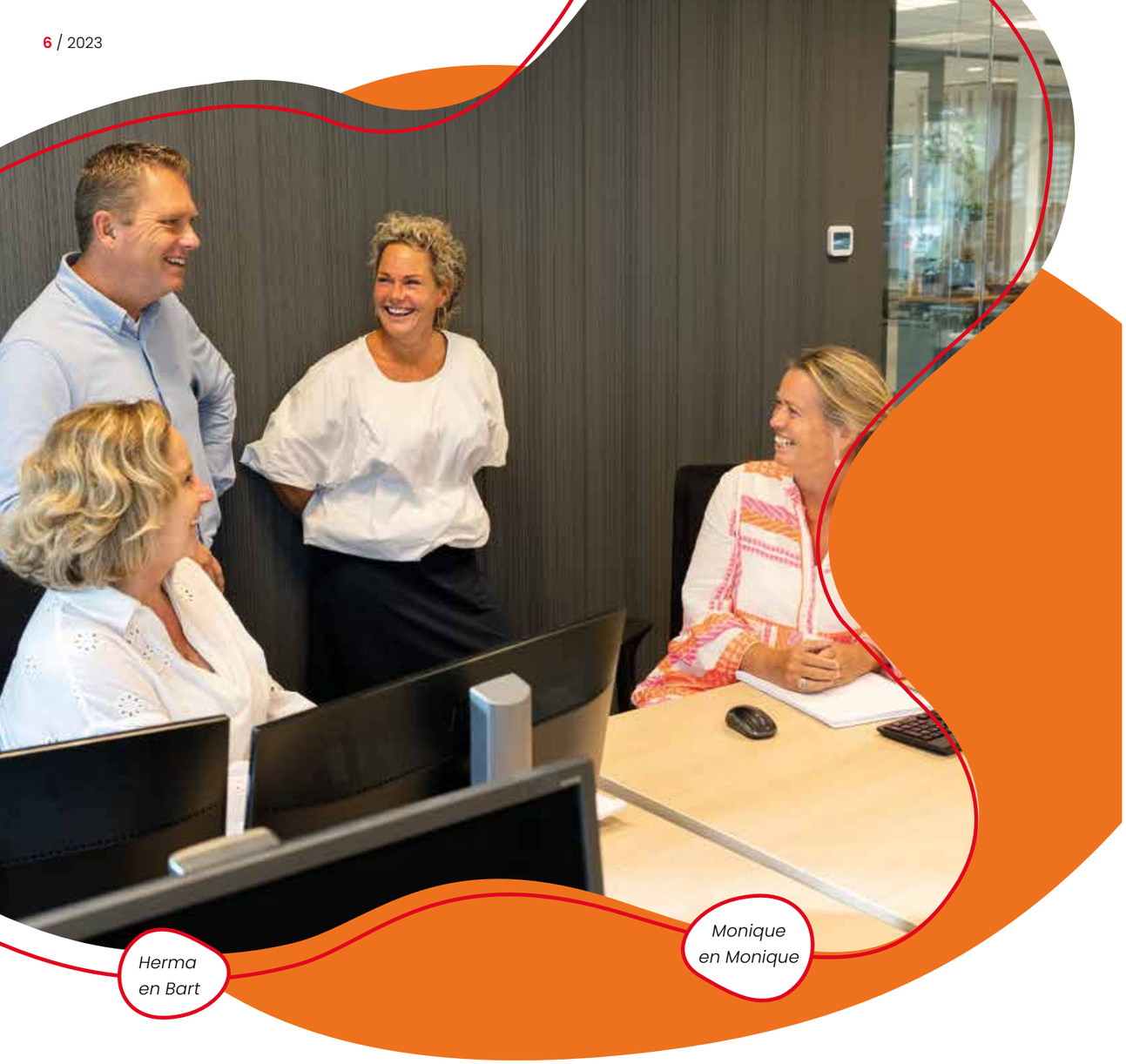
We leven in roerige tijden. Ook in 2023 was het de opgave voor WSD om stabiel koers te houden in een zeer dynamische wereld. En daar zijn we - als u het mij vraagt - goed in geslaagd. We houden focus op onze belangrijkste taak, het bieden van kansen op de arbeidsmarkt voor mensen die de overheid daarbij eventjes, langdurig of permanent nodig hebben. Dat doen we door innovatief te zijn en actief kansen te creëren en te grijpen in combinatie met een financieel solide bedrijfsvoering.

We weten dat op termijn de huidige landelijke financiering van de Participatiewet niet uit kan. Voldoende rapporten en praktijkervaringen hebben dat aangetoond. Het kabinet dat in 2023 viel, is niet meer aan het oplossen daarvan toegekomen en heeft die uitdaging voor de toekomst gelegd op de stapel van 'op te lossen problemen' voor een nieuw kabinet. Ondanks onze goede resultaten van de afgelopen jaren, geeft dat wel zorgen voor de toekomst. Onze invloed daarop is beperkt, maar via koepelorganisaties Cedris en VNG blijven we dit agenderen bij de landelijke politiek.

Uiteindelijk gaat het namelijk om solidariteit. Solidariteit met de mensen uit onze gemeenten die net als ieder ander zoeken naar bestaanszekerheid. Die werken naar vermogen en daaruit een leefbaar inkomen willen verdienen. In tijden van oplopende inflatie en beperkte cao-loonstijgingen, leven deze inwoners uit de WSD-regio in onzekerheid. Juist om mensen zekerheden te bieden in roerige tijden, kan WSD een belangrijke rol spelen. WSD doet het goed en dat kan ook omdat we het vertrouwen krijgen van onze gemeenten.

Met het voortzetten en bestendigen van de koers van WSD die we enkele jaren geleden hebben ingezet als WSD en gemeenten, gaan we de uitdagingen de komende jaren aan. We bouwen verder op de onderlinge solidariteit aan de bestaanszekerheid van onze inwoners.

Menno Roozendaal
Voorzitter bestuur WSD en wethouder gemeente Meijerijstad



Herma en Bart

Monique en Monique

1 Wij zijn WSD

“Meewerken in de keuken van een verzorgingstehuis. Klanten helpen bij een kringloopwinkel. Alles netjes sorteren in het magazijn. Of een schakelkast bouwen. Het zijn allemaal positieve werkkansen die WSD aanbiedt.

In negen gemeenten (midden in Brabant) 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 graag beantwoorden.

Want werk biedt zoveel meer dan alleen een inkomen. Het geeft een positief gevoel deel te nemen aan de maatschappij. Het vergroot je sociale netwerk, geeft stabiliteit en zorgt voor een inkomen. 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.
We zijn de opstap naar werk, binnen of buiten WSD.**

**WSD
Werk. Samen. Doen.**

1.1 WSD in vogelvlucht

Al 67 jaar lang heeft WSD één missie: het bieden van werkgelegenheid aan mensen die zelfstandig (nog) geen werk kunnen vinden en daarbij ondersteuning nodig hebben. Een onverminderd streven waaraan dag in dag uit hard wordt gewerkt voor onze negen gemeenten, voor wie we de Participatiewet uitvoeren: Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught.

Gedurende haar 67-jarige bestaan heeft WSD een evolutie doorgemaakt in de manier waarop zij mensen begeleidt die eerst nog een grote afstand tot de arbeidsmarkt hadden. En de manier van begeleiding verandert nog steeds. In de beginjaren lag de focus voornamelijk op het behouden van werkgelegenheid voor medewerkers, waarbij de productiviteit van het werk op de tweede plaats kwam. Alle werkzaamheden werden intern bij WSD uitgevoerd. Langzaam maar zeker ontstond een verschuiving naar externe werkplekken met groeps- en later individuele detacheringen. Bovendien kwam er steeds meer nadruk te liggen op werk met toegevoegde waarde. Met de invoering van de Participatiewet werd een laatste stap gezet: iedereen met eerst nog een grote afstand tot de arbeidsmarkt zou moeten werken, bij voorkeur in reguliere bedrijven.

Invloed Participatiewet
In de praktijk blijkt het echter niet eenvoudig om aan de taak te voldoen die de Participatiewet aan de gemeenten heeft opgelegd. Al snel na de introductie van de wet werd duidelijk dat niet iedereen in staat is om te werken zonder de juiste ondersteuning, of het nu van korte of lange duur is. Hoewel de wil er wel is, is het voor sommige mensen niet haalbaar om regulier werk te verrichten. Dit kan te wijten zijn aan psychische of lichamelijke problemen, een lage intelligentie, sociale problemen of een combinatie van factoren, waardoor de afstand tot regulier werk vaak (nog) te groot is. Bovendien komen er nieuwe groepen in beeld, zoals nieuwe Nederlanders die zonder ondersteuning moeite zullen hebben om zich te redden.

Tegelijkertijd wordt ook de arbeidsmarkt steeds veeleisender. Dit leidt ertoe dat aanzienlijke delen van de bevolking dreigen te worden buitengesloten. Zelfs met de huidige krapte op de arbeidsmarkt hebben het CBS en het UWV vastgesteld dat er in Nederland een 'onbenut arbeidspotentieel' is van meer dan één miljoen mensen.

In Den Haag wordt dit probleem erkend en wordt de waarde van sociale ontwikkelbedrijven om meer mensen aan het werk te krijgen gewaardeerd. Desondanks kampt de sector met aanzienlijke financiële tekorten en is de toekomst van meer dan de helft van deze bedrijven onzeker.

Werk speelt een cruciale rol in het leven van individuen. Het biedt niet alleen voldoening en structuur, maar vergroot ook de sociale interactie en zorgt ervoor dat mensen volledig deelnemen aan de maatschappij. Voor Nederland als geheel zijn de voordelen ook aanzienlijk. Werkende mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maken minder vaak gebruik van geestelijke gezondheidszorg en ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Daarnaast neemt het risico op crimineel gedrag af.

Voor WSD bracht de invoering van de Participatiewet een ingrijpende verandering met zich mee: de kanteling van een traditionele sociale werkplaats naar een dynamisch sociaal ontwikkelbedrijf. Door deze wet heeft WSD te maken met een nog meer diverse doelgroep en een toenemende dynamiek in de instroom, doorstroom en uitstroom en kortlopende trajecten. Momenteel is een derde van het personeel bij WSD afkomstig uit de Participatiewet, en dit aantal groeit op sommige afdelingen nog verder. Dit vereist intensievere trajecten en nieuwe vaardigheden van de professionals van WSD. Het is een uitdaging om hierop passend te acteren en de organisatie op af te stemmen.

Werkleerlijnen
Centraal in de aanpak staan de werkleerlijnen. Elke medewerker die bij WSD begint, doorloopt een specifieke werkleerlijn. Hierin worden niet alleen algemene werknemersvaardigheden aangeleerd, maar ook specifieke vaardigheden die vereist zijn voor bepaalde beroepen. Deze werkleerlijnen dienen ook als middel om de vaardigheden van medewerkers te matchen met de beschikbare banen. WSD richt zich op het ontwikkelen van mensen voor banen waarin daadwerkelijk werkgelegenheid te vinden is.

Door de nadruk op reguliere werkgelegenheid door de Participatiewet, de implementatie van werkleerlijnen en de focus op persoonlijke ontwikkeling, ziet WSD een grote toename in de uitstroom van werknemers. Hoewel dit op zichzelf positief is, blijft de instroom een punt van aandacht, gezien het nog steeds aanwezige onbenutte arbeidspotentieel. Een grotere uitstroom moet namelijk gecompenseerd worden door een hogere instroom als WSD tegen 2026 wil voldoen aan de opdracht van de aangesloten gemeenten: het ontwikkelen en ondersteunen van minstens 2.100 inwoners bij het vinden van werk.

Om dit doel te bereiken, worden nieuwe programma's ontwikkeld om specifieke groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden. Zo hebben gemeenten en WSD gezamenlijk geïnvesteerd in hoogwaardige diensten voor een grote groep kwetsbare vergunninghouders, bekend als de Z-route. Voorafgaand aan de implementatie van de Wet inburgering op 1 januari 2022, zijn de gemeenten en WSD al begonnen met het begeleiden van groepen volgens de principes van de nieuwe wet. Alle gemeenten hebben besloten om de Z-route te laten uitvoeren door WSD.

Pilot Inburgeren in Dienstverband
Eind 2022 startte WSD met de vernieuwende Pilot Inburgeren in Dienstverband. Het biedt inburgeraars de mogelijkheid om in te burgeren 'in de tijd van de baas'. Ze krijgen een arbeidscontract voor de uren die zij werken én de uren die ze met inburgeren bezig zijn. In juni 2023 vond een eerste tussenevaluatie van deze pilot plaats. De pilot heeft - in combinatie met een bijeenkomst met gemeenten over dit onderwerp - al zeer treffende en waardevolle aanbevelingen opgeleverd voor de nog resterende ruim twee jaar. WSD is momenteel bezig met het implementeren en integreren van de aanbevelingen in de lopende pilot.

Met het drie jaar durende experiment zet WSD zich samen met de gemeenten in om ervoor te zorgen dat nog meer inburgeraars - die nu of in de toekomst hun inburgeringstraject bij WSD afronden - blijven deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Door tijdens het inburgeringstraject te werken, maken zij deel uit van de Nederlandse maatschappij en zijn zij met trots uitkeringsonafhankelijk.

Daarnaast maakte WSD een nieuwe informatieve website voor Nieuwe Nederlanders die bij WSD hun inburgering gaan volgen. In hun eigen taal kunnen inburgeraars lezen hoe het inburgeringsproces er uit ziet en wie hen daarbij begeleidt. De website is in eenvoudige taal geschreven en wordt nog uitgebreid met video's: www.inburgerenmetwsd.nl

Ook heeft WSD een eigen podcastkanaal. Afgelopen jaar werd de vijfdelige podcastserie Inburgeren. Samen.Doen. gelanceerd. Hierin gaan we in gesprek met professionals die in de praktijk vormgeven aan het inburgeringsproces van nieuwkomers.

Ondersteuning jongeren
Er is ook veel vooruitgang geboekt in de ondersteuning van jongeren. Vooral voor diegenen die extra begeleiding nodig hebben. WSD zet nóg meer in op het begeleiden van jongeren naar werk, onder meer via het programma Kwikstart. Een plek waar de ontwikkeling van jongeren centraal staat. Met Kwikstart helpen we jongeren aan een baan die bij hen past. Het programma biedt jongeren de ruimte om te ontdekken waar zij enthousiast van worden en om werkgevers en andere jongeren te ontmoeten tijdens meeloopdagen en trainingen. Kwikstart richt zich op het ontwikkelen van talenten met behulp van workshops, opleidingen en coaching.

Zowel het programma Kwikstart, de ontwikkeling van de werkleerlijnen als de creatie van programma's zoals de Z-route en de pilot Inburgeren in dienstverband zijn het resultaat van jarenlange ervaring. Het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vereist expertise en maatwerk. Waarbij sommigen slechts minimale ondersteuning nodig hebben, hebben anderen baat bij intensievere begeleiding. In alle gevallen zorgt WSD voor passende ondersteuning.

Bovendien ontwikkelen we de Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) verder door. Dit biedt werk aan mensen die anders niet verder zouden komen dan een dagbestedingsprogramma. Via OAD wordt onderzocht of er mogelijkheden zijn voor (aangepast) werk, waardoor ze kunnen doorstromen naar banen met loonkostensubsidie.

In samenwerking met de gemeenten Vught, Meierijstad, 's-Hertogenbosch en het UWV is er het afgelopen jaar een pilot uitgevoerd om mensen met een WIA- of Wajong-achtergrond aan het werk te krijgen. Daarnaast is er ook gezocht naar zogenaamde nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden). Om al deze groepen te bereiken in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt heeft WSD de 'Werving Brede Doelgroep' campagne gelanceerd.

Campagne Werving Brede Doelgroep
In 2022 startte WSD met de campagne 'Werving Brede Doelgroep' en zette deze in 2023 voort. De campagne richtte zich op de brede doelgroep: het onbenut arbeidspotentieel dat niet in beeld is bij de negen gemeenten. Omdat we deze groep mensen niet kennen, zijn diverse acties en middelen ingezet om met hen in contact te komen.
De campagne bleek zeer succesvol en heeft in 2023 geresulteerd in de instroom van vijftig inwoners via een traject van WSD. De campagne richtte zich op mensen die een klein duwtje in de rug nodig hebben om met WSD in contact te komen. In 2024 continueren we deze algemene campagne. Daarnaast segmenteren we de doelgroep zodat we met specifieke boodschappen en acties per doelgroep een groter effect bij deze mensen

realiseren. Uit onderzoek en een brainstorm met experts blijkt dat nieuwe Nederlanders, jongeren, herintreders en mensen vanuit het UWV de meeste potentie en kans hebben om aan het werk te gaan. Nieuwe Nederlanders komen voornamelijk via gemeenten bij WSD. Zij zijn daarom geen doelgroep in de campagne. Door naar de specifieke kenmerken van de overige drie groepen te kijken, ontstaan er nieuwe kansen voor communicatie.

Renovatie WSD pand
De renovatie van ons nieuwe pand aan de Schouwrooij in Boxtel is klaar! Hiermee hebben we een fantastisch nieuw en duurzaam gebouw, waar met plezier kan worden gewerkt. In april 2024 vieren we de officiële opening samen met onze medewerkers, bestuurders en andere geïnteresseerden. De 'WSD opent deuren week' tussen 11 en 20 april biedt geïnteresseerden de mogelijkheid om een kijkje te nemen achter de deuren van WSD.

Aantrekkelijke werkgever
WSD heeft, net als de rest van Nederland, te maken met een krapte op de arbeidsmarkt. Er zijn veel vacatures voor professionals. Door onze inspanningen op het gebied van het neerzetten van ons werkgeversmerk (employer branding) werden in 2023 onze vacatures weer gemakkelijker ingevuld in vergelijking met de voorgaande jaren.

Onze werving heeft tot meer en vooral goede reacties op onze vacatures geleid. In 2023 zijn ruim 40 vacatures ingevuld. In 2023 is gebleken dat professionals graag bij WSD werken en we een aantrekkelijke werkgever zijn. Door blijvend op de juiste manier in te spelen op de veranderende arbeidsmarkt zorgen we ervoor dat we ook in de toekomst de juiste professionals kunnen aantrekken en behouden.

Sociale veiligheid
Het thema sociale veiligheid was het afgelopen jaar veelvuldig in het nieuws. Er passeerden verschillende ontwikkelingen de revue die al dan niet (indirect) van invloed waren op het welbevinden van onze medewerkers op de werkvloer. Denk bijvoorbeeld aan de media-aandacht voor ongewenst gedrag op de werkvloer naar aanleiding van meldingen over onder andere 'The Voice' en 'De wereld draait door' en het artikel in de krant over de situatie bij een van onze collega ontwikkelbedrijven.

Daarnaast zijn er nog veel meer ontwikkelingen en factoren van invloed op het welbevinden van onze medewerkers op de werkvloer. De effecten van corona van de afgelopen jaren, de verbouwing van ons pand in Boxtel, de oorlog in Oekraïne en de inflatie met bijkomende financiële zorgen. Sinds de komst van de Participatiewet is er enorm bezuinigd op de budgetten vanuit het Rijk. Anderzijds hebben we als sociaal ontwikkelbedrijf van doen met een meer diverse doelgroep, invloeden van andere culturen en complexere problematieken. We hebben ook te maken met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

Praat mee met WSD
De sociale veiligheid van onze kwetsbare medewerkers staat bij ons hoog in het vaandel. De centrale vraag luidt dan ook als volgt: hoe zorgen we binnen deze context voor een plezierige en sociaal veilige werkomgeving voor al onze medewerkers? Om op deze vraag een antwoord te krijgen, ging algemeen directeur Jan Simons, tijdens achttien 'Praat mee met WSD-bijeenkomsten', in gesprek met de professionals. Jan Simons: "Als onderdeel van het samen blijven reflecteren en leren ben ik, samen met mijn collega's van het MT, in gesprek gegaan met onze professionals over de uitdagingen voor de komende jaren. Wat betekenen die uitdagingen voor de organisatie en voor hen als professional? Wat zijn de goede gereedschappen om je werk goed te kunnen blijven doen? Cruciale vragen om samen bij stil te staan en écht naar elkaar te luisteren om in alle openheid met elkaar te praten over wat er speelt."

De bijeenkomsten werden door 80% van de professionals bijgewoond en hebben veel waardevolle informatie opgeleverd. "De gesprekken waren echt van toegevoegde waarde en zijn positief ontvangen door de professionals. De open gesprekken hebben inzicht gegeven in wat er leeft en een positieve boost gegeven aan de onderlinge verbinding. En we hebben heel veel van elkaar geleerd. Daarnaast hebben we op een ongedwongen manier samen gekeken wat goed gaat en op welke punten nog extra aandacht nodig is. Ik ben blij dat we hebben kunnen constateren dat we op de goede weg zijn. Nu is het zaak om met alle input die we hebben gekregen verder door te bouwen en accenten te zetten bij wat we al doen."

Het betrekken van professionals en medewerkers blijft een continu proces, waar we in 2024 in doorpakken. Denk hierbij onder meer aan het voortzetten van de 'roadshows sociale veiligheid' voor de medewerkers, het nieuwe medewerkersonderzoek 2024 (vindt eens in de twee jaar plaats) en wat verder in de toekomst een vervolg op de 'Praat mee met WSD-sessies' voor de gehele organisatie.

Financieel solide
Tenslotte zijn we als financieel solide. WSD hoeft daarom, in tegenstelling tot de meeste branchegenoten, geen beroep te doen op gemeentelijke middelen. Het exploitatieresultaat is vooralsnog positief. 'Vooralsnog' omdat er op de lange termijn onzekerheden zijn doordat de rijksmiddelen voor uitvoering van de Participatiewet ontoereikend zijn en er daarnaast gaandeweg steeds meer P-wetters bij WSD instromen.

Het bestuur heeft in 2023 herbevestigd dat de koers van WSD nog steeds staat als een huis. We kunnen dus in 2024 de huidige koers blijven varen. Deze koers zal ook het komende jaar verder landen binnen de lokale plannen van onze gemeenten.

Ook het beleid rondom de reserves is niet gewijzigd. Met de middelen afgezonderd in (bestemmings-) reserves kunnen we enerzijds toekomstige risico's aan en anderzijds kunnen we hiermee de dienstverlening, de organisatie en de partnerships met gemeenten door ontwikkelen. Middels de stimulusreserve nemen we alle belemmeringen voor onze gemeenten weg om P-wetters met LKS maximaal te plaatsen.
Dit helpt om een zo groot mogelijke groep inwoners van onze gemeenten te ondersteunen. Tenslotte heeft het bestuur 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 en tot een eenmalige uitkering in februari 2023. Daarnaast ontvingen alle medewerkers in oktober 2023 een tegoedbon van Kringloopwarenhuis Het Goed. Met deze handreikingen hebben we een kleine tegemoetkoming kunnen doen om onze medewerkers een steuntje in de rug te geven in de lastige financiële situatie waarin zij klem zitten. De bestaanszekerheid van velen van hen staat onder grote druk. De urgentie om iets te veranderen is groot, maar de ruimte om daadwerkelijk iets te doen is klein.

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. In 2023 bestond het bestuur uit:

Mariëlle van Alphen-Habraken*	*gemeente Boxtel*
Pim Bressers	*gemeente Boxtel*
Marlie Bongaerts	*gemeente Best*
Veronique Zeeman*	*gemeente Best*
Peter Kuijs	*gemeente Meierijstad*
Menno Roozendaal* (voorzitter)	*gemeente Meierijstad*
Theo van der Linden	*gemeente Nuenen*
Niels Wouters*	*gemeente Nuenen*
Lily Maaref	*gemeente Oirschot*
Corine van Overdijk	*gemeente Oirschot*
Dion Dankers*	*gemeente Oisterwijk*
Myrte Hesselberth	*gemeente Oisterwijk*
Cees Koopmans	*gemeente Sint-Michielsgestel*
Peter Raaijmakers*	*gemeente Sint-Michielsgestel*
José Goossens	*gemeente Son en Breugel*
Steven Grevink	*gemeente Son en Breugel*
Toine van der Ven*	*gemeente Vught*
Joris Vrensen	*gemeente Vught*

Jan Simons (secretaris/algemeen directeur WSD)
** 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
We staan met elkaar voor verschillende grote uitdagingen op vele beleidsterreinen. Van de stikstof- en klimaatcrisis tot woningnood en een groeiende armoede. Ondanks een lichte economische groei en afgenomen inflatie in 2023 blijven de prijzen hoog, wat vooral mensen met een laag inkomen in de problemen brengt. Zij profiteerden nog onvoldoende mee van deze lichte verbetering van de economie. De huidige economische situatie benadrukt de meerwaarde van een stabiel inkomen door werk. Werk is de beste vorm van bestaanszekerheid: een thema waar de aankomende regering actief mee aan de slag moet. Hoe de economie zich in 2024 verder ontwikkelt, is nog niet duidelijk. Wel is het consumenten- en ondernemersvertrouwen nog steeds negatief.

Daarnaast is de werkloosheid nog steeds laag. Veel werkgevers hebben moeite met het vinden van personeel. Dit terwijl er nog steeds grote groepen mensen (ongewild) langs de kant staan. Door al deze ontwikkelingen neemt de ongelijkheid tussen groepen mensen steeds verder toe. Vooral de mensen die nog ongewild geen werk hebben, worden hierdoor onevenredig hard getroffen.

Arbeidsmarkt
De arbeidsmarkt is nog steeds krap. Er zijn meer vacatures dan werkzoekenden (114 vacatures per 100 werkzoekenden). Veel werkgevers hebben moeite om personeel te vinden. Tegelijkertijd is er nog steeds veel onbenut arbeidspotentieel. Een oplossing is te vinden in de bredere inzet van mensen die met de juiste begeleiding aan het werk zouden kunnen. Denk bijvoorbeeld aan mensen met een WIA- of Wajong uitkering of statushouders. Ook deze mensen hebben we de komende jaren heel hard nodig, mede gezien de toenemende vergrijzing. In dat opzicht biedt de krapte op de arbeidsmarkt juist kansen om de koers te verleggen. Het opent deuren voor tot nu toe ongezien talent, voor wie tot voor kort nog te veel deuren dicht bleven.

De loonstijgingen van het afgelopen jaar waren belangrijk om te zorgen dat mensen in hun onderhoud konden 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 0-lijn gelden en "Dat is onacceptabel en het maakt me boos", aldus de 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 (o.a. WW, PW, Wajong, WIA/WAO) 'buiten spel'. Tegelijkertijd staan de sociale ontwikkelbedrijven, die deze kloof juist kunnen dichten, onder grote druk. Door vergrijzing stroomt 60 procent van de SW-medewerkers de komende tien jaar uit. Daarnaast is door de komst van de Participatiewet voor twee derde van de mensen - die in de oude situatie konden worden ondersteund door sociale ontwikkelbedrijven - de weg naar werk afgesloten.

Op landelijk niveau erodeert de noodzakelijke infrastructuur in een rap tempo. Veel kleinere en middelgrote sociale 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 de organisaties die dat daadwerkelijk kunnen realiseren: de sociale ontwikkelbedrijven.

Juist daarom stelden Brabantse ontwikkelbedrijven eind 2021 de brief 'Hoezo gelijke kansen op werk?' op voor de minister. Om ervoor te zorgen dat ontwikkelbedrijven hun werk kunnen blijven doen, blijven zij ervoor pleiten dat de rijksoverheid minimaal de volgende zaken realiseert: zorg voor voldoende middelen die gekoppeld zijn aan de daadwerkelijke uitgaven en houdt gemeenten aan de invulling van een minimaal aantal gesubsidieerde plekken; zowel in beschut werk als in de baanafspraak. Helaas zijn deze noodzakelijke extra middelen voor de sociaal ontwikkelbedrijven er in 2022 en ook in 2023 nog niet gekomen. Wel worden de beschikbare budgetten inmiddels gekoppeld aan daadwerkelijke uitgaven en dat is winst. Er is echter nog meer dan voldoende reden om aandacht voor de branche te blijven vragen. Onverminderd geldt dat de financiële middelen nog steeds niet toereikend zijn. En indien hiervoor geen oplossing komt, leidt dit tot sluiting van vele ontwikkelbedrijven. Zelfs voor WSD wordt het dan lastig om het hoofd boven water te houden.

In 2023 heeft adviesbureau Berenschot in opdracht van het ministerie van SZW, VNG en Cedris onderzoek gedaan naar de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven. Minister Schouten heeft haar reactie hierop eind vorig jaar naar de Tweede Kamer gestuurd. Het onderzoek geeft een verkenning voor uitvoeringsperspectieven voor een duurzame sociale infrastructuur. De uitkomsten van dit onderzoek worden besproken in de Werkkamer. Vooruitlopend op de behandeling van dit onderzoek in de Tweede Kamer wordt in 2024 een bedrag van 63,9 miljoen euro beschikbaar gesteld om de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven een boost te geven. Dit bedrag loopt in de jaren daarna af tot 35 miljoen euro structureel per jaar in 2035.

1.3 Regionale ontwikkelingen

2023 is een jaar waarin we samen met onze deelnemende gemeenten hard hebben gewerkt en mooie resultaten hebben 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. Een verdere uitwerking vindt plaats in de lokale plannen. Alle negen gemeenten hebben hun lokale plan gemaakt en zijn bezig met de uitvoering ervan. De lokale plannen blijken een uitstekende basis voor een vruchtbare samenwerking. Deze is dan ook in het afgelopen jaar verder verstevigd. Ons gezamenlijke doel is om zoveel mogelijk inwoners de mogelijkheid te bieden te participeren en zich naar vermogen te ontwikkelen. In 2022 en 2023 lag de focus op het optimaal laten aansluiten van onze dienstverlening op de ambities en prioriteiten van gemeenten en inwoners. Hier ligt per gemeente een Lokaal Plan aan ten grondslag. Aanvullend op de lokale plannen zijn er activiteiten ondernomen om de dienstverlening voor de brede doelgroep toegankelijk te maken. In 2023 hebben door de campagne 'Benadering brede doelgroep' 50 personen hun weg naar WSD weten te vinden. De samenwerking met het UWV heeft geleid tot de eerste instroom van een nieuwe groep medewerkers met een WIA-achtergrond. In 2023 hebben we deze nieuwe doelgroep ook rechtstreeks gevonden via onze werving. We zijn erg blij met deze nieuwe instroom en gaan hier ook in 2024 mee door. Voor 2024 hebben we zelfs de ambitie om 100 personen vanuit het onbenutte arbeidspotentieel naar werk te leiden.

In onze negen gemeenten worden inwoners die nu nog niet werken maar dat wel zouden willen actief benaderd met de campagne 'Kom keeten bij WSD'. De campagne zorgde in 2023 voor vijftig nieuwe collega's en wordt in 2024 uitgebreid.

Succesvol inburgeren vraagt om innovatie en maatwerk voor de deelnemers. Met de gemeenten Boxtel, Meierijstad, Nuenen en Son en Breugel werd de eerste groep 'Inburgeren met een dienstverband' gestart. Het ministerie is blij met deze innovatie en kent aansluitend extra middelen toe aan de pilot. Inmiddels zijn eind 2023 alle gemeenten aangehaakt.

Het eerste succes van Kwikfest is opgevolgd en trok een grote groep geïnteresseerden. In 'Het Dommeltje' ontmoetten VSO/PRO-leerlingen, jongeren, ouders, begeleiders en bedrijven elkaar in een inspirerende omgeving waar de jongeren op een leuke, speelse en feestelijke manier een beeld kregen van de arbeidsmarkt en de daarbij behorende beroepsrichtingen. Zij ontvingen niet alleen informatie, maar ontdekten vooral door te doen.

Naast de implementatie van PIM (Participeren In Meierijstad) startte in het najaar een eerste groep zogenaamde Oudkomers uit Meierijstad met een nieuw traject. Hiermee beoogt de gemeente om inwoners die al enige tijd geleden het inburgeringstraject hebben afgesloten te laten participeren.

In de gemeente Oisterwijk wordt gezocht naar een locatie voor een vestiging van Het Goed en de mogelijkheid voor samenwerking binnen de milieustraten. Gemeente en WSD beogen met nieuwe activiteiten lokale werkgelegenheid en ontwikkelmogelijkheden te creëren voor de inwoners van Oisterwijk.

De gemeenten Vught, Boxtel, Sint-Michielsgestel en Meierijstad startten een pilot met het UWV en WSD om inwoners met een WIA-achtergrond te interesseren voor een nieuwe uitdaging. De regelgeving is complex voor inwoners met een WIA-achtergrond. Binnen de pilot waren niet de regels, maar de participatiekansen van de inwoners het uitgangspunt.

De Werkdiagnose in Best is gestart; er zijn 28 personen aangemeld. De eerste evaluatie is afgerond en geeft input voor verdere afstemming en mogelijke verbreding van de doelgroep.

Het Participatiehuis in Oirschot wordt doorontwikkeld. Hiermee wordt de lokale samenwerking geïntensiveerd en geborgd om iedere inwoner passende dienstverlening te bieden.

Met het project Kansen worden inwoners van de gemeente Nuenen en Son en Breugel die al lange tijd niet participeren intensief begeleid om nieuwe stappen te zetten.

Dat er op gemeentelijk niveau veel speelt, blijkt onder meer uit de uiteenlopende ontwikkelingen binnen de aangesloten gemeenten.

Op het niveau van de arbeidsmarktregio wordt ook steeds intensiever samengewerkt met de stakeholders. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn er steeds meer kansen voor mensen die - om welke reden dan ook - nog een duwtje richting de arbeidsmarkt nodig hebben. Zo werken we bijvoorbeeld samen aan gezamenlijke dienstverlening voor jongeren. Ook vragen we binnen de arbeidsmarktregio's voortdurend aandacht voor groepen die de weg naar de arbeidsmarkt nog niet gevonden hebben en hierbij wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken.

De wereld waarin WSD werkt, is altijd beweging. WSD blijft hier continue op anticiperen met een duidelijk doel voor ogen: werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zodat ook zij volwaardig mee kunnen draaien in de Nederlandse maatschappij.

2

WSD in elf onderwerpen

Lokale plannen, verbinding in de regio en samenwerking binnen het sociaal domein

Edith Bakker, directeur Participatie, en Claudia de Leeuw, directeur Innovatie & Projecten, WSD: "Al meer dan 65 jaar zet WSD zich in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen we vandaag de dag in opdracht van onze negen gemeenten, maar ook andere ketenpartners in het sociaal domein. Ons gezamenlijk doel is inwoners een werkplek bieden omdat werk de allerbeste manier is om bestaanszekerheid te hebben."

Edith

Inspirerende plannen
"Onze negen gemeenten - Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught - werken al enige tijd aan hun eigen lokale plannen. Daarin geven ze elk op hun eigen wijze invulling aan de koers en de missie van WSD en worden inspirerende plannen bedacht die bijdragen aan het ultieme doel: inwoners ontwikkelen en begeleiden naar werk. In 2023 hebben de meeste gemeenten de implementatie van de lokale plannen afgerond; begin 2024 gaan we uitgebreid evalueren.

Het belang van gedegen lokale plannen mag niet onderschat worden. Doordat elke gemeente beschikt over een lokaal plan waarin zowel koers als missie van WSD zijn verankerd, borgen we dat we ons samen inspannen en verantwoordelijkheid voelen voor onze inwoners. Lokale plannen doen meer. Door samen met gemeenten op te trekken geven we aan dat we alles wat WSD sinds de oprichting heeft bereikt koesteren. De alles overkoepelende boodschap: we staan klaar voor WSD en haar bijzondere groep medewerkers, in goede én spannende tijden."

Veilige haven
"Zeker in een tijd waarin de samenleving zoveel complexer is geworden, is het belangrijk dat gemeenten en WSD een veilige haven bieden en we mensen ondersteunen, begeleiden en ontwikkelen om te zien waar hun talenten het beste tot hun recht komen. Dat kan met lokale plannen, maar ook door op steeds meer fronten verbinding in de regio te zoeken. Hechtere samenwerking met ketenpartners, zoals werkgevers en werkgeversorganisaties, UWV en onderwijsinstellingen maar ook een netwerkorganisatie als Aantwerk en De Kenniskompanie draagt bovendien bij aan meer efficiëntie.

Samen werken in het sociaal domein betekent dat we een structuur neerzetten waarvan de inwoners de vruchten plukken. Onder regie van gemeenten, onze opdrachtgevers, bundelen we de krachten met onderwijsinstellingen, welzijnsorganisaties, GGD's en GGZ's met als doel de inwoner beter te ondersteunen waarbij ontwikkeling en werk natuurlijk met de hoofdletters O en W wordt geschreven. Want dat is wat WSD doet, krachtiger dan ooit: ontwikkelen en werk bieden."

Claudia

'Klaar staan voor WSD, in goede en spannende tijden'

Samenwerking
"In 2023 zijn zoveel mooie en belangrijke stappen gezet op het gebied van samenwerking. Een bijzonder voorbeeld is de contractueel vastgelegde samenwerking van WSD met het Baanderherencollege in Boxtel, waarmee we praktisch geschoolde jongeren willen bereiken die bij WSD een volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten. Praktisch geschoolde jongeren vormen met inburgeraars sowieso een steeds belangrijkere doelgroep voor WSD. Op dit moment zijn het deze groepen die aanzienlijk vertegenwoordigd zijn in de instroom."

‘Osperon is de tolk tussen twee culturen’

Samenwerking in het sociaal domein

Marieke van Sambeek, leidinggevende, en Cherif Sakho, intercultureel ambulant begeleider, Osperon: “Osperon bestaat sinds 2006 en is een instelling voor interculturele en psychosociale hulpverlening. Oprichter is tropenarts Jan Persoon, die lange tijd in Ghana en Liberia werkte en zich terug in Nederland omschoolde tot psychiater. Door zijn achtergrond heeft hij Osperon opgezet voor de ondersteuning en begeleiding van getraumatiseerde niet-Westerse cliënten.”

Grote stap

“Als hulpverleningsorganisatie onderhouden we nauwe banden met sociaal ontwikkelbedrijven zoals WSD waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontdekken en leren hoe ze weer aan het werk kunnen gaan. Voor niet-Westerse cliënten is de stap naar werk nog groter omdat ze door hun achtergrond onbekend zijn onze complexe samenleving en niet of onvoldoende beschikken over werknemersvaardigheden die in Nederland gebruikelijk of gewenst zijn.

Cliënten worden bij ons aangemeld via de gemeente. Samen gaan we op zoek naar een aanpak die werkt. Dat kan dagbesteding in ons eigen atelier in ‘s-Hertogenbosch zijn of begeleiding op de werkvloer. Onze lijnen met WSD zijn gelukkig kort waardoor we vlot kunnen schakelen en samen met een werkbegeleider of jobcoach én de cliënt aan tafel schuiven. Het uiteindelijke doel is dat we mensen motiveren, stimuleren en in hun kracht zetten.

Om de lijnen met WSD strak te houden, hadden we in 2023 regelmatig contact met trajectconsulenten, werkbegeleiders en jobcoaches. Zo wisselen we kennis en ervaring uit en zijn we goed op de hoogte van het wel en wee van onze gezamenlijke cliënten.”

Cultuursensitieve aanpak

“Osperon heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een organisatie waar ook jeugd- en opvoedondersteuning belangrijk is. Onze ambulant begeleiders gaan intensief met cliënten aan de slag om vanuit hun eigen wensen en behoeften te kijken wat nodig is. Dat doen we op de werkvloer, maar ook thuis. Belangrijk is bovendien dat het sociaal netwerk erbij betrokken wordt.

Onze aanpak is cultuursensitief; we houden rekening houden met iemands achtergronden en leven ons in in de thuissituatie. Simpel gezegd: we doen onze schoenen uit als we op de koffie gaan, we eten een hapje mee als we worden uitgenodigd, we verdiepen ons in de culturele waarden en normen van het land van herkomst.”

Tijd en ruimte

“De aanpak van Osperon is die van een tolk tussen twee culturen. Aan de ene kant vertalen we iemands achtergronden richting organisaties zoals WSD, aan de andere kant vertalen we de werking van onze complexe samenleving richting onze cliënten. Daarbij geven we aan dat iemand met een niet-Westerse achtergrond tijd en ruimte nodig heeft om hieraan te wennen.
We houden rekening met heftige of traumatische gebeurtenissen. Die kunnen diepe wonden slaan waardoor verdere behandeling noodzakelijk is, bijvoorbeeld voor mensen met een posttraumatisch stresssyndroom.

Zelf vinden we dat we het allermooiste beroep van de wereld hebben. We werken met een grote diversiteit aan culturen en zien de wereld letterlijk en figuurlijk naar ons toekomen. Niets is zo mooi als thuiszitten participeren wordt. Dan hebben we ons doel bereikt.”

De Kenniskompanie

Esther Leemans, community manager De Kenniskompanie: "In de zomer van 2023 ben ik gestart als community manager bij De Kenniskompanie, een expertisecentrum voor het sociaal domein dat voortkomt uit het Koersplan van WSD. Als creatief verbinder ben ik aanjager van de community en het expertisecentrum. Het is een broedplaats die ruim baan biedt aan pilots. Er is volop experimenteerruimte, goede ideeën krijgen de kans om verder te groeien en binnen ons netwerk tot volle wasdom te komen."

Esther

Inspirerende werk- en ontmoetingsplek
"Die broedplaats heeft in 2023 letterlijk een onderkomen geworden. De Kenniskompanie beschikt bij WSD in Boxtel over een nieuwe, inspirerende werk- en ontmoetingsplek waar verbinding gemaakt wordt. Alle onze professionals vliegen natuurlijk ook uit en ontmoeten elkaar op inspiratieplekken in alle negen WSD-gemeenten. Daar maken ze nog meer verbinding en komt de uitwerking van lokale plannen en ideeën van De Kennis-Kompanie tot volle wasdom."

Om de kracht van De Kenniskompanie te onderstrepen, heb ik 2023 een vlog opgenomen. In dat filmpje zie je me op een grote bakfiets zitten waarmee ik in spreekwoordelijke zin de boer op ga om innovatieve ideeën en initiatieven op te halen. Binnen de community van De Kenniskompanie wil ik ze in gezamenlijkheid verder ontwikkelen en – als de tijd rijp is – weer met de bakfiets gaan zitten en ze bezorgen in andere gemeenten."

Leren van elkaars expertise
"De kracht van De Kenniskompanie schuilt in hechte samenwerking. Dankzij de band van WSD met Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught dagen we professionals in het sociaal domein uit om ideeën, initiatieven, tips en uitdagingen te delen.

In de praktijk blijken veel vraagstukken in veel gemeenten hetzelfde zijn. Daarom kunnen we veel van elkaars expertise leren en hoeven we niet telkens het wiel opnieuw uit te vinden. Dus… heb je een uitdaging, een idee, een initiatief of een succesverhaal? Deel het met ons, we pakken het graag met je op!"

Groen Makers
"Een goed voorbeeld van een idee dat binnen De Kenniskompanie is ontwikkeld en uitgerold, is Groen Makers. "

'Samen het verschil kunnen maken als we de krachten bundelen en kennis delen'

Succesvol was een kennislunch die we met de gemeente Meierijstad organiseerden op de milieustraat in Sint-Oedenrode. Zo'n 25 professionals lieten zich informeren over circulair werk en zagen hoe afval grondstof wordt. WSD-medewerkers kunnen zich op deze werkplekken ontwikkelen. Hun werkzaamheden worden bovendien afwisselender; ze zamelen niet alleen afval in, maar leren ook hoe het gescheiden en ontmanteld kan worden. De werkwijze op de Rooise milieustraat krijgt navolging in Oisterwijk waar een ambachtscentrum wordt ingericht."

Krachten bundelen
"Als community manager verwacht ik dat De Kenniskompanie in de toekomst zich nog verder zal ontwikkelen als kenniscentrum voor het sociaal domein. Het is mijn overtuiging dat we samen het verschil kunnen maken als we de krachten bundelen en kennis delen, bijvoorbeeld voor jongeren, inburgeraars en mensen die in aanmerking komen voor OAD (ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding). We leren van elkaars expertise waardoor we de dienstverlening aan de verschillende doelgroepen kunnen verbeteren.

Met kennislunches, inspiratiesessies en out-of-the-box-met-de-benen-op-tafel bijeenkomsten gaat De Kenniskompanie het verschil maken. Mijn oproep: bezoek de website van De Kenniskompanie of sluit je aan bij onze besloten groep op LinkedIn. Daar kunnen ideeën, uitdagingen en tips naar hartenlust onder professionals gedeeld worden. Wedden dat het inspireert?"

‘Mes van Groen Makers snijdt aan meer kanten’

De Kenniskompanie

Pleunie Kooiman, trajectconsulent WSD: “Groen Makers is een goed voorbeeld van een concreet idee dat is geboren binnen het netwerk van De Kenniskompanie en in 2023 in Boxtel succesvol is uitgerold. Ik ben er trots op dat ik namens WSD een bijdrage aan dit project heb mogen leveren, samen met professionals van de gemeente Boxtel en woonstichting JOOST.

Groen Makers is een project waarbij groenmedewerkers van WSD tuinen vergroenen bij woningen van JOOST-huurders. Het gaat om tuinen waarin veel tegels liggen die vragen om een metamorfose. Voor onze medewerkers betekent dit een aangename variatie in werkzaamheden. Naast het reguliere groenonderhoud worden ze nu ook betrokken bij de vergroening van particuliere tuinen.

Het mes snijdt aan meer kanten. Een tuin met minder tegels en meer planten draagt bij aan meer biodiversiteit en een betere afwatering. Dit helpt de gemeente bij het nastreven van klimaat- en duurzaamheidsdoelstellingen. Voor de huurders van JOOST én hun buren versterken nieuwe tuinen de leefomgeving en wordt verstening teruggedrongen.”

Arbeidsmogelijkheden

“Als trajectconsulent houd ik me bezig met inwoners van Boxtel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen verkennen we welke arbeidsmogelijkheden er zijn, zodat een passende werkplek gevonden wordt. Binnen een dienstverband bij WSD kunnen inwoners werken op onze eigen werkplekken, maar als dat passend is ook bij externe bedrijven. Uitstroom naar een reguliere werkgever is het hoogst haalbare doel.

Binnen de samenwerking met klantmanagers van de gemeente Boxtel kwam het idee Groen Makers op mijn pad. Een van hen lanceerde bij De Kenniskompanie een plan om versteende tuintjes te vergroenen. Een projectgroep is ermee aan de slag gegaan. Nadat in 2022 een eerste proeftuin was aangelegd, zijn in 2023 de handen uit de mouwen gestoken. Onze groenmedewerkers hebben in Boxtel zeven tuinen van JOOST-huurders vergroend.”

‘Niet praten maar doen!’

Tegelrijke tuinen

“Het oorspronkelijke idee van Groen Makers was om nieuwe medewerkers aan het project te koppelen. Uiteindelijk is besloten om voor ervaren collega’s te kiezen die al een tijdje in het groen werken, ook omdat de instroom wat tegenviel. Zodra de voorman een tuin had ontworpen, kon de ploeg enthousiast aan het werk met de aanleg van een budget- en onderhoudsvriendelijke tuin.

De keuze viel deels op tegelrijke tuinen van zogeheten mutatiewoningen. In andere gevallen werden tuinen van bijvoorbeeld ouderen en mensen met een beperking aangepakt. De reacties op Groen Makers waren positief: onze medewerkers vonden het leuk om eens iets anders te doen, de bewoners waren supertevreden.

Begin 2024 evalueren alle partijen het project en wordt het vervolg van Groen Makers in kaart gebracht. Ik zie kansen voor jongeren die het hoveniersvak ambiëren.”

Vrijheid

“Zonder het netwerk van De Kenniskompanie was Groen Makers mogelijk niet van de grond gekomen. Juist dankzij onderlinge contacten van professionals kon snel geschakeld worden. Binnen De Kenniskompanie voelde ik de vrijheid om namens WSD met professionals van de gemeente en JOOST de handschoen op te pakken. Niet praten maar doen!

Ik denk dat we binnen De Kenniskompanie vaker de krachten kunnen bundelen. Onze deskundigheid van het sociaal domein zou er bijvoorbeeld toe kunnen leiden dat we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sneller in de zorg aan het werk kunnen helpen. In deze sector is een schreeuwend personeelstekort. Groen Makers leert ons dat een goed plan zomaar een succesvol project kan worden.”

‘Reacties op project Groen Makers waren positief’

Werving brede doelgroep

Claudia de Leeuw, directeur Innovatie & Projecten, WSD: "De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt biedt op papier ontelbare kansen om te participeren en aan het werk te gaan. De praktijk is echter weerbarstig en lukt het veel mensen nog niet om duurzaam aan de slag te gaan. Daar komt WSD als innovatief mensontwikkelbedrijf in beeld. Wij geloven in een maatschappij waarin iedereen volwaardig en naar vermogen kan meedoen."

Claudia

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt liet ook 2023 een groot onbenut arbeidspotentieel zien. Reden dus voor WSD om de mouwen te blijven opstropen om deze brede doelgroep te bereiken. We hebben in kaart gebracht wie tot de brede doelgroep behoren en zetten met onze stakeholders alles op alles om deze mensen te bereiken omdat iedereen recht heeft op arbeid, ook als je dat zelfstandig niet direct lukt."

Campagne

"Versterking en verandering van ons imago. Dat is de onderliggende gedachte van de campagne 'Werving brede doelgroep' die in 2023 is uitgerold. In onze zoektocht naar onbenut arbeidspotentieel willen we als WSD laten zien dat we écht meer doen dan alleen maar de groenvoorziening. Want dat is jammer genoeg nog steeds een beeld dat de naam WSD oproept.

Natuurlijk is groen geen onbelangrijke pijler. Los van het feit dat veel medewerkers emplooi vinden binnen deze mooie werkleerlijn, draagt deze nadrukkelijk bij aan een plezierige woon- en leefomgeving en de biodiversiteit. Leuk in dit verband is dat we samen met andere partners het project Groen Makers hebben uitgerold. Elders in dit jaarverslag leest u er meer over."

Kom keeten met WSD!

"WSD is meer dan groen, veel meer! Daarom is in 2023 een campagne gelanceerd waarbij onze professionals enthousiast de boer op zijn gegaan om te laten zien wat we voor inwoners op zoek naar werk kunnen betekenen. Een enigszins ludieke maar bovenal succesvolle actie was 'Kom keeten met WSD!' waarbij we een schaftkeet plaatsten op markten en braderieën in onze gemeenten, maar ook een tijdelijke standplaats kozen bij de kringloopwarenhuizen van Het Goed. Natuurlijk hebben we onze boodschap ook verkondigd in een campagne in lokale huis-aan-huisbladen. De aanloop was verrassend groot en heeft een flink aantal mensen aan werk geholpen.

Terugkijkend: 'Werving brede doelgroep' was een succes en heeft ons beter zichtbaar gemaakt. In 2023 hebben we dankzij deze campagne liefst vijftig nieuwe medewerkers begroet. Een deel daarvan is zelfs alweer uitgestroomd naar regulier werk, dus het resultaat mag zeker gezien worden. Meer dan ooit zijn we erin geslaagd om te laten zien dat WSD zoveel meer is en werk biedt in heel veel sectoren, variërend van productie en industrie tot catering en schoonmaak."

'Enthousiast op zoek naar onbenut arbeidspotentieel'

Bestaanszekerheid

"Wat velen (nog) niet weten is dat we nauw verwant zijn aan de kringloopwarenhuizen van Het Goed en De Schoonmaak Coöperatie. Ook daar kunnen we medewerkers aan een leuke baan helpen. Op een ander vlak zijn we trouwens ook aan het werk gegaan met ons verhaal. Om WSD als werkgever van professionals op de kaart te zetten, hebben we veel energie gestoken in de 'branding' van onze naam. Meeloopdagen voor professionals waren drukbezocht.

Het succes van de campagne 'Werving brede doelgroep' werpt zijn schaduw vooruit naar 2024. Dan blijven we werven om zoveel mogelijk onbenut arbeidspotentieel bij WSD een leuke baan te bieden. Werk is immers zoveel meer dan werk alleen. Het draagt bij aan iemands welbevinden en zorgt bovendien voor bestaanszekerheid. Onze doelen hebben we - ambitieus als we bij WSD zijn - bijgesteld. In 2024 hopen we geen vijftig maar honderd nieuwe medewerkers te begroeten."

Peter

‘Blij met de hervonden structuur die rust en regelmaat geeft’

Werving brede doelgroep

Peter Hazelzet, medewerker personenvervoer, WSD: “Ondersteun me bij het vinden van passend betaald werk! Dat was de noodkreet die ik in mei 2023 tijdens een keukentafelgesprek met twee medewerkers van Loket Wegwijs in Boxtel heb door laten klinken. Ik zat op dat moment al een tijdje in de WW. Sterker nog, ik zag de einddatum van de werkloosheidsuitkering naderen en vreesde in de bijstand te komen. Ik zag het te koop-bord al in de voortuin van mijn huis staan…”

Autismestoornis

“Ik heb een veertigjarige loopbaan achter de rug als technisch inkoper. Ik heb werktuigbouwkunde gestudeerd en bij vijftien werkgevers gewerkt. Dat mijn gemiddelde diensttijd amper drie jaar bedroeg, bleek bij een aantal dienstverbanden achteraf terug te voeren op een stoornis in het autistisch spectrum. Die is pas op latere leeftijd gediagnosticeerd. Op dat moment, in april 2019, zat ik al vijf maanden thuis nadat mijn arbeidscontract onaangenaam was beëindigd.

Tijdens de ruim twee jaar durende behandeling bij het Autismepunt werd me duidelijk waardoor onbegrip en irritatie konden ontstaan bij anderen, die denken of zich gedragen op een manier die door de samenleving als ‘normaal’ beschouwd wordt. Mij werd geleerd hoe ik op een passende manier effectief kon communiceren.”

Complexe zoektocht

“Na de beëindiging van mijn laatste arbeidscontract ben ik verwikkeld geraakt in een complexe zoektocht in een woud van wetten en regels. Omdat ik volgens instanties geen recht zou hebben op WW, zag ik me genoodzaakt allerlei baantjes aan te nemen. Maandenlang werkte ik als krantenbezorger en postbesteller. Het voordeel daarvan was dat ik op den duur wél in aanmerking kwam voor een WW-uitkering.
Intussen werd ik begeleid door deskundigen van het Autismepunt en werd een traject gestart dat moest leiden naar een passende en zinvolle werkplek. Bij dit traject heb ik naast professionals ook mijn partner, kinderen en potentiële werkgevers nauw betrokken, dat voelde goed. Uitkeringsinstantie UWV gaf eind 2022 een banenindicatie af waarin werd vastgesteld in hoeverre ik geschikt was om - rekening houdend met mijn stoornis - arbeid kon verrichten.”

Met de ketting rammelen

“Instanties als het UWV en de gemeente bleken wet- en regelgeving nogal eens verschillend te interpreteren. Verantwoordelijkheden werden te makkelijk afgeschoven, zo merkten mijn jobcoach van Autismepunt en ik voortdurend. Het was de afgelopen twee jaren dus zaak om regelmatig met de ketting te rammelen om hen in actie te laten komen.
Uiteindelijk schoof ik in november 2023 samen met mijn jobcoach voor het eerst aan tafel bij WSD waarna het balletje ineens zeer supersnel ging rollen. Na nog eens twee gesprekken werd eind december de knoop doorgehakt en ben ik met toestemming van het UWV op proef geplaatst bij de afdeling personenvervoer.”

Leuke gesprekken

“Op dit moment werk ik wekelijks 28 uur. ’s Morgens haal ik medewerkers op en breng ik ze naar hun werkplek in Boxtel, Vught of Schijndel, ’s middags breng ik ze weer naar huis. Het zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij WSD een fijne werkplek vinden. Ik vervoer ook nieuwe Nederlanders die deelnemen aan taallessen of -stages bij WSD. Met hen voer ik onderweg leuke gesprekken. Bovendien draag ik zo ook een steentje bij aan hun taalontwikkeling.
Ik vind het fijn dat ik na een lange periode weer kan werken en mezelf dienstbaar maak. Ik hoop dat te blijven doen totdat ik de AOW-gerechtigde leeftijd bereik. Of ik er daarna mee ophoud? Zeker niet! Via de organisatie die het WSD-vervoer coördineert, ga ik een opleiding volgen en wil ik een taxipas behalen.
Dat stelt me in staat om als AOW’er te blijven werken en bijvoorbeeld kinderen te vervoeren die naar het speciaal onderwijs gaan.

Mijn krantenwijk heb ik opgezegd. Ik ben blij met de hervonden structuur die rust en regelmaat geeft. Bovendien ben ik verlost van al die onderbroken nachten en is er voldoende energie om leuke dingen te doen, zoals recreatief volleyballen en het theater bezoeken.”

Sociaal ondernemen

Marc Christiaens, directeur Werk & Ontwikkeling WSD: "Sociaal ondernemen zit in het DNA van WSD, al meer dan 65 jaar. Kansen bieden aan mensen met een afstand op de arbeidsmarkt staat bij ons altijd en overal op nummer één.

Marc

Iedereen die zich bij ons meldt of wordt aangedragen, kan rekenen op dat ene steuntje in de rug om de arbeidsmarkt weer te kunnen betreden. En dat gebeurt altijd aan de hand van onze negen leerlijnen waarin doelgroepmedewerkers praktijkervaring opdoen en op passend niveau klaargestoomd worden voor de volgende ontwikkelstap. De een stroomt uiteindelijk door naar een reguliere baan, de ander heeft meer baat bij een duurzame arbeidsplek binnen onze eigen infrastructuur."

Bijzondere positie

"Sociaal ondernemen kunnen we natuurlijk niet alleen, daarvoor hebben we partners nodig. Daarom is het zaak dat we bedrijven aan ons binden die net als WSD werk bieden. Bij deze bedrijven detacheren we onze medewerkers en het lukt steeds beter, ook in 2023, om mensen richting regulier werk en vaak ook een vast dienstverband te begeleiden. Ik noem dat sociaal ondernemen in optima forma. Top dat deze bedrijven hun vacatures ook openstellen voor onze medewerkers en hen kansen bieden.

Een belangrijke rol voor onze positie in de regionale arbeidsmarkt is weggelegd voor ons verkoopteam. Dat werft bedrijven die opdrachten aan ons gunnen die onze medewerkers binnenshuis kunnen doen, bijvoorbeeld in de leerlijnen productie of industrie. Ook beweegt ons team actief in ondernemersland om bedrijven te interesseren voor werkplekken waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag kunnen. Hierin slagen we meer dan uitstekend."

Duurzaam en circulair werk

"Het is voor WSD belangrijk om actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kritisch te volgen. We hebben oog voor verregaande automatisering en robotisering, die in sommige sectoren gevolgen kunnen hebben voor onze doelgroepmedewerkers. Daarom is het mooi om te zien dat we steeds meer mensen plaatsen in een groeisector: duurzaam en circulair werk.

'De perfecte oplossing voor de huidige krapte op de arbeidsmarkt'

Momenteel plaatsen we zo'n 25 procent van onze medewerkers op werkplekken die bijdragen aan meer duurzaamheid en een beter milieu. Denk aan textiel-sorteercentra in Schijndel en Boxtel, rijwielherstel-plaatsen bij NS-stations, milieustraten in meerdere gemeenten en diverse kringloopwarenhuizen van Het Goed, maar ook vele anderen, zoals HRE, VDL en de Plastic Recycling Company. Dit is een succes waar ik trots op ben."

Aanjager van de arbeidsmarkt

"Wat 2023 duidelijk heeft gemaakt is dat landelijk nog maar 12 procent van het bedrijfsleven werk biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoewel het cijfer in onze regio wat gunstiger is, is er nog een wereld te winnen en fungeert WSD graag als een aan-jager van de arbeidsmarkt. Met meer dan zeshonderd opdrachtgevers prijzen we ons gelukkig; ze zijn net als WSD bereid om sociaal en inclusief te ondernemen.

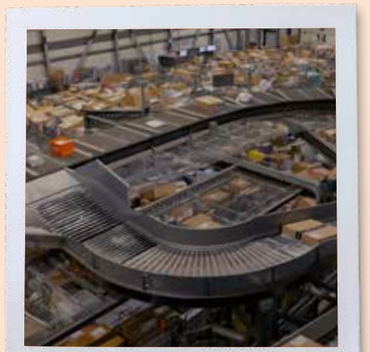
Om nog meer ondernemers over de streep te trekken, hebben we in de regio Noordoost-Brabant werkgevers-netwerk Aantwerk in het leven geroepen. In 2023 hebben we het tweede lustrum van Aantwerk gevierd. Met onze collega's van IBN en Weener XL hebben we ruim tweehonderd bedrijven aan ons weten te binden die enthousiast zijn over sociaal ondernemen en vanuit dat netwerk bijdragen aan olievlekwerking."

Perfecte oplossing

"Met Aantwerk informeren en inspireren we nieuwe werkgevers, zodat ook zij bereid zijn werk te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen we met evenementen, bedrijfsbezoeken en bijzondere sprekers. Onbekend maakt nog steeds onbemind, maar met ons netwerk lukt het meer werk-plekken te realiseren. Bedenk dat het mes aan twee kanten snijdt. Niet alleen bieden we voor onze mede-werkers passend werk, ook zijn we de perfecte oplossing voor de huidige krapte op de arbeidsmarkt."

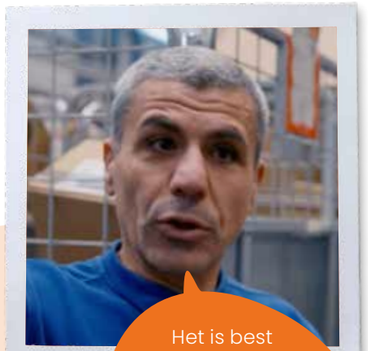
Sociaal ondernemen bij PostNL
Rabih Allous

Rabih werkt als assistent werkbegeleider voor WSD op de locatie van PostNL in Son.



1 Vanaf 16 oktober 2023 is WSD gestart met een nieuwe samenwerking met TempoTeam bij PostNL.

2 Hierdoor is WSD niet meer verantwoordelijk voor het werkproces, maar zijn en blijven we verantwoordelijk voor het welbevinden van onze medewerkers.



3

Het is best spannend als er een nieuwe partij komt waarmee je samen gaat werken.

4

Vanuit TempoTeam gaat de samen-werking tot nu toe steeds beter.

5

Het eerste doel bij WSD is het begeleiden van de medewerkers op de werkvloer en daarna te zorgen voor een goed lopend werkproces. Bij TempoTeam is dat precies andersom.

Hoe gaan we de balans vinden tussen die twee doelen?

6

We hebben de balans kunnen vinden door meer mensen in te zetten via TempoTeam.

7

8

WSD kon moeilijk nieuwe medewerkers vinden, maar door de samenwerking met TempoTeam zijn er weer voldoende medewerkers op de werkvloer.

9

De werkdruk is hierdoor afgenomen waardoor er weer voldoende tijd is voor werkbegeleiding om medewerkers te kunnen ondersteunen.

10 Irene krijgt meer aandacht en een luisterend oor van haar werkbegeleider.

11

Door de samenwerking met TempoTeam hebben we weer meer tijd voor Irene en de andere collega's van WSD.

Scan de QR-code en bekijk het filmpje

Ontwikkelen in leerlijnen en passend werk

Judith Robben, manager dienstverlening WSD: "WSD hanteert negen leerlijnen die een belangrijk middel zijn om onze doelgroepmedewerkers te ontwikkelen. Het gaat om catering, facilitair, groen, logistiek, productie, retail, schoonmaak, techniek en ICT, dat na een voorzichtige start in 2023 vastere vorm krijgt als reguliere lijn.

Judith

Binnen elke leerlijn is het doel hetzelfde: iemand op weg helpen naar duurzaam passend werk en zo hoog mogelijk op de arbeidsmarktladder laten klimmen. Dat kan door werknemers- en vakvaardigheden aan te leren en te ontdekken wat bij je past. Het behalen van een certificaat of diploma behoort altijd tot de mogelijkheden."

Persoonlijke ontwikkelmap

"WSD heeft haar methodiek om mensen te ontwikkelen in 2023 verder geprofessionaliseerd. Elke professional is nu in staat om te beoordelen welke vaardigheden iemand nodig heeft om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. Die methodiek biedt niet alleen professionals inzicht hoe iemand zich ontwikkelt. Nóg belangrijker: de medewerker heeft óók inzicht in zijn of haar eigen ontwikkeling.

Deze manier van uniform werken wordt verder uitgerold. Iedere medewerker beschikt straks over een ontwikkelmap waarin een portfolio wordt opgebouwd en persoonlijke ambities zijn vastgelegd. De map bevat alle documenten die verwijzen naar evaluaties, afgeronde cursussen en trainingen en behaalde certificaten. Leskaarten bieden medewerkers gelegenheid om samen met de teamleider leerdoelen op te pakken en zich verder te bekwamen."

Bootcamp

"Een leerlijn die meer gestalte heeft gekregen, is ICT. In 2023 zijn de eerste zes medewerkers gestart, waarbij er drie werkzaam zijn bij WSD en drie bij de Weener XL. Ondersteund door een deskundige ICT-organisatie bieden we binnen deze leerlijn een bootcamp waarin in drie maanden tal van basisvaardigheden op het gebied van ICT worden aangeboden: software, hardware, systeembeheer, programmeren en helpdeskwerk.

De ICT-leerlijn is laagdrempelig waarbij enige affiniteit natuurlijk belangrijk is, net als een bepaalde mate van leerbaarheid. Na drie maanden bekijken we samen met onze ICT-partner of iemand de volgende stap binnen de ICT-wereld kan zetten. Het kan ook zijn dat iemand een vak gaat uitoefenen waarin computervaardigheden belangrijk zijn, zoals logistiek of facilitair. Net als bij alle leerlijnen geldt ook bij ICT dat deze aansluit op de arbeidsmarkt."

Leerlijnen actualiseren

"Bij WSD werken we continu aan het actualiseren van onze leerlijnen, zodat onze medewerkers een ontwikkeling doormaken die aansluit bij de arbeidsmarkt. Dat vereist hechte samenwerking binnen de keten waarin we acteren. Een belangrijke rol is hier weggelegd voor onze werkleiding, consulenten en accountmanagers. We hebben oog voor innovaties en robotisering.

'Ook medewerker heeft nu inzicht in eigen ontwikkeling'

Door onze leerlijnen aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt kunnen medewerkers 'de stap naar buiten' maken en passend werk vinden. Daarom zijn we actief binnen tal van netwerkorganisaties en horen we elke dag van werkgevers welke vaardigheden vereist zijn. Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, is het voor iedereen die een WSD-leerlijn doorloopt mogelijk een praktijkverklaring te behalen. Die wordt afgegeven door het mbo."

Leerlijn Groen
Thomas van Korven

Thomas van Korven heeft zich ontwikkelt in de leerlijn Groen bij WSD

Ik werk sinds zes weken bij Vlemminx Bomen in Oirschot.

1

Na 10 jaar bij WSD Groen zocht ik een nieuwe uitdaging, ik was uitgeleerd. Toen ben ik met mijn werkbegeleider in gesprek gegaan.

2

Bij Vlemminx Bomen heb ik veel nieuwe leerdoelen.

3

In het begin moest ik een beetje wennen. Ik was als werkgever aan het aftasten wat ik Thomas kon laten doen aan verschillende soorten taken in het bedrijf.

4

Ik kwam er al snel achter dat Thomas gewoon mee kan werken in onze groep collega's.

5

Het werk is heel afwisselend, van bindbuizen eraan zetten en afhalen tot snoeien.

6

7 Maar ook bomen planten, bomen inkuilen en bomen rooien.

Ik zie in deze korte tijd al dat Thomas stappen maakt. Het kost mij natuurlijk als werkgever ook energie, maar deze krijg ik dubbel en dwars terug.

8

Er is een goede werksfeer, het is altijd gezellig en er is een prettige samenwerking.

9

10 Bij Vlemminx Bomen vinden ze het mooi om Thomas te zien groeien en weten ze zeker dat er nog veel uit hem te halen valt!

Ik heb het hier heel goed naar mijn zin, dus we gaan ervoor!

11

12 Voor zijn ontwikkeling bij WSD in de leerlijn Groen is Thomas in november 2023 genomineerd voor de landelijke Topperverkiezing van SBCM.

Scan de QR-code en bekijk het filmpje

Inburgering

Younes Yousry, projectleider inburgering WSD: "In 2023 zijn we vertrouwd geraakt met de nieuwe Wet Inburgering, die in 2022 van kracht werd. De helft van de nieuwkomers die bij WSD actief is, valt onder de nieuwe wet, de andere helft is verbonden aan de oude wet uit 2013. De Wet Inburgering kun je verdelen in drie routes: de onderwijsroute voor jonge nieuwkomers die richting regulier onderwijs gaan, de taalgerichte B1-route en de Z-route.

Younes

WSD richt zich uitsluitend op de Z-route, waarbij de Z staat voor zelfredzaamheid. We bieden nieuwkomers een uitgebreid programma om een gedegen inburgeringstraject te kunnen doorlopen. De nieuwkomers wonen in onze negen WSD-gemeenten en volgen 800 uren taalles. Daarnaast nemen ze bij ons deel aan inburgeringsstages en workshops. De Z-route wordt afgesloten met een eindgesprek bij de gemeente."

TaalDoen

"Ik werk sinds 1 december als projectleider Inburgering. Daarvoor was ik bij WSD werkzaam als trajectconsulent nieuwe Nederlanders. De nieuwkomers die de Z-route volgen, zijn meestal laaggeletterd, soms analfabeet. Daarom werken we met de TaalDoen-methode, die praktijkgericht is en cursisten op allerlei manieren activeert om de Nederlandse taal te leren. Dat gebeurt in een klassikale omgeving én op locatie.

Eind 2023 volgden 134 inburgeraars de Z-route. De verwachting is dat dit aantal stijgt, mede door de aanhoudende instroom en de Spreidingswet die begin van 2024 van kracht wordt. Om alle nieuwkomers onderwijs te kunnen bieden, is onze taalschool uitgebreid. Een team van negen NT2-docenten verzorgt onderwijs in dertien klassen. De verwachting is dat het docententeam verder groeit om adequaat te kunnen inspelen op de aanmelding van nieuwe cursisten."

Inburgeren in dienstverband

"Een bijzondere project dat in 2023 veel aandacht kreeg, was de pilot 'Inburgeren in dienstverband'. Nieuwkomers volgden daarin taallessen en inburgeringsstages in dienst van WSD en ontwikkelen zich dus tijdens hun werk, in de tijd van de 'baas'. Kortom, werk en taal gaan hand in hand op de werkvloer. Het is onze overtuiging dat nieuwkomers zo sneller geactiveerd worden. Achttien nieuwkomers deden mee aan de proef, vijf van hen hebben deze succesvol afgesloten en werken bij WSD.

De pilot trok veel belangstelling in onze negen gemeenten, die we tijdens een kennissessie bijpraatten en uitnodigden om feedback te geven. Ook landelijk is er interesse. Begin 2024 zit WSD aan tafel bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de pilot toe te lichten en steun te vergaren voor dit innovatieve initiatief."

Keurmerk Blik op Werk

"Een groot deel van 2023 stond in het teken van een toetsing op kwaliteit door onafhankelijk instituut Blik op Werk. Ik ben trots dat WSD het keurmerk voor inburgering heeft behaald en spreek mijn bewondering uit voor ons team dat collectief met toewijding heeft bijgedragen aan het behalen van het keurmerk.

'Werk en taal gaan hand in hand op de werkvloer'

Onze inburgeringstak is verder geprofessionaliseerd. Belangrijk is onze nieuwe website voor inburgering, bedoeld voor gemeenten, verwijzers én inburgeraars natuurlijk. Voor onze gemeenten ontwikkelen we een portaal waar consulenten hun ontwikkeling online kunnen volgen."

'Inburgeren. Samen. Doen.'

"Een noviteit was de vijfdelige podcast 'Inburgeren. Samen. Doen.' die we in 2023 hebben opgenomen. Onze professionals geven in de podcast uitleg over onze aanpak en uitdagingen, ook wethouder Menno Roozendaal van de gemeente Meierijstad levert een bijdrage. Alle afleveringen staan op het podcastkanaal dat WSD heeft gelanceerd. Meer dan het luisteren waard!"

Inburgeren met dienstverband
Pegah Rahmani

Pegah volgt haar inburgering bij WSD en heeft tegelijk een dienstverband.

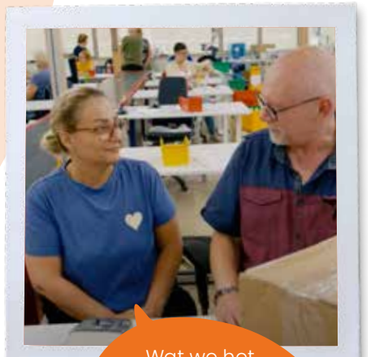
1 WSD biedt inburgeraars de kans om in te burgeren in de baas zijn tijd.

2 Pegah Rahmani heeft na haar stage bij WSD laten weten dat ze heel graag wil werken.

3 Het unieke binnen WSD is dat we een taalschool hebben en werkplekken die we samen kunnen combineren.

4 Ik vind mijn werk goed. Het is niet moeilijk voor mij.

5 Ik heb problemen met de taal en mijn collega Simin helpt mij daarbij.



6 Wat we het allerliefste willen is dat Pegah regulier uitstroomt, maar die stap is nu nog te groot.

7 Ik was heel erg depressief, ik ben blij dat dit werk aangepast is op mijn thuissituatie.

8 Daardoor kan ik ook mijn kinderen helpen om ze een goede toekomst te geven.

9 Pegah is onzeker over haar Nederlandse taal, daarin ondersteunen we haar met een taalbuddy op de werkplek.

10 Daarnaast zijn haar werktijden aangepast zodat ze op tijd thuis kan zijn voor haar jonge kinderen.

11 In het dienstverband krijgt Pegah zowel werk als taallessen aangeboden. Voor al deze uren krijgt zij het minimumloon betaald. Dit is uniek in de pilot Inburgeren met dienstverband bij WSD.

Scan de QR-code en bekijk het filmpje

Jongerenlabel

Kim Hagens, trajectconsulent jongeren en projectleider WSD: "WSD Kwikstart is het jongerenlabel waarmee we in 2023 aan het werk zijn gegaan. Na de succesvolle start van een project in 2022 - compleet met kick-off festival Startfest - is WSD Kwikstart nu een vast onderdeel binnen onze dienstverlening. Meer nog dan een vorm van dienstverlening is WSD Kwikstart een community waar jongeren van 15 tot 27 jaar onder professionele begeleiding ontdekken, ontmoeten én ontwikkelen.

Kim

Aan de hand van deze drie O's bieden we met Kwikstart kansen aan jongeren die om welke reden dan ook moeite hebben met leren en/of werken. Alle lijntjes zijn kort. Niet alleen de negen WSD-gemeenten verwijzen jongeren door naar WSD, ook met andere partners zitten we aan tafel. Denk aan jeugdwerkers, leerplichtambtenaren en doorstroomcoaches. We treffen deze professionals ook onderweg, bijvoorbeeld tijdens ouderavonden of banenmarkten op middelbare scholen en mbo's.

Belangrijk is de komst van Sander van Eeuwijk, die dit jaar aan het werk is gegaan als jobcoach voor jongeren en beschikt over veel deskundigheid in de ondersteuning van 15 tot 27-jarigen."

Goede handvatten

"Jongeren binnen WSD Kwikstart vormen een wezenlijk onderdeel van de instoom. In 2023 ging het om 21 procent van de totale instroom. Het gaat niet alleen om jongeren die vroegtijdig van school gaan of uitvallen, maar ook schoolverlaters van het praktijkonderwijs en tieners die een praktijkgerichte stage zoeken. Wat opvalt: veel jongeren die door corona langdurig thuiszaten, komen pas dit jaar van de bank.

Het is een uitdaging om deze groep weer richting onderwijs, stageplek of arbeidsmarkt te begeleiden, maar met onze gereedschapskist bieden we goede handvatten. In gesprek met jongeren brengen we in kaart wat ze leuk vinden en welke stip ze aan de horizon willen zetten. Ze stellen zichzelf letterlijk de vraag: 'Wat past bij mij?'."

Vinger aan de pols

"Terugkijkend valt op dat WSD Kwikstart is geland. In december zijn 142 jongeren in dienstverband werkzaam bij WSD. Ze werken soms binnen onze muren, in andere gevallen zijn ze gedetacheerd. Bovenop deze groep begeleiden we momenteel twintig jongeren die stage lopen en tellen we zo'n tien diagnosetrajecten.

Wie binnen WSD aan de slag gaat, blijft voortdurend in beeld. We houden een vinger aan de pols, bijvoorbeeld door regelmatig te overleggen met werkleiders. Ook bieden we trainingen en workshops die passen binnen de drie O's: ontdekken, ontmoeten én ontwikkelen."

Ruiken, proeven, doen

"Een van de hoogtepunten van 2023 was Kwikfest, een festival dat voortborduurde op het Startfest. Kwikfest is een werkfestival waar jongeren ruiken, proeven en doen. Alle leerlijnen van WSD waren vertegenwoordigd, zoals industrie, groen, catering en logistiek, maar ook kringloopwarenhuis Het Goed, het textielsorteercentrum en onze Woon Omgevingsploeg (WOP).

'Enthousiast op zoek naar onbenut arbeidspotentieel'

Een aantal externe bedrijven was ook present en liet de mogelijkheden zien van werken in groen, bouw, thuiszorg en techniek. Kwikfest is laagdrempelig, soms ludiek en toont dat leren, werken en ontwikkelen leuk is. Wat te denken van een wedstrijdje ramen wassen bij de stand van De Schoonmaak Coöperatie? Op 11 april 2024 is de volgende editie, opnieuw bij activiteitenboerderij 't Dommeltje in Boxtel. Kwikfest is een blijvertje."

Piekfijn in orde

"Eerlijk is eerlijk, ik vind jongeren een hele leuke doelgroep. Hun ontwikkeling is indrukwekkend, ik geniet elke keer weer als ik iemand zie opbloeien. Als je de glimlach ziet van een jongere die een heftruckcertificaat heeft behaald, dan schiet me maar één woord te binnen: onbetaalbaar."

Yannick

Yannick: Van isolement naar succes via Kwikstart

Dit artikel beschrijft het inspirerende verhaal van Yannick van Asfeldt, van sociaal isolement naar herwonnen zelfvertrouwen en een veelbelovende toekomst via WSD Kwikstart. Het benadrukt het belang van hulp zoeken en het nemen van kleine stapjes om uit een isolement te komen.

Yannick zat een paar jaar geleden in een lastige situatie. Hij had geen werk of school en voelde zich angstig, waardoor hij nauwelijks zijn huis verliet. Het overlijden van zijn vader 6 jaar geleden viel hem zwaar. De coronapandemie deed hem de ogen openen. Hij zag mensen worstelen met hun isolement, iets wat voor hem al jarenlang een probleem was.

Eenzaamheid en angst

Voor drie jaar leefde Yannick geïsoleerd. Hij had weinig sociaal contact en worstelde met zijn angsten. Hij kon geen opleiding volgen of werk vinden. Zijn sociale angsten hielden hem gevangen. “Ik stond ’s middags op, en na mijn ontbijt ging ik TV kijken of gamen totdat mijn moeder thuiskwam. In de avond kwam er soms iemand langs, maar mijn vrienden worstelden ook vaak met problemen, waardoor we in een negatieve spiraal terecht kwamen.”

Een nieuwe start via Kwikstart, het jongerenlabel van WSD

Toen Yannick 22 was, vroeg hij een bijstandsuitkering aan. “Mijn moeder zei dat het zo niet langer kon doorgaan, en ik wilde ook graag een financiële bijdrage leveren aan het huishouden. Ik werd door de gemeente doorverwezen naar WSD Kwikstart.” Hier kreeg hij de kans om te werken en te groeien. Door zijn ervaringen bij WSD Kwikstart bloeide hij weer op . Hij ontdekte via de woonomgevingsploeg (WOP) dat hij werk in de groensector leuk vond en het gaf hem de gelegenheid om zijn zelfvertrouwen terug te winnen.

“Bij WSD Kwikstart kwam ik weer een beetje terug in een kleine samenleving”

Het belang van hulp zoeken

Yannick benadrukt het belang van professionele therapie en het zoeken van hulp in tijden van isolement. De combinatie van werk bij WSD Kwikstart en therapie heeft hem geholpen om geleidelijk uit zijn schulp te kruipen en herstel te bereiken. “Bij WSD Kwikstart kwam ik weer een beetje terug in een kleine samenleving, de vaste werktijden en de aanspraak met collega’s zorgde voor een ommekeer.”

Een stralende toekomst

Nu Yannick bijna klaar is met zijn traject via Kwikstart bij WSD Kwikstart, is hij vastberaden om een carrière op te bouwen in de boomverzorging. Hij heeft een werkgever gevonden waar hij een BBL-opleiding wil volgen en zich specialiseren in dit vakgebied. Zijn verhaal is een inspiratie voor iedereen die worstelt met sociaal isolement en laat zien dat er altijd hoop is op een betere toekomst.

Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD)

Nadja Keijzers en Ellis de Poorter, ambulant begeleiders OAD, WSD: "OAD is de afkorting van Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding. Het is een traject binnen WSD waarin kandidaten maximaal één jaar alle ruimte krijgen om te ontdekken welke vorm van arbeid bij ze past en hoe ze meer zelfvertrouwen kunnen krijgen. OAD is een diagnose-instrument dat inzichtelijk maakt in welke mate kandidaten zelfredzaam zijn en - op termijn - weer betaalde arbeid kunnen verrichten.

Waar OAD vorig jaar nog niet in alle WSD-gemeenten ingezet werd, staat het in 2023 in alle negen gemeenten nadrukkelijk op de radar. We begeleiden kandidaten uit Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught. Dat is mooi, zeker omdat we elke dag zien dat iedereen die met OAD te maken heeft de meerwaarde van het traject ziet."

Verkennen

"OAD was in eerste instantie vooral bedoeld voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Inmiddels wordt het traject breder ingezet en denken verwijzers ook in andere casussen aan OAD als instrument om iemands arbeidsvermogen in kaart te brengen. Denk bijvoorbeeld aan mensen die worstelen met een verslaving of jongeren. In 2023 viel op dat vooral veel jongemannen aangemeld werden en het OAD-traject zijn gaan volgen.

OAD-kandidaten worden aangemeld door de gemeente. Als ambulant begeleiders gaan we met ze aan de slag en verkennen we binnen onze eigen WSD-infrastructuur waar iemand het meest tot zijn recht komt, bijvoorbeeld groen, productie, schoonmaak of catering. Belangrijk is dat betrokken professionals korte lijntjes onderhouden en een kandidaat in het vizier houden. Dat gebeurt trouwens nooit buiten de kandidaat om. We communiceren altijd open en eerlijk."

Ontdekkingstocht

"OAD onderscheidt zich nadrukkelijk van andere trajecten binnen WSD. Om het diagnose-instrument succesvol in te kunnen zetten, zijn veel meer tijd, ruimte en aandacht nodig. Vaak gaan we in kleine stappen op zoek naar de beste route. Dat kan heel laagdrempelig beginnen met een kopje koffie of thee of enkele uurtjes arbeid per week. Indien nodig schuiven we de eerste keren bij iemand aan op de werkvloer.

Belangrijk is dat ambulant begeleiders een kandidaat écht leren kennen en zo optimaal maatwerk kunnen bieden. Op de werkplek wordt samen ontdekt wat op het gebied van werk mogelijk is en welke ondersteuning iemand nodig heeft. Het succes van OAD staat of valt trouwens met de motivatie van een kandidaat en diens bereidheid om stappen te zetten. Het is een bijzondere ontdekkingstocht die in kaart brengt welke doelen aan de horizon lonken."

'Iedereen die met OAD te maken heeft, ziet de meerwaarde van het traject'

Kroon op het werk

"In het beste geval maakt OAD voor een kandidaat inzichtelijk dat (weer) loonvormend werk verricht kan worden. Gedurende het traject worden werknemersvaardigheden getraind en onderzoeken we samen of iemands inzet op de werkvloer al haalbaar is of misschien meer tijd vergt. Soms komen we ook tot de conclusie dat iemand meer gebaat is bij dagbesteding en arbeid (nog) niet mogelijk is.

In 2023 werd duidelijk dat meestal geen twaalf maanden nodig zijn om tot een goede diagnose te komen. Meerdere kandidaten hebben hun traject succesvol afgerond en zijn gedetacheerd binnen WSD. Ze zijn aan het werk in de productie, industrie of groen, bij kringloopwarenhuis Het Goed of De Schoonmaak Coöperatie. Maar denk ook aan textielsorteercentra in Schijndel en Boxtel en externe werkgevers zoals Berco en Kickfood.

Elk traject dat slaagt, is een heuse kroon op ons werk. En ook na afronding van OAD blijft iemand in beeld, bijvoorbeeld bij een jobcoach of een trajectconsulent."

‘Na twintig jaar weer aan het werk, met dank aan OAD’

Monique van der Sanden, medewerker bedrijfsrestaurant, WSD: “Zal ik eens iets verklappen? Ik denk dat ik bijna klaar ben voor mijn eerste contract! Ik werk sinds juni 2023 in het bedrijfsrestaurant van WSD en dat bevalt goed. Ik kook, bedien de kassa, ruim op en serveer koffie, thee en maaltijden. Vooral de rol als gastvrouw vind ik erg leuk en geeft veel voldoening.

Door persoonlijke omstandigheden heb ik twintig jaar thuis gezeten. Op een gegeven moment hield ik het niet meer en heb ik bij de gemeente om hulp gevraagd. Zo is WSD op mijn pad gekomen en neem ik deel aan OAD: ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding. Op dit moment werk ik iets meer dan tien uur per week. Ik hoop dat het over een tijdje meer wordt en ik meer verdien dan mijn uitkering.”

Arbeidsverleden

“Ik heb een aardig arbeidsverleden, maar het is lang geleden dat ik voor een baas heb gewerkt. Ik werkte vroeger in een supermarkt, een schoenenzaak en bij een snackproducent. Ik heb ook in een lunchroom gewerkt en dat beviel prima. Ik kon bij WSD in het groen gaan werken, maar ik háát wespen en spinnen! Een job bij kringloopwarenhuis Het Goed beviel niet zo goed; ik werd tussen al die spulletjes erg onrustig.

Daarom is het fijn om dankzij OAD weer kennis te kunnen maken met de horeca. In het bedrijfsrestaurant van WSD zijn veel afwisselende werkzaamheden. Bovendien werk ik graag samen met mensen met een beperking. Ik ben zorgzaam en waardeer dat WSD haar medewerkers voldoende tijd en ruimte geeft om te ontwikkelen. Collega’s zijn begripvol en dat is goed voor je zelfvertrouwen.”

Even wennen...

“Omdat ik lang thuis heb gezeten, was het even wennen om weer aan het werk te gaan. Daarom ben ik stapje voor stapje meer uren per week gaan werken. Eerst op variabele tijden, sinds zeven weken op vaste tijden op maandag, woensdag en vrijdag. Dat geeft structuur en maakt het makkelijker om afspraken na te komen, zoals op tijd komen en tijdig afmelden als je ziek bent.

WSD is een fijn bedrijf waar ik het écht naar mijn zin heb. Ik waardeer dat mijn chefs vaak complimentjes geven. Het is prettig om te horen dat je met z’n allen goed je best hebt gedaan. Dat maakt dat ik graag een stapje extra zet en nu al uitkijk naar mijn eerste contract. Werk biedt afwisseling, breekt de week en laat je kennismaken met collega’s en bezoekers van WSD.

Vandaag werk ik trouwens voor het eerst niet op vaste tijden. Er is een belangrijke middag- en avondvergadering waarvoor ik me heb aangemeld. Ik ga straks met mijn collega’s rijst en chili con carne koken en daarna serveer ik koffie en thee met een koekje. En morgen ben ik vrij. Tijd om lekker te gaan fietsen en de paarden van mijn nichtje te verzorgen.”

Bestaanszekerheid

Simone van Houtum, manager Personeel & Ontwikkeling WSD: "Eén woord was in 2023 altijd dichtbij: bestaanszekerheid. Niet omdat het de campagne in de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen in november bepaalde, maar omdat het veel mensen raakte, ook binnen WSD. Mondiale conflicten, de energiecrisis en de alsmaar oplopende inflatie maakten dat steeds meer mensen problemen kregen en de eindjes niet meer aan elkaar konden knopen."

Simone

Budgetcoach
"Bij WSD staat bestaanszekerheid al jaren op de radar. Dat was in 2023 niet anders, bijvoorbeeld tijdens een sessie waar we werkbegeleiders en consulenten informeerden over de inzet van een budgetcoach. Tijdens dit soort kennissessies, die ook in 2024 op ons programma staan, praten we onze professionals bij en leren we ze problemen onder medewerkers te signaleren en bespreekbaar te maken. In de meeste gevallen komen medewerkers via hun teamleider bij de budgetcoach terecht, die bijvoorbeeld op huisbezoek gaat of verkent op welke extra toeslagen iemand recht heeft.

De komst van de budgetcoach, die we inhuren bij regionale welzijnsorganisatie ContourdeTwern, juich ik toe en blijkt bittere noodzaak. Eind 2023 begeleidde de budgetcoach maar liefst vijftien medewerkers die kampen met stevige financiële problemen. Er was zelfs even geen ruimte voor meer aanmeldingen. Als blijkt dat dit een structureel probleem is, is het zeer waarschijnlijk dat de budgetcoach extra uren voor WSD gaat werken of dat een tweede budgetcoach wordt ingezet.

Goed om te weten: de budgetcoach lost de financiële problemen van onze medewerkers niet meteen op, maar brengt wel rust en kan ervoor zorgen dat geldzorgen even wat minder op de voorgrond staan. Kortom: minder stress."

Geldkrant
"Om de aantasting van bestaanszekerheid het hoofd te kunnen bieden, heeft WSD in het voorjaar van 2023 tijdens de landelijke Week van het Geld de Geldkrant uitgegeven. Die is aan onze medewerkers uitgereikt en was op meerdere locaties voorhanden. In de Geldkrant informeren we lezers over de gevolgen van de energiecrisis en de inflatie en geven we handige tips hoe iemand verstandig met geld kan omgaan. Ook energietips kregen een plekje in de uitgave. Bovendien was er specifieke aandacht voor ouders en jongeren en werd uiteraard gewezen op de inzet van de budgetcoach.

'Bij WSD staat bestaanszekerheid al jaren op de radar'

De Week van het Geld is een prima kapstok om het thema bestaanszekerheid onder de aandacht te blijven brengen, ook in 2024. Gemeenten vinden het belangrijk dat we bij WSD ruimte bieden om met elkaar het gesprek aan te gaan en drempels over financiële zorgen te slechten. Onze campagne zal volgend jaar bestaan uit het uitdelen van chocolademunten. Daar hangt een kaartje aan dat medewerkers met grote geldzorgen uitnodigt om eens met een budgetcoach te praten en op zoek te gaan naar oplossingen."

Cliëntenraad
"Samen met onze gemeenten vragen we aandacht voor het belang van de adviesraad sociaal domein. Dat is een cliëntenraad waarbij medewerkers zich kunnen aansluiten en ze informeert over actuele financiële ontwikkelingen. Wie zich aansluit, wordt regelmatig bijgepraat en weet wat er speelt.

Gelukkig is er in 2023 veel gebeurd, zoals een verhoging van de loonschalen, een eenmalige uitkering en per 1 januari 2024 een verdubbeling van de tegemoetkoming woon-werkverkeer. Daarmee zijn bij veel mensen de zorgen over hun bestaanszekerheid mogelijk wat verminderd."

Budgetcoach Ingrid Besters

Dorien krijgt hulp van Ingrid zodat ze minder zorgen om haar financiën heeft.

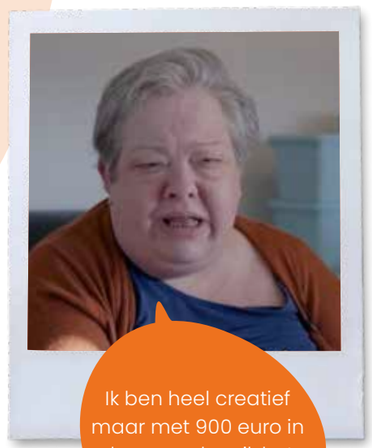
1 Ingrid gaat vandaag op bezoek bij Dorien.

2

3

4

5 Nu Dorien een jaar thuis zit, wordt ze gekort op haar salaris.



6

7 Ingrid heeft toeslagen aangevraagd voor Dorien. Die vullen haar salaris aan.

7

8 Een brief van de belasting vinden mensen spannend maar als je aangifte doet, kan je ook geld terugkrijgen.

9

10 Het belangrijkste is om de inkomsten en uitgaven goed op een rij te zetten. Dan weet je wat je te besteden hebt.

11 Er zijn trucjes voor boodschappen doen. De goedkopere boodschappen staan hoog en laag.

12

13

Scan de QR-code en bekijk het filmpje

Sturen op Zelfsturing

Ingeborg de Kort, manager Werkacademie en lid van de stuurgroep Sturen op Zelfsturing, WSD: "Maatwerk en doorontwikkeling. Deze twee begrippen zijn kenmerkend voor Sturen op Zelfsturing in 2023. De gespreksmethodiek - sinds 2019 de professionele standaard binnen WSD - motiveert én stimuleert mensen om zelf vorm en inhoud te geven aan hun ontwikkeling. Uitgangspunt is dat mensen zelf aan het roer staan."

Ingeborg

Maatwerk

"Waar Sturen op Zelfsturing een uniforme methodiek is, zijn we trainingen, workshops en masterclasses steeds meer een eigen karakter aan het geven. Ze sluiten daardoor nog beter aan bij de deelnemers. Ik ben trots op onze trainers die het aanbod binnen WSD zodanig inkleuren dat maatwerk we maatwerk bieden en elke training of workshop aansluit bij de belevingswereld van alle deelnemers. Sturen op Zelfsturing beleeft hierdoor een continue doorontwikkeling.
Steeds meer zoeken onze trainers aansluiting bij de praktijk waardoor het voor elke deelnemer - professional én medewerker - leuk en leerzaam is om mee te doen aan een van de trainingen, workshops of masterclasses. Eind 2023 hebben we onder deelnemers meerdere interviews en evaluaties gehouden en feedback verzameld, zodat we in 2024 nog meer praktijkgericht maatwerk kunnen bieden. Mooie bijvangst: collega's leren elkaar tijdens workshops en trainingen beter kennen, wisselen volop ervaringen uit en voelen zich verbonden met WSD."

Verdieping

"Sturen op Zelfsturing wordt aangestuurd door een stuurgroep die ook bestaat uit Marjanne Wassink, Judith Robben en Nathalie den Hertog. Het zijn onze trainers die verder inhoud geven aan het aanbod, dat uiteenvalt in drie onderdelen: de basistrainingen, de workshops en de masterclasses. De basistrainingen en masterclasses omvatten respectievelijk zes dagdelen en zes dagen en worden in een tijdsbestek van zes weken afgerond.
De kracht van alle binnen WSD ontwikkelde workshops schuilt in de verdieping. Professionals en medewerkers die de basistraining of de masterclass hebben afgerond, kunnen hun kennis scherp houden door aan te sluiten bij een van de workshops. Het streven is dat iedereen twee dagdelen aan workshops per jaar volgt. Populair zijn 'Beroepshouding' en 'The Game'. In die laatste workshop oefenen deelnemers op speelse en ludieke wijze met Sturen op Zelfsturing. Samen met collega's proberen ze in een escaperoomsituatie een medewerker te begeleiden van intake tot detachering of plaatsing bij een reguliere werkgever.
Even wat mooie cijfers over de betekenis van Sturen op Zelfsturing. In 2023 hebben 24 medewerkers deelgenomen aan twee basistrainingen. In vier masterclasses verwelkomden we 31 deelnemers. Niet minder dan 107 medewerkers deden mee aan één of meer workshops."

'Het is leuk en leerzaam om mee te doen aan trainingen, workshops of masterclasses'

Enthousiast

"De meerwaarde van Sturen op Zelfsturing is dat deelnemers een positieve beroepshouding hebben, betrokken zijn bij de koers die WSD vaart en bovendien autonomie ervaren in hun werk. Bijzonder is dat de gespreksmethodiek sinds 2023 ook buiten WSD in het oog springt. Klant- en casemanagers van onze negen gemeenten komen er regelmatig mee in aanmerking als ze aan tafel zitten met onze trajectconsulenten. Ze zijn niet alleen enthousiast over de efficiëntie waarmee gesprekken worden gevoerd, maar zien het ook als een meerwaarde dat ze volgens deze professionele standaard gehouden worden.
Dit heeft ertoe geleid dat de gemeente Meierijstad voor haar medewerkers een basistraining heeft georganiseerd, die op locatie is verzorgd door een WSD-trainer. Daarop is enthousiast gereageerd en is de gemeente met WSD in gesprek gegaan om te bekijken of ook vervolgtrainingen of masterclasses Sturen op Zelfsturing aangeboden kunnen worden."

René

‘Stap voor stap, in een rustig tempo en vooral niet overhaast’

Sturen op zelfsturing

René Ligthart, werkbegeleider WSD: “Wie denkt dat het volgen van de masteropleiding Sturen op Zelfsturing bij WSD saai en bureaucratisch is, heeft het mis. Op de trainingsdagen die ik met andere werkbegeleiders heb gevolgd, heb ik veel geleerd en bovendien genoten van de verschillende interactieve manieren waarop de trainer de methodiek voorgeschotelde. Juist door allerlei praktijksituaties te simuleren, leerden we gesprekstechnieken die dagelijks van pas komen.”

Hand in hand

“Ik werk nu drie jaar bij WSD. Daarvoor werkte onder meer op het eiland Sint-Maarten en was ik bijna 25 jaar als voorman en uitvoerder werkzaam in het groenbeheer bij een grote GGZ-instelling. Berlicum en Middelronde vormen mijn werkgebied, daarom vind je mijn bureau in het WSD-kantoor dat is ondergebracht in de brandweerkazerne van Berlicum. Daar voeren we overleg en vind je het materieel waarmee we elke dag op pad gaan. Van schoffel tot tractor…

Als werkbegeleider ben je eerst en vooral leidinggevende en stuur je collega’s aan die eenvoudige werkzaamheden in het groen verrichten. Denk aan blad ruimen, schoffelen en kleinschalig snoeiwerk. Heel belangrijk: als werkbegeleider ga je óók zelf aan de slag en neem je hark, schoffel en bezem ter hand. Leiding geven en begeleiden van medewerkers gaan dus hand in hand. Natuurlijk staat voorop dat het WSD-groenonderhoud volgens planning plaatsvindt. Maar het is ook belangrijk dat de collega’s goed begeleid en ondersteund worden. Daar ligt een belangrijke taak.”

Collegiaal

“De ruime werkervaring die ik heb opgedaan binnen de GGz-instelling komt elke dag van pas. Ik kan goed omgaan met mensen die soms een extra ruggensteuntje nodig hebben. Mijn uitgangspunt is altijd dat ik collegiaal met iedereen omga. Ik vind het belangrijk dat collega’s mij een aardige vent vinden, al is ook duidelijk dat ik leiding geef en de lijntjes uitstippel. Ik heb aandacht voor het wel en wee van mijn medewerkers. Ik voel me betrokken en biedt een luisterend oor als dat nodig is.

Dankzij de mastertraining Sturen op Zelfsturing lukt het voeren van gesprekken met medewerkers nog beter. Ik heb meer handvatten om collega’s te motiveren en leer ze zelf ontdekken hoe ze meer uit hun werk kunnen halen of hoe ze een oplossing voor een bepaald probleem kunnen vinden. Dat gaat trouwens heel organisch omdat ik het fijn vind om met mensen te praten en ze waar nodig te begeleiden.”

Betrokken

“Laatst heb ik een medewerker geholpen bij de aanschaf van een fiets omdat die nodig is voor het dagelijkse woon-werkverkeer. Via WSD is het mogelijk om mee te doen aan een fietsenplan en ik heb hierbij ondersteuning geboden omdat zo’n regeling best ingewikkeld is. Collega’s die begeleid wonen bezoek ik soms thuis; als het even kan praat ik ook met hun begeleiders zodat ik me kan inleven in hun thuissituatie.

Ook leuk: een taalstagiaire uit Eritrea leert tijdens het groenwerk in Berlicum heel veel Nederlandse woorden en zinnen. Inmiddels doen alle collega’s mee om deze enthousiaste jongen te ondersteunen bij zijn inburgering en lonkt een klein dienstverband. Dat gaat spelenderwijs, zonder dat ik als werkbegeleider op tafel moet slaan. Een goed gesprek is voldoende om alle neuzen dezelfde kant op te krijgen.”

‘Leiding geven en begeleiden van medewerkers gaan hand in hand’

Verbouwing

René Overman, facilitair manager WSD: "Een logistieke uitdaging. Zo zou ik de verbouwing van ons hoofdgebouw aan de Schouwrooij 20 in Boxtel willen omschrijven. Tijdens de renovatie moest de spreekwoordelijke winkel open blijven en dat vergde soms veel van de organisatie. Terugkijkend durf ik te stellen dat kwaliteit is geleverd. Dat de verbouwing door onvoorziene omstandigheden iets langer heeft geduurd dan gepland, is iedereen over twee jaar vergeten."

René

Huisvestingsonderzoek
"De kiem voor de verbouwing van ons hoofdgebouw is gelegd in 2019. Toen zijn we gestart met een onderzoek naar de toekomstige huisvesting van WSD. Naast renovatie is ook gekeken naar volledige nieuwbouw op de bestaande locatie en zelfs verhuizing; alle opties lagen op tafel. Uiteindelijk is gekozen voor een duurzame verbouwing van het pand dat in 1986 door WSD in gebruik is genomen en door de jaren heen is uitgebreid.

Het startschot voor de fasegewijze verbouwing klonk in het voorjaar van 2022, de oplevering vond plaats in september 2023. Omdat we daarna nog wat losse eindjes moesten afwerken, zou je kunnen zeggen dat de verbouwing het hele kalenderjaar zichtbaar was. En gevolgen had voor onze medewerkers…

Sommige afdelingen werden intern verplaatst, andere verhuisden tijdelijk naar een huurlocatie in de omgeving. Zo realiseerden we prikkelarme werkplekken in een nabijgelegen pand en verhuisde een deel van de trainingen en taallessen naar De Baanderije. Inderdaad, het pand aan de Parallelweg Zuid waar WSD tot 1986 gehuisvest was."

Metamorfose
"Een verbouwing brengt altijd hinder met zich mee. Meer dan eens was inschikken het devies; als er gesloopt en getimmerd werd, leverde dat soms geluidsoverlast op. Maar door goed te communiceren en de renovatie in duidelijke fases uit te voeren, lukte het om vleugel voor vleugel om te vormen tot een moderne kantoor- en productie-omgeving.

Daarvoor heeft de aannemer alle registers opengetrokken. Je zou kunnen zeggen dat alleen het skelet van ons hoofdgebouw overeind is gebleven. Muren, kozijnen en dak zijn blijven staan, de rest is gestript. Bijzonder vind ik dat we ook tijdens de verbouwing hebben bijgestuurd. Zo is de indeling van de kantoren door voortschrijdend inzicht aangepast en beschikken onze medewerkers over nog fijnere werkplekken. Het resultaat mag er zijn en ik ben supertrots op het resultaat. Nog mooier: we zijn binnen ons budget gebleven."

Duurzaamheid
"Een belangrijk aspect van de verbouwing was duurzaamheid. WSD heeft dat begrip hoog in het vaandel en dat zie je op veel fronten terug in ons hoofdgebouw. Dat was trouwens door eerdere aanpassingen al uitermate zuinig en droeg energielabel A. De grootste investering was de installatie van warmtepompen inclusief warmte- en koudeopslag. Daarmee besparen we 70 tot 80 procent op ons gasverbruik.

'Het resultaat mag er zijn en ik ben supertrots op het resultaat'

Verder is dubbele beglazing vervangen door HR++ glas en zijn alle wanden extra geïsoleerd. Ledverlichting vind je overal en het hemelwater dat op de hogere delen van ons pand valt, wordt afgevoerd naar sloten in de omgeving. Ruim vierhonderd zonnepanelen zorgen voor extra energieopwekking. De luchtcirculatie is gemoderniseerd en voorzien van warmte-terugwin-installaties.

Wie het prachtige eindresultaat van de verbouwing wil zien, is welkom op de Open Deurendag die zaterdag 20 april 2024 wordt gehouden. We zijn dan trouwens nog niet helemaal klaar. Ons tweede pand aan de Schouwrooij 22 wordt nog verduurzaamd. Bouwvakkers, schilders en installateurs blijven dus nog even aankloppen bij WSD."

Leon

“Inmiddels keert de rust terug op onze afdeling’

Verbouwing

Leon van Rooij, teamleider WSD, en Elonka Huisman, assistent-teamleider, WSD Productie intern: “Er is best veel gebeurd hier. Met dat eufemisme blikken we terug op de verbouwing waarmee we in 2023 op de werkvloer nadrukkelijk te maken hebben gehad en waarvan de gevolgen ook in 2024 invloed zullen hebben op het welbevinden van onze medewerkers. Geen dag was hetzelfde, vaak hebben we ad hoc keuzes moeten maken om de productie-omgeving zo rustig en vertrouwd mogelijk te houden.

Dat we daarin geslaagd zijn, is een prestatie van formaat. Vol overtuiging geven we alle credits aan onze productiemedewerkers, werkbegeleiders en eerste medewerkers die er met toewijding en improvisatietalent voor gezorgd hebben dat iedereen zo goed mogelijk kon functioneren. Een verbouwing heeft altijd impact, voor onze medewerkers zijn de gevolgen nóg groter. Ogenschijnlijk kleine werkzaamheden of minimale veranderingen in het dagritme kunnen grote gevolgen hebben.”

Prikkelarm werken

“De verbouwing was in 2023 altijd dichtbij. In en om de productiehallen werden tal van bouwkundige aanpassingen doorgevoerd. De technische dienst verhuisde, meerdere kantoren verdwenen en overal werd de vloer vernieuwd en kregen muren een likje verf. Vooral voor medewerkers die prikkelarm werken, was de verbouwing soms een kwelling. Het leidde tot meer ziekteverzuim. Anderen vonden het lastig om op hun vertrouwde werkplek het juiste ritme te vinden.

Juist voor medewerkers die gebaat zijn bij prikkelarm werken, heeft WSD een tijdelijke oplossing gevonden. Aan de Mijlstraat werd een bedrijfsruimte gehuurd waar per dagdeel zo’n zestig medewerkers aan de slag gingen en geen hinder ondervonden van de werkzaamheden. Besef dat verhuizen naar een andere werkplek, buiten het vertrouwde WSD-gebouw, ook impact heeft.”

Zuinig op onze mensen

“Het is knap dat onze afdeling erin geslaagd is te blijven draaien, ondanks alle onrust die de verbouwing heeft veroorzaakt. Terugkijkend denken we dat de impact van de werkzaamheden kleiner had kunnen zijn als we iets eerder bij het proces betrokken waren. Te vaak werden we (te) laat geconfronteerd met onverwachte werkzaamheden, die juist voor de meest kwetsbare medewerkers onrust veroorzaken. Denk aan het vervangen van een deur of het tijdelijk sluiten van een toiletgroep.

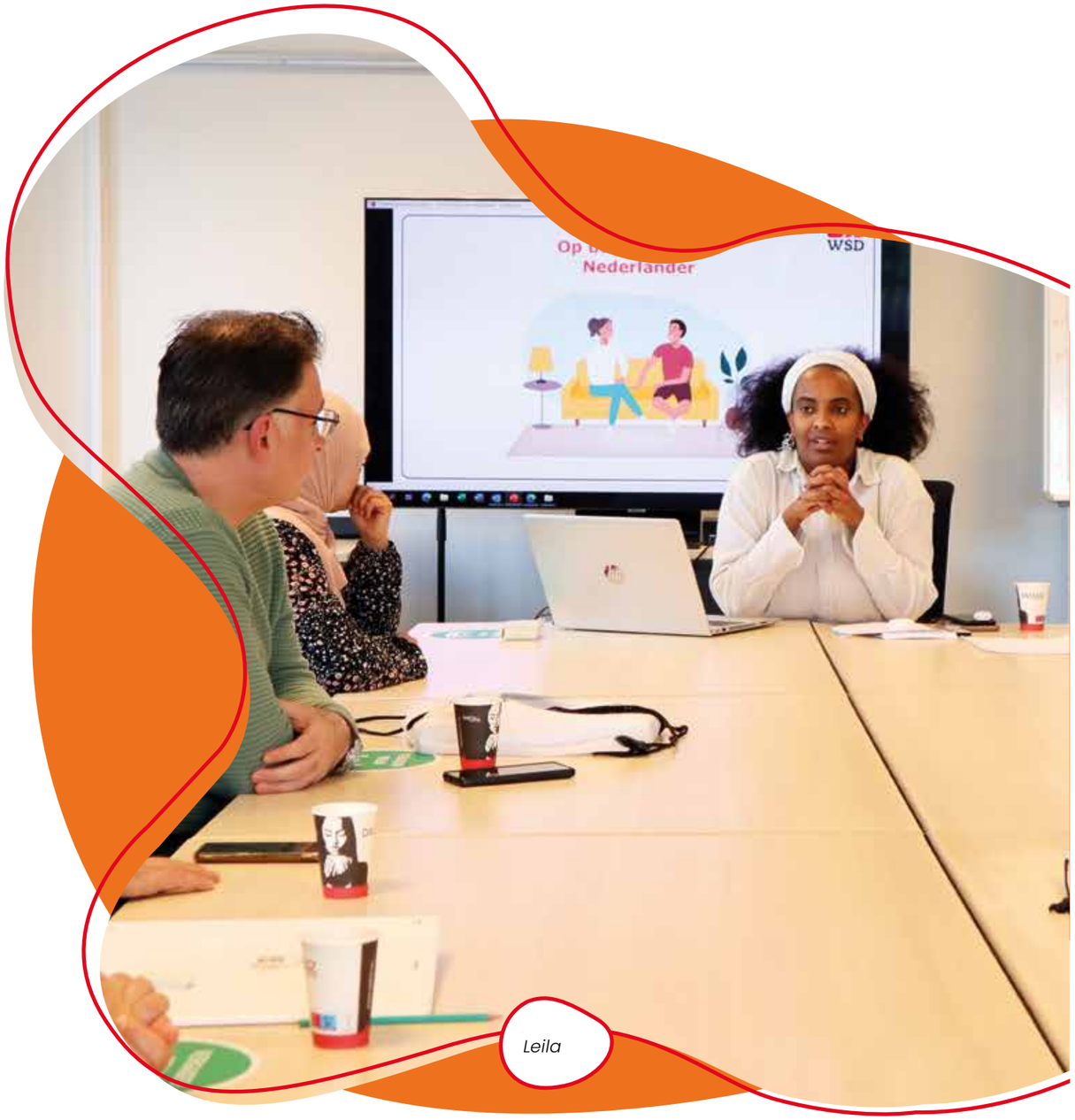
‘Ogenschijnlijk onschuldige bouwactiviteiten kunnen soms grote gevolgen hebben’

Het is ons gelukt om de afdeling op de rails te houden en dat komt omdat we zuinig zijn op onze mensen. Zie ons als strijders die alles op alles hebben gezet om de rust te bewaren. Hoe we dat hebben gedaan? Altijd en overal vragen hoe het met iemand gaat. Kijken wat iemand nodig heeft om fijn, onbezorgd en desgewenst prikkelarm te kunnen werken. Op tijd signaleren als extra inspanningen vereist zijn. En op hectische momenten zoals verhuisdagen de meest gevoelige medewerkers thuis houden.

Het was fijn om te zien dat zowel de directie als de ondernemingsraad altijd een luisterend oor bood aan de medewerkers. Dankzij hun lage drempels was het altijd mogelijk om de gevolgen van de verbouwing aan te kaarten en constructief op zoek te gaan naar oplossingen.”

Ontwikkelen

“Inmiddels keert de rust terug op onze afdeling, maar beseffen we ook dat de gevolgen van een anderhalf jaar durende verbouwing niet binnen drie maanden weggepoetst kunnen worden. Hier en daar zijn aanpassingen nodig om alle medewerkers optimaal te laten werken. Dat is belangrijk omdat iedereen zich bij WSD optimaal moet kunnen ontwikkelen. Na de coronacrisis en daarna de verbouwing richten we ons vizier eindelijk weer op de toekomst. Fijn!”



Leila

3 Sociaal verslag

3.1 Algemeen

Met het sociaal verslag geven we inkleuring aan de financiële jaarcijfers zoals verderop in de jaarstukken 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. 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.

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 2026. Onderstaand wordt inzicht gegeven in de vertaling van de bezettingsgraad per gemeente, eindstand december 2014 - beoogd aandeel 2026:

Jaar	2014 Eindstand	2021 Eindstand	2022 Eindstand	2023 Q1	2023 Q2	2023 Q3	2023 Q4	Referentie
Best	**161**	**163**	**164**	**165**	**166**	**160**	**166**	**153**
SW		110	110	109	107	104	104	
PW		53	54	56	59	56	62	
Boxtel	**467**	**459**	**467**	**476**	**471**	**461**	**460**	**458**
SW		323	299	297	285	280	274	
PW		136	168	179	186	181	186	
Meierijstad	**486**	**429**	**418**	**420**	**427**	**426**	**420**	**461**
SW		327	307	304	302	296	287	
PW		102	111	116	125	130	133	
Nuenen, C.A.	**89**	**90**	**90**	**92**	**96**	**89**	**91**	**84**
SW		49	47	47	47	44	46	
PW		41	43	45	49	45	45	
Oirschot	**153**	**108**	**108**	**108**	**108**	**107**	**106**	**145**
SW		87	85	85	83	82	81	
PW		21	23	23	25	25	25	
Oisterwijk	**195**	**185**	**179**	**180**	**177**	**177**	**175**	**229**
SW		154	145	144	140	138	136	
PW		31	34	36	37	39	39	
Sint-Michielsgestel	**265**	**210**	**202**	**206**	**207**	**207**	**214**	**251**
SW		156	146	146	143	139	138	
PW		54	56	60	64	68	76	
Son en Breugel	**52**	**50**	**51**	**49**	**49**	**44**	**44**	**49**
SW		28	26	25	24	22	22	
PW		22	25	24	25	22	22	
Vught	**253**	**220**	**219**	**221**	**222**	**222**	**222**	**270**
SW		167	156	155	153	152	149	
PW		53	63	66	69	70	73	
Overige gemeenten	**93**	**6**	**7**	**7**	**6**	**25**	**25**	
SW			1	2	2	2	2	
PW		6	6	5	4	23	23	
Totaal	**2214**	**1921**	**1906**	**1925**	**1930**	**1919**	**1924**	**2100**
SW		1401	1322	1314	1286	1259	1239	
PW		520	584	611	644	660	685	

Aantal personen in gesubsidieerde banen

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 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:	2023	2022	2021
Dienstverband Wsw	5	2	6
Begeleid Werken	1	2	0
Totaal instroom	**6**	**4**	**6**

Uitstroom:	2023	2022	2021
Naar reguliere arbeid	2	1	2
Ontslag op eigen verzoek	12	5	12
Door verhuizing	1	2	1
Voortijdige beëindiging *	0	0	0
Einde contract voor bepaalde tijd	2	2	2
Wegens (vroeg)pensioen	35	32	57
Overlijden / 2 jaar ziek	32	28	30
Overige	7	9	6
Totaal uitstroom	**91**	**79**	**110**

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

Doorstroom:	2023	2022	2021
Van Wsw-dienstverband naar BW	11	10	4
Van BW naar Wsw-dienstverband	2	1	4
Totaal instroom	**13**	**11**	**8**

Arbeidsvoorwaarden Wsw-werknemers
De cao Sociale Werkvoorziening kent een looptijd van 2021 tot en met 2025. 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 2023 is een LPO van 7,04% toegekend.

Sinds het voorjaar van 2022 is de inflatie enorm opgelopen en zijn meer werknemers, vanwege de prijzen van energie en brandstoffen, in de problemen gekomen. De Rijksoverheid heeft maatregelen genomen om de problemen te verzachten. In de tussentijd is het wettelijk minimumloon (WML) ten opzichte van 1 juli 2021 met meer dan 17% gestegen. Ondanks dat het WML als aanvaardbaar minimum is vastgesteld ervaren werknemers onder de cao SW de prijsstijgingen en inflatie heftiger dan werknemers die ver boven het minimum verdienen. Ook kunnen veel werknemers, vanwege hun psychische en/of lichamelijke klachten, niet fulltime werken. Helaas bieden de bestaande budgetten geen ruimte om iets extra's te doen in de beloning van SW-werknemers. De VNG, Cedris en de vakbonden hebben de minister van SZW gevraagd om extra geld beschikbaar te stellen voor arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst. Helaas is er geen geld structureel toegezegd. Een teleurstellende boodschap voor én werknemers én werkgevers in de sector. Tijdens de algemene ledenvergadering in juni 2023 is de VNG, met name de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA), opgeroepen om de onderhandelingen met de vakbonden over de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden te hervatten. De KIA is in gesprek gebleven met SZW, helaas zonder resultaat. Uiteindelijk heeft de KIA in overleg met het VNG-bestuur besloten dat, ondanks het ontbreken van structurele financiering, afspraken voor deze kwetsbare groep werknemers de enige juist keuze is.

De VNG, Cedris en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid hebben op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over het tussentijds openbreken van de cao Sociale Werkvoorziening (SW) wat inhoudt:

- Eenmalig vervroegen verhoging met de LPO van 1 januari 2024 naar 1 oktober 2023
- Verhoging WML per 1 januari 2024
- Per 1 januari volgt een nominale verhoging schaalbedragen met € 50.
- Voor alle werknemers die een bestaand recht hebben op een tegemoetkoming woon – werkverkeer wordt de vergoeding vanaf 1 januari 2024 verhoogd van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer.
- Werknemers die op 1 december 2023 in dienst zijn hebben recht op een eenmalige uitkering van € 75 als een brutobedrag naar rato van het dienstverband en deze is met de salarisuitbetaling van december 2023 uitgekeerd.

Tijdens de onderhandelingen zijn er aandachtspunten en knelpunten geconstateerd met betrekking tot het LPO-model, het loongebouw en de loonontwikkeling. Aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte is noodzakelijk. Partijen gaan opnieuw in gesprek met het Rijk hierover. Daarnaast lopen er nog externe ontwikkelingen die effect hebben op de cao. In 2024 zullen al deze punten worden opgenomen in een evaluatie van de cao.

Arbeidsplaatsen Wsw
Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij WSD is geplaatst is in 2023 afgenomen van gemiddeld 1.078 fte in 2022 naar 1.011 fte gemiddeld in 2023. Over de afgelopen jaren geeft dat het onderstaande beeld van de ontwikkeling van de gemiddelde bezetting in arbeidsplaatsen (fte).

Gemiddelde SW-bezetting	2023	2022	2021
Werk & Ontwikkeling	911	984	1.069
Begeleid Werken	102	94	91
WSD-Groep	**1.013**	**1.078**	**1.160**

De SW-bezetting van WSD bedroeg ultimo 2023 totaal 1.212 personen, waarvan 118 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	87,5	9,4	96,9	99,9
Boxtel	222,7	16,3	239,0	244,8
Meierijstad *)	218,2	25,7	243,9	253,9
Nuenen	30,4	11,6	42,1	41,6
Oirschot	65,9	6,9	72,8	74,5
Oisterwijk	110,4	10,4	120,8	123,7
Sint-Michielsgestel	106,7	12,2	118,9	121,7
Son en Breugel	19,8	2,9	22,7	24,7
Vught	123,4	8,8	132,2	134,2
Totaal	**985,1**	**104,2**	**1.089,3**	**1.119,0**

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

In 2023 hebben de WSD-gemeenten gezamenlijk in totaal 29,7 AJ onder de fictieve taakstelling gerealiseerd. Om het financieel effect van deze 'onderrealisatie' te kunnen beoordelen is het van belang om de complexi-

teit 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 toekomstbestendigheid. 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 2026 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 evaluatie van de Participatiewet in 2020 is de (inmiddels demissionaire) staatssecretaris van SZW gestart met het Breed offensief. Meer dan 20 maatregelen zijn aangekondigd en zijn in 2023 van kracht geworden. 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.

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. 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 het Gemeentefonds. De aanvankelijke onduidelijkheid over de herleidbaarheid van dit eerder duidelijk herkenbare begeleidingsbudget na opname in het gemeentefonds is inmiddels van tafel. Op verzoek van Cedris en Divosa heeft Bureau Berenschot een handreiking en rekenmodel ontworpen waarmee het begeleidingsbudget Regulier weer herkenbaar is per gemeente. Ook de financiering via het gemeentefonds voorziet in financiering op basis van realisatie voorgaand jaar waarmee ook hier een incentive op plaatsing in banen met LKS is gerealiseerd.

Daarmee is in elk geval de q-component (hoeveelheid gerealiseerde banen) in de financiering van LKS-banen in belangrijke mate gedekt. Maar dit alleen is onvoldoende. De financiering (p-component) 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 invoering van een Wettelijk minimum uurloon per 1 januari 2024 o.b.v. 36 uur (verhoging van het WML met 7,46) zorgen voor verdere verhoging van de kosten van een Participatiebaan die niet te financieren is vanuit de te realiseren netto toegevoegde waarde.
In haar kamerbrief van juli 2023 heeft de staatsecretaris op basis van een tweetal onderzoeken van APE (stand van zaken beschut werk) en Berenschot (toekomstbestendigheid sociaal ontwikkelbedrijven) geconcludeerd dat financiële maatregelen nodig zijn om de doelstellingen van Participatiewet te realiseren. Zij heeft dartoe een aantal maatregelen genomen en budgetten vrij gemaakt.

Er komt extra budget om de begeleidingsvergoeding Beschut vanaf 2024 structureel te verhogen met als doelstelling in 2048 30.300 beschutte werkplekken te realiseren. Hiervoor is budget oplopend van € 13,1 mln. in 2024 tot € 64,7 mln. (structureel vanaf 2024) beschikbaar. Voor 2024 komt dit neer op een bedrag van € 2.157 per fte. Het streven van SZW is om vanaf 2025 de financiering op basis van realisatie te laten zijn. De wijze waarop dit te realiseren wordt nog onderzocht door SZW. Deze verhoging met € 2.157 per werkplek per jaar is binnen de businesscase beschut helaas niet meer dan een druppel op de gloeiende plaat.

SWZ onderkent dat er extra maatregelen nodig zijn om de doelstellingen van de Participatiewet te realiseren. Met de kamerbrief van 22 december 2023 worden een 3-tal varianten voor versterking van de infrastructuur benoemd met daarbij verschillende doelstellingen qua nagestreefde omvang van plaatsingen beschut en de tussengroep die (nog) niet via reguliere werkgevers in een P-baan geplaatst kan worden.
Voorkeur van de minister gaat uit naar variant 2 waarin realisatie van een basisinfrastructuur gekoppeld aan 30.300 beschutte banen in 2048 en daarnaast in 2048 10.000 banen voor andere doelgroepen die nog niet regulier aan het werk kunnen de doelstelling is.
Voor de transformatie van de sociale ontwikkelbedrijven wordt in 2024 éénmalig € 64 mln. en voor de periode 2025 tot 2035 totaal € 330 mln. in tranches beschikbaar gesteld. Over de wijze waarop deze middelen beschikbaar komen voor de sociale ontwikkelbedrijven loopt nog onderzoek.

Ter stimulering van de realisatie van 10.000 extra nieuwe banen naast de beschutte werkplekken komt vanaf 2025 voor de komende 25 jaar structureel € 34,7 mln. beschikbaar volgens een groeimodel van 400 extra plaatsen per jaar leidend tot 10.000 plaatsen in 2048 waarbij het bedrag jaarlijks oploopt tot uiteindelijk € 34,7 ml. in 2048. Voor 2025 is dit een bedrag van € 3.465 per fte. Ook met deze budgetaanpassing is de businesscase Participatiewet nog bij lange na niet sluitend.

Al met al bewegingen richting een betere financiering van de Participatiewet maar om deze echt succesvol te laten zijn is nog steeds substantieel meer geld nodig. Met onze branchevereniging maken we ons daar de komende tijd sterk voor.

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.

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 8 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 2023 waren 382 door Weener XL toegeleide Participatiewetters werkzaam in een dienstverband.

Arbeidsvoorwaarden PW-werknemers
Voor PW-werknemers was sinds 1 juli 2021 de cao "Aan de slag" van kracht die 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.

Deze cao liep tot en met 31 december 2023.
De VNG, Cedris en de vakbonden hebben de minister van SZW gevraagd om extra geld beschikbaar te stellen voor arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst. Daarbij zijn de cao Wsw en de cao "Aan de slag" in één onderhandelingstraject samengevoegd.

De VNG, Cedris en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid hebben op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over het tussentijds openbreken van de cao's Sociale Werkvoorziening (SW) en Aan de slag, én over het verlengen van de cao "Aan de slag" met één jaar. In de verlengde cao "Aan de slag" is afgesproken dat:

- De cao Aan de slag wordt tussentijds opengebroken om de loontabel per 1 oktober 2023 aan te passen. Gedurende de looptijd van de cao worden de procentuele verschillen van de schaalbedragen ten opzichte van het wettelijk minimumloon, zoals afgesproken in 2021, hersteld. Dit gebeurt voor 2023 met terugwerkende kracht met de salarisbetaling in december 2023. uitgekeerd. Ook na de invoering van het wettelijk minimum uurloon worden de procentuele verschillen ten opzichte van het Wettelijk minimumloon voor alle schaalbedragen doorgevoerd in bedragen in euro's.
- Verhoging tegemoetkoming woon – werkverkeer (reiskosten): Voor alle werknemers recht hebben op een tegemoetkoming woon – werkverkeer wordt de vergoeding vanaf 1 januari 2024 verhoogd van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer.
- Medewerkers die op 1 december 2023 in dienst zijn hebben recht op een eenmalige uitkering van € 75 voor gemaakte reiskosten en een éénmalige uitkering naar rato dienstverband. De eenmalige uitkering is een brutobedrag en is met de salarisbetaling in december 2023 uitgekeerd.

De partijen hebben afgesproken om in 2024 met elkaar te evalueren en met elkaar in gesprek te gaan over de toekomst van de cao na 2024. Zo spoedig mogelijk na de bekrachtiging van het akkoord wordt een inventarisatie gemaakt van onderdelen van de cao en andere onderwerpen die deel uitmaken van de evaluatie.

Structureel aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte van de Rijksoverheid is nodig om ook in de toekomst nieuwe cao's te kunnen afsluiten.

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	2023	2022	2021
Werkacademie / Inburgering	404	293	104
Diagnose/intake	765	693	364
Trajecten zonder dienstverband (=werk met behoud van uitkering)	147	141	137
Trajecten met dienstverband (= Transitie-arrangement)	785	643	514
Wiw-dienstverbanden (oud)	1	1	1
Loonwaardemetingen	661	477	417
Gids onderzoek (Psychologisch onderzoek)	40	36	30
Coachtraject	63	62	48
Totaal	**2.866**	**2.346**	**1.615**

3.5 Niet-gesubsidieerde Arbeid (NGA)

Arbeidsplaatsen
Bij WSD waren ultimo 2023 in totaal 36,62 fte ambtelijk medewerkers in dienst. 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 187,88 fte.

Niet-gesubsidieerde medewerkers gemiddeld in fte:	2023	2022	2021
Ambtenaren	43	49	52
cao-Welzijn	0	2	2
Werkpartners BV	177	164	154
Permanent gedetacheerden bij WSD*)	4	4	4
Totaal	**224**	**219**	**212**

**) 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 2023 waren bij De Schoonmaakcoöperatie eveneens 4 NGA medewerkers geplaatst.

3.6 Ziekteverzuim

WSD had in 2023 een gemiddeld ziekteverzuimcijfer van 14,1%. Per bedrijfsonderdeel was het ziekteverzuimpercentage als volgt:

Bedrijfsonderdeel	2023	2022	2021
Werk & Ontwikkeling	14,6	14,5	13,9
Participatie	3,8	3,2	0,7
Stafafdelingen	4,9	7,8	3,3
Totaal WSD-Groep	**14,1**	**14,1**	**13,3**

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.

Arbodienst
Voor de arbodienstverlening maakt WSD gebruik van de diensten van Zorg van de Zaak. Vanaf 2023 is na een Europese aanbesteding de arbodienstverlening opnieuw aan deze arbodienst gegund. Met Zorg van de Zaak is een contract afgesloten voor een periode van drie jaar met de mogelijkheid om driemaal met een jaar te verlengen onder gelijkblijvende voorwaarden. De arbodienstverlening is vormgegeven middels het zogenoemde Eigen Regiemodel. Op basis van detachering worden professionals van de arbodienst ingezet. In 2023 zijn twee nieuwe bedrijfsartsen bij WSD gestart. De ingekochte capaciteit betrof gemiddeld 20 uur per week bedrijfsarts en 18 uur per week praktijkondersteuner bedrijfsarts. De planning van de spreekuren wordt vanuit WSD georganiseerd. De leidinggevende is primair verantwoordelijk voor de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding en de Wet Verbetering Poortwachter. Naast de arbodienst worden zij daarbij ondersteund door verzuimcoördinatoren, personeelsconsulent, arbeidsdeskundige en de verzuimadministratie.

Naast ziekteverzuimbegeleiding is er aandacht voor preventie en duurzame inzetbaarheid. Dit doen we via een integrale aanpak, gebaseerd op het stimuleren van de eigen regie. “Ik ben aan de bal” bestaat uit de onderdelen “ik leef gezond”, “ik blijf groeien” en “ik werk met plezier”. In 2023 was er aandacht voor onder andere bewegen op de werkvloer en lunchwandelen en hebben medewerkers deelgenomen aan een cursus stoppen met roken. Er is een budgetcoach beschikbaar voor medewerkers die ondersteuning nodig hebben bij de financiën. Ook hebben we een geldkrant verspreid onder alle medewerkers met tips om te besparen en advies hoe je wijs met geld omgaat.

Medewerkersonderzoek
Gemiddeld eens per drie jaar wordt een onderzoek uitgevoerd naar de motivatie, betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers. Het laatste onderzoek heeft in 2022 plaatsgevonden met een response van 51% en een 7,8 voor de algemene tevredenheid. Dit was zestiende hoger dan het onderzoek daarvoor. Het vasthouden van dit goede resultaat is in 2023 het belangrijkste aandachtspunt geweest. Daarnaast blijven we ons continue verbeteren waarbij de input van medewerkers vanuit het onderzoek zoveel als mogelijk wordt meegenomen.
Vanuit het thema sociale veiligheid en alle ontwikkelingen die in verband hiermee op professionals en medewerkers af komen, hebben alle professionals in 2023 deelgenomen aan de workshop “Praat mee met WSD”. Bij iedere bijeenkomst was een vertegenwoordiging van de directie aanwezig en behalve het goede gesprek is input opgehaald waarmee WSD zich ook naar de toekomst toe nog beter kan organiseren. In 2024 staat een nieuw medewerksonderzoek op de planning waar ook het onderwerp sociale veiligheid in wordt meegenomen.

Integriteitsbeleid WSD
WSD wil voldoen aan de wet- en regelgeving en heeft dan ook in 2023 de regeling Melden Vermoeden Misstand WSD geactualiseerd die voortaan Klokkenluiderregeling WSD genoemd wordt.

Het onderwerp integriteitsbeleid komt 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 F&ICT (tot 01-07-2023)
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.

Ondernemingsraad WSD-Groep
In 2023 organiseerde WSD de Ondernemingsraadsverkiezingen, waar medewerkers de kans kregen zich kandidaat te stellen voor de vertegenwoordiging van de belangen van medewerkers in de verschillende divisies. De verkiezingen zijn georganiseerd door een onafhankelijke verkiezingscommissie. Aangezien er voldoende aanmeldingen waren voor de beschikbare zetels, zijn er geen verkiezingen gehouden. Alle kandidaten zijn direct gekozen. De installatie van de nieuwe Ondernemingsraad vond begin januari 2024 plaats.

Cliëntenraad
De Wsw Cliëntenraad vertegenwoordigt de SW-medewerkers binnen de regio. De cliëntenraad bestond in 2023 uit vijf personen en vergaderde vier keer per jaar. Het afgelopen jaar zijn nieuwe leden voor de cliëntenraad geworven. Er is een folder gemaakt en verspreid onder alle medewerkers van WSD. Dit heeft enkele geïnteresseerden opgeleverd en naar verwachting kunnen we in 2024 drie nieuwe leden verwelkomen. 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 beschikte over een interne klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (hierna: klachtencommissie). Deze klachtencommissie is ingesteld door het Dagelijks bestuur en bestaat uit drie leden en een plaatsvervangend lid. Ook de leden zijn door het Dagelijks bestuur benoemd.

Begin 2023 hebben twee van de vier leden aangegeven hun lidmaatschap te willen beëindigen, één per direct en de ander totdat een vervanger gevonden is. Collega SW-bedrijven (Senzer, Kempenplus, Ergon en Baanbrekers) in de regio hebben sinds april 2023 een eigen externe klachtencommissie opgericht. Toeval wil dat ook de twee overgebleven leden van WSD haar interne klachtencommissie hierin als lid deelnemen.

Aansluiten bij de externe klachtencommissie was de meest geschikte optie. De inhoudelijke kennis van de leden sluit aan bij ons werkveld.
Eind 2023 is WSD officieel aangesloten bij de externe Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Klachtencommissie (0)
De klachtencommissie heeft in 2023 geen klachten behandeld.

Ontslagaanvragen, aanvraag ontslagadviezen (1)
In 2023 is er één ontslagvergunning wegens langdurig arbeidsongeschiktheid ingediend bij het UWV.

Bezwaarschriften UWV (24)
In 2023 zijn er 24 bezwaarschriften bij het UWV ingediend. Hierbij een overzicht per onderwerp:

- Boetes: 1
- Afwijzing WIA: 0
- Herindicatie: 1
- Loonkostenvoordeel: 5
- Loonsanctie: 0
- Melding te late beslissing: 1
- Ziektewet: 15
- WAZO: 1

Overige bezwaarschriften (2)
Het bezwaar tegen de belastingdienst betreffende de beschikkingen Wtl loopt nog.
Eind 2023 heeft WSD haar vordering neergelegd en de verwachtingen zijn dat de Belastingdienst eind januari 2024 met een beslissing komt om het dossier ook te gaan sluiten.

Ontbindingsverzoek kantonrechter (1)
Eind 2023 is er één verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de kantonrechter. Behandeling van de zaak is begin februari 2024.

Informatiebeveiliging
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 blijven toenemen. Steeds vaker worden 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. Alle werkplekken en mobiele apparaten zijn opnieuw ingericht met veiligheid als uitgangspunt. WSD maakt hierbij gebruik van bewezen standaarden. Daarnaast zijn technische maatregelen getroffen om mogelijke aanvallen vanuit buitenaf al in een vroeg stadium onschadelijk te maken.

Bewustwording van digitale veiligheid is voortgezet in de vorm van een nieuw bewustwordingsprogramma. Dit programma omvat een doorlopende phishing campagne, een e-learning module, en een aantal andere middelen om bewustwording onder onze medewerkers te bevorderen. Dit programma heeft een verplicht karakter. De resultaten worden doorlopend gevolgd en periodiek in het MT besproken.

Bestuur en directie van WSD hebben hoge prioriteit gegeven aan een goede opzet van informatiebeveiliging 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.

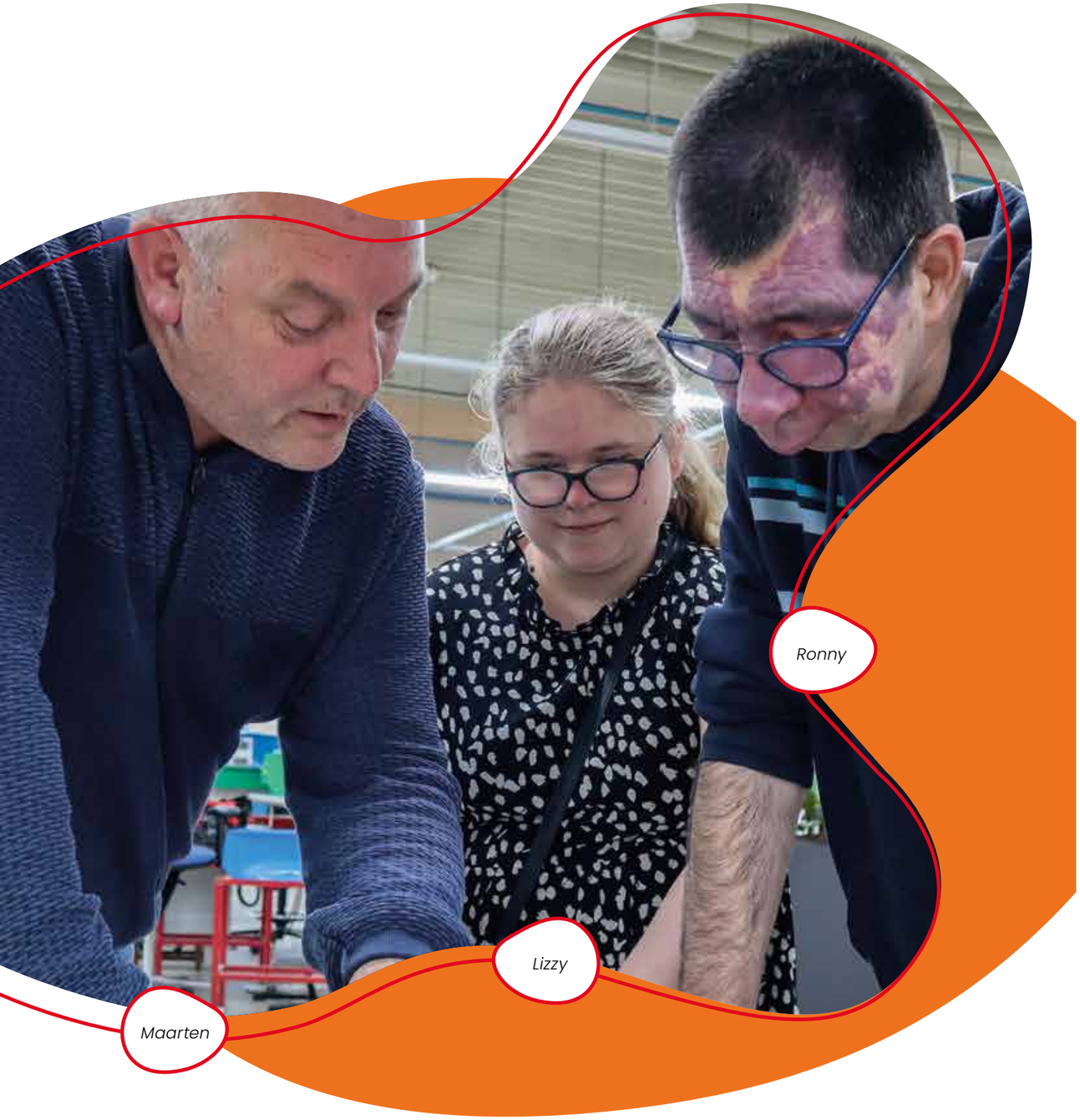
Voor 2024 is een nieuw jaarplan geschreven waarin o.a. aandacht gegeven wordt aan de ISO 27001 standaard alsmede de aankomende NIS2-richtlijn.

Fraude en onregelmatigheden
Het Dagelijks bestuur van WSD is zich bewust van het inherente risico van fraude dat zij, zowel intern als extern, loopt bij het uitvoeren van haar activiteiten. Uit een sessie over frauderisico's bij WSD is geconcludeerd dat de processen en procedures bij WSD in opzet en werking toereikend zijn om materiële frauderisico's te voorkomen. Op het moment dat er in- of externe fraudesignalen zijn is dat altijd een aanleiding om een gerichte risico-analyse bij WSD uit te voeren.
In 2022 is door een externe deskundige een gericht onderzoek uitgevoerd naar de frauderisico's rondom het betalingsverkeer. Directe aanleiding daarvoor waren de persberichten over een omvangrijke fraude via het betalingsverkeer bij een collegabedrijf. Uit het onderzoek bij WSD kwamen geen materiële frauderisico's naar voren. Wel zijn een aantal aanbevelingen gedaan om de aanwezige restrisico's verder te mitigeren. Medio 2023 is uit een intern onderzoek gebleken dat de belangrijkste aanvullende maatregelen waar opportuun zijn gerealiseerd.

Het belang van regelmatige frauderisico-analyse wordt door het bestuur onderkend. Externe partijen moeten er op kunnen vertrouwen dat WSD en haar medewerkers op een betrouwbare, eerlijke en zorgvuldige manier zaken doen. Daarom heeft WSD een gedragscode opgesteld die onderdeel uitmaakt van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Het belang van de gedragscode en de naleving wordt periodiek benadrukt en is onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerker. Er is een vertrouwenspersoon en meldpunt ingesteld waarbij eventuele misstanden vertrouwelijk kunnen worden gemeld. Onze (financiële) processen kenmerken zich door de aanwezigheid van functiescheiding. Hiermee voorkomen we dat slechts één persoon ongecontroleerd transacties of verplichtingen kan aangaan, autoriseren, verwerken en afwikkelen en toegang heeft tot activa.
Ondanks alle beheersingsmaatregelen resteert het risico dat management of directie maatregelen doorbreekt en het risico van samenspanning tussen medewerkers. Transparante besluitvorming, de governance structuur, een open cultuur waarbij we elkaar durven aan te spreken, de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon om niet-integer handelen (anoniem) te melden, periodieke interne en externe audits op de naleving van beheersingsmaatregelen moeten er toe bijdragen dat override of controls wordt gesignaleerd.

De afgelopen jaren zijn er regelmatig berichten in de media over cyberaanvallen, gevallen van ransomware en datalekken. Gezien de activiteiten van WSD heeft informatiebeveiliging vanuit de perspectieven continuiteit, fraude en privacy en daarmee samenhangende reputatie een hoge prioriteit. WSD wil voldoen aan alle relevante wet en -regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO).
Op technisch vlak zijn inmiddels veel verbeteringen doorgevoerd waarbij alle werkplekken en mobiele apparaten opnieuw zijn ingericht. Daarnaast zijn technische maatregelen getroffen om mogelijke aanvallen vanuit buitenaf al in een vroeg stadium onschadelijk te maken.
Bewustwording van digitale veiligheid is voortgezet in de vorm van een nieuw bewustwordingsprogramma. Bestuur en directie van WSD hebben hoge prioriteit gegeven aan een goede opzet van informatiebeveiliging binnen WSD. De eindverantwoordelijkheid voor het voldoen aan de AVG en de BIO ligt bij het Dagelijks bestuur en de Algemeen directeur van WSD. Een permanente werkroep informatieveiligheid is verantwoordelijk voor de daadwerkelijke coördinatie en organisatie van het informatieveilig werken, waar ondersteund door externe experts.
Voor 2024 is een nieuw jaarplan geschreven waarin o.a. aandacht gegeven wordt aan de ISO27001 standaard alsmede de aankomende NIS2-richtlijn.

Tijdens de dagelijkse bedrijfsvoering vinden controles plaats om vast te stellen of gewerkt wordt volgens de daarover gemaakte afspraken, waaronder de diverse protocollen voor informatiebeveiliging.
Het Dagelijks bestuur is van mening dat, met alle analyses en getroffen beheersingsmaatregelen, de risico's met betrekking tot een beheerste en integere bedrijfsvoering inzichtelijk zijn en op een adequate wijze de aandacht krijgen.



4 Weerstandvermogen en risicobeheersing

Risico-analyse
Jaarlijks wordt het weerstandsvermogen van WSD opnieuw herijkt op basis van een geactualiseerde inschatting van de verschillende bedrijfs- en subsidierisico's. De omvang van het berekende weerstandsvermogen kent vervolgens een directe relatie met de bestemming van het rekeningresultaat. 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 in de afgelopen jaren een gezonde reservepositie op te bouwen om de ingeschatte majeure financiële risico's te kunnen weerstaan. De bestuurlijke vaststelling van de Koers van WSD is steeds als moment aangemerkt waarop het totaal construct rond weerstandsvermogen, reserves, bestemming en besteding van het resultaat, alsmede verdeling en besteding dividend, tegen het licht wordt gehouden en daarover (nieuwe) besluiten worden genomen.

Het Algemeen bestuur heeft op 9 maart 2022 besloten tot herbevestiging van bestaand beleid voor de bepaling van het weerstandsvermogen en daarop volgende resultaatbestemming met een aantal aanpassingen en nieuwe besluiten. De aanpassingen hebben vooral betrekking op de resultaatbestemming en allocatie van het totale vermogen naar weerstandsvermogen en bestemmingsreserves.

Ten aanzien van het weerstandsvermogen is besloten:

1. 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).
   Dit is vormgegeven door in samenwerking met BDO Advisory een visualisatie Weerstandsvermogen te ontwerpen die als bijlage bij deze notitie is opgenomen.
2. 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.
   Er is dus niet langer sprake van een bandbreedte van minimum- en maximumomvang.

Uitwerking weerstandsvermogen 2023
Het in de branche gangbare model voor de berekening van weerstandsvermogen van Deloitte blijft volgens bestuursbesluit het te hanteren instrument voor WSD. Inmiddels is de Coronapandemie in Nederland officieel als beëindigd verklaard en keren we voor wat betreft de risico-inschatting terug naar business as usual. De invloed van de pandemie op de economische ontwikkelingen is vanaf begin 2022 volledig naar de achtergrond gegaan. De oorlog in de Oekraïne en de daaruit ontstane prijsstijgingen bepalen het economisch beeld. Forse kostenstijgingen en daaruit voortvloeiende loonkostenstijgingen leiden tot een sneeuwbaleffect waarvan het einde nog niet in zicht is. De uiteindelijke invloed daarvan op Nederland en WSD is nog niet te overzien maar kan bij iedere wending in de strijd tot andere uitkomsten leiden. De inschatting is dat de impact voor WSD niet significant anders is dan voor de omgeving en dus geen majeure invloed zal hebben op de bedrijfsrisico's.
Voor de risico-inschatting zijn de koers van WSD (lokaal) en de ontwikkelingen rondom de PW en Wsw (landelijk) belangrijke(re) 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 2026. 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.

Door de coronacrises heeft de uitwerking van de lokale plannen vertraging opgelopen die ook in 2023 nog voelbaar is. Voor de verdere vormgeving van de lokale plannen zijn nog toereikende middelen beschikbaar via de bestemmingsreserve Lokale Plannen.

Landelijke ontwikkelingen in PW en Wsw
In de financiering van de realisatie van Participatiebanen zijn er recent een aantal positieve ontwikkelingen. 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 het Gemeentefonds. De aanvankelijke onduidelijkheid over de herleidbaarheid van dit eerder duidelijk herkenbare begeleidingsbudget na opname in het gemeentefonds is inmiddels van tafel. Op verzoek van Cedris en Divosa heeft Bureau Berenschot een handreiking en rekenmodel ontworpen waarmee het begeleidingsbudget Regulier weer herkenbaar is per gemeente. Ook de financiering via het gemeentefonds voorziet in financiering op basis van realisatie 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.

In de (nog) ontbrekende oploop van budgetten voor begeleidingsvergoeding vanuit het Rijk wordt voorzien via de beschikbaarstelling 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 begrotingen en meerjarenramiongen vanaf 2022. Dit Stimulusprogramma draagt bij aan het realiseren van de koers en het realiseren van een structureel sluitende begroting.

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 worden in 2023 van kracht. 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.

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 van 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 weerstandsvermogen van WSD zijn voldoende robuust om die investering te doen en toch onverwachte tegenvallers, zoals eventueel de coronacrisis op te vangen.

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. Na discussie in het bestuur heeft het Algemeen bestuur in haar vergadering van 9 maart 2022 besloten deze systematiek te handhaven.

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 en stijgingen WML) 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 een minimale omvang van de financiële buffer 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.
Een voorbeeld van zo'n fundamentele wijziging is het recent opkomend potentieel risico voortvloeiend uit Europese rechtspraak die de vrijstelling ex art 8a Waadi mogelijk onderuit kan halen. Daarmee zouden reguliere cao's de bestaande cao's Wsw en Aan de Slag moeten vervangen. Dit tast het fundament van de Participatiewet en daarmee de sector aan. Een dergelijke fundamentele stelsel-wijziging blijft buiten de risico-inschatting en berekening van het vereiste weerstandsvermogen.
Voor de bepaling van het benodigde weerstandsvermogen 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 banen met loonkostensubsidie, alsmede bovennormale stijgingen van de loonkosten (zoals b.v. in de PW is gebeurd met de invoering van de WAB, de verhoging van het Wettelijk Minimum Loon of het mogelijk afbouwen van fiscale maatregelen zoals het Loonkostenvoordeel).

De financiering van de PW afgezet tegen de elkaar opvolgende kostenstijgingen maken het steeds moeilijker om tot een sluitende businesscase te komen voor de PW. Dit blijkt ook uit verschillende onderzoeken van onder andere Berenschot en Capel Advies naar de kosten van de uitvoering van LKS-banen en nut en noodzaak van een detacheringsconstruct. Vooral de loonkostenstijging als gevolg van invoering van de CAO Aan de Slag (bijna 20%)en daaropvolgend de verhoging van het WML met ruim 10% zijn daarvan de oorzaak.

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 2026 2.100 arbeidsplaatsen gerealiseerd worden. Mocht dit niet lukken en belandt WSD in een krimpscenario, dan is dat een fors risico. De gewijzigde financiering van LKS en begeleidings-vergoeding op basis van realisatie nemen in elk geval de voornaamste belemmering voor instroom weg.

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 prijseffec-ten vanwege de oorlog in de Oekraïne, 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 vervan-gende klanten weer wat makkelijker te verleiden zijn. Ook de afname van de afhankelijkheid van enkele gro-te 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 ongewijzigd vastgesteld op € 10,5 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 exploitatie-ruimte 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 2023	Begroting 2023	Jaarrekening 2022
1.a. Netto schuldquote	-29,9%	n.v.t.	-31,3%
1.b. Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-29,9%	n.v.t.	-31,3%
2. Solvabiliteitsratio	79,9%	n.v.t.	78,6%
3. Structurele exploitatieruimte	4,3%	0,1%	2,4%

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 schuld-quote, 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 balans-totaal. 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 daar-voor nodig is. Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele lasten. De structurele exploitatieruimte wordt bepaald door het saldo van de structurele baten en lasten en het saldo van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves gedeeld door de totale baten en uitgedrukt in een percentage. Een positief percentage betekent dat de structurele baten toereikend zijn om de structurele lasten te dekken.

5 Rechtmatigheid

Met ingang van het boekjaar 2023 is de rechtmatigheidsverantwoording ingevoerd. Daarmee verandert de rol van het Dagelijks bestuur en het Algemeen bestuur: het Dagelijks bestuur legt over de rechtmatigheid verantwoording af aan het Algemeen bestuur. De rechtmatigheidsverantwoording wordt als een toelichting in de jaarrekening 2023 opgenomen. De richtlijnen rondom de rechtmatigheidsverantwoording zijn opgenomen in de Kadernota Rechtmatigheid van de commissie BBV (Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten).

Sinds in september 2023 duidelijk is geworden dat de invoering na jaren van uitstel per 1 januari 2023 zou worden ingevoerd is gestart met de vormgeving van de rechtmatigheidsverantwoording voor WSD. Het Algemeen bestuur heeft op voorstel van het Dagelijks bestuur in december de noodzakelijke besluiten genomen: het normenkader 2023 is vastgesteld evenals de verantwoordings- en rapportagegrenzen. De verantwoordingsgrens is vastgesteld op 1% van de totale lasten en dotaties bestemmingsreserves wat voor 2023 resulteert in een bedrag van € 822.000. De rapporteringsgrens is vastgesteld op 5% van de verantwoordingsgrens wat neerkomt op een bedrag van € 41.000. Daarmee zijn de kaders aanwezig voor de uitvoering van de noodzakelijke interne controlewerkzaamheden om te komen tot een rechtmatigheidsverantwoording.

In 2024 worden een aantal documenten aangepast om de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording ook formeel goed te borgen: aanpassing van de verordeningen ex artikel 212 Gemeentewet (Financiële verordening) en artikel 213 Gemeentewet (Controleverordening) en het controleprotocol.
Vervolgens is een eerste stap om door middel van overleg met bestuur en directie te zorgen voor een interne beheersing specifiek gericht op de rechtmatigheidsverantwoording. Dat betekent dat de interne controles zodanig systeem- of gegevensgericht gepland worden, dat het dagelijks bestuur tot een gedegen onderbouwd oordeel kan komen over de rechtmatigheid. De aanpak wordt vastgelegd in een overkoepelend interne controleplan. In de jaren daarna is de ambitie om te komen tot een werkwijze waarbij de rechtmatigheidsverantwoording wordt gebruikt als impuls om de bedrijfsvoering te verbeteren. Met een plan van aanpak wordt uitgewerkt wat de ambitie van de organisatie is ten aanzien van de administratieve organisatie en interne beheersing, IT- beheer en verbijzonderde interne controle. Daarbij wordt de gehele organisatie betrokken, bijvoorbeeld via het zogenaamde 'Three Lines'- model, zodat ook de verantwoordelijke managers in de 1e en 2e lijn medeverantwoordelijk worden voor het rechtmatigheidsbeheer. Om dit ook in de organisatie vorm te geven zal meer tijd vragen.

Voor het verantwoordingsjaar zijn interne controlewerkzaamheden. Dit leidt tot de hierna beschreven bevindingen. Per bevinding wordt waar mogelijk ook en verbeteractie opgenomen die erop gericht is om, waar mogelijk, de geconstateerde onrechtmatigheden in de toekomst te voorkomen dan wel het risico daarop te mitigeren.

Begrotingscriterium
WSD kent geen systematiek van begrotingswijzigingen. De begroting 2023 is samengesteld in maart 2022 en ongewijzigd door het Algemeen bestuur vastgesteld in juli 2022. Tussen het moment van opstellen van de begroting en de feitelijke realisatie van lasten en baten zit daarmee ongeveer 1,5 jaar. In die periode stijgen door exogene factoren zowel de lasten (loonkosten en overige kosten) als de baten (verkoopprijzen en rijkssubsidies). Deze stijgingen zijn slechts marginaal door WSD te beïnvloeden.

De totale overschrijding lasten bedraagt € 3.570.000 op het enige programma bij WSD: Participatie. Dit betreffen met name kostenoverschrijdingen die geheel of grotendeels worden gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten (rijksvergoedingen SW/PW). De totale lastenoverschrijding van € 3.570.000 is het gevolg van de aard en omvang van uitvoering van de door de gemeenten opgedragen taak (uitvoering Participatiewet). De kosten daarvan zijn extern bepaald en in samenhang met de omvang niet door de organisatie te beïnvloeden.

Ten aanzien van overschrijding van baten en onderschrijding van lasten en baten die niet tijdig tot een begrotingswijziging hebben geleid of te laat aan het Algemeen bestuur zijn gemeld is onduidelijk wat hier moet worden gerapporteerd. Reden daarvoor is dat de huidige financiële verordening ex. art 212 van de Gemeentewet van WSD geen duidelijke bepalingen terzake bevat. De overschrijdingen en onderschrijdingen zijn als volgt:

- Overschrijding baten bedraagt totaal € 4.415.000. Deze vloeit voort uit bijstelling van de rijksbudgetten Wsw en de begeleidingsbudgetten Participatiewet via de meicirculaire 2023. Deze door het Rijk doorgevoerde budgetbijstellingen zijn een gegeven voor gemeenten en worden op basis van de geldende afspraken één op één doorgelegd bij WSD.
- De onderschrijding van de baten (lagere omzet) van totaal € 348.000 hangt samen met de per saldo lagere bezetting doelgroepmedewerkers SW en PW waardoor minder externe omzet kon worden gerealiseerd.
- De onderschrijding van de lasten van totaal € 1.496.000 wordt vooral veroorzaakt door een lagere bezetting SW dan begroot. Ook de latere oplevering en daarmee lagere afschrijving van de investering in de nieuwbouw draagt bij aan de begrotingsonderschrijding.

De totale begrotingsonrechtmatigheden waarvan onduidelijk is hoe het bestuur hiermee om dient te gaan bedragen daarmee € 6.259.000.
Voor de zomer van 2024 zal een nieuwe financiële verordening worden opgesteld. De wijze waarop het bestuur om wil gaan begrotingsrechtmatigheid is en expliciet aandachtspunt bij de inrichting van de verordening.

Voorwaardencriterium
Ter toetsing of wordt voldaan aan het voorwaardencriterium is een spendanalyse inkoop gemaakt. Hieruit zijn een drietal onrechtmatigheden ten aanzien van de Europese aanbestedingswetgeving gebleken. De drie onrechtmatigheden zijn ieder voor zich hoger dan de vastgestelde rapporteringsgrens. Het betreft
(a) de koffievoorziening (omvang € 114.000)
(b) inhuur externe deskundigheid informatiemanagement (omvang € 108.000) en
(c) inhuur externe deskundigheid datawarehousemanagement (omvang € 103.000).
Uit nadere analyse blijkt dat in alle gevallen voor de totstandkoming van de overeenkomst onvoldoende is overwogen en gedocumenteerd of de verwachte totale inkoopwaarde van de overeenkomst de Europese aanbestedingsgrenzen niet zou overschrijden. In praktijk komt dit neer op uitgaan van een kortdurende overeenkomst die vervolgens noodzakelijkerwijze moest worden verlengd om lopende processen niet in gevaar te brengen (verbetering informatiemanagement) dan wel contractuele afspraken (koffievoorziening) te schenden

Reeds in 2022 is gestart om de inkoopfunctie binnen WSD op te waarderen. Aandacht voor zowel rechtmatig als doelmatig inkopen is één van de speerpunten bij inrichting van de inkoopfunctie. Mede gezien de geconstateerde onrechtmatige inkopen is inmiddels een plan van aanpak tot stand gekomen waarin op planmatige wijze het totale inkoopproces wordt vormgegeven met daarbij specifieke aandacht voor het voldoen aan de aanbestedingsregels. Op basis van een integrale inventarisatie van het totale contractenbestand en de feitelijke uitgaven per leverancier wordt in 2024 een prioritering vastgesteld waaruit de met voorrang aan te besteden inkopen naar voren komen. Het is aan het management om dan de juiste afweging te maken tussen rechtmatigheid en doelmatigheid bij de keuze voor welke aanbestedingen voorrang hebben. Uit de overige interne controles zijn geen onrechtmatigheden met betrekking tot het voorwaardencriterium geconstateerd.

6 Financiering

WSD is als decentrale overheidsorganisatie gehouden aan de Wet Financiering Decentrale Overheden en moet daarom verplicht Schatkistbankieren. De mogelijkheden om rendement te genereren met eigen vermogen (rente op uitgezette overtollige liquiditeiten) zijn ingeperkt doordat alle decentrale overheden verplicht zijn om hun overtollige (liquide) middelen aan te houden in de schatkist. Het woord 'overtollig' verwijst naar alle middelen die decentrale overheden niet onmiddellijk nodig hebben voor de publieke taak. Op de bij de schatkist aangehouden middelen wordt inmiddels een beperkte 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 2023 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 een extra dotatie noodzakelijk is.

7 Onderhoud kapitaalgoederen

WSD heeft een aantal bedrijfsgebouwen in eigendom in Boxtel, Schijndel, en Vught. Het onderhoud daarvan is een belangrijk onderdeel van de exploitatie van WSD.

Gelijktijdig met de koersvorming is een proces opgestart om te komen tot een nieuwe huisvestingsvisie. 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 was 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.

Ultimo 2023 bedraagt de totale boekwaarde van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties € 6,61 miljoen. Dit is inclusief de investeringen in uitvoering van de transformatie van het gebouw in Boxtel.

In de loop van 2024 wordt ook het pand op de locatie Schouwrooij 20 onder handen genomen. De gesprekken met architecten en aannemers zijn daarvoor inmiddels opgestart. En ook de andere panden van WSD zullen in de komende jaren worden verduurzaamd.

Na oplevering van de transformatie van Schouwrooij 20 en 22 zal actualisering van het meerjarenonderhoudsplan met bijbehorende meerjarenonderhoudsbegroting plaatsvinden.

Suzan *Gijs*

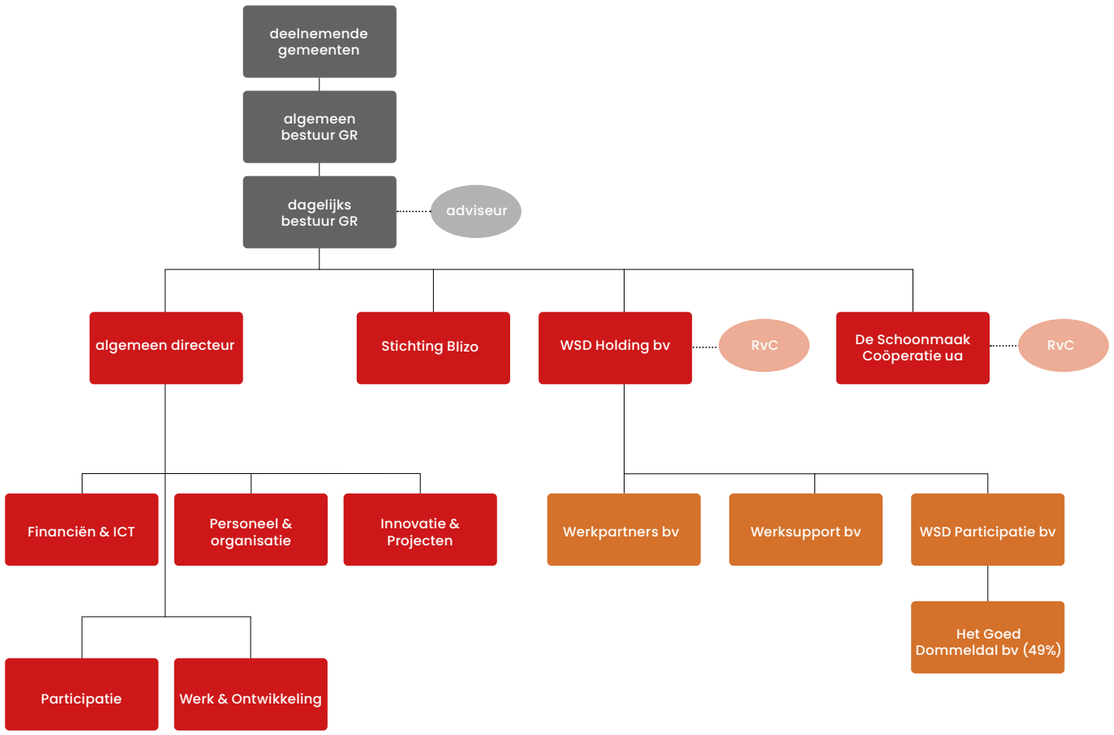
8 Verbonden partijen

Organigram WSD-Groep
In het organigram hierna is de organisatie van WSD inclusief verbonden partijen weergegeven per 31 december 2023.

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 2022	€ 1.655.000
Prognose eigen vermogen ultimo 2023 (voor resultaatbestemming)	€ 1.695.000
Prognose gerealiseerd resultaat 2023 (positief)	€ 40.000

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 2022	€ 2.887.000
Prognose eigen vermogen ultimo 2023 (voor resultaatbestemming)	€ 3.290.000
Prognose gerealiseerd resultaat 2023 (positief)	€ 411.000

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 daar-

naast 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 Diamant-groep, Weener XL en WSD vormen samen de Raad van commissarissen van De Schoonmaak Coöperatie.
Doelstelling van De Schoonmaak Coöperatie is het faciliteren en creëren van werkplekken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een leer-werkbedrijf gericht op onder meer schoonmaak. De Schoonmaak Coöperatie is gevestigd in een deel van het pand van Blizo aan de Kettingweg in Vught.
De Schoonmaak Coöperatie heeft de uitvoering van de 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 2022 (na resultaatbestemming)	€ 1.075.000
Eigen vermogen ultimo 2023 (voor resultaatbestemming)	€ 1.929.000
Voorlopig gerealiseerd resultaat: 2023 (positief)	€ 966.000

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.

9 Openbaarheids-paragraaf Wet open Overheid

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.
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. Op de website van WSD worden de agenda's en besluitenlijsten van de vergaderingen van het Algemeen Bestuur gepubliceerd waarmee wordt voorzien in de publicatie van de meest relevante besluitvorming voor WSD als openbaar lichaam.
Het bestuurssecretariaat onderzoekt wat verder nog voor publicatie in aanmerking wat uiteindelijk in 2024 moet leiden tot een werkproces waarmee et bestuurssecretariaat in de toekomst invulling kan geven aan de absolute verplichting tot publicatie conform WOO.

Om het proces van informatieverzoeken goed in te richten, is er op de website van WSD reeds een algemeen, apart, mailadres voor WOO-verzoeken opgenomen. Dit mailadres is gekoppeld aan de mailbox van Juridische zaken en het directiesecretariaat. Via deze weg wordt de mogelijkheid tot het verzoek voor publieke informatie voor eenieder opengesteld en waarborgen we dat er altijd iemand is die het verzoek op kan pakken.

Jaarrekening
2023

Balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

ACTIVA	2023	2022
Vaste Activa		
Materiële vaste activa	8.775	7.031
Financiële vaste activa		
Kapitaalverstrekkingen	386	386
Totaal	9.161	7.417
Vlottende Activa		
Grond- en hulpstoffen	120	111
Uitzettingen	28.180	27.876
Liquide middelen	145	477
Overlopende activa	2.214	1.748
Totaal	30.659	30.212
Totaal generaal	**39.820**	**37.629**

PASSIVA	2023	2022
Eigen vermogen		
Algemene reserve	10.500	10.500
Bestemmingsreserves	17.234	15.977
Gerealiseerde resultaat	4.057	2.918
Totaal	31.791	29.395
Vlottende passiva		
Crediteuren	4.568	4.646
Overige schulden	3.100	3.237
Totaal	7.668	7.883
Overlopende passiva		
Overlopende passiva	361	351
Totaal generaal	**39.820**	**37.629**

Overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING	2023	begroot 2023	2022
Bedrijfsresultaat			
Bedrijfsopbrengsten	26.598	26.946	24.874
Af: Grond-,hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.234	-6.133	-5.939
Toegevoegde waarde	20.364	20.813	18.935
Overige bedrijfsopbrengsten	6.867	5.557	4.831
Baten	**27.231**	**26.370**	**23.766**
Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	17.796	17.482	16.244
Afschrijvingen	876	1.090	869
Overige bedrijfskosten	6.536	5.606	5.838
Lasten	**25.208**	**24.178**	**22.951**
Totaal bedrijfsresultaat	**2.023**	**2.192**	**815**
Subsidieresultaat SW			
Ontvangen rijksbijdrage	33.958	32.096	32.995
Af: Personeelskosten SW en ov. uitvoeringskosten	-32.720	-34.002	-33.246
Resultaat rijksbijdrage	1.238	-1.906	-251
Bijdrage gemeente	235	235	233
Totaal subsidieresultaat SW	**1.473**	**-1.671**	**-18**
Subsidieresultaat PW			
Ontvangen begeleidingsfee	4.081	3.644	3.308
Af: Personeelskosten PW ov. uitvoeringskosten	-6.899	-5.935	-4.913
Totaal subsidieresultaat PW	**-2.818**	**-2.291**	**-1.605**
Begeleid werken			
Rijksbijdrage begeleid werken	3.589	2.784	3.099
Af: Uitvoeringskosten begeleid werken	-688	-593	-700
Totaal resultaat Begeleid Werken	**2.901**	**2.191**	**2.399**
Ontvangen compensatie			
impact Corona	0	0	203
Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie	0	0	0
Totaal ontvangen compensatie	**0**	**0**	**203**
Incidentele lasten, baten	**-1.183**	**-30**	**-2.156**
Gerealiseerd resultaat vóór mutaties reserves	**2.396**	**391**	**-362**
Dotaties reserves	-2.918	-1.328	-2.672
Onttrekking reserves	4.579	2.265	5.952
Gerealiseerd (exploitatie)resultaat	**4.057**	**1.328**	**2.918**

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.

Balans

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

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Voorzieningen	
aan terreinen	maximaal 27 jaar
Gebouwen	maximaal 40 jaar
Installaties	maximaal 20 jaar
Machines	maximaal 15 jaar
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 gemiddelde betaalde inkoopprijs. Waarderingsverschillen tussen standaard verrekenprijs en betaalde inkoopprijs worden als bedrijfsresultaat verantwoord.
Het onderhanden werk wordt gewaardeerd tegen de verwachte opbrengstwaarde. Een voorziening voor incourante voorraden is getroffen.
Jaareinde wordt de voorziening getoetst op toereikendheid.

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

Liquide middelen
De liquide middelen zijn tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen
Het eigen vermogen bestaat uit:

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

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

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

Voorzieningen
De voorzieningen vloeien in het algemeen voort uit toepassing van het voorzichtigheidsbeginsel en zijn geregeld in art 44 van het BBV. Volgens dit artikel worden voor-zieningen 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 pensioenpremie en de overige salariskosten van de (deels extern ingehuurde) medewerkers die een ambtelijk (volgende) cao hebben. Mede zijn hierin begrepen de vergoedingen gebaseerd op wachtgeldverordening alsmede onder andere studie- en aanstellingskosten.

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

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

Rentebaten/rentelasten
De rentebaten betreft de opbrengst uit spaarrekeningen.

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

Personeelskosten SW-werknemers, Participatiewetters en overige uitvoeringskosten
Hieronder wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, inclusief vakantiegeld aan SW-werknemers en vermeerderd met de verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW – WIA en WW - premies, alsmede de premies voor de pensioenvoorziening van SW-werknemers. In mindering zijn gebracht de in het kalenderjaar van de bedrijfsvereniging ontvangen uitkeringen op grond van de Ziektewet en het opgebouwde recht op de premiekorting lage inkomensvoordeel (LIV).
Eveneens is de ontvangen subsidie praktijkleren in mindering gebracht.

Ook zijn onder dit hoofd opgenomen de overige kosten SW-werknemers. Onder de overige kosten SW-medewerkers zijn o.a. begrepen de kosten van vervoer inzake woon- werkverkeer minus de eigen bijdrage, de kosten van de bedrijfsgezondheidsdienst, de kosten van voorlichting en vorming alsmede lasten wegens bijzondere voorzieningen ten behoeve van de medewerkers.

Onder de personeelskosten van de Participatiewetters wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, inclusief vakantiegeld aan Participatiewetters en vermeerderd met de verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW – WIA en WW - premies. Met de komst van de CAO Aan de Slag vindt er ook pensioenopbouw plaats voor deze doelgroepmedewerkers. In mindering zijn gebracht de van de gemeenten ontvangen loonkostensubsudies en in het kalenderjaar van het UWV ontvangen ziekengelden op basis van de Ziektewet en de registratie in het doelgroepenregister 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 alge-mene reserve.

Rechtmatigheid
De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. Met ingang van de jaarrekening 2023 dient een rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening te worden opgenomen. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en gemeentelijke verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. De rechtmatigheidsnormen zijn door het Algemeen bestuur op 13 december 2023 vastgelegd in een normenkader. Daarbij zijn door het bestuur ook grenzen vastgesteld voor de verantwoording en rapportering van onrechtmatigheden. De rapportage over rechtmatigheid vindt plaats via de rechtmatigheidsverklaring en de rechtmatigheidsrapportage in deze jaarrekening.

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,-

		2023	2022
Materiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	7.031	5.152
	Investeringen	2.882	3.121
	Desinvesteringen	-262	-373
	Afschrijvingen	-876	-869
	Boekwaarde per 31 december	8.775	7.031
Verhouding jaarlasten afschrijving/boekwaarde per 1 januari (in procenten):		12,5	12,5

De investeringen hebben met name betrekking op:
- Verbouwing pand WSD Boxtel oplevering 4e kwartaal 2023

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

Financiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	383	383
	Toename	3	3
	Boekwaarde per 31 december	386	386

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,-,
aangezien er nog geen goedgekeurde jaarrekening 2023 van WSD Holding aan ten grondslag ligt.

Grond- en hulpstoffen	Totaal voorraden	126	118
	Voorziening incourant	-6	-7
	Totaal voorraden	120	111
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar	's Rijks Schatkist	21.504	22.945
	Openbare lichamen	4.030	2.649
	Handelsdebiteuren	2.816	2.384
	Vorderingen op personeel	58	61
	Voorziening dubieuze debiteuren	-228	-163
	Totaal debiteuren	28.180	27.876

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 € 1.309.200,-
Onder de uitzettingen is een bedrag van € 21.504.082,- opgenomen dat bij de Nederlandse schatkist staat. Daarnaast zijn vorderingen op openbare lichamen opgenomen ad € 4.029.726,-. In 2022 bedroegen deze vorderingen € 2.648.515,-

De openstaande handelsdebiteuren (incl. vorderingen op openbare lichamen) per ultimo februari bedragen:		720	459
Liquide middelen	Totaal	145	477

Bedragen x € 1000,-

		2023	2022
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	2.214	1.748

Dit betreft met name de berekende vergoedingen op grond van de Wet Tegenmoetkoming Loondomein (LIV SW en LKV PW), facturen binnengekomen in 2023 met een overloop in 2024, no-risk UWV december 2023 en rente rekening courant 4e kwartaal 2023

Algemene reserve	Saldo per 1 januari	10.500	10.277
	Onttrekking:		
	Resultaat bestemming 2021		223
	Toevoeging:		
	Resultaat bestemming 2022		
	Saldo per 31 december	10.500	10.500

Vanuit de resultaatbestemming 2022 is er geen toevoeging aan de algemene reserve.
De algemene reserve vormt de minimumpositie voor het weerstandsvermogen.

Bestemmingsreserves	Saldo per 1 januari	15.977	16.808
	Stortingen		
	. Bestemd exploitatieresultaat 2022/2021	460	460
	. Beschikbaar bestemd budget tbv gemeenten	1.226	1.250
	. Bestemming Doorontwikkeling organisatie	824	
	. Bestemmingsreserve Lokale plannen gemeente		
	. Bestemmingsreserve Expertisecentrum		
	. Bestemmingsreserve Stimulus 2021-2022		
	. Bestemmingsreserve Stimulus 2023-2025		
	. Bestemmingsreserve Stimulus 2026		322
	. Bestemmingsreserve Prototypes		
	. Bestemmingsreserve vakantiegeld/vakantiedagen		
	. Personeelsfonds	408	417
	Totaal gestort	2.918	2.449
	Onttrekkingen		
	. Bedrijfsontwikkeling*	460	460
	. Bestemming Doorontwikkeling organisatie	200	352
	. Bestemmingsreserve Lokale plannen gemeente	150	388
	. Bestemmingsreserve Expertisecentrum	34	57
	. Bestemming bestemd budget door gemeenten	778	997
	. Bestemmingsreserve Stimulus 2021-2022	39	577
	. Bestemmingsreserve Stimulus 2023-2025		
	. Bestemming Prototypes		32
	. Personeelsfonds		417
	Totaal onttrokken	1.661	3.280
	Saldo per 31 december	17.234	15.977

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

Toelichting op de balans WSD per 31 december

Het volledige resultaat van 2022 ad € 2.918.307,- is toegevoegd aan de (bestemmings)reserves conform besluit van het Algemeen bestuur de dato 12 juli 2023.

Volgens bestaand beleid wordt bij een positief resultaat steeds 50% van het besteedbaar resulaat toegevoegd aan de Algemene Gemeentereserve (AGR). Vanuit het resultaat 2022 is dit een bedrag van € 1.226.000,-.
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 € 824.000,- is toegevoegd aan de reserve doorontwikkeling WSD. Ieder jaar wordt vanuit het resultaat een bedrag van € 460.000,- toegevoegd aan de reserve permanante bedrijfsontwikkeling. Van het vrij beschikbaar resultaat is 25% toegevoegd aan het Personeelsfonds. Het Personeelsfonds laat de medewerkers van WSD profiteren van een positief gerealiseerde resultaat.

Zie bijlage II voor de specificaties bestemmingsreserves en bijlage III voor de aanvragen beschikbaar budget dividend en AGR gespecifieerd per gemeente.

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 € 200.000,- is onttrokken aan de bestemmingsreserve doorontwikkeling organisatie.

Van de bestemmingsreserve Stimulus 2021/2022 is voor een bedrag van € 39.070,- ingezet ter dekking van de begeleidingskosten Participatiewet.

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

Uit het bestemd budget (Dividend / AGR) is in 2023 € 778.644,- door de gemeenten aangewend ten behoeve van de doelgroep.
Voor een specificatie van mutaties in de bestemmingsreserves wordt verwezen naar bijlage II.

Bedragen x € 1000,-

		2023	2022
Nog te bestemmen	Omvang	4.057	2.918
Crediteuren	Omvang per 31 december	4.568	4.646
Overige schulden	Omzetbelasting	699	679
	Loonbelasting	1.055	1.082
	Pensioenpremies	6	462
	Netto lonen en salarissen	117	29
	Nog te ontvangen facturen	1.223	985
	Totaal overige schulden	3.100	3.237

De post nog te ontvangen facturen omvat o.a. de volgende bedragen; nieuwbouw, detachering consulenten, het doorschuiven van doorlopende subsidies naar het volgend jaar en een post teveel uitbetaalde no risk UWV in verband met foutief toegepaste loonwaarde.
De post loonbelasting betreft de aangiften van de verloning in de maand december 2023 en de fiscale run in de maand januari 2024. De aangiften pensioenen vindt vanaf 2023 plaats in dezelfde maand van de verloning.

Overlopende passiva	Rekening courant Personeelsvereniging	44	60
	Vooruitgefactureerde bedragen	317	291
	Totaal	361	351

Het bedrag van € 317.375,- vooruitgefactureerde bedragen betreft het onderhanden werk Groen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen	De aangegane verplichtingen inzake investeringen bedragen ultimo het jaar	476	2.641

De aangegane verplichtingen betreffen:
- Vervoermiddelen Groen
- Verbouwing pand WSD Boxtel
- Bewustwording informatiebeveiliging

Op 5 juli 2023 is er een nieuw contract getekend met RICOH Document Center Brabant voor alle printers met een ingangsdatum van 1 september 2023. De looptijd van dit contract is 24 maanden. De verplichting op balansdatum is € 28.018,-.

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 juni 2024 plaats. De positieve resultaten tot en met 2014 zijn gereserveerd als weestandsvermogen. Vanaf 2015 worden positieve resultaten beschikbaar gesteld aan de oprichters. Het voordelig resultaat wordt met instemming van de Raad van Commissarissen van De Schoonmaak Coöperatie toegevoegd aan het weerstandsvermogen.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2023	begroot 2023	2022
Toegevoegde waarde	Samenstelling toegevoegde waarde			
	Werk&Ontwikkeling:			
	Opbrengst	26.598	26.946	24.874
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.234	-6.133	-5.939
	Toegevoegde waarde	20.364	20.813	18.935
	Omvang fte (direct) SW en PW			
	• Werk&Ontwikkeling (excl. BW en intern)	1.347	1.351	1.376
	Totaal	1.347	1.351	1.376
	Toegevoegde waarde per fte (direct) SW en PW			
	• Werk&Ontwikkeling (excl. BW en intern)	15.115	15.406	13.761

De post uitbesteed werk betreft onder andere kosten die door IBN inrekening worden gebracht vanwege de samenwerking met WSD voor een contract voor Groen gemeente Meierijstad. Deze post moet in mindering worden gebracht op de omzet Groen, die in de opbrengsten wordt verantwoord. In totaal moet in de realisatie € 2.098.764,- in mindering worden gebracht op de bedrijfsopbrengsten.
In de begroting 2023 zijn deze kosten (€ 2.002.161,-) op dezelfde manier verantwoord.

De opbrengsten bij Groen, Milieustraten en detacheringen zorgen voor een omzetstijging ten opzichte van 2022.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2023	begroot 2023	2022
Overige opbrengsten	Dienstverlening Arbeid en Coaching	1.747	960	1.091
	Vergoeding dienstverlening Werkpartners B.V.	1.615	1.615	1.375
	Vergoeding dienstverlening WSD Holding B.V.	11	11	10
	Vergoeding dienstverlening Stichting Blizo	68	68	62
	Dienstverlening De Schoonmaak Coöperatie	58	30	35
	Doorb. reiskosten woonwerk De Schoonmaak Coöp.	42	66	67
	Doorberekende loonkosten De Schoonmaak Coöperatie	195	204	230
	Verhuur pand Schijndel	322	311	217
	Winstuitkering De Schoonmaak Coöperatie	0	30	0
	Diverse opbrengsten Algemeen	85	75	30
	Diverse opbrengsten Werk&Ontwikkeling	384	306	426
	Diverse opbrengsten Participatie	638	570	509
	Opbrengst Werkacademie	10	680	8
	Opbrengst Sporthallen	869	626	625
	Overig opbrengsten	823	4	146
	Totaal	6.867	5.557	4.831

De gerealiseerde opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching en Werkacademie moeten voor de vergelijkbaarheid gesaldeerd worden. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van de opbrengsten Werkacademie naar Dienstverlening Arbeid en Coaching. De totale opbrensten zijn hoger dan begroot door stijging opbrengst inburgering en daarmee inkomsten vanuit DUO en gemeenten.

De hogere diverse opbrengsten Werk&Ontwikkeling en Participatie komen voort uit de inzet van accountmanagers van Marketing&Verkoop en consulenten bij de gemeenten.

De opbrengsten Sporthallen zijn vooral gestegen door de hoge energiekosten die doorbelast worden aan de gemeenten.

Subsidies opgenomen onder de overige opbrengsten (waarvan nog geen definitieve beschikking is ontvangen) schuiven door naar 2024, waaronder ESF subsidie AMIF.
In 2023 heeft WSD rente ontvangen over de positie schatkistbankieren (SKB), in totaal een bedrag van € 616.215,-. De rente is verantwoord onder overige opbrengsten.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2023	begroot 2023	2022
Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid	Salaris	3.082	2.863	3.218
	Sociale lasten	400	401	431
	Pensioenpremies	411	486	524
	Overige personeelskosten	437	411	486
	Totaal salariskosten ambtelijk	4.330	4.161	4.659
	Externe dienstverlening formatie	13.466	13.321	11.585
	Totaal salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	17.796	17.482	16.244

Over 2023 zal evenals in 2022 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)	220	228	215
Totaal salariskosten per NGA	81.075	76.575	75.553

De begrote salarissen, premies en sociale lasten NGA zijn gebaseerd op het salarisniveau van de prognose oktober 2022. In de begroting is een aanname gedaan op stijging van de cao lonen van 5%, waarvan 70% gecompenseerd vanuit de LPO. De stijging vanuit de cao gemeenten per 1 januari 2023 is eerst een verhoging van de lonen met € 240,- en daarna met 2%.
De werkelijke loonkosten vallen hierdoor hoger uit dan begroot. Daarentegen was de afschaffing van de FPU niet begroot. In de begroting worden vacatures per 1 juli 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)
Hier naast treft u de wettelijk verplichte publicatie aan.

WNT-verantwoording 2023 WSD

De WNT is van toepassing op WSD. Het voor WSDtoepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 223.000,- (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 2023
Naam	**J.H.C. Simons**
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 194.565
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.944
Subtotaal	€ 217.508
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 223.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Bezoldiging	€ 217.508
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 2022
Naam	**J.H.C. Simons**
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 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
Bezoldiging	€ 209.160

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking, die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder.

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Mariëlle van Alphen	DB/AB lid
Toine van der Ven	DB/AB lid
Peter Raaijmakers	DB/AB lid
Niels Wouters	DB/AB lid
Veronique Zeeman	DB/AB lid
Corine van Overdijk	DB/AB lid
Steven Grevink	DB/AB lid
Dion Dankers	DB/AB lid
Menno Roozendaal	DB voorzitter
Maarten van der Vaart	Adviseur DB
Peter Kuijs	AB lid
Marlie Bongaerts	AB lid
Joris Vrensen	AB lid
Cees Koopmans	AB lid
Pim Bressers	AB lid
José Goossens	AB lid
Myrte Hesselberth	AB lid
Lily Maaref	AB lid
Theo van der Linden	AB lid

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2023	begroot 2023	2022
Afschrijvingen	Materiële activa	876	1.090	869

De afschrijvingen zijn lager dan het begrote bedrag van €1.090.066,-. In de begroting zijn de afschrijvingen meegenomen vanaf juli 2023 met een afschrijvingsduur van gemiddeld 15 jaar. De verbouwing is in oktober 2023 opgeleverd. De afschrijvingen zijn vanaf november 2023 geactiveerd, geschoond van directe exploitatiekosten. De totale afschrijvingskosten komen met een latere activatie lager uit dan begroot. Daarnaast heeft een desinvestering plaatsgevonden van € 251.691,-. Deze kosten zijn opgenomen onder de incidentele lasten. Tenslotte hebben ook langere levertijden op vervoermiddelen geleid tot lagere afschrijvingskosten.

Voor een specificatie wordt verwezen naar bijlage 1.

Overige bedrijfskosten	Dienstverlening door derden	1.381	996	1.293
	Onderhoudskosten	1.428	1.301	1.405
	Energieverbruik	923	716	527
	Huren	932	868	807
	Advieskosten	181	241	428
	Reis- en verblijfskosten	108	68	82
	Belasting en verzekeringen	333	311	285
	Telefoon	97	99	90
	Indirecte productiekosten	184	190	154
	Vergader- en representatiekosten	42	32	50
	Kantoorbenodigdheden	162	69	35
	Verkoopkosten	259	284	281
	Abonnementen en contributies	57	58	55
	Accountantskosten	119	113	115
	Portokosten	32	36	37
	Overige algemene kosten	298	224	194
	Totaal overige bedrijfskosten	6.536	5.606	5.838

In de realisatie van de post dienstverlening door derden is een bedrag van € 106.567,- 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 (verantwoord onder dienstverlening door derden) is nihil ten opzichte van een begroot bedrag ad € 200.000,-. Vanwege gunstige weersomstandigheden heeft geen externe inhuur plaatsgevonden.
Daarnaast is de post inhuur externen fors hoger dan begroot door interim invulling van vacatures en uitloop kosten informatiemanagement.

De energiekosten zijn fors toegenomen door stijgende kosten gas en elektra, als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Externe inhuur voor projecten Lean 2.0 en informatiemanagement zijn in 2022 verantwoord onder de advieskosten. In 2023 zijn deze kosten meegenomen in inhuur externen. Een gedeelte van het bedrag vrijval bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie van € 200.000,- dekken deze kosten. In de onttrekking bestemmingsreserves is dit bedrag opgenomen.
Het bedrag aan kantoorbenodigdheden is fors hoger dan het voorafgaande jaar vanwege aanschaf verbandhoudend met de nieuwbouw.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2023	begroot 2023	2022
Bedrijfsresultaat	Omvang	2.023	2.192	815
Rijksbijdrage	Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten	37.591	34.880	36.119
	Ontvangen van overige gemeenten	0	0	23
	Af: Betaald aan andere SW-bedrijven	-44	0	-48
	Totaal	37.547	34.880	36.094
	Af: Rijksbijdrage Begeleid Werken	-3.589	-2.784	-3.099
	Totaal rijksbijdrage t.b.v. Wsw in dienst	33.958	32.096	32.995

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. 1.134,5 AJ is € 37.590.819,-. WSD realiseerde in 2023 1.089,3 AJ (zie bijlage IV verantwoordingsinformatie per gemeente)

Salariskosten SW	Bruto lonen	26.120	26.550	26.152
	Af: compensatie transitievergoeding	-215	0	-197
		25.905	26.550	25.955
	Sociale lasten	4.391	4.558	4.492
	Af: Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV)	-553	-400	-653
	Pensioenpremie	2.211	2.377	2.296
		31.954	33.085	32.090
	Af: Ontvangen ziekte - WIA gelden	-141	-75	-105
	Totaal	31.813	33.010	31.985
Aantal SW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		911	919	984
Totaal salariskosten per fte.		34.936	35.910	32.505

Ten opzichte van het voorafgaande jaar zijn de minimumlonen per 1 juli 2023 gestegen met 3,13%.
Vanuit de cao wordt per 1 december 2023 een eemalige uitkering gedaan van € 75,- (reiskosten) naar rato dienstverband.
Voor alle medewerkers boven WML stijgen de lonen per 1 oktober 2023 met 3,8%, de stijging die eigenlijk voorzien was voor 1 januari 2024. De uitstroom SW in 2023 van 8,1% is hoger dan de uitstroom in 2022 (7,4%).
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 behoudend opgenomen.
In de realisatie is de voorlopige berekening over 2023 op basis van bezetting, verloonde uren en gemiddelde uurloon aangehouden, waarbij rekening is gehouden met de aangepaste wetgeving. Voor 2023 houdt dit in dat er maximaal een bedrag van € 960,- per medewerker kan worden ontvangen, mits aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon dat valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2023	begroot 2023	2022
Overige kosten werknemers	Vervoerskosten SW-medewerkers	332	436	534
	Af: eigen bijdrage	-25	-30	-25
	Subtotaal vervoerskosten	307	406	509
	Bedrijfsgeneeskundige zorg	402	395	333
	Opleidingen	10	7	10
	Overige kosten	188	184	409
	Totaal overige kosten	907	992	1.261
	Totaal salariskosten etc.	32.720	34.002	33.246
Gemeentelijke bijdrage	Omvang	235	235	233
Totaal subsidieresultaat	Omvang	1.473	-1.671	-18
Begeleidingsfee	Omvang	4.081	3.644	3.308
Salariskosten PW	Bruto lonen incl. sociale lasten en pensioenpremie	13.957	12.912	10.698
	Opslag Werkpartners loonkosten	796	698	608
	Af: ontvangen loonkostensubsidie	-6.432	-6.158	-4.926
		8.321	7.452	6.380
Ziektegelden en premiekortingen	Af: Ontvangen ziektegelden	-891	-1.060	-1.096
	Correctie loonkostensubsidie gemeenten	71	48	235
		-820	-1.012	-861
	Af: Loonkostenvoordelen	-602	-505	-315
	Af: Ontvangen lage inkomensvoordeel (LIV)			-291
		-1.422	-1.517	-1.467
	Totaal salariskosten en verminderingen	6.899	5.935	4.913
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-2.818	-2.291	-1.605
Aantal PW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		421	417	380
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten per fte		35.009	32.630	29.753
Ontvangen loonkostensubsidie per fte		-15.263	-14.764	-12.963

De gefactureerde begeleidingsfee wijkt af van de begroting, omdat er in de begroting is gerekend met een gemiddelde bezetting in personen en in de realisatie met de werkelijke bezetting in 2023. Het bedrag aan begeleidingsfee is voor 2023 € 6.458,- na aanpassing op basis van de meicirculaire 2023. In de begroting en 2023 is gerekend met een bedrag aan begeleidingsfee van € 6.038,- vanuit de septembercirculaire 2022. 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, rekeninig houdend met aangepaste wet- en regelgeving vanuit de Wet Tegemoetkoming Loondomein.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING	2023	begroot 2023	2022

Voor 2023 houdt dit in dat er maximaal een bedrag LIV van € 960,- per medewerker kan worden ontvangen, mits aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon die valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen.

Het LKV (Loonkostenvoordeel) heeft een drietal maximumbedragen; LKV oudere werknemer en LKV arbeidsgehandicapte werknemer € 6.000,- en LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden € 2.000,-. Het aantal uren of SV loon hoeven niet binnen bepaalde grenzen te vallen.

De hogere bezetting ten opzichte van de begroting, de stijging WML per 1 juli 2023 van 3,13% en per 1 oktober van 3,8% voor alle medewerkers boven WML en de eenmalige uitkering per 1 december 2023 vanuit de cao "Aan de Slag" van € 500,- en € 75,- (reiskosten) naar rato dienstverband leiden tot fors hogere loonkosten.

De fee die in rekening wordt gebracht voor de inhuur van Participatiewetters door WSD is inclusief een bedrag van € 33.672,-. Dit bedrag vereffent het verschil in opslag loonkosten Participatiewetters die gedetacheerd worden via 18K bij De Schoonmaak Coöperatie en de Participatiewetters die via Werkpartners bij De Schoonmaak Coöperatie werken.

Begeleid werken	Rijksbijdrage	3.589	2.784	3.099
	Bonus Begeleid Werken	0	0	0
	Totaal ontvangen Rijksbijdrage	3.589	2.784	3.099
	Betaalde subsidie Begeleid Werken	670	576	682
	Uitvoeringskosten	18	17	18
	Resultaat Begeleid Werken	2.901	2.191	2.399

Het gemiddeld aantal fte's is toegenomen van 95,4 in 2022 naar 100,5 fte in 2023.
In Arbeidsjaren is er een stijging van 99,3 AJ in 2022 naar 104,2 AJ in 2023.

Ontvangen compensatie impact Corona	Rijksbijdrage	0	0	203
	Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie	0	0	0
	Totaal	0	0	203
Incidentele lasten/baten	Totaal lasten	1.318	52	2.521
	Totaal baten	135	22	365
	Per saldo lasten/baten	-1.183	-30	-2.156

Onder de lasten zijn onder andere de uitgaven opgenomen van de daadwerkelijke bestedingen op aanvragen dividend en AGR. In 2023 betreft dit een bedrag van ad € 778.644,-. Onder het totaal aan lasten valt ook de dekking van de begeleidingskosten vanuit de bestemmingsreserve Stimulus ad € 39.070,-. Onder de onttrekking reserves is de dekking hiervoor opgenomen. In verband met de verbouwing is de activa nogmaals opgeschoond, wat heeft geleid tot een desinvestering van € 251.691,-. De voorziening dubieuze debiteuren is verhoogd met € 134.664,- en de eindafrekening WKR (80% heffing) ter afdekking van meer besteed dan dat er aan vrije ruimte was voor 2023 zijn ook verantwoord onder de totale lasten.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING	2023	begroot 2023	2022
Gerealiseerd resultaat vóór mutaties reserves	2.396	391	-362
Dotaties reserves	-2.918	-1.328	-2.672
Onttrekking reserves	4.579	2.265	5.952

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

Gerealiseerd (exploitatie)resultaat	4.057	1.328	2.918

Verantwoording taakvelden 2023

Bedragen x € 1000,-

		Begroting 2023			Jaarrekening 2023		
taakveld	**Omschrijving**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**
0.4	Overhead	4.831	12.020	-7.189	5.355	12.168	-6.813
0.8	Overige baten en lasten	0	29	-29	0	1.183	-1.183
6.4	Begeleide participatie	53.011	46.894	6.117	56.325	47.016	9.310
6.5	Arbeidsparticipatie	19.577	18.073	1.504	20.080	18.998	1.082
	Saldo taakvelden	77.419	77.016	403	81.760	79.364	2.396
0.10	Mutaties reserves	2.253	1328	925	4.579	2.918	1.661
0.11	Resultaat rekening baten en lasten	79.672	78.344	1.328	86.339	82.282	4.057

Rechtmatigheidsverklaring bij de jaarrekening

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en gemeentelijke verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het bestuur op 13 december 2023 vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het bestuur bepaald en bedraagt 1% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 822.000.

Rechtmatigheidsverantwoording

Begrotingscriterium	Bedragen x € 1.000
1A. Overschrijding lasten programma's (of indien van toepassing een ander door de gemeenteraad vastgesteld autorisatieniveau) WSD kent slechts 1 programma. Totale lastenoverschrijding bedraagt	3.570
1B. Overschrijding investeringsbudgetten (kredieten)	-
2. Ongeautoriseerde reservemutaties	-
3. Overschrijding van baten en/of onderschrijding van lasten en baten die niet tijdig tot een begrotingswijziging hebben geleid of te laat aan de raad zijn gemeld.	-
Totaal begrotingsonrechtmatigheden	3.570
4. Totaal van de begrotingsonrechtmatigheden (van onderdeel 1 en 2) dat past binnen het vooraf vastgestelde beleid en daarmee vooraf als acceptabel is geduid vermelden en verwijzen naar dit vooraf vastgestelde beleid.	3.570
5. Resterend saldo aan begrotingsonrechtmatigheden (inhoudelijk hier toelichten en in de paragraaf bedrijfsvoering))	-
Voorwaardencriterium Inkopen ten onrechte niet Europees aanbesteed	325
M & O criterium Dit criterium is bij WSD niet van toepassing.	-

Onduidelijkheden
Voor een bedrag van € 6.259.000 aan overschrijdingen van baten en onderschrijdingen van lasten en baten is onduidelijk of deze tijdig aan het Algemeen bestuur zijn gemeld. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de paragraaf bedrijfsvoering.

Bijlagen

Bijlage I: Staat van vaste activa en afschrijvingen WSD

Bedragen x € 1000,-

rubr.	Omschrijving van de kapitaal-uitgaven	Oorspr. aanschaf-waarde	Invest. 2023	Des-invest. 2023	Oorspr. aanschaf-waarde per 31/12/23 (kol.1+2-3)	Totaal van de afschrij-vingen per 01-01-2023	Reguliere afschrij-vingen 2023	Terugb. afschrij-vingen wegens desinvest. 2023	Totaal van de afschrijvingen per 31/12/23 (kol.5+6-7)	Boekwaarde per 01/01/2023 (kol.1-5)	Boekwaarde per 31/12/2023 (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	475	102		577	394	12		406	81	171
5.03	Gebouwen	6.795	2.629	554	8.870	5.492	268	471	5.289	1.303	3.581
5.04	Installaties	1.501	2.031	500	3.032	1.131	139	357	913	370	2.119
5.05	Machines	2.042	177		2.219	1.553	212		1.765	489	454
5.06	Inventarissen	1.718	364	62	2.020	1.353	100	41	1.412	365	608
5.07	Vervoer-middelen	3.163	245	122	3.286	2.150	145	107	2.188	1.013	1.098
5.08	Investering in uitvoering	2.672	6		6					2.672	6
	Totaal	19.104	5.554	1.238	20.748	12.073	876	976	11.973	7.031	8.775

Bijlage II: Staat van bestemmingsreserves WSD

Bedragen x € 1000,-

Naam reserve	Jaar van ontstaan	Gestort t/m 2022	Besteed t/m 2022	Saldo 31-12-2022 (2 - 3)	Stortingen in 2023	Besteed in 2023	Nog te besteden per 31-12-2023 (4 + 5 - 6)	Reeds vastgelegd begroot 2024*)	Saldo (7 - 8) *)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Verbinden & Excelleren	2013	2.580	2.580	0			0		0
Algemeen	2012/2023	413	413	0	460		460		460
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	460	0			0		0
Algemeen	2018	460	219	241		241	0		0
Algemeen	2019	460		460		219	241	241	0
Algemeen	2021	460		460			460	219	241
Algemeen	2022	873	413	460			460		460
Bestemd budget gemeenten	2012/2020	7.224	4.681	2543		699	1.844		1.844
Algemene Gemeentereserve niet vrij besteedbaar	2022	625	213	412	613	74	951		951
Algemene Gemeentereserve vrij besteedbaar	2022	625		625	613	5	1.233		1.233
Lokale infrastructuur	2020	1.850	629	1221		150	1.071	110	961
Expertisecentrum	2020	750	99	651		34	617	102	515
Ontwikkeling Prototypes	2017	3.300	3.300	0			0		0
Doorontwikkeling organisatie	2018	1.580	1.289	291	824	200	915	455	460
Stimulus 2021-2022	2021	1.673	1.052	621		39	582		582
Stimulus 2023-2025	2021	5.061		5061			5.061		5.061
Stimulus 2026	2022	322		322			322		322
Vakantiegeld/dagen	2004	3.023	414	2609			2.609		2.609
Personeelsfonds	2022	417	417	0	408		408		408
Jubileum WSD 60 jaar	2016	300	300	0			0		0
Totaal		34.155	18.178	15.977	2.918	1.661	17.234	1.127	16.107

*) *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	886.000	0
Boxtel	158.000	160.000	46.500	116.000	153.000	118.500	204.500	42.670	999.170	757.203	241.967
Haaren	52.000	58.000	15.000	38.000	52.500	35.500	0	-251.000	0	0	0
Sint-Michielsgestel	91.000	113.000	32.500	69.000	110.500	87.500	190.500		694.000	620.171	73.829
Oirschot	70.000	81.000	18.000	77.000	85.500	66.000	124.500		522.000	304.542	217.458
Oisterwijk	87.000	95.000	27.500	83.000	78.000	65.500	169.500	122.990	728.490	582.349	146.141
Meierijstad	201.000	231.000	64.500	230.000	257.000	189.500	361.500		1.534.500	1.242.495	292.005
Vught	100.000	98.000	29.000	88.500	97.000	73.500	157.500	85.340	728.840	659.090	69.750
Nuenen	144.000	161.000	47.000	133.500	165.500	116.500	251.000		1.018.500	552.438	466.062
Son en Breugel	11.000	13.000	4.000	12.500	24.000	16.500	31.500		112.500	105.873	6.627
TOTAAL	1.005.000	1.149.000	321.000	976.500	1.157.000	878.000	1.737.500	0	7.224.000	5.710.161	1.513.839

Bijlage III: Bestedingsoverzicht AGR WSD per gemeente

Bedragen x € 1,-

Gemeente	Vastgesteld AGR 2021	AGR vrij te besteden 2021	AGR besteedbaar WSD 2021	Vastgesteld AGR 2022	AGR vrij te besteden 2022	AGR besteedbaar WSD 2022	Totaal vastgesteld 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	162.000	81.000	81.000	332.000	121.343	166.000	44.657
Boxtel	188.500	94.250	94.250	206.500	103.250	103.250	395.000	24.944	33.072	172.556	164.428
Sint-Michielsgestel	146.500	73.250	73.250	137.500	68.750	68.750	284.000	22.244	55.068	119.756	86.932
Oirschot	59.000	29.500	29.500	59.500	29.750	29.750	118.500		59.250	59.250
Oisterwijk	99.500	49.750	49.750	93.500	46.750	46.750	193.000		96.500	96.500
Meierijstad	283.500	141.750	141.750	276.500	138.250	138.250	560.000	124.800	280.000	155.200
Vught	127.000	63.500	63.500	118.000	59.000	59.000	245.000	22.305	100.195	122.500
Nuenen	150.500	75.250	75.250	144.500	72.250	72.250	295.000		147.500	147.500
Son en Breugel	25.500	12.750	12.750	28.000	14.000	14.000	53.500		26.750	26.750
TOTAAL	1.250.000	625.000	625.000	1.226.000	613.000	613.000	2.476.000	69.493	334.283	1.168.507	903.717

Bijlage IV: Gemiddelde realisatie WSW-plaatsen in arbeidsjaren per gemeente 2023

Gemeente code	Gemeente	Realisatie arbeidsplaatsen bij WSD uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeidsplaatsen BW uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeidsplaatsen totaal uitgedrukt in arbeidsjaren
0753	BEST	87,5	9,4	96,9
0757	BOXTEL	222,7	16,3	239,0
1948	MEIERIJSTAD	218,2	25,7	243,9
0820	NUENEN	30,4	11,6	42,1
0823	OIRSCHOT	65,9	6,9	72,8
0824	OISTERWIJK	110,4	10,4	120,8
0845	SINT MICHIELSGESTEL	106,7	12,2	118,9
0848	SON EN BREUGEL	19,8	2,9	22,7
0865	VUGHT	123,4	8,8	132,2
	Totaal	**985,1**	**104,2**	**1.089,3**

Werk.Samen.Doen

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