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



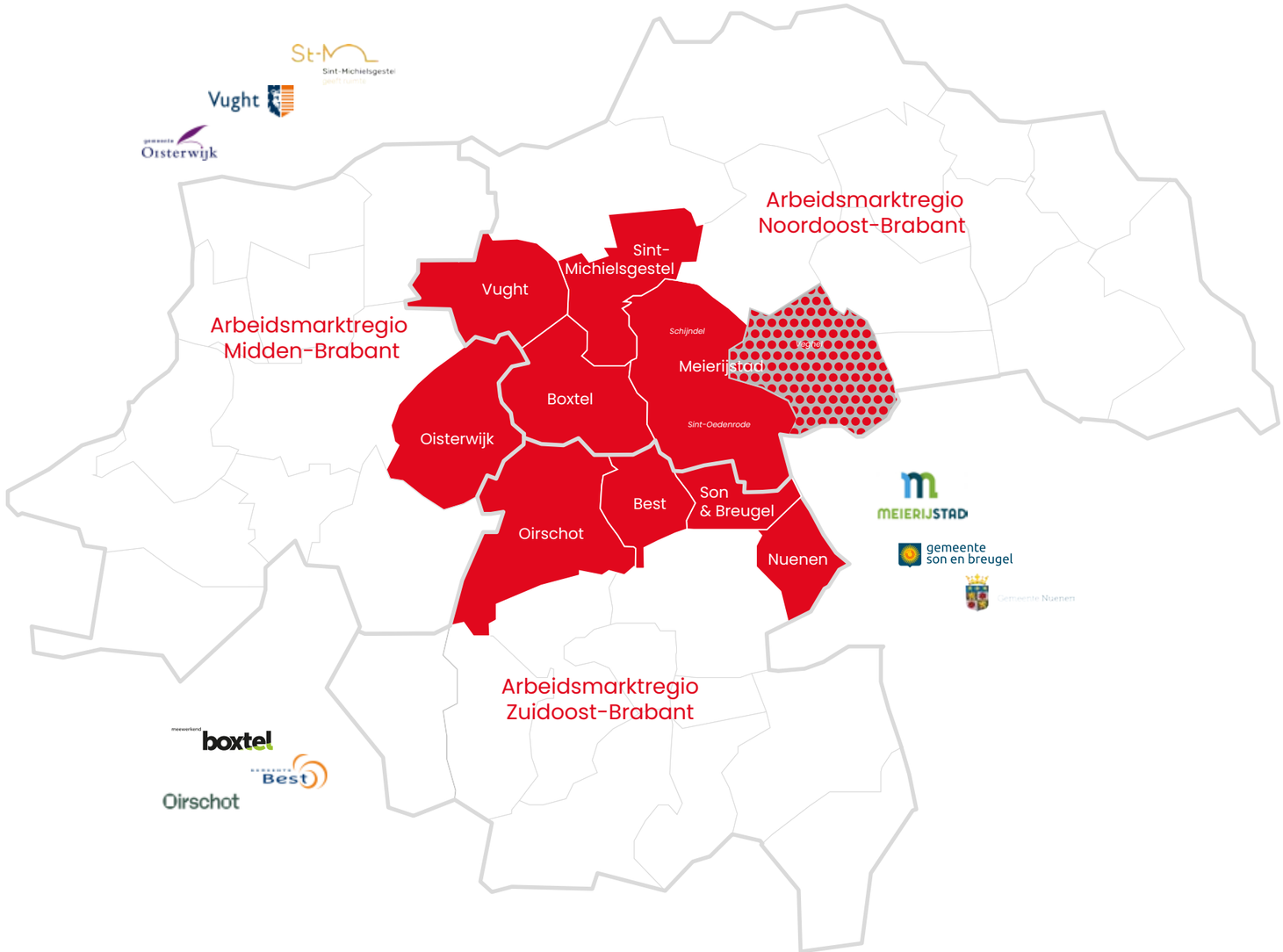
Jaarstukken 2024

Jaarverslag • Jaarrekening

WSD
Werk.Samen.Doen

Jaarverslag
2024

Werkgebied WSD



Inhoudsopgave

Jaarverslag WSD

	Voorwoord	5
1	Wij zijn WSD	7
2	2024 in drie thema's	18
3	Sociaal jaarverslag	49
4	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	61
5	Rechtmatigheidsparagraaf	67
6	Financiering	69
7	Onderhoud kapitaalgoederen	69
8	Verbonden partijen	70
9	Wet open Overheid	73

Jaarrekening WSD

	Balans WSD per 31 december	76
	Overzicht van baten en lasten WSD	77
	Grondslagen van de financiële verslaglegging	78
	Toelichting op de balans WSD per 31 december	80
	Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD	86
	WNT-verantwoording 2024 WSD	89

Bijlagen

99



Voorwoord

Met passie werk maken van passend werk

Trots. Dat woord komt in me op als ik terugblik op 2024. Als de dag van gisteren zie ik de Open Deuren Dag weer voor me. Op 20 april opende WSD haar duurzaam verbouwde hoofdvestiging in Boxtel. Meer dan duizend bezoekers dompelden zich onder in het feestgedruis. Zoveel trotse medewerkers die hun WSD lieten zien aan familieleden en vrienden. Zoveel inwoners die deze buitenkans aangrepen om ons werkontwikkelbedrijf beter te leren kennen. Een echt feestje!

WSD heeft in 2024 natuurlijk meer gedaan dan feest gevierd. Voorop stond én staat dat we - samen met Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught - er zijn voor inwoners die graag willen werken en daarbij de hulp van de overheid nodig hebben. De band tussen WSD en de negen gemeenten is hecht; meer dan ooit voelt onze samenwerking als een soort familiebedrijf. We zitten er samen in en voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor onze kerntaak: mensen helpen die passend werk zoeken.

In 2024 lieten we graag zien hoe we dat doen. Drie opvallende blikvangers waren de foto-expositie ‘WSD’ers aan het woord’ en de campagnes ‘Kom Keeten bij WSD’ en ‘WSDaten’. Daarmee kwamen we op veel bezochte plekken of evenementen in contact met inwoners.

Stabiel en innovatief

Het jaar 2024 overziend zie ik een stabiele en innovatieve organisatie die voldoende werk genereert en prima financiële resultaten boekt. Wat dat laatste betreft hebben we de goede lijn van de voorbije jaren onmiskenbaar doorgetrokken. Zo goed zelfs dat we onze medewerkers konden verblijden met een bescheiden bonus. Mooi meegenomen in tijden waarin het woord inflatie steeds vaker de krantenkolommen haalt.

Als bestuur hebben we ons nadrukkelijk beziggehouden met deze problematiek. Alle bestuursleden hebben onder het motto ‘Een uur in de bijstand’ meegedaan aan een educatief spel en zo een beetje kunnen ervaren hoe het is om rond te komen van een bijstandsuitkering. Dat initiatief was een passend vervolg op de Geldkrant, die we in 2023 in de Week van het Geld hebben uitgegeven en toen onder medewerkers verspreidden.

Veel waarde hechten we aan sociale veiligheid op de werkvloer. Ook bij WSD geldt dat iedereen zich veilig moet voelen. Het is in mijn ogen belangrijk dat alle medewerkers weten bij wie ze kunnen aankloppen als die veiligheid op welke manier dan ook het geding zou zijn. Iedereen moet altijd en overal voldoende vrijheid voelen om aan de bel te kunnen trekken.

Revitalisatie koers WSD

Met het oog op de toekomst is in 2024 een team gevormd dat zich bezighoudt met de revitalisatie van de koers van WSD. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 werd al eens zo’n koers uitgestippeld en de tijd is gekomen om onze route voor de komende jaren te bepalen. Bestuurders, directieleden én vertegenwoordigers van WSD en onze gemeenten denken mee en brengen kansen en uitdagingen in kaart.

Eén van die uitdagingen is WSD toekomstbestendig maken en houden. In mijn ogen zijn werkontwikkelbedrijven in ons land nog steeds hét vehikel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Elke dag gaan we aan de slag met het onbenut arbeidspotentieel. Wij zijn de opstap naar werk én een vangnet als dat even niet lukt. Voldoende financiering vanuit het Rijk is dus cruciaal. Ik roep de Tweede Kamer op een lans te breken voor WSD en alle andere werkontwikkelbedrijven in Nederland. We maken elke dag met passie werk van passend werk, nu en in de toekomst.

Veel leesplezier!

Menno Roozendaal
Voorzitter WSD



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: 2024 in een notendop

Al 68 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 een deel van de Participatiewet uitvoeren: Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught. Daarnaast biedt WSD, in het kader van arbeidsinschakeling, voorzieningen aan in het kader van inburgering en dagbesteding.

Invloed Participatiewet
Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 staat de toekomst van werkontwikkelbedrijven in het teken van voortdurende verandering en vernieuwing. In de afgelopen jaren is WSD doorontwikkeld naar een breed ontwikkelbedrijf waarbij de ontwikkeling van onze medewerkers voorop staat. Het bieden van passend werk waarin onze medewerkers kunnen groeien is daarvoor de leidraad. Daarbij gaan we uit van de eigen regie van onze medewerkers. Steeds meer nieuwe groepen komen in beeld zoals statushouders met een extra ondersteuningsbehoefte of personen die instromen in ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding bij WSD. Hierdoor ontstaat er veel meer dynamiek en diversiteit op de werkvloer en binnen de andere bedrijfsonderdelen. Dat vraagt de nodige flexibiliteit van onze medewerkers en professionals, desondanks slagen we daar met elkaar in.

We zijn innovatief en ontwikkelen samen met onze gemeenten nieuwe producten en diensten die aansluiten bij de behoeften vanuit de praktijk. Ook de verbindingen van WSD met de sociale partners in het veld worden hierbij steeds hechter en belangrijker. Hierin werken we gezamenlijk toe naar een toekomstbestendig ecosysteem waarin we inwoners met een ondersteuningsbehoefte duurzaam laten participeren en ontwikkelen en gemeenten, werkgevers en WSD effectief samenwerken. Het is onze ambitie om onze medewerkers te ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk en daarvoor is een goed netwerk met werkgevers

die daarvoor open staan van groot belang. Hierin zoeken we de samenwerking met ondernemers die circulair ondernemen met een werkontwikkelbedrijf als WSD hoog in het vaandel hebben.

Werkleerlijnen
Centraal in onze aanpak staan de werkleerlijnen. Elke werknemer die bij WSD instroomt, doorloopt een specifieke werkleerlijn. In deze werkleerlijn leren onze medewerkers niet alleen algemene werknemersvaardigheden, maar ook specifieke vaardigheden voor bepaalde beroepen. De werkleerlijnen sluiten aan op de vraag vanuit de markt, WSD leidt mensen op voor banen waarin ook daadwerkelijk werkgelegenheid te vinden is.

Binnen de Participatiewet ligt de nadruk op reguliere uitstroom. Daarom is er binnen de werkleerlijnen een focus op persoonlijke ontwikkeling. Hierdoor is er vanuit WSD een grote doorstroom naar reguliere werkgevers. Dit is erg positief. Het geeft echter ook een grotere uitdaging voor WSD om deze uitstroom te compenseren met nieuwe instroom. De opdracht vanuit de aangesloten gemeenten is namelijk om minimaal 2100 medewerkers te ontwikkelen en ondersteunen bij het vinden naar werk. We zijn er overigens van overtuigd dat deze mensen er ook zijn.

Om dit doel te bereiken, ontwikkelen we samen met onze gemeenten nieuwe programma's om specifieke groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders en jongeren, naar werk te begeleiden. Zo hebben gemeenten en WSD gezamenlijk geïnvesteerd in hoogwaardige diensten voor een grote groep vergunningshouders, bekend als de Z-route. Vooraf-gaand aan de implementatie van de Wet inburgering op 1 januari 2022, zijn gemeenten en WSD al begonnen met het begeleiden van groepen volgens de principes van de nieuwe wet. Alle gemeenten voeren inmiddels de Z-route uit via WSD. Deze taak is in 2024 ook opgenomen in de gewijzigde tekst van onze gemeenschappelijke regeling. Dit geldt ook voor onze dienstverlening op het gebied van de WMO: ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding. Op deze manier spelen we in op de behoeften van de inwoners van onze gemeenten en breiden we onze taken op het gebied van werk en ontwikkeling steeds verder uit.

Ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding
In onze ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding stromen kandidaten in vanuit de groep die zich bij onze gemeenten aanmelden voor dagbesteding. Door deze mogelijkheid kunnen we binnen WSD onderzoeken in hoeverre het voor de kandidaat mogelijk is om vanuit de dagbesteding door te ontwikkelen naar een betaalde baan. Vanuit deze groep is het in een aantal gevallen zelfs mogelijk gebleken door te stromen naar een baan met LKS bij een reguliere werkgever. Een heel mooi resultaat.

Recordaantal deelnemers aan Z-route WSD
In september 2024 bereikte WSD een record aan deelnemers van 200 actieve deelnemers in de Zelfredzaamheidsroute (Z-route). Wij weten vanuit jarenlange ervaring inmiddels goed wat onze inburgeraars nodig hebben om zo snel mogelijk te integreren in de Nederlandse maatschappij. Het doel van de Z-route is om de inburgeraars op een zo hoog mogelijk niveau de Nederlandse taal te leren en ze zo snel mogelijk kennis te laten maken met werken in Nederland.

Waardevolle aanbevelingen tussenevaluatie Pilot Inburgeren in Dienstverband
In 2022 startte WSD met de vernieuwende Pilot Inburgeren in Dienstverband. Het biedt inburgeraars de mogelijkheid 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 2024 vond een eerste tussenevaluatie van de pilot plaats. Deze heeft al zeer treffende en waardevolle aanbevelingen opgeleverd waarmee we aan de slag zijn gegaan. 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. Voor deze pilot ontvangt WSD middelen vanuit het Ministerie van SZW zodat ook andere werkontwikkelbedrijven kunnen leren van onze ervaringen in deze pilot. Ook in 2025 ontvangen we voor deze pilot subsidiemiddelen vanuit het ministerie, die deze pilot met zeer veel interesse volgt.

Pilot Taalles op de werkvloer
In juni 2024 startte hiernaast onze pilot Taalles op de Werkvloer; een experiment van WSD waarbij een groep inburgeraars letterlijk taalles krijgt op de werkvloer bij kringloopwarenhuis Het Goed in Boxtel. De pilot is in het leven geroepen omdat WSD in de afgelopen jaren heeft gemerkt dat een groot gedeelte van de Z-Route cursisten niet gebaat is bij 800 uur klassikale taallessen. Het gaat veelal om cursisten die weinig tot geen educatie in hun land van herkomst hebben gehad en daardoor vaak niet gealfabetiseerd zijn. Een groot deel van deze groep heeft daarnaast ook veel moeite met het leren van een nieuwe taal. WSD gelooft erin dat de taalontwikkeling kan worden versneld door intensieve en praktische taalbegeleiding op de werkvloer.

Ondersteuning jongeren
De ondersteuning van jongeren vraagt ook de aandacht van WSD. Jongeren leren op een andere manier dan ouderen en stellen andere wensen aan hun werkomgeving. Door in te spelen op de wensen en interessegebieden van de jongeren motiveren we hen om zich verder te ontwikkelen door middel van werk. Daarnaast merken we dat het voor jongeren ook erg belangrijk is om elkaar te ontmoeten en tijdens, maar ook na het werk met het elkaar op te trekken.

Werving brede doelgroep
In het collectief van onze 9 gemeenten en WSD is de afspraak gemaakt om eind 2025 werkgelegenheid te bieden aan 2100 kwetsbare inwoners. Naast de gebruikelijke instroom vanuit onze 9 gemeenten zetten we met de campagne werving brede doelgroep - die in 2022 van start ging- ook andere kanalen in om inwoners, die hulp nodig hebben bij het vinden van



werk, te ondersteunen. De brede doelgroep is het onbenut arbeidspotentieel dat niet in beeld is. Omdat we deze mensen niet kennen, hebben we in 2024 verschillende acties en middelen ingezet om met hen in contact te komen. Zo is het campagneconcept aangepast en hebben we naast de inzet van online marketing en jaarmarkten ook een billboard-campagne ontwikkeld. De billboards zijn in het najaar van 2024 door alle negen gemeenten gereisd en hebben de nodige free publicity opgeleverd. Daarnaast hebben we samengewerkt met de Voedselbank en Vincentius om mensen te bereiken en hebben we collega's gevraagd om mensen in hun eigen netwerk te informeren. De campagne heeft er in 2024 toe geleid dat er bijna 50 mensen gestart zijn met een werkontwikkeltraject.

Verwijzersportaal
Binnen WSD zijn we gestart met de ontwikkeling van een portaal waar consulenten 24/7 kunnen inloggen om de status, de voortgang en de ontwikkeling van hun kandidaten te monitoren. Een efficiënte manier om up-to-date informatie te delen en dat op een veilige manier.

Bestaanszekerheid/cao Aan de Slag
Een punt van zorg is de bestaanszekerheid van onze medewerkers, maar ook van andere inwoners in onze gemeenten die leven van een uitkering of anderszins financiële uitdagingen hebben. Het blijkt voor veel mensen moeilijk om rond te komen. Dat geldt in het bijzonder voor onze medewerkers die veelal parttime werken en vaak afhankelijk zijn van een aanvullende uitkering of van toeslagen. Om dit enigszins te verzachten, heeft het bestuur van WSD er daarom in 2024 voor gekozen om een deel van haar positieve bedrijfsresultaat beschikbaar te stellen om haar medewerkers een extra bedrag van €200,- netto boven op het loon uit te keren. Daarnaast heeft WSD een bedrag beschikbaar gesteld voor een extra tegemoetkoming in de reiskosten van de medewerkers.

Sinds 2021 vallen onze medewerkers onder de cao Aan de Slag. Door een weeffout in de Participatiewet en vanwege de druk op de bredere gemeentefinanciën staan de cao en daarmee de arbeidsvoorwaarden steeds verder onder druk. Voorlopig ontbreekt het aan middelen om de cao na 1 januari 2025 te verlengen. Door de financiële druk op de gemeentelijke budgetten, komen de cao en de arbeidsvoorwaarden steeds meer onder spanning te staan.

Vinden, binden en boeien (nieuwe) professionals
Ondanks de nog steeds aanwezige krapte op de arbeidsmarkt wist WSD ook in 2024 de vacatures voor professionals goed in te vullen. Dankzij onze gerichte inspanningen op het gebied van employer branding, konden we de vacatures ook afgelopen jaar nog sneller invullen dan voorheen. Onze wervingsinspanningen hebben geleid tot een significante boost in de reacties op de verschillende vacatures, wat resulteerde in de invulling van 46 vacatures. Hieruit blijkt dat we een onverminderd aantrekkelijke werkgever voor professionals zijn. Door voortdurend in te spelen op de veranderende arbeidsmarkt, zorgen we ervoor dat we ook in de toekomst de juiste professionals kunnen verwelkomen en behouden.

Informatiebeveiliging
In december 2023 zijn we gestart met een nieuw bewustwordingsprogramma op het gebied van informatiebeveiliging. Het doel van dit security awareness programma is om de bewustwording van onze professionals te vergroten. Stap voor stap leren zij steeds meer op het gebied van privacy-bescherming en informatiebeveiliging. Onder meer door het deelnemen aan een e-learning module en het ontvangen van mails vanuit een phishingmail simulator. Daarnaast is een mystery guest ingezet om de organisatie nog bewuster te maken van de noodzaak van informatiebeveiliging en de rol van de professionals hierin. In 2024 zijn we gestart met de voorbereidingen op een ISO 27001 certificering en nemen hierin ook de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) mee. We zetten mooie stappen op weg naar een professionele standaard binnen onze informatiebeveiliging.

Innovatie: Game Based Assessment (GBA)
Samen met BrainsFirst en studenten van de afdeling HRM en toegepaste psychologie van Fontys Eindhoven zijn we een pilot gestart om te kijken of een Game Based Assessment (GBA) een meerwaarde kan bieden om de talenten van mensen in beeld te brengen. Game Based Assessments zijn assessments waarin game-elementen voorkomen. Een goed inzicht in de competenties van mensen draagt bij aan de invulling van passend werk. Doordat mensen bij of via WSD werken, worden werknemers- en vakvaardigheden in de praktijk in beeld gebracht. Dit geeft vervolgens richting aan het ontwikkeltraject naar zo duurzaam mogelijk werk. Het GBA is een wetenschappelijk gevalideerd instrument in de vorm van het spelen van computerspellen. Het geeft inzicht in iemands talenten, onafhankelijk van de situatie. Daarnaast geeft het inzicht in welke situatie iemand het best functioneert. Gedurende een half jaar doorloopt een door WSD geselecteerde groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een GBA. Dit gebeurt onder begeleiding van studenten van Fontys. De resultaten van de GBA gebruiken we in de match naar passend werk.

Medewerkersonderzoek 2024 rapportcijfer 7,8
Dit jaar is ons medewerkersonderzoek door 54% van onze collega's ingevuld en door 91% van alle professionals. Gezamenlijk geven de deelnemende collega's een 7,8 voor het werken bij of via WSD. Mooi om te zien dat we blijven groeien. Ons rapportcijfer 7,8 van de vorige meting in 2022 hebben we goed weten vast te houden. In vergelijking met andere werkontwikkelbedrijven (7,2) scoren we ruim een half punt hoger. Een waardering om trots op te zijn. De resultaten van het onderzoek laten zien dat we op veel gebieden goed bezig zijn. Het biedt tegelijkertijd ook handvatten om nog verder met elkaar te blijven verbeteren. Om ervoor te zorgen dat iedereen met veel plezier kan blijven werken, gaan we uiteraard aan de slag met de conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek. Daarnaast gaan we met elkaar in gesprek over de resultaten van het medewerkersonderzoek en hoe we samen blijven verbeteren.

Lean Green Belts
De eerste 11 collega's hebben de opleiding 'Lean Six Sigma' succesvol afgerond. Zij zijn in 2024 gestart om als Green Belts verbeterprojecten binnen WSD te faciliteren. Samen dragen zij eraan bij dat we als organisatie onze processen nóg verder optimaliseren.

SoZ 100 Masters
Er zijn inmiddels 100 collega's master in de methode Sturen op Zelfsturing. Dit is een belangrijke stap richting het waarmaken van onze professionele standaard. Met het toepassen van Sturen op Zelfsturing in gesprekken met onze medewerkers kunnen medewerkers meer zelfvertrouwen krijgen, leren ze zelf verantwoording te dragen, groeien ze in hun ontwikkeling en lukt het beter om een passende werkplek te vinden en te behouden. Met 100 masters én heel veel collega's die de basistraining en workshops hebben gevolgd, wordt Sturen op Zelfsturing steeds meer een gewoonte.

ESF-subsidie in zicht voor WSD-trajecten
In 2024 is WSD op verzoek van centrumgemeente Eindhoven alsnog ingestapt in het ESF project voor het eerste tijdvak in de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant.
Op deze manier komen we met een groot aantal trajecten in aanmerking voor subsidie vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF).
In totaal hebben we ruim 650 trajecten aangeleverd waarvan wij van mening zijn dat deze voldoen aan de subsidievereisten. Uitvoering van Beleid, onderdeel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft door middel van een steekproef 52 dossiers gecontroleerd, waarvan er 51 zijn goedgekeurd. De steekproef wijst uit dat wij onze basisregistratie goed op orde hebben. Met als gevolg dat we hiervoor, na de definitieve eindbeschikking, een mooi subsidiebedrag ontvangen. Daarnaast is dit een goede basis om mee te doen aan volgende ESF-subsidie rondes. Ook in de andere regio's onderzoeken we de mogelijkheden voor ESF voor onze gemeenten.

Waadi
De Waadi is een donkere wolk die al langere tijd boven ons hoofd hangt. Deze wet regelt dat werknemers aanspraak hebben op hetzelfde loon en dezelfde vergoedingen als de inlener betaalt aan eigen medewerkers, in gelijke of gelijkwaardige functies. In de cao SW en cao Aan de Slag is nu een uitzondering van de Waadi geregeld. De mogelijkheid om voor bepaalde groepen een uitzondering te blijven maken is onzeker. Als de uitzondering vervalt, heeft dat niet alleen grote financiële en organisatorische gevolgen voor WSD, maar voor de hele sector. Daarnaast kunnen, door samenloop met aanvullende uitkeringen en toeslagen, medewerkers te maken krijgen met een fluctuerend loon met alle gevolgen van dien. Samen met Cedris en de vakbonden zijn gesprekken gevoerd met het ministerie. De inzet van werkgevers blijft het behouden van deze uitzondering voor onze mensen. Een grote zorg blijft de nog steeds ontbrekende structurele financiering voor de arbeidsvoorwaarden van de cao Aan de Slag vanuit het Rijk. Ook hier blijven we ons samen met VNG en Cedris voor inzetten.

Succesvolle Open Deuren Week
In de periode van 11 april tot en met 20 april werden verschillende festiviteiten georganiseerd om de officiële opening van ons nieuwe pand te vieren: ‘de Open Deuren Week’. Zo vond het Kwikfest plaats bij ’t Dommeltje. Jongeren en begeleiders van jongeren maakten op een laagdrempelige manier kennis met Kwikstart tijdens Kwikfest. Op deze manier konden zij zelf van alles doen bij de werkleerlijnen en workshops volgen zoals boksen en jump for joy. Daarnaast vond er wederom een goedbezocht voorjaarsevent plaats van Aantwerk, gevolgd door de Werk.Samen.Dag voor verwijzers. De verwijzersdag stond in het teken van bestaans(on)zekerheid. Het klapstuk van alle festiviteiten vond plaats op 20 april: onze open deuren dag.



Alle medewerkers, hun vrienden en familie en alle inwoners van de 9 gemeenten waar we mee werken kwamen in grote getale een kijkje nemen in ons vernieuwde pand. Zo’n 1400 mensen bezochten onze feestelijke opening en maakten de dag tot een groot succes.

Financieel solide
Tenslotte is WSD een financieel solide werkontwikkelbedrijf. In tegenstelling tot heel veel andere bedrijven in de branche hoeft WSD geen beroep te doen op gemeentelijke middelen. Het exploitatieresultaat is in 2024 opnieuw positief. Toch zijn er ook zorgen omdat de financiële middelen op de lange termijn, ondanks de extra middelen die het Rijk uittrekt om de branche te ondersteunen, ontoereikend zijn. In 2023 heeft het bestuur van WSD de koers van WSD herbevestigd. In 2025 gaat een kernteam bestaande uit wethouders, beleidsmedewerkers en directieleden van WSD in een gezamenlijk proces aan de slag met de revitalisering van deze koers zodat deze weer toekomstbesteding is. Hierbij is door het bestuur uitgesproken dat het niet zal gaan over een volledig re-design van onze koers. Veel gaat er al goed en de samenwerking met onze gemeenten en de partners in het veld wordt steeds hechter. We gaan dit doen in een creatief proces op basis van de ontwerpaanpak van designthinking. Hierin worden we begeleid door een ontwerpbureau uit Eindhoven.

Het beleid van WSD rondom de reserves is niet gewijzigd. Met de middelen (afgezonderd in de bestemmingsreserves) kunnen we enerzijds toekomstige risico’s aan en anderzijds kunnen we hiermee de dienstverlening, de organisatie en de partnerships met onze gemeenten door ontwikkelen. Met de stimulusreserve financiert WSD het verschil in beschikbare budgetten bij gemeenten en de feitelijke kosten bij WSD voor begeleiding van de PW-ers. Dit helpt om een zo groot mogelijke groep inwoners van onze gemeenten te ondersteunen.



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 2024 bestond het bestuur uit:

Mariëlle van Alphen-Habraken*	*Gemeente Boxtel*
Marlie Bongaerts	*Gemeente Best*
Dion Dankers *	*Gemeente Oisterwijk*
José Goossens	*Gemeente Son en Breugel*
Steven Grevink *	*Gemeente Son en Breugel*
Sharon Kroon	*Gemeente Oisterwijk*
Cees Koopmans	*Gemeente Sint-Michielsgestel*
Peter Kuijs (AB)	*Gemeente Meierijstad*
Nino de Lange *	*Gemeente Vught*
Theo van der Linden	*Gemeente Nuenen*
Lily Maaref	*Gemeente Oirschot*
Corine van Overdijk *	*Gemeente Oirschot*
Menno Roozendaal* Voorzitter	*Gemeente Meierijstad*
Peter Raaijmakers *	*Gemeente Sint-Michielsgestel*
Jan Simons *	*Algemeen directeur WSD*
Joris Vrensen	*Gemeente Vught*
Maarten van der Vaart	*(adviseur DB + lid RvC)*
Pim Bressers, sinds oktober opgevolgd door	
Rinze van der Veen	*Gemeente Boxtel*
Niels Wouters *	*Gemeente Nuenen*
Veronique Zeeman *	*Gemeente Best*

** 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
Er zijn grote uitdagingen op vele beleidsterreinen. Van de stikstofcrisis en asielcrisis tot woningnood en een toegenomen armoede. De toegang tot zorg is een andere punt van zorg. Ondanks een lichte economische groei en afgenomen inflatie zijn er veel mensen die zich zorgen maken. Met name mensen met een laag inkomen. Nog steeds profiteren zij onvoldoende mee. Voor hen zijn er grote uitdagingen en voor velen staat hun bestaanszekerheid onder druk. De huidige economische situatie benadrukt de meerwaarde van een stabiel inkomen door werk. Werk is de beste vorm van bestaanszekerheid.

Arbeidsmarkt krap en steeds veeleisender
Onze arbeidsmarkt is nog steeds krap en wordt daarnaast steeds veeleisender. Ondanks deze krapte worden nog steeds veel mensen uitgesloten. Zelfs met de huidige krapte hebben het CBS en UWV vastgesteld dat er in Nederland een onbenut potentieel is van meer van één miljoen mensen.

In Den Haag wordt dit gelukkig inmiddels erkend en wordt de waarde van de werkontwikkelbedrijven om meer mensen aan het werk te krijgen gewaardeerd. Ondanks alle maatregelen die er al zijn en ook nog aankomen zijn de problemen in de branche zeker nog niet opgelost. De sector kampt nog steeds met aanzienlijke tekorten en grote uitdagingen voor de toekomst.

Om te zorgen voor werkzekerheid voor mensen met een ondersteuningsbehoefte is goede begeleiding en ondersteuning cruciaal. Om werkzekerheid waar te maken, is het noodzakelijk dat Den Haag blijvend investeert in de arbeidsmarkt door in te zetten op passende begeleiding en ondersteuning. WSD staat klaar om haar steentje bij te dragen om deze werkzekerheid te realiseren.

Kabinetsplannen
In de voorjaarsnota 2024 is extra geld beschikbaar gesteld voor de versterking van werkontwikkelbedrijven. Dit ondersteunt de uitvoering van de Participatiewet en Wsw, versterkt de sociale infrastructuur en biedt meer mogelijkheden voor een duurzame uitvoering van onze taken. Dit is een stap in de goede richting. De extra middelen zijn echter volstrekt ontoereikend waardoor de toekomst van de werkontwikkelbedrijven onder druk blijft staan.

Door vergrijzing stroomt 60 procent van de SW-medewerkers werkzaam bij de werkontwikkelbedrijven 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 de werkontwikkelbedrijven – de weg naar werk afgesloten. Dit is zeer zorgelijk. De werkontwikkelbedrijven blijven pleiten voor voldoende middelen. Wel worden de budgetten inmiddels gekoppeld aan daadwerkelijke uitgaven en dat is winst. Goed gedrag, namelijk het mogelijk maken van gesubsidieerde werkplekken, wordt hiermee beloond.

Rapport Berenschot
Adviesbureau Berenschot heeft in opdracht van het ministerie van SZW, VNG en Cedris onderzoek gedaan naar de infrastructuur van de werkontwikkelbedrijven. Het onderzoek geeft een verkenning voor uitvoeringsperspectieven voor een duurzame sociale infrastructuur. In 2024 is er een bedrag van 63,9 miljoen euro beschikbaar gesteld om de infrastructuur van de werkontwikkelbedrijven een boost te geven. Dit bedrag loopt in de jaren daarna af tot 35 miljoen euro structureel per jaar in 2025.

In 2025 gaat WSD samen met gemeenten aan de slag om te kijken hoe de uitkomsten uit het rapport van Berenschot uitpakken voor onze individuele gemeenten om vervolgens onze koers hierop af te stemmen in een gezamenlijk proces met onze gemeenten.

1.3 Regionale ontwikkelingen

Het jaar 2024 stond in het teken van samenwerking en innovatie. In lijn met de missie van WSD – het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te benutten – hebben we ons ingezet om werk toegankelijk te maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

WSD heeft in 2024 verschillende initiatieven gelanceerd die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt en aansluiten bij onze missie en opdracht. Dankzij intensieve samenwerking met gemeenten op zowel bestuurlijk niveau als in de brede uitvoering zijn er nieuwe initiatieven ontplooid en is de bestaande samenwerkingen verder versterkt. Samen wordt ingezet op een verschuiving van de samenwerking naar WMO en een intensivering van de samenwerking met de ketenpartners en het bedrijfsleven.

De campagne Werving Brede Doelgroep kreeg een vervolg. De billboardexpositie over deze campagne reisde langs verschillende gemeenten en bood een podium aan de persoonlijke verhalen van onze medewerkers. Hierdoor kreeg het brede publiek een inkijkje in de diverse achtergronden en ervaringen binnen WSD. De expositie zorgde voor veel media-aandacht en droeg bij aan de zichtbaarheid van WSD als organisatie die inzet op inclusie en talentontwikkeling.

In samenwerking met gemeenten en het UWV hebben we onderzocht hoe we direct toegang kunnen krijgen tot het Doelgroepregister. Dit moet zorgen voor een effectievere en betere aanpak om mensen naar werk te begeleiden. Daarnaast is het programma Nieuw

Beschut verder verfijnd, met een gerichte focus op het ondersteunen van mensen bij het verkrijgen van een indicatie, zodat zij optimaal begeleid kunnen worden naar passend werk.

Onze gemeenten werken aan het verkrijgen van een zogenaamde e-herkenning, waarmee zij rechtstreeks toegang kunnen krijgen tot het Doelgroepenregister van het UWV. Dit register biedt waardevolle inzichten in inwoners die zich hebben aangemeld en helpt bij het identificeren van deze groep werkzoekenden. Het doel is om samen een effectieve aanpak te realiseren die aansluit bij de missie van WSD om werk voor iedereen toegankelijk te maken.

In meerdere gemeenten is actief samengewerkt met ketenpartners binnen het sociale domein om het onbenut arbeidspotentieel beter in kaart te brengen. Hierbij is het doel om onze dienstverlening complementair te laten zijn binnen de keten en inwoners optimaal te faciliteren om zich te ontwikkelen en te participeren. Door deze samenwerkingen kan WSD beter inspelen op de behoeften van werkzoekenden en werkgevers, wat bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Inburgering en participatie

Het aantal inburgeraars dat deelneemt aan het inburgeringstraject bleef in 2024 groeien tot meer dan tweehonderd deelnemers. Een uitdaging voor zowel gemeenten als de docenten en consulenten. Dit traject is een belangrijke pijler omdat het niet alleen draait om taalvaardigheid en sociale integratie, maar ook om het creëren van vroegtijdige deelname aan de arbeidsmarkt. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toonde interesse in onze werkwijze en bracht een werkbezoek aan WSD. Tijdens dit bezoek kregen beleidsmakers inzicht in de manier waarop de ESF-middelen in de praktijk worden ingezet om mensen te ondersteunen in hun weg naar werk. Het ministerie kende extra subsidie toe voor de doorontwikkeling van inburgeringstrajecten, wat niet alleen financiële ruimte biedt voor bestaande programma's, maar ook ruimte creëert om nieuwe initiatieven te starten. Daarnaast kijkt het ministerie met ons mee naar de impact van inburgeringstrajecten in combinatie met werk, waarmee waardevolle inzichten worden verzameld voor toekomstig beleid.

Naast alle aandacht voor inburgering is er aandacht voor werkgelegenheid voor vluchtelingen. Statushouders uit het AZC meldden zich aan als werknemer in het groen en ook Oekraïense vluchtelingen zijn gestart met werken. Dankzij samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en WSD is vroegtijdige participatie mogelijk, wat zowel de integratie als de capaciteitsbehoefte ten goede komt.

Jongeren en duurzame werkgelegenheid

De aandacht voor jongeren nam in 2024 verder toe. Het Kwikstart-programma kreeg een projectleider die zich richt op het ontwikkelen van een sluitende aanpak voor deze belangrijke doelgroep. Dit omvat niet alleen de begeleiding richting werk, maar ook ondersteuning bij de persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke uitdagingen. Hiermee zet WSD zich in om jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt vroegtijdig perspectief te bieden en hen duurzaam te laten participeren.

Samenwerking met gemeenten, bedrijven en ketenpartners blijft een belangrijk speerpunt. De focus ligt op effectieve ondersteuning van werkzoekenden en het creëren van duurzame werkgelegenheid, waarbij innovatie en maatwerk centraal staan. Door voortdurend te blijven ontwikkelen en in te spelen op de behoeften van de arbeidsmarkt, blijft WSD zich inzetten voor een samenleving waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te benutten.



2 2024 IN DRIE THEMA'S

ONTWIKKELEN, PASSEND WERK VOOR IEDEREEN en INNOVATIE

ONTWIKKELEN

We investeren in de ontwikkeling van al onze collega's

WSD hecht veel waarde aan deskundigheidsbevordering van professionals en optimale arbeidsontwikkeling van medewerkers. Voor alle professionals bieden we binnen de methode Sturen op Zelfsturing al vele jaren trainingen en workshops aan die doorlopend bijdragen aan groei en deskundigheidsbevordering.

Deskundigheidsbevordering
Marcel Hendriks (personeelsadviseur), Simone van Houtum (manager Personeel & Ontwikkeling) en Ingeborg de Kort (manager Werkacademie) : "Voor nieuwe professionals is een gedegen introductie-programma belangrijk waarin twee woorden leidend zijn: binden en boeien. Als nieuwe collega's goed landen, zijn ze snel inzetbaar. Dat bereiken we met een introductieprogramma dat in 2024 is ingevoerd. Professionals sluiten aan bij een introductiebijeenkomst die ze wegwijs maakt binnen WSD. Daarna volgt een programma van workshops, trainingen en toolboxen waarin onderwerpen aan bod komen die alleen óf met een collega bestudeerd worden."

"Naast het aanbod van Sturen op Zelfsturing kun je denken aan cultuursensitief werken, duurzame inzetbaarheid, omgaan met agressie en informatie-beveiliging. In een handzaam boekje worden alle stappen bijgehouden, zodat een overzichtelijk naslagwerk ontstaat. Een pluspunt is dat alle onder-werpen van het introductieprogramma dwars door de organisatie zijn ondergebracht bij meerdere professionals. Zij zijn 'eigenaar' van een belangrijk onderwerp binnen WSD en fungeren voor nieuwe collega's als eerste aanspreekpunt."

Arbeidsontwikkeling
"Als werkontwikkelbedrijf staat WSD pal voor de groei van haar medewerkers. Arbeidsontwikkeling zit in ons DNA en krijgt een impuls dankzij de ontwikkelmap, die sinds 2024 fasegewijs wordt geïntroduceerd. Nieuwe medewerkers ontvangen deze persoons-gebonden gids op hun eerste werkdag. Het is niet alleen een soort WSD-paspoort, maar ook een naslagwerk waarmee ze wegwijs worden gemaakt binnen WSD."

'Arbeidsontwikkeling krijgt een impuls dankzij de ontwikkelmap'

"Onderwerpen die aan bod komen zijn bijvoorbeeld sollicitatietips, werknemersvaardigheden en regels over verzuim of ziekmelden. Denk ook aan handige tips voor veilig werken met de heftruck en een verstandig gebruik van sociale media. Naast een aantal algemene hoofdstukken omvat de ontwikkelmap specifieke thema's, toegespitst op een van de negen leerlijnen waarin een medewerker aan de slag gaat."

"Gaandeweg wordt de ontwikkelmap een lijvig portfolio waarin leskaarten, toetsen en ook SBB-praktijkverklaringen gebundeld worden. Zo ziet elke medewerker de ontwikkelmap tijdens zijn dienstverband in omvang toenemen. Laat die groei symbool staan voor de ontwikkeling waaraan elke dag energiek gewerkt wordt."



100 collega's opgeleid tot Master Sturen op Zelfsturing

In 2024 hebben we een fantastische mijlpaal behaald: er zijn 100 collega's master in de methode Sturen op Zelfsturing. Dit is niet zomaar een getal; het is een belangrijke stap richting het waarmaken van onze professionele standaard.

Met het toepassen van Sturen op Zelfsturing in gesprekken met onze medewerkers kunnen medewerkers meer zelfvertrouwen krijgen, leren ze zelf verantwoording te dragen, groeien ze in hun ontwikkeling en lukt het beter om een passende werkplek te vinden en te behouden. Met 100 masters, én heel veel collega's die de basistraining en workshops hebben gevolgd én dus ook op weg zijn naar hun masterniveau, wordt Sturen op Zelfsturing steeds meer een gewoonte.

ONTWIKKELEN

Leerlijnen bieden optimaal aanbod om binnen WSD te ontwikkelen

Bij WSD kennen we negen leerlijnen: catering, facilitair, groen, ICT, logistiek, productie, retail, schoonmaak en techniek. Aan de hand van deze leerlijnen bieden we onze medewerkers een optimaal aanbod om zich binnen WSD te ontwikkelen. Het is onze ambitie dat iedereen de hoogst bereikbare trede bereikt.

'Het is onze ambitie dat iedereen de hoogst bereikbare trede bereikt'

Simone van Houtum, manager Personeel & Ontwikkeling WSD: "Het is mooi om te zien dat in 2024 tweehonderd medewerkers zijn doorgestroomd of zelfs zijn uitgestroomd naar gedetacheerd of regulier werk. Wat opvalt is dat de doorstroming binnen kringloopbedrijf Het Goed en De Schoonmaak Coöperatie succesvol is. Ook op milieustraten in ons werkgebied en binnen de afdeling vervoer zien we volop doorstroming, net als binnen de leerlijnen productie en techniek. Het werk bij De Postbode is eveneens in trek en biedt ontwikkelkansen."

Instroomklas groen

"Een opvallend succesverhaal laat de leerlijn groen zien met het initiatief GroenTalent. Doorstroming van nieuwe medewerkers - welgeteld 43 in 2024 - wordt onder meer bereikt door ze eerst in een instroomklas te plaatsen. Met een vaste begeleider wordt maximaal drie maanden lang op één locatie in Liempde samen gewerkt aan werknemers- en vakvaardigheden."

"Doorstroming van de instroomafdeling naar de standplaats (vaak de eigen woonplaats) verloopt vervolgens soepel omdat een assistent-werkbegeleider de vaste begeleider blijft. Iedereen kan meteen aan de slag in het groen en beheerst de kneepjes van het vak. Een mooie ontwikkeling!"



Van werkleerlijn logistiek naar werk in de logistiek

Bryan kwam op zeventienjarige leeftijd via een stage bij WSD terecht. Nu, op 26-jarige leeftijd, heeft hij een vaste baan als logistiek medewerker bij Ecotap in Boxtel. Tijdens zijn tijd bij WSD heeft Bryan zich ontwikkeld binnen de leerlijn logistiek, waar hij de vaardigheden en ervaring heeft opgedaan die hem hebben voorbereid op een baan buiten WSD. Dankzij deze begeleiding heeft hij een plek gevonden op de arbeidsmarkt die goed bij hem past. Bij Ecotap zet hij zijn talenten in en blijft hij groeien in zijn vak.

Bekijk het verhaal van Brian: (QR-code)
Van leerlijn logistiek naar werken bij Ecotap

ONTWIKKELEN

Fijne kneepjes van het groenvak leer je met GroenTalent

WSD is een expert in groenonderhoud. Dat doen we veelal in opdracht of als partner van gemeenten. In 2024 zijn we gestart met GroenTalent, een project waarbij alle nieuwe groenmedewerkers beginnen op een centrale instroomafdeling. Die afdeling vind je aan de Hogenbergseweg in Liempde, waar WSD een werkschuur met kantine heeft die we liefkozend 'onze boshut' noemen.

Nathalie Junier, werkbegeleider WSD: "Nieuwe groenmedewerkers melden zich hier voor een drie maanden durend introductieprogramma waar ze de fijne kneepjes van het groenvak leren. Onder de vlag van GroenTalent heb ik als werkbegeleider voldoende tijd om iedereen te begeleiden en krijgen nieuwkomers alle ruimte om rustig te landen. Na de introductieperiode zoeken we een geschikte werkplek, bij voorkeur in iemands woonplaats."

Regelmatig op excursie

"Tijdens GroenTalent is er niet alleen aandacht voor praktijkgerichte trainingen, maar besteden we waar nodig ook aandacht aan werknemersvaardigheden. Om iedereen zo breed mogelijk op te leiden, gaan we regelmatig op excursie bij onderhoudswerkzaamheden in de regio, zoals bomen en struiken snoeien, graskanten trimmen of werken met de bosmaaier."

"Na maximaal drie maanden stroomt een deelnemer door naar een reguliere groenploeg. De ontwikkeling gaat daar door. We stimuleren dat iedereen het VCA-certificaat (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers – red.) haalt. Daarna zijn er meer opleidingsmogelijkheden, bijvoorbeeld werken met een bosmaaier of kettingzaag. Begin 2025 stromen Berry Willems en Peter Schellen uit Boxtel als eerste deelnemers door. Het zijn onze eerste GroenTalent-toppers!"

Ik werk het liefst in een rustig team en heb een superplek gevonden

Berry Willems, groenmedewerker WSD: "Ik heb jarenlang in het tuinonderhoud en de wegenbouw gewerkt. Na een burn-out ben ik via de gemeente in contact gekomen met WSD en kwam GroenTalent op mijn pad."

"Omdat ik al aardig wat groenervaring heb, stroom ik na twee maanden door naar een vaste werkplek in Boxtel. Daar ga ik in een kleine ploeg werken nabij de sportaccommodaties op Munsel en in de wijk In Goede Aarde. Ik werk het liefst in een rustig team en ben honkvast, dus ik denk dat ik een superplek gevonden heb. Als het even kan, wil ik mijn VCA en enkele andere certificaten halen."

'Nieuwkomers krijgen bij GroenTalent alle ruimte om rustig te landen'

Als je eenmaal buiten werkt, wil je nooit meer naar binnen

Peter Schellen, groenmedewerker WSD: "Stilzitten is niets voor mij. Toen mijn vaste werkkring eind 2024 wegviel, ben ik meteen in actie gekomen. Op sociale media zag ik een vacaturebericht van WSD. Dus afspraken maken bij het UWV, de gemeente en WSD. Vier weken laten zat ik al bij GroenTalent en werk ik in het groenbeheer. En dat bevalt uitstekend."

"Ik heb jarenlang klimaatplafonds gemaakt, maar geniet nu elke dag van het buiten zijn. Geloof me, als je eenmaal buiten werkt, wil je nooit meer naar binnen! Als ik klaar ben op de instroomlocatie in Liempde, stroom ik door naar een onderhoudsploeg die regionaal wordt ingezet. Ik sluit me aan bij een dynamisch clubje doeners dat van klus naar klus rijdt en met veel gereedschappen werkt. Ik kan niet wachten om op pad te gaan."



Wat is Groentalent?

Eind 2024 is WSD gestart met Groentalent: Een centrale instroomplek voor nieuwe medewerkers in het groen. Daar kunnen nieuwe medewerkers in een veilige omgeving ontdekken wat het werken in het groen inhoudt. Ze leren de basisvaardigheden en bouwen vertrouwen op voordat ze naar hun uiteindelijke werkplek gaan.

De diversiteit van mensen die in het groen instromen is groot. Werkbegeleiders merken dat nieuwe collega's soms moeite hebben met het werk en de verwachtingen. Denk aan het ontbreken van basisvaardigheden, taalproblemen of onzekerheid over hoe ze zich moeten gedragen op de werkvloer. Om die druk bij de groenploegen weg te halen én om nieuwe medewerkers goede begeleiding en training te geven, hebben de collega's van groen Groentalent ontwikkeld.

Wat leren nieuwe medewerkers bij Groentalent?

Bij Groentalent krijgen nieuwe medewerkers een vliegende start. Ze leren:

- Werken met gereedschap en machines.
- Basisvaardigheden zoals schoffelen, snoeien, bladblazen en bosmaaien.
- Hoe ze goed kunnen samenwerken en communiceren op de werkvloer.
- Werken aan belangrijke certificaten, zoals VCA of bosmaaien.

Doorstroommogelijkheden

Na de inwerkperiode plaatsen we de medewerker op een geschikte afdeling binnen het groen. Zijn of haar ontwikkeling blijft daar doorgaan in de werkleerlijn en met mogelijkheden voor verdere scholing. Als het past kan een medewerker ervaring opdoen bij WSD-partners, zoals hoveniers of machinaal bewerkers. Er is zelfs de mogelijkheid om uit te stromen naar een baan in het reguliere bedrijfsleven.

ONTWIKKELEN

Samen met de jongere en zijn omgeving op ontdekkingsreis gaan

Een van de hoogtepunten voor jongerenlabel WSD Kwikstart was ook in 2024 het Kwikfest. In en om activiteitenboerderij 't Dommeltje in Boxtel organiseerden we een superleuke banenbeurs die jongeren liet proeven, voelen en ruiken aan werk. Natuurlijk nodigden we veel jongeren uit, maar begroetten we ook leerplicht-ambtenaren, stagedocenten en klantmanagers van bedrijven die werk bieden aan onze doelgroep.

Kim Hagens, trajectconsulent jongeren, en Sander van Eeuwijk, jongerencoach, WSD: WSD Kwikstart is sinds 2023 een vast onderdeel binnen onze dienstverlening. Meer nog is het een community waar jongeren in de leeftijd van 15 tot 27 jaar onder professionele begeleiding ontdekken, ontmoeten en ontwikkelen. Het ultieme doel: een plek op de participatieladder die past bij hun belangstelling en mogelijkheden. We luisteren goed naar wat een jongere nodig heeft om te kunnen gaan werken, al dan niet in combinatie met scholing."

Multiproblematiek
"In 2024 viel op dat meer jongeren lijken te kampen met heftige problematiek. We komen meer jongeren in de leeftijd van 15 of 16 jaar tegen die uitvallen op school en thuis komen te zitten. Daar komt een toename van de zogeheten multiproblematiek bij. Het komt vaker voor dat jongeren worstelen met meerdere problemen zoals psychische klachten, financiële zorgen of eenzaamheid."

Tijd, rust en ruimte
"Bij WSD Kwikstart zetten we veel instrumenten in. Het allerbelangrijkst is tijd, rust en ruimte nemen en samen met de jongere, het gezin, de familie en de school op een soort ontdekkingsreis te gaan. Alles staat of valt met vertrouwen bieden en geloven in ontwikkelkansen. Te vaak hebben jongeren te horen gekregen wat ze níet kunnen. Bij WSD Kwikstart kijken we naar wat iemand wél kan. Aan de hand van onze negen werkleerlijnen bieden we veel ruimte om in meerdere vakgebieden rond te kijken. Ons ultieme doel is dat een jongere zich persoonlijk ontwikkelt en participeert."

'Bij WSD Kwikstart kijken we naar wat een jongere wél kan'

"Nieuw in 2024 was de intensieve samenwerking met enkele regioscholen. WSD verzorgde workshops en trainingen voor scholieren van het Baanderherencollege en studenten van Yuverta in Boxtel. Daarin was bijvoorbeeld onder het motto 'Ik ga op stage' aandacht voor het schrijven van een sollicitatiebrief met CV. De gedachte is dat we jongeren dankzij deze samenwerking beter in beeld hebben en problemen vroegtijdig signaleren."



Ontwikkeling samen met de werkbegeleider evalueren

Sinds Youri van Rijt (20) bij WSD werkt, is hij een stuk vrolijker en is zijn energielevel weer helemaal op peil. Hij heeft leuke collega's met wie hij hetzelfde gevoel van humor deelt. Ze lachen dus best vaak, al moet er natuurlijk ook gewoon gewerkt worden.

Youri van Rijt (20), deelnemer werkleerlijn Logistiek, WSD: "Na het behalen van mijn middelbare schooldiploma ben ik naar het mbo gegaan, maar dat bleek geen gelukkige keuze. De opleiding beviel niet en ik kwam al snel thuis te zitten. Ik verloor het ritme van dag en nacht; er waren dagen bij dat ik ging slapen als mijn moeder 's morgens ging werken. Als ik 'werk ze' zei, zei zij 'welterusten'."

Werkfit
"Ik heb ongeveer één schooljaar thuis gezeten en deed in die periode niet veel meer dan slapen en gamen. Dat is gelukkig veranderd toen ik in 2023 via de gemeente in contact kwam met WSD. Ik leerde Nadja Keijzers kennen, die me liet kennismaken met OAD (Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding - red.). Ik kreeg de kans om bij WSD weer werkfit te worden en te ontdekken welke werkzaamheden bij mij passen."

"Ik ben begonnen in het textielsorteercentrum, eerst één middag per week. Uiteindelijk is het gelukt om daar weer een normaal dagritme op te bouwen. Nu werk ik 32 uur per week in het WSD-magazijn. Binnen de werkleerlijn Logistiek houd ik me bezig met de ontvangst van goederen als werkkleding, gereedschappen en kantoorartikelen, die een plek in het magazijn krijgen of binnen het WSD-gebouw worden rondgebracht."

Evaluatiegesprek
"Het logistieke werk bevalt goed. Elke dag is anders, er is veel afwisseling. Bovendien kan ik me op deze werkplek ontwikkelen. Ik ben begonnen bij de afgifte van de goederen en heb ook al geleerd hoe ik een heftruck moet besturen. Ik werk ook op een laptop waarmee ik pakbonnen verwerk en orders controleer."

'Het lukt steeds beter om weer een gewoon dagritme te krijgen'

"Ik vind het fijn dat ik goed begeleid word, door mijn magazijncollega's én door mijn jobcoach Sander. Soms maken we een praatje op de werkvloer. Elke twee of drie maanden zit ik samen met mijn werkbegeleider aan tafel om mijn ontwikkeling te evalueren. Als ik straks meer zelfvertrouwen heb, stroom ik uit naar een reguliere werkgever. Nu voel ik me nog thuis bij WSD en wil ik eerst hier nog mooie stappen zetten."
"Mijn moeder is trots. En weet je wat ik zo leuk vind? Nu gaan we 's morgens samen de deur uit. Dan zeggen we allebei: 'Werk ze!'."



ONTWIKKELEN

Zien is geloven, er liggen nog heel veel inclusieve kansen

Als werkontwikkelbedrijf is WSD voortdurend op zoek naar geschikte werkplekken én passend werk voor onze medewerkers. Daar kunnen ze zich verder ontwikkelen of, indien nodig, ondersteunen we ze in hun ontwikkeling daar naartoe. We bewegen intensief op de arbeidsmarkt, hebben oog voor actuele ontwikkelingen en spelen in op trends, zoals de groei van de circulaire economie. Werkzaamheden zoals we die kunnen bieden bij Het Goed, textielsorteercentra en milieustraten sluiten hier op aan.

'Oog voor actuele ontwikkelingen en inspelen op trends'

Bart Wijnhof, manager Marketing & Verkoop WSD: "WSD is thuis op de regionale arbeidsmarkt en stond ruim tien jaar geleden aan de wieg van werkgevers-netwerk Aantwerk. In 2024 is regionaal gestart met het opzetten van werkcentra waarin publieke partijen samenwerken op de arbeidsmarkt. Elke accountmanager is bovendien actief in een eigen gemeente en heeft daarmee optimaal kennis van de lokale (arbeids) markt."

Kom langs! Zien is geloven

"Omdat inclusief ondernemen nog steeds naar een hoger plan getild mag worden, treden werkgevers van Aantwerk op als onze ambassadeurs en zijn we actief in ondernemersnetwerken en op banenmarkten. Ons doel? De beeldvorming ombuigen. Onbekend maakt nog te vaak onbemind en dat tackelen we door ondernemers bij WSD uit te nodigen. Kom langs! Zien is geloven, er liggen nog heel veel inclusieve kansen."

"De krapte op de arbeidsmarkt hielp in 2024 bij het vinden van passende werkplekken. De verwachting is dat die krapte aanhoudt, onder meer door de vergrijzing. Onze medewerkers volgen een van de negen werkleerlijnen, leren zowel werknemers- als vakvaardigheden en ontwikkelen zich zo richting passend werk. Dat kan beschut werk bij WSD zijn, maar veel vaker buitenshuis bij andere werkgevers. Uitstroom naar regulier werk is het hoogst haalbare doel."

Blits DHL-tenue

"Samen met ondernemers spelen we in op de veranderende arbeidsmarkt. Een mooi voorbeeld is de groei van pakketpost. Die heeft geresulteerd in een unieke proef met DHL. In Vught rijdt een WSD-collega in een blits DHL-tenue op een stoere elektrische bakfiets rond om pakketjes rond te brengen. De proef krijgt in 2025 een mooi vervolg. Ook in twee andere WSD-gemeenten gaan bakfietsen rijden."



PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

Samen creëren wij duurzame kansen en bovenal werk

WSD helpt mensen die passend werk zoeken. Dat is niet alleen de openingszin van onze website, maar ook de missie die bij WSD sinds de oprichting in 1956 leidend is. Al is de afstand nog zo groot, wij geloven dat er voor iedereen een plek op de arbeidsmarkt.

Marc Christiaens, directeur Werk en Ontwikkeling, WSD: “WSD heeft passie voor passend werk. Onze professionals zetten zich elke dag in om voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame arbeidsplek te vinden. Dat kan binnen de veilige muren van onze WSD-locaties zijn, maar sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 vooral buitenshuis. Matchen, inzetten en ontwikkelen van zoveel mogelijk mensen die behoren tot de Participatiewet, dat is onze missie. WSD maakt dit gemakkelijk en aantrekkelijk voor gemeenten en werkgevers. Samen creëren wij duurzame kansen en bovenal… werk.”

Vertrouwd vangnet

“Op onze eigen locaties bieden we passend werk in onder meer productie, techniek, logistiek, catering en schoonmaak. Soms is dat beschut werk, meestal is het werk dat volop kansen biedt om door te groeien. Buiten de muren van WSD bieden we passend werk via individuele en groepsdetachering bij werkgevers in de regio. In andere gevallen gaan medewerkers extern begeleid aan het werk. Is dit om wat voor reden ook nog niet passend, dan is er altijd het vertrouwde WSD-vangnet.”

“Om passend werk te vinden, biedt WSD een breed palet aan mogelijkheden. Samen met onze negen gemeenten onderzoeken we op welk niveau iemand kan instromen en zich kan ontwikkelen. Groeien kan met behulp van een van de negen werkleerlijnen - catering, facilitair, groen, ICT, logistiek, productie, retail, schoonmaak en techniek - waarin alles mogelijk is, van beschut werk tot detachering bij externe werkgevers. Met het oog op de Participatiewet is uitstroming richting regulier werk het ideaalbeeld.”

Toekomstproof

“Natuurlijk houden we rekening met actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wil WSD voor haar medewerkers banen aanbieden die toekomstproof zijn. Sommige banen verdwijnen door automatisering en robotica, andere banen komen op. Een goed voorbeeld is de circulaire economie waarin in 2024 ruim 25 procent van onze medewerkers werkzaam was. Denk aan werk in textielsorteercentra en op milieustraten, maar ook in de kringloopwinkels van Het Goed of bij een onderneming als Holland Recycling waar afvalstromen worden gesorteerd.”

‘Om passend werk te vinden, biedt WSD een breed palet aan mogelijkheden’

“Om de regionale arbeidsmarkt blijvend in het vizier te houden, is WSD actief in regionale werkgeverskringen en lokale ondernemersnetwerken, maar zitten we ook aan tafel bij VNO-NCW. Enthousiast plukken we de vruchten van het Aantwerk, een netwerkorganisatie die al meer dan tien jaar ruim tweehonderd inclusieve ondernemers verenigt. Zij zijn het die mét WSD oog hebben voor passend werk voor inwoners die best een steuntje in de rug kunnen gebruiken.”



PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

‘Het is belangrijk dat iedere inburgeraar een passend programma op werk- en taalgebied krijgt voorgeschoteld’



Iedere inburgeraar krijgt een passend programma op werk- en taalgebied

Inburgeraars die in Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught in aanmerking komen voor de Z-route, volgen die bij WSD. Deze zelfredzaamheidsroute is een van de drie leerroutes binnen de Wet inburgering 2021 en is bedoeld voor inburgeraars voor wie de B1-route of de onderwijsroute op dat moment te moeilijk is.

Jan Burger, manager Participatie, WSD: “Wie inburgert via de Z-route, volgt 800 taaluren en 800 participatie-uren. De taaluren worden aangeboden in taalklassen van WSD. Bijna de helft van de participatie-uren worden ook bij WSD ‘geklokt’ en omvatten 78 workshopuren en 312 stage-uren. De taalstage is omgeturnd tot een inburgeringsstage, die naast taalomgeving nog meer een voorportaal naar werk wordt. De resterende 410 participatie-uren vullen onze negen gemeenten in.”

200e inburgeraar bij WSD
“In 2024 groeide het aantal inburgeraars in de Z-route van 160 naar ongeveer 230. Halverwege het kalenderjaar hebben we stilgestaan bij de verwelkoming van de 200e inburgeraar. Omdat een inburgeringstraject via de Z-route ongeveer drie jaar in beslag neemt, zagen we in de loop van 2024 de eerste cursisten uitstromen.”

“De toename van het aantal inburgeraars betekent dat WSD meer mensen ondersteunt in hun ontwikkeling. Dat is goed nieuws, maar dwingt ons ook om nog professioneler te worden. Het is belangrijk dat iedere inburgeraar een passend programma op werk- en taalgebied krijgt voorgeschoteld.”

Taalles op de werkvloer
“In 2024 is de pilot ‘Taalles op de werkvloer’ geïntroduceerd. Voor lager opgeleide inburgeraars die moeite hebben met reguliere taallessen in een klassikale omgeving, is een onderwijsplek ingericht in kringloopwarenhuis Het Goed. Daar leren cursisten onder leiding van een taaldocent de Nederlandse taal, gericht op de directe werkomgeving. Tegelijkertijd ontwikkelen ze werknemersvaardigheden.”

“De ontwikkeling van Z-route cursisten tot 27 jaar krijgt vanaf volgend jaar extra aandacht binnen jongeren-label Kwikstart. In workshops sluiten trainers sterker aan bij de belevingswereld van jongeren. Het programma daarvoor is nog in aanbouw en wordt gepresenteerd tijdens Kwikfest 2025.”

Kunstmatige intelligentie
“WSD vindt het belangrijk dat de inburgeraar ook zelf weet wat deelnemen aan de Z-route betekent. Taal is nog te vaak een struikelblok en om die reden zetten we kunstmatige intelligentie (AI) in als hulpmiddel. Met behulp van een avatar krijgen deelnemers een video in hun eigen taal te zien, waarin uitleg wordt gegeven over hun cursusovereenkomst. We zijn in 2024 begonnen met Arabisch, volgend jaar volgen meer talen.”

“Een mooi project liep in 2024 in Oisterwijk van stapel. Daar heeft WSD in samenwerking met het AZC het initiatief genomen om twintig bewoners vrijwilligerswerk te laten doen in de openbare ruimte. Naast een zinvolle dagbesteding in het groen, droeg het project bij aan de taalontwikkeling en activering van de nieuwe Nederlanders. Een gezamenlijk initiatief dat naar meer smaakt.”

PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

Pegah bouwt in Nederland aan haar toekomst

Zes jaar geleden kwam Pegah (42) uit Iran naar Nederland, samen met haar dochter en zoon. In haar thuisland had ze nooit gewerkt, maar nu heeft ze met succes haar inburgering afgerond en een baan gevonden waar ze met plezier naartoe gaat. ‘Ik voel me hier thuis, en ik ben trots op wat ik heb bereikt.’

“Ik ben trots op wat ik heb bereikt”

De eerste jaren in Nederland waren niet makkelijk. Pegah en haar kinderen verbleven in verschillende asielzoekerscentra, onder andere in Weert, Wageningen, Arnhem en Grave. ‘Dat was een moeilijke tijd,’ vertelt ze. Pas na 2,5 jaar kregen ze een woning in Boxtel. Daar begon Pegah haar nieuwe leven, geholpen door de gemeente en verschillende instanties.

Werken en inburgeren combineren
Pegah combineerde haar inburgeringstraject met werken via WSD. Een aantal dagen per week volgde ze lessen, de andere dagen werkte ze. ‘Ik ben trots dat ik alle examens heb gehaald,’ zegt ze stralend. Toch vindt ze Nederlands spreken nog lastig. ‘Ik begrijp alles goed, maar het praten is moeilijk. Op mijn werk leer ik gelukkig steeds meer.’

Met een lach naar haar werk
Haar werk bij WSD betekent veel voor haar. ‘In Iran had ik een rijke man, ik hoefde nooit te werken. Maar nu doe ik het zelf en dat voelt goed,’ zegt ze. ‘Eerst was het spannend, maar nu ga ik elke dag met een lach naar mijn werk.’ Vooral haar collega’s en leidinggevenden maken het werk fijn. ‘Ik heb lieve collega’s en mijn leidinggevenden, Elonka en Peter, zijn heel fijn om mee te werken.’

Voorlopig zit Pegah helemaal op haar plek. ‘Het werk is niet moeilijk, maar dat is prima. Hier is geen stress, geen negativiteit. Dit is mijn toekomst en daar ben ik blij mee.’



PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

Beschut werken: optimaal rekening houden met iemands beperkingen

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is ook de voorziening ‘beschut werken’ in het leven geroepen. Beschut werken kan heel beknopt worden gedefinieerd als een betaalde baan in een aangepaste omgeving, met structurele extra begeleiding. Alle gemeenten hebben hierin een verplichte taakstelling voor hun inwoners. Het aantal beschutte banen die gemeenten per jaar minimaal moeten bieden, staan in ministeriële regelingen.

Marlies van Eldik, arbeidsdeskundige, WSD: “Bij WSD werkten in 2024 ongeveer 150 medewerkers beschut. Ze verrichtten arbeid binnen een productie- of montage-afdeling van WSD, maar soms ook daarbuiten: in het groen, bij kringloopwarenhuis Het Goed of De Schoonmaak Coöperatie óf in een groepsdetachering bij een particuliere onderneming. In alle gevallen kan iemand die beschut werkt rekenen op een vaste begeleider van WSD. Die is niet alleen in de buurt en werkt mee, maar kent bovendien iemands persoonlijke situatie. Een vast aanspreekpunt.”

Positief advies
“Met beschut werken helpt WSD mensen die alleen in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. De doelgroep bestaat uit mensen uit een van de negen WSD-gemeenten die begeleiding of aanpassingen van de werkplek nodig hebben. De deelnemer vraagt advies aan het UWV om te bepalen of beschut werk passend is. Soms helpt de school, de gemeente of WSD hierbij. Als het UWV een positief advies uitbrengt, komt de aanvrager in aanmerking voor deze voorziening.”

“In dat geval gaan we in gesprek. We kijken samen waar passend werk geboden kan worden. Belangrijk is dat op de werkplek optimaal rekening gehouden wordt met iemands beperkingen. In de meeste gevallen gaat het om enkelvoudig productie- of montagewerk in een rustige en soms zelfs prikkelarme omgeving. We brengen helder in kaart hoe maximale arbeidsparticipatie mogelijk is. Samen kijken we vooral naar wat wél kan, zonder daarbij druk op te leggen.”

‘Belangrijk is dat we optimaal rekening houden met iemands beperkingen’

Participeren
“Het mooie van beschut werken is dat mensen met een arbeidsbeperking die zijn aangewezen op veel begeleiding of een aanpassing van de werkplek nodig hebben, betaald werk kunnen uitvoeren en betaald worden conform de CAO Aan de slag en hierdoor, net als anderen, meedoen op de arbeidsmarkt.”



Beschut werk voor Mieke bij Natuurmonumenten

Mieke Jordans kwam bij WSD via de gemeente.
Zij had al heel veel baantjes gehad en heel veel teleurstellingen daarin opgelopen. Mieke zocht naar een omgeving waarin ze zich weer lekker voelde.
WSD zag dat Mieke een hele grote begeleidingsbehoefte had. Daarom is voor haar de indicatie beschut werken aangevraagd. Zo heeft ze de rest van haar werkende leven recht op een werkplek waar werkbegeleiding aanwezig is. En volgens haarzelf heeft ze het mooiste werk dat er is: “Lekker buiten en tussen de diertjes!”

Mieke ontwikkelt zichzelf in beschut werk bij Natuurmonumenten

PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

Werving brede doelgroep staat of valt met krachtige campagnes

WSD helpt mensen die passend werk zoeken. We zijn er voor iedereen die wil participeren op de arbeidsmarkt, maar onvoldoende in staat is om zelf een plek te vinden. Veel inwoners hebben we in beeld, maar niet iedereen. Daarom steken we veel energie in de werving van die brede doelgroep. Ontwikkeling is een belangrijk speerpunt en we willen uitdagen, verleiden en laten zien dat werken bij WSD ook leuk is.

Edith Bakker, directeur Participatie WSD: “In 2024 hebben we met onze partners bereikt dat er voor iedereen die zich bij ons meldt ondersteuning moet zijn. In het verleden kwam een kandidaat nog wel eens tussen wal en schip terecht omdat regelgeving een vlotte in- of doorstroming naar arbeid in de weg stond. Voorbeeld: een 17-jarige die school vroegtijdig verlaten heeft, thuis woont en nog geen recht heeft op een uitkering, kan nu wél bij WSD aankloppen. Ons brede palet van negen werkleerlijnen biedt volop aanknopingspunten om (weer) passend werk te vinden.”

Goede campagnes

“De werving van de brede doelgroep staat of valt bij WSD met krachtige campagnes. Om die reden werkt WSD voortdurend aan lokale zichtbaarheid en vind je ons op plekken waar veel mensen komen. Vorig jaar startten we al met ‘Kom Keeten bij WSD’ en die campagne hebben we in 2024 doorgetrokken. Nieuw was ‘WSDaten’ waarmee collega’s de regio afstruinden en op braderieën en wijk- en buurtfestivals het verhaal van WSD vertelden.”

“Indrukwekkend was de billboardcampagne die als een reizende tentoonstelling langs de negen WSD-gemeenten trok en persoonlijke verhalen van WSD’ers liet zien. In woord en beeld vertelden ze openhartig hun levensgeschiedenis én hun route naar passend werk. Het leverde prachtige citaten op, zoals ‘ik gun iedereen het recht op collega’s’ en ‘op mijn werk praat ik met mensen’. Alle campagnes, ook online, leverden veel respons op.”

Continu aan tafel

“Werving van de brede doelgroep is meer dan de boer op gaan. Het is belangrijk dat WSD als werkontwikkelbedrijf doordringt in de haarvaten van de regio. Daarom zitten we aan tafel met alle partners in de brede keten van zorg en welzijn. Een hechte band met het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs is essentieel. Door jongeren die in een vroegtijdig stadium kennis te laten maken met de ontwikkelkansen bij WSD - bijvoorbeeld via een festival als Kwikfest - kunnen ze meters maken. Dat WSD een superleuk stagebedrijf is, is natuurlijk mooi meegenomen!”

‘We willen uitdagen, verleiden en laten zien dat werken bij WSD leuk is’

“Verleiden. Uitdagen. Perspectief bieden. Termen waarmee WSD voortdurend werkt aan de zichtbaarheid. Eén succesnummer van 2024 noem ik graag: de Open Deuren Dag in Boxtel. We begroetten meer dan duizend bezoekers! Het is verleidelijk om de voordeur elk jaar een keertje wagenwijd open te zetten en ons verhaal te vertellen.”



Gun: “Op mijn negentiende raakte ik in coma na een auto-ongeluk. Dat heeft mijn leven op z’n kop gezet. Het is sindsdien lastig om dingen goed te onthouden, ik heb moeite met stress en ik kom ook niet altijd mee in het tempo van het reguliere bedrijf. Bij WSD mag kan ik in een passend tempo werken en leren. En ik mag fouten maken en daarvan leren.”



Lindie: “Toen mijn oom me op WSD wees, wist ik niet zeker of ik dat wel wilde. Nu wel: ik werk inmiddels bij Het Goed waar ik meubels bezorg. Ik voel me nuttig, leer mijn grenzen aangeven én ik mag op mijn eigen tempo groeien. Ik ben geen WSD’er. Ik ben gewoon Lindie die werk heeft!”

PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

‘Het is belangrijk om voor alle inwoners het onderste uit de kan te halen’



Werving brede doelgroep – perspectief gemeenten

Véronique Zeeman, wethouder gemeente Best en lid algemeen bestuur WSD: “De WSD is van ons allemaal. Als wethouder voor het sociaal domein én als bestuurslid zie ik dagelijks hoe WSD zich inzet voor de inwoners van Best en de acht andere gemeenten. Ik hecht veel waarde aan een inclusieve samenleving waarin iedereen meedoet en niemand aan de zijlijn staat. Ik vind het belangrijk dat we voor alle inwoners het onderste uit de kan halen.”

Armoederegisseur
“In Best buigen we ons vaak over de vraag hoe we alle inwoners kunnen laten participeren in onze samenleving. Een belangrijke plek waar alles samenkomt is Bestwijzer aan de Zonnewende. Daar staan 25 organisaties - ook WSD - elke werkdag klaar om inwoners te helpen bij vragen over wonen, werken, zorg of welzijn. Het is een unieke samenwerking waar Bestenaren op één locatie informatie en advies krijgen en waar doorverwijzen eenvoudig is.”

“Ik heb hoge verwachtingen van een armoederegisseur die we in Best hebben aangesteld. Het is de spin in het web van het sociaal domein en houdt voeling met tal van maatschappelijke organisaties, variërend van sportclub en kerk tot scholen en voedselbank. De armoederegisseur signaleert en kan doorverwijzen, ook als het om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.”

Krachtige campagnes
“Het is belangrijk dat we ook in onze gemeente de brede doelgroep in het vizier hebben. Inwoners die een uitkering ontvangen, zijn bij ons bekend. Het is de kunst om juist de ‘onzichtbaren’ in beeld te krijgen. Binnen deze groep bevinden zich nogal eens mensen die tussen de wal en het schip dreigen te raken. Het kan bijvoorbeeld gaan om jongeren die de school vroegtijdig verlaten of hun baan verliezen, maar geen beroep doen op een uitkering.”

“De campagnes waarmee WSD ook in Best de brede doelgroep tracht te bereiken, vind ik krachtig. De levensgrote billboards die ik in 2024 mocht onthullen in Bestwijzer lieten stuk voor stuk persoonlijke verhalen van mensen zien, die dankzij WSD weer aan het werk zijn gegaan. Storytelling in optima forma omdat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dankzij deze campagne een gezicht hebben geregen. Op deze manier worden beslist meer inwoners bereikt.”

Trots
“Meerdere campagnes waren raak. Ik noem naast ‘Kom Keeten bij WSD’ ook de aandacht voor groenmedewerkers in onze lokale krant Groeiend Best. Mooie verhalen over hun werk in de openbare ruimte die positieve respons opleverden. Ik heb medewerkers gevraagd naar de respons en allemaal zijn ze trots. Inwoners krijgen dankzij deze publiciteit bovendien meer waardering voor het groenbeheer nu ze zien wie dat werk elke dag met veel toewijding doen.”

“Voor jongeren is WSD-label Kwikstart een uitkomst. In Best valt een klein dozijn jongeren binnen de brede doelgroep. Het festival Kwikfest is belangrijk om jeugdigen in de leeftijd van 15 tot 27 jaar te activeren en enthousiast te krijgen voor scholing of werk. Misschien is het een goed idee om Kwikfest te laten rouleren in alle WSD-gemeenten, zodat de doelgroep nóg dichter bij huis in contact komt met bedrijfsleven en onderwijs. Voor sommigen is de afstand Best-Boxtel al te groot…”

PASSEND WERK VOOR IEDEREEN

Inzicht in zelfredzaamheid en werkmogelijkheden met OAD

Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) is een traject binnen WSD waarin kandidaten tot een jaar de tijd krijgen om te ontdekken welke arbeid bij hen past en hoe ze hun zelfvertrouwen kunnen vergroten. Het dient als diagnose-instrument om hun zelfredzaamheid en kansen op betaald werk in kaart te brengen. OAD wordt aangeboden in alle WSD-gemeenten.

Onze ambulant begeleiders ondersteunen kandidaten bij het vinden van een passende werkplek binnen de WSD-infrastructuur, zoals retail, zorg, techniek, productie of catering.De begeleiding verloopt open en transparant, waarbij korte lijnen tussen professionals en kandidaten essentieel zijn.

OAD onderscheidt zich door een persoonlijke en flexibele aanpak, waarbij stapsgewijs de beste route wordt verkend. Dit kan laagdrempelig beginnen, zoals met een kop koffie of enkele uren werk per week. De begeleiding op de werkvloer helpt om inzicht te krijgen in mogelijkheid en ondersteuningsbehoeften. Het succes van het traject hangt af van de motivatie van de kandidaat en de bereidheid om stappen te zetten. OAD is een ontdekkingstocht naar passend werk en persoonlijke groei.





Corné groeit met kleine stappen

Corné begon twee jaar geleden bij WSD via Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) nadat hij als 17-jarige schooldrop-out werd bestempeld als ongemotiveerd. Met kleine stappen bouwde hij zijn werkuren uit en kreeg vorig jaar een contract. Dit gaf hem erkenning en zelfvertrouwen.
Dankzij begeleiding op de werkvloer van Fred werkt hij aan zijn werknemersvaardigheden, zelfstandigheid en persoonlijke groei. Zo komt hij nu zelf op de fiets, heeft hij een beter werkritme en leert hij omgaan met emoties en doorzetten. Bekijk zijn inspirerende verhaal!

INNOVATIE

Innovatie is binnen WSD altijd dichtbij en van ons allemaal

Innovatie
Innovatie is binnen een wendbare organisatie als WSD altijd dichtbij en van ons allemaal. Daarom staat het prominent op onze strategische agenda. Innoveren doen we elke dag en niet alleen op technologisch vlak. Sterker nog, een traditionele ideeënbus kan verbluffende resultaten opleveren. Geniale ingevingen aan de keukentafel groeien soms uit tot verrassende initiatieven op de werkvloer.

Claudia de Leeuw, directeur Innovatie en Projecten, en Marc Christiaens, directeur Werk en Ontwikkeling, WSD: “Onze negen werkleerlijnen - catering, facilitair, groen, ICT, logistiek, productie, retail, schoonmaak en techniek - worden voortdurend vernieuwd. We zorgen ervoor dat ze naadloos aansluiten bij de arbeidsmarkt waardoor de weg van doorstroming en uitstroming naar regulier werk optimaal geplaveid is. Ook in trainingen en taallessen is innovatie nooit ver weg. Binnen het aanbod van Sturen op Zelfsturing - de methode waarmee onze professionals de medewerkers stimuleren om zelf keuzes te maken en acties te ondernemen richting hun doelen - is vernieuwen aan de orde van de dag.”

Innovatieplatform
“Met onze gemeenten werken we aan nieuwe manieren om samen te werken voor alle inwoners die binnen onze regio ondersteuning nodig hebben in het vinden en behouden van werk. De Kenniskompanie is ons gezamenlijke innovatieplatform en voelt echt als iets van ons samen. Waarom? Innoveren doe je natuurlijk niet in je eentje! Binnen De Kenniskompanie stimuleren we innovatie, delen we kennis en organiseren we de lobby. Beleidsmedewerkers van onze gemeenten zijn hier nauw bij betrokken.”

“Daarnaast vindt innovatie plaats op de plek waar samen gewerkt wordt, namelijk in de uitvoering. WSD en gemeenten zijn met elkaar verbonden en weten hierdoor waar de behoefte ligt. Samen kunnen we steeds verder verbeteren met als doel op de inwoner van onze gemeenten nog beter te ondersteunen en zelfredzaam te maken. Hierbij betrekken we niet alleen onze gemeenten, maar ook andere samenwerkingspartners op het gebied van bijvoorbeeld zorg en welzijn.”

‘Innoveren doen we elke dag en niet alleen op technologisch vlak’

Samen technologisch innoveren
“Een impuls voor technologische innovatie was stichting Stip, die WSD met de collega’s van Weener XL en IBN in 2023 heeft opgericht. Stip staat voor Samen Technologie Innoveren voor Participatie en initieert gezamenlijke grotere (en dus duurdere) innovatieprojecten. We bundelen expertise en voorkomen dat we elk afzonderlijk het wiel opnieuw uitvinden. De aftrap van Stip was een roadshow waar deelnemende organisaties de kans kregen om samen te ontdekken hoe technologische vernieuwingen kunnen helpen bij inclusiviteit en samenwerking.”

“Een mooi voorbeeld dat Stip heeft voortgebracht is de heftrucksimulator, die compleet met beeldschermen en een VR-bril wordt ingezet om medewerkers te scholen. WSD stond via Stip ook mee aan de wieg van een cobot: een robotarm die repetitieve handelingen op de werkvloer verricht en productiemedewerkers ontlast. Met een zelf ontwikkelde werkinstructie-app, compleet met instructievideo’s, kunnen medewerkers in meerdere talen zien én leren hoe ze bepaalde werkzaamheden moeten verrichten. In het groen kun je denken aan snoeien, wieden en schoffelen, maar ook aan veilig werken langs de openbare weg.”

Hippe e-bikes
“Samen met onze gemeenten en andere partners denken professionals binnen De Kenniskompanie voortdurend na over innovatie in ons soms complexe werkveld. Maar vernieuwen kan ook heel eenvoudig zijn. Een prachtvoorbeeld zijn de elektrische leenfietsen die onze collega’s in Boxtel tot hun beschikking hebben. We hebben oerdegelijke Hollandse retro-fietsen omgebouwd tot hippe e-bikes waarmee ze snel en comfortabel naar een afspraak buitenshuis trappen. Niet alleen gezond maar ook een reductie van het aantal autokilometers. Dat de klassieke rijwielen een eigentijds tweede leven krijgen, is circulair gezien mooi meegenomen.”

Bart helpt verbeteren in het productieproces

Bart Boleij heeft voor de assemblage afdeling van Henkelman een verbetering bedacht in het productieproces. Hierdoor is het werk voor medewerkers op de werkvloer makkelijker gemaakt. Ook wordt er hierdoor minder plastic gebruikt. In samenwerking met de Technische Dienst van WSD is dit hulpgereedschap vervaardigd. Een echte win-win situatie!

‘Innoveren doe je natuurlijk niet in je eentje’

Ontwikkelen met de Cobot

Bij Blizo in Vught werken de mensen aan de productielijn samen met de Cobot: een robotarm die de medewerkers ondersteunt bij repeterende werkzaamheden. De minst interessante werkplek in de productielijn is zo weer interessant omdat medewerkers zich ontwikkelen en leren met de robotarm te werken.

Bekijk de hele video: Robotisering op de werkvloer.

INNOVATIE

De Kenniskompanie is uitgegroeid tot een hecht netwerk

De Kenniskompanie
Esther Leemans, community manager De Kenniskompanie, en Pien Schoenmakers, beleidsmedewerker sociaal domein gemeente Vught: “De Kenniskompanie is sinds de start een expertise-centrum voor en een community van professionals in het sociaal domein. We maken op het gebied van werk en ontwikkeling een positief verschil voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennis delen, innoveren en samen de landelijke lobby beïnvloeden zijn de belangrijkste pijlers.”

Voldoende bagage
“Onze community komt minimaal een keer per maand bij elkaar om informatie te delen en van elkaar te leren. Onze bijeenkomsten zijn altijd inspirerend; na afloop vertrekt iedereen bovendien met voldoende bagage om de dienstverlening aan inwoners verder te verbeteren. In de praktijk blijkt nogal eens dat werkwijzen van gemeenten kunnen verschillen. Bij De Kenniskompanie ontdekken we welke ‘best practises’ breder ingezet kunnen worden.”

“Slim samenwerken is een belangrijk uitgangspunt. Het is op z’n minst onhandig om op meerdere plekken in de regio aan de uitvinding van hetzelfde wiel te werken. Een mooi resultaat van slim samenwerken is de manier waarop de Z-route voor inburgeraars binnen WSD wordt uitgerold. Het instrument Werkdiagnose wordt dankzij De Kenniskompanie al ingezet in zes gemeenten. Het stelt professionals in staat beter én sneller te ontdekken welke capaciteiten inwoners hebben om passend werk te vinden.”

Hecht netwerk
“Omdat De Kenniskompanie is uitgegroeid tot een hecht netwerk, voorkomen we dat zaken dubbel opgepakt worden. Efficiënt overleggen en intensief contact onderhouden via bijvoorbeeld Teams en WhatsApp maakt iedereen binnen de community elkaar moeiteloos vindt. De meeste beleidsmedewerkers werken in een relatief kleine ambtelijke organisatie. Dan is het heel fijn om bij De Kenniskompanie collega’s te ontmoeten die op hetzelfde beleidsterrein werken.”

‘Samen ontdekken we welke best practises breder ingezet kunnen worden’

In 2024 hebben de professionals zich samen verdiept in onderwerpen als cultuursensitief werken en circulaire economie. Dat gebeurde met kennissessies en sprekers, maar ook met werkbezoeken, bijvoorbeeld aan de milieustraat in Sint-Oedenrode en de expositie RetroFuture in het Evoluon. We begroetten meer dan tachtig deelnemers op een bijeenkomst over de lokale plannen van gemeenten. Inspirerend was de innovatieve manier waarop kennis werd gedeeld, met sprekers én korte video’s, interviews en vlogs.”

“Bijzonder was het bezoek dat we met een mooie groep professionals in het sociaal domein hebben gebracht aan de Dutch Design Week. Tijdens DDW24 in Eindhoven omarmden designers de grote maatschappelijke opgaven. Innovatieve concepten, beeldende oplossingen, nieuwe initiatieven, het stond er allemaal. De perfecte kans om onze creativiteit een boost te geven!”

“Volgend jaar beslist weer aanschuiven bij De Kennis-kompanie. Dan verdiept onze community zich in de Participatiewet in Balans en de inzet van AI in het sociaal domein. Actuele thema’s waarvoor de aanmeldingen nu al binnenstromen. Succes verzekerd!”



INNOVATIE

Werkacademie: voor inwoners die op weg naar werk trainingen volgen

Werkacademie
Ingeborg de Kort, manager Werkacademie WSD: “De Werkacademie is het trainingsbureau van WSD dat zich richt op leren, groeien en werk. Alle onderwerpen die binnen WSD te maken hebben met (door) ontwikkelen op het gebied van arbeid, komen samen binnen de Werkacademie. Het vinden en behouden van werk staat voorop.”

“Veruit het grootste deel van het aanbod van de Werkacademie - zo’n 70 procent - is voor inwoners uit onze negen gemeenten die op weg naar werk trainingen volgen. Dat kunnen vakgerichte cursussen zijn, maar ook workshops waarin werknemersvaardigheden centraal staan. Medewerkers kiezen bijvoorbeeld voor vakgerichte trainingen, zoals werken met een bosmaaier of motorzaag. Inburgeraars volgen binnen de Z-route taallessen en workshops.”

Sturen op Zelfsturing
“Onze professionals ontwikkelen zich voortdurend via Sturen op Zelfsturing (SoZ). De methode biedt ze de kans om zich binnen WSD verder te ontwikkelen terwijl medewerkers geholpen worden hun eigen doelen te bereiken. Alle professionals starten met een basistraining en behalen binnen drie jaar het masterniveau. Nieuw is dat alle collega’s hun eigen ontwikkelroute uitstippelen en blijven leren. Ontwikkelen bij WSD betekent dat je altijd een komma zet, geen punt.”

“Onze vernieuwende trainingsprogramma’s zijn essentieel om intrinsieke motivatie, talenten en ambities te ontdekken en te ontplooien. Met de nieuwverworven vaardigheden en zelfvertrouwen benutten onze deelnemers hun eigen mogelijkheden optimaal.”

VR-brillen en AI
“In 2024 zijn veel innovaties doorgevoerd. Trainingen zijn vernieuwd en sluiten haarfijn aan bij de doelgroep. We maken gebruik van VR-brillen en zetten kunstmatige intelligentie (AI) in om het lesaanbod te verbeteren. Enkele collega’s zijn opgeleid tot trainingsacteurs en worden gevraagd voor SoZ-trainingen én taallessen. Inburgeraars die het binnen de Z-route moeilijk vinden om reguliere taallessen te volgen, doen mee aan pilot ‘Taal op de werkvloer’ in kringloopwarenhuis Het Goed. Een prachtig initiatief!”

‘Ontwikkelen bij WSD betekent dat je altijd een komma zet, geen punt’

“Jongeren volgen bij WSD trainingen waarin spelelementen terugkomen. We bieden jonge inburgeraars die buiten WSD de onderwijsroute volgen binnenkort de mogelijkheid om bij ons het participatieverklaringstraject (PVT) te volgen. Het PVT is een verplicht onderdeel van het inburgeringsexamen en laat nieuwkomers kennismaken met de rechten, plichten en waarden van de Nederlandse samenleving. We hebben een interactief tweedaags lesaanbod ontwikkeld dat buiten reguliere schooltijden wordt aangeboden. De PVT-lessen zijn altijd in vakanties, zodat het onderwijs er niet onder lijdt.”



3 Sociaal verslag

3.1 Algemeen

Met het sociaal verslag geven we inkleuring aan de financiële jaarcijfers zoals verderop in het jaarverslag 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 arbeidsmark. 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:

Aantal personen in gesubsidieerde banen

Jaar	2014 Eindstand	2022 Eindstand	2023 Eindstand	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3	2024 Q4	Referentie
Best	**161**	**164**	**166**	**160**	**163**	**158**	**161**	**153**
SW		110	104	103	102	101	100	
PW		54	62	57	61	57	61	
Boxtel	**467**	**467**	**461**	**463**	**465**	**463**	**451**	**458**
SW		299	275	272	270	266	254	
PW		168	186	191	195	197	197	
Meierijstad	**486**	**418**	**422**	**424**	**421**	**418**	**416**	**461**
SW		307	288	286	285	283	279	
PW		111	134	138	136	135	137	
Nuenen, C.A.	**89**	**90**	**91**	**91**	**90**	**96**	**99**	**84**
SW		47	46	46	44	43	42	
PW		43	45	45	46	53	57	
Oirschot	**153**	**108**	**106**	**105**	**105**	**101**	**97**	**145**
SW		85	81	78	77	75	72	
PW		23	25	27	28	26	25	
Oisterwijk	**195**	**179**	**175**	**172**	**174**	**177**	**173**	**229**
SW		145	136	132	131	130	126	
PW		34	39	40	43	47	47	
Sint-Michielsgestel	**265**	**202**	**215**	**218**	**213**	**211**	**203**	**251**
SW		146	138	139	137	135	128	
PW		56	77	79	76	76	75	
Son en Breugel	**52**	**51**	**45**	**45**	**44**	**43**	**43**	**49**
SW		26	22	21	19	17	17	
PW		25	23	24	25	26	26	
Vught	**253**	**219**	**222**	**225**	**226**	**225**	**223**	**270**
SW		156	149	151	148	146	144	
PW		63	73	74	78	79	79	
Overige gemeenten	**93**	**7**	**26**	**25**	**26**	**29**	**30**	
SW		1	2	1	1	1	2	
PW		6	24	24	25	28	28	
Totaal	**2214**	**1906**	**1930**	**1930**	**1929**	**1924**	**1899**	**2100**
SW		1322	1241	1230	1215	1198	1165	
PW		584	689	700	714	726	734	

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 vallen nu onder de Participatiewet wat inhoudt dat als zij een voorrangspositie genieten indien zij zich alsnog melden. Er stromen nog beperkt mensen in die we overnemen van collega werkontwikkelbedrijven 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:	**2024**	**2023**	**2022**
Dienstverband Wsw	4	5	2
Begeleid Werken	1	1	2
Totaal instroom	**5**	**6**	**4**

Uitstroom:	**2024**	**2023**	**2022**
Naar reguliere arbeid	0	2	1
Ontslag op eigen verzoek	4	12	5
Door verhuizing	1	1	2
Voortijdige beëindiging *	0	0	0
Einde contract voor bepaalde tijd	1	2	2
Wegens (vroeg)pensioen	38	35	32
Overlijden / 2 jaar ziek	30	32	28
Overige	5	7	9
Totaal uitstroom	**79**	**91**	**79**

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

Doorstroom:	**2024**	**2023**	**2022**
Van Wsw-dienstverband naar BW	1	11	10
Van BW naar Wsw-dienstverband	1	2	1
Totaal instroom	**2**	**13**	**11**

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 2024 is een LPO van 6,1% toegekend.

Arbeidsplaatsen Wsw
Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij WSD is geplaatst is in 2024 afgenomen van gemiddeld 1.011 fte in 2023 naar 938 fte gemiddeld in 2024. Over de afgelopen jaren geeft dat het onderstaande beeld van de ontwikkeling van de gemiddelde bezetting in arbeidsplaatsen (fte).

Gemiddelde SW-bezetting	**2024**	**2023**	**2022**
Werk & Ontwikkeling	838	909	984
Begeleid Werken	100	102	94
WSD-Groep	938	1.011	1.078

De SW-bezetting van WSD bedroeg ultimo 2024 totaal 1.123 personen, waarvan 113 in Begeleid Werken. Begeleid Werken houdt in dat een persoon met een Wsw-indicatie in dienst treedt bij een reguliere werkgever, eventueel met werkplekaanpassing en onder begeleiding van een jobcoach.

Financiering Wsw
De financiering van de Wsw is sinds de invoering van de Participatiewet onderdeel van het Participatiebudget. De landelijke verdeling van het macrobudget vindt plaats aan de hand van en actuarieel model. Dat betekent dat per gemeente op basis van 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	79,9	10,2	90,1	94,3
Boxtel	205,4	17,8	223,2	233,5
Meierijstad *)	204,2	26,1	230,3	242,2
Nuenen	28,2	11,5	39,7	39,8
Oirschot	60,4	5,0	65,4	71,1
Oisterwijk	100,9	10,6	111,5	116,7
Sint-Michielsgestel	99,7	12,0	111,7	114,9
Son en Breugel	15,9	2,3	18,2	22,6
Vught	113,4	8,4	121,8	125,5
Totaal	**908,0**	**103,9**	**1.011,9**	**1.060,6**

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

In 2024 hebben de WSD-gemeenten gezamenlijk in totaal 48,7 AJ onder de fictieve taakstelling gerealiseerd. Om het financieel effect van deze 'onderrealisatie' te kunnen beoordelen is het van belang om de complexiteit van de financieringssystematiek met de betrekking tot doelgroep 'oud-Wsw' te doorgronden. In het financieel verdeelmodel spelen een aantal factoren een rol die vervolgens elkaar over en weer beïnvloeden. Enerzijds is er het prijseffect dat wordt bepaald door het aflopend rijksbudget (taakstellende korting macrobudget) dat vervolgens door de jaarlijkse aanpassing wegens Loon- en Prijsontwikkeling wordt verhoogd, anderzijds de hogere 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.

Al vanaf de start van de Participatiewet is duidelijk dat de voor de uitvoering beschikbare rijksbudgetten onvoldoende waren om een sluitende businesscase te realiseren

Vanuit de evaluatie van de Participatiewet in 2020 is gestart met het Breed offensief. Dit heeft geresulteerd

in maatregelen zoals het invoeren van een landelijk preferent administratief proces, aanpassen van de no-risk polis, aanvraagrecht op no-risk, tot betere informatie voor werkgevers etc.

Ook in de financiering zijn vanaf 2022 een aantal maatregelen doorgevoerd. Om gemeenten te stimuleren om meer mensen te plaatsen worden inmiddels de budgetten voor zowel de loonkosten-subsidie (BUIG-budget) als de begeleiding Regulier gebaseerd op de realisatie in het voorgaand jaar.

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. In de afgelopen jaren zijn door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020, leidend tot een cao voor de Participatiewet en een pensioenregelingde kosten voor de gemeenten opgelopen met ca. 25% per arbeidsplaats PW. Deze kostenstijgingen zijn niet te financieren vanuit de te realiseren netto toegevoegde waarde.

Op basis van een tweetal onderzoeken van APE (stand van zaken beschut werk) en Berenschot (toekomstbestendigheid werkontwikkelbedrijven) zijn door de toenmalige staatssecretaris financiële maatregelen voorgesteld die nodig zijn om de doelstellingen van de Participatiewet te realiseren.

Allereerst is vanaf 2024 het budget voor de begeleiding van Beschutte participatiebanen structureel verhoogd met ruim € 2.100 per persoon. Streven is om vanaf 2026 de financiering op basis van realisatie te laten zijn. De wijze waarop dit te realiseren wordt nog onderzocht door SZW.

Verder wordt het belang van de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven erkend voor een succesvolle Participatiewet. Daarom zijn er vanaf 2024 structurele aanvullende middelen beschikbaar gesteld voor een toekomstige inrichting van de infrastructuur. Voor 2024, totaal € 64 mln., zijn deze middelen toegevoegd aan het budget voor de Wsw. Voor 2025 tot en met 2034 worden impulsmiddelen (voor plannen welke gaan over een toekomstbestendige inrichting van de infrastructuur) met de meicirculaire 2025 verdeeld. Voor de besteding van deze middelen zullen waarschijnlijk plannen moeten worden ingediend

Een derde financiële maatregel is het extra budget dat vanaf 2025 structureel beschikbaar wordt gesteld aan gemeenten om in de periode tot 2035 10.000 extra banen te realiseren. Dit zijn werkplekken voor mensen die niet vallen onder beschut werk, maar wel zijn aangewezen op de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven voor hun ontwikkeling richting regulier werk of voor een tijdelijk vangnet. Gemeenten ontvangen een bedrag per plek voor vaste bedrijfskosten, zodat de infrastructuur beschikbaar is. De middelen worden naar verwachting in de meicirculaire 2025 als apart budget toegevoegd aan de integratie-uitkering Participatie, omdat de verdeling verschilt met die van de rijksbijdragen Wet Sociale werkvoorziening (Wsw) en beschut werk (BW). Gemeenten ontvangen circa € 3.600 per plek. Dit komt neer op € 19,8 miljoen in 2025, met een oploop naar structureel € 35,9 miljoen. Dit structurele niveau wordt in 2035 bereikt. De middelen worden verdeeld over gemeenten op basis van de maatstaf Inwoners in het gemeentelijke doelgroepenregister.

Daarmee zijn er 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.

Samen met onze gemeenten blijven we investeren in nieuwe banen. Met inzet van eigen middelen uit de Stimulusreserve anticiperen we zoveel als mogelijk op de toekomstige ontwikkelingen. 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

Al sinds de start van de Participatiewet blijkt dat het aantal personen dat start in een dienstverband met loonkostensubsidie achter blijft doordat 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 door de formele werkgeversrol voor hen in te vullen.

Collega-bedrijf Weener XL maakt inmiddels ruim 10 jaar gebruik van deze diensten van Werkpartners 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 2024 waren 517 door Weener XL toegeleide Participatiewetters werkzaam in een dienstverband.

Arbeidsvoorwaarden PW-werknemers

Voor PW-werknemers is sinds 1 juli 2021 de cao Aan de Slag van toepassing. De eerste cao kende een looptijd van twee en een half jaar tot en met 31 december 2023. De cao Aan de Slag is vorig jaar met een jaar verlengd tot en met 31 december 2024. Er is nog geen nieuwe cao. De onderhandelingen daarover verlopen stroef vanwege de nog steeds ontbrekende, structurele financiering vanuit het Rijk.

Personeelsfonds

In 2022 zijn door het Algemeen Bestuur besluiten genomen over de verdeling en bestemming van de beschikbare algemene gemeentelijke reserve. Als onderdeel daarvan is afgesproken dat van het resultaat 25% wordt gereserveerd in het zogenoemde personeelsfonds ten behoeve van de SW en PW medewerkers van WSD. De directie doet jaarlijks een voorstel met betrekking tot de invulling hiervan. Vanuit het personeelsfonds hebben SW en PW medewerkers in 2024 de volgende extra's ontvangen:

- in september 2024 een eenmalige uitkering van € 200 netto per fte;
- in december 2024 een eenmalige extra vergoeding woon-werkverkeer over 2024 tot het maximaal fiscaal vrije bedrag van € 0,23 per kilometer.

Medewerkers zonder betaald dienstverband ontvingen een cadeaubon van € 50. Daarnaast zijn we in 2024 gestart met het verstrekken van gratis fruit 2 keer per week, eveneens bekostigd vanuit het personeelsfonds.

Voor wat betreft de bestedingsmogelijkheden vanuit het personeelsfonds is met name van belang dat het extraatje ook echt bij de medewerkers terecht komt en niet verrekend wordt met een eventuele aanvullende uitkering van gemeente of UWV of met toeslagen.
In afstemming met onze gemeenten zijn hiervoor mogelijkheden gevonden door het extraatje aan te merken als gift. De nog beschikbare vrije ruimte van de werkkostenregeling is gebruikt om te voorkomen dat WSD over de eenmalige uitkering 80% aan belasting moet afdragen.

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	2024	2023	2022
Werkacademie / Inburgering	420	404	293
Diagnose/intake	572	765	693
Trajecten zonder dienstverband (=werk met behoud van uitkering)	161	147	141
Trajecten met dienstverband (= Transitie-arrangement)	840	785	643
Wiw-dienstverbanden (oud)	1	1	1
Loonwaardemetingen	656	661	477
Gids onderzoek (Psychologisch onderzoek)	69	40	36
Coachtraject	175	63	62
Totaal	**2.894**	**2.866**	**2.346**

3.5 Niet-gesubsidieerde Arbeid (NGA)

Arbeidsplaatsen

Bij WSD waren ultimo 2024 in totaal 35,0 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 203,1 fte.

Niet-gesubsidieerde medewerkers gemiddeld in fte:	2024	2023	2022
Ambtenaren	37	43	49
CAO-Welzijn	0	0	2
Werkpartners BV	190	177	164
Permanent gedetacheerden bij WSD*)	4	4	4
Totaal	**231**	**224**	**219**

**) 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 2024 waren bij De Schoonmaakcoöperatie eveneens 7 NGA medewerkers geplaatst.

3.6 Ziekteverzuim

WSD had in 2024 een gemiddeld ziekteverzuimcijfer van 13,7%. Dat is een daling van 0,4% ten opzichte van 2023 (14,1). Per bedrijfsonderdeel was het ziekteverzuimpercentage als volgt:

Bedrijfsonderdeel	2024	2023	2022
Werk & Ontwikkeling	14,4	14,6	14,5
Participatie	2,9	3,8	3,2
Stafafdelingen	1,2	4,9	7,8
Totaal WSD	**13,7**	**14,1**	**14,1**

Het ziekteverzuim bij WSD is mede als gevolg van gerichte inzet op verzuimbegeleiding gedaald en steekt positief af 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 tot en met 2025 met de mogelijkheid om daarna 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 bij WSD ingezet. De ingekochte capaciteit betrof in 2024 gemiddeld 20 uur per week bedrijfsarts; de uren praktijkondersteuner bedrijfsarts zijn in de loop van 2024 teruggebracht van 16 naar 12 uur per week. 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 een verzuimcoördinator, personeelsconsulent, arbeidsdeskundige en de verzuimadministratie.

In 2024 heeft Zorg van de Zaak daarnaast een training regie op inzetbaarheid verzorgd voor alle leidinggevenden en professionals van WSD die vanuit hun rol betrokken zijn bij het verbeteren van de inzetbaarheid van onze medewerkers en het verminderen van ziekteverzuim.

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”. Met een jaarlijkse inspiratiekalender worden thema’s in relatie tot deze onderwerpen onder de aandacht gebracht en verschillende activiteiten georganiseerd. Zo was er in 2024 bijvoorbeeld de dag van culturele diversiteit, de watermeloen dag, de dag van de BHV en de dag van de ontwikkeling. In 2024 deden we ook weer bewegen op de werkvloer en lunchwandelen. Er is een budgetcoach beschikbaar voor medewerkers die ondersteuning nodig hebben bij de financiën.

Medewerkersonderzoek

In mei-juni 2024 heeft Market Response bij WSD een nieuw medewerkersonderzoek uitgevoerd. Het vorige onderzoek was in 2022. De ontwikkelingen zowel maatschappelijk, landelijk, bij onze collega’s werkontwikkelbedrijven en ook bij WSD zijn mede aanleiding geweest om eerder dan eens in de drie jaar een nieuwe peiling te houden onder onze medewerkers. Naast de algemene onderwerpen was er deze keer extra aandacht voor sociale veiligheid en communicatie. Op verzoek van de OR zijn enkele vragen over de OR toegevoegd.

Medewerkers zijn per email, SMS en brief uitgenodigd om digitaal de vragenlijst in te vullen De response was 54% en ligt daarmee 3% hoger dan de meting in 2022 (51%). Onder professionals was de response 91% en onder medewerkers 48%.

De algemene tevredenheid voor werken bij/of via WSD is een 7,8. Dit is gelijk aan 2022 en een half punt hoger dan de benchmark van de branche (7,3). 68% geeft WSD een 8 of hoger, 25% een 6 of 7 en 8% geeft een onvoldoende.

De bijzonderheden zijn:

- Werkbeleving is positief.
- Individueel gedetacheerden zijn het meest tevreden en geven een 8,2 (2022 8,0), gevolgd door de professionals met een 8,1 (2022 7,9). Ontwikkeling van medewerkers naar reguliere werkgevers leidt tot een nog hogere tevredenheid.
- Medewerkers zijn zeer positief over collega’s.
- Werkplek en werkmiddelen zijn ruim voldoende met nog ruimte voor verbetering.
- De tevredenheid over leidinggevenden en consulenten neemt verder toe. Dat geldt ook voor het aangemoedigd worden om zelf keuzes te maken. Daarmee lijkt de ingeslagen weg, de investering in leidinggevenden onder andere door Sturen op Zelfsturing positief effect te hebben.
- Op alle aspecten van ontwikkeling scoort WSD ruim voldoende en hebben we de positieve trend vast weten te houden.

Ten aanzien van het thema sociale veiligheid en ongewenst gedrag komen geen opvallende, zorgwekkende scores naar voren. In vergelijking met de branche komt ongewenst gedrag bij WSD minder vaak voor. Roddelen is de meest genoemde vorm van ongewenst gedrag, gevolgd door druk die anderen hen opleggen. Voor deze twee onderdelen zijn geen vergelijkingscijfers vanuit de branche beschikbaar. De contactpersoon bij ongewenst gedrag is goed bekend.

Medewerkers zijn relatief tevreden over de communicatie vanuit WSD. Er zijn suggesties ter verbetering gedaan. De OR bij WSD scoort voldoende en hoger dan in de benchmark. Er zijn voor de OR verbeteringen mogelijk, onder andere de zichtbaarheid, communicatie en inzicht in wat er zich daadwerkelijk op de werkvloer afspeelt.

Alle medewerkers zijn met een ansichtkaart geïnformeerd over de resultaten en het vervolg. Voor leidinggevenden is een online dashboard beschikbaar waar gefilterd kan worden op de resultaten en verbeterpunten per afdeling of team. De Werkacademie heeft een “Werkplezierspel” ontwikkeld om aan de slag te gaan met de resultaten van het onderzoek. Dit spel wordt in de

eerste helft van 2025 op alle afdelingen gespeeld met ondersteuning van een trainer van de Werkacademie.

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 (tot 1 juli 2024)

De overige directieleden hebben geen nevenfuncties.

Sociale veiligheid
Sociale veiligheid is vanaf 2023 prominenter op onze agenda is komen te staan en sinds 2024 toegevoegd aan onze strategische kaart. Het is de basis van wat WSD als organisatie wil bieden aan alle medewerkers. Een organisatie waar prettig met elkaar wordt samengewerkt en sprake is van een sociaal veilig werkklimaat. Veel thema's hebben direct of indirect raakvlak met sociale veiligheid. WSD doet veel op dit gebied. In een plan van aandacht sociale veiligheid zijn al deze thema's gebundeld en worden de ontwikkelingen daarop gevolgd.

Ondernemingsraad WSD
Begin 2024 vond de installatie van de nieuwe Ondernemingsraad van WSD plaats. Dit markeerde het startpunt van een jaar waarin de OR-leden de organisatie, hun rol en de medezeggenschapsstructuur verder hebben leren kennen en ontdekken. Gedurende het jaar hebben zij zich verdiept in hun taken en verantwoordelijkheden, gesprekken gevoerd met collega's en het management, en eerste stappen gezet in het opbouwen van een sterke en effectieve samenwerking. Met deze solide basis kijkt de Ondernemingsraad vol vertrouwen uit naar de verdere invulling van haar rol in de komende jaren.

Cliëntenraad
WSD kent sedert 2008 een Wsw cliëntenraad en vertegenwoordigt de SW-medewerkers binnen de regio. Met de komst van de Participatiewet in 2015 is er voor deze nieuwe groep formeel geen aparte cliëntenraad maar vindt cliëntenparticipatie plaats in de door gemeenten ingestelde Adviesraden Sociaal Domein. Hier komen alle onderwerpen op tafel die te maken hebben met de Wet maatschappelijke ondersteuning, de Participatiewet en de Jeugdwet. Hoewel de rol van de cliëntenraad verder op de achtergrond is geraakt, vindt WSD het belangrijk om een eigen cliëntenraad in stand te houden. In 2024 is de Wsw cliëntenraad omgebogen naar een Cliëntenraad WSD. In verband daarmee is een regeling Cliëntenraad WSD gemaakt waarin doel, taken en praktische zaken geregeld worden. Op deze manier krijgen de cliënten/medewerkers waar het om gaat, een "gezicht" en kunnen zij een klankbord zijn voor WSD en het bestuur ten aanzien van het te voeren beleid van de SW- en PW-taken en daarnaast ook de gegeven taken in het kader van de Wet Inburgering en de Wet maatschappelijke ondersteuning die door WSD worden uitgevoerd.
De cliëntenraad bestond in 2024 uit zes personen en vergaderde vier keer per jaar. We blijven op zoek naar nieuwe leden voor de clientenraad. Een delegatie van de cliëntenraad is aanwezig geweest bij de vergaderingen van het Algemeen Bestuur van WSD en waar nodig bij andere bijeenkomsten. Daarnaast heeft WSD in 2024 een rondje langs de adviesraden Sociale Domein gemaakt en een presentatie over WSD verzorgd samen met een lid van de cliëntenraad WSD.

Vertrouwenspersonen
Ook in 2024 stond sociale veiligheid binnen WSD hoog op de agenda. De organisatie beschikt over drie interne en één externe vertrouwenspersoon, die zowel voor ongewenste omgangsvormen als integriteitskwesties beschikbaar zijn. De vertrouwenspersonen werken onafhankelijk en nemen hun rol serieus door actief in gesprek te gaan met medewerkers en leidinggevenden, advies te geven en waar nodig meldingen te begeleiden.

In 2024 zijn in totaal 33 meldingen geregistreerd, waarmee het aantal stabiel is gebleven ten opzichte van 2023 (32). De meeste meldingen betroffen ongewenste omgangsvormen, waarbij vooral intimidatie een belangrijke categorie vormde.
Naast de behandeling van meldingen hebben de vertrouwenspersonen zich ingezet voor zichtbaarheid en preventie binnen de organisatie. Zij waren aanwezig bij diverse overleggen en bijeenkomsten, hebben informatievoorziening via intranet en flyers up-to-date gehouden en hebben deelgenomen aan externe intervisies en scholingen. De signaalfunctie werd in 2024 één keer ingezet bij een specifieke afdeling waar meerdere meldingen over intimidatie binnenkwamen. Met een stevig fundament en een continue focus op bewustwording en ondersteuning blijft WSD zich inzetten voor een veilige werkomgeving voor alle medewerkers.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen
WSD is sinds eind 2023 officieel aangesloten bij de externe Klachtencommissie Ongewenst Gedrag, samen met andere werkontwikkelbedrijf (Senzer, Kempenplus, Ergon en Baanbrekers) in de regio. De commissie bestaat uit ervaren leden met expertise op het gebied van socialeveiligheid en klachtenbehandeling, waardoor de inhoudelijke kennis goed aansluit bij het werkveld van WSD.

In 2024 is het rustig gebleven op het gebied van formele klachten: er zijn geen klachten ingediend door medewerkers van WSD. Dit duidt erop dat ongewenste situaties grotendeels op andere manieren zijn opgelost, bijvoorbeeld via de vertrouwenspersonen of interne bemiddeling.

Dit jaar stond ook in het teken van kennismaking en samenwerking. De vertrouwenspersonen van WSD hebben kennisgemaakt met de vertrouwenspersonen van de andere aangesloten organisaties en ervaringen uitgewisseld.

Klachtencommissie (0)
De klachtencommissie heeft in 2024 geen klachten behandeld.

Ontslagaanvragen, aanvraag ontslagadviezen (0)
In 2024 zijn geen ontslagaanvragen ingediend bij het UWV.

Bezwaarschriften UWV (20)
In 2024 zijn 20 bezwaarschriften bij het UWV ingediend. Hieronder een overzicht per onderwerp:

- Boetes: 1
- Afwijzing WIA: 1
- Compensatie transitievergoeding: 1
- Herindicatie: 0
- Loonkostenvoordeel: 8
- Loonsanctie: 0
- Melding te late beslissing: 1
- Ziektewet: 8
- WAZO: 0

Overige bezwaarschriften (2)
Het bezwaar/de rechtszaak tegen de Belastingdienst, betreffende de beschikkingen Wtl over de jaren 2018, 2019 en 2020 is eind 2024 afgerond. Middels een vaststellingsovereenkomst is een schikking getroffen.
Er is in november 2024 een bezwaar ingediend inzake de afwijzing van de subsidieregeling SOWIS.
De behandeling van dit bezwaar loopt door in 2025.

Ontbindingsverzoek kantonrechter (0)
In 2024 zijn geen ontbindingsverzoeken ingediend bij de kantonrechter.

Informatiebeveiliging
Als betrouwbare overheidsorganisatie wil WSD voldoen aan alle relevante wet en -regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO 2.0) en de Network and Information Security directive (NIS2). 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 risco's op een digitale aanval zijn onveranderd hoog gebleven. Nog steeds worden met grote regelmaat bedrijven en overheden stilgelegd door aanvallen op computersystemen. Om dit te voorkomen treft WSD zowel technische als beleidsmatige maatregelen en blijft de aandacht voor bewustwording onder de medewerkers van groot belang.

Een effectieve manier om dit te realiseren is door middel van ISO 27001-certificering. Deze internationale norm biedt een robuust kader voor het opzetten, implementeren, beheren en continu verbeteren van een Information Security Management System (ISMS). Dat betekent dat bij een ISO 27001 certificering, WSD een managementsysteem gericht op informatiebeveiliging moet gaan opzetten en daaraan moet gaan voldoen. Door deze voortdurende focus op ons proces, voortkomende uit audits en prestatiemonitoring, wordt onze informatiebeveiliging continu getoetst en geoptimaliseerd. Daarmee is informatiebeveiliging ook geen ICT-vraagstuk meer, maar iets van heel WSD. De voorbereidingen voor deze certificering verlopen volgens planning.

Wederom zijn er afgelopen jaar op technisch vlak veel verbeteringen doorgevoerd. Zo zijn o.a. verouderde besturingssystemen volledig uitgefaseerd , is er een nieuwe oplossing voor beveiliging van werkplekken uitgerold met 24/7 Managed Detection and Response en zijn er nieuwe firewalls in gebruik genomen.

Bewustwording van digitale veiligheid is voortgezet in de vorm van een digitaal bewustwordingsprogramma. Dit programma omvat o.a. een doorlopende phishing campagne, een e-learning module, en een aantal andere middelen om bewustwording onder onze medewerkers te bevorderen. Daarnaast hebben we afgelopen jaar ook een 'mystery guest' uitgenodigd om de veiligheid te toetsen. Resultaten hiervan zijn direct opgevolgd en binnen 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.

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 door een externe deskundige een gericht onderzoek naar de frauderisico's rondom het betalingsverkeer. Directe aanleiding daarvan waren de persberichten over een omvangrijke fraude via het betalingsverkeer bij een collegabedrijf. Uit het onderzoek 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 in het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers wordt gedeeld. 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 continuïteit, 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 zijn opnieuw 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 ISO 27001 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
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 risico-berekening de minimum positie wordt.
   Er is dus niet langer sprake van een bandbreedte van minimum- en maximumomvang.

Jaarlijks wordt het weerstandsvermogen van WSD 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 zijn op de risicobeoordeling.

Uitwerking weerstandsvermogen 2024
Volgens het bestuursbesluit van 9 maart 2022 blijft het in de branche gangbare model voor de berekening van weerstandsvermogen van Deloitte het te hanteren instrument voor WSD.

Voor de risico-inschatting zijn de koers van WSD (lokaal) en de ontwikkelingen rondom de PW en Wsw (landelijk) de belangrijkste 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 coronacrisis heeft de uitwerking van de lokale plannen vertraging opgelopen die ook in 2023-2024 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
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 voorzien 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 voorzien. 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 zijn vanuit de netto toegevoegde waarde van zo'n baan.
In haar kamerbrief van juli 2023 heeft de staatssecretaris op basis van een tweetal onderzoeken van APE (stand van zaken beschut werk) en Berenschot (toekomstbestendigheid werkontwikkelbedrijven) geconcludeerd dat financiële maatregelen nodig zijn om de doelstellingen van Participatiewet te realiseren. Zij heeft daartoe 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 persoon. 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.

SZW onderkent dat er extra maatregelen nodig zijn om de doelstellingen van de Participatiewet te realiseren. Met de kamerbrief van 21 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 werkontwikkelbedrijven 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 werkontwikkelbedrijven loopt nog onderzoek.

Ter stimulering van de realisatie van 10.000 extra nieuwe banen naast de beschutte werkplekken komt vanaf 2025 voor de komende 24 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.

Een en ander betekent dat er bewegingen zijn richting een betere financiering van de Participatiewet maar om deze echt kostendekkend te laten zijn is nog steeds substantieel meer geld nodig. Met onze branchevereniging maken we ons hier de komende tijd sterk voor.

Vooralsnog investeren WSD en gemeenten in nieuwe banen mede door inzet op het stimulusprogramma zodat de WSD-trein al volop rijdt en niet hoeft te wachten tot de regelgeving feitelijk wijzigt. Dankzij prudent beleid in het verleden is WSD ook in staat deze investeringen te doen zonder dat daarvoor gemeentelijke budgetten moeten worden ingezet.

Actualisering risicoanalyse:
Tegen de bovengenoemde achtergrond vindt de vertaling van risico's naar het weerstandsvermogen plaats door middel van het standaardmodel voor werkontwikkelbedrijven zoals dat door Deloitte is ontwikkeld. Met behulp van dit model worden op een systematische wijze risico's geïnventariseerd. Het model houdt rekening met omzetrisico's, investeringsrisico's, conjunctuurgevoeligheid en specifieke risico's.

De specifieke risico's van WSD hangen samen met wijzigingen in de financieringssystematiek. Het gaat om bezuinigingen op het budget, of ongedekte kostenstijgingen (b.v. als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans 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 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. Voor WSD is de potentiële kostenverhoging van het vervallen van de vrijstelling voorzichtig becijferd op ca. €1,5 mln. Dit tast het fundament van de Participatiewet en daarmee de sector aan. We verwachten dat in de loop van 2024 de situatie rondom art 8a Waadi helder zal worden. Een dergelijke fundamentele stelselwijziging 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 ten aanzien van de hoogte en verdeling van de rijksbijdrage SW en de budgetten voor banen met loonkostensubsidie, alsmede bovennormale stijgingen van de loonkosten (zoals bijvoorbeeld in de PW is gebeurd met de buitengewoon sterke verhoging van het Wettelijk

Minimum Loon, het invoeren van het wettelijk minimumuurloon 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 business-case te komen voor de PW. Dit blijkt ook uit verschillende onderzoeken van onder andere Berenschot en Capel Advies. Ook het Rijk heeft inmiddels onderkend dat, in elk geval voor de realisatie van Beschutte werkplekken, aanvullende financiering noodzakelijk is om voldoende begeleiding voor deze doelgroep te organiseren en daarmee de doelstelling van op termijn 30.300 Beschutte Werkplekken te realiseren. Helaas wordt daarmee wordt slechts een klein deel van het financieringstekort in de businesscase voor de PW gedicht. Vooral inmiddels cumulatief forse loonkostenstijging PW (als gevolg van invoering van de CAO Aan de Slag, de daarop volgende verhogingen van het WML 2022 en de verhoging van het WML door invoering van het Wettelijk Minimum Uurloon in 2023) is van grote invloed op de businesscase. Bij verhoging van de loonkosten en gelijkblijvende loonwaarde stijgt de terug te verdienen loonwaarde via netto toegevoegde waarde verder en daarmee wordt het financierings-tekort steeds groter.

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 het volume aan instroom weg.
Bij de subsidierisico's is aangenomen dat bij de berekening van de minimumvariant 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.

Redelijk stabiel beeld en heroverweging na realisatie lokale plannen
Uit de nu voorliggende bedrijfsrisicoanalyse blijkt dat het totale risicoprofiel van WSD licht toeneemt als gevolg van een toename de risico's samenhangend met de bedrijfsmatige activiteiten van WSD.

De toename van het bedrijfsrisico is een effect van de toename van risico's dat klanten wegvallen en vervangende klanten weer wat makkelijker te verleiden zijn. We zien dat ten gevolge van de actuele en verwachte toekomstige economische ontwikkelingen in Nederland en de situatie op de arbeidsmarkt over de volle breedte werkgevers huiverig zijn om te investeren in de groei van hun organisatie. De oplossing wordt steeds meer gezocht in robotisering en uitbesteding waardoor de beschikbaarheid van werkplekken voor de doelgroep afneemt. De afhankelijkheid van enkele grote klanten in de totale klantenportefeuille speelt daarbij ook 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 licht verhoogd vastgesteld op € 10,7 mln.

Kengetallen
Het Besluit begroting en verantwoording (BBV, art.11) bepaalt dat voortaan een basis set van vijf financiële kengetallen moet worden opgenomen in de paragraaf 'weerstandsvermogen en risicobeheersing' van de begroting en jaarrekening. Het Ministerie van BZK heeft hiertoe in juli 2015 de 'Regeling financiële kengetallen begroting en jaarrekening' gepubliceerd. De op te nemen kengetallen betreffen; schuldquota leningen, solvabiliteitsratio, grondexploitatie, structurele exploitatieruimte en belastingcapaciteit en duidelijk is dat deze primair gericht zijn op gemeenten en provincies en minder op organisaties als WSD. De voor WSD relevante kengetallen zijn onderstaand ten opzichte van vorig jaar en begroting opgenomen.
Deze kengetallen maken het de leden van het Algemeen bestuur gemakkelijker om inzicht te krijgen in de financiële positie van WSD.

Ontwikkeling van de kengetallen

Kengetallen:	Jaarrekening 2024	Begroting 2024	Jaarrekening 2023
1.a. Netto schuldquote	-34,2%	n.v.t.	-29,9%
1.b. Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-34,2%	n.v.t.	-29,9%
2. Solvabiliteitsratio	78,5%	n.v.t.	79,9%
3. Structurele exploitatieruimte	5,8%	0,1%	4,3%

***Toelichting op de diverse kengetallen*:**

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

2. *Solvabiliteitsratio*
De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin WSD in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het 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 daarvoor nodig is. Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele lasten. De structurele exploitatieruimte wordt bepaald door het saldo van de structurele baten en lasten en het saldo van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves gedeeld door de totale baten en uitgedrukt in een percentage. Een positief percentage betekent dat de structurele baten toereikend zijn om de structurele lasten te dekken.



5 Rechtmatigheid

De invoering van de rechtmatigheidsverantwoording heeft plaatsgevonden in 2023. Het Dagelijks bestuur legt over de rechtmatigheid verantwoording af aan het Algemeen bestuur. De rechtmatigheidsverantwoording is opgenomen in de toelichting in de jaarrekening 2024. De commissie BBV (Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten) stelt jaarlijks de richtlijnen voor de rechtmatigheidsverantwoording vast met een geactualiseerde Kadernota Rechtmatigheid.

WSD geeft op pragmatische wijze vorm aan de verantwoording rondom de rechtmatigheid en volgt daarbij de ontwikkelingen rondom het onderwerp. Op landelijk niveau is de discussie rondom de rechtmatigheidsverantwoording nog volop lopend waarbij de aanleiding en wensen rondom het verschaffen van inzicht in de financiële rechtmatigheid en de uiteindelijke uitwerking in richtlijnen door de Commissie BBV niet zonder meer stroken.

Voor het jaar 2024 zijn de door het bestuur in december 2023 vastgestelde kaders onverminderd van toepassing. Dit geldt zowel voor het normenkader als de verantwoordings- en rapportagegrenzen. De verantwoordingsgrens is vastgesteld op 1% van de totale lasten en dotaties bestemmingsreserves wat voor 2024 resulteert in een bedrag van € 907.000. De rapporteringsgrens is vastgesteld op 5% van de verantwoordingsgrens wat neerkomt op een bedrag van € 45.350. Daarmee zijn de kaders aanwezig voor de uitvoering van de noodzakelijke interne controlewerkzaamheden om te komen tot een rechtmatigheidsverantwoording.

De interne controles zijn zodanig systeem- of gegevensgericht gepland dat het dagelijks bestuur tot een gedegen onderbouwd oordeel kan komen over de rechtmatigheid. De aanpak is afgestemd met de accountant vanwege de relatie met de controle van de getrouwheid.

De ambitie is 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.

Begrotingscriterium
WSD kent geen systematiek van begrotingswijzigingen. De begroting 2024 is samengesteld in maart 2023 en ongewijzigd door het Algemeen bestuur vastgesteld in juli 2023. Tussen het moment van opstellen van de begroting en de feitelijke realisatie van lasten en baten zit daarmee meer dan 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. Begrotingsonrechtmatigheden zijn daardoor eigenlijk nooit te voorkomen maar kunnen wel als acceptabel worden aangemerkt.

Het dagelijks en algemeen bestuur zijn op 11 december 2024 op basis van de prognose september 2024 geïnformeerd over de verwachte onder- en overschrijdingen van de verwachte totale lasten en baten ten opzichte van de vastgestelde begroting 2024.

Overschrijding van lasten enerzijds en onderschrijding van lasten en baten en overschrijding van baten anderzijds kennen een andere wettelijk kader en worden daarmee anders behandeld.
Overschrijding van lasten zijn per definitie onrechtmatig zonder begrotingswijziging, ook indien zij tijdig worden gemeld aan AB (gemeentewet). Door tijdige melding kan het Algemen bestuur de onrechtmatigheden wel acceptabel aanmerken.
Onderschrijding van lasten en baten en overschrijding van baten zijn onrechtmatig voor zover niet tijdig gemeld aan AB (kadernota).

Wat als tijdig wordt aangemerkt dient vast te liggen in de verordening 212.. Deze aanpassing van de verordening is gepland voor de zomer van 2025.

De begrotingsonrechtmatigheden zijn verder toegelicht onder de rechtmatigheidsverantwoording in de toelichting op de jaarrekening.

Voorwaardencriterium:
Ter toetsing of wordt voldaan aan het voorwaardencriterium is een spendanalyse inkoop gemaakt. Hieruit zijn een 4-tal onrechtmatigheden ten aanzien van de Europese aanbestedingswetgeving gebleken. Drie onrechtmatigheden zijn ieder voor zich hoger dan de vastgestelde rapporteringsgrens. Het betreft:
(a) de koffievoorziening (omvang € 105.000),
(b) inhuur externe deskundigheid informatiemanagement (omvang € 96.000),
(c) inhuur externe deskundigheid datawarehousemanagement (omvang € 97.000),
(d) onderhoud bedrijfswagens na afloop van de garantieperiode (omvang €25.000).

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

In 2024 heeft de Europese aanbesteding voor de koffievoorziening en het onderhoud bedrijfswagens plaatsgevonden. In de tussentijd zijn de lopende afspraken met de bestaande leveranciers gerespecteerd totdat de nieuwe overeenkomst van kracht is geworden.

De dienstverleningsovereenkomsten met ingehuurde externe deskundigen is per eind 2024 beëindigd. Gekozen is om dit verder intern vorm te geven op basis van overgedragen deskundigheid.

Vanaf 2022 wordt de inkoopfunctie binnen WSD stapsgewijs verder vormgegeven met aandacht voor zowel rechtmatig als doelmatig inkopen. Vanuit de in afgelopen jaren geconstateerde onrechtmatige inkopen is een inkoop- en aanbestedingskalender vastgesteld.

Op basis van een integrale inventarisatie van het totale contractenbestand en de feitelijke uitgaven per leverancier is inmiddels 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 2024 is een bestemmingsreserve opgenomen voor een bedrag van € 3,0 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 een extra dotatie per ultimo 2024 niet noodzakelijk.

7 Onderhoud kapitaalgoederen

WSD heeft een aantal bedrijfsgebouwen in eigendom en dient deze dan ook zelf te onderhouden. Ultimo 2024 bedraagt de totale boekwaarde van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties € 6,4 miljoen. Dit is inclusief de investeringen in uitvoering van de transformatie van het gebouw in Boxtel. Dit zijn de enige kapitaalgoederen van WSD waarbij sprake is van onderhoudskosten van enige materiële omvang. Onderhoud van de gebouwen gebeurt op basis van een periodiek geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan. Op basis van dat plan is sprake van een stabiel uitgavenpatroon en om die reden worden de onderhoudskosten jaarlijks uit de reguliere exploitatie voldaan en is een onderhoudsvoorziening niet noodzakelijk

Parallel aan het proces om te komen tot en nieuwe koers voor WSD is een nieuwe huisvestingsvisie opgesteld.
De vastgestelde koers voorziet in samenwerking van WSD en gemeenten waarbij de lokale situatie in het sociale domein wordt versterkt door de expertise van WSD. Wens is dat WSD voor inwoners zichtbaar lokaal aanwezig is in de gemeentelijke structuren. In 2020 zijn alle gemeenten aan de slag gegaan met hun lokale plan voor de uitwerking van de toekomstige samenwerkingsvorm. Mede op basis daarvan is medio 2021 een verkenning met betrekking tot de toekomst van het hoofdgebouw van WSD in Boxtel gemaakt. Begin 2022 is door het Dagelijks bestuur een besluit genomen en een budget van € 4,6 miljoen beschikbaar gesteld voor de volledige transformatie van het hoofdgebouw van WSD. Na afronding van de verbouwing van Schouwrooij 20 is eind 2024 besloten om ook Schouwrooij 22 aan te pakken. Er is een budget van € 1,2 mln. beschikbaar om ook dat deel van de locatie voor de zomer te transformeren. Van de totale investeringsbudgetten is zo’n derde deel geïnvesteerd in duurzaamheid zoals isolatie, verwarming en koeling met aardwarmte.Het gebouw zal dan voldoen aan de eisen die aan een modern bedrijfsgebouw worden gesteld.
Na oplevering van de totale transformatie zal actualisering van het meerjarenonderhoudsplan met bijbehorende meerjarenonderhoudsbegroting plaatsvinden.

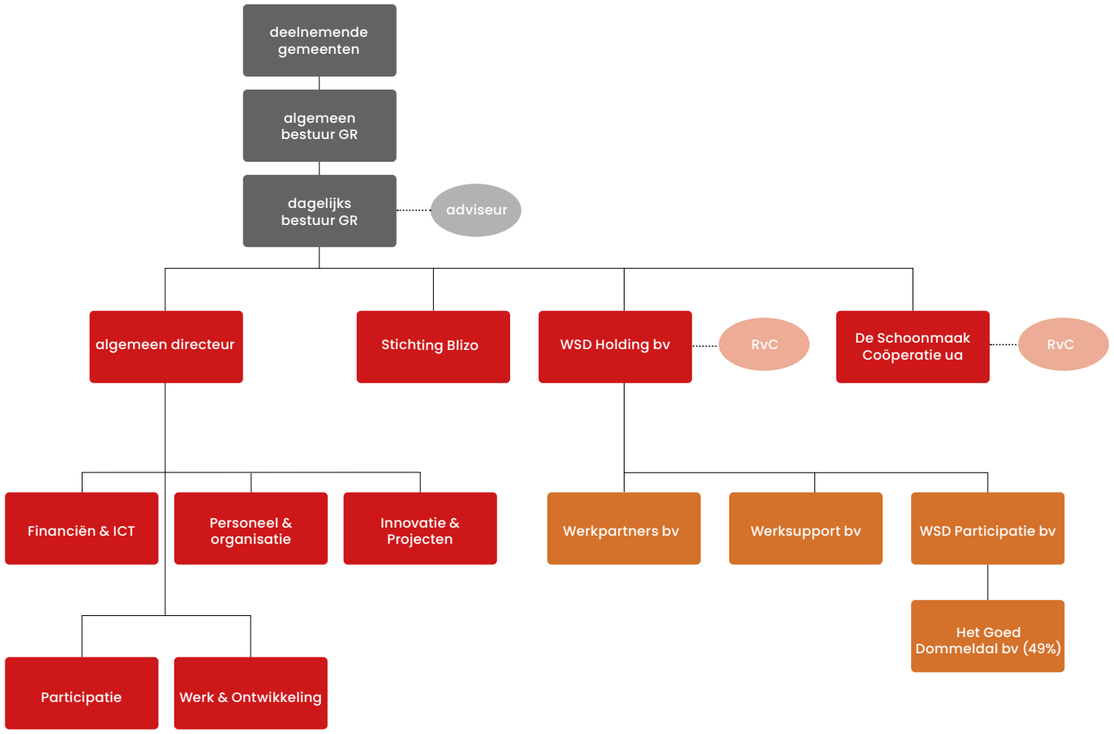
8 Verbonden partijen

Organigram WSD-Groep
In het organigram hierna is de organisatie van WSD inclusief verbonden partijen weergegeven per 31 december 2024.

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. Arbeids-ontwikkeling 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 anders-zins beperkten aan het maatschappelijk economisch productieproces, onder andere door het verschaffen van aangepast werk. In 1994 is een samenwerkings-overeenkomst 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 2023	€ 1.695.000
Vreemd vermogen ultimo 2023	€ 115.000
Vreemd vermogen ultimo 2024	€ 31.000
Prognose eigen vermogen ultimo 2024 (voor resultaatbestemming)	€ 1.777.000
Prognose gerealiseerd resultaat 2024 (positief)	€ 82.000

Private structuur onder de gemeenschappelijke regeling
WSD is vàn en vóór de gemeenten van de gemeen-schappelijke 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 deel-nemende 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 2024 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 2023	€ 3.297.000
Eigen vermogen ultimo 2024 (voor resultaat bestemming)	€ 4.105.000
Vreemd vermogen ultimo 2023	€ 4.967.000
Vreemd vermogen ultimo 2024	€ 8.635.000
Resultaat 2024	€ 807.000
Prognose eigen vermogen ultimo 2024 (voor resultaatbestemming)	€ 2.830.497
Prognose gerealiseerd resultaat 2024 (positief)	€ 305.463

9 Openbaarheidsparagraaf Wet Open Overheid

Werkpartners B.V.

Werkpartners B.V., gevestigd te Boxtel, is voortgekomen uit de juridische omvorming per 1 januari 2015 van WSD Personeelsbeheer B.V.. WSD Personeelsbeheer B.V. gevestigd te Boxtel, is opgericht op 16 december 2003 met als doelstelling het tegen vergoeding detacheren van gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd personeel naar WSD en haar B.V.'s.

Werkpartners wordt in toenemende mate ingeschakeld bij het bieden van aangepaste arbeid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en wordt daarnaast ook ingezet worden bij de detachering van niet-gesubsidieerd personeel naar WSD, naar de deelnemende gemeenten en naar derden. De aandelen van Werkpartners B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V. De financiële positie is goed en er zijn geen acute bedrijfsvoeringsrisico's.

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. De activiteiten zijn beperkt en er zijn geen acute bedrijfsvoeringsrisico's.

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. De activiteiten zijn beperkt en er zijn geen acute bedrijfsvoeringsrisico's.

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 activiteiten zijn beperkt en er zijn geen acute bedrijfsvoeringsrisico's.

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 werkontwikkelbedrijven 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 7 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 2023 (na resultaatbestemming)	€ 1.900.000
Vreemd vermogen ultimo 2023	€ 2.935.000
Vreemd vermogen ultimo 2024	€ 4.205.000
Eigen vermogen ultimo 2024 (voor resultaatbestemming)	€ 1.929.000
Voorlopig gerealiseerd resultaat: 2024	€ 71.000

Stichting AANtWERK

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

In artikel 3.5 van de Wet Open Overheid (WOO) is voorgeschreven dat bestuursorganen in de jaarlijkse begroting aandacht besteden aan beleidsvoornemens inzake de uitvoering van deze wet, en in de jaarrekening verslag doen van de uitvoering ervan.
WSD heeft als volgt uitvoering gegeven aan deze wet in 2024.

De verplichting tot actieve openbaarmaking van informatie blijft een belangrijk aandachtspunt. Met ingang van 1 november 2024 is de eerste tranche (van de vier) geïmplementeerd. Uit een door KOOP verstrekt overzicht van de voortgang van bijna 1000 overheidsorganen blijkt dat WSD voldoet aan de huidige publicatieplicht op basis van deze tranche. Zo verstrekt WSD relevante informatie via de eigen website en via de raadsinformatie van de deelnemende gemeenten. Op de website van WSD worden de agenda's en besluitenlijsten van de vergaderingen van het Algemeen Bestuur gepubliceerd. Dit betreft publicatie van de meest relevante besluitvorming voor WSD als openbaar lichaam.

Daarnaast is het van belang om het proces van informatieverzoeken goed te waarborgen. Hiertoe is een mailadres specifiek voor het doen van WOO-verzoeken te vinden op de website van WSD.
Dit mailadres is gekoppeld aan de mailbox van Juridische Zaken en het directiesecretariaat. Via deze weg blijft de mogelijkheid voor eenieder gewaarborgd om publieke informatie op te vragen, waarbij het verzoek adequaat wordt opgepakt.



Jaarrekening
2024

Balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

ACTIVA	2024	2023	PASSIVA	2024	2023
Vaste Activa			**Vaste Passiva**		
Materiële vaste activa			**Eigen vermogen**		
Investeringen met een economisch nut	8.635	8.775	Bestemmingsreserve	18.658	17.234
			Algemene reserve	10.700	10.500
Financiële vaste activa			Het gerealiseerde resultaat volgend uit het overzicht van baten en lasten		
Kapitaalverstrekkingen aan:					
Deelnemingen	386	386	in de jaarrekening	7.044	4.057
Totaal Vaste Activa	**9.021**	**9.161**	**Totaal Vaste Passiva**	**36.403**	**31.791**
Vlottende Activa			**Vlottende Passiva**		
Voorraden			**Netto vlottende schulden**		
Grond- en hulpstoffen	120	120	Overige schulden	9.633	7.668
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar			**Overlopende Passiva**		
			Overige vooruitontvangen bedragen die ten bate van volgende		
Vorderingen op openbare lichamen	5.129	4.030	begrotingsjaren komen	361	361
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rente-typische looptijd korter dan één jaar	25.377	21.504			
Overige vorderingen	3.398	2.588			
Overige uitzettingen	64	58			
Liquide middelen					
Kassaldi	5	4			
Banksaldi	605	141			
Overlopende activa					
Overige nog te ontvangen bedragen en de vooruit-betaalde bedragen die ten laste van volgende begrotingsjaren komen	2.678	2.214			
Totaal Vlottende Activa	**37.376**	**30.659**	**Totaal Vlottende Passiva**	**9.995**	**8.029**
TOTAAL ACTIVA	**46.398**	**39.820**	**TOTAAL PASSIVA**	**46.398**	**39.820**

Overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING	2024	begroot 2024	2023
Bedrijfsresultaat			
Bedrijfsopbrengsten	27.801	27.900	26.598
Af: Grond-,hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.373	-6.360	-6.234
Toegevoegde waarde	21.428	21.540	20.364
Overige bedrijfsopbrengsten	7.867	5.130	6.8671
Baten	**29.295**	**26.670**	**27.231**
Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	19.240	19.190	17.796
Afschrijvingen	978	1.000	876
Overige bedrijfskosten	6.654	4.740	6.536
Lasten	**26.873**	**24.930**	**25.208**
Totaal bedrijfsresultaat	**2.422**	**1.740**	**2.023**
Subsidieresultaat SW			
Ontvangen rijksbijdrage	39.197	33.560	36.858
Af: Personeelskosten SW en ov. uitvoeringskosten	-33.667	-33.130	-32.720
Resultaat rijksbijdrage	5.530	430	4.139
Bijdrage gemeenten	237	237	235
Totaal subsidieresultaat SW	**5.767**	**667**	**4.373**
Subsidieresultaat PW			
Ontvangen begeleidingsfee	5.132	5.420	4.081
Af: Personeelskosten PW en ov. uitvoeringskosten	-8.191	-6.920	-6.899
Totaal subsidieresultaat PW	**-3.059**	**-1.500**	**-2.818**
Incidentele lasten, baten	**-519**	**0**	**-1.183**
Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	**4.611**	**907**	**2.396**
Dotatie Algemene reserve	-200		
Dotaties bestemmingsreserves	-3.857		-2.918
Onttrekking gerealiseerd resultaat voorgaand jaar	4.057		2.918
Onttrekking bestemmingsreserves	2.433	460	1.661
Gerealiseerde resultaat na bestemming	**7.044**	**1.367**	**4.057**

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 Provincies en Gemeenten (afgekort BBV), alsmede de bepalingen van en krachtens de Wet Normering Topinkomens (WNT), in acht genomen. Volgens het verplichte model zou binnen het overzicht van baten en lasten 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. Activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen, die tegen contante waarde worden gewaardeerd.

Balans

Materiële vaste activa
De waardering van de investeringen met een economisch nut 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, gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur van de activa. Op grond wordt niet afgeschreven. Voor de afschrijving op investeringen die samenhangen met de aanwending van de bestemmingsreserves vinden via de resultaatbestemming 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

Onderhoudskosten worden als lasten verantwoord in het verslagjaar dat de kosten zich voordoen.

Financiële vaste activa
Waardering van kapitaalverstrekkingen aan deelnemingen vindt plaats op basis van de nominale waarde c.q. aanschafwaarde of lagere marktwaarde. 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 verkrijgings- of vervaardigingsprijs. 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.
  Onttrekkingen aan een bestemmingsreserve worden in het overzicht van baten en lasten als lasten verantwoord en vervolgens via de resultaatbestemming in mindering gebracht op de bestemmingsreserve.
- *Gerealiseerde resultaat*:
  Dit betreft het gerealiseerde resultaat van het verslagjaar waaraan door het Algemeen Bestuur nog geen expliciete bestemming is gegeven in het belang van de wetsuitvoering. Deze bestemming dient te worden gegeven in het jaar na het jaar waarin het voordelige gerealiseerde resultaat is behaald.

Voorzieningen
De voorzieningen vloeien in het algemeen voort uit toepassing van het voorzichtigheidsbeginsel en zijn geregeld in art 44 van het BBV. Volgens dit artikel worden voorzieningen gevormd voor:

- Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is, doch redelijkerwijs is te schatten
- Kosten welke in een volgend begrotingsjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong vindt in het boekjaar of in een voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot kostenegalisatie.
- Bestaande risico’s op balansdatum met betrekking tot verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is.

Vlottende passiva
De netto vlottende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Deze verplichtingen omvatten de binnen één jaar vervallende schulden.

Overzicht van baten en lasten

In het overzicht van baten en lasten wordt apart inzicht gegeven in het bedrijfsresultaat, het subsidieresultaat SW, het subsidieresultaat PW en de incidentele baten en lasten.

Bedrijfsopbrengsten
Bedrijfsopbrengsten zijn de opbrengsten 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, verhuuropbrengsten, subsidies, rentebaten en overige opbrengsten.

Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid
Hieronder wordt verstaan de over het jaar verschuldigde salarissen, het betaalde vakantiegeld en de daarmee samen-hangende sociale lasten en pensioenpremies en de overige salariskosten van de (deels van een verbonden partij Werkpartners B.V.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 verwachte toekomstige gebruiksduur.

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 woonwerkverkeer 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 loonkostensubsidies 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. De Participatiewetters zijn in loondienst van Werkpartners B.V. en worden ingehuurd.

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

Incidentele baten en lasten
Onder de incidentele baten en lasten worden opgenomen incidentele, eenmalige baten en lasten die het resultaat incidenteel beïnvloeden. Ook aanvragen van gemeentes om een uitkering uit de bestemmingsreserves Bestemd budget gemeenten en Algemene gemeentereserve worden als incidentele lasten verantwoord. Deze worden vervolgens via de resultaatbestemming onttrokken aan de betreffende bestemmingsreserve.

Gerealiseerd resultaat na bestemming
Dit resultaat wordt na afloop van het boekjaar middels een besluit van het Algemeen Bestuur toegevoegd aan de bestemmingsreserves en / of de algemene 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 dagelijks 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 algemeen 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 rechtmatigheidsverantwoording 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,-

		2024	2023
Investeringen met een economisch nut	Boekwaarde per 1 januari	8.775	7.031
	Investeringen	1.109	2.882
	Desinvesteringen	-439	-262
	Afschrijvingen	-810	-876
	Boekwaarde per 31 december	8.635	8.775

Verhouding jaarlasten afschrijving/boekwaarde per 1 januari (in procenten): 9,2 12,5

De investeringen hebben met name betrekking op:
- Investeringen in vervoermiddelen.

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

Financiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	386	386
	Toename	0	0
	Boekwaarde per 31 december	386	386

Het saldo betreft het aandelenkapitaal in WSD Holding B.V. ad. € 383.409,-
en daarnaast twee borgbetalingen tijdelijke huur en een kasverstrekking.

Voorraden	Totaal voorraden	126	126
	Voorziening incourant	-6	-6
	Totaal voorraden	120	120
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar	Vorderingen op openbare lichamen	5.129	4.030
	Uitzettingen in 's Rijks schatkist	25.377	21.504
	Overige vorderingen	3.398	2.588
	Overige uitzettingen	64	59
	Totaal uitzettingen	33.969	28.180

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 € 1.369.340,-
Onder de uitzettingen is een bedrag van € 25.377.049,- opgenomen dat bij de Nederlandse schatkist staat. Daarnaast zijn vorderingen op openbare lichamen opgenomen ad € 5.129.181,-.
In 2023 bedroegen deze vorderingen € 4.029.726,-

De openstaande uitzettingen (incl. vorderingen op openbare lichamen) per ultimo februari 2025 bedragen:		990	720
Liquide middelen	Kassaldi	5	4
	Banksaldi	605	141
	Totaal	610	145

Bedragen x € 1000,-

		2024	2023
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	2.778	2.214

Dit betreft met name de berekende vergoedingen op grond van de Wet Tegemoetkoming Loondomein (LIV SW en LIV / LKV PW).

Bestemmingsreserve	Saldo per 1 januari	17.234	15.977
	Stortingen		
	. Permanente Bedrijfsontwikkeling	460	460
	. Algemene Gemeentereserve niet vrij besteedbaar	824	613
	. Algemene Gemeentereserve vrij besteedbaar	824	613
	. Doorontwikkeling organisatie	450	824
	. Bestemmingsreserve duurzaamheid	400	
	. Vakantiegeld/vakantiedagen	350	
	. Personeelsfonds	549	408
	Totaal gestort	3.857	2.918
	Onttrekkingen		
	. Permanente Bedrijfsontwikkeling*	460	460
	. Doorontwikkeling organisatie	425	200
	. Bestemmingsreserve Lokale infrastructuur	63	150
	. Bestemmingsreserve Duurzaamheid	218	39
	. Expertisecentrum	77	34
	. Bestemd budget door gemeenten	162	699
	. Algemene Gemeentereserve niet vrij besteedbaar	160	74
	. Algemene Gemeentereserve vrij besteedbaar	356	5
	. Personeelsfonds	512	
	Totaal onttrokken	2.433	1.661
	Saldo per 31 december	18.658	17.234
Algemene reserve	Saldo per 1 januari	10.500	10.500
	Toevoeging:		
	Resultaat bestemming 2023	200	
	Saldo per 31 december	10.700	10.500

Van het resultaat 2023 ad € 4.057.152,- is € 200.000,- toegevoegd aan de Algemene reserve, en € 3.857.152,- is toegevoegd aan de bestemmingsreserves. Alle dotaties zjn comform het besluit van het Algemeen Bestuur d.d. 3 juli 2024.

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

Toelichting reserves

Algemene reserve
Deze reserve dient als weerstandsvermogen voor WSD.
Toevoegingen en onttrekkingen vinden plaats op basis van een jaarlijks bij het vaststellen van de jaarrekening door het Algemeen Bestuur vastgestelde risico-analyse weerstandsvermogen.

In 2024 is vanuit de resultaatbestemming 2023 een kleine dotatie van € 200.000 gedaan zodat het aanwezig weerstandsvermogen in overeenstemming was met het vereist weerstandsvermogen..

Bestemmingsreserve Permanente bedrijfsontwikkeling
Dit betreft een bestemmingsreserve die muteert op basis van structurele dotaties en onttrekkingen (de enige bij WSD) die wordt gevoed vanuit het voordelig exploitatieresultaat via de jaarlijkse resultaatbestemming. Jaarlijkse onttrekking is in lijn met de bestemming een vast bedrag van € 460.000 en is een algemene dekking van kosten die worden gemaakt om de organisatie permanent te laten doorontwikkelen (opleidingskosten etc.)

Bestemd budget gemeenten
Deze bestemmingsreserve in het verleden gevormd vanuit besluiten van het Algemeen bestuur over de bestemming van voordelige resultaten. De vorming en besteding van deze bestemmingsreserve ligt vast in door het Algemeen bestuur vastgesteld beleid inzake AGR/ Dividend. Onttrekkingen uit deze reserve vinden enkel plaats op basis van goedgekeurde aanvragen die door de gemeenten bij WSD zijn ingediend en zijn getoetst aan de criteria van het beleid AGR/Dividend.
Sinds 2022 worden aan deze bestemmingsreserve geen dotaties meer gedaan, enkel onttrekkingen.
In 2024 zijn aanvragen van gemeenten tot een bedrag van €162.000 voldaan.

Algemene gemeentelijke reserve niet-vrij besteedbaar
Deze bestemmingsreserve is gevormd vanaf 2022 vanuit besluiten van het Algemeen bestuur over de bestemming van voordelige resultaten. in het verleden. De vorming en besteding van deze bestemmingsreserve ligt vast in door het Algemeen bestuur vastgesteld beleid AGR/Dividend.
In dit beleid wordt onderscheid gemaakt ten aanzien van de bestedingsdoelen. Bij de resultaatbestemming wordt op voorstel van de directie een bedrag toegevoegd aan de AGR. 50% van deze toevoeging wordt aangemerkt als niet-vrij besteedbaar en dient volgens de richtlijnen van het dividend te worden besteed aan aanvullende diensten die door WSD aan de gemeenten worden geleverd. Onttrekkingen uit deze reserve vinden enkel plaats op basis van goedgekeurde aanvragen die door de gemeenten bij WSD zijn ingediend en zijn getoetst aan de criteria van het beleid AGR/Dividend. De dotatie vanuit de resultaatbestemming 2023 in 2024 bedraagt € 824.000. Besteed is een bedrag van € 160.000.

Algemene gemeentelijke reserve vrij besteedbaar
Deze bestemmingsreserve is gevormd vanaf 2022 vanuit besluiten van het Algemeen bestuur over de bestemming van voordelige resultaten. in het verleden. De vorming en besteding van deze bestemmingsreserve ligt vast in door het Algemeen bestuur vastgesteld beleid AGR/Dividend.
In dit beleid wordt onderscheid gemaakt ten aanzien van de bestedingsdoelen. Bij de resultaatbestemming wordt op voorstel van de directie een bedrag toegevoegd aan de AGR. 50% van deze toevoeging wordt aangemerkt als vrij besteedbaar en dient volgens de richtlijnen van het dividend te worden besteed aan diensten in het sociaal domein. Hiervoor geldt een “glijdende schaal” volgens het AGR/Dividendbeleid. Dit hoeft dus niet bij WSD te zijn en kan na 1 jaar na bestemming op verzoek worden uitgekeerd aan gemeenten. Onttrekkingen uit deze reserve vinden enkel plaats op basis van goedgekeurde aanvragen die door de gemeenten bij WSD zijn ingediend en zijn getoetst aan de criteria van het beleid AGR/Dividend. De dotatie vanuit de resultaatbestemming 2023 in 2024 bedraagt € 824.000. Besteed is een bedrag van € 356.000.

Bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie
Einde 2017 werd de prototypefase afgerond en werden de contouren helder van wat uiteindelijk zou landen in het koersdocument. Dat betekende voor WSD dat de organisatie aangepast moest worden. De organisatie moest wendbaarder worden om aan te kunnen sluiten bij de verschillende lokale doelgroepen, dienstverlening en de nieuwe wijze van samenwerken. Om dit te bekostigen is door het Algemeen bestuur de “bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie WSD” gevormd.
Onttrekkingen zijn in lijn met het doel van het reserve echter maximaal conform de vastgestelde begroting, hetgeen in 2024 van toepassing is.
Dotaties aan de reserve zijn conform de door het Algemeen bestuur vastgestelde resultaat-bestemming in voorgaande jaren en voor het laatst in 2023 (€450.000). Een bedrag van € 425.000 is onttrokken aan de bestemmingsreserve doorontwikkeling organisatie.

Bestemmingsreserve Lokale infrastructuur
Na het vaststellen in juli 2020 van het koersdocument ‘Gezamenlijk doorontwikkelen’ is er door het Algemeen bestuur een bestemmingsreserve lokale plannen gevormd van € 2,6 mln. Dit budget is bedoeld ter dekking van “de noodzakelijke additionele kosten die gemeenten moeten maken boven op hun beschikbare capaciteit en middelen om de lokale plannen uit te voeren”. Deze reserve is dus de gemeentelijke tegenhanger van de reserve doorontwikkeling organisatie.
Onttrekkingen zijn in lijn met het doel van de reserve en op verzoek van de WSD-gemeenten.
Dotaties aan de reserve zijn conform de door het Algemeen bestuur vastgestelde resultaatbestemming in voorgaande jaren. In 2024 heeft geen dotatie plaatsgevonden.
De bestemmingsreserve wordt voornamelijk ingezet voor externe projectleiders.
Dit jaar is € 63.000 onttrokken.

Bestemmingsreserve Expertise Centrum
Het bestemmingsreserve Expertise Centrum is in 2020 gevormd om, in het kader van de doorontwikkeling van de samenwerking van WSD en gemeenten een plek te realiseren waar professionals van gemeenten en WSD kennis en ervaring kunnen delen. De bestemmingsreserve is gevormd vanuit de resultaatbestemming 2019 met en bedrag van € 750.000. In 2022 is de naam Kenniskompanie ingevoerd. In 2024 is een bedrag van € 77.000 aan de reserve onttrokken ter dekking van de kosten van de Kenniskompanie.

Bestemmingsreserve Duurzaamheid
Door de klimaatverandering en de gevolgen daarvan wordt duurzaamheid steeds belangrijker in de samenleving. De (afschrijving) kosten die samenhangen met deze verduurzaming vormen een extra belasting van de exploitatie van WSD die steeds meer onder druk komt te staan. Vanuit het resultaat 2023 is een eerste egalisatiereserve (€ 400.000) voor deze extra kosten gevormd. Besteding vanuit deze reserve vindt plaats naar rato er uitgaven/investeringen voor verduurzaming worden gedaan die de toekomstige exploitatie zonder deze dekking extra zouden belasten. Van de bestemmingsreserve duurzaamheid is een bedrag van € 218.000,- ingezet ter dekking van energiebesparende investeringen aan het bedrijfsgebouw en elektrificatie van de bedrijfswagens.

Bestemmingsreserve Vakantiegeld en -dagen
Deze bestemmingsreserve is gevormd om de verplichtingen ten opzichte van de medewerkers uit hoofde van opgebouwde vakantiegeldrechten en verlofdagen zichtbaar te maken. Mutaties op deze reserve maken indien van toepassing geacht onderdeel uit van de resultaatbestemming zoals die door het Algemeen bestuur wordt vastgesteld.

In 2024 is vanuit de resultaatbestemming 2023 een bedrag van € 350.000 toegevoegd om de omvang van de bestemmingsreserve weer op het vereiste niveau te brengen. Onttrekkingen zijn in 2024 niet aan de orde.

Bestemmingsreserve Stimulus
Door de invoering van de Participatiewet kantelt de bezetting van WSD van SW naar PW. Door de aanzienlijk slechtere businesscase van de PW zal door deze kanteling van het bestand in enig jaar (2026/2027) het subsidie-resultaat van WSD negatief worden. Het Algemeen bestuur heeft in juli 2021 besloten tot de vorming van de Reserve Stimulus. Deze reserve heeft als doel eventuele subsidietekorten SW+PW af te dekken zodanig dat er een sluitende exploitatie blijft om de doelstellingen van WSD duurzaam te realiseren. In 2024 zijn geen mutaties op deze reserve gedaan.

Personeelsfonds
Het personeelsfonds is een bestemmingsreserve die gevormd is om jaarlijks initiatieven om medewerkers uit de doelgroep van WSD extra te ondersteunen en te waarderen te financieren. Dotaties aan de reserve zijn conform de goedgekeurde resultaatbestemming 2023 (€549.000).
In 2024 is in het kader van het laten meedelen van de doelgroep van WSD in de positieve resultaten die WSD heeft behaald, een bedrag van € 512.000 besteed.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2024	2023
Het gerealiseerde resultaat volgend uit het overzicht van baten en lasten in de jaarrekening	Omvang	7.044	4.057
Overige schulden (Crediteuren)	Omvang per 31 december	6.374	4.568
Overige schulden	Omzetbelasting	791	699
	Loonbelasting	987	1.055
	Pensioenpremies	13	6
	Netto lonen en salarissen	0	117
	Nog te ontvangen facturen	1.468	1.223
	Totaal overige schulden	3.259	3.100
	Totaal	9.633	7.668

De post nog te ontvangen facturen omvat o.a. 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 2024 en de fiscale run in de maand januari 2025.

Overlopende passiva	Rekening courant Personeelsvereniging	33	44
	Vooruitgefactureerde bedragen	328	317
	Totaal	361	361

Het bedrag van € 327.830,- vooruitgefactureerde bedragen betreft het onderhanden werk Groen..

Niet uit de balans blijkende verplichtingen	De aangegane verplichtingen zijn per ultimo 2024	174	476

Het bedrag is in 2024 fors gedaald, aangezien in het bedrag van 2023 grotendeels een post zat tbv de WSD verbouwing pand Boxtel. Deze verbouwing is gereed ultimo juni 2025

De aangegane verplichtingen betreffen:

- MKB Lease: lease-auto x1	tm 31-10-2025	€ 15.373,-
- WSD: verbouwing pand Boxtel	tm 30-06-2025	€ 59.772,-
- Ictivity: bewustwording informatiebeveiliging	tm 31-12-2025	€ 7.440,-
- Ricoh: onderhoud 16 printers	tm 31-10-2025	€ 16.240,-
- Verschuuren & Schreppers: huur pand Best	tm 31-08-2026	€ 75.000,-
	Totaal	€ 173.800,-

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 2025 plaats. De positieve resultaten tot en met 2014 zijn gereserveerd als weerstandsvermogen. Vanaf 2015 worden positieve resultaten beschikbaar gesteld aan de oprichters.
(zie pagina 73 voor de financiële positie ultimo 2024)

Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2024	begroot 2024	2023
Toegevoegde waarde	Samenstelling toegevoegde waarde			
	Werk&Ontwikkeling:			
	Bedrijfsopbrengsten	27.801	27.900	26.598
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.373	-6.360	-6.234
	Toegevoegde waarde	21.428	21.540	20.364
	Omvang fte (direct) SW en PW			
	- Werk&Ontwikkeling (excl. BW en intern)	1.303	1.303	1.347
	Totaal	1.303	1.303	1.347
	Toegevoegde waarde per fte (direct) SW en PW			
	- Werk&Ontwikkeling (excl. BW en intern)	16	17	15

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2024	begroot 2024	2023
Overige bedrijfsopbrengsten				
	Dienstverlening Arbeid en Coaching	832	447	1.747
	Vergoeding dienstverlening Werkpartners B.V.	1.726	1.726	1.615
	Vergoeding dienstverlening WSD Holding B.V.	12	12	11
	Vergoeding dienstverlening Stichting Blizo	73	73	68
	Dienstverlening De Schoonmaak Coöperatie	32	32	58
	Doorb. reiskosten woonwerk De Schoonmaak Coöperatie	87	47	42
	Doorberekende loonkosten De Schoonmaak Coöperatie	184	99	195
	Verhuur pand Schijndel	323	173	322
	Diverse opbrengsten Algemeen	96	52	85
	Diverse opbrengsten Werk&Ontwikkeling	389	209	384
	Diverse opbrengsten Participatie	477	256	638
	Opbrengst Werkacademie	1.350	725	10
	Opbrengst Sporthallen	719	386	869
	Overige opbrengsten	1.567	895	823
	Totaal	7.867	5.130	6.867

De gerealiseerde opbrengsten Dienstverlening (in 2024 en 2023) Arbeid en Coaching en Werkacademie moeten voor de vergelijkbaarheid gesaldeerd worden. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van de opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching naar Werkacademie

Verhuur pand Schijndel heeft een realisatie hoger dan begroot, mede als gevolg van additonele huur aan ‘t Goed.

Opbrengst Sporthallen zou volgens begroting, begin 2024 verminderen, echter is dit moment doorgeschoven naar eind 2024.

De overige opbrengsten zijn hoger dan de begroting, met name door de AMIF subsidie, opbrengst inburgering en een stijging in de rente-opbrengsten.

In 2024 heeft WSD rente ontvangen over de positie schatkistbankieren (SKB), in totaal een bedrag van € 854.571,-.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2024	begroot 2024	2023
	Over 2024 zal evenals in 2023 geen winstuitkering plaats vinden door WSD Holding B.V. aangezien de Raad van Commissarissen en de Aandeelhouders hebben besloten eerst voldoende weerstandsvermogen en werkkapitaal op te bouwen, gelet op met name de groeiende exploitatie van Werkpartners BV.			
Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid	Salaris	2.581	3.082	3.082
	Sociale lasten	349	417	400
	Pensioenpremies	385	460	411
	Overige personeelskosten	336	402	437
	Totaal salariskosten ambtelijk	3.651	4.360	4.330
	Externe dienstverlening formatie	15.589	14.830	13.466
	Totaal salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	19.240	19.190	17.796
	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)	234	242	220
	Totaal salariskosten per NGA	82	79	81

Er heeft een cao stijging plaatsgevonden per 1 januari 2024 van 4,75%, en per 1 juli 2024 van 1,25%.

De salarissen (AMB ambtenaren) zijn gedaald als gevolg van uitstroom.
Externe dienstverlening formatie (AMV ambtenaarvolgend) zijn gestegen als gevolg van instroom.
Mede door deze instroom zijn de totale salariskosten per NGA in 2024 op peil van 2023.

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)
Hierna treft u de wettelijk verplichte publicatie aan.

WNT-verantwoording 2024 WSD

De WNT is van toepassing op WSD. Het voor WSD toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 233.000,- (Algemeen bezoldigingsmaximum).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling
Leidinggevende topfunctionarissen, inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN MET DIENSTBETREKKING	GEGEVENS 2024
Naam	**J.H.C. Simons**
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	204.473
Beloningen betaalbaar op termijn	23.572
Subtotaal	228.045
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	233.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	228.045
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 2023
Naam	**J.H.C. Simons**
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 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
Bezoldiging	217.508

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking, die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

1b. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 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
M.W.E. van Alphen	DB/AB lid
T. van de Ven *uitgetreden per 13-12-2023*	DB/AB lid
N. de Lange *toegetreden per 19-01-2024*	DB/AB lid
P.J.H. Raaijmakers	DB/AB lid
N.J.H. Wouters	DB/AB lid
V.J.H.M. Zeeman	DB/AB lid
C.H.M. van Overdijk	DB/AB lid
S. Grevink	DB/AB lid
D.M.W. Dankers	DB/AB lid
M.H.B. Roozendaal	DB voorzitter/AB lid
M. van der Vaart	Adviseur DB
P.W.C. Kuijs	AB lid
M.A.J. Bongaerts	AB lid
J.C.S.M. Vrensen	AB lid
C.W.G.M. Koopmans	AB lid
P. Bressers *uitgetreden per 16-10-2024*	AB lid
R. van der Veen *toegetreden per 16-10-2024*	AB lid
C.J. Goossens	AB lid
M. Hesselberth	AB lid
L. Maaref	AB lid
T.G.M. van der Linden	AB lid
S. Kroon *toegetreden per 03-07-2024*	AB lid

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2024	begroot 2024	2023
Afschrijvingen	Investeringen met een economisch nut	978	1.000	876

De afschrijvingen zijn lager dan het begrote bedrag agv latere activaties.
Daarnaast heeft een desinvestering plaatsgevonden van € 220.405,-.

Voor een specificatie wordt verwezen naar bijlage 1.

Overige bedrijfskosten	Dienstverlening door derden	1.550	1.130	1.381
	Onderhoudskosten	1.572	1.112	1.428
	Energieverbruik	670	474	923
	Huren	925	654	932
	Advieskosten	185	131	181
	Reis- en verblijfskosten	113	80	108
	Belasting en verzekeringen	348	246	333
	Telefoon	95	67	97
	Indirecte productiekosten	233	165	184
	Vergader- en representatiekosten	79	56	42
	Kantoorbenodigdheden	60	42	162
	Verkoopkosten	316	224	259
	Abonnementen en contributies	94	67	57
	Accountantskosten	57	40	119
	Portokosten	38	27	32
	Overige algemene kosten	322	228	298
	Totaal overige bedrijfskosten	6.654	4.740	6.536

In dienstverlening door derden, zijn kosten voor een bedrag van € 175.000,- inbegrepen (Globen Uitzendbureau) welke niet zijn begroot.

Onderhoudskosten laten een grote stijging zien ten opzichte van de begroting, als gevolg van hoge consultancy kosten voor interne management reporting, alsook ten behoeve van de upgrade van Isah Finance.

Energieverbruik is hoger dan de begroting, enerzijds door het gemis aan voordeel van aanschaf zonnepanelen, anderzijds door hogere energiekosten tijdens de bouw van het nieuwe pand te Boxtel.

Huren zijn hoger dan begroot, met name door extra huur voor ruimtes ten behoeve van onze werkacademie.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING		2024	begroot 2024	2023
Bedrijfsresultaat	Omvang	2.422	1.740	2.023
Rijksbijdrage	Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten	39.919	34.313	37.591
	Ontvangen van overige gemeenten	0	0	0
	Af: Betaald aan andere SW-bedrijven	-723	-753	-733
	Totaal rijksbijdrage t.b.v. Wsw in dienst	39.197	33.560	36.858

Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten
Hierboven zijn de totaal van de deelnemende gemeenten ontvangen rijksbijdragen verantwoord in arbeidsjaren (AJ). De gerealiseerde Rijkssubsidie Wsw toegekend aan de 9 WSD-gemeenten in 2024 is € 39.919.384,- op grond van 1.011,9 AJ
In 2023 was dit € 34.313.055,- op grond van 1.089,3 AJ.
(zie bijlage 4 verantwoordingsinformatie per gemeente)

De ontvangen rijksbijdrage WSW is gebaseerd op de mei circulaire gemeentefonds 2024.
Met deze mei circulaire is zowel de compensatie loon- en prijsontwikkeling toegepast, alsmede de eenmalige bijdrage in de transformatiekosten. Deze aanpassingen waren niet begroot.

Salariskosten SW	Bruto lonen	26.111	25.695	26.120
	Af: compensatie transitievergoeding	-195	-192	-215
		25.916	25.503	25.905
	Sociale lasten	4.391	4.321	4.391
	Af: Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV)	-68	-67	-553
	Pensioenpremie	2.202	2.167	2.211
		32.442	31.924	31.954
	Af: Ontvangen ziekte - WIA gelden	-132	-130	-141
	Totaal	32.309	31.794	31.813
Aantal SW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		836	829	911
Totaal salariskosten per fte.		39	38	35

Er heeft een WML stijging plaatsgevonden per 1 januari 2024 van 4,56%, en per 1 juli 2024 van 3,09%.

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 van Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV) is in 2024 drastisch gedaald ten opzichte van 2023. Dit komt door een wijziging van uurloon-bandbreedte in 2024, waardoor ca 80% van de werknemers niet meer in aanmerking komen voor het Lage inkomsvoordeel (LIV).
Voor de Lage inkomensvoordeel (LIV) kan maximaal een bedrag van € 960,- per medewerker 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		2024	begroot 2024	2023
Overige kosten werknemers	Vervoerskosten SW-medewerkers	696	684	332
	Af: eigen bijdrage	-24	-24	-25
	Subtotaal vervoerskosten	672	661	307
	Bedrijfsgeneeskundige zorg	362	356	402
	Opleidingen	12	12	10
	Overige kosten	312	307	188
	Totaal overige kosten	1.358	1.336	907
	Totaal salariskosten etc.	33.667	33.130	32.720
Gemeentelijke bijdrage	Omvang	237	237	235
Totaal subsidieresultaat	Omvang	5.767	667	4.373
Begeleidingsfee	Omvang	5.132	5.420	4.081
Salariskosten PW	Bruto lonen incl. sociale lasten en pensioenpremie	16.997	14.360	13.957
	Opslag Werkpartners loonkosten	929	785	796
	Af: ontvangen loonkostensubsidie*	-7.820	-6.607	-6.432
		10.106	8.538	8.321
Ziektegelden en premiekortingen	Af: Ontvangen ziektegelden	-1.259	-1.063	-891
	Correctie loonkostensubsidie gemeenten	23	19	71
		-1.236	-1.044	-820
	Af: Ontvangen Loonkostenvoordelen (LKV)	-464	-574	-405
	Af: Ontvangen lage inkomensvoordeel (LIV)	-215		-197
		-1.915	-1.618	-1.422
	Totaal salariskosten en verminderingen	8.191	6.920	6.899
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-3.059	-1.500	-2.818
Aantal PW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		467	474	421
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten per fte		38	32	35
Ontvangen loonkostensubsidie per fte		-17	-14	-15

De gefactureerde begeleidingsfee wijkt af van 2023, gezien het groter aantal fte's op basis van de begeidingsfee 2024 € 7.548. (t.o.v. 2023: € 6.458,-) In 2024 was de instroom van participatie fte's lager dan begroot.

** Werkpartners geeft vorm aan de formele werkgeversrol van alle participatie medewerkers die werkzaam zijn bij WSD. WSD vergoedt deze loonkosten, onder aftrek van de ontvangen loonkostensubsidie van de gemeente, met een toeslag voor de uitvoering door Werkpartners.*

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING	2024	begroot 2024	2023

De bedragen aan ontvangen Loonkostenvoordelen (LKV) en Lage inkomensvoordeel (LIV) in 2024 vormen in de realisatie eenzelfde beeld.
Hierbij rekening houdend met aangepaste wet-, en regelgeving vanuit de Wet Tegemoetkoming Loondomein.

Het Loonkostenvoordeel (LKV) heeft een viertal maximumbedragen;
oudere werknemer, arbeidsgehandicapte werknemer en herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer € 6.000,- doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden € 2,000,-
Het aantal uren of SV loon hoeft niet binnen bepaalde grenzen te vallen.

Voor de Lage inkomensvoordeel (LIV) kan maximaal een bedrag van € 960,- per medewerker worden ontvangen, mits aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon dat valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen.

De hogere bezetting ten opzichte van 2023, de stijging WML per 1 januari 2024 van 7,47% en per 1 juli 2024 van 3,09% voor alle medewerkers boven WML, leiden tot fors hogere loonkosten.

Incidentele lasten/baten	Totaal lasten	1.146		1.318
	Totaal baten	627		136
	Per saldo lasten/baten	-519	0	-1.183

Onder de lasten zijn onder andere de uitgaven opgenomen van de daadwerkelijke bestedingen op aanvragen dividend en AGR. In 2024 betreft dit een bedrag van € 678.000,-. Onder het totaal aan lasten valt ook de dekking van de duurzaamheidsinvesteringen vanuit de bestemmingsreserve duurzaamheid ad € 218.000,-. Onder de onttrekking reserves is de dekking hiervoor opgenomen.

Bedragen x € 1000,-

OMSCHRIJVING	2024	begroot 2024	2023
Gerealiseerd resultaat vóór mutaties reserves	4.611	907	2.396
Dotatie Algemene reserve	-200		
Dotaties bestemmingsreserves	-3.857	0	-2.918
Onttrekking gerealiseerd resultaat voorgaand jaar	4.057	0	2.918
Onttrekking bestemmingsreserves	2.433	460	1.661
Gerealiseerde resultaat na bestemming	7.044	1.367	4.057

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

Verantwoording taakvelden 2024

Bedragen x € 1000,-

		Begroting 2024			Jaarrekening 2024		
taakveld	**Omschrijving**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**	**Baten**	**Lasten**	**Saldo**
0.4	Overhead	4.407	11.664	-7.257	6.355	13.552	-7.197
0.8	Overige baten en lasten	0	0	0	0	519	-519
6.4	Begeleide participatie	51.881	46.187	5.694	57.034	46.302	10.733
	Arbeidsparticipatie	18.147	15.678	2.470	18.758	17.164	1.594
6.5	Saldo taakvelden	74.435	73.528	907	82.147	77.536	4.611
0.10	Mutaties reserves	460	0	460	6.290	3.857	2.433
0.11	Resultaat rekening baten en lasten	74.895	73.528	1.367	88.437	81.393	7.044

Rechtmatigheidsverklaring bij de jaarrekening

Verantwoordelijkheid van het dagelijks bestuur
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 dagelijks 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 algemeen 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 algemeen 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 algemeen bestuur bepaald en bedraagt 1% (maximaal 3) van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 907.000. De grondslag voor deze verantwoording is de Kadernota Rechtmatigheid 2024 van de Commissie BBV van oktober 2024.

Bevinding
Het dagelijks bestuur stelt vast dat de omvang van de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties die niet rechtmatig tot stand zijn gekomen € 5.924.000 bedraagt. Dit is hoger dan de daarvoor gestelde grens van € 907.000. Van de niet rechtmatig tot stand gekomen verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties is volgens het dagelijks bestuur overigens een bedrag van € 0 acceptabel op basis van door het algemeen bestuur vastgestelde afspraken.

Rechtmatigheidsverantwoording	Bedragen x € 1.000
Begrotingscriterium	
1A. Overschrijding lasten programma's (of indien van toepassing een ander door het algemeen bestuur vastgesteld autorisatieniveau - WSD kent slechts 1 programma).	€ 4.685
1B. Overschrijding investeringsbudgetten (kredieten)	-
2. Ongeautoriseerde reservemutaties	€ 160
3. Overschrijding van baten en/of onderschrijding van lasten en baten die niet tijdig tot een begrotingswijziging hebben geleid of te laat aan het algemeen bestuur zijn gemeld.	€ 756
Totaal begrotingsonrechtmatigheden	€ 5.601
4. Totaal van de begrotingsonrechtmatigheden (van onderdeel 1 en 2) dat past binnen het vooraf vastgestelde beleid en daarmee vooraf als acceptabel is geduid.	€ 0
5. Resterend saldo aan begrotingsonrechtmatigheden (inhoudelijk hier toelichten en in de paragraaf bedrijfsvoering) *Voor een toelichting wordt verwezen naar de tekst onder deze tabel.*	€ 5.601
Voorwaardencriterium	
6. Inkopen ten onrechte niet Europees aanbesteed. *Voor een toelichting wordt verwezen naar de tekst onderaan deze tabel.*	€ 323
M & O criterium	
7. Geen bevindingen.	-

De geconstateerde begrotingsafwijkingen zijn 3-ledig en betreffen:
De totale lasten overschrijden de begroting met een bedrag van € 4.685.000. WSD kent geen systematiek van begrotingswijzigingen. De begroting 2024 is samengesteld in maart 2023 en ongewijzigd door het Algemeen bestuur vastgesteld in juli 2023. Tussen het moment van opstellen van de begroting en de feitelijke realisatie van lasten en baten zit daarmee meer dan 1,5 jaar. Overschrijdingen van de begrote lasten zijn per definitie onrechtmatig. Het Algemeen bestuur kan deze onrechtmatigheden wel acceptabel verklaren.

Het algemeen bestuur is in de vergadering van 11 december 2024 geïnformeerd over de afwijkingen van de baten en lasten ten opzichte van de vastgestelde begroting 2024. Op basis van de op dat moment beschikbare prognose is aangegeven dat naar verwachting de overschrijding € 3.632.000 zou bedragen en is ook toegelicht dat tegenover deze overschrijdingen ook meer baten stonden. Volgens de voorschriften van het BBV dient dit tijdig te gebeuren volgens criteria die vastliggen in de verordening 212 Aangezien deze bepaling nog ontbreekt in de vastgestelde verordening is nu niet vast te stellen of melding tijdig heeft plaatsgevonden en zijn de overschrijdingen daarmee formeel ook niet geaccepteerd.

De onderschrijding van de lasten alsmede de onder- en overschrijdingen van de baten ten opzichte van de begroting zijn in dezelfde vergadering toegelicht aan het algemeen bestuur. De werkelijke afwijkingen ten opzichte van de begroting wijken af van de prognose volgens onderstaande tabel. De verschillen tussen werkelijke en toegelichte afwijkingen zijn eveneens onrechtmatigheden. De tijd tussen prognose en jaarrekening maakt dat dergelijke afwijkingen ontstaan.

	Werkelijke afwijking	**Toegelichte afwijking**	**Onrechtmatigheid**
Onderschrijding lasten	22.000	0 (toegelicht als lastenoverschrijding	22.000
Overschrijding baten	8.893.000	8.546.000	347.000
Onderschrijding baten	387.000	0 (toegelicht als batenoverschrijding)	387.000

In de begroting is aan totale onttrekkingen aan de bestemmingsreserves opgenomen tot een bedrag van € 2.272.000. De feitelijke onttrekkingen komen totaal € 160.000 hoger uit door met name de besteding van dividenden/AGR-middelen die moeilijk te begroten/ramen zijn.

De afwijking op het voorwaardencriterium betreft het totaal bedrag van een 4-tal inkopen waarbij achteraf gezien de omvang van de totale inkoop de grenzen voor Europese aanbestedingen overtreft.

In de paragraaf Rechtmatigheid is op basis van de Kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en op basis van de afspraken met het algemeen bestuur aanvullende informatie opgenomen over de financiële rechtmatigheid. In deze paragraaf heeft het dagelijks bestuur ook beschreven welke actie zij onderneemt om vermelde afwijkingen in de toekomst te voorkomen.



Bijlagen

Bijlage I: Staat van vaste activa en afschrijvingen WSD

Bedragen x € 1000,-

rubr.	Omschrijving van de kapitaal-uitgaven	Oorspr. aanschaf-waarde	Invest. 2024	Des-invest. 2024	Oorspr. aanschaf-waarde per 31/12/24 (kol.1+2-3)	Totaal van de afschrij-vingen per 01-01-2024	Reguliere afschrij-vingen 2024	Terugb. afschrij-vingen wegens desinvest. 2024	Totaal van de afschrijvingen per 31/12/24 (kol.5+6-7)	Boekwaarde per 01/01/2024 (kol.1-5)	Boekwaarde per 31/12/2024 (kol.4-8)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.01	Grond	738			738	0				738	738
5.02	Voorziening aan terreinen	577	42		619	406	17		423	171	195
5.03	Gebouwen	8.870	182	128	8.924	5.289	315		5.604	3.581	3.320
5.04	Installaties	3.032	100		3.132	913	187		1.100	2.119	2.032
5.05	Machines	2.219	147		2.366	1.765	207		1.972	454	395
5.06	Inventarissen	2.020	84		2.104	1.412	113		1.525	608	579
5.07	Vervoer-middelen	3.286	412	311	3.387	2.188	140	168	2.160	1.098	1.227
5.08	Investering in uitvoering	6	142		148	0				6	148
	Totaal	20.748	1.109	439	21.419	11.973	978	168	12.783	8.775	8.635

Bijlage II: Staat van bestemmingsreserves WSD

Bedragen x € 1000,-

Naam reserve	Jaar van ontstaan	Gestort t/m 2023	Besteed t/m 2023	Saldo 31-12-2023 (2 - 3)	Stortingen in 2024	Besteed in 2024	Nog te besteden per 31-12-2024 (4 + 5 - 6)	Reeds vastgelegd begroot 2025*)	Saldo (7 - 8) *)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Permanente Bedrijfsontwikkeling	2019	460	219	241		241	0		0
Permanente Bedrijfsontwikkeling	2020	460		460		219	241	241	0
Permanente Bedrijfsontwikkeling	2021	873	413	460			460	219	241
Permanente Bedrijfsontwikkeling	2022	460		460			460		460
Permanente Bedrijfsontwikkeling	2023				460		460		460
Bestemd budget gemeenten	2012/2020	7.224	5.380	1844		162	1.682		1.682
Algemene Gemeentereserve niet vrij besteedbaar	2022	1.238	287	951	824	160	1.615		1.615
Algemene Gemeentereserve vrij besteedbaar	2022	1.238	5	1233	824	356	1.701		1.701
Lokale infrastructuur	2020	1.850	779	1071		63	1.008		1.008
Expertisecentrum	2020	750	133	617		77	540		540
Doorontwikkeling organisatie	2018	2.404	1.489	915	450	425	940		940
Stimulus 2021-2022	2021	1.673	1.091	582			582		582
Stimulus 2023-2025	2021	5.061		5061			5.061		5.061
Stimulus 2026	2022	322		322			322		322
Bestemmingsreserve duurzaamheid	2024				400	218	182		182
Vakantiegeld/dagen	2004	3.023	414	2609	350		2.959		2.959
Personeelsfonds	2022	825	417	408	549	512	445		445
Totaal		27.861	10.627	17.234	3.857	2.433	18.659	460	18.199

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

Bijlage III: Bestedingsoverzicht AGR WSD per gemeente

Bedragen x € 1,-

Gemeente	Vastgesteld AGR 2021	AGR vrij te besteden 2021	AGR bestedbaar WSD 2021	Vastgesteld AGR 2022	vrij te AGR besteden 2022	AGR bestedbaar WSD 2022	Vastgesteld AGR 2023	AGR vrij te besteden 2023	Totaal vastgesteld AGR	AGR bestedbaar WSD 2023	Vastgesteld dividend 2020	Verdeling na herindeling Haaren	Vastgesteld dividend 2019	Vastgesteld dividend 2018	Vastgesteld dividend 2017	Vastgesteld dividend 2016	Vastgesteld dividend 2015	Vastgesteld dividend 2014	Vastgesteld dividend 2012	Ingediende aanvragen AGR bestaden WSD	Ingediende aanvragen AGR vrij te besteden	Totaal vastgesteld dividend	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	212.750	106.375	544.750	106.375	247.000		109.000	134.000	129.000	37.000	139.000	91.000		166.000	293.162	886.000	-20.786	
Boxtel	188.500	94.250	94.250	206.500	103.250	103.250	277.000	138.500	672.000	138.500	204.500	42.670	118.500	153.000	116.000	46.500	160.000	158.000		76.986	33.072	999.170	259.014	302.928
Sint-Michielsgestel	146.500	73.250	73.250	137.500	68.750	68.750	198.500	99.250	482.500	99.250	124.500		87.500	110.500	69.000	32.500	113.000	91.000		193.367	82.439	694.000	47.883	158.811
Oirschot	59.000	29.500	29.500	59.500	29.750	29.750	80.750	40.375	199.250	40.375	64.250		66.000	85.500	77.000	18.000	81.000	70.000		522.000		694.000	348.542	173.458
Oisterwijk	99.500	49.750	49.750	93.500	46.750	46.750	128.500	64.250	321.500	64.250	160.750	29.250	65.500	78.000	83.000	27.500	95.000	87.000		728.490	364.245	1.092.735	582.349	146.141
Meierijstad	283.500	141.750	141.750	276.500	138.250	138.250	375.000	187.500	935.000	187.500	249.750	124.800	189.500	257.000	230.000	64.500	231.000	201.000		1.534.500	767.250	2.301.750	1.266.187	268.312
Vught	127.000	63.500	63.500	118.000	59.000	59.000	160.000	80.000	405.000	80.000	100.000	62.723	73.500	97.000	88.500	29.000	98.000	100.000		728.840	364.420	1.093.260	727.424	1.415
Nuenen	150.500	75.250	75.250	144.500	72.250	72.250	181.500	90.750	476.500	90.750	251.000		116.500	165.500	133.500	47.000	161.000	144.000		1.018.500	509.250	1.527.750	744.698	273.802
Son en Breugel	25.500	12.750	12.750	28.000	14.000	14.000	34.000	17.000	87.500	17.000	31.500		16.500	24.000	12.500	4.000	13.000	11.000		112.500	56.250	168.750	113.873	-1.373
TOTAAL	1.250.000	625.000	625.000	1.226.000	613.000	613.000	1.648.000	824.000	4.124.000	824.000	1.737.500	0	878.000	1.157.000	976.500	321.000	1.149.000	1.005.000		7.224.000	3.612.000	10.836.000	6.135.511	1.088.489

versie 31-12-2024

Bedragen x € 1,-

Bijlage III: Bestedingsoverzicht AGR WSD per gemeente

Bijlage IV: Gemiddelde realisatie WSW-plaatsen in arbeidsjaren per gemeente 2024

Gemeente code	Gemeente	Realisatie arbeidsplaatsen bij WSD uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeidsplaatsen BW uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeidsplaatsen totaal uitgedrukt in arbeidsjaren
753	BEST	79,9	10,2	90,1
0757	BOXTEL	205,4	17,8	223,2
1948	MEIERIJSTAD	204,2	26,1	230,3
0820	NUENEN	28,2	11,5	39,8
0823	OIRSCHOT	60,4	5,0	65,4
0824	OISTERWIJK	100,9	10,6	111,5
0845	SINT MICHIELSGESTEL	99,7	12,0	111,7
0848	SON EN BREUGEL	15,9	2,3	18,3
0865	VUGHT	113,4	8,4	121,8
	Totaal	**908,0**	**103,9**	**1.011,9**

