Jaarverslag 2018

van

Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
MidZuid B.V. (hiervoor: !GO B.V.) en WSP MidZuid (hiervoor: WerkLink)

Algemeen Bestuur, 25 april 2019

COLOFON

Missie
Samen groeien in werk.

Visie
Wij vinden dat iedereen de kans moet hebben op een zo zelfstandig mogelijk leven. Werk is hiervoor de basis. Samen met onze partners uit het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties geloven wij in ieders talenten. Met werk versterken wij de inwoners van de regio Dongemond. Zo realiseren wij een samenleving waarin iedereen zoveel als mogelijk meedoet!

Kernwaarden
De kernwaarden van onze organisatie zijn geworteld in ons doen en laten. Ze beschrijven de manier waarop wij werken, hoe wij omgaan met elkaar en met onze partners.

- Wij zijn actief
- Wij zijn betrokken
- Wij zijn betrouwbaar
- Wij zijn professioneel

Ons verhaal
Samen met onze partners verbinden wij mensen duurzaam met werk. Eerder deden we dit vanuit de sociale werkplaats; nu in een breed netwerk als sociaal werkbedrijf. De vier gemeenten in de regio Dongemond zijn gezamenlijk eigenaar van deze organisatie. Zo geven we uitvoering en betekenis aan: samen groeien in werk!

Wij stimuleren groei
Iedereen heeft talenten en wil dat talent tot bloei brengen. Wij faciliteren die groei. Dat doen we voor mensen die een plek zoeken op de arbeidsmarkt, onze collega's en onze partners. Wij geloven in sociale oplossingen voor arbeidsmarktvraagstukken. Zo groeien we naar een samenleving waarin iedereen meedoet.

Samen met jou
Samen met gemeenten, UWV, bedrijven en maatschappelijke organisaties realiseren wij de inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen een plek verdient. Samen met jou, want jij verdient een kans op werk. Samen met jou, want jij streeft naar een optimale dienstverlening voor werkzoekenden. Samen met jou, want jij biedt kansen aan anderen in jouw bedrijf. Zo versterken wij de regio Dongemond.

Iedereen verdient kansen

Voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, zijn kansen op werk niet vanzelfsprekend. Wij vinden dat iedereen altijd een kans verdient op werk. Wij helpen die te vinden of te creëren. Met diverse werkplekken bij onze partners en in ons eigen bedrijf, bieden wij de opstap die nodig is om talent te laten groeien. Zo draagt iedereen bij aan een waardevolle samenleving.

Inhoudsopgave

COLOFON **2**
Jaarverslag op hoofdlijnen **5**
1.1 Inleiding 5
1.2 Het jaar 2018 in vogelvlucht 5
2 Sociaal jaarverslag **11**
2.1 Ontwikkeling in aantal medewerkers en taakstelling 11
2.2 Sociale gegevens 13
3 Financieel jaarverslag **16**
3.1 Financiën op hoofdlijnen 16
3.2 Financieel resultaat 18
3.3 Toelichting 19
3.4 Loonwaarde 25
3.5 Omzet van de deelnemende gemeenten 26
3.6 Kosten en besparingen 30
4. Jaarverslag per PMC **31**
4.1. Beschermd werk 31
4.2. Groepsdetachering 34
4.3. Individuele plaatsing en detachering 36
4.4. Publieke dienstverlening 39
4.5. Facilitaire dienstverlening 42
4.6. Participatieactiviteiten 45
5. WSP MidZuid **48**
6. Arbo rapportage **51**
7 Jaarverslag ondernemingsraad **55**
8 Bijlagen **58**
8.1. Bijdrage per gemeente 58

Jaarverslag op hoofdlijnen

1.1 Inleiding

In dit jaarverslag presenteert MidZuid de resultaten over het jaar 2018, zowel inhoudelijk als financieel.

Het jaarverslag 2018 heeft betrekking op de gemeenschappelijke regeling WAVA, !GO B.V. en het werkgeversservicepunt WerkLink. Met ingang van 2019 treden deze entiteiten onder één naam naar buiten: MidZuid. De naam van !GO B.V. is per die datum gewijzigd in MidZuid B.V. en de naam van WerkLink in WSP MidZuid. In dit jaarverslag wordt al zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de nieuwe naam MidZuid. Daar waar (formeel) nodig wordt nog teruggegrepen op de oude namen.

Naast het jaarverslag zijn nog twee (officiële) stukken opgemaakt, zijnde de jaarrekeningen 2018 van de gemeenschappelijke regeling WAVA en van !GO B.V. Deze officiële stukken zijn door de accountant gecontroleerd en van een accountantsverklaring voorzien. Aangezien de gemeenschappelijke regeling en de B.V. twee verschillende rechtspersoonlijkheidsvormen hebben mogen de cijfers, volgens de voor beide geldende jaarverslaggevingsrichtlijnen, niet worden geconsolideerd.
Om toch een geconsolideerd en leesbaar document aan te kunnen bieden is dit jaarverslag opgesteld. Vanwege de geconsolideerde cijfers kan het voorkomen dat sommige cijfers in dit jaarverslag niet helemaal aansluiten bij de individuele jaarstukken van de gemeenschappelijke regeling of de B.V. Voor de officiële, door de accountant gecontroleerde, cijfers wordt daarom verwezen naar de beide jaarrekeningen.

Met ingang van 2018 is voor WSP MidZuid een dienstverleningsovereenkomst met de deelnemende gemeenten afgesloten. Volgens deze dienstverleningsovereenkomst heeft WSP MidZuid een eigen begroting en financiering. WSP MidZuid maakt organisatorisch onderdeel uit van MidZuid B.V. Om die reden is de financiële verantwoording van WSP MidZuid opgenomen in de jaarrekening van MidZuid B.V. (!GO B.V.), zodat ook deze cijfers in de accountantscontrole zijn betrokken. De inhoudelijke verantwoording van WSP MidZuid vindt plaats via dit jaarverslag.

1.2 Het jaar 2018 in vogelvlucht

Implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'
Door het algemeen bestuur is eind 2016 het implementatieplan 'Mens*en*werk is de basis' vastgesteld. Dit is door de raden van de deelnemende gemeenten in 2016/2017 unaniem overgenomen. De kernpunten hieruit zijn:

- Uitvoering WSW voortzetten. Blijven zoeken naar besparingsmogelijkheden.
- In het stuk zijn de uitgangspunten voor de uitvoering beschut werk (voortraject, dienstverband, financiering, werkproces, verdienmodel) vastgesteld. Ook zal onderzoek worden gedaan naar samenhang en financiering vanuit de WMO.
- Gemeenten beschouwen beschut werk als een gezamenlijke opgave, met hetzelfde financiële kader bij de realisatie, waarbij gemeenten per geplaatste medewerker budget verstrekken en eventuele voor- en nadelen in de praktijk binnen de bedrijfsvoering van MidZuid vallen en in totaliteit ten goede of ten laste komen van de gemeenten.
- Er zal meer en beter gebruik gemaakt gaan worden van de infrastructuur en expertise van MidZuid, door mogelijkheden te zoeken om het bedrijf in te zetten bij uitvoering van de participatiewet en publieke dienstverlening.
- Denkrichtingen voor de toekomst die verder uitgewerkt kunnen worden zijn:
  - meerdere en bredere opdrachten uitvoeren voor gemeenten in het kader van de P-wet.
  - publieke dienstverlening voor gemeenten, naast WSW, ook vanuit de inhoudelijk dienstverlening zelf en vanuit de P-wet invulling geven.
  - nieuwe ideeën, voor zover deze aansluiting hebben bij de P-wet en/of publieke dienstverlening, kunnen worden uitgewerkt.
- Verder gaan met de samenwerking in de arbeidsregio en daarbij zoeken naar voordelen. Een fusie tussen de drie bedrijven in de arbeidsregio is niet aan de orde.
- Werkgeversbenadering via WSP MidZuid zal voortgezet worden. Er zal wel een professionaliseringsslag gemaakt dienen te worden.
- Er zal een ontwikkeling en omschakeling (verpopping) in gang worden gezet waarbij de beeldvorming en uitstraling van MidZuid meer zichtbaar zal worden.

Met het document 'Mens*en*werk is de basis' is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van MidZuid. Het jaar 2017 is het eerste jaar waarin het bedrijf samen met de gemeenten volgens deze koers heeft gewerkt. In 2018 drukt de uitwerking van het implementatieplan steeds nadrukkelijker zijn stempel op de koers van MidZuid.

Herijken visie, missie, koers en kernwaarden (profilering)
In het implementatieplan 'Mens*en*werk is de basis' is opgenomen dat er een traject opgestart zal worden om de visie, missie, koers en kernwaarden te herijken, waarbij tevens onderzoek gedaan wordt naar het imago en profilering (verpopping) van het bedrijf. Eind 2017 hebben het bestuur en hun ambtelijke ondersteuning, alsmede meerdere geledingen uit het bedrijf, zich hierover gebogen. De algehele conclusie hierbij was dat de huidige kernwaarden nog voldoen. De visie en missie voldoen in de kern ook, maar zij behoeven vernieuwing en een eigentijdse vertaling. Het gehele vernieuwingsproces is in 2018 ingezet.

In het AB van februari 2018 zijn de vernieuwde missie, visie, het verhaal en de bestaande kernwaarden gepresenteerd en door het algemeen bestuur vastgesteld. Tevens heeft het bestuur ingestemd met een onderzoek of een naamswijziging een onderdeel is van de herpositionering van de organisatie.

In de vergadering van het algemeen bestuur van juli 2018 is een presentatie gehouden, waarin gemotiveerd is waarom een naamswijziging wenselijk is. Daarbij is een voorstel gedaan voor de nieuwe naam en logo. De naam MidZuid geeft richting en maakt verbinding. De combinatie met 'Werkt voor iedereen', maakt de naam extra krachtig. Tevens is de pitch ontwikkeld die elke medewerker van MidZuid trots maakt dat hij/zij mag werken bij dit bedrijf.

Afgesproken is toen om de herpositionering / nieuwe naam per 1 januari 2019 door te voeren, goed te communiceren en zichtbaar te maken.

Wijziging Gemeenschappelijke Regeling WAVA
De reden dat de Gemeenschappelijke Regeling WAVA (GR) gewijzigd dient te worden is omdat de gemeenten Aalburg, Werkendam en Woudrichem samen de gemeente Altena gaan vormen en daarmee de GR een samenwerkingsverband wordt van vier gemeenten. Daarnaast is de Archiefwet 1995 gewijzigd en is de Participatiewet in werking getreden met de daaraan gekoppelde uitwerkingen van het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'.

De gewijzigde GR is tot stand gekomen in samenwerking tussen ambtenaren van de gemeenten en MidZuid. Naast een vertegenwoordiging van het ambtelijk vooroverleg (financieel en beleid) is de werkgroep ook versterkt met juridische kennis.

De tekst van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA is, naast een aantal taalkundige aanpassingen, vooral technisch gewijzigd in verband met de vorming gemeente Altena, Archiefwet 1995 en de Participatiewet. Tevens is de naam van WAVA gewijzigd van Werkvoorzieningsschap Arbeid Voor Allen naar Werkbedrijf Arbeid Voor Allen.

Naast de GR zijn ook een aantal verordeningen en documenten als afgeleide van de GR gewijzigd.

Over alle voorgaande wijzigingen wordt begin 2019 besloten.

Ontwikkelingen in het sociale domein
In de samenwerking weten MidZuid en de deelnemende gemeenten elkaar betreffende de Participatiewet steeds beter te vinden. Het implementatieplan heeft hier duidelijk richting aan gegeven. Deze ontwikkelingen hebben erin geresulteerd dat op 31 december 2018 via beschut werk 33 medewerkers in dienst zijn en 41 medewerkers met een dienstverband

vanuit de Participatiewet. Hiermee wordt de taakstelling van 43 bij beschut werk niet gehaald. In de praktijk blijkt dat van de medewerkers beschut werk ongeveer de helft werkzaam is in de beschermde omgeving binnen (productie) en de rest in groepsdetachering en groenvoorziening.
Voor het UWV zijn 14 opdrachten uitgevoerd in het kader van re-integratie, 'Werkfit', 'naar werk' en praktijkassesment. Bij loket Altena, Drimmelen en Geertruidenberg zijn er verschillende trajecten geweest voor statushouders.
Met een aantal maatschappelijke partijen is samenwerking gezocht in de zoektocht naar mogelijkheden op het gebied van de P-wet en WMO. O.a. met MEE, Surplus, woningcoöperaties, Pro/Vso scholen, GGZ. In een aantal gevallen heeft dit ook geleid tot een concrete samenwerking.

Doordat geen instroom in de WSW meer plaatsvindt is het aantal medewerkers vanuit deze doelgroep in 2018 verder teruggelopen met 25 fte. Door de instroom van 14 medewerkers vanuit de nieuwe doelgroepen in 2018 is per saldo sprake van een kleine terugloop van doelgroepmedewerkers eind 2018 ten opzichte van 2017.

Leerwerken
Leerwerken is een belangrijk instrument 'tussen bak en baan', waarbij trajecten aangeboden worden waarin potentiele medewerkers voorbereid worden op de arbeidsmarkt. In 2018 zijn door de gemeenten minder leerwerktrajecten afgenomen dan in 2017.

In 2018 is Dok A Talentencentrum ontwikkeld en geopend. Dok A is het opleidings- en trainingscentrum waar leerwerken, training en opleiding hun beslag krijgen voor verschillende doelgroepen. Voor statushouders, nieuwe medewerkers Participatiewet en beschut werken en bestaande medewerkers zijn de eerste programma's uitgevoerd.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio
Binnen de arbeidsregio West-Brabant werken de drie SW bedrijven, ATEA, WVS en MidZuid nauw samen. Het sectorplan SW heeft zijn beslag gekregen na afstemming met gemeenten in de regio en met het RW West-Brabant. Door de drie bedrijven zijn gezamenlijke activiteiten ondernomen om de transitie te maken naar een breder uitvoeringsbedrijf voor de toekomst.

Sinds de implementatie van de catalogus West-Brabant van de 3 sociale werkbedrijven is meer maatwerk aan gemeenten geleverd en zijn nieuwe doelgroepen bediend. In 2018 is de catalogus gezamenlijk herijkt en uitgebreid. Nieuwe producten zijn praktijkassessment, producten voor statushouders en leerwerken voor nieuwe doelgroepen zoals arbeidsmatige dagbesteding en sociale activering. Deze laatste producten zijn ontstaan omdat gemeenten behoefte hebben aan productdifferentiatie, maatwerk en de mogelijkheid om in trajecten te kunnen op- en afschalen.

Aangezien ATEA en WVS gebruik maken van het loonwaardesysteem Talent6 en MidZuid het systeem beheert en deskundigen certificeert, heeft MidZuid in 2018 het intellectueel eigenaarschap en licentieverstrekking juridisch vastgelegd. Hiertoe is externe expertise ingeschakeld. Met een goed juridisch construct is het ook mogelijk gemaakt voor andere SW bedrijven en gemeenten om Talent6 te gebruiken.

In de arbeidsmarkt regio West-Brabant is het Regionaal Werkbedrijf actief als overlegorgaan dat zich richt op de verbinding arbeidsmarkt, ondernemers, overheden en onderwijs. Specifiek wordt hierbij het Werkgeversservicepunt WSP) West-Brabant vorm en inhoud gegeven. Hierbij werken de gemeenten, UWV, en SW-bedrijven als publieke uitvoerders samen. Voor de subregio Dongemond is WSP MidZuid de feitelijke uitvoerder van het WSP West-Brabant. Op de ontwikkelingen met betrekking tot WSP MidZuid wordt in de volgende alinea nader ingegaan.

WSP MidZuid
De samenwerking is op initiatief van de wethouders sociale zaken van de Dongemond gemeenten herijkt en vastgelegd in een dienstverlenings-overeenkomst voor 4 jaar, ingaande op 1 januari 2018. De wethouders hebben aangegeven meer betrokken te willen zijn bij de uitvoering van de dienstverlening aan werkgevers. WSP MidZuid voert de opdracht in nauwe samenwerking met bedrijven, gemeenten en het UWV uit.

Met het oog op intensievere samenwerking met de gemeenten zijn er 3 workshops georganiseerd. Dit heeft o.a. geleid tot hernieuwde afspraken om het matchen te verbeteren. Ook zijn er drie banenbeurzen gehouden.

In 2018 zijn door WSP MidZuid 220 plaatsingen gerealiseerd.

Administratie en automatisering
De AFAS-systemen HRM en salarissen zijn per 1 januari 2018 in gebruik genomen. In 2018 is aan de inrichting (met onder andere sturing via workflows) nog verder gestalte gegeven. Tevens is in AFAS het gehele inkoopproces ingericht. Voor de groenvoorziening is GeoBorg-greenpoint geïnstalleerd. Ook is bij MidZuid een nieuwe telefooncentrale in gebruik genomen.

Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG)
In 2018 is de bedrijfsvoering in overeenstemming gebracht met de AVG. Intern is hiervoor een werkgroep opgericht, die wordt begeleid door het extern bureau. Dit project loopt nog door tot in 2019.

RI&E / werkbelevingsonderzoek

Begin 2017 is het driejaarlijkse onderzoek naar de arbeidsomstandigheden (RI&E) en de werkbeleving van de medewerkers gepresenteerd, inclusief het hieruit voortvloeiende plan van aanpak. Voor de belangrijkste aandachtspunten communicatie en afstemming, werkomstandigheden, de samenwerking door verschillende doelgroepen, veiligheidsafspraken bij detachering en bestrijding van discriminatie zijn al in 2017 meerdere projecten opgestart, die in 2018 verdere invulling hebben gekregen.

Energie en duurzaamheid

In het kader van de Europese Energie Efficiency Richtlijn (EED) is in 2017 een energie-audit uitgevoerd. Er is een plan van aanpak gemaakt met zaken als energieverbruik, energiebalans, verbeteringsopties met kosten en baten en energiebeheer. Dit plan van aanpak is in 2018 opgestart. Het doel is om in 5 jaar het energieverbruik met 20% terug te dringen.
Er is een SDE+ subsidie aangevraagd voor de aanleg van zonnepanelen. Daarnaast zijn er twee elektrische auto's aangeschaft.

Ontwikkelingen bij PMC's

Bij MFA Dussen is een facilitair medewerker gedetacheerd. In 2018 is een nieuwe schoonmaakopdracht gestart bij de Zwaaikom. Groenvoorziening heeft met alle gemeenten samengewerkt om te komen tot een bestek op maat, waarbij continuïteit een belangrijke factor is. Verder wordt er post bezorgd en worden milieustations en fietsenstallingen beheerd. Bij industrie zijn in 2018 2596 orders van diverse opdrachtgevers verwerkt.

2 Sociaal jaarverslag

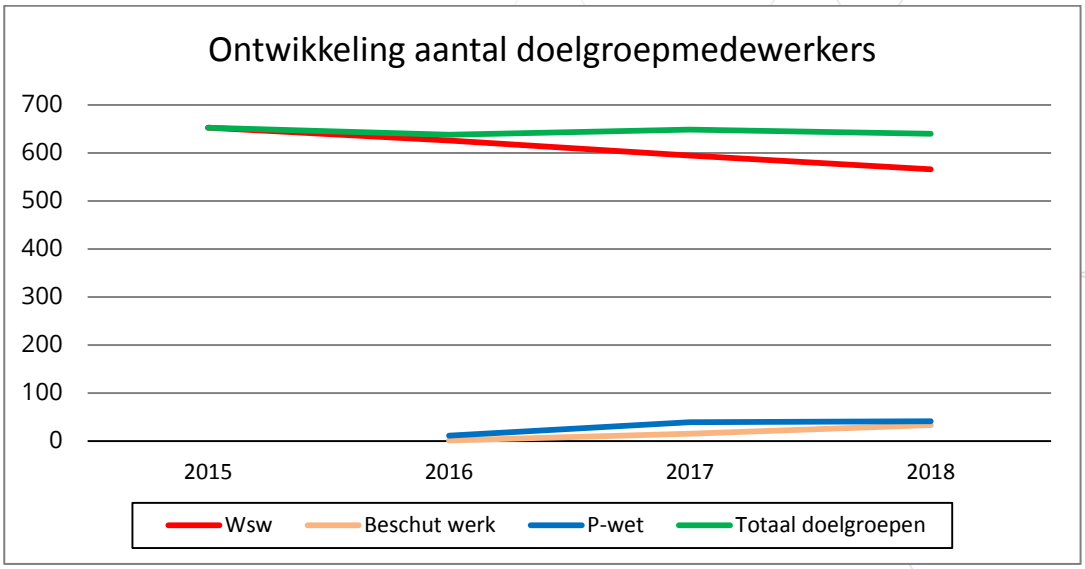
2.1 Ontwikkeling in aantal medewerkers en taakstelling

In deze paragraaf worden de belangrijkste gegevens met betrekking tot de bij MidZuid werkzame personen weergegeven.

In onderstaand overzicht zijn de aantallen dienstverbanden en trajecten, standen per 31 december, opgenomen.

	2018	2017
WSW incl. begeleid werken	566	595
Beschut Werk	33	15
Participatiewet	41	39
Leerwerken (geen formeel dienstverband)	52	46
Overige	7	9
Regulier en ambtenaren	115	111
Totaal	814	815

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 vindt er geen instroom in de wsw meer plaats, terwijl vanaf dat moment sprake is van de nieuwe doelgroepen beschut werk en P-wet. Het verloop van de diverse doelgroepen blijkt uit onderstaande grafiek (in fte).



In totaliteit blijft het aantal doelgroepmedewerkers redelijk constant.

De aantallen medewerkers, gesplitst naar de deelnemende gemeenten, bedroegen per 31 december 2018 resp. 2017:

Aantal medewerkers per werknemersgroep (standen ultimo jaar)	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Overig	Totaal 2018	Totaal 2017
WSW	31	65	84	217	67	41	33	**538**	573
WSW Begeleid Werken	1	2	4	8	4	3	6	**28**	22
WIW	-	-	-	2	1	-	-	**3**	5
Beschut werk	2	1	9	14	5	2	-	**33**	15
Participatiewet	4	7	5	14	9	2	-	**41**	39
Subtotaal doelgroepen	**38**	**75**	**102**	**255**	**86**	**48**	**39**	**643**	**654**
MidZuid B.V. Regulier	1	7	6	29	8	3	57	**111**	107
MidZuid AID Regulier	-	1	-	2	-	-	1	**4**	4
WAVA Ambtenaren	-	-	1	-	-	-	3	**4**	4
Subtotaal regulier	**1**	**8**	**7**	**31**	**8**	**3**	**61**	**119**	**115**
TOTAAL	**39**	**83**	**109**	**286**	**94**	**51**	**100**	**762**	**769**

Uitgedrukt in FTE geeft dit het volgende beeld:

FTE per werknemersgroep (standen ultimo jaar)	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Overig	Totaal 2018	Totaal 2017
WSW	27,4	54,9	69,0	180,3	57,1	35,6	27,4	**451,7**	482,5
WSW Begeleid Werken	1,0	1,3	3,6	7,8	3,4	3,0	3,8	**23,9**	18,4
WIW	-	-	-	1,5	1,0	-	-	**2,5**	3,8
Beschut werk	1,4	0,8	6,0	9,5	3,7	1,5	-	**22,9**	10,9
Participatiewet	3,4	5,0	3,5	10,3	6,5	1,1	-	**29,8**	27,5
Subtotaal doelgroepen	**33,2**	**62,0**	**82,0**	**209,4**	**71,7**	**41,2**	**31,2**	**530,8**	**543,0**
MidZuid B.V. Regulier	0,7	6,6	4,9	25,3	6,0	3,0	49,5	**95,8**	93,1
MidZuid AID Regulier	-	0,4	-	0,8	-	-	0,1	**1,3**	1,8
WAVA Ambtenaren	-	-	1,0	-	-	-	2,4	**3,4**	3,9
Subtotaal regulier	**0,7**	**7,0**	**5,9**	**26,1**	**6,0**	**3,0**	**51,9**	**100,5**	**98,8**
TOTAAL	**33,9**	**69,0**	**87,8**	**235,5**	**77,7**	**44,2**	**83,2**	**631,3**	**641,8**

Uit het FTE-overzicht blijkt dat de daling van Wsw medewerkers (incl. begeleid werken) 25 fte bedroeg. Hiertegenover staat een toename van de medewerkers uit nieuwe doelgroepen (beschut werk en P-wet), met 14 fte. Per saldo is sprake van een lichte daling in het aantal doelgroepmedewerkers.

Bij het reguliere personeel (inclusief medewerkers van WSP MidZuid) is sprake van een stijging van bijna 2 fte ten opzichte van de stand ultimo 2017. De stijging heeft te maken met de directe formatie door uitbreiding van werkzaamheden bij publieke- en facilitaire-dienstverlening. De indirecte formatie was iets lager dan een jaar eerder.

Voor de sw-medewerkers is, naast het aantal FTE, ook de ontwikkeling in arbeidsjaren van belang, aangezien het rijksbudget wordt uitgedrukt in aantallen arbeidsjaren (AJ).
De cijfers over 2018 zien er als volgt uit:

Realisatie sw over 2018, in arbeidsjaren (AJ)

Gemeente	Volgens bedrijfsplan (gem. 2018)	In budget (meicirculaire 2018)	Realisatie binnen WAVA (gem. 2018)	Verschil met: bedrijfsplan	Verschil met: budget (meicirc.)
Aalburg	30,8	34,6	32,9	2,0	1,7-
Drimmelen	58,0	59,0	58,3	0,4	0,7-
Geertruidenberg	74,3	76,8	75,2	1,0	1,5-
Oosterhout [1)]	238,3	237,7	235,3	3,0-	2,4-
Werkendam	67,5	67,8	64,8	2,7-	3,1-
Woudrichem	39,4	43,9	40,7	1,4	3,2-
	508,2	519,8	507,2	1,0-	12,5-

[1)] de medewerkers die vanuit 'buitengemeenten' werkzaam zijn bij WAVA worden geregistreerd onder de gemeente Oosterhout

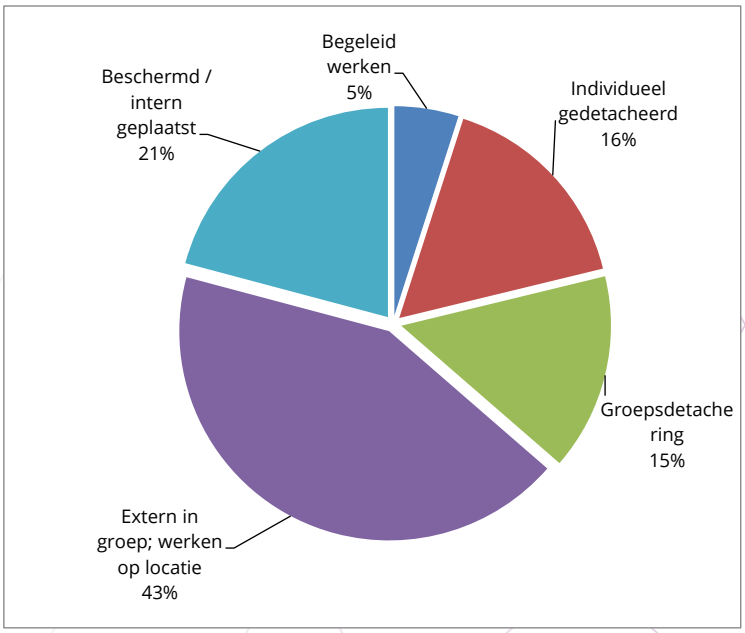
De geprognosticeerde realisatie over 2018 was gebaseerd op de septembercirculaire 2017, dat vervolgens is omgerekend naar een gemiddeld aantal over het gehele jaar. De budgettoekenning volgens de meicirculaire 2018 was hoger dan voorzien in het bedrijfsplan. De werkelijke realisatie is lager dan het budget en komt redelijk in de van de prognose volgens het bedrijfsplan.

2.2 Sociale gegevens

De sw-medewerkers zijn werkzaam op verschillende treden van de “werkladder”. In onderstaande overzichten staan de aantallen medewerkers uitgesplitst naar trede op de werkladder. Tevens is vermeld hoeveel medewerkers in de loop van 2018 een stap omhoog, of omlaag, hebben gemaakt.

Werkladder Wsw (op 31 december)	2018	%	2017	%
Begeleid werken	**28**	5%	**22**	4%
Individueel gedetacheerd	**92**	16%	**98**	16%
Groepsdetachering	**86**	15%	**89**	15%
Extern in groep; werken op locatie	**242**	43%	**256**	43%
Beschermd / intern geplaatst	**118**	21%	**130**	22%
TOTAAL	**566**		**595**	

Procentueel zijn er in 2018 ten opzichte van 2017 nauwelijks verschuivingen geweest.



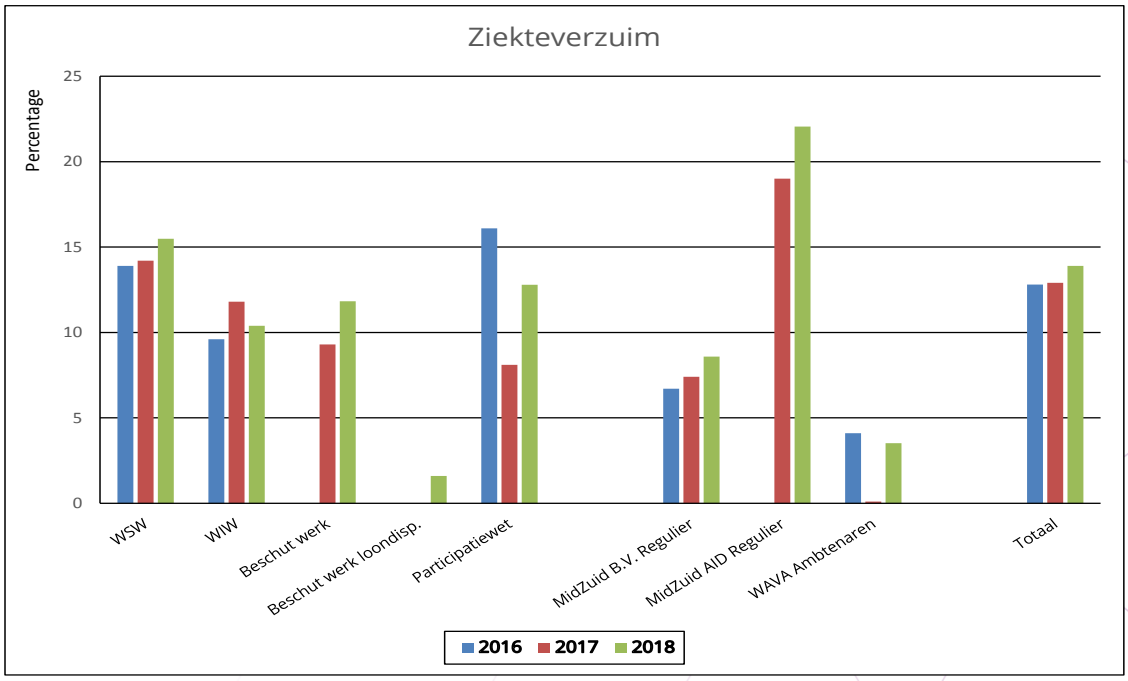
Van de stappen die door sw-medewerkers omhoog of omlaag zijn gemaakt op de werkladder kan het volgende overzicht worden gegeven:

Stappen werkladder	**2018**	**%**	**2017**	**%**
aantal omhoog	4	100%	4	31%
aantal omlaag	-	0%	9	69%
Totaal	**4**		**13**	

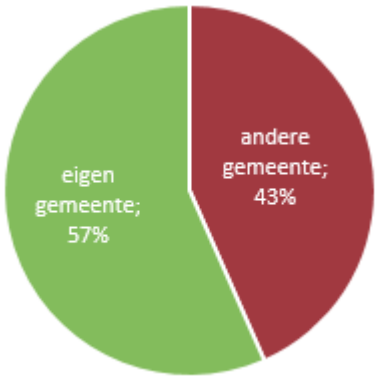
Per regeling van werkzame personen is het ziekteverzuim opgenomen, afgezet tegen het percentage in twee voorgaande jaren. Het ziekteverzuimpercentage is in 2018 gestegen ten opzichte van beide voorgaande jaren.

Ontwikkeling ziekteverzuim	**2016**	**2017**	**2018**
WSW	13,9	14,2	15,5
WIW	9,6	11,8	10,4
Beschut werk	-	9,3	11,8
Beschut werk loondisp.	-	-	1,6
Participatiewet	16,1	8,1	12,8
MidZuid B.V. Regulier	6,7	7,4	8,6
MidZuid AID Regulier	-	19,0	22,1
WAVA Ambtenaren	4,1	0,1	3,5
Totaal	**12,8**	**12,9**	**13,9**

Grafisch geeft dat het volgende beeld:



MidZuid streeft er voortdurend naar om de inwoners zo dicht mogelijk in de eigen woonomgeving een werkplek te bieden. Daar slagen we in ruim 57% van de gevallen in. Soms echter is het beter om een werkplek te bieden die beter past bij de talenten van de betreffende medewerker.



3 Financieel jaarverslag

3.1 Financiën op hoofdlijnen

In onderstaand overzicht is een aantal financiële kencijfers opgenomen:

Financiële kencijfers 2018		
Omzet totale bedrijf (incl. subsidies)	23,4	miljoen
Rijkssubsidie doelgroepen	13,5	miljoen
Personeelskosten doelgroepen	14,1	miljoen
Gemeentelijke bijdrage, netto	1,1	miljoen
Gemiddelde loonwaarde	42%	
Gemiddelde uuropbrengst	€ 8,29	
idem omgerekend naar loonwaaarde	€ 19,55	

Het jaar 2018 is afgesloten met een positief resultaat van € 698.000, na verrekening met de deelnemende gemeenten van het resultaat op participatie-activiteiten (€ 13.000). Het resultaat is als volgt opgebouwd:

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**
Subsidieresultaat	-707	-1.637	-1.060
Vaste lasten WAVA	27	-95	-615
Overhead	*-3.154*	*-2.955*	*-2.489*
Doorbelasting overhead naar PMC's	*3.154*	*2.955*	*2.652*
Operationeel resultaat PMC's	-303	77	290
Participatieactiviteiten (na verr. gemeenten)	10	-	5
Onvoorzien	-84	-100	-62
	-1.057	-1.755	-1.279
Gemeentelijke bijdrage	1.755	1.755	1.658
Resultaat	698	-	379

Het resultaat is € 698.000 beter dan was begroot. Ten opzichte van de begroting is sprake van een aanzienlijk gunstiger subsidieresultaat (hogere rijkssubsidie en lagere loonkosten). De lagere vaste lasten dan begroot zijn vooral te danken aan het in 2017 vervroegd afschrijven van de immateriële vaste activa. In de vaste lasten 2017 waren, naast deze vervroegde afschrijving, ook nog lasten met betrekking tot WerkLink (WSP MidZuid) begrepen; zoals al eerder is vermeld heeft WSP MidZuid met ingang van 2018 een eigen begroting en verantwoording. In de kosten van overhead is een aantal incidentele posten begrepen met betrekking tot herpositionering, 65-jarig jubileum en sectorpremie MidZuid AID B.V., totaal

€ 427.000 (zie toelichting in paragraaf 3.3). Aangezien de overhead geheel wordt doorbelast naar de PMC's is dit de reden voor het negatieve operationele resultaat van de PMC's.

In de rapportage tot en met het 3e kwartaal 2018 werd voor het gehele jaar een positief resultaat verwacht van ca. € 500.000, inclusief participatieactiviteiten. Het werkelijke resultaat inclusief participatieactiviteiten (voor verrekening met gemeenten) bedraagt € 711.000. Het verschil tussen de verwachte en werkelijke uitkomst (€ 211.000) wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door twee posten: LIV en sectorpremie. In de jaarrekening 2017 is de lijn ingezet dat de LIV (lage inkomens voordeel) op kasbasis wordt verantwoord, wat betekent dat de opbrengst wordt verantwoord in het jaar dat de hoogte van het bedrag aan LIV door het rijk wordt vastgesteld en uitbetaald. Begin 2019 is de regelgeving volgens het BBV aangescherpt, waardoor verantwoording op kasbasis niet meer mogelijk is. Daardoor is in de cijfers 2018 zowel de opbrengst LIV 2017 als 2018 opgenomen. De opbrengst 2018 bedraagt € 341.000; daarmee was in de prognose dus geen rekening gehouden. Hiertegenover staat een voorzichtigheidshalve opgenomen verplichting over de jaren 2016 t/m 2018 in verband met sectorpremie MidZuid AID B.V. (€ 84.000; deze post wordt in paragraaf 3.3. nader toegelicht). Het resterende verschil ten opzichte van de prognose betreft diverse posten.

Een uitgebreider toelichting op de cijfers is opgenomen in paragraaf 3.3.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in bovengenoemde cijfers het WSP MidZuid niet is begrepen. Op het resultaat hiervan wordt afzonderlijk in hoofdstuk 5 ingegaan.

3.2 Financieel resultaat

Geconsolideerd resultaat van GR WAVA en MidZuid B.V.

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**
Subsidieresultaat wsw			
Rijkssubsidie	13.123	12.783	13.832
Begeleid werken	-523	-455	-478
Doorbetaalde subsidie buitengemeenten		-	-16
Totaal beschikbaar voor WAVA	12.600	12.328	13.338
Personeelslasten	-13.102	-13.762	-14.190
Vervoer doelgroep	-205	-203	-208
Totaal subsidieresultaat	-707	-1.637	-1.060
Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies, begel.vergoed. en ov. omzet	354	378	98
Personeelslasten (na aftrek LIV en bonus)	-140	-489	-44
Subsidieresultaat	214	-111	54
Doorboeking subsidieresultaat naar PMC's	-214	111	-54
Saldo	-	-	-
Vaste lasten WAVA			
Gebouw	-496	-642	-942
Huuropbrengst derden	228	250	248
Doorbelast gebruik gebouw	455	455	455
Rente lening BNG	-37	-42	-107
WerkLink	-	-	-168
Energie	-123	-116	-101
Totaal vaste lasten	27	-95	-615
Overhead WAVA / !GO			
Bedrijfskosten	-1.257	-954	-907
Indirect personeel	-1.786	-1.890	-1.467
Doorbelast gebruik gebouw	-111	-111	-115
Doorbelasting naar PMC's	3.154	2.955	2.652
Totaal overhead	-	-	163
Exploitatieresultaat PMC's			
Omzet	9.800	9.093	9.426
Kosten van de omzet	-2.581	-1.808	-2.179
Netto omzet	7.219	7.285	7.247
Te dekken subs.result. nw.beschut/loonwaarden	-38	50	-65
Loonkosten direct	-3.937	-3.908	-3.752
Doorbelast gebruik gebouw	-328	-328	-340
Beheerskosten	-245	-230	-270
Doorbelasting overhead	-2.974	-2.792	-2.529
Totaal kosten PMC	-7.522	-7.208	-6.956
Operationeel resultaat PMC's	-303	77	291
Tussentelling	-983	-1.655	-1.221

	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2018	Werkelijk 2017
Tussentelling	-983	-1.655	-1.221
Onvoorzien	-84	-100	-63
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	**-1.067**	**-1.755**	**-1.284**
Gemeentelijke bijdrage	1.755	1.755	1.658
Resultaat excl. participatieactiviteiten	**688**	**-**	**374**
Resultaat excl. participatieactiviteiten	688	-	374
Participatieactiviteiten			
Omzet	547	340	762
Loonkostensubsidies participatiebanen	215	132	133
Kosten van de omzet	-53	-4	-236
	709	468	659
Doorbelaste netto loonkosten naar PMC	252	100	119
	961	568	778
Loonkosten doelgroepen	-571	-272	-281
Loonkosten direct	-215	-167	-275
Beheerskosten	-8	-3	-24
Doorbelasting overhead	-144	-126	-123
Totaal kosten	-938	-568	-703
Operationeel resultaat	23	-	75
Toerekenng aan participanten	-13	-	-70
Resultaat	10	-	5
Te bestemmen rekeningresultaat	**698**	**-**	**379**

3.3 Toelichting

Bestemming resultaat

Het gerealiseerde resultaat van € 698.000 kan bestemd worden. Uit een herberekening van de reserve op basis van het vastgestelde beleid blijkt, dat het maximale bedrag hoger mag zijn dan de stand ultimo 2017. Dit betekent dat van het resultaat € 63.000 aan de reserves mag worden toegevoegd. Hierdoor blijft van het resultaat € 635.000 beschikbaar om uit te keren aan de deelnemende gemeenten. Daarnaast krijgen de gemeenten van het rendement op de participatieactiviteiten € 13.000 uitgekeerd, zijnde dat deel van het rendement dat samenhangt met opdrachten van deze gemeenten.

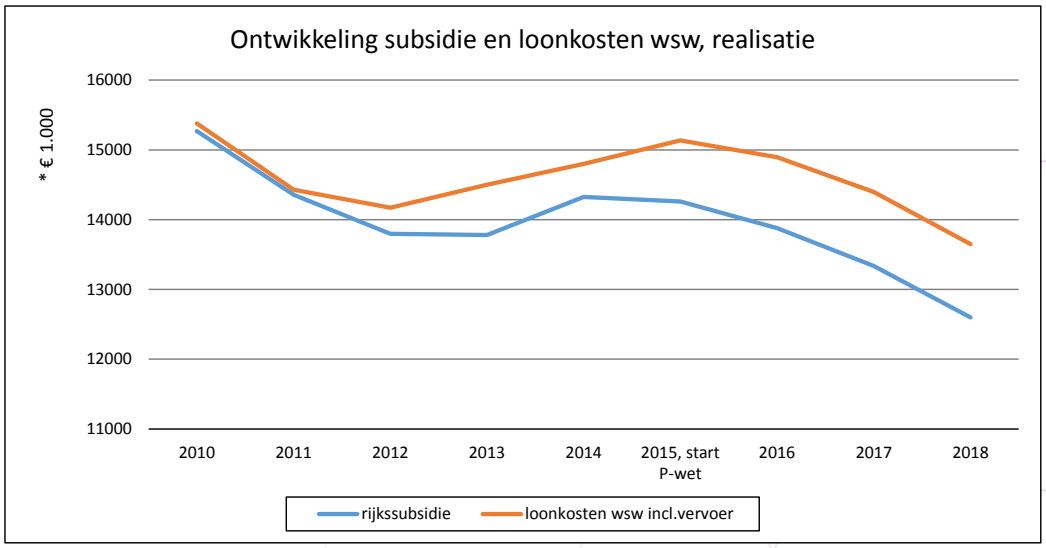
De resultaatbestemming leidt daarmee tot een totale teruggave van € 648.000 aan de gemeenten. De totale gemeentelijke bijdrage komt daarmee voor 2018 op € 1.107.000

(begroot: € 1.755.000). Een specificatie van het per gemeente te verrekenen bedrag is opgenomen in bijlage 1.
In vorenstaande resultaatbestemming is nog geen rekening gehouden met het resultaat van WSP MidZuid (zie hoofdstuk 5). Over de bestemming van dit resultaat zal het bestuur bij het vaststellen van de jaarstukken afzonderlijk besluiten.

Subsidieresultaat wsw

Het subsidieresultaat (verschil tussen rijkssubsidie en de loonkosten wsw) over 2018 is € 930.000 gunstiger dan begroot. Dit verschil kan grotendeels als een incidentele bate worden aangemerkt, zoals hierna nader is toegelicht.
De rijkssubsidie in het bedrijfsplan 2018 is gebaseerd op de septembercirculaire 2017. De definitieve rijkssubsidie 2018 is in de meicirculaire 2018 vastgesteld en bleek aanzienlijk hoger te zijn dan de septembercirculaire (totaal € 341.000 hoger, inclusief subsidie voor de medewerkers die begeleid werken). De hogere subsidie heeft te maken met een prijscomponent (€ 497.000) en voor het overige met een hoeveelheidscomponent (- € 156.000). De prijscomponent (LPO) heeft zich maar voor een deel vertaald in hogere loonkosten van sw-medewerkers. Op 1 juli 2018 zijn de lonen op basis van de cao-sw verhoogd met 1,03%; de rest van de LPO is via een cao-loonstijging per 1 januari 2019 doorgegeven aan de sw-medewerkers en dit laatste levert dus voor 2018 een incidentele bate op. De hoeveelheidscomponent in het budget viel lager uit dan begroot doordat in het definitieve budget is uitgegaan van minder AJ's. Doordat jaarlijks het budget opnieuw wordt vastgesteld op basis van de statistiekgegevens in het voorgaande jaar, werkt dit nadeel niet door naar volgende jaren en is als incidenteel te beschouwen. Doordat meer medewerkers begeleid werkten is € 68.000 meer dan begroot van de subsidie door geboekt naar de PMC individuele detachering en begeleid werken.
De loonkosten van de sw-medewerkers zijn lager dan begroot (voordeel € 660.000). Dit batige verschil heeft meerdere oorzaken, waarvan de belangrijkste zijn: hogere LIV-opbrengst dan geraamd (€ 561.000, de verantwoorde LIV heeft betrekking op twee jaren: 2017 en 2018; verder was de raming, gelet op onzekerheden, zeer voorzichtig) en lagere salaris- en reiskosten van de sw-medewerkers (€ 97.000). De vervoerskosten van de doelgroep waren € 2.000 hoger dan begroot.
Van het subsidieresultaat kan, om de hiervoor genoemde redenen, € 836.000 als incidentele bate worden aangemerkt.

Van het verloop van het subsidieresultaat in de afgelopen jaren kan het volgende overzicht worden gegeven (in de loonkosten 2018 is, om een realistisch beeld te schetsen, één jaar LIV (2017) meegenomen):



Uit de grafiek komt naar voren dat tot de invoering van de Participatiewet in 2015 sprake was van een geleidelijke verbetering van het subsidieresultaat. In verband met de kortingen die het Rijk met de invoering van de Participatiewet in 2015 heeft doorgevoerd is vanaf dat moment sprake van een verslechtering van het subsidieresultaat die, naar verwachting, tot en met 2020 nog zal doorzetten.

Nieuw beschut

De in het resultaatoverzicht opbrengsten en kosten van nieuw beschut werk worden geheel verrekend met de PMC's waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn. Hierdoor is het saldo nieuw beschut nihil. In de begroting was voor onze deelnemende gemeenten uitgegaan van gemiddeld 35 medewerkers (24,5 fte) beschut werk over het jaar 2018. De door het Rijk bepaalde taakstelling voor de deelnemende gemeenten bedroeg over 2018, ultimo jaar, 43 medewerkers (o.b.v. 31 uur per week). Hoewel in 2018 duidelijk sprake is van een stijgende lijn in het aantal medewerkers is deze doelstelling nog niet gehaald. Eind 2018 (de peildatum van het Rijk) was de taakstelling, omgerekend naar 31 uur p/w voor 69% gerealiseerd.
Op 31 december 2018 waren 33 medewerkers via beschut werk in dienst. Van hen waren er 14 werkzaam binnen beschermd werk/groepsdetachering, 15 in publieke dienstverlening (groen), 3 in de schoonmaak en 1 individueel gedetacheerd.

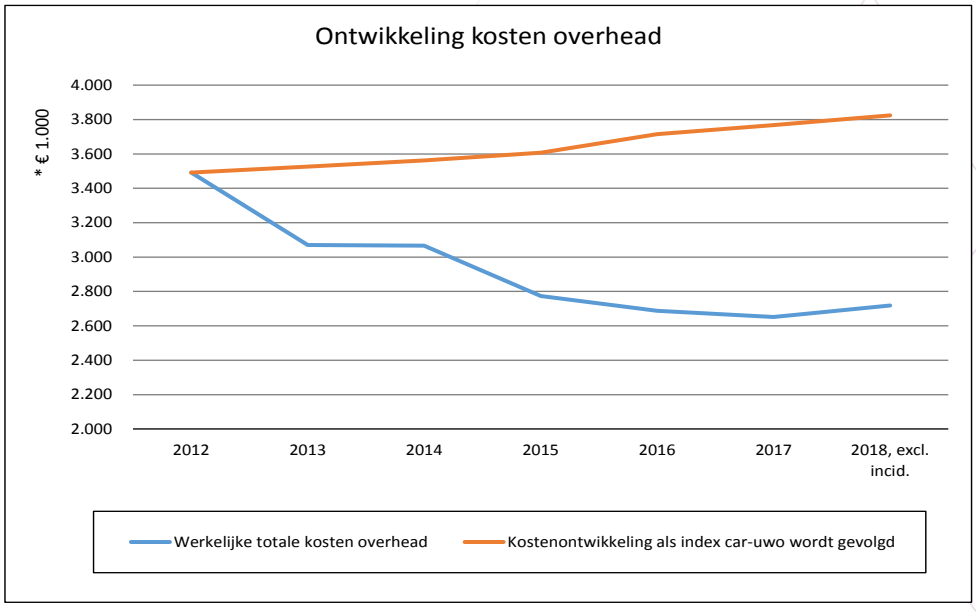
Vaste lasten

De vaste lasten zijn € 122.000 lager dan begroot. Dit komt met name doordat in de jaarrekening 2017 de immateriële vaste activa vervroegd zijn afgeschreven. Hiermee was in het bedrijfsplan nog geen rekening gehouden. Het effect hiervan op 2018 is € 118.000.
Ten opzichte van 2017 zijn de vaste lasten € 642.000 lager. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn de incidentele last in 2017 wegens vervroegde afschrijving immateriële vaste activa (€ 294.000) en de hiervoor vermelde doorwerking daarvan in de cijfers 2018. Verder werd in 2017 WSP MidZuid (WerkLink) nog verantwoord via de vaste lasten (kosten 2017 per saldo € 169.000); met ingang van 2018 heeft WSP MidZuid een eigen begroting (zie hoofdstuk 5).

Overhead

De kosten van overhead zijn € 199.000 hoger dan begroot. Dit heeft te maken met incidentele posten. Deze incidentele posten hebben betrekking op de kosten van herpositionering van de organisatie incl. naamswijziging, de kosten van het 65 jarig jubileum (deze beide kostenposten zijn geheel ten laste van de exploitatie 2018 gebracht) en mogelijke wijziging sectorindeling MidZuid AID B.V. Gelet op de wijziging van de via deze B.V. verloonde groepen medewerkers is de verwachting dat MidZuid AID B.V. fiscaal mogelijk in een andere sector moet worden ingedeeld, met als gevolg hogere af te dragen premies. Dit kan terugwerken tot 2016, zodat over de jaren 2016-2018 hiervoor een verplichting is opgenomen. Het totaal van de incidentele posten bedraagt € 427.000. Zonder deze posten zou sprake zijn geweest van lagere overheadkosten dan begroot, door enerzijds lagere lopende bedrijfskosten en anderzijds lagere personeelskosten doordat in de loop van het jaar sprake is geweest van openstaande vacatures (de gemiddelde bezetting was ruim 2 fte lager dan begroot) en door gemiddeld lagere loonkosten per fte dan was begroot.
De kosten van overhead zijn geheel verrekend met de PMC's.

De kosten van overhead worden strak bewaakt. Dat blijkt ook uit onderstaande grafiek, waarin de kosten van overhead in de afgelopen jaren zijn afgezet tegen de ontwikkeling van de overheadkosten 2012 gerelateerd aan de salarisontwikkeling volgens de CAR-UWO (de belangrijkste post in de overhead zijn salariskosten van indirect personeel).



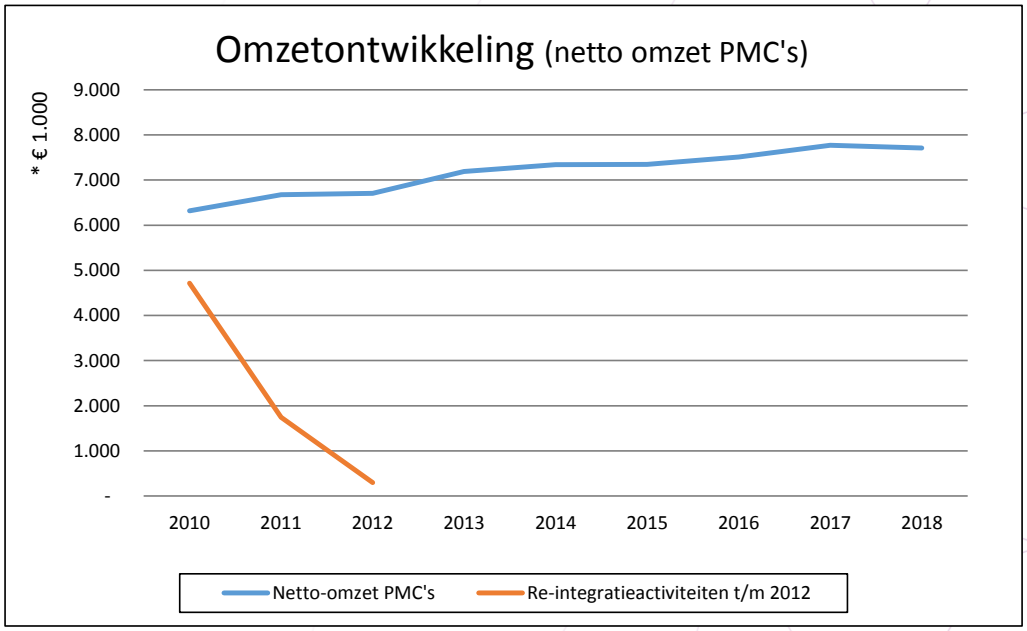
Uit de grafiek blijkt dat als de overheadkosten zich zouden hebben ontwikkeld volgens de ontwikkeling van de salariskosten, er sprake zou zijn geweest van een stijging. In werkelijkheid zijn de kosten vanaf 2012 (fors) gedaald. Daarbij dient nog bedacht te worden dat binnen de hierboven vermelde kosten van overhead de cao-loonkostenstijgingen op basis van de CAR-

UWO zijn opgevangen. De huidige omvang van de overhead bedraagt 11 % van de bedrijfskosten. Dit is voor overheidsinstellingen en voor semi-publieke instellingen laag te noemen.

Productmarktcombinaties

De resultaten per specifieke productmarktcombinatie (PMC) worden vanaf hoofdstuk 4 weergegeven. De PMC's Beschermd werk, Groepsdetachering en Facilitaire Dienstverlening sluiten negatief. De overige PMC's laten een positief resultaat zien. De PMC's gezamenlijk eindigen € 303.000 negatief. Hierbij moet worden opgemerkt dat in de (totale) resultaten van de PMC's ook de doorbelaste overhead is begrepen, die door incidentele lasten hoger was (zie hiervoor, effect € 427.000).

De ontwikkeling van de totale netto omzet (omzet minus directe kosten van de omzet) van de PMC's (inclusief participatieactiviteiten) in de afgelopen ziet er als volgt uit:



Uit de grafiek blijkt dat sprake is van een geleidelijke groei in de netto omzet die in 2018 is gestabiliseerd. Met name door extra omzet bij publieke dienstverlening (groen) is de totale omzet in 2018 gestegen. Doordat de directe kosten van de omzet in ongeveer gelijke mate zijn gestegen, ligt de netto omzet ongeveer op het niveau van 2017.

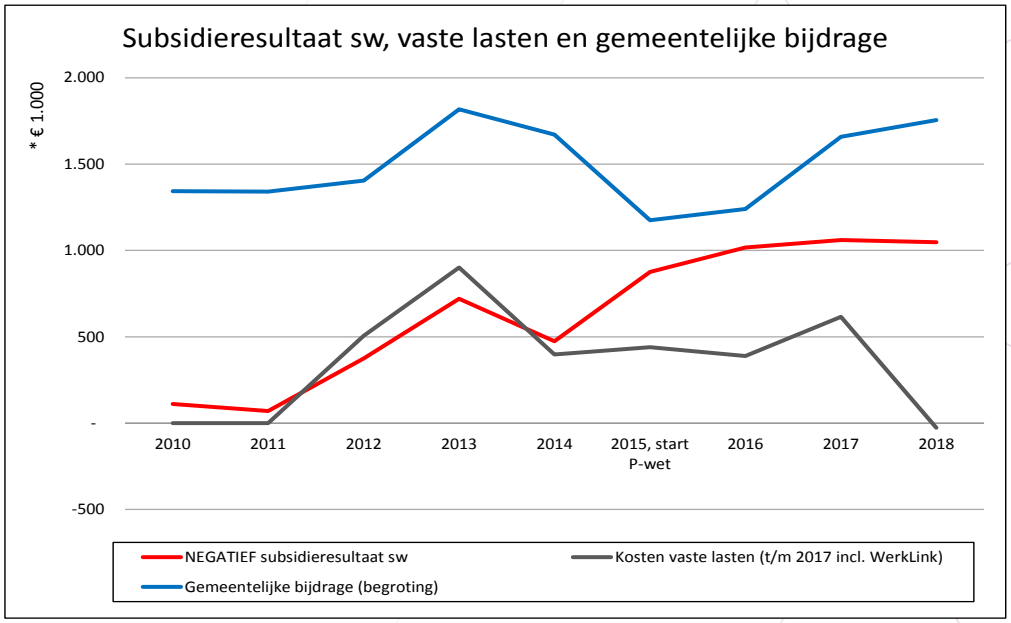
Onvoorzien

In de begroting was voor onvoorziene uitgaven een post van € 100.000 geraamd. In 2018 zijn de kosten van externe begeleiding voor inrichting processen met betrekking tot inkoop en HRM-payroll ten laste van onvoorzien gebracht, totaal € 84.000.

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage over 2018 is gelijk aan het in het bedrijfsplan opgenomen bedrag. Zoals aan het begin van deze paragraaf is vermeld, vindt over 2018 nog een afrekening van de gemeentelijke bijdrage plaats.

De gemeentelijke bijdrage heeft vanuit het verleden vooral betrekking op het subsidieresultaat sw en vaste lasten. Op basis van een afspraak van het dagelijks bestuur eind 2016 moet de begroting sluitend zijn en wordt de gemeentelijke bijdrage vanaf het bedrijfsplan 2017 meer als een sluitpost gezien.
Van het verloop in de laatste jaren van de (begrote) gemeentelijke bijdrage, subsidieresultaat sw en vaste lasten kan het volgende overzicht worden gegeven:



Na een daling vanaf 2013 vertoont de gemeentelijke bijdrage vanaf 2015 (invoering Participatiewet) een stijgende lijn, vooral door het nadeliger wordende subsidieresultaat. Het gunstiger subsidieresultaat over 2018 dan begroot is in bovenstaande grafiek verwerkt (LIV-opbrengst hierin voor één jaar (2017) meegenomen); de gemeentelijke bijdrage is gebaseerd op het begrote bedrag (dus voor een eventuele terugbetaling van een batig resultaat).

Niet begrote en incidentele baten en lasten

In de cijfers 2018 zijn de volgende niet begrote, incidentele, baten en lasten opgenomen. Deze zijn in de hiervoor opgenomen toelichting reeds genoemd. Samengevat betreft dit de volgende posten:

Subsidieresultaat wsw (bate)	€ 836.000
Overhead, herpositionering, 65-jarig jubileum en sectorpremie (last)	€ 427.000
Onvoorzien (last)	€ 84.000

Per saldo € 325.000 (bate).

3.4 Loonwaarde

Sinds 2010 investeert WAVA/!GO in een eigen systeem voor de bepaling van de loonwaarde van haar medewerkers. Vanaf dat jaar wordt elk jaar de loonwaarde van iedere individuele medewerker opnieuw bepaald bij de beoordeling van de medewerkers.
Het systeem is onder de naam Talent6 gevalideerd door Blik op Werk.

De gemiddelde loonwaarde van de medewerkers bedroeg 42,39% in 2018. In het afgelopen jaar zijn er gemiddeld 492 fte Wsw medewerkers en 45 fte medewerkers uit overige doelgroepen ingezet. Daarmee is € 6.915.691 aan netto omzet gegenereerd. Dit betekent dat de gemiddelde doelgroep medewerker verantwoordelijk is geweest voor € 12.878 aan netto omzet op jaarbasis. Per gewerkt uur is € 8,29 gerealiseerd. De genoemde cijfers hebben betrekking op de omzet die bij deelnemende gemeenten en bij andere opdrachtgevers is gerealiseerd.

Rekening houdend met het loonwaarde percentage van 42,39 % is het gerealiseerde commerciële uurtarief gemiddeld € 19,55 geweest, wat een realistisch tarief is voor de werksoorten waarop WAVA/!GO actief is.

3.5 Omzet van de deelnemende gemeenten

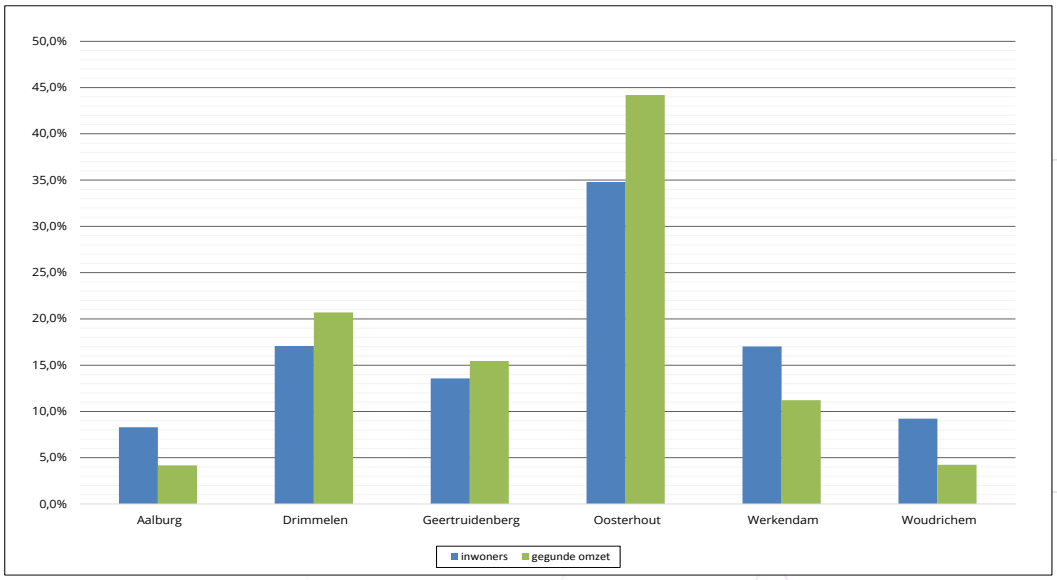
De omzet per gemeente is weergegeven naar de verschillende categorieën en afgezet tegen inwoneraantallen. In alle gevallen betreft het bruto omzet die aan de gemeenten is gefactureerd.

Omzet per gemeente x€1.000	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	**Totaal**	**2017**
Detachering doelgroep	20	101	19	130	25	0	**295**	301
Facilitaire dienstverlening	0	89	73	264	89	40	**555**	554
Publieke dienstverlening	196	1.050	800	2.100	385	165	**4.696**	4.169
Totaal werkzaamheden	**216**	**1.240**	**892**	**2.493**	**499**	**206**	**5.546**	5.024
Participatie (banen en trajecten)	33	93	54	235	147	57	**619**	517
WIW en Beschut werk	27	35	76	193	96	18	**444**	199
Totaal	**276**	**1.369**	**1.021**	**2.921**	**742**	**280**	**6.609**	5.740

Omzet per inwoner	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	**Gemiddeld**	**2017**
Detachering doelgroep	1,54	3,74	0,87	2,36	0,93	0,00	**1,86**	1,91
Publieke dienstverlening	0,00	3,29	3,40	4,78	3,29	2,75	**3,50**	3,52
Groenvoorziening	14,88	38,81	37,17	38,07	14,26	11,30	**29,63**	26,48
Totaal werkzaamheden	**16,42**	**45,84**	**41,45**	**45,21**	**18,48**	**14,05**	**34,99**	31,91
Participatie (banen en trajecten)	2,54	3,44	2,49	4,26	0,00	0,00	**3,91**	3,28
WIW en Beschut werk	2,03	1,30	3,52	3,50	3,55	1,23	**2,80**	1,26
Totaal	**20,99**	**50,57**	**47,46**	**52,97**	**22,03**	**15,28**	**41,70**	36,46

NB De omzet van het milieustation wordt voor 45% aan Aalburg en 55% aan Woudrichem toegerekend.

De voorgaande tabellen leiden samen tot het volgende overzicht. Hierin zijn de verhoudingen v.w.b. inwoners en gegunde omzet procentueel ten opzichte van het totaal weergegeven.

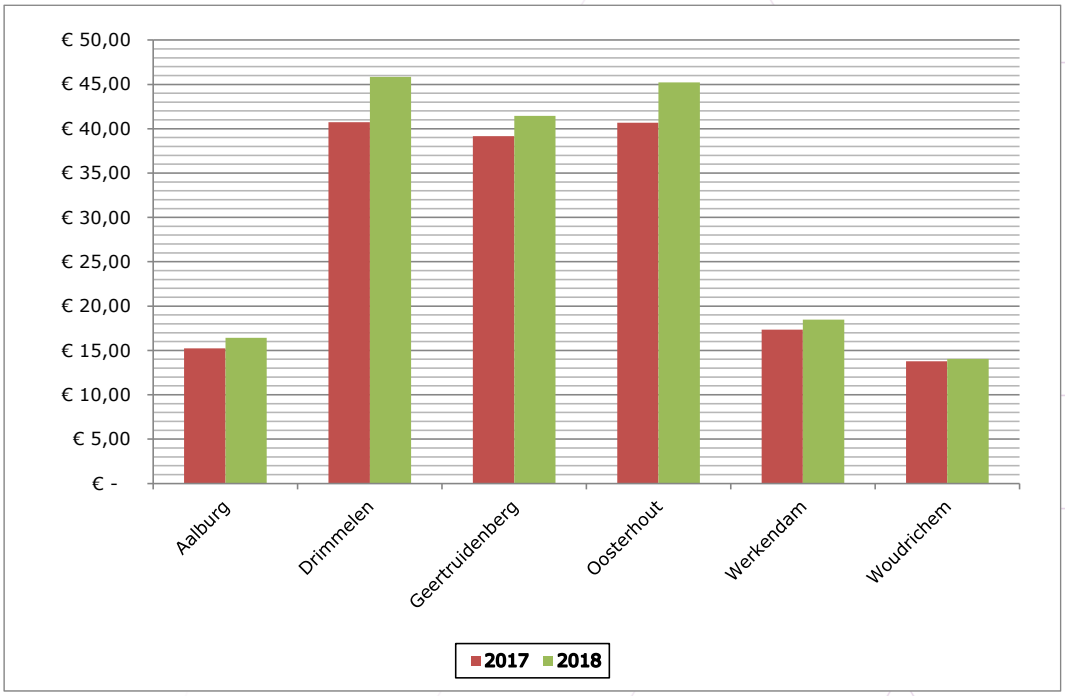


Toe- en afname SW werkzaamheden ten opzichte van vorig jaar

Werkzaam-heden doelgroepen	2017	2018	Toe- / afname
Aalburg	199.133	215.986	16.853
Drimmelen	1.094.434	1.240.490	146.056
Geertruidenberg	842.390	891.828	49.438
Oosterhout	2.221.713	2.493.253	271.540
Werkendam	465.845	498.591	32.746
Woudrichem	200.456	205.665	5.209
Totaal	**5.023.971**	**5.545.813**	**521.842**

In 2018 is sprake van een stijging ten opzichte van 2017. Dit is in belangrijke mate te danken aan de uitbreiding van de publieke dienstverlening (met name groen) in Drimmelen en Oosterhout.

Werkzaamheden doelgroepen per inwoner



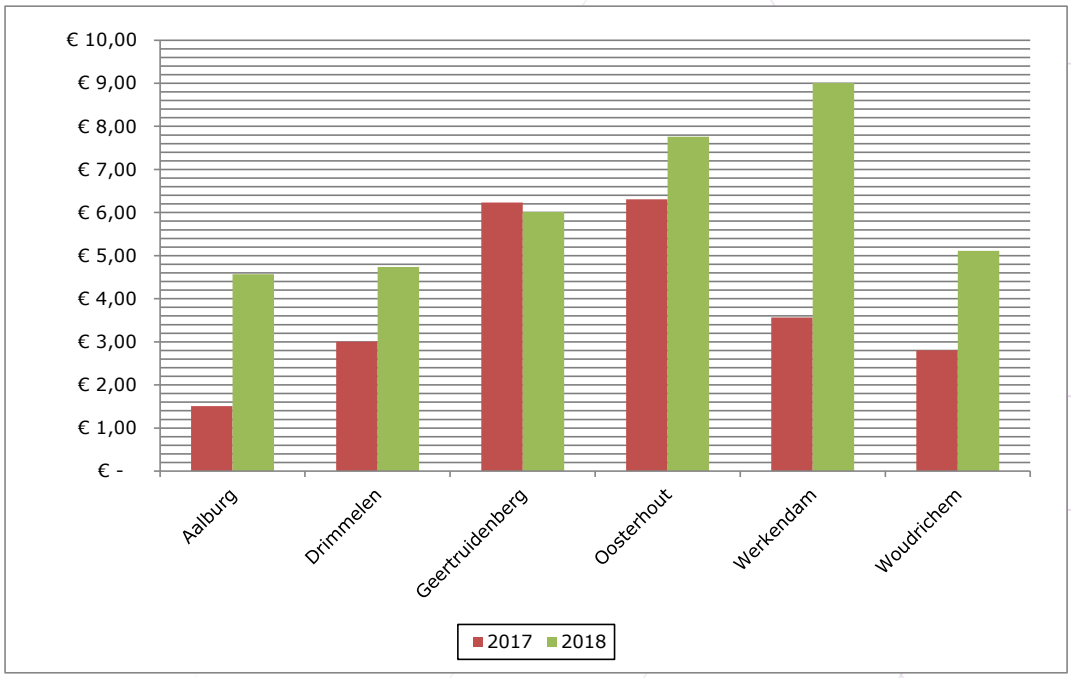
Toe- en afname omzet participatie en beschut werk ten opzichte van vorig jaar

Participatie, WIW en Beschut werken	2017	2018	Toe-/afname	% mutatie
Aalburg	19.735	60.071	40.336	204%
Drimmelen	80.740	128.157	47.417	59%
Geertruidenberg	134.051	129.384	-4.667	-3%
Oosterhout	344.589	428.050	83.461	24%
Werkendam	95.792	242.910	147.118	154%
Woudrichem	40.743	74.811	34.068	84%
			0	
Totaal	**715.650**	**1.063.383**	**347.733**	**49%**

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de omzet bij praktisch alle gemeenten is toegenomen, hoewel procentueel wel sprake is van flinke verschillen.

Per inwoner is het omzetverloop in onderstaande grafiek weergegeven.

Participatie en beschut werk per inwoner



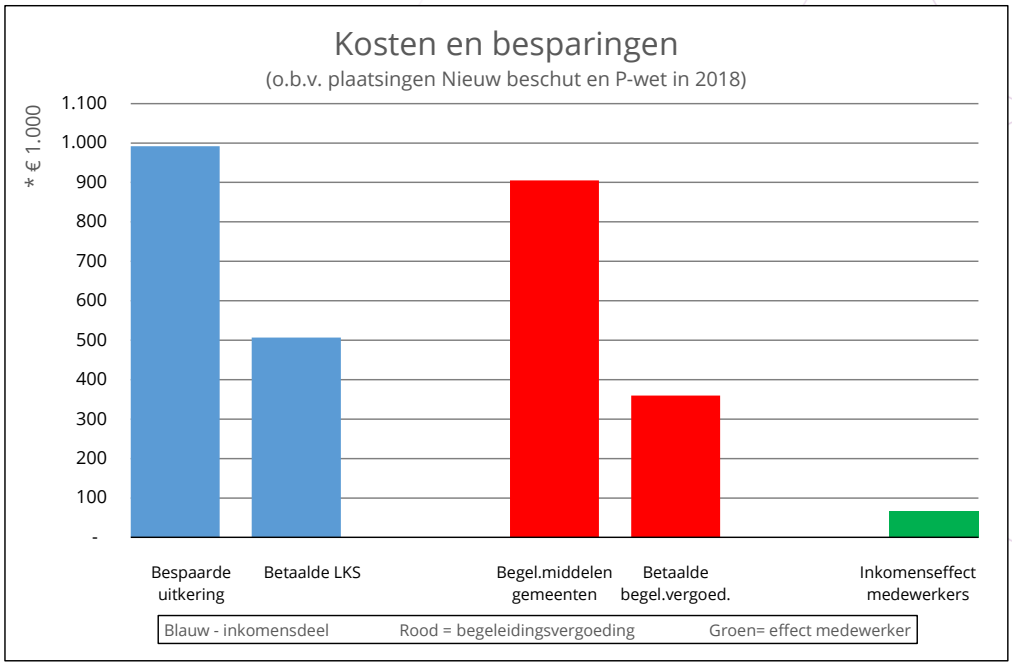
Bij de PMC's publieke dienstverlening en facilitaire dienstverlening wordt een belangrijk deel van de werkzaamheden uitgevoerd ten behoeve van deelnemende gemeenten. Dat gebeurt juridisch onder het regime van quasi-inbesteding. Dat is mogelijk omdat deze omzet, en ook de omzet behaald bij bedrijven, valt onder de intentie van de opdracht van de gemeenten aan MidZuid. Daarmee wordt juridisch voldaan aan de eisen van quasi-inbesteding en past dit binnen Europese regelgeving. Dit is getoetst door een specialist in Europees aanbestedingsrecht van AKD.

3.6 Kosten en besparingen

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de kosten en besparingen voor de deelnemende gemeenten met betrekking tot de medewerkers die in 2018 in dienst waren via beschut werken en P-banen. Daarbij wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal medewerkers in 2018 vanuit beide doelgroepen en de bijbehorende gemiddelde loonwaarden. De berekeningen zijn uitgevoerd met het rekenmodel dat Berenschot heeft ontwikkeld.

De uitkomsten voor de gemeenten geven een *indicatie* van het financiële effect. Het financiële effect is namelijk sterk afhankelijk van de loonwaarde van medewerkers, het aantal uren dat zij werken etc. Ook wordt er in het model vanuit gegaan dat iedere medewerker uit een uitkeringssituatie komt. Dit zal in de praktijk niet altijd het geval zijn geweest. Overigens krijgen de gemeenten in het inkomensbudget ook middelen voor het verstrekken van loonkostensubsidies voor bijv. nuggers.

Met de uitkomst van de berekeningen kan, rekening houdende met deze kanttekeningen, wel een globaal beeld worden gevormd van de financiële effecten voor de gemeenten. Uit onderstaande grafiek blijkt dat sprake is van een positief effect op het inkomensdeel. Ook de begeleidingsvergoedingen blijven ruim binnen het budget begeleidingsmiddelen nieuwe doelgroepen dat de gemeenten ontvangen.
In de grafiek is ook het totale inkomenseffect weergegeven van de betrokken medewerkers. Gemiddeld betekent het aan het werk gaan van een medewerker een netto inkomensvoordeel van ongeveer € 1.000.



4. Jaarverslag per PMC

4.1. Beschermd werk

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**	**2018, % t.ov. bedrijfsplan**
Omzet	912	905	916	101%
Kosten van de omzet	-84	-127	-135	66%
Netto omzet	828	778	781	106%
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	73	35	16	209%
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-761	-726	-734	105%
Doorbelast gebruik gebouw	-208	-208	-215	100%
Beheerskosten	-16	-21	-20	76%
Doorbelasting overhead	-775	-705	-639	110%
Totaal kosten PMC	-1.687	-1.625	-1.592	104%
Operationeel resultaat	-859	-847	-811	101%

Wat is beschermd werk?

Beschermd werk biedt een werkplek aan die medewerkers waarvan het niet realistisch is om te verwachten dat zij ooit in staat zullen zijn om hoger op de werkladder arbeid te verrichten en die daarom aangewezen zijn op een interne werkplek (beschut binnen). Het werk bestaat voornamelijk uit in- en ompakken en lichte montage.

Wat is er in 2018 bereikt?

in 2018 zijn bijna 2.600 orders verwerkt, die binnen de afgesproken levertijden zijn uitgevoerd. Het aantal ontvangen klachten van klanten was beperkt (5).

In 2018 is de aandacht in belangrijke mate erop gericht geweest om het leidinggevend kader verder te professionaliseren en om de processen op de afdeling te optimaliseren.
De professionalisering was er vooral op gericht om de taken anders in te delen, meer taakgericht te gaan werken en om te investeren in een hoger niveau meewerkend voorman. Door wisselingen in het personeel en ziekte van medewerkers is het nog niet gelukt om in 2018 de professionaliseringsdoelstellingen te realiseren, zodat daaraan in 2019 verder zal worden gewerkt.

In 2018 is een nieuw HRM systeem (AFAS) ingevoerd. Dit vereiste dat nieuwe koppelingen moesten worden gemaakt met andere systemen die voor de planning worden gebruikt. De doelstelling om de processen op het gebied van capaciteitsplanning en personeelsplanning te optimaliseren is hierdoor onder druk komen staan en zal daarom in 2019 een vervolg krijgen.

Voor de ziekmeldingen is een centraal nummer ingevoerd, wat rust en structuur heeft gebracht in de behandeling van ziekmeldingen.

Het herschikken van de afdeling door het samenvoegen van de elektro-activiteiten in één afdeling Elektro is gerealiseerd. Verder is de kleine hal ingericht als prikkelarme werkruimte. In het kader van arbo is de gehele afdeling voorzien van nieuwe werktafels en zijn de stoelen grotendeels vervangen. De werkleiding heeft een training ergonomie gevolgd om samen met de medewerkers te komen tot een optimale werkplekinrichting.

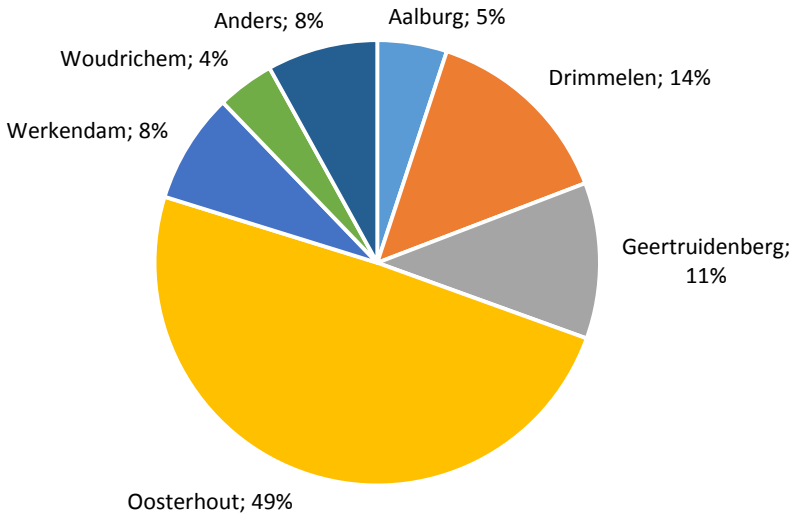
De samenwerking met praktijkschool De Zwaaikom heeft er ondermeer in geresulteerd dat zij in de nieuwe leerwerkruimte Dok A praktijklessen zijn gaan geven.

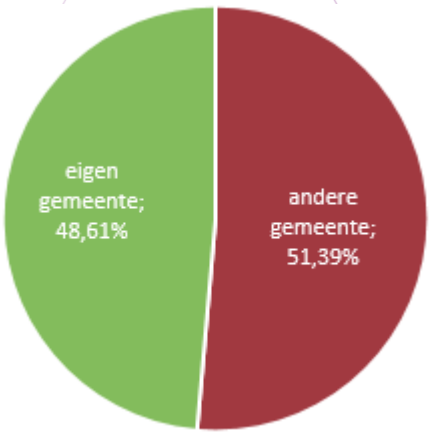
Het operationeel resultaat over 2018 ligt praktisch op het begrote niveau. Tegenover een hogere netto omzet staan hogere kosten, waaronder doorbelaste overhead (hoger in verband met incidentele lasten).

Medewerkers beschermd werk

Ultimo 2018 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC beschermd werk als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	**Totaal 2018**	**2017**
WSW medewerkers	3,3	12,4	9,1	43,0	7,5	3,9	6,0	**85,2**	89,1
Beschut werk	0,9	0,8	1,5	2,3	-	-	1,5	**7,0**	5,0
Beschut werk met loondispensatie	0,5	-	-	0,8	-	-	-	**1,3**	0,8
Participatiewet								**-**	1,0
Totaal	**4,7**	**13,2**	**10,6**	**46,1**	**7,5**	**3,9**	**7,5**	**93,5**	**95,9**





Loonwaarde beschermd werk

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC beschermd werk weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Beschermd werk	31,72%	175.220	€ 827.310,00	€ 4,72	€ 14,89

4.2. Groepsdetachering

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**	**2018, % t.ov. bedrijfsplan**
Omzet	634	625	786	101%
Kosten van de omzet	-123	-36	-178	342%
Netto omzet	511	589	608	87%
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	4	28	8	14%
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-444	-453	-434	98%
Doorbelast gebruik gebouw	-48	-48	-50	100%
Beheerskosten	-2	-1	-2	200%
Doorbelasting overhead	-546	-520	-472	105%
Totaal kosten PMC	-1.036	-994	-950	104%
Operationeel resultaat	-525	-405	-342	130%

Wat is groepsdetachering?

De PMC groepsdetachering omvat de medewerkers die over het algemeen extern werken in een groep. Daarbij vindt de leiding en begeleiding plaats door onze eigen voorlieden.

Wat is er in 2018 bereikt?

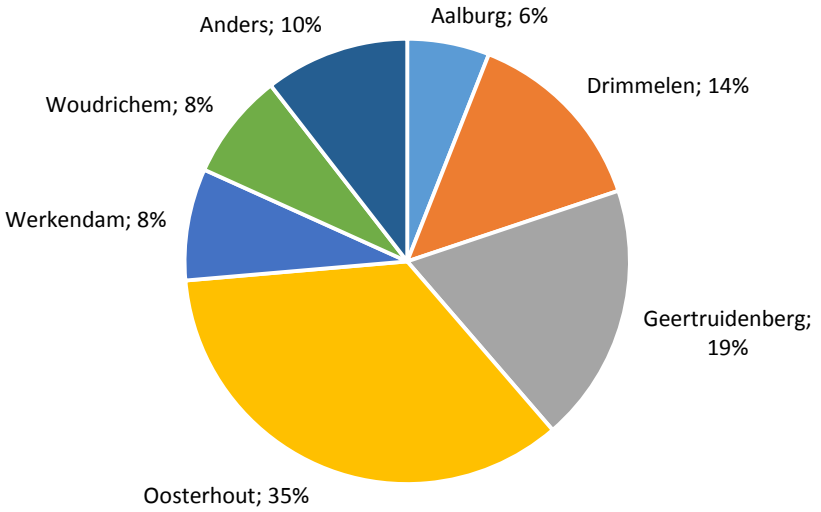
Door verhuizing van een grote opdrachtgever naar het oosten van het land zijn de opdrachten van deze organisatie vanaf het 4e kwartaal komen te vervallen. Een andere klant is verhuisd naar Breda, waardoor een uitbreiding in de werkzaamheden met 3 medewerkers kon worden gerealiseerd. Voor het overige is het werkpakket gelijk gebleven aan het vorige jaar.

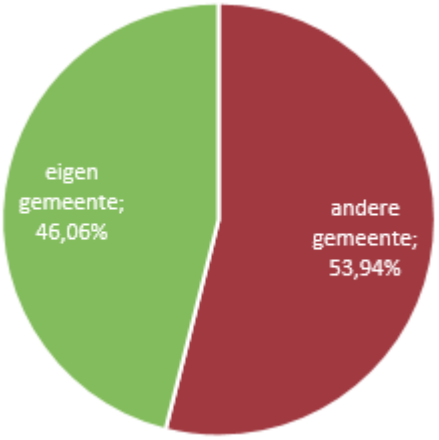
De omzet ligt redelijk op het begrote niveau. Doordat de kosten van de omzet hoger waren is de netto omzet per saldo lager dan begroot. De kosten van de PMC zijn hoger, mede door de doorbelasting overhead (incidentele lasten). Per saldo leidt dit tot een lager operationeel resultaat dan in de begroting was voorzien.

Medewerkers groepsdetachering in FTE

Ultimo 2018 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers behorende bij groepsdetachering als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	**Totaal 2018**	**2017**
WSW medewerkers	4,1	9,6	12,9	24,1	4,9	5,3	7,2	**68,1**	71,1
Beschut werk	-	-	-	-	0,7	-	-	**0,7**	0,5
Totaal	**4,1**	**9,6**	**12,9**	**24,1**	**5,6**	**5,3**	**7,2**	**68,8**	**71,6**





Loonwaarde groepsdetachering

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC groepsdetachering weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Groepsdetachering	44,43%	46.702	€ 511.606,00	€ 10,95	€ 24,66

4.3. Individuele plaatsing en detachering

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**	**2018, % t.ov. bedrijfsplan**
Omzet	2.050	1.961	2.010	105%
Kosten van de omzet	-220	-188	-199	117%
Netto omzet	1.830	1.773	1.811	103%
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	-36	5	-17	-720%
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-254	-232	-197	109%
Doorbelast gebruik gebouw	-29	-29	-30	100%
Beheerskosten	-12	-14	-11	86%
Doorbelasting overhead	-489	-490	-444	100%
Totaal kosten PMC	-820	-760	-699	108%
Operationeel resultaat	1.010	1.013	1.112	100%

Wat zijn individuele plaatsing en detachering?

De PMC individuele plaatsing en detachering omvat de medewerkers die werken in individuele detachering en begeleid werken. Deze medewerkers werken over het algemeen onder leiding van een extern leidinggevende, die niet in dienst is van MidZuid.

Wat is er in 2018 bereikt?

In het bedrijfsplan 2018 is uitgegaan van een lichte daling van de omzet ten opzichte van 2017. In 2018 zijn veel inspanningen verricht om de uitstroom van sw-medewerkers op te vangen. Per saldo zijn daardoor 8 mensen meer uitgeplaatst dan teruggekomen. Hierdoor is sprake van een hogere omzet dan voorzien in het bedrijfsplan. Doordat de kosten ook hoger waren dan begroot ligt het operationeel resultaat per saldo praktisch op het begrote niveau.

Hieronder wordt puntsgewijs een overzicht gegeven van een aantal activiteiten die binnen de PMC individuele plaatsing en detachering in 2018 zijn uitgevoerd.

Via het matchingoverleg zijn vrijgevallen detacheringsplekken ingebracht ter opvulling voor andere doelgroepen.
De samenwerking is geïntensiveerd met onze maatschappelijke partners, zoals MEE, Surplus, woningcoöperaties binnen onze deelnemende gemeenten, Pro/Vso scholen, GGZ etc.
Voor de gemeente Oosterhout is een screening op het bestand uitgevoerd.
Bewoners uit onze gemeenten zijn ondersteund bij het aanvragen van beschut werk.
Er is uitvoering gegeven aan het project kandidaatverkenner.

De uitvoering van dagbesteding is verder vorm gegeven.
Jobcoaching activiteiten worden steeds meer door consulenten uitgevoerd.

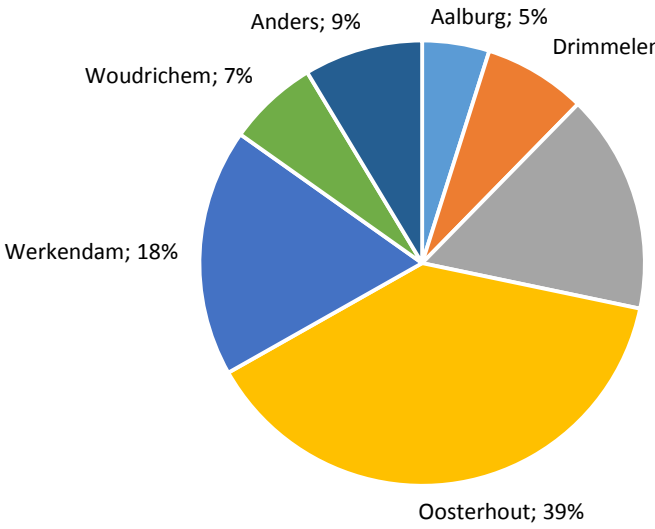
In samenwerking met het WSP MidZuid zijn workshops gehouden met al de deelnemende gemeenten om de uitstroom van mensen uit de gemeentelijke bestanden te bevorderen. Verder is in samenwerking met het WSP deelgenomen aan banenbeurzen, met name gericht op beschut werken banen en participatiebanen.

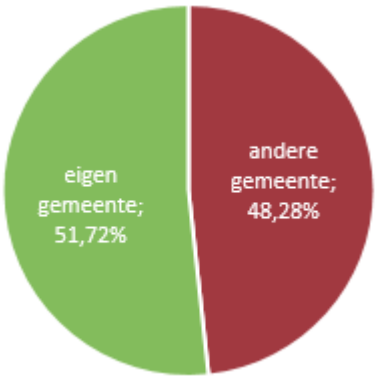
In 2018 zijn projecten voor statushouders uitgevoerd in de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Loket Altena. In samenwerking met het UWV is een Pilot Werkfit naar werk uitgevoerd.
Op laatstgenoemde projecten wordt onder de participatie-activiteiten nog uitgebreider ingegaan (zie hoofdstuk 4.6).

In 2018 is een audit uitgevoerd op (de actualiteit) van IOP's en is actie uitgezet voor trainingen van de medewerkers. Ook zijn de BIT-trainingen verder geprofessionaliseerd en zijn carrouseltrainingen opgestart.
Het beleid met betrekking tot verzuimbewaking in eigen regie is, in samenwerking met de experts, verder geprofessionaliseerd. Door de consulenten wordt vanaf medio augustus het traject Wet Verbetering Poortwachter administratief verzorgd.
In 2018 is deelgenomen in de werkgroep aanbesteding arbodienstverlening.

Medewerkers individuele detachering en begeleid werken in FTE
Ultimo 2018 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers behorende bij individuele detachering en begeleid werken als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	**Totaal 2018**	**2017**
WSW medewerkers	3,2	7,0	13,4	37,3	13,2	3,4	7,0	**84,5**	90,9
WSW begeleid werken	1,0	1,3	3,6	7,2	3,4	4,4	3,0	**23,9**	18,6
Beschut werk	-	-	0,7	-	-	-	-	**0,7**	-
Participatiewet	1,6	0,6	1,4	-	3,8	-	0,3	**7,8**	3,8
WIW	-	-	-	1,5	1,0	-	-	**2,5**	3,8
Totaal	**5,8**	**8,9**	**19,0**	**46,0**	**21,5**	**7,8**	**10,3**	**119,4**	**117,1**





Loonwaarde individuele plaatsing en detachering

(exclusief begeleid werken)

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Individuele detachering	60,16%	127.541	€ 1.527.158,00	€ 11,97	€ 19,90

4.4. Publieke dienstverlening

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**	**2018, % t.ov. bedrijfsplan**
Omzet	5.227	4.610	4.711	113%
Kosten van de omzet	-1.986	-1.272	-1.477	156%
Netto omzet	3.241	3.338	3.234	97%
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	16	10	-8	168%
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-1.826	-1.867	-1.758	98%
Doorbelast gebruik gebouw	-10	-10	-10	103%
Beheerskosten	-183	-174	-201	105%
Doorbelasting overhead	-1.044	-985	-892	106%
Totaal kosten PMC	-3.047	-3.027	-2.869	101%
Operationeel resultaat	194	311	365	62%

Wat is publieke dienstverlening?

Deze PMC betreft de medewerkers die buiten de muren van MidZuid werken ten behoeve van gemeenten, andere publieke instellingen en in beperkte mate (bij groenvoorziening) ook voor de private markt. Zij verrichten hun werk onder leiding en toezicht van MidZuid. Publieke dienstverlening omvat de activiteiten groenvoorziening, postbezorging, beheer van fietsenstallingen en het beheer van het milieustation. De groenvoorziening opereert vanuit vier verschillende vestigingen, die verspreid zijn over het werkgebied.

Wat is er in 2018 bereikt?

In 2018 zijn de voormalige afdelingen Groenvoorziening en Publieke dienstverlening verder in elkaar gevlochten tot één afdeling. Hoewel groenvoorziening het grootste deel inneemt, zijn ook postbezorging en het beheer van milieustations en fietsenstallingen als werksoort ondergebracht in één afdeling. Voor iedere gemeente geldt dat bestaande werkpakketten en werksoorten uit voorgaande jaren zijn gecontinueerd.

In de gemeente Altena heeft dit geleid tot een overgangsjaar met een gelijkblijvende inzet in Aalburg, Werkendam en Woudrichem. Hier wordt op diverse manieren dienstverlening geleverd met als doel om dit in 2019 samen met de gemeente verder te uniformeren en te professionaliseren. Dit geldt tevens voor de inzet op gemeentelijke milieustations in Werkendam en Giessen.

In Drimmelen heeft in de 2e helft van 2018 de procedure gelopen om te komen tot de inbesteding van een effectbestek. Deze relatief nieuwe vorm van opdrachtverlening heeft geleid tot mogelijke continuïteit van de werkzaamheden voor 8 jaar, waarbij MidZuid een

groot aandeel gaat leveren in de communicatie en afstemming met burgers om de burgertevredenheid vervolgens te verhogen. Deze vorm geeft MidZuid maximaal de ruimte om te sturen op efficiënte inzet van medewerkers, maar ook om middels onderaanneming contacten en SROI afspraken te onderhouden met reguliere bedrijven. Naast dit effectbestek wordt tevens het onderhoud op begraafplaatsen en sportaccommodaties uitgevoerd.

In Geertruidenberg is het eerste jaar Wijkgericht samenwerken doorlopen en na een positieve evaluatie, zal dit in 2019 worden gecontinueerd. Hiermee gaat MidZuid samen met de gemeentelijke dienst het onderhoud in de openbare ruimte onderhouden en participeert MidZuid in het daartoe opgerichte kernteam.

In Oosterhout wordt al enkele jaren gewerkt conform een integraal beeldbestek, waar in 2018 de onkruidbeheersing op verhardingen aan het werkpakket is toegevoegd. Hiermee kan de totale onkruidbeheersing nog integraler worden uitgevoerd, met een kwaliteitsverbetering vanwege efficiëntievoordelen tot gevolg. Hier zal in 2019 tevens een vervolg komen op deze uitbereiding.

Naast bovengenoemde onderhoudswerkzaamheden in de openbare ruimte, is in de gemeente Geertruidenberg, Drimmelen en Oosterhout tevens vanuit de afdeling de gemeentelijke post bezorgd. Alle post wordt verwerkt waarbij de lokale post door eigen postbezorgers wordt bezorgd en regelmatig ongeadresseerd huis-aan-huis wordt verzorgd. Ook de beheerstaken op de milieustations in de gemeente Altena in Werkendam en Giessen zijn in 2018 verzorgd. Hier varieert de inzet van het totale beheer zoals in Giessen, tot ondersteuning in bemensing naast de eigen dienst in Werkendam. Naast het beheer van milieustations, wordt tevens het beheer van de fietsenstallingen in Oosterhout verzorgd.

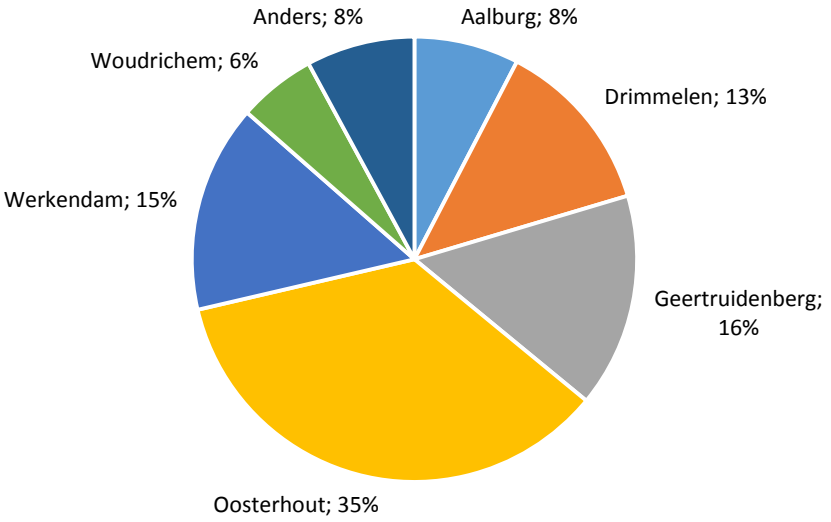
De steeds verdere verbreding van een zo integraal mogelijk dienstenpakket zorgt er voor dat een steeds bredere doelgroep duurzaam aan het werk kan of kan doorstromen naar reguliere partners. Doordat binnen de integraliteit van deze werkzaamheden ook activiteiten door MidZuid worden doorgeleid naar deze reguliere partners, wordt contact, samenwerking en mogelijke doorstroming verbeterd.

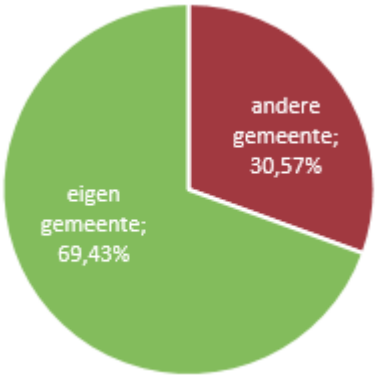
Door de uitbreiding van het takenpakket is de bruto-omzet fors hoger dan was begroot en in 2017. De kosten van de omzet zijn echter ook hoger geweest door inhuur van derden en inzet van uitzendkrachten. Per saldo is hierdoor de netto-omzet wat lager dan begroot en ligt deze ongeveer op het niveau van 2017. Doordat de kosten hoger waren (voornamelijk door de doorbelaste overhead in verband met incidentele lasten) is het operationeel resultaat lager dan was begroot.

Medewerkers publieke dienstverlening

Ultimo 2018 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC Publieke Dienstverlening als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	**Totaal 2018**	**2017**
WSW medewerkers	13,8	21,7	26,8	62,1	27,1	11,6	15,3	**178,3**	194,9
Beschut werk	-	-	3,0	4,1	3,0	-	-	**10,1**	3,7
Beschut werk met loondispensatie	-	-	-	0,9	-	-	-	**0,9**	0,9
Participatiewet	1,8	4,4	2,1	5,3	0,8	-	0,8	**15,2**	14,9
Totaal	**15,6**	**26,1**	**31,8**	**72,4**	**30,9**	**11,6**	**16,1**	**204,5**	**214,4**





Loonwaarde publieke dienstverlening

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC Publieke Dienstverlening weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Publieke dienstverlening	40,63%	256.728	€ 3.241.166	€ 12,62	€31,07

4.5. Facilitaire dienstverlening

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**	**2018, % t.ov. bedrijfsplan**
Omzet	976	992	1.003	98%
Kosten van de omzet	-168	-185	-190	91%
Netto omzet	808	807	813	100%
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	-95	-27	-65	352%
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-652	-631	-628	103%
Doorbelast gebruik gebouw	-34	-34	-35	100%
Beheerskosten	-31	-18	-36	172%
Doorbelasting overhead	-119	-92	-83	129%
Totaal kosten PMC	-931	-802	-847	116%
Operationeel resultaat	-123	5	-34	-2460%

Wat is facilitaire dienstverlening?

Deze PMC betreft de medewerkers die buiten de muren van MidZuid werken ten behoeve van gemeenten en andere publieke instellingen. Zij verrichten hun werk voornamelijk onder leiding en toezicht van MidZuid. Publieke dienstverlening omvat de activiteiten schoonmaak, catering en facilitaire diensten. Aansturing hiervan vindt plaats vanuit de afdeling facilitaire zaken. Deze afdeling is, naast de genoemde werkzaamheden voor derden, ook verantwoordelijk voor dit werk binnen de eigen organisatie.

Wat is er in 2018 bereikt?

Voor wat betreft de extern gerichte activiteiten kan het volgende worden vermeld.
Bij het MFA Dussen is via Trema een facilitair medewerker gedetacheerd. In het 4e kwartaal is gestart met de schoonmaak in school De Zwaaikom. In samenwerking met commerciële zaken zijn veel voorbereidingen getroffen voor de facilitaire dienstverlening (schoonmaak en catering) in het gemeentehuis van de nieuwe gemeente Altena. Met deze werkzaamheden is in januari 2019 gestart.

Met betrekking tot de (facilitaire) intern gerichte werkzaamheden speelden in 2018 de volgende ontwikkelingen.
Acties die in het kader van duurzaamheden hebben plaatsgevonden betreffen: de verplichte Europese energieaudit is uitgevoerd en heeft geleid tot een goedkeuring; er is een SDE+ subsidie aangevraagd voor de aanleg van zonnepanelen (in de eerste helft van 2019 wordt de uitslag op deze aanvraag verwacht); er zijn 2 elektrische auto's aangeschaft, waarvan één ter vervanging van een auto op fossiele brandstof.

Intern is de leerwerkruimte Dok A gerealiseerd. Er is een projectplan opgesteld voor de nieuwe invulling van de grotendeels leegstaande hal (Dok M); verdere uitvoering hiervan vindt plaats in 2019.

Voor groenvoorziening zijn 18 bedrijfswagens aangeschaft, waarvan 15 ter vervanging van oude wagens en 3 uitbreiding. In het kader van Arbo zijn 75 werkplekken van kantoorpersoneel vervangen, zodat deze aan de laatste arbo normering voldoen. Bedrijfskleding van medewerkers is vervangen, mede in het kader van de herpositionering van de organisatie.

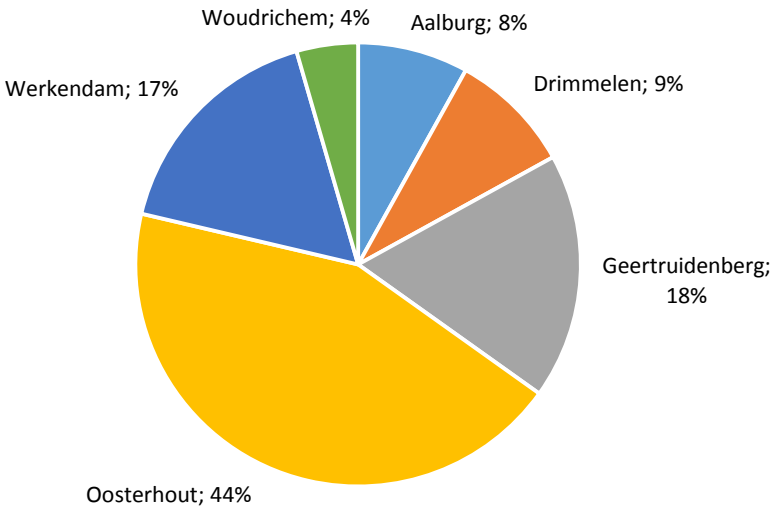
In 2018 is verder gewerkt aan de inrichting van het inkoopproces in AFAS en de registratie van arbeidsmiddelen in AFAS. De livegang is gepland in april 2019. Zowel voor vaste als voor mobiele telefonie zijn nieuwe overeenkomsten afgesloten.

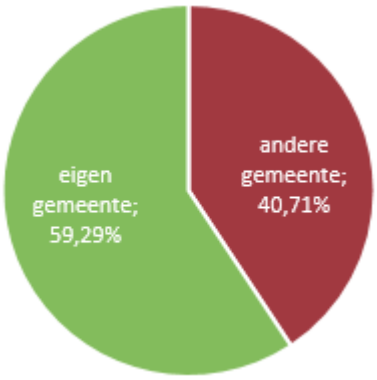
De (netto) omzet ligt praktisch op het begrote niveau. De kosten van de PMC zijn hoger dan begroot, enerzijds door de netto kosten van medewerkers uit nieuwe doelgroepen (deze hebben gemiddeld een hogere loonwaarde en daardoor minder loonkostensubsidie; tevens is het ziekteverzuim hoog geweest) en anderzijds door de doorbelaste overhead (incl. incidentele lasten).

Medewerkers facilitaire dienstverlening

Ultimo 2018 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC Facilitaire Dienstverlening als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	**Totaal 2018**	**2017**
WSW medewerkers	3,0	3,3	5,9	10,0	4,4	1,7		**28,3**	29,9
Beschut werk	-	-	0,8	1,4	-	-		**2,2**	
Participatiewet	-	-	-	5,0	1,9	-		**6,8**	7,8
Totaal	**3,0**	**3,3**	**6,7**	**16,4**	**6,3**	**1,7**	**-**	**37,3**	**37,7**





Loonwaarde facilitaire dienstverlening

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC Facilitaire Dienstverlening weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Facilitaire dienstverlening	39,9%	55.607	€ 808.451,00	€ 14,54	€ 36,44

4.6. Participatieactiviteiten

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Bedrijfsplan 2018**	**Werkelijk 2017**	**2018, % t.ov. bedrijfsplan**
Omzet	547	340	762	160,9%
Loonkostensubsidies p-banen	215	132	133	162,9%
Kosten van de omzet	-53	-4	-236	1325,0%
Netto omzet	709	468	659	151,5%
Doorbel. netto loonkosten naar PMC	252	100	119	252,0%
	961	568	778	169,2%
Loonkosten doelgroepen	-571	-272	-280	209,9%
Loonkosten direct	-215	-167	-276	128,7%
Doorbelast gebruik gebouw			-	
Beheerskosten	-8	-3	-24	266,7%
Doorbelasting overhead	-144	-126	-123	114,3%
Totaal kosten	-938	-568	-703	165,1%
Operationeel resultaat	23	-	75	

Wat zijn participatieactiviteiten?

De participatieactiviteiten bestaan uit de re-integratie activiteiten voor onze partners (gemeenten en UWV). Deze activiteiten worden volgens een tarief in de arbeidsmarktregio aangeboden, waarbij behaalde resultaten per activiteit worden afgerekend met de opdrachtgevers.

Wat is er in 2018 bereikt?

Bij UWV is ingeschreven op de aanbesteding re-integratie -de percelen 'Werkfit', 'naar Werk'- en de pilot praktijkassessment. In 2019 zijn in totaal 14 opdrachten voor het UWV uitgevoerd. Daarnaast zijn we erkend jobcoachorganisatie UWV. In dit kader zijn voor UWV 3 opdrachten uitgevoerd.

Voor Loket Altena en gemeente Drimmelen zijn projecten voor statushouders uitgevoerd, gericht op werken en taal. Met een deelname van respectievelijk 12 en 8 personen zijn daarbij 25% en 50% van de deelnemers uitgestroomd naar werk. Voor de deelnemers die niet zijn uitgestroomd naar werk zijn mogelijkheden en belemmeringen in beeld gebracht en eerste stappen gemaakt. Waar mogelijk zijn in samenspraak met gemeenten vervolgtrajecten ingezet.

Voor de gemeente Geertruidenberg wordt sinds 2016 maatschappelijke begeleiding van statushouders uitgevoerd. Onderdelen die MidZuid uitvoert zijn participatieverklaring en

begeleiding bij inburgering. Hierbij wordt de klantmanager Participatiewet geadviseerd omtrent mogelijkheden richting werk. Maatschappelijke begeleiding gebeurt in samenwerking met Stichting Vluchtelingenwerk en Theek 5. In 2018 is voor 19 statushouders succesvol het traject participatieverklaring uitgevoerd. 29 statushouders zijn onder begeleiding van MidZuid gestart met inburgering.

Vanaf juli 2020 komen gemeenten via nieuwe wetgeving weer in de regie als het gaat om inburgering. Voor duale inburgering heeft MidZuid in 2017 een programma gemaakt met Elycio Taalinstituut. Ter voorbereiding op nieuwe wetgeving heeft MidZuid met Elycio afspraken gemaakt om inburgeringslessen te verzorgen bij MidZuid. in 2018 is hiermee gestart. Kandidaten krijgen les in een omgeving waar gewerkt wordt. De samenwerking tussen Elycio en MidZuid is hiermee bestendigd.

Met de opgedane ervaring in 2018 en de bestaande samenwerking van MidZuid met Theek 5, Elycio en Vluchtelingenwerk biedt MidZuid een perspectief voor gemeenten als het gaat om integratie en participatie van statushouders.

In 2018 is Dok A Talentencentrum ontwikkeld en geopend. Dok A is het opleidings- en trainingscentrum waar leerwerken, training en opleiding hun beslag krijgen voor verschillende doelgroepen. Voor statushouders, nieuwe medewerkers Participatiewet en Beschut Werken en bestaande medewerkers zijn de eerste programma's uitgevoerd. Ter voorbereiding op 2019 is het opleidingsplan opgesteld waarin Dok A een duidelijke rol heeft.

Sinds de implementatie van de Catalogus West-Brabant van de 3 sociale werkbedrijven is meer maatwerk aan gemeenten geleverd en zijn nieuwe doelgroepen bediend. Het werd dan ook tijd om de catalogus gezamenlijk te herijken met enkele nieuwe producten. Nieuwe producten zijn praktijkassessment, producten voor statushouders en leerwerken voor nieuwe doelgroepen zoals arbeidsmatige dagbesteding en sociale activering. Deze laatste producten zijn ontstaan omdat gemeenten behoefte hebben aan productdifferentiatie, maatwerk en de mogelijkheid om in trajecten te kunnen op- en afschalen.

Het loonwaardesysteem Talent6 is ontwikkeld en wordt beheerd door MidZuid; ook de opleiding en certificering van deskundigen gebeurt door MidZuid. Van dit systeem maken momenteel ATEA en WVS ook gebruik. In 2018 zijn, met inschakeling van externe expertise, het intellectueel eigenaarschap en de licentieverstrekking juridisch vastgelegd. Met een goed juridisch construct is het daarnaast ook mogelijk gemaakt voor andere SW bedrijven en gemeenten om Talent6 te gebruiken.

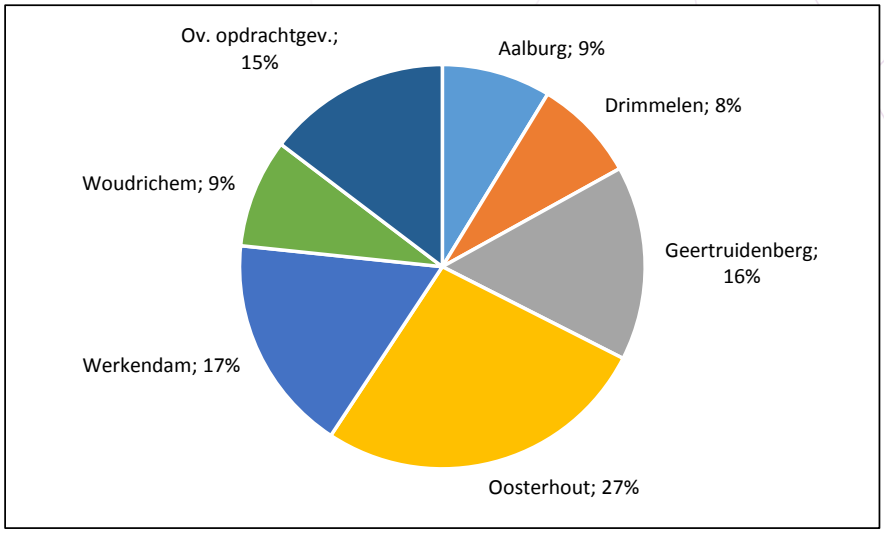
Geleverde producten

Onderstaand overzicht geeft de in 2018 afgenomen losse producten en afgenomen trajecten weer per gemeente.

Participatieproducten 2018	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Ov. opdrachtgev.	Totaal 2018	Totaal 2017
Werk									
Arbeidsovereenkomst Participatiewet/Sociale Detachering	3	3	4	4	5	-	-	**19**	31
Arbeidsmatige dagbesteding	-	-	-	1	1	-	-	**2**	-
Leerwerken	6	6	16	49	18	10	2	**107**	129
Leerwerken en motivatie	-	-	-	-	-	-	-	**-**	5
Leerwerken en Sollicitatiebegeleiding	-	-	1	7	-	-	-	**8**	24
Leerwerken en Taal op de werkvloer	-	7	-	2	7	6	-	**22**	34
OVK School Stage (m.n. PRO/VSO)	-	-	-	-	-	-	29	**29**	52
Diagnose									
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Arbeidsdeskundig	3	-	-	-	7	4	-	**14**	9
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Medisch	2	-	-	-	8	4	-	**14**	8
Loonwaardebepaling Talent6	18	8	11	37	11	3	23	**111**	103
Opstellen IOP	-	-	-	1	-	-	1	**2**	1
Praktijkassessment	-	-	1	2	1	-	4	**8**	-
Psychodiagnostisch onderzoek	1	-	-	-	-	-	-	**1**	-
Opleiding en training									
Training omgaan met de pc	-	-	-	-	-	-	-	**-**	6
Trajectbegeleiding	-	7	2	4	7	6	-	**26**	6
Jobcoaching	5	5	14	10	11	5	5	**55**	28
Participatieverklaring statushouders	-	-	19	-	-	-	-	**19**	25

Uit vorenstaande tabel blijkt dat het aantal geleverde producten in 2018 ten opzichte van 2017 licht is afgenomen (totaal 2018: 437 tegen 461 in 2017). Met name bij werk (leerwerken) was sprake van een relatief forse daling. De doelstelling is om dit in 2019 een extra impuls te gaan geven. Bij zowel diagnose (waaronder loonwaardebepalingen) en opleiding en training is sprake van een toename van het aantal producten ten opzichte van 2017.

De procentuele verdeling van de producten over de gemeenten is als volgt:



5. WSP MidZuid

Het Werkgevers Service Punt (WSP) MidZuid (voorheen: WerkLink) is een succesvolle samenwerking van de Dongemond gemeenten, het UWV en MidZuid, waarin de werkgeversbenadering van alle samenwerkende partijen vorm is gegeven. Bedrijven hebben hierbij één aanspreekpunt voor al hun personeel gerelateerde vragen en worden ondersteund en begeleid bij vacatures en plaatsingen. WSP MidZuid maakt de verbinding met de samenwerkende partijen. De opdracht is het realiseren van duurzame plaatsingen. De definitie hiervoor is in 2018 opnieuw vastgesteld en betekent een plaatsing voor minimaal 6 maanden van mensen die onder de Participatiewet, WW, Wajong en Wsw vallen.

Wat is er in 2018 bereikt?
De samenwerking is op initiatief van de wethouders sociale zaken van de Dongemond gemeenten herijkt en vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst voor 4 jaar, ingaande op 1 januari 2018. De wethouders hebben aangegeven meer betrokken te willen zijn bij de uitvoering van de dienstverlening aan werkgevers. WSP MidZuid is ondergebracht bij MidZuid B.V. en voert de opdracht in nauwe samenwerking met bedrijven, gemeenten en het UWV uit.

In de arbeidsmarktregio West-Brabant vertegenwoordigt WSP MidZuid de regio Dongemond als één van de 4 sub regio's van het Werkgeverservicepunt West/Brabant. De samenwerking in de arbeidsmarktregio heeft vanaf 2017 meer vorm en inhoud gekregen, door de aansturing van het Collegiaal management Team.

In 2018 is er verder gewerkt aan de positionering van WSP West-Brabant, waar WSP MidZuid een subregio van is. Er is een gezamenlijk marktbewerkingsplan tot stand gekomen, een verbetering van de website doorgevoerd en er is een uniforme handleiding geïntroduceerd door marketing/communicatie over hoe de dienstverlening met werkgevers ingericht moet worden. In de subregio Dongemond is een multidisciplinair team ingericht waarin adviseurs van het UWV en WSP MidZuid samen plaatsingen realiseren, trainingen volgen en het registratiesysteem van het UWV gebruiken.

Met het oog op intensievere samenwerking met de gemeenten zijn er 3 workshops georganiseerd voor uitstroomteams en de deelnemers bestonden uit klantmanagers van gemeenten, re-integratie-consulenten van MidZuid en de werkgeversadviseurs van WSP MidZuid. Dit heeft o.a. geleid tot hernieuwde afspraken om het matchen te verbeteren.

Bij netwerkbijeenkomsten zijn de adviseurs van WSP MidZuid actief betrokken. Zij informeren naar de behoeften en wensen van bedrijven en ondernemers en bieden de kennis en de mogelijkheden aan die WSP MidZuid kan bieden in het kader van de Participatiewet.

Er zijn 3 banenbeurzen gehouden. Eén voor de Amerstreek en één voor de Altena gemeenten. In september is in het kader van “De Match van West-Brabant” een gezamenlijke banenbeurs voor de hele Dongemond gehouden. In december is een jaarlijks terugkerend evenement “Participatie netwerkevent” georganiseerd.

In de personele organisatie van WSP MidZuid is er per 1 mei een nieuwe commercieel directeur aangetrokken en per 1 november is het team uitgebreid met een nieuwe werkgeversadviseur (0,6 fte).

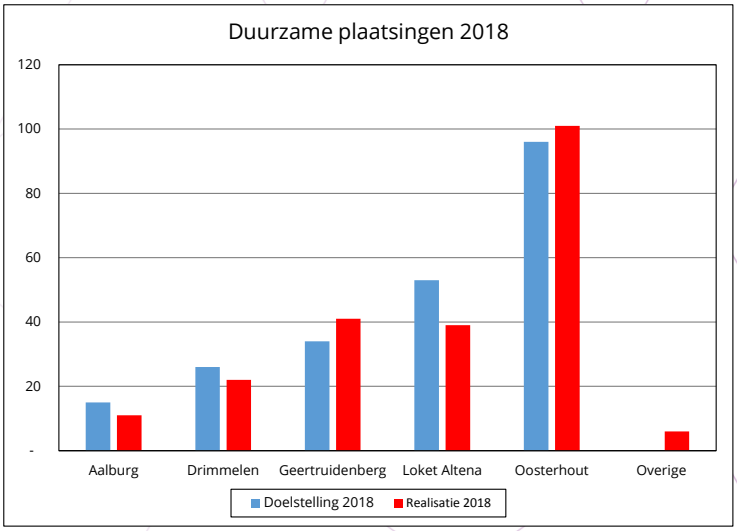
Doelstellingen en realisatie

In totaal zijn er 220 plaatsingen in 2018 gerealiseerd.
Per deelnemer worden jaarlijks individuele doelstellingen afgesproken. In 2018 is het volgende resultaat behaald.

Duurzame plaatsingen 2018

	Doelstelling 2018	Realisatie 2018
Aalburg	15	11
Drimmelen	26	22
Geertruidenberg	34	41
Loket Altena	53	39
Oosterhout	96	101
Overige	-	6
	224	220

Loket Altena: gemeenten Werkendam en Woudrichem



Financiën 2018

Met ingang van 2018 heeft WSP MidZuid een eigen begroting en gemeentelijke bijdrage. In onderstaand overzicht zijn de begrote en realisatie cijfers over 2018 weergegeven. Dit overzicht is ook opgenomen in de jaarrekening van !GO B.V. (MidZuid B.V.) over 2018, waardoor de accountantsverklaring bij deze jaarrekening ook betrekking heeft op de cijfers van WSP MidZuid.

Financiële verantwoording 2018 WSP MidZuid

*Bedragen * € 1.000*	**Werkelijk 2018**	**Begroting 2018**
Kosten		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	340	410
Inhuur jobcoaching	30	31
Organisatie banenbeurzen / verkoopkosten	24	24
Bijdrage in regionale kosten	16	-
Uitvoeringskosten:		
- gebruik kantoorruimten	16	16
- kosten ICT en telefonie	31	29
- auto- en reiskosten	25	24
- diversen (kantoorbenodigdheden e.d.)	11	10
- kosten overhead	36	36
Totaal kosten	528	580
Opbrengsten		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	25	-
Gemeentelijke bijdrage	580	580
Totaal opbrengsten	605	580
Saldo (+ = batig)	77	-

Het verschil tussen de begrote en werkelijke cijfers betreft vooral de personele kosten en de opbrengsten. Dit zijn beide incidentele posten. De lagere personele kosten houden verband met vacatures voor commercieel directeur (per 1 mei 2018 ingevuld) en voor een adviseur (invulling per 1 november). De opbrengsten uit externe financieringsbronnen betreffen subsidies voor 2 projecten.

6. Arbo rapportage

Per onderwerp is teruggekeken naar 2018 en zijn er aanbevelingen voor 2019 gedaan.

Agressie:

Meldingen:

- Agressie: In 2018 zijn er geen agressiemeldingen binnengekomen.
- BIT: Er is in 2018 geen beroep gedaan op het BIT om in te grijpen
- Ophalen medewerker: In 2018 is niemand opgehaald door de politie.

Agressie	2014	2015	2016	2017	1e kw 2018	2e kw 2018	3e kw 2018	4e kw 2018	Tot 2018
Meldingen	3	1	5	0	0	0	0	0	0
Spoedinzet BIT	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Ophalen mw	1	1	0	0	0	0	0	0	0

Resumerend 2018 en aanbevelingen 2019:

Net als in 2017 zijn geen melding van agressie geweest. Het BIT is niet opgeroepen in noodsituaties en is niet preventief ingezet.

Dit is het beste resultaat sinds de invoering van het agressiebeleid in 2010.

Hoewel het niet precies te meten is, kan wel gesteld worden dat het agressiebeleid zijn effect heeft. Het veelvuldig trainen van medewerkers en de voortdurende aandacht voor agressie werpt duidelijk zijn vruchten af. Van medewerkers komt er regelmatig feedback dat men zich betreffende dit onderwerp relatief prettig (lees veilig) voelt.

BIT**:** Het BIT heeft nog steeds personele problemen. Met name in vakantieperioden en vrijdagmiddagen is het lastig om een team van drie leden paraat te hebben. Met de eerdere aanwas van enkele nieuwe leden is er wel een nieuw elan ontstaan, waardoor het BIT binnen de organisatie meer positieve aandacht krijgt. Een aantal nieuwe BIT-leden hebben nog geen basistraining gehad, waardoor de inzetbaarheid beperkt is.

Aanbevelingen m.b.t. agressie voor 2019:

- Het bestaande beleid voortzetten
- Indien nodig beleid aanpassen aan de veranderende doelgroep
- Aandacht voor BIT continueren
- Basistraining voor BIT-leden aanbieden

Ongevallen:

Meldingen 2018:

In 2018 zijn er 14 meldingen geweest: 7 ongevallen waarvan 5 die verzuim (61 verzuimdagen) hebben opgeleverd en 7 incidenten. Bij 1 ongeval is melding gedaan bij de inspectie SZW.

Ongevallen	2014	2015	2016	2017	1e kw 2018	2e kw 2018	3e kw 2018	4e kw 2018	totaal 2018
met verzuim	6	7	5	6	1	0	1	3	5
Zonderverzuim	9	16	17	15	0	0	1	1	2
incidenten	7	11	14	2	1	2	4	0	6
Aantal verzuimdagen	82	51	42	104					61

Er zijn n.a.v. de meldingen de nodige maatregelen genomen:

- Extra instructies
- Frequenter bordjes plaatsen bij natte vloeren
- Omstandigheden aangepast, zodat geen materiaal meegenomen hoeft te worden bij trappen
- Strengere controle op veiligheidsschoenen (industrie)
- Arbeidsmiddelen, werkwijze en instructies aangepast
- Machines gecontroleerd op resten vetten etc.

Resumerend 2018 en aanbevelingen 2019:

In geheel 2018 zijn er minder meldingen gedaan ten opzichte van de voorgaande jaren. Met name meldingen van ongevallen zonder verzuim zijn lager. Het is nog niet te zeggen of dit een trend is/wordt.

Bij een ongeval van Groen is melding gedaan bij de inspectie SZW. Alle stukken zijn meegestuurd. De inspectie heeft besloten geen nader onderzoek te doen.

De aanbevelingen voor 2019 zijn:

- Het bestaande beleid voortzetten
- Plan van aanpak van de RI&E uitvoeren
- Het belang van het melden van ongevallen en incidenten blijvend benadrukken

Klachten/Bezwaren:

klachten	2014	2015	2016	2017	1e kw 18	2e kw 18	3e kw 18	4e kw 18	Tot. 2018
klantbetrokkenheid	12	13	14	6	0	0	1	1	2
Overig / particulier	7	5	0	1	0	0	0	1	1
Intern	6	3	9	0	0	1	0	0	1
Bezwaren*	8	4	4	0	0	0	0	1	1
Totaal	33	25	27	7	0	1	1	3	5

Resumerend 2018 en aanbevelingen 2019:
In 2018 zijn 5 klachtmeldingen/bezwaren binnen gekomen. Bij 2 klachten waren klanten/partners betrokken. Alle meldingen zijn binnen de afgesproken tijd afgehandeld. Er is in 2018 een bezwaar ingediend.

Het lagere aantal klachtmeldingen t.o.v. eerdere jaren heeft deels te maken met de afspraak dat de kleinere productieklachten rechtstreeks door werkvoorbereiding worden afgehandeld.

Er is 1 bezwaar ingediend door een medewerker tegen een disciplinaire maatregel (derde waarschuwing). Na hoor- en wederhoor is dit bezwaar ongegrond verklaard.

De belangrijkste verbetermaatregelen die in 2018 zijn genomen n.a.v. de meldingen zijn:

- Werkmethodes / instructies / procedures aangepast
- Controles aangescherpt
- Meer toezicht / bewaking

De aanbevelingen voor 2019 zijn:

- Het bestaand beleid voortzetten
- Evaluatie afspraak om de kleinere productieklachten door werkvoorbereiding af te laten werken (naar voorbeeld Groen)

Overige Arbozaken:
In 2016 is een RI&E / werkbelevingsonderzoek gehouden. Dit gebeurt in een driejaarlijkse cyclus. De rapportage en plan van aanpak zijn begin 2017 aangenomen door het MT.
De belangrijkste doelstellingen uit het plan van aanpak worden gevolgd in deze Arbo rapportage. Dit zijn:

1. Communicatie en afstemming
Op het gebied van communicatie en afstemming zijn in 2017 en 2018 een aantal zaken opgestart dan wel aangepast.

- Project 'Wie doet wat'. Medewerkers lopen een dagdeel met elkaar mee
- Het MT overlegt weer iedere week en heeft afspraken gemaakt over de verspreiding van nieuwsfeiten
- Het introductieprogramma Nieuwe medewerker is uitgebreid
- Op werkoverleggen wordt nadrukkelijker gebruik gemaakt van actielijsten
- Voor ieder project wordt een projectleider benoemd
- Medio 2017 is een senior communicatieadviseur in dienst getreden
- Bij het project herpositionering is, naast de OR een afvaardiging van de medewerkers betrokken

2. Participatiewet

Er komen steeds meer nieuwe collega's vanuit de Participatiewet. Momenteel zitten we nog in de fase van geleidelijk ontdekken en uitzoeken hoe de integratie het best vorm zal krijgen

3. Werkomstandigheden

- Bij productie loopt het project van de nieuwe indeling hallen. Er zijn activiteiten samengevoegd en er is een prikkelarme ruimte ingericht. De hele afdeling is voorzien van nieuwe werktafels en de stoelen zijn voor een groot deel vervangen. De werkleiding heeft een opleiding ergonomie gevolgd.
- Bij Groen is er nieuwe huisvesting in Geertruidenberg en in Sleewijk

4. Detachering.

In 2017 zijn op het jobhuntoverleg afspraken gemaakt om de veiligheid van de gedetacheerde medewerkers te borgen. Hiervoor zijn de bestaande checklijsten aangepast. Voor met een bedrijf in zee wordt gegaan checkt de commerciële medewerker van WSP MidZuid de arbeidsomstandigheden en veiligheidsnormen van het bedrijf. De consulenten zijn verantwoordelijk dat de medewerkers aan de hand van een checklijst voor aanvang van het werk voorlichting krijgen over arbeidsomstandigheden en veiligheid. In 2018 is een inhaalslag gedaan, zodat bij vrijwel alle huidige opdrachten de checklijsten ingevoerd zullen zijn.

5. Discriminatie

Vooralsnog wordt aangehaakt bij landelijke campagnes via posters en de schermen.

De aanbevelingen voor 2019 zijn:

- een RI&E / werkbelevingsonderzoek houden (mede vanwege driejaarlijkse cyclus)
- Meer aandacht voor de BHV-organisatie en -uitvoering

7 Jaarverslag ondernemingsraad

Algemeen

Het OR-werk heeft zich vooral gekenmerkt door het reageren op diverse stukken vanuit de bestuurder. Hierover werd het inzicht van de OR gevraagd en er werden diverse advies- en instemmingsverzoeken gedaan.

De OR heeft in 2018, zoals gebruikelijk, een tweedaagse training gehad. Dit met als doel om de speerpunten van het OR-beleid vast te stellen en om de samenwerking binnen de OR vorm te geven.
De speerpunten voor 2017 en 2018 zijn: focus op WSW, instroom nieuwe medewerkers, arbeidsomstandigheden en meer bekendheid geven aan de OR.

Onderwerpen

De OR heeft zich in 2018 met veel zaken bezig gehouden. Hierbij is zowel aandacht besteed aan de speerpunten van de ondernemingsraad als aan de reguliere agendapunten.
In de OR-vergaderingen en de Overlegvergaderingen met de bestuurder werden onder andere de volgende zaken behandeld:

- Vaste onderwerpen zoals bedrijfsrapportages, verzuimrapportages en Arbo rapportages.
- De nieuwe arbowet en de gevolgen hiervan voor de organisatie bij WAVA/!GO (nu: MidZuid) zelf (zoals bijvoorbeeld de procedure omtrent de second opinion).
- De invoering van de AVG en de gevolgen hiervan voor de organisatie (zoals bijvoorbeeld het aanstellen van een functionaris gegevensbescherming en privacy officer, de rechten van betrokkenen, de gedragsregels en privacy missie en –statement).
- De aanbesteding van de nieuwe arbodienst en de gevolgen voor het aantal inzetbare uren van de verzuimcoach en bedrijfsarts.
- De nieuwe missie en visie van het bedrijf met daaraan gekoppeld de naamswijziging.
- Daarnaast heeft de OR zelf initiatieven genomen rond enkele onderwerpen zoals het uitbreiden van het kledingpakket en het onderzoeken van de werkdruk (dit wordt in 2019 nog verder vormgegeven).

De OR heeft in deze zaken geadviseerd en ingestemd, soms onder voorwaarden. Hierbij is vooral kritisch gekeken naar de gevolgen van de te nemen beslissingen m.b.t de medewerkers.
Ook heeft de OR toolboxen gegeven aan medewerkers. Hierin is uitleg gegeven over de werkzaamheden van de OR . Daarnaast is er opnieuw aandacht besteed aan het kenbaar maken van de agenda's via de publicatieborden.

De samenstelling van de OR in 2018

Voorzitter: Jacqueline van Dongen
Vicevoorzitter: Mario Soeters
Secretaris: Ab Elting tot 01/06/2018 en Annemargreet Luijckx (vanaf 01/06/2018)
Leden: Annemargreet Luijckx, Johan Lankhaar, Cor Nagy, Bert Verlaan, Marja Huibregt van Helden, Matty de Been, Jolanda van Leent, Rian Martens. Jack Huibregt van Helden en Chris Groeneveld
Ten behoeve van de verslaglegging en archivering van fysieke OR-stukken is ondersteuning verleend door Marieke Poels tot 03/12/2018 en vanaf die datum door Lisa van Mourik.
Naast het vertrek van Ab Elting hebben we ook afscheid moeten nemen van Cor Nagy. Hij is na een kort ziekbed op 17 december 2018 overleden.

Commissie en werkgroepen

De OR heeft in 2017 de volgende werkgroepen en commissie gevormd om stukken inhoudelijk voor te bereiden en onderzoeken te doen naar zaken die in behandeling zijn genomen:

- Het DB (dagelijks bestuur: voorzitter, vicevoorzitter en secretaris)
- De commissie PVWGM (personeel, veiligheid, welzijn, gezondheid en milieu)
- De POF werkgroep (Participatiewet, organisatie en financiën)
- De werkgroep Communicatie (met name communicatie naar de achterban)
- De werkgroep Ontwikkeling (IOP, beoordeling etc.)

Vergaderingen

OR-vergaderingen: 11
Overlegvergaderingen met de bestuurder: 6
Informeel overleg met het bestuur van WAVA/!GO: 1
Overleg DB met bestuurder: totaal 18
Overleg DB: eens per 14 dagen
De commissie en werkgroepen hebben ook meerdere malen vergaderd, waarbij, wanneer nodig, Jos van Ginneken, de KAM-coördinator, is ingeschakeld door de PVWGM-commissie.
Voor alle OR- en Overlegvergaderingen heeft het DB de voorbereiding verricht in korte vooroverleggen.
Voor iedere OR-vergadering is steeds een kort vooroverleg geweest tussen DB en de voorzitters van de commissie en werkgroepen.

Verkiezingen

Na de wijziging van het reglement in 2016 treedt de ondernemingsraad getrapt af. De zittingsduur van de leden van de ondernemingsraad is vier jaar. Na twee jaar van elke zittingsperiode treedt de helft van de leden af volgens een door de ondernemingsraad tevoren opgesteld rooster van aftreden.

Volgens het rooster van aftreden hebben Ab Elting, Jacqueline van Dongen, Bert Verlaan, Cor Nagy, Marja Huibregt van Helden en Annemargreet Luijckx hun plek in de ondernemingsraad beschikbaar gesteld. In de aanloop naar de verkiezingen gaf Rian Martens aan dat zij vanwege gezondheidsredenen ook stopte met haar werkzaamheden als OR-lid.
Voor de verkiezingen hebben 7 kandidaten zich gemeld; Wino Mureau, Jaap Korevaar, Peter Beljaars, Marielouise Janvier, Eric Kuijpers, Anneke Pruijser en Marja Huibregt-van Helden. Aangezien er ook 7 plekken beschikbaar waren hoefden de verkiezingen niet plaats te vinden en zijn alle 7 kandidaten rechtstreeks lid geworden van de ondernemingsraad.

Vooruitblik op het volgend jaar
De OR zal volgend jaar de interne organisatie verder verbeteren. Om alle onderwerpen die aan de orde komen goed te kunnen voorbereiden en verwerken is het nodig om goed en gericht samen te werken. Er komt nogal wat op ons af!
Bovendien zullen individuele OR-leden gerichte cursussen gaan volgen en zal de OR weer een tweedaagse gezamenlijke opleiding volgen, waarvan de inhoud nog bepaald moet worden.

Ook de bekendheid van OR-zaken bij de medewerkers is nog steeds een speerpunt. Er komen nog veel toolboxmeetings en de OR zal ook gaan aanschuiven bij werkoverleggen.
Verder zal de OR ook op andere manieren meer contact zoeken met de medewerkers.

De speerpunten voor de OR zijn in 2019
- Focus op WSW
- Instroom nieuwe medewerkers
- Werkdruk
- Arbeidsomstandigheden en
- Meer bekendheid geven aan de OR

De OR gaat er vanuit dat 2019 weer een druk jaar wordt. De instroom en doorstroom van nieuwe medewerkers (o.a. NBW, statushouders en SW-ers) zal toenemen. Dit heeft invloed op het hele bedrijf en dus zal de OR hieraan veel aandacht besteden.
Verder blijven de speerpunten onze aandacht vragen en zal de OR, waar nodig, zelf initiatieven nemen.

We gaan ervoor!

8 Bijlagen

8.I. Bijdrage per gemeente

Overzicht gemeentelijke bijdragen, inclusief te bestemmen resultaat en te ontvangen rendement op participatieactiviteiten.

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Totaal
Gemeentelijke bijdrage:							
Voorschot	112.231	218.409	279.276	765.767	237.702	141.615	1.755.000
Afrekening	1.358	4.695	5.853	-5.765	-4.820	-1.321	0
Totaal gemeentelijke bijdrage	***113.589***	***223.104***	***285.129***	***760.002***	***232.882***	***140.294***	***1.755.000***
Te bestemmen resultaat:							
Resultaat op vaste lasten	-6.277	-14.872	-19.070	-55.450	-16.111	-10.394	-122.174
Resultaat op overige activiteiten	-37.677	-73.317	-93.683	-248.463	-76.372	-45.823	-575.334
Mutatie reserve	4.112	8.001	10.224	27.115	8.335	5.001	62.787
Totaal te bestemmen resultaat	-39.842	-80.188	-102.529	-276.798	-84.149	-51.217	-634.721
Verrekening rendement op participatieactiviteiten	4.833	2.742	10.752	-17.605	-13.118	-987	-13.383
Te verrekenen resultaat/reserves	-35.009	-77.446	-91.777	-294.403	-97.267	-52.204	-648.104
Totale bijdrage per gemeente	**78.580**	**145.658**	**193.352**	**465.599**	**135.615**	**88.090**	**1.106.896**
Te verrekenen met gemeenten							
Gemeentelijke bijdrage	1.358	4.695	5.853	-5.765	-4.820	-1.321	0
Afrekening resultaat/reserves	-35.009	-77.446	-91.777	-294.403	-97.267	-52.204	-648.104
Totaal afrekening	**-33.651**	**-72.751**	**-85.924**	**-300.168**	**-102.087**	**-53.525**	**-648.104**