



Professionals in mensenwerk



Jaarstukken
2019





Inhoudsopgave:

Jaarverslag WSD

1	Dit is WSD	5
2	WSD in tien punten	13
3	Sociaal jaarverslag	35
4	Weerstandvermogen en risicobeheersing	51
5	Financiering	55
6	Onderhoud kapitaalgoederen	55
7	Rechtmatigheid	56
8	Verbonden partijen	57

Jaarrekening WSD

	Balans WSD per 31 december	64
	Overzicht van baten en lasten WSD	65
	Grondslagen van de financiële verslaglegging	66
	Toelichting op de balans WSD per 31 december	68
	Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD	72

	Bijlagen	84
--	-----------------	-----------



1. Dit is WSD

1.1 Het belang van werk

Werk is belangrijk voor iedereen. Het geeft invulling aan iemands leven, zorgt dat je je nuttig voelt en brengt sociale contacten met zich mee. Werk bepaalt voor een belangrijk deel het aanzien in de nijvere Nederlandse maatschappij. Niet voor niets zijn de gevolgen van het niet hebben van werk serieus: gevoelens van onvrede, sociaal isolement en een grotere kans op crimineel gedrag om maar een paar consequenties te noemen.

Tegelijkertijd raakt werk niet alleen het individu maar ook de hele maatschappij. Gemiddeld zijn de kosten voor ondersteuning van mensen in een uitkeringssituatie aanzienlijk hoger dan die van het begeleiden van mensen naar werk. Zeker als je hier indirecte effecten bij optelt zoals hogere kosten voor de gezondheidszorg, maatschappelijke zorg, verslavingszorg et cetera. Ook verbindt werk het individu met de maatschappij. Een werkende maatschappij is een gezonde maatschappij. Het nut van werk voor iedereen is dan ook een feit waar niemand in Nederland aan twijfelt.

Vandaar ook dat de rijksoverheid na de Tweede Wereldoorlog begonnen is met het organiseren van allerlei soorten van werk voor groepen die moeite hadden om werk te vinden: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In eerste instantie was zorg voor de zogenaamde oorlogsgehandicapten een belangrijker driver. Later werd de doelgroep verbreed en ging het niet langer alleen om mensen met een lichamelijke handicap. Ook mensen met een psychische beperking of een lage intelligentie kwamen in aanmerking voor ondersteuning. Uiteindelijk richten de sociale werkbedrijven van nu zich op een brede doelgroep: mensen met een verminderde loonwaarde.

Tegelijkertijd veranderde de definitie van werk. In het begin was de toegevoegde waarde van het werk beperkt en was het vaak binnen de muren van het sociale werkbedrijf. Langzaam maar zeker werd de stap naar buiten gemaakt. Groepen gingen op locatie werken en uiteindelijk werd de individuele detachering het te behalen doel. Een laatste stap werd gezet met de komst van de

Participatiewet: alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt behoren op den duur werk te vinden, bij voorkeur in het reguliere bedrijfsleven. Samen met nieuw denken over maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid ontstaat zo het beeld van de inclusieve maatschappij.

Binnen de stedendriehoek 's-Hertogenbosch-Tilburg-Eindhoven is WSD verantwoordelijk voor het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In opdracht van de gemeenten Best, Boxtel, Haaren, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Son en Breugel, Sint-Michielsgestel en Vught voert WSD de Participatiewet uit. De regelingen zijn door de jaren heen misschien veranderd, maar al 63 jaar lang helpt WSD mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich te ontwikkelen en te werken. De noodzaak om deze doelgroep te ondersteunen zal blijven bestaan. Hoewel de Participatiewet focust op werk bij het reguliere bedrijfsleven, wordt het steeds duidelijker dat structurele ondersteuning voor een grote groep een noodzaak blijft.

De doelgroep die WSD in opdracht van gemeenten ondersteunt bij het vinden en houden van werk is zeer divers. Voor sommigen is het een lichamelijke beperking. Anderen hebben te kampen met psychische problemen of een lage intelligentie. Maar het gaat bijvoorbeeld ook om vluchtelingen. Vaak is er sprake van een meervoudige problematiek. Voor deze groep is de afstand tot de arbeidsmarkt groot en soms vrijwel onoverbrugbaar.

De meerwaarde van WSD zit hem in het feit dat de organisatie door ervaring die in jaren is opgebouwd de expertise in huis heeft om deze zeer diverse doelgroep te ontwikkelen en te begeleiden naar werk. De begeleiding is vrijwel altijd maatwerk. Terwijl de groep met de grootste afstand intensief begeleid moet worden binnen bijvoorbeeld Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding, kan jobcoaching genoeg zijn voor iemand die net dat extra steuntje in de rug nodig heeft om de stap naar regulier werk te maken. Hoe dan ook, WSD zorgt voor passende ondersteuning en heeft de expertise in huis.

Desalniettemin is de opdracht voor gemeenten, en daarmee de taak van WSD, door de Participatiewet verandert. Meer dan ooit ligt de nadruk op ontwikkelen, doorstromen en, zo mogelijk, uitstromen. Vandaar ook dat WSD onder-tussen werkt met het in-, door- en uitstroommodel, waar-bij ontwikkeling en zo mogelijk uitstroom centraal staan. De resultaten zijn er naar: meer mensen ontwikkelen zich en uitstroom, onder de Wet sociale werkvoorziening een zeldzaamheid, is tegenwoordig onderdeel van de dagelijkse gang van zaken.

WSD in het kort

Waarom bestaat WSD?

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

Missie

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

Bestuur WSD

WSD is een gemeenschappelijke regeling, een inter-gemeentelijke samenwerking, van tien gemeenten. Het bestuur van WSD wordt gevormd door vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten. Per gemeente hebben twee vertegenwoordigers zitting in het bestuur. In 2019 bestond het bestuur uit:

Ans Beijens	<i>gemeente Haaren</i>
Wilmar Boudewijn	<i>gemeente Nuenen</i>
(overleden 18 februari 2019)	
Eric van den Broek*	<i>gemeente Boxtel</i>
Thea Cichy-van Gestel	<i>gemeente Oirschot</i>
Dion Dankers*	<i>gemeente Oisterwijk</i>
Rianne van Esch	<i>gemeente Boxtel</i>
John Frenken	<i>gemeente Son en Breugel</i>
(in functie tot juni 2019)	
Saskia Heijboer*	<i>gemeente Vught</i>
Stan van der Heijden*	<i>gemeente Best</i>
Marischka Klotz	<i>gemeente Meierijstad</i>
Louis Koenen	<i>gemeente Nuenen</i>
(in functie sinds juli 2019)	
Esther Langens*	<i>gemeente Oirschot</i>
Paul van Liempd*	<i>gemeente Son en Breugel</i>
(in functie sinds juni 2019)	
Ed Mathijssen* (voorzitter)	<i>gemeente Sint-Michielsgestel</i>
Lucas Middelhof	<i>gemeente Vught</i>
Wilma van der Rijt	<i>gemeente Best</i>
Menno Roozendaal*	<i>gemeente Meierijstad</i>
(vicevoorzitter)	
Peer Spooren	<i>gemeente Son en Breugel</i>
Ralf Stultiëns*	<i>gemeente Nuenen</i>
Bianca Taapken (in functie sinds oktober 2019)	<i>gemeente Oisterwijk</i>
Stefanie Vatta (in functie tot oktober 2019)	<i>gemeente Oisterwijk</i>
Jan Pieter Vermeulen	<i>gemeente Sint-Michielsgestel</i>
(in functie tot oktober 2019)	<i>gemeente Haaren</i>
Adriënné Verschuren*	
Jack de Vlieger (in functie sinds oktober 2019)	<i>gemeente Sint-Michielsgestel</i>
Jan Simons*	<i>secretaris</i>
Clemens Bolhaar	<i>adviseur dagelijks bestuur</i>
<i>*Leden dagelijks bestuur</i>	

Kernwaarden (intern)

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

Merkwaarden (extern)

- Persoonlijk
- Gedreven
- Betrouwbaar

Doelgroep

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

Speelveld

- 3 arbeidsmarktregio's
- 10 gemeenten
- 700 werkgevers
- 2200 doelgroepmedewerkers

1.2 Een veranderende wereld

Economie

Internationale ontwikkelingen zoals de Brexit en de aanhoudende handelsoorlog tussen de Verenigde Staten en China laten hun sporen achter op de wereldeconomie. De mondiale vertraging in groei begon in 2019 langzaam maar zeker ook in Nederland zijn eerste tekenen achter te laten. Toch lag het tempo waarmee de Nederlandse economie groeit een stuk hoger dan in de meeste andere Europese landen. Naar verwachting zal de groei in Nederland de eurozone in 2019 en in 2020 blijven aftroeven. Al met al lijkt Nederland het hoogtepunt van de economische groei dus achter zich te hebben.

Werk

De spanning op de arbeidsmarkt was in 2019 groter dan ooit. In het 3e kwartaal van 2019 werd een nieuw record bereikt: tegenover 93 vacatures staan gemiddeld slechts 100 werkzoekenden. Nog nooit was de vraag naar arbeid zo groot. En dat terwijl er in hetzelfde kwartaal een absoluut recordaantal van 307.000 vacatures is vervuld. Het aantal banen groeit ondertussen al ruim 5 jaar achter elkaar. Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is sinds het begin van de crisis in 2008 vrijwel voortdurend gegroeid.

1.3 Werken met een afstand tot de arbeidsmarkt

De Participatiewet bestaat ondertussen vijf jaar. Het waren roerige jaren. De oorspronkelijke intentie van de wet was om iedereen met arbeidsvermogen aan werk te helpen, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Met de Participatiewet kwam er één regeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in plaats van de vele verschillende regelingen voor de diverse doelgroepen. De verwachting was dan ook dat dit voor werkgevers overzichtelijker zou zijn en dat werkgevers daarom makkelijker mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst zouden nemen. Ook werd verwacht dat meer integraliteit leidt tot een betere uitvoering.

Voor de uitvoering van de Participatiewet worden de gemeenten verantwoordelijk gesteld. Het blijkt voor veel gemeenten geen gemakkelijke taak. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Vanuit het idee dat meer integraliteit leidt tot een betere en efficiëntere uitvoering besluit Den Haag dat hetzelfde werk met minder budget gedaan kan worden. Tegelijkertijd zijn velen er van overtuigd dat de drang om te bezuinigen een minimaal zo belangrijk argument is voor het beperken van budgetten. De decentralisatie gaat immers gepaard met een bezuiniging van 1,7 miljard op uitkeringen en begeleiding. De financiële druk op gemeenten is groot.

Al snel bleken de hooggespannen verwachtingen van Den Haag moeilijk te realiseren. Eind 2017 laat de praktijk een grimmig beeld zien. Na drie jaar Participatiewet worden de volumedoelstellingen met als einddoel 125 duizend extra banen in 2026, bij lange na niet gehaald. De doelgroep dreigt hierdoor tussen wal en schip te vallen. Maar liefst tachtig procent van de mensen die op de wachtlijst stonden van de Wet sociale werkvoorziening, bij aanvang van de Participatiewet, zijn eind 2017 nog niet aan het werk.

Het kabinet blijft in de jaren daarna zoeken naar instrumenten om de Participatiewet tot een succes te maken. Begin 2018 komt staatssecretaris Van Ark met een voorstel om een systeem van loonkostendispensatie te introduceren in tegenstelling tot de tot dan geldende loonkostensubsidie. De weerstand tegen het kabinetsvoorstel is groot en breed gedragen (een grote groep mensen zou een beloning krijgen onder het niveau van het minimumloon) en uiteindelijk trekt de staatssecretaris het voorstel in. Vrijwel aansluitend kondigt Van Ark in september een nieuw initiatief af: het breed offensief. Het offensief moet zorgen voor eenvoudigere regels voor werkgevers en werkzoekenden, moet werken aantrekkelijker maken, wil de allocatiefunctie verbeteren en zorgen dat duurzaam werk gestimuleerd wordt. In vrijwel alle werkgroepen die het breed offensief uitwerken is WSD vertegenwoordigd.

Evaluatie Sociaal en Cultureel Planbureau

Voordat de eerste resultaten van het breed offensief zich aftekenen, verschijnen de volgende donkere wolken voor de staatssecretaris aan de horizon. “Langdurig werklozen geen baan door Participatiewet”, opende het NRC op 19 november 2019 naar aanleiding van de evaluatie die het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) hield in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De kans voor mensen die onder de Participatiewet vallen om werk te vinden blijkt nauwelijks toegenomen. Voor mensen met een beperking is de situatie nog ernstiger: de kans dat iemand, die voorheen onder de Wet sociale werkvoorziening viel, werk vindt, is kleiner dan voor de komst van de Participatiewet. De conclusie van de onderzoekers van het SCP is dan ook stevig: “Ondanks enkele positieve resultaten moeten wij concluderen dat de Participatiewet de komende jaren nog flink wat werk behoeft om succesvol te worden.”

Het SCP noemt in de evaluatie een aantal redenen waarom de wet niet werkt zoals bedoeld. Onder andere verkeerde aannames belemmeren het goed functioneren van de wet. Het uitgangspunt dat iedereen die onder de doelgroep van de wet valt kan werken blijkt in de praktijk niet juist. Langdurig werklozen zijn dat niet voor niets. Psychische, sociale en gezondheidsproblemen belemmeren mensen om zonder ondersteuning duurzaam werk te vinden. Ook blijkt de regelgeving voor werkgevers alles behalve eenvoudiger geworden te zijn. Het aantal werkgevers dat iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst heeft genomen blijkt dan ook niet gegroeid.

Ook aan gemeentekant zorgt de Participatiewet er voor dat er lastige situaties ontstaan. In de praktijk worden veel gemeenten gedwongen om pragmatische keuzes te maken en met name die mensen te helpen die de grootste kans hebben om snel werk te vinden. Daar kan immers uitkeringsgeld bespaard worden. De groep mensen met een zeer serieuze afstand tot de arbeidsmarkt lijkt dan ook buiten de boot te vallen. De VNG stelt dat gemeenten slechts een derde van de uitkeringsgerechtigden kunnen ondersteunen met de middelen die voorhanden zijn.

Om de situatie in de toekomst te verbeteren doet de VNG, samen met Cedris, Divosa, G4 en G4o dan ook drie verbetervoorstellen. In de eerste plaats pleiten de organisaties voor één regeling voor de basis van de arbeidsmarkt. Een nieuw stelsel moet stimuleren in plaats van ontmoedigen: een stap richting werk mag niet ten koste gaan van inkomenszekerheid en er moet een terugvalmogelijkheid zijn. Een dergelijke aanpak maakt het ook mogelijk voor werkgevers om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Een ander punt uit de evaluatie waar VNG en partners verbetermogelijkheden zien is het investeren in de ontwikkeling van mensen in zowel goede als slechte tijden. De evaluatie laat immers zien dat zelfs in tijden van hoogconjunctuur een ruim participatiebudget noodzakelijk is. Om ervoor te zorgen dat deze mensen ook tijdens een crisis aan het werk kunnen blijven, moeten er ook dan voldoende middelen beschikbaar zijn.

Ten slotte pleiten de organisaties voor een samenhangende aanpak voor onderwijs en arbeidsmarkt. Scholing en onderwijs zijn cruciaal om werk te behouden. Dat geldt des te meer voor jongeren die het niet of moeilijk redden binnen het huidige onderwijssysteem. Daarom bieden praktijkgerichte opleidingen die aansluiten bij de vraag van werkgevers ontwikkelingsperspectief. Daarom ook moet deze vorm van onderwijs onderdeel gaan uitmaken van het publiek gefinancierde onderwijs en scholingsaanbod.

Staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toont zich niet onder de indruk van de evaluatie. Volgens de staatsecretaris zijn gemeenten “goed op stoom” en wat er aan vertragingen is valt te wijten aan het feit dat “gemeenten tijd nodig hebben om te wennen aan hun nieuwe taak en doelgroep”. Een fundamenteel probleem ziet zij niet. Wel de noodzaak om te verbeteren. Zij krijgt enige bijval van adviesbureau Berenschot dat stelt dat er lokaal wel degelijk hoopgevende resultaten zijn. Een feit dat veel gemeenten in het werkgebied van WSD zullen herkennen.



In ieder geval kan de staatsecretaris niet rekenen op veel bijval als het gaat om eerste verbetervoorstellen. Een van de verbeterpunten van de staatssecretaris, het verplicht stellen van een tegenprestatie voor iedereen in de bijstand, valt niet in goede aarde. Temeer omdat er in de evaluatie expliciet staat dat het verplichten van een tegenprestatie geen betere resultaten oplevert. Cedris valt met name over het gebrek aan concrete maatregelen van de staatssecretaris en het feit dat er geen actie wordt ondernomen als het gaat om beschut werk.

Wet arbeidsmarkt in balans

Parallel aan deze ontwikkelingen dook er najaar 2019 nog een tweede ontwikkeling op in Den Haag die vergaande consequenties heeft voor de sociale werkbedrijven: de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). De wet die in januari 2020 van kracht werd is bedoeld om het verschil in arbeidsvoorwaarden en rechten tussen werknemers met een vast contract en een flexibel contract kleiner te maken en de uitwassen van payrolling te bestrijden. Helaas is er een keerzijde voor de sociale werkbedrijven. Door de WAB wordt de detachering arbeid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt fors duurder wat de concur-

rentiepositie niet ten goede komt. De arbeidsmarktpositie van deze groep dreigt dan ook te verslechteren.

De Tweede Kamer herkent de consequenties voor de sociale werkbedrijven en besluit een uitzondering te maken voor de doelgroep banenafspraken en beschut werk. Maar dan wel onder een voorwaarde: er moet een cao komen voor deze groep. De VNG reageert door op 29 oktober terug te komen op haar eerder ingenomen standpunt geen cao te willen voor de onderkant van de arbeidsmarkt. De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG krijgt de opdracht om voorstellen voor arbeidsvoorwaarden te ontwikkelen. Een onderzoek naar een mogelijke pensioenregeling voor deze groep mensen behoort ook tot de opdracht. Het streven is om voor de zomer van 2020 voorstellen aan de gemeenten voor te leggen.

De sociale werkbedrijven omarmen het idee van een nieuwe cao voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Toch zijn de uitdagingen die de WAB met zich meebrengt hiermee nog niet opgelost. De cao is er immers nog niet en tot die tijd moeten de sociale werkbedrijven de WAB naleven. Er wordt door WSD gekozen voor een pragmatische oplossing. De lonen van doelgroepcollega's worden verhoogd met vijf procent om tegemoet te komen aan de eisen van de nieuwe wet. Daar waar de loonsverhoging onvoldoende is wordt na het inwerking treden van de cao het verschil uitgekeerd. Op die manier wordt voorkomen dat doelgroepcollega's door wisselende aanstellingen, en daarmee inkomsten, in problemen komen met hun toeslagen. Tegelijkertijd maakt deze pragmatische aanpak het WSD mogelijk om snel te reageren op de nieuwe wet, waardoor complexe en tijdelijk aanpassingen in de ict-structuur achterwege kunnen blijven.

1.4 Regionale ontwikkelingen

Als gemeenschappelijke regeling werkt WSD voor tien gemeenten. Iedere gemeente kent zijn eigen dynamiek, ook op het gebied van het sociaal domein. Een dynamiek die uiteraard consequenties meebrengt voor WSD.

In Nuenen is de fusie met Eindhoven in 2019 na een roerige

tijd definitief van de baan. Voor de samenwerking met Son en Breugel ontstaan hierdoor weer mogelijkheden. Dit betekent immers dat de samenwerking in het sociale domein met Son en Breugel gecontinueerd kan worden. Drie initiatieven kunnen hierdoor doorgang vinden. In de eerste plaats is er de aanpak voor mensen die al langer gebruik maken van een uitkering en uit zicht zijn, Kansen voor Groei. Daarnaast is er AanZet, een succesvol diagnostisch instrument waarbij er in zes weken in een werkomgeving een beeld wordt gevormd over nieuw ingestroomde kandidaten. Ten slotte worden er vergunninghouders begeleid door pop-consulenten.

In Meierijstad blijft een nieuwe aanpak, ontwikkeld tijdens het experimenteren met de prototypen, erg succesvol: Participeren in Meierijstad floreert. Het concept wordt verder doorontwikkeld en vormt de basis voor samenwerking tussen gemeente, IBN en WSD in Meierijstad. In de nabije toekomst zullen alle inwoners van Meierijstad die gebruik moeten maken van een uitkering de methode doorlopen.

Ook Vught heeft producten ontwikkeld in de afgelopen jaren: Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) en Planregie. En ook hier wordt verder geoptimaliseerd. Uitgangspunt hierbij is het inzicht dat gezamenlijk ontwikkelen interessante mogelijkheden kan bieden.

De gemeente Haaren zit volop in het proces van een gemeentelijke herindeling. Esch gaat deel uitmaken van Boxtel, Biezenmortel van Tilburg, Helvoirt van Vught, Haaren van Oisterwijk en de Loonse en Drunense Duinen worden een onderdeel van Heusden. In Haaren liep een van de meest succesvolle ontwikkelingen uit de prototypen, Participatie werkt! In Haaren. Het is nu de hoop dat de positieve ervaringen mee kunnen worden genomen naar de gemeenten waar de verschillende kernen van Haaren onderdeel van gaan uitmaken.

Een van die gemeenten is Oisterwijk. Nu Oisterwijk begin 2019 besloten heeft om onderdeel te blijven uitmaken van de gemeenschappelijke regeling WSD lijkt er een goede uitgangspositie te kunnen ontstaan om gebruik te maken van de inzichten die in Haaren zijn opgedaan.

De toekomst en de gevolgen van de Corona-crisis.

Ten tijde van opmaken van dit jaarverslag / deze jaarrekening is nog niet in te schatten welke impact het Corona-virus uiteindelijk op de wereld, Nederland en WSD zal hebben.

Nederland heeft momenteel ingrijpende maatregelen genomen om de ziekte te beheersen en het is ook niet denkbeeldig dat in de komende periode maatregelen worden verlengd of dat nieuwe maatregelen worden genomen. Deze maatregelen hebben ook grote impact en financiële gevolgen voor onze organisatie en onze mensen. Gelijktijdig heeft de overheid aangekondigd haar uiterste best te doen om ondernemers, personeelsleden en zzp-ers waar mogelijk te helpen door deze crisis heen te komen. Er zijn in dat kader inmiddels belangrijke maatregelen genomen om de gevolgen voor organisaties, werknemers en ZZP-ers te beperken.

Als we naar de huidige financiële positie van WSD kijken dan kunnen we vaststellen dat door prudent beleid in het verleden we over voldoende weerstandsvermogen beschikken om het wegvallen van omzet voor langere periode te kunnen opvangen. WSD is niet voornemens medewerkers te ontslaan vanuit bedrijfs-economische redenen, maar te zorgen voor de toch al kwetsbare doelgroep. In die zin is er dus geen sprake van een acuut continuïteitsrisico.

In Oirschot bleef ook in 2019 de keuze tussen de uitvoering bij WSD laten, of overhevelen naar het Participatiebedrijf spelen. Door de fusie tussen de Intergemeentelijke Sociale Dienst De Kempen en WVK-groep is het nieuwe Participatiebedrijf immers een reële optie voor de uitvoering van Wsw en Participatiewet. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er onderzoeken gestart naar de haalbaarheid van samenwerkingsverbanden met Best en Veldhoven.

Best zelf ondertussen is een oase van rust in het vaak hectische werkgebied van WSD. Er wordt ondertussen wel hard samengewerkt met WSD op het gebied van onder andere vergunninghouders en jongeren.

In de gemeenten die samen MijnGemeenteDichtbij vormen, Boxtel en Sint-Michielsgestel, staan de ontwikkelingen niet stil. Naast het verder optimaliseren van de organisatie is MijnGemeenteDichtbij in 2019 met veel interessante initiatieven gestart. Zo wordt er een groep Eritrese jonge vrouwen intensief begeleid, is er een digitaal inkoopboek ontwikkeld en is een analyse van het bestand gemaakt. Andere initiatieven staan ondertussen in de startblokken waarvan het uitrollen van AanZet er een is.

Ook op het niveau van de arbeidsmarktregio's loopt de samenwerking goed. Waar de regio Midden-Brabant

minder input van WSD vraagt speelt de organisatie een belangrijke rol in Zuidoost- en Noordoost-Brabant. Samen met collega sociale werkbedrijven wordt hard gewerkt aan met name een gemeenschappelijke benadering van werkgevers.

De diversiteit in de regionale ontwikkelingen is groot. Steeds meer varen gemeenten hun eigen koers, gedreven door lokale belangen en eisen die wet- en regelgeving aan hun specifieke situatie stellen. De dynamiek in gemeenten wordt in toenemende mate bepaald door problematiek en uitdagingen die gelden voor een gemeente in het bijzonder. De reactie van gemeenten is dan ook voor de hand liggend: meer en meer komt de focus te liggen op maatwerk. De vraag van gemeenten aan WSD om maatwerk groeit dan ook sterk.

De samenwerking van de gemeenten in de gemeenschappelijke regeling WSD blijft ondertussen uitstekend. Misschien het beste bewijs daarvoor is het in september 2019 verschijnen van het adviesrapport Samen Doorontwikkelen waarin een aantal adviezen worden gepresenteerd over de toekomstige koers van WSD. Het document wordt goed ontvangen en de basis voor een gezamenlijke verdere doorontwikkeling van gemeenten en WSD lijkt eind 2019 gelegd.



2. WSD in tien punten

Als iets WSD karakteriseert is het wel het vermogen om in te spelen op veranderingen. In dit hoofdstuk worden tien punten behandeld die laten zien hoe WSD in 2019 om is gegaan met veranderende omstandigheden in de buitenwereld maar ook binnen de organisatie. En wat voor consequenties hebben deze tien punten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? In tien korte portretten laten wij de impact zien voor onze collega's.

Advieskoers WSD Gezamenlijk Doorontwikkelen

De wens van de tien gemeenten die samen de gemeenschappelijke regeling WSD vormen om samen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het vinden van werk, vormt de reden van bestaan voor WSD. De wens mag misschien een gegeven zijn, de manier waarop is sterk afhankelijk van de omstandigheden en regelgeving. Met de komst van de Participatiewet in 2015 is dan ook veel veranderd. De verantwoordelijkheid voor werk voor deze kwetsbare groep kwam volledig bij gemeenten te liggen. Tegelijkertijd werden budgetten zeer fors gekort.

Reden voor gemeenten en WSD om op zoek te gaan naar nieuwe manieren van samenwerken. Hoe kan de Participatiewet op een duurzame manier worden uitgevoerd, met de beperkte middelen die voorhanden zijn? Besloten werd om te gaan experimenteren met nieuwe manieren van samenwerking om te zien wat goed werkt. De infrastructuur van WSD bleef gedurende de experimenteerfase intact door middel van het transitiearrangement. Onder het transitiearrangement werd de uitstroom uit de Wet Sociale Werkvoorziening gecompenseerd door instroom vanuit de Participatiewet waardoor de bedrijfsvoering van WSD niet nog verder onder druk kwam te staan.

Met het verschijnen van het adviesrapport Gezamenlijk Doorontwikkelen in oktober 2019 kwam er een einde aan de experimenteerfase. Conclusies werden getrokken, opnieuw zijn er interviews afgenomen bij de belangrijkste stakeholders over hun ervaringen en ideeën. Deze input is gebundeld in het advies van het bestuur van WSD aan de raden van de deelnemende gemeenten over hoe in de toekomst samen te werken.

Centraal in het rapport staan drie adviezen. De eerste twee adviezen vormen de basisdienstverlening van de Gemeenschappelijke Regeling die elke gemeente afneemt. Het derde advies is optioneel voor de gemeenten. Het eerste advies pleit voor het ontwikkelen van een meer lokale aanpak in nauwe samenwerking met maatschappelijke partners. Hoe de lokale samenwerking er uit gaat zien is volledig afhankelijk van de eisen die de lokale omstandigheden stellen. Het gaat dan ook om maatwerkoplossingen die samen met lokale partners, gemeente en WSD ontwikkeld gaan worden.

Het tweede speerpunt uit het advies is het ontwikkelen van een expertisecentrum gevormd door gemeenten en WSD. Dit heeft al een aanvang genomen in de loop van de experimenteerfase. In- en externe projectleiders, beleidsmedewerkers en uitvoerenden hebben gezamenlijk innoverende vormen van dienstverlening ontwikkeld. Dit expertisecentrum moet verder doorontwikkeld worden tot een community waar casemanagers, beleidsmedewerkers en trajectconsulenten van WSD samenwerken. Expertise en kennis wordt daar gedeeld en nieuwe innovatieve producten en diensten ontwikkeld. Ook wordt vanuit het expertisecentrum de lobby naar de Rijksoverheid en landelijke organisaties verder ontwikkeld.

Ten slotte adviseert het rapport om de plusdiensten door te ontwikkelen. De plusdiensten zijn de zogenaamde re-integratiediensten die gemeenten bij WSD inkopen. De afspraken over inkoop van diensten regelen gemeenten en WSD onderling. Gemeenten kopen op basis van het dienstenportfolio en de contractspecificatie producten in die het beste passen bij een specifieke inwoner of groepen inwoners met een ondersteuningsbehoefte. Op deze wijze levert WSD maatwerk aan gemeenten en inwoners.

Het is aan de raden van de aangesloten gemeenten om begin 2020 hun zienswijze op het rapport te geven. Na evaluatie van de feedback neemt het bestuur van WSD in maart 2020 een besluit over de definitieve koers. Met dit besluit gaan gemeenten en WSD een nieuwe fase in. Na ruim vier jaar experimenteren en evalueren gaat er dan gebouwd worden aan de nieuwe manier van werken.

In-, door- en uitstroommodel

Met de komst van de Participatiewet is het streven om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plaats te geven op de reguliere arbeidsmarkt. Gemeenten zijn hier verantwoordelijk voor en WSD ondersteunt hen hierbij met het in-, door- en uitstroommodel.

Het in-, door- en uitstroommodel betekent dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk worden begeleid naar een werkplek in het reguliere bedrijfsleven. Is uitstroom niet mogelijk dan is het doel een zo zelfstandig mogelijk werkplek, bijvoorbeeld een externe detachering. Alleen de meest kwetsbare groep zal blijvend aanspraak maken op de meest intensieve vorm van ondersteuning.

WSD werkt sinds een aantal jaren volgens dit model. Destijds was de verwachting dat een op de drie deelnemers die de gemeenten aanmelden bij WSD uitstroomt. Van de overige deelnemers zal de helft een zelfstandige werkplek vinden maar afhankelijk blijven van ondersteuning. De laatste groep zal in verreweg het overgrote deel permanent aangewezen zijn op werk binnen de infrastructuur van WSD. Denk hierbij aan beschut werk.

In de praktijk draait het model ondertussen op volle toeren. Aan het begin van een traject worden er duidelijke afspraken gemaakt met gemeenten over wat een gemeente wil en mag verwachten. Iedere kandidaat wordt getest op capaciteiten tijdens de diagnose. Het resultaat is een advies aan de gemeente over een geschikt traject. Daar waar nodig wordt teruggekoppeld naar de gemeente, bijvoorbeeld als een deelnemer zich anders ontwikkelt dan eerder verwacht. Eventueel kan dan het traject worden aangepast.

Met het in-, door- en uitstroommodel wil WSD gemeenten optimaal ondersteunen in het uitvoeren van de Participatiewet door de nadruk nog meer te leggen op uitstroom en maximale loonwaardeontwikkeling. Ook wil WSD inspelen op de toegenomen behoefte aan transparantie bij gemeenten.



Paspoort

Naam: Susanne Delgado
Leeftijd: 39 jaar
Werkt bij: WSD, afdeling groen
Houdt van: kamperen. 'Ik ga met mijn drie kinderen graag naar een kleine camping in de Ardennen. Daar zetten we samen onze tent op langs een riviertje en worden we omringd voor bossen en bergen. Heerlijk!'

‘Snoeien en plantjes zetten vind ik het leukst’

Susanne Delgado via WSD werkzaam in groenbeheer Nuenen

‘Ik ben een buitenmens.’ Susanne Delgado (39) is blij met haar baan bij WSD. Het sociaal werkbedrijf vond binnen de afdeling Groen in Susanne’s woonplaats Nuenen een passende werkkring. ‘Ik werk in een vast team met leuke collega’s waarmee ik de meeste plantsoenen in het dorp al minstens één keer onderhouden heb.’

Susanne drinkt vanochtend koffie met meewerkend voorman John Verhagen op de gemeentewerf. John is haar eerste aanspreekpunt bij WSD. ‘Normaal gesproken beginnen we de werkdag op locatie hoor’, lacht de Nuenense. ‘We verzamelen dan bij een schaftkeet van waaruit we de wijk ingaan en de plantsoenen onderhouden.’ Ze werkt 22,5 uur per week, verdeeld over vier werkdagen. ‘Het is fijn dat ik ’s morgens pas om half tien mag beginnen. Dan kan ik eerst mijn kinderen naar school brengen.’

Na haar opleiding aan de Groenschool in Eindhoven werkte Susanne op allerlei plekken. ‘Ik was meubelspuitser en werkte als schoonmaakster in een groot hotel. Ik was ook koerier en bracht automaterialen rond.’ Nadat ze enkele jaren in de bijstand had gezeten, wilde Susanne weer dolgraag aan de slag. ‘Juist op dat moment kreeg ik ook van de gemeente een uitnodiging om terug te keren in het arbeidsproces.’

17.000 Plantjes

De Nuenense neemt deel aan AanZet, een samenwerkingsproject van WSD en de Dienst Dommelvallei om mensen met een bijstandsuitkering naar passend werk te begeleiden en werkervaring op te laten doen.

WSD bood Susanne in eerste instantie een baan aan bij kringloopwarenhuis Het Goed. ‘Maar dat was niks voor mij’, zegt ze. ‘Ik houd van afwisseling en ben heel graag buiten.’ En dus was de stap naar de afdeling Groen vlot gemaakt. ‘Het werk sluit aan bij mijn opleiding’, vertelt Susanne. ‘Niet alle dagen zijn even afwisselend hoor.

In de zomer wordt in de plantsoenen vooral veel geschoffeld en geharkt.’

Ze vervolgt: ‘In het voor- en najaar zijn er veel meer werkzaamheden. Ik vind het heel leuk om te snoeien of plantjes te zetten.’ Ze wijst naar het buitenterrein van de gemeentewerf. ‘Kijk, in die kratten staan 17.000 plantjes. Die gaan we de komende weken allemaal een plekje geven.’

Landrover

Susanne’s grootste hobby is uitstapjes maken met haar Landrover Discovery. ‘Ik ben lid van een Landrover Club. We gaan regelmatig met meer dan honderd leden een weekendje weg. Dan rijden we naar de Ardennen of naar Duitsland. En laatst zijn we naar de Veluwe geweest. Dan slaan we onze tenten op, gaan we samen barbecueën en kletsen we de hele dag over auto’s.’

De koffie is op, de plicht roept. Met voorman John vertrekt Susanne naar de werkplek van vandaag. Maar eerst nog even op de foto, bij een krat vol prunussen, spirea’s en cotoneasters. ‘Die gaan de komende weken allemaal de grond in. Het voorjaar kan beginnen.’

Praktijk- en werkleerlijnen

2019 stond in het teken van het ontwikkelen van praktijk- en werkleerlijnen. Praktijk- en werkleerlijnen zijn instrumenteel bij het realiseren van in-, door en uitstroom. De leerlijnen zijn werk- en opleidingstrajecten gericht op het verder ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar kansrijk werk. Dit maakt de leerlijnen een instrument in het uitvoeren van de Participatiewet. Tegelijkertijd is er de wens van deelnemers zelf. Ontwikkeling helpt bij het vinden van leuk werk en het vergroten van duurzame inzetbaarheid.

De werkleerlijnen zijn individuele interne opleidingstrajecten en richten zich op deelnemers uit de Participatiewet in de eerste 23 maanden bij WSD. Tijdens deze 23 maanden worden met name werknemersvaardigheden ontwikkeld. Daarnaast gaat het ook om het ontwikkelen van vakvaardigheden en dan met name die vaardigheden die te maken hebben met affiniteit en geschiktheid voor een bepaalde werkleerlijn. Na het succesvol doorlopen van een werkleerlijn en bij voldoende capaciteiten kan iemand doorstromen naar een praktijkleerlijn. Om de werkleerlijnen optimaal te faciliteren is de organisatiestructuur van de divisie Werk & Ontwikkeling van WSD aangepast.

Een praktijkleerlijn is een individueel werk- en leertraject waarbij deelnemers gaan werken en leren bij een reguliere werkgever. Op basis van de vraag van het leerbedrijf en de persoonlijke mogelijkheden van de deelnemer, gaat de deelnemer aan de slag met vakgerichte delen van een mbo-opleiding. Voor de vaardigheden die hij in de praktijk van het erkende leerbedrijf opdoet, ontvangt hij een mbo-praktijkverklaring. Het doel van een praktijkleerlijn is het ontwikkelen van werkzoekenden richting een duurzame en reguliere baan.



Paspoort

Naam: Dragos Ionescu
Leeftijd: 35 jaar
Werkt bij: WSD, technische dienst
Sportief: 'Binnenkort krijg ik een driewieler en kan ik lekker gaan fietsen. Zodra het lente is, ga ik Boxtel verkennen en eindelijk eens naar de Kampina. Iedereen zegt dat het daar zo mooi is.'

‘Wat ik leuk vind? Games bedenken en ontwikkelen.’

Ict'er Dragos Ionescu ontwikkelt mobiele applicatie

‘Via WSD op weg naar reguliere baan’

‘Ik mag mezelf nu junior software engineer noemen. Mooi hè?’ Dragos Ionescu (35) werkt sinds enkele maanden als computerprogrammeur bij de technische dienst van WSD. Het sociaal werkbedrijf in Boxtel biedt de in Boekarest geboren Dragos de kans om meer ervaring op te doen als ict'er en uiteindelijk door te stromen naar een reguliere baan in het bedrijfsleven. ‘Maar eerst de WSD-app afmaken!’

Dragos is geboren met een lichamelijke beperking en kon na het afronden van de middelbare school niet verder studeren in zijn moederland. ‘In Roemenië zijn niet zoveel voorzieningen voor mensen met een beperking. Ik kon niet aan een technische vervolgstudie beginnen en zag ook geen kans om passend werk te vinden. Maar ik ben niet iemand die tussen vier muren opgesloten wil blijven zitten en dus ben ik naar Nederland gereisd.’

Met broer Vlad, schoonzus Lavinia en hondje Nookie vestigde Dragos zich in Boxtel, waar ze samen een leuke nieuwbouwwoning in het centrum hebben gevonden. ‘Vlad werkt als zzp'er’, vertelt Dragos. ‘Lavinia heeft een baan in het bedrijfsleven en ik wil ondanks mijn beperking alle kansen pakken om ook aan de slag te gaan.’

Harde schijven wissen

Nadat Dragos zich bij het UWV had gemeld als werkzoekende, kwam hij in contact met MijnGemeenteDichtbij (gemeente Boxtel). Die schakelde trajectconsulent Malika Azammad van WSD in, die in nauwe samenwerking met Dragos en de gemeente op zoek ging naar een passende werkkring. ‘Dragos is heel technisch en thuis in de ict, maar had te weinig ervaring om al in het reguliere arbeidsproces aan de slag te gaan’, legt Mailka uit. Hij doorliep een drie maanden durende stage bij een

Boxtelse onderneming en werkte bij een bedrijf waar hij harde schijven van computers moest wissen. ‘Dragos heeft echter veel meer in zijn mars en daarom hebben we de technische dienst van WSD een veel uitdagender werkplek gecreëerd. Een mooie voorbeeld van maatwerk’, aldus Malika.

Omgeven door machines en gereedschappen is dit de plek waar Dragos werkt aan de ontwikkeling van een mobiele applicatie. Dankzij deze app kunnen zijn collega's straks efficiënter werken. ‘Ik werk bij WSD aan de uitbreiding van mijn portfolio. Straks heb ik voldoende kennis en ervaring om door te stromen naar een reguliere baan. Wat ik leuk vind? Games bedenken en ontwikkelen.’

Revalidatie

Dragos werkt nu drie ochtenden per week bij WSD en hoopt op uitbreiding van zijn uren. Daarnaast volgt hij elke week taallessen om naast het Engels ook het Nederlands te beheersen. Eén dag is gereserveerd voor revalidatie. ‘In Roemenië kreeg ik niet de juiste behandeling. In Nederland wel! Ik ging eerst naar De Tolbrug in Den Bosch en nu eenmaal per week naar Fysio-Team. Nog makkelijker. Dat is namelijk bij mij om de hoek in Boxtel.’

Het Goed

het goed

Kringloopwarenhuis Het Goed is een strategische samenwerking tussen Het Goed en WSD. Samen hebben WSD en Het Goed de missie om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en waar mogelijk goederen te hergebruiken. De samenwerking tussen WSD en Het Goed stond in 2019 in het teken van het beter structureren en organiseren van de begeleiding van de mensen die bij Het Goed werken en de opening van Het Goed in Nuenen.

Al in 2018 bleek de instroom van het aantal mensen bij Het Goed onvoldoende om de winkels goed draaiende te houden. Daarom is WSD naar mogelijkheden gaan kijken om een bredere doelgroep te werk te kunnen stellen bij Het Goed. Dat startte in Nuenen waar in 2019 een nieuwe vestiging werd geopend. Naast werkzoekenden die vanuit de Participatiewet worden aangemeld bij WSD, zijn er bij Werkwarenhuis Het Goed nu ook mogelijkheden voor Wmo-cliënten vanuit de gemeente in het kader van dagbesteding. Zowel beleidsadviseurs als klantmanagers van de gemeente Nuenen zijn actief betrokken om voor inwoners een succes te maken van de werkgelegenheid bij Het Goed in Nuenen. Daarnaast zijn partijen als Lunetzorg en de scholen Summa- en Stercollege betrokken. De doelgroep van Lunetzorg krijgt de kans om bij het werkwarenhuis dagactiviteiten uit te voeren en de scholen laten hun leerlingen kennis maken met het werken in de detailhandel.

Met de verbreding van de doelgroep is samen met Het Goed gekeken naar de wijze van organiseren. De werkzaamheden en werkprocessen zijn anders georganiseerd zodat de bredere doelgroep een passende werkplek bij Het Goed kan hebben. De begeleiding voor de doelgroep is geïntensiveerd en op alle filialen zijn werkcoaches geworven en gestart. De werkcoach coacht de doelgroep-medewerkers op de werkvloer in hun ontwikkeling. Indien van toepassing is dat een ontwikkeling naar zo regulier mogelijk werk.

Op de andere vestigingen van Het Goed zijn de eerste voorbereidingen getroffen voor de overgang naar een Werkwarenhuis. In 2020 zullen zij deze overgang naar verwachting ook maken, zodat ook daar een bredere doelgroep aan het werk kan.



Paspoort

Naam: Marianne Klaassen
Leeftijd: 29 jaar
Werkt bij: kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen
Passie: 'Samen met mijn verloofde dans ik in topklasse 2. We dansen tweemaal per week bij een dansschool in Veghel en doen één keer per maand mee aan Brabantse stijldanswedstrijden.'

‘Trainingen leren me wat ik écht leuk vind’

Opleiding op de werkvloer belangrijk voor Marianne Klaassen

‘Wat ik het allerleukst vind? Op zaterdag in de horeca werken, koffie schenken en gasten bedienen. Sommige klanten komen zelfs speciaal voor mij.’ Marianne Klaassen (29) werkt sinds de opening in september 2019 bij kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen. Ze is van alle markten thuis, maar ontdekt dankzij een aantal trainingen op de werkvloer waar haar hart écht ligt. Langzaam vallen alle puzzelstukjes op zijn plaats.

„Ik ben begonnen aan de kassa, maar dat vond ik best moeilijk”, vertelt Marianne in de gezellige koffiecorner van Het Goed. „Daarna heb ik ook op andere afdelingen gewerkt om te kijken wat bij me past. Ik vind het leuk om te werken tussen meubels en woonaccessoires of speelgoed.” Lachend: „Ik ben niet zo’n boekenwurm, dus die afdeling vind ik minder interessant.”

Marianne werkte eerder als productiemedewerker in een metaalbedrijf, maar wilde haar loopbaan een nieuwe wending geven. „Ik voelde me er niet meer zo thuis”, zegt ze. Omdat ze werkt met een WSW-indicatie en wekelijks begeleiding krijgt op de werkvloer, kon ze rekenen op steun van sociaal werkbedrijf WSD. Samen met de gemeente Meierijstad werd gezocht naar een passende baan. „Ik had al gehoord van de opening van Het Goed in Nuenen en dat leek me wel wat.”

Mijn kleine Ferrari

Amper twee weken na de opening van het kringloopwarenhuis meldde Marianne zich bij Het Goed. ‘Ik werk hier nu drieënhalve dag en vind het fijn om hier met mijn kleine rode ‘Ferrari’ naartoe te rijden”, lacht ze als ze wijst naar haar vuurrode Toyota Aygo op de parkeerplaats. Ze vertelt dat het niet alle dagen makkelijk is om te werken. „Ik ben een echte aanpakker, maar soms wordt het me een beetje teveel. Dan moet ik even gas terug nemen.”

Dankzij gesprekken met een coach van WSD leert ze hoe ze hiermee kan omgaan. „Bovendien volg ik bij Het Goed allerlei trainingen die helpen bij het vinden van de juiste werkplek. Ik deed mee aan trainingen voor de afdelingen wonen & huishouden, kleding en speelgoed. Ik ga ook een cursus volgen om de kassa te leren bedienen en doe mee aan de ‘Blij Klant-training’.

Ze vervolgt: „In de training ‘Meubels op stijl’ heb ik geleerd hoe je grote en kleine meubels de beste plek in onze winkel kunt geven. Ik heb ontdekt dat ik het heel fijn vind om in de winkel te werken, maar dat ik horeca nóg leuker vindt. Om de week vind je mij daarom op zaterdag in onze koffiecorner. Dat zijn lekkere drukke en gezellige dagen die voorblij vliegen. Heerlijk.”

Het Goed

het goed



Paspoort

Naam: Daan Scheer
Leeftijd: 58 jaar
Werkt bij: kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen
Hobby: 'Ik houd heel erg van muziek. Klassiek. Jazz. Alles eigenlijk. En vroeger ging ik veel naar De Effenaar in Eindhoven om punkbandjes te zien.'

‘Werken bij Het Goed: een mooie kans’

Daan Scheer fietst naar Kringloopwarenhuis in Nuenen

‘Elke dag beleef ik hier bijzondere momenten’, zegt Daan Scheer (58) uit Breugel. Daan werkt elke week drie ochtenden bij kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen. Hij is thuis in het selecteren, beoordelen en soms zelfs repareren van elektrische apparaten en computers. ‘Vorige week ontmoette ik in de winkel een muzikant van het Rosenberg Trio. Die zat hier liedjes te spelen op een tweedehands piano.’

Elke maandag-, woensdag- en vrijdagochtend fietst Daan vanuit zijn woonplaats naar Nuenen, waar alle elektronica in het magazijn van Het Goed door zijn handen gaat. ‘Ik heb vroeger op de MTS in Eindhoven procestechniek gestudeerd en meerdere technische banen gehad bij Philips. Ik heb zelfs meegewerkt aan de ontwikkeling van flatscreen televisie. Uiteindelijk ben ik in de bijstand terecht gekomen en het was daarna niet altijd eenvoudig om een nieuwe baan te vinden.’

‘Ik kan me thuis prima vermaken hoor’, gaat hij verder. ‘Maar het gevaar ligt op de loer dat je in een isolement terecht komt, zeker als je alleenstaand bent.’ Glimlachend: ‘Daar komt bij dat ik iemand ben die soms een schop onder zijn achterste nodig heeft.’ De gemeente Son en Breugel nodigde hem enkele jaren geleden uit om met behoud van zijn bijstandsuitkering te gaan werken bij een kringloopwinkel. ‘Ik heb daar een paar hele mooie jaren gehad.’

Een hele mooie kans

Toch kwam Daan weer thuis te zitten. ‘In januari 2019 kreeg ik opnieuw een uitnodiging van de gemeente Son en Breugel en sociaal werkbedrijf WSD. De vraag was of ik weer in de kringloopbranche aan het werk wilde gaan, ditmaal in Nuenen.’ Consulente Yvonne van Mil van WSD begeleidde hem naar een baan van twee dagdelen per week bij Het Goed. ‘Dat was écht een hele mooi kans’, glundert Daan. ‘Ik ben begonnen in september. Het kringloopwarenhuis was nèt klaar.’

Daan werkt nu drie ochtenden bij Het Goed. ‘Bij Het Goed heb ik écht mijn plekje gevonden en ik ben blij dat ik deze keuze heb gemaakt. Ik sorteer en beoordeel alle tweedehands elektronica die wordt binnengebracht. Vaak zijn apparaten nog prima bruikbaar hoor. En af en toe kom je echte pareltjes tegen, zoals een bandrecorder uit de jaren vijftig. Een museumstuk!’

Prettige werksfeer

De sfeer op de werkvloer bij Het Goed ervaart Daan als prettig. ‘Er werken veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze hebben een beperking of kampten soms met tegenslag in het leven. Ik vind het fijn om samen met ze te werken en ook mooie gesprekken te voeren.’ Daan gaat het liefst op de foto op de muziekafdeling van Het Goed. Naast de tweedehands piano - verkoopprijs slechts 75 euro - staan dozen vol elpees, cd's en dvd's. ‘Ik houd van muziek. Ik zat vroeger in een bandje en speel nog steeds gitaar. Het is fijn om thuis een beetje te experimenteren met muziek.’

Textielsorteercentrum

Om aan de vraag naar zittend werk voor een grote groep mensen te kunnen voldoen, is WSD in 2017 gestart met het textielsorteercentrum. In de regio is zittend werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt schaars. Het textielsorteercentrum sluit goed aan bij de wensen van de mensen, de wensen van gemeenten en trends als circulaire economie en duurzaamheid.

Bij het textielsorteercentrum voert een groot deel van de mensen fysiek lichte werkzaamheden uit. Bovendien spreekt kleding als werksoort veel vrouwen aan, meer dan bijvoorbeeld in- en ompakwerkzaamheden. Al in 2018 bleek het textielsorteercentrum een succes. Daarom is besloten om het volume uit te breiden en te streven naar een verdubbeling van het aantal werkplekken en daarmee de kilo's dat het textielsorteercentrum jaarlijks verwerkt.

Om de verdubbeling te kunnen realiseren is het textielsorteercentrum in 2019 flink uitgebreid. Meer kilo's leidden tot meer werkplekken. Op de locatie in Schijndel is een extra werkomgeving ingericht voor het sorteren van kleding. Daarbij zijn de arbeidsomstandigheden verbeterd (meer licht, meer ruimte en een meer constante temperatuur). Hierdoor worden de werkplekken als prettiger ervaren. Ook de variatie in werkplekken nam toe; er zijn prikkelarme werkplekken gecreëerd. Deze zijn belangrijk voor mensen die weinig prikkels kunnen verdragen en hier beter hun werk kunnen doen.

Het textielsorteercentrum is een succesvol concept. WSD kan medewerkers zittend werk bieden met een product waar de meesten feeling mee hebben. De uitbreiding van het textielsorteercentrum hangt bovendien samen met het afvalbeleid van de gemeenten dat is gericht op het verminderen van restafval, toename van hergebruik en recyclen (van afval naar grondstof). Daarmee ondersteunt het de gemeenten (Meierijstad, Best, Boxtel, Sint Michielsgestel, Nuenen) in hun beleid om hergebruik te bevorderen.



Paspoort

Naam: Elly Beerendonk
Leeftijd: 55 jaar
Werkt in: Textielsorteercentrum
Houdt van: wandelen met hond Gina
Hobby: 'Alles wat met interieur te maken heeft.'

‘Ook ik draag bij aan de circulaire economie’

Elly Beerendonk sorteert kleding en modeaccessoires bij WSD

‘Prikkelarme werkplek met leuke collega’s’

Kratten vol spijkerbroeken, hemdjes, T-shirts en truien liggen klaar om uitgezocht en geprijsd te worden. Dit is de werkplek van Elly Beerendonk (55), die nu zo’n anderhalf jaar werkt in het textielsorteercentrum van sociaal werkbedrijf WSD. ‘Ik houd me bezig met de waardebepaling van dames- en herenkleding. Nu doe ik vanwege een blessure tijdelijk wat lichter werk en prijs ik kleine modeaccessoires zoals riemen, tasjes, schoenen en sjaals.’

Het textielsorteercentrum aan de Ambachtstraat in Schijndel is dé verzamelplek van de inhoud van veel kledingcontainers in de regio. Na een eerste grove selectie komt de kleding op een afdeling waar de verdere sortering plaatsvindt. Daarna komt Elly in beeld. ‘Ik beoordeel alle kledingstukken en geef ze een verkoopprijs’, vertelt ze. ‘Alle geprijsde kleding wordt te koop aangeboden in een van de vestigingen van kringloopwarenhuis Het Goed. Zelfs badkleding en lingerie krijgen hier een tweede leven...’

Elly vindt het prettig om bij te dragen aan het hergebruik van kleding. ‘Ook ik steun zo de circulaire economie en help mee aan de verkleining van de afvalberg’, straalt ze. ‘Kledingstukken die anders weggegooid zouden worden, hangen nu weer in de winkelrekken. Het is mooi om te zien dat zoveel mensen snuffelen naar tweedehands artikelen. Ik vind dat zelf ook leuk om te doen.’

Herseninfarct

Elly heeft altijd hard gewerkt. Ze gaf jarenlang enthousiast leiding aan een horecateam in een wegrestaurant en was bijna tien jaar het gezicht van videotheek Bertens in haar vroegere woonplaats Boxtel. ‘Ik kwam thuis te zitten door een burn-out, maar kon dankzij de inspanningen van WSD weer aan de slag. Eerst in de schoonmaak en de catering, later bij Het Goed in Boxtel. Een heerlijke werkplek. Ik was er zes jaar leidinggevende.’

Toen ging het mis. ‘Ik werd getroffen door een herseninfarct en kon mijn vertrouwde werk bij Het Goed niet meer doen. Dat vond ik heel erg en - eerlijk is eerlijk - daar worstel ik soms nog steeds mee. Ik zou dat werk nog zo graag doen, maar het gaat niet meer. Ik heb te vaak last van prikkels en kan dingen soms niet zo goed onthouden.’

‘Fluitend naar mijn werk’

Elly is blij dat ze nu werkt bij het textielsorteercentrum. ‘WSD heeft me een beschermde werkplek gegeven. Ik werk op een kleinere afdeling waar minder prikkels zijn. Bovendien heb ik hele leuke collega’s waardoor ik elke dag fluitend naar mijn werk fiets.’

De Schijndelse werkt momenteel 16 uur in het textielsorteercentrum. ‘Je kunt me hier vier ochtenden per week vinden.’ Buiten werktijd houdt Elly haar conditie op peil bij Basic-Fit en knapt ze oude meubeltjes op. ‘Mijn grootste hobby is wandelen met mijn hond Gina. Wandelen is heel rustgevend. Toen ik nog in Boxtel woonde, vond ik het heerlijk om te lopen in Sparrenrijk of de Kampina. Nu wandel ik naar de mooiste plekjes van Schijndel.’

Statushouders

De dienstverlening voor statushouders blijft een belangrijk en dominant onderwerp op de agenda van gemeenten en WSD. Circa een derde deel van de mensen die gebruik maken van de Participatiewet bestaat uit deze doelgroep. In 2021 komt met de nieuwe inburgeringswet de regie terug naar de gemeenten. Reden genoeg om het onderwerp hoog op de agenda te houden.

De afgelopen jaren is er in samenwerking met de gemeenten al veel geïnvesteerd en geëxperimenteerd in dienstverlening die speciaal is toegesneden op statushouders. WSD ontwikkelde een duaal (inburgerings)programma waarin het leren van de Nederlandse taal en leren over het leven in Nederland gecombineerd wordt met taalstages en integrale individuele begeleiding door onze professionals en ervaringsdeskundigen. Bij de taalstages worden getrainde collega's uit de doelgroep ingezet als taalbuddy. Binnen het programma wordt ook nauw samengewerkt met diverse lokale organisaties die van betekenis (kunnen) zijn voor statushouders, zodat de statushouders gefaciliteerd worden in het opbouwen van een leven in de eigen gemeente en weten waar ze terecht kunnen bij problemen of vragen.

Het idee achter de aanpak van WSD is dat mensen op een contextrijke wijze ondergedompeld moeten worden in de Nederlandse taal om sneller en beter de Nederlandse taal eigen te maken en daarmee tegelijkertijd de eerste stappen zetten naar een meer zelfredzaam en werkend leven. Met andere woorden: leren door te doen, te ervaren en te werken. Dit bleek een gouden greep. Met dit als basis zijn in 2019 diverse mooie projecten met statushouders gerealiseerd in de gemeenten waar WSD voor werkt waarbij veel statushouders zijn doorgestroomd naar werk.

De aanpak van WSD kan zich verheugen op veel belangstelling en blijkt in de combinatie van taal en werken een voorloper te zijn op de nieuwe Wet Inburgering die in 2021 van kracht wordt. Niet voor niets werden er dan ook in de tweede helft van 2019 met subsidie van het ministerie van SZW pilots ontwikkeld en opgestart door gemeenten en WSD ter voorbereiding op de nieuwe wetgeving. Deze pilots zullen verder hun beslag krijgen in 2020.



Paspoort

- Naam:** Helen Gebrehiwat Abraha
Leeftijd: 21 jaar
Volgt: Taallessen en workshops bij Werkacademie WSD
Grote liefde: zoontje Naher
Mist: 'Mijn grootvader. Hij woont in een heel klein dorpje in Eritrea en heeft geen telefoon. Ik kan hem nooit even bellen en dat vind ik soms heel erg.'

‘De lessen zijn leerzaam en gezellig. Ik wil niets missen.’

Helen uit Eritrea volgt taallessen en workshops bij WSD ‘Nederlands leren, moeilijk én mooi’

‘Wat ik in Nederland wil bereiken? Sociaal-maatschappelijk werker worden en mensen helpen die zorg nodig hebben.’ De in Eritrea opgegroeide Helen Gebrehiwat Abraha (21) zit op haar praatstoel in het bedrijfsrestaurant van sociaal werkbedrijf WSD in Boxtel. Ze heeft het klaslokaal waar ze Nederlandse taallessen volgt even verlaten om te vertellen over haar ambities. En die zijn niet gering...

Taal Doen. Dat is de naam van de taalcursus die Helen met een aantal Eritrese leeftijdsgenoten volgt bij WSD. Tijdens klassikale bijeenkomsten en leerzame buitenactiviteiten maakt ze met haar klasgenoten kennis met de Nederlandse taal. ‘We praten in de klas alleen maar Nederlands met elkaar en zo leren we snel’, glimlacht Helen. ‘Het gaat best goed’, gaat ze verder. ‘Toen ik in 2015 in Nederland kwam wonen, begreep ik er helemaal niets van.’ Helen is twee dagen per week te vinden in de Taal Doen-klas. ‘Het spreken gaat steeds beter’, vertelt ze. ‘Maar schrijven... poeh, dat is lastig.’ Ze volgt de taallessen bij WSD nu vier maanden. ‘Nederlands leren is moeilijk. Maar ook mooi omdat ik straks iedereen kan verstaan en met iedereen een praatje kan maken. Ik heb de taal ook nodig voor mijn studie.’

Vluchten

Helen vluchtte bijna vijf jaar geleden met een groep minderjarige leeftijdsgenoten uit Eritrea. ‘Ik ben gevlucht via Ethiopië en Soedan en toen door de Sahara naar Libië gereisd’, vertelt Helen. ‘Via Italië ben ik Nederland terechtgekomen.’ Eenmaal in Nederland werd ze met ongeveer veertig minderjarige meiden ondergebracht in Boxtel. Het gemeentebestuur bood gastvrij onderdak aan de groep. ‘We woonden met z’n twaalf in een klooster aan de Prins Hendrikstraat. De andere groep verbleef bij

De Kleine Aarde. Toen ik 18 jaar werd, ben ik verhuisd naar een eigen flatje.’

Helen woont nu alweer enige tijd in een appartement in een andere wijk. ‘Ik woon daar met mijn zoontje Naher (1). Mijn moeder is ook uit Eritrea gevlucht en leeft sinds kort bij mij. Dat is fijn omdat ik haar enkele jaren niet had gezien. We wonen rustig en de mensen om ons heen zijn heel aardig.’

Vervolgopleiding

De taallessen die Helen volgt, krijgt ze aangeboden door de gemeente Boxtel. Die koopt ze bij WSD in voor meerdere vergunninghouders die inburgeren. Naast Taal Doen volgt Helen ook workshops op de Werkacademie. ‘Daar leren we meer dan alleen taal’, verduidelijkt ze. ‘We praten met onze coach ook over het beroep dat we graag willen uitoefenen.’

Helen wil sociaal-maatschappelijk werker worden. ‘Ik begin op het ROC in Tilburg en als ik alle taaldiploma’s heb, wil ik naar het Koning Willem I College in Den Bosch.’ Helen staat op en gaat terug naar de taallessen. ‘De lessen zijn leerzaam en gezellig. Ik wil niets missen.’

Jongeren

Voor ongeveer 15 procent van alle jongeren in Nederland is zelfstandig werken niet vanzelfsprekend. Zij hebben meer ondersteuning nodig bij de overgang van jeugd naar volwassenheid. WSD ondersteunt gemeenten bij deze taak op het gebied van werk.

WSD investeert op een meer samenhangende, nog meer ontwikkelingsgerichte en vooral meer effectieve weg naar werk voor kwetsbare jongeren tussen 16 en 27 jaar. Hiertoe heeft WSD in 2019 een projectleider aangetrokken en een projectgroep gevormd.

In 2019 is onderzoek gedaan naar 'wat werkt bij jongeren' en waar onze gemeenten tegen aan lopen als het om jongeren gaat. Dit heeft verder richting gegeven aan de aanpak voor jongeren. Een van de belangrijke inzichten is dat het voor jongeren vooral belangrijk is dat zij warm, veilig en positief ontvangen en begeleid worden op de werkplek. De inhoud van het werk is ook relevant, maar relatief minder belangrijk. Deze informatie wordt gebruikt om specifieke werkplekken voor jongeren bij WSD te creëren die beter aansluiten bij de behoeften van jongeren.

Daarnaast is WSD samen met HUB Noordoost-Brabant, gemeente Meierijstad, UWV en Unik een pilot gestart om de overgang naar beschut werk voor jongeren van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) te verkleinen. Gezamenlijk is een doorlopende route van school naar beschut werk gerealiseerd. Deze route bestaat uit een driefasen programma waarbij de jongeren in hun laatste drie schooljaren steeds intensiever met stages en training bij WSD ervaring opdoen met werken. De eerste groep heeft haar eerste stageperiode en training positief afgerond. Zij zouden zonder deze aanpak waarschijnlijk in de dagbesteding terecht komen. Door de pilot vergroten ze hun kansen op beschut werk en kunnen ze zich hierin optimaal ontwikkelen.

Ten slotte is WSD in 2019 gestart met het aanbrengen van structuur in haar representatie op banenmarkten en bedrijvendagen. WSD laat daar zien dat zij het ontwikkelbedrijf is dat jongeren begeleidt naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.



Paspoort

Naam: Sanne van der Aa
Leeftijd: 21 jaar
Werk: kantine medewerker bij Berco
Muziek: 'Ik bezoek heel graag concerten van heavy metal- en hardrockbands zoals Bon Jovi, Metallica, Iron Maiden, Slayer en Kiss. Dan draag ik een stoer jasje met badges van rockbands.'

Paspoort

Naam: Kai van Eeuwijk
Leeftijd: 21 jaar
Werk: productiemedewerker bij Berco
Muziek: 'Hardstyle. Ik ga graag naar festivals waar je deze muziek kunt beleven, zoals Intents in Oisterwijk.'

‘Ik werd heel goed begeleid en voelde me snel thuis’

Kai en Sanne vinden reguliere baan bij BERCO Schijndel

‘Ruggensteuntje van WSD was heel fijn’

5 augustus 2019. Een belangrijke datum voor Kai van Eeuwijk (21) en Sanne van der Aa (21) in Schijndel. Beide jongeren zetten ze die dag de handtekening onder een vast arbeidscontract bij Berco, de marktleider op het gebied van automatten en vrachtwageninterieurs in hun woonplaats. Na enkele jaren onder de paraplu van WSD bij Berco te hebben gewerkt, staan Kai en Sanne nu op eigen benen. ‘Het was fijn om af en toe terug te kunnen vallen op een werkcoach van WSD.’

‘Berco 3’ is de locatie waar Kai en Sanne openhartig vertellen over de grote stappen die ze allebei hebben gezet. Kai werkt in de productiehal waar hij zich vooral bezighoudt met het monteren van bedden die een plek krijgen in vrachtwagen-cabines. ‘Ik ben ook thuis in veel andere productiewerkzaamheden, zoals het prepareren lattenbodems’, vertelt hij. De kantine en de keuken van ‘Berco 3’ zijn Sanne’s domein. ‘Ik doe eigenlijk alle kantinewerkzaamheden, zoals koffie en thee zetten, automaten vullen en schoonmaken, de tafels en stoelen netjes neerzetten en lunches verzorgen. In de keuken bereid ik met mijn collega’s soep en smeer ik broodjes voor mensen die aanschuiven voor vergaderingen. En weet je wat ik écht leuk vind? Bonbons maken! Bij Berco maak ik chocoladebonbons met een lekkere vulling die we serveren bij vergaderingen en rondleidingen. Veel leuker toch dan een koekje bij de koffie.’

‘Geen gemakkelijke jongen’

Kai en Sanne kwamen na hun opleiding op een school voor voortgezet speciaal onderwijs in 2016 in dienst bij sociaal werkbedrijf WSD. ‘Ik heb op het Stedelijk VSO in Rosmalen gezeten en was vroeger geen gemakkelijke jongen’, vertelt Kai. ‘Ik ben sowieso niet zo’n boekenwurm en houd vooral van de praktijk. Handjes uit de mouwen. Na een niet zo geslaagde stage bij een schoonmaakbedrijf kwam ik op mijn 17e terecht bij WSD dat een passende baan voor me vond bij Berco. Daar ben ik begonnen op een afdeling waar gewerkt wordt met lijmrobots. Ik werd

heel goed begeleid en voelde me snel thuis.’

Sanne volgde op het Elde College in Schijndel het Praktijkonderwijs. ‘Ik liep stage op enkele zorgboerderijen en maakte tijdens mijn opleiding ook kennis met het werk op een kwekerij. Op mijn 15e kreeg ik het aanbod om stage te gaan lopen bij Berco. Ik liep een jaartje mee in de kantine, maar deed ook productiewerk. Ik mocht onder meer bedden lassen. Dat was echt gaaf en is nog steeds leuk om te doen. Als er een keertje overgewerkt moet worden, doe ik dat het liefst: lassen.’

Cursussen

Kai en Sanne vonden het plezierig binnen Berco regelmatig te kunnen terugvallen op een WSD-werkcoach. ‘Het is bovendien fijn om af en toe een ruggensteuntje te krijgen’, blikt Kai terug. ‘Ik had dat destijds echt nodig. Zonder WSD was het me niet gelukt.’ Sanne vult aan dat ze dankzij de begeleiding van WSD veel heeft geleerd. ‘Ik vond het prettig om vragen te kunnen stellen aan mijn werkcoach.’

Inmiddels heeft het tweetal een vast contract bij Berco. ‘Ook Berco helpt ons om te groeien. We hebben allerlei cursussen gevolgd om een échte Berco-medewerker te kunnen zijn’, zegt Sanne. Kai: ‘Ik volg nu een cursus waarin ik leer hoe ik als persoon kan groeien. Ik leer mezelf beter kennen en weet nu wat ik goed kan of misschien nog beter moet.’

Kai en Sanne hebben allebei een fulltime baan bij Berco. Na werktijd genieten ze vooral van muziek en bezoeken ze concerten en festivals. ‘Ik speel ook zelf gitaar, akoestisch én elektrisch’, lacht Sanne. Kai gaat het liefst elke dag op bezoek bij vrienden en is een fervent sporter. ‘Ik speel elke week badminton. Nu nog bij de recreanten, maar volgend seizoen ga ik ook competitie spelen.’

OAD

Reinier van Arkel, WeenerXL en WSD zijn in oktober 2017 gestart met een samenwerking om GGZ-cliënten van dagbesteding naar werk te begeleiden: ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD). Er bleek behoefte aan instrumenten die een brug slaan tussen dagbesteding en werk, omdat de stap van dagbesteding naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid te groot is. In 2018 is het concept neergezet. 2019 stond in het teken van het doorontwikkelen van OAD.

In 2019 zijn de OAD-trajecten uitgebreid van een half jaar naar een jaar. Een half jaar OAD bleekt te kort om een goede diagnose wat betreft werk te maken voor GGZ-cliënten. De afstand tot werk is groot en behandelingen vragen veel tijd van de cliënten. Na een jaar kan een goed advies gegeven worden: kan iemand de stap naar werk zetten of is de cliënt toch aangewezen op dagbesteding.

WSD, Weener XL en Reinier van Arkel stelden zichzelf ten doel om in 2019 gemiddeld 90 dagdelen OAD te bezetten. Dit zijn er gemiddeld 91 geworden. Aan het einde van 2019 zijn 43 mensen een of meer dagdelen werkzaam via OAD. Van deze 43 blijven 28 personen aangewezen op dagbesteding. Zij blijven voorlopig werken bij OAD tot reguliere dagbesteding beschikbaar is.

De gemeenten zien dat OAD van toegevoegde waarde is. Zij kunnen met OAD een grote besparing behalen op dagbesteding. In de gemeenten die met OAD werken wordt OAD sinds 2019 al af en toe als een voorportaal voor dagbesteding ingezet. Mensen die in aanmerking komen voor dagbesteding wordt eerst een jaar OAD aangeboden. Daaruit blijkt wat het beste past bij hun situatie en mogelijkheden: een vorm van werk of toch dagbesteding.

OAD was tot en met 2019 een pilotproject bij WSD. In november 2019 is besloten om OAD onderdeel te maken van de reguliere dienstverlening die WSD gemeenten biedt.



Paspoort

Naam: Ryan Gerrits
Leeftijd: 21
Werk: via project 'Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding' werkzaam bij Blizo in Vught
Sportief: 'Ik ben trainer en begeleider van het voetbalteam van mijn vader. Ik ga mee naar alle thuis- en uitwedstrijden en maak de opstelling.'
Muziek: 'Ik luister graag naar Nederlandstalige muziek.'

‘Heerlijk om weer aan het werk te zijn’

Ryan Gerrits dankzij ‘OAD’ aan de slag bij Blizo in Vught.
‘Ik doe weer helemaal mee in de maatschappij’

‘Vandaag pak ik zeepjes in. Op andere dagen zijn het nietjes. Maar het leukst vind ik schroefjes tellen. Elke keer honderd stuks verzamelen en dan inpakken.’ Ryan Gerrits (21) uit Sint-Michielsgestel heeft het prima naar zijn zin op de werkvloer van Blizo in Vught. Dankzij het initiatief OAD (Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding) neemt hij weer deel aan het arbeidsproces. ‘Stapje voor stapje ben ik op de weg terug en dat voelt zo goed.’

Ryan heeft een jaar geleden een psychose gehad en had last van stemmen in zijn hoofd. ‘De teamleider bij mijn toenmalige werkgever zag dat het niet goed met me ging en trok meteen aan de bel’, blikt Ryan terug. ‘Negatieve ervaringen in mijn eerste baan zorgde voor veel spanningen in mijn hoofd. Ik kon er niet meer van loskomen en kreeg er steeds meer last van.’

De jonge Gestelaar ging met ziekteverlof en nam niet veel later noodgedwongen afscheid van zijn vertrouwde werkring. ‘Ik ben ongeveer een jaar thuis geweest en lag eigenlijk alleen maar op bed. Ik was te ziek om iets te doen. Gelukkig heb ik de juiste medicijnen gekregen waardoor het steeds beter met me gaat.’

Zijn begeleider bij de Vughtse GGZ-instelling Reinier van Arkel bracht hem in contact met sociaal werkbedrijf WSD in Boxtel. Dat vond een leuke job voor hem. ‘Nu werk ik alweer drie maanden met behoud van mijn WW-uitkering bij Blizo.’

Fluitend naar huis

Het initiatief OAD waaraan Ryan meedoet is opgezet door Reinier van Arkel, WSD en Weener XL. Dit gezamenlijke project heet ‘Samenwerkingsverband GGZ-Werk’ en wil zoveel mogelijk mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid arbeidsmatige dagbesteding te bieden. ‘Met succes’, glimlacht Ryan trots. ‘Ik vind het heerlijk om weer

aan het werk te zijn. Dankzij mijn werk bij Blizo doe ik weer helemaal mee in de maatschappij.’

De Gestelaar werkte aanvankelijk enkele dagdelen per week, maar is sinds kort 32 uur op de werkvloer te vinden. ‘Ik werk nu drie hele en twee halve dagen’, glundert hij. ‘Aan het einde van de week ben ik best moe hoor. Maar ik ga elke dag fluitend op de fiets naar huis.’ Ryan kan weer genieten van het leven. Hij is trainer/begeleider van het zevende voetbalelftal van SCG ’18 in zijn woonplaats en gaat graag chillen met zijn vrienden. ‘Soms gaan we ook met z’n allen op stap in Den Bosch. Heel gezellig.’

Een toffe baan

Ryan vertelt dat hij zich door zijn dagelijkse werkritme bij Blizo steeds beter voelt. ‘Ik heb soms wel eens last van concentratieproblemen, maar verder het gaat goed. Het medicijngebruik wordt rustig afgebouwd en ik voel dat ik steeds dichterbij een volgende stap zit: een toffe baan. Waar? Ik zou het wel leuk vinden om bij kringloopwarenhuis Het Goed aan de slag te gaan. Spullen sorteren of – nóg leuker – met een busje bij de mensen thuis ophalen.’

De wendbare organisatie

Met de komst van de Participatiewet is het speelveld waarin WSD opereert drastisch veranderd. Voor 2015 was WSD in de eerste plaats een goed uitgelijnde organisatie die optimaal de Wet sociale werkvoorziening uitvoerde. Kaders waren duidelijk, net als de opdracht die gemeenten aan WSD gaven. Deze wereld is drastisch veranderd. Gemeenten en WSD kregen te maken met totaal andere wettelijke eisen en een zeer substantiële bezuiniging. Dit vraagt om een andere manier van werken: flexibiliteit en het continue aanpassen aan een veranderende omgeving zijn voorwaarde om goed te functioneren geworden voor WSD.

Vandaar ook dat er de afgelopen jaren flink geïnvesteerd is in het optimaliseren van WSD als wendbare organisatie. In 2019 lag het zwaartepunt met name op het inrichten van de projectorganisatie en leiderschap. Het managementteam werkte aan beide punten door het beter afstemmen en meer regie voeren op de vele projecten die lopen door middel van een instrument uit de agile-hoek: portfoliomanagement. Bij het portfoliomanagement wordt er gekeken welke projecten prioriteit moeten krijgen, wat de consequenties zijn voor andere projecten en, belangrijker nog, welke gevolgen veranderingen in de omgeving hebben voor de prioritering van projecten. Tegelijkertijd heeft het MT geïnvesteerd in het professionaliseren van haar rol als opdrachtgever bij projecten. In de praktijk blijkt dit vaak een lastige rol en door de opleiding kan deze rol nu beter ingevuld worden. Tegelijkertijd is er geïnvesteerd in het optimaliseren van de uitvoering van projecten. Zo'n dertig staf- en kadercollega's hebben een opleiding in projectmanagement gevolgd. Ook hier is gekozen voor methoden uit de agile-hoek. Naast agile vormen van de meer traditionele vormen van projectmanagement is er ook gekozen voor het opleiden van scrum masters. Bij scrum staat continue bijsturen van een project naar aanleiding van de feedback van stakeholders centraal.

Ten slotte is er veel aandacht besteed aan het optimaliseren van feedback. Zo is het ophalen van feedback onder collega's over het eigen functioneren een standaardonderdeel geworden in de HR-cyclus. Om het geven van feedback te ondersteunen zijn cursussen gegeven en

bijeenkomsten georganiseerd. WSD vindt het immers belangrijk dat collega's leren van elkaar maar ook van andere stakeholders.



Paspoort

Naam: Arvind Ayer
Leeftijd: 46 jaar
Werk: administratief medewerker bij de Dienst Dommelvallei, het samenwerkingsverband van de gemeenten Geldrop-Mierlo, Nuenen en Son en Breugel
Muziek: 'Ik ben een heel groot fan van popmuziek uit de jaren '80. Je kunt me wakker maken voor liedjes van de Frank Boeijen Groep en Marco Borsato, Billie Ocean, Level 42 en George Michael.

‘Ik voel me nu zelfverzekerd en ben weerbaar’

Arvind Ayer durft weer op te komen voor zichzelf

‘Cursus helpt me ook assertief te zijn’

‘Duidelijk, open, eerlijk en netjes. Dat zijn vier belangrijkste begrippen die ik tijdens Opkomen voor jezelf heb geleerd. Dankzij deze cursus kan ik nu veel beter communiceren met anderen en durf ik ook aan te geven als het werk me eventjes te veel wordt.’ Arvind Ayer (46) plukt nog elke dag de vruchten van de cursus die hij vorig jaar volgde bij WSD. ‘Sterker nog, ik heb nu al zin in de terugkombijeenkomst.’

Arvind werkt 36 uur per week als administratief medewerker bij de Dienst Dommelvallei in Mierlo. Op de afdeling waar hij met zes collega's werkt voelt hij zich helemaal thuis. ‘Ik ben bij de dienst gedetacheerd via WSD’, vertelt de geboren Nijmegenaar. ‘Daarvoor werkte ik dankzij WSD bij de gemeente Nuenen, die haar diensten nu met twee andere gemeenten bij Dommelvallei heeft ondergebracht.’

Normale werkomgeving

Na de basisschool bezocht Arvind het voortgezet speciaal onderwijs en behaalde hij het mavo-diploma. Vervolgens volgde hij de opleiding Bedrijfsadministratie op het MEAO en ging hij aan het werk bij Philips in Eindhoven. ‘Op school had ik soms last van stress’, vertelt Arvind openhartig. ‘Als ik te veel huiswerkopdrachten kreeg of heel veel vakken moest volgen, werd ik heel onrustig.’

Dat overkwam hem ook bij Philips waar hij administratief werk deed in een magazijn. ‘Met een loopbaancoach heb ik ontdekt dat ik het moeilijk vind om in een normale werkomgeving te functioneren’, gaat Arvind verder. ‘In 2000 kwam een indicatiecommissie tot de conclusie dat ik veel beter tot mijn recht kom als ik werk onder de beschermende paraplu van een sociaal werkbedrijf zoals WSD. Bij WSD volgde ik de training Arbeidsontwikkeling en werd ik kort daarna gedetacheerd in Nuenen.’

Zelfverzekerd en weerbaar

Arvind is leergierig. Hij volgde al een cursus timemanagement en leerde in de avonduren nog meer over debiteuren en crediteuren. ‘Ik besloot ook mee te doen aan de cursus ‘Opkomen voor jezelf’. Na mijn scheiding vond ik het belangrijk mezelf beter te leren kennen. Ook wilde ik leren om eens wat vaker assertief te zijn. Met succes: ik voel me nu zelfverzekerd en ben weerbaar. Als het werk te veel van me eist, durf ik dat aan te geven en voorkom ik stress.’

De cursus leerde Arvind ook om beter met collega's te communiceren. Bovendien vindt hij het nu makkelijker om vriendschappen te sluiten en te onderhouden. ‘Ik denk met plezier terug aan de vijftien lesochtenden. De lessen waren uitdagend en maakten veel creativiteit in me los. Ik sta te popelen om naar de terugkombijeenkomst te gaan en iedereen weer te ontmoeten.’

Naar Amerika!

Arvind is buiten werktijden vaak te vinden bij Basic-Fit en houdt van bezoekjes aan familie en vrienden. Hoewel zijn wortels in India liggen, beschouwt hij zich als een echte Nederlander. ‘Ik ben hier geboren, dit is mijn thuisland.’ Een grote wens gaat later dit jaar in vervulling. ‘Ik ga drie weken naar Amerika. Daar ga ik op bezoek bij familie in Orlando en Indianapolis. Het wordt een heerlijke reis, ook omdat ik heel erg van vliegen houd. Vliegen staat voor vrijheid, net als het rijden in je eigen auto. In mijn geval een Hyundai Atos. Die brengt me overal waar ik heen wil gaan.’

Sturen op zelfsturing

De Participatiewet verwacht veel van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onder de Wet sociale werkvoorziening vond iemand vaak snel een langdurige werk-omgeving binnen WSD. Onder de Participatiewet is groei naar zo regulier mogelijk werk het uiteindelijke doel. Dit vraagt andere dingen van mensen. Mensen moeten keuzes maken en regie voeren op hun eigen leven. Daarnaast is flexibiliteit en het vermogen om zich snel aan te passen aan nieuwe en veranderende omstandigheden steeds belangrijker. De methode sturen op zelfsturing helpt daarbij.

Sturen op zelfsturing is methode waarin staf- en kadermedewerkers van WSD worden getraind om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Het is een methodiek waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op grond van hun eigen overwegingen en intenties gemotiveerd en gestimuleerd worden tot ontwikkeling en verandering. Doelgroepcollega's worden in hun kracht gezet en ondersteund zodat zij het heft in eigen hand kunnen nemen. Sturen op zelfsturing leidt tot meer autonomie, gemotiveerdere keuzes, een toename in welzijn en daardoor een verhoging van de duurzame inzetbaarheid.

Na een trial in 2018 is er in 2019 begonnen met het WSD-breed uitrollen van de methode. Alle staf- en kadermedewerkers die veel contact hebben met doelgroepcollega's volgen in eerste instantie een meerdaags trainingsprogramma. Hierna zijn er regelmatig terugkomdagen om de methodiek verder te trainen en de expertise actueel te houden. Voor de overige staf en kadermedewerkers is er een verkort programma zodat ook zij bekend zijn met methode en doelstellingen. Het enthousiasme over de methode is groot. Doelgroepcollega's voelen zich meer gehoord en staf en kader krijgt een sterk en wetenschappelijk onderbouwde set van instrumenten in handen om doelgroepcollega's te ondersteunen.



Paspoort

Naam: Amina Ahmed
Leeftijd: 49 jaar
Werkt: WSD, afdeling Industrie
Trots: 'Ik ben trots op mijn drie kinderen van 19, 18 en 16 jaar. Ze gaan naar school in Den Bosch, Eindhoven en Veghel. Mijn zoon is de jongste en kan heel goed voetballen.'

‘Gezellig met oudere mensen wandelen, kaarten en koffie drinken’

*Amina Ahmed leert werknemersvaardigheden bij WSD BIJ WSD
‘Ik vind het fijn als ik straks een ‘echte’ baan heb’*

Amina Ahmed (45) uit Sint-Oedenrode is een doorzetter. Hoewel ze de Nederlandse taal moeilijk vindt, probeert ze elke dag weer te leren. Dat alle collega's op de productieafdeling van WSD in Boxtel onderling Nederlands praten is een stimulans om de taal nog beter te kunnen spreken.

‘Lachen Amina!’. Amina's collega's grinniken als ze op de werkvloer van WSD geportretteerd wordt. Zelf vindt ze het ook prima om op de foto te gaan in de montagehal waar ze elke week op maandag, woensdag en vrijdag aan de slag is. Ze is gestart met 3 halve dagen maar kon al snel uitbreiden naar 3 hele dagen. Haar doel is om uiteindelijk 28 uur per week te kunnen werken zodat ze niet meer afhankelijk is van een uitkering. ‘We monteren vandaag bloemenkaartjes die in een bloemenwinkel of tuincentrum in een pot worden gezet’, legt Amina uit. ‘Meestal werken we aan opdrachten van Rituals. Dan stellen we geurpotjes samen en dat is een stuk moeilijker.’

Amina volgt bij WSD een traject naar werk. Ze begon in december vorig jaar en het is de bedoeling dat ze op korte termijn een dienstverband krijgt. Samen met haar PIM-coach wordt er constant gekeken of er een volgende stap gezet kan worden.

Vrijwilligerswerk

Twintig jaar geleden verruilde Amina Somalië voor Nederland. Ze kwam terecht in Sint-Oedenrode waar haar drie kinderen werden geboren. ‘Ik heb eerst vrijwilligerswerk gedaan’, vertelt de Somalische. ‘Ik heb ook taallessen gevolgd, maar dat vind ik moeilijk. Het lezen van de Nederlandse taal gaat steeds beter, maar de taal spreken vind ik nog steeds lastig. Gelukkig leer ik hier bij WSD veel van mijn collega's.’

In de gemeente Meierijstad, waartoe Sint-Oedenrode behoort, werd onder regie van WSD het project Participeren in Meierijstad (PIM) gelanceerd. Samen met de gemeente zorgt het sociaal werkbedrijf ervoor dat inwoners weer meedoen in de samenleving. Dat kan door aan te sluiten bij PIM Actief, PIM Werkt of – in Amina's geval – PIM Vitaal, dat inwoners in de eigen wijk wil activeren. ‘Ik heb meegedaan aan een kookproject en geholpen in een sporthal waar buurtkinderen sporten en spelletjes doen.’

Samen koffie drinken

Omdat werken in de zorg Amina ook aanspreekt, koos de Rooise binnen PIM Actief voor vrijwilligerswerk bij Oden-dael. Dat is een groot verpleeghuis in haar woonplaats. ‘Ik heb daar tien weken vrijwilligerswerk gedaan om zo de taal beter te leren. Ik vond het heel gezellig om met oudere mensen te wandelen, te kaarten of koffie te drinken.’

Nu werkt Amina drie dagen bij WSD in Boxtel. ‘Ik reis elke werkdag met een busje van WSD naar Boxtel. Ik hoop later een ‘echte’ baan te vinden in mijn woonplaats. Dichter bij mijn huis en mijn gezin.’ Wonen in Sint-Oedenrode bevalt Amina overigens prima. ‘Het is een klein en rustig dorp. En ik heb hele leuke Nederlandse burens. We drinken graag samen koffie. Dat is goed voor het leren van de taal maar vooral heel gezellig.’



3. Sociaal jaarverslag

3.1 Algemeen

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

3.2 Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

Instroom Wsw

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet. Nieuwe instroom in de SW is vanaf die datum gestopt.

Het Wsw budget is, sinds de invoering van de Participatiewet, onderdeel van het Participatiebudget van de gemeenten geworden. Binnen het Participatiebudget is het Wsw-budget wel herkenbaar maar, gelet op de beleidsvrijheid van gemeenten, niet geoormerkt. De gemeenten hebben bij aanvang van de Participatiewet besloten om het Wsw-budget 1 op 1 over te blijven maken naar WSD.

Mensen die ultimo 2014 nog op de wachtlijst SW stonden en nog niet geplaatst waren vallen nu onder de Participatiewet. Als deze mensen zich alsnog melden of worden aangemeld dan genieten zij een voorrangspositie.

De WSD-gemeenten hebben bij de invoering van de Participatiewet als onderdeel van het Transitie-Arrangement besloten om uitstroom Wsw 1 op 1 in te vullen met instroom vanuit de Participatiewet. In de loop van 2017 is gebleken dat de verdeling van het macro-budget voor de begeleiding van de nieuwe doelgroep niet aansloot bij de uitstroom Wsw. Het Transitie-Arrangement is aangepast : uitstroom Wsw wordt opgevuld voor zover gemeenten begeleidingsbudget ontvangen.

In-, uit- en doorstroom

Hoewel nieuwe instroom in de regeling SW is gestopt, is er toch nog steeds sprake van instroom als gevolg van mensen die verhuizen en bijbehorende overnames van SW medewerkers van collega SW bedrijven, mutaties van SW dienstverband naar Begeleid werken en omgekeerd en tot slot is er sprake van uitbreidingen of beperking van de uren dienstverbanden:

Instroom:	2019	2018	2017
Dienstverband Wsw	7	9	16
Begeleid Werken	0	1	1
Totaal instroom	7	10	17

Uitstroom:	2019	2018	2017
Naar reguliere arbeid	5	5	1
Ontslag op eigen verzoek	11	9	14
Door verhuizing	10	3	2
Voortijdige beëindiging *	2	0	0
Einde contract voor bepaalde tijd	4	5	11
Wegens (vroeg)pensioen	41	48	35
Overlijden / 2 jaar ziek	33	26	16
Overige	12	17	20
Totaal uitstroom	118	113	99

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

Doorstroom:	2019	2018	2017
Van Wsw-dienstverband naar BW	15	8	7
Van BW naar Wsw-dienstverband	6	8	5
Totaal doorstroom	21	12	12

Herindicaties

Voor SW-geïndiceerde medewerkers blijven ook onder de Participatiewet periodieke herindicaties plaatsvinden. De verantwoordelijkheid voor tijdige en kwalitatief goede herindicaties van geheel WSD ligt bij de afdeling Trajecten die in 2019 voor 240 herindicaties (2018: 215) het voorbereidend werk heeft gedaan. Ook indicaties die (terug) ontvangen worden van het UWV Werkbedrijf worden door de afdeling Trajecten beoordeeld op volledigheid en consistentie.

CAO voor Wsw-werknemers

De VNG is 28 juni 2019 een onderhandelaarsakkoord overeengekomen met de FNV en het CNV over een nieuwe CAO voor de sociale werkvoorziening (SW). Na raadpleging van de leden hebben de bonden deze afspraken in september bevestigd. De CAO heeft een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. Partijen hadden de intentie om een CAO met een langere looptijd overeen te komen. Vanwege het ontbreken van een concrete langjarige toezegging aan gemeenten van een loon- en prijscompensatie door het ministerie van SZW en omdat de gevolgen van het pensioenakkoord nog onvoldoende duidelijk zijn hebben partijen voor deze kortlopende CAO gekozen.

De belangrijkste afspraken in deze CAO zijn:

- Looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019
- Medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon (WML) verdienen ontvangen in 2019 een loonsverhoging die gelijk is aan de WML indexatie van 2019 (= 2,57%)
- De loonsverhoging van deze groep wordt als volgt vormgegeven:
 - Per 1 juli 2019 een loonsverhoging van 1,23%, gelijk aan de WML stijging per 1 juli 2019;
 - Per 1 januari 2020 een loonsverhoging van 1,34%, dit is het verschil tussen de WML indexatie over 2019 en de loonsverhoging ontvangen per 1 juli.
- Gedurende de looptijd van de CAO wordt onderzocht wat de effecten en mogelijkheden zijn van het pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheden om voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen uittreden.

De basis voor het onderhandelaarsakkoord is de CAO SW 2015 – 2018 en de daarin geformuleerde wens voor koopkrachtbehoud voor de werknemers. Het koopkrachtbehoud wordt gefinancierd door de compensatie voor loon – en prijsontwikkeling die gemeenten van het Rijk ontvangen.

Tegelijk met het ondertekenen van het onderhandelaarsakkoord hebben partijen een brief opgesteld aan de staatssecretaris van SZW met het verzoek om ook voor de toekomst voor de mensen in de WSW een jaarlijkse loonsverhoging van minimaal de WML-indexatie te garanderen. Gemeenten kunnen niet garant staan om deze afspraak voor langere tijd af te spreken omdat de compensatie van de loon – en prijsontwikkeling niet minimaal gelijk is aan de jaarlijkse WML-indexatie. De staatssecretaris heeft hierop bij brief 8 oktober 2019 positief gereageerd en zich bereid verklaard voor de jaren 2020 en 2021 toe te zeggen dat de LPO die in die jaren beschikbaar komt voor de Participatiebudget (waarvan de Wsw deel uit maakt) ook daadwerkelijk voor dat doel over te maken aan gemeenten.

In de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) die vanaf 2020 van kracht is geworden heeft geen gevolgen voor Sw-medewerkers. In deze Wet is een specifieke uitzondering opgenomen voor de Wsw.

Voor 2020 zijn in februari de CAO-onderhandelingen opgestart met een eerste uitwisseling van wensen maar er is nog geen voortgang te melden.

Periodiek overleg met vakbonden

WSD hecht aan open overleg met de vakbonden CNV en FNV-Abvokabo/FNV over werknemersaangelegenheden en ontwikkelingen bij WSD en in de sector. WSD heeft twee-maandelijks overleg met deze bonden. Waar nodig trekken we gezamenlijk op richting de politiek als het gaat om het verbeteren van de rechtspositie van onze doelgroep medewerkers

Voorzieningen boven CAO

WSD kent een groot aantal personeelsvoorzieningen die uitstijgen boven datgene wat in de CAO is geregeld. Dit

betreft de voorzieningen die, zoals WSD dat ziet, passen bij “goed werkgeverschap” zoals een kerstpakket, een bijdrage aan de personeelsvereniging, bedrijfsfeesten en dergelijke. Daarnaast kent WSD inmiddels een aantal personeelsvoorzieningen in het kader van arbeidsontwikkeling en gericht op bepaalde doelgroepen binnen WSD. Het gaat dan om zaken als ondersteuning bij schuldhulpverlening, training persoonlijke hygiëne, griepspuit, gezond assortiment in de kantines, diëtist, psychologische ondersteuning en bedrijfsmaatschappelijk werk.

Arbeidsplaatsen Wsw

Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij WSD is geplaatst is in 2019 afgenomen van gemiddeld 1.423 fte in 2018 naar 1.331 fte gemiddeld in 2019. Over de afgelopen jaren geeft dat het onderstaande beeld van de ontwikkeling van de gemiddelde bezetting in arbeidsplaatsen (fte).

Gemiddelde SW-bezetting	2019	2018	2017
Werk & Ontwikkeling	1.240	1.040	1.076
Participatie	0	289	312
Begeleid Werken	91	94	100
WSD-Groep	1.331	1.423	1.488

De individuele detacheringen werden voor de herschikking van afdelingen uitgevoerd door de voormalige divisie Trajecten en Detacheringen (nu Participatie) en zijn overgedragen aan de nieuwe divisie Werk & Ontwikkeling (voorheen Bedrijven).

De SW-bezetting van WSD bedroeg ultimo 2019 totaal 1617 personen, waarvan 109 in Begeleid Werken.

Al sinds de modernisering van de Wsw in 2008 wordt de subsidie verdeeld op basis van de realisatie per gemeente. Dit uitgangspunt wordt onder de Participatiewet versterkt voortgezet. Met betrekking tot de Wsw wordt het SW-budget per gemeente berekend op basis van een zogenaamd actuarissenmodel. Dat betekent dat per gemeente de stand ultimo voorgaand boekjaar wordt genomen en vervolgens wordt de blijfkans van deze bezetting berekend. Vervolgens wordt op basis van deze

blijfkans het budget per gemeente bepaald. De werkelijke ontwikkeling van het bestand wordt in de herziening van de blijfkans (vertraagd) gecorrigeerd.

In onderstaande tabel wordt getoond hoe de totale realisatie (in arbeidsjaren) per gemeente is opgebouwd uit realisatie dienstverbanden en Begeleid Werken.

	In dienst bij WSD	Begeleid werken bij WSD	Totaal	Taakstelling
Best	112,1	5,9	118,0	120,4
Boxtel	311,0	11,6	322,6	333,7
Haaren	63,0	3,6	66,6	66,2
Meierijstad *)	284,8	27,0	311,8	319,0
Nuenen	44,5	7,4	51,9	55,3
Oirschot	85,7	9,8	95,5	101,5
Oisterwijk	114,4	9,7	124,1	131,9
Sint-Michielsgestel	148,1	12,9	161,0	163,0
Son en Breugel	29,2	1,7	30,9	30,0
Vught	141,2	8,2	149,4	156,0
Totaal	1334,0	97,8	1431,8	1477,0

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

In 2019 hebben de WSD gemeenten gezamenlijk in totaal 45,2 AJ onder de fictieve taakstelling gerealiseerd. Om het financieel effect van deze ‘onderrealisatie’ te kunnen beoordelen is het van belang om de complexiteit van de financieringssystematiek met de betrekking tot doelgroep ‘oud-Wsw’ te doorgronden. In het financieel verdelmodel spelen een aantal factoren een rol die vervolgens elkaar over en weer beïnvloeden. Enerzijds is er het prijzeffect dat wordt bepaald door het aflopend rijksbudget (taakstellende korting macrobudget), anderzijds de lagere werkelijke landelijke uitstroom ten opzichte van de gecalculerde blijfkansen. Gevolg is dat bij een gefixeerd macro-budget voor enig jaar een van de verwachtingen afwijkende bestandsontwikkeling wordt gecorrigeerd op de vergoeding per arbeidsjaar.

De eindafrekening van de subsidie (verrekening onder- en overrealisatie) verloopt via de exploitatie van WSD en is voor de deelnemende gemeenten budgetneutraal.

Begeleid Werken (BW)

Het aantal personen in Begeleid Werken per ultimo ontwikkelt de afgelopen jaren als volgt:

	2019	2018	2017
Personen in BW	109	112	116

Begeleid Werken houdt in dat een persoon met een Wsw-indicatie in dienst treedt bij een reguliere werkgever, eventueel met werkplekaanpassing en onder begeleiding van een jobcoach. De werkgever heeft recht op een loonkostensubsidie van WSD. WSD heeft haar beleid om mensen zo regulier mogelijk te plaatsen onverkort voortgezet. Door invoering van de Participatiewet is er geen instroom meer in de WSW. Doorstroom vanuit een SW-dienstverband naar begeleid werken blijft nog wel mogelijk maar is in omvang beperkt.

Seniorenregeling

Het beleid van de rijksoverheid is er op gericht om mensen zo lang mogelijk te laten deelnemen aan het arbeidsproces. In de onderhandelingen voor de CAO 2019 is afgesproken dat gedurende de looptijd van de CAO wordt onderzocht wat de effecten en mogelijkheden zijn van het pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheden om voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen uittreden. In totaal nemen 2019 (vergelijkende cijfers 2017 en 2018 ter illustratie) de volgende ultimo aantallen SW-medewerkers deel aan een seniorenregeling:

Regeling	2019	2018	2017
58-jarigenregeling (tot 1-1-2018)	12	27	31
59-jarigenregeling (tot 1-1-2018)	18	33	45
60-jarigenregeling	27	9	0
61,5-jarigenregeling (tot 1-1-2018)	115	152	205
62-jarigenregeling	70	30	0
Totaal	242	251	281

3.3 Participatiewet (PW)

Participatiewetproof

Met de strategische route Verbinden & Excelleren is WSD op weg om Participatiewetproof te worden. Dat wil zeggen dat WSD haar dienstverlening aangepast heeft aan de eisen van de Participatiewet, samenwerkt in de ketens met gemeenten en UWV om de instroom van de doelgroep te faciliteren en verbonden is met reguliere werkgevers om te zorgen voor geschikte werkplekken. Tot slot betekent het dat WSD de Participatietrajecten en ook de Participatiebanen kan uitvoeren binnen de budgettaire kaders die het Rijk stelt met betrekking tot de loonkosten-subsidie en begeleidingsvergoeding.

Zover zijn we helaas nog niet. Herbezetting van uitgestroomde SW-ers met mensen vanuit de Participatiewet is vol op stoom. Waar we echter last van hebben is dat de invoering van de Participatiewet vooral ook een bezuinigingsmaatregel is. De in de ogen van het kabinet te dure Wsw, met een eigen CAO, werd stopgezet en de vergoeding per SW-arbeidsplaats wordt in jaarlijks stappen t/m 2020 gekort met ca. € 4.000 per arbeidsplaats. Banen met loonkostensubsidie worden als vervanging ingevoerd. De arbeidsvoorwaarden voor de Participatiewetters zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon (WML) en de subsidie is afhankelijk van iemands loonwaarde. Dat wil zeggen dat gemeten wordt welk deel van het WML iemand kan terug verdienen. Als de loonwaarde b.v. 50% is dan krijgt een werkgever een loonkostensubsidie van 50% van het WML. Daarnaast is er een begeleidingsvergoeding beschikbaar van (na aanpassing van het Budget voor de nieuwe doelgroep wegens loon- en prijsontwikkeling) € 5.660 per persoon. Dit is bedoeld voor intake, diagnose, loonwaardemeting, plaatsing en begeleiding op de werkplek etc.

Het nadelige financiële effect bij WSD wordt deels gecompenseerd bij gemeenten. De gemiddelde PW-baan met loonkostensubsidie kost een gemeente ca. € 9.500 aan loonkostensubsidie t.o.v. een bijstandsuitkering van gemiddeld ca. € 14.500. Dat geeft een potentiële besparing op BUIG-middelen van gemiddeld € 5.000 per jaar.

Het maatschappelijke financiële voordeel van werk ten opzichte van een uitkeringssituatie is overigens veel groter. Onderzoek heeft immers aangetoond dat mensen die werken minder beroep doen op gezondheidszorg, verslavingszorg, GGZ en minder in aanraking komen met justitie, etc..

De overheid blijft daarnaast continue nieuwe wet- en regelgeving ontwikkelen die waarschijnlijk onbedoeld de uitvoering van de Participatiewet raakt. Als voorbeeld noemen we hier de Wet Arbeidsmarkt in Balans, bedoeld om misstanden op de arbeidsmarkt aan te pakken, maar die ertoe leidt dat de loonkosten voor een Participatiebaan met 10% stijgen zonder dat daar financiële compensatie voor bestaat. Het nadelig financieel effect van deze maatregel bedraagt voor WSD € 1,0 mln.. Ook andere maatregelen bemoeilijken het Participatiewetproof worden: maatregelen in de loonbelastingsfeer zoals halvering van het Lage Inkomensvoordeel en het niet structureel worden van het Loonkostenvoordeel.

De verwachte incentive in de financiering van participatiebanen die gemeenten beloont die veel banen met loonkostensubsidie realiseren is ook nog niet van de grond gekomen.

Voor sociale werkbedrijven als WSD ligt er een enorme opgave om bovengenoemde bezuinigingen op te vangen. Voor WSD gaat het om een totaalbedrag van ruim € 8 mln. aan bezuinigingen. In de wetenschap dat van de totale exploitatie van WSD ruim 70% niet beïnvloedbaar is (loonkosten van de doelgroepmedewerkers) resteert ca. € 20 mln. aan beïnvloedbare opbrengsten en kosten. Het ombuigen van € 8 mln. op een totaal van € 20 mln. is een massieve opgave maar is noodzakelijk om op termijn Participatiewetproof te worden.

Prototypes en het Transitiearrangement

Alle tien deelnemende gemeenten zijn bij invoering van de Participatiewet met WSD het Transitiearrangement 2015-2016 aangegaan. Onderdeel hiervan was de afspraak dat elke gemeente, binnen de marge van het beschikbare begeleidingsbudget voor de nieuwe doelgroep, de uitstroom uit de WSW vervangt door instroom van mensen uit de Participatiewet. Het Transitiearrangement is voor de periode dat we experimenteren met de prototypes verlengd

Met het verschijnen van het adviesrapport Koers WSD Samen Doorontwikkelen in oktober 2019 kwam er een einde aan de experimenteerfase. De prototypes zijn geëvalueerd en conclusies getrokken.

Gemeente	Beschikbaar budget (norm)	Gerealiseerde plaatsen ultimo	Ultimo 2018 over-/onderrealisatie	Gemiddeld 2018 over-/onderrealisatie
Best	33	44	+11	+4
Boxtel	90	111	+21	+16
Haaren	10	19	+9	+10
Meierijstad *)	76	95	+19	+9
Nuenen	21	34	+13	+11
Oirschot	15	17	+2	+1
Oisterwijk	28	16	-12	-10
Sint-Michielsgestel	39	43	+4	+4
Son en Breugel	11	25	+14	+12
Vught	54	48	-6	-9
Totaal	377	452	+75	+48

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

Daarna zijn interviews afgenomen bij de belangrijkste stakeholders over hun ervaringen en ideeën. Deze input is gebundeld in het advies van het bestuur van WSD aan de raden van de deelnemende gemeenten over hoe in de toekomst samen te werken.

Over 2019 wordt het transitiearrangement op totaal WSD-niveau in zeer ruime mate gerealiseerd. Uit onderstaand overzicht blijkt dat 8 van de 10 deelnemende gemeenten (soms fors) overrealiseren en 2 gemeenten achterblijven waarbij gemeente Vught de achterstand, ontstaan door een forse budgetgroei, inloopt en gemeente Oisterwijk structureel achterblijft.

Het aantal Participatiemedewerkers dat bij WSD geplaatst wordt met een indicatie beschut neemt inmiddels geleidelijk toe van 22 ultimo 2018 naar 37 personen ultimo 2019. Dit steekt nog schril af bij de door het Ministerie opgelegde taakstelling van 115 personen ultimo 2019.

Door de aanpassing van het Transitiearrangement in 2017 wordt de uitstroom WSW niet meer geheel opgevuld met Participatiewetters. Per ultimo 2019 zijn de cumulatieve aantallen in personen als volgt:

Gemeente	Uitstroom SW	Instroom PW	Onderrealisatie
Best	28	44	+16
Boxtel	114	111	-3
Haaren	26	19	-7
Meierijstad	111	92	-19
Nuenen	23	34	+11
Oirschot	44	17	-27
Oisterwijk	52	16	-36
Sint-Michielsgestel	76	43	-33
Son en Breugel	12	25	+13
Vught	85	45	-40
Totaal	571	446	-125

Inzet Werkpartners BV

Bij het inregelen van de Participatiewet door WSD werd al snel duidelijk dat werkgevers huiverig zijn om mensen uit deze doelgroep zelf in dienst te nemen. De risico's en onzekerheden zijn daarvoor te groot. WSD biedt hierin samen met Werkpartners BV een oplossing voor werkgevers. Gelet op de smalle budgettaire marges in de Participatiewet is het noodzakelijk dat dienstverbanden aangeboden worden tegen minimale kosten en dus minimale arbeidsvoorwaarden. Dit is ook waar de Rijksoverheid in de wet en al haar budgettaire berekeningen van uitgaat. WSD en Werkpartners B.V. werken succesvol samen in het realiseren van arbeidsplaatsen voor personen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Collega-bedrijf Weener XL maakt inmiddels 5 jaar gebruik van de diensten van Werkpartners voor de invulling van de formele werkgeversrol voor te realiseren Participatiebanen in de regio 's-Hertogenbosch. De samenwerking rondom het werkgeverschap voor Participatiebanen verloopt tot wederzijdse tevredenheid en is inmiddels vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen WSD en de sector Weener XL van de gemeente 's-Hertogenbosch. Per ultimo 2019 waren 334 door Weener XL toegeleide Participatiewetters werkzaam in een dienstverband.

Per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) in werking. Doel van de wet is het aanpakken van schijnconstructies, waarbij mensen via pay-rolling minder betaald worden en mindere arbeidsvoorwaarden hebben dan mensen in dienst van het bedrijf zelf. Een neveneffect van de Wab is dat de Participatiewetters in dienst van Werkpartners ook onder de Wab vallen. Ondanks de inzet van Cedris, Divosa en ook WSD en Weener XL is er in de Wab geen uitzondering gemaakt voor de doelgroep Participatiewet. Overigens wel voor de Wsw, zodat voor de Wsw-ers er niets verandert. Voor de Participatiewetters van Werkpartners geldt dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden van Werkpartners per 1 januari 2020 niet meer gelden. Dit is van toepassing voor de PW-ers die geplaatst zijn bij WSD, bij derden en bij WXL. Voor hen gaat per 1 januari de inlenersvergoeding

conform artikel 8 Waadi gelden (gelijk loon, vakantiegeld en onbelaste onkostenvergoedingen). Begin oktober 2019 is een project van start gegaan met als doel te zorgen dat de organisaties Werkpartners, WSD en WXL per 1 januari 2020 de Wab correct toepassen. Dat betekent dat het PW-personeel geïnformeerd is over de gevolgen voor hen, dat staf en kader geïnformeerd en geïnstrueerd is en weet hoe te handelen, dat Werkpartners aangepast is aan de nieuwe juridische eisen en dat de systemen, administraties en informatievoorziening zijn ingeregeld. En verder dat de werkgevers zijn geïnformeerd over de consequenties, en met hen nieuwe afspraken zijn gemaakt. Tijdens dit project is helder geworden dat VNG, Divosa, Cedris en gemeenten een onderzoek zijn gestart naar de mogelijkheid van een collectieve arbeidsvoorwaarden-regeling voor Participatiewetters die het mogelijk maakt om gebruik te maken van de in de Wab opgenomen vrijstellingsmogelijkheid. Gezien deze ontwikkeling zijn vanuit de projectgroep Wab voorstellen geformuleerd die bijdragen aan een praktische uitwerking van de Wab. Deze voorstellen zijn eind 2019 / begin 2020 geïmplementeerd. Hiermee is geregeld dat de Participatiewetters geen nadelige gevolgen van de Wab ondervinden.



Afstemming met de gemeenten

WSD is van en voor gemeenten en daarvoor is intensieve afstemming op verschillende ambtelijke niveaus noodzakelijk.

WSD neemt structureel deel aan het maandelijkse ambtelijk beleidsoverleg van de tien deelnemende gemeenten waarin vooral de advisering van de leden van het dagelijks bestuur van WSD wordt voorbereid. Daarnaast vindt hier de coördinatie en informatie uitwisseling plaats met betrekking tot de prototypes.

Per gemeente vindt elk kwartaal overleg plaats met de wethouders en hun beleidsbepalende ambtenaren. Onder andere bezetting SW en PW, de voortgang van het Transitiearrangement, de prototypes, nieuwe diensten en projecten vormen onderwerp van gesprek.

In toenemende mate vindt overleg plaats met managers, beleidsmedewerkers en financials vanuit de gemeenten over onderwerpen als de jaarstukken, de kadernota en fiscale zaken.

Trajecten in samenwerking met gemeenten

WSD kent een steeds breder pallet aan diensten die worden uitgevoerd via trajecten in het kader van de Participatiewet, zowel voor de klassieke doelgroep Wet werk en bijstand als de nieuwe doelgroep (voorheen SW en voorheen Wajong met arbeidsvermogen). De divisie Participatie ondersteunt gemeenten bij de uitvoering van de Participatiewet door het begeleiden van mensen naar en in werk. In nauwe samenwerking met de gemeenten wordt de dienstverlening steeds afgestemd op de behoefte en de vraag.

De focus ligt op de geformuleerde doelstellingen (opdrachtgever) en de kerncompetenties van WSD: het in beeld brengen van de capaciteiten van de medewerker (diagnose en intake), het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden en het plaatsen en begeleiden van de medewerker op de (reguliere) arbeidsmarkt. Deze kerncompetenties, het relatienetwerk en de infrastructuur van WSD vormen hiervoor de basis.

Het aantal trajecten via de Werkacademie loopt na een forse teruggang in 2018 inmiddels weer op. Dit betreft vooral een toename in trajecten voor statushouders en jongeren. Investerings in de ontwikkeling van deze trajecten in voorgaande jaren begint nu te renderen. Daarnaast neemt het aantal trajecten voor Participatiewetters (met en zonder dienstverband) fors toe. Onderstaand een weergave van het aantal trajecten dat in het kader van de Participatiewet is uitgevoerd.

Trajecten Participatiewet	2019	2018	2017
Werkacademie	64	42	187
Diagnose/intake	497	374	478
Trajecten zonder dienstverband (=werk met behoud van uitkering)	155	160	169
Trajecten met dienstverband (= Transitie-arrangement)	452	365	291
Wiw-dienstverbanden (oud)	1	1	1
Loonwaardemetingen	477	440	378
Gids onderzoek (Psychologisch onderzoek)	50	78	101
Coachtraject	82	68	86
Totaal	1.778	1.528	1.691

3.4 Niet-gesubsidieerde Arbeid (NGA)

Arbeidsplaatsen

Bij WSD waren ultimo 2019 in totaal 205 fte NGA medewerkers in dienst. Naast de ambtenaren zijn twee personen volgens de CAO Welzijn werkzaam bij WSD. Tot de niet-gesubsidieerde formatie van WSD behoren naast de ambtelijke dienstverbanden ook nog een aantal personen gedetacheerd vanuit Werkpartners BV. Deze medewerkers kennen ambtelijk-volgende arbeidsvoorwaarden. Het gaat hierbij om totaal 128 fte. Daarnaast zijn er 14 medewerkers permanent gedetacheerd bij WSD.

Niet gesubsidieerde medewerkers gemiddeld in fte:	2019	2018	2017
Ambtenaren	61	65	65
CAO-Welzijn	2	2	2
Werkpartners BV	128	124	97
Permanent gedetacheerden bij WSD	14	3	3
Totaal	205	194	167

De aantallen in de tabel zijn inclusief 18 NGA medewerkers die elders geplaatst zijn of op projecten werken. De kosten van deze medewerkers worden volledig gedekt door de opbrengsten.

Bovengenoemde aantallen zijn exclusief de plaatsingen bij De Schoonmaakcoöperatie. Ultimo 2019 waren bij De Schoonmaakcoöperatie 11 NGA medewerkers geplaatst.

3.5 Alle regelingen

WSD had in 2019 een gemiddeld ziekteverzuimcijfer van 12,5%. Per bedrijfsonderdeel was het ziekteverzuimpercentage als volgt:

Bedrijfsonderdeel	2019	2018	2017
Werk & Ontwikkeling	12,8	12,7	12,5
Participatie	1,0	10,8	12,4
Stafafdelingen	4,6	5,8	6,6
Totaal WSD-Groep	12,5	12,1	11,6

Door de herschikking van afdelingen waarbij detachingsactiviteiten door de voormalige divisie Trajecten en Detacheringen (nu Participatie) zijn overgedragen aan de nieuwe divisie Werk & Ontwikkeling (voorheen Bedrijven) wijken op divisieniveau de verzuimcijfers flink af. Voor de totale organisatie is er ten opzichte van 2018 en 2017 sprake van een lichte stijging. In vergelijking met de branche doet WSD het echter goed. Het gemiddelde verzuimcijfer in de branche bedraagt 14,1 en specifiek voor bedrijven in dezelfde grootteklasse (meer dan 1500 medewerkers) is het verzuimpercentage zelfs 15,2 (Bron: kwartaalrapportage EMC, t/m 3e kwartaal 2019).

Uitgesplitst naar de diverse regelingen zijn de cijfers van WSD over 2019:

Regeling	Verzuimcijfer	Meldingsfrequentie
- SW	14,1	2,1
- PW	10,5	2,7
- Niet gesubsidieerd	3,6	0,7

Arbodienstverlening

Sinds 2014 maakt WSD voor arbodienstverlening gebruik van de dienstverlening van Zorg van de Zaak. Aanvankelijk liep dit via een mantelovereenkomst die was gesloten tussen Cedris en een aantal arbodienstverleners. Met ingang van 2019 heeft WSD zelf een nieuwe overeenkomst afgesloten met Zorg van de Zaak. Deze overeenkomst heeft een looptijd van 2 jaar met de mogelijkheid tot verlenging van 2 keer 1 jaar en een tussentijds opzegmogelijkheid van 6 maanden. We werken met het zgn. detachingsmodel en kopen enkel uren bedrijfsarts en

verzuimconsulent in. Voor 2019 zijn dit 920 uren bedrijfsarts per jaar en 368 uren verzuimconsulent.

In de uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding worden leidinggevend en consulenten daarnaast ondersteund door verzuimcoördinatoren samen met de backoffice RAZ.

Medewerkersonderzoek

WSD doet 1 keer per 3 jaar een onderzoek naar de motivatie, betrokkenheid en tevredenheid van alle medewerkers. Het laatste medewerkersonderzoek is gehouden in 2018. Eind 2018 en ook in 2019 zijn de uitkomsten van dit onderzoek met de medewerkers besproken en verbeterpunten bepaald. Het opvolgen van deze aandachts- en verbeterpunten is een lijnverantwoordelijkheid en gebeurt zoveel mogelijk integraal. Bijvoorbeeld als vast onderwerp in het werkoverleg met de medewerkers, in de bila's met leidinggevend, in de BMT's en in het MT als de voortgang van de bedrijfsplannen en managementcontracten wordt besproken.

Eén van de ideeën die uit het medewerkersonderzoek naar voren kwam, is de vraag om op andere afdelingen mee te mogen kijken. Naar aanleiding daarvan heeft in 2019 voor kader en staf medewerkers een dag van de mobiliteit plaatsgevonden. Medewerkers kregen de gelegenheid om op andere afdelingen een kijkje in de keuken te nemen. Zo'n 25 collega's hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Hierdoor is de kijk op werken elders verbreed en zijn medewerkers meer open gaan staan voor mobiliteit. Een dagje meekijken heeft ook een positief effect gehad op de samenwerking tussen afdelingen.

Werkacademie

De Werkacademie is de trainingsafdeling van WSD waar zowel de eigen medewerkers, medewerkers van overige participatiebedrijven als gemeenten gebruik van kunnen maken. Het Werkacademie team bestaat uit enthousiaste en kundige trainers. Voor onze trainers staat de deelnemer en zijn/haar behoeften op nummer één!

Wij geloven in...

...een op maat gesneden vraaggerichte dienstverlening. Niet het aanbod staat centraal, maar het perspectief en de on-

dersteunings-behoeften van iedere deelnemer. Er is ruimte voor eigen inbreng. Wij sluiten aan op de belevingswereld van de deelnemer. Dat triggert de motivatie en stimuleert het zelf maken van keuzes.

...een contextrijke aanpak: leren door te doen met een duidelijke transfer naar de praktijk. DOEN! Dat wat men leert, wordt direct in praktijk gebracht op een wijze die zorgdraagt voor een verder wortelen in de reguliere werkomgeving.

...doelgericht beïnvloeden van de intrinsieke motivatie en de realistische mindset van de deelnemer. Dát is de basis voor succes! Wij doen een beroep op de intrinsieke motivatie door in te zetten op het verkrijgen van inzicht in eigen voorkeuren en mogelijkheden. En dit inzicht te vertalen naar realistische doelen. Het hebben van een intrinsieke motivatie om een doel te bereiken, is één van de belangrijkste voorspellers voor een positieve uitkomst.

...aansluiten op de belevingswereld van de deelnemer. De trainingen worden in een trainingsomgeving gegeven die comfortabel voor iedere deelnemer voelt. De trainer kent en spreekt de taal van de deelnemer.

2019 stond in het teken van verandering en aanpassing. Naast de samenvoeging van de WSD Academie met de Weracademie zijn ook diverse soorten nieuwe trainingen ontwikkeld. De Weracademie biedt een groot scala aan gedragsgerichte trainingen aan. Referenties zijn: onze tien gemeenten, Kringloopwarenhuis Het Goed, Weener XL, Atea, Berco, WSP.

Integriteitsbeleid WSD

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

In het kader van transparantie worden de relevante nevenwerkzaamheden van de directie van WSD in 2019 in het jaarverslag opgenomen.

Enkele medewerkers hebben in 2019 opgave gedaan van nieuwe of andere nevenwerkzaamheden. Deze nevenactiviteiten zijn beoordeeld, en vastgesteld is dat deze het beginsel van goed werknemerschap niet aantasten en dat er geen risico's op belangenverstrengeling aanwezig zijn.

De ambtseed komt bij WSD zelden en in 2019 geheel niet aan de orde omdat WSD geen nieuwe ambtenaren aanstelt. Nieuwe medewerkers worden aangenomen via Werkpartners B.V.

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

Naam	Functie	Nevenactiviteit	Bezoldigd
J. Simons	Algemeen directeur	Vz RvC Rabobank Dommel & Aa	ja
		Vz RvC Risse Groep	ja
		Lid RvA Stichting United Work	ja
		Lid bestuur Stichting Adm.kantoor Greenco	ja
R. Vorstenbosch	Directeur SEZ	Administrateur EB Bewindvoering	nee
<i>De overige directieleden hebben geen nevenfuncties.</i>			

WSD AVG Proof

Per 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden.

WSD heeft als kernwaarde dat zij een betrouwbare overheidsorganisatie wil zijn en aan alle wet- en regelgeving wil voldoen. Om onze organisatie “AVG-proof” te maken is begin 2018 de werkgroep Informatieveilig werken ingesteld. Deze werkgroep kwam en komt de komende periode tweewekelijks, en zoveel vaker als nodig bij elkaar.

Het AVG-compliant worden is vanaf het begin leidend geweest en hiervoor is in samenwerking met een externe adviseur een stappenplan opgesteld met een duidelijke prioritering. Als eerste zijn opgepakt: het opstellen en bijhouden van een verwerkingsregister, het afsluiten van verwerkingsovereenkomsten, het houden van Data Protection Impact Assessments (DPIA's) en het creëren van bewustzijn onder onze medewerkers.

Nadat de zaken rondom privacy grotendeels op orde waren, is de werkgroep met de aandachtspunten uit de gehouden DPIA's aan de slag gegaan. Het gaat om drie deelonderwerpen:

1. Technische maatregelen

In 2019 zijn er een flink aantal technische maatregelen uitgerold:

- Implementatie Windows 10
- Mobile Device Management
- Tweefactor authenticatie (het doorlopen van 2 stappen alvorens in te kunnen loggen)
- Beveiligd printen
- Beveiligd versturen salarisstroken

2. Vergroten bewustzijn medewerkers

In 2018 is er met het geven van verplichte toolbox-bijeenkomsten gestart om de AVG-kennis van onze medewerkers te vergroten. Verder is er afgelopen jaar vooral aan het bewustzijn en de kennis van onze medewerkers gewerkt middels berichten op intranet. Dit bewustzijn en het belang van veilige omgang met persoonsgegevens zal echter altijd een speerpunt blijven. In 2020 staan hier dan ook weer een aantal maatregelen voor gepland.

3. AVG-proof en -bestendig

In 2019 is het nieuwe privacyreglement goedgekeurd en vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Deze is gecommuniceerd naar alle medewerkers en oproepbaar via intranet. Verder worden er nog regelmatig verwerkingsovereenkomsten gesloten en toestemmingsverklaringen afgegeven.

Tot slot is er een registratie van datalekken ingericht. Afgelopen jaar hebben er zich geen datalekken met een hoog risico voorgedaan.

De deelnemers van de werkgroep zorgen voor de nodige kennis door blijvend deel te nemen aan cursussen ed. De functionaris gegevensbescherming (FG) zelf neemt deel aan een FG-overleg in de regio Zuid-Nederland.

Ondernemingsraad WSD-Groep

2019 stond in het teken van de Participatiewet, de prototypes en de benodigde organisatie-aanpassing. De ondernemingsraad is om advies gevraagd over de organisatieaanpassing. De hierop volgende herstructurering was volop onder de aandacht van de OR.

Verder heeft de ondernemingsraad in 2019 zich flink verdiept in de komst van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). De ondernemingsraad is hier door de algemeen directeur goed in meegenomen.

Commissies

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

• Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur bestaat uit de voorzitter, vice-voorzitter en de ambtelijk secretaris. Het dagelijks bestuur van de OR komt wekelijks bij elkaar om alle lopende zaken te bespreken en de agenda's voor de OR vergaderingen samen te stellen.

• PR commissie (Public Relations)

De taak van deze commissie is om in opdracht van de ondernemingsraad de aangelegenheden te behartigen betreffende contacten en de communicatie met de achterban en de profilering van de OR, zowel intern

(middels een nieuwsbrief) als extern.

- *SE commissie (Sociaal Economisch)*
Deze groep bekijkt de cijfers niet alleen als cijfers, maar meer als afspiegeling van het beleid en de (sociale) doelstellingen binnen WSD.
- *VGWM commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu)*
Alle aangelegenheden betreffende VGWM in relatie tot arbeid worden door deze commissie behartigd en brengt daartoe gevraagd en ongevraagd advies uit aan de ondernemingsraad.

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

In het afgelopen jaar zijn meerdere zaken voorgelegd aan de OR namens de directie, met het verzoek tot het verlenen van instemming of het geven van advies. Hierbij zijn de afwegingen tussen het personeelsbelang en het bedrijfsbelang altijd een eerste overweging geweest.

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

- nieuw verzuimprotocol WSD;
- aanpassing arbeidsvoorwaardenregeling
Werkpartners arbeidsparticipatie;
- herbenoeming leden bezwaar- en klachtencommissie en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen;
- contractverlenging bij ziekte;
- voorstel aanpassing collectieve compensatiedagen;
- vervolgotitie Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren;
- te nemen directiebesluiten invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans;
- besluit rond benutting maximale flex-periode.

Advies is uitgebracht voor:

- Organisatiewijziging WSD;
- aanpassing verouderde functieomschrijvingen.

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

Clëntenraad

De Wsw Clëntenraad bestaat uit 8 personen die woonachtig zijn in de regio van WSD. De Wsw Clëntenraad vertegenwoordigt de SW-medewerkers. Sinds invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 wordt de groep SW'ers steeds kleiner. Daarom heeft de raad naar wegen gezocht om aan te sluiten bij doelgroep medewerkers die vanuit de Participatiewet bij WSD werkzaam zijn. De Clëntenraad heeft de banden met de gemeenten aangehaald en een aantal van haar leden neemt nu deel aan de brede cliëntenraden op het gebied van het sociaal domein binnen een aantal van onze gemeenten. Een delegatie van de Clëntenraad is ook steeds aanwezig bij de vergaderingen van het Algemeen Bestuur van WSD.

De Clëntenraad heeft in 2019 verder diverse gemeenteraad- en commissievergaderingen bijgewoond waarin gesproken werd over de toekomstige rol van WSD. Doordat er vorig jaar contact is gelegd met andere Clëntenraden binnen het werkgebied van de Gemeenschappelijke Regeling, praat de Wsw-raad nu mee in Haaren, Boxtel, Sint-Michielsgestel, Vught, Son en Breugel, Oirschot en Meierijstad. Daarnaast neemt de Clëntenraad deel aan de Medewerkers Advies Groep, de WMO adviesgroep Boxtel/Haaren en bij de adviesraad Zorg en Samenleving Oirschot. Ook zijn ze aangesloten bij de adviesgroepen in de arbeidsmarktregio's in Noord-Oost Brabant, Zuid-Oost Brabant en Midden-Brabant. De Clëntenraad is lid van Mobility, een organisatie die landelijk de belangen behartigt van de doelgroep.

Vertrouwenspersonen WSD en Werkpartners B.V.

WSD wil graag dat iedereen kan werken in een veilige en prettige omgeving. Er kunnen zich desondanks situaties voordoen waarin medewerkers zich niet op een correcte manier behandeld voelen en waardoor zij belemmerd worden in hun functioneren. In eerste instantie is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. Voor de gevallen waarin de direct leidinggevende geen oplossing kan bieden, kan een medewerker zich wenden tot een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Bij WSD zijn er vier vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag aangesteld, waarvan één externe. Twee van de interne vertrouwenspersonen zijn voor vier uur per week aangesteld en een vertrouwenspersoon voor 2 uur per week. De externe vertrouwenspersoon heeft het afgelopen jaar geen meldingen gehad.

Werkwijze:

De huidige werkwijze van de vertrouwenspersonen bestaat uit het afhandelen van meldingen en het begeleiden van klachten. Ook wordt een toelichting gegeven over de rol van de vertrouwenspersoon en ongewenste omgangsvormen. Verder hebben de vertrouwenspersonen een signaleringsfunctie over eventuele misstanden binnen het bedrijf.

Meldingen 2019

Er zijn in 2019 in totaal 28 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersonen.

Dit is een stijging van 1 melding ten aanzien van 2018, toen sprake was van 27 meldingen.

Een overzicht over de afgelopen 3 jaar:

Aard meldingen	2019	2018	2017
(seksuele) intimidatie	10	8	3
agressie/geweld	2	4	5
pesten	0	4	0
discriminatie	2	0	1
werkdruk	14	11	19
Totaal	28	27	28

Was er in 2017 nog sprake van 3 meldingen t.a.v. (seksuele) intimidatie; in 2018 zien we hier een stijging naar 8 meldingen. In 2019 stijgt dit door naar 10 meldingen. Het aantal meldingen t.a.v. werkdruk was in 2017 nog 19. Dit daalt 2018 en gaat vervolgens in 2019 weer omhoog. Pestgedrag levert in 2018 4 meldingen op. In 2019 geen enkele melding. Discriminatie in 2019 2 meldingen en bij agressie en geweld zien we een daling. De vertrouwenspersonen gaan met betrekking tot de toename bij (seksuele) intimidatie nog verder met elkaar in gesprek. De meldingen zijn verspreid over de verschillende bedrijfsonderdelen.

In de meeste gevallen kon volstaan worden met interventie in de vorm van een gesprek met betrokkene al dan niet met de leidinggevende.

In 2019 is er een klacht bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (o.o.) ingediend met behulp van een vertrouwenspersoon. Deze klacht is nog in behandeling en loopt door in 2020.

De vertrouwenspersonen hebben in 2019 3 maal gebruik gemaakt van hun signaalfunctie. Dit betrof zaken waar bij geen sprake was van een officiële melding maar die op een andere manier zijn aangekaart bij de vertrouwenspersoon. Op alle drie de signaleringen is adequaat gereageerd door de organisatie.

De beschikbare capaciteit wordt toereikend geacht.

Veranderingsprocessen

De huidige 3 vertrouwenspersonen zijn inmiddels ook benoemd als vertrouwenspersoon voor Werkpartners B.V.

De vertrouwenspersonen blijven de ontwikkelingen in de veranderende organisatie volgen. Er ligt een grote druk op veranderingsbereidheid van onze medewerkers in combinatie met de al bestaande druk op de werkleiders. Hierin zijn door de directie al stappen ondernomen maar dit zal de komende tijd naar verwachting nog wel voortduren. Het vormt dan ook een aandachtspunt. De vertrouwenspersonen achten het wenselijk om goed bereikbaar en zichtbaar te zijn, zodat o.a. werkdruk op een laagdrempelige manier bespreekbaar blijft en escalatie hiermee voorkomen kan worden. Bij veranderingsprocessen kan de vertrouwenspersoon een rol vervullen bij opvang en signalering om zo te zorgen voor een veilige werkplek, minder verzuim en behoud van productiviteit.

De vertrouwenspersoon is bij een melding steeds alert of er sprake is van ongewenste omgangsvormen of mogelijk een arbeidsconflict. Bij een arbeidsconflict verwijst de vertrouwenspersoon door naar de personeelsfunctionaris.

VP integriteit

De organisatie is klaar om de vertrouwenspersonen integriteit te introduceren. Er is voor gekozen om dit door dezelfde vertrouwenspersonen te laten doen. Zij zijn hier alle 3 voor opgeleid. In 2020 zal er een introductie plaatsvinden binnen de organisatie.

Regeling melden vermoeden misstanden WSD

Sinds 1 juli 2016 is elke organisatie verplicht om een interne meldregeling te hebben die medewerkers de mogelijkheid biedt om vermoedens van mogelijke misstanden te melden. WSD kende reeds sinds 2004 een klokkenluidersregeling die hetzelfde doel had. Deze regeling is in 2018 aan de laatste stand van de wetgeving aangepast.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

In 2019 is er één klacht behandeld door de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. De klachtencommissie heeft deze klacht nog in behandeling en loopt door in 2020.

Bezwaarschriftencommissie

De bezwaarschriftencommissie is een onafhankelijke commissie die is ingesteld om het Dagelijks Bestuur te adviseren met betrekking tot de ingediende bezwaarschriften. In 2019 heeft de bezwaarschriftencommissie geen bezwaren behandeld.

Klachtencommissie

De bezwaarschriftencommissie fungeert binnen WSD ook als klachtencommissie. In 2019 zijn er geen klachten behandeld.

Ontslagaanvragen, aanvraag ontslagadviezen

In 2019 is er één ontslagvergunning gevraagd met betrekking tot een voorgenomen opzegging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze vergunning is verkregen.

Overige bezwaarschriften

Bezwaar is aangetekend tegen de definitieve berekening van de Tegemoetkoming Loondomein over 2018 zoals in augustus 2019 aan WSD bekend gemaakt. Deze bezwaarprocedure loopt in 2020 door.

Bezwaarschriften UWV

In 2019 zijn 35 bezwaarschriften bij het UWV ingediend.

Het betreft hier 13 zaken waarbij er geen loonkostenvoordelen werden toegekend. Uiteindelijk zijn 10 van deze zaken ingetrokken nadat het UWV aan de bezwaren tegemoet is gekomen. 3 zaken lopen nog door in 2020.

Verder betreft het 8 zaken tegen weigering uitbetaling ZW-uitkering terwijl er een no-riskpolis van toepassing was. In 6 zaken is de ZW-uitkering alsnog toegekend nadat het UWV aan de bezwaren tegemoet is gekomen. 2 van deze zaken lopen nog door in 2020. In 2 zaken had het UWV een te laag dagloon berekend, in beide zaken is het UWV aan onze bezwaren tegemoet gekomen.

Daarnaast liepen er nog 3 bezwaren tegen loonsancties, 2 zijn er afgewezen en 1 loopt er nog door in 2020 en 4 bezwaren tegen een afwijzing loondispensatie waarvan er 3 zijn afgewezen en er 1 doorloopt in 2020. Tot slot is er nog een bezwaar ingediend tegen de afwijzing van jobcoaching. Deze werd ook afgewezen. In de afwezen zaken is er uiteindelijk te weinig reden gevonden om hiertegen in beroep te gaan.

Ontbindingsverzoek

In 2019 zijn er geen ontbindingsverzoeken ingediend bij de kantonrechter.





4. Weerstandvermogen en risicobeheersing

Risico-analyse

Ten behoeve van de beoordeling van de financiële positie van WSD door het Algemeen bestuur wordt jaarlijks een notitie Weerstandvermogen opgesteld. De meest recente actualisering van deze notitie heeft begin 2019 plaatsgevonden in lijn met het besluit van het Algemeen bestuur om jaarlijks, als onderdeel van de begrotingsronde in het voorjaar, een risico-inventarisatie te houden en het weerstandsvermogen te evalueren.

De risico-analyse wordt in belangrijke mate beïnvloed door de ontwikkelingen in het wettelijke kader waarbinnen WSD en haar deelnemende gemeenten opereren. De invoering van de Participatiewet per 1-1-2015 heeft ertoe geleid dat WSD en de deelnemende gemeenten een visie moesten ontwerpen op de toekomstige rol en positie van WSD. Ten behoeve van de begroting 2021 en de meerjarenraming 2022 tot en met 2024 is voor het Algemeen bestuur een nieuwe risicoanalyse en weerstandsberekening opgesteld. Hierin zijn voor zover mogelijk de duidelijker wordende financiële consequenties van de besluitvorming door de deelnemende gemeenten over de koers van WSD gezamenlijk doorontwikkelen zo goed mogelijk vertaald naar financiële consequenties voor WSD.

Hieronder worden de meest recent vastgestelde risico-inventarisatie en het daaruit vereiste weerstandsvermogen weergegeven zoals op 3 juli 2019 door het Algemeen Bestuur vastgesteld vanuit het op dat moment bekende kader.

Risico-inventarisatie en weerstandsvermogen d.d. 3 juli 2019:

De risico-analyse wordt in belangrijke mate beïnvloed door de ontwikkelingen in het wettelijke kader waarbinnen WSD en haar deelnemende gemeenten opereren, de Participatiewet en keuzes die daarin worden gemaakt. In verband met de invoering van de Participatiewet zijn de deelnemende gemeenten en WSD al in 2014 een traject gestart om te komen tot een visie op de rol en de positie

van WSD voor de langere termijn. Gedurende dit traject is een Transitie-arrangement gesloten voor de jaren 2015 en 2016. Deze transitieperiode bood de gemeenten de ruimte om in samenwerking met WSD te komen tot een afgewogen besluit over de toekomst van WSD.

In het voorjaar van 2017 hebben de deelnemende gemeenten op grond van de eindrapportage “Koers WSD – van Transitie naar Transformatie” het besluit genomen dat in de periode tot 2018 wordt geëxperimenteerd met de Prototypes. Voor de duur van het experiment en voor alle prototypes geldt dat het Transitiearrangement de minimale basis is.

De consequenties van de invoering van de Participatiewet zijn voor WSD groot. De Wet Sociale Werkvoorziening is op slot en er stromen daardoor geen nieuwe doelgroep-medewerkers SW meer in. Daarnaast gaat de vergoeding per arbeidsplaats Wsw terug van ruim € 25.500 naar € 22.700. Voor WSD betekent dit een verslechtering van de exploitatie met bijna € 8 mln. (N.B.: in 2010 bedroeg de vergoeding nog ruim € 27.000 per arbeidsplaats.)

Binnen de kaders van de Participatiewet zijn de doelstellingen van de Participatiewet, meer mensen zo regulier mogelijk laten werken, haalbaar maar helder is dat de financiële kaders voor de nieuwe doelgroepen binnen de Participatiewet zeer krap zijn. De doelstelling van WSD is om Participatiewet proof te worden. Dat wil zeggen dat de uitvoering binnen de beschikbare rijksmiddelen gerealiseerd wordt ervan uitgaande dat het aantal doelgroep-medewerkers minimaal op peil blijft.

Inmiddels lopen de experimenten met de prototypes en is geconstateerd dat de kwaliteit van de experimenten belangrijker is dan de snelheid van het proces. Om die reden is de experimentmethode verlengd tot eind 2019 en is het Transitiearrangement voor dezelfde periode verlengd. De ervaringen en resultaten worden bij de evaluatie van de

prototypes bepalend voor de besluiten die de 10 gemeenten eind 2019 gaan nemen over rol en positie van WSD na 2019.

De instroom van nieuwe personen vanuit de Participatiewet is in de tussenliggende periode van elementair belang voor de bedrijfsvoering van WSD. Zonder instroom komt WSD vanzelf in een scenario van krimp en afbouw van de organisatie. Voor de continuïteit van WSD is deze volume vraag ongetwijfeld de grootste onzekerheid en het grootste risico.

In de tussentijd is de rijksoverheid nog steeds druk aan de Participatiewet aan het sleutelen. De aangekondigde stelselwijziging waarbij een systeem van loondispensatie en aanvulling vanuit de bijstand tot aan maximaal netto minimumloon de plaats van de loonkostensubsidie zou innemen is van de baan.

Daarvoor in de plaats heeft de staatssecretaris een breed offensief aangekondigd. Doel is het aantal PW-banen fors te verhogen. Daartoe moet het voor werkgevers aantrekkelijker en eenvoudiger worden om een PW-baan te realiseren en voor de medewerker moet het (financieel) ook aantrekkelijker worden.

Wat dit betekent zowel in aanpak als in financiën is op dit moment nog niet helder. Overigens is WSD, als een van de grotere werkgevers met PW-banen in Nederland, actief betrokken bij de beleidsvoorbereiding en de praktijktafels die het ministerie organiseert.

Voor de Wsw zijn de financieel zware jaren nog niet voorbij. Sterker nog de bezuiniging per arbeidsplaats in de Wsw over 2019 en 2020 gaan gewoon door. Voor 2019 en 2020 gaat het om een bezuiniging van circa € 500 per arbeidsplaats per jaar. Dus € 1.000 in 2020 t.o.v. 2018. Dit heeft grote impact op WSD.

Jaarlijks vindt binnen WSD een integrale risicoanalyse plaats als basis voor de vaststelling van het noodzakelijke weerstandvermogen bij het vastgestelde risiconiveau. De vertaling van risico's naar weerstandsvermogen vindt plaats middels een vastgesteld model waarin rekening wordt gehouden met tijden van hoog- en laagconjunctuur waarvoor een minimale en een maximale omvang van de financiële buffer wordt bepaald.

Bij de interpretatie van de uitkomsten van het model is het belangrijk om te realiseren dat het Algemeen bestuur heeft besloten dat in het model geen rekening wordt gehouden met stelselwijzigingen: fundamentele wetswijzigingen die tot gevolg kunnen hebben dat de financieringssysteem of doelgroepaantallen ingrijpend veranderen.

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

1. Bedrijfsrisico's van de gemeenschappelijke regeling. Dit zijn risico's die voortvloeien uit de bedrijfsmatige activiteiten van de verschillende pmc's in de divisies Bedrijven en Trajecten & Detacheringen. Deze risico's worden beïnvloed door enerzijds de marktrisico's en anderzijds door de onzekere ontwikkeling van de omvang van het aantal plaatsingen en trajecten door gemeenten bij WSD. Daarnaast vloeien ook risico's voort uit de ontwikkeling dat de stafafdeling SEZ zich steeds meer op de markt begeeft en haar dienstverlening aanbiedt op het gebied van ontzorging in het kader van de Participatiewet. Voorzieningen en de daarbij behorende risico's worden buiten beschouwing gelaten. Deze risico's (b.v. dubieuze debiteuren) zijn individueel al tegen het licht gehouden, gekwantificeerd en afgedekt door een voorziening. Eveneens worden buiten beschouwing gelaten risico's die afgedekt zijn middels verzekeringen, zoals het risico van bedrijfsaansprakelijkheid en ongevallen van medewerkers.
2. Subsidierisico van de gemeenschappelijke regeling. Dit betreft risico's die WSD loopt als gevolg van de hoogte en verdeling van de rijksbijdrage SW (binnen de kaders van de huidige wet). Hier is van belang dat binnen de Participatiewet de wet sociale werkvoorziening blijft voortbestaan voor de SW medewerkers die per 31-12-2014 een dienstbetrekking hadden in het kader van de Wsw. Met de invoering van de Participatiewet is de nieuwe instroom in de Wsw gestopt en wordt de vergoeding per arbeidsplaats elk jaar een stukje verlaagd van € 25.570 in 2016 tot het niveau van € 22.700 per

arbeidsjaar wordt bereikt. Aangenomen is dat bij de berekening van de maximumvariant WSD in staat is om 50% van de budgetdaling in 3 jaar op te vangen. In de minimum variant wordt uitgegaan van 75% opvang door ombuigingen. Het niet realiseren van instroomafspraken onder het Transitiearrangement blijft steeds een risico van belang. Door het niet realiseren van instroomafspraken ontbreekt de dekking voor begeleiding, organisatie en infrastructuur. Een structurele onderdekking zal WSD moeten opvangen door bezuinigingen op organisatie en infrastructuur. Vooralsnog gaan we er vanuit dat de instroom toereikend zal zijn om de uitstroom op te vangen. Nu nog als incidenteel geraamd omdat er van uitgegaan wordt dat instroom weer op peil komt..

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

wet (voor WSD en Weener XL) neemt dit risicoprofiel licht toe.

Uit deze risico-inventarisatie volgt dat het totale risico van WSD stabiliseert op € 17,4 mln. in 2019.

Risico's Corona

In de jaarstukken is nog geen rekening gehouden met mogelijke financiële effecten van de Corona crisis.

Kengetallen

Volgens het Besluit begroting en verantwoording (BBV, art.11) dient een basis van vijf financiële kengetallen te worden opgenomen. De op te nemen kengetallen betreffen; schuldquota leningen, solvabiliteitsratio, grondexploitatie, structurele exploitatieruimte en belastingcapaciteit en duidelijk is dat deze primair gericht zijn op gemeenten en provincies en minder op organisaties als WSD. De voor WSD relevante kengetallen zijn onderstaand ten opzichte van vorig jaar en begroting opgenomen.

Deze kengetallen maken het de leden van het Algemeen bestuur gemakkelijker om inzicht te krijgen in de financiële positie van WSD.

Ontwikkeling van de kengetallen

Kengetallen:	Jaarrekening 2018	Begroting 2019	Jaarrekening 2019
1.a. Netto 1.a. Netto schuldquote	-30,8%	n.v.t.	-32,6%
1.b. Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-30,8%	n.v.t.	-32,6%
2. Solvabiliteitsratio	82,0%	n.v.t.	84,0%
3. Structurele exploitatieruimte	1,5%	-0,4%	2,1%

Toelichting op de diverse kengetallen:**1. *Netto schuldquote & de netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen***

De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van WSD ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft zodoende een indicatie in welke mate de rentelasten en aflossingen op de exploitatie drukken. Omdat bij leningen er onzekerheid kan bestaan of ze allemaal terug worden betaald, wordt bij de berekening van de netto schuldquote onderscheid gemaakt door het kengetal te berekenen, zowel inclusief als exclusief de doorgeleende gelden. Op die manier wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is en ook wat dat betekent voor de schuldenlast. De wijze waarop de netto schuldquote gecorrigeerd voor de doorgeleende gelden wordt berekend is gelijk aan de netto schuldquote, met dien verstande dat bij de financiële activa ook alle verstrekte leningen worden opgenomen (zie artikel 36, onderdelen b en c, van het BBV). WSD heeft een zeer goede liquiditeitspositie en geen schulden uit hoofde van geldleningen wat resulteert in een negatieve schuldquote, hetgeen als positief wordt beoordeeld.

2. *Solvabiliteitsratio*

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin WSD in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het balans-totaal. Het eigen vermogen van WSD bestaat volgens artikel 42 van het BBV uit de reserves (zowel de algemene reserve als de bestemmingsreserves) en het resultaat uit het overzicht van baten en lasten.

3. *Structurele exploitatieruimte*

Dit kengetal is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte WSD heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is. Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele

lasten. De structurele exploitatieruimte wordt bepaald door het saldo van de structurele baten en lasten en het saldo van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves gedeeld door de totale baten (zie artikel 17, onderdeel c, van het BBV) en uitgedrukt in een percentage. In artikel 19, onderdeel c, van het BBV wordt een overzicht gevraagd van de incidentele baten en lasten.

In artikel 19, onderdeel d, van het BBV, wordt een overzicht gevraagd van de beoogde structurele toevoegingen en onttrekkingen aan de reserves. In artikel 23 van het BBV staat dat deze gegevens ook moeten worden verstrekt voor de meerjarenraming. Deze gegevens worden ook verstrekt bij de jaarrekening. Op basis van deze gegevens kan het saldo van de structurele baten en structurele lasten worden berekend. Daarbij wordt het saldo opgeteld van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves.

5. Financiering

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

Los van de beperkingen vanuit de Wet Verplicht Schatkistbankieren is het financiële beleid van WSD, zoals vastgelegd in het door het Algemeen bestuur vastgestelde Treasurystatuut, sowieso erg prudent in de omgang met financiële middelen.

Leningen

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

Arbeidskosten gerelateerde verplichtingen

Het Besluit Begroting en Verantwoording verbiedt, via de artikelen 44 en 49, om voor arbeids-gerelateerde verplichtingen met een vergelijkbaar volume een schuld of voorziening op te nemen op de balans. In de balans per ultimo 2019 is een bestemmingsreserve opgenomen voor een bedrag van € 2,6 miljoen voor de jaarlijks terugkerende aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen. Het betreft de totale verplichting om bij ontbinding dan wel opheffing van de gemeenschappelijke regeling WSD te kunnen voldoen aan de verplichting om aan alle werknemers de opgebouwde en niet genoten vakantiedagen en vakantiegeld uit te kunnen betalen. Periodiek wordt de hoogte van de bestemmingsreserve getoetst aan de noodzakelijke omvang in relatie tot de omvang van de personele bezetting.

6. Onderhoud kapitaal-goederen

WSD heeft een aantal bedrijfsgebouwen in eigendom en dient deze dan ook zelf te onderhouden. Ultimo 2019 bedraagt de totale boekwaarde van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties € 3,6 miljoen. Dit zijn de enige kapitaalgoederen van WSD waarbij sprake is van onderhoudskosten van enige materiële omvang. Onderhoud van de gebouwen gebeurt op basis van een periodiek geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan. Sinds eind 2018 loopt een onderzoek om te komen tot een actualisering van de huisvestingsvisie. Dit onderzoek volgt min of meer het tempo van proces om te komen tot een nieuwe koers voor WSD. Afhankelijk van de keuzes die gemeenten en WSD maken over uitwerking van de toekomstige samenwerkingsvorm, vormen we ook een beeld over de toekomstig benodigde huisvesting. De huisvestingsvisie dient daarop natuurlijk aan te sluiten. De geactualiseerde huisvestingsvisie zal de basis zijn voor actualisering van het meerjarenonderhoudsplan met bijbehorende meerjarenonderhoudsbegroting. Het onderhoud van de bedrijfsgebouwen is op dit moment gericht op het behoud van het bestaande onderhoudsniveau waarbij het bestaande onderhoudsplan de basis vormt. Op basis van dat plan is sprake van een stabiel uitgavenpatroon en om die reden worden de onderhoudskosten jaarlijks uit de reguliere exploitatie voldaan en is een onderhoudsvoorziening niet noodzakelijk.

7. Rechtmatigheid

Het Algemeen bestuur heeft het controleprotocol, het normenkader en de toleranties, alsmede de bijgestelde Financiële verordening ex art. 212 gemeentewet vastgesteld. Jaarlijks wordt beoordeeld in hoeverre actualisering van deze kaders aanpassing behoeven wegens relevante wijzigingen in wet- en regelgeving. De door het bestuur vastgestelde fouttolerantie is 1% en de onzekerheidstolerantie 3%. Bij het uit de resultatenrekening blijkend totaal aan lasten van WSD over 2019 van € 66,1 miljoen bedraagt de goedkeuringstolerantie € 661.000. De rapporteringgrens ligt op 20% hiervan, zijnde € 132.200. De interne rechtmatigheidcontrole maakt onderdeel uit van het interne controleprogramma WSD in Control. Het interne controleprogramma voorziet in periodieke interne controlewerkzaamheden door de lijn- en stafafdelingen met betrekking tot alle materiële processen. Hieruit zijn geen onrechtmatigheden naar voren gekomen. Vanuit de centrale afdeling Concern Control zijn audits uitgevoerd op de kwaliteit van de uitgevoerde interne controles. Bevindingen zijn teruggelegd in de organisatie en de herstelacties zijn gemonitord. Het managementteam is tussentijds geïnformeerd over de voortgang. Naast de uitgevoerde audits op processen is voor een aantal specifieke balansposten de rechtmatigheid van de mutaties achteraf vastgesteld.

Begrotingsrechtmatigheid

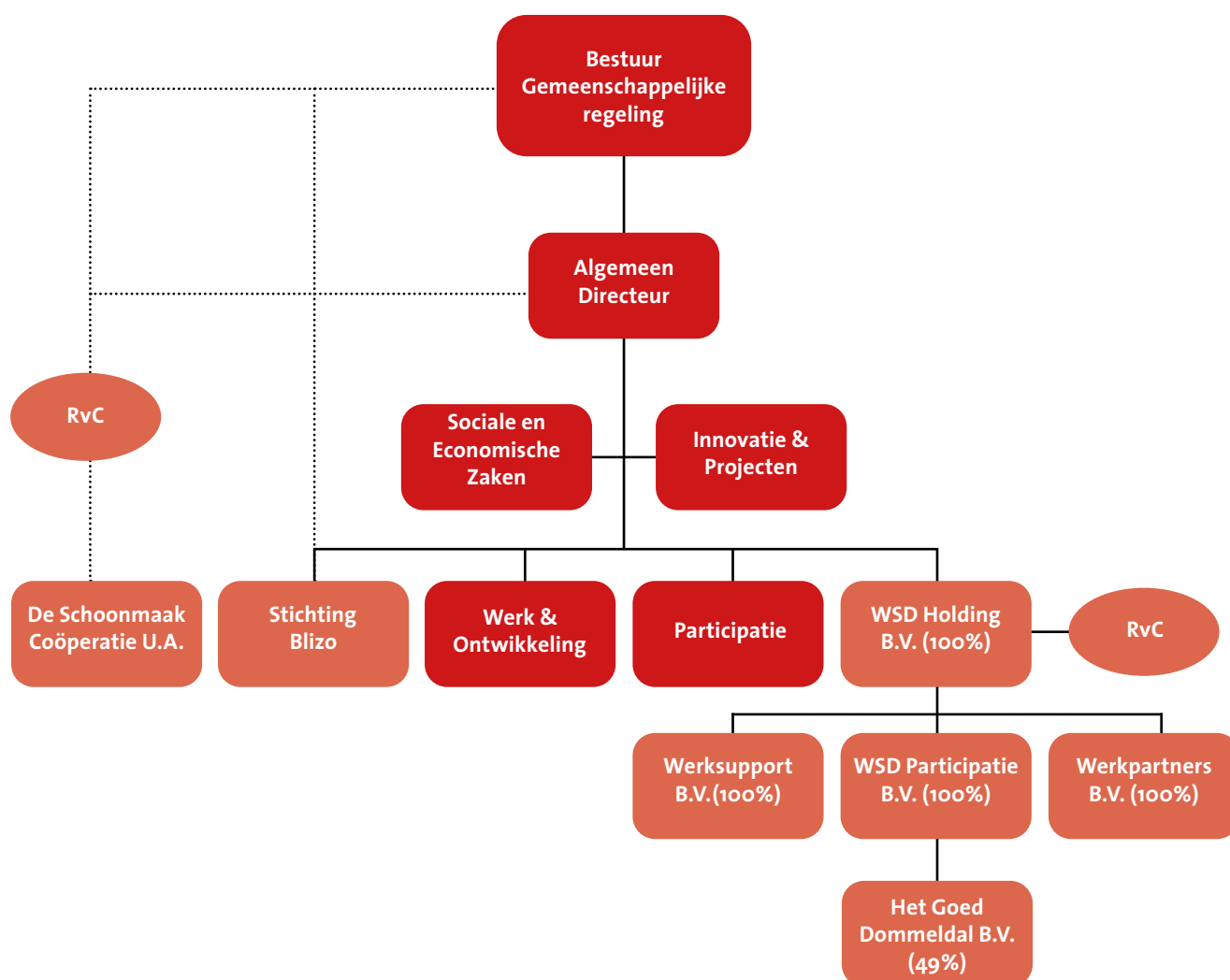
WSD onderscheidt 1 programma, te weten de uitvoering van de Participatiewet. Op programmaniveau zijn de totale lasten overschreden met circa € 1,2 miljoen.

De conclusies vanuit het programma 'WSD in Control' zijn vastgelegd in een eindrapportage die ter kennisname wordt voorgelegd aan het Algemeen bestuur in haar vergadering van 8 juli 2020.



8. Verbonden partijen

Organigram WSD-Groep



Per 1 oktober 2018 heeft WSD een nieuwe organisatiestructuur met twee grote bedrijfsonderdelen: Participatie en Werk. Deze organisatieverandering is in 2019 ingevoerd en is noodzakelijk om nog beter te kunnen anticiperen op de ontwikkelingen in de wereld om WSD heen. De buitenwereld verandert snel en WSD moet voortdurend op zoek naar de optimale toegevoegde waarde. WSD probeert de ontwikkelingen in haar omgeving voor te zijn en kansen te pakken. Dit vraagt om ondernemerschap en ondernemend gedrag. In de Wsw lag er een heldere opdracht vanuit de gemeenten, een afgebakende doelgroep en een voorspelbaar

budget. In de Participatiewet is dit compleet anders. Gemeenten bepalen aan de voorkant welke beleidsterreinen (Jeugd, WMO, Participatie, ...) zij van belang achten, welke concrete doelen er gesteld worden, wie de uitvoering voor zijn rekening neemt en hoeveel budget er beschikbaar is. Daarmee is de opdracht van gemeenten aan WSD niet meer vanzelfsprekend. Daarom is maatwerk richting gemeenten; continue innovatie van dienstverlening en ketensamenwerking; profilering richting bestuur, raden en ambtelijke professionals en het borgen van de financiering; van groot belang geworden. Dit is de rol van de divisie Participatie.

De divisie Werk & Ontwikkeling focust zich volledig op de uitvoering. Daarom zijn alle werk-gerelateerde activiteiten binnen deze divisie gebundeld. Arbeidsontwikkeling in lijn met de wensen van de gemeenten, ontwikkeling van de werkportfolio en het commercieel slim en efficiënt inzetten van de arbeidsvermogens van alle doelgroepmedewerkers.

Het bedrijfsonderdeel Participatie bestaat uit de afdelingen Trajecten en de Werkacademie. Deze laatste afdeling is de samenvoeging van de WSD Academie en de Werkacademie.

Het bedrijfsonderdeel Werk bestaat uit de voormalige divisie Bedrijven samengevoegd met Detacheringen en Coaching

In het onderstaande organigram is de organisatie van WSD inclusief verbonden partijen weergegeven per 31 december 2019.

Stichting Blizo

De Stichting Blizo-werkgemeenschap, gevestigd te Vught, is opgericht op 9 november 1971. Het doel is het bevorderen van de deelname van visueel en anderszins beperkten aan het maatschappelijk economisch productieproces, onder andere door het verschaffen van aangepast werk. Op 7 oktober 1994 is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de gemeenschappelijke regeling WSD en op 24 september 1999 is een nieuwe overeenkomst gesloten waarin is opgenomen dat het bestuur van WSD en het bestuur van Blizo een personele unie vormen. In de loop der jaren zijn de activiteiten van Blizo en WSD steeds meer verweven geraakt. Vanaf 2018 zijn de administratieve processen rondom Blizo aanzienlijk vereenvoudigd door enkel de kernactiviteiten van de stichting bij Blizo vast te leggen en de reguliere productieprocessen bij WSD. De financiële positie van Blizo is goed en hieruit vloeien vooralsnog geen risico's voort zoals onderstaande cijfers illustreren:

Eigen vermogen ultimo 2018	€ 1.566.749
Prognose eigen vermogen ultimo 2019 (voor resultaatbestemming)	€ 1.569.523
Prognose gerealiseerd resultaat 2019 (positief)	€ 2.774

Private structuur onder de gemeenschappelijke regeling

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

De invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 en de strategische keuzes die het bestuur en de deelnemende gemeenten komende jaren maken, vormen voor WSD het kader voor de nieuwe strategie. Daarop anticiperend heeft eind 2014 een beperkte juridische herstructurering plaatsgevonden binnen de private structuur. Hieronder wordt de huidige private structuur onder WSD op 31 december 2019 beschreven.

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

De (geconsolideerde) financiële positie van WSD Holding B.V. is goed en hieruit vloeien vooralsnog geen risico's voort zoals onderstaande (voorlopige) cijfers illustreren:

Eigen vermogen ultimo 2018	€ 1.958.192
Prognose eigen vermogen ultimo 2019 (voor resultaatbestemming)	€ 1.943.244
Prognose gerealiseerd resultaat 2019 (positief)	€ -14.948

Werkpartners B.V.

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

Werkpartners wordt in toenemende mate ingeschakeld bij het bieden van aangepaste arbeid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voornemen is om dit op korte termijn ook statutair te verankeren.

Werkpartners B.V. blijft daarnaast ook ingezet worden bij de detachering van niet-gesubsidieerd personeel naar WSD, naar de deelnemende gemeenten en naar derden. De aandelen van Werkpartners B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V.

Werksupport B.V.

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

De aandelen van Werksupport B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V.

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

Het Goed Dommeldal B.V.

Het Goed Dommeldal B.V., statutair gevestigd te Emmeloord, is opgericht in mei 2010 door Het Goed Participatie B.V. (51%) en WSD Participatie B.V. (49%) met als doelstelling de exploitatie van een kringloopbedrijf. In het bijzonder de optimalisering van de inzameling en het hergebruik van grof huishoudelijk afval en textiel, het scheppen van betaalde werkgelegenheid en mogelijkheden voor mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt waaronder in het kader van de Wsw, het samenwerken met, het deelnemen in, het overnemen van en het besturen van andere vennootschappen en ondernemingen, het (doen) financieren, ook door middel van het stellen van zekerheden, van andere ondernemingen. WSD Participatie B.V. heeft een minderheidsbelang in Het Goed Dommeldal B.V. maar heeft middels statutair vastgelegde afspraken een beslissende stem op een aantal specifiek benoemde terreinen (onder andere benoeming en ontslag bestuurder en toezicht onderneming). Het Goed Dommeldal B.V. heeft per ultimo 2019 vier vestigingen in respectievelijk Best, Boxtel, Nuenen en Schijndel.

De Schoonmaak Coöperatie U.A.

De Schoonmaak Coöperatie U.A., statutair gevestigd te Boxtel, is opgericht in november 2012 door drie leden; WSD Holding B.V., Bossche Banen B.V. en BEPRO B.V.. In

het licht van de nieuwe aanbestedingswet is de juridische structuur van De Schoonmaak Coöperatie heroverwogen en hebben de SW-bedrijven het lidmaatschap van de oprichters overgenomen per 31 december 2013.

Dat betekent dat per die datum de gemeenschappelijke regeling WSD als lid deelneemt in De Schoonmaak Coöperatie. De drie algemeen directeuren van Diamant-groep, Weener XL en WSD vormen samen de Raad van commissarissen van De Schoonmaak Coöperatie.

Doelstelling van De Schoonmaak Coöperatie is het faciliteren en creëren van werkplekken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een leer-werkbedrijf gericht op onder meer schoonmaak. De Schoonmaak Coöperatie is gevestigd in een deel van het pand van Blizo aan de Kettingweg in Vught. De Schoonmaak Coöperatie heeft de uitvoering van de schoonmaak-contracten van WSD, Weener XL en Diamant-groep overgenomen. Daartoe zijn o.a. alle medewerkers van de PMC Dienstverlening-Schoonmaak van WSD gedetacheerd bij De Schoonmaak Coöperatie.

Vanuit WSD-Groep zijn daarnaast 10 niet-gesubsidieerde medewerkers gedetacheerd bij De Schoonmaak Coöperatie in staf- en kaderfuncties en zijn afspraken gemaakt over dienstverlening door WSD op het gebied van juridische zaken en PR en communicatie.

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

Eigen vermogen ultimo 2018 (voor resultaatbestemming)	€ 2.283.256
Eigen vermogen ultimo 2018 (Na resultaatbestemming)	€ 1.342.311
Het voordelig resultaat 2018 is in 2019 volledig uitgekeerd aan de leden.	
Prognose eigen vermogen ultimo 2019 (voor resultaatbestemming)	€ 1.874.653
Voorlopig gerealiseerd resultaat: 2019 (positief)	€ 532.342

Stichting AANTWERK

WSD is één van de initiatiefnemers van Stichting AANTWERK. Stichting AANTWERK, statutair gevestigd in Boxtel, is opgericht op 26 maart 2013.

Stichting AANTWERK heeft als doel een platform te bieden voor ondernemers welke zich mede ten doel stellen maatschappelijk verantwoord te ondernemen. De Stichting initieert uitwisselingen waardoor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en bedrijven met elkaar in contact komen en aan elkaar verbonden kunnen worden.



62



Jaarrekening 2019

Balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

ACTIVA	2019	2018	PASSIVA	2019	2018
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	5.741	6.256	Algemene reserve	16.160	15.215
Financiële vaste activa			Bestemmingsreserves	9.327	9.138
Kapitaalverstrekkingen	383	388	Gerealiseerde resultaat	2.442	2.997
Totaal	6.124	6.644	Totaal	27.929	27.350
Vlottende activa			Voorzieningen		
Grond- en hulpstoffen	80	76	Voorziening wachtgeld	16	16
Uitzettingen	24.461	23.954			
Liquide middelen	523	443			
Overlopende activa	2.079	2.225			
			Vlottende passiva		
Totaal	27.143	26.698	Crediteuren	2.813	3.313
			Overige schulden	2.296	2.504
			Totaal	5.109	5.817
			Overlopende passiva		
			Overlopende passiva	213	159
Totaal generaal	33.267	33.342	Totaal generaal	33.267	33.342

Overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving	2019	begroot 2019	2018
Bedrijfsresultaat			
Bedrijfsopbrengsten	21.926	22.147	22.470
Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-4.695	-4.909	-5.337
Toegevoegde waarde	17.231	17.238	17.133
Overige bedrijfsopbrengsten	4.015	3.351	2.977
Baten	21.246	20.589	20.110
Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	12.970	12.624	12.601
Afschrijvingen	1.021	1.118	1.047
Overige bedrijfskosten	4.551	3.786	4.429
Lasten	18.542	17.528	18.077
Totaal bedrijfsresultaat	2.704	3.061	2.033
Subsidieresultaat SW			
Ontvangen rijksbijdrage	35.639	34.504	36.796
Af: Personeelskosten SW en ov. uitvoeringskosten	-38.007	-38.462	-39.031
Resultaat rijksbijdrage	-2.368	-3.958	-2.235
Bijdrage gemeente	226	226	223
Totaal subsidieresultaat SW	-2.142	-3.732	-2.012
Subsidieresultaat PW			
Ontvangen begeleidingsfee	2.341	2.184	1.979
Af: Personeelskosten PW ov. Uitvoeringskosten	-3.265	-3.117	-2.500
Totaal subsidieresultaat PW	-924	-933	-521
Begeleid werken			
Rijksbijdrage begeleid werken	2.531	2.451	2.541
Af: Uitvoeringskosten begeleid werken	-807	-866	-856
Totaal resultaat Begeleid Werken	1.724	1.585	1.685
Incidentele lasten, baten	-783	62	-356
Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	579	43	829
Dotaties reserves	-3.171	-638	-3.017
Ottrekking reserves	5.034	1.233	5.185
Gerealiseerde resultaat na bestemming	2.442	638	2.997

Grondslagen van de financiële verslaglegging

Inleiding

Onderstaande samenvatting van de grondslagen, waarop de financiële verslaggeving is gebaseerd, is bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten. Voor de verslaglegging zijn de wettelijke richtlijnen, zoals vastgesteld in het Besluit Begroting en Verantwoording (afgekort BBV), in acht genomen. Volgens het verplichte model zou binnen de resultatenrekening een kolom "wijziging begroting" opgenomen dienen te worden. De aan de provincie afgegeven begroting wijkt in totaliteit echter niet af van de gehanteerde begroting, derhalve is deze kolom niet opgenomen. Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vindt er geen nieuwe instroom meer plaats in de SW. Door uitstroom van SW-medewerkers kan er onzekerheid ontstaan over de continuïteit van de voortzetting van de huidige activiteiten van WSD voor de komende periode. Voor 2019 geldt het met alle 10 gemeenten afgesproken Transitiearrangement. In de afgelopen twee jaar is er door de gemeenten geëxperimenteerd met de verschillende Prototypes.

De begin 2019 gereactiveerde Commissie Participatie naar Vermogen heeft de inhoudelijke en procesmatige voorbereiding gedaan voor de besluitvorming inzake de gezamenlijke koers van WSD. Vanaf juli 2019 heeft de inhoudelijke eindevaluatie van de prototypes plaats gevonden. Deze evaluatie aangevuld met input vanuit interviews van stakeholders heeft geresulteerd in het adviesrapport voor de koers van WSD "Gezamenlijk doorontwikkelen". Dit rapport is in oktober 2019 aan de gemeenteraden aangeboden. Gemeenten hebben hun feedback gegeven op de koers middels een zienswijze begin februari 2020. Het bestuur van WSD heeft, de zienswijzen in ogenschouw nemend, in maart 2020 een besluit genomen over de definitieve koers. Kern van de definitieve koers is dat we gezamenlijk doorontwikkelen. De gemeenschappelijke regeling staat als fundament voor de toekomst niet ter discussie. Op grond hiervan is WSD van mening dat de jaarrekening terecht is opgesteld op basis van continuïteitsgrondslagen. De gemeenten in de GR zijn "eigenaar" en hebben belang bij het optimaal inrichten van de uitvoeringsketen van de Participatiewet waarbij de beperktere middelen zo breed mogelijk worden ingezet.

Balans

Materiële vaste activa.

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

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Voorzieningen aan terreinen	maximaal 27 jaar
Gebouwen	maximaal 40 jaar
Installaties	maximaal 20 jaar
Machines	maximaal 15 jaar
Overige:	
Inventarissen	maximaal 20 jaar
Vervoermiddelen	maximaal 10 jaar

Financiële vaste activa.

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

Voorraden.

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

Uitzettingen en overlopende activa.

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

Liquide middelen.

De liquide middelen zijn tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen.

Het eigen vermogen bestaat uit:

- **Algemene reserve:** De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten uit voorgaande jaren voor zover door het Algemeen Bestuur daar geen specifieke bestemming aan is gegeven. Deze dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.
- **Bestemmingsreserves:** De bestemmingsreserves zijn gevormd uit de voordelige exploitatieresultaten van voorgaande jaren. De bestemmingen zijn in het belang van de uitvoering van de sociale werkvoorziening gegeven door het Algemeen Bestuur. In 2017 heeft een "dividend" uitkering plaats gevonden in de vorm van een tegoed die de gemeenten hebben. Dit tegoed is gestort in de bestemmings-reserve ten last van de resultaten 2012, 2014, 2015 en 2017.
- **Gerealiseerde resultaat:** Dit betreft het gerealiseerde resultaat van het verslagjaar waaraan door het Algemeen Bestuur nog geen expliciete bestemming is gegeven in het belang van de wetsuitvoering. Deze bestemming dient te worden gegeven in het jaar na het jaar waarin het voordelige gerealiseerde resultaat is behaald.

Voorzieningen.

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

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

Kortlopende schulden.

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

Niet uit de balans blijken verplichtingen.

Hieronder zijn begrepen verplichtingen, die voortvloeien uit contracten met een looptijd van langer dan een jaar (aangegane investeringsverplichtingen e.d.) alsmede mogelijke claims.

Overzicht van baten en lasten

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

Bedrijfsopbrengsten.

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

Grond- en hulpstoffenverbruik en kosten van derden en uitbesteed werk.

De kosten van grond- en hulpstoffen worden berekend op basis van vaste verrekenneprijzen, die de inkooprijzen benaderen. Resultaten op deze post worden in het jaar verantwoord.

Overige bedrijfsopbrengsten.

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

Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid.

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

Afschrijvingen.

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

Overige bedrijfskosten.

De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Rentebaten/rentelasten.

De rentebaten betreft de opbrengst uit spaarrekeningen.

Rijksbijdrage.

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

Personeelskosten SW-werknemers, Participatiewetters en overige uitvoeringskosten.

Hieronder wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, inclusief vakantiegeld aan SW-werknemers en vermeerderd met de verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW - WIA en WW - premies, alsmede de premies voor de pensioenvoorziening van SW-werknemers. In mindering zijn gebracht de in het

kalenderjaar van de bedrijfsvereniging ontvangen uitkeringen op grond van de Ziektewet en het opgebouwde recht op de premiekorting lage inkomensvoordeel (LIV). Eveneens is de ontvangen subsidie praktijkleren in mindering gebracht. Ook zijn onder dit hoofd opgenomen de overige kosten SW-werknemers. Onder de overige kosten SW-medewerkers zijn o.a. begrepen de kosten van vervoer inzake woon- werkverkeer minus de eigen bijdrage, de kosten van de bedrijfsgezondheidsdienst, de kosten van voorlichting en vorming alsmede lasten wegens bijzondere voorzieningen ten behoeve van de medewerkers.

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

Gemeentelijke bijdrage.

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

Exploitatieresultaat na bestemming.

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

Vennootschapsbelasting

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

Toelichting op de balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

		2019	2018
Materiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	6.256	6.448
	Investeringen	506	855
	Desinvesteringen	-157	-160
	Afschrijvingen	-864	-887
	Boekwaarde per 31 december	5.741	6.256
Verhouding jaarlasten afschrijving/boekwaarde per 1 januari (in procenten):		13,8	13,8
De investeringen hebben met name betrekking op:			
• Verbouwing Schijndel • Vervanging en uitbreiding van het werkmaterieel ten behoeve van Industrie en EGD en uitbreiding vervoermiddelen ten behoeve van Groen en vervoer van medewerkers. • Vernieuwing infrastructuur ICT en vervanging en uitbereiding werkstations, laptops en smartphones. • Vervanging (nood)verlichting Boxtel en Schijndel			
Voor de samenstelling van de vaste activa wordt verwezen naar bijlage 1.			
Financiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	383	388
	Afname/toename	0	0
	Boekwaarde per 31 december	383	388
Het saldo betreft het aandelenkapitaal in WSD Holding B.V. ad. € 383.000,-			
De zekerheidsstelling van tabakswaaren en accijnzen is per 1 januari 2019 komen te vervallen, waardoor de boekwaarde per 1 januari 2019 met € 5.000,- afwijkt ten opzichte van de boekwaarde per 31 december 2018.			
Grond- en hulpstoffen	Totaal voorraden	85	82
	Voorziening incourant	-5	-6
	Totaal voorraden	80	76
Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar	's Rijks Schatkist	20.102	18.973
	Openbare lichamen	1.165	1.802
	Handelsdebiteuren	3.184	3.238
	Vorderingen op personeel	100	67
	Voorziening dubieuze debiteuren	-90	-126
	Totaal debiteuren	24.461	23.954
Met ingang van 16 december 2013 zijn decentrale overheden verplicht overtollige middelen aan te houden bij de Nederlandse schatkist, het zogenaamde schatkistbankieren. In de wet is een drempelbedrag opgenomen dat niet hoeft te worden aangehouden bij de Nederlandse schatkist. Voor WSD is dit bedrag € 460.688,-. Onder de uitzettingen is een bedrag van € 20.102.000,- opgenomen dat bij de Nederlandse schatkist staat. Onder handelsdebiteuren zijn vorderingen op openbare lichamen opgenomen ad € 1.165.492,-. In 2018 bedroegen deze vorderingen € 1.801.690,-			
De openstaande handelsdebiteuren (incl. vorderingen op openbare lichamen) per ultimo februari bedragen:		570	557
Liquide middelen	Totaal	523	443

Bedragen x € 1000,-

		2019	2018
--	--	------	------

Over alle liquide middelen kan vrij beschikt worden.

Daarnaast beschikt WSD over een rekening courant faciliteit bij de BNG van € 2.722.680,-

Overlopende activa	Totaal	2.079	2.225
---------------------------	--------	-------	-------

Dit betreft met name vorderingen betreffende LIV SW en LKV PW.

Algemene reserve	Saldo per 1 januari	15.215	15.451
	Onttrekking:		
	Resultaat bestemming 2017		
	Bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie		236
	Dotatie:		
	Resultaat bestemming 2018	945	
	Saldo per 31 december	16.160	15.215

Bij de resultaatbestemming 2018 ad. € 2.997.000,- is € 945.000,- toegevoegd aan de Algemene Reserve.

Dit is conform het besluit van het Algemeen Bestuur dd. 3 juli 2019.

Bestemmingsreserves	Saldo per 1 januari	9.138	8.289
	Stortingen		
	• Bestemd exploitatieresultaat 2018/2017	460	460
	• Beschikbaar bestemd budget tbv gemeenten	1.157	977
	• Bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie	0	1.580
	• Bestemmingsreserve Prototypes	174	0
	• Bestemmingsreserve vakantiegeld/vakantiedagen	435	0
	Totaal gestort	2.226	3.017
	Onttrekkingen		
	• Bedrijfsontwikkeling*	460	460
	• Verbinden & Excelleren	0	100
	• Bestemming doorontwikkeling organisatie	177	13
	• Bestemming bestemd budget door gemeenten	451	260
	• Bestemming vakantiedagen/vakantiegeld	0	0
	• Bestemming Prototypes	949	1.335
	Totaal onttrokken	2.037	2.168
	Saldo per 31 december	9.327	9.138

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

Toelichting op de balans WSD per 31 december

Het volledige resultaat van 2018 ad € 2.997.000,- is toegevoegd aan de (bestemmings)reserves conform besluit van het Algemeen Bestuur de dato 3 juli 2019.

Gelet op het besluit AB van 3 juli 2019 is het voorstel aangenomen om 50% van het geschoonde resultaat als dividend te bestemmen. Conform afspraak wordt het dividend niet als zodanig uitbetaald, maar kunnen hiervoor diensten bij WSD ingekocht worden.

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

Onttrekkingen:

De bijdrage in bedrijfsontwikkeling van € 460.000,- betreft de permanente ontwikkelingen waaraan WSD onderhevig is op basis waarvan bovenmatige kosten ontstaan.

Een bedrag van € 177.486,- is onttrokken aan de bestemmingsreserve doorontwikkeling organisatie.

De gemaakte kosten voor de ontwikkeling Prototypes bedragen voor 2019 € 948.798,-.

Uit het bestemd budget (Dividend) is in 2019 € 450.500,- door de gemeenten aangewend ten behoeve van de doelgroep.

Voor een specificatie van mutaties in de bestemmingsreserves wordt verwezen naar bijlage 2.

Nog te bestemmen	Omvang	2.442	2.997
			
Voorzieningen wachtgeld	Omvang 1 januari	16	16
	Afname/toename	0	0
	Saldo per 31 december	16	16
			

Deze voorziening betreft de verplichting die in 2007 is ontstaan in het kader van een getroffen afvloeiingsregeling. Wettelijk is het aantal maanden WW 38, hiervoor is een voorziening getroffen in 2007, per 31-12-2019 zijn er 31,5 maanden uitbetaald en resteert nog 6,5 maanden.

Crediteuren	Omvang per 31 december	2.813	3.313
			
Overige schulden	Omzetbelasting	389	0
	Loonbelasting	669	727
	Premies bedrijfsvereniging/pensioenen	969	986
	Netto lonen en salarissen	24	13
	Nog te ontvangen facturen	245	778
	Totaal overige schulden	2.296	2.504
			

Bedragen x € 1000,-

		2019	2018
De post nog te ontvangen facturen omvat o.a. de volgende bedragen; controle jaarrekening 2019 loonkosten Participatiewet, de afrekening vanuit Werkpartners correctie loonkostensubsidie gemeenten i.v.m. ziekte en en overloop van subsidies naar 2020.			
Overlopende passiva	Rekening courant Pers. Vereniging	64	56
	Vooruitgefactureerde bedragen	149	103
	Totaal	213	159
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	De aangegane verplichtingen inzake investeringen bedragen ultimo het jaar	2	101

Het bedrag van € 148.784,- vooruitgefactureerde bedragen betreft het onderhanden werk Groen.

Niet uit de balans blijkende rechten

WSD is sinds 2013 lid van De Schoonmaak Coöperatie. De leden beslissen, op voorstel van de Raad van Commissarissen wat er met de resultaten van De Schoonmaak Coöperatie gebeurt. De algemene ledenvergadering vindt in juni 2019 plaats.

De positieve resultaten tot en met 2014 zijn gereserveerd als weestandvermogen. Vanaf 2015 worden positieve resultaten beschikbaar gesteld aan de oprichters.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gevolgen van de Corona-crisis:

Ten tijde van opmaken van dit jaarverslag / deze jaarrekening is nog niet in te schatten welke impact het Corona-virus uiteindelijk op de wereld, Nederland en WSD zal hebben.

Nederland heeft momenteel ingrijpende maatregelen genomen om de ziekte te beheersen en het is ook niet denkbeeldig dat in de komende periode maatregelen worden verlengd of dat nieuwe maatregelen worden genomen. Deze maatregelen hebben ook grote impact en financiële gevolgen voor onze organisatie en onze mensen. Gelijktijdig heeft de overheid aangekondigd haar uiterste best te doen om ondernemers, personeelsleden en zzp-ers waar mogelijk te helpen door deze crisis heen te komen. Er zijn in dat kader inmiddels belangrijke maatregelen genomen om de gevolgen voor organisaties, werknemers en ZZP-ers te beperken.

Als we naar de huidige financiële positie van WSD kijken dan kunnen we vaststellen dat door prudent beleid in het verleden we over voldoende weerstandvermogen beschikken om het wegvallen van omzet voor langere periode te kunnen opvangen.

WSD is niet voornemens medewerkers te ontslaan vanuit bedrijfseconomische reden, maar te zorgen voor de toch al kwetsbare doelgroep. In die zin is er dus geen sprake van een acuut continuïteitsrisico.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2019	begroot 2019	2018
Toegevoegde waarde	Samenstelling toegevoegde waarde			
	Werk & Ontwikkeling:			
	Opbrengst	21.926	22.147	17.538
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-4.695	-4.909	-5.337
	Toegevoegde waarde	17.231	17.238	12.201
	Participatie:			
	Opbrengst	0	0	4.932
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	0	0	0
	Toegevoegde waarde	0	0	4.932
	Totaal bedrijfsopbrengsten	21.926	22.147	22.470
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-4.695	-4.909	-5.337
	Totaal toegevoegde waarde	17.231	17.238	17.133
	Omvang fte (direct) per bedrijf SW en PW			
	- Werk & Ontwikkeling (excl. BW en intern)	1.512	1.515	1.213
	- Participatie (excl. BW en intern)	0	0	351
	Totaal	1.512	1.515	1.564
	Toegevoegde waarde per fte (direct) SW en PW			
	- Werk & Ontwikkeling (excl. BW en intern)	11.396	11.378	10.059
	- Participatie (excl. BW en intern)	0	0	14.051
	Totaal	11.396	11.378	10.955

In 2018 bestond de omzet van de divisie Participatie uit opbrengst externe detacheringen. In 2019 is deze omzetstroom naar Werk&Ontwikkeling verschoven vanwege de herindeling van de WSD organisatie.

De omzet per fte is gestegen ten opzichte van 2018 met een dalende bezetting SW en PW.

De totale bedrijfsopbrengsten zijn gedaald kijkend naar 2018 met € 544.000,- vanwege achterblijvende omzet PMC Schoonmaak. De dalende bezetting bij deze PMC verklaart de achterblijvende omzet, die gedeeltelijk teniet wordt gedaan door extra omzet Groen.

Het uitbesteed werk in 2019 komt lager uit dan begroot 2019 en realisatie 2018, doordat externe inzet in het Groen niet nodig is geweest.

Omschrijving		2019	begroot 2019	2018
Overige opbrengsten	Dienstverlening Arbeid en Coaching	818	798	666
	Vergoeding dienstverlening Werkpartners B.V.	1.074	1.096	912
	Vergoeding dienstverlening WSD Holding B.V.	10	10	10
	Vergoeding dienstverlening Stichting Blizo	60	60	60
	Dienstverlening De Schoonmaak Coöperatie	35	30	29
	Doorb. reiskosten woonwerk De Schoonmaak Coöp.	58	65	65
	Doorberekende loonkosten De Schoonmaak Coöperatie	277	275	279
	Verhuur pand Schijndel	173	173	167
	Winstuitkering De Schoonmaak Coöperatie	318	200	304
	Diverse opbrengsten Algemeen	0	0	52
	Diverse opbrengsten Werk&Ontwikkeling	190	250	185
	Diverse opbrengsten Participatie	116	25	85
	Opbrengst Academie	100	369	0
	Opbrengst Sporthallen	584	0	0
	Overig opbrengsten	202	0	163
	Totaal	4.015	3.351	2.977

De begrote en gerealiseerde opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching zijn fors hoger dan de omzet in 2018. Echter in 2018 is € 123k gecorrigeerd naar omzet Toegevoegde waarde.

De vergoeding dienstverlening, die bij Werkpartners in rekening wordt gebracht is gestegen vanwege de gestage groei van Werkpartners B.V.

De winstuitkering over het resultaat van 2018 van De Schoonmaak Coöperatie is € 118k hoger dan begroot.

De gerealiseerde opbrengst Participatie bestaat uit de bij de gemeente Best in rekening gebrachte kosten voor de detacheringen van een aantal trajectconsulenten.

De omzet van de Academie blijft fors achter op de begroting. Deze omzet is een samenvoeging van de WSD Academie en de Werkacademie en volledig ondergebracht bij Participatie na de herindeling van de organisatie.

De exploitatie van de Sporthallen in opdracht van de gemeenten is in 2019 vanuit de incidentele baten en lasten overgezet naar het bedrijfsresultaat. Deze herrubricering betekent een bedrag van € 584.000,- aan extra opbrengsten, die niet in de begroting zijn meegenomen.

De post overige bedrijfsopbrengsten bevat o.a. de extra fee in rekening gebracht bij De Schoonmaak Coöperatie wegens uitvoering juridische werkgeversrol.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2019	begroot 2019	2018
Over 2019 zal evenals over voorgaande jaren geen winstuitkering plaats vinden door WSD Holding B.V. aangezien de Raad van Commissarissen en de Aandeelhouders hebben besloten eerst voldoende weerstandsvermogen en werkkapitaal op te bouwen, gelet op met name de groeiende exploitatie van Werkpartners BV.				
Salariskosten niet gesubsidieerde arbeid	Salaris	3.697	4.720	3.765
	Sociale lasten	482		477
	Pensioenpremies	551		542
	Overige personeelskosten	391	328	506
	Subtotaal	5.121	5.048	5.290
	Wachtgelden, VUT bijdr., sociale lasten ex-ambt.	0	0	0
	Totaal salariskosten ambtelijk	5.121	5.048	5.290
	Externe dienstverlening formatie	7.849	7.576	7.311
	Totaal salariskosten Niet Gesubsidieerd Ambtelijk	12.970	12.624	12.601

Sedert een aantal jaren vinden geen ambtelijke aanstellingen meer plaats. Hiervoor worden medewerkers ingehuurd van Werkpartners B.V. die een ambtelijk volgende CAO hebben.

Ambtenaren en ambtelijk volgend personeel worden samen Niet Gesubsidieerde Arbeid (NGA) genoemd.

Aantal fte NGA (op 36 uur basis)	183	181	181
Totaal salariskosten per NGA	70.874	69.746	69.618

De begrote salarissen NGA zijn gebaseerd op het salarisoniveau vanuit de prognose september 2018.

Rekening is gehouden met een loonstijging van 2,5%.

Per 1 september 2019 zijn de lonen gestegen met 3,25% plus een eenmalige CAO uitkering van € 750,- per persoon gerelateerd aan het parttime percentage en in dienst op 28 juni 2019.

De pensioenpremies ABP en de sociale lasten zijn licht gestegen ten opzichte van 2018 en waarmee in de begroting rekening is gehouden.

Onder overige personeelskosten zijn onder andere opgenomen:

aanstellingskosten, opleidingskosten, vergoedingen woon- werkverkeer en kosten van jubilea en attenties.

In 2018 waren onder de overige personeelskosten twee mobiliteitstrajecten opgenomen.

De salariskosten voor medewerkers, die werkzaam zijn voor Prototypes zijn niet opgenomen in de begroting van 2019.

In de realisatie zijn deze salariskosten wel meegenomen in het totaal. De dekking van deze kosten komt vanuit een vrijval vanuit de bestemmingsreserve Prototypes, die bij de ontrekkingen vanuit bestemmingsreserves wordt verantwoord.

De opleidingskosten worden gedekt vanuit zowel de bestemmingsreserve Prototypes als de bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie.

De exploitatie van de Sporthallen in opdracht van de gemeenten is in 2019 vanuit de incidentele baten en lasten overgezet naar het bedrijfsresultaat.

Deze herrubricering betekent een bedrag van € 38.000,- aan extra kosten, die niet in de begroting zijn meegenomen.

De bezoldigingen van de topfunctionarissen binnen WSD voldoen aan de norm uit hoofde van de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT)

Onderstaand treft u de wettelijk verplichte publicatie aan.

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

Naam	Functie	Naam	Functie
M.I.G. Klotz	Algemeen bestuur	A.G.A. van den Broek	Dagelijks bestuur
W.J.F. van der Rijt	Algemeen bestuur	M.H.B. Roozendaal	Dagelijks bestuur
L.A.J.M. Middelhoff	Algemeen bestuur	S.I.S. Heijboer	Dagelijks bestuur
A. Beijens-Swalen	Algemeen bestuur	R.M.M. Stültiens	Dagelijks bestuur
I.A. de Vlieger	Algemeen bestuur	S. van der Heijden	Dagelijks bestuur
R. van Esch	Algemeen bestuur	A. Verschuren	Dagelijks bestuur
P.A.W.H. Spooren	Algemeen bestuur	E. Langens	Dagelijks bestuur
B. Taapken	Algemeen bestuur	P. van Liempd	Dagelijks bestuur
T.A.G. Cichy-van Gessel	Algemeen bestuur	D. Dankers	Dagelijks bestuur
L. Koenen	Algemeen bestuur	C.M. Bolhaar	Dagelijks bestuur
J.P. Vermeulen	Algemeen bestuur	J.P. Frenken	Dagelijks bestuur
S.F. Vatta	Algemeen bestuur	E.H.J.M. Mathijssen	Dagelijks bestuur
B.M. Boudewijn	Algemeen bestuur		

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

Bedragen x € 1,-

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Naam	J.H.C. Simons
Functiegegevens	Algemeen directeur
Aanvang en einde dienstvervulling in 2019	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,0
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 169.864
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.921
<i>Subtotaal</i>	€ 190.786
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 194.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedragen	
Totaal bezoldiging	€ 190.786

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

NVT

Gegevens 2018

Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 166.964
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.356
<i>Subtotaal</i>	€ 186.320
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 189.000
Totaal bezoldiging 2018	€ 186.320

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2019 begroot	2019	2018
Afschrijvingen	Materiële activa	1.021	1.118	1.047
De afschrijvingen zijn lager dan begroot doordat het begrootte bedrag aan investering van € 1.560.500,- maar voor 33% is besteed. De begrote investeringengebouw Boxtel zijn uitgesteld in verband met de nieuwe huisvestingsvisie. De geplande investeringen vervoermiddelen Groen bleken niet volledig nodig te zijn in 2019.				
Overige bedrijfskosten	Dienstverlening door derden	1.236	848	1.371
	Onderhoudskosten	892	794	763
	Energieverbruik	492	386	401
	Huren	464	410	414
	Adviezen	222	196	247
	Reis- en verblijfskosten	155	153	174
	Belasting en verzekeringen	287	245	221
	Telefoon	98	96	99
	Indirecte productiekosten	198	205	232
	Vergader- en representatiekosten	49	52	79
	Kantoorbenodigdheden	41	40	42
	Verkoopkosten	96	92	96
	Abonnementen en contributies	49	55	47
	Accountantskosten	79	63	60
	Portokosten	32	25	20
	Overige algemene kosten	161	126	163
	Totaal overige bedrijfskosten	4.551	3.786	4.429

In de realisatie van de post dienstverlening door derden is een bedrag van € 534.000,- meegenomen t.b.v. uitgaven in het kader van de ontwikkeling Prototypes. Deze kosten zijn budgetneutraal meegenomen in de begroting. In de realisatie wordt een vrijval vanuit de bestemmingsreserve Prototypes ter grootte van hetzelfde bedrag onderaan het overzicht van de baten en lasten bij de ontrekkingen gepresenteerd.

Ook de kosten van adviezen worden verhoogd door kosten t.b.v. de ontwikkeling Prototypes. In de begroting 2019 zijn de kosten budgetneutraal opgenomen. Daarnaast worden een bedrag van € 81.000,- gedekt vanuit een vrijval bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie. In de onttrekking reserves is dit bedrag opgenomen.

De exploitatie van de Sporthallen in opdracht van de gemeenten is in 2019 vanuit de incidentele baten en lasten overgezet naar het bedrijfsresultaat. Deze herrubricering betekent een bedrag van € 329.000,- aan extra kosten, die niet in de begroting zijn meegenomen.

Bedrijfsresultaat	Omvang	2.704	3.061	2.033
Rijksbijdrage	Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten	38.261	36.955	39.337
	Ontvangen van overige gemeenten	0	0	0
	Af: Betaald aan andere SW-bedrijven	0	0	0
	Totaal	38.170	36.955	39.337
	Af: Rijksbijdrage Begeleid Werken	-2.531	-2.451	-2.541
	Totaal rijksbijdrage t.b.v. Wsw in dienst	35.639	34.504	36.796

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving	2019 begroot	2019	2018
--------------	--------------	------	------

Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten

Hierboven zijn de totaal van de deelnemende gemeenten ontvangen rijksbijdragen verantwoord in arbeidsjaren.

De gerealiseerde Rijkssubsidie Wsw toegekend aan de 10 WSD-gemeenten ad. 1.476,9 AJ is € 38.260.571,-.

WSD realiseerde in 2019 1.431,7 AJ (zie bijlage 4 verantwoordingsinformatie per gemeente)

Met ingang van 2017 heeft een wijziging van de subsidietoekenning plaatsgevonden.

Deze vindt nu plaats aan de gemeente waar het dienstverband wordt gerealiseerd. Voorheen gold het woonplaats principe.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2019 begroot	2019	2018
Salariskosten SW	Bruto lonen	30.064	30.162	31.180
	Af: compensatie transitievergoeding	0	0	-165
		30.064	30.162	31.015
	Sociale lasten	5.468	5.609	5.554
	Af: Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV)	-751	-590	-839
	Pensioenpremie	2.509	2.558	2.635
		37.290	37.739	38.365
	Af: Ontvangen ziekte - WIA gelden	-119	-120	-209
	Totaal	37.171	37.619	38.156
Aantal SW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		1.242	1.260	1.329
Totaal salariskosten per fte.		29.928	29.854	28.710

In de begroting is niet de stijging van het minimumloon meegenomen waardoor de werkelijke loonkosten hoger uitkomen dan de begroting.

In 2018 is de compensatie transitievergoeding voor medewerkers langer dan twee jaar ziek is in mindering gebracht op de bruto loonkosten. Het maximale bedrag dat kan worden gecompenseerd is 104 weken loonbetaling.

Het bedrag aan te ontvangen Lage Inkomensvoordeel (LIV) is in de begroting voor 80% opgenomen. In de realisatie is de voorlopige beschikking van het UWV 2019 aangehouden, de berekening die de belangstingdienst heeft opgesteld op basis van de polisadministratie en de loonaangiften.

De bezetting is in 2019 is lager dan 2018 door de uitstroom SW (106 personen).

De exploitatie van de Sporthallen in opdracht van de gemeenten is in 2019 vanuit de incidentele baten en lasten overgezet naar het bedrijfsresultaat.

Deze herrubricering betekent een bedrag van € 187.000,- aanextra kosten, die niet in de begroting zijn meegenomen.

Overige kosten werknemers	Vervoerskosten SW-medewerkers	479	487	518
	Af: eigen bijdrage	-34	-28	-27
	Subtotaal vervoerskosten	445	459	491
	Bedrijfsgeneeskundige zorg	263	249	233
	Opleidingen	6	13	10
	Overige kosten	122	122	141
	Totaal overige kosten	836	843	875
	Totaal salariskosten etc.	38.007	38.462	39.031
Gemeentelijke bijdrage	Omvang	226	226	223
Totaal subsidieresultaat		-2.142	-3.732	-2.012

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2019 begroot	2019	2018
Begeleidingsfee	Omvang facturatie aan gemeenten	2.341	2.184	1.979
Salariskosten PW	Bruto lonen incl. sociale lasten	6.812	6.918	5.904
	Opslag Werkpartners loonkosten	456	377	319
	Af: ontvangen loonkostensubsidie	-3.258	-3.458	-2.832
		4.010	3.837	3.391
Ziektegeden en premie-kortingen	Af: Ontvangen ziektegeden	-674	-580	-623
	Correctie loonkostensubsidie gemeenten	414	425	327
	Saldo	-260	-155	-296
	Af: Loonkostenvoordelen	-299	-565	-595
	Af: Ontvangen lage inkomensvoordeel (LIV)	-186	0	0
		-745	-720	-891
	Totaal salariskosten en verminderingen	3.265	3.117	2.500
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-924	-933	-521
Aantal PW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		297	273	250
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten per fte		26.050	26.722	24.912
Ontvangen loonkostensubsidie per fte		-11.677	-12.667	-11.339

De gefactureerde begeleidingsfee wijkt af van de begroting vanwege het feit dat het bedrag in de begroting is gebaseerd op € 5.500,- per persoon. Het bedrag is in 2019 verhoogd van € 5.500,- naar € 5.660. Daarnaast is ook het volume gestegen.

De bedragen aan te ontvangen Loonkostenvoordelen (LKV) en Lage inkomensvoordeel zijn in de begroting op basis van berekening aantallen opgenomen. In de realisatie is de voorlopige beschikking van het UWV 2019 aangehouden, de berekening die de belastingdienst heeft opgesteld op basis van de polisadministratie en de loonaangiften.

In de begroting is bij de berekening van de bruto loonkosten gerekend met een te grote stijging van de sociale lasten. De sociale lasten zijn in 2019 lagere uitgevallen dan begroot, waardoor er ondanks een hogere bezetting in fte's lagere bruto loonkosten op totaalniveau gerealiseerd zijn.

De fee die in rekening wordt gebracht voor de inhuur van Participatiewetters door WSD is inclusief een bedrag van € 95.130,-. Dit bedrag vereffent het verschil in opslag loonkosten Participatiewetters die gedetacheerd worden via 18K bij Werkpartners en een werkplek hebben bij De Schoonmaak Cooperatie en de Participatiewetters die rechtstreeks via Werkpartners bij de Schoonmaak Cooperatie werken.

De exploitatie van de Sporthallen in opdracht van de gemeenten is in 2019 vanuit de incidentele baten en lasten overgezet naar het bedrijfsresultaat. Deze herrubricering betekent een bedrag van € 28.000,- aan extra begeleidingsvergoeding en € 61.000,- aan extra kosten, die niet in de begroting zijn meegenomen.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2019 begroot	2019	2018
Begeleid werken	Rijksbijdrage	2.531	2.451	2.541
	Bonus Begeleid Werken	0	0	0
	Totaal ontvangen Rijksbijdrage	2.531	2.451	2.541
	Betaalde subsidie Begeleid Werken	735	775	770
	Uitvoeringskosten	72	91	86
	Resultaat Begeleid Werken	1.724	1.585	1.685

Het gemiddeld aantal fte's is gedaald van 92,5 in 2018 naar 91,8 in 2019.
In Arbeidsjaren van 98,8 naar 97,8.

Incidentele lasten/baten	Totaal lasten	811	18	403
	Totaal baten	28	80	47
	Per saldo lasten/baten	-783	62	-356

Onder de lasten zijn de uitgaven opgenomen met betrekking tot het in 2012-2018 bestemde budget tbv gemeenten ad € 450.500,-. Onder de onttrekking reserves is de dekking hiervoor opgenomen.

Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	579	43	829
Dotaties reserves	-3.171	-638	-3.017
Onttrekking reserves	5.034	1.233	5.185

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

Gerealiseerde resultaat na bestemming	2.442	638	2.997
--	-------	-----	-------

Omschrijving	2019	begroot 2019
--------------	------	--------------

Begrotingsrechtmatigheid

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

Bij WSD worden de volgende soorten begrotingsafwijkingen onderkend:

- 1 Kostenoverschrijdingen die geheel of grotendeels worden gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten (omzet of rijksbijdrage)

	2019	begroting 2019
Overige bedrijfskosten	4.552	3.786
Personeelskosten PW	2.341	2.184
Incidentele lasten	811	18

Deze overschrijdingen zijn direct gerelateerd aan toename van overige opbrengsten, meer plaatsingen participatiewetters dan wel vrijval van bestemmingsreserves.

Circa € 700.000 aan bedrijfskosten hangen samen met dienstverlening verantwoord onder overige opbrengsten.

De bezetting PW-ers is hoger waardoor de loonkosten stijgen maar ook de ontvangen begeleidingsvergoedingen. Daarnaast genereren zij extra NTW die de daling van NTW door uitstroom van SW-medewerkers deels compenseert. De incidentele lasten worden deels gedekt vanuit de bestemmingsreserve Prototypes en voor een bedrag van € 450.400,- vanuit het voor de gemeenten bestemde Dividend.

- 2 Kostenoverschrijdingen die gedeeltelijk verband houden met toename van omzet en externe factoren.

Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	12.969	12.624
--	--------	--------

De begrote salarissen NGA zijn gebaseerd op het salarisniveau vanuit de prognose september 2018.

Rekening is gehouden met een loonstijging van 2,5%.

Per 1 september 2019 zijn de lonen gestegen met 3,25% plus een eenmalige CAO uitkering van € 750,- per persoon gerelateerd aan het parttime percentage en in dienst op 28 juni 2019.

De pensioenpremies ABP en de sociale lasten zijn licht gestegen ten opzichte van 2018 en waarmee in de begroting rekening is gehouden.

De extra salariskosten voor de Prototypes en inzet van consultants bij de gemeenten verhogen ook de totale salariskosten. De dekking van de extra salariskosten vanuit de Prototypes d.m.v. een vrijval van de bestemmingsreserve Prototypes is verantwoord onder de mutatie reserves.

Verantwoording taakvelden 2019

Bedragen x € 1000,-

		Begroting 2019			Jaarrekening 2019		
taakveld	Omschrijving	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0.4	Overhead	2.779	9.268	-6.489	3.423	9.832	-6.409
0.8	Overige baten en lasten	62	0	62	0	783	-783
6.4	Begeleide participatie	51.458	46.278	5.181	52.497	46.056	6.441
6.5	Arbeidsparticipatie	5.717	4.427	1.289	6.063	4.733	1.330
	Saldo taakvelden	60.016	59.973	43	61.983	61.404	579
0.10	Mutaties reserves	595	0	595	1.863	0	1.863
0.11	Resultaat rekening baten en lasten	60.611	59.973	638	63.846	61.404	2.442



Bijlage I: Staat van vaste activa en afschrijvingen WSD

Bedragen x € 1000,-

rubr.	Omschrijving van de kapitaal-uitgaven	Oorspr. aanschaf-waarde	Invest. 2019	Des-invest. 2019	Oorspr. aanschaf-waarde per 31/12/19 (kol.1+2-3)	Totaal van de afschrijvingen per 01-01-2019	Reguliere afschrijving-2019	Terrugb. afschrijvingen wegens desinvest. 2019	Totaal van de afschrijvingen per 31/12/19 (kol.5+6-7)	Boekwaarde per 01/01/2019 (kol.1-5)	Boekwaarde per 31/12/2019 (kol.4-8)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.01	Grond	738			738					738	738
5.02	Voorziening aan terreinen	812	10		822	737	11		748	75	74
5.03	Gebouwen	8.098	87		8.185	5.726	302		6.028	2.372	2.156
5.04	Installaties	2.786	72		2.858	2.189	86		2.275	597	583
5.05	Machines	3.786	196	79	3.903	3.145	319	79	3.385	641	518
5.06	Inventarissen	3.274	20		3.294	2.642	133		2.775	632	519
5.07	Vervoer-middelen	3.077	140	78	3.139	1.897	169	77	1.989	1.180	1.150
5.08	Investering in uitvoering	21	-19		2					21	2
	Totaal	22.592	506	157	22.941	16.336	1.020	156	17.200	6.256	5.741

Bijlage II: Staat van bestemmingsreserves WSD

Bedragen x € 1000,-

Naam reserve	Jaar van ontstaan	Gestort t/m 2018	Besteed t/m 2018	Saldo 31-12-2018 (2 - 3)	Stortingen in 2019	Besteed in 2019	Nog te besteden per 31-12-2019 (4 + 5 - 6)	Reeds vastgelegd begroot 2020*)	Saldo (7 - 8 *)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Algemeen	2011	413	413	0			0		0
Algemeen	2012	413	413	0			0		0
Algemeen	2013	413	413	0			0		0
Algemeen	2014	413	125	288		288	0		0
Algemeen	2015	413		413		172	241	241	0
Algemeen	2016	460		460			460	219	241
Algemeen	2017	460		460			460		460
Algemeen	2018			0	460		460		460
Bestemd budget gemeenten	2012/2018	3.452	1.420	2.032	1.157	451	2.738		2.738
Verbinden & Excelleren	2013	2.580	2.580	0			0		0
Ontwikkelen prototypes	2017	3.300	1.556	1.744	174	949	969		969
Doorontw. organisatie	2018	1.580	13	1.567		177	1.390	887	503
Vakantiegeld/dagen	2004	2.588	414	2.174	435		2.609		2.609
Jubileum WSD 60 jaar	2016	300	300	0			0		0
Totaal		16.785	7.647	9.138	2.226	2.037	9.327	1.347	7.980

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

Bijlage III: Bestedingsoverzicht bestemd budget per gemeente

DIVIDEND

Bedragen x €1,-

Gemeente	Bestemd budget 2012	Bestemd budget 2014	Bestemd budget 2015	Bestemd budget 2017	Bestemd budget 2018	Besteding 2018	Besteding t/m 2018	Besteding 2019	Nog te besteden budget	Ingediende aanvragen 2012 t/m 2019	Nog vrij te besteden per ultimo 2019
Best	91.000	139.000	37.000	129.000	134.000	15.000	78.500	150.500	301.000	242.000	288.000
Boxtel	158.000	160.000	46.500	116.000	153.000	101.500	223.500	62.500	347.500	421.500	212.000
Haaren	52.000	58.000	15.000	38.000	52.500	0	38.000	0	177.500	196.000	19.500
Sint-Michielsgestel	91.000	113.000	32.500	69.000	110.500	42.500	114.500	31.500	270.000	213.000	203.000
Oirschot	70.000	81.000	18.000	77.000	85.500	13.000	152.000	69.500	110.000	221.500	110.000
Oisterwijk	87.000	95.000	27.500	83.000	78.000	0	185.500	42.500	142.500	239.500	131.000
Meerijstad	138.000	163.000	43.500	230.000	257.000	0	142.000	17.000	672.500	259.500	572.000
Vught	100.000	98.000	29.000	88.500	97.000	88.000	284.000	23.000	105.500	307.500	105.000
Nuenen	144.000	161.000	47.000	133.500	165.500	0	24.000	31.500	595.500	455.500	195.500
Son en Breugel	11.000	13.000	4.000	12.500	24.000	0	26.000	22.500	16.000	48.000	16.500
Sint-Oedenrode	63.000	68.000	21.000	0	0	0	152.000	0	0	152.000	0
TOTAL	1.005.000	1.149.000	321.000	976.500	1.157.000	260.000	1.420.000	450.500	2.738.000	2.756.000	1.852.500

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

Bijlage III: Bestedingsoverzicht bestemd budget per gemeente

PROTOTYPES

Bedragen x € 1,-

Gemeente	Cluster	Prototypes	Bestemd budget	Besteding 2017	Besteding 2018	Besteding 2019	Nog vrij te besteden per ultimo 2019
Boxtel	Mijn Gemeente Dichtbij	3D Ketensamenwerking	300.000	23.303	107.913	62.909	105.875
Haaren	Mijn Gemeente Dichtbij	Het Participatiebedrijf	300.000	23.303	117.231	88.267	71.199
St.Michielsgestel	Mijn Gemeente Dichtbij	3D Ketensamenwerking	300.000	23.303	107.913	39.610	129.174
Meerijstad	Meerijstad	Het Participatiebedrijf	600.000	11.633	280.624	211.527	96.216
Oirschot	Cluster OVO	3D Ketensamenwerking	300.000	14.771	25.054	106.565	153.610
Oisterwijk	Cluster OVO	3D Ketensamenwerking	300.000	14.771	45.012	49.019	191.198
Vught	Cluster OVO	Cafetariamodel	300.000	14.771	72.225	113.591	99.413
Best	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	19.436	86.195	71.549	122.820
Nuenen	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	37.775	169.795	92.430	0
Son en Breugel	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	37.775	169.794	92.431	0
Totaal			3.300.000	220.844	1.181.756	927.898	969.502

Bijlage IV: Gemiddelde realisatie WSW-plaatsen in arbeidsjaren per gemeente 2019

Gemeente code	Gemeente	Realisatie arbeids-plaatsen bij WSD uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeids-plaatsen BW uitgedrukt in arbeids-jaren	Realisatie arbeids-plaatsen totaal uitgedrukt in arbeidsjaren
0753	BEST	112,1	5,9	118,0
0757	BOXTEL	311,0	11,6	322,6
0788	HAAREN	63,0	3,6	66,6
1948	MEIERIJSTAD	284,8	27,0	311,8
0820	NUENEN	44,4	7,4	51,8
0823	OIRSCHOT	85,8	9,8	95,6
0824	OISTERWIJK	114,5	9,7	124,2
0845	SINT MICHIELSGESTEL	148,1	12,9	161,0
0848	SON EN BREUGEL	29,2	1,7	30,9
0865	VUGHT	141,0	8,2	149,2
		1,0		
	TOTAAL	1.334,9	97,8	1.431,7



Professionals in mensenwerk

Schouwrooij 20
5281 RE Boxtel
Postbus 173
5280 AD Boxtel

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

