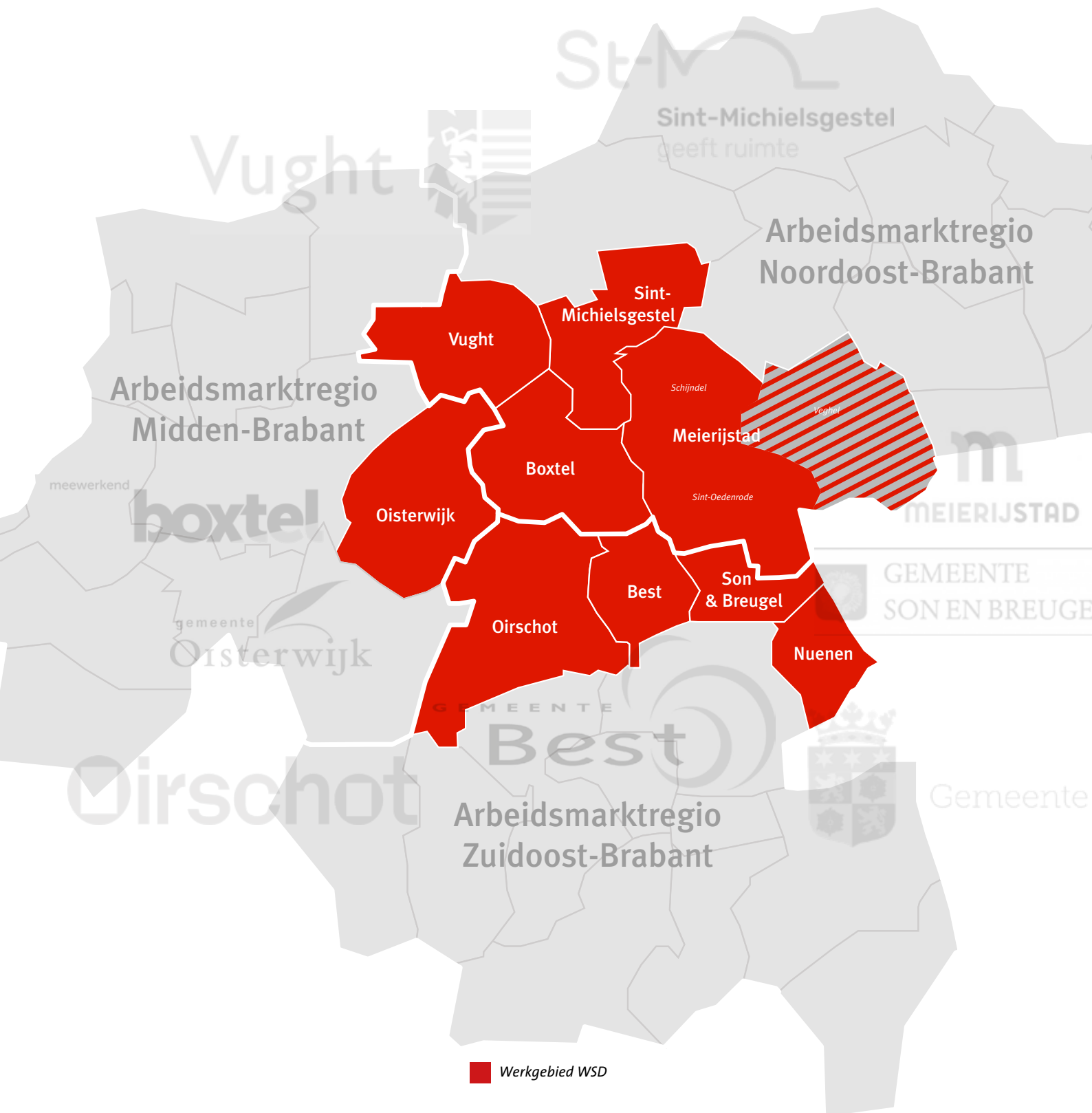


Jaarstukken

2021



Professionals in mensenwerk



Jaarverslag



2021

Nuenen

Inhoudsopgave:

Jaarverslag WSD

1	Dit is WSD	5
2	WSD in tien onderwerpen	10
3	Sociaal jaarverslag	51
4	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	61
5	Financiering	65
6	Onderhoud kapitaalgoederen	66
7	Rechtmatigheid	66
8	Verbonden partijen	67

Jaarrekening WSD

Balans WSD per 31 december	76
Overzicht van baten en lasten WSD	77
Grondslagen van de financiële verslaglegging	78
Toelichting op de balans WSD per 31 december	80
Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD	84
WNT-verantwoording 2021 WSD	87
Verantwoording taakvelden 2021	94

Bijlagen

95



1

Dit is WSD

1.1 Het belang van werk

WSD bestond in 2021 65 jaar, voor veel mensen ooit de pensioengerechtigde leeftijd. WSD daarentegen is op zijn 65e springlevend en onvermoeibaar bezig om samen met gemeenten de dienstverlening te optimaliseren. Dit alles met één doel: werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ooit opgericht vanuit het idee dat ook 'oorlogsgehandicapten' een kans op werk moesten hebben, voert WSD tegenwoordig de Participatiewet uit voor negen gemeenten: Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught.

In de 65 jaar dat WSD bestaat is de invulling die WSD geeft aan het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sterk veranderd. In de eerste jaren ging het met name om het aan het werk houden van medewerkers. Of het werk productief was kwam op de tweede plaats. Al het werk werd gedaan binnen de muren van de sociale werkplaats. Langzaam maar zeker werd een beweging naar buiten gemaakt met groeps- en later individuele detacheringen. Ook kwam de nadruk steeds meer te liggen op werk met meer toegevoegde waarde. De komst van de Participatiewet zorgde voor een laatste stap: alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt behoren te werken, bij voorkeur in het reguliere bedrijfsleven.

In de praktijk blijkt de taak die de Participatiewet de gemeenten heeft gegeven niet eenvoudig. Kort na de introductie van de wet wordt al snel duidelijk dat niet iedereen kan werken zonder de juiste ondersteuning van kortere of langere duur. De wil is er wel maar veel mensen missen het vermogen om zelfstandig te kunnen werken. Door psychische problemen, een lichamelijke beperking, een lage intelligentie, sociale problematiek of een combinatie van factoren is de afstand naar regulier werk vaak simpelweg te groot.

Tegelijkertijd komen nieuwe groepen in beeld. Zo heeft Nederland te maken met een instroom van nieuwe Nederlanders die het zonder ondersteuning niet gaan redden. Ook de arbeidsmarkt wordt steeds veeleisender. Het

resultaat is dat grotere groepen in de samenleving tussen wal en schip dreigen te vallen. Niet voor niets stelt Ton Wilthagen, hoogleraar Arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg, dat er 1 tot 1,5 miljoen mensen in Nederland zijn die willen werken maar dat niet doen.

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

De Participatiewet betekende een nieuwe opgave voor de negen gemeenten en WSD. De wet benadrukt immers sterk het belang van werk bij reguliere werkgevers. Om de kans op uitstroom te optimaliseren werkt WSD met het in-, door- en uitstroommodel. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden door WSD zo goed mogelijk begeleid en ontwikkeld naar zo zelfstandig en zo regulier mogelijk werk. Voor de een betekent dat inderdaad uitstroom naar werk bij derden. Maar waar dat niet mogelijk is, zorgt WSD voor een duurzame en passende werkomgeving.

Essentieel hierbij zijn de werkleerlijnen. Iedereen die bij WSD instroomt, volgt een werkleerlijn. In de werkleerlijnen leren collega's werknemersvaardigheden maar ook vaardigheden die zij later voor een specifiek beroep nodig hebben. De werkleerlijnen vormen daarnaast een manier om de vaardigheden van collega's te matchen met de vraag naar werk. WSD ontwikkelt mensen alleen naar werk waarin ook echt banen te vinden zijn.

Door de nadruk op regulier werk van de Participatiewet, de werkleerlijnen en de focus op ontwikkeling, heeft WSD te maken met een grote uitstroom. Nog nooit is de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt zo hoog geweest als in 2021. Tegelijkertijd betekent dit dat instroom aandacht blijft vragen. Een grotere uitstroom moet immers

gecompenseerd worden door een hogere instroom wil WSD in 2025 voldoen aan de taak die de aangesloten gemeenten WSD hebben gegeven: het ontwikkelen en ondersteunen van minimaal 2.100 inwoners bij het vinden van werk.

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

Ook voor jongeren werd er veel ontwikkeld. Met name jongeren die extra aandacht vragen, voelen de gevolgen van corona. WSD intensificeert daarom in de begeleiding van jongeren naar werk, onder andere door trajecten van de Werkacademie.

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

WSD in het kort

Visie

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.

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.

Bestuur WSD

WSD is een gemeenschappelijke regeling, een intergemeentelijke samenwerking, van negen gemeenten. Het bestuur van WSD wordt gevormd door vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten. Per gemeente hebben twee vertegenwoordigers zitting in het bestuur. In 2021 bestond het bestuur uit:

Mariëlle van Alphen-Habraken*

(in functie sinds maart 2021)

gemeente Boxtel

Eric van den Broek

gemeente Boxtel

Thea Cichy-van Gessel

gemeente Oirschot

Dion Dankers*

gemeente Oisterwijk

Johan van Gerwen

gemeente Meierijstad

(in functie sinds maart 2021)

Ria van der Hamsvoord

gemeente Best

Stan van der Heijden*

gemeente Best

Myrte Hesselberth

gemeente Oisterwijk

(in functie sinds maart 2021)

Louis Koenen

gemeente Nuenen

Esther Langens*

gemeente Oirschot

Paul van Liempd*

gemeente Son en Breugel

Ed Mathijssen* (voorzitter)

gemeente Sint-Michielsgestel

Diny Pennings-Bekkers

gemeente Sint-Michielsgestel

Menno Roozendaal*

gemeente Meierijstad

(vicevoorzitter)

Peer Spooren

gemeente Son en Breugel

Ralf Stultiëns*

gemeente Nuenen

Maarten van der Vaart

(adviseur dagelijks bestuur)

Toine van de Ven*

gemeente Vught

Joris Vrensen

gemeente Vught

(in functie sinds maart 2021)

Jan Simons*

secretaris

*Leden dagelijks bestuur

Speelveld

- 3 arbeidsmarktregio's
- 9 gemeenten
- 700 werkgevers
- 2.100 doelgroepmedewerkers (ambitie 2025)

1.2 Het speelveld

Economie

De Nederlandse economie draait meer dan op volle toeren in 2021. Ondanks de lockdowns en corona overheerst optimisme en groeit de economie met 4,5 procent. Uitgangspunten hierbij zijn dat covid niet terugkeert en de Oekraïne crisis niet uit de hand loopt. Tegelijkertijd zien de deskundigen ook donkere wolken aan de horizon. Peter Hein van Mulligen, hoofdeconoom van het Centraal Bureau voor de Statistiek: "In de economie zit bijna alles boven de trend, en bijna alles neemt toe. Toch zit het woord crisis voorin het hoofd. De economie lijkt oververhit."

Nederland wordt dan ook voor het eerst in jaren geconfronteerd met een oud fenomeen: een hoge inflatie. Nederlanders geven het geld dat zij tijdens de lockdowns bespaard hebben massaal uit. Het aanbod kan het niet bijbenen waardoor prijzen stijgen. En daar komen dan ook nog eens sterk stijgende energieprijzen bij. Dit alles resulteerde in een december 2021 in het hoogste inflatiecijfer in 40 jaar. Goederen en diensten waren toen 5,7 procent duurder dan een jaar eerder.

De hoge inflatie zet een flinke druk op de economische vooruitzichten. Stijgende prijzen zorgen er voor dat het leven duur is. Met name mensen met een beperkt inkomen voelen de stijging van de prijzen. Ook hier blijkt weer het belang van werk en een stabiel inkomen.

Arbeidsmarkt

Dat de Nederlandse economie onder druk staat blijkt ook uit de cijfers over de arbeidsmarkt: de spanning op de arbeidsmarkt blijft groeien naar een ongekende hoogte. In het derde kwartaal van 2021 is het aantal vacatures per werkloze maar liefst 1,26. In het vierde kwartaal blijft het

aantal vacatures verder doorstijgen.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt lijken niet te profiteren van de krappe arbeidsmarkt. Volgens Cedris, de vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt, lijkt het aantal banen voor deze groep zelfs af te nemen. “Werkgevers zijn niet onwelwillend”, aldus Job Cohen, voorzitter van Cedris. “60 procent van de Nederlandse werkgevers zegt mensen met een arbeidsbeperking in dienst te willen nemen. Slechts 12 procent doet dat ook echt.” De verschillen in regels per gemeente, het papierwerk dat daarbij komt kijken en de onduidelijkheid over waar werkgevers moeten aankloppen voor een bepaalde subsidie maakt dat veel werkgevers de stap niet nemen.

Een ronduit schrijnende situatie. Terwijl Nederland dreigt vast te lopen door een gebrek aan personeel staan meer dan 1,1 miljoen mensen (WW, PW, Wajong, WIA/WAO, overig) langs de kant. De sociale ontwikkelbedrijven die juist deze kloof kunnen overbruggen staan tegelijkertijd onder grote druk. Door vergrijzing stroomt 60 procent van de SW-medewerkers de komende 10 jaar uit. Tegelijkertijd is door de komst van de Participatiewet voor tweederde van de mensen - die in de oude situatie konden worden ondersteund door sociale ontwikkelbedrijven - de weg naar werk afgesloten.

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

Vandaar ook dat de Brabantse ontwikkelbedrijven eind 2021 de brief ‘Hoezo gelijke kansen op werk?’ opstellen voor de nieuwe minister. De sociale ontwikkelbedrijven pleiten voor het realiseren van minimaal drie punten door de rijksoverheid zodat zij hun werk kunnen blijven doen: Zorg voor voldoende middelen die gekoppeld zijn aan de daadwerkelijke uitgaven, houd gemeenten aan invulling van een minimaal aantal gesubsidieerde plekken, zowel in

beschut werk als in de banenafpraak en geef met spoed uitvoering aan de initiatiefnota van de Tweede Kamerleden Van Dijk en Peters om de rol van de sociale ontwikkelbedrijven te versterken.

Er zijn ook positieve ontwikkelingen. Op 1 juli 2021 werd bij WSD de CAO Aan de Slag getekend, een CAO waar WSD sterk voor gelobbyd heeft. Hiermee krijgen de ‘Participatiewetters’ een CAO. Belangrijke punten uit de CAO zijn onder andere de pensioenregeling en de terugkeergarantie. Wordt een medewerker na uitstroom uit een sociaal ontwikkelbedrijf binnen 24 maanden, buiten zijn schuld werkloos, dan kan de medewerker terugkeren naar het sociaal ontwikkelbedrijf.

1.3 Regionale ontwikkelingen

Ondanks corona wordt in het werkgebied van WSD hard doorgewerkt. Op gemeentelijk niveau speelt voor WSD met name het verder doorontwikkelen van de lokale plannen. In 2020 heeft het bestuur van WSD, na raadpleging van alle raden en colleges, zijn goedkeuring gegeven aan het rapport Gezamenlijk doorontwikkelen waarmee de nieuwe koers is vastgesteld. Een verdere uitwerking vindt plaats in lokale plannen. Alle negen gemeenten hebben in 2021 hun lokale plan gemaakt. Het bestuur van WSD heeft met grote tevredenheid kennis genomen van het mooie werk van de deelnemende gemeenten. De lokale plannen bieden een uitstekende basis voor de toekomstige samenwerking.

Dat er op gemeentelijk niveau veel speelt blijkt ook uit alle ontwikkelingen binnen de aangesloten gemeenten. Zo is er in Best in 2021 een nieuwe werklocatie van WSD gerealiseerd. Hierdoor kan WSD werk bieden op korte afstand van Best, Oirschot, Son en Breugel en Nuenen. Samen met Best worden ook gesprekken gevoerd met GGZ Eindhoven, Lumens, de LEV Groep en MEE om te inventariseren waar samenwerking mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verder kan helpen.

Door een gemeentelijke herindeling vaardigt Boxtel een nieuwe bestuurder, Mariëlle van Alphen-Habraken, af

in het bestuur van WSD. Tegelijkertijd timmert WSD in Boxtel aan de weg met een huisvestingsvisie. Het sterk verouderde gebouw aan de Schouwrooij 20 moet worden gerenoveerd om te voldoen aan de veranderende wensen en eisen van WSD.

Menno Roozendaal, wethouder van Meierijstad, en Job Cohen, voorzitter van Cedris, openen 23 september in Meierijstad het mobiliteitscentrum PIM Werkt. De facto was PIM Werkt al langer actief met onder andere het begeleiden van mensen die door corona hun werk verloren hebben naar een nieuwe baan.

In Oirschot is in 2021 een pilot gestart, gericht op het aan het werk helpen van vergunninghouders in de zorg. De pilot richt zich naast Oirschot ook op Best. Vergunninghouders worden opgeleid tot zorgmedewerkers. Doorloopt een vergunninghouder het traject succesvol, dan kan hij direct beginnen.

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

De gemeenten Nuenen en Son en Breugel werken intensief samen bij de uitwerking van de lokale plannen. De al eerder ingezette koers om inwoners bij de aanvraag van een uitkering de mogelijkheid te bieden om te participeren in het project Aanzet is verder uitgewerkt. De mogelijkheden die onder andere de vestiging van kringloop-warenhuis Het Goed in Nuenen biedt en de werkplekken in het groen maken dit tot een succes.

Sint-Michielsgestel is in 2021 samen met Boxtel gestart met MijnWerkDichtbij. MijnWerkDichtbij volgt een werkwijze waarbij mensen die een uitkering aanvragen, onmiddellijk weer aan het werk gaan. Doel van het werk dat een inwoner krijgt aangeboden is in de eerste plaats een goed beeld krijgen van wat iemand nodig heeft om weer zelfstandig (regulier) aan de slag te gaan.

In de gemeente Vught ten slotte is een intentieovereenkomst tot stand gekomen tussen de gemeente, Het Goed, Vincentius Vught en WSD om te komen tot samenwerking. Hierbij speelt de ambitie van WSD en Vincentius om bij te dragen aan de klimaatdoelen van Vught een belangrijke rol. Met gemeente Vught is afgesproken dat er een vestiging van Het Goed werkwarenhuis wordt gerealiseerd. Onder tussen is de zoektocht naar een geschikte locatie gestart.

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

Ten slotte zijn het UWV en WSD in 2021 in gesprek gegaan over hoe mensen die nu een WIA- of WAO-uitkering ontvangen naar werk begeleid kunnen worden. Het UWV Den Bosch speelde hier een voortrekkersrol in. Het enthousiasme bij zowel UWV als WSD is groot. Tegelijkertijd maakt de bestaande regelgeving het niet eenvoudig. Ondertussen wordt een pilot voorbereid, waarin mensen met een WIA- of WAO-uitkering met loonkostensubsidie aan werk worden geholpen. De pilot gaat bijdragen aan het ontsluiten van nu nog onbenut arbeidspotentieel. Tegelijkertijd blijft de prioriteit het ondersteunen van gemeenten bij het begeleiden van uitkeringsgerechtigden en overige inwoners.

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

2 WSD in tien onderwerpen

In dit hoofdstuk worden tien actuele onderwerpen toegelicht aan de hand van dubbelinterviews. Een deskundige op een onderwerp, vaak een medewerker van WSD, licht een onderwerp toe. In een tweede interview vertelt een ervaringsdeskundige wat de impact is van de ontwikkeling rondom WSD.

WSD continu in ontwikkeling, al 65 jaar

Jan Simons, algemeen directeur WSD:
 “WSD doet de goede dingen voor mensen
 met een afstand tot de arbeidsmarkt, al
 meer dan 65 jaar. Vroeger als sociale werk-
 10 voorziening met de focus op ‘het goede
 werk’, nu als sociaal ontwikkelbedrijf
 met het vizier op ‘het goede pad’. We zijn
 continu in beweging als organisatie en
 blijven verbinding zoeken met onze negen
 gemeenten en honderden werkgevers
 en partners in de regio. En dat alles met
 slechts één doel: een groep kwetsbare
 inwoners ondersteunen in hun arbeids-
 ontwikkeling.

Om mensen ook in de toekomst te ondersteunen, is gaandeweg een instrumentarium ontwikkeld dat ons tot een specialist in de regio heeft gemaakt. De werkleerinfrastructuur die we bij WSD hebben opgezet, zal ook in de toekomst nodig blijven. Waarom? Er zullen altijd mensen zijn die daarop aangewezen zijn.”

Jubileumviering

“2021 stond in het teken van ons 65-jarig bestaansjubileum, al vierde WSD dat bescheiden. De coronapandemie stond een groot feest met alle collega's in de weg, maar wat in het vat zit verzuurt niet. Houd dus rekening met een leuk feest in de loop van 2022.

We vierden ons jubileum onder meer met de uitgave van een boekwerk met 65 portretten. Het Algemeen bestuur verraste ons met ‘De nieuwe toekomst’, een sculptuur met een toepasselijke naam van beeldend kunstenaar Corry Ammerlaan. Een heel leuk initiatief was de maandelijkse uitreiking van de WSD-lintjes. Medewerkers konden collega's aanmelden die ze extra in het zonnetje wilden zetten; ze werden vervolgens verrast met een jubileumspeld. Met de ‘Wensexpres’ konden collega's een wens in vervulling laten gaan door bijvoorbeeld hun werkplek te laten pimpen.

Dat de ondertekening van de nieuwe CAO Aan de slag voor participatiewetters op 1 juli bij WSD plaatsvond, was een kers op onze verjaardagstaart. WSD maakt zich immers al jaren hard voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor deze groep en de aanwezigheid van Job Cohen was extra bijzonder. Hij was op dat moment voorzitter van Cedris, de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt

die nu geleid wordt door Mohamed el Mokkadem. De nieuwe preses van Cedris bezocht WSD begin 2022.”

Coronacrisis

“De coronacrisis was - net als in 2020 - ook in 2021 alomtegenwoordig. Als er iets is dat we tijdens deze crisis geleerd hebben, is dat we als organisatie creatief en inventief zijn en oplossingsgericht werken. Omdat arbeid hoog in het vaandel staat, was op slot gaan nooit een optie. Werk biedt onze doelgroepmedewerkers immers dagstructuur, sociale contacten én inkomen en daarom zijn onze deuren altijd opengebleven. Met inachtneming van alle coronamaatregelen natuurlijk.

Een punt van zorg was én is de uitvoering van de in 2015 ingevoerde Participatiewet. In Nederland zitten er nog steeds te veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de kant. Het gaat niet goed met ‘inclusie’ en de Participatiewet heeft dat niet beter gemaakt. Sterker nog, cijfers laten zien dat de doelgroep nu minder kansen heeft dan vóór 2015.”

Onbenut arbeidspotentieel

“Als je bedenkt dat in Nederland een onbenut arbeidspotentieel is van ruim 1 miljoen mensen, liggen er Nederland breed, maar óók in ons werkgebied, nog stevige uitdagingen die we graag oppakken. En dat doen we samen met onze negen gemeenten en natuurlijk ondernemers. Hoewel 60 procent van alle werkgevers aangeeft bereid te zijn werkplekken in te richten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, blijft het daadwerkelijke percentage nog steken op 12. Hoog tijd dus dat we alle zeilen bijzetten en onze de ambitieuze

lokale plannen uitrollen die we in 2021 samen met gemeenten hebben opgesteld. Alleen dan kunnen we kwetsbare inwoners in onze gemeenten ondersteunen op hun soms hobbelige route naar arbeid.

Terugkijkend op ons 65-jarig bestaansjubileum en het vizier richtend op de toekomst, zie ik dat we als WSD van betekenis zijn voor onze 2.100 doelgroepmedewerkers. Ik ben blij met het vertrouwen en commitment van onze negen gemeenten en spreek mijn grote waardering en dank uit aan alle collega's.”

‘WSD is een mooie ontwikkelingsgerichte organisatie’



Dries
Mattheeuwse
ontving een lintje
in het jubileumjaar
van WSD

Naam: Dries Mattheeuwse (63)

Woont in: Oirschot

Beroep: uitvoerder bij WSD

Bijzonder: Dries is bestuurslid van muziekvereniging Concordia in Spoor-donk. Als slagwerker maakt hij al veertig jaar deel uit van het slagwerkkorps van Concordia

De gemeentewerf van zijn woonplaats Oirschot was de plek waar Dries Mattheeuwse in 2021 het WSD-lintje kreeg opgespeld. Samen met collega Robert Kerckhoff was Dries voorgedragen voor de eervolle onderscheiding, die in het jubileumjaar van WSD elke maand aan medewerkers werd uitgereikt. “Een mooie blijk van waardering van een collega die we tijdens een hele verdrietige periode intensief hebben ondersteund”, blikt Dries terug.

Dries valt meteen met de deur in huis. “Ik ben een mensens. Als iemand om hulp of ondersteuning verlegen zit, kom ik in actie.” Dat deed hij met collega Robert ook toen medewerker Hans van der Staaij vorig jaar afscheid moest nemen van zijn echtgenote. “Als leidinggevenden hebben we Hans begeleid bij het rouwproces en hem ondersteund waar dat nodig was. Hans was blij dat we er voor hem waren, al vind ik dat niet meer dan normaal hoor ...”

Veelzijdige baan

Bijna 25 jaar geleden maakte Dries de overstap van de gemeente Sint-Oedenrode naar WSD. Bij het sociaal ontwikkelbedrijf werkt hij sindsdien als uitvoerder in het groenbeheer. “Ik begeleid andere uitvoerders en voormannen in hun dagelijks werk en neem opdrachten aan. Ik kijk ook mee naar de ontwikkeling van doelgroepmedewerkers en verzorg groenopleidingen. Wie herhalings-toolboxen voor het werken met de motorkettingzaag, bosmaaier of elektrische heggenschaar volgt, komt mij ook in het leslokaal tegen.”

Dries’ ‘veelzijdige en mooie baan’ - zijn eigen woorden - omvat nog meer facetten. Zo is hij leidinggevende op vijf milieustraten die onder de paraplu van WSD in het werkgebied worden geëxploiteerd. “De milieustraat in Son en Breugel behoorde al eerder tot mijn portefeuille, in 2021 zijn de voorzieningen in Sint-Oedenrode, Schijndel, Haaren en Best erbij gekomen. Ik denk momenteel mee over de transformatie van de Rooise milieustraat tot recycleplein. Daarnaast train ik onze mensen, bijvoorbeeld hoe ze asbest kunnen herkennen en moeten omgaan met klein chemisch afval.”

Pluriform

WSD is de voorbije jaren veranderd van een sociale werkvoorziening in een sociaal ontwikkelbedrijf. Dries heeft dat als bijna-zilveren medewerker van dichtbij meegeemaakt. “Toen ik bij WSD kwam, werkten vooral bouwvakkers met fysieke klachten en boeren die hun bedrijf hadden beëindigd in het groen. Nu werk ik met een hele pluriforme groep mensen die om uiteenlopende redenen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De onderliggende problematiek is vaak complex en varieert van een fysieke beperking tot psychiatrische kwetsbaarheid.”

‘Ik ontmoet veel mensen die een enorme drive hebben’

Dries houdt van het werken met inburgeraars. Ontelbare succesverhalen kan hij vertellen over mensen die na een vlucht uit een oorlogsgebied in het Midden-Oosten of Afrika naar Nederland komen om een nieuw bestaan op te bouwen. “Ik werk vaak met bewoners van het asielzoekerscentrum in Oisterwijk en ontmoet veel mensen die een enorme drive hebben. Het is mooi dat WSD als ontwikkelingsgerichte organisatie kan bijdragen aan hun integratie, bijvoorbeeld door taalcursussen en werkplekken aan te bieden.”

Sturen op zelfsturing

Met Sturen op zelfsturing streeft WSD ernaar kandidaten meer zelfregie te geven. “Een hele mooie training”, vindt Dries. “In plaats van kandidaten continu aan het handje te nemen, kijken we in gesprekken wat ze zelf kunnen regelen of nodig hebben om verder te groeien. Dat werkt, ook tijdens de jaarlijkse voortgangsgesprekken die we heel toepasselijk ‘Ik ben aan de bal’ noemen. We verkennen wat we voor iemand kunnen betekenen of welke trainingen passend zijn. Jongeren kunnen ervoor kiezen om op snuffelstage te gaan, bijvoorbeeld in het groen.” Als de foto gemaakt wordt, trekt Dries zijn WSD-jas aan. Het WSD-lintje wordt nog even opgepoetst. “Ik draag het WSD-lintje met trots, elke dag. Dus ook vandaag.”

Instroom, doorstroom en uitstroom

Edith Bakker, directeur Participatie, WSD:

“WSD heeft zich in haar ruim 65-jarige bestaansgeschiedenis ontwikkeld van een klassiek SW-bedrijf naar een innovatief mensontwikkelbedrijf. We hebben de infrastructuur binnen onze organisatie zo ingericht, dat alle doelgroepmedewerkers kunnen rekenen op maximale ontwikkeling.”

De Participatiewet is leidend en stelt ons elke dag voor de uitdagende opdracht iedereen die bij ons aanklopt naar vermogen te laten participeren op de arbeidsmarkt. Mensen stromen bij ons in en ontwikkelen zich. Ze komen waar mogelijk in aanmerking voor doorstroming en - heel belangrijk! - stromen als het even kan uit naar regulier werk. Als uitstroom onverhoopt niet lukt, biedt WSD zelf of bij partners binnen ons rijke netwerk uitkomst.”

Grote uitstroom

“Het werkgebied van WSD omvat negen gemeenten binnen de Brabantse stedendriehoek. Met elke gemeente maken we afspraken over de instroom van doelgroepmedewerkers en leggen we samen eigen accenten. In 2021 was er veel aandacht voor de problematiek rond jongeren en inburgeraars. Met elke instromer bekijken we waar interesses liggen en welke van onze negen werkleerlijnen passend zijn: productie, techniek, facilitair, groen, schoonmaak, logistiek, catering, zorg en retail. Omdat onze werkleerlijnen goed aansluiten op de arbeidsmarkt, zagen we vorig jaar een grote uitstroom.

Mede dankzij de enorme krapte op de arbeidsmarkt is het ons in 2021 gelukt liefst 150 mensen te laten uitstromen naar regulier werk. Ik deel een grote pluim uit aan onze accountmanagers die zich onafgebroken hebben ingespannen om dit te bereiken. De uitstroom stelt ons overigens wel voor een nieuwe uitdaging: de instroom op peil houden en zo het in-, door- en uitstroommodel koersvast op de rails houden.”

Granieten bestand

“Met onze negen gemeenten zochten we naar extra mogelijkheden om voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te vinden. Daarvoor zullen we gezamenlijk moeten kijken hoe we bijvoorbeeld ouderen en mensen die langdurig in de bijstand zitten – het zogeheten granieten bestand – aan werk kunnen helpen en de kaartenbak op die manier verder ledigen. Een initiatief dat de instroom van doelgroepmedewerkers kan stimuleren, beoogt mensen te activeren die een GGZ-achtergrond hebben en in de WMO (Wet maatschappelijke ondersteuning) zitten.

Ook ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD) biedt kansen om de instroom op gang te houden. Sterker nog, de eerste resultaten laten zien dat mensen die in aanmerking kwamen voor OAD ook regelmatig uitstromen naar regulier werk. Daar ben ik supertrots op.”

Inburgeringswet

“In de afgelopen jaren hebben we als WSD enthousiast meegedaan aan pilots voor inburgeraars. In de aanloop naar de nieuwe Wet inburgering, die op 1 januari 2022 van kracht is geworden, hebben we als WSD mogen experimenteren, gefinancierd door het ministerie. Ik vind het bijzonder dat een aantal resultaten van de pilot daadwerkelijk in de Wet inburgering verankerd is. Een voorbeeld is de Z-route die naast taal de zelfredzaamheid van inburgeraars stimuleert.

Alle negen WSD-gemeenten laten de Z-route door WSD uitvoeren. Sterker nog: bij WSD zijn al 130 mensen gestart. Ze volgen bij onze Werkacademie cursussen en opleidingen en ik verwacht dat een groep van hen medio 2022 al kan instromen op een van onze werkpleklijnen. Mijn inschatting is dat een fors percentage uiteindelijk regulier werk vindt.”

Coronacrisis

“De coronacrisis speelde ons ook in 2021 parten. Zo was het aanbieden van cursussen aan inburgeraars bij de Werkacademie soms lastig; een deel werd noodgedwongen online verzorgd. De pandemie heeft ons ook geleerd creatief en vindingrijk te zijn. En... mensen die bij WSD werken hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Toen door een reeks coronabesmettingen gaten vielen in de organisatie, stonden altijd medewerkers op die ze opvulden. Voorbeeld: consultants die hun bureau verlaten en zonder aarzeling als werkleider aan de slag gaan in het groenbeheer. Mooi hè!”

‘Met onze negen gemeenten zochten we naar extra mogelijkheden om voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te vinden.’

‘Ik heb een hele grote groei doorgemaakt’

16

A close-up portrait of a young woman with long, wavy brown hair and blue eyes, smiling warmly at the camera. She is wearing red lipstick. The background is a soft, out-of-focus white.

Kim
combineert baan
bij marechaussee
met mbo-studie

Naam:	Kim (23)
Woont in:	regio Eindhoven
Beroep:	management assistent bij de Koninklijke Marechaussee
Bijzonder:	Kim maakt in haar vrije tijd potlood- en houtskooltekeningen voor meerdere politie- en defensie-eenheden

Het gaat goed met Kim. Ze heeft zojuist haar functie als management assistent bij het ministerie van Defensie verruild voor een soortgelijke baan met nóg meer perspectief bij de Koninklijke Marechaussee. Daarnaast volgt ze de opleiding tot management assistent aan het Summa College in Eindhoven en was haar vriendenkring nog nooit zo groot. “Ik heb mijn leven weer op orde en beschouw dat als het grootste succesverhaal ever.”

Enkele weken geleden verruilde Kim haar bureaustoel op de kazerne in Oirschot voor het kantoor van de Koninklijke Marechaussee. “Afscheid nemen viel niet mee en ook mijn collega’s hadden het er moeilijk mee”, blikt ze terug. “Ik heb mooie tijden beleefd bij het Opleidings- en Trainingscentrum Rijden & Bergen in Oirschot, maar voelde dat mijn tijd was gekomen om verder te gaan. Bij de Koninklijke Marechaussee kan ik doorgroeien naar een reguliere functie.”

*‘Mensen durfden mij
in mijn kracht te zetten’*

Kim vertelt dat ze op de kazerne een grote ontwikkeling heeft doorgemaakt. “Met dank aan al die geduldige collega’s die me steeds meer verantwoordelijkheden hebben gegeven. Ze boden me een kans om te leren én lieten me fouten maken. De mensen bij Defensie durfden mij in mijn kracht te zetten en dat heeft ertoe geleid dat ik meer vertrouwen in mezelf én de mensen om mij heen heb.”

Pestgedrag

Kim groeide op in een Brabantse gemeente waar haar jeugd werd bepaald door de vechtscheiding van haar ouders. Ze bezocht enkele basisscholen en slaagde met een jaartje vertraging voor een vmbo-opleiding. “Naast de vechtscheiding lag ook altijd pestgedrag op de loer. Op meerdere scholen ben ik gepest en dat zorgde ervoor dat ik heel erg onzeker was.”

Ook op het mbo ging het pesten door en lukte het Kim niet haar opleiding af te ronden. “Ik heb lange tijd psychologische hulp gehad. Na het stranden van mijn studie zag ik het even niet zitten. Ik was depressief en liep soms rond met zelfmoordgedachten. Het volgen van een BBL-opleiding en een leerwerktraject was daardoor geen groot succes.”

Gebroken meisje

Dat veranderde toen Kim aanklopte bij het gemeentehuis in haar woonplaats en ze aangaf haar studie weer te willen oppakken en aan het werk te willen. “Toen kwam WSD in beeld. Omdat ik eerder stage had gelopen bij de Koninklijke Luchtmacht en Defensie mijn interesse had, kwam een functie bij de Koninklijke Landmacht op mijn pad. Het duurde niet lang voordat ik daar via WSD gedetacheerd werd en aan de slag kon als management assistent. Ik veranderde van een gebroken meisje in een zelfbewuste jonge vrouw die haar leven op orde heeft.”

Over haar nieuwe baan is Kim enthousiast. “Ik voel me nu al een spin in het web. Ik ondersteun de brigadecommandant, diens plaatsvervanger en de staf. Wat ik doe? Notuleren, plannings maken, agenda’s beheren, afspraken maken en lunches organiseren.” Eén dag per week bezoekt Kim het Summa College. “Ik heb geleerd goed en slim te plannen, dus dat mbo-diploma gaat er komen.”

Uitlaatklep

Als ze het soms even wat gas terug wil nemen, is er een schetsboek. “Ik houd van tekenen, als hobby en als uitlaatklep. Ik teken vaak in opdracht van defensieonderdelen, vooral voor de Dienst Speciale Interventies, het Korps Commandotroepen en de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten. Of ik er iets mee verdien? Nee hoor, met mijn tekeningen geef ik een stukje erkenning aan de mannen en vrouwen die hele zware opdrachten moeten doen. Daar wil ik niet voor betaald worden.”

Sociaal inclusief ondernemen

Marc Christiaens, directeur Werk & Ontwikkeling, WSD: “Steeds meer ondernemers zijn bereid om sociaal inclusief te ondernemen. Ze bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt graag een passende werkplek. Dat kan een bijna reguliere baan met aardig wat verantwoordelijkheden zijn, maar in andere gevallen gaat het om beschut werk, afgestemd op iemands specifieke achtergronden en eventuele beperkingen. Samen kiezen we voor maatwerk.”

Bij maatwerk past dat we mensen bij voorkeur in de eigen regio plaatsen. Het werkgebied van WSD omvat immers negen gemeenten binnen de Brabantse stedendriehoek. We willen voorkomen dat iemand die in Son en Breugel woont aan het werk gaat in Oisterwijk of van Nuenen naar Vught moet pendelen. Samen met gemeenten en ondernemers zoeken we zoveel mogelijk naar lokale of regionale oplossingen. Met steeds de ambitie van de mensen voor ogen. Dat wil zeggen dat we werk zoeken in een richting die bij hen past. Van productie, techniek en groenbeheer tot schoonmaak, logistiek en retail.”

Stevige uitdaging

“Recente cijfers laten zien dat 60 procent van alle ondernemers bereid is werkplekken in te richten voor de doelgroep. Slechts 12 procent zet uiteindelijk deze stap, dus hier ligt een uitdaging voor sociaal ontwikkelbedrijven. Bij WSD zetten accountmanagers van de afdeling Marketing & Verkoop hun beste beentje voor om ondernemers te enthousiasmeren voor sociaal inclusief ondernemen. Dat doen ze bijvoorbeeld door bedrijfsbezoeken af te leggen en alle voordelen op een rijtje te zetten. Onbekend maakt nog te vaak onbemind, merken we.

Wat helpt is dat WSD in haar ruim 65-jarige geschiedenis een uitgebreid en robuust netwerk heeft op weten te bouwen. WSD kan deuren openen. Daarnaast bieden samenwerkingsverbanden vaak soelaas, zoals Aantwerk. Daarin hebben zich meer dan 170 bedrijven verenigd die de poort gastvrij openzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik zie Aantwerk als een olievlek; steeds meer ondernemers doen mee. Zonder aarzeling zijn zij bereid optimaal aangepaste werkplekken te realiseren.”

Productielocaties

“WSD werkt trouwens niet alleen samen met bedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen of op detachingsbasis werk bieden. We staan ook open voor uitbestede werk dat in onze eigen productielocaties verricht wordt en wezenlijk bijdraagt aan de ontwikkeling van mensen. In Best hebben we in 2021 een nieuwe productielocatie ingericht die officieel

door de wethouder is geopend. Hier (her)vinden enkele tientallen mensen hun werkplezier.

Ik ben trots op de impuls die we hebben gegeven aan OAD: Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding. Kringloopwarenhuis Het Goed in Nuenen is er vorig jaar voortvarend mee gestart, bij WSD in Boxtel is OAD al veel langer een begrip. We diagnosticeren in een periode van zes tot twaalf maanden of en op welke wijze mensen met een arbeidsbeperking passend werk kunnen krijgen. Na de diagnose wordt duidelijk of iemand kan doorontwikkelen naar een regulier dienstverband.”

Milieustraten

“Sociaal inclusief ondernemen past helemaal bij deze tijd. Klimaat, duurzaamheid en een circulaire economie zijn steeds vaker leidend en daarin passen de projecten die WSD vorig jaar is gestart in de milieustraten van Sint-Oedenrode en Best. Onze medewerkers voeren de regie; ze scheiden en sorteren afval dat inwoners aanbieden. Ze beoordelen welke goederen in aanmerking komen voor reparatie of hergebruik, zodat de containers leger blijven en gemeenten aanzienlijk minder restafval hoeven te verwerken. Een win-winsituatie.

Milieustraten zijn in mijn ogen perfecte ontwikkelplekken. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt volgen er toegepaste trainingen, leren veilig werken met een VCA-certificaat en hebben dagelijks klantcontact. En weet je wat mooi meegenomen is? Ze dragen stevig bij aan de circulaire economie.”

‘Bij WSD zetten accountmanagers van de afdeling Marketing & Verkoop hun beste beentje voor om ondernemers te enthousiasmeren voor sociaal inclusief ondernemen.’

‘Sociaal inclusief ondernemen zit in onze genen’



Joost van
Schaaijk vindt het
belangrijk dat
iedereen kan
meedoen

Naam: Joost van Schaaijk (62)

Woont in: Schijndel

Beroep: mede-eigenaar ISC
(Intelligent Sustainable
Construction), Schijndel

Vrije tijd: enthousiast seizoenkaarthouder
van Ajax

“Iedereen die bij ons werkt, weet dat we altijd plaats bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.” Volgens mede-eigenaar Joost van Schaaijk van ISC aan de Heidebloemstraat in Schijndel heeft zijn bedrijf al meer dan vijftien jaar een hechte band met WSD. In de begin-jaren bood ISC onderdak aan een of twee kandidaten met een arbeidsbeperking, in drukke tijden staat de teller op zeven of acht medewerkers.

‘We houden rekening met de capaciteiten en beperkingen van onze medewerkers’

ISC is gespecialiseerd in het ontwikkelen en produceren van innovatieve en duurzame kunststof bouwelementen, zoals raam- en onderdorpels. Naast een dozijn vaste medewerkers biedt de onderneming momenteel werk aan vijf mensen die via WSD worden gedetacheerd. “Ons team straalt uit dat we open staan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen staan we voor ze klaar en zijn we bereid ze op de werkvloer te ondersteunen in hun leer- en ontwikkelingsproces.”

Korte lijntjes

De werkzaamheden die de WSD-medewerkers bij ISC verrichten zijn gevarieerd. “Het gaat om productie- en montagewerk, maar ook om inpakken en verzendklaar maken van bestellingen”, gaat Joost verder. “De mensen die via WSD bij ons terecht komen, worden in eerste instantie begeleid en ondersteund door onze productie leider. We houden rekening met de capaciteiten en beperkingen van deze kandidaten. Alle vaste medewerkers weten dat ze een handje moeten helpen als daar behoefte aan is. Bovendien zijn de lijntjes met de WSD-consulent kort.”

Joost is content met de hechte relatie die hij met WSD heeft opgebouwd. “Ik vind het belangrijk dat ISC plaats biedt aan mensen die zich binnen de techniekbranche willen ontwikkelen. En we gaan graag een stapje verder. We hebben al minstens vijf mensen in vaste dienst die

hier ooit via WSD zijn binnengekomen. Zo dragen we bij aan de uitstroom naar regulier werk. Op dit moment bieden we werk aan drie enthousiaste inburgeraars uit Eritrea. Eén van hen is al in vaste dienst, de tweede volgt binnenkort.”

Sociaal nest

Sociaal inclusief ondernemen zit Joost in de genen. “Mij is vroeger met de paplepel ingegeven dat het belangrijk is mensen die minder kansen hebben te ondersteunen. Ik kom uit een sociaal Schijndels nest en vind het daarom niet meer dan logisch dat we bij ISC werk bieden aan mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Natuurlijk zijn we een bedrijf dat winst moet maken, maar het is nóg belangrijker dat onze producten goed zijn en dat iedereen ruimte krijgt om er met toewijding aan te werken.”

Joost vertelt enthousiast dat zijn schoonvader vroeger ook werk bood aan mensen met een arbeidsbeperking. “In het pand waar ISC nu gehuisvest is, runde hij vroeger een florerend confectie-atelier waar tussen de zeventig en tachtig vrouwen machinaal truien breiden. Onder hen ook enkele meisjes met een beperking die in het atelier passend werk verrichtten. Denk aan allerlei hand- en spandiensten ter ondersteuning van het productieproces.”

Lokaal aan het werk

De meeste mensen die via WSD bij ISC gedetacheerd zijn, komen uit Schijndel of directe omgeving. Dat past bij de visie dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk lokaal aan het werk gaan. Joost: “Bijna alle kandidaten van WSD komen uit Schijndel, een enkeling uit Vught of 's-Hertogenbosch.”

De vraag is wat sociaal inclusief ondernemen oplevert. Joost is klip en klaar: “Het allerbelangrijkste is dat het team van ISC erin slaagt mensen een stapje verder te helpen en bij te dragen aan hun ontwikkeling. Het geeft een goed gevoel als je ziet dat mensen dankzij arbeid beter mee kunnen doen in onze samenleving.”

Koers WSD

Theo Keijzers, directeur Innovatie & Projecten, WSD: “Na de invoering van de Participatiewet in 2015 is WSD aan de slag gegaan om een nieuwe koers te bepalen. Met succes hebben we aan een breed gedragen koersdocument gewerkt waarmee de instroom van doelgroepmedewerkers op gang is gehouden en versterkt. Bovendien is de continuïteit van onze organisatie hiermee gewaarborgd.”

22

Koersdocument

“Het koersdocument dat in 2020 unaniem is vastgesteld heeft in ons jubileumjaar 2021 een stevig vervolg gekregen, dat zich in drie punten laat samenvatten.

Samen met onze negen gemeenten hebben we vorig jaar lokale plannen opgesteld die onze onderlinge samenwerking aanzienlijk versterken. Op alle fronten leeft de gedachte dat we samen onderweg zijn naar iets moois en we elkaar beter hebben leren kennen. De lokale plannen zijn in oktober door een Intergemeentelijke Projectgroep besproken en van een advies voorzien. Voor elke gemeente is een projectleider aangesteld die het uitrollen van de lokale plannen zal borgen.

Een tweede uitvloeisel van het koersdocument was in 2021 de oprichting van De Kenniskompanie. Dit expertisecentrum komt in een andere bijdrage binnen dit jaarverslag uitgebreid aan bod en draagt bij aan kennisoverdracht. Samen met de lokale plannen hoort De Kenniskompanie tot de basisdienstverlening in de negen WSD-gemeenten.

De ontwikkeling van zogeheten plusdiensten komt eveneens voort uit het koersdocument. Om inwoners naar arbeid toe te leiden, biedt WSD trainingen, workshops en opleidingen aan die bijdragen aan een succesvol ontwikkeltraject. Gemeenten kunnen bij ons aankloppen om plusdiensten zoals een sollicitatietraining, een taalcursus of de Z-route af te nemen en aan inwoners uit de doelgroep aan te bieden.”

Passend werk

“Met het koersdocument in handen is het onze gezamenlijke ambitie in 2025 minimaal 2.100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te bieden. Een stevige opgave omdat er veel uitstroom is en de instroom terugloopt. Waar bij aanvang van de coronacrisis nog rekening werd gehouden met een economische teruggang, blijkt nu sprake van groei met als gevolg een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Mensen komen eenvoudiger aan regulier werk; het beperkt de instroom in de bijstand en bij het UWV.

WSD blijft zich richten op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar zal de bakens ook moeten verzetten. Meer dan ooit richten we ons nu ook op mensen die heel ver weg staan van een plek op de arbeidsmarkt. Denk aan ouderen, vluchtelingen die al jarenlang aan de zijlijn staan of mensen die geen aanspraak maken op een uitkering maar wel verlegen zitten om arbeidstoeleiding. We pleiten voor het opschudden van de gemeentelijke kaartenbakken om zo ook de zogeheten granieten bestanden aan te boren.”

Campagne

“De lokale plannen gaan ons daarbij helpen. Net als een campagne die in 2022 gelanceerd wordt en potentiële doelgroepmedewerkers uitnodigt in beweging te komen. We schuiven samen met gemeenten aan tafel met inwoners die langdurig aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. Vanwege de coronacrisis was het in 2021 niet mogelijk om op grote schaal persoonlijke gesprekken te voeren.

Tegelijk roepen we werkgevers op hun bedrijven open te stellen voor kwetsbare doelgroepen. Goed om te weten: bij WSD staan we klaar om ondernemers met raad en daad bij te staan. Het is immers onze ambitie alle inwoners naar vermogen mee te laten doen en passend werk te laten verrichten. Wat dat betreft is er de afgelopen 65 jaar bij WSD weinig veranderd.”

‘Met het koersdocument in handen is het onze gezamenlijke ambitie in 2025 minimaal 2.100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te bieden.’

‘Werk is een mooi middel om andere levensdoelen te bereiken’



Saskia Jansen
blij met lokale
plannen gemeente
Best en WSD

Naam: Saskia Jansen (53)

Woont in: Vught

Beroep: senior-beleidsadviseur Sociaal
Domein, gemeente Best

WSD heeft een nieuwe koers uitgestippeld die twee jaar geleden bestuurlijk is vastgesteld en in 2021 verder is uitgewerkt. De rode draad: WSD en haar negen gemeenten werken nog intensiever samen om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te bieden. “Dankzij een lokaal plan staan we met WSD dicht bij onze inwoners en wordt onderlinge samenwerking gestimuleerd”, zegt senior beleidsadviseur Saskia Jansen van de gemeente Best.

Het interview met Saskia vindt plaats aan de Industrieweg in Best, waar WSD in het najaar van 2021 een bedrijfspand in gebruik heeft genomen. Hier is een productiehal waar doelgroepmedewerkers beschut werk verrichten. Er is ook een ruimte waar inwoners, zoals statushouders en jongeren, een training, taalles of workshop kunnen volgen. Ook biedt het huurpand onderdak aan de pilot ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD). “Een ruimte op de eerste verdieping zal waarschijnlijk medio 2022 in gebruik worden genomen voor OAD”, licht Saskia toe.

OAD richt zich op inwoners die in aanmerking komen voor dagbesteding. Binnen OAD worden deze inwoners intensief begeleid. In een tijdsbestek van zes, hooguit twaalf maanden wordt bekeken of een inwoner zich kan ontwikkelen tot een vorm van (betaald) werk”, vertelt Saskia. Op de nieuwe locatie werken veel inwoners van Best. Een deel van hen werkte eerder bij WSD in Boxtel, maar kan nu in de eigen woonplaats aan de slag. “Dit sluit aan bij het idee dat we lokaal werk willen creëren.”

Intensief traject

Het lokaal plan dat WSD en Best hebben samengesteld omvat naast OAD ook de Z-route waarbij de Z staat voor zelfredzaamheid. De route, als pilot opgezet met buurgemeenten Nuenen, Oirschot en Son en Breugel, ondersteunt mensen met een lage leerbaarheid die moeite hebben met het leren van een nieuwe taal.

“Aan het opstellen van het lokaal plan is een intensief traject voorafgegaan”, blikt Saskia terug. “Na een eerste sessie in 2020 volgden - na een noodgedwongen coronapauze - in 2021 nog eens drie bijeenkomsten waaraan projectgroepleden enthousiast deelnamen. Het resultaat:

een lijst van bestaande projecten en nieuwe ideeën waarvoor gemeente en WSD zich gezamenlijk gaan inzetten.”

Ontwikkelthema's

De hulp aan kwetsbare jongeren is een van de vier zogeheten ontwikkelthema's die in het lokaal plan in Best is geformuleerd. “Veel jeugdigen vinden het moeilijk om aan de huidige eisen van de arbeidsmarkt te voldoen. Samen met WSD leren we ze hoe ze hun weg kunnen vinden en kijken we welke specifieke aandachtspunten vereist zijn. Het ultieme doel: jeugdwerkloosheid terugdringen.”

Saskia vertelt dat het verstevigen van de samenwerking tussen WSD en andere maatschappelijke partners een ander ontwikkelthema is. “Het is wenselijk dat WSD en partners als Lumens, LEV, GGZ en MEE elkaar nog beter leren kennen en weten te vinden. Ketensamenwerking bevordert deskundigheid en stimuleert een integrale aanpak. Spontane ontmoeting helpt hier bij.”

‘Elke keer weer zie ik veel blije gezichten’

Andere ontwikkelthema's in Best zijn de mogelijke invoering van het werkd Diagnose-instrument en het preferent administratief proces loonkostensubsidie. “Voor alle nieuwe thema's geldt dat gestart wordt met een zorgvuldige oriëntatie, uitwerking en afweging”, stelt de senior beleidsadviseur. “Daarna volgt een nieuw beslismoment en bepaalt de stuurgroep welke thema's wel of niet haalbaar zijn.”

Veel blije gezichten

Saskia is enthousiast over de samenwerking met WSD. Als 'accounthouder' ziet ze dat WSD flink aan de weg timmert en snel anticipeert op landelijke ontwikkelingen. “Ik kijk met plezier naar de nieuwsflitsen en filmpjes die WSD regelmatig verspreid. Elke keer weer zie ik veel blije gezichten van mensen die weer aan het werk zijn, ook in Best. Werk is in mijn ogen een mooi middel om ook andere levensdoelen te bereiken.”

De Kenniskompanie

José Dankers, kwartiermaker bij De Kenniskompanie: “Met de oprichting van De Kenniskompanie in 2021 hebben de gemeenten Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught samen met WSD de kiem gelegd voor een expertisecentrum. Het expertisecentrum heeft de vorm van een community waar professionals uit het sociaal domein elkaar ontmoeten, inspireren en versterken. En bundelen ze krachten om samen invloed uit te oefenen op de landelijke lobby.”

De achterliggende gedachte is dat we samen sterker zijn dan de som der delen. Onze aanpak is collegiaal; in onze naam vind je een verwijzing naar het woord ‘kompaan’ dat staat voor kameraadschap. Dankzij de Kenniskompanie vinden professionals elkaar makkelijker om kennis te delen.”

Speelruimte

“Als kwartiermaker ben ik op 1 april vorig jaar begonnen met het uitzetten van de lijnen. Je kunt me zien als iemand die een voortrekkersrol heeft om een infrastructuur te maken voor de professionals. De oprichting van De Kenniskompanie komt voort uit het idee een plek te creëren om kennis en ervaring te delen en waar letterlijk én figuurlijk speelruimte ontstaat om samen te leren, te ontdekken, te experimenteren en te innoveren.

Ons werkgebied kent veel complexiteit en diversiteit. Samenwerking is dan heel erg fijn, samen weet je vaak meer dan alleen. Vooral voor consultants, beleidsmedewerkers en teammanagers heeft een community voordeel. De Kenniskompanie beschikt over tal van instrumenten om professionals te verbinden en organiseert lezingen, inspiratiesessies, webinars en kennislunches.”

Vertrouwde omgeving

“Wie meedoet en bij ons aanhaakt, krijgt in een vertrouwde omgeving alle ruimte om kennis te delen en ook even wat afstand te nemen van de dagelijkse werkzaamheden. Even uitzoomen, sparren met collega's uit andere gemeenten en het werk eens door een andere bril bekijken levert altijd nieuwe inzichten op. Wat we nu al voorzichtig zien is dat met De Kenniskompanie meer denkkraft wordt georganiseerd en dat professionals elkaar beter ondersteunen. Deze werkwijze heeft een vliegwieleffect.

De Kenniskompanie ontwikkelt zich de komende jaren tot een breed gedragen expertisecentrum en community waar niet alleen plaats is voor professionals van de negen gemeenten en WSD, maar waar ook medewerkers van sociaal-maatschappelijke instellingen aanhaken. Als kwartiermaker is het geweldig om hier een rol in te spelen, mee gelegenheid te scheppen om de goede dingen goed en vooral ook samen te doen.

Ik ben er van overtuigd dat De Kenniskompanie in de toekomst uitgroeit tot een dynamisch platform waar professionals ruimte vinden elkaar te inspireren en gezamenlijk te innoveren in én voor een steeds complexere samenleving.”

‘Wie meedoet en bij ons aanhaakt, krijgt in een vertrouwde omgeving alle ruimte om kennis te delen en ook even wat afstand te nemen van de dagelijkse werkzaamheden.’

‘Super-de-luxe: gefaciliteerd worden om kennis te delen’

28

A portrait of Marlou van Osch, a woman with brown hair tied back, smiling. She is wearing a light-colored top and a necklace. The background is a blurred indoor setting.

Marlou van
Osch ziet De Kennis-
kompanie als grote
meerwaarde

Naam:	Marlou van Osch (34)
Woont in:	Vught
Beroep:	beleidsadviseur ontwikkeling, gemeente Vught

“Ik voel een grote betrokkenheid bij de gezamenlijke opgave om de arbeidsmarkt zo inclusief mogelijk te maken.” Marlou van Osch is beleidsadviseur ontwikkeling bij de gemeente Vught en in die functie nauw betrokken bij het werk van WSD en De Kenniskompanie, die in april 2021 werd opgericht. “Alles begint bij werk en inkomen en ik draag daar graag mijn steentje aan bij.”

Marlou kwam in 2021 met veel collega's die eveneens werkzaam zijn in het sociaal domein voor het eerst in aanraking met De Kenniskompanie. “José Dankers is de drijvende kracht achter deze community waar we elkaar ontmoeten en beter leren kennen, maar vooral ook informatie delen. José is heel proactief en heeft me persoonlijk benaderd om aan te sluiten. Inmiddels heb ik al een webinar mogen verzorgen. Het zou mooi zijn als De Kenniskompanie in de toekomst verder wordt uitgerold en nog meer zaken samen kunnen worden opgepakt.”

Ze vervolgt: “De Kenniskompanie voorziet duidelijk in een behoefte, ook al zien de beleidsadviseurs van de negen WSD-gemeenten elkaar regelmatig. De eerste intervisie-sessies die zijn gehouden, heb ik als leerzaam ervaren omdat er in een vertrouwde omgeving volop tijd en ruimte was om ervaringen met elkaar te delen. Tijdens de intervisie bespraken we persoonlijke knelpunten en legden we elk onze eigen kijk op zaken op tafel. De sessies hebben veel waardevolle inzichten opgeleverd waaraan alle deelnemers echt iets hebben tijdens hun dagelijkse werkzaamheden. Dat dit via De Kenniskompanie mogelijk is, vind ik super-de-luxe.”

Lokaal actieplan

Marlou juicht toe dat niet alleen beleidsadviseurs benaderd worden voor de activiteiten van De Kenniskompanie. “Het is zinvol om ook klantmanagers, trajectconsulenten en professionals van verschillende maatschappelijke partners te laten aansluiten als dit expertisecentrum een activiteit organiseert”, stelt ze. “Dat sluit aan bij een lokaal actieplan dat in Vught is geformuleerd. We vinden het belangrijk dat medewerkers kennismaken met het team van WSD en op locatie zien waar inwoners aan het werk gaan of gedetacheerd worden.”

De Kenniskompanie heeft meerdere instrumenten om professionals te verbinden en organiseert om die reden lezingen, inspiratie- en intervisie-sessies en kennislunches. Marlou vult aan dat ook een webinar kan bijdragen aan de doelstellingen van het expertisecentrum. “Ik heb in 2021 samen met anderen een webinar over inburgering gehouden. Inburgering zit in mijn takenpakket en ik ervaar elke dag dat WSD op dit vlak superactief is.”

‘Webinar over inburgering trok bijna 50 deelnemers’

Inburgering

Het webinar zette Marlou samen op met een collega uit Best en projectleider inburgering Achraf Essaidi van WSD; onder meer klantmanagers van de gemeenten Nuenen, Son en Breugel en Vught leverden een actieve bijdrage vanuit de dagelijkse praktijk. “Aan het webinar namen bijna vijftig professionals deel. Dat waren naast beleidsmedewerkers van de negen WSD-gemeenten ook medewerkers van WSD en onze maatschappelijke partners, zodat een compleet beeld van het inburgeringsbeleid kon worden gegeven en alle actuele vraagstukken de revue passeerden.”

De nieuwe CAO Aan de slag

Simone van Houtum, manager Personeel & Ontwikkeling, WSD: “De ondertekening van de nieuwe CAO Aan de slag op donderdag 1 juli was voor WSD een belangrijke gebeurtenis in 2021. De CAO is bedoeld voor alle mensen die in Nederland onder de Participatiewet (PW) vallen, dus ook de circa 500 medewerkers die volgens deze wet door WSD worden ondersteund en begeleid. Nu beschikken niet alleen alle medewerkers SW maar ook alle PW-medewerkers over een eigen CAO en dat is beslist een grote verworvenheid voor de doelgroep.”

De CAO-ondertekening was ondanks de beperkende coronamaatregelen een feestelijke happening die plaatsvond in onze hoofdvestiging in Boxtel. Vertegenwoordigers van branchevereniging Cedris, VNG en vakbonden FNV en CNV zetten hun handtekening en stonden - elk vanuit hun eigen achtergrond - kort stil bij de totstandkoming van de CAO Aan de slag. Onder hen Job Cohen, op dat moment nog voorzitter van Cedris en natuurlijk ook bekend als voormalig PvdA-partijleider en oud-burgemeester van Amsterdam. Twee enthousiaste medewerkers vertelden waarom de nieuwe CAO voor hen zo belangrijk is.”

Meer perspectief

“De CAO Aan de slag is bedoeld voor werknemers die vallen onder de Participatiewet en niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Daardoor zijn ze veelal werkzaam bij of gedetacheerd door een sociaal ontwikkelbedrijf zoals WSD. Met deze CAO Aan de slag hebben ze meer zekerheden en worden ze net als alle andere werknemers in Nederland erkend én herkend. Het vaststellen van de CAO Aan de slag heeft trouwens aardig wat voeten in aarde gehad. De Participatiewet werd ingevoerd in 2015, pas zes jaar later kon de overeenkomst door alle onderhandelaars ondertekend worden.

Nu is de nieuwe CAO Aan de slag een feit en een veelomvattende overeenkomst die er mag zijn. Ik noem graag enkele belangrijke afspraken die alle onderhandelaars onderschrijven. De formele arbeidsduur is bij een volledig dienstverband vastgesteld op 37 uur en er zijn drie salarisschalen met drie bijbehorende functieprofielen. Daarmee is er voor medewerkers PW die zich goed ontwikkelen loonperspectief en zijn ze niet uitsluitend aangewezen op het minimumloon.

Bij een volledig dienstverband heeft een werknemer volgens de nieuwe CAO Aan de slag recht op 148 uur wettelijk verlof en 37 uur bovenwettelijk verlof. Ook zijn belangrijke afspraken gemaakt over de toeslagen voor overwerk en onregelmatige diensten. Bovendien krijgt iedereen die meer dan 6 kilometer van de werkplek woont een reiskostenvergoeding. En heel belangrijk is dat er pensioen wordt opgebouwd.

Wie niet kan werken vanwege ziekte heeft gedurende maximaal één jaar recht op 100 procent van het laatstverdiende loon. In het tweede ziektejaar is dat 70 procent. Iedereen die 18 jaar of ouder is, bouwt bovendien pensioen op. Omdat de Participatiewet uitgaat van ontwikkeling, begeleiding en opleiding maakt de nieuwe CAO Aan de slag het makkelijker bij een andere werkgever aan de slag te gaan.”

Vangnet

“Heel belangrijk in Aan de slag vind ik de terugkomregeling. Wie bij een andere werkgever is gaan werken en buiten de eigen schuld om binnen twee jaar wordt ontslagen, kan terugkeren naar de oorspronkelijke werkgever. Dat geldt ook als een dienstverband na twee jaar niet wordt verlengd. Met deze afspraak is voor medewerkers PW een belangrijk vangnet in het leven geroepen dat zekerheid biedt, ook als het even tegenzit.

Is de CAO Aan de slag daarmee compleet? In onze ogen zijn er nog een paar open eindjes die in de toekomst onze aandacht verdienen.”

Fietsenregeling

“Bij de toekomstige onderhandelingen zullen waarschijnlijk aanvullende afspraken gemaakt worden over de eigen bijdrage in het collectief vervoer. Ook wordt een concretere invulling van de periodieke maand verwacht. We zijn met de ondernemingsraad inmiddels een fietsenregeling overeengekomen, binnen de mogelijkheden die deze CAO Aan de slag biedt. In mijn ogen een mooie aanvulling op het arbeidsvoorwaardenpakket.”

‘De CAO Aan de slag is bedoeld voor werknemers die vallen onder de Participatiewet en niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.’

‘Werk geeft me vrijheid en een groot gevoel van eigenwaarde’



WSD
gaf Paul een
tweede kans in het
arbeidsproces

Naam: Paul Aijal (56)

Woont in: Boxtel ('jaren geleden verhuisd vanwege de liefde')

Werkt bij: WSD, Boxtel

Vrije tijd: lezen, geschiedenis en voetbalwedstrijden van FC Barcelona kijken.

“Ik werk als administratief medewerker op de productieafdeling”, vertelt Paul Aijal. “Of ik hiervoor opgeleid ben? Nee hoor, maar ik deed in het verleden eerder administratieve taken. Voordat ik bij WSD terecht kwam, werkte ik bij een grote bouwonderneming als planner verkeers-techniek. Ik regelde alle logistieke zaken rondom wegafzettingen en -omleidingen.”

Paul is een van de WSD-medewerkers die profijt heeft van de nieuwe CAO Aan de slag, die in 2021 door alle betrokken partijen in Boxtel werd ondertekend en participatiewetters in heel Nederland tal van zekerheden biedt. Omdat Paul jarenlang zonder CAO werkte en in die periode geen pensioen kon opbouwen, is inmiddels sprake van een aardig pensioenhaat.

‘Ik ben altijd op zoek naar uitdaging’

Paul is blij dat de CAO Aan de slag op 1 juli 2021 werd ondertekend is. In zijn bijzijn overigens! De ondertekening was immers in het hoofgebouw van WSD aan de Schouwrooij in Boxtel. Een van de prominente aanwezigen was Job Cohen, voorzitter van Cedris, de koepelorganisatie voor sociaal werkbedrijven. “Werk geeft me voldoening en zelfrespect, ik mag weer meedoen”, vertelde Paul bij die gelegenheid in de lokale krant.

Hersenbloeding

Een hersenbloeding zette in 2012 zijn leven op z’n kop. Het kostte Paul een lange periode om goed te revalideren. “Ik had veel last van verlamningsverschijnselen en moest flink aan de bak. Dit deed ik en na een jaar was ik volledig teruggekeerd in mijn functie.” Helaas volgde al snel een reorganisatie die hem zijn baan bij het bouwbedrijf kostte. “Dat zag ik even niet aankomen. Ik had keihard gewerkt om terug te komen op mijn oude plek en werd toen ontslagen.”

Tijdens de vele sollicitaties die volgden, merkte Paul dat hij blijvende beperkingen ondervindt van het hersenbloeding. “Ik ben sneller moe. En als ik vermoeid raak, raak ik overprikkeld, ga ik dubbel zien en word ik duizelig. Het lukte me daardoor niet een andere baan te vinden. En ik heb honderden sollicitaties verstuurd ...”

Weer een baan

Na twee jaar kwam Paul via de gemeente Boxtel bij WSD terecht. “Ik viel onder de Participatiewet en het was de taak van WSD en mijzelf weer binnen drie maanden aan de slag te gaan. Ik dacht zelf aan een detachering, maar WSD had een functie binnen de eigen organisatie die passend was. En zo had ik opeens weer een baan.”

Hij vervolgt: “Ik startte als administratief medewerker in het magazijn. Daar deed ik alle voorkomende administratieve taken. Ik was erg blij weer onderdeel te zijn van het arbeidsproces en werd prima ontvangen bij WSD.” Al snel volgde een nieuwe uitdaging. “Omdat ik logistiek onderlegd ben, kreeg ik de taak het magazijn verder te professionaliseren. Dit heb ik gedaan.”

Detachering?

Een overstap naar de afdeling productie, wederom als administratief medewerker, volgde. “Ik ben altijd op zoek naar uitdaging, deze kreeg ik door mijn taken binnen een andere afdeling te vervullen.”

Paul ziet detachering buiten de muren van WSD ook wel zitten. “Een rustige werkplek is dan wel belangrijk. Ik houd van gezelligheid, maar als ik me moet concentreren werk ik graag in een prikkelarme omgeving. Dat is een overblijfsel van mijn hersenbloeding.”

Dat hij mag werken onder een nieuwe CAO Aan de slag maakt hem blij. “Ik zie alleen maar voordelen. Ik bouw weer pensioen op, heb drie extra vakantiedagen en mijn werkweek is van 40 naar 37 uur gegaan. Lekker hoor, ik ben nu elke vrijdagmiddag vrij.”

Werkleerlijnen

Judith Robben, clustermanager Dienstverlening, WSD: “WSD is de afgelopen jaren getransformeerd van een werkgerichte naar een ontwikkelingsgerichte organisatie.

Binnen WSD is een aantal werkleerlijnen uitgerold waaronder alle op werk gerichte activiteiten vallen. Zelf ben ik verantwoor-

delijk voor de werkleerlijnen logistiek,

retail, catering en zorg. Birgitte Kochuijt

heeft als clustermanager de regie over

de werkleerlijnen productie en techniek,

Hassan Bengayou is clustermanager voor

de werkleerlijnen groen, schoonmaak en

facilitair.”

Klantreis

“Met het invoeren van werkleerlijnen hebben we een heldere en uniforme route uitgestippeld die alle kandidaten op hun ‘klantreis’ bij WSD volgen. Dat start al bij binnenkomst als gekeken wordt hoe een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt weer richting werk geleid kan worden.

We werken aan leerdoelen om kandidaten verder te ontwikkelen en onderzoeken hoe uitstroom naar reguliere arbeid haalbaar is. Uitstroom is trouwens niet voor iedereen haalbaar. Sommige mensen zijn duurzaam aangewezen op een werkplek bij of via WSD. Dan kiezen voor ontwikkeling naar de meest passende en duurzame werkplek.

Aan de hand van onze werkleerlijnen verkennen we welke beroepsrichting bij een kandidaat past of kijken we waar de meeste affiniteit ligt. Soms wordt dat al heel snel duidelijk en ontwikkelt iemand zich binnen één werkleerlijn, in andere gevallen kan het zijn dat een kandidaat kennismaat met meerdere werkleerlijnen en zo gaandeweg ontdekt welke beroepsrichting het meeste aansluit bij interesses en vaardigheden.”

Instrumenten

“WSD beschikt over tal van instrumenten om kandidaten binnen de werkleerlijnen te ontwikkelen. We onderscheiden daarbij werknemersvaardigheden en vakvaardigheden. De werknemersvaardigheden worden vooral op de werkvloer geleerd, maar onze Werkacademie biedt ook allerlei cursussen en opleidingen die iemand beter uit de verf laten komen. Als voorbeeld noem ik de cursussen ‘Werk en Communicatie’ en ‘Opkomen voor mijzelf’.

Binnen de werkleerlijnen worden ook vakvaardigheden geleerd die bijdragen aan een verdere ontwikkeling van kandidaten. Dan kun je denken aan allerlei beroepstrainingen, bijvoorbeeld voor medewerkers in het groenbeheer. Ze leren veilig omgaan met allerlei gereedschappen en machines, zoals snoeischaars en bosmaaiers. Ook het behalen van het VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers) en een heftruckdiploma of

HCCAP behoren tot het complete pakket dat WSD aanbiedt.”

Methodiek

In 2021 hebben we een methodiek ontwikkeld die ervoor zorgt dat alle werkprocessen binnen de afzonderlijke werkleerlijnen zijn vastgelegd. Deze methodiek wordt in 2022 verder uitgerold. Nu is helder omschreven welke opdrachten een kandidaat binnen een bepaalde werkleerlijn moet maken om zich op het eigen vakgebied verder te ontwikkelen. Voor alle werkleerlijnen werken we aan het opstellen van een basisdocument waarin ook werkplekopdrachten staan. Zo signaleren we sneller hoe een kandidaat zich ontwikkelt.

De methodiek sluit direct aan bij het kwalificatiedossier van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Wanneer het voor een kandidaat haalbaar is en dit aansluit bij zijn of haar ontwikkeling en ambities, komt hij of zij in aanmerking voor een praktijkverklaring van het middelbaar beroepsonderwijs. WSD heeft daarover afspraken gemaakt met meerdere mbo-scholen in het werkgebied. Het is onze overtuiging dat een kandidaat met een praktijkverklaring op zak hier enorm trots op is en de kansen op duurzaam passend werk ziet toenemen.”

‘WSD beschikt over tal van instrumenten om kandidaten binnen de werkleerlijnen te ontwikkelen.’

‘Alle kansen grijpen om jezelf te verbeteren’



Rob van den Berg
voelt zich helemaal
thuis in het
groenbeheer

Naam: Rob van den Berg (57)

Woont in: Heesch

Was vroeger: stratenmaker, dakdekker en beveiligiger

Werkt bij: WSD, Boxtel

Vrije tijd: Rob was jarenlang westernrijder, een uit de VS overgewaaide spectaculaire paardensport. Ook is hij vrijwilliger bij voetbalclub HVCH

De verwilderde bosschages langs het zieltogende Duits Lijntje in Schijndel zijn vandaag de werkplek van Rob van den Berg. Samen met vaste collega Arie Brekelmans zet Rob de kettingzaag en de bosmaaier in stammen en takken; het snoeihout wordt later versnipperd. “Ik voel me helemaal thuis in het groenbeheer. Ik ben graag in de buitenlucht en houd van werken met machines die ik ook zelf kan onderhouden.”

Rob is nu zes jaar werkzaam bij WSD. De eerste drie jaren werkte hij in de regio Eindhoven in het groen van de wijk Strijp en nabij de luchthaven. “Drie jaar geleden ben ik verkast naar Berlicum, Den Dungen en Sint-Michiels-gestel. En nu vind je me in Schijndel waar ik met Arie snoei, zaag en maai. Het laat zien dat we heel flexibel zijn”, lacht hij. “Hier kom ik meer tot mijn recht. In Eindhoven moest ik vooral schoffelen en afval prikken en dat werk was zwaar.”

Kunstknie

Rob vertelt dat hij jarenlang als stratenmaker heeft gewerkt, maar al op jonge leeftijd last kreeg van allerlei lichamelijke ongemakken. “Mijn eerste kijkoperatie dateert van 1989”, weet hij nog. Een reeks kijkoperaties volgde en op zijn 49e kreeg hij een kunstknie. “Werken als stratenmaker lukte toen al lang niet meer, ook vanwege twee versleten ruggenwervels. Ik ging werken bij een hovenier, was een tijdje dakdekker en behaalde mijn diploma als beveiligder. Maar op een geven moment beviel dat nachtwerk niet meer.”

Chronische pijn noopte Rob alle werkzaamheden te staken. “Ik heb vijf jaar thuisgezeten voordat WSD in beeld kwam. Mijn interesse voor groen was een uitkomst; de basiscursus Groene Vingers een fluitje van een cent. Daarna heb ik binnen de werkleerlijn Groen cursussen gevolgd en kan ik veilig en deskundig werken met de kettingzaag en de bosmaaier. Als zich nieuwe opleidingen aandienen, ben ik de eerste die zich aanmeld. Waarom? Ik wil alle kansen aangrijpen om mezelf te verbeteren, maar ook leren hoe ik andere collega's kan ondersteunen.”

Schaftkeet

Rob heeft een dienstverband van 32 uur per week bij WSD en is elke vrijdag vrij. “Ik voel me op mijn plek en wil hier graag blijven werken. Ik houd van mijn werk en vind het leuk om elke keer weer op een andere locatie aan de slag te gaan. Zoals vandaag langs het Duits Lijntje, de oude spoorlijn die Boxtel vroeger met Duitsland verbond. Als we hier klaar zijn, verplaatsen we onze schaftkeet en gaan we daar verder met zagen en snoeien.”

‘Hier word ik dus écht gelukkig van!’

Zijn fragiele fysieke gestel moet Rob blijvend in de gaten houden. “Ik kan niet goed stilzitten en houd van werken”, bekent hij. “Maar mijn knieën, mijn rug en mijn schouders geven soms aan dat het tijd is om eventjes gas terug te nemen. Dat doe ik dan wel hoor, al is in beweging blijven in mijn ogen het beste recept om gezond te blijven. Lekker bezig zijn in het groen, daar word ik écht gelukkig van.”

Inburgering en de Z-route

Achraf Essaidi, projectleider Inburgering, WSD: “2021 stond bij WSD voor een belangrijk deel in het teken van de invoering van de nieuwe Wet inburgering, op 1 januari 2022. De wet is van betekenis voor de dienstverlening van WSD. Jaarlijks zien we een aanzienlijke instroom van nieuwkomers vanuit onze negen gemeenten. We willen hen zo goed mogelijk ondersteunen zodat hun afstand tot de arbeidsmarkt - na het doorlopen van onderwijs, workshops, stages en het deelnemen aan werkleerlijnen - zo klein mogelijk is.”

Ik vind het een eer om binnen WSD bij te dragen aan de inburgering van nieuwe Nederlanders. Ik zie elke dag dat ons brede instrumentarium een enorme boost kan geven en iemand in vliegende vaart stappen laat maken richting arbeid. In opdracht van onze negen gemeenten maken we immers werk van werk en is het onze taak inburgeraars naar vermogen mee te laten doen op de arbeidsmarkt. De nieuwe Wet inburgering gaat ons daarbij zeker helpen.”

Drie routes

“De wet onderscheidt drie routes die inburgeraars kunnen volgen. Dat kan de onderwijsroute zijn die vooral voor jonge nieuwkomers relevant is en hen op weg helpt naar regulier onderwijs. Daarnaast bestaat de B1-route waarin de focus ligt op taal. Het is de bedoeling dat alle inburgeraars zo snel mogelijk het taalniveau B1 halen.

Voor WSD is de derde route binnen de Wet inburgering van groot belang: de Z-route. Z staat voor zelfredzaamheid en deze route ondersteunt mensen met een lage leerbaarheid die moeite hebben met het leren van een nieuwe taal. In de aanloop naar het uitrollen van de Z-route hebben we als WSD in 2021 uitgebreid geëxperimenteerd met een innovatief onderwijsprogramma. Dat deden we in nauwe samenwerking met de gemeenten in ons werkgebied.”

Pilot

“Al in een vroeg stadium zijn we met Best als penvoerder en later ook Oirschot, Nuenen en Son en Breugel een pilot gaan draaien om ervaring op te doen met de Z-route. Tijdens de pilot is een programma ontwikkeld waarin het leren van taal en werk samenvallen. Ook zijn workshops ontwikkeld om inburgeraars met een grote afstand tot de arbeidsmarkt sociaal, economisch en financieel in hun kracht te zetten. Samenwerking heeft ons erg geholpen bij het ontwikkelen van het traject. We zijn er vroegtijdig in geslaagd succesfactoren en knelpunten in kaart te brengen.”

Optimaal aansluiten

“De Z-route bestaat uit drie belangrijke componenten. Taalonderwijs omvat drie dagdelen per week onder

leiding van een NT2-docent. Daarnaast zijn 26 verschillende workshops samengesteld. Bijzonder is dat ze samen met inburgeraars zijn ontwikkeld en optimaal aansluiten bij hun belevingswereld. Voorop staat dat inburgeraars tijdens de workshops meer leren over zichzelf, wonen in Nederland en natuurlijk werk en inkomen.

De Z-route biedt ook taalstages. Iedere deelnemer gaat twee dagdelen per week op stage. Dat kan op onze productielocatie in Boxtel of in Best zijn of in het groenbeheer, maar ook bij een vestiging van kringloopwarenhuis Het Goed in Best of het textielsorteercentrum in Schijndel. Taalbuddies zorgen ervoor dat inburgeraars op hun stageplek goed begeleid worden. Door te kiezen voor opleidingsplekken in Boxtel, Best en Schijndel bieden we alle inburgeraars een leeromgeving in of dichtbij de eigen woonplaats.”

Z-route in negen gemeenten

“In 2021 werd duidelijk dat alle negen gemeenten ervoor gekozen hebben de Z-route door WSD te laten uitvoeren. Natuurlijk zijn we trots op het vertrouwen dat onze gemeenten in ons stellen. Met het oog op de invoering van de wet zijn we dankzij een overbruggingsregeling al in 2021 van start gegaan met de eerste groep inburgeraars. Op dit moment begeleiden we bij WSD zo’n 90 inburgeraars, die na het doorlopen van de Z-route hun weg naar reguliere arbeid vervolgen.”

‘Z staat voor zelfredzaamheid en deze route ondersteunt mensen met een lage leerbaarheid die moeite hebben met het leren van een nieuwe taal.’

‘Dankzij taalles en taalstage spreek ik steeds beter Nederlands’

Khaled Ismail
leert Nederlandse
taal en gewoonten
bij WSD

Naam: Khaled Ismail (32)

Woont in: Boxtel, sinds twee jaar

Is geboren in: Jemen. Woonde voordat hij naar Nederland kwam negen jaar in Saoedi-Arabië

Werkt bij: WSD, Boxtel

Vrije tijd: Reizen. Khaled bezoekt Zwitserland, Duitsland en Frankrijk, maar wil nog veel meer van de wereld ontdekken.

“Kijk, hier volgde ik mijn workshops en krijg ik taalles”. Khaled Ismail toont vol trots de plek waar hij zich sinds een jaar inzet om Nederland te leren kennen, in de breedste zin van het woord. De in Jemen geboren Khaled leert er onder meer de gebruiken, wetgeving én taal. En dat is een flinke klus. “De Nederlandse taal is erg moeilijk, maar het gaat steeds beter. Wat ik allemaal al geleerd heb? Natuurlijk veel woorden, maar ook regels over het maken van zinnen. Zo ken ik nu het verschil tussen ‘omdat’ en ‘want’.”

Khaled investeert veel tijd en energie in het onder de knie krijgen van de Nederlandse taal. Hij volgt de Z-route, die zelfredzaamheid beijvert. De Z-route richt zich op inburgeraars met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor veel deelnemers van de Z-route zal zelfredzaamheid het maximaal haalbare zijn. Hoe zelfredzamer iemand is, hoe groter de kans op meedoen in de maatschappij.

Taalles

Om zo zelfredzaam mogelijk te zijn, heeft Khaled drie-maal per week taalles. “Deze lessen duren vier uur. Daarnaast volgde ik tot voor kort een keer per week een dag workshops.” Hij vervolgt, lachend: “Ik ken nu het koningshuis en weet wie de koning is. Maar ik weet ook wat ik moet doen als ik ziek ben of op een andere manier hulp nodig heb en welke politieke partijen er zijn.”

Om de taal nóg beter te leren, vindt Khaled het van belang deze zoveel mogelijk te spreken. En dit deed hij tot voor kort tijdens zijn taalstage. “Ik ben nu klaar met het volgen van workshops en het stagelopen, wat ik ook deed bij WSD. Zal ik laten zien waar ik werkte?” Hij toont fier de plek waar hij de afgelopen zes maanden in de leer was. “Ik pakte hier kaartjes van bloemen in. En ik maakte vaak een praatje als daar tijd voor was. Zo is mijn Nederlands beter geworden.”

Taxichauffeur

Khaled ziet een toekomst bij WSD wel zitten. “Ik heb het hier heel erg naar mijn zin”, zegt hij onomwonden. “Mijn collega’s zijn behulpzaam en aardig. Als ik mag kiezen, rijd ik straks als taxichauffeur voor WSD. Ik bezorg ook graag

spullen. Ik kom graag in contact met mensen. In Saoedi-Arabië werkte ik als receptionist in een hotel, dat vond ik leuk. De hele dag op de weg zitten, sluit goed aan bij mijn reislust.”

*‘Als ik mag kiezen,
word ik taxichauffeur’*

Voordat de contouren van de toekomst verder duidelijk zijn, is Khaled druk met de taallessen die hij enthousiast blijft volgen. Daarnaast is natuurlijk aandacht voor zijn gezin. “Mijn vrouw en ik hebben een kindje van 4 jaar en we verwachten volgende maand een baby.”

Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding

Birgitte Kochuijt, manager Werk en Ontwikkeling, WSD: “Enkele jaren geleden is WSD samen met Weener XL en Reinier van Arkel gestart met ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding, afgekort OAD. Het doel was én is om voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die graag weer willen werken in beeld te krijgen wat eventueel nodig is aan begeleiding en ondersteuning om een duurzame vervolgstap te kunnen maken. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van de expertise van WSD, Weener XL en Reinier van Arkel.”

Het unieke van OAD is dat het bundelen van krachten ervoor zorgt dat deelnemers mooie stappen zetten. Na een periode van maximaal één jaar krijgen we inzicht in de arbeidspotentie van de deelnemers. Gaandeweg doen ze structuur en ritme op; OAD bevordert hun sociale vaardigheden en helpt mee bij de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden in een werkomgeving met collega's. Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van OAD is de motivatie van een kandidaat. Daarnaast moet werk passen in de fase van iemands behandeltraject.”

Maatwerk

“OAD heeft zich ontwikkeld tot een bijzonder diagnose-instrument dat daarom niet exclusief gebruikt wordt in de behandeling van mensen met psychische kwetsbaarheid. Ook kandidaten met andere onderliggende problemen komen ervoor in aanmerking. Belangrijk is dat tijdens OAD duidelijk wordt waar iemand staat, wat hij of zij nodig heeft en welke activiteiten aanspreken. Maatwerk staat daarbij voorop en bij WSD kunnen we dat samen met onze twee partners bieden.

Een belangrijk onderdeel van OAD is de zelfredzaamheidsmatrix. Dat is een instrument waarmee behandelaars, beleidsmakers en onderzoekers de mate van zelfredzaamheid van deelnemers beoordelen. Aan het einde van hun traject ligt er een advies dat aangeeft hoe de volgende stap eruit ziet. De uitkomst kan zijn dat iemand op termijn kan uitstromen naar regulier werk, maar de conclusie kan ook zijn dat een kandidaat voorlopig aangewezen is op een uitkering omdat activiteiten nog niet haalbaar zijn. Daar tussenin zijn ook allerlei mogelijkheden, variërend van vrijwilligerswerk of werken met loonkostensubsidie.”

Coronacrisis

“In 2021 is WSD er samen met Reinier van Arkel conform de doelstelling in geslaagd negentig tot honderd dagdelen te vullen met OAD. Dat is een succes, zeker gelet op de impact van de coronacrisis. Het was ook onze ambitie om in onze negen gemeenten vijftig OAD-trajecten op te zetten. Vanwege de coronacrisis is de teller helaas blijven steken op tien trajecten; we verwachten in 2022 een inhaalslag te kunnen plegen.

We zijn er tot nu toe in geslaagd 56 procent van alle kandidaten die zijn gestart met OAD naar werk met of zonder loonkostensubsidie te begeleiden. Dat is zeker gelet op corona een mooi resultaat waar we trots op zijn. Bovenop deze 56 procent heeft een aantal deelnemers gekozen voor vrijwilligerswerk of is een studie opgepakt. Hiermee wordt ook hun toekomstperspectief aanzienlijk verbreed.

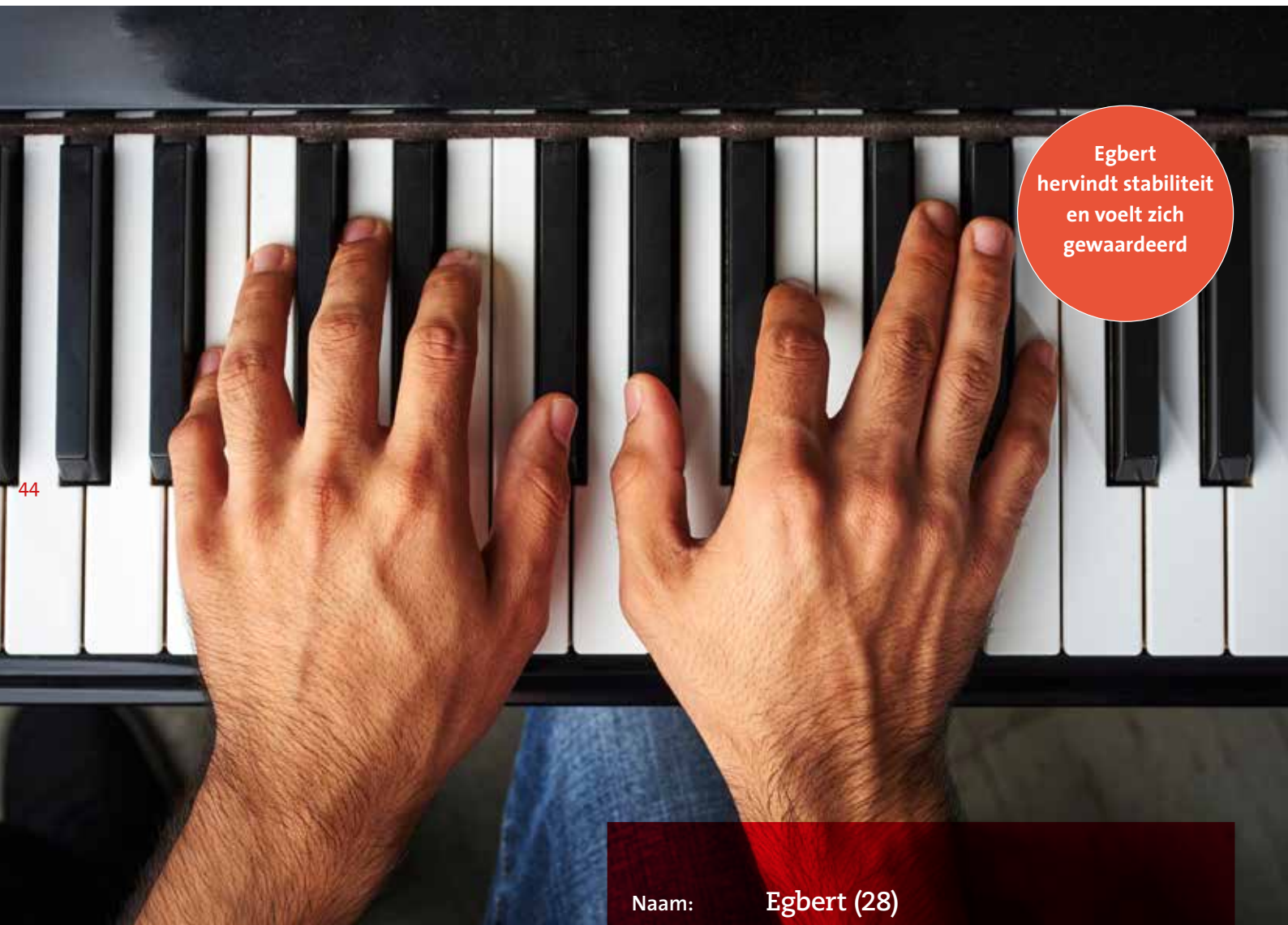
Omdat we OAD op meerdere plekken in ons werkgebied lokaal aanbieden, verkorten we de reistijd voor deelnemers en wordt daarmee de drempel om mee te doen verlaagd. We verwachten binnenkort in onze nieuwe vestiging in Best te starten met de eerste drie tot vijf kandidaten.”

Wetenschappelijk onderzoek

“Medio 2022 starten onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam een studie die de financiële voordelen van OAD voor onze samenleving in kaart gaat brengen. Het wetenschappelijk onderzoek wordt momenteel voorbereid. Het brengt de totale financiële keten in beeld, van Wet langdurige zorg, via gemeenten naar werkgever.”

‘We zijn er tot nu toe in geslaagd 56 procent van alle kandidaten die zijn gestart met OAD naar werk met of zonder loonkostensubsidie te begeleiden.’

‘Ik zit veel beter in mijn vel dankzij OAD’



Egbert
hervindt stabiliteit
en voelt zich
gewaardeerd

Naam: Egbert (28)

Woont in: regio 's-Hertogenbosch

Opleiding: bachelor Geschiedenis (Nijmegen)
en master Aziëstudies (Leiden)

Werkt bij: WSD, Vught

Vrije tijd: Egbert speelt piano, componeert
muziekstukken en houdt van
joggen.

‘OAD voelt voor mij als een soort emancipatietraject, ik durf mijn vleugels weer uit te slaan’

“Ik hoop dat ik binnen een paar maanden kan uitvliegen. Ik heb het gevoel dat ik er klaar voor ben om nieuwe stappen in het leven te zetten.” Egbert is een van de kandidaten die bij WSD in Vught meedoet aan de ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD). Dat traject heeft WSD samen met Weener XL en Reinier van Arkel opgezet om mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid passend werk te bieden en hun zelfredzaamheid te vergroten.

Egbert verricht vier dagen per week met andere deelnemers aan OAD allerlei werkzaamheden. “Het kan gaan om dozen vouwen of spullen inpakken voor Rituals of de Efteling. Ik heb af en toe ook schroeven gesorteerd en ingepakt. Dat vond ik wel grappig omdat mijn opa vroeger een timmerzaak had en exact hetzelfde werk heeft gedaan. Ik fiets elke dag vanuit mijn woonplaats naar Vught, een mooie tocht van ongeveer drie kwartier voordat ik met een kleine groep collega’s aan het werk ga.”

Middelbaar onderwijs volgde Egbert op het ds. Pierson College in 's-Hertogenbosch. “Daarna koos ik voor de studie Geschiedenis aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Daar heb ik mijn bachelor behaald. Voor mijn masteropleiding ben ik naar de Rijksuniversiteit in Leiden gegaan. Omdat ik als uitwisselingsstudent ooit in Taiwan verbleef, koos ik voor Aziëstudies. Een interessante studie, al twijfel ik of ik er later nog iets aan heb.”

Dromer

Hoewel hij zijn studie met slechts een kleine vertraging voltooide, ging het niet altijd goed met Egbert. Hij omschrijft zichzelf als een dromer die veel nadenkt over grote levensvraagstukken en daar soms veel last van heeft. ‘Ik vertel er liever niet zoveel over, maar het komt er op neer dat ik tweemaal ben opgenomen in een GGZ-instelling. Na mijn studie heb ik een tijdje niets gedaan omdat ik wilde nadenken over mezelf en over de toekomst.”

Helemaal stilzitten deed Egbert trouwens niet. “Ik ben vrijwilliger in het Stadsarchief van 's-Hertogenbosch. Het werk dat ik daar deed én nog steeds doe, past bij mijn

opleiding als historicus. Ik probeer met enige regelmaat naar het archief te gaan omdat ik me daar thuis voel en met mijn vakgebied bezig kan zijn.”

Reinier van Arkel nodigde Egbert uit voor deelname aan OAD. “Een aanbod om te gaan werken in een kringloopwinkel heb ik afgeslagen, dat leek me niet zo nuttig.” Na een klein jaar meegedaan te hebben aan het traject, zegt hij baat te hebben bij de structuur en het dagritme dat werken in Vught hem nu biedt. “Ik heb weer het gevoel dat ik iets kan betekenen. OAD voelt voor mij als een soort emancipatietraject, ik durf mijn vleugels weer uit te slaan.”

Waardigheid

Wat heeft OAD Egbert gebracht? “OAD betekent met iets bezig zijn, ik krijg daar een boost van. Hier in Vught heb ik allerlei werknemersvaardigheden geleerd en het onderling contact leggen met collega’s gaat steeds vlotter. Het heeft ertoe geleid dat ik me gewaardeerd voel. Misschien klinkt het wat zwaar, maar dankzij OAD heb ik mijn waardigheid teruggevonden. Ik heb mijn medicatie kunnen afbouwen en zit écht een stuk beter in mijn vel.”

Egbert vervolgt: “Mijn succesvolle traject bij OAD heb ik echt aan mezelf te danken. Ik ben er helemaal voor gegaan. Waarom? Omdat ik OAD als een mooie kans zag om de stabiliteit die ik heb gevonden te kunnen consolideren. Als ik straks uitstroom, en ik voel dat die dag snel dichterbij komt, wil ik stapje voor stapje weer dingen gaan ondernemen. Een beroepsopleiding volgen misschien. Of een sollicitatietraining volgen.”

Academische vaardigheden

Aan het werk gaan als historicus is ook een optie, al twijfelt Egbert of er iemand zit te wachten op een pientere master die helemaal thuis is in de Aziatische wereld en Taiwan kent als zijn broekzak. „Ik beschik natuurlijk over academische vaardigheden die in heel veel beroepsgroepen van pas kunnen komen.” Een glimlach volgt. “Ach, misschien word ik wel verkoper. Wat ik dan het liefst verkoop? Mooie dromen!”

Sturen op zelfsturing

Marjanne Wassink, manager HR, WSD:
 “WSD is een organisatie waar elke dag 250 professionals werken. Samen zorgen ze ervoor dat ongeveer 2.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt onder de vlag van WSD weer aan het werk gaan. Dat vergt veel van mensen, die zich voor veel keuzes gesteld zien en weer regie over hun eigen leven moeten krijgen. Om ze onderweg goed te kunnen begeleiden en ondersteunen, is de uniforme gespreksmethodiek Sturen op zelfsturing ontwikkeld.”

Sinds 2019 werken we bij WSD in alle geledingen met Sturen op zelfsturing. Als projectleider zorg ik ervoor dat deze methodiek bij iedereen binnen de organisatie op het netvlies blijft en verder wordt uitgerold. Sturen op zelfsturing is een techniek die erop gericht is je gesprekspartner in zijn of haar kracht te zetten. Staf- en kadermedewerkers krijgen tijdens trainingen, workshops en masterclasses handvatten aangereikt waarmee ze in gesprekken met doelgroepmedewerkers de juiste snaar kunnen raken en zelfregie stimuleren.”

Oefenen, oefenen, oefenen

“Sturen op zelfsturing begint met een basistraining die aan alle professionals van WSD wordt aangeboden. Iedereen die met de doelgroep werkt doet mee, ook leidinggevend. Wat ik mooi vind is dat ook medewerkers die niet dagelijks aan tafel zitten met doelgroepmedewerkers zich aanmelden en zich op dit vlak willen bekwamen. Bedenk trouwens dat het echte werk pas na de basistraining begint.

Sturen op zelfsturing leer je door de theorie toe te passen in de praktijk. Het is als een rijbewijs: pas als je het hebt behaald, leer je het autorijden echt. Daarom luidt mijn credo: oefenen, oefenen, oefenen! De methodiek is trouwens niet vrijblijvend. Sturen op zelfsturing is onze professionele standaard die iedereen dient te beheersen. Dit zorgt voor meer professionalisering en grotere deskundigheid van onze professionals. Zij zullen ervaren dat zowel het werk als de gesprekken die ze voeren leuker, beter én gemakkelijker wordt.”

Digitaal en fysiek

“Vanwege de coronacrisis was het even spannend of in 2021 alle trainingen en masterclasses Sturen op zelfsturing door zouden kunnen gaan. We zijn er afgelopen jaar echter in geslaagd vier basistrainingen aan te bieden. We hebben daarbij geëxperimenteerd met gemixte groepen van leidinggevend, voormannen, consultants en accountmanagers. De eerste twee basistrainingen vonden digitaal plaats, de laatste twee fysiek.

Daarnaast werden twee masterclasses gehouden waardoor WSD nu zo'n dertig masters in dienst heeft. Beide masterclasses konden fysiek met inachtneming van alle op dat moment geldende coronamaatregelen plaatsvinden. Ook werden achttien workshops aangeboden. Hieraan hebben 150 medewerkers deelgenomen die eerder de basistraining hebben gevolgd. In de afgelopen 2,5 jaar heeft bijna iedere professional die leiding geeft of betrokken is met onze doelgroep de basistraining gevolgd.

In 2022 staan nog eens dertig workshops, vier masterclasses en een of twee basistrainingen voor nieuwe collega's op het programma. Het bewijs dat Sturen op zelfsturing beslist geen eendagsvlieg is, maar een methodiek die stevig in ons DNA verankerd is."

'Sturen op zelfsturing begint met een basistraining die aan alle professionals van WSD wordt aangeboden. Iedereen die met de doelgroep werkt doet mee, ook leidinggevend.'

‘Nieuwe gesprekstechniek draagt bij aan zelfregie van onze kandidaten’



Irma Verhoeven volgde WSD-masterclass ‘sturen op zelfsturing’

Naam: Irma Verhoeven (33)

Woont in: Utrecht, opgegroeid in Schijndel

Beroep: trajectconsulent bij WSD

Vrije tijd: reizen, fietsen, puzzelen, concerten en festival bezoeken

Bijzonderheid: Irma werd in 2021 onderscheiden met een WSD-lintje. Ze werd genomineerd omdat ze veel nieuwe collega's wegwijs maakte binnen de organisatie. Het lintje werd elke maand uitgereikt vanwege het 65-jarig bestaan van WSD

“Ik wil de uniforme gespreksmethodiek Sturen op zelfsturing graag van harte aanbevelen. De technieken die ik tijdens de eendaagse basistraining en de zesdaagse masterclass heb geleerd, zorgen ervoor dat mijn gesprekken met kandidaten die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben succesvoller verlopen.” Aan het woord is Irma Verhoeven, trajectconsulent voor Participatiewet-kandidaten bij WSD en in die functie hoofdzakelijk werkzaam in Sint-Michielsgestel en de Meierijstad-kernen Schijndel en Sint-Oedenrode.

Sturen op zelfsturing is een gespreksmethodiek die binnen alle professionele geledingen van WSD wordt aangeboden en erop gericht is de gesprekspartner in zijn of haar kracht te zetten. Op cursusdagen en tijdens workshops worden praktische handvatten aangeboden die medewerkers in hun gesprekken met doelgroepmedewerkers kunnen toepassen.

“Ik vind het heel tof dat WSD heeft gekozen voor Sturen op zelfsturing”, meent Irma. “Dankzij deze methodiek voel ik me veel vrijer om samen met kandidaten te verkennen welk realistisch toekomstperspectief lonkt. In plaats van zelf een sturende rol in het gesprek te pakken, laat ik kandidaten tot inzichten komen. De regie ligt bij de kandidaat die zelf nadenkt welke opleiding, leerroute of baan passend is. Ik merk dat kandidaten het prettig vinden als ze geactiveerd worden. Hierdoor ervaren ze zelfregie en kunnen we - binnen de kaders - kijken naar mogelijkheden.”

Flink aan de bak

Irma was binnen WSD een van de eerste medewerkers die meedeed aan de basistraining Sturen op zelfsturing. “Dat was al in 2017”, herinnert ze zich. “In 2021 heb ik de masterclass Sturen op zelfsturing gevolgd. Dat was best een intensieve training waarin zes weken op rij één dag in het teken stond van deze gespreksmethodiek. Ik heb de masterclass in december succesvol afgerond met een proeve van bekwaamheid en daar ben ik trots op.”

“De masterclass omvat veel verschillende werkvormen waardoor het een dynamische opleiding is met veel leuke

en uitdagende opdrachten”, gaat Irma verder. “Ik vond het bijzonder om de masterclass te volgen met collega’s die hele andere werkzaamheden binnen WSD doen, zoals leidinggevend, accountmanagers en voormannen. We moesten samen flink aan de bak hoor!”

Zelfonderzoek

Om te voorkomen dat Sturen op zelfsturing weer snel van de radar verdwijnt, volgen alle WSD-professionals de basistraining en gefaseerd de masterclass, ook nieuwe medewerkers. Zo wordt de methodiek binnen de organisatie verankerd. Irma vertelt: “Daarnaast schrijft iedereen zich elk jaar in voor minimaal twee workshops om de gespreksmethodiek blijvend te onderhouden. Zo’n workshop bestaat uit twee dagdelen.”

‘Kandidaten uitdagen zelf over hun eigen toekomst na te denken’

De trajectconsulent, die bijna 5,5 jaar bij WSD werkt en eerder consulent bij de gemeente Boxtel was, geeft aan dat ze veel profijt heeft van de gesprekstechnieken die ze tijdens Sturen op zelfsturing heeft geleerd. “Dat begint al bij een intakegesprek met een kandidaat. Ik stimuleer iemand goed na te denken over wat hij of zij wil bereiken en waar iemand blij van wordt. Eigenlijk nodig ik mijn gesprekspartner uit wat zelfonderzoek te doen.”

Irma vervolgt: “Een groot verschil met de gesprekken die ik vroeger voerde, is dat ik kandidaten nu uitdaag zelf over hun eigen toekomst na te denken. Het maakt ze gemotiveerder om stappen te zetten, zeker omdat er nu een plan uitrolt dat uit iemands eigen koker komt en niet door een professional is voorgekookt.”



3

Sociaal jaarverslag

3.1 Algemeen

De financiële jaarcijfers zeggen veel over hoe de organisatie er voor staat. De inkleuring wordt gegeven met een overzicht van de sociale prestaties van WSD. Een belangrijke succesfactor voor het realiseren van onze doelen is het realiseren van voldoende arbeidsplaatsen voor de inwoners van onze gemeenten met een afstand tot de arbeidsmarkt. We gaan in dit sociaal verslag eerst in op de ontwikkeling van de totale bezetting doelgroepmedewerkers om daarna wat dieper in te gaan op de prestaties in de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet om af te sluiten met het niet-gesubsidieerde (reguliere) personeel.

3.2 Ontwikkeling totale bezetting doelgroep

Het Algemeen bestuur heeft in december 2021 de Lokale Plannen goedgekeurd, de uitwerking van het eerder geaccordeerde Koersdocument.

Onderdeel van dit besluit is de ambitie om in het collectief de werkgelegenheid te behouden voor 2100 personen. Hierbij is als peildatum 1 januari 2015 gehanteerd met een groeipad van de beoogde bezettingsgraad in 2025. Onderstaand wordt inzicht gegeven in de vertaling van de bezettingsgraad per gemeente, eindstand 1 januari 2015-beoogd aandeel 2025.

Jaar	2014	2019	2020	2021				Referentie
	Eindstand	Eindstand	Eindstand	Q1	Q2	Q3	Q4	
Best	161	167	168	168	166	161	162	153
SW	161	124	120	120	117	115	110	
PW		43	48	48	49	46	52	
Boxtel	467	487	460	466	458	464	457	458
SW	467	374	345	348	340	333	322	
PW		113	115	118	118	131	135	
Haaren*	93	91	86					
SW	93	73	68					
PW		18	18					
Meerijstad	486	461	449	447	447	448	430	461
SW	486	366	339	336	333	332	328	
PW		95	110	111	114	116	102	
Nuenen, C.A.	89	88	87	87	85	87	90	84
SW	89	55	52	51	50	49	49	
PW		33	35	36	35	38	41	
Oirschot	153	121	109	110	108	111	108	145
SW	153	104	92	91	90	89	87	
PW		17	17	19	18	22	21	
Oisterwijk	195	154	150	193	194	189	185	229
SW	195	138	130	163	163	158	154	
PW		16	20	30	31	31	31	
Sint-Michielsgestel	265	228	221	219	213	212	208	251
SW	265	188	175	170	163	159	156	
PW		40	46	49	50	53	52	
Son en Breugel	52	57	49	52	53	52	50	49
SW	52	32	29	30	29	28	28	
PW		25	20	22	24	24	22	
Vught	253	212	203	230	224	226	218	270
SW	253	166	159	174	172	172	167	
PW		46	44	56	52	54	51	
Totaal	2214	2066	1982	1972	1948	1950	1908	2100

* De gemeente Haaren is per 1 januari 2021 heringedeeld. De verschillende kernen zijn heringedeeld bij Boxtel, Oisterwijk en Vught.

3.3 Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

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

Mensen die ultimo 2014 nog op de wachtlijst SW stonden vallen nu onder de Participatiewet wat inhoudt dat als zij een voorrangspositie genieten indien zij zich alsnog melden. Hoewel nieuwe instroom in de regeling SW is gestopt, stromen er beperkt mensen in 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:	2021	2020	2019
Dienstverband Wsw	6	8	7
Begeleid Werken	0	2	0
Totaal instroom	6	10	7

Uitstroom:	2021	2020	2019
Naar reguliere arbeid	2	1	5
Ontslag op eigen verzoek	12	18	11
Door verhuizing	1	3	10
Voortijdige beëindiging *	0	2	2
Einde contract voor bepaalde tijd	2	3	4
Wegens (vroeg)pensioen	57	55	41
Overlijden / 2 jaar ziek	30	32	33
Overige	6	6	12
Totaal uitstroom	110	120	118

* Door werkgever beëindigd wegens disciplinaire redenen of tijdens proeftijd.

Doorstroom:	2021	2020	2019
Van Wsw-dienstverband naar BW	5	15	8
Van BW naar Wsw-dienstverband	1	6	4
Totaal instroom	6	21	12

Arbeidsvoorwaarden Wsw-werknemers

De CAO Sociale Werkvoorziening 2021 – 2025 is op 16 september 2021 definitief vastgesteld. De CAO bevat afspraken over de salarisontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en het kopen van extra verlof.

De stijging van de lonen van medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon (WML) verdienen, wordt berekend op basis van de bestaande LPO-systematiek. Dit geldt onder de voorwaarde dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de langjarige afspraak ook bekrachtigt.

De kern van LPO-systematiek is dat medewerkers in principe de stijging van het Wettelijk minimumloon volgen. Medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon verdienen krijgen een loonsverhoging per 1 januari van elk jaar ter hoogte van de LPO in het Wsw-budget volgens de meicirculaire in het voorgaand jaar. Jaarlijks wordt door de rijksoverheid via de Meicirculaire een compensatie voor de loon - en prijsontwikkeling (LPO) toegevoegd aan het Wsw-budget.

Met de meicirculaire gemeentefonds 2021 is een LPO van 2,11% toegekend.

Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen is een regeling vervroegd uittreden (RVU) overeengekomen die SW-ers de mogelijkheid biedt om 2 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Deelname aan deze regeling is vrijwillig en alleen mogelijk gedurende de looptijd van de CAO. Medewerkers en bedrijven maken samen afspraken over de exacte invulling en leggen deze afspraken vast in een vaststellingsovereenkomst.

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

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) die vanaf 2020 van kracht is geworden, kent een specifieke uitzondering voor de Wsw en heeft dus geen gevolgen voor SW-medewerkers. Deze behouden de arbeidsvoorwaarden conform hun eigen CAO.

WSD kent bovenop datgene wat in de CAO is geregeld een groot aantal personeelsvoorzieningen die, zoals WSD dat ziet, passen bij “goed werkgeverschap” zoals een kerstpakket, een bijdrage aan de personeelsvereniging, bedrijfsfeesten en dergelijke. Daarnaast kent WSD een aantal personeelsvoorzieningen in het kader van arbeidsontwikkeling en gericht op bepaalde doelgroepen binnen WSD. Bijvoorbeeld ondersteuning bij schuldhulpverlening en bedrijfsmaatschappelijk werk, training persoonlijke hygiëne, griepspuit en psychologische ondersteuning.

Arbeidsplaatsen Wsw

Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij WSD is geplaatst is in 2021 afgenomen van gemiddeld 1.239 fte in 2020 naar 1.160 fte gemiddeld in 2021. Over de afgelopen jaren geeft dat het onderstaande beeld van de ontwikkeling van de gemiddelde bezetting in arbeidsplaatsen (fte).

Gemiddelde SW-bezetting	2021	2020	2019
Werk & Ontwikkeling	1.069	1.148	1.240
Begeleid Werken	91	91	94
WSD-Groep	1.160	1.239	1.331

De SW-bezetting van WSD bedroeg ultimo 2021 totaal 1.401 personen, waarvan 104 in Begeleid Werken. Begeleid Werken houdt in dat een persoon met een Wsw-indicatie in dienst treedt bij een reguliere werkgever, eventueel met werkplekaanpassing en onder begeleiding van een jobcoach.

Financiering Wsw

De financiering van de Wsw is sinds de invoering van de Participatiewet onderdeel van het Participatiebudget. De landelijke verdeling van het macrobudget vindt plaats aan de hand van een actuair model. Dat betekent dat per gemeente de stand ultimo voorgaand boekjaar afgezet

tegen de berekende blijfkans per gemeente het budget wordt 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	Taak stelling
Best	100,0	6,7	106,7	105,2
Boxtel	276,4	9,8	286,2	297,6
Meierijstad *)	248,6	28,4	277,0	276,0
Nuenen	37,3	8,4	45,7	48,4
Oirschot	73,0	7,3	80,3	80,9
Oisterwijk	127,4	12,5	139,9	134,5
Sint-Michielsgestel	125,5	12,0	137,5	139,5
Son en Breugel	25,4	2,2	27,6	27,3
Vught	142,6	7,9	150,5	153,7
Totaal	1.156,2	95,2	1.251,4	1.263,1

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

In 2021 hebben de WSD-gemeenten gezamenlijk in totaal 11,7 AJ onder de fictieve taakstelling gerealiseerd. Om het financieel effect van deze ‘onderrealisatie’ te kunnen beoordelen is het van belang om de complexiteit van de financieringssystematiek met de betrekking tot de 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 prijseffect 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 macrobudget voor enig jaar een van de verwachtingen afwijkende bestandsontwikkeling wordt gecorrigeerd op de vergoeding per arbeidsjaar.

3.4 Participatiewet (PW)

De invoering van de Participatiewet in 2015 heeft stevige gevolgen voor gemeenten en WSD. Daarom is in 2014 besloten om gezamenlijk een traject in te gaan om de koers van WSD opnieuw te bepalen. Na een gedegen proces met een doorlooptijd van bijna 4 jaar is in juli 2020 de nieuwe koers vastgesteld die is uitgewerkt in een drietal pijlers.

De Gemeenschappelijk Regeling WSD blijft de basis voor de samenwerkende tien gemeenten (nu negen gemeenten). De basisdienstverlening van WSD richt zich op inwoners met de achtergrond Wsw en de nieuwe doelgroepen Participatiewet. De ontwikkeling van de basisdienstverlening van de gemeenschappelijke regeling wordt beschreven onder de hierna genoemde punten een en twee. Aanvullend voor onze doelgroepen in het Sociaal Domein worden plusdiensten ontwikkeld. Dit is hieronder beschreven in punt drie:

1. Ontwikkel gezamenlijk de lokale infrastructuur door.

Gemeenten zijn unaniem in hun wens om de krachten van WSD zo lokaal mogelijk te bundelen met andere maatschappelijke partners. Door een intensievere en nabije samenwerking verwachten we dat we beter kunnen gaan inspelen op de behoefte van inwoners.

We werken gezamenlijk toe naar het stapsgewijs ontwikkelen van een zo veel mogelijk lokale (en fysieke) infrastructuur, onder gelijktijdige afbouw van de centrale infrastructuur. Dit is onderdeel van de basisdienstverlening die met tien deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling wordt overeengekomen. De lokale infrastructuur heeft het open karakter van een 'supermarkt' en heeft als doel om niet alleen lokale oplossingen te bieden aan inwoners maar ook om een bijdrage te leveren aan een inclusieve samenleving. Dit kan bijvoorbeeld doordat het een plek of netwerk is waar inwoners terecht kunnen voor advies of voorlichting, voor een kop koffie, voor het bekijken van vacatures, voor groepsbijeenkomsten etc.

We stellen voor dat op basis van de lokale uitgangssituatie afspraken gemaakt worden over de verschijningsvorm van

deze lokale infrastructuur, over welke organisaties hierin deelnemen en hoe de onderlinge rolverdeling is. Hierbij haken we zoveel mogelijk aan bij de al aanwezige of te ontwikkelen sociale en gemeentelijke infrastructuren in de gemeenten.

2. Ontwikkel een WSD breed expertisecentrum.

WSD heeft zich in de loop van de experimenten ontwikkeld tot expertisecentrum, waar in- en externe projectleiders, beleidsmedewerkers en uitvoerenden gezamenlijk innoverende vormen van dienstverlening hebben ontwikkeld. Daarbij anticiperend op verandering in wet- en regelgeving binnen het brede sociale domein. Tevens wordt vanuit dit centrum de lobby naar landelijke gremia vorm en inhoud gegeven. Bijvoorbeeld op de mogelijkheden om tot CAO-afspraken te komen of de gevolgen van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) af te wenden. Deze expertise en lobby wordt door alle gemeenten gewaardeerd en als belangrijke meerwaarde van de GR gezien.

Het advies is dan ook om dit expertisecentrum verder door te ontwikkelen tot een community voor trajectconsultanten van WSD, casemanagers en beleidsmedewerkers van gemeenten. Expertise en kennis worden daar gedeeld en nieuwe innovatieve producten en diensten worden ontwikkeld.

Er vinden (wekelijks) bijeenkomsten plaats om elkaar te versterken, de solidariteit van de GR te voeden en bij te dragen aan de professionaliteit van de deelnemers. Dit biedt ook een basis om te zorgen dat we maximaal complementair zijn aan elkaar en de uitvoering efficiënt en effectief vorm wordt geven.

Daarnaast investeert WSD maximaal in haar aanwezigheid binnen het lokale netwerk van elke gemeente. En waar mogelijk in de ontwikkeling van een 'supermarkt', zoals hiervoor omschreven. WSD laat haar trajectconsultanten voor en op locatie bij gemeenten werken, waarbij hun onderlinge samenhang en de verankering met WSD geborgd blijft middels de community. Ook het expertisecentrum is onderdeel van de basisdienstverlening die met de deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling wordt overeengekomen.

3. Ontwikkel de plusdiensten verder door.

De plusdiensten zijn de zogenaamde re-integratiediensten die de gemeenten bij WSD inkopen. De re-integratiediensten zijn als producten beschreven in de dienstenportfolio van WSD. Per dienst is beschreven voor welke doelgroepen het product geschikt is, het doel wat we willen bereiken met de inzet van het product, de looptijd etc.

De afspraken over inkoop van diensten regelen gemeenten en WSD gezamenlijk in een contractspecificatie. In de contractspecificatie noemen we dan alleen het product en wat het kost. Casemanagers kopen op basis van het dienstenportfolio en de contract-specificatie producten in en dat is dan het traject voor die klant. Op deze wijze leveren we maatwerk voor de klanten.

WSD en gemeenten ontwikkelen voortdurend gezamenlijk nieuwe diensten. Basis daarvoor is de vraag vanuit gemeenten. Ontwikkeling van nieuwe diensten gebeurt grotendeels vanuit het expertisecentrum.

De nieuwe koers en lokale plannen ook financieel toekomstbestendig

Het Algemeen bestuur van WSD heeft als einddoel van de koers gekozen voor het break-evenscenario. Concreet betekent dat WSD tenminste 2.100 personen met een SW- of een PW-dienstverband in dienst heeft of via WSD direct zijn geplaatst en begeleid bij een externe werkgever. Samen met het expertisecentrum betreft dit de basisdienstverlening van de gemeenschappelijke regeling WSD. De basisdienstverlening wordt opgenomen in de nog aan te passen gemeenschappelijke regeling.

Met dit volume aantal is WSD in staat een sluitende exploitatie te realiseren, waarbij er ook ruimte is om het gezamenlijke expertisecentrum te bekostigen. Besloten is om in een groeipad dit break-evenscenario ultimo 2025 te bereiken. Om gemeenten te faciliteren bij de invoering en de uitvoering van de lokale plannen is vanuit de reserves van WSD in totaal € 2,6 miljoen. vrijgemaakt. Zoals hiervoor al benoemd worden de geluiden vanuit Den Haag steeds sterker dat de financiering van de Participatiewet om herziening vraagt. De financieringssyste-

matiek moet meer dienstbaar worden aan het realiseren van meer Participatiebanen.

Vanuit de voorgaande 2 belangrijke ontwikkelingen is, met het oog op realisatie van het break-evenscenario het Stimulusprogramma ontworpen.

Het Stimulusprogramma stelt voor om, vooruitlopend op verruiming dan wel een andere verdeling van de rijksfinanciering, nu reeds slim te investeren in participatie.

In kernpunten komt dit neer op:

- Basis is de door alle gemeenten uitgesproken wens om hun inwoners maximaal te laten participeren. In lijn met de vastgestelde koers WSD is het gezamenlijke ambitievolume 2.100 personen in het collectief. Dit aantal te bereiken met ingang van ultimo 2025.
- Maximaal gebruik maken van de nieuwe financiering van LKS op basis van realisatie van banen.
- Daarnaast verwachten we extra financiering van de CAO PW. Deze is overigens niet begroot.
- In de periode 2021 t/m 2026 wordt het volume doelgroep boven het referentie aantal (begeleidingsbudget PW gedeeld door begeleidingsvergoeding per persoon) tot aan 2.100 personen gefinancierd uit de reserves van WSD.
- Dit vergt een investering van in totaal ca. € 6,9 miljoen. voor de periode t/m 2026.
- Er blijven altijd bijstuurmogelijkheden bij risico's in het geval van bv. tegenvallende budgetten, of dat de rijksplannen niet doorgaan:
 - We maken gebruik van de communicerende vaten in de financiering van de SW en de PW.
 - De berekende aanvullende financiering tot en met 2026 is het maximaal benodigd bedrag. Het wordt gedekt door reserves van WSD en is voor gemeenten budget neutraal (ook in hun meerjarenbegroting).
 - Jaarlijks evalueren we de voortgang. Bij een "noodstop" wordt de instroom gestopt en eventueel (een deel van de) circa 90 tijdelijke dienstverbanden niet verlengd.
- We voorzien in ontzorging van de gemeenten door bovenstaande in de meerjarenbegroting van WSD op te nemen. De investering in het Stimulusprogramma blijft buiten de (meerjaren) begroting van de gemeenten.

Inzet Werkpartners BV

Bij het inregelen van de Participatiewet door WSD werd al snel duidelijk dat werkgevers huiverig zijn om mensen uit deze doelgroep zelf in dienst te nemen. De risico's en onzekerheden zijn daarvoor te groot. WSD biedt hierin samen met Werkpartners BV een oplossing voor werkgevers.

Collega-bedrijf Weener XL maakt inmiddels 7 jaar gebruik van de diensten van Werkpartners voor de invulling van de formele werkgeversrol voor te realiseren Participatiebanen in de regio 's-Hertogenbosch. De samenwerking rondom het werkgeverschap voor Participatiebanen verloopt tot wederzijdse tevredenheid en is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen WSD en de sector Weener XL van de gemeente 's-Hertogenbosch. Per ultimo 2021 waren 382 door Weener XL toegeleide Participatiewetters werkzaam in een dienstverband.

Arbeidsvoorwaarden PW-werknemers

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden met als doel om schijnconstructies, waarbij mensen via pay-rolling minder betaald worden en mindere arbeidsvoorwaarden hebben dan mensen in dienst van het bedrijf zelf, aan te pakken.

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, in tegenstelling tot voor de Wsw, geen uitzondering gemaakt voor de doelgroep Participatiewet. Voor de Participatiewetters van Werkpartners geplaatst bij WSD, derden of Weener XL geldt daardoor vanaf 1 januari de inlenersvergoeding conform artikel 8 Waadi (gelijk loon, vakantiegeld en onbelaste onkostenvergoedingen).

Dit was een tijdelijke overgangssituatie. VNG is in onderhandeling gegaan met de vakbonden om te komen tot een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAO) voor Participatiewetters. De CAO Aan de slag is per 1 juli 2021 van kracht geworden.

De CAO Aan de Slag geldt voor mensen met een arbeidsbeperking die:

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

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

Trajecten Participatiewet

WSD ontwikkelt al dan niet op verzoek van en in samenwerking met de gemeenten Plusdiensten. Deze diensten worden uitgevoerd via trajecten in het kader van de Participatiewet, zowel voor de klassieke doelgroep Wet werk en bijstand als de nieuwe doelgroep (voorheen SW en voorheen Wajong met arbeidsvermogen). In nauwe samenwerking met de gemeenten wordt de dienstverlening steeds afgestemd op de behoefte en de vraag.

De focus ligt op de geformuleerde doelstellingen (opdrachtgever) en de kerncompetenties van WSD: het in beeld brengen van de capaciteiten van de medewerker (diagnose en intake), het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden en het plaatsen en begeleiden van de medewerker op de (reguliere) arbeidsmarkt via werkleer- en praktijk leerlijnen. Deze kerncompetenties, het relatienetwerk en de infrastructuur van WSD vormen hiervoor de basis. Het aantal trajecten blijft in 2020 als gevolg van de coronacrisis fors achter ten opzichte van voorgaande jaren. Onderstaand een weergave van het aantal trajecten dat in het kader van de Participatiewet is uitgevoerd.

Trajecten Participatiewet	2021	2020	2019
Werkacademie / Inburgering	104	66	64
Diagnose/intake	364	290	497
Trajecten zonder dienstverband (=werk met behoud van uitkering)	137	89	155
Trajecten met dienstverband (= Transitie-arrangement)	514	478	452
Wiw-dienstverbanden (oud)	1	1	1
Loonwaardemetingen	417	413	477
Gids onderzoek (Psychologisch onderzoek)	30	22	50
Coachtraject	48	39	82
Totaal	1.615	1.398	1.528

3.5 Niet-gesubsidieerde Arbeid (NGA)

Arbeidsplaatsen

Bij WSD waren ultimo 2021 in totaal 52 fte ambtelijk medewerkers in dienst. Naast de ambtenaren zijn twee personen volgens de CAO Welzijn werkzaam bij WSD. Tot de niet-gesubsidieerde formatie van WSD behoren naast de ambtelijke dienstverbanden ook nog een aantal personen gedetacheerd vanuit Werkpartners BV. Deze medewerkers kennen ambtelijk-volgende arbeidsvoorwaarden. Het gaat hierbij om totaal 157 fte. Daarnaast zijn er 4 medewerkers permanent werkzaam vanuit een detachering of als ZZP-er.

Niet-gesubsidieerde medewerkers gemiddeld in fte:	2021	2020	2019
Ambtenaren	52	57	61
CAO-Welzijn	2	2	2
Werkpartners BV	157	140	128
Permanent gedetacheerden bij WSD*)	4	5	8
Totaal	215	204	199

*) Waarvan 1 persoon extern gedetacheerd. De kosten van deze medewerker worden volledig gedekt door de opbrengsten.

Bovengenoemde aantallen zijn exclusief de plaatsingen bij De Schoonmaakcoöperatie. Ultimo 2021 waren bij De Schoonmaakcoöperatie eveneens 8 NGA medewerkers geplaatst.

3.6 Ziekteverzuim

WSD had in 2021 een gemiddeld ziekteverzuimcijfer van 13,3%. Per bedrijfsonderdeel was het ziekteverzuimpercentage als volgt:

Bedrijfsonderdeel	2021	2020	2019
Werk & Ontwikkeling	13,9	14,3	12,8
Participatie	0,7	4,1	1,0
Stafafdelingen	3,3	3,3	4,6
Totaal WSD-Groep	13,3	13,9	12,5

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

Arbodienstverlening

WSD maakt voor de arbodienstverlening gebruik van de dienstverlening van Zorg van de Zaak. De huidige overeenkomst loopt nog tot en met 31 december 2022. WSD werkt vanuit de centrale verzuimvisie “Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze”. Juist in een organisatie als WSD waarbij arbeidsontwikkeling ons primair proces is willen we ziekteverzuim niet geïsoleerd maar integraal aanpakken. Naast ziekteverzuimbegeleiding is de laatste jaren daarom steeds meer aandacht gegeven aan preventie en duurzame inzetbaarheid, inmiddels via een integrale aanpak, gebaseerd op het stimuleren van de eigen regie. Dit doen we met “Ik ben aan de bal”, bestaande uit de onderdelen “ik leef gezond”, “ik blijf groeien” en “ik werk met plezier”. De arbodienstverlening is vormgegeven middels het zogenoemde Eigen Regiemodel. Dit houdt in dat we op basis van detachering per week gemiddeld 20 uur bedrijfsarts en 8 uur verzuimconsulent /praktijkondersteuner inzetten. De leidinggevende is primair verantwoordelijk voor de uitvoering van de ziekteverzuimbegeleiding. Naast de arboprofessionals worden zij daarbij ondersteund door verzuimcoördinatoren, personeelsconsulent, arbeidsdeskundige en de administratieve ondersteuning vanuit RAZ.

Medewerkersonderzoek

WSD doet gemiddeld 1 keer per 3 jaar een onderzoek naar de motivatie, betrokkenheid en tevredenheid van haar medewerkers. Het laatste medewerkersonderzoek is gehouden in 2018. Medio 2021 zijn we gestart met de voorbereidingen voor een nieuwe medewerkersonderzoek dat begin 2022 door een extern bureau zal worden uitgevoerd. In de aanloop daar naar toe hebben we via filmpjes in ons WSD-journaal in beeld gebracht wat WSD met de verbeterpunten uit eerdere onderzoeken gedaan heeft. Ook zijn we met leidinggevendenden in gesprek gegaan over de waarde van het medewerkersonderzoek en de rol die zij daarin vervullen. Naast algemene communicatie en promotie voor het medewerkersonderzoek vervullen zij een belangrijk rol om medewerkers te motiveren hun mening te laten horen. Voor het nieuwe medewerkersonderzoek worden de digitale mogelijkheden zoveel mogelijk ingezet. Medewerkers worden via SMS, email of brief uitgenodigd om de korte vragenlijst in te vullen.

Integriteitsbeleid WSD

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

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

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

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

De overige directieleden hebben geen nevenfuncties.

Medewerkers worden gevraagd om opgave te doen van nieuwe of andere nevenwerkzaamheden. De in 2021 gedane opgaves van deze nevenactiviteiten zijn beoordeeld. Geconcludeerd is dat deze het beginsel van goed werknemerschap niet aantasten en dat er geen risico's op belangenverstrengeling aanwezig zijn.

Omdat nieuwe medewerkers worden aangesteld via Werkpartners B.V. en er daarmee geen ambtenaren worden aangenomen, komt het afleggen van de ambtseed niet voor.

Periodiek worden op basis van prioriteitstelling de beschrijvingen van de belangrijke bedrijfsprocessen geactualiseerd. Het voorkomen en beperken, via procedures en

controles, van eventuele integriteitsrisico's voor kritische functies is daarbij een specifieke ontwerpeis.

Ondernemingsraad WSD-Groep

2021 stond buiten de Participatiewet vooral in het teken van de coronacrisis en de corona-maatregelen binnen WSD. Verder is de ondernemingsraad in 2021 bezig geweest met aanpassingen binnen WSD door de komst van de CAO Aan de slag, voor de medewerkers welke tewerkgesteld zijn via de participatiewet. De ondernemingsraad is door de algemeen directeur hier goed in meegenomen.

Commissies

De OR heeft binnen haar geledingen commissies samengesteld uitgaande van eigen interesse en deskundigheid. De OR kende in 2021 vier commissies.

- Dagelijks bestuur
- PR-commissie (Public Relations)
- SE-commissie (Sociaal Economisch)
- VGWM-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu)

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

Onderstaand onderwerpen zijn in 2021 voorgelegd aan de OR. *Instemming is verleend voor:*

- Afbouwen verlofstuwmeren als gevolg van de coronacrisis;
- Beslispunten naar aanleiding van overgang naar CAO Aan de slag;
- Aanstellen interne vertrouwenspersoon;
- Georganiseerd vervoer bij extreme weersomstandigheden;
- Aanstellen (nieuwe) externe vertrouwenspersoon;
- Criteria beschrijving van nieuwe functies;
- Medewerkers onderzoek 2022;
- Regeling Beeldschermbrillen;
- Fietsregeling Werkpartners;

Advies is uitgebracht voor:

- organisatieaanpassing SEZ i.v.m. pensionering directeur.

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

Clëntenraad

De Wsw Clëntenraad bestond in 2021 uit 7 personen die woonachtig zijn in de regio van WSD. De Wsw Clëntenraad vertegenwoordigt de SW-medewerkers. Door de corona crisis is echter ook vergaderfrequentie minder geweest en aanwezigheid bij diverse vergaderingen in het gedrang gekomen. Veel gebeurde digitaal en dat geeft minder respons voor onze leden. Een delegatie van de Clëntenraad is ook nog steeds digitaal aanwezig bij de vergaderingen van het Algemeen bestuur van WSD en waar nodig bij andere bijeenkomsten.

Vertrouwenspersonen

WSD wil graag dat iedereen kan werken in een veilige en prettige omgeving. Er kunnen zich desondanks situaties voordoen waarin medewerkers zich niet op een correcte manier behandeld voelen en waardoor zij belemmerd worden in hun functioneren. In eerste instantie is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. In die gevallen dat de leidinggevende geen oplossing kan bieden zijn er voor de medewerker onafhankelijke vertrouwenspersonen beschikbaar. Bij WSD zijn er vier vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag aangesteld, waarvan één externe. De 3 vertrouwenspersonen vanuit WSD zijn sinds 2019 ook benoemd als vertrouwenspersoon voor Werkpartners B.V. en sinds 2020 zijn zij tevens benoemd tot vertrouwenspersonen integriteit.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (1)

Er is één klacht binnen gekomen in 2021. Deze klacht is niet-ontvankelijk verklaard, maar hierin is door de klachtencommissie wel advies gegeven.

Bezwaarschriftencommissie (o)

De bezwaarschriftencommissie is een onafhankelijke commissie die is ingesteld om het Dagelijks bestuur te adviseren met betrekking tot de ingediende bezwaarschriften. In 2021 heeft de bezwaarschriftencommissie geen bezwaren behandeld.

Klachtencommissie (o)

De bezwaarschriftencommissie, die binnen WSD ook als klachtencommissie fungeert, heeft in 2021 geen klachten behandeld.

Ontslagaanvragen, aanvraag ontslagadviezen (o)

In 2021 zijn er geen ontslagvergunningen bij het UWV aangevraagd met betrekking tot een voorgenomen opzegging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Bezwaarschriften UWV (52)

In 2021 zijn er 52 bezwaarschriften bij het UWV ingediend. Hierbij een overzicht per onderwerp:

- Boetes: 1
- Compensatieregeling Transitievergoeding: 3
- Loonkostenvoordeel: 5
- Loonsanctie: 2
- Weener XL medewerkers: 19
- Ziektewet: 22

Het overgrote deel van de bezwaarschriften betreffen afwijzingen ZW ten aanzien van onze PW-ers (zowel Werkpartners als Weener XL) in verband met het niet invullen van een vragenlijst van het UWV door de medewerker. Deze problematiek is aangekaart bij het UWV, er is een pilot groep opgezet en sinds eind 2021 krijgen we hier eigenlijk helemaal geen afwijzingen meer over. Lijkt dus opgelost en gaan ervan uit dat de bezwaarschriften dit jaar qua aantal dus ook weer af zullen nemen.

Ontbindingsverzoek kantonrechter (o)

In 2021 zijn er geen ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter ingediend.

Security en AVG

Als betrouwbare overheidsorganisatie wil WSD voldoen aan alle relevante wet en -regelgeving, zoals de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Baseline informatiebeveiliging overheid (Bio). Daarnaast is de afhankelijkheid van ICT en betrouwbare informatie voor WSD steeds verder toegenomen. Tegelijkertijd is daarmee het afbreukrisico als gevolg van eventuele inbreuk op

systemen, informatie en gegevens, en persoonsgegevens in het bijzonder, groot.

Tegenwoordig zijn hacks steeds meer aan de orde van de dag, zoals bij VDL, Albert Heijn, recentelijk bij MediaMarkt en ook bij onze collega-bedrijven Senzer en IJmond Werkt. Alle ICT-systemen worden dan wekenlang onbruikbaar en de herstelkosten zijn enorm. Uit onderzoek dat WSD heeft laten uitvoeren, blijkt dat er bij WSD twee zwakke plekken zijn. Zwakke en makkelijk te achterhalen wachtwoorden en het openen van phishing mails.

In december 2020 hebben staf- en kadermedewerkers kennis kunnen maken met Nanolearning. Een methode om middels korte, bondige lesjes de betrokkenheid, bewustwording en kennis op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming te vergroten. Uit onderzoek bleek dat de lessen voor velen toch te vrijblijvend waren en daardoor vaak (on)bewust niet gevolgd zijn. Dit is besproken in het MT. Het MT onderschrijft het essentieel belang van Nanolearning gelet op de toenemende risico's op hacks, phishing etc. met daaruit voortvloeiende risico's voor WSD. Besloten is daarom om Nanolearning opnieuw uit te rollen. De lessen zijn niet langer vrijblijvend en hebben een verplicht karakter. Tevens wordt deelname gemonitord.

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





4 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Risico-analyse

Als onderdeel van de begrotingsronde wordt jaarlijks ten behoeve van de beoordeling van de financiële positie van WSD door het Algemeen bestuur een notitie Weerstandsvermogen opgesteld.

De meest recente actualisering van deze notitie heeft begin 2021 plaatsgevonden.

Bij het opstellen van de risico-inventarisatie begin 2020 werd de wereld net geconfronteerd met de corona-epidemie en bestond er nog geen idee van welke impact het virus uiteindelijk op de wereld, Nederland en WSD zou hebben. Bij de notitie 2020 is daarvoor toen een groot voorbehoud gemaakt.

Nu (begin 2021) is de uiteindelijke afloop van deze crisis nog steeds onduidelijk. Er is sprake van een situatie waarin het virus in een golfbeweging in omvang toe- en weer afneemt. De verwachting is dat vaccinatie uiteindelijk zal leiden tot een terugkeer naar 'het oude normaal'. Voor de risico-inschatting 2021 houden we rekening met een licht positief scenario. Hierbij starten we in de tweede helft met een herstelperiode van enkele jaren naar een relatief normale economische situatie.

Een expliciet voorbehoud wordt nu gemaakt voor de situatie dat de epidemie alsnog dusdanige vormen aanneemt dat van overheidswege ingrijpende maatregelen worden genomen die het maatschappelijk en economisch leven aan banden leggen.

Koers WSD

Het Algemeen bestuur van WSD heeft na een uitgebreide ambtelijke en bestuurlijke voorbereiding in juli 2020 de koers "Gezamenlijk doorontwikkelen" vastgesteld. Met het koersdocument is een jarenlange periode van experimenteren afgerond. De komende jaren staan in het teken van het in samenwerking met de gemeenten opzetten en uitvoeren van lokale plannen, het opzetten van een gezamenlijk expertisecentrum en van plusdiensten. Bestuur en gemeenten hebben gekozen voor het break even scenario met een volume van 2.100 doelgroepmede-

werkers in 2025. Hiermee ligt er een financieel fundament onder deze plannen. En hoewel het landelijke speelveld van de Participatiewet (PW), inclusief de beschikbare macrobudgetten en de budgetverdeling instabiel is, is door de keuze van de gemeenten een belangrijk onderdeel van de grote onzekerheden voor WSD weggenomen.

Gepland was dat in 2020 de lokale plannen vorm zouden krijgen en invulling zouden geven aan de aard en omvang van de samenwerking tussen WSD en de gemeenten, en ook aan het expertisecentrum en de ontwikkeling van plusdiensten. Ondertussen wordt in de praktijk gestaag de samenwerking verder uitgebouwd en verstevigd. Elke gemeente kiest hiervoor in afstemming met WSD het eigen tempo en stelt eigen prioriteiten. Het streven volgens het koersplan was om einde 2024 het einddoel te bereiken. De samenwerking van gemeenten en WSD biedt dan een verbonden en excellente uitvoering aan participatie. De coronacrisis heeft dit proces vertraagd. Tegelijkertijd zijn een aantal andere ontwikkelingen zichtbaar, zoals bijvoorbeeld een nieuwe financiering van de loonkostensubsidie. De coronacrisis, de vertraagde oplevering van de lokale plannen en anticiperen op landelijke ontwikkelingen, zijn elementen die gebruikt worden om het break-evenscenario uit het koersdocument bij te stellen. Dit is uitgewerkt in het Stimulusprogramma dat in december 2020 het licht heeft gezien en in januari in het Dagelijks bestuur is vastgesteld als basis voor de begroting 2022 en de meerjarenraming. Dit Stimulusprogramma draagt bij aan het realiseren van de koers en het realiseren van een structureel sluitende begroting.

Landelijke ontwikkelingen in PW en Wsw

De beperkte houdbaarheid van de Participatiewet en de behoefte aan nieuwe oplossingen begon zich in 2020 steeds sterker af te tekenen. Uit het rapport 'Eindevaluatie van de Participatiewet' dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat de wet nauwelijks heeft geleid tot een hogere baankans voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verschillende oorzaken spelen volgens het SCP een rol. Gemeenten hebben te maken met opstartproblemen en beperkte middelen, financiële prikkels werken averechts. Fundamenteel is de kritiek waaruit

blijkt dat de aannames waarop de wet gebaseerd is niet kloppen: niet iedereen kan werken, de nieuwe wet blijkt allesbehalve een vereenvoudiging die efficiencywinst met zich meebrengt en een deel van de doelgroep blijkt simpelweg niet in beeld.

Eenzelfde beeld schetst het eindrapport van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap): 'In wat voor een land willen wij werken'. In het rapport wordt duidelijk gesteld dat betaald werk voor iedereen waardevol is, maar ook bereikbaar moet zijn. Het rapport benadrukt dat het onwenselijk is als het huidige systeem en de bestaande regels ertoe bijdragen dat grote groepen kwetsbare mensen werkloos thuiszitten of een onzeker baantje vervullen. Dat vraagt, volgens de commissie, de nodige investeringen in maatwerk en individuele begeleiding van degenen die de arbeidsmarkt niet op eigen kracht kunnen bereiken. Voor koepel Cedris is dit een aanleiding om te wijzen op de noodzaak voor extra ondersteuning en de toegevoegde waarde van sociale ontwikkelbedrijven zoals WSD.

Tenslotte blijken de baten van werk voor de maatschappij aanzienlijk, ook financieel. Maart 2020 verscheen het onderzoek 'De brede baten van werk' van het Centraal Planbureau en het Sociaal en Cultureel Planbureau waaruit blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking die werken minder vaak een beroep doen op de geestelijke gezondheidszorg en Wmo-ondersteuning. Ook daalt het risico op crimineel gedrag. Daarnaast zijn er aanzienlijke maatschappelijke besparingen op uitkeringen en voordelen van werk voor mensen, zoals zelfrespect en een verhoogd welbevinden. De voordelen van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn groot, zowel voor de samenleving als mensen zelf.

De rapporten hebben de tijd rijp gemaakt voor nieuwe initiatieven. Einde 2020 kwamen de Tweede Kamerleden René Peters (CDA) en Jasper van Dijk (SP) met een plan voor een landelijk dekkend netwerk van sociale ontwikkelbedrijven, een moderne vorm van de oude sociale werkplaats.

Vanuit de evaluatie van de Participatiewet is de staatssecretaris van SZW gestart met het Breed offensief. Meer dan 20 maatregelen zijn aangekondigd en liggen ter besluitvorming voor. Het gaat van het invoeren van een landelijk preferent administratief proces, aanpassen van de no-risk polis, aanvraagrecht op no-risk, tot betere informatie voor werkgevers etc. Ten gevolge van de val van het kabinet en de Tweede Kamerverkiezingen van maart 2021 is de besluitvorming nog steeds niet afgerond en deels controversieel verklaard.

Een aantal van die maatregelen raken de financiering van gemeenten vanuit de Participatiewet. De bestaande wijze van financieren van gemeenten is een groot knelpunt in de PW. Belangrijk is dat er een nieuwe financiering komt die gemeenten stimuleert om meer mensen te plaatsen. Belangrijk bij een nieuwe financiering is dat gemeenten ook zeker weten dat ze de gerealiseerde banen met LKS structureel kunnen betalen, ongeacht de loonwaarde en de uitkeringsachtergrond van de doelgroep.

Dit nieuwe verdeelmodel wordt op dit moment uitgewerkt. Een financieel knelpunt wordt door de nieuwe financiering van loonkostensubsidie opgelost. Door de opsplitsing van de budgetten voor bijstand (BUIG-budget) en het budget voor loonkostensubsidies (LKS). Dit laatste budget wordt dan volgens plannen in 2022 over de gemeenten verdeeld op basis van realisatie. Aangezien de meeste WSD-gemeenten relatief veel mensen hebben geplaatst met LKS geeft dit een financieel voordeel.

Niet alle landelijke financiële budgetten en verdeelsystemen zijn al goed uitgelijnd. Zo is de begeleidingsvergoeding structureel te laag en gaat mee in de verdeling van het gemeentefonds.

Tot slot is de financiering van Participatiebanen met loonkostensubsidie structureel onvoldoende om de business case rond te krijgen. Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020 zijn de kosten voor de gemeenten opgelopen met ca. 20% per arbeidsplaats PW. Naar verwachting is er per 1 juli aanstaande een CAO voor de Participatiewet. Of en in welke mate de

loonkostenstijging ook gecompenseerd wordt vanuit het Rijk is nog onbekend.

Belangrijkste conclusie en meest waarschijnlijke verwachting op dit moment is dat gemeenten vanaf 1 januari 2022 worden gefinancierd voor de loonkostensubsidies op basis van realisatie van gesubsidieerde banen. Daarmee ontstaat in elk geval een stimulans om banen te creëren. Aansluitend is een vergelijkbare aanpassing van het begeleidingsbudget voor Beschut werken in een ver gevorderd stadium. De begeleidingsvergoeding voor de nieuwe doelgroep banenafpraak is bij het ministerie nog in de ideeën fase. WSD gaat vanaf 2021 alvast investeren in nieuwe banen mede door inzet op het stimulusprogramma opdat als de regelgeving feitelijk wijzigt de WSD-trein al rijdt. Dankzij prudent beleid in het verleden is WSD ook in staat deze investering te doen zonder dat daarvoor gemeentelijke budgetten moeten worden ingezet.

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

Actualisering risicoanalyse:

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

De specifieke risico's van WSD hangen samen met wijzigingen in de financieringssysteem. Het gaat om bezuinigingen op het budget, of ongedekt kostenstijgingen (b.v. als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans) in de Wsw en de Participatiewet. Hierbij wordt rekening gehouden met de deelnemingen in de BV's van WSD en het lidmaatschap en de samenwerking met de Schoonmaak Coöperatie. Vervolgens wordt berekend welke financiële buffer noodzakelijk is. In het rekenmodel wordt reke-

ning 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 doelgroep aantallen ingrijpend veranderen.

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

Bedrijfsrisico's van de gemeenschappelijke regeling

Dit zijn risico's die voortvloeien uit de bedrijfsmatige activiteiten van de verschillende afdelingen in de divisies Werk & Ontwikkeling en Participatie. Deze risico's worden beïnvloed door enerzijds de marktrisico's en anderzijds door de onzekere ontwikkeling van de omvang van het aantal plaatsingen en trajecten door gemeenten bij WSD. Daarnaast vloeien ook risico's voort uit de ontwikkeling dat de stafafdeling SEZ zich steeds meer op de markt begeeft en haar dienstverlening aanbiedt op het gebied van ontzorging in het kader van de Participatiewet. Voorzieningen en de daarbij behorende risico's worden buiten beschouwing gelaten. Deze risico's (b.v. dubieuze debiteuren) zijn individueel al tegen het licht gehouden, gekwantificeerd en afgedekt door een voorziening. Eveneens worden buiten beschouwing gelaten risico's die afgedekt zijn middels verzekeringen, zoals het risico van bedrijfsaansprakelijkheid en ongevallen van medewerkers.

Subsidierisico van de gemeenschappelijke regeling

Dit betreft risico's die WSD loopt als gevolg van de hoogte en verdeling van de rijksbijdrage SW en de budgetten voor beschut werken en banen met loonkostensubsidie, alsmede bovennormale stijgingen van de loonkosten (zoals b.v. in de PW is gebeurd met de invoering van de WAB, of het mogelijk afbouwen van fiscale maatregelen

zoals het Loonkostenvoordeel). De budgetten voor de PW afgezet tegen de kostenstijgingen, maken het nog steeds moeilijk om de businesscase rond te krijgen. Dit blijkt ook uit de onderzoeken van Berenschot, Capel Advies en KplusV naar de kosten van de uitvoering van LKS-banen en nut en noodzaak van een detachingsconstruct. Hier speelt het effect van de met de invoering van de Wab gepaard gaande stijging van de loonkosten met bijna 20% een grote rol. Een ander risico in de PW is het risico van het niet realiseren van het volume instroom. De WSD-gemeenten hebben in het collectief een afspraak dat er in 2025 2.100 arbeidsplaatsen gerealiseerd worden. Mocht dit niet lukken en belandt WSD in een krimpscenario, dan is dat een fors risico. Het nieuwe besluit over de koers en het daarop aansluitende Stimulus programma zijn maatregelen om dit scenario te voorkomen.

66

Bij de subsidierisico's is aangenomen dat bij de berekening van de maximumvariant WSD in staat is om 50% van de budgetdaling in 3 jaar op te vangen. In de minimum variant wordt uitgegaan van 75% opvang door ombuigingen.

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 (backoffice) dienstverlening.

Stabiel beeld en heroverweging na realisatie lokale plannen

Het bestuur heeft besloten om op basis van de lokale plannen te bezien wat de daaruit voortvloeiende investeringsbehoefte is. Daarvan uitgaande in combinatie met een hernieuwd risicoprofiel zal het benodigde weerstandsvermogen van WSD opnieuw worden vastgesteld. Dan wordt eveneens het bestaande dividendbeleid geëvalueerd en eventueel bijgesteld in lijn met de gewenste koers.

Uit de voorliggende risicoanalyse blijkt dat het totale risicoprofiel van WSD, ondanks de van effecten vanwege de coronacrisis, relatief stabiel is. Er is slechts sprake van kleine verschuivingen tussen de diverse risicogebieden. De toename van het bedrijfsrisico is een cumulatief (salderend) effect van de toename in risico's dat klanten wegvallen en vervangende klanten moeilijker te verleiden zijn en de afname van de afhankelijkheid van enkele grote klanten in de totale klantenportefeuille. Relatieve afhankelijkheid van een aantal grote klanten leidt binnen het model tot een groter risico. De subsidierisico's en deelnemingsrisico's ondervinden geen gevolgen vanuit de coronacrisis. Het maximale weerstandsvermogen bedraagt € 17,5 miljoen. De minimumpositie voor de bedrijfsrisico's is bepaald op € 10,7 miljoen.

Kengetallen

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

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

Ontwikkeling van de kengetallen

Kengetallen:	Jaarrekening 2020	Begroting 2021	Jaarrekening 2021
1.a. Netto schuldquote	-36,5%	n.v.t.	-35,5%
1.b. Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-36,5%	n.v.t.	-35,5%
2. Solvabiliteitsratio	81,3%	n.v.t.	86,5%
3. Structurele exploitatieruimte	1,0%	-1,0%	0,5%

onzekerheid kan bestaan of ze allemaal terug worden betaald, wordt bij de berekening van de netto schuldquote onderscheid gemaakt door het kengetal te berekenen, zowel inclusief als exclusief de doorgeleende gelden. Op die manier wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is en ook wat dat betekent voor de schuldenlast. De wijze waarop de netto schuldquote gecorrigeerd voor de doorgeleende gelden wordt berekend is gelijk aan de netto schuldquote, met dien verstande dat bij de financiële activa ook alle verstrekte leningen worden opgenomen.

WSD heeft een zeer goede liquiditeitspositie en geen schulden uit hoofde van geldleningen wat resulteert in een negatieve schuldquote, hetgeen als positief wordt beoordeeld.

2. Solvabiliteitsratio

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin WSD in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Onder de solvabiliteitsratio wordt verstaan het eigen vermogen als percentage van het balans-totaal. Het eigen vermogen van WSD bestaat uit de reserves (zowel de algemene reserve als de bestemmingsreserves) en het resultaat uit het overzicht van baten en lasten. Hoe hoger deze ratio, hoe groter de weerbaarheid van WSD.

3. Structurele exploitatieruimte

Dit kengetal is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte WSD heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is. Voor de beoordeling van het structurele en reële evenwicht van de begroting wordt thans het onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele lasten. De structurele exploitatieruimte wordt bepaald door het saldo van de structurele baten en lasten en het saldo van de structurele onttrekkingen en toevoegingen aan reserves gedeeld door de totale baten en uitgedrukt in een percentage. Een positief percentage betekent dat de structurele baten toereikend zijn om de structurele lasten te dekken.

5

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 minimale 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 2021 is een bestemmingsreserve opgenomen voor een bedrag van € 2,6 miljoen voor de jaarlijks terugkerende aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen. Het betreft de totale verplichting om bij ontbinding dan wel opheffing van de gemeenschappelijke regeling WSD te kunnen voldoen aan de verplichting om aan alle werknemers de opgebouwde en niet genoten vakantiedagen en vakantiegeld uit te kunnen betalen. Als gevolg van de coronacrisis zijn minder verlofdagen opgenomen dan voorgaande jaren. Als de noodzakelijke omvang van de reserve meer dan 10% afwijkt van de beschikbare reserve is een dotatie noodzakelijk. Bij een toets op de bandbreedte van 10% blijkt dat nu geen extra dotatie noodzakelijk is.

6

Onderhoud-kapitaal-goederen

WSD heeft een aantal bedrijfsgebouwen in eigendom en dient deze dan ook zelf te onderhouden. Ultimo 2021 draagt de totale boekwaarde van de gebouwen, inclusief grond, terreinvoorzieningen en installaties € 3,1 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. Op basis van dat plan is sprake van een stabiel uitgavenpatroon en om die reden worden de onderhoudskosten jaarlijks uit de reguliere exploitatie voldaan en is een onderhoudsvoorziening niet noodzakelijk.

Parallel aan het proces om te komen tot en nieuwe koers voor WSD is in 2019 een nieuwe huisvestingsvisie opgesteld. De in 2019 vastgestelde koers voorziet in samenwerking van WSD en gemeenten waarbij de lokale situatie in het sociale domein wordt versterkt door de expertise van WSD. Wens is dat WSD voor inwoners zichtbaar lokaal aanwezig is in de gemeentelijke structuren. In 2020 zijn alle gemeenten aan de slag gegaan met hun lokale plan voor de uitwerking van de toekomstige samenwerkingsvorm. Mede op basis daarvan is medio 2021 een verkenning met betrekking tot de toekomst van het hoofdgebouw van WSD in Boxtel gemaakt.

De uitdaging is om het gebouw in lijn te brengen met de koers van WSD enerzijds en de eisen van deze tijd anderzijds. Begin 2022 is door het DB een besluit genomen en een budget van € 4,6 miljoen beschikbaar gesteld voor de volledige transformatie van het hoofdgebouw van WSD. Hiervan wordt een derde geïnvesteerd in duurzaamheid zoals isolatie, verwarming en koeling met aardwarmte. De jaarlijkse huisvestingskosten zullen na de transformatie in eerste instantie met ca € 45.000 per jaar stijgen. Het gebouw zal dan voldoen aan de eisen die aan een modern bedrijfsgebouw worden gesteld. De ambitieuze planning voorziet in oplevering begin 2023.

Na oplevering van de transformatie zal actualisering van het meerjarenonderhoudsplan met bijbehorende meerjarenonderhoudsbegroting plaatsvinden.

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 2021 van € 69,2 miljoen bedraagt de goedkeuringstolerantie € 692.000. De rapporteringgrens ligt op 20% hiervan, zijnde € 138.400. De interne rechtmatigheidcontrole maakt onderdeel uit van het interne controleprogramma WSD in Control. Het interne controleprogramma voorziet in periodieke interne controlewerkzaamheden door de lijn- en stafafdelingen met betrekking tot alle materiële processen. Hieruit zijn geen onrechtmatigheden naar voren gekomen. Vanuit de centrale afdeling Concern Control zijn audits uitgevoerd op de kwaliteit van de uitgevoerde interne controles. Bevindingen zijn teruggelegd in de organisatie en de herstelacties zijn gemonitord. Naast de uitgevoerde audits op processen is voor een aantal specifieke balansposten de rechtmatigheid van de mutaties achteraf vastgesteld.

Begrotingsrechtmatigheid

WSD onderscheidt 1 programma, te weten de uitvoering van de Participatiewet. Op programmaniveau zijn de totale lasten hoger dan begroot circa € 4,7 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 13 juli 2022.

8

Verbonden partijen

Organigram WSD-Groep

In het organigram op de volgende pagina is de organisatie van WSD inclusief verbonden partijen weergegeven per 31 december 2021.

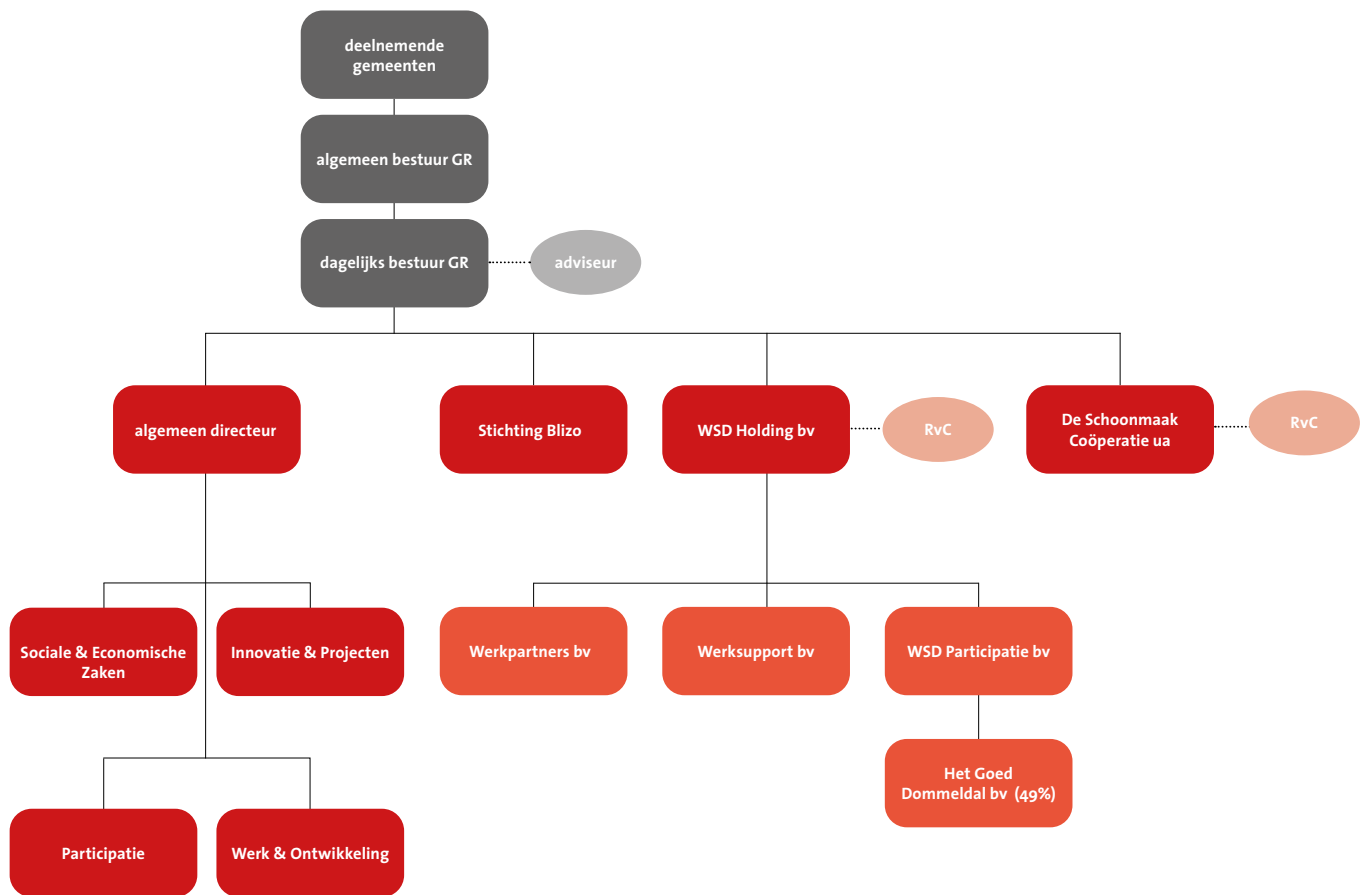
De organisatiestructuur is gebaseerd op twee grote bedrijfsonderdelen: Participatie en Werk & Ontwikkeling. De divisie Participatie is vooral gericht op de levering van maatwerk richting gemeenten.

Onder de Participatiewet hebben de gemeente de regie op de keuzes voor welke beleidsterreinen (Jeugd, WMO, Participatie, ...) zij van belang achten, welke concrete doelen er gesteld worden, wie de uitvoering voor zijn rekening neemt en hoeveel budget er beschikbaar is.

Dit vraagt om maatwerk van de zijde van WSD waarbij continue innovatie van dienstverlening en ketensamenwerking, profilering richting bestuur, raden en ambtelijke professionals en het borgen van de financiering van groot belang zijn.

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

Organigram WSD-Groep



Verbonden entiteiten

Hieronder volgt een nadere toelichting op de verbonden partijen die vallen onder de invloed van het bestuur van WSD.

Stichting Blizo

De Stichting Blizo-werkgemeenschap, gevestigd te Vught, is opgericht op 9 november 1971. Het doel is het bevorderen van de deelname van visueel en anderszins beperkten aan het maatschappelijk economisch productieproces, onder andere door het verschaffen van aangepast werk. In 1994 is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de gemeenschappelijke regeling WSD en in 1999 is een nieuwe overeenkomst gesloten waarin is opgenomen dat het bestuur van WSD en het bestuur van Blizo een personele unie vormen. In de loop der jaren zijn de activiteiten van Blizo en WSD steeds meer verweven geraakt wat in 1998 heeft geleid tot een vereenvoudiging van de administratieve processen rondom Blizo door enkel de kernactiviteiten van de stichting bij Blizo vast te leggen en de reguliere productieprocessen bij WSD. De financiële positie van Blizo is goed en hieruit vloeien vooralsnog geen risico's voort zoals onderstaande cijfers illustreren:

Eigen vermogen ultimo 2020	€ 1.592.000
Prognose eigen vermogen ultimo 2021 (voor resultaatbestemming)	€ 1.618.000
Prognose gerealiseerd resultaat 2021 (positief)	€ 26.000

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 2021 beschreven.

WSD Holding B.V.

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 2020	€ 2.206.180
Prognose eigen vermogen ultimo 2021 (na resultaatbestemming)	€ 2.523.550
Prognose gerealiseerd resultaat 2021 (positief)	€ 317.370

Werkpartners B.V.

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

Werkpartners wordt in toenemende mate ingeschakeld bij het bieden van aangepaste arbeid voor mensen met

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

Werksupport B.V.

Werksupport B.V., gevestigd te Boxtel, is sinds 1 januari 2015 ingericht om op te treden als organisatie die invulling kan geven aan het werkgeverschap voor de doelgroep Participatiewet in een uitzendconstructie (toepassing CAO A.B.U.). Werksupport B.V. is voortgekomen uit de juridische omvorming van WSD In Werk B.V.. WSD In Werk B.V., gevestigd te Boxtel, is opgericht op 16 december 2003 met als doelstelling het uitvoeren van re-integratiediensten ten behoeve van de arbeidsmarkt in de meest ruime zin. Momenteel vinden er geen activiteiten plaats. De toekomst zal duidelijk maken in welke mate werkgevers gebruik maken van de dienstverlening door Werksupport B.V. in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. De aandelen van Werksupport B.V. zijn voor 100% in handen van WSD Holding B.V.

WSD Participatie B.V.

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 2021 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 directeurs van Diamant-groep, Weener XL en WSD vormen samen de Raad van commissarissen van De Schoonmaak Coöperatie. Doelstelling van De Schoonmaak Coöperatie is het faciliteren en creëren van werkplekken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een leer-werkbedrijf gericht op onder meer schoonmaak. De Schoonmaak Coöperatie is gevestigd in een deel van het pand van Blizo aan de Kettingweg in Vught. De Schoonmaak Coöperatie heeft de uitvoering van de schoonmaak-contracten van WSD, Weener XL en Diamant-groep overgenomen sinds 2012. Daartoe zijn en worden doelgroepmedewerkers waarvoor schoonmaak een passende werksoort is gedetacheerd vanuit WSD bij De Schoonmaak Coöperatie. Vanuit WSD-Groep zijn daarnaast 8 niet-gesubsidieerde medewerkers gedetacheerd bij De Schoonmaak Coöperatie in staf- en

kaderfuncties en zijn afspraken gemaakt over dienstverlening door WSD op het gebied van juridische zaken en PR en communicatie.

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

Eigen vermogen ultimo 2020 (na resultaatbestemming)	€	1.807.000
Eigen vermogen ultimo 2021 (voor resultaatbestemming)	€	1.281.000
Voorlopig gerealiseerd resultaat: 2021 (positief)	€	145.000

Stichting AANTWERK

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

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



Jaarrekening

2021

Balans WSD per 31 december

Bedragen x € 1000,-

ACTIVA	2021	2020	PASSIVA	2021	2020
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	5.152	5.398	Algemene reserve	10.277	14.664
Financiële vaste activa			Bestemmingsreserves	16.808	11.279
Kapitaalverstrekkingen	383	383	Gerealiseerde resultaat	2.672	4.218
Totaal	5.535	5.781	Totaal	29.757	30.161
Vlottende activa			Voorzieningen		
Grond- en hulpstoffen	136	84	Voorziening wachtgeld	16	16
Uitzettingen	26.722	28.886			
Liquide middelen	426	453			
Overlopende activa	1.570	1.913			
			Vlottende passiva		
Totaal	28.854	31.336	Crediteuren	2.853	3.953
			Overige schulden	1.569	2.667
			Totaal	4.422	6.620
			Overlopende passiva		
			Overlopende passiva	194	320
Totaal generaal	34.389	37.117	Totaal generaal	34.389	37.117

Overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving	2021	begroot 2021	2020
Bedrijfsresultaat			
Bedrijfsopbrengsten	24.128	22.132	22.971
Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.247	-4.293	-6.148
Toegevoegde waarde	17.881	17.839	16.823
Overige bedrijfsopbrengsten	4.378	4.711	3.831
Baten	22.259	22.550	20.654
Salariskosten Niet Gesubsidieerde Arbeid	15.208	15.190	14.055
Afschrijvingen	917	991	921
Overige bedrijfskosten	4.989	4.288	4.463
Lasten	21.114	20.469	19.439
Totaal bedrijfsresultaat	1.145	2.081	1.215
Subsidieresultaat SW			
Ontvangen rijksbijdrage	33.304	32.348	34.022
Af: Personeelskosten SW en ov. uitvoeringskosten	-34.475	-34.254	-35.782
Resultaat rijksbijdrage	-1.171	-1.906	-1.760
Bijdrage gemeente	231	231	229
Totaal subsidieresultaat SW	-940	-1.675	-1.531
Subsidieresultaat PW			
Ontvangen begeleidingsfee	2.981	2.943	2.702
Af: Personeelskosten PW ov. Uitvoeringskosten	-4.863	-5.320	-3.690
Totaal subsidieresultaat PW	-1.882	-2.377	-988
Begeleid werken			
Rijksbijdrage begeleid werken	2.704	2.007	2.614
Af: Uitvoeringskosten begeleid werken	-671	-622	-697
Totaal resultaat Begeleid Werken	2.033	1.385	1.917
Ontvangen compensatie impact corona			
Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie	-85	0	-256
Totaal ontvangen compensatie	825	0	2.591
Incidentele lasten, baten	-1.584	13	-972
Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	-403	-573	2.232
Dotaties reserves	-4.545	-439	-3.938
Onttrekking reserves	7.620	1.259	5.924
Gerealiseerde resultaat na bestemming	2.672	247	4.218

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 het oog op de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn WSD en gemeenten al in 2014 een gezamenlijk traject gestart om te komen tot een nieuwe koers voor WSD en gemeenten. Na een gedegen voorbereiding heeft het bestuur van WSD, na raadpleging van alle raden en colleges, haar goedkeuring gegeven aan het rapport Gezamenlijk doorontwikkelen waarmee de nieuwe koers is vastgesteld. Een verdere uitwerking vindt plaats in lokale plannen. Gezamenlijke ambitie is de groei naar 2.100 personen vanuit de doelgroep werkzaam bij of via WSD ultimo 2025. 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 verrekenneprijzen gebaseerd op de gemiddelde betaalde inkoopprijs. Waarderingsverschillen tussen standaard verrekenneprijzen 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 2021 heeft een "dividend" uitkering plaats gevonden in de vorm van een tegoed die de gemeenten hebben. Dit tegoed is gestort in de bestemmingsreserve ten last van het resultaat 2020.
- **Gerealiseerde resultaat:** Dit betreft het gerealiseerde resultaat van het verslagjaar waaraan door het Algemeen bestuur nog geen expliciete bestemming is gegeven in het belang van de wetsuitvoering. Deze bestemming dient te worden gegeven in het jaar na het jaar waarin het voordelige gerealiseerde resultaat is behaald.

Voorzieningen

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

- Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is, doch redelijkerwijs is te schatten.
- Kosten welke in een volgend begrotingsjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong vindt in het boekjaar of in een voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot kostenegalisatie.
- Bestaande risico's op balansdatum met betrekking tot verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is. Daarnaast is een inschatting gemaakt van de risico's bij klanten die of in een branche werkzaam zijn die het nu in coronatijd moeilijk hebben en klanten die vanwege corona maatregelen slecht of niet betalen.

Kortlopende schulden

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

Niet uit de balans blijvende 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 een programma en wel de uitvoering van 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 uiteindelijk werk

De kosten van grond- en hulpstoffen worden berekend op basis van vaste verrekenprijzen, 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 bedrijfs-

vereniging ontvangen uitkeringen op grond van de Ziektewet en het opgebouwde recht op de premiekorting lage inkomensvoordeel (LIV).

Eveneens is de ontvangen subsidie praktijkleren in mindering gebracht.

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

Onder de personeelskosten van de Participatiewetters wordt verstaan het bruto bedrag van de uitbetaalde lonen, inclusief vakantiegeld aan Participatiewetters en vermeerderd met de verschuldigde werkgeverslasten, zoals ZVW - WIA en WW - premies. Met de komst van de CAO Aan de Slag vindt er ook pensioenopbouw plaats voor deze doelgroepmedewerkers.

In mindering zijn gebracht de van de gemeenten ontvangen 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,-

		2021	2020
Materiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	5.398	5.741
	Investeringen	673	569
	Desinvesteringen	-86	-128
	Afschrijvingen	-833	-784
	Boekwaarde per 31 december	5.152	5.398
Verhouding jaarlasten afschrijving/boekwaarde per 1 januari (in procenten):		15,4	13,7
De investeringen hebben met name betrekking op:			
• Schilderwerk Bostel • Vervangen cv installatie • Vervanging switches • Vervangen units Best, aanschaf meubilair en aanpassen wateraansluiting • Uitbreiding en vervanging vervoermiddelen Groen en schaftwagens Groen			
Voor de samenstelling van de vaste activa wordt verwezen naar bijlage 1.			
Financiële vaste activa	Boekwaarde per 1 januari	383	383
	Afname/toename	0	0
	Boekwaarde per 31 december	383	383
Het saldo betreft het aandelenkapitaal in WSD Holding B.V. ad. € 383.000,-			
Het belang van WSD in WSD Holding B.V. omvat een geprognosticeerde stille reserve van € 2.141.000,-			
Grond- en hulpstoffen	Totaal voorraden	142	90
	Voorziening incourant	-6	-6
	Totaal voorraden	136	84
Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar	's Rijks Schatkist	21.747	24.020
	Openbare lichamen	1.833	1.709
	Handelsdebiteuren	3.200	3.225
	Vorderingen op personeel	77	104
	Voorziening dubieuze debiteuren	-135	-172
	Totaal debiteuren	26.722	28.886
Met ingang van 16 december 2013 zijn decentrale overheden verplicht overtollige middelen aan te houden bij de Nederlandse schatkist, het zogenaamde schatkistbankieren. In de wet is een drempelbedrag opgenomen dat niet hoeft te worden aangehouden bij de Nederlandse schatkist. Voor de WSD is dit bedrag € 464.220,-. Onder de uitzettingen is een bedrag van € 21.746.711,- opgenomen dat bij de Nederlandse schatkist staat. Daarnaast zijn vorderingen op openbare lichamen opgenomen ad € 1.832.620,-. In 2020 bedroegen deze vorderingen € 1.709.002,-			
De openstaande handelsdebiteuren (incl. vorderingen op openbare lichamen) per ultimo februari bedragen:		609	508
Liquide middelen	Totaal	426	453

Bedragen x € 1000,-

	2021	2020
--	------	------

Over alle liquide middelen kan vrij beschikt worden.

Daarnaast beschikt de WSD over een rekening courant faciliteit bij de BNG van € 2.722.681,-

Overlopende activa	Totaal	1.570	1.913
---------------------------	--------	-------	-------

Dit betreft met name de berekende vergoedingen op grond van de Wet Tegenmoetkoming Loondomein (LIV SW en LKV PW LIV) en aangevraagde Compensatie transitievergoedingen.

Algemene reserve	Saldo per 1 januari	14.664	16.160
	Onttrekking:		
	Resultaat bestemming 2020	4.387	
	Dotatie:		
	Resultaat bestemming 2019		1.496
	Saldo per 31 december	10.277	14.664

Vanuit de resultaatbestemming 2020 en een onttrekking vanuit de algemene reserve van € 4.387.000 is een nieuwe bestemmingsreserve Stimulus gevormd ter grootte van € 6.734.000 voor de dekking van de begeleidingskosten van de Basisdienstverlening voor zover het het Participatiebudget Nieuwe Doelgroep te kort schiet.

Bestemmingsreserves	Saldo per 1 januari	11.279	9.327
	Stortingen		
	• Bestemd exploitatieresultaat 2020/2019	460	460
	• Beschikbaar bestemd budget tbv gemeenten	1.737	878
	• Bestemmingsreserve Lokale plannen gemeente		2.600
	• Bestemmingsreserve Expertisecentrum		
	• Bestemmingsreserve Stimulus 2021-2022	1.673	
	• Bestemmingsreserve Stimulus 2023-2025	5.061	
	• Bestemmingsreserve Prototypes		
	• Bestemmingsreserve vakantiegeld/ vakantiedagen		
	Totaal gestort	8.931	3.938
	Onttrekkingen		
	• Bedrijfsontwikkeling*	460	460
	• Bestemming Doorontwikkeling organisatie	700	47
	• Bestemmingsreserve Lokale plannen gemeente	187	55
	• Bestemmingsreserve Expertisecentrum	41	
	• Bestemming bestemd budget door gemeenten	1.099	927
	• Bestemmingsreserve Stimulus 2021-2022	475	
	• Bestemmingsreserve Stimulus 2023-2025		
	• Bestemming Prototypes	440	497
	Totaal onttrokken	3.402	1.986
	Saldo per 31 december	16.808	11.279

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

Toelichting op de balans WSD per 31 december

2021

2020

Het volledige resultaat van 2020 ad € 4.218.000,- is toegevoegd aan de (bestemmings)reserves conform besluit van het Algemeen bestuur de dato 14 juli 2021.

Volgens bestaand beleid wordt bij een positief resultaat steeds 50% van het geschoond resultaat beschikbaar gesteld aan de gemeenten als dividend. Het dividend wordt niet als zodanig uitbetaald, maar gemeenten kunnen hiervoor diensten bij WSD inkopen.

In november 2021 is door het bestuur een discussie gestart over de bepaling en de hoogte van het weerstandsvermogen van WSD. Dit heeft geleid tot aangepast beleid dat op 9 maart 2022 door het Algemeen bestuur is vastgesteld.

Zie bijlage 2 bestemmingsreserves en bijlage 3 voor een nadere specificatie van het bestemde budget per gemeente (dividend).

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 € 699.959,- is onttrokken aan de bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie.

De nieuw gevormde bestemmingsreserve Stimulus is voor een bedrag van € 475.315,- ingezet ter dekking van de begeleidingskosten Participatiewet.

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

De gemaakte kosten voor de ontwikkeling Prototypes bedragen voor 2021 € 113.700,-.
Het resterende budget van € 327.000,- is teruggevloeid naar de Algemene Reserve.

Uit het bestemd budget (Dividend) is in 2021 € 1.099.500,- door de gemeenten aangewend ten behoeve van de doelgroep. Voor een specificatie van mutaties in de bestemmingsreserves wordt verwezen naar bijlage 2.

Bedragen x € 1000,-

		2021	2020
Nog te bestemmen	Omvang	2.672	4.218
			
Voorziening 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 31-12-2021 zijn er 31,5 maanden uitbetaald en resteert nog 6,5 maanden.

Crediteuren	Omvang per 31 december	2.853	3.953
			
Overige schulden	Omzetbelasting	334	276
	Loonbelasting	10	596
	Sociale lasten en pensioenpremies	0	888
	Netto lonen en salarissen	34	3
	Nog te ontvangen facturen	1.191	904
	Totaal overige schulden	1.569	2.667
			

De post nog te ontvangen facturen omvat o.a. de volgende bedragen; verwerking van de op 27 januari 2022 definitief geworden CAO gemeenten, een aantal dividendaanvragen vanuit Werkpartners ter bekostiging van een veldproef scheiding restafval gemeente Meierijstad en overloop van subsidies naar 2021.

Overlopende passiva	Rekening courant Pers. Vereniging	65	62
	Vooruitgefactureerde bedragen	129	258
	Totaal	194	320
			

Het bedrag van € 128.526,- vooruitgefactureerde bedragen betreft het onderhanden werk Groen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen	De aangegane verplichtingen inzake investeringen bedragen ultimo het jaar	224	175
--	--	-----	-----

De aangegane verplichting betreft de eenmalige kosten voor de de aanschaf en implementatie van ISAH Finance.

Vanaf december 2016 is er een 5 jarige huurcontract afgesloten voor printers. Dit contract is verlengd met 6 maanden. De verplichting op balansdatum bedraagt € 6.346,-

Niet uit de balans blijkende rechten

WSD is sinds 2013 direct lid van De Schoonmaak Coöperatie. De leden beslissen, op voorstel van de Raad van Commissarissen wat er met de resultaten van De Schoonmaak Coöperatie gebeurt. De algemene ledenvergadering heeft in december 2021 plaats gevonden.

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

Toelichting op het overzicht van baten en lasten WSD

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2021	begroot 2021	2020
Toegevoegde waarde	Samenstelling toegevoegde waarde			
	Werk & Ontwikkeling:			
	Opbrengst	24.128	22.132	22.971
	Af: Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	-6.247	-4.293	-6.148
	Toegevoegde waarde	17.881	17.839	16.823
	Omvang fte (direct) per bedrijf SW en PW			
	- Werk & Ontwikkeling (excl. BW en intern)	1.402	1.421	1.418
	Toegevoegde waarde per fte (direct) SW en PW			
	- Werk & Ontwikkeling (excl. BW en intern)	12.754	12.554	11.864

De post grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk is fors hoger dan begroot. Het materiaalverbruik Groen is toegenomen. Het uitbesteed werk is fors gestegen vanwege de kosten Groen derden. Dit zijn kosten die gemaakt worden en in rekening gebracht worden door IBN vanwege de samenwerking in een contract voor Groen gemeente Meierijstad. WSD is voor deze samenwerking de penvoerder.

Deze post moet in mindering gebracht worden op de extra omzet Groen die in de opbrengsten wordt verantwoord, in totaal is dat een vermindering op de bedrijfsopbrengsten van € 1.820.147,-

De bedrijfsopbrengsten in totaal dalen als gevolg van de kosten derden Groen. WSD en met name Groepsdetacheringen hebben in 2021 last gehad van geldende corona maatregelen en blijft daardoor in omzet achter.

Omschrijving	2021	begroot 2021	2020
Overige opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching	771	616	779
Vergoeding dienstverlening Werkpartners B.V.	1.168	1.168	1.086
Vergoeding dienstverlening WSD Holding B.V.	10	10	10
Vergoeding dienstverlening Stichting Blizo	60	60	60
Dienstverlening De Schoonmaak Coöperatie	34	30	33
Doorberekende reiskosten woonwerk De Schoonmaak Coöperatie	51	53	53
Doorberekende loonkosten De Schoonmaak Coöperatie	230	242	245
Verhuur pand Schijndel	211	159	155
Winstuitkering De Schoonmaak Coöperatie	156	175	167
Diverse opbrengsten Algemeen	11	5	4
Diverse opbrengsten Werk&Ontwikkeling	335	303	275
Diverse opbrengsten Participatie	653	100	244
Opbrengst Academie	37	425	45
Opbrengst Sporthallen	536	576	570
Overige opbrengsten	115	789	105
Totaal	4.378	4.711	3.831

De gerealiseerde opbrengsten Dienstverlening Arbeid en Coaching zijn hoger dan begroot, op het niveau van 2020. De begrote omzet OAD/dagbesteding is niet gerealiseerd, maar de omzet van de Plusdiensten zijn daarentegen € 265.941,- hoger dan begroot. Tegenover deze hogere omzet staat een veel lagere omzet van de Werkacademie als gevolg van de coronacrisis.

Voor de verhuur van het pand in Schijndel is een nieuwe verhuurovereenkomst opgesteld voor meer m² verhuur aan Het Goed.

De diverse opbrengsten bij Participatie zijn fors hoger dan begroot door het vermarkten van projectleiders en consultants en de inzet van medewerkers op lopende subsidieprojecten. Veel van deze subsidies lopen nog door in 2022, resterende subsidiegelden schuiven door naar 2022 wat het verschil verklaart in de overige opbrengsten ten opzichte van de begroting. De post overige bedrijfsopbrengsten bevat daarnaast o.a. de extra fee in rekening gebracht bij De Schoonmaak Coöperatie wegens uitvoering juridische werkgeversrol en de omzet van de sporthallen. De omzet vanuit verhuur onderhevig aan de gevolgen van de lockdowns is voor het 1e kwartaal van 2021 is gecompenseerd door subsidie vanuit het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2021	begroot 2021	2020
Over 2021 zal evenals in 2020 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	3.349	3.295	3.527
	Sociale lasten	444	400	451
	Pensioenpremies	542	554	556
	Overige personeelskosten	403	280	352
	Totaal salariskosten ambtelijk	4.738	4.529	4.886
	Externe dienstverlening formatie	10.470	10.661	9.169
	Totaal salariskosten Niet Gesubsidieerd Ambtelijk	15.208	15.190	14.055

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)	208	210	195
Totaal salariskosten per NGA	73.115	72.333	72.077

De begrote salarissen NGA zijn gebaseerd op het salarisniveau vanuit de prognose september 2020.

Er is geen rekening is gehouden met een CAO stijging. De nieuwe CAO gemeenten 2021-2022 is 27 januari 2022 definitief geworden met al ingangsdatum 1 december 2021. De CAO stijging van 1,5% en de eenmalige vergoeding van € 1.200,- zijn alsnog meegenomen in 2021 en verklaren met een bezetting op begrotingsniveau de afwijking ten opzichte van de begroting.

Onder overige personeelskosten zijn onder andere opgenomen:

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

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

Onderstaand treft u de wettelijk verplichte publicatie aan.

WNT-verantwoording 2021 WSD

De WNT is van toepassing op WSD. Het voor WSD toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000,- (Algemeen bezoldigingsmaximum).

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e 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		Gegevens 2021
Naam		J. Simons
Functiegegevens		Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2021		01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 179.447
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 23.694
<i>Subtotaal</i>		€ 203.141
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 209.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.
Bezoldiging		€ 203.141
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>		<i>n.v.t.</i>
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>		<i>n.v.t.</i>

87

		Gegevens 2020
Naam		J. Simons
Functiegegevens		Algemeen directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020		01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 176.804
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 22.123
<i>Subtotaal</i>		€ 198.927
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 201.000
Bezoldiging		€ 198.927

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

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 topfunctionaris	Functie	Naam topfunctionaris	Functie
M.H.B. Roozendaal	DB/AB lid	J.T.M.M. van Gerwen	AB lid
M. van Alphen-Habraken	DB/AB lid	M.T.L. van der Hamsvoord	AB lid
E.H.J.M. Mathijssen	DB/AB lid	T.A.G. Cichy-van Gessel	AB lid
R.M.M. Stultiëns	DB/AB lid	L. Koenen	AB lid
S. van der Heijden	DB/AB lid	J.C.S.M. Vrensen	AB lid
T.O.S. van de Ven	DB/AB lid	A.G.A. van den Broek	AB lid
E. Langens	DB/AB lid	D.A.M.L. Pennings-Bekkers	AB lid
P. van Liempd	DB/AB lid	P.A.W.H. Spooren	AB lid
D. Dankers	DB/AB lid	M. Hesselberth	AB lid
M. van der Vaart	Adviseur DB		

Bedragen x € 1.000,-

Omschrijving	2021 begroot	2021	2020
Afschrijvingen			
Materiële activa	917	991	921

De afschrijvingen zijn lager dan het begrote bedrag aan afschrijvingen van € 990.278,-.
Vanwege de nieuwe huisvestingsplannen zijn investeringen in het gebouw Bostel niet uitgevoerd.

Overige bedrijfskosten	Dienstverlening door derden	817	738	673
	Onderhoudskosten	1.233	1.050	1.103
	Energieverbruik	486	446	449
	Huren	562	525	518
	Adviezen	630	170	521
	Reis- en verblijfskosten	69	78	99
	Belasting en verzekeringen	301	304	279
	Telefoon	89	97	96
	Indirecte productiekosten	270	217	238
	Vergader- en representatiekosten	15	36	24
	Kantoorbenodigdheden	66	37	34
	Verkoopkosten	113	231	103
	Abonnementen en contributies	49	46	44
	Accountantskosten	76	77	84
	Portokosten	38	34	33
	Overige algemene kosten	175	202	165
	Totaal overige bedrijfskosten	4.989	4.288	4.463

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving	2021 begroot	2021	2020
--------------	--------------	------	------

In de realisatie van de post dienstverlening door derden is een bedrag van € 128.700,- meegenomen wegens uitgaven in het kader van de ontwikkeling Lokale Plannen en een bedrag van € 73.580,- in het afsluitingsjaar van de Prototypes. Deze kosten zijn budgetneutraal meegenomen in de begroting. In de realisatie wordt een vrijval vanuit de bestemmingsreserves Lokale Plannen en Prototypes ter grootte van hetzelfde bedrag onderaan het overzicht van de baten en lasten bij de ontrekkingen gepresenteerd.

De inhuur externe dienstverlening van Groen is nihil ten opzichte van een begroot bedrag ad € 200.000,-. Vanwege gunstige weersomstandigheden en tijdelijke herplaatsingen vanwege corona maatregelen, heeft er geen externe inhuur hoeven plaatsvinden.

De advieskosten stijgen door de ontwikkeling van Prototypes en Lokale Plannen. In de begroting 2021 zijn de kosten budgetneutraal opgenomen. Daarnaast worden een bedrag van € 348.180,- gedekt vanuit een vrijval bestemmingsreserve Doorontwikkeling organisatie. In de onttrekking bestemmingsreserves is dit bedrag opgenomen.

De onderhoudskosten ICT zijn toegenomen vanwege uitgaven voor Security en AVG en steeds meer software naar huur- en abonnementsbasis wordt omgezet.

Bedrijfsresultaat	Omvang	1.145	2.081	1.215
Rijksbijdrage	Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten	36.033	34.355	36.653
	Ontvangen van overige gemeenten	0	0	25
	Af: Betaald aan andere SW-bedrijven	-25	0	-42
	Totaal	36.008	34.355	36.636
	Af: Rijksbijdrage Begeleid Werken	-2.704	-2.007	-2.614
	Totaal rijksbijdrage t.b.v. Wsw in dienst	33.304	32.348	34.022

Totaal rijksbijdrage WSD-gemeenten

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

De gerealiseerde Rijkssubsidie Wsw toegekend aan de 9 WSD-gemeenten ad. 1.265,7 AJ is € 36.033.000,-.

WSD realiseerde in 2021 1.251,4 AJ (zie bijlage 4 verantwoordingsinformatie per gemeente).

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2021 begroot	2021	2020
Salariskosten SW	Bruto lonen	27.494	27.080	28.636
	Af: compensatie transitievergoeding	-239	0	-322
		27.255	27.080	28.314
	Sociale lasten	4.497	4.327	4.858
	Af: Ontvangen Lage inkomensvoordeel (LIV)	-469	-450	-597
	Pensioenpremie	2.414	2.500	2.397
		33.697	33.457	34.972
	Af: Ontvangen ziekte - WIA gelden	-68	-57	-73
	Totaal	33.629	33.400	34.899
Aantal SW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		1.069	1.077	1.148
Totaal salariskosten per fte.		31.458	31.010	30.400
In de begroting is rekening gehouden met een stijging van het minimumloon per 1 juli 2021 van 1,6%, de werkelijke stijging is 0,96%. De uitstroom SW van 7,6% hoger is dan de begrote 6,0%. De compensatie transitievergoeding voor medewerkers langer dan twee jaar ziek is in mindering gebracht op de bruto loonkosten. Het maximale bedrag dat kan worden gecompenseerd is 104 weken loonbetaling.				
Het bedrag aan te ontvangen Lage Inkomensvoordeel (LIV) is in de begroting voor 80% opgenomen. In de realisatie is de voorlopige berekening over 2021 op basis van bezetting, verloonde uren en gemiddelde uurloon aangehouden, waarbij rekening is gehouden met de aangepaste wetgeving wat inhoudt dat er maximaal een bedrag van € 960,- per medewerker kan worden ontvangen, mits alle aan alle regels wordt voldaan qua aantal verloonde uren en een uurloon dat valt binnen vooraf bepaalde uurloongrenzen.				
Overige kosten werknemers	Vervoerskosten SW-medewerkers	415	433	444
	Af: eigen bijdrage	-28	-34	-31
	Subtotaal vervoerskosten	387	399	413
	Bedrijfsgeneeskundige zorg	317	307	243
	Opleidingen	4	6	4
	Overige kosten	138	142	223
	Totaal overige kosten	846	854	883
	Totaal personeelkosten SW en overige uitvoeringskosten	34.475	34.254	35.782
Gemeentelijke bijdrage	Omvang	231	231	229
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-940	-1.675	-1.531

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2021 begroot	2021	2020
Begeleidingsfee	Omvang	2.981	2.943	2.702
Salariskosten PW	Bruto lonen incl. sociale lasten en pensioenpremie	9.562	10.556	8.291
	Opslag Werkpartners loonkosten	562	567	484
	Af: ontvangen loonkostensubsidie	-4.330	-5.199	-3.812
		5.794	5.924	4.963
Ziektegeden en premie-kortingen	Af: Ontvangen ziektegeden	-1.080	-780	-1.038
	Correctie loonkostensubsidie gemeenten	653	576	608
		-427	-204	-430
	Af: Bonus beschut	0	0	-345
	Af: Loonkostenvoordelen	-356	-400	-377
	Af: Ontvangen lage inkomensvoordeel (LIV)	-148	0	-121
		-931	-604	-1.273
	Totaal personeelskosten PW en overige uitvoeringskosten	4.863	5.320	3.690
Totaal subsidieresultaat	Omvang	-1.882	-2.377	-988
Aantal PW-medewerkers uitgedrukt in verloonde fte's.		334	345	309
Bruto loonkosten incl. werkgeverslasten per fte		30.311	32.241	28.398
Ontvangen loonkostensubsidie per fte		-12.964	-15.070	-12.337

91

De gefactureerde begeleidingsfee wijkt af van de begroting vanwege een lagere gemiddelde bezetting in personen dan begroot. Het bedrag aan begeleidingsfee is voor 2021 € 5.936,-

In de begroting en 2021 is gerekend met een bedrag aan begeleidingsfee van € 5.830,- vanuit de septembercirculaire 2020. De bedragen aan te ontvangen Loonkostenvoordelen (LKV) en Lage inkomensvoordeel zijn in de begroting op basis van begrote aantallen opgenomen. In de realisatie is de volledige berekende vordering opgenomen, rekening houdend met aangepaste wet- en regelgeving vanuit de Wet Tegemoetkoming Loondomein.

In de begroting is bij de berekening van de bruto loonkosten gerekend een toeslag van 10% om de wetgeving vanuit de Wet Arbeidsmarkt in Balans om op een vereenvoudigde toe te passen en in afwachting van de het definitief worden van de CAO Aan de Slag. Per 1 juli 2021 is deze CAO definitief geworden. Zowel in de begroting als in de eerste zes maanden van 2021 voorafgaand aan de CAO is al rekening gehouden met pensioenopbouw door een vrijwillige aansluiting bij PWRI, die definitief geworden is per 1 juli 2021. De achterblijvende bezetting ten opzichte van de begroting en een te hoge berekening aan loonkosten in de begroting leiden tot een fors verschil ten opzichte van de begroting van de bruto lonen inclusief sociale lasten en pensioenpremie. De ontvangen loonkostensubsidie per fte in de begroting is berekende met een te hoge loonwaarde zonder daarin de pensioenlasten in uit te sluiten. De realisatie wijkt daardoor af van de begroting.

De fee die in rekening wordt gebracht voor de inhuur van Participatiewetters door WSD is inclusief een bedrag van € 42.169,- 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.

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving		2021 begroot	2021	2020
Begeleid werken	Rijksbijdrage	2.704	2.007	2.614
	Betaalde subsidie Begeleid Werken	657	610	682
	Uitvoeringskosten	14	12	15
	Resultaat Begeleid Werken	2.033	1.385	1.917

Het gemiddeld aantal fte's is licht gestegen van 91,6 in 2020 naar 93,1 in 2021.

In Arbeidsjaren is er sprake van een daling, voor 2020 en 2021 is dit van 96,1 naar 95.2.

Ontvangen compensatie impact corona	Rijksbijdrage	910	0	2.847
	Af: storting naar De Schoonmaak Coöperatie	-85	0	-256
	Totaal	825	0	2.591

Per AJ is er vanuit de decembercirculair Gemeentefonds 2021 een bedrag van € 719,- vergoed.

Incidentele lasten/baten	Totaal lasten	1.728	38	1.291
	Totaal baten	144	51	319
	Per saldo lasten/baten	-1.584	13	-972

Onder de lasten zijn de uitgaven opgenomen met betrekking tot het in 2012-2020 bestemde budget tbv gemeenten ad € 1.099.500,- en de dekking van de begeleidingskosten vanuit de bestemmingsreserve Stimulus ad € 475.315,-. Onder de onttrekking reserves is de dekking hiervoor opgenomen.

Gerealiseerde resultaat vóór bestemming	-403	-573	2.232
Dotaties reserves	-4.545	-439	-3.938
Onttrekking reserves	7.620	1.259	5.924

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

Gerealiseerde resultaat na bestemming	2.672	247	4.218
---------------------------------------	-------	-----	-------

Bedragen x € 1000,-

Omschrijving	realisatie 2021	begroot 2021
--------------	-----------------	--------------

Begrotingsrechtmatigheid

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

Bij WSD worden de volgende soorten begrotingsafwijkingen onderkend:

Kostenoverschrijdingen die geheel of grotendeels worden gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten (omzet of rijksbijdrage). Dit betreft in 2021:

1.	Grond-, hulpstoffen en uitbesteed werk	6.247	4.293
2.	Overige bedrijfskosten	4.989	4.288
3.	Personeelskosten SW	34.475	34.254
4.	Uitvoeringskosten Begeleid Werken	671	622
5.	Doorbetaling Compensatiemiddelen aan De Schoonmaak Coöperatie	85	0
6.	Incidentele lasten	1.728	38

93

Ad 1. Betreft extra kosten houden verband met extra inhuur Groen waar eveneens hogere opbrengsten tegenover staan.

Ad 2. Dit betreffen extra kosten wegens externe inzet project Lean en inrichting informatiemanagement in het kader van doorontwikkeling WSD.

Daarnaast kosten die gemaakt zijn in het kader van de Lokale Plannen, Expertisecentrum en de afronding van de Prototypes. Deze kosten worden deels of geheel gedekt door een vrijval vanuit de bestemmingsreserves. Ook de onderhoudskosten leiden tot een afwijking ten opzichte van de begroting, veroorzaakt door onderhoud materieel Groen en meerkosten aanschaf licenties nieuwe software, koppelingen Compas en kosten Microsoft.

Ad 3. De personeelskosten SW zijn hoger dan begroot en worden met name veroorzaakt door een hogere stijging van het minimum loon dan begroot. Deze hogere kosten worden gecompenseerd door de rijksbijdrage SW.

Ad 4. De uitvoeringskosten Begeleid Werken zijn hoger dan begroot en worden met name veroorzaakt door een groter aantal geplaatste personen in BW. Deze hogere kosten worden gecompenseerd door de rijksbijdrage SW.

Ad 5. De vanuit het Rijk ontvangen coronacompensatie is naar rato van het aantal geplaatste medewerkers beschikbaar gesteld aan De Schoonmaak Coöperatie. Deze baten, en daarmee ook de doorstorting/last, waren niet begroot en betreft een overschrijding welke worden gecompenseerd door hogere opbrengsten.

Ad 6. Deze overschrijding betreffen de kosten van extra dienstverlening aan gemeenten, die worden gedekt via een onttrekking uit de hiervoor gevormde bestemmingsreserves.

Verantwoording taakvelden 2021

Bedragen x € 1000,-

		Begroting 2021			Jaarrekening 2021		
taakveld	Omschrijving	Baten	Lasten	Saldo	Baten	Lasten	Saldo
0.4	Overhead	3.785	10.132	-6.347	3.830	10.701	-6.871
0.8	Overige baten en lasten	13	0	13	0	786	-786
6.4	Begeleide participatie	47.866	42.705	5.161	49.632	43.080	6.552
6.5	Arbeidsparticipatie	8.428	7.828	600	8.017	7.342	675
	Saldo taakvelden	60.092	60.665	-573	61.479	61.909	-430
0.10	Mutaties reserves	820	0	820	3.102	0	3.102
0.11	Resultaat rekening baten en lasten	60.912	60.665	247	64.581	61.909	2.672

Bijlagen



Bijlage I: Staat van vaste activa en afschrijvingen WSD

Bedragen x € 1000,-

rubr.	Omschrijving van de kapitaal-uitgaven	Oorspr. aanschaf-waarde	Invest. 2021	Des-invest. 2021	Oorspr. aanschaf-waarde per 31/12/21 (kol.1+2-3)	Totaal van de afschrijvingen per 01-01-2021	Reguliere afschrijvingen 2021	Terugn. afschrijvingen wegens desinvest. 2021	Totaal van de afschrijvingen per 31/12/21 (kol.5+6-7)	Boekwaarde per 01/01/2021 (kol.1-5)	Boekwaarde per 31/12/2021 (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	834	28		862	759	12		771	75	91
5.03	Gebouwen	8.254	106	2	8.358	6.326	280	0	6.606	1.928	1.752
5.04	Installaties	2.872	47		2.919	2.361	86		2.447	511	472
5.05	Machines	4.219	192	53	4.358	3.610	256	52	3.814	609	544
5.06	Inventarissen	3.286	167	8	3.445	2.858	104	8	2.954	428	491
5.07	Vervoer-middelen	3.177	126	23	3.280	2.079	178	23	2.234	1.098	1.046
5.08	Investering in uitvoering	11	7		18					11	18
	Totaal	23.391	673	86	23.978	17.993	916	83	18.826	5.398	5.152

Bijlage II: Staat van bestemmingsreserves WSD

Bedragen x € 1000,-

Naam reserve	Jaar van ontstaan	Gestort t/m 2020	Besteed t/m 2020	Saldo 31-12-2020 (2 - 3)	Stortingen in 2021	Besteed in 2021	Nog te besteden per 31-12-2021 (4 + 5 - 6)	Reeds vastgelegd begroot 2022*)	Saldo (7 - 8 *)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Algemeen	2016	460	219	241		241	0		0
Algemeen	2017	460		460		219	241	241	0
Algemeen	2018	460		460			460	219	241
Algemeen	2019	460		460			460		460
Algemeen	2021	0		0	460		460		460
Bestemd budget gemeenten	2012/2020	5.487	2.798	2689	1.737	1.099	3.327		3.327
Lokale infrastructuur	2020	1.850	54	1796		187	1.609		1.609
Expertisecentrum	2020	750	1	749		41	708		708
Ontwikkeling Prototypes	2017	3.300	2.828	472		440	32		32
Doorontwikkeling organisatie	2018	1.580	237	1343		700	643	503	140
Stimulus 2021-2022	2021			0	1.673	475	1.198		1.198
Stimulus 2023-2025	2021			0	5.061		5.061		5.061
Vakantiegeld/dagen	2004	3.023	414	2609			2.609		2.609
Totaal		17.830	6.551	11.279	8.931	3.402	16.808	963	15.845

97

* 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 t/m 2019	Bestemd budget 2020	Verdeling na herindeling Haaren	Totaal bestemd budget	Bestedingen t/m 2019	Besteding 2020	Besteding 2021	Nog te besteden budget	Ingediende aanvragen 2012 t/m 2021	Nog vrij te besteden per ultimo 2021
Best	639.000	247.000		886.000	229.000	213.000	302.000	142.000	755.000	131.000
Boxtel	752.000	204.500	42.500	999.000	292.500	131.500	80.000	495.000	584.500	414.500
Haaren*	251.000	0	-251.000	0	0	0	0	0	0	0
Sint-Michielsgestel	503.500	190.500		694.000	146.000	46.000	72.500	429.500	314.000	380.000
Oirschot	397.500	124.500		522.000	221.500	16.500	44.500	239.500	282.500	239.500
Oisterwijk	436.000	169.500	123.000	728.500	246.500	113.000	52.000	317.000	407.000	321.500
Meerijstad	1.173.000	361.500		1.534.500	311.000	194.500	415.000	614.000	925.000	609.500
Vught	486.000	157.500	85.500	729.000	320.000	66.500	16.000	326.500	418.500	310.500
Nuenen	767.500	251.000		1.018.500	55.500	129.500	99.000	734.500	524.000	494.500
Son en Breugel	81.000	31.500		112.500	48.500	16.500	18.500	29.000	83.500	29.000
TOTAL	5.486.500	1.737.500	0	7.224.000	1.870.500	927.000	1.099.500	3.327.000	4.294.000	2.930.000

* De gemeente Haaren is per 1 januari 2021 heringedeeld. De verschillende kernen zijn heringedeeld bij Boxtel, Oisterwijk en Vught.

Bijlage III: Bestedingsoverzicht bestemd budget per gemeente

PROTOTYPES

Bedragen x € 1,-

Gemeente	Cluster	Prototype	Bestemd budget	Besteding 2017	Besteding 2018	Besteding 2019	Besteding 2020	Besteding 2021	Nog vrij te besteden per ultimo 2021
Boxtel	Mijn Gemeente Dichtbij	3D Ketensamenwerking	300.000	23.303	107.913	62.909	83.944		21.931
Haaren	Mijn Gemeente Dichtbij	Het Participatiebedrijf	300.000	23.303	117.231	88.267	71.199		0
Sint Michielsgestel	Mijn Gemeente Dichtbij	3D Ketensamenwerking	300.000	23.303	107.913	39.610	79.944		49.230
Meerijstad	Meerijstad	Het Participatiebedrijf	600.000	11.633	280.624	211.527	10.016	86.200	0
Oirschot	Cluster OVO	3D Ketensamenwerking	300.000	14.771	25.054	106.565	110.915	31.159	11.536
Oisterwijk	Cluster OVO	3D Ketensamenwerking	300.000	14.771	45.012	49.019	89.772		101.426
Vught	Cluster OVO	Cafetariamodel	300.000	14.771	72.225	113.591	33.053		66.360
Best	Cluster Zuid	3D Ketensamenwerking	300.000	19.436	86.195	71.549	18.800	27.500	76.520
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
		herschikking algemene reserve vanuit resultaatbestemming 2020							-327.000
Totaal			3.300.000	220.844	1.181.756	927.898	497.643	144.859	0

Bij besluit Algemeen bestuur van datum 24 maart 2021, is het niet benutte deel van de bestemmingsreserve Prototypes overgeboekt naar de Algemene reserve.

Bijlage IV: Gemiddelde realisatie WSW-plaatsen in arbeidsjaren per gemeente 2021

Gemeente code	Gemeente	Realisatie arbeids- plaatsen bij WSD uitgedrukt in arbeidsjaren	Realisatie arbeids- plaatsen BW uit- gedrukt in arbeids- jaren	Realisatie arbeids- plaatsen totaal uitgedrukt in arbeidsjaren
0753	BEST	100,0	6,7	106,7
0757	BOXTEL	276,4	9,8	286,2
1948	MEIERIJSTAD	248,6	28,4	277,0
0820	NUENEN	37,3	8,4	45,7
0823	OIRSCHOT	73,0	7,3	80,3
0824	OISTERWIJK	127,4	12,5	139,9
0845	SINT MICHIELSGESTEL	125,5	12,0	137,5
0848	SON EN BREUGEL	25,4	2,2	27,6
0865	VUGHT	142,6	7,9	150,5
	Totaal	1.156,2	95,2	1.251,4





Professionals in mensenwerk

Schouwrooij 20
5281 RE Boxtel
Postbus 173
5280 AD Boxtel

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

