

Deloitte.

Aanbieding continuering accountants
dienstverlening Deloitte Accountants B.V.
voor de boekjaren 2019 tot en met 2021



NL



2
8 november 2018
3114717230/2018.055622/DD

Inhoud

1. Inleiding	3
1.1 Aanleiding voor deze aanbidding	3
1.2 Uitgangspunten voor onze aanbidding	3
1.3 Werkzaamheden specialisten	4
2. Onze aanbidding aan WVS-groep	5
3. Slot	5

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor deze aanbidding

Onlangs hebben wij met uw algemeen directeur gesproken ter voorbereiding van onze controle over 2018. Onder andere is daarbij het aflopen van de overeenkomst tussen de WVS-groep en ons kantoor na dit controlejaar aan de orde gekomen.

U heeft ons daarbij verzocht een nieuwe prijsaanbidding te doen voor de controle van de administratie en jaarrekening van WVS-groep over de boekjaren 2019 tot en met 2021.

Uiteraard voldoen wij graag aan uw verzoek.

1.2 Uitgangspunten voor onze aanbidding

Bij onze aanbidding, die wij hebben opgenomen in paragraaf 2, baseren wij ons op de volgende uitgangspunten:

- Een controle-aanpak met een intensieve focus op de financiële beheersing van WVS-groep. Wij controleren daartoe de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling WVS-groep en de daaraan ten grondslag liggende (financiële) processen en posten op zowel getrouwheids- als rechtmatigheidsaspecten alsmede op de naleving van de relevante verslaggevingsvoorschriften zoals opgenomen in het Besluit Begroting en Verantwoording gemeenten en provincies (het BBV, dat ook van toepassing is voor gemeenschappelijke regelingen). Volledigheidshalve merken wij op dat de controle van de administratie en jaarrekeningen van de entiteiten in de nevenstructuur van WVS-groep niet in deze prijsaanbidding zijn inbegrepen.
- Wij voeren een interim-(tussentijdse)controle uit en brengen naar aanleiding hiervan een rapportage (managementletter) uit waarin wij onze bevindingen inzake met name de administratieve organisatie en de interne beheersingsmaatregelen (AO/IB) zullen rapporteren. Deze rapportage is met name bedoeld voor en gericht aan de algemeen directeur en het management team van WVS-groep. Na afronding van de jaarrekeningcontrole verstrekken wij een controleverklaring bij de jaarrekening en brengen wij tevens een accountantsverslag uit ten behoeve van het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur. Onze controle betreft zowel de getrouwheid als de rechtmatigheid van de jaarrekening.
- Voorafgaand aan de start van onze controlewerkzaamheden voeren wij een zogenaamd pre-auditgesprek met uw algemeen directeur, het concernhoofd FI&A/concerncontroller en uw hoofd Financiële Administratie. Wij bespreken de managementletter alsmede het accountantsverslag bij de jaarrekening (in concept) met uw algemeen directeur, het concernhoofd FI&A/concerncontroller en uw hoofd Financiële Administratie. Deze besprekingen zijn in onze prijsaanbidding inbegrepen.

Daarnaast hebben wij een bespreking van de jaarrekening en ons accountantsverslag daarbij met het dagelijks bestuur en, indien door u gewenst, het algemeen bestuur inbegrepen in onze prijsaanbidding.

- Wij zijn in onze prijsaanbieding uitgegaan van het huidige niveau van de opgezette, ingerichte en werkende AO/IB inclusief de ingerichte interne controle op onder meer de processen omzet, inkoop en salarissen en de hieruit voortvloeiende jaarrekeningposten. Elementen van de interne controle zijn onder andere: aanwezigheid interne controleplan, interne controle op zowel getrouwheid als rechtmatigheid, risico-analyse, voldoende waarnemingen, adequate vastleggingen en trekken van conclusies.
- Wij zullen met uw concernhoofd FI&A/concerncontroller en uw hoofd Financiële Administratie verdere werkafspraken maken voor de controle van de administratie en jaarrekening en de planning hiervan. Hierbij zullen wij onder meer aangeven welke stukken WVS-groep oplevert en welke interne controles en analyses worden uitgevoerd omwille van een efficiënte accountantscontrole. Wij zullen daarbij ondersteunende middelen (zoals checklisten) aan uw concernhoofd FI&A/concerncontroller ter beschikking stellen. Indien tijdens de uitvoering van onze controlewerkzaamheden blijkt dat de werkafspraken niet volledig zijn nageleefd, dan overleggen wij hierover direct met uw concernhoofd FI&A/concerncontroller.
- Wij zullen onze werkzaamheden uitvoeren met een team van ervaren en "public-sector toegewijde" medewerkers die bekend zijn met de controle van SW-bedrijven c.a., het BBV en rechtmatigheidscontroles. Eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de opdracht en voor de dienstverlening aan WVS-groep is de heer I.(Ivo) Wetters RA. De werkzaamheden zullen worden uitgevoerd onder leiding van de heer R.J.M. (Ronald) Demmers RA. Beiden zijn werkzaam vanuit onze Brabantse kantoren Eindhoven/Breda en zijn volledig werkzaam voor public sector klanten. Zij zijn reeds bekend bij en met WVS-groep en haar werkorganisatie en verantwoordelijk voor de uitvoering van controlewerkzaamheden over de afgelopen jaren bij uw organisatie.

1.3 Werkzaamheden specialisten

Omdat de controle van de administratie en jaarrekening van WVS-groep ook een aantal specifieke aspecten omvat is in het kader van onze controle de eventuele inzet van specialisten noodzakelijk. Deze inzet kan bijvoorbeeld de volgende werkzaamheden omvatten:

- EDP-werkzaamheden op (onderdelen van) de geautomatiseerde gegevensverwerking. Deze werkzaamheden richten zich primair op een eerste beoordeling van de zogenaamde general computer controls met als 3 aandachtsgebieden data center & network operations (bijvoorbeeld back up en recoverymaatregelen), informatiebeveiliging (bijvoorbeeld wachtwoordenbeheer) en wijzigingenbeheer. Een verdere inzet en uitbreiding van de EDP-werkzaamheden kan echter ook noodzakelijk zijn bij meer ingrijpende wijzigingen in de automatiseringsomgeving van WVS-groep, bijvoorbeeld in 2020 wanneer naar verwachting op een volledig andere en geïntegreerde applicatie (financieel-logistiek-personeel/salaris e.d.) wordt overgestapt. In onze prijsaanbieding zijn derhalve geen werkzaamheden van een EDP-auditor inbegrepen. Wij stellen voor alsdan met u nader te overleggen over de noodzakelijke en evt. wenselijke inzet van een EDP-auditor en hiervoor een afzonderlijke (prijs)afpraak te maken.

5

8 november 2018

3114717230/2018.055622/DD

- Fiscale werkzaamheden gericht op een juiste toepassing van de relevante belastingwetgeving op het vlak van de loonheffing, btw en vennootschapsbelasting (Vpb). Vanaf 2016 hebben overheidsbedrijven, waaronder ook WVS-groep, te maken met van de invoering van vennootschapsbelasting op onderdelen van de activiteiten. Vooralsnog is er voor WVS-groep nog geen sprake van een Vpb-impact, maar in de toekomst kan mogelijk wel een verandering hierin komen.

Daarnaast kan zich een (wijzigende) impact als gevolg van andere fiscaliteiten in de toekomst voor doen. In onze prijsaanbieding zijn geen werkzaamheden van een fiscalist inbegrepen. Wij stellen voor met u nader te overleggen over de noodzakelijke en evt. wenselijke inzet van een fiscalist en hiervoor een afzonderlijke (prijs)afpraak te maken, mocht hiertoe een aanleiding gaan ontstaan.

2. Onze aanbieding aan WVS-groep

Onze aanbieding is gebaseerd op de in paragraaf 1.2 en 1.3 geformuleerde uitgangspunten en leidt tot het volgende kostenvoorstel:

- Een vaste prijs van € 50.000 per jaar voor de controle van de administratie en de jaarrekening 2019 tot en met 2021. Dit bedrag is exclusief omzetbelasting, maar inclusief alle overige kosten, zoals reis- en verblijfkosten.

Kosten voor onze werkzaamheden in verband met eventuele reviewwerkzaamheden door de accountants van uw deelnemende gemeenten en/of door de Auditdienst Rijk zijn niet in het hiervoor vermelde bedrag begrepen. Indien deze werkzaamheden zich voor zullen doen, zullen wij hierover in overleg treden met uw concernhoofd FI&A.

3. Slot

Wij vertrouwen erop u een hiermee passende aanbieding te hebben gedaan en zien uit naar een continuering van de prettige en constructieve samenwerking met uw organisatie. Uiteraard zijn wij graag bereid een nadere toelichting op deze brief en de hierin opgenomen aanbieding te geven.

Hoogachtend,

Deloitte Accountants B.V.

 I. Wetters MSc RA

**Hoofdkantoor**

Bosstraat 81

4704 RL Roosendaal

Telefoon 0165 - 596 500

Postbus 1130

4700 BC Roosendaal

Fax 0165 - 561 263

E-mail algemeen@wvsgroep.nl

Afdeling : bestuurssecretariaat**Verslag** 7/2 D**Betreft** : resumé van de openbare vergadering
van het algemeen bestuur, gehouden
op 8 oktober 2018**Bladno.** -1-**kopieën aan:**
aan- en afwezigen
aangesloten
gemeenten**Aanwezig namens de gemeente:**

Bergen op Zoom	de heer B. Jacobs, wethouder
Etten-Leur	de heer M. van der Bijl, wethouder
Halderberge	de heer T.C. Melisse, wethouder
Moerdijk	de heer drs. T.H.R. Zwiers, wethouder
Roosendaal	de heer M.A.C.M.J. van Ginderen, wethouder
Rucphen	de heer mr. M.J. de Bruijn, wethouder
Steenbergen	de heer drs. J. Krook, wethouder
Woensdrecht	de heer L.G.M. van der Beek, wethouder, voorzitter
Zundert	de heer A.F. Zopfi, wethouder

Aanwezig namens het dagelijks bestuur:

de heer A.M. van Beers, lid DB

Voorts aanwezig:de heer J.H.G. Koopman, algemeen directeur WVS
de heer P.F.J.M. Havermans, secretaris WVS**Afwezig m.k.:**

de heer P.A.C.M. van der Velden, lid DB.

1. Opening.

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Hij maakt melding van het bericht van verhindering.

2. Presentatie stand van zaken samenwerking WVS, Werkplein Hart van West-Brabant en ISD Brabantse Wal.

Mevrouw De Kovel (WVS) en de heren Van der Sterren (Werkplein) en Van Mierlo (ISD) geven een presentatie over de stand van zaken rond de samenwerking tussen WVS, het Werkplein en de ISD. De presentatie is als bijlage aan dit resumé toegevoegd (./.)

3. Resumé van de openbare vergadering van het algemeen bestuur op 2 juli 2018.

De algemeen directeur zal binnenkort nog aanvullende informatie toesturen aan de AB-leden over het project Borisbanen en de proeftuin.

Het resumé wordt hierna, zonder hoofdelijke stemming, goedgekeurd en vastgesteld.

4. Lijst van ingekomen en uitgegane stukken / mededelingen.

Het algemeen bestuur besluit conform de voorstellen van het dagelijks bestuur.

5. Rapportage 2^e kwartaal 2018 WVS-groep.

De voorzitter stelt de kwartaalrapportage aan de orde.

Opgemerkt wordt dat nog nader gesproken dient te worden over wat er moet gebeuren met mensen met een indicatie 'beschut werk' die geen dienstverband kan worden aangeboden omdat de taakstelling vol zit.

Tijdens de presentatie van de ketenpartners (zie agendapunt 2) is gesproken over de vraag hoe we in de toekomst de samenwerking tussen de ketenpartners verder gestalte kunnen geven. Voorgesteld is om niet alleen te focussen op (het aantal van) de leerwerktrajecten, maar ook te kijken naar het inzetten van andere ontwikkel-instrumenten bij WVS (maatwerk) voor de doelgroep PW. In dit verband is voorgesteld om jaarlijks een budget aan WVS beschikbaar te stellen waaruit de inzet van de diverse instrumenten kan worden bekostigd. Het AB vraagt zich af wat nu de vervolgstappen moeten zijn.

De heer Zwiers (Moerdijk) wil eerst een evaluatie van de leerwerktrajecten voordat gelden deels anders besteed gaan worden. Dit is nodig om te begrijpen wat wel en wat niet werkt rondom de leerwerktrajecten. Hij vindt daarnaast dat, wanneer middelen anders besteed gaan worden die nu voor leerwerktrajecten bedoeld zijn, eerst goede afspraken gemaakt moeten worden over de doelstellingen / resultaten die we met de inzet van de middelen beogen en de wijze waarop we dit gaan monitoren.

De heer De Bruijn (Rucphen) is van mening dat het door de 3 directeuren op te stellen jaarplan een goed uitgangspunt is voor het overhevelen van een budget aan WVS.

De heer Melisse (Halderberge) vindt het een prima uitgangspunt dat het aan WVS over te hevelen budget specifiek bedoeld is voor het inzetten van ontwikkel-instrumenten. Die kunnen op deze manier zo efficiënt mogelijk worden ingezet. Volgens spreker is deze werkwijze veel flexibeler. Hij vindt dat de gemeenten vertrouwen moeten hebben in hun eigen uitvoeringsorganisaties.

De heer Zopfi (Zundert) merkt op dat voorkomen moet worden dat er sprake is van een 'lump sum' overdracht.

De heer Jacobs (Bergen op Zoom) zegt dat vooraf duidelijke doelen geformuleerd moeten worden. Wat zijn de verwachtingen over en weer?

De heer Krook (Steenbergen) vraagt zich af of er voldoende zicht is op het cliëntenbestand. Hij heeft geen bezwaar tegen budgetoverheveling, mits er maar sprake is van een goede monitoring zodat later verantwoording kan worden afgelegd aan de gemeenteraad.

De algemeen directeur licht toe dat het in de bedoeling ligt dat de 3 directeurs van de ISD, het Werkplein en WVS een jaarplan opstellen op basis waarvan een budget aan ontwikkelgelden beschikbaar gesteld zou kunnen worden aan WVS. Het leerwerktraject is slechts één ontwikkelinstrument. WVS kan nog vele andere ontwikkelinstrumenten aanbieden. Hierover kunnen met elkaar afspraken worden gemaakt.

De voorzitter vat de discussie als volgt samen: Aan de 3 directeurs van de ketenorganisaties wordt gevraagd om te komen met een jaarplan. Op basis van dit jaarplan zal vervolgens besluitvorming dienen plaats te vinden over het overhevelen van een ontwikkelbudget aan WVS. De besluitvorming hierover dient plaats te vinden in de besturen van de ISD en het Werkplein, alsmede binnen de gemeenten. Daarnaast dient sprake te zijn van een goede monitoring.

Het algemeen bestuur besluit vervolgens, zonder hoofdelijke stemming, de rapportage 2^e kwartaal 2018 vast te stellen.

6. Thermometer Wsw.

De voorzitter complimenteert de directie van WVS met de uitstekende rating van het operationele resultaat.

Het algemeen bestuur neemt hierna de verstrekte informatie voor kennisgeving aan.

7. Houtskoolschets doorontwikkeling WVS.

De voorzitter stelt de houtskoolschets aan de orde. De houtskoolschets is inhoudelijk al uitgebreid besproken tijdens de bestuurstafel.

De heer Jacobs (Bergen op Zoom) vraagt aandacht om de afgesproken acties uit de houtskoolschets voldoende te borgen binnen het totale sociale domein. Hij pleit voor een integrale aanpak en structurele en duurzame oplossingen.

De algemeen directeur zegt toe dit aspect mee te zullen nemen in het overleg met de directeurs van de ISD en het Werkplein.

Het algemeen bestuur besluit hierna, zonder hoofdelijke stemming, tot vaststelling van de houtskoolschets conform het voorstel van het dagelijks bestuur.

8. Visiedocument van de OR.

De voorzitter stelt het visiedocument van de OR aan de orde. Hij deelt mede dat het dagelijks bestuur aan de OR heeft laten weten dat zij de zorg van de OR onderschrijft

voor de meest kwetsbare groep mensen die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Het DB heeft de OR gecompimenteerd voor het visiedocument.

De heer Zopfi (Zundert) vindt het visiedocument een helder en waardevol stuk. Hij sluit zich aan bij de complimenten van het DB. Hij vraagt op welke wijze dit stuk wordt toegezonden aan de gemeenten c.q. de gemeenteraden.

De algemeen directeur licht toe dat het visiedocument op de agenda is geplaatst van de openbare AB-vergadering. De stukken van de openbare AB-vergadering worden ook ter informatie toegezonden aan de griffies van de gemeenten. Op deze manier kunnen raadsleden van dit document kennis nemen, aldus spreker.

De voorzitter vraagt aan de voorzitter van de OR, de heer Snepvangers, die als toehoorder bij deze vergadering aanwezig is, of hij nog kort wil reageren.

De heer Snepvangers (voorzitter OR) bedankt de aanwezigen voor de complimenten. Hij wil nog graag de sociaal maatschappelijke waarde van werk, óók voor mensen met een beperking, onder de aandacht brengen. Hij vindt dat dit aspect vaak onderbelicht blijft.

Het algemeen bestuur besluit hierna het visiedocument van de OR voor kennisgeving aan te nemen.

9. Ontwerp herziene begroting 2019 en meerjarenraming t/m 2022 WVS-groep.

De voorzitter stelt de ontwerp herziene begroting 2019 en meerjarenraming t/m 2022 aan de orde.

De heer Van der Bijl (Etten-Leur) vraagt welke procedure wordt gevolgd voor de behandeling van deze ontwerp herziene begroting door de deelnemende gemeenten.

De voorzitter deelt mede dat het DB voorstelt om niet de zogenaamde zienswijze-procedure te volgen. Het DB is van mening dat volstaan kan worden met het informeren van de gemeenteraad over de herziene begroting omdat de herziene begroting 2019 niet leidt tot een lager exploitatieresultaat ten opzichte van de reeds vastgestelde begroting 2019 en er tevens geen sprake is van een wijziging van te realiseren beleidseffecten en beleidsdoelstellingen.

De aanwezigen gaan hiermee akkoord.

De secretaris merkt op dat de procedure hierdoor kan worden verkort. De vaststelling van de herziene begroting 2019 kan dan worden geagendeerd tijdens de openbare AB-vergadering op 10 december a.s.

De heer De Bruijn (Rucphen) informeert naar de stand van zaken rond de ketenbegroting 2019.

De algemeen directeur antwoordt dat de cijfers in de herziene begroting 2019 en de meerjarenraming t/m 2022 overeenkomen met de cijfers in de ketenbegroting. Dit zal tijdens de raadsinformatiebijeenkomst op 31 oktober a.s. nog worden toegelicht.

Het algemeen bestuur besluit vervolgens, zonder hoofdelijke stemming, met inachtneming van het vorenstaande, de ontwerp begroting 2019 en meerjarenraming t/m 2022 toe te zenden aan de 9 deelnemende gemeenten conform het voorstel dd. 17 september 2018, no. 9-2018.

10. Voorstel tot het sluiten van een aansluitingsovereenkomst met de VNG voor de toepassing van de Cao Gemeenten na 1 januari 2020.

Het algemeen bestuur besluit, zonder beraadslaging en hoofdelijke stemming, conform het voorstel van het dagelijks bestuur.

11. Stand van zaken samenwerking tussen de 3 SW-bedrijven in West-Brabant.

De algemeen directeur deelt mede dat bij Atea groep in Breda de functie van directeur tijdelijk wordt waargenomen door mevrouw Petra de Kam. Hij en zijn collega van WAVV / !Go uit Oosterhout hebben inmiddels met mevrouw De Kam kennism gemaakt. Zij zullen in de komende periode nader in gesprek gaan om te kijken op welke punten nog verder kan worden samengewerkt.

12. Rondvraag.

De secretaris deelt mede dat de AB-leden die aanwezig waren op de introductiedag op vrijdag 14 september jl. zijn uitgenodigd om een dagdeel bij WVS 'mee te werken'. De AB-leden die toen niet aanwezig waren zullen van hem hiertoe alsnog een uitnodiging ontvangen.

De voorzitter merkt op dat de raadsinformatiebijeenkomst op woensdag 31 oktober a.s. in Bergen op Zoom begint om 18.30 uur en eindigt om 22.00 uur. Hij is bang dat een dergelijke lange bijeenkomst in de avond raadsleden zal afschrikken, temeer omdat het in deze periode al erg druk is met allerlei vergaderingen en bijeenkomsten.

Afgesproken wordt dat de algemeen directeur dit signaal zal meenemen naar de projectgroep die de avond organiseert.

13. Sluiting.

De voorzitter sluit hierna de vergadering en dankt de aanwezigen voor hun inbreng.

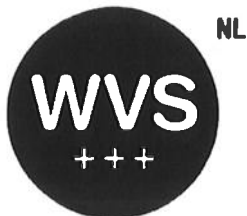
Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS, gehouden op 10 december 2018.

De secretaris,

De voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.



WVS
Postbus 1130
4700 BC Roosendaal

Tel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63

E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

No. 14/2 C

Bijlage,

behorende bij agendapunt 3 van de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

Afzender en korte inhoud:

datum brief/besluit:

voorstel DB:

- a. Getekende aansluitingsovereenkomst tussen de VNG en WVS voor de toepassing van de Cao Gemeenten na 1 januari 2020 *

8 oktober 2018

ter kennisneming

- b. Richtlijnen voor de begroting 2020 van de gemeenten Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht en Zundert *

div.

de richtlijnen vóór
1 februari 2019
verwerken in de
kaderbrief 2020

Roosendaal, 29 november 2018.

*De brieven liggen ter inzage op het bestuurssecretariaat van WVS-groep.



NL

WVS

Postbus 1130
4700 BC RoosendaalTel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

Onderwerp: voorstel tot herbenoeming van de heer P.A.C.M. van
der Velden tot extern DB-lid

No. 16 - 2018
Dos. 1/3 B

Aan het algemeen bestuur.

Ingevolge artikel 14, lid 1, van de gemeenschappelijke regeling (GR) WVS-groep bestaat het dagelijks bestuur uit 5 leden, waaronder (sub c) *'twee leden, die buiten de kring van het algemeen bestuur op voordracht van het dagelijks bestuur door het algemeen bestuur worden benoemd'*. In het 3^e lid van artikel 14 staat: *'De in lid 1 onder c bedoelde leden moeten op grond van hun bijzondere deskundigheid op het terrein van de sociale werkvoorziening, financiën en / of bedrijfsvoering geacht worden de geschiktheid te hebben, welke nodig is om uitvoering te geven aan de taakstelling van het dagelijks bestuur.'* De maximale benoemingsduur is 8 jaar (twee maal 4 jaar). Naast de inbreng van bijzondere deskundigheid was destijds het aspect van bestuurlijke continuïteit ook een belangrijke overweging bij de aanstelling van (2) externe DB-leden. De externe DB-leden blijven namelijk in functie op het moment dat (rest van) het bestuur afreedt na gemeenteraadsverkiezingen.

Het algemeen bestuur heeft met ingang van 1 april 2016 de heren A.M. van Beers en P.A.C.M. van der Velden benoemd tot extern DB-lid. De benoemingstermijn van de heer Van Beers loopt af op 1 april 2020 en die van de heer Van der Velden op 1 april 2019.

De benoemingstermijn van de heren Van Beers en Van der Velden kan (éénmaal) voor de duur van 4 jaar worden verlengd.

Met de heer Van der Velden is gesproken over het aflopen van zijn benoemingstermijn op 1 april 2019. De heer Van der Velden heeft aangegeven dat, wanneer het bestuur van WVS-groep dit op prijs stelt, hij bereid is een eventuele herbenoeming voor 4 jaar te accepteren.

Wij stellen u voor tot herbenoeming over te gaan, conform het bijgevoegde ontwerp besluit.

Roosendaal, 29 oktober 2018.

Het dagelijks bestuur van WVS-groep,
de secretaris, de voorzitter,



P.F.J.M. Havermans



L.G.M. van der Beek.

Het algemeen bestuur van WVS-groep;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur dd. 29 oktober 2018, no. 16 - 2018;

gelet op artikel 14, lid 1, sub c van de gemeenschappelijke regeling WVS-groep;

b e s l u i t :

met ingang van 1 april 2019 de heer P.A.C.M. van der Velden, wonende te Breda, te herbenoemen tot lid van het dagelijks bestuur voor de duur van 4 jaar.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

De secretaris,

De voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.



NL

WVS

Postbus 1130
4700 BC Roosendaal

Tel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63

E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

Onderwerp: voorstel tot herbenoeming van de heer P.A.C.M. van
der Velden tot extern DB-lid

No. 16 - 2018
Dos. 1/3 B

Aan het algemeen bestuur.

Ingevolge artikel 14, lid 1, van de gemeenschappelijke regeling (GR) WVS-groep bestaat het dagelijks bestuur uit 5 leden, waaronder (sub c) *'twee leden, die buiten de kring van het algemeen bestuur op voordracht van het dagelijks bestuur door het algemeen bestuur worden benoemd'*. In het 3^e lid van artikel 14 staat: *'De in lid 1 onder c bedoelde leden moeten op grond van hun bijzondere deskundigheid op het terrein van de sociale werkvoorziening, financiën en / of bedrijfsvoering geacht worden de geschiktheid te hebben, welke nodig is om uitvoering te geven aan de taakstelling van het dagelijks bestuur.'* De maximale benoemingsduur is 8 jaar (twee maal 4 jaar). Naast de inbreng van bijzondere deskundigheid was destijds het aspect van bestuurlijke continuïteit ook een belangrijke overweging bij de aanstelling van (2) externe DB-leden. De externe DB-leden blijven namelijk in functie op het moment dat (rest van) het bestuur aftreedt na gemeenteraadsverkiezingen.

Het algemeen bestuur heeft met ingang van 1 april 2016 de heren A.M. van Beers en P.A.C.M. van der Velden benoemd tot extern DB-lid. De benoemingstermijn van de heer Van Beers loopt af op 1 april 2020 en die van de heer Van der Velden op 1 april 2019.

De benoemingstermijn van de heren Van Beers en Van der Velden kan (éénmaal) voor de duur van 4 jaar worden verlengd.

Met de heer Van der Velden is gesproken over het aflopen van zijn benoemingstermijn op 1 april 2019. De heer Van der Velden heeft aangegeven dat, wanneer het bestuur van WVS-groep dit op prijs stelt, hij bereid is een eventuele herbenoeming voor 4 jaar te accepteren.

Wij stellen u voor tot herbenoeming over te gaan, conform het bijgevoegde ontwerp besluit.

Roosendaal, 29 oktober 2018.

Het dagelijks bestuur van WVS-groep,
de secretaris, de voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.

Het algemeen bestuur van WVS-groep;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur dd. 29 oktober 2018, no. 16 - 2018;

gelet op artikel 14, lid 1, sub c van de gemeenschappelijke regeling WVS-groep;

b e s l u i t :

met ingang van 1 april 2019 de heer P.A.C.M. van der Velden, wonende te Breda, te herbenoemen tot lid van het dagelijks bestuur voor de duur van 4 jaar.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

De secretaris,

De voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.



K.v.K. Breda: 20160803

De feitelijke uitstroom van de SW medewerkers loopt voor op de prognose vanuit het Rijk. Dit heeft invloed op de toegevoegde waarde. Met minder medewerkers kan er ook minder werk worden aangenomen en uitgevoerd. In sommige gevallen moet werk voor de doelgroep worden afgestoten.

Bij Industrie is de toegevoegde waarde achter gebleven op het budget. Door een latere instroom van beschut werkers kon er minder toegevoegde waarde worden gerealiseerd.

Groen en Post & Pakket bezorging presteren naar verwachting. Wel staan daar de kosten onder druk door de inhuur van uitzendkrachten en uitbestedingen. Dit komt ook door de daling van het aantal SW medewerkers en het nakomen van contractuele verplichtingen. De caseload bij het Groen en de Post & Pakket bezorging wordt op peil gehouden in afwachting van de besluitvorming over de toekomst van deze bedrijfsonderdelen. In de wintermaanden zijn groenmedewerkers ingezet bij de pakketopvoer, hetgeen een positief effect had op de exploitatie. Bij het Groen zijn 27 fte vanuit de PW-doelgroep geplaatst. Verwacht wordt dat in totaal 30 fte aan doelgroep PW (tijdelijk) bij het Groen aan de slag gaan. Deze toevoeging heeft, naast een goed groenseizoen, een positief effect op de toegevoegde waarde.

Bij Detachering is sprake van een (sterk) teruglopend aantal (her-)plaatsingen bij inleners. Oudere SW medewerkers gaan met pensioen en de vacatures bij de inleners kunnen vaak niet worden ingevuld met nieuwe kandidaten vanuit de SW omdat er geen match mogelijk is. De vacatures bij de inleners worden aangemeld bij het WSP zodat die beschikbaar blijven voor de doelgroep PW.

Het aantal leerwerktrajecten loopt achter bij het aantal dat voor 2018 is afgesproken. Dit geldt zowel voor de aanmeldingen vanuit de ISD Brabantse Wal als voor die van het Werkplein Hart van West-Brabant. Partijen (ISD, Werkplein en WVS) zijn in onderling overleg aan het bekijken hoe hieraan in de toekomst verder invulling kan worden gegeven waarbij tevens de focus ligt op het aanbieden c.q. uitvoeren van andere, alternatieve (maatwerk) trajecten die mensen zo goed mogelijk kunnen toe leiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Zo zijn er inmiddels met de ISD en het Werkplein afspraken gemaakt over het uitvoeren van specifieke leerwerktrajecten voor statushouders, zijn er voor het Werkplein kandidaten gestart in de leerroute logistiek en worden kandidaten voor de ISD ontwikkeld in het project 'Aan de slag'. Meer informatie hierover treft u aan onder paragraaf 1.2.1 in de kwartaalrapportage.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben ingelicht.

Hoogachtend,
het dagelijks bestuur van WVS-groep,

de secretaris, de voorzitter,

 
P.F.J.M. Havermans L.G.M. van der Beek.



K.v.K. Breda: 20160803

De feitelijke uitstroom van de SW medewerkers loopt voor op de prognose vanuit het Rijk. Dit heeft invloed op de toegevoegde waarde. Met minder medewerkers kan er ook minder werk worden aangenomen en uitgevoerd. In sommige gevallen moet werk voor de doelgroep worden afgestoten.

Bij Industrie is de toegevoegde waarde achter gebleven op het budget. Door een latere instroom van beschut werkers kon er minder toegevoegde waarde worden gerealiseerd.

Groen en Post & Pakket bezorging presteren naar verwachting. Wel staan daar de kosten onder druk door de inhuur van uitzendkrachten en uitbestedingen. Dit komt ook door de daling van het aantal SW medewerkers en het nakomen van contractuele verplichtingen. De caseload bij het Groen en de Post & Pakket bezorging wordt op peil gehouden in afwachting van de besluitvorming over de toekomst van deze bedrijfsonderdelen. In de wintermaanden zijn groenmedewerkers ingezet bij de pakketopvoer, hetgeen een positief effect had op de exploitatie. Bij het Groen zijn 27 fte vanuit de PW-doelgroep geplaatst. Verwacht wordt dat in totaal 30 fte aan doelgroep PW (tijdelijk) bij het Groen aan de slag gaan. Deze toevoeging heeft, naast een goed groenseizoen, een positief effect op de toegevoegde waarde.

Bij Detachering is sprake van een (sterk) teruglopend aantal (her-)plaatsingen bij inleners. Oudere SW medewerkers gaan met pensioen en de vacatures bij de inleners kunnen vaak niet worden ingevuld met nieuwe kandidaten vanuit de SW omdat er geen match mogelijk is. De vacatures bij de inleners worden aangemeld bij het WSP zodat die beschikbaar blijven voor de doelgroep PW.

Het aantal leerwerktrajecten loopt achter bij het aantal dat voor 2018 is afgesproken. Dit geldt zowel voor de aanmeldingen vanuit de ISD Brabantse Wal als voor die van het Werkplein Hart van West-Brabant. Partijen (ISD, Werkplein en WVS) zijn in onderling overleg aan het bekijken hoe hieraan in de toekomst verder invulling kan worden gegeven waarbij tevens de focus ligt op het aanbieden c.q. uitvoeren van andere, alternatieve (maatwerk) trajecten die mensen zo goed mogelijk kunnen toe leiden naar de reguliere arbeidsmarkt. Zo zijn er inmiddels met de ISD en het Werkplein afspraken gemaakt over het uitvoeren van specifieke leerwerktrajecten voor statushouders, zijn er voor het Werkplein kandidaten gestart in de leerroute logistiek en worden kandidaten voor de ISD ontwikkeld in het project 'Aan de slag'. Meer informatie hierover treft u aan onder paragraaf 1.2.1 in de kwartaalrapportage.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben ingelicht.

Hoogachtend,
het dagelijks bestuur van WVS-groep,

de secretaris, de voorzitter,

P.F.J.M. Havermans L.G.M. van der Beek.



NL

WVS

Postbus 1130
4700 BC RoosendaalTel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

Onderwerp: voorstel tot vaststelling van de herziene begroting 2019
en de meerjarenraming t/m 2022

No. 9 - 2018
Dos. 16/45 A

Aan het algemeen bestuur.

Voor u ligt de ontwerp herziene begroting 2019 (en de meerjarenraming t/m 2022). De begroting 2019 is op 2 juli jl. door het algemeen bestuur vastgesteld. Omdat in deze begroting nog is uitgegaan van een aantal onzekere factoren, is toegezegd om dit najaar een herziene begroting in procedure te brengen waarin in ieder geval de gewijzigde bedragen uit de mei circulaire verwerkt zullen zijn. Voor wat betreft de bestuursopdracht 'herstructurering WVS / ketensamenwerking PW' is het ombouwplan vastgesteld. Dit ombouwplan dient nog nader te worden uitgewerkt, onder meer op het punt van de mogelijke privatisering van de bedrijfs-onderdelen Groen en Post. Hier is een werkgroep mee bezig. Zodra over de nadere uitwerking duidelijkheid is, zal dit indien nodig in de begroting van WVS worden meegenomen. Op dat moment kan WVS hierop haar eigen visie en ambitie afstemmen / vaststellen. De acties voortkomend uit de Houtskoolschets WVS zijn, voor zover mogelijk, meegenomen in de herziene begroting. Over de dienstverlening aan de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant (aantallen leerwerktrajecten, beschut werkers en participanten) in de herziene begroting 2019 heeft afstemming plaatsgevonden met de (begrotingen van) ISD en het Werkplein.

Ten opzichte van de reeds vastgestelde begroting 2019 zijn in de herziene begroting 2019 de navolgende (belangrijkste) wijzigingen opgenomen.

- In de herziene begroting 2019 is rekening gehouden met de aan de deelnemende gemeenten toegekende Participatiebudgetten / Wsw 2019, zoals die bekend zijn gemaakt in de mei circulaire, waarbij er vanuit wordt gegaan dat deze budgetten volledig aan WVS zullen worden overgemaakt. In de herziene begroting is uitgegaan van de gemiddelde rijksbijdrage SW ad € 24.939,- per arbeidsjaar (SE) (was: € 23.838,-) met 2 % loonprijscompensatie zijnde € 25.437,- per arbeidsjaar (SE) (was: € 24.314,-). Financieel effect van de hogere budgetten en de stijgende loonkosten SW t.o.v. de vastgestelde begroting 2019: € 594.000,- positief.
- In de herziene begroting 2019 is rekening gehouden met de toekenning van het Lage Inkomens Voordeel (LIV) over 2018 waarbij is uitgegaan van de berekenings-systematiek zoals die is gehanteerd voor de LIV 2017. In de vastgestelde begroting 2019 is rekening gehouden met een LIV-uitkering van € 350.000,-. Over 2019 en volgende jaren is de toekenning van het LIV hoogst onzeker. Financieel effect herberekening toekenning LIV over 2018 t.o.v. vastgestelde begroting 2019: € 400.000,- positief.
- In de herziene begroting 2019 wordt, evenals in de vastgestelde begroting 2019, rekening gehouden met het uitkeren van transitievergoedingen aan medewerkers die wegens langdurige ziekte uit dienst gaan. Inmiddels is in wetgeving vastgelegd dat

vanaf 2020 (met terugwerkende kracht) via het UWV een compensatie zal worden betaald voor de uitgekeerde transitievergoedingen bij het beëindigen van dienstverbanden wegens langdurige ziekte. Daar staat tegenover dat werkgevers hiervoor wel een hogere premie gaan betalen. In verband met het vorenstaande is in de herziene begroting 2019 opgenomen dat in 2021 een compensatie (met terugwerkende kracht) ad € 1.500.000,- zal worden uitgekeerd. Vanaf 2020 is rekening gehouden met een premiestijging van € 250.000,- per jaar.

- In de herziene begroting 2019 is rekening gehouden met de acties die voortkomen uit de Houtskoolschets doorontwikkeling WVS. Financieel effect t.o.v. de vastgestelde begroting 2019: € 282.000,- negatief.
- In de vastgestelde begroting 2019 is uitgegaan van een toegevoegde waarde van 30 % WML voor beschut werkers. In de herziene begroting 2019 is uitgegaan van een meer realistische verwachting (€ 6.000,- per fte) conform het landelijk gemiddelde. Financieel effect t.o.v. de vastgestelde begroting 2019: € 165.000,- negatief.
- In de vastgestelde begroting 2019 is opgenomen dat WVS voor de begeleiding van participanten (met of zonder loonkostensubsidie) die tijdelijk werkzaam zijn binnen het groenbedrijf van WVS een bedrag van € 4.000,- per traject zou ontvangen. Aangezien deze vergoeding niet wordt betaald is dit in de herziene begroting 2019 aangepast. Financieel effect t.o.v. de vastgestelde begroting 2019: € 172.000,- negatief.

De herziene begroting 2019 sluit met een tekort van € 8.182.000,- (begroting 2019: verlies van € 8.569.000,-).

Het verlies in de herziene begroting 2019 zal gedekt moeten worden uit de gemeentelijke bijdragen (€ 3.438,- per geplaatste Wsw-medewerker, zie bijlage 6 van de begroting) (was: € 3.600,-).

U kunt er van uit gaan dat WVS, evenals in voorgaande jaren, er alles aan zal doen om de verliezen zoveel mogelijk te beperken.

Voor een uitgebreide toelichting op de cijfers verwijzen wij u korthedshalve naar de bijgevoegde begroting en de daarin opgenomen informatie.

Voorstel

Wij stellen u voor:

- de gemeentelijke bijdrage voor het jaar 2019 vast te stellen op € 3.438,- per geplaatste Wsw-medewerker (per 1 januari 2018);
- de herziene begroting 2019 en de meerjarenraming t/m 2022 vast te stellen, één en ander overeenkomstig het bijgevoegde ontwerpbesluit.

Roosendaal, 17 september 2018.

Het dagelijks bestuur van WVS-groep,
de secretaris, de voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.

Het algemeen bestuur van WVS-groep;

gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur dd. 17 september 2018, no. 9 – 2018, no. 16/45 A;

gelet op de gemeenschappelijke regeling WVS-groep;

b e s l u i t :

1. de herziene begroting 2019 en de meerjarenraming t/m 2022 van WVS-groep vast te stellen, overeenkomstig de gewaarmerkte bijlage;
2. de gemeentelijke bijdrage in het exploitatieresultaat van WVS-groep op basis van de herziene begroting 2019 van WVS-groep vast te stellen op € 3.438,- per geplaatste Wsw-medewerker (peildatum 1 januari 2018) (overeenkomstig de verdeelsleutel zoals die is bepaald in de gemeenschappelijke regeling);
3. te bepalen dat de gemeentelijke bijdragen door de gemeenten per maand worden betaald (uiterlijk de 15^e van de maand).

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

De secretaris,

P.F.J.M. Havermans

De voorzitter,

L.G.M. van der Beek.



NL

WVS

Postbus 1130
4700 BC RoosendaalTel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Brada: 20160803

Onderwerp: voorstel tot vaststelling van een Machtigingsbesluit DB 2019
(ex art. 2 Treasurystatuut)

No. 15 - 2018
Dos. 2/50 A

Aan het algemeen bestuur.

Krachtens het Mandaatstatuut heeft uw algemeen bestuur de bevoegdheden met betrekking tot het aangaan van geldleningen c.q. kredieten gemandateerd aan het dagelijks bestuur, voor zover de bedragen vallen binnen de vastgestelde begroting en de daarin opgenomen liquiditeitsbegroting. In verband hiermee is in het door uw bestuur vastgestelde Treasurystatuut opgenomen dat uw bestuur, voorafgaand aan het kalenderjaar, een machtigingsbesluit dient te nemen voor het aantrekken van geldmiddelen met een looptijd van één jaar of langer. Het algemeen bestuur geeft in het machtigingsbesluit de kaders aan waarbinnen het dagelijks bestuur (en de algemeen directeur) beslissingen kan nemen met betrekking tot het aangaan van geldleningen c.q. kredieten. Een ontwerp machtigingsbesluit DB 2019 is bijgevoegd. In aansluiting op het bepaalde in het Mandaatstatuut is in het ontwerp machtigingsbesluit DB 2019 de bevoegdheid tot het aangaan van geldleningen c.q. kredieten door het dagelijks bestuur gelimiteerd tot de bedragen zoals die zijn opgenomen in het bijgevoegde ontwerp machtigingsbesluit 2019. In het ontwerp machtigingsbesluit DB 2019 is uit praktisch oogpunt tevens bepaald dat het dagelijks bestuur de algemeen directeur kan machtigen tot het aantrekken van leningen c.q. het afsluiten van financieringscontracten.

In 2018 werden het DB en de algemeen directeur gemachtigd tot een maximale kredietfaciliteit van 23 miljoen euro voor kasgeldleningen en rekening courant krediet tezamen.

Voorgesteld wordt om de bestaande kredietfaciliteit van in totaal € 23 miljoen ook voor het jaar 2019 vast te stellen.

Wij stellen u voor te besluiten, conform het bijgevoegde ontwerp machtigingsbesluit DB 2019.

Roosendaal, 19 november 2018.

Het dagelijks bestuur van WVS-groep,

de secretaris,

de voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.

Machtigingsbesluit DB 2019 (ex art. 2, onder a van het Treasurystatuut WVS-groep)

Het algemeen bestuur van WVS-groep;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur dd. 19 november 2018, no. 15 - 2018;

gelet op de Gemeentewet, de Wet gemeenschappelijke regelingen en de Wet financiering decentrale overheden (Wet fido);

b e s l u i t :

1. het dagelijks bestuur voor het jaar 2019 te machtigen tot het aantrekken van geldmiddelen en het aangaan van financieringscontracten tot een (gezamenlijk) totaalbedrag van maximaal DRIENTWINTIGMILJOEN EURO (€ 23.000.000,-); hieronder is tevens begrepen de herfinanciering van leningen met een looptijd van één jaar of langer en de benutting van de maximale rekeningcourant kredietfaciliteit bij de BNG ad ACHTMILJOEN EURO (€ 8.000.000,-);
2. te bepalen dat de uitoefening van de onder 1. genoemde bevoegdheid slechts kan geschieden met inachtneming van de bepalingen van de Wet fido (renterisico) en het Treasurystatuut WVS-groep;
3. het dagelijks bestuur te machtigen om aan de algemeen directeur schriftelijk toestemming verlenen tot het uitoefenen van de bevoegdheden zoals genoemd onder 1.; de onder 2. genoemde voorwaarden zijn hierbij van overeenkomstige toepassing;

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

De secretaris,

P.F.J.M. Havermans

De voorzitter,

L.G.M. van der Beek.



NL

WVS

Postbus 1130
4700 BC Roosendaal

Tel.: 0165 - 59 65 00

Fax: 0165 - 56 12 63

E-mail: info@wvs.nl

Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

Onderwerp: voorstel tot vaststelling van het Controleprotocol
2018 en het normen- en toetsingskader 2018

No. 17 - 2018
Dos. 5/46 A

Aan het algemeen bestuur.

Zoals u weet dient de accountant een oordeel geven over de rechtmatigheid van de jaarrekening. Dit oordeel komt naast het al langer bestaande oordeel over de getrouwheid van de jaarrekening. In het Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden (BADO) zijn nadere voorschriften opgenomen. Het bijgevoegde controleprotocol en het normen- en toetsingskader hebben als doel nadere aanwijzingen te geven aan de accountant over reikwijdte van de accountantscontrole voor de controle van de jaarrekening van WVS-groep. Het controleprotocol en het normen- en toetsingskader vormen het kader waarbinnen de controle op en oordeelsvorming over rechtmatigheid door onze accountant zal worden uitgevoerd.

Voorgesteld wordt het bijgevoegde Controleprotocol 2018 en het normen- en toetsingskader 2018 vast te stellen. Het normen- en toetsingskader is voor wat betreft de wet- en regelgeving intern beperkt tot die regelingen / besluiten die door het algemeen bestuur zijn vastgesteld c.q. genomen.

Wij stellen u voor te besluiten, conform het bijgevoegde ontwerpbesluit.

Roosendaal, 19 november 2018.

Het dagelijks bestuur van WVS-groep,

de secretaris,

de voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.

Het algemeen bestuur van WVS-groep;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur dd. 19 november 2018, no. 17 - 2018;

gelet op de Gemeentewet, de Wet gemeenschappelijke regelingen en het Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden (BADO);

b e s l u i t :

vast te stellen het Controleprotocol voor de accountantscontrole op de jaarrekening 2018 en het normen- en toetsingskader 2018, overeenkomstig de gewaarmerkte bijlage.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

De secretaris,

De voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.

Controleprotocol voor de accountantscontrole op de jaarrekening 2018

1. Inleiding

De accountant is wettelijk verplicht een oordeel te geven over getrouwheid en rechtmatigheid van de jaarrekening van WVS-groep. Ter voorbereiding en ondersteuning van de uitvoering van de accountantscontrole worden een aantal zaken nader geregeld in een controleprotocol. In dit controleprotocol 2018 is tevens een geactualiseerd normen- en toetsingskader opgenomen.

Object van de controle is de jaarrekening 2018 en daarmee tevens het financieel beheer over het jaar 2018 zoals uitgeoefend door of namens het bestuur van WVS-groep.

1.1 Doelstelling

Dit controleprotocol heeft als doel nadere aanwijzingen te geven aan de accountant over de reikwijdte van de accountantscontrole, de daarvoor geldende normstellingen en de daarbij verder te hanteren goedkeurings- en rapporteringstoleranties voor de controle van de jaarrekening 2018 van WVS-groep.

1.2 Wettelijk kader

In het kader van de opdrachtverstrekking aan de accountant kan het algemeen bestuur nadere aanwijzingen geven voor te hanteren goedkeurings- en rapporteringstoleranties. Tevens zal in de opdrachtverstrekking duidelijk aangegeven moeten worden welke wet- en regelgeving in het kader van het financieel beheer onderwerp van rechtmatigheidscontrole zal zijn.

Het algemeen bestuur heeft op 13 december 2004 de Verordening (ex artikel 213 Gemeentewet) voor de controle op het financieel beheer en op de inrichting van de financiële organisatie van WVS-groep vastgesteld. Met dit controleprotocol stelt het bestuur nadere aanwijzingen vast die specifiek van toepassing zijn voor het controlejaar 2018.

2. Algemene uitgangspunten voor de controle (getrouwheid en rechtmatigheid)

Zoals in artikel 213 Gemeentewet is voorgeschreven, zal de controle van de in artikel 197 Gemeentewet bedoelde jaarrekening, uitgevoerd door de accountant, gericht zijn op het afgeven van een oordeel over:

- de getrouwe weergave van de in de jaarrekening gepresenteerde baten en lasten en de activa en passiva;

- het rechtmatig tot stand komen van de baten en lasten en balansmutaties in overeenstemming met de begroting en met de van toepassing zijnde wettelijke regelingen, waaronder verordeningen en regelingen van WVS-groep;
- de inrichting van het financieel beheer en de financiële organisatie, gericht op de vraag of deze een getrouwe en rechtmatige verantwoording mogelijk maken;
- het in overeenstemming zijn van de opgestelde jaarrekening met de bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels bedoeld in artikel 186 Gemeentewet (Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten);
- de verenigbaarheid van het jaarverslag met de jaarrekening.

Bij de controle zullen de nadere regels die bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden gesteld op grond van artikel 213, lid 6, Gemeentewet (Besluit Accountantscontrole Decentrale Overheden, in het vervolg: BADO) alsmede de Controle- en overige standaarden (NBA) bepalend zijn voor de uit te voeren werkzaamheden.

3. Te hanteren goedkeurings- en rapporteringstoleranties

De accountant accepteert in de controle bepaalde toleranties en richt de controle daarop in. De accountant controleert niet ieder document of iedere financiële handeling, maar richt de controle zodanig in dat voldoende zekerheid wordt verkregen over het getrouwe beeld van de jaarrekening en de rechtmatigheid van de verantwoorde baten en lasten en balansmutaties en financiële beheers handelingen met een belang groter dan de vastgestelde goedkeuringstoleranties. De accountant richt de controle in op het ontdekken van belangrijke fouten en baseert zich daarbij op risicoanalyse, vastgestelde toleranties en statistische deelwaarnemingen en extrapolaties.

In het BADO zijn minimumeisen voor de in de controle te hanteren goedkeuringstoleranties voorgeschreven. Provinciale Staten, gemeenteraden en besturen van gemeenschappelijke regelingen mogen de goedkeuringstoleranties scherper vaststellen dan deze minimumeisen. Dit moet dan wel worden toegelicht in de controleverklaring. WVS-groep hanteert, evenals voor de voorgaande verslagjaren, de minimumeisen voor de goedkeuringstoleranties (dit is landelijk gezien gebruikelijk).

In het hierna opgenomen schema zijn de goedkeuringstoleranties en de rapporteringstoleranties opgenomen zoals die door het bestuur zijn vastgesteld voor het controlejaar 2018.

Goedkeurings- tolerantie:	Goedkeurend:	Beperking:	Oordeelont- houding:	Afkeurend:
fouten in de jaar-	$\leq 1 \%$	$> 1 \% < 3 \%$	-	$\geq 3 \%$

rekening (% lasten)

onzekerheden in de jaarrekening	≤ 3 %	> 3 % < 10 %	≥ 10 %	-
------------------------------------	-------	--------------	--------	---

Naast deze kwantitatieve benadering zal de accountant ook een kwalitatieve beoordeling hanteren (professional judgement). De weging van fouten en onzekerheden vindt ook plaats op basis van professional judgement.

Bedragen toleranties, gebaseerd op de herziene begroting 2018 (vastgesteld door het algemeen bestuur op 26 februari 2018):

totaal herziene begroting 2018 (lasten inclusief de toevoeging aan de reserves) =	€ 93.900.000,--
1 % = €	939.000,--
3 % = €	2.817.000,--
10 % = €	9.390.000,--

Op basis van de herziene begroting 2018 van WVS-groep betekenen bovengenoemde percentages dat een totaalbedrag aan fouten in de jaarrekening van ruim € 0,93 mln. en een totaal van onzekerheden van circa € 2,8 miljoen de goedkeurende strekking van de controleverklaring niet zullen aantasten.

Naast de goedkeuringstoleranties wordt onderkend de rapporteringstolerantie. De rapporteringstolerantie is een bedrag dat gelijk is aan of lager is dan de bedragen voortvloeiende uit de goedkeuringstolerantie. De rapporteringstolerantie wordt door het algemeen bestuur vastgesteld, met inachtneming van de minimumeisen volgens het BADO. Een lagere rapporteringstolerantie leidt in beginsel niet tot aanvullende controlewerkzaamheden, maar wel tot een uitgebreidere rapportage van bevindingen. Het algemeen bestuur stelt de rapporteringstolerantie gelijk aan de goedkeuringstoleranties.

4. Begrip rechtmatigheid en de aanvullend te controleren rechtmatigheidscriteria

Onder rechtmatigheid wordt begrepen de definitie volgens het BADO dat de in de rekening verantwoorde lasten, baten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen, dat wil zeggen 'in overeenstemming zijn met de begroting en met de van toepassing zijnde wettelijke regelingen, waaronder verordeningen en regelingen van WVS-groep'. Met betrekking tot de rechtmatigheidscontrole is in de kadernota Rechtmatigheid 2017 van de commissie BBV een nadere invulling gegeven, waaronder praktische voorbeelden en situaties. Deze nadere invulling wordt ter volledigheid van de aan het algemeen bestuur verstrekte informatie kort behandeld in het vervolg van dit protocol.

In het kader van de rechtmatigheidscontrole kunnen 9 rechtmatigheidscriteria worden onderkend: het begrotingscriterium, het voorwaardencriterium, het misbruik en oneigenlijk gebruikscriterium, het calculatiecriterium, het valuteringscriterium, het adresseringscriterium, het volledigheidscriterium, het aanvaardbaarheidscriterium en het leveringscriterium.

In het kader van het getrouwheidsonderzoek wordt al aandacht besteed aan de meeste van deze criteria. Voor de oordeelvorming over de rechtmatigheid van het financieel beheer zal extra aandacht besteed moeten worden aan de volgende rechtmatigheidscriteria:

1. het begrotingscriterium;
2. het misbruik en oneigenlijk gebruikscriterium;
3. het voorwaardencriterium.

Ad 1. Begrotingscriterium

De uiteindelijke begrotingsrechtmatigheid wordt beoordeeld op het niveau van de begroting als totaal. Dat wil zeggen dat het uiteindelijke totale exploitatiesaldo leidend is voor de beoordeling van de begrotingsrechtmatigheid en niet de onder- of overschrijding op het niveau van de individuele begrotingsposten. Als aanvullende voorwaarden worden hierbij gesteld:

- alle uitgaven moeten passen binnen het door het algemeen en dagelijks bestuur vastgestelde beleid en bijdragen aan de realisatie van de doelstelling van WVS-groep;
- per kwartaal wordt aan het algemeen bestuur informatie verstrekt over de ontwikkeling van de exploitatie gedurende het boekjaar in relatie tot de begroting. In deze rapportage worden de afwijkingen ten opzichte van de individuele begrotingsposten en als totaal toegelicht;
- indien over een boekjaar het werkelijke exploitatiesaldo negatief afwijkt van het begrote is er, gelet op het hiervoor gestelde, in principe sprake van begrotingsonrechtmatigheid. Deze negatieve afwijking wordt alsnog rechtmatig:
 1. door vaststelling van de jaarrekening, waarin de afwijking adequaat wordt toegelicht door het dagelijks bestuur;
 - en
 2. indien de afwijking afdoende is geprognoseerd en toegelicht in de aan het algemeen bestuur verstrekte tussentijdse financiële rapportages.

Via de door het algemeen bestuur vastgestelde Financiële verordening ex artikel 212 Gemeentewet is nader uitgewerkt hoe moet worden bepaald of de lasten binnen de

omschrijving van de activiteiten en het bijbehorende bedrag van het programma passen. Hier is beleid vastgesteld ten aanzien van:

- het tijdig melden van verwachte budgetoverschrijdingen;
- hoe om te gaan met overschrijdingen op programmaniveau;
- het mogen schuiven binnen de budgetten (voor producten) van een programma.

In de kadernota Rechtmatigheid 2017 van de Commissie BBV zijn de volgende voorbeelden opgenomen met betrekking tot onrechtmatige begrotingsafwijkingen:

- kostenoverschrijdingen die passen binnen het bestaande beleid, maar waarbij de accountant ondubbelzinnig vaststelt dat die ten onrechte niet zijn gesignaleerd;
- kostenoverschrijdingen inzake activiteiten die niet passen binnen het bestaande beleid en waarvoor men tegen beter weten in geen voorstel tot begrotingsaanpassing heeft ingediend;
- kostenoverschrijdingen inzake activiteiten welke achteraf als onrechtmatig moeten worden beschouwd, omdat dit bijvoorbeeld bij nader onderzoek van de subsidieverstrekker, belastingdienst of toezichthouder blijkt;
- kostenoverschrijdingen op activeerbare activiteiten (investeringen), waarvan de gevolgen voornamelijk zichtbaar worden via hogere afschrijvings- en financieringslasten.

Ad 2. Het misbruik en oneigenlijk gebruikscriterium (M&O criterium)

WVS-groep zal een beleid ter voorkoming en bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik moeten hebben. In het jaarverslag en/of de toelichting op de jaarrekening verantwoordt het dagelijks bestuur zich over de opzet, de uitvoering en de resultaten van het M&O-beleid. Indien WVS-groep geen toereikend M&O-beleid voert, kan dit gevolgen hebben voor het accountantsoordeel. Indien bij een toereikend M&O-beleid, dat in voldoende mate is uitgevoerd, toch een belangrijke (materiële) onzekerheid – die inherent is aan de regeling – blijft bestaan met betrekking tot de rechtmatigheid van de uitgaven of ontvangsten en deze niet verder kan worden gereduceerd, dient de accountant te beoordelen of deze onzekerheid in de toelichting bij de jaarrekening adequaat wordt weergegeven.

Onder misbruik wordt verstaan: het opzettelijk niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekken van gegevens met als doel ten onrechte overheidssubsidies of –uitkeringen te verkrijgen of niet dan wel een te laag bedrag aan heffingen aan de overheid te betalen.

Onder oneigenlijk gebruik wordt verstaan: het door het aangaan van rechtshandelingen, al dan niet gecombineerd met feitelijke handelingen, verkrijgen van overheidsbijdragen of het niet dan wel tot een te laag bedrag betalen van heffingen aan de overheid, in overeenstemming met de bewoordingen van de regelgeving maar in strijd met het doel

en de strekking daarvan.

Het opzettelijk niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekken van informatie betreft een bewuste misleiding om een onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen. In een dergelijke situatie is sprake van misbruik. Misbruik van overheidsgelden kan gelijk worden gesteld met het plegen van fraude om zich onrechtmatig overheidsgelden toe te eigenen. Bij fraude is het sanctiebeleid van WVS-groep van toepassing. Tevens zal aangifte worden gedaan bij justitie en zullen ter zake passende maatregelen worden getroffen in het kader van fraudepreventie.

Bij oneigenlijk gebruik van overheidsgelden wordt feitelijk gehandeld in overeenstemming met wet- en regelgeving. Daarmee zijn dergelijke handelingen niet onrechtmatig. Wel is sprake van het in strijd handelen met het doel en de strekking van de wet- en regelgeving. Indien de wet- en regelgeving oneigenlijk gebruik mogelijk maakt ('de mazen van de wet') is het blijkbaar noodzakelijk dat de wet- en regelgeving wordt aangepast en/of duidelijker wordt toegelicht. In voorkomende gevallen zal worden besloten tot handhaving, voorlichting en/of een analyse op de toepassing en actualisering van de regelgeving.

Door het algemeen bestuur is in verschillende verordeningen en regelingen een M&O-beleid vastgesteld. Voor bestaande procedures wordt getoetst in hoeverre deugdelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik en oneigenlijk gebruik worden genomen. Daarbij is de veronderstelling gerechtvaardigd dat binnen de belangrijkste procedures reeds (informeel) adequate maatregelen zijn getroffen ter waarborging van de getrouwheid van de financiële verantwoording.

Ad 3. Het voorwaarden criterium

Besteding en ontvangst van gelden door WVS-groep zijn aan bepaalde voorwaarden verbonden waarop door de accountant moet worden getoetst. Deze voorwaarden liggen vast in wetten en regels van hogere overheden en de (eigen) WVS-regelgeving. De gestelde voorwaarden hebben in het algemeen betrekking op:

- de omschrijving van de doelgroep respectievelijk het project;
- de heffings- en/of declaratiegrondslag;
- normbedragen (denk aan recht, hoogte en duur);
- de bevoegdheden;
- het voeren van een administratie;
- het verkrijgen en bewaren van bewijsstukken;
- aan te houden termijnen besluitvorming, betaling, declaratie e.d..

De precieze invulling verschilt per wet respectievelijk verordening respectievelijk regeling. Voor alle geldstromen dient ondubbelzinnig vast te staan welke voorwaarden er op van toepassing zijn. De door hogere overheden gestelde voorwaarden liggen volledig vast. Dit geldt echter niet voor de voorwaarden in de WVS-regelgeving. Omdat er (nog) geen generieke criteria zijn vastgesteld, dient de accountant over zowel de generieke als de specifieke criteria in overleg te treden met het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur is op WVS-niveau kadersteller en wordt geacht de norm te stellen waaraan het dagelijks bestuur moet worden getoetst. Het algemeen bestuur dient dan ook op grond van een overzicht van alle voor het WVS geldende wet- en regelgeving het voorwaardencriterium te operationaliseren. Concreet betekent dit dat door het algemeen bestuur limitatief moet zijn bepaald aan welke in wet- en regelgeving vastgelegde, voor WVS relevante, voorwaarden de accountant moet toetsen.

Door het algemeen bestuur zijn in verschillende verordeningen en regelingen voorwaarden opgenomen. Met het vaststellen van de reikwijdte van de rechtmatigheidstoets door de accountant in dit controleprotocol wordt het voorwaardencriterium nader uitgewerkt. Uitgangspunt daarbij is dat vooralsnog het huidige informele beleid wordt bekrachtigd en er met name jegens derden niet met terugwerkende kracht strengere normen zullen worden toegepast.

Bij de toepassing van het voorwaardencriterium dient onderscheid te worden gemaakt tussen het normenkader (welke wetten en bepalingen moeten in acht worden genomen?) en het toetsingskader (wat houdt het toetsingskader in en hoe komt het tot stand?). Het normenkader betreft de inventarisatie van de voor de accountantscontrole relevante regelgeving van hogere overheden en van WVS-groep zelf. De inventarisatie bestaat uit de externe wetgeving en de eigen regelgeving, waarbij de verordeningen en de bestuursbesluiten kunnen worden onderscheiden. Om het normenkader te kunnen gebruiken voor de accountantscontrole moet het worden geoperationaliseerd. Dit gebeurt via een toetsingskader. Bij het toetsingskader is het vooral van belang aan te geven welke bepalingen van de regelgeving relevant zijn, c.q. aan welke bepalingen financiële consequenties zitten. Het normen- en toetsingskader 2018 is als bijlage bij dit controleprotocol opgenomen.

5. Reikwijdte accountantscontrole rechtmatigheidstoetsing

De accountantscontrole op rechtmatigheid voor het kalenderjaar 2018 is limitatief gericht op de naleving van wettelijke en overige kaders.

5.1 De naleving van wettelijke kaders

Dit betreft de naleving van wettelijke kaders, zoals die in de kolom 'Wet- en regelgeving extern' van het normen- en toetsingskader rechtmatigheid WVS-groep is

opgenomen (bijlage van dit protocol). Dit uitsluitend voor zover deze directe financiële beheers handelingen betreffen of kunnen betreffen.

5.2 De naleving van overige kaders

Onder overige kaders kan worden verstaan:

- de begroting;
- de Financiële verordening WVS-groep, uitgezonderd:
 - * artikel 1, onder g (betreft definitie rechtmatigheid, wordt in dit controleprotocol nader gespecificeerd);
 - * artikel 13 (betreft registratie van bezittingen, activa en vermogen);
- de Controleverordening WVS-groep;
- de overige kaders zoals opgenomen in de kolom 'Wet- en regelgeving intern' van het normen- en toetsingskader rechtmatigheid WVS-groep (bijlage van dit protocol). Dit laatste voor zover van toepassing en uitsluitend voor zover deze directe financiële beheers handelingen betreffen of kunnen betreffen.

Voorwaarden zoals gesteld in hogere wetgeving behoren vanzelfsprekend tot het normenkader. Voorwaarden zoals gesteld in eigen interne regelgeving behoren alleen tot het normenkader voor zover het bepalingen betreft inzake recht, hoogte en duur. Hiermee worden bepalingen bedoeld die aangeven voor wie een bijdrage bedoeld is, hoe hoog die moet zijn en voor welke periode die geldt.

Nevenvoorwaarden zoals de termijn van aanlevering van stukken, de vorm daarvan en allerlei andere formele vereisten worden hiermee buiten het normenkader gehouden. Dat wil overigens niet zeggen dat hier niets mee gedaan wordt. De accountant neemt deze echter niet mee in zijn controle.

6. Rapportering accountant

Tijdens en na afronding van de controlewerkzaamheden rapporteert de accountant hierna in het kort weergegeven als volgt:

Tussentijdse controle

In de tweede helft van het jaar wordt door de accountant een zogenaamde interim-controle uitgevoerd. Over de uitkomsten van die tussentijdse controle wordt een managementletter uitgebracht aan het dagelijks bestuur. Bestuurlijk relevante zaken worden – middels een rapport van bevindingen – aan het algemeen bestuur gerapporteerd.

Jaarrekeningcontrole

Overeenkomstig de Gemeentewet wordt omtrent de controle een rapport van bevindingen uitgebracht aan het algemeen bestuur en in afschrift aan het dagelijks bestuur.

In het rapport van bevindingen wordt gerapporteerd over de opzet en uitvoering van het financiële beheer en of de beheersorganisatie een getrouw en rechtmatig financieel beheer en een rechtmatige verantwoording daarover waarborgen.

Uitgangspunten voor de rapportagevorm

Gesignaleerde onrechtmatigheden worden toegelicht gespecificeerd naar de aard van het criterium (begrotingscriterium, voorwaardencriterium etc.).

Fouten of onzekerheden die de rapporteringstolerantie als bedoeld in hoofdstuk 3 van dit controleprotocol overschrijden, worden weergegeven in een apart overzicht bij het verslag van bevindingen. De accountant rapporteert ook over eventuele bevindingen met betrekking tot de betrouwbaarheid en de continuïteit van de door het WVS gehanteerde geautomatiseerde informatievoorziening.

Controleverklaring

In de controleverklaring wordt op een gestandaardiseerde wijze, zoals wettelijk voorgeschreven, de uitkomst van de accountantscontrole weergegeven, zowel ten aanzien van de getrouwheid als de rechtmatigheid. Deze controleverklaring is bestemd voor het algemeen bestuur, zodat deze de door het dagelijks bestuur opgestelde jaarrekening kan vaststellen.

Bijlage:

Normen- en toetsingskader 2018.

Normen en Toetsingskader 2018 WVS-groep

Wet- en regelgeving extern

Gemeentewet
Ambtenarenwet
Participatiewet
CAR/UWO
Wet Financiering decentrale overheden (Wet Fido)
Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)
Aanbestedingswet (AW)
Wet normering topinkomens (WNT)

Wet- en regelgeving intern

Uit te zonderen artikelen

Regelingen en verordeningen WVS-groep:

1.1 Gemeenschappelijke regeling WVS-groep	1, 2, 4 t/m 12, 14 t/m 26, 29 t/m 31, 34 t/m 47
1.3 Mandaatstatuut	1, 4 t/m 15
15.12 Financiële verordening WVS-groep	Geheel van toepassing
15.13 Controleverordening WVS-groep	Geheel van toepassing
15.19 Verordening vergoeding commissieleden	3 en 4
15.24 Treasurystatuut WVS-groep	Geheel van toepassing



NL

WVS

Postbus 1130
4700 BC RoosendaalTel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

Onderwerp: voorstel tot het verlenen van opdracht aan Deloitte
Accountants BV voor het verrichten van accountancy
Dienstverlening voor de boekjaren 2019 tot en met 2021

No. 18 - 2018
Dos. 6/46 A

Aan het algemeen bestuur.

In de afgelopen jaren heeft Deloitte Accountants BV voor WVS-groep de accountancy dienstverlening verzorgd. WVS-groep is hier tevreden over.

Er dient een besluit te worden genomen over de opdrachtverlening voor de accountancy dienstverlening voor de boekjaren 2019 tot en met 2021. Door Deloitte is een aanbieding gedaan die u bijgaand aantreft. Deloitte offreert een vaste prijs van € 50.000,- per jaar voor de controle van de administratie en de jaarrekening 2019 tot en met 2021 (ter vergelijking: prijs over de jaren 2016 t/m 2018 is € 42.500,- per jaar). De totale waarde van de opdracht is dus € 150.000,-. Volgens ons inkoopbeleid hebben we in dit geval de keuze tussen meervoudig onderhands aanbesteden of een nationale aanbesteding. Afwijking hiervan kan alleen met toestemming van het dagelijks bestuur, mits dit voldoende gemotiveerd is.

Wij stellen voor om de vorengenoemde toestemming te verlenen en de accountancy dienstverlening voor de boekjaren 2019 tot en met 2021 te gunnen aan Deloitte Accountants BV. De reden hiervoor is dat WVS ook de komende jaren een (grote) transitie zal ondergaan. Voor de continuïteit en de stabiliteit is het hierbij een niet te onderschatten voordeel dat onze huidige accountant onze organisatie en situatie kent en kan putten uit ervaringen vanuit het verleden. Derhalve geniet een onderhandse gunning onze voorkeur.

Om het door Deloitte geoffreerde bedrag te toetsen hebben wij een benchmark verricht. Er is navraag gedaan bij twee collega SW-bedrijven in Noord-Brabant die qua grootte vergelijkbaar zijn met WVS en die gebruik maken van een andere accountant dan Deloitte. Uit deze benchmark is gebleken dat het ene SW-bedrijf € 52.200,- per jaar betaalt aan zijn accountant en het andere bedrijf € 44.500,-. Wij zijn van mening dat de door Deloitte geoffreerde prijs prima past in deze vergelijking.

In de Controleverordening is bepaald dat uw algemeen bestuur de accountant aanwijst.

Wij stellen u voor de opdracht tot accountancy dienstverlening voor de boekjaren 2019 t/m 2021 te gunnen aan Deloitte Accountants BV, conform het bijgevoegde ontwerpbesluit.

Roosendaal, 19 november 2018.

Het dagelijks bestuur van WVS-groep,

de secretaris,

de voorzitter,



P.F.J.M. Havermans



L.G.M. van der Beek.

Het algemeen bestuur van WVS-groep;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur dd. 19 november 2018, no. 18 - 2018;

gelet op de gemeenschappelijke regeling WVS-groep en de Controleverordening;

b e s l u i t :

de opdracht tot accountancy dienstverlening voor de boekjaren 2019 tot en met 2021 te gunnen aan Deloitte Accountants BV, overeenkomstig de aanbieding van Deloitte dd. 8 november 2018, kenmerk 3114717230/2018.055622/DD.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van WVS-groep op 10 december 2018.

De secretaris,

De voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.



K.v.K. Breda: 20160803

1. Opening.
2. Resumé van de openbare vergadering van het algemeen bestuur op 8 oktober 2018 (het ontwerp resumé is bijgevoegd).
Aard: ter vaststelling.
3. Lijst van ingekomen en uitgegane stukken (bijgevoegd) / mededelingen.
4. Voorstel tot herbenoeming van de heer P.A.C.M. van der Velden tot extern DB-lid (voorstel no. 16 - 2018 is bijgevoegd).
Aard: ter besluitvorming.

5. Rapportage 3^e kwartaal 2018 WVS-groep (de kwartaalrapportage en de aanbiedingsbrief zijn bijgevoegd).
Aard: ter vaststelling.
6. Voorstel tot vaststelling van de herziene begroting 2019 en de meerjarenraming t/m 2022 van WVS-groep (voorstel no. 9 - 2018 is bijgevoegd).
Aard: ter vaststelling.
7. Voorstel tot vaststelling van een Machtigingsbesluit DB 2019 (voorstel no. 15 - 2018 is bijgevoegd).
Aard: ter vaststelling.
8. Voorstel tot vaststelling van het Controleprotocol 2018 en het normen- en toetsingskader 2018 (voorstel no. 17 - 2018 is bijgevoegd).
Aard: ter vaststelling.
9. Voorstel tot opdrachtverlening aan Deloitte Accountants BV voor het verrichten van accountancy dienstverlening voor de boekjaren 2019 tot en met 2021 (voorstel no. 18 - 2018 is bijgevoegd).
Aard: ter besluitvorming.
10. Rondvraag.
11. Sluiting.

Hoogachtend,

P.F.J.M. Havermans,
secretaris.



**Gemeente Woensdrecht
Informatieset
3e kwartaal 2018**

Gemeente Woensdrecht
&
WVS

Informatieset 3e kwartaal 2018

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie.....	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkeling	5
1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet	6
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ	9
1.4 Commerciële ontwikkelingen	10
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw	13
2.1 Financiering Wsw	13
2.2 Dienstverbanden	13
2.3 Herindicaties dienstverbanden	17
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein.....	18
4. Regulier personeel en ziekteverzuim	20
4.1 Personele bezetting (regulier)	20
4.2 Uitzendkrachten.....	20
4.3 Ziekteverzuim	21
5. Financiële kengetallen en informatie.....	22
5.1 Exploitatierekening	22
5.2 Risicoparagraaf	23
6. Verklaring van afkortingen en begrippen	25

Inleiding

WVS-groep (hierna: WVS) is het leerwerkbedrijf in het westen van Noord-Brabant om mensen tegen zo laag mogelijke kosten deel te laten nemen aan arbeid. De missie is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk brengen. WVS beschikt hiertoe over diverse werkbedrijven. Negen gemeenten in het westen van Noord-Brabant zijn aandeelhouder van WVS. Dit geldt ook voor uw gemeente. De ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant zijn voor WVS belangrijke opdrachtgevers als het gaat om het uitvoeren van leerwerktrajecten.

Graag informeren wij u over de financiële en sociale resultaten binnen WVS in het algemeen én voor uw gemeente specifiek. Omdat in deze informatieset een aantal termen en afkortingen gebruikt worden die verbonden zijn met WVS en de specifieke opdracht die wij ook voor uw gemeente uitvoeren, is in hoofdstuk 6 een verklaring van afkortingen en begrippen opgenomen.

Wij gaan er vanuit dat wij u, middels deze informatieset, zo volledig mogelijk informeren. Voor een nadere toelichting of suggesties kunt u contact opnemen met de heren Jos Koopman, algemeen directeur, of Pieter Havermans, ambtelijk secretaris, te bereiken op telefoonnummer 0165 – 596500 of per e-mail: jkoopman@wvs.nl of phavermans@wvs.nl.

1. Algemene informatie

In deze kwartaalrapportage doet de directie verslag van haar activiteiten en resultaten binnen de aan haar verstrekte opdrachten. Hierbij gelden als leidraad de strategische doelen, te weten:

- het ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar, waar mogelijk, betaald werk;
- het bieden van een SW-baan aan mensen met een Wsw-indicatie;
- het meer naar buiten plaatsen van onze medewerkers;
- het zoeken van samenwerking met private marktpartijen.

WVS-groep (hierna: WVS) voert van oudsher de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit. Per 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om mensen met een Wsw-indicatie een SW-baan aan te bieden. Het aantal mensen dat bij of via WVS-groep een Wsw-dienstverband heeft loopt vanaf 1 januari 2015 dus geleidelijk aan terug.

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 hebben de 9 deelnemende gemeenten medio 2015 besloten dat WVS het leerwerkbedrijf van de negen gemeenten wordt. WVS beschikt immers over de kennis, het netwerk en de infrastructuur om deze taak goed uit te voeren. Dit betekent dat WVS, in opdracht van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant in onze regio, kortlopende leerwerktrajecten zal bieden aan mensen met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt met als doel deze mensen weer meer kansen te bieden op betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Tevens hebben de negen deelnemende gemeenten besloten dat WVS het beschut werk zal gaan uitvoeren. Beschut werk is bedoeld voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben voor arbeidsparticipatie. Het UWV indiceert deze mensen.

De omvorming van een SW-bedrijf (dat vooral gericht is op het bieden van werk, het uitvoeren van productie en het genereren van financiële opbrengsten) naar een leerwerkbedrijf (dat vooral de focus heeft op (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen) zal niet van het ene op het andere moment gerealiseerd zijn. Verwacht wordt dat deze omvorming (herstructurering) ongeveer 5 jaar in beslag zal nemen.

In de afgelopen jaren heeft WVS al ervaring opgedaan met verschillende werkgelegenheidsprojecten waarvan sommigen in opdracht van gemeenten en bedrijfsleven werden verricht. Bij paragraaf 1.2 kunt u lezen welke projecten recentelijk zijn uitgevoerd c.q. in uitvoering zijn. Tevens wordt in deze paragraaf nader toegelicht welke activiteiten WVS (in opdracht van de gemeenten / werkpleinen) uitvoert c.q. gaat uitvoeren in het kader van de Participatiewet.

In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over (en tot en met) het 3e kwartaal van 2018.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 3e kwartaal 2018 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 2 juli 2018 is de begroting 2019 (incl. de meerjarenraming t/m 2022) en de jaarrekening 2017 vastgesteld in het algemeen bestuur. De begroting 2019 sluit met een tekort van € 8.569.000,-. De begroting 2019 is nog gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen die volgen uit de mei circulaire van het ministerie. Op 10 oktober 2018 is de ontwerp herziene begroting 2019 aan de 9 deelnemende gemeenten toegezonden. De ontwerp herziene begroting 2019 sluit met een tekort van € 8.182.000,-. De jaarrekening 2017 sluit met een nadelig exploitatieresultaat van € 271.000,-. Besloten is dit nadelig exploitatieresultaat ten laste te brengen van de algemene reserve.
2. Op vrijdag 14 september jl. hebben de (nieuwe) bestuursleden van WVS-groep tijdens een introductiedag nader kennis gemaakt met het bedrijf. Na een inleiding door de algemeen directeur werd een bezoek gebracht aan het project logistiek. In dit project doen werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kennis en ervaring op met betrekking tot logistieke werkzaamheden. Na de training bij WVS krijgen de deelnemers een jaarcontract aangeboden bij Uitzendbureau Randstad en gaan ze aan de slag bij logistieke bedrijven. Dit is een samenwerking tussen het Werkplein, Randstad en WVS (zie verder hierover op pagina 8, leerroute logistiek). Vervolgens hebben de bestuursleden een bezoek gebracht aan een groenproject in Roosendaal. Daar hebben ze gesproken met de verschillende deelnemers (SW-medewerkers, beschut werkers en deelnemers aan een leerwerktraject). Ze hebben zelfs even meegeholpen bij het werk in de plantsoenen. Vervolgens brachten de bestuursleden een bezoek aan de afdeling Arbeidsontwikkeling van WVS. Daar werd uitleg gegeven over de vele ontwikkelinstrumenten waarover WVS beschikt. Na de lunch spraken de bestuursleden met mensen die werkzaam zijn op de afdeling beschut werk in het Vaartveld in Roosendaal. De dag werd afgesloten met een bezoek aan de firma Forever Direct op industrieterrein Borchwerf waar een groot aantal mensen vanuit WVS werkzaam is via een WOL (Werken Op Locatie) plaatsing. De directeur van Forever Direct vertelde de bestuursleden over de goede samenwerking tussen WVS en zijn bedrijf en de succesformule die de WOL-plaatsing voor beide partijen biedt. De introductiedag werd op informele wijze afgesloten, waarbij de algemeen directeur van WVS, Jos Koopman, een gouden estafettestokje overhandigde aan de voorzitter van WVS, wethouder Lars van der Beek (Woensdrecht), met de uitnodiging aan de bestuursleden om gedurende het komende jaar een dagdeel mee te draaien bij één van de bedrijfsonderdelen van WVS.

1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet

WVS heeft van de negen deelnemende gemeenten een nieuwe rol gekregen als leerwerkbedrijf. De focus ligt hierbij op de (arbeids-)ontwikkeling van werkzoekenden. WVS is verantwoordelijk voor de (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen. De toeleiding tot betaald werk is in handen van het regionaal georganiseerde Werkgevers Service Punt (WSP) waarin gemeenten, werkpleinen, UWV en WVS samenwerken. Hieronder volgt een overzicht van de activiteiten die WVS in het kader van de nieuwe Participatiewet uitvoert c.q. recentelijk heeft uitgevoerd.

1.2.1 Activiteiten in het kader van de Participatiewet

Beschut Werk

Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' (beschermde) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf 1 januari 2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht om beschut werk aan te bieden en kunnen inwoners die denken in aanmerking te komen voor een indicatie beschut werk zich zelf aanmelden bij het UWV. Een gemeente bepaalt zelf op welke manier en waar zij beschutte werkplekken aanbiedt. Alle gemeenten krijgen geld om beschutte werkplekken te organiseren. In onze regio hebben alle 9 deelnemende gemeenten besloten om beschutte werkplekken te organiseren via WVS. Mensen die in aanmerking komen voor beschutte werkplekken krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2018*	Gerealiseerde beschutte werkplekken per 30 september 2018
	Aantal	Aantal***
Werkplein Brabantse Wal		
Bergen op Zoom	18	17,81
Steenbergen	5	2,45
Woensdrecht	5	2,97
Totaal	28	23,23
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	
Etten-Leur	10	9,55**
Halderberge	8	3,48
Moerdijk	7	4,52
Roosendaal	28	21,32
Rucphen	10	7,23
Zundert	3	3,23
Totaal	66	49,32

* De berekende fictieve aantallen zijn geen personen, maar jaargemiddelde bezette plaatsen.

** Inclusief 1 beschut werker die extern in dienst is.

*** Realisatie op basis van ultimo-stand maand op basis van 31 uur per week.

Leerwerktrajecten

WVS voert in opdracht van de werkpleinen leerwerktrajecten uit. Het betreft hier uitkeringsgerechtigden van de negen deelnemende gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die voor maximaal 6 maanden met behoud van uitkering deelnemen aan een leerwerktraject. Het doel van een leerwerktraject is een optimale arbeids- en mensontwikkeling voor de werkzoekende. Het ultieme doel is het laten uitstromen van kandidaten richting regulier werk.

Een kandidaat is gestart op de doorstroomafdeling van WVS. Na kennisneming van de vacaturelijst van het WSP gaf hij aan dat hij interesse had om als chauffeur aan het werk te gaan. Vooral het vervoer van ouderen en / of gehandicapten trok hem aan. Hij is vervolgens in contact gebracht met een taxibedrijf. Na het behalen van de benodigde papieren kreeg hij bij het taxibedrijf een tijdelijk contract.

De doelgroep betreft kandidaten die bemiddelbaar zijn met ondersteuning en arbeidsperspectief. Tijdens het leerwerktraject worden werknemersvaardigheden en competenties ontwikkeld en worden specifieke ontwikkelvragen beantwoord. Na het leerwerktraject neemt het Werkgevers Servicepunt (WSP) de bemiddeling richting de arbeidsmarkt op zich. Het werkplein bepaalt of, en zo ja welke aanvullende instrumenten worden ingezet voor de ontwikkeling van de werkzoekenden alsmede of er voor betrokkene een traject wordt ingezet met als doel het doorstromen naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Een kandidaat startte zijn leerwerktraject op de trappenafdeling in Bergen op Zoom. Omdat in dit werk niet zijn interesse lag is hij zich vervolgens gaan oriënteren op koerierswerk. Hierin lagen mogelijkheden. In september kreeg hij een tijdelijk contract bij een koeriersbedrijf.

Voor het jaar 2018 is de afspraak dat er in totaal 248 leerwerktrajecten worden gestart (1/3^e vanuit de ISD en 2/3^e vanuit het Werkplein). Vanuit de ISD Brabantse Wal zijn ultimo van het 3^e kwartaal 2018 18 cliënten actief aan de slag in een leerwerktraject. Vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant waren er 44 cliënten actief. Het aantal leerwerktrajecten loopt achter bij het aantal dat is afgesproken voor het jaar 2018. De ISD, het Werkplein en WVS zijn in onderling overleg aan het bekijken hoe hieraan in de toekomst verder invulling kan worden gegeven waarbij tevens de focus ligt op het uitvoeren c.q. aanbieden van andere, alternatieve (maatwerk) trajecten die mensen zo goed mogelijk kunnen toe leiden naar de reguliere arbeidsmarkt.

Leerwerktrajecten Status	Aantal deelnemers per 30 september 2018
Actief	62
Traject beëindigd*	43
Tijdelijk inactief	4
Totaal	109
In afwachting procedure	20
Nooit gestart	58

- * - uitstroom regulier werk (14)
- nieuw traject WVS (4)
- nieuw traject extern (1)
- traject volledig doorlopen/einde (11)
- teruggetrokken door opdrachtgever (1)
- traject niet passend (9)
- medische redenen (2)
- misdragingen (0)
- geen recht op uitkering (1)

Een candidate heeft haar leerwerktraject gevolgd bij de schoonmaak. Daarnaast heeft zij via e-learning een sollicitatietraining gevolgd. Dit heeft er in geresulteerd dat candidate een jaarcontract heeft gekregen bij een tuindersbedrijf. Ze maakt daar schoon en beheert de kantine.

In het 2^e kwartaal 2018 zijn ook de leerwerktrajecten van de statushouders van start gegaan. Het betreft een leerwerktraject van maximaal 6 maanden waarbij naast 'leer-werken' ook diverse ontwikkelinstrumenten worden ingezet zoals e-learning, NL-taal les (gericht op taal op de werkvloer) en een workshop Nederlandse waarden en normen.

Leerwerktrajecten statushouders	Aantal deelnemers per
Status	30 september 2018
Actief	12
Traject beëindigd*	0
Tijdelijk inactief	0
Totaal	12
In afwachting procedure	26
Nooit gestart	1

* - nieuw traject extern (0)
- traject volledig doorlopen/einde (0)

Alle acties in het kader van leerwerktrajecten gebeuren in goed overleg tussen de klantmanagers van de ISD en het Werkplein en de trajectbegeleiders van WVS.

De eerste stappen zijn gezet om de effectiviteit van de leerwerktrajecten te benoemen. De voorbereidingen zijn getroffen om dit jaar de leerwerktrajecten te analyseren en te evalueren. Daarnaast zijn de voorbereidingen getroffen voor het opzetten van een klantentevredenheidsonderzoek onder klanten die een leerwerktraject hebben doorlopen.

In het 2^e kwartaal 2018 is daadwerkelijk gestart met de leerroute logistiek. Kandidaten van het Werkplein Hart van West-Brabant, waarvan verwacht wordt dat zij mogelijk geschikt zijn om, na een leerwerktraject, te gaan werken in de logistieke sector, zijn ingestroomd in deze leerroute logistiek. Deze leerroute logistiek is vormgegeven binnen het industriële bedrijf van WVS in Roosendaal op een aparte werklocatie. Deze leerroute logistiek is een onderdeel van de uitwerking van het project Sociale Innovatie. Dat is een samenwerking tussen het Werkplein, Uitzendbureau Randstad en WVS. Randstad biedt een jaar werkgelegenheid aan de deelnemers van dit project.

Participanten

In het kader van de Participatiewet bestaat de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden met behulp van een loonkostensubsidie een (tijdelijk) arbeidscontract te bieden (tot maximaal 23 maanden) bij het sociaal detachingsbedrijf van WVS, Flexkompaan BV. Werkzoekenden kunnen dan vanuit Flexkompaan BV (tijdelijk) gedetacheerd worden bij een reguliere werkgever of bij WVS. Ingeval van plaatsing bij een reguliere werkgever wordt met deze werkgever de afspraak gemaakt dat de betrokken werkzoekende (gedetacheerde), na afloop van de detacheringstermijn, bij de reguliere werkgever in dienst zal treden, tenzij tijdens de detachering is gebleken dat de gedetacheerde overduidelijk niet geschikt is voor de functie. Ingeval van plaatsing bij WVS wordt getracht om de gedetacheerde, binnen uiterlijk 23 maanden, door te laten stromen naar een dienstverband bij een reguliere werkgever. Deze voorbereidingsbanen kunnen op deze manier fungeren als een voorschakeltraject op weg naar een betaalde baan bij een reguliere werkgever.

Ultimo september 2018 waren er geen kandidaten via voorbereidingsbanen werkzaam / geplaatst.

In december 2017 is door de 9 wethouders besloten dat WVS 30 fte uit de doelgroep van de Participatiewet tijdelijk in dienst mag nemen voor het opvangen van de uitstroom van de SW in het groenbedrijf van WVS. WVS is hierdoor in staat om zijn lopende contractuele verplichtingen na te komen (o.a. voor de gemeenten) en tevens kan de uitvoering van de groenactiviteiten door WVS op peil blijven zolang er nog geen besluit is genomen over de wijze waarop deze activiteiten in de toekomst georganiseerd moeten gaan worden. De ISD, het Werkplein en WVS hebben een plan van aanpak gemaakt om mensen uit de doelgroep van de Participatiewet op te leiden voor werkzaamheden in de groensector. Inmiddels zijn 27 fte in dienst genomen.

Implementatie van Talent 6 en gezamenlijk werken in het dossier van de klant (Matchcare)

Regionaal is gekozen voor het instrument Talent 6 voor loonwaarde metingen en het meten van ontwikkelingen in 6 vastgestelde competenties. Met deze methodiek kan de ontwikkeling van mensen worden gemeten op basis van het toetsen van 6 competenties. Binnen WVS worden de leidinggevenden getraind voor het correct toepassen van deze methodiek. Daarnaast is met de komst van de leerwerktrajecten behoefte om nog meer aansluiting te vinden tussen werk en ontwikkeling. Om mensen te kunnen voorzien van een goed leerwerktraject is het noodzakelijk dat de bedrijfsprocessen hierop zijn aangepast. Binnen WVS worden leidinggevenden tevens getraind om met een ander oog te kijken naar de werkprocessen teneinde te bepalen welke competenties kunnen worden ontwikkeld per werksoort. De competenties van Talent 6 zijn inmiddels ook geïntegreerd in het ontwikkelgesprek (voorheen beoordelingsgesprek) van de SW medewerkers zodat deze gesprekken ook kunnen gaan plaatsvinden. Er zijn een aantal voorlichtingsbijeenkomsten gehouden voor de klantmanagers van de ISD en het Werkplein waarin uitleg is gegeven over de toepassing van de Talent 6 competenties in de praktijk bij de leerwerktrajecten. Daarnaast zijn er trainingsbijeenkomsten gehouden voor de klantmanagers van het Werkplein en de trajectbegeleiders van WVS voor uitleg om gezamenlijk te werken met Matchcare.

Project 'Aan de slag'

Het project 'Aan de slag' is het vervolg op het project 'Iedereen doet mee' en wordt uitgevoerd in opdracht van de ISD Brabantse Wal. Het project heeft als doel om uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en te ontwikkelen en mogelijk in te laten stromen in een leerwerktraject. Alle acties zijn gericht op het vinden van werk. Het betreft hier een ESF project. Via dit project worden ook acties ondernomen om de service teams bij de afdelingen Openbare Werken van de gemeenten Bergen op Zoom en Steenbergen gestalte te doen krijgen. Geconcludeerd kan worden dat samenwerken loont.

Project PMI

Met Philip Morris International (PMI) is gesproken over de start van een ontwikkeltraject voor 5 statushouders voor toeleiding naar betaald werk. De voorbereiding zijn getroffen en verwacht wordt dat het project met ingang van 1 december 2018 van start kan gaan.

Experimentgroep / Johan sessie

Het Werkplein, de ISD en WVS zijn in een kleine experimentgroep aan het overleggen hoe we gezamenlijk, zonder de geijkte paden te bewandelen, een traject kunnen uitzetten voor uitkeringsgerechtigden richting betaalde arbeid op de arbeidsmarkt. De nadere uitwerking in de praktijk volgt nog.

1.3 Samenwerking met SDW & GGZ

De samenwerking met GGZ Breburg heeft inmiddels meer vorm gekregen en op dit moment voert WVS in opdracht van GGZ Breburg voor een aantal cliënten de arbeidsmatige dagbesteding uit in onderaanneming. Dit vindt plaats op de industriële vestiging in Etten-Leur. Ook met GGZ Westelijk Noord-Brabant worden gesprekken gevoerd om in onderaanneming arbeidsmatige dagbesteding uit te voeren.

Bij WVS Industrie Roosendaal wordt één van de hallen gehuurd door de SDW. In deze hal wordt, onder leiding van medewerkers van de SDW, arbeidsmatige dagbesteding uitgevoerd door cliënten van de SDW.

1.4 Commerciële ontwikkelingen

Hieronder worden de belangrijkste commerciële ontwikkelingen beschreven binnen WVS. Gelet op onze relatie met onze klanten noemen we geen bedrijfsnamen.

Online marketing

In het 3^e kwartaal van 2018 is er volop doorgedaan met de content marketing. In totaal zijn er 9 blogs en 8 nieuwsberichten gepubliceerd op de website. Ook werd een video over WVS als leerwerkbedrijf gepubliceerd. Daarnaast werd de content marketing kracht bijgezet door een groot aantal posts (bijna 200) op social media. Het bezoek aan de website nam toe in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar. In het 3^e kwartaal kwamen er 8330 bezoekers naar de website. In 2017 waren dat er 7283.



Afbeelding 1: Er werden negen blogs gepubliceerd tussen begin juli en eind september



Afbeelding 2: Een kleine selectie uit de bijna 200 social mediaposts

Het aantal aanvragen verkregen uit online marketingactiviteiten kwam in het 3^e kwartaal uit op 28. Omdat is gestopt met de (promotie van) dienstverlening richting particulieren (groenvoorziening, bestrating en schuttingen) ligt het aantal aanvragen veel lager dan voorheen het geval is geweest.

Industrie

- Een eerste opdracht is uitgevoerd voor een handelsonderneming in personal care, het betreft opnieuw labelen van producten.
- Er zijn werkzaamheden uitgebreid voor een bestaande relatie, die marktleider is in mobiele sanitaire systemen en koelkasten.
- Voor een bedrijf in verpakkingsoplossingen gaan we doosjes assembleren voor het versturen van elektronica.
- Van een fabrikant van blikconserven hebben we de opdracht ontvangen voor het verwijderen van de wikkels op de blikken.
- Voor een klant van diverse wenskaarten en cadeauartikelen is een eerste proeforder gedraaid.
- Met de grootste producent van feestpakketten zijn afspraken gemaakt om de productie uit te breiden.
- De nieuwe contracten van een bestaande klant die trappen en steigermateriaal produceert zijn afgerond. De nieuwe lay out van de productiehal is goedgekeurd en de machines zijn bijna geplaatst.
- Met 3 logistieke bedrijven worden gesprekken gevoerd om in het kader van groepsdetachering ongeveer 15 medewerkers te plaatsen.
- Het flying team, dat bestaat uit 5 medewerkers, wordt ingezet bij externe organisaties om spoedopdrachten te vervullen. Daarnaast is het een mooi instrument om bedrijven bekend te maken met de doelgroep. Het team is in deze periode 5 keer ingezet voor o.a. werkzaamheden in logistieke bedrijven, de verhuizing van een gemeentearchief en bij een ziekenhuis (om 6.000 bedrijfsuniformen van een elektronisch label te voorzien).

Groenvoorziening

- In het 3^e kwartaal, het zogenaamde groeiseizoen, hebben onze medewerkers een extra omzet weten te realiseren van ruim € 110.000,-. Dit kwam door het aannemen en afronden van enkele speciale projecten, zoals de herinrichting van een grote tuin, het bestraten van een oprit, een grote maaiopdracht en extra werkzaamheden op industrieterrein Borchwerf.
- In samenwerking met de ISD Brabantse Wal, het Werkplein Hart van West-Brabant, het UWV, WVS en diverse particuliere groenbedrijven worden er voorbereidingen getroffen voor het organiseren van een groenmarkt. Mensen die belangstelling hebben om te werken in het groen, kunnen bij WVS kennis en vaardigheden opdoen, zodat zij volgend jaar, bij aanvang van het seizoen, mogelijk kunnen beginnen bij particuliere groenbedrijven.

Detacheringen

- Er zijn momenteel 30 personen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Drie personen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er worden door 291 medewerkers 355 individuele detachingsplekken ingevuld. Sommige medewerkers zijn in deeltijd op meerdere plekken werkzaam.
- Er zijn 2 personen vanuit andere bedrijfsonderdelen van WVS doorgestroomd naar detachering.
- Er zijn 2 personen vanuit detachering ingestroomd bij andere bedrijfsonderdelen van WVS.

De detachingsconsulenten van WVS werken nauw samen met de Multi Disciplinaire teams (MDT's) van de ISD en het Werkplein. In deze samenwerking zijn o.a. de volgende resultaten geboekt:

- Werkplein Hart van West-Brabant:
 - Er zijn 2 klanten in bemiddeling en er zijn er geen geplaatst bij een reguliere werkgever in het kader van een leerwerktraject.
 - Vanuit het doelgroepenregister zijn er 39 klanten bemiddeld en 15 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
- ISD Brabantse Wal:
 - Er zijn geen klanten via een leerwerktraject bij reguliere werkgevers geplaatst.
 - Vanuit het doelgroepenregister zijn er 10 klanten bemiddeld waarvan er 8 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.

2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw

Om als WVS in afzonderlijke marktomgevingen succesvol te kunnen zijn, zijn concurrerend werken en het leveren van kwaliteit absolute voorwaarden. WVS moet zich namelijk kunnen meten met de betere bedrijven in de diverse markten. Alleen dan kan WVS werkgelegenheid op langere termijn garanderen, SW-medewerkers een volwaardige werkplek bieden waar ze trots op kunnen zijn en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen bieden op betaald werk elders. Onze sociale doelstellingen kunnen slechts gerealiseerd worden bij het beschikbaar hebben van voldoende werk en uitstekende contacten met het bedrijfsleven. Vanaf 1 januari 2015 stromen er geen nieuwe SW ge-indexeerden in, in een SW-dienstverband. Dit betekent dat het zittende Wsw bestand via natuurlijk verloop jaarlijks afneemt.

2.1 Financiering Wsw

Het ministerie van SoZaWe verstrekt aan de gemeenten jaarlijks een Participatiebudget. Ook het budget voor de Wsw is hieraan toegevoegd. Het geld voor het zittende Wsw bestand wordt door het ministerie verdeeld op basis van de realisaties uit het voorgaande jaar, gecorrigeerd voor de voorspelde natuurlijke uitstroom voor het lopende jaar. Door de aangesloten gemeenten wordt het participatie (deel-)budget Wsw/zittend aan WVS overgedragen. De financiering (per SE) (inclusief LPO) ziet er tot 30 september 2018 als volgt uit:

Middelen WVS	Woensdrecht		Totaal	
	SE	€	SE	€
Bestedingen	85,76	2.114.412,80	2.046,13	50.447.335,15

2.2 Dienstverbanden

Wsw-dienstverbanden

In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden bij WVS van uw gemeente tot en met het 3e kwartaal van 2018.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Woensdrecht			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2017	84,72	83,52	93	2.087,96	2.048,26	2.385
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,89	0,89	1	2,02	1,92	3
Beëindigde dienstverbanden	-2,78	-2,78	-3	-54,45	-54,31	-72
Overige mutaties*	1,55	1,56	2	-13,45	-13,42	-12
Per 30 september 2018	84,38	83,19	93	2.022,08	1.982,45	2.304
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	86,04	84,84	95	2.058,41	2.018,71	2.347
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	0,00			24,57		

* Betreft wijzigingen in omvang dienstverband of mate van handicap of verhuizing.

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 3e kwartaal 2018 is als volgt te specificeren:

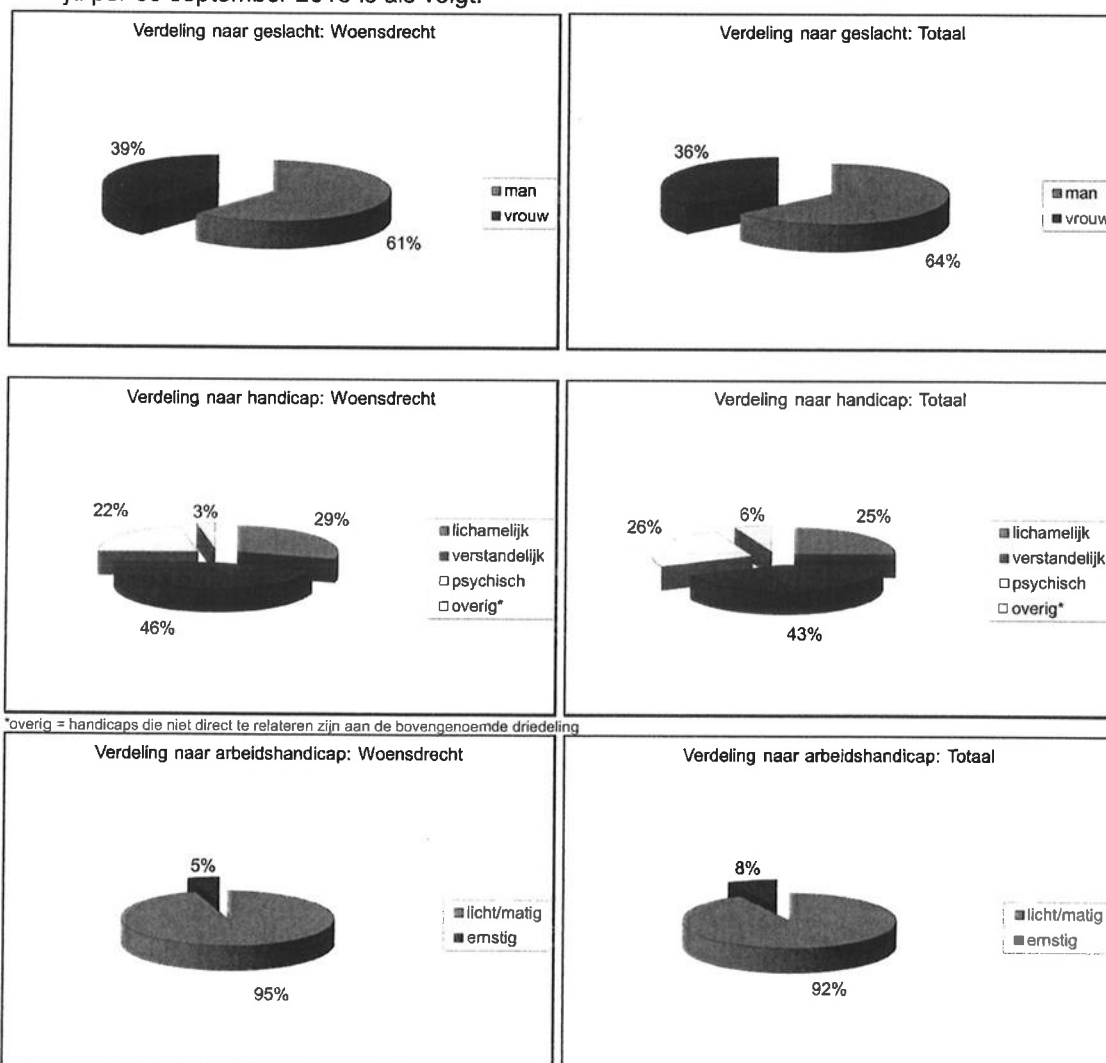
Bestemming einde dienstverband	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			2	3
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw			27	37
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid				
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	3	100	31	43
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			8	11
Overlijden werknemer			4	6
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	3	100	72	100

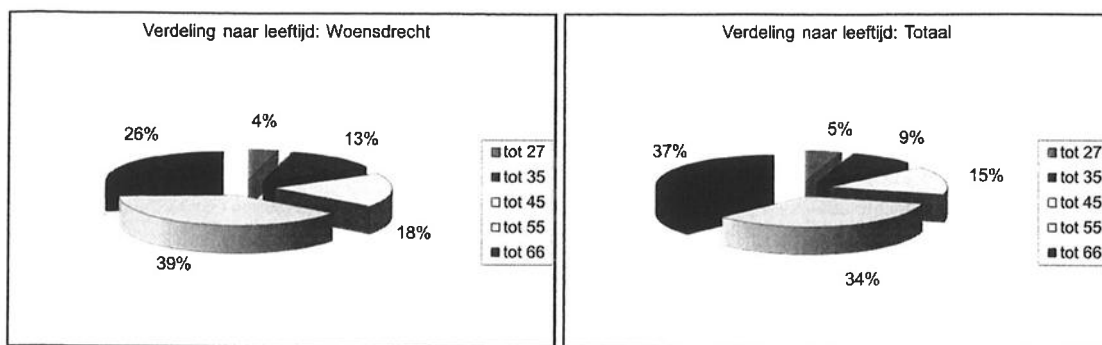
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal 2018:

Transitievergoeding	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	1	2.086,98	30	491.258,11

* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 30 september 2018 is als volgt:



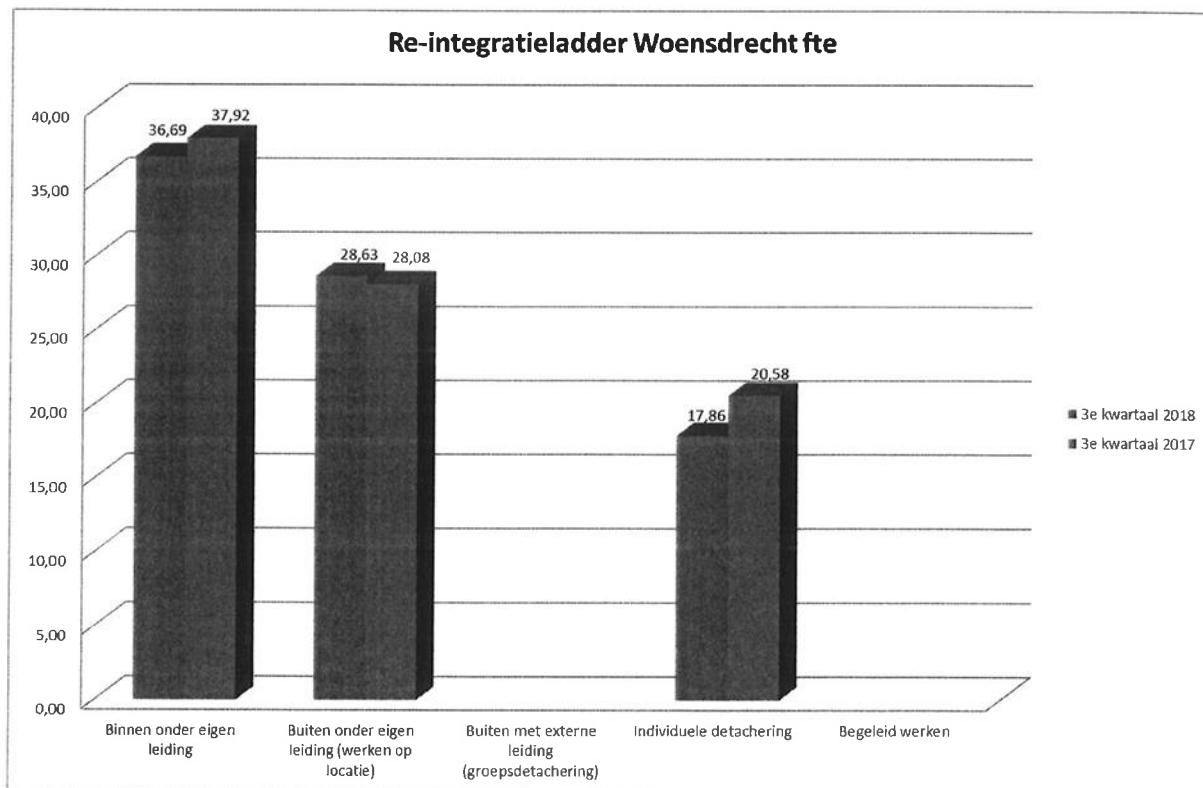


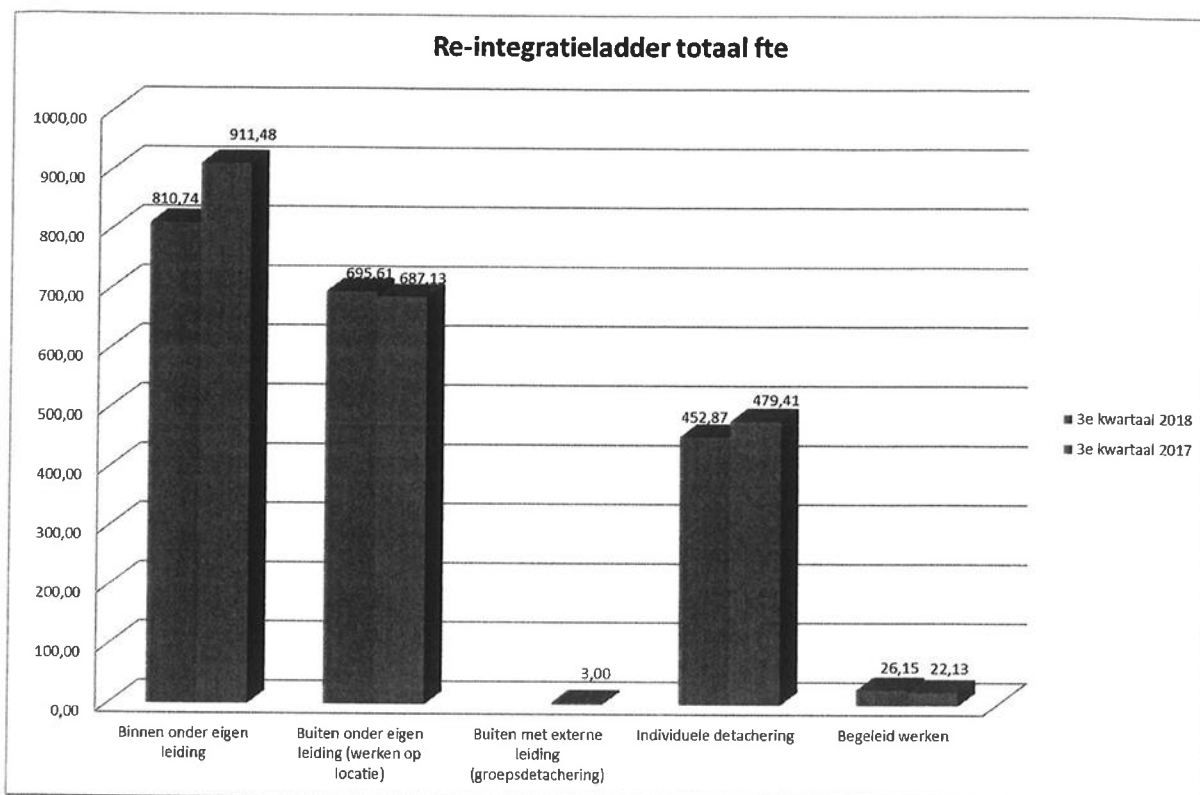
Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. De SW-medewerkers die bij WVS werkzaam zijn in staf- of leidinggevende functies vallen volgens de definitie van de re-integratieladder (voor een groot deel) onder de categorie 'Binnen onder eigen leiding'. Om een duidelijk beeld te geven om hoeveel fte staf- en leidinggevend SW-personeel het gaat zijn deze aantallen in het onderstaande overzicht uitgesplitst. Aan het eind van het 3e kwartaal van 2018 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 3e kwartaal van 2017:

Re-integratieladder (in fte's)	Woensdrecht				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
3e kwartaal	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Binnen onder eigen leiding	36,69	37,92	1,00	1,00	810,74	911,48	84,63	84,88
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	28,63	28,08			695,61	687,13	2,89	2,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)						3,00		
Individuele detachering	17,86	20,58			452,87	479,41	1,00	1,00
Begeleid werken					26,15	22,13		

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.





Opleidingen

Om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers verder te ontwikkelen met als doel intern maar uiteindelijk extern te kunnen functioneren zijn in het 3e kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Cursus BHV compleet, 1 deelnemer geslaagd.
- Herhalingscursus BHV, 22 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus BHV ploegleider, 9 deelnemers geslaagd.
- Cursus Reachtruck, 2 deelnemers, 1 geslaagd.
- Cursus Heftruckchauffeur, 3 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 6 deelnemers geslaagd.
- Cursus VACCP, 9 deelnemers geslaagd.
- Training Datalekken Awareness, 17 deelnemers geslaagd.
- Training Bosmaaier, 10 deelnemers geslaagd.
- Cursus Veilig Werken Langs De Weg, 24 deelnemers, 15 geslaagd.
- Cursus Elektrische Pallettruck, 8 deelnemers geslaagd.
- Cursus Ponte 1 Productie-Assistent c.z. Voorman, 14 deelnemers geslaagd.
- Cursus Gemotoriseerde Heggenschaar, 73 deelnemers geslaagd.
- Cursus EHBO, 4 deelnemers geslaagd.
- Cursus Rijbewijs BE, 1 deelnemer geslaagd.

Detachering bij gemeenten/ Begeleid Werken

WVS heeft Wsw-geïndiceerden geplaatst bij de gemeenten. Dit kan ofwel op basis van een Begeleid Werken plaats ofwel middels een detacheringsovereenkomst. Onderstaande overzichten geven het aantal geplaatste medewerkers weer bij uw gemeente aan het eind van het 3e kwartaal van 2018 vergeleken met het eind van het 2e kwartaal van 2018.

Detachering bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2018		eind 2e kwartaal 2018	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	30,16	31	30,11	31
Etten-Leur	15,99	19	18,27	22
Halderberge	4,33	5	4,33	5
Moerdijk	4,40	5	4,40	5
Roosendaal	3,25	5	2,83	4
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	27,06	28	28,50	30
Woensdrecht	22,71	24	23,60	25
Zundert	4,31	6	4,31	6
Werkplein Hart van West-Brabant	0	0	0	0
ISD Brabantse Wal	0	0	0	0
Totaal	113,22	124	117,36	129

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2018		eind 2e kwartaal 2018	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	2,00	2	2,00	2
Etten-Leur				
Halderberge	1,00	1	1,00	1
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen				
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	4,00	4	4,00	4

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal van 2018.

Herindicaties medewerkers	Woensdrecht	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	6	119
Bovengrens*		
Ondergrens**		2
Totaal	6	121

* Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

** Ondergrens: iemand heeft dermate veel beperkingen dat hij/zij niet (meer) werkzaam kan zijn in de Wsw; in dit geval kan doorstroom plaatsvinden naar de dagbesteding.

3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 3e kwartaal van 2018 voor de uitvoering van de Wsw en de nieuwe doelgroepen (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 3e kwartaal 2018 is ook rekening gehouden met de omzet van WVS bij de Stichting Samenwerken (SSW). De omzet van SSW is in het onderstaande overzicht verdeeld over de gemeenten Bergen op Zoom (43%), Steenbergen (28,5%) en Woensdrecht (28,5%). Vanaf het eerste kwartaal 2016 is in het onderstaande overzicht ook rekening gehouden met de omzet van WVS bij Saver NV (incl. De Kringloper). De omzet van Saver is in het onderstaande overzicht verdeeld over de aandeelhouders van Saver, te weten de gemeenten Roosendaal (40,4%), Bergen op Zoom (34,3%), Halderberge (15,2%) en Woensdrecht (10,1%).

Bedrijf/Activiteit (in euro's)	Woensdrecht			Totaal		
	Tot en met 3e kwartaal 2018	Tot en met 3e kwartaal 2017	Vershil 2018-2017	Tot en met 3e kwartaal 2018	Tot en met 3e kwartaal 2017	Vershil 2018-2017
Centrale diensten	1.638	2.950	-1.311	16.784	17.620	-836
Bedrijf 1 Groen	265.692	275.782	-10.090	5.145.375	4.460.643	684.732
Bedrijf 3 Post	14.274	13.159	1.115	257.109	276.323	-19.214
Bedrijf 4 Deta + BW	34.962	44.603	-9.641	1.141.014	1.227.556	-86.542
Bedrijf 5 Schoonmaak	80.406	86.670	-6.264	1.092.134	1.025.182	66.952
WIIW-ID				2.544	16.373	-13.829
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	396.973	423.162	-26.190	7.654.960	7.023.697	631.263

* Zie hoofdstuk 1.2

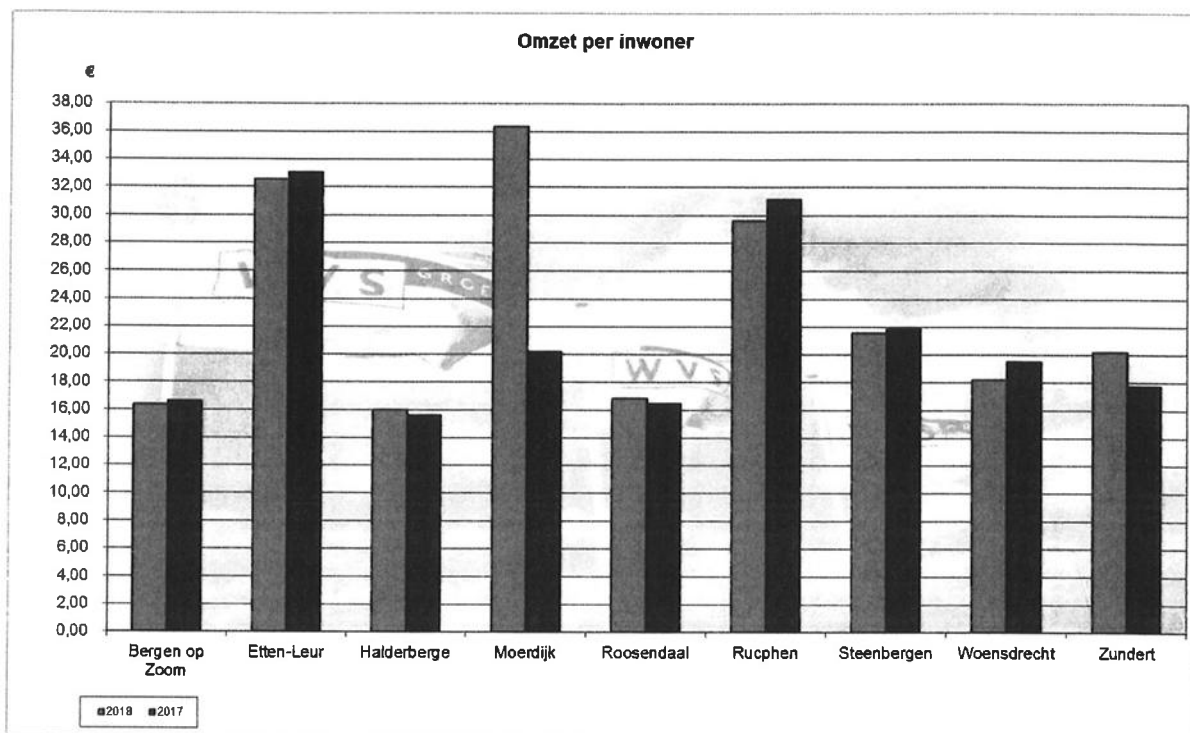
In het onderstaande overzicht van het 3e kwartaal 2018 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 3e kwartaal 2018	Tot en met 3e kwartaal 2017	Vershil 2018-2017	Tot en met 3e kwartaal 2018	Tot en met 3e kwartaal 2017	Vershil 2018-2017
Centrale diensten	16.551	177.733	-161.182	36.459	15.018	21.441
Bedrijf 1 Groen						
Bedrijf 3 Post				56.729	53.196	3.533
Bedrijf 4 Deta + BW	4.671	2.088	2.583	13.476	13.443	33
Bedrijf 5 Schoonmaak						
WIIW-ID	1.056	1.023	33			
Nieuwe doelgroepen*		1.208	-1.208	1.475		1.475
Totaal	22.278	182.052	-159.774	108.139	81.657	26.482

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 3e kwartaal 2018 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 3e kwartaal 2018	Tot en met 3e kwartaal 2017	Verskil 2018-2017
Gemeente Woensdrecht	18,21	19,52	-1,31

De omzet per inwoner tot en met het 3e kwartaal van 2018 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



4. Regulier personeel en ziekteverzuim

4.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2018 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 190,58 Fte's. De daadwerkelijke bezetting per 30 september 2018 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte	Aantal
Flexkompaan*	120,08	122
Ambtelijk	64,56	72
Totaal	184,64	194
Waarvan:		
werkzaam bij WVS	181,51	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,24	
Overig	0	

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 3e kwartaal 2018:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	0	0

* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

4.2 Uitzendkrachten

Er zijn 2 uitzendkrachten via Randstad werkzaam in administratieve functies. Dit is vervanging wegens langdurige ziekte van vaste krachten.

Bij de post zijn wekelijks een wisselend aantal uitzendkrachten werkzaam. Dit hangt af van de productiepieken en is bij de post altijd kort van tevoren bekend. Uitzendkrachten worden vooral op zaterdag ingezet en bij drukke periodes. Streven is om dit met eigen mensen op te vangen, maar gezien de uitstroom, de zwaarte van het werk en de functie-eisen is dit niet altijd mogelijk. In het groen zijn vanaf mei 2018 een 7-tal uitzendkrachten ingezet vanwege de uitstroom van de SW-medewerkers in het groen, het nakomen van contractuele afspraken en in afwachting van de instroom van participanten (30 fte, zie par. 1.2.1 onder 'participanten').

In de periode eind augustus / begin september zijn een 7-tal uitzendkrachten ingezet vanwege een productiepiek in de trappenlijn (Altrex huishoudtrappen).

4.3 Ziekteverzuim

Verzuimvisie en verzuimbeleid

In het 1^e kwartaal van 2018 heeft de zorgverzekeraar CZ verslag gedaan van de uitkomsten van het onderzoek naar het hoge ziekteverzuim bij WVS. De uitkomsten onderschrijven het beeld dat de directie van WVS heeft met betrekking tot het hoge ziekteverzuim. Het 2^e kwartaal stond in het teken van het omzetten van de adviezen van CZ in een plan van aanpak. Hierbij is geconstateerd dat we, willen we een verlaging bereiken van het ziekteverzuim, actie dienen te ondernemen in het kader van duurzame inzetbaarheid. De verzuimacties zijn onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Omdat duurzame inzetbaarheid een containerbegrip is hebben de directie en het OR samen een definitie geformuleerd aangaande duurzame inzetbaarheid. In het 3^e kwartaal hebben de directie en de OR gezamenlijk een intentieverklaring ondertekend om van duurzame inzetbaarheid een speerpunt te maken. Een concrete actie die in het 3^e kwartaal is ingezet is het inschakelen van een bedrijfsfysiotherapeut bij de groenvoorziening die een onderzoek verricht en ons van advies gaat voorzien. Daarnaast zijn in het 3^e kwartaal ook verkennende onderzoeken ingesteld rondom het inzetten van technologische hulpmiddelen binnen de organisatie. Dit zal nog verder worden uitgebouwd.

Het hoge ziekteverzuim onder het SW-personeel is een landelijk beeld. De indruk bestaat dat het hoge ziekteverzuim vooral beïnvloed wordt door de stijging van de pensioenleeftijd waardoor mensen (nog) langer moeten doorwerken (de eerste 50-jarige dienstjubilea bij WVS zijn een feit !) en op latere leeftijd (nog) meer last krijgen van medische kwalen. Daarnaast speelt bij de SW-doelgroep ook mee dat mensen in toenemende mate kiezen voor een zorg mijndend gedrag bij het inschakelen van medische zorg (om de eigen bijdrage in de ziektekosten te vermijden) en / of kiezen voor uitsluitend een basisverzekering waardoor vaak (te) laat medische hulp wordt ingeschakeld hetgeen leidt tot een hoger / langer ziekteverzuim.

Cijfermatig overzicht	3e kwartaal 2018				3e kwartaal 2017			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,3	0,8	3,0	7,6	0,3	0,8	1,0	
Middellang	0,2	2,4	2,3	2,2	0,6	1,6	1,0	
Lang	2,9	8,4	6,1	11,1	1,7	5,5	9,1	
Langer dan 1 jaar	1,0	4,1			1,4	5,5		
3 ^e ziektejaar	0,5	0,6			1,1	3,0		
Totaal	5,0	16,3	11,4	20,9	5,0	16,4	11,1	

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 3e kwartaal 2018 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m sept. werkelijk	t/m sept. budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	15.849	16.314	-465	21.846
netto omzet deelnemende gemeenten	7.785	7.128	657	9.500
+/- mutatie onderhanden werken	601	0	601	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-8.004	-6.931	-1.073	-9.238
toegevoegde waarde	16.231	16.511	-280	22.108
in % van de omzet	68,7	70,4	-1,8	70,5
re-integratie en begeleidingsopbrengsten	733	1.160	-427	1.547
rijkssubsidie	39.482	38.582	900	51.442
loonkostensubsidie Beschut werk	286	853	-567	1.137
loonkostensubsidie Participanten	21	7	14	10
overige subsidies overheid	0	0	0	0
totaal bijdrage overheden	39.789	39.442	347	52.589
overige bedrijfsopbrengsten	1.599	1.615	-16	2.154
totaal baten	58.352	58.728	-376	78.398
- loonkosten SW	-46.927	-47.221	294	-62.962
- overige personeelskosten SW	-1.337	-1.335	-2	-1.780
- verstrekte loonkostensubsidies	-148	-144	-4	-192
totaal personeelskosten SW	-48.412	-48.700	288	-64.934
- loonkosten beschut werk	-507	-1.146	639	-1.529
- overige personeelskosten beschut werk	-14	-3	-11	-4
totaal personeelskosten beschut werk	-521	-1.149	628	-1.533
- kosten regulier personeel	-9.097	-9.109	12	-12.143
- afschrijvingen	-1.192	-1.287	95	-1.717
- overige bedrijfskosten	-2.765	-3.209	444	-4.279
- financieringskosten	-167	-164	-3	-219
totaal bedrijfslasten	-62.154	-63.618	1.464	-84.825
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	-3.802	-4.890	1.088	-6.427
gemeentelijke bijdrage	4.824	4.820	4	6.427
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatieresultaat	1.022	-70	1.092	0

Het voorlopige exploitatieresultaat tot en met het 3^e kwartaal 2018 is € 1.022.000,- positief. In deze cijfers is rekening gehouden met de (positieve) bijstelling van de Wsw rijksbijdrage per SE op basis van de mei circulaire van het ministerie van SoZaWe. De uitstroom in de SW gaat sneller dan landelijk is geprognosticeerd en begroot. Hierdoor heeft WVS een voordeel op het subsidieresultaat. Hiervan is € 500.000,- meegenomen in het resultaat tot en met het 3^e kwartaal 2018. In de maand augustus 2018 is de afrekening van het Lage Inkomens Voordeel (LIV) 2017 voor een bedrag ad € 523.000,- verwerkt als incidentele bate. Door de positieve afwijking van het LIV 2017 kan voor het jaar 2018 ook rekening

gehouden worden met een hogere LIV-opbrengst. Derhalve is in de maand september 2018 de realisatie LIV 2018 naar boven bijgesteld met € 200.000,-.

De feitelijke uitstroom van de SW medewerkers loopt voor op de prognose vanuit het Rijk. Dit heeft invloed op de toegevoegde waarde. Met minder medewerkers kan er ook minder werk worden aangenomen en uitgevoerd. In sommige gevallen moet werk voor de doelgroep worden afgestoten.

Bij Industrie is de toegevoegde waarde achter gebleven op het budget. Door een achterblijvende instroom van beschut werkers kon er minder toegevoegde waarde worden gerealiseerd.

Groen en Post & Pakket bezorging presteren naar verwachting. Wel staan daar de kosten onder druk door de inhuur van uitzendkrachten en uitbestedingen. Dit komt ook door de daling van het aantal SW medewerkers en het nakomen van contractuele verplichtingen (zie par. 4.2 Uitzendkrachten). De caseload bij het Groen en de Post & Pakket bezorging wordt op peil gehouden in afwachting van de besluitvorming over de toekomst van deze bedrijfsonderdelen. In de wintermaanden zijn groenmedewerkers ingezet bij de pakketopvoer, hetgeen een positief effect had op de exploitatie. Bij het Groen zijn 27 fte vanuit de PW-doelgroep geplaatst (zie par. 1.2.1 onderdeel 'participanten'). Verwacht wordt dat in totaal 30 fte aan participanten (tijdelijk) bij het Groen aan de slag gaan. Deze toevoeging heeft, naast een goed groenseizoen, een positief effect op de toegevoegde waarde.

Bij Detachering is sprake van een (sterk) teruglopend aantal (her-)plaatsingen bij inleners. Oudere SW medewerkers gaan met pensioen en de vacatures bij de inleners kunnen vaak niet worden ingevuld met nieuwe kandidaten vanuit de SW omdat er geen match mogelijk is. De vacatures bij de inleners worden aangemeld bij het WSP zodat die beschikbaar blijven voor de doelgroep PW.

5.2 Risicoparagraaf

Vanaf 2015 wordt in de Wsw niet meer gewerkt met jaarlijkse taakstellingen die per gemeente worden toegekend. Vanaf 2015 ontvangen de gemeenten een deelbudget in de PW dat bedoeld is voor de uitvoering van de huidige SW. Bij de verdeling van het macro SW-budget tracht het ministerie van SZW zo goed mogelijk aan te sluiten bij de feitelijke ontwikkelingen van het aantal Wsw-plekken in een gemeente. Het ministerie rekent hierbij o.a. ook met de zogenaamde blijfkans van SW-dienstverbanden. Als de werkelijk uitstroom lager is dan waar het ministerie in z'n berekeningen van uit gaat, creëert dit een groot financieel risico. Immers, bij een lagere uitstroom wordt de rijksbijdrage per SE SW, bij een gelijkblijvend macrobudget, lager. Dit leidde voor het jaar 2017 tot een forse daling van de rijksbijdrage SW. Voor het jaar 2018 is het omgekeerde het geval: Er is (landelijk) sprake van een hogere uitstroom waardoor de rijksbijdrage per SE stijgt. Ook de compensatie van de stijgende SW-loonkosten door het Rijk is onzeker omdat deze compensatie wordt toegevoegd aan het macrobudget SW en vervolgens wordt omgeslagen naar rato van het aantal SW-dienstverbanden. Als dit aantal hoger is dan waar eerder in de prognoses van was uitgegaan, dan daalt de compensatie per SE.

Omdat er sinds 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de SW, neemt het aantal SW-werknemers vanaf 2015 jaarlijks af. Deze afname van personeel wordt onvoldoende gecompenseerd door nieuwe instromers via leerwerktrajecten en via beschut werk. Dit betekent derhalve dat sommige opdrachten niet kunnen worden aangenomen en dat het voortbestaan van sommige productielijnen (die passend werk bieden aan de doelgroep en veelal een positief resultaat genereren in de exploitatie) ter discussie komt te staan. Dit heeft een negatieve invloed op het operationeel resultaat. Met name de afname van SW-personeel in het groen gaat gestaag. Inmiddels is afgesproken dat 30 fte (participanten) tijdelijk kunnen worden ingezet in het groenbedrijf van WVS.

In juli heeft WVS van de belastingdienst (officieel) bericht ontvangen over de toekenning van het Lage Inkomens Voordeel (LIV) over 2017. Dit is een uitkering die (jaarlijks) verstrekt wordt aan werkgevers die mensen in dienst hebben tegen het wettelijk minimumloon. WVS heeft de LIV over 2017 en 2018 (voorzichtig) geraamd op € 500.000,-. De toegekende LIV-vergoeding 2017 bedraagt ruim € 1,1 miljoen. Naar aanleiding van deze toekenning is, op basis van dezelfde berekeningssystematiek als over 2017, in de ontwerp herziene begroting 2019 een hoger bedrag aan LIV-vergoeding 2018 opgenomen. Omdat de LIV-regeling niet beantwoordt aan de doelstelling (namelijk dat meer mensen tegen het WML aan de slag gaan), is vanuit de Tweede Kamer (in brede kring) de vraag gesteld of deze regeling nog wel gehandhaafd dient te blijven. Er bestaat derhalve het risico dat deze regeling op termijn zal worden afgeschaft.

Bij het beëindigen van SW dienstverbanden (behalve bij pensionering en dienstverbanden die korter hebben geduurd dan 24 maanden) is WVS verplicht een zogenaamde transitievergoeding te betalen aan de ex werknemer. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de omvang en de duur van het dienstverband. De maximale hoogte van de transitievergoeding was in 2017 € 77.000,-. In 2018 bedraagt de maximale vergoeding € 79.000,-. In de (herziene) begroting 2018 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 300.000,-. Op basis van recente berekeningen zal WVS naar verwachting dit jaar een bedrag van € 600.000,- kwijt zijn aan transitievergoedingen. Het grootste deel van de transitievergoedingen wordt betaald aan SW medewerkers die wegens langdurige ziekte (> 24 maanden) uit dienst gaan.

Het parlement heeft nieuwe wetgeving goedgekeurd die regelt dat de transitievergoedingen voor werknemers die wegens langdurige ziekte uit dienst gaan worden betaald uit een apart fonds. Dit fonds zal worden gevoed door premies die werkgevers betalen. Deze wetgeving zal pas in 2020 worden geëffectueerd waarbij wel een terugwerkende kracht wordt verleend tot 1 juli 2015. Hiermee is rekening gehouden in de meerjarenraming t/m 2022 die is opgenomen in de ontwerp herziene begroting 2019.

6. Verklaring van afkortingen en begrippen

Arbeidshandicap	Dit betreft de indeling van een Wsw-geïndiceerde in de arbeidshandicapcategorie 'matig' of 'ernstig'. Indeling wordt (bij de indicatie) bepaald door de zwaarte van de aanpassing(en) en de mate van productiviteit. Arbeidshandicap 'matig' = 1 SE, arbeidshandicap 'ernstig' = 1,25 SE.
Begeleid Werken	Competitief en betaald werk op een geïntegreerde externe werkplek, waarbij men in dienst is bij de externe opdrachtgever. Personen die Begeleid Werken hebben een dienstverband (niet zijnde onder de cao SW) met een (reguliere) werkgever maar krijgen wel begeleiding via WVS.
Beschut Werk	Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' (beschermd) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.
Flexkompaan personeel	Dit betreft werknemers die in dienst zijn van Flexkompaan BV en intern worden gedetacheerd naar WVS (regulier personeel van WVS). Zij zijn werkzaam onder een bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaardenreglement dat deels de CAR-UWO volgt. Daarnaast bestaat sedert 2016 de mogelijkheid om werknemers in dienst te nemen bij Flexkompaan BV voor plaatsing in beschut werk en voor participanten met een loonkostensubsidie (sociale detachering).
Fte	Fte staat voor full-time equivalent en is gelijk aan een voltijds baan.
Gemeentelijke omzet	Dit is het bedrag dat uw gemeente bij de diverse WVS-bedrijven besteedt.
Groepsdetachering	Werken met een groep bij een externe opdrachtgever waarbij de aansturing en begeleiding ligt bij de desbetreffende opdrachtgever.
Individuele detachering	Op individuele basis werken bij een externe opdrachtgever, waarbij de aansturing en begeleiding ligt bij de desbetreffende opdrachtgever.
Re-integratieladder	De re-integratieladder geeft aan hoe ver de medewerkers van de reguliere arbeidsmarkt afstaan. Werken zij bij een reguliere werkgever, dan staan zij dicht bij de reguliere arbeidsmarkt, werken zij in een beschermde omgeving, dan is de afstand (nog) groot.
SE	SE staat voor Subsidiabele Eenheid. Dit is gelijk aan een fte, tenzij er sprake is van mensen met een ernstige arbeidshandicap. In dat geval wordt de fte-factor vermenigvuldigd met 1,25.
Werken op locatie (WOL)	Werken met een groep op een externe locatie met directe aansturing en begeleiding op de werkvloer door een leidinggevende vanuit WVS.
Wsw	Wsw staat voor Wet sociale werkvoorziening. De Wet sociale werkvoorziening maakt het mogelijk dat mensen die (begeleid) willen werken dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke en / of psychische handicap die op de Wsw zijn aangewezen om te kunnen werken. De sociale werkvoorziening is alleen bestemd voor mensen die daar ook echt thuishoren. Het UWV bepaalde dit via een onafhankelijke indicatiestelling. Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om in te stromen in een Wsw-dienstverband.



WVS-groep

Ontwerp HERZIENE BEGROTING 2019

Meerjarenraming 2020-2022



Inhoudsopgave	pagina
1. Voorwoord algemeen directeur	3
2. Financiële begroting en meerjarenraming	6
2.1. Uitgangspunten herziene begroting 2019 en meerjarenraming	6
2.2. Overzicht van baten en lasten 2017 - 2022	11
2.3. Financiële positie	12
2.4. Risicoparagraaf	13
3. Overige begrotingsinformatie	15
3.1. Weerstandvermogen	15
Bijlagen:	
1. Resultatenrekening 2019 - 2022 Overhead	16
2. Balans per ultimo 2017 - 2019	17
3. Overzicht lang- en kortlopende leningen	18
4. Overzicht reserves en voorzieningen	19
5. Overzicht van investeringen in vaste activa	20
6. Gemeentelijke bijdrage 2019	21
7. Specificatie Rijksbijdrage per gemeente 2019	22
8. Overzicht Houtskoolschets - actiepunten en financiële impact	23



Hoofdstuk 1. Voorwoord algemeen directeur WVS

In 2019 wordt verder vorm gegeven aan de ombouw van WVS naar leerwerkbedrijf. Het ombouwplan is geaccordeerd en het onderzoek naar privatisering Groen en Post wordt in werkgroepen verder uitgewerkt. Voor u ligt de herziene begroting van WVS waarin de effecten van de meicirculaire en het Lage Inkomens Voordeel (LIV) zijn verwerkt. Ook zijn de akties voortkomend uit de Houtskoolschets, voor zo ver als mogelijk, meegenomen in de herziene begroting. Tevens is de begroting met de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West Brabant, afgestemd. De begroting moet dan ook in samenhang worden bekeken met de begrotingen van het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal. De samenwerking tussen de drie partijen ontwikkelt zich in positieve zin.

Binnen de Participatiedoelgroep zijn grofweg 3 categorieën te verdelen:

- A. Direct bemiddelbaar.
- B. Bemiddelbaar met ondersteuning met arbeidsmarktperspectief.
- C. Geen arbeidsmarktperspectief, activering en zorg.

De ISD en het Werkplein voeren de regie en WVS krijgt de rol van uitvoeringsorganisatie voor de mensen in categorie B en Beschut Werk. In de begroting 2019 en de meerjarenraming 2020 t/m 2022 wordt er van uit gegaan dat er plaatsingen zullen zijn in het kader van Beschut Werk en een budget ten behoeve van arbeidsontwikkeling. Daarnaast zal een 30 fte geplaatst worden in het Groen om de contracten te kunnen borgen voor gemeenten tot dat een eventuele privatisering kan worden voltooid.

WVS heeft vanuit het verleden te maken met hogere loonkosten voor de SW t.o.v. het landelijk gemiddelde. Dit leidt tot een totaal hogere SW-loonsom van ca. € 9 miljoen t.o.v. het landelijk gemiddelde. De bedrijfskosten en de verhouding reguliere medewerkers versus SW-medewerkers liggen lager t.o.v. het landelijk gemiddelde.

De verregaande bezuinigingen op de SW rijksbijdrage zorgen er voor dat WVS verder in de rode cijfers belandt en dit is nauwelijks beïnvloedbaar. Daarnaast zorgt een krimp in het aantal SW medewerkers voor een lagere omzet en het afstoten van opdrachten uit het ondernemersveld.

In overleg met de de OR en de vakbonden is in 2013 afgesproken dat er geen uitloopschalen meer worden toegekend en dat reeds toegekende uitloopschalen worden bevroren.

Het zal echter nog ruim 10 jaar duren voordat het SW-loonkostenniveau binnen WVS op het landelijk gemiddelde uitkomt. De begroting van WVS zal daardoor de komende jaren op alleen de uitvoering van de SW een negatief resultaat laten zien. Door echter meer gebruik te maken van de infrastructuur van WVS, de kennis van de ontwikkeling van medewerkers en de plaatsingsmogelijkheden in de werkgeversnetwerken van WVS, kunnen binnen de keten van uitkering naar werk de nodige besparingen gerealiseerd worden. De verdere uitwerking van de Bestuursopdracht gedurende 2018 moet meer helderheid geven over de definitieve inzet van WVS als leerwerkbedrijf. ~~Daarnaast zijn de uitgangspunten van de mei- en septembercirculaire leidend voor een reële begroting. Daarom moet deze begroting als Proformabegroting worden gezien.~~



Naast de hoge loonkosten SW wordt het verlies van WVS tevens veroorzaakt door de korting op de rijksbijdrage. De Wsw loonkosten maken 80 % van de totale kosten uit. De structurele bezuinigingen op de bedrijfsvoering en de gewijzigde marktbenadering door WVS hebben de afgelopen jaren een verbetering laten zien van het operationeel resultaat. Vanaf 2016 loopt het resultaat terug vanwege daling van het aantal SW medewerkers. Het resultaat van 2017 is sterk negatief beïnvloed door het uitbetalen van transitievergoedingen.

(* € 1,000)	2013	2014	2015	2016	2017
Operationeel resultaat	5.632	6.679	7.604	7.397	6.799
Vaste gemeentelijke bijdrage	1.209	1.190	1.177	1.183	1.115
Aanvullende gemeentelijke bijdrage		3.702	2.802	3.363	3.672
Subsidieresultaat*	-9.440	-9.734	-11.054	-12.195	-11.857
Totaal resultaat	-2.599	1.837	529	-252	-271

* Het subsidieresultaat is het verschil tussen de rijksbijdrage en de SW-loonkosten.

Vanaf 2015 heeft echter een grotere korting op de rijksbijdrage plaatsgevonden door herverdeling van het macrobudget over een grotere landelijke SW-doelgroep. Hierdoor kwam het subsidieresultaat verder onder druk.

Dankzij de commerciële inzet van WVS zijn de orderportefeuilles voor de meeste activiteiten goed gevuld. Dit betekent overigens niet dat de opbrengsten overal hoog te noemen zijn. De verdienmarges zijn, zeker op het uitvoeren van eenvoudige productiewerkzaamheden, gering. Niettemin slaagt WVS er wel in haar medewerkers zinvolle werkzaamheden aan te bieden. Vooral het 'werken op locatie' en de groepsdetacheringen ontwikkelen zich positief hetgeen aansluit op het beleid om zoveel mogelijk mensen van 'beschut binnen' door te leiden naar 'beschut buiten'.

De individuele detacheringen en Begeleid Werken staan op dit moment nog steeds onder druk, doordat er geen instroom meer is in de SW en er geen invulling vanuit de PW voorhanden is. Desalniettemin heeft WVS, door een effectieve werkgeversbenadering en een strakkere sturing op de arbeidsontwikkeling, ook hier enkele mooie successen geboekt. Tot slot is WVS volop aan de slag met de ketensamenwerking met het bedrijfsleven en partijen als Mee West-Brabant, SDW, GGZ, Praktijkschool, de Kameleon, Bibliotheken en WAVA/GO en Atea-groep in het kader van de toekomstige ontwikkelingen.

De financiële consequenties van gevoerd beleid treft u aan in deze begroting en meerjarenraming, waarbij moet worden opgemerkt dat er veel onzekerheden in de begroting zijn opgenomen, welke worden beschreven in de risicoparagraaf.

Des te verder er in de toekomst wordt gekeken, des te groter de impact van de veronderstellingen.

Uitgangspunt voor de begroting is dat het exploitatieverlies zoveel als mogelijk wordt beperkt.

Factoren die een bepalende rol spelen bij het al dan niet realiseren van de herziene begroting van 2019 zijn:

1. Subsidies
2. Kostenbeheersing
3. Algemene economische situatie in Nederland en West Brabant in het bijzonder
4. Opbrengsten, toegevoegde waarde
5. Invulling van de regie- en opdrachtgeversrol door de deelnemende gemeenten
6. De rol van WVS mbt de Participatiewet ism de werkpleinen en RPA
7. Uitstroom SW en leidinggevend SW-kader
8. (Fiscale) Wetgeving

Ad 1. Subsidies.

De herziene begroting 2019 is gebaseerd op het voorlopig toegekende Wsw-participatiebudget voor 2019 obv de meicirculaire 2018 van € 24.939,- (was € 23.838,-) met 2 % LPO zijnde € 25.437,- (was € 24.314,-) per se.

In 2016 is reeds geconstateerd dat landelijk gezien de ramingen mbt uitstroom SW te hoog waren ingeschat. Het macrobudget is niet aangepast obv deze lagere uitstroom. Derhalve is het bedrag per SE drastisch gedaald. Het is op dit moment nog niet duidelijk welke invloed de landelijke realisatiecijfers hebben op de P-budgetten SW voor de komende jaren. Deze worden jaarlijks in de meicirculaire aangepast voor het lopende en de komende jaren.



Ad 2. Kostenbeheersing.

WVS is al geruime tijd bezig met een kostenbeheersingsprogramma. Ook voor 2019 staan een aantal kostenreductieprogramma's op stapel. Uit het vergelijkende branche onderzoek van Cedris blijkt dat WVS erg goed scoort in kostenbeheersing. Het beleid van WVS blijft zeer uitdrukkelijk gericht op verdere kostenbeheersing. Binnen WVS is er derhalve vanaf 2017 extra ingezet op het contractmanagement. Hiervan zien we reeds de eerste resultaten op het gebied van oa. kantooormaterialen, mobiele telefonie, onderhoud wagenpark en brandstof wagenpark.

ad 3. Algemene economische situatie.

Deze heeft sterke invloed op de resultaten. Door de huidige economische situatie biedt kansen ook voor de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het is hiervan belang om goed aan te sluiten bij de behoeften van het bedrijfsleven. Hierbij kan gedacht worden aan het ontzorgen en ondersteunen van bedrijven die op zoek zijn naar nieuw personeel en die deze doelgroep een kans willen bieden. Met de kennis en kunde en het grote netwerk van WVS kan zij een belangrijke bijdrage leveren in het ketenproces.

ad 4. Opbrengsten, toegevoegde waarde.

De stand van zaken in de economie heeft grote invloed op dit onderwerp. In tijden van hoogconjunctuur wordt er meer werk uitbesteed aan WVS. In tijden van laagconjunctuur is het precies andersom. Contracten bij groen-, schoonmaak- en postactiviteiten hebben daarnaast meestal lange doorlooptijden met weinig mogelijkheden voor tussentijdse verhogingen. Ook is er een risico dat contracten niet worden verlengd, eventueel worden opgebroken of zijn er faillissementen van de opdrachtgever. Op dit moment is de ontwikkeling binnen de industriële activiteiten echter positief door een meer commerciële aanpak van werkgevers/potentiële klanten met als hoofddoel werken op locatie.

ad 5. Invulling van de regie- en opdrachtgeversrol door gemeenten.

Een goede samenwerking met de gemeenten is van grote invloed op de resultaten van WVS. Het verkrijgen van een positie van voorkeursleverancier bij alle deelnemende gemeenten, inclusief haar werkpleinen, en het kunnen maken van afspraken met betrekking tot de zg. contract compliance, zullen het resultaat van WVS duidelijk in positieve zin kunnen beïnvloeden en tevens maatschappelijk bijdragen in werk voor een zwakke doelgroep. Door de krimp van het aantal SW-ers komt op dit moment de uitvoering van opdrachten in gevaar. Met name in het groenonderhoud zien we dat handmatig werk dat geschikt is voor een groep mensen die daar op aangewezen is dreigt te verdwijnen als WVS de opdracht terug moet geven terwijl er nog veel mensen aan de zijlijn staan. Voorlopig kunnen 30 fte uit de participatie doelgroep aan het werk middels een contract van bepaalde tijd om gemeentelijke opdrachten te kunnen borgen in afwachting van het onderzoek naar privatisering. Voor de deelnemers is dit een opstap naar een (vaste) baan elders in het bedrijfsleven, door de begeleiding, werkervaring en omscholing.

ad 6. De rol van WVS binnen de Participatiewet ism de werkpleinen en RPA

De uitvoering van de Participatiewet vraagt om intensieve samenwerking met de werkpleinen en het werkgeversveld. Op arbeidsmarktregioniveau zijn afspraken gemaakt om in Multi Disciplinaire Teams in de subregio's samen te werken. Hierin werken gemeenten, WVS en het UWV samen om werkgevers optimaal te kunnen bedienen. Naast het invullen van vacatures zal het organiseren van werk van groot belang zijn voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samenwerking in de keten moet leiden tot meer plaatsingen. Ondanks het gegeven dat WVS nog beperkt wordt ingezet voor de ontwikkeling van de Participatiedoelgroep, kan de expertise, infrastructuur en het werkgeversnetwerk van WVS worden ingezet om meer mensen te ontwikkelen naar de arbeidsmarkt. Deze leveren naast een resultaatverbetering voor WVS, vooral een besparing op voor de werkpleinen.

ad 7 Uitstroom SW personeel en leidinggevend SW kader

In de begroting is opgenomen dat leidinggevend kader in SW-dienstverband wordt vervangen door reguliere krachten. Hierin is echter niet de volledige vervanging meegenomen die door uitstroom vanwege pensioenleeftijd is ingeschat.

ad 8 (Fiscale) wetgeving

In de begroting is opgenomen dat in 2019 nog transitievergoedingen moeten worden uitbetaald. In de jaren daarna zal dit niet van toepassing zijn (worden vergoed vanuit centrale voorziening (via UWV)). De kosten hiervan zullen echter bij de werkgevers worden gelegd middels premiebetaling. De hoogte is echter nog niet bekend. In 2017 is de LIV ingevoerd. Na onduidelijkheid van de toepassing hiervan is er voor 2017 en 2018 inmiddels duidelijkheid omtrent de berekening en vergoeding. De minister heeft echter elk jaar de bevoegdheid om de vergoeding aan te passen. Derhalve is het voor 2019 nog erg onzeker of de begrote vergoeding ook ontvangen gaat worden.



Hoofdstuk 2. Financiële begroting en meerjarenraming

2.1. Uitgangspunten herziene begroting 2019

Bij het opstellen van de begroting zijn - naast de werkelijke resultaten over 2017, de interne werkbudgetten voor 2018 als uitgangspunten gehanteerd. De begrotingen van de ISD Brabantse Wal, Werkplein Hart van West-Brabant en WVS vormen gezamenlijk de basis voor de ketenbegroting.

Toegevoegde waarde

Voor de berekening van de toegevoegde waarde (TW) zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De TW voor WVS is uit verschillende zaken opgebouwd. De TW per fte SW wordt constant verondersteld.

Hiernaast is rekening gehouden met de TW voor de nieuwe Beschut Werk-medewerkers. Hier is voorheen een TW van 30% WML verondersteld, welke (nog) niet kan worden gehaald. Hiervoor is er een bijstelling gedaan naar een realistischer nivo. Voor nieuwe medewerkers met structurele loonkostensubsidie wordt een TW nivo van de huidige SW-populatie verwacht. Hierbij gaan we uit van een loonwaarde van gemiddeld 50%.

Daarnaast zullen er leerwerktrajecten voor het Werkplein Hart van West-Brabant en ISD Brabantse Wal uitgevoerd worden. Gezien de korte periode en de focus op leren ipv werken, wordt toegevoegde waarde per fte lager ingeschat dan bij de SW-populatie.

De formatie SW is aangepast naar de prognose komende uit de meicirculaire 2018.

- Per type contract (SW, Beschut Werk, participatie, leerwerktraject) wordt een andere inzetbaarheid over de verschillende werksoorten zoals groen, postbezorging en industriële activiteiten verwacht. Participatie is opgenomen voor het project groen. Conform besluitvorming zullen hiervoor personen worden aangetrokken vanuit de doelgroep B met en zonder loonkostensubsidie.

- In de begroting is rekening gehouden met een gelijkblijvende omzet van deelnemende gemeenten

m.u.v. de werknemersdienstverleningsactiviteiten ten opzichte van budget 2018 met een afname ivm daling fte SW.

NB in 2019 wil WVS samen met ISD Brabantse Wal een pilot gaan draaien mbt sociaal detacheren. De randvoorwaardelijke invulling is in uitwerking. Derhalve zijn er geen fte (loondienst) opgenomen. Alleen bij de omzet is de dekkingscomponent toegevoegd. Het betreft 10 fte uit de participatiedoelgroep.

Rijksbijdrage

De herziene begroting 2019 is gebaseerd op het voorlopig toegekende Wsw-participatiebudget voor 2019 obv de meicirculaire 2018 en de afbouw aantallen Wsw conform de ramingen van het Rijk. Het bedrag per SE in de begroting is € 24.939,- (was € 23.838,-) met daarbij opgeteld 2 % LPO, zijnde in totaal € 25.437 (was € 24.314,- per SE en in 2018 € 24.655,-). Het is op dit moment nog niet duidelijk welke invloed de landelijke realisatiecijfers hebben op de P-budgetten SW voor de komende jaren. Deze worden jaarlijks in de meicirculaire aangepast voor het lopende en de komende jaren.

Herziene Begroting 2019	werkelijk 2017	herz begr 2018	herz begr 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
aantal SE's	2.178	2.086	1.987	1.914	1.833	1.755
rijksbijdr.per SE (€)	25.240	24.655	24.938	24.539	24.897	25.234
		1,5%	2%	2%	2%	2%
rijksbijdr. in € x 1.000	54.982	51.443	50.549	47.925	46.566	45.187

De lagere landelijk uitstroom SW met een gelijkblijvend vastgesteld macrobudget heeft tot gevolg dat de bedragen die per SE worden ontvangen extra dalen. De daling per jaar van de rijksbijdrage per SE is in onderstaande tabel weergegeven, evenals de impact op de exploitatie.

Begroting 2019	werkelijk 2017	herz begr 2018	begroot 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
aantal SE's	2.178	2.086	2.001	1.919	1.831	1.745
rijksbijdr.per SE (€)	25.240	24.655	24.314	23.781	24.190	24.577
		1,5%	2%	2%	2%	2%
rijksbijdr. in € x 1.000	54.982	51.443	48.663	45.633	44.285	42.844



Bijdrage deelnemende gemeenten

Basis is het aantal geplaatste SW medewerkers op 1 januari van het voorafgaande jaar aan het rapportagejaar.
(Bijlage 6 per gemeente)

Herziene Begroting 2019	werkelijk 2017	herz begr 2018	herz begr 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
aantal SW-medewerkers*	2.611	2.496	2.380	2.293	2.196	2.103
Vaste gem. bijdrage per SW in €	427	0	0	0	0	0
Aanvullende gem. bijdrage per SW in €	1.408	2.575	3.438	4.025	3.556	4.421
gem.bijdr. (€ x 1.000)	4.791	6.427	8.182	9.230	7.808	9.298

Begroting 2019	werkelijk 2017	herz begr 2018	herz begr 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
aantal SW-medewerkers*	2.611	2.496	2.380	2.282	2.177	2.075
Vaste gem. bijdrage per SW in €	427	0	0	0	0	0
Aanvullende gem. bijdrage per SW in €	1.408	2.575	3.600	4.373	4.480	4.541
gem.bijdr. (€ x 1.000)	4.791	6.427	8.569	9.979	9.754	9.422

* Het aantal SW dat hier wordt vernoemd, is de stand aantal SW op 1-1 van T-1. Dit aantal is de grondslag voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage.

De vaste gemeentelijke bijdrage was gebaseerd op de oorspronkelijke 427 euro per SW.
Vanaf begroting 2018 wordt er alleen nog gesproken van 1 gemeentelijke bijdrage.

Vanaf 2010 is er door het Rijk een daling van de subsidie per SE ingezet. Deze is niet beïnvloedbaar door WVS.
De impact is echter enorm op de begroting. Hieronder treft u een fictieve berekening aan.

vergelijking	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SE's	2.435	2.430	2.458	2.431	2.375	2.236
daadwerkelijk subsidie per SE	27.351	25.955	26.097	26.141	25.735	25.823
Subsidie obv 2011 met 1,5% LPO (fictief)	27.351	27.761	28.178	28.600	29.029	29.465
verschil per se		-1.806	-2.081	-2.459	-3.294	-3.642
Korting vanuit het rijksbudget * 1,000		-4.389	-5.114	-5.979	-7.824	-8.143
Totale gemeentelijke bijdrage	1.283	1.252	1.209	4.892	3.979	4.546

De korting is ingegaan vanaf 2010

vergelijking	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SE's	2.173	2.086	1.987	1.914	1.833	1.755
daadwerkelijk subsidie per SE	25.240					
subsidie obv begroting		24.656	24.938	24.539	24.897	25.234
Subsidie obv 2011 met 1,5% LPO (fictief)	29.907	30.355	30.811	31.273	31.742	32.218
verschil per se	-4.667	-5.699	-5.873	-6.734	-6.845	-6.984
Korting vanuit het rijksbudget * 1,000	-10.141	-11.889	-11.669	-12.889	-12.547	-12.257
Totale gemeentelijke bijdrage	4.787	6.427	8.182	9.230	7.808	9.298

Dit betekent dat, indien we vanaf 2011 geen korting op de rijksbijdrage per SE hadden gekregen en wel een LPO van 1,5% we in 2019 € 30.811 euro per SE zouden ontvangen ipv de ingeschatte € 24.315.

Voor 2019 zou dit, bij een SE-aantal van 2.001, een extra rijksbijdrage geven van € 12.998.000.

Ipv het vragen van een gemeentelijke bijdrage, zou WVS geld genereren, en wel € 4.429.000, ondanks de hogere loonkosten van ongeveer € 4.000 per SW-er t.o.v. het landelijk gemiddelde.



Overige subsidies overheid

In de begroting is opgenomen dat er Beschut Werk ingezet zal gaan worden en dat deze zal worden uitgevoerd door WVS conform gemaakte afspraken.

Voor deze doelgroep is uitgegaan van 70% loonkostensubsidie, gemiddeld 28 uur per persoon en 8.500 euro begeleidingsvergoeding.

Er zijn in de ketenbegroting aannames gemaakt mbt afname leerwerktrajecten door het Werkplein Hart van West Brabant en de ISD Brabantse Wal. In de begroting en meerjarenraming is uitgegaan van de aangereikte cijfers vanuit de ketenbegroting. De tariefstelling van de trajecten is 2.500 euro per traject obv prijspeil 2016 en een indexering van 1,5 %. In het kader van het herstructureringsproces is er besloten om voorlopig de orderportefeuille van het groenbedrijf in tact te houden. Om dit te kunnen realiseren is er op korte termijn extra personeel nodig.

Hiervoor worden mensen in samenwerking met het Werkplein Hart van Westbrabant en ISD Brabantse Wal uit de doelgroep B aangenomen. WVS staat voor de maatschappelijke ontwikkeling en zet zich in voor de brede doelgroep. Deze personen zullen worden geschoold en ontwikkeld in het groenvak. Na een periode van maximaal 23 maanden, kunnen zij doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

De uitgangspunten in de begroting voor het ramen van leerwerktrajecten en de aantallen beschut werk, inclusief de tariefstelling, zijn conform de afspraken die reeds zijn opgenomen in de ketenbegroting. De participanten zijn alleen opgenomen voor het project Groen conform besluitvorming.

Herziene begroting 2019	herz begr 2018	herz begr 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
Leerwerktrajecten aantal	248	269	291	291	291
Beschut Werken aantal	99,0	124,0	153,0	181,0	210,0
Beschut Werken Fte	69,0	87,0	107,0	127,0	147,0
Participanten aantal	0	43	43	43	43
Participanten fte	0	30	30	30	30

NB in 2019 wil WVS samen met ISD Brabantse Wal een pilot gaan draaien mbt sociaal detacheren. De randvoorwaardelijke invulling wordt nog verder uitgewerkt. Derhalve zijn er geen fte (loondienst) opgenomen. Alleen bij de omzet is de dekkingscomponent toegevoegd. Het betreft 10 fte uit de participatiedoelgroep.

In het kader van de nieuwe rol van WVS is men van plan om als instrument praktijk-verklaringentrajecten te gaan aanbieden voor de doelgroep. Hiervoor is een aanvraag voor SITS subsidie (ESF-innovatiefonds) ingediend. Deze is nog niet opgenomen in de herziene begroting, evenals het merendeel van de kosten.

In 2020 zal de compensatieregeling voor de verstrekte transitievergoedingen worden uitgevoerd door het UWV. Naar verwachting zal WVS hierdoor € 1.500.000,- terug ontvangen. Verwacht wordt dat de compensatie in 2021 tot uitkering zal komen.

Overige bedrijfsopbrengsten

Dit betreft de doorberekening van de kosten van dienstverlening van WVS aan de verbonden partijen, zoals Flexkompaan BV, WVS Schoonmaak VOF en Propeople Holding BV, alsmede derdenpartijen als Stichting Samen Werken en Stichtingen Werkwijs. In de begroting is verondersteld dat de dienstverlening op hetzelfde niveau gehandhaafd blijft.



Personeelskosten SW

Voor de berekening van de indexering van de lonen SW is rekening gehouden de huidige loonafspraken. De LPO op het Participatie budget SW wordt verondersteld op 2 % per jaar. De loonsverhoging voor SW is hieraan gekoppeld. Derhalve is ook een loonkostenstijging van 1,5% meegenomen. Daarnaast zijn er nog kosten voor periodieken en stijgingen sociale lasten en pensioen. Hier is 1,5 % voor opgenomen. Door uitstroom van in verhouding duurdere werknemers wordt daarnaast een algemene daling van de loonkosten per SW-fte verondersteld, die de loonkosten in positieve wijze beïnvloedt. Vanaf 2017 is er een tegemoetkoming loondomein vanuit het rijk geïntroduceerd, die een gunstig effect heeft op de loonkosten SW. Deze regeling betreft het 'Lage-inkomensvoordeel, ook wel LIV genaamd. Waar mogelijk wordt deze ingezet om het negatieve subsidieresultaat te beperken.

Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten zijn gebaseerd op de kosten voor 2017 en budget 2018. Tevens is hier rekening gehouden met de uitstroom van SW-medewerkers.

Door de nieuwe Wet Werk en Zekerheid is met ingang van 1 juli 2015 het ontslagrecht veranderd.

Onderdeel van deze verandering is het invoeren van een zogenaamde "transitievergoeding".

Bij ontslag, op initiatief van WVS, van een medewerker die minimaal 2 jaar in dienst is, worden we verplicht een transitievergoeding te betalen. Dit geldt niet alleen voor een tijdelijk contract, maar ook bij beëindiging wegens ziekte, ondergrens en (disciplinair) ontslag. Voor 2019 ~~en volgende jaren~~ wordt dit ingeschat op € 500.000,- . Natuurlijk wordt er gestuurd op risicominimalisatie, echter bij vaste contracten is dit nauwelijks mogelijk.

Er is een nieuwe wet, waarbij bij uitstroom na 2 jaar ziekte, een compensatie vanuit het rijk zal plaatsvinden. Deze gaat van kracht in 2020, de financiële impact is niet geheel duidelijk. Er zal ter dekking van de landelijke/sectorale kosten een premieheffing plaats gaan vinden. De hoogte en berekening hiervan is nog niet bekend.

Derhalve is vanaf 2020 een verhoging van de sociale lasten van € 250.000, meegenomen ipv de transitievergoeding.

De compensatie van een gedeelte van de kosten die zijn ontstaan vanaf 1-7-2015 zal plaats vinden. Deze is opgenomen onder subsidies overheid.

Loonkostensubsidie Begeleid Werken

Het aantal BW-plaatsingen wordt constant verondersteld.

Salariskosten regulier personeel

In verband met de uitstroom van SW-medewerkers, wordt verondersteld dat uitstromende leidinggevende SW-medewerkers worden vervangen door Flexkompaan personeel. Het Flexkompaan personeel zal daardoor voor de begroting iets toenemen t.o.v. 2018. Verder wordt uitstromend leidinggevend kader ambtelijk en Flexkompaan vervangen door nieuwe Flexkompaan krachten.

De instromende doelgroep beschut werk, vergt een intensievere begeleiding dan de gemiddelde SW-medewerker.

Hierdoor is de noodzaak voor extra begeleidingscapaciteit hoog.

Voor actie 4 (Op stap naar Werk - praktijkverklaringen) uit de houtskoolschets is een tijdelijke verhoging van de reguliere formatie nodig, deze is opgenomen onder inhuur personeel. Bij de opleidingskosten zijn de kosten van actie 8

(Professionaliseren begeleidend personeel) opgenomen. Actie 5 (Implementatie Lean) zal in 2018 worden uitgevoerd.

Een overzicht van de actiepunten en de kosten is opgenomen in bijlage 8

	werkelijk 2017	herz begr 2018	begroting 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
fte ambt pers.	73,8	73,9	65,0	62,2	56,5	55,5
gem.loonsom (€)	74.875	72.521	74.969	76.230	77.504	78.793
tot. Sal.kst.(€x1.000)	5.522	5.360	4.873	4.743	4.379	4.373
fte Flexkompaan	95,1	102,8	111,8	114,1	121,8	120,8
gem.loonsom (€)	60.305	56.443	61.816	63.359	64.943	66.565
tot. Sal.kst.(€x1.000)	5.732	5.804	6.911	7.228	7.910	8.041
totaal fte regulier	168,8	176,7	176,8	176,3	178,3	176,3

Voor de berekening van de salarissen regulier personeel is rekening gehouden met de verhoging van 2,5% van de kosten. Dit is voor CAO-stijgingen, periodieken en wijzigingen in werkgeverslasten.

Bij de herziene begroting van 2018 was rekening gehouden met instroom van personeel met lagere kosten dan gemiddeld. We zien echter dat door vervanging van ambtelijke medewerkers, de gemiddelde loonkosten niet dalen.



Loonkosten Beschut Werk

In de begroting zijn de loonkosten op basis van WML opgenomen, met een indexatie van 1,5%.

Loonkosten Participanten

In de begroting zijn de loonkosten op basis van WML opgenomen, met een indexatie van 1,5%.

Niet alle medewerkers zullen onder de doelgroep Baanafspraken vallen, en derhalve zal niet voor iedereen loonkostensubsidie worden geclaimd.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten in 2019 zijn gebaseerd op een behoudend investeringsbeleid.

Bij vervoersmiddelen is de afgelopen jaren gekozen voor langer doorijden met het materieel. Dit blijkt duurder dan verwacht te zijn. Derhalve is nu gekozen voor snellere vervanging.

Overige bedrijfskosten

Deze zijn min of meer constant verondersteld.

Uitzondering hierop zijn de onderhoudskosten. De komende jaren zal er uitstroom zijn van technisch onderhoudspersoneel. In de begroting is uitgegaan van uitbesteding van deze taken in plaats van werving nieuw personeel.

Onder deze kostenrubriek zijn de kosten van actie 2 (MVO-platform) en actie 8 (Cultuur) opgenomen.

Voor de jaren 2019 tot en met 2022 blijven de aantallen leerwerktrajecten en medewerkers met loonkostensubsidie (zolang daarover nog geen andere besluiten genomen zijn) constant.

Wel zou het maatschappelijk zinvol zijn om meer gebruik te maken van de trajecten met loonkostensubsidie om plaatsings- en doorstroombmogelijkheden te kunnen realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In 2018 wordt binnen het groenproject, gestart met dienstverbanden voor de participatiedoelgroep voor maximaal 23 maanden, met als doel uitstroom naar de reguliere markt. Binnen WVS krijgen deze personen begeleiding, opleiding en ondersteuning.



2.2. Overzicht van baten en lasten 2017 - 2022.

Het overzicht baten en lasten voor de jaren 2017 - 2022 laat met name het exploitatieresultaat voor gemeentelijke bijdrage zien. Ook wordt het totaal exploitatieresultaat gesplitst in het subsidieresultaat (rijksbijdrage minus alle personeelskosten SW personeel) en het operationele resultaat. Conform de eisen zoals gesteld in het Besluit Begroting en Verantwoording, is WVS verplicht inzicht te geven in de overheadkosten zoals gedefinieerd in de BBV. Deze opstelling vindt u in bijlage 1.

bedragen x € 1.000

	werkelijk 2017	herz begr 2018	herz begr 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
Netto omzet derden	22.540	21.714	22.659	22.743	22.661	22.587
Netto omzet deelnemende gemeenten	9.551	9.500	9.317	9.111	8.866	8.620
Grond- en hulpstof uitbesteed werk	-9.752	-9.579	-9.909	-9.854	-9.745	-9.635
Toegevoegde waarde	22.339	21.635	22.067	22.000	21.782	21.572
Rijksbijdrage	54.997	51.443	50.549	47.925	46.567	45.187
Loonkostensubsidie	95	1.144	1.581	1.950	2.327	2.714
Overige subs overheid	598	1.375	1.481	1.721	3.401	2.083
Totaal bijdr overheden	55.690	53.962	53.611	51.596	52.295	49.984
Ov bedrijfsopbr.	2.375	2.285	2.176	2.109	2.034	1.962
Totaal baten	80.404	77.882	77.854	75.705	76.111	73.518
Loonkosten SW	-64.925	-62.409	-62.475	-60.749	-58.955	-57.205
Overige pers.kn SW	-1.738	-2.095	-1.658	-1.597	-1.530	-1.465
Verstrekke subsidies	-191	-180	-180	-180	-180	-180
Totaal pers.kn. SW	-66.854	-64.684	-64.313	-62.526	-60.665	-58.850
Kosten regulier pers.	-11.930	-11.649	-12.414	-12.601	-12.919	-13.044
Kosten Beschut Werk	-186	-1.635	-2.088	-2.612	-3.147	-3.697
Kosten participanten	0	0	-722	-731	-743	-755
Afschrijvingskosten	-1.636	-1.734	-1.846	-1.846	-1.846	-1.846
Overige bedr. kosten	-4.607	-4.326	-4.431	-4.390	-4.369	-4.390
Financieringskosten	-248	-281	-222	-228	-231	-235
Sub-totaal ov bedr kn	-18.607	-19.625	-21.723	-22.408	-23.255	-23.967
Sub-totaal bedrijfskn	-85.461	-84.309	-86.036	-84.934	-83.920	-82.817
Resultaat voor gemeentelijke bijdr. en dividend	-5.057	-6.427	-8.182	-9.230	-7.808	-9.298
Gem. bijdrage	4.786	6.427	8.182	9.230	7.808	9.298
Totaal expl. result.	-271	0	0	0	0	0
Subsidieresultaat	-11.858	-13.242	-13.765	-14.602	-14.099	-13.664
Gemeentelijke bijdrage	4.786	6.427	8.182	9.230	7.808	9.298
Oper. resultaat	6.801	6.815	5.583	5.372	6.291	4.366



2.3. Financiële positie

De afgelopen jaren is een bijdrage van de gemeenten noodzakelijk om een negatief eigen vermogen te voorkomen. In bijlage 6 is een overzicht opgenomen van de gemeentelijke bijdragen voor 2019.

In bijlage 2 is de balans per ultimo opgenomen voor de jaren 2017 - 2019. In paragraaf 3.1. Weerstandsvermogen is een overzicht gegeven van 'jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen'. Deze verplichtingen hebben een nadelige invloed op de financiële positie van WVS.

Door het negatieve resultaat in de totale planperiode zal de financieringsbehoefte toenemen. Dit wordt gecompenseerd door stortingen van de gemeentelijke bijdragen.

Ultimo 2017 bedroegen de langlopende leningen, inclusief de aflossingsverplichting over 2015 € 8.512.000. Jaarlijks wordt hierop € 612.000 afgelost. Om aan haar financieringsbehoefte te kunnen voldoen sluit WVS rekening-courantkredieten en kasgeldleningen af.

De behoefte aan korte termijn krediet neemt toe vanwege de jaarlijkse aflossingen op de leningen.

Het rentepercentage voor de langlopende leningen bedraagt voor 2019 3,08 %.

Voor rekeningcourant krediet wordt dit percentage begroot op 0,7 % en voor kasgeldleningen zelfs op 0,5 %.

Met deze financieringswijze voldoet WVS zowel aan de kasgeldlimiet als aan de norm voor het renterisico.

In bijlage 3 is een overzicht van de langlopende en de kortlopende leningen gegeven voor de jaren 2017 - 2019.

De voorzieningen die WVS had gevormd hebben het karakter van een toekomstige financiële verplichting. Het betrof hier een voorziening in het kader terug te betalen rijksbijdrage vanwege overschrijding van de taakstelling. Verwacht wordt dat deze voorziening in de loop van 2018 wordt afgewikkeld. Vanaf 2018 wordt er een voorziening gecreëerd voor 3e WW-jaar ambtelijk. Dit is een verplichting. Deze wordt gevormd uit een bijdrage van het ambtelijk personeel zelf. bijlage 4 is een overzicht gegeven van het verloop van de reserves en de voorzieningen voor de jaren 2017 - 2019.

Het voorstel mbt de resultaat bestemming van 2017 is reeds gedaan aan het Algemeen Bestuur.

De verwachting is dat het Algemeen Bestuur zal overgaan tot het onttrekken van het negatieve resultaat aan de algemene reserve.



2.4. Risicoparaagraaf

Als risico's worden beschouwd alle redelijke voorzienbare risico's die niet in de begroting zijn verwerkt en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de omvang van de exploitatie, het exploitatieresultaat en het eigen vermogen van WVS.

Ondernemersrisico

WVS opereert op de commerciële markt door producten en diensten aan derden te leveren. Hierdoor heeft WVS te maken met het normale ondernemersrisico zoals het debiteuren- en voorraadrisico. Door de turbulente economische omstandigheden is dit risico niet te onderschatten.

Er is een groei in groepsdetacheringen (werken op locatie) en industriële activiteiten. Individuele detacheringen en begeleid werken blijven achter op de doelstelling als gevolg van de krimp van het aantal SW medewerkers.

Het achterblijven van de TW van bijvoorbeeld 5 % levert direct een verlies op aan exploitatieresultaat van ruim € 1.100.000

Opdrachten van deelnemende gemeenten

De deelnemende gemeenten zijn belangrijke opdrachtgevers voor WVS. De gemeentelijke opdrachten vormen voor WVS ook een belangrijke inkomstenbron, maar belangrijker nog is dat gemeenten veel werk hebben waar mensen uit het doelgroepenregister werk kunnen vinden. Door een jaarlijkse krimp in het aantal SW-medewerkers en een zeer beperkte instroom van mensen uit de Participatiedoelgroep, kan WVS het huidige volume van werkzaamheden niet uitvoeren. Als er geen instroom komt zal WVS opdrachten moeten teruggeven aan gemeenten waarbij het werk voor de zwakste doelgroep verdwijnt. Het reguliere bedrijfsleven zal naar verwachting de hoge begeleidingsbehoefte van deze groep niet overnemen.

Risico rijksbijdrage

In de begroting is uitgegaan van de afbouw SW zoals het Rijk die voorziet. Er is gebleken dat de afbouw landelijk langzamer verloopt dan in de nieuwe Participatiewet wordt verondersteld.

Voorspellen wat de ontwikkeling van de rijksbijdrage gaat doen, is lastig. Er zijn veel landelijke factoren die van invloed zijn op de rijksbijdrage per SE. Indien er grote afwijkingen zijn tov de begroting zal dit worden gemeld, en indien nodig zal een herziene begroting worden ingediend.

In de begroting is uitgegaan van een compensatie van LPO van 2%. Indien deze niet wordt ontvangen heeft dat impact op de begroting. Door de koppeling met de cao SW (op dit moment) is de impact beperkt.

WVS ontvangt vanuit de gemeenten de volledige subsidie WSW. Bij overschrijding van de taakstelling is het financiële risico geheel voor WVS groep. Bij 10 se's is dit een risico van € 250.000,-

Rente risico's

De totale activa bedragen ultimo 2017 € 23.511.000. Hiervan is ruim 94 % gefinancierd met vreemd vermogen.

Een groot deel van dit vreemde vermogen is rentedragend. De aan het vreemde vermogen verbonden rentelasten leggen een claim op de exploitatiebegroting. Alle langlopende leningen hebben een vast rentepercentage over de gehele looptijd van de lening. Derhalve is het renterisico met betrekking tot de langlopende leningen nihil.

Wijzigingen in de rentestand hebben derhalve geen gevolgen voor het exploitatieresultaat.

Anders ligt dit voor de kortlopende leningen. De rente hierop is variabel en de kosten hiervan fluctueren met wijzigingen in de rentestand. Momenteel is de rente op een laag niveau.

Het renterisico op korte termijn ligt vooral bij de kasgeldlening. Er is momenteel € 7.000.000,- aangetrokken.

Stijging van het rentepercentage met 1% heeft een impact van € 70.000,- op de exploitatie per jaar.

Transitievergoeding

Bij ontslag, op initiatief van WVS, van een medewerker die minimaal 2 jaar in dienst is, worden we verplicht een transitievergoeding te betalen. Dit geldt niet alleen voor een tijdelijk contract, maar ook bij beëindiging wegens ziekte, ondergrens en (disciplinair) ontslag. Voor 2019 wordt dit ingeschat op € 500.000,- per jaar.

Natuurlijk wordt er gestuurd op risicominimalisatie, echter bij vaste contracten is dit nauwelijks mogelijk.

Er is een ontwerpwet, waarbij bij uitstroom na 2 jaar ziekte, een compensatie vanuit het rijk zal plaatsvinden. Deze is echter nog niet van kracht, derhalve kan de impact nog niet worden berekend. Verwacht wordt dat er een premieheffing tegenover zal staan.

In 2021 is een bedrag van € 1.500.000,- opgenomen als bate. Indien de wetgeving alsnog verandert kan het zijn dat dit bedrag niet wordt ontvangen. Daarnaast is een inschatting gemaakt van de sectorale premie. In de begroting gaat WVS ervanuit dat deze qua kosten de helft is van de huidige transitievergoedingskosten. Risico € 250.000,- per jaar.



Jaarlijks terugkerende aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen

Volgens het BBV dienen de verplichtingen die gerelateerd zijn aan de jaarlijks terugkerende arbeidskosten niet als verplichting in de balans te worden opgenomen. Bij de beoordeling van het weerstandsvermogen van WVS dienen ze wel te worden meegenomen. Deze verplichtingen worden in de begroting opgenomen op het moment dat ze tot betaling leiden.

Het betreffen de volgende verplichtingen:

- Vakantiegeldverplichtingen (waarde per ultimo 2017 € 2.120.000.)
- Verloftegoeden (waarde ultimo 2017: € 2.227.000);

Uitstroom van SW-kader

De capaciteiten van de SW-instroom is sinds 1998 (invoering nieuwe Wet Sociale Werkvoorziening) minder dan de gemiddelde SW-populatie van voor 1998. Dit betekent dat kaderfuncties die momenteel zijn ingevuld door SW-medewerkers in geval van vervanging door pensionering of anderszins, niet meer door SW-medewerkers kunnen worden ingevuld omdat bij de huidige instroom de benodigde capaciteiten hiervoor ontbreken. Dit betekent dat extra regulier personeel moet worden aangetrokken om deze opengevallen plaatsen in te nemen. Uiteraard wordt getracht eventuele vacatures op een andere wijze in te vullen door herverdeling van taken en het niet vervangen van uitstroom van indirecte functies, maar dit is niet altijd mogelijk.

Indien een SW-medewerkers 1 op 1 vervangen dient te worden, is het verschil in kosten, de rijkssubsidie.

Natuurlijk wordt gekeken naar kostenreductie door een 1 op 1 vervanging te proberen te vermijden.

SLA Schoonmaak

Sinds 2009 voert WVS voor WVS-Schoonmaak VOF alle backoffice activiteiten uit tegen een vastgestelde vergoeding.

De afspraken zijn destijds gemaakt voor tenminste 6 jaar en worden tot op heden gecontinueerd.

In de begroting zijn de opbrengsten als constant verondersteld, m.u.v. de detachingsvergoeding vanwege de daling van het aantal gedetacheerde SW-medewerkers. De vergoeding per fte SW is wel constant verondersteld.

De SLA wordt momenteel heronderhandeld, kan het zijn dat WVS dekking mist voor haar medewerkers, waar zij niet direct andere opbrengsten tegenover kan zetten.

Inzet personeel Beschut Werk

De gemeenten hebben besloten om Beschut Werk uit te voeren.

De realisatie van de instroom is opgenomen of de planning afgegeven door het Rijk. De feitelijke instroom is afhankelijk van de aanlevering van kandidaten door het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal.

Vanaf 1 januari 2017 mogen burgers zich rechtstreeks melden bij het UWV voor het aanvragen van een indicatie Beschut Werk. De verwachting is dat dit zal leiden tot meer plaatsingen Beschut Werk.

De aantallen 'beschut werk'-plaatsingen kunnen achterblijven op de fictieve taakstellingen in totaal.

WVS heeft haar begeleidingsorganisatie zo ingericht dat zij de personen in dat jaar kunnen plaatsen. Indien er niet wordt geplaatst mist WVS de dekking voor de begeleidingsorganisatie a € 8.500,- per plaatsing.

Leerwerktrajecten

De inschattingen voor afname leerwerktrajecten voor de jaren 2019-2022 zijn gebaseerd op de ketenbegroting.

Indien de aantallen naar beneden worden bijgesteld, zal dit invloed hebben op het resultaat van WVS.

Indien de leerwerktrajecten niet worden ingevuld mist WVS dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Inzet participanten voor groen project

Voor het groenproject worden personen uit de B-doelgroep in dienst genomen bij WVS.

Een aantal hiervan zullen zijn geregistreerd in het doelgroepenregister. Hiervoor kan WVS loonkostensubsidie aanvragen obv loonwaarde. Tevens is er een landelijke no-riskpolis voor deze doelgroep. Verzuim vanwege ziekte is dan geen kostenpost voor WVS. Natuurlijk heeft het wel impact op de toegevoegde waarde.

Medewerkers zonder doelgroepverklaring vallen niet onder deze polis. Het ziekteverzuim risico is dan volledig voor WVS.

Cashflow

Door het verder onttrekken van gelden uit de organisatie, zoals reserves aanspreken voor tekorten, en aflossen van de oude leningen, wordt de financieringsbehoefte van WVS steeds groter.

Hierdoor wordt WVS een organisatie welke nagenoeg geheel wordt gefinancierd met vreemd geld, met een steeds groter risico met betrekking tot financieringskosten.



Hoofdstuk 3. Overige begrotingsinformatie

3.1. Weerstandsvermogen

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in het vermogen van WVS om risico's (zie paragraaf '2.4) die niet in de begroting zijn verwerkt op te vangen door middel van financiële buffers, genoemd weerstandscapaciteit. De relatie tussen weerstandscapaciteit en alle risico's waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen, wordt weerstandsvermogen genoemd.

In verband met de invoering van het BBV (2004) is het niet meer toegestaan de vakantiegeldverplichting als zodanig onder de schulden op te nemen. Deze verplichting (ultimo 2017 € 2.120.000) wordt niet in de balans opgenomen.

Als financiële buffer voor het opvangen van tegenvallers voortvloeiende uit de hiervoor genoemde risico's dienen de reserves (eigen vermogen); deze bedroegen per ultimo 2017 € 2.001.000. Er is ook nog een negatief resultaat 2017 van € 597.000 welke uit de reserves is onttrokken.

Daarnaast fungeren de deelnemende gemeenten als vangnet voor WVS, doordat ze uiteindelijk - voorzover de reserves ontoereikend zijn - het exploitatietekort voor hun rekening nemen. In een bestuursbesluit in 2011 is vastgelegd dat de bandbreedte voor de reserves is vervallen en dat de bestemmingsreserve is toegevoegd aan de algemene reserve. Exploitatieverliezen moeten van de algemene reserve worden afgeboekt.

In 2015 heeft op verzoek van het DB van WVS door Deloitte een onderzoek plaatsgevonden naar het benodigde weerstandsvermogen obv een risicokwantificering. Hieruit bleek dat het benodigde weerstandsvermogen circa € 6 miljoen zou moeten zijn. Het benodigde weerstandsvermogen kan worden opgesplitst in twee gedeelten. Het eerste gedeelte is het weerstandsvermogen voor risico's die niet door WVS beïnvloedbaar zijn, de externe risico's. Dit bedrag is circa € 3,2 miljoen. Het tweede gedeelte, ad € 2,8 miljoen is voor wel beïnvloedbare risico's, waarvoor beheersingsmaatregelen getroffen kunnen worden, ter vermindering van de risico's.

Het AB heeft destijds besloten het weerstandsvermogen niet op te hogen.

Het DB is samen met Deloitte nog steeds van mening dat WVS, gelet op de aard van het bedrijf (waarbij forse onvoorziene financiële tegenvallers snel kunnen optreden als gevolg van marktontwikkelingen), de beschikking dient hebben over een adequaat weerstandsvermogen.

De krimp van de reserve leidt tevens tot hogere leningen, en daardoor tot meer renterisico.



Bijlage 1. Resultatenrekening 2019 en meerjarenraming 2020-2022
Overhead (cf BBV richtlijnen juli 2016)

ongewijzigd

	<i>begroting</i> 2019	<i>raming</i> 2020	<i>raming</i> 2021	<i>raming</i> 2022
Baten				
Netto omzet	655	665	675	685
Mutatie voorraad GP en OHW	0	0	0	0
Grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-259	-262	-267	-271
<i>Toegevoegde waarde</i>	396	403	408	414
Bijdrage overheden	2.708	2.533	2.455	2.312
Overige opbrengsten	200	200	200	200
Subtotaal	2.908	2.733	2.655	2.512
Totaal baten	3.304	3.136	3.063	2.927
Lasten				
Personeelskosten	-11.364	-11.144	-10.902	-10.675
Afschrijvingskosten	-967	-967	-967	-967
Overige bedrijfskosten	-3.238	-3.238	-3.238	-3.238
<i>Totaal bedrijfskosten</i>	-15.569	-15.349	-15.107	-14.880
Rentebaten en - lasten	-228	-231	-235	0
Totaal Lasten	-15.797	-15.580	-15.342	-14.880



bijlage 2: Balans 2017 - 2019 (x € 1.000)

	stand per ultimo	2017	2018	2019	herziene 2019
Activa					
<u>Vaste activa:</u>					
Materiële activa		15.243	17.000	16.000	17.000
Financiële activa		518	418	318	318
<i>Totaal vaste activa</i>		<i>15.761</i>	<i>17.418</i>	<i>16.318</i>	<i>17.318</i>
<u>Vlottende activa:</u>					
Voorraden		984	1.000	1.000	1.000
Vorderingen		6.160	6.252	6.346	6.346
Overlopende activa		856	596	590	590
Liquide middelen		76	76	76	76
<i>Totaal vlottende activa</i>		<i>8.076</i>	<i>7.924</i>	<i>8.012</i>	<i>8.012</i>
Totaal activa		23.837	25.342	24.330	25.330
Passiva					
<u>Eigen vermogen:</u>					
Algemene reserve		2.001	1.730	1.730	1.730
Storting gemeenten		4.786	6.427	8.569	8.182
Onttrekking gemeente		0	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat		-5.057	-6.427	-8.569	-8.182
<i>Totaal eigen vermogen</i>		<i>1.730</i>	<i>1.730</i>	<i>1.730</i>	<i>1.730</i>
<i>Voorzieningen</i>		<i>10</i>	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>8</i>
<i>Langlopende leningen</i>		<i>8.512</i>	<i>7.400</i>	<i>6.402</i>	<i>6.402</i>
<u>Kortlopende schulden:</u>					
Crediteuren		6.007	6.097	6.189	6.189
Rekeningcourantkrediet		982	3.511	3.401	2.401
Kasgeldleningen		6.000	7.000	6.000	8.000
Overlopende passiva		596	600	600	600
<i>Totaal kortlopende schulden</i>		<i>13.585</i>	<i>17.208</i>	<i>16.190</i>	<i>17.190</i>
Totaal passiva		23.837	26.342	24.330	25.330
eigen vermogen in % van totaal vermogen		7,3	6,6	7,1	6,8
werkkapitaal		1.137	1.155	1.158	1.158



bijlage 3: Overzicht van langlopende leningen en RC-krediet

Leningen o/g (in € x 1.000):

verstrek door	omschrijving	hoofdsom	looptijd	rente %
BNG	len 90545	4.538	1999/2024	6,09
BNG	len 91109	4.538	2001/2025	6,05
BNG	len 95110	2.700	2002/2023	5,33
nieuw		5.000	2017-2027	0,75
	<i>sub-totaal</i>	16.776		

	werkelijk 2017	budget 2018	raming 2019
leningen o/g:			
stand per ultimo	8.512	7.400	6.402
Kasgeldleningen			
stand per ultimo	6.000	6.000	8.000
Rekening-courant krediet:			
stand per ultimo	982	3.511	2.401
Lening u/g: (Propeople Holding B.V.)			
stand per ultimo	500	400	300
Saldo geleend - uitgeleend	14.994	16.511	16.503
Rentebaten en- kosten:			
leningen o/g	242	220	197
kasgeldleningen	6	6	6
RC-krediet	23	17	20
lening u/g	-23	-20	-16
Rente lasten totaal	248	223	207
rente - %			
leningen o/g	2,84	2,97	3,08
kasgeldleningen	0,5	0,5	0,5
RC-krediet	0,7	0,7	0,7
lening u/g	4	4	4
totaal gemiddeld rente %	1,65	1,35	1,25



Bijlage 4: Overzicht reserves en voorzieningen (x € 1.000)

omschrijving	2016	2017	2018	2019
Reserves:				
Algemene reserve	2.782	2.001	1.730	1.730
Storting gemeente	4.546	4.786	6.427	8.182
Onttrekking gemeente	-529	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	-4.798	-5.057	-6.427	-8.182
Totaal reserves	2.001	1.730	1.730	1.730
Voorzieningen:				
Rijkssubsidie	16	10		
3e WW-jaar ambtelijk			4	8
Totaal voorzieningen	0	0	4	8



Bijlage 5: overzicht van investeringen in vaste activa

in € x 1.000	Werkelijk 2017	Budget 2018	Begroting 2019
Grond	0	0	0
Voorzieningen aan terreinen	0	0	0
Gebouwen	332	789	900
Installaties	287	300	500
Machines	130	303	300
Automatisering	127	220	50
Inventarissen	72	200	200
Vervoermiddelen	715	1.100	1.100
Projecten in uitvoering	27	0	0
Overige	0	0	0
Totaal investeringen	1.690	2.912	3.050
PM Afschrijvingskosten	1.636	1.734	1.846



Bijlage 6: Gemeentelijke bijdrage 2019

In de herziene begroting 2019 van WVS is uitgegaan van één gemeentelijke bijdrage.

Het verlies van WVS bedraagt in 2019 € 8.182.000,-. Dit is per SW-er € 3.438,-
Dit is een stijging van de bijdrage per SW-er van € 889,- t.o.v. 2018.

Een overzicht van de bijdrage per gemeente in dit resultaat:

Herz Begr 2019	aantal sw 1-1-2018		
		Totaal	
Bergen op Zoom	491	€	1.687.967
Etten-Leur	255	€	876.643
Halderberge	239	€	821.638
Moerdijk	125	€	429.727
Roosendaal	665	€	2.286.147
Rucphen	298	€	1.024.469
Steenbergen	118	€	405.662
Woensdrecht	95	€	326.592
Zundert	94	€	323.155
	2.380	€	8.182.000

per SW-er € 3.438

begroting 2019	aantal sw 1-1-2018		
		Totaal	
Bergen op Zoom	491	€	1.767.806
Etten-Leur	255	€	918.107
Halderberge	239	€	860.500
Moerdijk	125	€	450.053
Roosendaal	665	€	2.394.279
Rucphen	298	€	1.072.925
Steenbergen	118	€	424.850
Woensdrecht	95	€	342.040
Zundert	94	€	338.439
	2.380	€	8.569.000

per SW-er € 3.600



Bijlage 7: Specificatie Rijksbijdrage per gemeente

In de meicirculaire 2018 zijn de volgende Participatiebudgetten SW per gemeente 2019 opgenomen.
In de begroting is tevens 2 % correctie LPO opgenomen.

Herz begr 2019	2019 excl LPO	2019 incl LPO
Bergen op Zoom	€ 10.417.492	€ 10.625.842
Etten-Leur	€ 5.377.572	€ 5.485.124
Halderberge	€ 4.880.938	€ 4.978.557
Moerdijk	€ 2.655.890	€ 2.709.007
Roosendaal	€ 13.618.627	€ 13.891.000
Rucphen	€ 6.114.011	€ 6.236.291
Steenbergen	€ 2.524.637	€ 2.575.130
Woensdrecht	€ 2.027.103	€ 2.067.645
Zundert	€ 1.941.822	€ 1.980.659
	€ 49.558.092	€ 50.549.254

per SE € 24.939 € 25.437

In de meicirculaire 2017 zijn de volgende Participatiebudgetten SW per gemeente 2019 opgenomen.
In de begroting is tevens 2 % correctie LPO opgenomen.

Begroting 2019	2019 excl LPO	2019 incl LPO
Bergen op Zoom	€ 10.015.919	€ 10.216.237
Etten-Leur	€ 5.135.982	€ 5.238.701
Halderberge	€ 4.545.226	€ 4.636.131
Moerdijk	€ 2.560.969	€ 2.612.189
Roosendaal	€ 13.060.626	€ 13.321.839
Rucphen	€ 5.968.179	€ 6.087.543
Steenbergen	€ 2.446.900	€ 2.495.838
Woensdrecht	€ 2.057.731	€ 2.098.885
Zundert	€ 1.916.971	€ 1.955.310
	€ 47.708.503	€ 48.662.673

per SE € 23.838 € 24.314



Bijlage 8: Specificatie Kosten Acties Houtskoolschets

Kosten in euro's * 1.000	eenmalige kosten	jaarlijkse structurele kosten	totaal structureel voor projectperiode 2018-2022	Totaal
Actie 1: gezamenlijk tactisch overleg met werkpleinen	0	0	0	0
Actie 2: oprichten MVO-platform in de Arbeidsmarktregio	16	1	4	20
Actie 3: verbinding met klant 'de doelgroep'	0	15	60	60
Actie 4: Opstap naar werk met praktijkverklaringen (NB Subsidieaanvraag loopt)	95	pm	pm	95
Actie 5: structuur uitwerken	50	0	0	50
Actie 6: lean werken implementeren	50	0	0	50
Actie 7: flexibiliseren en vernieuwen dienstverlening arbeidsmarkt fit maken werkzoekenden	pm	pm	pm	pm
Actie 8: cultuurprogramma	0	20	80	80
Actie 9: professionaliseren begeleidend personeel	0	50	200	200
Actie 10: tool voor projecten	25	5	20	45
Actie 11: slim gebruik maken van nieuwe technologieën	pm	pm	pm	pm
Actie 12: jaarlijkse strategie sessie	0	5	20	20
Totaal	236	96	384	620

NB de implementiekosten van actie 6 zullen in 2018 reeds worden genomen.