

Gemeente Woensdrecht
Informatieset
4e kwartaal 2018

Gemeente Woensdrecht

WVS NL

Gemeente Woensdrecht
&
WVS

Informatieset 4e kwartaal 2018

Inhoudsopgave

Inleiding 3
1. Algemene informatie 4
1.1 Bestuurlijke ontwikkeling 5
1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet 5
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ 9
1.4 Commerciële ontwikkelingen 10
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw 12
2.1 Financiering Wsw 12
2.2 Dienstverbanden 12
2.3 Herindicaties dienstverbanden 16
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein 17
4. Regulier personeel en ziekteverzuim 19
4.1 Personele bezetting (regulier) 19
4.2 Uitzendkrachten 19
4.3 Ziekteverzuim 20
5. Financiële kengetallen en informatie 21
5.1 Exploitatierekening 21
5.2 Risicoparagraaf 22
6. Verklaring van afkortingen en begrippen 24

Inleiding

WVS-groep (hierna: WVS) is hèt 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 hèt 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 4^{e} kwartaal van 2018.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 4e kwartaal 2018 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 10 december 2018 is de herziene begroting 2019 (incl. de meerjarenraming t/m 2022) vastgesteld in het algemeen bestuur. In de herziene begroting 2019 is rekening gehouden met de meest recente informatie die beschikbaar is. De herziene begroting 2019 sluit met een lager tekort (€ 8.182.000,-) dan de eerder vastgestelde begroting 2019 (tekort € 8.569.000,-.)

2. In het kader van de bestuursopdracht 'Ketenontwikkeling' wordt op dit moment onderzocht of, en zo ja welke mogelijkheden er zijn om, voor wat betreft het groenbedrijf en het postbedrijf van WVS, een private samenwerking aan te gaan. Met geïnteresseerde private partijen zijn inmiddels geheimhoudingsverklaringen getekend en de gesprekken verlopen voortvarend. Medio 2019 zal aan de bestuursleden verslag worden uitgebracht van de resultaten van de gesprekken.

3. Het algemeen bestuur heeft besloten om de heer P.A.C.M. van der Velden uit Breda te herbenoemen als (extern) DB-lid van WVS. De nieuwe benoemingstermijn van de heer Van der Velden duurt 4 jaar en loopt in 2023 af.

4. Op 6 december 2018 vond het jaarlijkse Participatie Netwerk Event plaats in Bergen op Zoom. Dit jaarlijkse evenement van het Regionaal Werkbedrijf West-Brabant, gericht op ondernemers, werd deze keer georganiseerd door WVS in nauwe samenwerking met het WSP West-Brabant en het bedrijfsleven. Het doel: Zo praktisch mogelijk kijken naar de kansen van sociaal ondernemen. Om snel naar de werkelijkheid van sociaal ondernemen te gaan werden er vier inspiratiesessies (experiences) georganiseerd door de vier voormalig prijswinnaars van de Participatieprijs: Van de Lande, Gova, Bosch en Forever Direct brachten op geheel eigen wijze het thema van sociaal ondernemen onder de aandacht. Voor de vijfde maal op rij werd aan het einde van het event de Participatieprijs uitgereikt aan een West-Brabantse organisatie die een succes heeft gemaakt van sociaal ondernemen. Genomineerden voor het jaar 2018 waren: Bikkelz (Breda), Buffel BV (Terheijden), Donkergroen (Etten-Leur) en Bleckmann / Timing (Bergen op Zoom). Voor die laatste werd een droom werkelijkheid toen zij de prijs overhandigd kregen.

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 31 december 2018
Werkplein Brabantse Wal	Aantal	Aantal***
Bergen op Zoom	20	18,97
Steenbergen	5	2,84
Woensdrecht	5	5,42
Totaal	30	27,23
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	
Etten-Leur	10	9,55**
Halderberge	8	3,48
Moerdijk	7	5,03
Roosendaal	28	22,48
Rucphen	10	8,26
Zundert	3	3,23
Totaal	66	52,03

* 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 wat teruggetrokken kandidate kwam samen met haar vader op het intakegesprek voor een leerwerktraject. De kandidate zat 2 jaar in een uitkering. Het intakegesprek verliep moeizaam en de kandidate zag een leerwerktraject in eerste instantie niet zitten. Kandidate is na enige overreding toch gestart op de in- en ompakafdeling in Etten-Leur. Na een paar weken zagen we de kandidate opbloeien. Ze gaf aan dat ze haar draai gevonden had. Na een sollicitatie kregen we recent te horen dat de kandidate voor 32 uur per week is aangenomen bij een productie onderneming in Etten-Leur.

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.

Bij een drietal kandidaten was sprake van een hoge mate van afwezigheid. Met de kandidaten is vervolgens een gesprek aangegaan. Nadat sprake was van voldoende vertrouwen kwamen er uiteenlopende privé problemen aan het licht. De kandidaten konden worden doorverwezen naar deskundigen en hulpinstanties. Dit leidde tot een oplossing / verzachting van de problematiek waardoor de kandidaten na enige tijd de draad weer konden oppakken en het leerwerktraject weer kon worden voortgezet.

Voor het jaar 2018 is de afspraak dat er in totaal 248 leerwerktrajecten worden gestart (1/3e vanuit de ISD en 2/3e vanuit het Werkplein). Vanuit de ISD Brabantse Wal zijn ultimo van het 4e kwartaal 2018 35 cliënten actief aan de slag in een leerwerktraject. Vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant waren er 31 cliënten actief. De ISD Brabantse Wal heeft zijn target voor wat betreft het aantal leerwerktrajecten in 2018 (83 trajecten) gehaald. Het aantal leerwerktrajecten vanuit de ISD bedroeg in 2018 86 (inclusief 18 leerwerktrajecten statushouders). Het aantal leerwerktrajecten vanuit het Werkplein bleef enigszins achter. Afgesproken was 165 leerwerktrajecten. In 2018 bedroeg het aantal leerwerktrajecten vanuit het Werkplein 131 (inclusief 33 leerwerktrajecten statushouders en 25 leerwerktrajecten leerroute logistiek). De ISD, het Werkplein en WVS zijn in onderling overleg aan het bekijken hoe in de toekomst verder invulling kan worden gegeven aan de leerwerktrajecten, 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 31 december 2018
Actief	66
Traject beëindigd*	72
Tijdelijk inactief	3
Totaal	141
In afwachting procedure	16
Nooit gestart	73

* - uitstroom regulier werk (16)
- nieuw traject WVS (4)
- nieuw traject extern (2)
- traject volledig doorlopen/einde (33)
- teruggetrokken door opdrachtgever (1)
- traject niet passend (10)
- medische redenen (5)
- misdragingen (0)
- geen recht op uitkering (1)

In het 2e 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 Status	Aantal deelnemers per 31 december 2018
Actief	46
Traject beëindigd*	9
Tijdelijk inactief	0
Totaal	55
In afwachting procedure	16
Nooit gestart	13

* - naar regulier werk (3)
- traject niet passend (2)
- medische redenen (1)
-traject volledig doorlopen (3)

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 2e 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. In het 4e kwartaal zijn de eerste kandidaten die hebben deelgenomen aan de leerroute logistiek ook daadwerkelijk ingestroomd in een dienstverband bij Randstad. Verwacht wordt dat nog vele kandidaten zullen volgen.

Leerwerktrajecten leerroute logistiek Status	Aantal deelnemers per 31 december 2018
Actief	11
Traject beëindigd*	14
Tijdelijk inactief	0
Totaal	25
In afwachting procedure	6
Nooit gestart	5

* - naar regulier werk (8)
- traject niet passend (2)
- medische redenen (3)
- misdragingen (1)

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 detacheringsbedrijf 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 december 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 en zijn de eerste drie groenmedewerkers uitgestroomd naar werk op de reguliere arbeidsmarkt. De komende maanden is de verwachting dat er nog een flink aantal groenmedewerkers zal uitstromen naar werk op de reguliere arbeidsmarkt. Samen met de ISD en het Werkplein wordt gekeken naar herbezetting van de opengevallen plekken bij WVS.

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, vooral middels intervisiebijeenkomsten, 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.

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. In het 4e kwartaal van 2018 is besloten dit project ook in 2019 voort te zetten.

Project PMI
Met Philip Morris International (PMI) is gesproken over de start van een ontwikkeltraject voor 5 statushouders voor toeleiding naar betaald werk. Per 1 december 2018 is het project van start gegaan met een looptijd van 6 maanden.

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. Eén van de onderdelen van dit experiment is dat een aantal ondernemers, die daadwerkelijk bij willen participeren in de experimentgroen, bij het experiment worden betrokken. In het 4e kwartaal van 2018 zijn deze ondernemers benaderd en zijn voorbereidingen getroffen om een snelle doorstart te maken.

1.3 Samenwerking met SDW & GGZ

De samenwerking met GGZ Breburg heeft 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 is inmiddels een overeenkomst gesloten voor de uitvoering in onderaanneming van arbeidsmatige dagbesteding bij WVS.

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

De content marketing van het leerwerkbedrijf resulteerde in het 4e kwartaal in:

- 3 blogs;
- 7 nieuwsberichten;
- en meer dan 170 social media posts.



Afbeelding 1: Er werden in de maanden oktober tot december 3 blogs, 7 nieuwsberichten en zo'n 170 social media posts gepubliceerd.

Het bezoek aan de website bleef ongeveer gelijk aan het bezoek in dezelfde periode vorig jaar. In het 4e kwartaal kwamen er 7993 bezoekers naar de website. In het 4e kwartaal 2017 waren dat er 7998.

Het aantal aanvragen verkregen uit online marketingactiviteiten kwam in het 4e kwartaal uit op 25. Omdat er gestopt is met de (promotie van) dienstverlening richting particulieren (groenvoorziening, bestrating en schuttingen) ligt het aantal aanvragen veel lager dan voorheen het geval is geweest.

Industrie

- Binnen onze industriële bedrijven was de orderportefeuille in het 4e kwartaal goed gevuld en de omzet is dit kwartaal gestegen. Ook het aantal mensen dat bij andere bedrijven is gedetacheerd in groepsverband, de zogenaamde WOL-plaatsingen, is toegenomen naar ongeveer 300 medewerkers.
- Er zijn nieuwe werkzaamheden opgestart voor een leverancier in wenskaarten.
- Voor een producent van stoma hulpmiddelen is WVS begonnen met assemblagewerkzaamheden.
- Een partijhandelaar in verzorgingsproducten heeft ons de opdracht gegund deze producten te stickeren.
- Bij een ziekenhuis zijn 5 medewerkers geplaatst voor diverse magazijnwerkzaamheden.
- Binnen een logistiek bedrijf zijn 10 medewerkers begonnen met het in- en ompakken van verzorgingsproducten.

- De nieuwe contracten van een bestaande klant die trappen en steigermateriaal produceert, zijn voor de duur van 5 jaar ondertekend. De nieuwe machines zijn voor de productie van huishoudtrappen in gebruik genomen.

Groenbedrijf

In deze periode hebben we 35 nieuwe opdrachten verricht het betreft o.a.:

- Het snoeien van bomen voor zowel particulieren als gemeenten en semioverheid.
- Het winter klaarmaken van tuinen.
- Het ondersteunen van werkzaamheden binnen de Industrie en de Post.

In samenwerking met de ISD, het Werkplein, het UWV, WVS en diverse particuliere groenbedrijven worden er voorbereidingen getroffen voor het organiseren van een groenmarkt in 2019. Mensen die belangstelling hebben om te werken in het groen kunnen bij WVS kennis en vaardigheden opdoen zodat zij, bij aanvang van het seizoen, mogelijk kunnen beginnen bij particuliere groenbedrijven.

Detacheringen

- Er zijn 30 personen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Drie personen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er worden door 278 SW-medewerkers 350 werkplekken ingevuld. De reden hiervan is dat meerdere mensen op meerdere plekken werkzaam zijn.
- Er zijn 2 medewerkers vanuit de WVS-bedrijven ingestroomd bij detachering.

De detacheringsconsulenten van WVS werken ook 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:
  - Vijf klanten zijn in bemiddeling. Helaas is er nog niemand geplaatst bij een reguliere werkgever in het kader van een leerwerktraject.
  - Vanuit het doelgroep register zijn er 27 klanten bemiddeld en 7 klanten zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- ISD Brabantse Wal:
  - Vanuit de leerwerktrajecten zijn twee klanten bij reguliere werkgevers geplaatst.
  - Vanuit het doelgroep register zijn er 11 klanten bemiddeld waarvan er 6 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-indiceerden 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 zittend 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 (inclusief LPO) ziet er tot en met 31 december 2018 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.926.882
Etten-Leur	5.688.327
Halderberge	5.160.784
Moerdijk	2.762.149
Roosendaal	14.355.222
Rucphen	6.536.816
Steenbergen	2.691.667
Woensdrecht	2.266.923
Zundert	2.191.222
Totaal	52.579.991

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 4e kwartaal van 2018.

Plaatsingen WSW	Woensdrecht			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2017	85,61	84,41	94	2.088,85	2.049,15	2.386
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	1,13	1,03	2
Beëindigde dienstverbanden	-2,78	-2,78	-3	-92,09	-91,59	-117
Overige mutaties*	1,50	1,50	2	-6,27	-6,20	0
Per 31 december 2018	84,33	83,13	93	1.991,62	1.952,39	2.271
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	85,76	84,56	94	2.044,47	2.004,95	2.331
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	0,00			24,54		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 4e kwartaal 2018 is als volgt te specificeren:

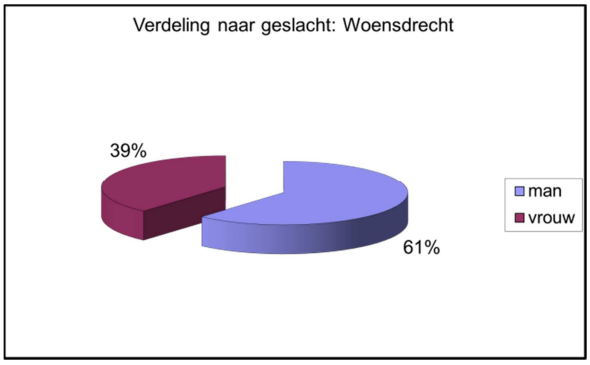
Bestemming einde dienstverband	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	1
Wsw-plaatsing andere gemeente			2	2
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			39	33
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	3	100	50	43
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			14	12
Overlijden werknemer			11	9
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	3	100	117	100

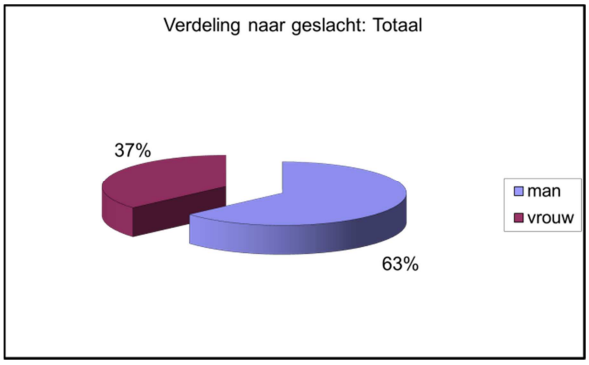
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 4e kwartaal 2018:

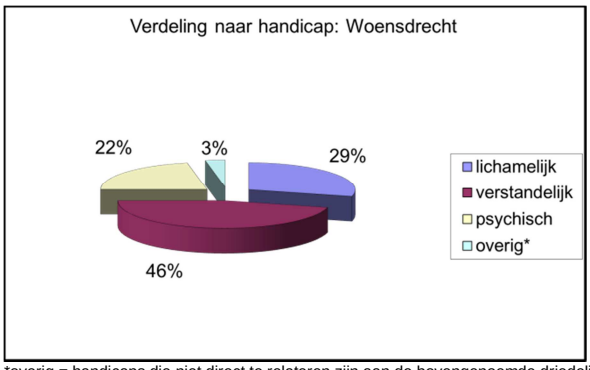
Transitievergoeding	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	1	2.086,98	45	633.382,04

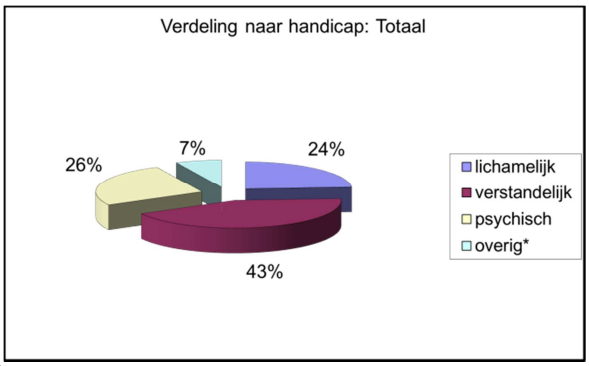
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 31 december 2018 is als volgt:

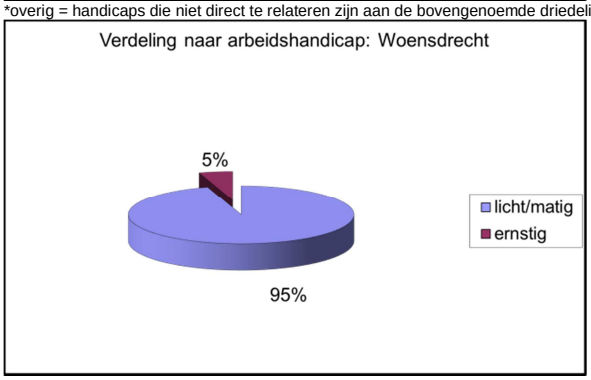


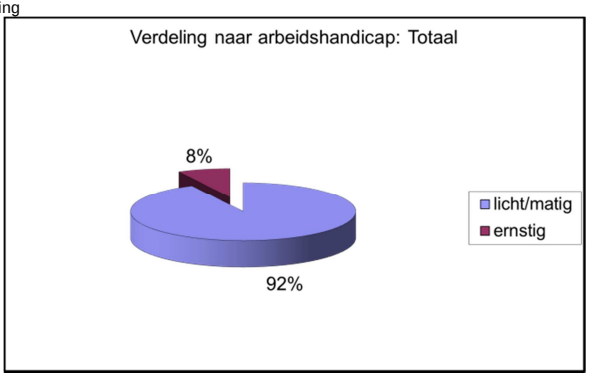


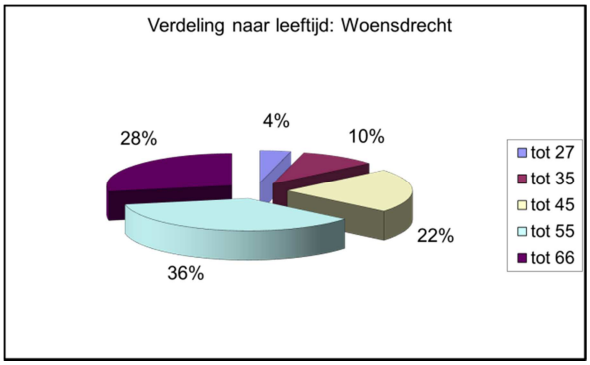


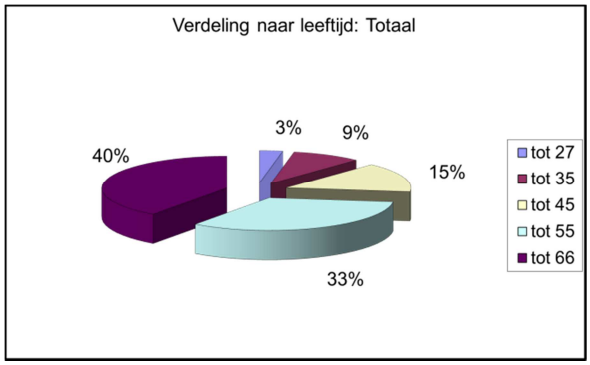


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling







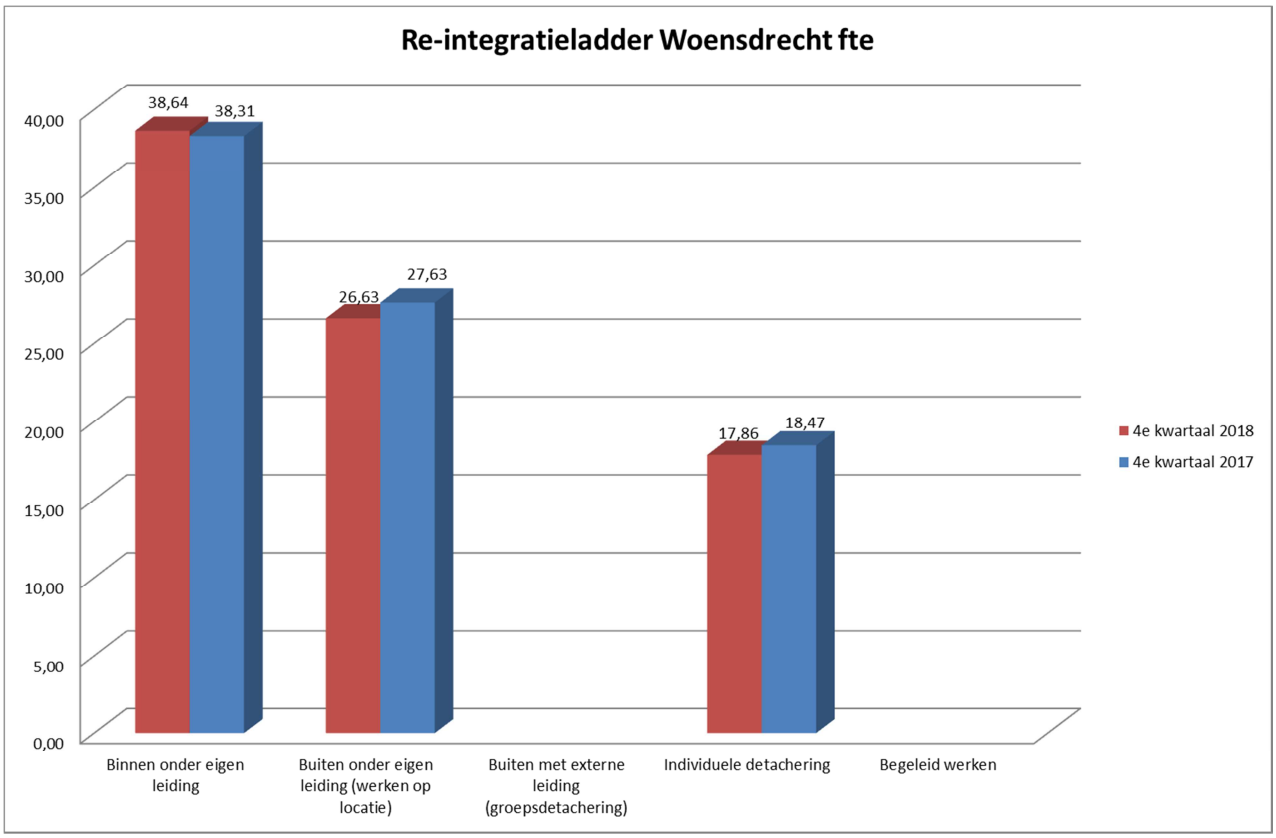


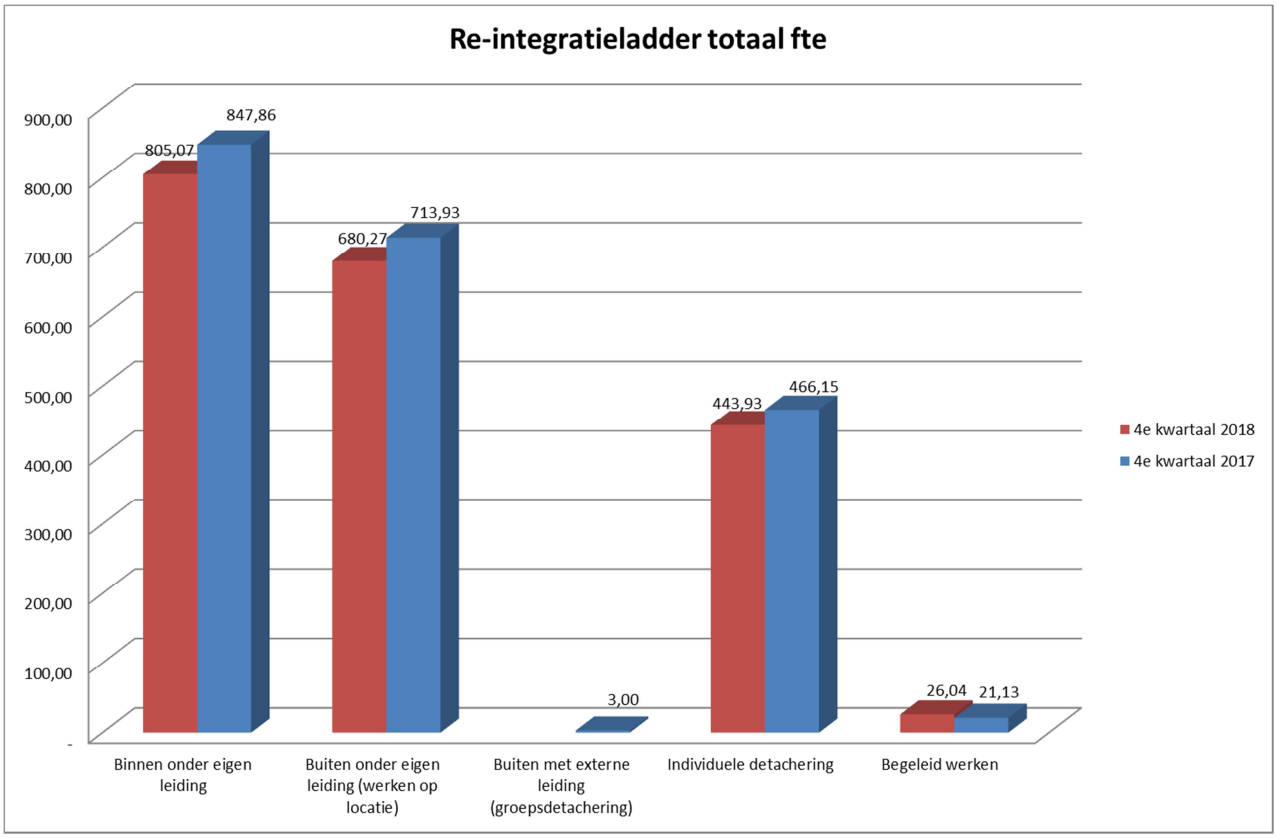
Re-integratieladder

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 4e kwartaal van 2018 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 4e kwartaal van 2017:

Re-integratieladder	Woensdrecht				Totaal			
(in fte’s)	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
4e kwartaal	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Binnen onder eigen leiding	38,64	38,31	1,00	1,00	805,07	847,86	83,85	84,10
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	26,63	27,63			680,27	713,93	2,89	2,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)						3,00		
Individuele detachering	17,86	18,47			443,93	466,15	1,00	1,00
Begeleid werken					26,04	21,13		

* 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 4e kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Cursus Lean Black, Yellow, Green, 25 deelnemers, 20 geslaagd.
- Herhalingscursus BHV, 36 deelnemers, 33 geslaagd.
- Cursus BHV Compleet, 3 deelnemers geslaagd.
- Cursus Reachtruck, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Heftruckchauffeur, 7 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 3 deelnemers geslaagd.
- Cursus Sociale Hygiëne, 11 deelnemers, 2 geslaagd.
- Training Emotie Regulatie, 4 deelnemers geslaagd.
- Training Bosmaaier, 6 deelnemers geslaagd.
- Cursus Veilig Werken Langs De Weg, 68 deelnemers, 58 geslaagd.
- Cursus Boom Veiligheidscontroleur, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Ponte 1 Productieassistent c.q. Voorman, 10 deelnemers geslaagd.
- Cursus Ponte Coaching-trajecten, 2 deelnemers geslaagd.
- Cursus Motor Kettingzagen, 6 deelnemers, 4 geslaagd.
- Cursus EHBO, 2 deelnemers, 1 geslaagd.
- Herhalingscursus EHBO, 131 deelnemers, 129 geslaagd.
- Cursus Depothouder Gevaarlijk Afval, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Gemotoriseerde Heggenschaar, 34 deelnemers, 27 geslaagd.
- Cursus Hoogwerker, 1 deelnemer geslaagd.
- Herinstructie Hoogwerker, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus VCA, 32 deelnemers, 21 geslaagd.
- Cursus VCA Volledig, 20 deelnemers, 15 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 4e kwartaal van 2018 vergeleken met het eind van het 3e kwartaal van 2018.

Detachering bij Gemeente	eind 4e kwartaal 2018		eind 3e kwartaal 2018	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	28,36	29	30,16	31
Etten-Leur	13,94	16	15,99	19
Halderberge	3,33	4	4,33	5
Moerdijk	5,40	6	4,40	5
Roosendaal	2,75	4	3,25	5
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	26,26	27	27,06	28
Woensdrecht	22,71	24	22,71	24
Zundert	3,51	5	4,31	6
Werkplein Hart van West-Brabant	0	0	0	0
ISD Brabantse Wal	0	0	0	0
Totaal	107,26	116	113,22	124

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 4e kwartaal 2018		eind 3e 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 4e kwartaal van 2018.

Herindicaties medewerkers	Woensdrecht	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	9	213
Bovengrens*		
Ondergrens**		6
Totaal	9	219

* 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 4e 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 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%). In het onderstaande overzicht is 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	Woensdrecht			Totaal		
(in euro's)	Tot en met 4e kwartaal 2018	Tot en met 4e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017	Tot en met 4e kwartaal 2018	Tot en met 4e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017
Centrale diensten	2.538	5.063	-2.525	20.187	41.774	-21.587
Bedrijf 1 Groen	355.481	365.962	-10.480	6.460.545	6.005.889	454.656
Bedrijf 3 Post	17.202	18.717	-1.514	323.071	381.369	-58.298
Bedrijf 4 Deta + BW	45.215	57.365	-12.150	1.528.828	1.612.611	-83.783
Bedrijf 5 Schoonmaak	112.154	113.985	-1.831	1.486.564	1.446.894	39.670
WIW-ID				2.544	20.515	-17.971
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	532.591	561.091	-28.499	9.821.739	9.509.052	312.687

* Zie hoofdstuk 1.2

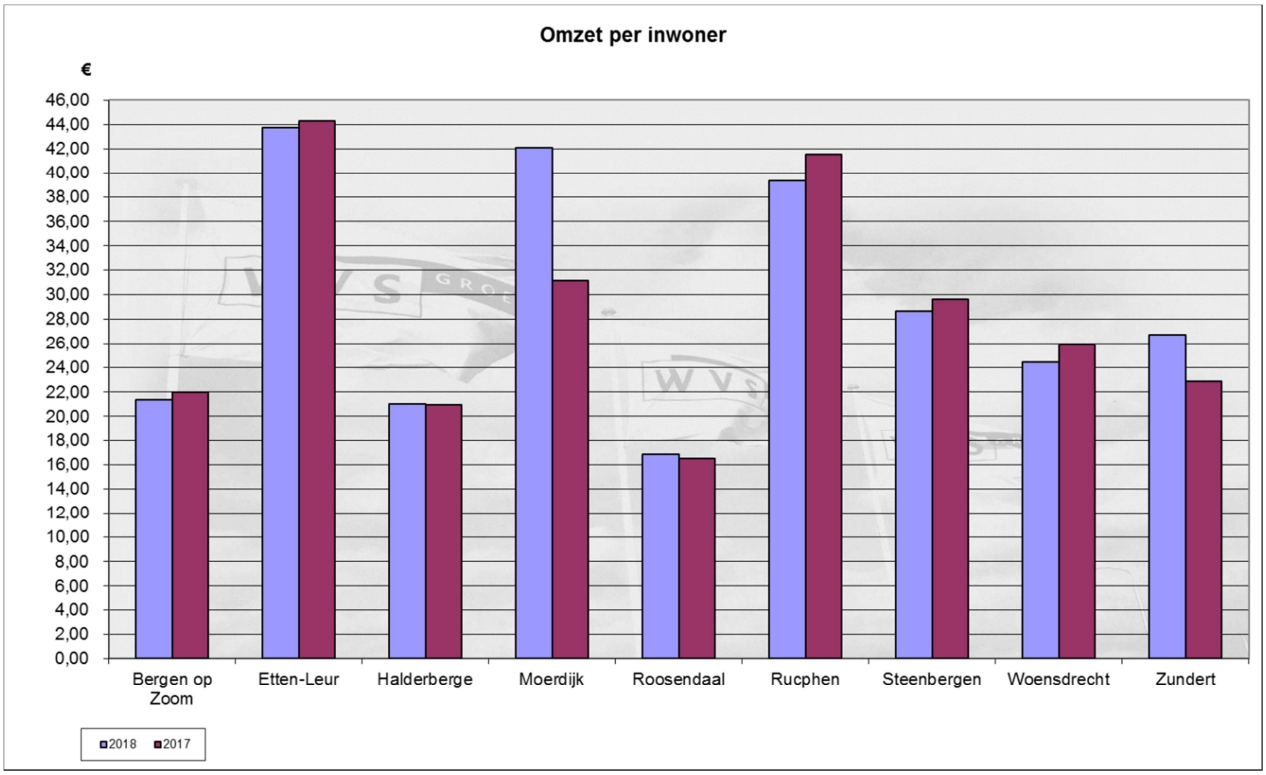
In het onderstaande overzicht van het 4e kwartaal 2018 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
(in euro's)	Tot en met 4e kwartaal 2018	Tot en met 4e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017	Tot en met 4e kwartaal 2018	Tot en met 4e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017
Centrale diensten	21.819	252.772	-230.953	50.999	25.439	25.560
Bedrijf 1 Groen						
Bedrijf 3 Post				77.846	74.342	3.504
Bedrijf 4 Deta + BW	6.247	4.176	2.071	15.840	18.315	-2.475
Bedrijf 5 Schoonmaak						
WIW-ID	1.056	1.023	33			
Nieuwe doelgroepen*		1.208	-1.208	4.722		4.722
Totaal	29.122	259.179	-230.057	149.407	118.096	31.311

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal 2018 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner	Tot en met	Tot en met	Verschil
(in euro's)	4e kwartaal 2018	4e kwartaal 2017	2018-2017
Gemeente Woensdrecht	24,43	25,89	-1,46

De omzet per inwoner tot en met het 4e 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 is als volgt.

Regeling	31 december 2018		31 december 2017	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan*	122,47	125	107,79	109
Ambtelijk	62,16	70	70,06	76
Totaal	184,63	195	177,85	185
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	181,50		174,69	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89		1,72	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,24		1,44	
Overig	0			

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 4e 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, zoals in het 4^{e} kwartaal op Black Friday, met Sinterklaas en tijdens de Kerst. 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.

4.3 *Ziekteverzuim*

Verzuimvisie en verzuimbeleid
In het 1e 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 2e 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 3e 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 3e kwartaal is ingezet is het inschakelen van een bedrijfsfysiotherapeut bij de groenvoorziening die een onderzoek verricht en ons van advies voorziet. Daarnaast zijn in het 3e kwartaal ook verkennende onderzoeken ingesteld rondom het inzetten van technologische hulpmiddelen binnen de organisatie. In het 4e kwartaal is op grond van het advies van de fysiotherapeut een plan van aanpak opgesteld voor de groenvoorziening. In 2019 zal dit plan worden uitgevoerd. Daarnaast zijn er in het 4e kwartaal voorbereidingen getroffen voor een pilot teneinde na te gaan of het technische hulpmiddel SEM Glove toegevoegde waarde kan bieden bij werkzaamheden in de groenvoorziening en bij de industrie.

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 mijdend 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	4e kwartaal 2018				4e kwartaal 2017			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,7	1,1	2,2	3,6	0,8	1,2	2,5	
Middellang	0,8	2,1	2,7	5,5	0,6	2,1	1,2	
Lang	1,7	10,4	4,9	4,7	2,0	6,8	7,4	
Langer dan 1 jaar	1,9	3,9			1,8	6,0		
3e ziektejaar	0,3	1,1			1,1	3,0		
Totaal	5,5	18,6	9,8	13,8	6,3	19,0	11,1	

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 4e kwartaal 2018 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m dec. werkelijk	t/m dec. budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	21.810	21.842	-32	21.846
netto omzet deelnemende gemeenten	10.000	9.504	496	9.500
+/- mutatie onderhanden werken	14	0	14	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-10.142	-9.237	-905	-9.238
toegevoegde waarde	**21.682**	**22.109**	**-427**	**22.108**
in % van de omzet	*68,2*	*70,5*	*-2,4*	*70,5*
re-integratie en begeleidingsopbrengsten	**1.149**	**1.547**	**-398**	**1.547**
Rijkssubsidie	52.560	51.442	1.118	51.442
loonkostensubsidie Beschut werk	426	1.137	-711	1.137
loonkostensubsidie Participanten	37	10	27	10
overige subsidies overheid	0	0	0	0
totaal bijdrage overheden	**53.023**	**52.589**	**434**	**52.589**
overige bedrijfsopbrengsten	3.491	2.153	1.338	2.154
totaal baten	**79.345**	**78.398**	**947**	**78.398**
- loonkosten SW	-62.009	-62.962	953	-62.962
- overige personeelskosten SW	-1.856	-1.780	-76	-1.780
- verstrekte loonkostensubsidies	-206	-192	-14	-192
totaal personeelskosten SW	**-64.071**	**-64.934**	**863**	**-64.934**
- loonkosten beschut werk	-751	-1.530	779	-1.529
- overige personeelskosten beschut werk	-23	-3	-20	-4
totaal personeelskosten beschut werk	**-774**	**-1.533**	**759**	**-1.533**
- kosten regulier personeel	-12.368	-12.143	-225	-12.143
- afschrijvingen	-1.635	-1.717	82	-1.717
- overige bedrijfskosten	-3.963	-4.279	316	-4.279
- financieringskosten	-224	-219	-5	-219
totaal bedrijfslasten	**-83.035**	**-84.825**	**1.790**	**-84.825**
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	**-3.690**	**-6.427**	**2.737**	**-6.427**
gemeentelijke bijdrage	6.432	6.427	5	6.427
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	**2.742**	**0**	**2.742**	**0**

Het voorlopige exploitatieresultaat tot en met het 4e kwartaal 2018 is € 2.742.000,- positief. Dit voorlopige resultaat is als volgt opgebouwd.

Meevallers 2018:

- Als gevolg van een onderrealisatie (door een hogere uitstroom in de SW) hebben we in 2018 € 939.000,- meer Wsw subsidie ontvangen.
- In 2018 is een extra besparing gerealiseerd op de bedrijfskosten van € 567.000,-.

- In het resultaat 2018 is rekening gehouden met extra LIV (Lage Inkomens Voordeel) inkomsten over 2017 van € 523.000,- en over 2018 van € 554.000,-.
- In het resultaat 2018 is tevens rekening gehouden met een te verwachten uitkering van een compensatie voor de betaalde transitievergoedingen (voor werknemers die wegens langdurige ziekte uit dienst zijn gegaan) van € 1,3 miljoen.

Tegenvallers 2018:

- In 2018 is als gevolg van de hogere uitstroom in de SW een lagere toegevoegde waarde gerealiseerd van € 418.000,-. Met minder medewerkers kunnen immers minder opdrachten worden uitgevoerd.
- In 2018 zijn de loonkosten SW € 300.000,- hoger uitgekomen dan gebudgetteerd als gevolg van een stijging van de Cao lonen en de sociale premies.
- De doelstelling van het aantal leerwerktrajecten is door het Werkplein Hart van West-Brabant niet (helemaal) behaald. Dit betekent een verlies op de exploitatie van € 192.000,-.
- In 2018 is € 322.000,- minder aan begeleidingsvergoedingen voor beschut werk ontvangen vanwege de latere instroom van beschut werkers.

Zoals hiervoor al is aangegeven is in het voorlopige resultaat 2018 al rekening gehouden met een te verwachten uitkering van een compensatie voor de betaalde transitievergoedingen voor werknemers die wegens langdurige ziekte uit dienst zijn gegaan. De verwachte compensatie bedraagt € 1,3 miljoen. Naar verwachting zal de compensatie (pas) in 2020 of 2021 daadwerkelijk worden uitgekeerd. Naast de compensatie zal dan ook een hogere werkgeverspremie in rekening worden gebracht. Hoe hoog die premie zal zijn, is op dit moment nog niet bekend. In verband met het vorenstaande, alsmede rekening houdend met de kwetsbare liquiditeitspositie van WVS, zal aan het AB worden voorgesteld om de te verwachten compensatie (€ 1,3 miljoen) vooralsnog toe te voegen aan de algemene reserve van WVS.

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 wel 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 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 beëindigingen 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 herziene begroting 2019.
In het voorlopige resultaat van 2018 is rekening gehouden met de te verwachten uitkering van een compensatie voor de betaalde transitievergoedingen ter hoogte van € 1,3 miljoen. Verwacht wordt dat de compensatie in 2020 of 2021 daadwerkelijk zal worden uitgekeerd. Naast de compensatie zullen werkgevers ook een hogere werkgeverspremie moeten gaan betalen. Hoe hoog deze premie is, is nog niet bekend.

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’ (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.
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.