



Gemeente Woensdrecht Informatieset 3e kwartaal 2019

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	10
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
Financiële kengetallen en informatie	22
5.1 Exploitatierekening	22
5.2 Risicoparagraaf	23
5. 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 3^e kwartaal van 2019.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 3e kwartaal 2019 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 5 juli 2019 zijn de begroting 2020 (incl. de meerjarenraming t/m 2023) en de jaarrekening 2018 vastgesteld in het algemeen bestuur. De begroting 2020 sluit met een tekort van € 9.178.000,-. De begroting 2020 is gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen op basis van de mei- en september circulaire van het ministerie. Inmiddels is een ontwerp herziene begroting 2020 opgesteld waarin rekening is gehouden met de uitkomsten van de mei- en september circulaire. Deze ontwerp herziene begroting 2020 sluit met een tekort van € 8.058.000,- en wordt op 9 december a.s. in het algemeen bestuur ter vaststelling aangeboden. De jaarrekening 2018 sluit met een voordelig exploitatieresultaat van € 2.742.000,-. Besloten is om ten laste van het voordelig saldo € 1.895.000,- te reserveren als bestemmingsreserves en de resterende € 847.000,- toe te voegen aan de algemene reserve.
2. Op 5 juli 2019 heeft de algemeen directeur in het algemeen bestuur verslag gedaan van de uitkomsten van de uitwerking van de scenario's met betrekking tot de toekomst van het groenbedrijf van WVS. De discussie in het algemeen bestuur spitste zich toe op het scenario waarin WVS ten behoeve van de deelnemende gemeenten de huidige caseload van het groenonderhoud blijft doen met een gelijkblijvend werknemersbestand en het scenario waarin WVS een privaatrechtelijke samenwerking (joint venture) aangaat met een (landelijk opererend) groenbedrijf. Het algemeen bestuur vroeg zich af of een joint venture substantiële voordelen biedt tegenover het scenario waarin WVS en de gemeenten zelf de regie volledig in handen houden. Hierbij speelt ook een rol dat bij het aangaan van een joint venture aan de deelnemende gemeenten gevraagd zal worden om langjarig (gedacht wordt aan een termijn van maximaal 7 jaar) het groenonderhoud in de gemeente exclusief te gunnen aan de joint venture. Ook zonder een joint venture bestaat de mogelijkheid om werkplekken te creëren voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet. De vier gemeenten die momenteel werken met een detachering van het groenpersoneel zijn hier zeer tevreden over. Dit concept biedt tevens kansen om mensen uit de doelgroep vooral lokaal in te zetten.

Na ampele overwegingen heeft het algemeen bestuur besloten om niet te kiezen voor een joint venture. Aan de algemeen directeur is een vervolgopdracht gegeven om 2 alternatieve scenario's uit te werken, namelijk (1) het scenario waarbij WVS zelf met een gelijkblijvend werknemersbestand (een deel van) het groenonderhoud in de deelnemende gemeenten uitvoert en (2) het scenario waarbij het uitgangspunt is dat de gemeenten zelf als werkgever gaan fungeren en (vanuit de gemeenten) kan worden samengewerkt met lokale groenbedrijven. De algemeen directeur verwacht hierover aan het einde van dit jaar verslag te doen in het algemeen bestuur.

3. Op 26 september jl. hebben de bestuurders Sociaal Domein van de 9 deelnemende gemeenten groen licht gegeven aan het Werkplein, de ISD en WVS om gedurende een jaar een 'proeftuin' te starten om ervaring op te doen in het ontwikkelen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een (groot) deel van deze doelgroep zal hoogstwaarschijnlijk geen structurele aansluiting kunnen vinden naar betaald werk. Het is essentieel om hierbij maatwerk te bieden. Het doel is om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en op de één of andere manier te laten participeren in onze maatschappij. Hierbij wordt nauw samengewerkt tussen de 3 ketenpartners om een zo optimaal mogelijk resultaat te bereiken.

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. Beschut werkers krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2019*	Gerealiseerde beschutte werkplekken per 30 september 2019
	Aantal	Aantal**
ISD Brabantse Wal		
Bergen op Zoom	27	26,71
Steenbergen	6	3,74
Woensdrecht	6	5,94
Totaal	39	36,39
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	
Etten-Leur	12	11,48
Halderberge	11	5,74
Moerdijk	9	7,61
Roosendaal	36	31,16
Rucphen	13	8,39
Zundert	4	3,35
Totaal	85	67,73

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

** 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 na een diagnose periode aan de slag gegaan in een leerwerktraject. Betrokkene maakte vorderingen op het gebied van de Nederlandse taal en toonde zich een voorbeeld in het nakomen van afspraken en regels. De kandidaat was erg gemotiveerd om aan de slag te gaan in de hydrauliek. Samen met de kandidaat zijn meerdere bedrijven bezocht. Eén bedrijf wilde de kandidaat een kans geven onder het mom 'laat zijn handen maar spreken'. De kandidaat is op 17 oktober enthousiast begonnen met zijn werkstage bij de werkgever. Hopelijk leidt dit tot een baan bij deze werkgever.

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 (60+) heeft 10 jaar met een uitkering thuis gezeten. Betrokkene was wel als vrijwilliger actief in archiefwerkzaamheden. Bij de start van het leerwerktraject was er aanvankelijk de nodige weerstand, echter dit sloeg al snel om in enthousiasme doordat hij het gevoel had er weer bij te horen. Uit een capaciteiten test bleek dat de kandidaat op diverse vlakken een HBO niveau scoorde. Met deze wetenschap is aan de slag gegaan om voor betrokkene een passend vervolgtraject uit te zetten. Dit toont aan dat je regelmatig voor (positieve) verrassingen komt te staan.

Voor het jaar 2019 is de afspraak dat er in totaal 269 leerwerktrajecten worden gestart, waarvan 1/3^e vanuit de ISD (90) en 2/3^e vanuit het Werkplein (179). 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	Aantal deelnemers per
Status	30 september 2019
Actief	44
Traject beëindigd*	41
Tijdelijk inactief	2
Totaal	87
In afwachting procedure	21
Nooit gestart	32

* - uitstroom regulier werk (7)
 - nieuw traject WVS (2)
 - nieuw traject extern (3)
 - traject volledig doorlopen/einde (16)
 - teruggetrokken door opdrachtgever (1)
 - traject niet passend (3)
 - medische redenen (8)
 - misdragingen (1)
 - geen recht op uitkering (0)

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. In het 1^e kwartaal van 2019 heeft een evaluatie plaatsgevonden van deze leerwerktrajecten. De hieruit voortkomende actiepunten zullen in de komende kwartalen worden uitgevoerd. In het 2^e kwartaal is gestart met het aanbieden van een diagnoseperiode van maximaal 1 maand voor de statushouders om een helder beeld te krijgen van wat de inzet van een leerwerktraject van 6 maanden kan zijn. Wellicht moet na deze diagnoseperiode worden geconcludeerd dat het verder inzetten van een leerwerktraject van minimaal toegevoegde waarde zal zijn voor de statushouder en dat een ander ontwikkeltraject dient te worden ingezet.

Leerwerktrajecten statushouders	Aantal deelnemers per 30 september 2019
Status	
Actief	28
Traject beëindigd*	28
Tijdelijk inactief	0
Totaal	56
In afwachting procedure	10
Nooit gestart	27

* - naar regulier werk (3)
- traject niet passend (1)
- medische redenen (0)
- traject volledig doorlopen (19)
- nieuw traject extern (4)
- misdragingen (1)

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.

Dit jaar zullen de voorbereidingen worden getroffen voor het opzetten van een klantentevredenheidsonderzoek onder klanten die een leerwerktraject hebben doorlopen.

In het 2^e kwartaal 2018 is ook 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. Eind vorig jaar zijn de eerste kandidaten die hebben deelgenomen aan de leerroute logistiek ook daadwerkelijk ingestroomd in een dienstverband bij Randstad. Daarna zijn nog meerdere kandidaten op deze wijze doorgestroomd. WVS overlegt structureel met het Werkplein en Randstad over verdere verfijning van dit specifieke leerwerktraject om de aansluiting naar de arbeidsmarkt zo naadloos mogelijk te laten verlopen.

Leerwerktrajecten leerroute logistiek	Aantal deelnemers per 30 september 2019
Status	
Actief	10
Traject beëindigd*	14
Tijdelijk inactief	2
Totaal	26
In afwachting procedure	0
Nooit gestart	2

* - naar regulier werk (4)
- traject niet passend (2)
- medische redenen (1)
- misdragingen (1)
- teruggetrokken door opdrachtgever (1)
- nieuw traject extern (2)
- nieuw traject WVS (1)
- traject volledig doorlopen (2)

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 2019 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. Er zijn in 2018 28 fte bij WVS in dienst genomen en inmiddels zijn 10 groenmedewerkers uitgestroomd naar werk bij reguliere groenbedrijven. In overleg met de ISD en het Werkplein stromen er weer nieuwe medewerkers in om de opengevallen plaatsen bij WVS in te vullen.

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 leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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. Vanaf het 1^e kwartaal 2019 kunnen de klantmanagers van het Werkplein en de trajectbegeleiders van WVS gezamenlijk werken in het dossier van de klant. Inmiddels heeft ook de ISD Brabantse Wal besloten om Matchcare toe te gaan passen.

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

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 willen participeren in de experimentgroep, bij het experiment worden betrokken. In het 1^e kwartaal van 2019 is er overleg geweest met 3 ondernemers die willen participeren in de experimentgroep en zijn er daadwerkelijk jongeren uit het bestand geselecteerd voor dit experiment. De ondernemers en de jongeren hebben inmiddels kennis gemaakt met elkaar. In het 2^e kwartaal van 2019 heeft een evaluatie plaatsgevonden van het experiment. De ervaringen zullen worden gebruikt als blauwdruk voor het opzetten van nieuwe samenwerkingsprojecten.

Op stap naar werk met praktijkverklaringen / MBO bouwstenen

Werkgevers, onderwijsinstellingen, de ISD, het Werkplein en WVS hebben de handen ineen geslagen om werkzoekenden middels lerend werken via zogenaamde MBO bouwstenen praktijkverklaringen te laten behalen om hen zo een betere kans te bieden om door te stromen naar de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om werkzoekenden die geen startkwalificatie kunnen behalen voor de arbeidsmarkt (MBO 2 niveau), maar die wel in staat zijn om met ondersteuning werknemersvaardigheden en vakvaardigheden te ontwikkelen.

Het ligt in de bedoeling het project te starten met twee erkende leerlijnen (groen en logistiek) en lopende trajecten. De doelstelling is om 100 werkzoekenden op te nemen in dit project (over een periode van 2 jaar) en minimaal 70 % hiervan te laten uitstromen naar passend werk op de reguliere arbeidsmarkt. Ook de regio's Oosterhout en Breda doen aan dit project mee.

Het project is op 1 juni 2019 van start gegaan.

1.3 Samenwerking met SDW & GGZ

WVS voert in samenwerking met GGZ Breburg voor een aantal cliënten arbeidsmatige dagbesteding uit in onderaanneming. Dit vindt plaats op de industriële vestiging in Etten-Leur. Ook met GGZ Westelijk Noord-Brabant is 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

In het 3^e kwartaal resulteerde onze content marketing in:

- 2 blogs
- 7 nieuwsberichten
- meer dan 140 social media posts.

Het bezoek aan de website is iets teruggelopen in vergelijking met het bezoek in dezelfde periode vorig jaar. In het 3^e kwartaal kwamen er 7.987 bezoekers naar de website. In 2018 waren dat er 8.330.

Het aantal aanvragen verkregen uit online marketingactiviteiten kwam in het 3^e kwartaal uit op 24. 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.



Afbeelding boven: Er werden in het 3^e kwartaal 2 blogs, 7 nieuwsberichten en zo'n 140 social media posts gepubliceerd.

Industrie

- Ter introductie van een navulverpakking in de markt voor een multinational in schoonmaakartikelen zijn 120.000 grote flessen voorzien van sleeveën.
- Het omvangvolume van een bestaande opdrachtgever in bevestigingsmaterialen is teruggelopen. Dit vanwege de grote voorraad.
- Van de grootste kerspakketten leverancier van Nederland is de opdracht verkregen om circa 38.000 pakketten in te pakken.
- Door uitbreiding van logistieke werkzaamheden in een ziekenhuis is het aantal mensen dat daar werkzaam is gegroeid van 7 naar 17 personen.
- Daarnaast zijn er ongeveer 250 mensen via werken op locatie (inclusief werkleiding) werkzaam bij 8 reguliere bedrijven.

Groenbedrijf

In het 3^e kwartaal is een start gemaakt met de nieuwe opmaak van de contracten voor 2020. De eerste bevestigingen zijn al binnen. Daarnaast zijn er contacten met 24 nieuwe klanten, waarvan reeds 25 % heeft aangegeven met WVS in zee te willen gaan. Tevens heeft WVS, gezamenlijk met andere partijen, ingeschreven op enkele aanbestedingen.

Het groenbedrijf is bezig om minimaal 50 % van het machinepark te verduurzamen (elektrisch of op fossiele brandstof).

Een klant heeft besloten om zijn terrein op een duurzame manier te laten onderhouden. Dit past ook binnen de visie van het groenbedrijf. Het is goed voor het milieu en ook goed voor de medewerkers.

BusinessPost

Businesspost West-Brabant heeft in het 3^e kwartaal 2019 in totaal 428.894 poststukken verwerkt waarvan er 328.974 door BusinessPost zelf zijn bezorgd (76.7 % van het totale postaanbod). Bij PostNL werden 99.920 poststukken aangeboden (23.3 % van het totale postaanbod). Businesspost heeft in het 3^e kwartaal van 2019 een aantal van 16 offertes uitgebracht waarvan 9 offertes zijn gegund. Zes offertes zijn nog in behandeling en één offerte is niet gegund.

Detacheringen

Per ultimo september 2019 waren 260 SW-medewerkers individueel gedetacheerd bij bedrijven, instellingen en gemeenten in de regio. 31 Mensen met een SW-indicatie zijn bij reguliere werkgevers werkzaam in het kader van begeleid werken. 3 Medewerkers zijn werkzaam in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW).

In het 3^e kwartaal 2019 zijn 3 nieuwe individuele detacheringen gerealiseerd. Er is van 2 individuele detacheringen afscheid genomen in dit kwartaal.

In het 3^e kwartaal 2019 zijn 12 deelnemers in het kader van een leerwerktraject geplaatst bij een reguliere werkgever. Vanuit het doelgroepen register zijn in totaal 43 personen bemiddeld waarvan er 16 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 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 voor 2019 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.745.348
Etten-Leur	5.626.271
Halderberge	5.105.954
Moerdijk	2.626.298
Roosendaal	13.948.313
Rucphen	6.181.761
Steenbergen	2.502.111
Woensdrecht	2.104.248
Zundert	1.975.507
Totaal	50.815.809

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 2019.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Woensdrecht			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2018	84,33	83,13	93	1.991,62	1.952,39	2.271
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	1,29	1,17	2
Beëindigde dienstverbanden	-4,05	-3,80	-4	-52,36	-50,80	-64
Overige mutaties*	-3,11	-3,11	-2	-18,05	-17,57	-11
Per 30 september 2019	77,17	76,22	87	1.922,50	1.885,19	2.198
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	81,37	80,31	90	1.954,24	1.916,09	2.232
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	0,00			25,88		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 3e kwartaal 2019 is als volgt te specificeren:

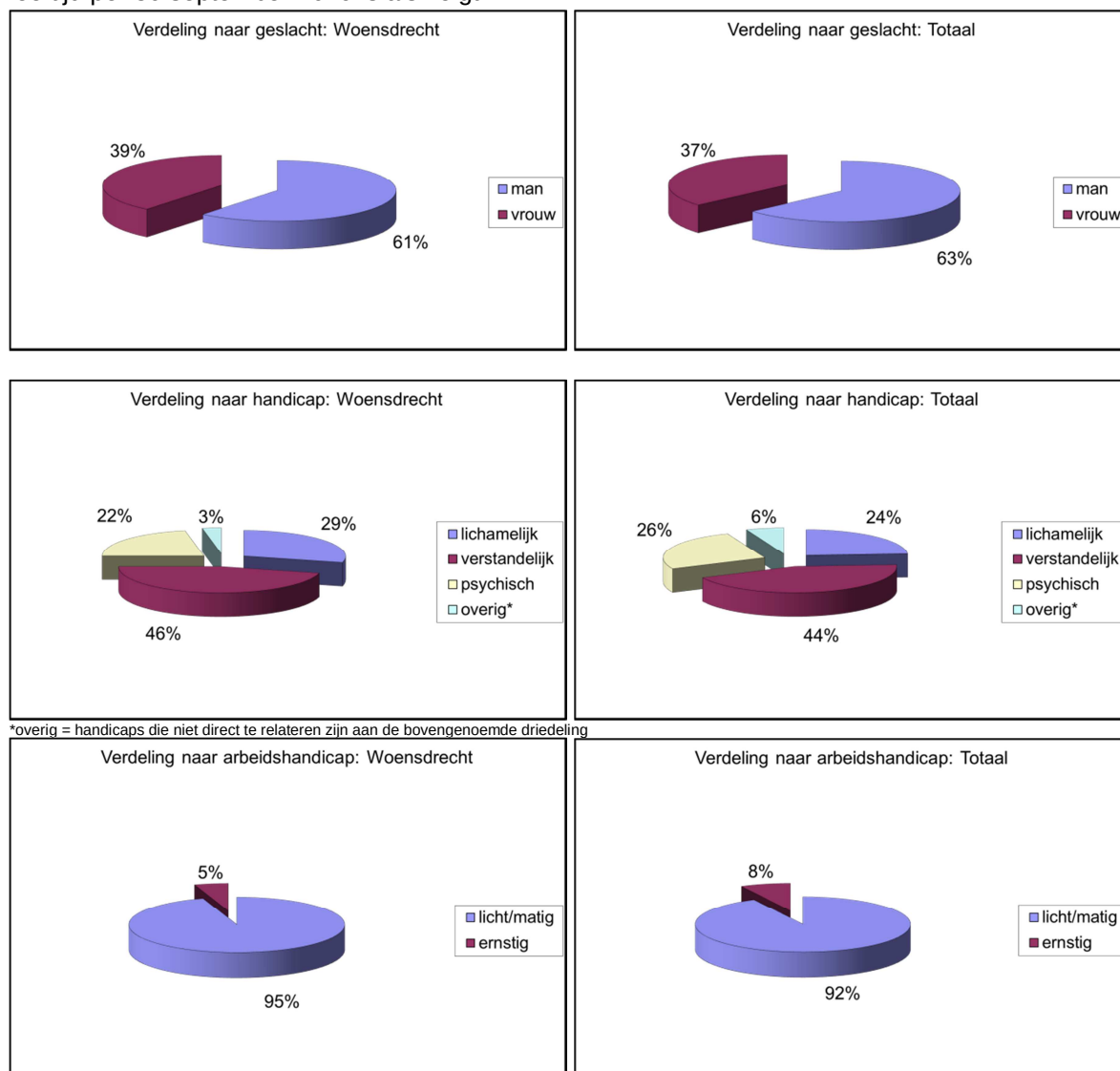
Bestemming einde dienstverband	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	2
Wsw-plaatsing andere gemeente			1	2
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	25	26	40
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	3	75	22	34
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			7	11
Overlijden werknemer			7	11
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	4	100	64	100

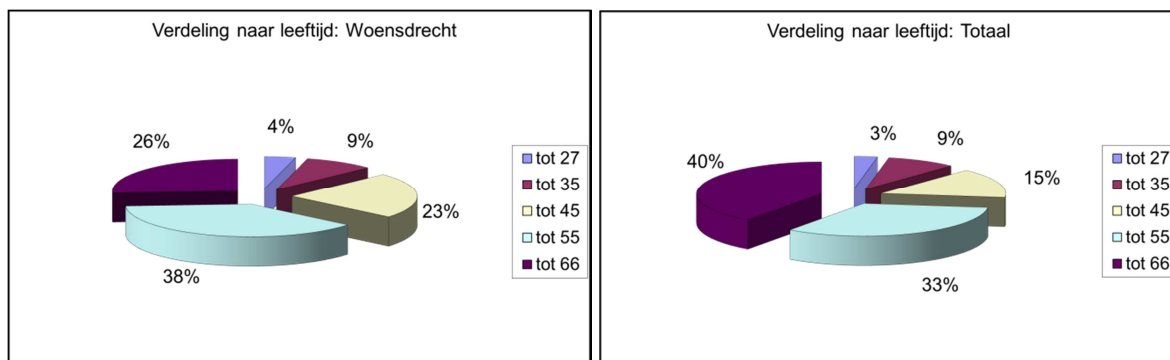
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal 2019:

Transitievergoeding	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	3	53.423,88	53	724.280,95

* 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 2019 is als volgt:



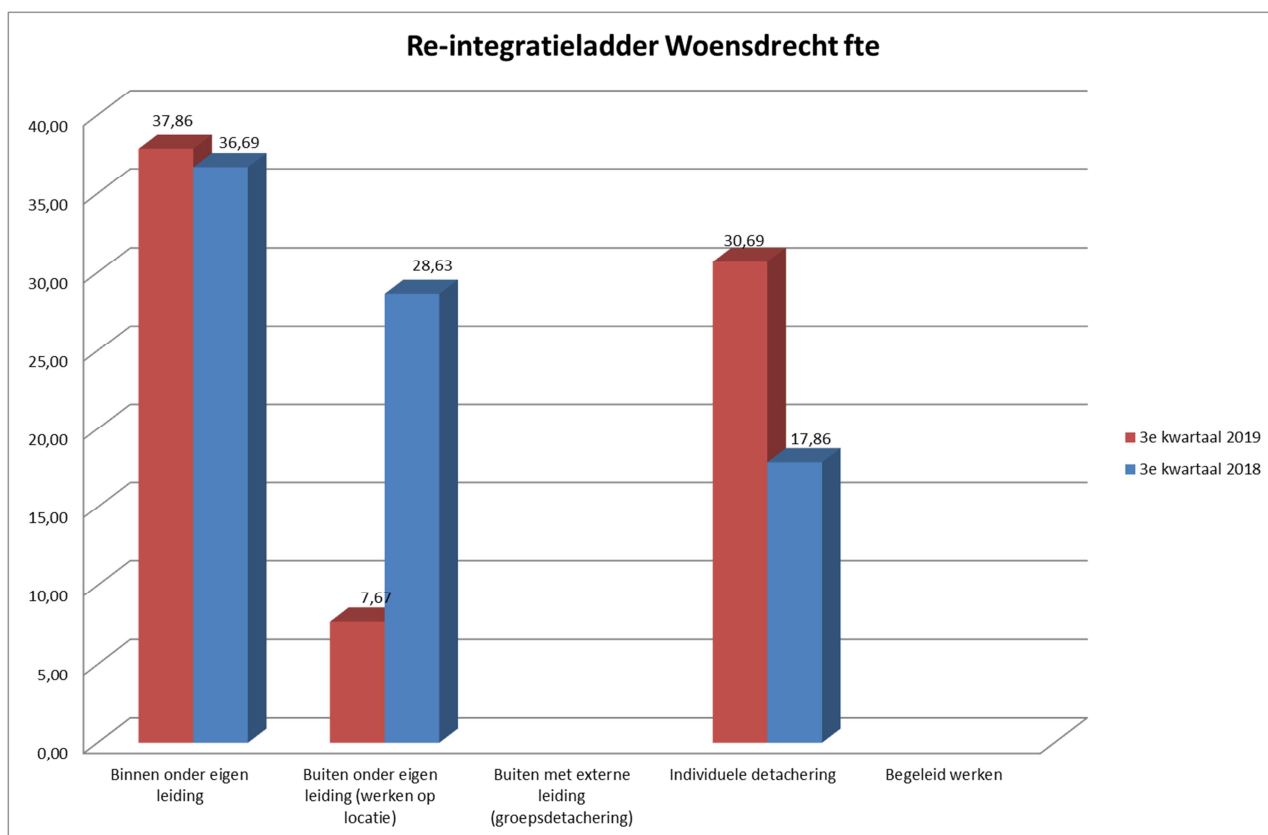


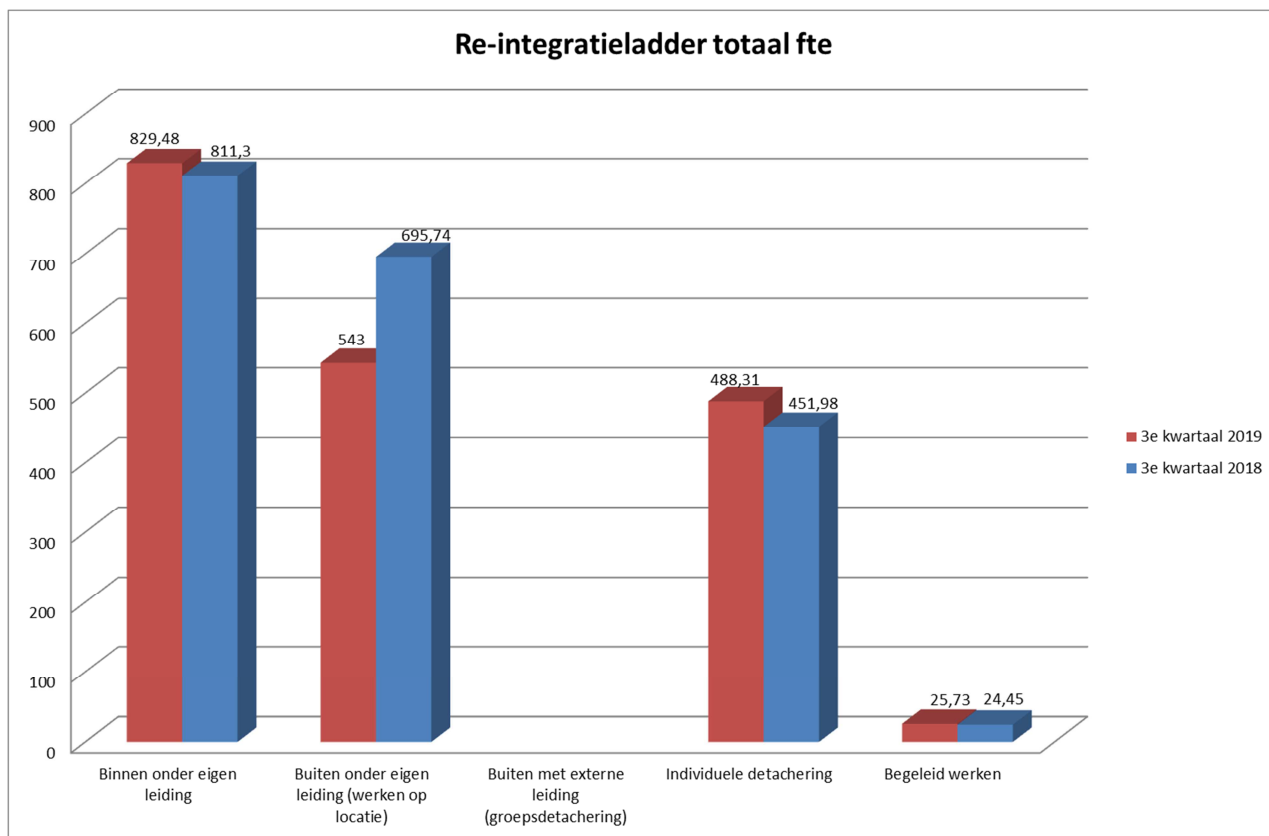
Re-integratieladder

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 2019 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 3e kwartaal van 2018:

Re-integratieladder (in fte's)	Woensdrecht				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
3e kwartaal	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Binnen onder eigen leiding	37,86	36,69	1,00	1,00	829,48	811,30	80,07	79,85
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	7,67	28,63			543,00	695,74	3,89	2,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)								
Individuele detachering	30,69	17,86			488,31	451,98	1,00	2,44
Begeleid werken					25,73	24,45		

* 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 Talent 6 (methodiek om vaardigheden te meten), 15 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus BHV, 34 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 9 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHB ploegleider, 12 deelnemers geslaagd.
- Cursus Heftruckchauffeur, 2 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Boomveiligheidscontroleur, 1 deelnemer geslaagd.
- Intervisie Talent 6 (methodiek om ontwikkelingen van medewerkers te volgen), 92 deelnemers geslaagd.
- Cursus Veilig werken langs de weg, 1 deelnemer geslaagd.
- Training Vertrouwenspersonen, 2 deelnemers geslaagd.
- Cursus Gemotoriseerde heggenschaar, 16 deelnemers 13 geslaagd.
- Cursus Bosmaaaien met zaagblad, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Bosmaaaien, 9 deelnemers geslaagd.
- Cursus Bosmaaaien her instructie, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Assistent beroepsbeoefenaar groen (MBO-niveau), 12 deelnemers, 11 geslaagd.
- Cursus Beheerder brandblusinstallatie, 1 deelnemer geslaagd.
- Training computervaardigheden, 4 deelnemers geslaagd.
- Cursus Depothouder gevaarlijk afval, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus EHBO, 1 deelnemer geslaagd.
- Training Emotieregulatie, 3 deelnemers geslaagd.
- Cursus Ponte 1 (kennis en vaardigheden aanleren voorman of productieassistent), 3 deelnemers, 2 geslaagd.
- Cursus Ponte 2, 4 deelnemers, 3 geslaagd.

- Cursus Reachtruck herinstructie, 1 deelnemer geslaagd.
- Training taal en computervaardigheden, 8 deelnemers geslaagd.
- Cursus VCA, 57 deelnemers, 44 geslaagd.
- Training hedendaags professioneel leiderschap, 257 deelnemers, 214 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 2019 vergeleken met het eind van het 2e kwartaal van 2019.

Detachering bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2019		eind 2e kwartaal 2019	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	18,36	19	19,36	20
Etten-Leur	5,89	8	5,56	7
Halderberge	3,78	4	3,78	4
Moerdijk	5,40	6	5,40	6
Roosendaal	2,92	4	2,69	4
Rucphen	43,47	49	43,47	49
Steenbergen	23,37	24	23,36	24
Woensdrecht	18,36	19	18,36	19
Zundert	5,96	7	5,96	7
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	127,49	140	127,93	140

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2019		eind 2e kwartaal 2019	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	2,00	2	2,00	2
Etten-Leur				
Halderberge	1,56	2	1,56	2
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen				
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	4,56	5	4,56	5

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal van 2019.

Herindicaties medewerkers	Woensdrecht	
	Aantal	Totaal Aantal
Verlenging indicatie	4	176
Bovengrens*		
Ondergrens**		4
Totaal	4	180

* 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 2019 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 (in euro's)	Woensdrecht			Totaal		
	Tot en met 3e kwartaal 2019	Tot en met 3e kwartaal 2018	Verschil 2019-2018	Tot en met 3e kwartaal 2019	Tot en met 3e kwartaal 2018	Verschil 2019-2018
Centrale diensten	2.095	1.638	456	10.876	16.784	-5.908
Bedrijf 1 Groen	286.071	265.692	20.379	5.260.054	5.145.375	114.679
Bedrijf 3 Post	13.599	14.274	-675	270.432	257.109	13.323
Bedrijf 4 Deta + BW	32.927	34.962	-2.036	1.112.884	1.141.014	-28.130
Bedrijf 5 Schoonmaak	84.236	80.406	3.830	1.159.411	1.092.134	67.277
WIW-ID				2.645	2.544	101
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	418.928	396.973	21.956	7.816.302	7.654.960	161.342

* Zie hoofdstuk 1.2

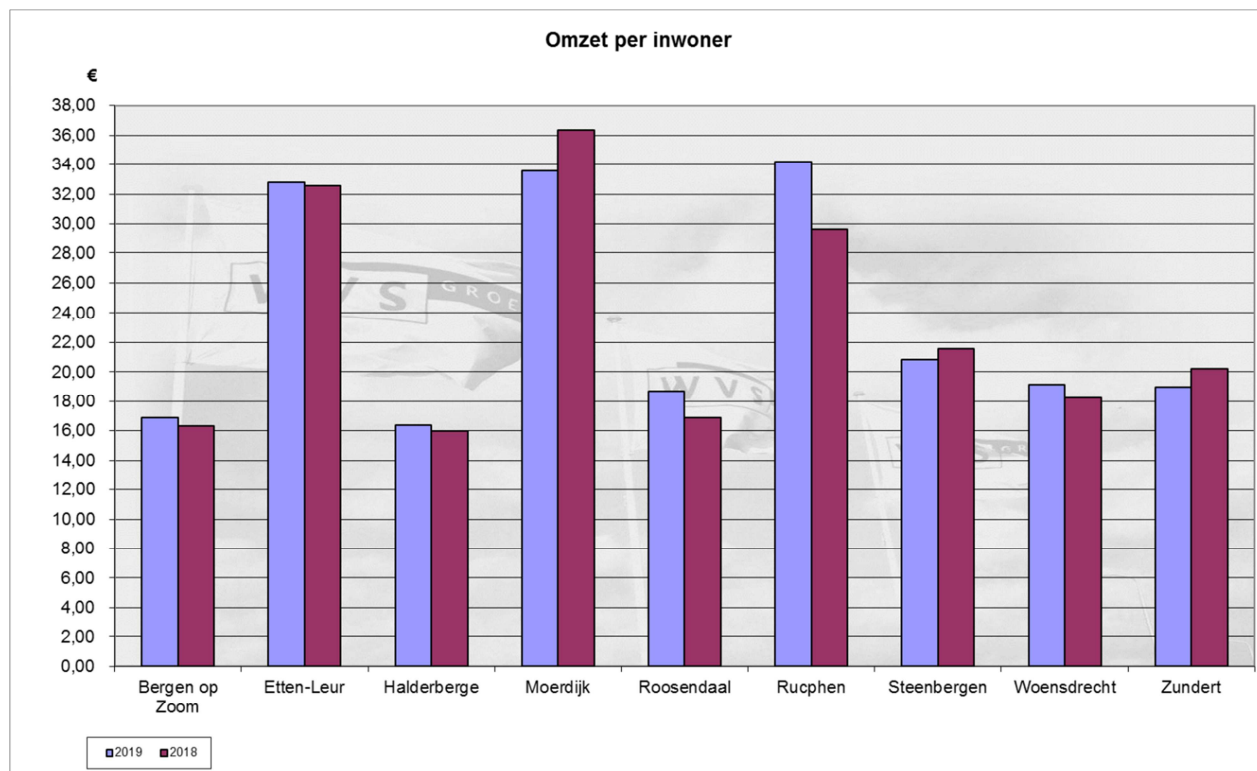
In het onderstaande overzicht van het 3e kwartaal 2019 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 3e kwartaal 2019	Tot en met 3e kwartaal 2018	Verschil 2019-2018	Tot en met 3e kwartaal 2019	Tot en met 3e kwartaal 2018	Verschil 2019-2018
Centrale diensten	20.831	16.551	4.280	34.608	36.459	-1.851
Bedrijf 1 Groen						
Bedrijf 3 Post				58.387	56.729	1.658
Bedrijf 4 Deta + BW	4.848	4.671	177	11.272	13.476	-2.204
Bedrijf 5 Schoonmaak						
WIW-ID		1.056	-1.056			
Nieuwe doelgroepen*					1.475	-1.475
Totaal	25.679	22.278	3.401	104.267	108.139	-3.872

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 3e kwartaal 2019 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 2019	Tot en met 3e kwartaal 2018	Vershil 2019-2018
Gemeente Woensdrecht	19,16	18,21	0,95

De omzet per inwoner tot en met het 3e kwartaal van 2019 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 2019 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 189,22 Fte's. De daadwerkelijke bezetting is als volgt.

Regeling	30 september 2019		30 september 2018	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan*	131,34	136	120,08	122
Ambtelijk	58,33	67	64,56	72
Totaal	189,67	203	184,64	194
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	188,35		181,32	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	2,00		2,00	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,32		1,32	
werkzaam bij Stichting Maatschappelijke Opvang Breda	1,00		0	
Overig	0		0	

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 3e kwartaal 2019:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	2	22.903,60

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

4.2 Uitzendkrachten

Er zijn eind Q3 2 uitzendkrachten werkzaam in administratieve functies op de afdeling Personeelsadministratie. Dit betreft één uitzendkracht ter vervanging van een langdurig zieke medewerker en één uitzendkracht ter vervanging van een medewerker die naar een andere afdeling is gegaan. Deze laatste zal in Q4 een dienstverband aangeboden krijgen.

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. Ook bij het groenbedrijf zijn uitzendkrachten ingezet om piekperiodes op te vangen.

4.3 Ziekteverzuim

Duurzame inzetbaarheid

Voorkomen van ziekteverzuim is een onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Omdat WVS de aandacht wil richten op positieve en preventieve zaken is er in 2018 een start gemaakt met het komen tot actie in het kader van duurzame inzetbaarheid. In het 1^e kwartaal van 2019 zijn voorbereidingen getroffen voor de opzet van een kortdurende workshop voor de leidinggevenden om de term 'duurzame inzetbaarheid' concreet te maken en te ervaren hoe het met hun eigen duurzame inzetbaarheid is gesteld en hoe het is gesteld met de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Deze workshop heeft in het 2^e kwartaal van 2019 plaatsgevonden. De hieruit voortkomende acties zullen in de loop van dit jaar worden uitgerold. Diverse acties die vallen onder de term 'duurzame inzetbaarheid' zijn bedoeld om het ziekteverzuim te voorkomen en mogelijk te verminderen.

WVS beschikt over een eigen gecertificeerde interne arbodienst. In het 1^e kwartaal van 2019 is, op beperkte schaal, gestart met de inzet van een praktijkondersteuner bedrijfsarts. Deze praktijkondersteuner werkt in het verlengde en in opdracht van de bedrijfsarts. Op deze manier wordt de bedrijfsarts ontlast en worden de medewerkers sneller te woord gestaan en geadviseerd. De ervaringen met de inzet van de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts zijn positief. Besloten is om deze inzet structureel te maken.

Cijfermatig overzicht	3e kwartaal 2019				3e kwartaal 2018			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,2	0,9	2,4	1,5	0,3	0,8	2,9	7,6
Middellang	0,8	1,9	2,8	6,3	0,2	1,6	1,6	2,2
Lang	3,7	10,1	10,9	6,7	1,7	5,3	5,5	11,1
Langer dan 1 jaar	0,5	4,0			1,9	6,2	1,0	
3 ^e ziektejaar	0,4	1,2			1,0	2,4		
Totaal	5,6	18,1	16,1	14,4	5,2	16,3	11,1	20,9

Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierkening

De resultaten tot en met het 3e kwartaal 2019 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m sept. werkelijk	t/m sept. budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	15.612	17.132	-1.520	22.451
netto omzet deelnemende gemeenten	7.946	7.127	819	9.500
+/- mutatie onderhanden werken	574	0	574	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-7.632	-7.413	-219	-9.715
toegevoegde waarde	16.500	16.846	-346	22.236
<i>in % van de omzet</i>	<i>70,0</i>	<i>69,4</i>	<i>0,6</i>	<i>69,6</i>
re-integratie en begeleidingsopbrengsten	1.269	1.349	-80	1.799
rijkssubsidie	37.986	37.912	74	50.549
loonkostensubsidie Beschut werk	531	1.107	-576	1.476
loonkostensubsidie Participanten	82	0	82	0
overige subsidies overheid	0	0	0	0
totaal bijdrage overheden	38.599	39.019	-420	52.025
overige bedrijfsopbrengsten	1.930	1.732	198	2.309
totaal baten	58.298	58.946	-648	78.369
- loonkosten SW	-45.458	-46.723	1.265	-62.298
- overige personeelskosten SW	-1.321	-1.413	92	-1.883
- verstrekte loonkostensubsidies	-163	-143	-20	-190
totaal personeelskosten SW	-46.942	-48.279	1.337	-64.371
- loonkosten beschut werk	-921	-1.432	511	-1.908
- overige personeelskosten beschut werk	-33	-6	-27	-9
totaal personeelskosten beschut werk	-954	-1.438	484	-1.917
- kosten regulier personeel	-10.115	-10.497	382	-13.996
- afschrijvingen	-1.218	-1.261	43	-1.681
- overige bedrijfskosten	-3.479	-3.271	-208	-4.362
- financieringskosten	-146	-168	22	-223
totaal bedrijfslasten	-62.854	-64.914	2.060	-86.550
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	-4.556	-5.968	1.412	-8.181
gemeentelijke bijdrage	6.137	6.137	0	8.181
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	1.581	169	1.412	0

Het exploitatieresultaat tot en met het 3^e kwartaal 2019 is € 1.581k positief, ten opzichte van een budget van € 169k positief. Dit betekent een positieve afwijking ten opzichte van het budget van € 1.412k.

Tot en met het 3^e kwartaal 2019 is een vordering met betrekking tot de compensatieregeling transitievergoedingen meegenomen ad € 616k, onder aftrek van het verschuldigde deel ten behoeve van WVS Schoonmaak Vof. Deze vordering is niet opgenomen in het budget omdat bij het opstellen van het budget de wetgeving hieromtrent nog niet gereed was.

De toegevoegde waarde bleef tot en met het 3^e kwartaal 2019 € 346k achter op het budget (werkelijk € 16.500k, budget € 16.846k). De toegevoegde waarde bij de industrie bleef wat achter op budget vanwege de achterblijvende instroom van de beschut werkers. Bij het groen zijn 25,8 fte (29 personen) vanuit de Participatiewet geplaatst waarvan er 10 zijn doorgestroomd naar een regulier groenbedrijf. De plaatsing van deze participanten heeft vanzelfsprekend een gunstig effect op de toegevoegde waarde van het groenbedrijf. Post- & pakketbezorging presteert boven verwachting. Detacheringen realiseert minder (her)plaatsingen. De openstaande vacatures zijn vaak geen match met de mogelijkheden van de herplaatsingskandidaten. Vacatures van detachering worden aangeboden aan het WSP, zodat ze beschikbaar blijven voor de doelgroep. De verhoogde detacheringstarieven hebben wel een positief effect, waardoor detacheringen conform budget presteert.

De loonkosten SW zijn tot en met het 3^e kwartaal 2019 € 1.265k lager dan budget. Dit heeft te maken met de hogere uitstroom, waardoor sprake is van onderrealisatie. De loonkosten beschut werk tot en met het 3^e kwartaal 2019 zijn € 511k lager dan budget wegens de tragere instroom van de beschut werkers (overigens worden alle geïndiceerden wel geplaatst). Ook de kosten voor regulier personeel laten tot en met het 3^e kwartaal 2019 een meevaller zien (€ 382k).

In de mei- en september circulaire van het ministerie zijn de (nieuwe) bedragen vastgesteld voor de rijksbijdrage SW per SE, alsmede de LPO (1,5 %). De bijstelling van de rijksbijdrage SW 2019 heeft een positief effect op de exploitatie tot en met september 2019 van € 74k.

In het bovengenoemde resultaat is rekening gehouden met de Cao verhogingen voor het regulier (ambtelijk) en SW-personeel.

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 de jaren 2018 en 2019 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 2018 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 herziene begroting 2019 een hoger bedrag aan LIV-vergoeding 2018 opgenomen (€ 750.000,-). 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 2018 € 79.000,-. In 2019 bedraagt de maximale vergoeding € 81.000,-. In de herziene begroting 2019 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 500.000,-. 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 resultaat van 2018 is rekening gehouden met de te verwachten uitkering van een compensatie voor de betaalde transitievergoedingen ter hoogte van € 1,345 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.

Per 1 januari 2020 zal de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking treden. Met deze wijziging wil het kabinet voorkomen dat via payrolling wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden. Deze wetgeving zal vooral gevolgen hebben voor mensen die gedetacheerd zijn. Vanaf 1 januari 2020 kunnen zij aanspraak maken op de rechtspositie van het inlenende bedrijf. Voor de SW-medewerkers heeft de minister een uitzondering gemaakt omdat zij beschikken over een eigen Cao. Voor andere doelgroepen, zoals de beschut werkers en participanten, zal deze uitzondering niet gaan gelden, tenzij er alsnog een landelijke rechtspositie voor deze doelgroep komt. In ons geval zijn de beschut werkers in dienst bij Flexkompaan BV. Als de beschut werkers vanaf 1 januari 2020 aanspraak gaan maken op de rechtspositie die bij WVS (het inlenende bedrijf) geldt, zal dit een kostenverhogend effect hebben. Dit geldt ook voor participanten die in dienst zijn bij Flexkompaan BV of één van de Stichtingen en gedetacheerd zijn bij WVS. Overigens zal een nieuwe landelijke rechtspositie voor deze doelgroep ook een kostenverhogend effect hebben.

5. 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 Subsidieerbare 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.