



Gemeente Woensdrecht

Informatieset

2e kwartaal 2021

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie.....	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkeling	5
1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf en Participatiewet.....	6
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ	10
1.4 Commerciële ontwikkelingen	11
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw.....	14
2.1 Financiering Wsw.....	14
2.2 Dienstverbanden.....	14
2.3 Herindicaties dienstverbanden	18
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein.....	19
4. Regulier personeel en ziekteverzuim	21
4.1 Personele bezetting (regulier)	21
4.2 Uitzendkrachten.....	21
4.3 Ziekteverzuim	22
5. Financiële kengetallen en informatie	23
5.1 Exploitatierekening	23
5.2 Risicoparagraaf	25
6. Verklaring van afkortingen en begrippen	27

Inleiding

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 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 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 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 (hierna: ISD) en het Werkplein Hart van West-Brabant (hierna: het Werkplein) 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 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.

In de afgelopen jaren is WVS omgevormd van een traditioneel 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). WVS opereert in nauwe samenwerking met de ISD en het Werkplein, teneinde zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar betaald werk.

In de afgelopen jaren heeft WVS verschillende werkgelegenheidsprojecten uitgevoerd waarvan sommigen in opdracht van gemeenten en bedrijfsleven. 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 / ISD / Werkplein) 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 2^e kwartaal van 2021.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 2e kwartaal 2021 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 12 april 2021 zijn de ontwerp begroting 2022 (incl. de meerjarenraming t/m 2025) en de ontwerp jaarrekening 2020 besproken in het algemeen bestuur. De ontwerp begroting 2022 sluit met een tekort van € 8.015.000,-. De ontwerp begroting 2022 is nog gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze ontwerp begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen die zullen volgen in de mei circulaire van het ministerie. In het najaar zal een aangepaste begroting 2022 worden opgesteld waarin rekening wordt gehouden met de informatie uit de mei- en september circulaire. De ontwerp jaarrekening 2020 sluit met een voordelig exploitatieresultaat van € 4.136.000,- (dit is inclusief de toegekende compensatie voor Covid 19 ad € 3.880.000,-). Voorgesteld is om ten laste van het voordelig saldo € 2.000.000,- aan te wenden voor de exploitatie 2021 waardoor de gemeentelijke bijdragen in 2021 eenmalig met dit bedrag kunnen worden verlaagd, € 1.880.000,- (restant compensatie Covid 19) toe te voegen aan de algemene reserve, € 50.000,- te reserveren als bestemmingsreserve en de resterende € 206.000,- uit te keren aan de deelnemende gemeenten. Het algemeen bestuur heeft op 12 april besloten de ontwerp jaarstukken toe te zenden aan de 9 deelnemende gemeenten. De besluitvorming over de ontwerp jaarstukken geschiedt tijdens de AB-vergadering op 12 juli 2021.
2. WVS probeert zich zo goed mogelijk door de corona tijd heen te slaan. Tot op heden is dit gelukkig goed gelukt. In verband met de RIVM richtlijnen zijn veel aanpassingen aangebracht / doorgevoerd op de werkvloer. Voor onze medewerkers is het ook van groot belang dat ze de vaste structuur van werk kunnen vasthouden.

In de eerste maanden van 2021 is WVS geconfronteerd met enkele besmettingshaarden op de werkvloer, met name op de vestigingen van WVS Industrie in Bergen op Zoom en (in mindere mate) in Roosendaal. Als gevolg hiervan zijn tijdelijk enkele afdelingen gesloten geweest. In verband met de toename van de besmettingen is er voor gekozen om op locatie (bij WVS Bergen op Zoom en WVS Roosendaal) eigen testlocaties in te richten. Dit heeft als voordeel dat, wanneer er een besmetting wordt vastgesteld, grote aantallen medewerkers (vrijwillig) snel getest kunnen worden en de uitbraak van besmetting snel onder controle kan worden gebracht. Dit heeft in februari en maart zeker z'n nut bewezen. In het 2^e kwartaal 2021 hebben zich gelukkig geen noemenswaardige problemen voorgedaan met betrekking tot grootschaligere besmettingen op het werk.

Qua caseload is er bij Industrie (nog) voldoende werk. Sommige opdrachtgevers geven wel aan dat ze problemen ondervinden met de afname van hun producten (vanwege de restricties van Covid 19) hetgeen op termijn kan leiden tot een reductie van de werkzaamheden. Daarnaast had WVS last van de tragere aanvoer van producten in verband met de tijdelijke blokkade van het Suez kanaal. Detacheringen heeft veel last van de gevolgen van corona doordat veel gedetacheerden (tijdelijk) terugkwamen omdat inleners hun deuren moesten sluiten. Deze medewerkers zijn zoveel mogelijk elders in de organisatie ingezet. Voor Groen is er sedert de lente weer volop werk, zeker als gevolg van de bovenmatige regenval in het zomerseizoen. Tijdens Covid 19 stagneert de instroom van participanten waardoor vaker uitzendkrachten moeten worden ingezet. WVS Schoonmaak en de Post & Pakketbezorging draaien vol op stoom. In deze sectoren is (erg) veel werk. De leerwerktrajecten en de instroom van beschut werkers zijn in het 2^e kwartaal 2021 weer opgestart.

De pandemie heeft ook voor WVS grote financiële gevolgen. De financiële gevolgen van Covid 19 op WVS worden toegelicht bij paragraaf 5.1 'Exploitatierkening'.

1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf en Participatiewet

WVS heeft van de negen deelnemende gemeenten de 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 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' (beschermd) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke en / 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. Per 1 juli 2021 vallen de beschut werkers onder de (landelijke) Cao Aan de Slag.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2021*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 30 juni 2021	Werkelijke beschutte werkplekken per 30 juni 2021
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	38	33,16	39
Steenbergen	9	6,58	8
Woensdrecht	9	7,10	9
Totaal	56	46,84	56
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	18	17,22	20
Halderberge	15	7,48	8
Moerdijk	13	7,10	7
Roosendaal	52	45,87	50
Rucphen	19	13,76	13
Zundert	6	2,58	3
Totaal	123	94,01	101

* 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 ISD en het Werkplein 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 beschut werker is sinds 2018 bij WVS werkzaam. Gestart op de afdeling assemblage en tot voor kort actief op één van de afdelingen van WVS Industrie. Hij vond de meeste uitdaging dankzij diverse technische werkzaamheden en heeft ook aan zijn persoonlijke ontwikkeling gewerkt. Daarnaast had hij een bovenmatige interesse in ICT. Met name het knutselen aan hardware, het implementeren van software en het oplossen van ICT problemen. Na advisering door de arbeidsdeskundige en een bezoek aan zijn toekomstige werkplek is de beschut werker onlangs gestart bij een inlener waar hij pc's en laptops repareert onder begeleiding. De beschut werker heeft het er zeer naar zijn zin en zijn begeleider is uitermate tevreden over hem en ziet hem als een toegevoegde waarde. Hoewel hij dus nog relatief kort aan de slag is zien we zijn (arbeids-)toekomst met vertrouwen tegemoet.

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. De ISD of 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.

In het Jaarplan ketensamenwerking 2021-2022 is tussen de ISD, het Werkplein en WVS afgesproken dat jaarlijks ongeveer 233 leerwerktrajecten worden gestart, waarvan 1/3^e vanuit de ISD (78) en 2/3^e vanuit het Werkplein (155) met een mogelijke afwijking van 20 % boven of onder het afgesproken aantal. 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.

In 2018 is gestart met de leerroute logistiek. Kandidaten van het Werkplein, waarvan verwacht wordt dat zij mogelijk geschikt zijn om, na een leerwerktraject, te gaan werken in de logistieke sector, kunnen instromen 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. Vanaf eind 2018 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. Aansluitend op het dienstverband bij Randstad zijn kandidaten in dienst getreden bij logistieke bedrijven. 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. Omdat de pilot fase van het project leerwerktrajecten logistiek is afgerond zijn de leerwerktrajecten logistiek nu in de onderstaande opgave (van de reguliere leerwerktrajecten) opgenomen.

Het aantal leerwerktrajecten dat tot en met het 2e kwartaal 2021 is gestart is aan de (zeer) lage kant. Dat heeft te maken met restricties vanwege Covid 19.

Leerwerktrajecten	Aantal deelnemers per
Status	30 juni 2021
Actief	15
Traject beëindigd*	2
Tijdelijk inactief	1
Totaal	18
In afwachting procedure	24
Nooit gestart	10

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

Naast de reguliere leerwerktrajecten en de leerwerktrajecten logistiek zijn er ook de leerwerktrajecten voor statushouders. 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. Dit leerwerktraject start met het toepassen van een diagnose in een periode van maximaal 1 maand. De uitkomsten van deze diagnoseperiode geven een helder beeld 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. Ook het aantal leerwerktrajecten voor statushouders was, als gevolg van Covid 19, tot en met het 2^e kwartaal 2021 minimaal.

Leerwerktrajecten statushouders	Aantal deelnemers per
Status	30 juni 2021
Actief	2
Traject beëindigd*	0
Tijdelijk inactief	0
Totaal	2
In afwachting procedure	3
Nooit gestart	0

- * - naar regulier werk (0)
- traject niet passend (0)
- medische redenen (0)
- traject volledig doorlopen (0)
- nieuw traject extern (0)
- nieuw traject WVS (0)
- misdragingen (0)

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

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 juni 2021 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. Ultimo juni 2021 waren er 6 medewerkers bij WVS in dienst in het kader van het groenproject. Gedurende de looptijd van het project zijn 11 medewerkers doorgestroomd naar werk bij reguliere groenbedrijven en 12 medewerkers hebben een dienstverband gekregen in het kader van beschut werk. In overleg met de ISD en het Werkplein stromen er weer nieuwe medewerkers in om de opgevallende plaatsen bij WVS in te vullen. Als gevolg van Covid 19 stagneert de instroom van nieuwe medewerkers op de opgevallende plaatsen.

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 zijn 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. Vanaf 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.

Op stap naar werk met praktijkverklaringen / MBO bouwstenen

Werkgevers, onderwijsinstellingen, de ISD, het Werkplein en WVS hebben de handen ineen geslagen om werkzoekenden middels werkend leren 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.

Doelstelling is 100 werkzoekenden in leerwerktraject laten starten met als doel een uitstroom naar passend werk op de reguliere arbeidsmarkt van minimaal 70 %, samen met MidZuid (Oosterhout) en Atea (Breda). De bereikte resultaten in 2019 en 2020 zijn:

- 11 praktijkverklaringen uitgereikt door WVS, MidZuid en Atea op 28 november 2019;
- Q1 2020: powerteams gekoppeld aan kansrijke beroepsoorten conform Perspectief op Werk (groen, schoonmaak, productie / logistiek en post);
- Q2 2020: presentaties verzorgd aan WSP; werkproces is opgesteld; website is gebouwd, leaflets opgesteld en video opnames van goede praktijkvoorbeelden gemaakt;
- Q3 2020: training online hervat, doelgroep verbreed i.v.m. stopzetting instroom leerwerktrajecten vanwege Covid 19;

- Q4 2020: professionals (werkleiders, trajectbegeleiders, jobcoaches en detachingsconsulenten) hebben proeve van bekwaamheid behaald; zij kunnen nu werken met de methodiek; toepassing wordt 2 wekelijks met elkaar geëvalueerd.

Er is een afspraak gemaakt met het ministerie voor een afstemming omtrent de verantwoording. De afspraak is door ziekte bij ministerie uitgesteld. De overleggen met de powerteams lopen volgens planning. Er is een uitvraag gedaan bij de 16 professionals. De methodiek wordt nu bij een bredere doelgroep toegepast. WVS heeft besloten om tot februari 2022 door te gaan met Werkstap en trainingen op te starten voor meer professionals (van WVS, MidZuid en Atea). Er zijn presentaties verzorgd tijdens een landelijk seminar van SBCM, de gemeente Oosterhout, de SBB en het UWV. De toekenning van praktijkverklaringen wordt tijdens de lancering van de Stichting MetWerk (MVO werkgeversnetwerk) op 15 juli 2021 op podium gerealiseerd.

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. Daarnaast heeft WVS in februari 2021 ook een overeenkomst met de SDW gesloten voor de uitvoering in onderaanneming van arbeidsmatige dagbesteding bij WVS. In juni 2021 heeft WVS ook een overeenkomst gesloten met de Stichting Prisma als onderaannemer

1.4 Commerciële ontwikkelingen

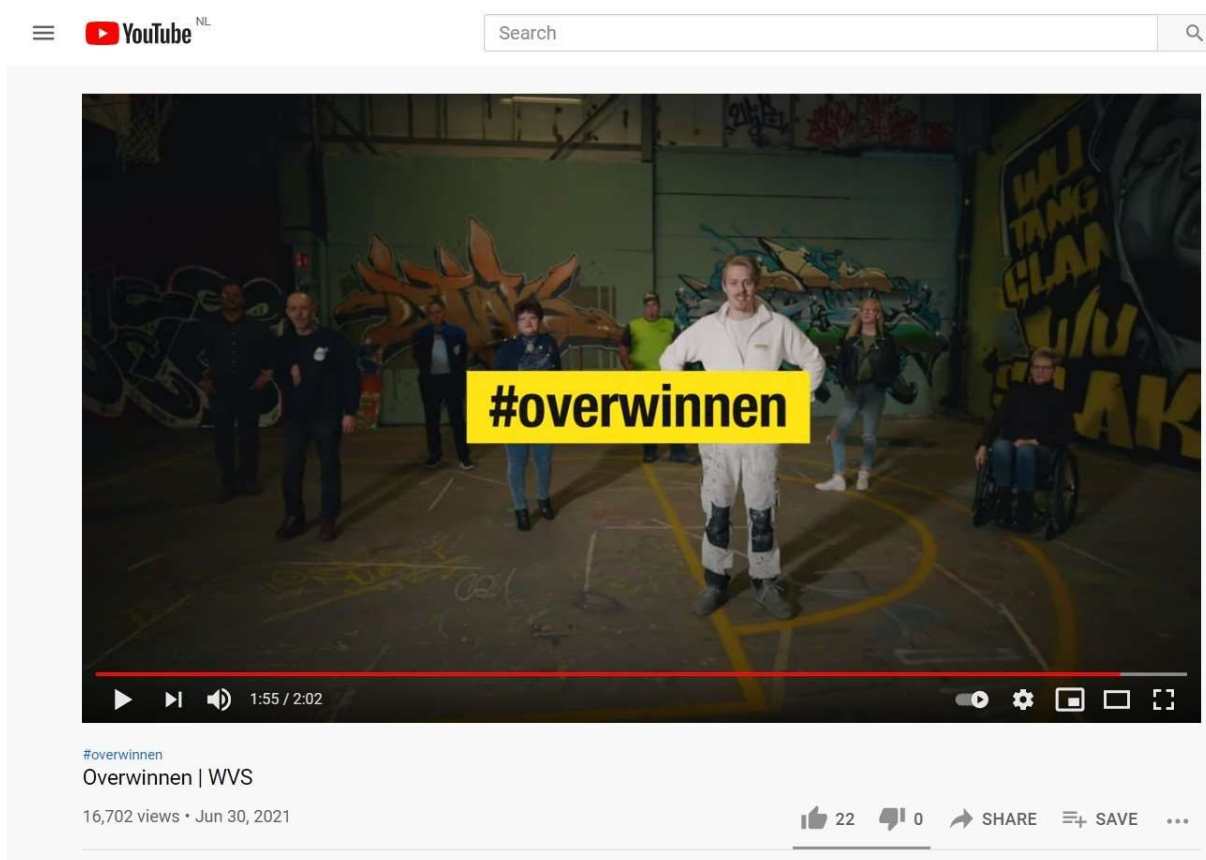
Hieronder worden de belangrijkste commerciële ontwikkelingen beschreven binnen WVS. Gelet op onze relatie met onze klanten noemen we geen bedrijfsnamen.

Online marketing

In het 2^e kwartaal van 2021 resulteerde onze content marketing in:

- 1 blog
- 3 nieuwsberichten
- meer dan 100 social media posts
- het online jaarverslag 2020
- de video: 'overwinnen'.

In het 2^e kwartaal is het online jaarverslag 2020 gepubliceerd. Het jaarverslag gaat over overwinnen en we hebben de verhalen van 8 mensen centraal gesteld die dit onderwerp belichamen. Deze verhalen werden gepubliceerd in korte interviews en in een video die op YouTube al duizenden keren werd bekeken.



Afbeelding boven: De video 'overwinnen' van het jaarverslag 2020 werd goed bekeken.

Industrie

- In het 2^e kwartaal heeft het werkaanbod bij diverse opdrachtgevers van WVS veel te lijden gehad onder de materiaal schaarste en de prijsstijgingen op de wereldmarkt. Hierdoor konden structurele in- en ompakorders van vaste opdrachtgevers niet of bijna niet worden uitgevoerd. Metaal, trappen en assemblage hebben hier minder tot geen last van gehad.
- Een grote structurele in- en ompak opdrachtgever heeft in deze periode zijn activiteiten moeten stoppen vanwege problemen met hun afzetkanaal. Om de opengevallen productieruimte te dichten

zijn kleinere opdrachten binnengehaald. Dit ten koste van de efficiency en de toegevoegde waarde.

- Voor een producent in PVC en PE-fittingen en armaturen is WVS gestart met het samenstellen van artikelen die eraan ook per 10 moeten worden geseald.
- Bij een bestaande klant van personal care producten is het huidige pakket uitgebreid.
- WVS is begonnen met het structureel labelen en het verpakken van babydoekjes voor een bestaande klant.
- Er is een nieuwe groepsdetachering gestart binnen een logistiek centrum.
- Vanuit de Industrie zijn ongeveer 200 mensen gedetacheerd bij 5 reguliere bedrijven. Hier worden diverse werkzaamheden verricht. De meeste werkzaamheden bestaan uit in- en ompakwerk en daarnaast logistiek en montage.

Groenbedrijf

- In het 2^e kwartaal zijn 42 nieuwe relaties aangemaakt in het systeem. 29 Klanten zijn met WVS Groen een nieuw contract aangegaan.
- Bij bestaande en nieuwe klanten zijn er, in dit eerste half jaar, in totaal 630 projecten in uitvoering.
- Voor 2 stichtingen verricht WVS Groen nu werkzaamheden welke voorheen werden gedaan door de voormalige Stichting Samenwerken.
- WVS Groen verricht werkzaamheden, bouwplaats opruimen, voor een bouwonderneming uit Amersfoort, die momenteel bezig is met bouwactiviteiten in Bergen op Zoom.
- Voor het najaar is een project aangenomen voor het bestrijden van de Amerikaanse Vogelkers op de Kooiheide in Huijbergen.
- Voor een technisch bedrijf uit Tilburg worden werkzaamheden verricht aan de plantsoenen in Zundert i.v.m. de aanleg van glasvezel.
- In Tholen wordt voor een nieuwe klant het terrein onderhouden van een groot logistiek centrum.
- Uit een samenwerkingsverband van SW-bedrijven in Brabant, onderhoudt WVS Groen het zoutopslag depot in Oud Gastel.
- In Zundert zijn, tot tevredenheid van burgers en gemeente, 18 locaties, die opnieuw zijn ingericht opgeleverd.
- Voor de gemeente Bergen op Zoom wordt op De Boulevard in het weekend zwerfvuil opgeruimd.
- De gemeente Roosendaal heeft het complete onderhoud van de speelvoorzieningen bij WVS ondergebracht.
- In de gemeenten Woensdrecht en Steenberghe zijn medewerkers aan de slag gegaan met het opruimen van zwerfvuil dat voorheen gebeurde door de Stichting Samenwerken.
- In het najaar volgt een Europese aanbesteding voor nieuwe schafwagens.
- De derde ronde is van start gegaan voor de vervanging van kleine machines, zoals bosmaaiers, kettingzagen en bladblazers. Er zijn ook enkele motorische heggenscharen vervangen door elektronische modellen. Zo draagt WVS bij aan duurzaamheid voor medewerkers en milieu.

Businesspost

In het 2^e kwartaal zijn 8 offertes uitgebracht waarvan er 5 zijn gegund. Het geregistreerde klachtenpercentage is 0,008 %.

In het 2^e kwartaal zijn 547.521 poststukken verwerkt, waarvan er 431.014 door WVS zelf zijn bezorgd. De overige poststukken zijn naar Post NL gegaan i.v.m. de landelijke verspreiding.

Vanwege het toenemende online bestellen van producten, hebben onze medewerkers in de pakketbezorging in het 2^e kwartaal tienduizenden pakketten afgeleverd.

Detacheringen

- Er zijn 34 personen werkzaam in het kader van begeleid werken.

- Drie personen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 311 medewerkers individueel gedetacheerd bij reguliere bedrijven, instellingen, gemeenten, scholen et cetera.

De detachingsconsulenten werken ook samen met de Multi Disciplinaire Teams (MDT's) van de beide werkpleinen waar WVS de uitvoeringsorganisatie van is. In deze samenwerking zijn o.a. de volgende resultaten geboekt:

- Het Hart van West-Brabant:
 - Vanuit het doelgroep register zijn er 29 klanten bemiddeld en 17 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 4 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er 1 is gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
- Er zijn 3 intake gesprekken gevoerd met mensen werkzaam in het kader van beschut werk voor mogelijke detachering.
- ISD Brabantse Wal:
 - Vanuit het doelgroep register zijn er 11 klanten bemiddeld waarvan er 7 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 2 mensen in bemiddeling vanuit beschut werk. Er zijn helaas (nog) geen plaatsingen uit voort gekomen.
- Er waren 4 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er 1 is gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
- Vanuit de participanten groep zijn er nog 4 mensen in bemiddeling.

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-indexeerd 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 2021 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.568.508
Etten-Leur	5.507.178
Halderberge	4.797.360
Moerdijk	2.528.805
Roosendaal	13.869.166
Rucphen	5.971.179
Steenbergen	2.439.712
Woensdrecht	2.078.626
Zundert	1.923.104
Totaal	49.683.638

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 2e kwartaal van 2021. -

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Woensdrecht			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2020	74,06	73,33	85	1.778,02	1.743,52	2.035
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	0,56	0,56	1
Beëindigde dienstverbanden	-1,72	-1,72	-2	-39,22	-38,94	-55
Overige mutaties*	-1,12	-1,11	-1	-11,84	-11,15	0
Per 30 juni 2021	71,22	70,50	82	1.727,52	1.693,99	1.981
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	71,22	70,50	82	1.734,11	1.700,55	1.990
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	0,00			28,26		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 2e kwartaal 2021 is als volgt te specificeren:

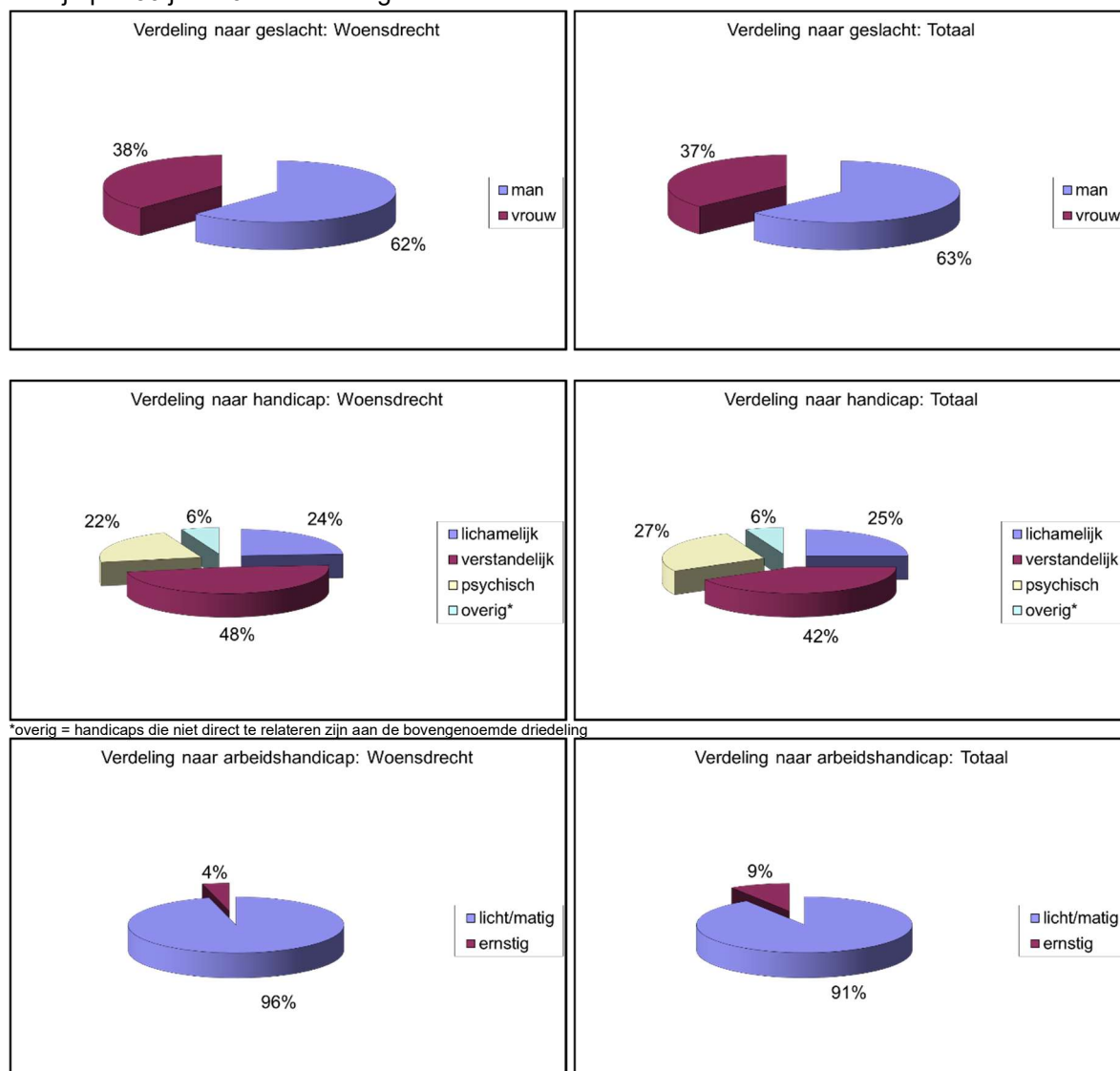
Bestemming einde dienstverband	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	2
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw			19	35
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid				
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	1	50	26	47
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen				
Overlijden werknemer	1	50	9	16
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	2	100	55	100

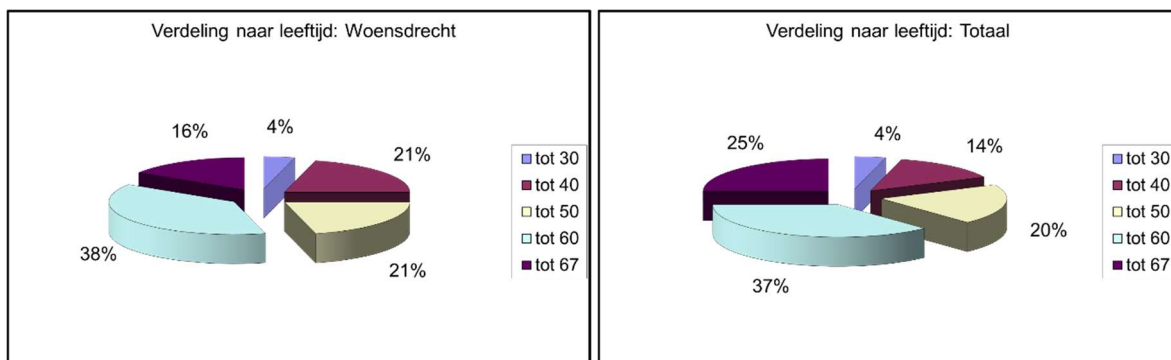
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal 2021:

Transitievergoeding	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	0	0,00	26	205.710,09

* 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 juni 2021 is als volgt:



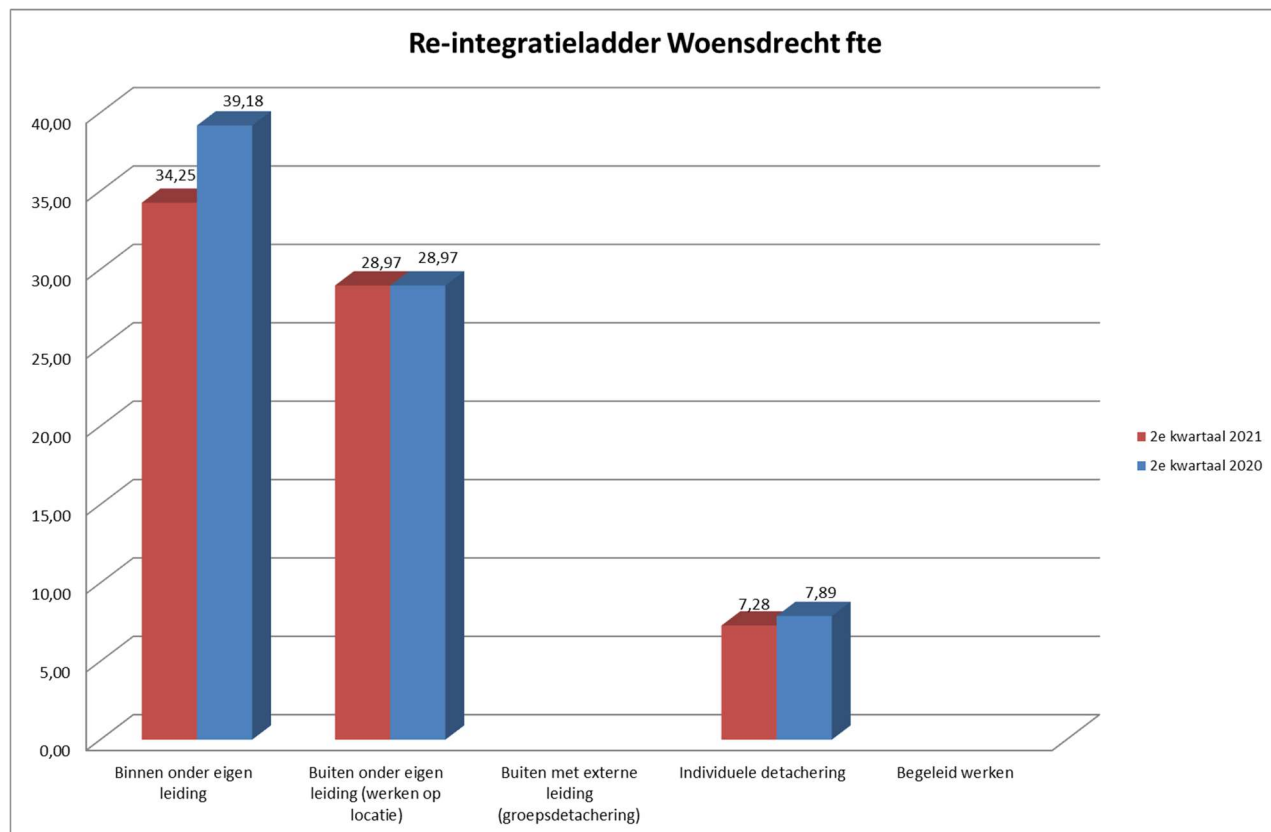


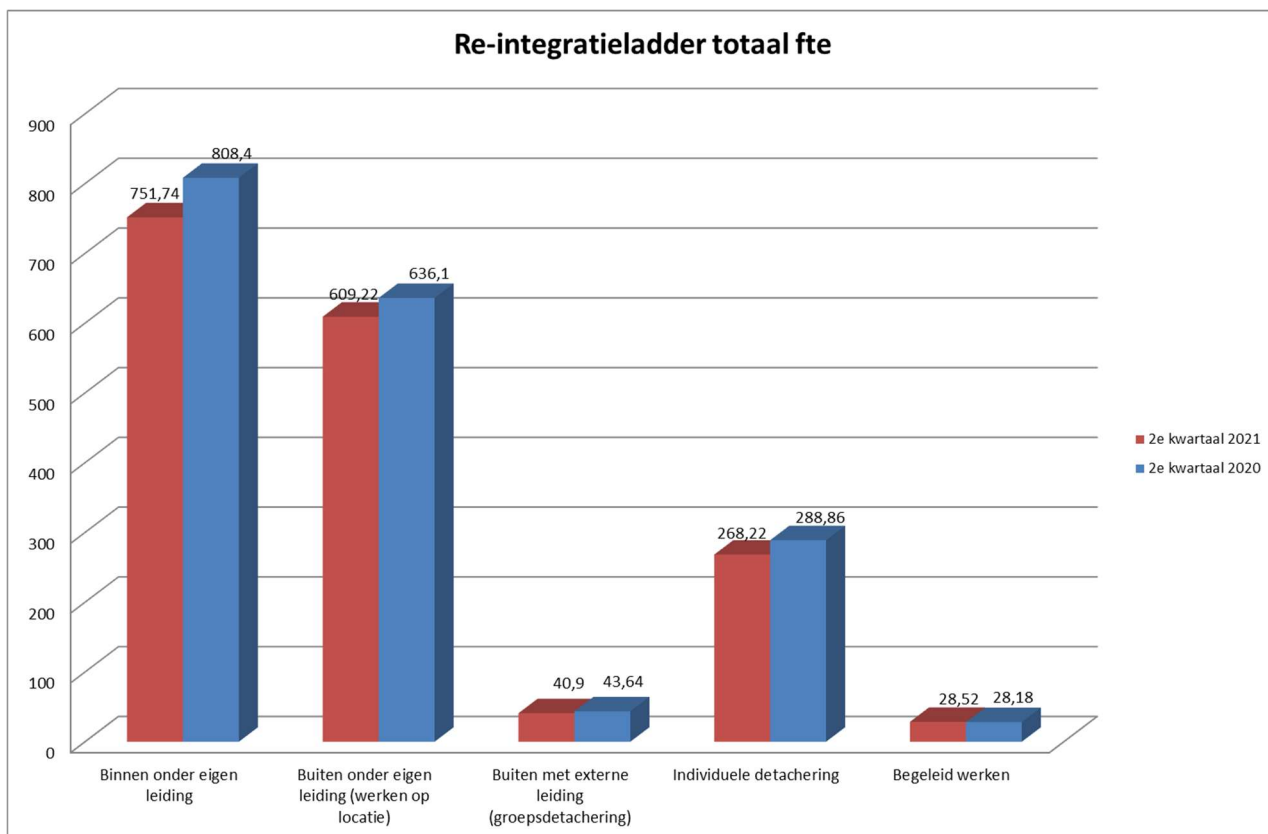
Re-integratieladder

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 2e kwartaal van 2021 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 2e kwartaal van 2020:

Re-integratieladder (in fte's)	Woensdrecht				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
2e kwartaal	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Binnen onder eigen leiding	34,25	39,18	3,00	2,00	751,74	808,40	74,66	79,41
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	28,97	28,97	4,69	4,69	609,22	636,10	39,31	42,03
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)					40,90	43,64	6,00	7,00
Individuele detachering	7,28	7,89			268,22	288,86	6,50	4,92
Begeleid werken					28,52	28,18		

* 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 2^e kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Herhalingscursus BHV, 40 deelnemers, 28 geslaagd.
- Cursus BHV ploegleider, 3 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 8 deelnemers geslaagd.
- Cursus Algemeen basis beheer groen, 3 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Gewasbescherming, 9 deelnemers geslaagd.
- Cursus heftruckchauffeur, 7 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Bosmaaier met zaagblad her instructie 2 deelnemers geslaagd.
- Her instructie cursus bosmaaier, 3 deelnemers geslaagd.
- Cursus code 95 (verplicht terugkerende cursus voor beroepsmatige chauffeurs), 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Hoogwerker, 10 deelnemers geslaagd.
- Cursus her instructie Hoogwerker, 10 deelnemers 8 geslaagd.
- Verzuimtraining, 8 deelnemers geslaagd.
- Cursus Wet natuurbescherming niveau 1, 6 deelnemers geslaagd.
- Cursus Wet natuurbescherming niveau 2, 10 deelnemers geslaagd.
- Cursus Wet natuurbescherming niveau 3, 2 deelnemers 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 2e kwartaal van 2021 vergeleken met het eind van het 1e kwartaal van 2021.

Detachering bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2021		eind 1e kwartaal 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	23,04	25	25,18	28
Etten-Leur	27,76	41	16,57	32
Halderberge	6,22	7	6,20	7
Moerdijk	4,80	5	4,67	5
Roosendaal	0,33	1	1,47	3
Rucphen	41,70	47	40,70	46
Steenbergen	3,00	3	2,00	2
Woensdrecht	20,44	21	21,44	22
Zundert	3,44	4	3,44	4
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	130,73	154	121,67	149

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2021		eind 1e kwartaal 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	1,00	1	1,00	1
Etten-Leur				
Halderberge	1,56	2	1,56	2
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen				
Steenbergen				
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	2,56	3	2,56	3

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal van 2021.

Herindicaties medewerkers	Woensdrecht	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	7	200
Bovengrens*		
Ondergrens**		5
Totaal	7	205

* 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 2e kwartaal van 2021 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 2e kwartaal 2021	Tot en met 2e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020	Tot en met 2e kwartaal 2021	Tot en met 2e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020
Centrale diensten	6.177	14.895	-8.718	21.672	52.263	-30.591
Bedrijf 1 Groen	211.768	215.467	-3.699	3.365.441	3.130.465	234.976
Bedrijf 3 Post	7.662	9.881	-2.219	161.344	171.903	-10.559
Bedrijf 4 Deta + BW	10.607	17.474	-6.867	486.973	446.953	39.984
Bedrijf 5 Schoonmaak	69.227	64.591	4.636	830.005	820.784	9.221
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	305.441	322.308	-16.867	4.865.399	4.622.368	243.031

* Zie hoofdstuk 1.2

In het onderstaande overzicht van het 2e kwartaal 2021 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

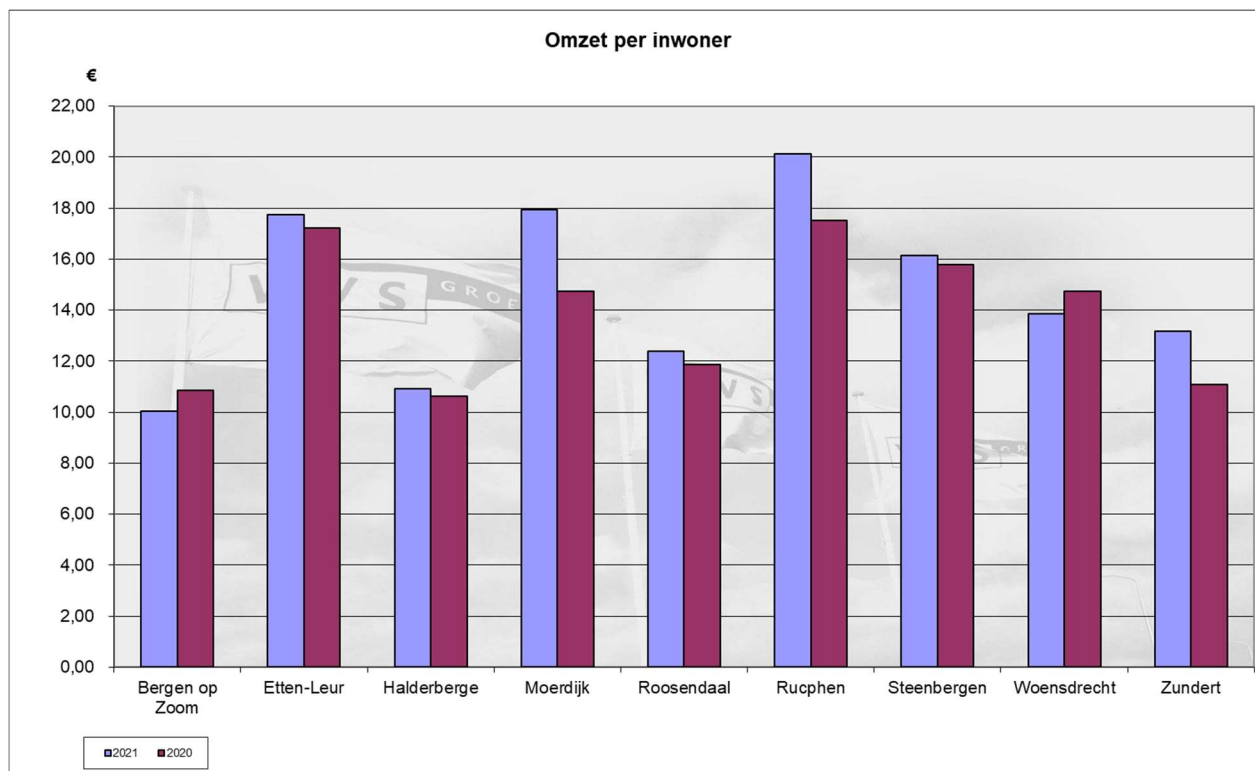
Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 2e kwartaal 2021	Tot en met 2e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020	Tot en met 2e kwartaal 2021	Tot en met 2e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020
Centrale diensten	50.245	74.792	-24.547	95.163	9.665	85.498
Bedrijf 1 Groen	30.800	30.800	0	98.174	97.900	274
Bedrijf 3 Post	3.850	8.800	-4.950	45.546	37.933	7.613
Bedrijf 4 Deta + BW	3.742	2.840	902	10.990	8.562	2.428
Bedrijf 5 Schoonmaak	7.700	8.800	-1.100	7.700	8.800	-1.100
Nieuwe doelgroepen*	156.927	156.119	808	291.354	282.505	8.849
Totaal	253.264	282.151	-28.887	548.927	445.365	103.562

* Zie hoofdstuk 1.2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 2e kwartaal 2021 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 2e kwartaal 2021	Tot en met 2e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020
Gemeente Woensdrecht	13,87	14,73	-0,86

De omzet per inwoner tot en met het 2e kwartaal van 2021 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 2021 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 198,01 Fte's. De daadwerkelijke bezetting is als volgt.

Regeling	30 juni 2021		30 juni 2020	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	139,37	157	133,01	152
Ambtelijk	51,42	56	59,42	65
Totaal	190,79	213	192,43	217
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	188,90		187,70	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89		1,89	
werkzaam bij Stichting Samen Werken			1,84	
werkzaam bij Stichting Maatschappelijke Opvang Breda			1,00	
Overig				

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 2e kwartaal 2021:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	1	836,21

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

4.2 Uitzendkrachten

Bij WVS Post & Pakketbezorging is het onverminderd druk en worden structureel uitzendkrachten ingeleend voor de opvoerploegen (95 %) en Businesspost (5 %). De gemiddelde inleen stijgt per maand licht.

Bij de afdeling Trappen van WVS Industrie zijn ook in Q2 weer uitzendkrachten ingeleend. Vanaf mei stijgt het aantal uitzendkrachten. Dit heeft te maken met de hogere productiedoelen van Altrex.

Bij de centrale diensten zijn in Q2 enkele gespecialiseerde uitzendkrachten en ZZP-ers ingezet voor de afdeling ICT met name vanwege de omzetting van de nieuwe kantoorautomatisering. Vanaf mei is ook een uitzendkracht ingezet bij de Arbodienst ter vervanging van een langdurig zieke medewerker.

Bij het Groen worden in het drukke groeiseizoen uitzendkrachten en vakantiekrachten ingezet, met name wanneer medewerkers in de zomerperiode hun vakanties opnemen.

Het contract van WVS met Randstad loopt eind 2021 af. Er vindt overleg plaats om de optionele verlenging van het huidige contract met één jaar tot eind 2022 te bespreken. Landelijk luiden de uitzendbureaus de noodklok omdat vanaf 2022 een structureel tekort aan uitzendpersoneel wordt voorzien. Dit vergt van WVS een proactief beleid.

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 een start gemaakt met het komen tot actie in het kader van duurzame inzetbaarheid. Per 1 februari 2020 is er een coördinator Duurzame Inzetbaarheid benoemd binnen WVS. Eén van de belangrijke eerste taken van deze functionaris was het analyseren van het ziekteverzuim en hierover adviseren. De eerste start hiertoe is gemaakt. Echter, door de veelheid in verzuimmeldingen in het kader van het naleven van de richtlijnen van het RIVM met betrekking tot het Covid 19 virus is dit onderzoek even 'on hold' gezet. Ook in de rest van het jaar zijn hiertoe geen nadere acties ondernomen.

WVS beschikt over een eigen gecertificeerde interne arbodienst. In verband met het vertrek van één van de bedrijfsartsen is in het eerste kwartaal de werving gestart voor een nieuwe bedrijfsarts. De nieuwe bedrijfsarts is in het 2^e kwartaal van 2020 met haar werkzaamheden gestart. Als gevolg van het hoge verzuim, de overgang naar een nieuw automatiseringssysteem en een toenemende vraag naar advisering als gevolg van Covid 19, ligt er momenteel een grote druk op het takenpakket van de bedrijfsartsen. In het 2^e kwartaal van 2021 is een 2^e praktijkondersteuner gestart ter ondersteuning van de bedrijfsartsen.

De Arbodienst van WVS heeft de organisatie ook in het 2^e kwartaal van 2021 veelvuldig geadviseerd met betrekking tot de situatie rond het Covid 19 virus en de positie van de risicogroepen daarin.

Cijfermatig overzicht	2e kwartaal 2021				2e kwartaal 2020			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,58	0,75	1,41	2,18	1,34	1,15	2,23	1,37
Middellang	2,10	2,79	3,18	6,17	2,25	3,40	5,79	5,81
Lang	2,94	10,22	7,52	8,82	2,23	6,36	9,42	14,39
Langer dan 1 jaar	1,97	4,23	5,01	0,00	2,95	5,57	3,97	0,00
3 ^e ziektejaar	0,00	1,16	0,00	0,00	0,47	4,84	0,00	0,00
Totaal	7,59	19,15	17,12	17,17	9,24	21,32	21,41	21,57

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 2e kwartaal 2021 zijn als volgt:

in € x 1.000	Werkelijk	Budget	Vershil
Netto-omzet	14.963	15.474	-511
Interne verrekeningen	0	-4	4
Mutatie voorraad OHW & GP	789	0	789
Totaal Productiewaarde	15.752	15.470	281
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen etc.)	-4.794	-4.689	-105
Toegevoegde waarde	10.958	10.781	178
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	795	973	-179
Bijdrage overheid	28.277	29.016	-740
Overige opbrengsten	1.262	1.181	80
Netto-opbrengsten	41.291	41.952	-661
Kosten:			
Personeelskosten	-38.338	-39.366	1.029
Afschrijvingen	-891	-865	-26
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-2.627	-2.662	35
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-41.855	-42.893	1.038
Resultaat voor centrale doorbelastingen	-564	-941	377
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	-5	0	-5
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	-569	-941	372
Rentekosten	-64	-99	35
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	-633	-1.040	405
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	-633	-1.040	406

Het exploitatieresultaat tot en met het 2^e kwartaal 2021 is € 406k positief ten opzichte van het budget.

WVS Detachering boekte tot en met Q2 een toegevoegde waarde verlies van € 283k ten opzichte van budget. Dit komt doordat, als gevolg van Covid 19, een groot aantal detacheringen (tijdelijk) zijn gestopt omdat inleners hun deuren moesten sluiten. De medewerkers worden wel zoveel mogelijk elders bij WVS ingezet. WVS Industrie wist het verlies met name als gevolg van Covid 19 tot en met Q2 te beperken tot € 11k ten opzichte van budget. Het verlies van WVS Detachering werd tot en met Q2 ruimschoots gecompenseerd door het uitstekende resultaat van WVS Post & Pakketbezorging. Zij boekten tot en met Q2 een exploitatieresultaat van € 478k positief ten opzichte van budget.

Tot en met Q2 werd € 329k minder aan opbrengsten (dekking van het begeleidingsapparaat) gegenereerd ten opzichte van budget als gevolg van de stagnering, als gevolg van Covid 19, van de start van nieuwe leerwerktrajecten en de instroom van beschut werkers. Dit laatste heeft ook een negatief effect op de toegevoegde waarde.

Op de personeelskosten SW is tot en met Q2 € 589k bespaard ten opzichte van budget als gevolg van een lager aantal fte SW dan gebudgetteerd en het feit dat de loonsverhoging (o.a. WML) per 1 juli a.s. hierin nog niet is meegenomen. De Cao Aan de Slag start per 1 juli 2021 en zo dus ook de daaruit voortvloeiende kosten. De onderhandelingen over de Cao SGO (regulier personeel) zitten in een impasse. De loonkostenstijgingen voor 2021 zijn derhalve nog niet bekend.

Alle ontwikkelingen overziende mogen we niet ontevreden zijn met het resultaat tot en met Q2.

Impact Covid 19

De Covid 19 pandemie heeft ook voor WVS grote gevolgen, zowel voor de bedrijfsvoering als voor het financiële resultaat.

Als gevolg van de pandemie moesten met name in de eerste maanden van de pandemie veel medewerkers, al dan niet preventief, tijdelijk naar huis worden gestuurd. Later konden de meeste medewerkers, weliswaar onder strikte condities (conform de adviezen van het RIVM) weer aan de slag. Begin dit jaar moesten enkele afdelingen van WVS Industrie worden gesloten als gevolg van besmettingen. Op de vestigingen in Bergen op Zoom en Roosendaal is toen ter plaatse een testlocatie ingericht waardoor medewerkers zich snel en gratis konden laten testen. Hierdoor konden de gesloten afdelingen weer snel worden opgestart. Als gevolg van de pandemie hebben veel inleners (tijdelijk) de detachering van hun SW-medewerker moeten stop zetten.

Tijdens de pandemie zijn nauwelijks nieuwe leerwerktrajecten gestart en ook de instroom van beschut werkers stagneerde.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de financiële gevolgen van de pandemie in 2020 en 2021 (tot en met juni 2021):

<u>Verlies aan toegevoegde waarde (in € x 1.000):</u>	<u>t/m juni 2021</u>	<u>2020</u>
Bedrijf 1 (Groen)	60	452
Bedrijf 2 (Industrie)	137	703 *
Bedrijf 3 (Post & Pakketbezorging)	p.m.	0 **
Bedrijf 4 (Detachering)	219	297

*inclusief inzet extra uitzendkrachten

**Post & Pakketbezorging heeft positief gedraaid i.v.m. extra werk. Dit neemt nu wel af.

<u>Verlies in overige opbrengsten (in € x 1.000):</u>		
Minder leerwerktrajecten	148	270
Minder begeleidingsvergoedingen beschut werk	171	378
Minder inzet instrumenten	<u>10</u>	<u>30</u>
Totaal verliezen	745	2.130

Naast de verliezen is / wordt WVS tevens geconfronteerd met extra uitgaven / kosten als gevolg van de pandemie. Hieronder treft u een overzicht aan van de extra kosten:

<u>Extra kosten (in € x 1.000):</u>	<u>t/m juni 2021</u>	<u>2020</u>
Inzet extra voertuigen i.v.m. spreiding personeel over meer bedrijfsauto's	37	55
Extra kosten Vervoer op Maat (georganiseerd vervoer)	51	48
Aanpassing in voertuigen (plastic afscheidingen)		14
Hygiëne kits groen		12
Aanschaf 1,5 meter hesjes		3

Extra schoonmaakrondes en materialen	46	62
Werkplekaanpassingen (schotten, belijningen e.d.)	2	10
Thuiswerkplekken (ICT)		68
Extra kosten uitval AFAS consultants / aanpassing werkwijze	4	50
Inhuur extra indirect personeel i.v.m. uitval	199	163
Aanschaf mondkapjes	4	15
Aanschaf sneltests	<u>5</u>	<u></u>
Totaal extra kosten	348	500
<u>Totale impact Covid 19 (in € x 1.000):</u>	<u>t/m juni 2021</u>	<u>2020</u>
Verliezen	745	2.130
Extra kosten	<u>348</u>	<u>500</u>
Totaal	1.093	2.630

In 2020 heeft het Rijk de rijksbijdrage Wsw eenmalig verhoogd met een compensatie voor Covid 19 ad € 3.880.000,-. Uit deze compensatie wordt € 2.000.000,- aangewend voor de exploitatie 2021 c.q. een eenmalige verlaging van de gemeentelijke bijdragen in 2021. De resterende compensatie ad € 1.880.000,- is toegevoegd aan de algemene reserve.

Over de eventuele toekenning van een compensatie voor Covid 19 over het jaar 2021 is door het Rijk (nog) geen beslissing genomen.

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. Er is (landelijk) nog sprake van een hogere uitstroom waardoor de rijksbijdrage per SE stijgt. In 2020 is de compensatie van de stijgende SW-loonkosten door het Rijk positief uitgevallen, omdat deze compensatie wordt toegevoegd aan het macrobudget SW en vervolgens wordt omgeslagen naar rato van het aantal SW-dienstverbanden. Hetzelfde is nu ook aan de hand in 2021. Hierdoor is bij een LPO van 2,11 % de feitelijke stijging van de rijksbijdrage 2,73 %.

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. Er is wel afgesproken dat 30 fte (participanten) tijdelijk kunnen worden ingezet in het groenbedrijf van WVS. Sedert maart 2020 heeft er, vanwege Covid 19, vrijwel geen instroom plaatsgevonden via dit project.

Het Lage Inkomens Voordeel (LIV) is een uitkering die (jaarlijks) verstrekt wordt aan werkgevers die mensen in dienst hebben tegen het wettelijk minimumloon. De LIV-regeling staat ter discussie. In 2020 is de jeugd-LIV gedeeltelijk afgeschaft en is de subsidie met betrekking tot de laagste inkomens gedaald van € 2.000,- naar € 1.000,- per deelnemer (gemiddeld 24 uur op jaarbasis). In de herziene begroting 2021 is de LIV geraamd op € 500.000,-.

Bij het beëindigen van dienstverbanden door WVS (behalve bij pensionering) 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. In 2021 bedraagt de maximale vergoeding € 84.000,-. In de herziene begroting 2021 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 700.000,-. Verwacht wordt dat hiervan € 650.000,- terug komt van het UWV in de vorm van compensatie transitievergoedingen. In 2020 is door het UWV de totale compensatie transitievergoedingen ad € 2,3 miljoen over de periode van 2015 t/m 2019 aan WVS toegekend. De door het UWV uitgekeerde compensatie wordt in juli 2021 aan de deelnemende gemeenten uitgekeerd na de vaststelling van de jaarrekening 2020.

Per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden. Met deze wijziging wil het kabinet voorkomen dat via payrolling wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden. Deze wetgeving heeft vooral gevolgen 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, geldt deze uitzondering niet, tenzij er alsnog een landelijke Cao voor deze doelgroep zou komen. Inmiddels hebben sociale partners een onderhandelaarsresultaat bereikt door middel van een Cao Aan de Slag, die per 1 juli 2021 in werking treedt. De Cao is van toepassing op medewerkers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen (beschut werkers en banenafspraken) en die in dienst zijn bij een gemeentelijke werkgever, een gemeenschappelijke regeling of een andere rechtspersoon die belast is met de begeleiding van de medewerkers naar werk. De Cao heeft enerzijds een kostenverhogend effect, doch voorkomt anderzijds dat deze medewerkers aanspraak kunnen maken op de (nog) duurdere Cao SW of de Cao SGO. Aan het ministerie is gevraagd om een financiële compensatie te verstrekken in verband met de stijgende loonkosten. Hierover zal het nieuwe kabinet een besluit moeten nemen.

In maart 2020 is WVS geconfronteerd met de gevolgen van het Covid 19 virus. WVS volgt hierbij de richtlijnen op van het RIVM. Primair hierbij is de bescherming van de gezondheid van alle personen die binnen de vestigingen van WVS verblijven. De pandemie heeft grote gevolgen voor de bedrijfsvoering van WVS. Door het kabinet is voor de SW-sector een financiële compensatie verstrekt voor de verliezen die zijn geleden als gevolg van de Covid 19 crisis gedurende de maanden maart tot en met mei 2020 (1^e tranche) en gedurende de maanden juni tot en met december (2^e tranche). Deze compensatie bedraagt voor WVS in totaal € 3,8 miljoen. In 2020 heeft Covid 19 € 2,6 miljoen gekost voor WVS en tot en met juni 2021 worden de gevolgen berekend op ruim € 1 miljoen (zie elders in deze rapportage). Over de eventuele toekenning van een compensatie voor Covid 19 over het jaar 2021 is door het Rijk (nog) geen beslissing genomen.

6. Verklaring van afkortingen en begrippen

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