



Gemeente Woensdrecht Informatieset 2e kwartaal 2022

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie.....	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen	5
1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf en Participatiewet.....	5
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ	9
1.4 Commerciële ontwikkelingen	10
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw.....	13
2.1 Financiering Wsw.....	13
2.2 Dienstverbanden.....	13
2.3 Herindicaties dienstverbanden	17
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein.....	18
4. Regulier personeel en ziekteverzuim	20
4.1 Personele bezetting (regulier)	20
4.2 Uitzendkrachten.....	20
4.3 Ziekteverzuim	21
5. Financiële kengetallen en informatie	22
5.1 Exploitatierkening	22
5.2 Risicoparagraaf	24
6. Verklaring van afkortingen en begrippen	26

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 2022.

1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen

In het 2e kwartaal 2022 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

- 1 Op 11 april 2022 zijn de ontwerp begroting 2023 (incl. de meerjarenraming t/m 2026) en de ontwerp jaarrekening 2021 besproken in het algemeen bestuur. De ontwerp begroting 2023 sluit met een tekort van € 7.703.000,-. De ontwerp begroting 2023 is nog gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze ontwerp begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen die volgen in de mei circulaire van het ministerie. In het najaar zal een aangepaste begroting 2023 worden opgesteld waarin rekening wordt gehouden met de informatie uit de mei- en september circulaire. De ontwerp jaarrekening 2021 sluit met een voordelig exploitatieresultaat van € 714.000,- (hierbij is al rekening gehouden met een eenmalige verlaging van de gemeentelijke bijdragen 2021 met een bedrag van € 2 miljoen dat betaald is uit een deel van de toegekende compensatie voor Covid 19 in 2020). Het algemeen bestuur heeft op 11 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 11 juli 2022.
- 2 Na de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022 zijn in de 9 deelnemende gemeenten van WVS nieuwe colleges van B&W gevormd. Op 23 juni 2022 is het algemeen bestuur van WVS voor de eerste maal in nieuwe samenstelling bij elkaar geweest. Het algemeen bestuur van WVS bestaat nu uit de volgende wethouders: Dominique Hopmans (Bergen op Zoom), René Verwijmeren (Etten-Leur), Thomas Melisse (Halderberge, voorzitter), Bennie Blom (Moerdijk), René van Ginderen (Roosendaal), Laura Matthijssen (Rucphen), Nadir Baali (Steenbergen), Lars van der Beek (Woensdrecht, plv. voorzitter) en Twan Zopfi (Zundert). Het dagelijks bestuur van WVS is vanaf 23 juni jl. als volgt samengesteld: Thomas Melisse (voorzitter), Lars van der Beek (plv. voorzitter), René van Ginderen (lid DB), Anton van Beers (extern lid DB) en Peter van der Velden (extern lid DB).

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' (beschermde) 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. Intern zijn er acties in gang gezet om beschut werkers verder te ontwikkelen richting detachering bij reguliere werkgevers. Dit heeft er toe geleid dat per ultimo juni 2022 10 beschut werkers zijn gedetacheerd bij externe inleners.

Een beschut werker is gestart op de in- en ompak afdeling. Omdat de beschut werker eerder een opleiding heeft gevolgd in het bakkersvak en affiniteit had met de catering, is betrokkene geplaatst in één van de bedrijfsrestaurants van WVS. Vervolgens maakte de beschut werker geen stapjes maar sprongen vooruit. In een relatief korte tijd leerde hij alle taken en technieken aan in de catering en assisteerde hij bij (de voorbereiding van) recepties en lunches. Momenteel wordt bekeken wat voor deze geïnteresseerde en enthousiaste medewerker, die ook vanuit het thuisfront wordt gesteund, nog meer mogelijk is. Op 11 juli jl. heeft de beheerder van het bedrijfsrestaurant familieleden van de medewerker uitgenodigd voor een lunch die de medewerker zelf mocht voorbereiden en uitserveren. Dit was een groot succes!

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2022*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 30 juni 2022	Werkelijke beschutte werkplekken per 30 juni 2022
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	42	34,55	41
Steenbergen	10	7,81	10
Woensdrecht	10	8,79	9
Totaal	62	51,15	60
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	20	18,79	21
Halderberge	17	9,55	10
Moerdijk	15	9,94	10
Roosendaal	58	54,71	58
Rucphen	21	17,76	18
Zundert	6	4,65	5
Totaal	137	115,40	122

* 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 kandidaat met een ontwikkelingsleeftijd van 6 jaar is vanuit de dagbesteding op proef geplaatst op een afdeling van WVS Industrie Etten-Leur. Na een moeizame start heeft de kandidaat zijn draai gevonden en inmiddels doet hij bepaalde taken al bovengemiddeld. De kandidaat heeft ook in de sociale omgang een enorme verbetering laten zien. Er is inmiddels afgesproken dat hij een indicatie beschut werken gaat aanvragen. De kandidaat heeft dankzij een intensieve begeleiding en een goede motivatie in een jaar tijd enorme vooruitgang geboekt!

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 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.

Na het versoepelen / vervallen van de maatregelen in verband met Covid 19 zijn vanaf medio februari 2022 weer nieuwe leerwerktrajecten gestart.

Leerwerktrajecten	Aantal deelnemers per 30 juni 2022
Actief	25
Traject beëindigd*	4
Tijdelijk inactief	3
Totaal	32
In afwachting procedure	12
Nooit gestart	19

- * - 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)
 - teruggetrokken op eigen verzoek (0)
 - traject niet passend (0)
 - medische redenen (2)
 - misdragingen (0)
 - geen recht op uitkering (0)

Een candidate is dit voorjaar gestart via een leerwerktraject bij WVS Schoonmaak. Ze was zeer gemotiveerd en wilde graag de kneepjes van het schoonmaakvak leren. Ze volgde de basiscursus schoonmaken en behaalde onlangs haar diploma. Ze heeft inmiddels een arbeidscontract aangeboden gekregen bij een regulier schoonmaakbedrijf in de regio.

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.

Leerwerktrajecten statushouders	Aantal deelnemers per 30 juni 2022
Status	
Actief	2
Traject beëindigd*	0
Tijdelijk inactief	0
Totaal	2
In afwachting procedure	0
Nooit gestart	1

- * - 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.

Jaarplan ketensamenwerking 2022 / Proeftuin

Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is het Jaarplan ketensamenwerking 2022 vastgesteld. In het Jaarplan 2022 ligt de focus vooral op het bieden van nieuwe kansen aan mensen uit de zogenaamde doelgroep C aan de hand van een 'metrokaart' die overzichtelijk laat zien welke stappen kunnen worden gezet om mensen toe te leiden naar betaald werk en welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situaties (de 'proeftuinmethodiek'). Het ligt in de bedoeling in 2022 op deze wijze 300 inwoners op te pakken. Dit gebeurt naast de leerwerktrajecten. Het 1^e kwartaal 2022 is gebruikt om binnen de ketensamenwerking afspraken te maken over de in- en doorstroom van kandidaten. Tot en met het 2^e kwartaal 2022 zijn er 65 inwoners gestart in één van de leerlijnen bij WVS (proeftuin).

In het 2^e kwartaal van 2022 is een opzet gemaakt voor een speciale diagnose-leerroute. Hierbij worden diverse arbeidsontwikkelinstrumenten ingezet. Na ongeveer 4 weken ontstaat dan een goed beeld van welke ontwikkelmogelijkheden voor de deelnemer geschikt zijn. De diagnose-leerroute wordt in 2022 verder verfijnd en uitgebreid.

Leerlijn groen / Publiek groenbedrijf

Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is eind 2021 het Koersdocument publiek groenbedrijf vastgesteld. Afsproken is om de daarin aangegeven koers verder uit te werken en te komen met een voorstel tot implementatie. Dit is in het 1^e kwartaal 2022 gebeurd. Ondertussen zullen op jaarbasis in de leerlijn groen 80 trajecten worden gestart voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel hen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt en, ingeval dit niet mogelijk blijkt te zijn, een structurele arbeidsplek te bieden in het publieke groenbedrijf. Deze afspraak komt dan in de plaats van de afspraak die enkele jaren geleden is gemaakt om jaarlijks 30 fte participanten in het groenbedrijf te plaatsen. Het blijft overigens nog wel mogelijk om voor andere doelgroepen leerwerktrajecten te starten in de leerlijn groen. Per ultimo juni 2022 zijn 12 trajecten aangemeld voor de leerroute groen.

Ten behoeve van de trajecten in de leerlijn groen is in Roosendaal een aparte ontwikkellocatie opgezet die zoveel mogelijk aansluiting biedt op werk op de reguliere arbeidsmarkt. Het ligt in de bedoeling om in het 3^e kwartaal van 2022 eenzelfde ontwikkellocatie op te zetten in Bergen op Zoom. Binnen de leerroute groen is een teamleider vrijgemaakt die zich volledig richt op de ontwikkeltrajecten.

Methodische arbeidsontwikkeling

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.

WVS maakt hierbij gebruik van de methodiek Werkstap. Deze methodiek wordt binnen WVS inmiddels ook al bij een bredere doelgroep (o.a. SW, beschut werk) toegepast.

Een korte impressie van de ontwikkelingen op dit terrein in het 2^e kwartaal van 2022:

- Er zijn 3 MBO praktijkverklaringen uitgereikt, allemaal voor de logistiek.
- Er zijn opnieuw professionals (jobcoaches, consultants, trajectbegeleiders en voormannen in het groen) opgeleid voor het werken met Werkstap.
- Er zijn enkele informatiebijeenkomsten geweest bij WVS voor in totaal 40 klantmanagers van de ISD en het Werkplein om ze uitleg te geven over de diverse leerroutes en de mogelijkheden voor diagnose, onderzoek en e-learning.
- Door diverse klantmanagers is aangegeven dat ze graag meer samen aan het werk willen gaan op een werklocatie bij WVS. Dit naar aanleiding van de positieve ervaringen die zijn opgedaan tijdens de proeftuinen en de rondleidingen. De mogelijkheden worden besproken in het kader van de ketensamenwerking.
- Er zijn gesprekken gevoerd met Curio, Da Vinci en het Breda College over de mogelijke instroom van voortijdige schoolverlaters in de leerroutes.
- Er zijn verdere voorbereidingen getroffen om te komen tot een leerroute horeca. Hierbij zijn diverse horecabedrijven, de branchevereniging horeca en de 3 arbeidsontwikkelbedrijven in regio betrokken.
- Met de Ondernemingsraad en de afdeling Marketing & Communicatie zijn heisessies geweest over de positionering van de methodische arbeidsontwikkeling in het leerwerkbedrijf.

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

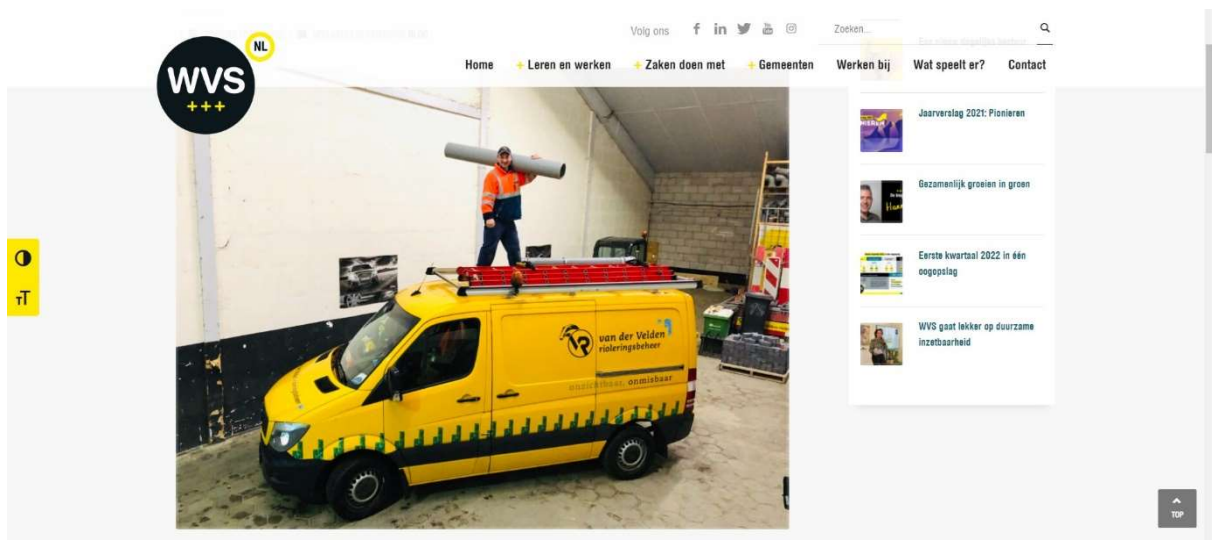
Hieronder worden de belangrijkste commerciële ontwikkelingen beschreven binnen WVS. Gelet op onze relatie met onze klanten noemen we geen bedrijfsnamen.

Online marketing

In het 2^e kwartaal van 2022 resulteerde onze content marketing in:

- 4 nieuwsberichten
- 2 blogs
- meer dan 110 social media posts
- het online jaarverslag 2021
- 4 video's (t.b.v. het jaarverslag 2021).

Onze social media posts blijven goed scoren. De blog over de gedetacheerde Manuel had het grootste bereik en werd (naast de vacatureberichten) het meest gelezen in het 2^e kwartaal. Aan het eind van het kwartaal werd het jaarverslag 2021, inclusief 4 bijbehorende video's, gepubliceerd. Dit kwartaal hadden we 7.652 bezoekers op de website.



Afbeelding boven: De blog over de gedetacheerde Manuel werd het meest gelezen.

Industrie

- Ondanks de materiaal schaarste en prijsstijgingen op de wereldmarkt van o.a. karton, energie en kunststof, heeft het werkaanbod er in het afgelopen kwartaal niet onder te lijden gehad. Zowel bij de industriële vestigingen als op de locaties waar WVS grote groepen medewerkers heeft gedetacheerd, was de orderportefeuille goed gevuld. Door de huidige personeelskrapte is er bij bedrijven meer vraag naar gedetacheerde medewerkers. Elke aanvraag wordt zorgvuldig behandeld, maar wordt vaak bemoeilijkt door het vinden van geschikte kandidaten.
- Voor een klant gaat WVS 25.000 giftsets handverzorgingsproducten samenstellen. Voor een nieuwe opdrachtgever in levensmiddelen zullen 50.000 feestpakketten worden samengesteld.
- 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

- Het 2^e kwartaal zijn 43 nieuwe relaties aangemaakt in het systeem. Twintig klanten zijn met WVS Groen een nieuw contract aangegaan.
- Bij bestaande en nieuwe klanten zijn er tot op heden 565 projecten in uitvoering.
- De eerste vlinders en bijen zijn gesignaleerd bij een klant waar WVS Groen een eco tuin heeft aangelegd.
- Drie volledige aanlegprojecten zijn tot volle tevredenheid van de klanten opgeleverd.
- Voor 2 gemeenten zijn er afspraken gemaakt om via een groepsdetachering bij een regulier groenbedrijf aan de slag te gaan. Dit verloopt voorspoedig.
- In het 2^e kwartaal is WVS Groen ook in Oudenbosch gestart met het onderhoud van het groen
- De medewerkers van WVS Groen gaan ook aan de slag bij een chocolatier. Hier gaan ze het hele tuinonderhoud verzorgen.
- Dit jaar worden er 13 schaftwagens vervangen door exemplaren die voldoen aan deze tijd. Daarna zullen er elk jaar nog eens 10 worden vervangen. Het eerste proefmodel is afgeleverd. Op voordracht van de voormannen zijn er wat verbeterpunten aangebracht.
- De afgelopen maanden is er een stijging te constateren bij het uitruimen van woningen.

Businesspost

- WVS Businesspost heeft in het 2^e kwartaal 9 offertes uitgebracht, waarvan er 7 zijn gegund.
- In het 2^e kwartaal zijn 471.985 poststukken verwerkt, waarvan er 127.632 aan PostNL zijn uitbesteed i.v.m. landelijke spreiding.
- Het geregistreerde klachtenpercentage over de verslagperiode bedraagt 0,00406 %.
- Met het toenemende online bestellen van producten, hebben de pakketbezorgers in het afgelopen kwartaal tienduizenden pakketten afgeleverd. Bij de opvoerploegen, die de pakketten sorteren voor de bezorgers, waren er dagen bij van ruim 70.000 pakketten per dag.

Detacheringen

- Er zijn 34 mensen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Er zijn (nog) 3 mensen werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 232 SW-medewerkers, waarvan de meeste individueel, gedetacheerd bij reguliere bedrijven, gemeenten, scholen etc..
- Er zijn 10 medewerkers gedetacheerd vanuit beschut werk.
- Er zijn 19 medewerkers vanuit detachering intern geplaatst in afwachting van een nieuwe externe detacheringsplaats.
- Er zijn 3 participanten gedetacheerd (sociale detachering).
- Er zijn 2 kandidaten extern geplaatst in het kader van een leerwerktraject.

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

- Hart van West-Brabant:
 - Vanuit het doelgroep register zijn er 19 klanten bemiddeld en 9 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 3 SW- medewerkers in bemiddeling waarvan er 1 is gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
- ISD Brabantse Wal:
 - Vanuit het doelgroep register zijn er 21 klanten bemiddeld waarvan er 19 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
 - Er is 1 SW-medewerker bemiddeld. Die is helaas niet geplaatst.
- Vanuit de participantengroep is er 1 klant bemiddeld en geplaatst.
- Vanuit het project proeftuinen is 1 klant bemiddeld. Die heeft een proefplaatsing gekregen bij een stichting.

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 2022 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.350.494
Etten-Leur	5.340.133
Halderberge	4.942.360
Moerdijk	2.589.212
Roosendaal	13.944.460
Rucphen	5.899.830
Steenbergen	2.509.299
Woensdrecht	2.074.258
Zundert	1.803.223
Totaal	49.453.268

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 2022.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Woensdrecht			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2021	69,13	68,41	80	1.664,70	1.632,41	1.909
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	1,00	1,00	1
Beëindigde dienstverbanden	-0,61	-0,61	-1	-31,46	-31,13	-43
Overige mutaties*	-0,72	-0,72	0	-19,08	-18,36	-3
Per 30 juni 2022	67,80	67,08	79	1.615,16	1.583,92	1.864
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	68,87	68,15	80	1.638,99	1.607,33	1.886
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	0,0			28,57		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 2e kwartaal 2022 is als volgt te specificeren:

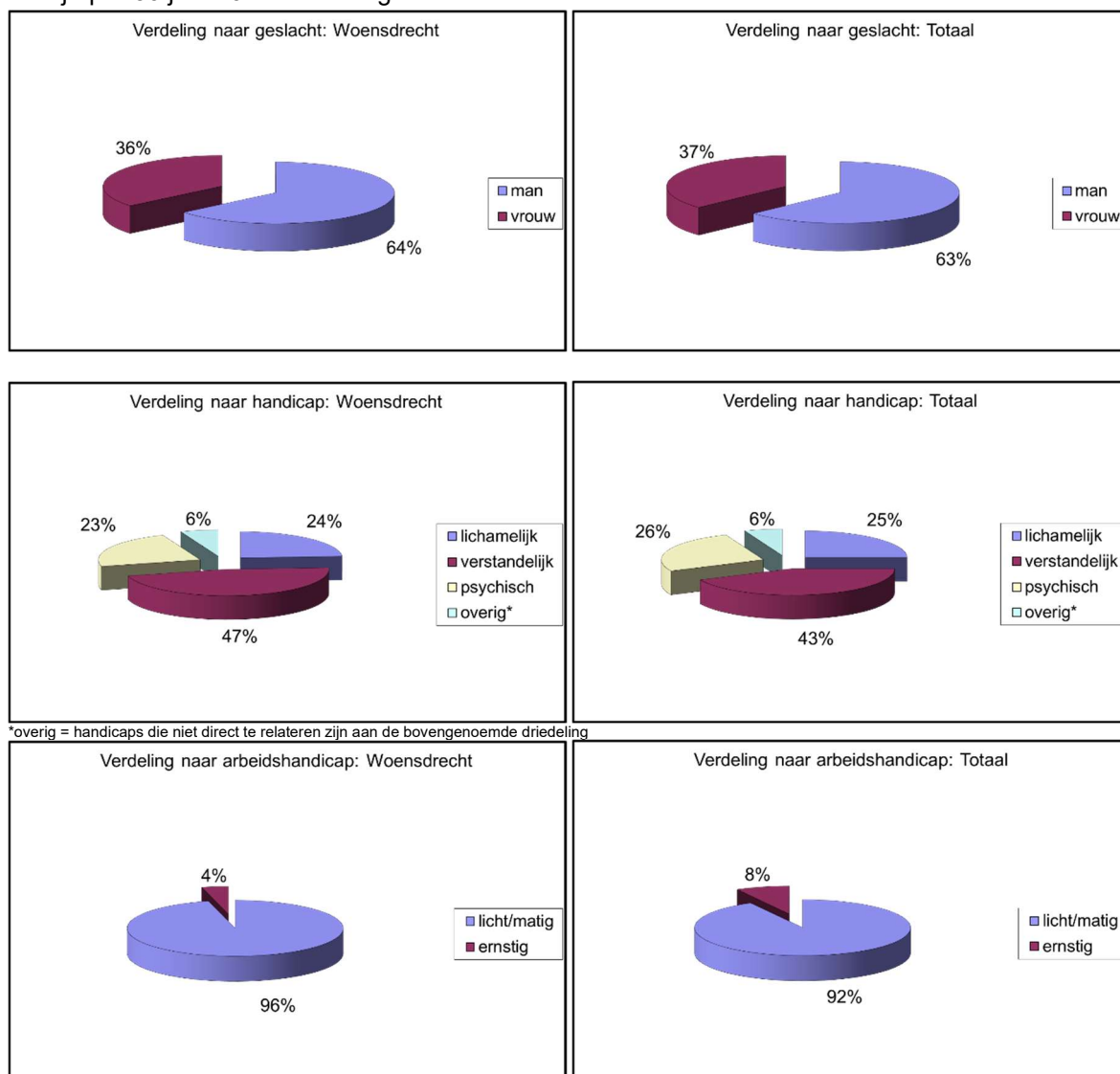
Bestemming einde dienstverband	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	100	24	55
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen			8	19
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			9	21
Overlijden werknemer			2	5
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	1	100	43	100

De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal 2022:

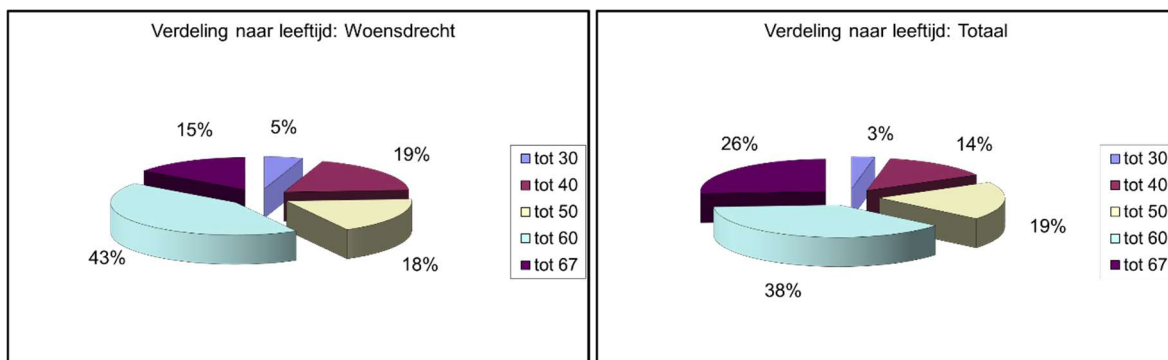
Transitievergoeding	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
WSW	2	16.122,59	29	264.537,86

* 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 2022 is als volgt:



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

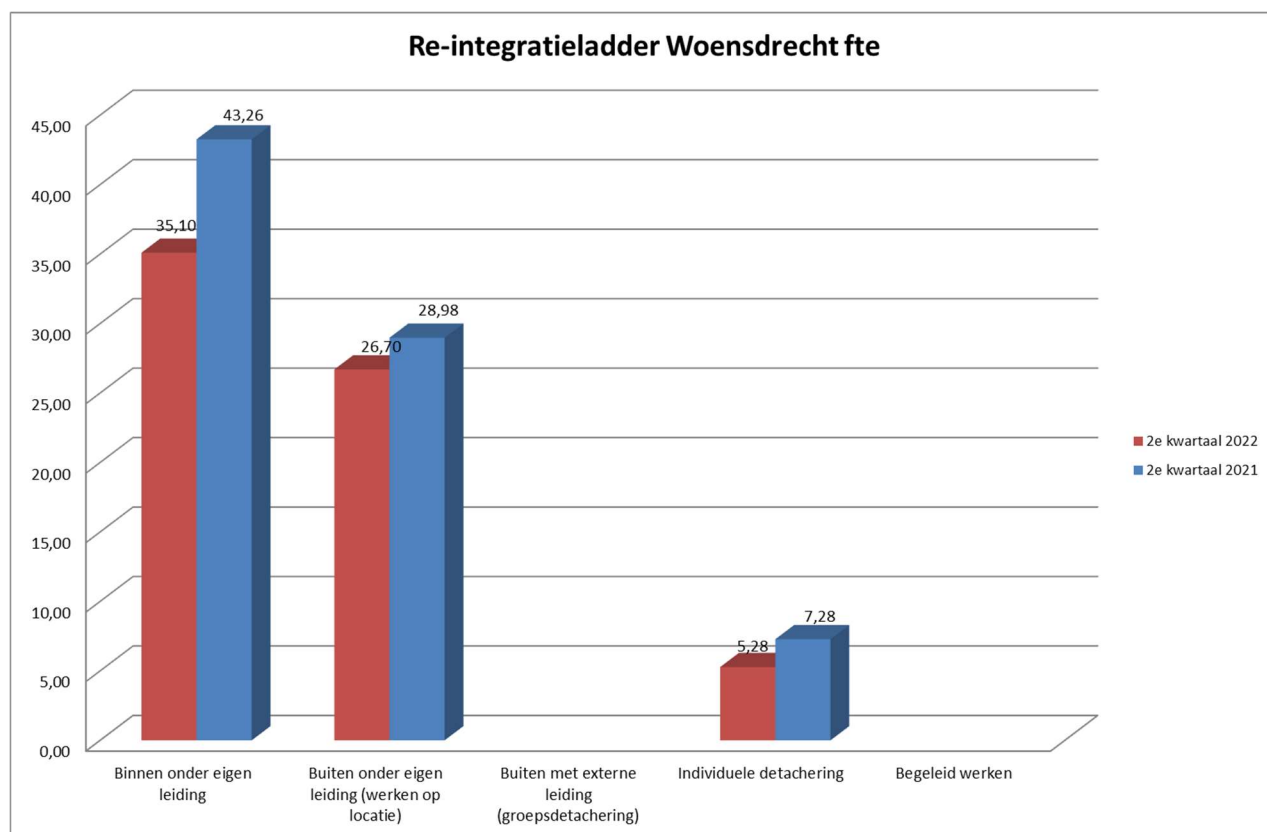


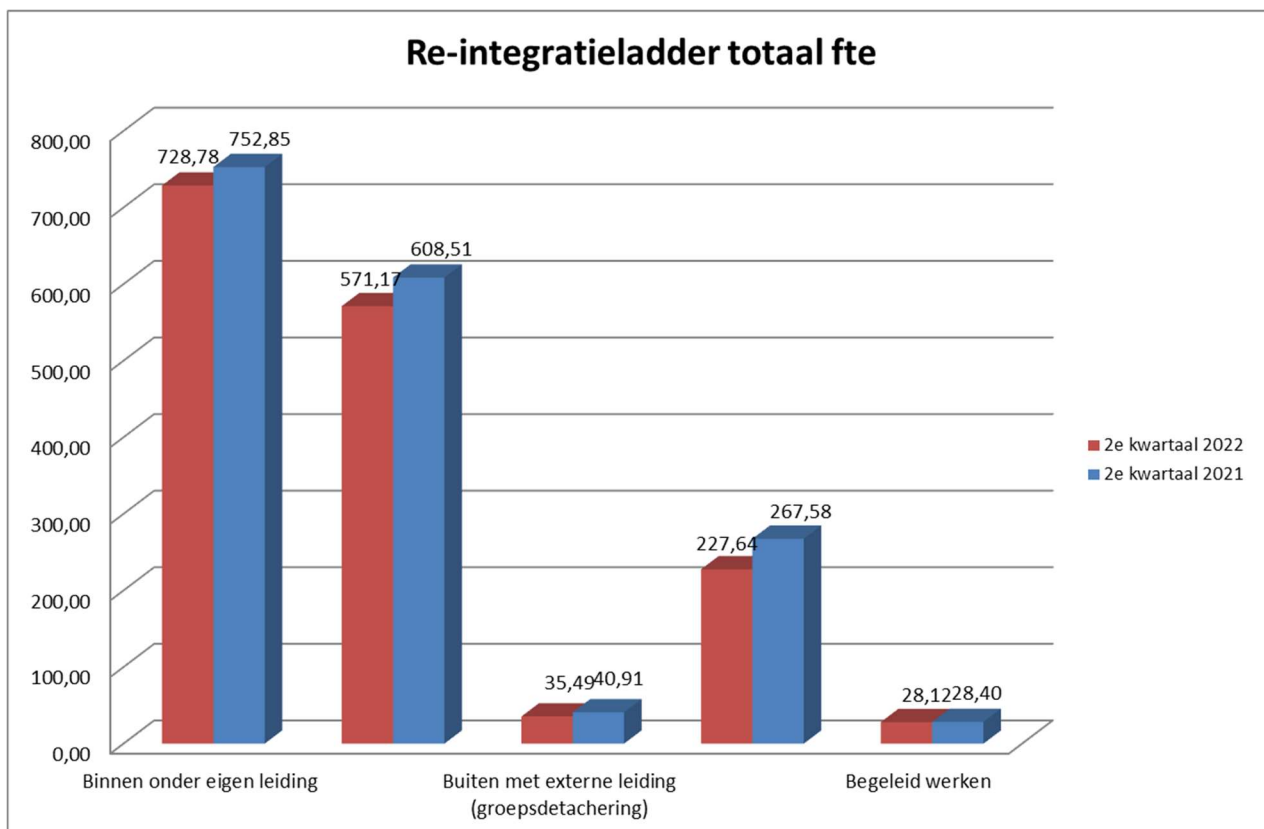
Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. De SW-medewerkers die bij WVS werkzaam zijn in staf- of leidinggevende functies vallen volgens de definitie van de re-integratieladder (voor een groot deel) onder de categorie 'Binnen onder eigen leiding'. Om een duidelijk beeld te geven om hoeveel fte staf- en leidinggevend SW-personeel het gaat zijn deze aantallen in het onderstaande overzicht uitgesplitst. Aan het eind van het 2e kwartaal van 2022 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 2e kwartaal van 2021:

Re-integratieladder (in fte's)	Woensdrecht				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
2e kwartaal	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Binnen onder eigen leiding	35,10	43,26	3,50	3,50	728,78	752,85	94,63	101,10
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	26,70	28,98	4,78	4,69	571,17	608,51	39,63	40,54
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	0,00	0,00			35,49	40,91	5,00	6,00
Individuele detachering	5,28	7,28			227,64	267,58	3,58	6,49
Begeleid werken	0,00	0,00			28,12	28,40		

* 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:

- Cursus AVG, 70 deelnemers, 53 geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 2 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV herhaling, 55 deelnemers, 47 geslaagd.
- Cursus BHV ploegleider, 4 deelnemers, 3 geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 4 deelnemers geslaagd.
- Cursus bosmaaier met zaagblad, 2 deelnemers geslaagd.
- Training elektrische pallet stapelaar, 10 deelnemers, 8 geslaagd.
- Cursus hoogwerker, 2 deelnemers geslaagd.
- Her instructie hoogwerker, 8 deelnemers geslaagd.
- Cursus interventieteam, 23 deelnemers, 16 geslaagd.
- Cursus omgaan met agressie (ongewenst gedrag), 22 deelnemers, 15 geslaagd.
- Cursus omgaan met psychisch gedrag, 10 deelnemers, 8 geslaagd.
- Cursus vervolg en evaluatie omgaan met psychisch gedrag, 47 deelnemers, 42 geslaagd.
- Her instructie omgaan met onkruidbrander, 7 deelnemers, 6 geslaagd.
- Cursus reachtruck, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus talent 6 (observatie methodiek), 9 deelnemers, 5 geslaagd.
- Cursus algemene basisvaardigheden groen, 4 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 2022 vergeleken met het eind van het 1e kwartaal van 2022.

Detachering bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2022		eind 1e kwartaal 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	18,56	21	16,33	18
Etten-Leur	23,74	30	26,11	32
Halderberge	3,00	3	3,89	4
Moerdijk	5,30	6	6,10	7
Roosendaal	0,42	1	0,42	1
Rucphen	34,42	42	36,32	42
Steenbergen	20,89	22	20,89	22
Woensdrecht	21,04	23	18,94	20
Zundert	1,44	2	3,44	4
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	128,81	150	132,44	150

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2022		eind 1e kwartaal 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom				
Etten-Leur				
Halderberge	3,44	4	3,00	4
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	1,00	1		
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	5,44	6	4,00	5

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal van 2022.

Herindicaties medewerkers	Woensdrecht	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	13	204
Bovengrens*		
Ondergrens**		2
Totaal	13	206

* 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 2022 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) tot de liquidatie van SSW per 1 april 2021. De omzet van SSW is in het onderstaande overzicht verdeeld over de gemeenten Bergen op Zoom (43%), Steenberghe (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 2022	Tot en met 2e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021	Tot en met 2e kwartaal 2022	Tot en met 2e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021
Centrale diensten		6.177	-6.177		21.672	-21.672
Bedrijf 1 Groen	242.591	211.768	30.832	3.651.256	3.365.441	285.815
Bedrijf 3 Post	11.879	7.682	4.217	230.082	161.344	68.738
Bedrijf 4 Deta + BW	13.837	10.607	3.230	546.285	486.937	59.348
Bedrijf 5 Schoonmaak	74.571	69.227	5.344	865.204	830.005	35.199
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	342.787	305.440	37.437	5.292.827	4.865.399	427.428

* Zie hoofdstuk 1.2

In het onderstaande overzicht van het 2e kwartaal 2022 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

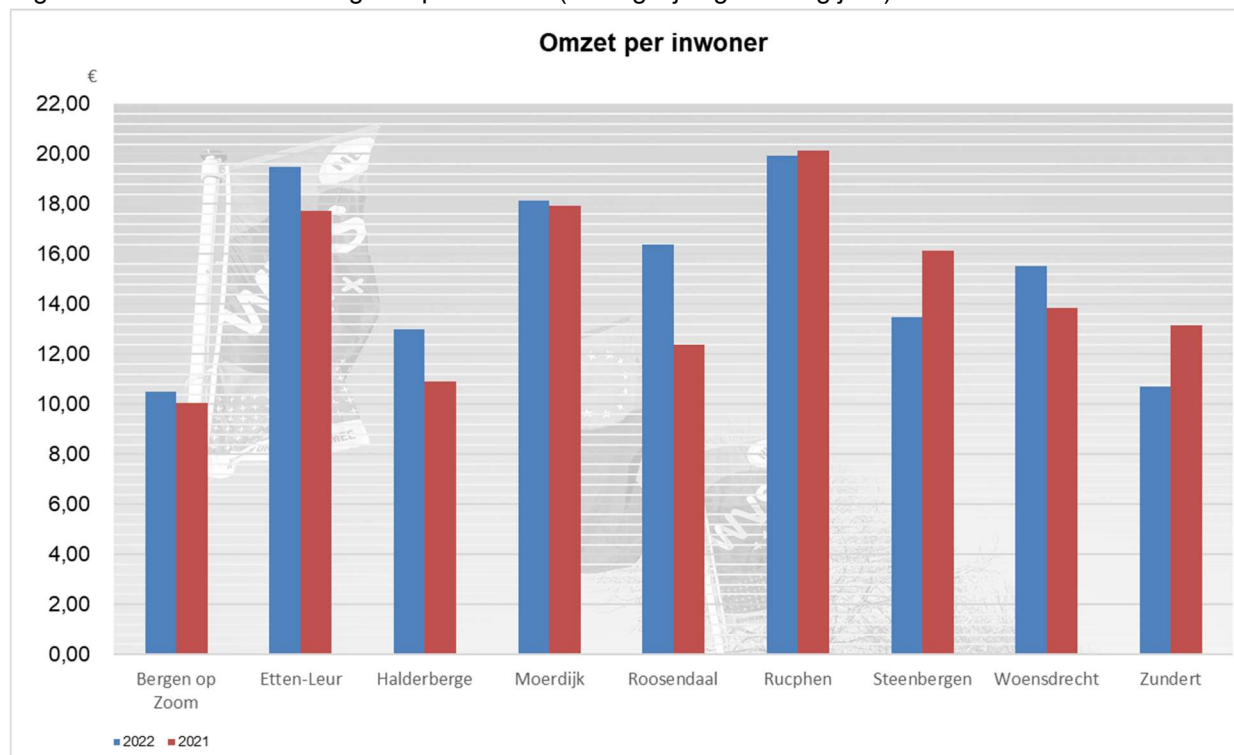
Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 2e kwartaal 2022	Tot en met 2e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021	Tot en met 2e kwartaal 2022	Tot en met 2e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021
Centrale diensten	70.089	50.245	19.853	118.050	95.163	22.887
Bedrijf 1 Groen	31.200	30.800	400	113.100	98.174	14.926
Bedrijf 3 Post	4.550	3.850	700	48.007	45.546	2.461
Bedrijf 4 Deta + BW	11.211	3.742	7.469	28.833	10.990	17.843
Bedrijf 5 Schoonmaak	3.900	7.700	-3.800	7.800	7.700	100
Nieuwe doelgroepen*	171.035	156.927	14.108	347.678	291.354	56.324
Totaal	291.994	253.264	38.730	663.468	548.927	114.541

* Zie hoofdstuk 1.2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 2e kwartaal 2022 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 2022	Tot en met 2e kwartaal 2021	Vershil 2022-2021
Gemeente Woensdrecht	15,51	13,17	-2,45

De omzet per inwoner tot en met het 2e kwartaal van 2022 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 2022 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 2022		30 juni 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	144,73	165	138,28	156
Ambtelijk	49,55	54	51,44	56
Totaal	194,28	219	189,72	212
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	192,39		184,99	
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 2022:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	6	5.223,76

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

4.2 Uitzendkrachten

Als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt heeft onze vaste leverancier van uitzendkrachten nog steeds moeite om (tijdig) te voldoen aan onze vraag om de (tijdelijke) inzet van uitzendkrachten. Als gevolg hiervan is WVS al enkele malen genoodzaakt geweest om uit te wijken naar een andere uitzendorganisatie. Onze vaste leverancier is gewezen op zijn verantwoordelijkheden en de gemaakte contractafspraken. Eind 2022 loopt het contract met onze vaste leverancier af. Inmiddels is de Europese aanbesteding voor inleen van uitzendkrachten per 2023 gepubliceerd. Uitzendorganisaties kunnen inschrijven op twee percelen, te weten één perceel voor poolmanagement (voor WVS Post & Pakketbezorging) en één perceel voor de overige separate vacatures (voor alle bedrijven van WVS).

Bij WVS totaal is de inleen van uitzendkrachten in het 2^e kwartaal van 2022 12 % lager geweest dan in het 1^e kwartaal. De inleen in de maand juni is beduidend lager dan de 2 maanden daarvoor, te weten ruim 40 %.

Bij WVS Post & Pakketbezorging is de inleen stabiel gebleven. Uitzendkrachten worden structureel zonder piekpatroon ingezet op dinsdag tot en met zaterdag voor de opvoerploegen in Breda.

Bij de afdeling Trappen, de afdeling Assemblage, op een WOL locatie van WVS Industrie en bij het CTO (technische dienst) zijn in Q2 nog steeds uitzendkrachten ingeleend, maar qua omvang wel beduidend minder dan in Q1.

Bij de centrale diensten zijn in Q2 nog uitzendkrachten ingeleend ten behoeve van de catering en de financiële administratie. De uitzendkracht die een langdurig zieke leidinggevende bij de catering verving is aan het einde van Q2 bij WVS in dienst getreden.

Bij het Groen is de inleen in Q2 als gevolg van het groeiseizoen maandelijks toegenomen. Het aantal blijft echter beperkt tot enkele uitzendkrachten.

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. In 2022 zijn meerdere leefstijl-interventie projecten opgestart, waaronder de training Stoppen met roken en de leefstijl-interventie Voel je goed! In de verschillende bedrijfsonderdelen worden workshops gegeven en is er extra aandacht voor werkplekaanpassingen (ergonomie), de inzet van technische hulpmiddelen en lean werkprocessen. Ook is er aandacht voor gezonde voeding (kantine aanbod), wordt er samengewerkt met studenten van de Fontys Hogeschool (opleiding Sport en Beweging) en worden medewerkers met financiële vragen of hulpverzoeken doorverwezen naar het bedrijfsmaatschappelijk werk.

In het 3^e kwartaal 2021 is besloten om afscheid te gaan nemen van de (eigen) interne arbodienst. Dit in verband met problemen in behoud van bezetting van (voldoende) bedrijfsartsen en praktijkondersteuners (van de bedrijfsarts). Na een Europese aanbesteding is op 30 december jl. een contract getekend met een externe arbodienst, te weten Qare. Met ingang van 1 april 2022 hebben zij de arbodienstverlening van WVS overgenomen. Vanuit Qare heeft WVS de beschikking over 2 bedrijfsartsen, 2 praktijkondersteuners en 2 casemanagers. De leidinggevenden van WVS blijven primair verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van de medewerkers. De outsourcing van de interne arbodienst is (gelukkig) gepaard gegaan zonder gedwongen ontslagen. Specifieke deskundigen zoals de veiligheidskundige, de arbeidskundige en het bedrijfsmaatschappelijk werk, zijn thans ondergebracht in een nieuwe afdeling Gezondheid & Welzijn.

Cijfermatig overzicht	2e kwartaal 2022				2e kwartaal 2021			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,58	0,97	1,32	3,49	0,22	0,80	1,71	1,29
Middellang	0,85	1,99	1,87	4,38	0,89	1,74	3,30	5,58
Lang	3,18	8,60	7,32	0,00	5,72	6,75	7,98	0,00
Langer dan 1 jaar	1,93	3,50	0,78	0,00	2,67	6,09	3,90	0,00
3 ^e ziektejaar	0,46	1,05	0,90	0,00	0,93	3,44	0,00	0,00
Totaal	7,00	16,12	12,19	7,86	10,44	18,81	16,89	6,87

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 2^e kwartaal 2022 zijn als volgt:

in € x 1.000	Werkelijk	Budget	Vershil
Netto-omzet	16.355	16.253	102
Interne verrekeningen	0	1	-1
Mutatie voorraad OHW & GP	750	0	750
Totaal Productiewaarde	17.105	16.254	851
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen etc.)	-5.898	-5.113	-785
Toegevoegde waarde	11.207	11.141	67
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	947	1.205	-258
Bijdrage overheid	29.506	29.525	-19
Overige opbrengsten	1.209	1.212	-3
Netto-opbrengsten	42.869	43.084	-214
Kosten:			
Personeelskosten	-37.252	-39.381	2.129
Afschrijvingen	-930	-964	34
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-2.787	-2.832	45
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-40.969	-43.176	2.207
Resultaat voor centrale doorbelastingen	1.900	-93	1.993
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	-5	1	-6
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	1.895	-92	1.987
Rentekosten	-50	-99	49
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	1.844	-191	2.035
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	1.844	-191	2.035

Het exploitatieresultaat tot en met het 2^e kwartaal 2022 is € 2.035k positief ten opzichte van het budget. Het resultaat wordt gunstig beïnvloed door een hogere toegevoegde waarde dan gebudgetteerd bij WVS Post & Pakketbezorging, alsmede door lagere personeelskosten. Dit laatste wordt vooral veroorzaakt door een hogere uitstroom in de SW dan vooraf gebudgetteerd. Daarnaast is in de mei circulaire van 2022 de rijksbijdrage Wsw, inclusief de loon- en prijs ontwikkeling (LPO), definitief vastgesteld en verhoogd. Dit heeft het resultaat t/m juni 2022 met ruim € 520k positief beïnvloed.

Impact Covid 19

De Covid 19 pandemie heeft ook voor WVS grote gevolgen gehad, zowel voor de bedrijfsvoering als voor het financiële resultaat. Ondanks het feit dat sedert medio februari de meeste beperkingen in verband met Covid 19 zijn opgeheven, heeft de pandemie nog steeds financiële gevolgen.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de financiële gevolgen van de pandemie in 2021 en 2022:

<u>Verlies aan toegevoegde waarde (in € x 1.000):</u>	<u>t/m juni 2022</u>	<u>2021</u>
Bedrijf 1 (Groen)	24	60
Bedrijf 2 (Industrie)	11	235 *
Bedrijf 3 (Post & Pakketbezorging)	p.m.	p.m. **
Bedrijf 4 (Detachering)	47	344

*inclusief inzet extra uitzendkrachten

**Post & Pakketbezorging heeft positief gedraaid i.v.m. extra werk.

<u>Verlies in overige opbrengsten (in € x 1.000):</u>		
Minder leerwerktrajecten	97	258
Minder begeleidingsvergoedingen beschut werk	127	631
Minder inzet instrumenten	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal verliezen	306	1.528

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 2022</u>	<u>2021</u>
Inzet extra voertuigen i.v.m. spreiding personeel over meer bedrijfsauto's	7	50
Extra kosten Vervoer op Maat (georganiseerd vervoer)		51
Aanpassing in voertuigen (plastic afscheidingen)		
Hygiëne kits groen		
Aanschaf 1,5 meter hesjes		
Extra schoonmaakrondes en materialen	24	94
Werkplekaanpassingen (schotten, belijningen e.d.)		2
Thuiswerkplekken (ICT)		
Extra kosten uitval AFAS consultants / aanpassing werkwijze		4
Inhuur extra indirect personeel i.v.m. uitval	69	476
Aanschaf mondkapjes		11
Aanschaf snel tests	<u>2</u>	<u>14</u>
Totaal extra kosten	102	702

<u>Totale impact Covid 19 (in € x 1.000):</u>	<u>t/m juni.2022</u>	<u>2021</u>
Verliezen	306	1.528
Extra kosten	<u>102</u>	<u>702</u>
Totaal	408	2.230

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 en 2021 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.

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 was wel afgesproken dat 30 fte (participanten) tijdelijk konden worden ingezet in het groenbedrijf van WVS. In verband met Covid 19 heeft er in 2020 en 2021 vrijwel geen instroom plaatsgevonden via dit project. In 2022 zal worden gestart met de instroom van 80 trajecten in de leerlijn groen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit komt dan in de plaats van de afspraak met betrekking tot de plaatsing van 30 fte (participanten).

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). De definitieve vordering van het LIV over 2021 kwam uit op € 575k. In het regeerakkoord van het nieuwe kabinet is opgenomen dat de LIV vanaf 2026 zal worden afgeschaft.

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 2022 bedraagt de maximale vergoeding € 86.000,-. In de herziene begroting 2022 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 700.000,-. Hiervan komt naar verwachting € 650.000,- terug van het UWV in de vorm van compensatie transitievergoedingen.

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, gold deze uitzondering niet. Inmiddels is per 1 juli 2021 de Cao Aan de Slag in werking

getreden. Deze 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 kabinet nog 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 had in 2020 en 2021 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 december 2020. Deze compensatie bedroeg voor WVS in totaal € 3,8 miljoen. In 2020 heeft Covid 19 € 2,6 miljoen gekost voor WVS en in 2021 ruim € 2,2 miljoen (zie elders in deze rapportage). Over de maanden van januari t/m september 2021 is door het Rijk opnieuw een compensatie voor Covid 19 toegekend van € 1,2 miljoen. Over het 4^e kwartaal van 2021 wordt door het Rijk geen compensatie verstrekt.

De loonontwikkeling in de Cao SW wordt tot nu toe grotendeels gecompenseerd via de door het Rijk toe te kennen LPO. Dit geldt echter niet voor de loonontwikkeling in de Cao SGO en de Cao Aan de Slag. Het nieuwe kabinet heeft o.a. aangekondigd dat het wettelijk minimum loon (WML) in 2022 fors zal worden verhoogd. Dit heeft negatieve financiële gevolgen voor met name de Cao Aan de Slag. Ook is nog niet bekend in hoeverre de stijging van het WML zal worden gecompenseerd via de LPO.

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.