

Gemeente Woensdrecht
Informatieset
3e kwartaal 2022

Gemeente Woensdrecht

WVS NL +++

Gemeente Woensdrecht
&
WVS

Informatieset 3e kwartaal 2022

Inhoudsopgave

Inleiding 3
1. Algemene informatie 4
1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen 5
1.2 Uitvoering ontwikkelbedrijf 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
1.1 Financiering Wsw 13
2.2 Dienstverbanden 13
2.3 Herindicaties dienstverbanden 17
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein 18
4. Regulier personeel en ziekteverzuim 20
4.1 Personele bezetting (regulier) 20
4.2 Uitzendkrachten 20
4.3 Ziekteverzuim 21
5. Financiële kengetallen en informatie 22
5.1 Exploitatierekening 22
5.2 Risicoparagraaf 24
6. Verklaring van afkortingen en begrippen 26

Inleiding

WVS is hèt ontwikkelbedrijf 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 ontwikkeltrajecten.

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 088 – 0312000 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.

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 hèt ontwikkelbedrijf 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, leerwerk- en ontwikkeltrajecten 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 en, als dit niet lukt, in een tijdelijk of structureel dienstverband bij WVS.

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.

WVS is inmiddels omgevormd van een traditioneel SW-bedrijf (dat vooral gericht was op het bieden van werk, het uitvoeren van productie en het genereren van financiële opbrengsten) tot een ontwikkelbedrijf (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.

Bij paragraaf 1.2 kunt u lezen welke activiteiten WVS uitvoert in het kader van de Participatiewet. In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over (en tot en met) het 3e kwartaal van 2022.

1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen

In het 3e kwartaal 2022 vonden de navolgende (bestuurlijke) gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

Op 11 juli 2022 zijn de begroting 2023 (incl. de meerjarenraming t/m 2026) en de jaarrekening 2021 vastgesteld in het algemeen bestuur. De begroting 2023 sluit met een tekort van € 7.703.000,-. De begroting 2023 is gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen op basis van de mei- en september circulaire van het ministerie. Inmiddels is een ontwerp herziene begroting 2023 opgesteld waarin rekening is gehouden met de uitkomsten van de mei- en september circulaire. De ontwerp herziene begroting 2023 sluit met een tekort van € 7.700.000,- en wordt op 19 december a.s. in het algemeen bestuur ter vaststelling aangeboden. De 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).

1.2 Uitvoering ontwikkelbedrijf 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. Personen met een indicatie beschut werk krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS. Per 1 juli 2021 vallen de medewerkers beschut werk onder de (landelijke) Cao Aan de Slag. Intern zijn er acties in gang gezet om medewerkers beschut werk verder te ontwikkelen richting detachering bij reguliere werkgevers. Per ultimo september 2022 zijn 8 medewerkers beschut werk gedetacheerd bij externe inleners.

Een kandidaat was als vrijwilliger werkzaam bij een wijkgebouw en was ook op zoek naar betaald werk. De kandidaat was al jarenlang uit het arbeidsproces en kwam niet aan de slag op de reguliere arbeidsmarkt. Door de klantmanager en de consulent begeleiding is bekeken welk traject voor deze kandidaat het meest geschikt was. En wat bleek, de kandidaat kwam in aanmerking voor een indicatie beschut werk. In september tekende de kandidaat zijn arbeidscontract en inmiddels is de kandidaat via beschut werk aan de slag bij het wijkgebouw waar hij al lange tijd als vrijwilliger actief was. De kandidaat is zielsgelukkig en het wijkgebouw is heel blij met deze aanwinst.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2022*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 30 september 2022	Werkelijke beschutte werkplekken per 30 september 2022
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	42	35,19	42
Steenbergen	10	7,81	10
Woensdrecht	10	9,18	10
Totaal	62	52,18	62
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	20	19,44	22
Halderberge	17	10,58	12
Moerdijk	15	9,94	10
Roosendaal	58	55,23	58
Rucphen	21	16,21	17
Zundert	6	4,65	5
Totaal	137	116,05	124

* 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 uit de C-doelgroep werd aangemeld voor een leerwerktraject. De kandidaat woonde toen op een zorgboerderij. De kandidaat begon zijn leerwerktraject op één van de (externe) werken-op-locatie plekken van WVS. Het bleek al snel dat de kandidaat goed gemotiveerd was en iets van zijn leven wilde maken na een roerige periode. Zijn leerwerktraject verliep zo goed dat de kandidaat na zo'n 5 maanden werd overgedragen aan het Werkgevers Service Punt. Inmiddels is de kandidaat werkzaam bij een reguliere werkgever. Hij zit nu in zijn 2 maanden proefperiode. De kandidaat heeft ook een 2e leerwerktraject gekregen zodat hij begeleid kan blijven worden. De kandidaat woont inmiddels niet meer op de zorgboerderij. Hij heeft nu eigen woonruimte. De kandidaat heeft gedurende zijn traject enorme stappen voorwaarts gemaakt en iedereen is enorm trots op hem.

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 1/3e vanuit de ISD (78) en 2/3e 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 Status	Aantal deelnemers per 30 september 2022
Actief	20
Traject beëindigd*	22
Tijdelijk inactief	9
Totaal	51
In afwachting procedure	12
Nooit gestart	22

* - uitstroom regulier werk (4)
- uitstroom beschut werk(2)
- nieuw traject WVS (3)
- nieuw traject extern (0)
- traject volledig doorlopen/einde (9)
- teruggetrokken door opdrachtgever (2)
- teruggetrokken op eigen verzoek (0)
- traject niet passend (0)
- medische redenen (2)
- misdragingen (0)
- geen recht op uitkering (0)

Een kandidaat is geplaatst bij een regulier groenbedrijf in de regio. Het is een hobbelig traject waarbij regelmatig veel ondersteuning geboden moet worden voor zowel de kandidaat als de werkgever. Maar beide partijen willen graag verder met elkaar. Door een open communicatie ziet het er naar uit dat deze plaatsing zich positief ontwikkelt.

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 Status	Aantal deelnemers per 30 september 2022
Actief	2
Traject beëindigd*	1
Tijdelijk inactief	0
Totaal	3
In afwachting procedure	2
Nooit gestart	1

* - naar regulier werk (0)
- traject niet passend (0)
- medische redenen (0)
- traject volledig doorlopen (1)
- 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 1e kwartaal 2022 is gebruikt om binnen de ketensamenwerking afspraken te maken over de in- en doorstroom van kandidaten. Tot en met het 3e kwartaal 2022 zijn er 159 inwoners gestart in de proeftuin bij WVS (inclusief de leerroute groen).

In het 2e kwartaal van 2022 is een opzet gemaakt voor een speciale diagnose-leerroute. Hierbij worden diverse arbeidsontwikkel instrumenten ingezet. Na ongeveer 4 weken ontstaat dan een goed beeld van welke ontwikkelmogelijkheden voor de deelnemer geschikt zijn. In het 3e kwartaal van 2022 is besloten om een aparte ruimte vrij te maken voor de uitvoering van de diagnose. In deze aparte ruimte, het diagnosecentrum, worden tevens de activiteiten van de huidige afdeling Onderzoek geïntegreerd.

Leerlijn groen / Publiek groenbedrijf
Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is eind 2021 het Koersdocument publiek groenbedrijf vastgesteld. Afgesproken is om de daarin aangegeven koers verder uit te werken en te komen met een voorstel tot implementatie. Dit is in het 1e 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. Per ultimo september 2022 zijn nog 2 participanten in het groen werkzaam in het kader van dit project. Per ultimo september 2022 zijn 6 inwoners actief in de leerroute groen.

Ten behoeve van de trajecten in de leerroute 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, zodra er voldoende instroom is in de leerroute groen, 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 3e kwartaal van 2022:

- De opleiding voor 'inclusieve arbeidsanalyse horeca' is gestart met SLIM subsidie. Aan deze opleiding doen vanuit WVS 2 consulenten mee.
- Er is een rondleiding bij WVS verzorgd voor 35 klantmanagers van het Werkplein Hart van West-Brabant. De leerroutes werden bezorgd, evenals de diagnose afdeling en de afdeling e-learning.

- Getracht wordt de ICT-systemen van Werkstap, Afas en Matchcare met elkaar te koppelen zodat een efficiëntere informatieverwerking mogelijk is.
- Er heeft overleg plaatsgevonden met het Breda College, Da Vinci en Curio over een sluitende aanpak voor leerlingen en voortijdige schoolverlaters.

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.

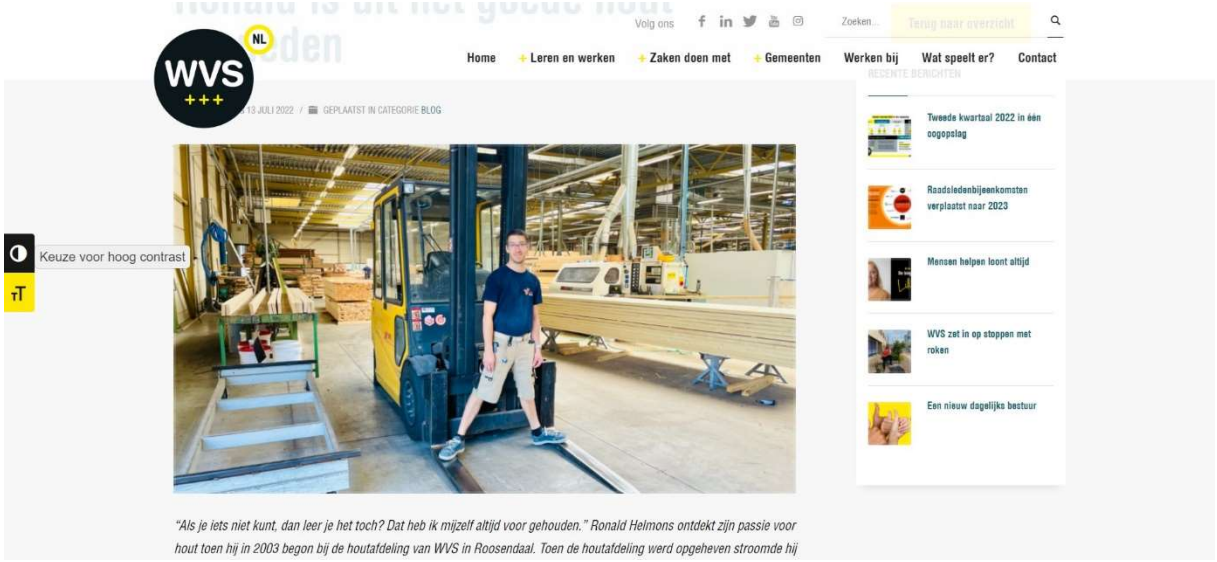
1.4 Commerciële ontwikkelingen

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

Online marketing
In het 3e kwartaal van 2022 resulteerde onze content marketing in:

- 2 nieuwsberichten
- 3 blogs
- Ongeveer 100 social media posts.

Onze social media posts worden goed ontvangen. De vacatureberichten scoren steevast het hoogst aantal lezers. Naast deze berichten had de blog over het ontwikkelverhaal van Ronald in het 3e kwartaal het grootste bereik. De website trok dit kwartaal 8.477 bezoekers.



Afbeelding boven: De blog over het ontwikkelverhaal van Ronald werd het meest gelezen.

Industrie
In het 3e kwartaal van 2022 was de orderportefeuille goed gevuld. Wel werden signalen opgevangen van onze klanten i.v.m. hogere kosten en onzekere toekomstperspectieven. Een extra dimensie zijn de huidige personeelstekorten die ook bij WVS extra veel aanvragen veroorzaken om medewerkers vanuit de Industrie bij onze klanten te detacheren. Elke aanvraag wordt zorgvuldig behandeld, maar het is vaak moeilijk om geschikte kandidaten te vinden.

- Door het sterk teruglopen van verkoopopdrachten bij onze opdrachtgever, moest de productie van huishoudtrappen worden afgeschaald.
- Een producent van raambekleding en bouwmaterialen heeft de productie met 15 % afgeschaald in verband een teruglopende vraag vanuit de markt.
- Een producent van teelsystemen voor glas- en tuinbouw heeft aangegeven afzetproblemen te hebben in Oost Europa vanwege de politieke ontwikkelingen.
- Als gevolg van automatisering zijn 10 gedetacheerde medewerkers bij een klant teruggekomen naar WVS.
- Van een nieuwe opdrachtgever is een opdracht ontvangen om 6.500 tegelzaagmachines te voorzien van slow starters.

- Een meubelverhuurbedrijf heeft opdracht gegeven voor het maken van 400 kapstokken voor een beurs.
- Vanuit WVS Industrie zijn ongeveer 200 medewerkers gedetacheerd bij 5 reguliere bedrijven. Hier worden werkzaamheden verricht. De meeste werkzaamheden bestaan uit in- en ompakwerk, alsmede logistiek en montage.

Groenbedrijf

- In het 3e kwartaal zijn 32 nieuwe relaties aangemaakt in het systeem.
- Bij bestaande en nieuwe klanten zijn per ultimo september 2022 568 groenprojecten in uitvoering.
- Voor 2 grote groenvoorzieners is begonnen met bijmaai werkzaamheden binnen de gemeente Halderberge.
- Voor industrieterrein Borchwerf in Roosendaal wordt de spoorlijn vrij gemaakt van onkruid etc. Dit omvat ongeveer 12.500 vierkante meter.
- WVS Groen neemt deel aan de ontwikkelfase voor een toegangspoort van industrieterrein Borchwerf. Het ligt in de bedoeling een vaste plantenborder van circa 600 vierkante meter aan te leggen welke de biodiversiteit ten goede komt.
- Bij een sportcentrum in Rucphen is een aanplant afgerond.
- Bij een productiebedrijf in Roosendaal wordt begonnen met het aanleggen van een eco tuin, zodat volgend jaar de eerste bijen worden verwacht.
- Dit jaar worden 13 schaftwagens vervangen door exemplaren die voldoen aan deze tijd. Daarna zullen er elk jaar nog eens 10 worden vervangen. De eerste is in gebruik genomen en wordt als zeer positief ervaren.

Businesspost

- In het 3e kwartaal zijn 9 offertes uitgebracht, waarvan er 2 zijn gegund.
- In het 3e kwartaalzijn 453.245 poststukken verwerkt, waarvan er 107.596 aan Post NL zijn uitbesteed i.v.m. de landelijke spreiding.
- Het geregistreerde klachtenpercentage over het afgelopen kwartaal bedraagt 0,006 %.
- Door de toename in online bestellen van producten hebben de medewerkers in de pakketbezorging 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 33 mensen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Drie mensen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 227 medewerkers individueel gedetacheerd bij reguliere bedrijven, gemeenten, scholen etc.
- Er zijn 7 medewerkers gedetacheerd vanuit beschut werk.
- Er zijn 17 medewerkers vanuit de afdeling detacheringen intern geplaatst in afwachting van een nieuwe externe detacheringsplaats.
- Er zijn 3 participanten gedetacheerd (sociale detachering).
- Er zijn 4 kandidaten extern geplaatst in het kader van een leerwerktraject.

De detacheringsconsulenten 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:

- Werkplein Hart van West-Brabant:
  - Vanuit het doelgroep register zijn 13 klanten bemiddeld en zijn er 4 geplaatst bij reguliere werkgevers
- Er waren 4 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er 2 zijn gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
- Er zijn 3 klanten vanuit een leerwerktraject bemiddeld, doch er is niemand geplaatst.
- ISD Brabantse Wal:
  - Vanuit het doelgroep register zijn 16 klanten bemiddeld waarvan er 9 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 2 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er helaas niemand is geplaatst.
- Vanuit een leerwerktraject is er 1 klant bemiddeld en geplaatst bij een reguliere werkgever.

2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw

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

1.1 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 3e kwartaal van 2022.

Plaatsingen WSW	Woensdrecht			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	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	-50,66	-51,50	-66
Overige mutaties*	-1,72	-1,00	-1	-33,52	-31,09	-14
Per 30 september 2022	66,80	66,80	78	1.581,52	1.550,82	1.830
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	68,11	67,40	79	1.624,06	1.592,64	1.872
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	0			28,44		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 3e kwartaal 2022 is als volgt te specificeren:

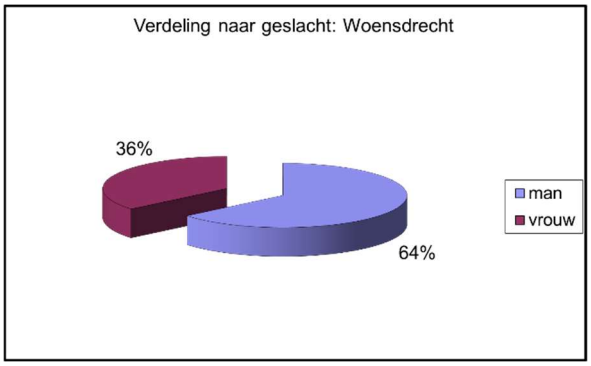
Bestemming einde dienstverband	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente			4	6
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	100	25	38
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen			24	36
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			10	15
Overlijden werknemer			3	5
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	1	100	66	100

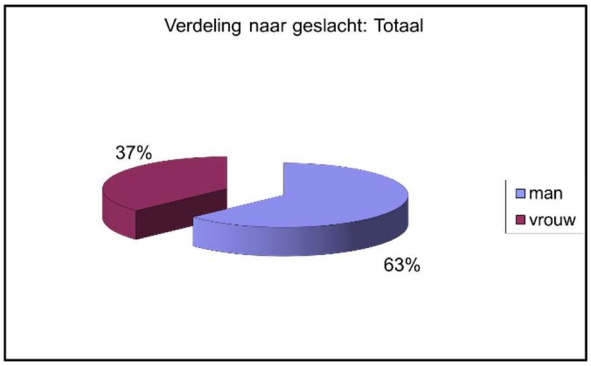
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal 2022:

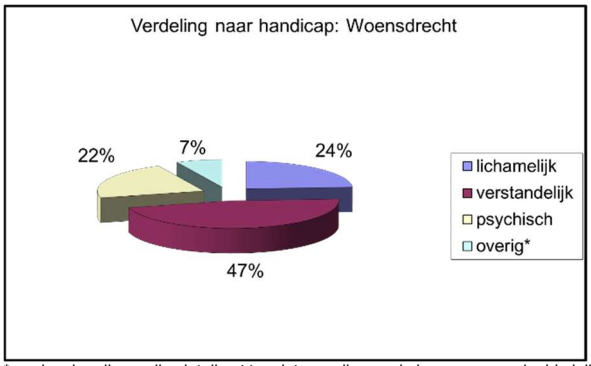
Transitievergoeding	Woensdrecht		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
WSW	1	27.432,04	49	387.750,92

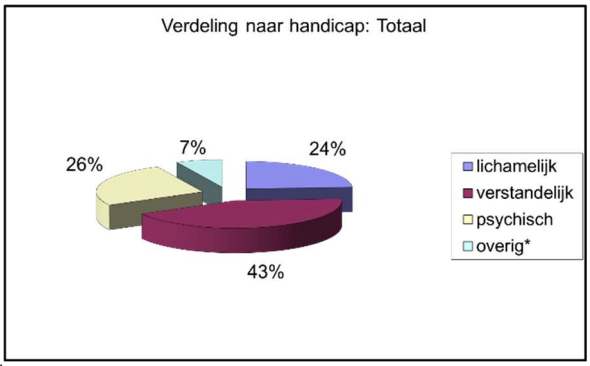
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 30 september 2022 is als volgt:

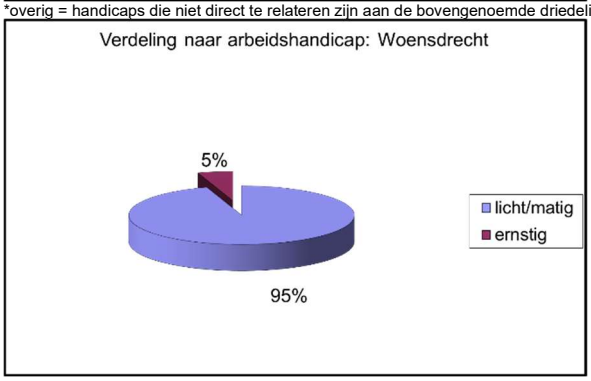


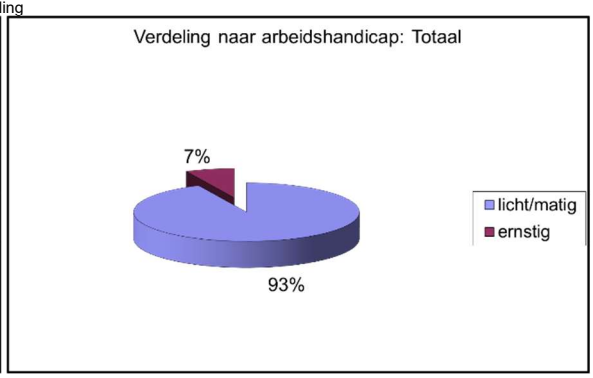


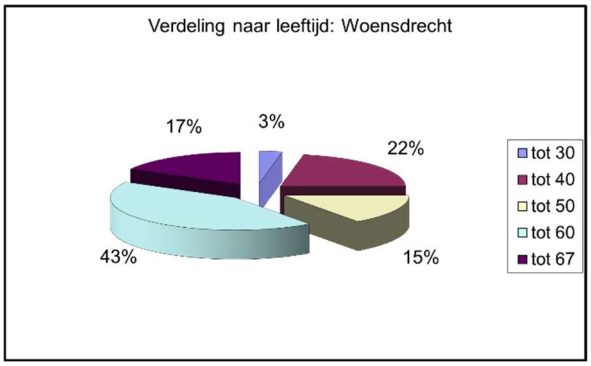


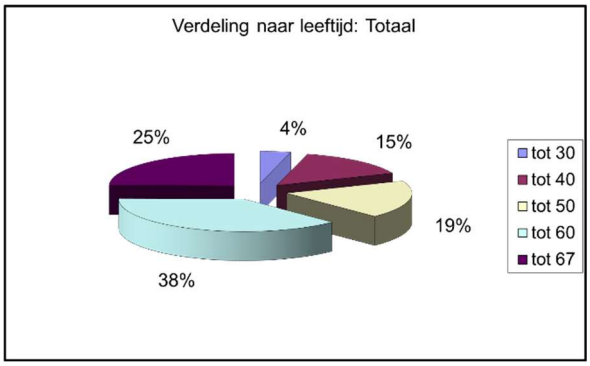


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling







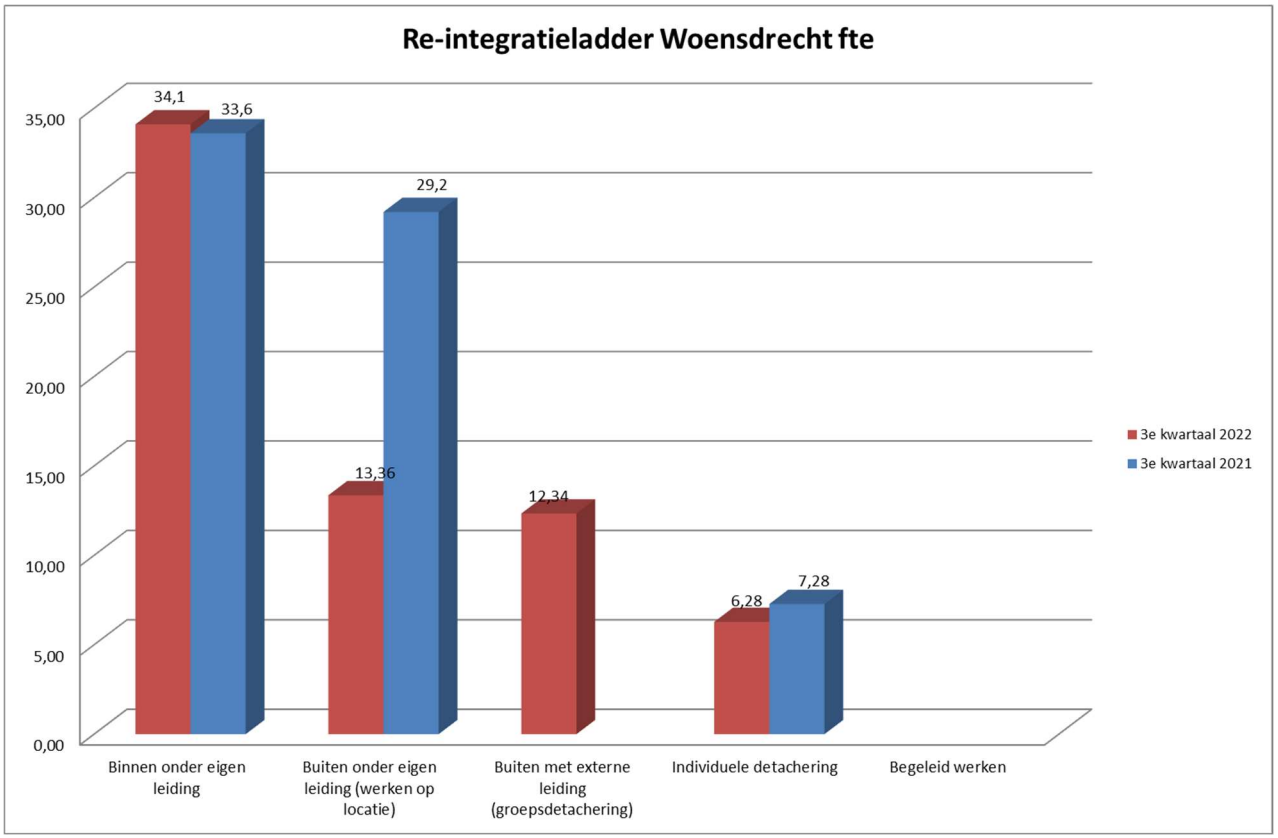


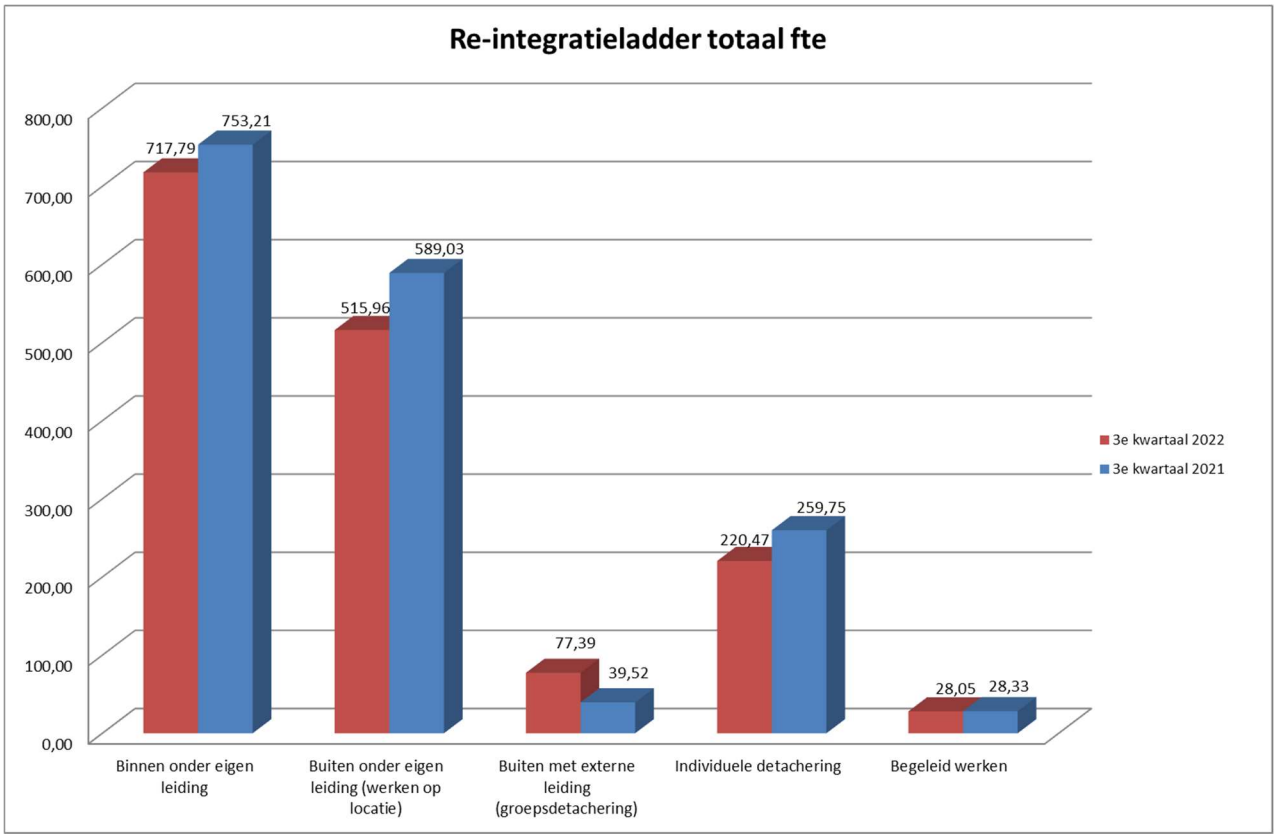
Re-integratieladder

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 3e kwartaal van 2022 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 3e kwartaal van 2021:

Re-integratieladder	Woensdrecht				Totaal			
(in fte's)	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
3e kwartaal	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Binnen onder eigen leiding	34,10	33,60	3,50	3,50	717,79	753,21	91,36	98,21
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	13,36	29,20	0,89	4,69	515,96	589,03	32,20	39,54
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	12,34		2,89		77,39	39,52	8,89	6,00
Individuele detachering	6,28	7,28	1		220,47	259,75	4,58	6,49
Begeleid werken					28,05	28,33		

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.





Opleidingen

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

- Cursus bandenzaag, 9 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 4 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV herhaling, 14 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV ploegleider, 2 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus heftruckchauffeur, 2 deelnemers geslaagd.
- Cursus bosmaaien, 5 deelnemers geslaagd.
- Cursus bosmaaien met zaagblad, 2 deelnemers geslaagd.
- Basis cursus EHBO, 1 deelnemer geslaagd.
- Her instructie omgaan met onkruidbrander, 11 deelnemers, 7 geslaagd.
- Cursus talent 6 (observatie methodiek), 9 deelnemers, 5 geslaagd.
- Opleiding rijbewijs BE, 1 deelnemer geslaagd.
- Training sociale vaardigheden, 13 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 3e kwartaal van 2022 vergeleken met het eind van het 2e kwartaal van 2022.

Detachering bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2022		eind 2e kwartaal 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	27,16	29	18,56	21
Etten-Leur	26,19	33	23,74	30
Halderberge	7,00	7	3,00	3
Moerdijk	5,30	6	5,30	6
Roosendaal	8,98	10	0,42	1
Rucphen	26,40	30	34,42	42
Steenbergen	11,56	12	20,89	22
Woensdrecht	14,34	15	21,04	23
Zundert	3,44	4	1,44	2
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	116,05	131	128,81	150

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2022		eind 2e kwartaal 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom				
Etten-Leur				
Halderberge	2,56	3	3,44	4
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	1,00	1	1,00	1
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	4,56	5	5,44	6

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio
Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal van 2022.

Herindicaties medewerkers	Woensdrecht	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	3	71
Bovengrens*		
Ondergrens**		
Totaal	3	71

* Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.
** Ondergrens: iemand heeft dermate veel beperkingen dat hij/zij niet (meer) werkzaam kan zijn in de Wsw; in dit geval kan doorstroom plaatsvinden naar de dagbesteding.

3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 3e kwartaal van 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%), Steenbergen (28,5%) en Woensdrecht (28,5%). In het onderstaande overzicht is ook rekening gehouden met de omzet van WVS bij Saver NV (incl. De Kringloper). De omzet van Saver is in het onderstaande overzicht verdeeld over de aandeelhouders van Saver, te weten de gemeenten Roosendaal (40,4%), Bergen op Zoom (34,3%), Halderberge (15,2%) en Woensdrecht (10,1%).

Bedrijf/Activiteit	Woensdrecht			Totaal		
(in euro's)	Tot en met 3e kwartaal 2022	Tot en met 3e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021	Tot en met 3e kwartaal 2022	Tot en met 3e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021
Centrale diensten	0	6.177	-6.177	194.170	21.672	172.498
Bedrijf 1 Groen	364.472	318.892	45.490	5.513.677	5.046.342	467.335
Bedrijf 3 Post	15.493	11.414	4.078	342.323	252.900	89.423
Bedrijf 4 Deta + BW	21.337	15.229	6.108	856.660	799.869	56.791
Bedrijf 5 Schoonmaak	131.347	102.530	27.817	1.384.692	1.255.228	129.463
Nieuwe doelgroepen*						0
Totaal	532.648	455.332	77.316	8.291.522	7.376.012	915.510

* Zie hoofdstuk 1.2

In het onderstaande overzicht van het 3e kwartaal 2022 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

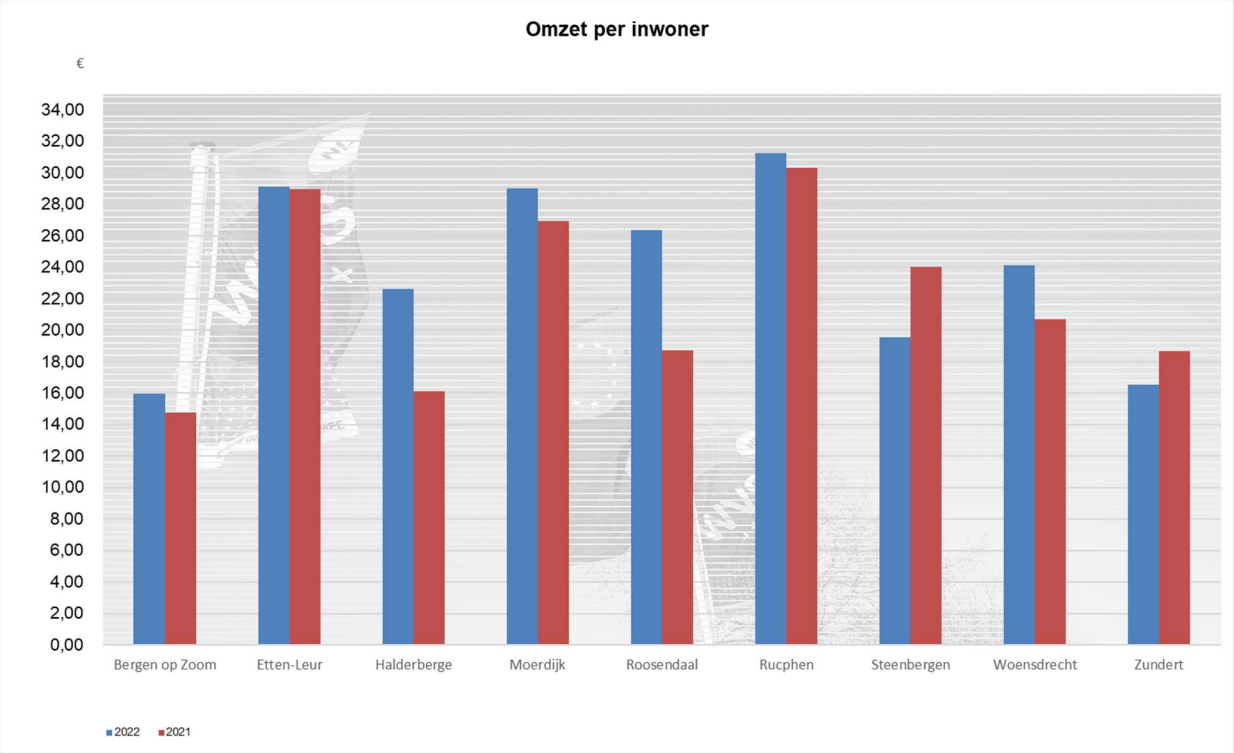
Bedrijf/Activiteit	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
(in euro's)	Tot en met 3e kwartaal 2022	Tot en met 3e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021	Tot en met 3e kwartaal 2022	Tot en met 3e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021
Centrale diensten	188.516	84.208	104.308	169.462	144.781	24.681
Bedrijf 1 Groen	46.725	47.483	-758	173.654	148.223	25.431
Bedrijf 3 Post	8.600	5.775	2.825	77.941	68.577	9.364
Bedrijf 4 Deta + BW	16.398	6.280	10.118	51.633	19.095	32.538
Bedrijf 5 Schoonmaak	5.925	10.267	-4.342	11.850	11.550	300
Nieuwe doelgroepen*	266.902	240.327	26.575	531.059	437.714	93.345
Totaal	533.066	394.339	138.726	1.015.600	829.941	185.659

* Zie hoofdstuk 1.2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 3e kwartaal 2022 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner	Tot en met	Tot en met	Verschil
(in euro's)	3e kwartaal 2022	3e kwartaal 2021	2022-2021
Gemeente Woensdrecht	24,13	20,68	3,45

De omzet per inwoner tot en met het 3e 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 september 2022		30 september 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	143,86	164	137,28	155
Ambtelijk	48,79	53	51,44	56
Totaal	192,48	217	188,72	211
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	190,59		183,99	
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 3e kwartaal 2022:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	7	8.297,83

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

4.2 Uitzendkrachten

De samenwerkingsovereenkomst met onze huidige leverancier van uitzendkrachten loopt eind van dit jaar af. Er is een Europees aanbestedingstraject gestart voor 2 percelen, te weten één perceel voor poolmanagement (voor WVS Post & Pakketbezorging) en één perceel voor de overige separate vacatures (voor alle andere bedrijven van WVS). Inmiddels is voor perceel 1 gekozen voor 1 leverancier. De keuze voor een leverancier voor perceel 2 laat nog even op zich wachten.

Bij WVS totaal is de inleen van uitzendkrachten in het 3e kwartaal van 2022 nagenoeg gelijk aan die van het 2e kwartaal. De inleen in de maand augustus is beduidend hoger dan de maand ervoor en erna. De inleen neemt na september af totdat de piek vanaf half december zich weer aandient.

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

Bij de afdeling Trappen en de afdeling Assemblage van WVS Industrie Bergen op Zoom is de inleen van uitzendkrachten in het 3e kwartaal gestopt. Wel is vanaf het 3e kwartaal inleen ontstaan op de afdeling Assemblage van WVS Industrie Roosendaal. Bij het CTO (technische dienst) zijn in Q3 nog steeds uitzendkrachten ingeleend op ongeveer hetzelfde niveau als in Q2.

Bij de centrale diensten zijn in Q3 geen uitzendkrachten meer ingeleend ten behoeve van de catering en de financiële administratie.

Bij het Groen zijn in het 3e kwartaal meer uren aan uitzendkrachten ingeleend dan het kwartaal ervoor, waarbij de piek lag in de maand augustus. Vanwege het aflopen van het groeiseizoen is in het 4e kwartaal geen inleen meer te verwachten bij WVS Groen.

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 3e 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	3e kwartaal 2022				3e kwartaal 2021			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,49	1,00	1,67	0,00	0,47	0,88	1,67	5,75
Middellang	1,08	2,27	2,58	13,79	0,21	1,58	1,76	0,00
Lang	3,71	8,14	7,05	0,00	4,21	5,32	5,42	0,00
Langer dan 1 jaar	2,18	3,13	1,61	0,00	3,96	5,74	3,20	0,00
3e ziektejaar	0,46	1,02	0,61	0,00	0,47	3,29	2,02	0,00
Totaal	7,92	15,55	13,51	13,79	9,33	16,80	14,07	5,75

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 3e kwartaal 2022 zijn als volgt:

in € x 1.000	Werkelijk	Budget	Verschil
Netto-omzet	24.179	24.220	-40
Interne verrekeningen	0	3	-3
Mutatie voorraad OHW & GP	862	0	862
Totaal Productiewaarde	**25.041**	**24.223**	**819**
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen etc.)	-8.505	-7.556	-950
Toegevoegde waarde	**16.536**	**16.667**	**-130**
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	1.452	1.807	-356
Bijdrage overheid	44.299	44.287	11
Overige opbrengsten	1.892	1.819	73
Netto-opbrengsten	**64.178**	**64.580**	**-402**
Kosten:			
Personeelskosten	-56.461	-59.071	2.611
Afschrijvingen	-1.405	-1.446	41
Overige bedrijfskosten, excl. centr. doorbelasting	-4.211	-4.247	37
Totaal bedrijfskosten, excl. centr. doorbelasting	**-62.076**	**-64.765**	**2.689**
Resultaat voor centrale doorbelastingen	**2.102**	**-184**	**2.287**
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	-5	1	-6
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	**2.097**	**-183**	**2.280**
Rentekosten	-88	-149	61
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	2.009	-332	2.340
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	**2.009**	**-332**	**2.341**

Het exploitatieresultaat tot en met het 3e kwartaal 2022 is € 2.341k positief ten opzichte van het budget. Het resultaat wordt gunstig beïnvloed door een stabiele toegevoegde waarde (conform budget), 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 en is alsnog een compensatie ad € 278k toegekend voor Covid 19 over het 4e kwartaal 2021 en het 1e kwartaal 2022.

Impact Covid 19
De Covid 19 pandemie heeft ook voor WVS grote gevolgen gehad, zowel voor de bedrijfsvoering als voor het financiële resultaat. Sedert medio februari zijn de beperkingen in verband met Covid 19 opgeheven. Ten opzichte van het 2e kwartaal 2022 zijn er voor wat betreft de financiële gevolgen in verband met Covid 19 tot en met het 3e kwartaal 2022 geen wijzigingen opgetreden.

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

Verlies aan toegevoegde waarde (in € x 1.000):	t/m september 2022	2021
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.

Verlies in overige opbrengsten (in € x 1.000):		
Minder leerwerktrajecten	97	258
Minder begeleidingsvergoedingen beschut werk	127	631
Minder inzet instrumenten	0	0
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:

Extra kosten (in € x 1.000):	t/m september 2022	2021
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	2	14
Totaal extra kosten	102	702

Totale impact Covid 19 (in € x 1.000):	t/m september.2022	2021
Verliezen	306	1.528
Extra kosten	102	702
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, 2021 en 2022 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 is gestart met de instroom van 80 trajecten in de leerroute 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). Tot en met het 3^{e} kwartaal 2022 is de instroom in de leerroute groen nog beperkt.

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 beëindigingen 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 geconcurreerd 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 banenafspraak) 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 de ontwerp herziene begroting 2023 is rekening gehouden met de door het kabinet aangekondigde verhoging van het wettelijk minimumloon met 10 % per 1 januari 2023. Dit heeft niet alleen een (fors) financieel effect op de personeelskosten van de SW, maar ook op de personeelskosten van de werknemers die vallen onder de Cao Aan de Slag (dat zijn de medewerkers beschut werk en de participanten). Een verhoging van het wettelijk minimumloon werkt door in het volledige loongebouw van de Cao Aan de Slag omdat alle loonschalen in deze Cao rechtstreeks zijn gekoppeld aan (de hoogte van) het wettelijk minimumloon. In hoeverre hiervoor een compensatie wordt verstrekt door het Rijk, is tot op heden onbekend.

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 4e kwartaal van 2021 en het 1e kwartaal van 2022 is door het Rijk alsnog een compensatie toegekend van € 278.000,-.

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