

WVS-groep dat werkt!

**Gemeente Steenbergen
Informatieset
2e kwartaal 2012**





Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inleiding..... | 3 |
| 1. Algemene informatie | 4 |
| 1.1 Ontwikkelingen | 4 |
| 2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal | 8 |
| 2.1 Wachtlijstgegevens..... | 8 |
| 2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst | 10 |
| 2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst | 10 |
| 2.1.3 Herindicaties wachtlijst | 10 |
| 2.2 Financiering Wsw | 11 |
| 2.2.1 Voorschakeltrajecten | 11 |
| 2.3 Dienstverbanden | 12 |
| 2.3.1 Wsw-dienstverbanden | 12 |
| 2.3.2 Re-integratieladder..... | 13 |
| 2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten | 14 |
| 2.4 Herindicaties dienstverbanden | 14 |
| 2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio | 14 |
| 2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio | 15 |
| 2.5 Gemeentelijke omzet..... | 16 |
| 3. Rechtspositie en medezeggenschap..... | 17 |
| 3.1 Personele bezetting (regulier) | 17 |
| 3.2 Personele regelingen & opleiding | 17 |
| 3.3 Medezeggenschap | 18 |
| 3.4 Ziekteverzuim..... | 19 |
| 4. Financiële kengetallen en informatie..... | 20 |
| 4.1 Exploitatierkening | 20 |
| 4.2 Toegevoegde waarde en resultaat | 21 |
| 4.3 Kosten | 21 |
| 4.4 Investeringen | 23 |
| 5. Verklaring van afkortingen en begrippen..... | 24 |

Inleiding

WVS-groep is een van de grotere zakelijke dienstverleners in het westen van Noord-Brabant. De missie is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk brengen. WVS-groep beschikt hiertoe over diverse werkbedrijven. Negen gemeenten in het westen van Noord-Brabant zijn aandeelhouder van WVS-groep. Dit geldt ook voor uw gemeente.

Graag informeren wij u over de financiële en sociale resultaten binnen WVS-groep in het algemeen én voor uw gemeente specifiek. Omdat in deze informatieset een aantal termen en afkortingen gebruikt worden die verbonden zijn met WVS-groep en de specifieke opdracht die wij ook voor uw gemeente uitvoeren, is in hoofdstuk 5 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@wvsgroep.nl of phavermans@wvsgroep.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 uit het vastgestelde beleidsplan, te weten:

- het bieden van een SW-baan aan ongeveer 2800 personen;
- het meer naar buiten plaatsen van onze medewerkers;
- het zoeken van samenwerking met private marktpartijen;
- het uitvoeren van het door de gemeenten vastgestelde wachtlijstbeleid.

In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over het 2^e kwartaal van 2012.

1.1 Ontwikkelingen

In het 2^e kwartaal 2012 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. In het algemeen bestuur is op grond van een nadere analyse gesproken over de interne arbodienstverlening en ICT en de eventuele mogelijkheden om deze dienstverlening geheel of gedeeltelijk uit te besteden. De conclusie is dat, gegeven de huidige omvang van WVS-groep, het op dit moment het voordeligst is de interne arbodienstverlening en de ICT-dienstverlening te continueren. Afhankelijk van de ontwikkelingen met betrekking tot de herstructurering zal hierop in een later stadium weer worden teruggekomen.
2. De jaarrekening 2011 en het sociaal jaarverslag 2011 zijn door het algemeen bestuur vastgesteld. Het sociaal jaarverslag 2011 heeft als thema 'Sterk door werk' en is in te zien op www.wvsgroep.nl. De jaarrekening 2011 sluit met een tekort van € 2,4 miljoen. Besloten is dit nadelige exploitatieresultaat ten laste te brengen van de algemene reserve van WVS-groep. Eerder is besloten dat de ontwerpbegroting 2013 (en de meerjarenraming tot en met 2016) na de zomervakantie aan de deelnemende gemeenten zal worden gezonden.
3. WVS-groep is (periodiek) weer gecontroleerd op de ISO-VCA-certificering. De uitkomst van de controle was positief en de ISO-VCA-certificering is weer verlengd.
4. Scherp op de kosten letten is een aspect dat hoog in het vaandel staat bij WVS-groep. Aan de opbrengstenkant levert WVS-groep eveneens extra inspanningen. Zo worden bestaande klanten benaderd om ingangen voor andere producten en diensten te vinden. Daarnaast zijn er diverse commerciële acties gestart door middel van mailingen, flyer-acties en actief bezoek van diverse zakelijke netwerken. Ook internetmarketing in combinatie met social media en de ontwikkeling van een nieuwe website zijn middelen die ingezet worden om de omzet in positieve zin te beïnvloeden.

In het commercieel overleg worden de bovenstaande inspanningen afgestemd en worden duidelijke afspraken gemaakt. Door de vorming van één werkbedrijf in combinatie met de vraag vanuit de markt wordt er meer integraal gewerkt. Voor diverse klanten bieden wij nu een totaalconcept van producten en diensten aan waardoor er sprake is van optimale ontzorging. Bedrijven krijgen één contactpersoon, één factuur en een breed en professioneel scala aan werkzaamheden aangeboden. WVS-groep zal de komende tijd nog actiever acquisitie plegen met dit 'totaalpakket'. Hierna treft u een resumé aan van de commerciële ontwikkelingen in het 2e kwartaal 2012.



WVS-groep, dat werkt!

Overzicht commerciële ontwikkelingen

In tijden van economische tegenwind moet je soms wat harder trappen. In de vorige kwartalen hebben we commercieel laten zien dat we dit gedaan hebben. Het afgelopen kwartaal zijn we echter in een sprint terechtgekomen met een zeer volle orderportefeuille waardoor we in sommige gevallen nu zelfs medewerkers van buitenaf moeten inhuren. Uiteraard willen we graag samen met gemeenten kijken om meerdere doelgroepen (kaartenbakken) in te zetten voor dit werk. Onderstaand een overzicht van de commerciële ontwikkelingen (gelet op onze relatie met klanten noemen we geen bedrijfsnamen).

- Vanuit de website komen er voor de afdeling groenvoorziening veel nieuwe, veelal particuliere klanten, met aanvragen voor het plaatsen van schuttingen en tuinonderhoud. Daarnaast zijn er een aantal grotere klanten uit voortgekomen zoals een ziekenhuis waarvan de opdrachten recentelijk uitgebreid zijn. Er wordt samen met een grote woningstichting gekeken of er een schuttingproject opgestart kan worden in het najaar en er zijn gesprekken gaande met een gemeente over het uitzetten en reinigen van 25.000 papiercontainers.

- Wie een blik achter de schermen werpt op onze industriële bedrijven zal zien dat het bruist van de activiteiten. Met name op het gebied van groepsdetachering hebben we verschillende nieuwe klanten mogen verwelkomen en zijn we druk doende om nog meer leiding en medewerkers op te leiden om op locatie bij de klant diverse werkzaamheden te gaan verrichten. Voor één van deze nieuwe 'groepsdetachering-klanten' werken we met 18 medewerkers op locatie en met 25 medewerkers op de eigen locatie in Etten-Leur. De logistieke werkzaamheden, bestaande uit o.a. orderpicking en adresstickers plakken, passen goed bij de brede doelgroep van Industrie. Voor een andere klant zullen we na de zomervakantie starten met een groepsdetachering van 20 personen. Het betreft hier het assembleren van pennen. De productie van laminaten die wij voor een klant in de automotieve markt realiseren, is met 20% verhoogd waardoor er nu in een verlengde dagdienst wordt gewerkt om de gevraagde aantallen te kunnen behalen. Voor de afdeling Assemblage zijn twee nieuwe klanten binnengehaald (assembleren kastjes voor alarmsystemen en assembleren bekabeling voor lantaarnpalen). Op de locatie in Roosendaal wordt hard gewerkt aan het verpakken van producten die bestaan uit Aloe Vera voor een grote klant. Ook hier zijn er mogelijkheden voor groepsdetachering. Voor een klant aan de overzijde van de locatie in het Vaartveld is er eveneens gestart met een grote groepsdetachering.

- Bij WVS Schoonmaak, het samenwerkingsverband tussen WVS-groep en Vebego, ligt de focus na een succesvolle acquisitie-periode nog steeds op het in goede banen leiden van alle werkzaamheden voor nieuwe klanten. In de tussentijd zijn er echter nog wel vier nieuwe klanten bijgekomen waaronder een basisschool in Oudenbosch en een groot staalbedrijf uit Roosendaal. Daarnaast heeft schoonmaak een belangrijke aanbesteding van een scholengemeenschap gegund gekregen. Deze opdracht biedt continuïteit voor de komende drie jaar.

- Op het gebied van individuele detachering is er een mooie samenwerking ontstaan met een gemeente in de werkgeversbenadering van bedrijven in Moerdijk. Met één centraal telefoonnummer kunnen ondernemers bij beide organisaties en het UWV terecht met vragen rondom het inschakelen van personeel. Dankzij de deelname aan het Rode Loper Ondernemers Event, het bezoek van de OVB (Ondernemers Vereniging Borchwerf) en het ondernemersontbijt Rucphen (zie hieronder) heeft individuele detachering diverse nieuwe plaatsingen kunnen realiseren.



- Businesspost heeft in het laatste kwartaal ook een aantal nieuwe klanten mogen verwelkomen. Er zijn positieve gesprekken geweest met een ziekenhuis en een gemeente waar werk van verwacht gaat worden. Tevens zijn er nieuwe opdrachten bijgekomen naar aanleiding van acquisitie op de bedrijvencontactdagen in Woensdrecht. De afdeling pakketpost start op 30 juli met 30 medewerkers, 6 dagen per week in de ochtenden met werkzaamheden voor een groot postbedrijf. Vanaf september worden van het betreffende depot in Breda de pakketten door WVS-groep opgehaald en in de regio Roosendaal dagelijks bezorgd.

Netwerken en website

- Ondernemend Roosendaal liet zich onlangs zien op een nieuw beursconcept in Roosendaal: Het Rode Loper Event. Deze werd op 9 en 10 mei in de St. Jan gehouden en ook WVS-groep was er bij.

Wat is uw handicap? Met die vraag werden belangstellenden uitgenodigd / uitgedaagd om een balletje te slaan op de (kleine) golfbaan van WVS-groep. Op deze vrijblijvende, open wijze legden de enthousiaste medewerkers van WVS-groep contact met ondernemend Roosendaal. Het was voor WVS-groep een uitstekende gelegenheid om ons uitgebreide aanbod aan diensten onder de aandacht te brengen van bedrijven die nog niet met ons bekend waren. Er lopen nog diverse gesprekken met ondernemers om zaken met elkaar te kunnen gaan doen.

- Ondernemersontbijt gemeente Rucphen

In de inspanningen die WVS-groep verricht om ondernemersverenigingen te wijzen op onze zakelijke mogelijkheden, zijn er in de laatste jaren al veel zakelijke netwerken op bezoek geweest bij onze organisatie. Op 28 juni jl. heeft WVS-groep samen met de gemeente Rucphen een ontbijtsessie georganiseerd voor lokale ondernemers. In een korte en krachtige bijeenkomst werden de mogelijkheden van het werken met diverse doelgroepen voor het voetlicht gebracht. Een van de sprekers was een goede klant van WVS-groep uit de gemeente Rucphen die in de praktijk aangaf hoe het werken met verschillende medewerkers vanuit de gemeente en WVS-groep beviel. Al voor de bijeenkomst bij het persoonlijk bezorgen van de uitnodigingen, is er al werk binnengehaald voor individuele detachering. Ook tijdens de bijeenkomst werd er een opdracht weggelegd voor de afdeling groenvoorziening. Binnenkort worden er meerdere gesprekken gepland met de bedrijven die aanwezig waren op de bijeenkomst.

- Open dag bij grote klant

WVS-groep heeft zaterdag 2 juni jl. deelgenomen aan een open dag van een grote internationale klant in de automotive sector. Deze open dag in Roosendaal en Putte als onderdeel van de activiteiten rondom de Brabantse Wal, trok veel bezoekers waardoor WVS-groep zich goed kon presenteren. In de klantrelatie heeft onze deelname veel goeds gedaan waardoor lopende opdrachten uitgebreid zijn en er nieuwe werkzaamheden bij zijn gekomen. Daarnaast was er vanuit enkele bezoekers concrete interesse in individuele detachering.

- De nieuwe website van WVS-groep genereert nog steeds nieuwe commerciële aanvragen (75 aanvragen sinds 31 oktober 2011) . De (extra) omzet die we hiermee binnen hebben gehaald zit inmiddels tussen de € 200.000,- en € 250.000,-.



5. Met het oog op de nieuwe ontwikkelingen en mogelijke toekomstige samenwerkingen is door WVS-groep een AWBZ-erkenning aangevraagd en verkregen. Hieronder kunt u lezen welke ontwikkelingen zich voordoen in de ketensamenwerking met organisaties zoals Mee, SDW en De Kameleon.

Aan de slag met ketensamenwerking!

Vooruitlopend op de nieuwe ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is WVS-groep van start gegaan om nog intensiever samen te werken met de partijen Mee West-Brabant, SDW en de Kameleon.

Mee West-Brabant

WVS-groep werkt al jarenlang samen met Mee West-Brabant aangezien cliënten van Mee vaak tevens medewerkers van WVS-groep zijn. Recentelijk zijn er afspraken gemaakt om het huidige cursusaanbod van Mee wellicht uit te breiden met opleidingen die aansluiten bij de ontwikkelingen op de markt, en die gericht zijn op doorstroom en zelfstandig reizen. Daarnaast wordt het vaste spreekuur van Mee in een pilotvorm nu op de vestigingen van WVS-groep gehouden. Aangezien Mee West-Brabant een groot netwerk in de regio heeft, wordt er ook vanuit maatschappelijk oogpunt gekeken waar er in de keten efficiënter samengewerkt kan worden.

SDW

Vanuit het perspectief van doelgroepen bestaat er een grote kans dat bepaalde doelgroepen van SDW en WVS-groep zich in de toekomst (nog meer) gaan vermengen. Om een goede analyse te krijgen wat er komt kijken bij het integreren van mensen vanuit SDW op de werkvloer van WVS-groep, zal er binnenkort gestart worden met een groep van 10 inclusief leiding. Zij zullen werk gaan verrichten dat aansluit bij de mogelijkheden van deze doelgroep.

De Kameleon

Al jaren stromen diverse scholieren van de Kameleon (speciaal onderwijs) bij WVS-groep in. Om deze aansluiting te optimaliseren is er recentelijk een pilot gestart met een klein groepje schoolverlaters (met leraar) op onze vestiging in Bergen op Zoom. In de komende periode zal er ook gekeken worden om op andere vestigingen met deze jongeren te gaan werken. Tot slot worden er gesprekken met de Kameleon gevoerd om de aansluiting met werk al eerder dan in het laatste jaar te laten plaatsvinden.

In het komende kwartaal verwachten we meer zicht te hebben op de uitkomsten van deze positieve samenwerkingsverbanden!



2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal

Om als WVS-groep in afzonderlijke marktomgevingen succesvol te kunnen zijn, zijn concurrerend werken en het leveren van kwaliteit absolute voorwaarden. WVS-groep moet zich namelijk kunnen meten met de betere bedrijven in de diverse markten. Alleen dan kan WVS-groep werkgelegenheid op langere termijn garanderen en medewerkers een volwaardige werkplek bieden waar ze trots op kunnen zijn. Onze sociale doelstellingen kunnen slechts gerealiseerd worden bij het beschikbaar hebben van voldoende werk. Om continuïteit te bieden zijn positieve resultaten essentieel.

2.1 Wachtlijstgegevens

WVS-groep voert namens de gemeenten het wachtlijstbeheer uit ingevolge de Wsw. Het wachtlijstbeheer wordt op regionaal niveau uitgevoerd. De plaatsingen vinden plaats op basis van de gemeentelijke wachtlijstverordening. Het verloop van de wachtlijst is als volgt.

| Stroomgegevens | Steenbergen | | Totaal | |
|-----------------------------------|-------------|--|--------|--|
| | Aantal | | Aantal | |
| Per 31 december 2011 | 23 | | 586 | |
| Instroom (nieuwe indicaties) | 6 | | 79 | |
| Uitstroom naar een dienstverband* | 1 | | 64 | |
| Overige mutaties** | -10 | | -150 | |
| Per 30 juni 2012 | 18 | | 451 | |

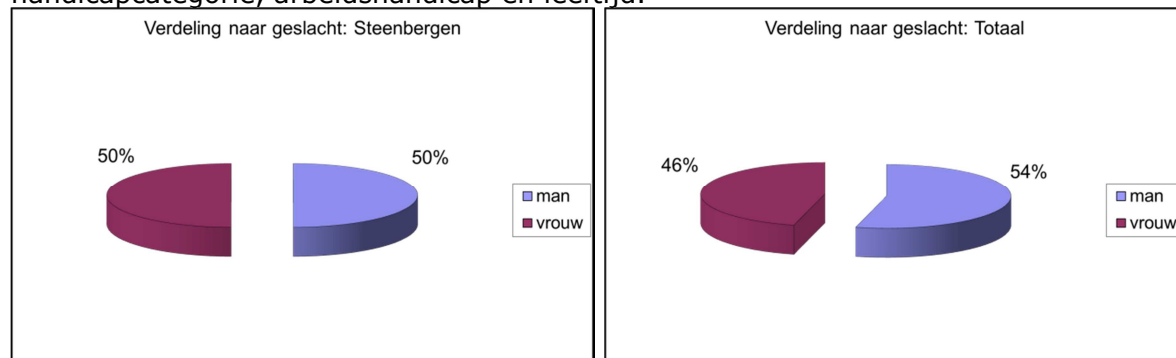
* Zie onderstaande specificatie.

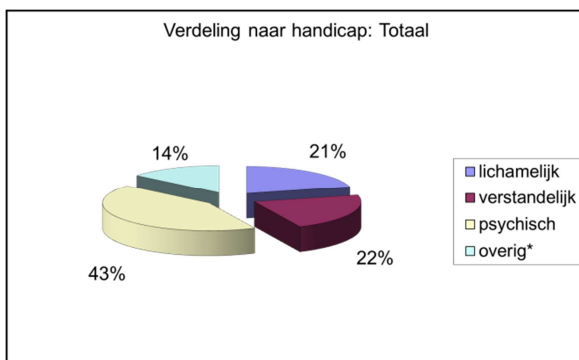
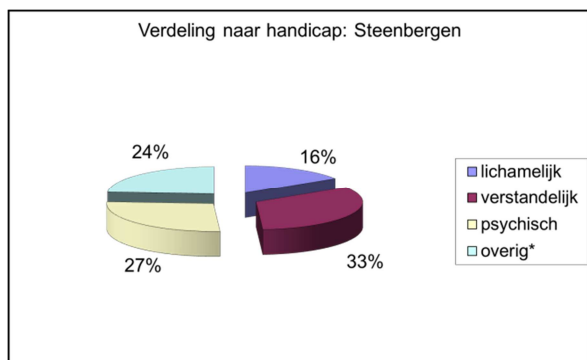
** Betreft verhuizingen en/of personen die van verdere bemiddeling hebben afgezien of personen die niet beschikbaar zijn.

De kandidaten op de wachtlijst die zijn uitgestroomd naar een dienstverband hadden de volgende uitkering:

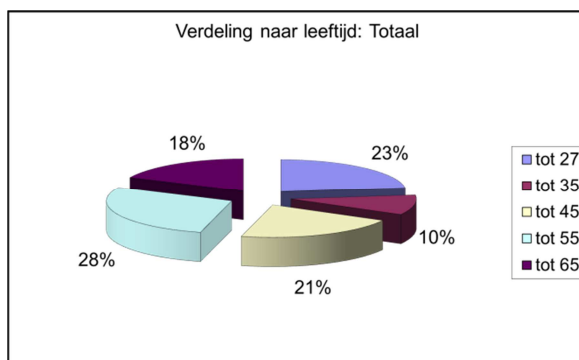
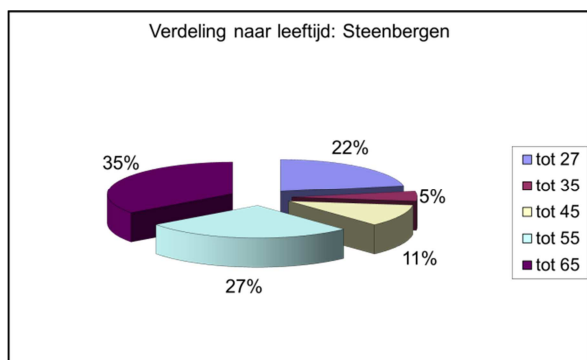
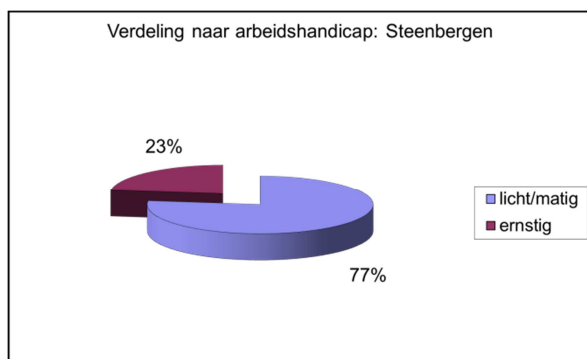
| Uitkering voor uitstroom van wachtlijst naar een dienstverband | Steenbergen | | Totaal | |
|--|-------------|-----|--------|-----|
| | Aantal | % | Aantal | % |
| Ander inkomen | 1 | 100 | 12 | 19 |
| Geen inkomen | | | 6 | 9 |
| Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB | | | 8 | 13 |
| Uitkering WWB, IOAW, IOAZ | | | 8 | 13 |
| Uitkering werkloosheid (niet WWB) | | | 4 | 6 |
| Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid | | | 26 | 40 |
| Totaal | 1 | 100 | 64 | 100 |

De personen op de wachtlijst per 30 juni 2012 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.

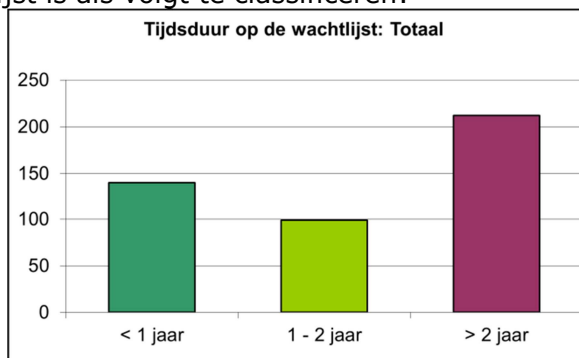
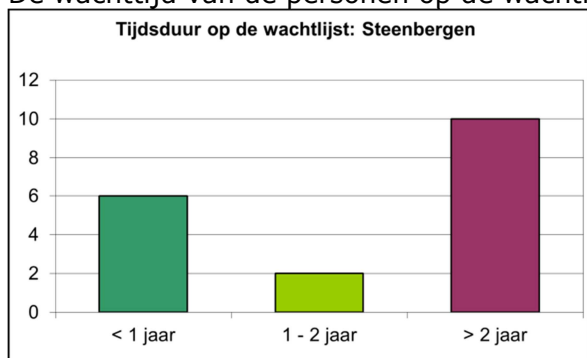




*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde drieling



De wachttijd van de personen op de wachtlijst is als volgt te classificeren:



De gemiddelde wachttijd van de personen op de wachtlijst uit uw gemeente bedraagt 29,67 maanden (WVS-groep totaal = 29,05) per 30 juni 2012.

In december 2011 is gestart met een opschoning van de SW-wachtlijst. Van SW-geïndiceerden die al langer niet beschikbaar zijn (en blijven) voor een SW-dienstverband zal de SW-indicatie worden ingetrokken. Zij zullen daarna van de wachtlijst worden verwijderd.



2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst

De personen op de wachtlijst zijn onder te verdelen op de re-integratieladder*. Aan het eind van het 2e kwartaal van 2012 geldt de volgende verdeling:

| Re-integratieladder wachtlijst (in aantal) | Steenbergen | Totaal |
|--|-------------|--------|
| Trainingsafdeling | 10 | 233 |
| Binnen onder eigen leiding | 2 | 70 |
| Buiten onder eigen leiding | 1 | 46 |
| Buiten met externe leiding (groepsdetachering) | | 2 |
| Individuele detachering | 1 | 30 |
| Begeleid werken | | 7 |
| Nog niet plaatsbaar | | 63 |

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.

2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst

Personen op de wachtlijst die niet beschikbaar zijn met de reden aan het eind van het 2e kwartaal van 2012 (deze personen worden periodiek gevolgd door de afdeling Entree):

| Niet beschikbaar op de wachtlijst (in aantal) | Steenbergen | Totaal |
|--|-------------|--------|
| Momenteel geen interesse | | 1 |
| Ziekte | | 19 |
| Opleiding | | 1 |
| Detentie | | 2 |
| Momenteel niet bereid | | 1 |

2.1.3 Herindicaties wachtlijst

Herindicaties van de personen op de wachtlijst ten opzichte van de regio tot en met het 2e kwartaal van 2012:

| Herindicaties wachtlijst | Steenbergen | Totaal |
|--------------------------|-------------|------------|
| | Aantal | Aantal |
| Verlenging indicatie | 7 | 115 |
| Bovengrens* | 1 | 14 |
| Ondergrens** | 2 | 15 |
| Totaal | 10 | 144 |

*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 doorstromen plaatsvinden naar de dagbesteding.



2.2 Financiering Wsw

Door het ministerie van SzW is voor 2012 aan de gemeenten een Wsw-taakstelling (Wsw-rijksbudget) toegekend. De gemeenten in het werkgebied van WVS-groep hebben door middel van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) de uitvoering van de Wsw-taakstelling opgedragen aan WVS-groep. Hiertoe wordt de Wsw-rijkssubsidie door de gemeenten aan WVS-groep overgedragen. De uitvoering van de taakstelling en de financiering ziet er op 30 juni 2012 als volgt uit, afgezet tegen de bestedingen (plaatsingen):

| Middelen WVS-groep | Steenbergen | | Totaal | |
|-----------------------|-------------|--------------|----------|---------------|
| | Se's | € | Se's | € |
| Financiering* | 118,70 | 3.057.526,83 | 2.427,76 | 62.535.310,29 |
| Bestedingen* | 119,27 | 3.072.209,14 | 2.430,86 | 62.615.161,46 |
| Over-/onderrealisatie | 0,57 | 14.682,31 | 3,10 | 79.851,16 |

* Inclusief uitrui,, inclusief andere schappen.

Voor wat betreft de uitvoering van de individuele gemeentelijke Wsw-taakstellingen wordt gestuurd op gemeenteniveau. Dit moet omdat de gemeenten van het ministerie van SoZaWe jaarlijks de Wsw-taakstelling krijgen opgedragen met toekenning van de daarbij horende Wsw-rijkssubsidie. De gemeenten moeten hierover jaarlijks aan het ministerie verantwoording afleggen, waarbij het van belang is dat de individuele gemeentelijke taakstellingen zo exact mogelijk worden gehaald.

2.2.1 Voorschakeltrajecten

Vanaf januari 2008 is het mogelijk voor gemeenten om voor wachtlijst-kandidaten een voorschakeltraject in te kopen. Dit kan gefinancierd kan worden uit WWB-middelen (dienstverband) of met behoud van uitkering (traject). De kandidaat blijft tevens op de wachtlijst staan. Tot en met het 2e kwartaal van 2012 is als volgt gebruik gemaakt van deze regeling:

| Voorschakeltrajecten (in personen) | Steenbergen | Totaal |
|---------------------------------------|-------------|--------|
| Per 31 december 2011 | 0 | 9 |
| Nieuwe dienstverbanden | 0 | 0 |
| Nieuwe trajecten | 0 | 0 |
| Beëindigde dienstverbanden* | 0 | 0 |
| Beëindigde trajecten** | 0 | 1 |
| Per 30 juni 2012 | 0 | 8 |
| Gemiddeld t/m 2e kwartaal | 0 | 8,5 |

* De beëindiging van de dienstverbanden is als volgt te specificeren:

| Bestemming einde dienstverband | Steenbergen | | Totaal | |
|---|-------------|---|--------|---|
| | Aantal | % | Aantal | % |
| Wsw-plaatsing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overlijden werknemer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totaal | 0 | 0 | 0 | 0 |



** De beëindiging van trajecten is als volgt te specificeren:

| Bestemming einde dienstverband | Steenbergen | | Totaal | |
|---|-------------|----------|----------|------------|
| | Aantal | % | Aantal | % |
| Wsw-plaatsing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid | 0 | 0 | 1 | 100 |
| Overige bestemmingen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Overlijden werknemer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totaal | 0 | 0 | 1 | 100 |

2.3 Dienstverbanden

2.3.1 Wsw-dienstverbanden

In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden bij WVS-groep van uw gemeente tot en met het 2e kwartaal van 2012.

| Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken) | Steenbergen | | | Totaal | | |
|--|-------------|--------|--------|---------|---------|--------|
| | Se's | Fte's | Aantal | Se's | Fte's | Aantal |
| Per 31 december 2011 | 121,58 | 120,22 | 140 | 2442,75 | 2403,64 | 2775 |
| Nieuwe dienstverbanden | | | | 53,61 | 51,92 | 69 |
| Beëindigde dienstverbanden | 2,50 | 2,33 | 4 | 62,01 | 61,32 | 82 |
| Overige mutaties* | -0,39 | -0,5 | -1 | -15,57 | -15,98 | -14 |
| Per 30 juni 2012 | 118,69 | 117,39 | 135 | 2418,78 | 2378,26 | 2748 |
| Gemiddeld t/m 2e kwartaal | 119,52 | 118,36 | 137 | 2419,31 | 2379,42 | 2747 |
| Waarvan Begeleid Werken: | | | | | | |
| Gemiddeld t/m 2e kwartaal | 2,27 | | | 40,31 | | |
| Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf: | | | | | | |
| Gemiddeld t/m 2e kwartaal | 1,00 | | | 24,00 | | |

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

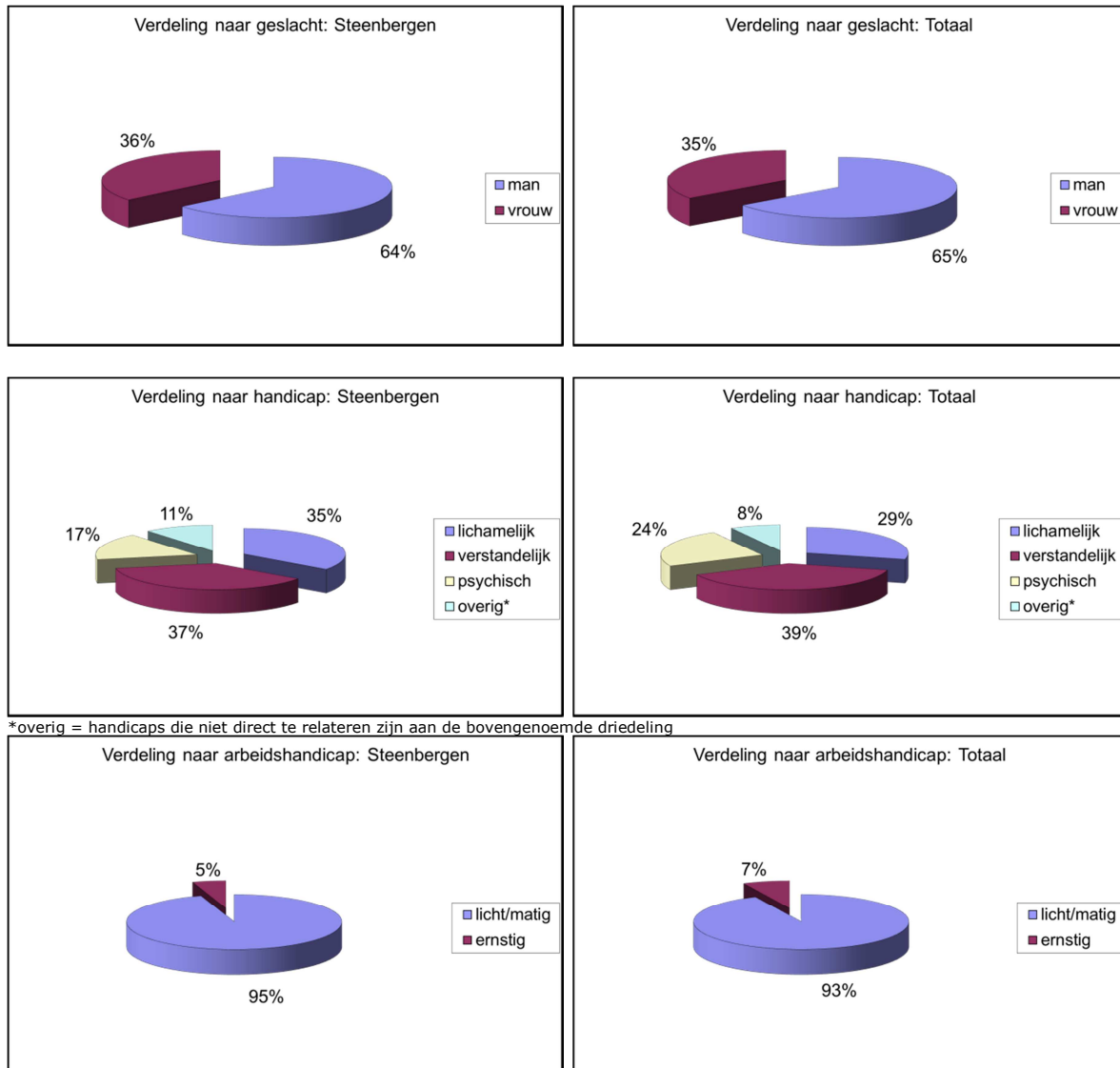
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 87 % (WVS-groep totaal = 87 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 0 % (WVS-groep totaal = 0 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 3).
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een persoonsgebonden budget voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 0).

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 2e kwartaal 2012 is als volgt te specificeren:

| Bestemming einde dienstverband | Steenbergen | | Totaal | |
|---|-------------|------------|-----------|------------|
| | Aantal | % | Aantal | % |
| Reguliere arbeid buiten Wsw | | | | |
| Wsw-plaatsing andere gemeente | | | 4 | 5 |
| Retour wachtlijst Wsw | 1 | 25 | 11 | 13 |
| Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid | 1 | 25 | 23 | 28 |
| Uitkering werkloosheid | | | | |
| (Vervroegd)pensioen | 1 | 25 | 26 | 32 |
| Voorziening ihkv AWBZ | | | | |
| Overige bestemmingen | 1 | 25 | 17 | 21 |
| Overlijden werknemer | | | 1 | 1 |
| Begeleid werken plaatsing | | | | |
| Totaal | 4 | 100 | 82 | 100 |



De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 30 juni 2012 is als volgt:



2.3.2 Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. Aan het eind van het 2e kwartaal van 2012 geldt de volgende verdeling:

| Re-integratieladder (in fte's) | Steenbergen | Totaal |
|---|-------------|--------|
| Begeleid werken | 2,27 | 36,82 |
| Individueel gedetacheerd | 33,18 | 566,81 |
| Extern in groep: groepsdetachering | ,89 | 102,19 |
| Extern in groep: werken op locatie | 20,84 | 597,46 |
| Extern in groep: werken op locatie (Schoonmaak VOF) | 9,50 | 163,54 |
| Beschermd / intern geplaatst | 50,72 | 911,45 |
| Trainingsafdeling | 0 | 0 |

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.



2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten

WVS-groep heeft Wsw-geïndiceerden geplaatst bij de gemeenten. Dit kan ofwel op basis van een Begeleid Werken plaats ofwel middels een detacheringsovereenkomst. Onderstaand overzicht geeft het aantal geplaatste medewerkers bij uw gemeente aan het eind van het 2e kwartaal van 2012 weer.

| Regeling | Steenbergen | | Totaal | |
|------------------------------|-------------|--------|--------|--------|
| | Fte's | Aantal | Fte's | Aantal |
| Begeleid Werken bij gemeente | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Detachering bij gemeente | 1 | 1 | 57,54 | 63 |
| Totaal | 1 | 1 | 58,54 | 64 |

2.4 Herindicaties dienstverbanden

2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal van 2012.

| Herindicaties medewerkers | Steenbergen | Totaal |
|---------------------------|-------------|--------|
| | Aantal | Aantal |
| Verlenging indicatie | 9 | 210 |
| Bovengrens* | | 5 |
| Ondergrens** | | |
| Totaal | 9 | 215 |

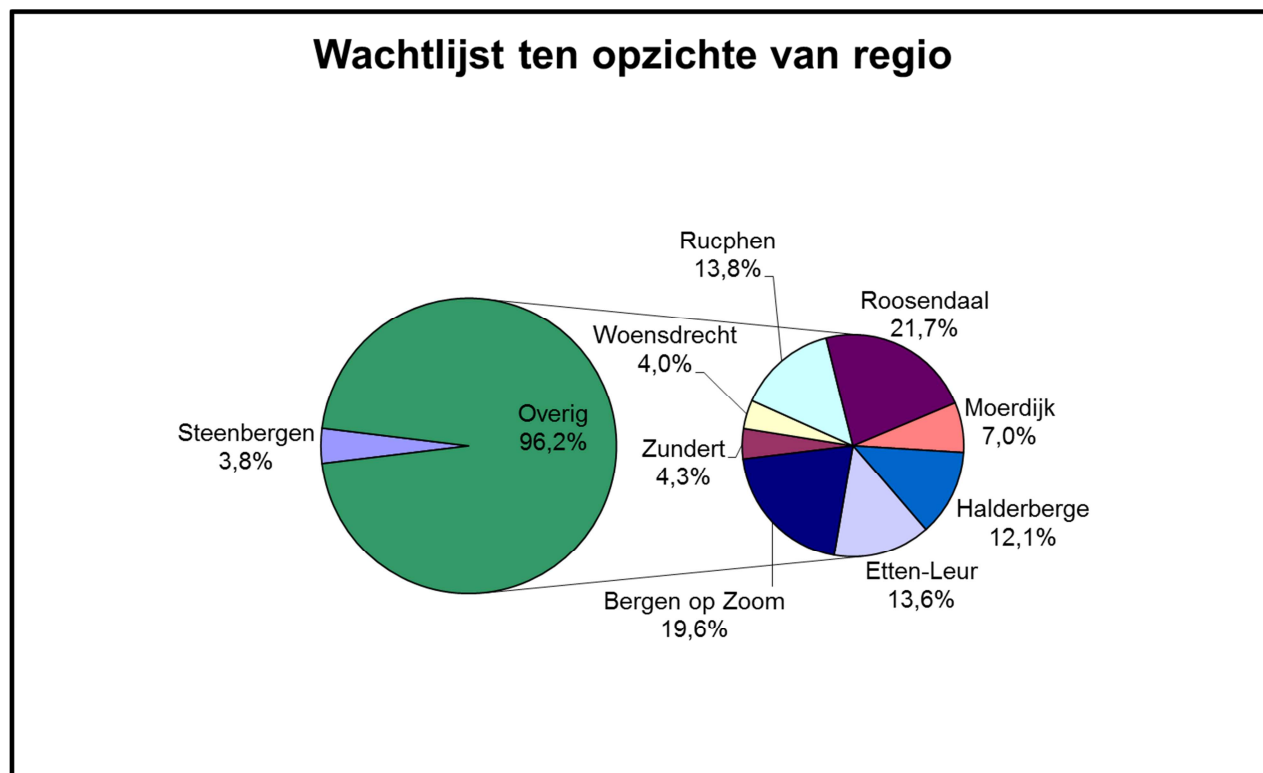
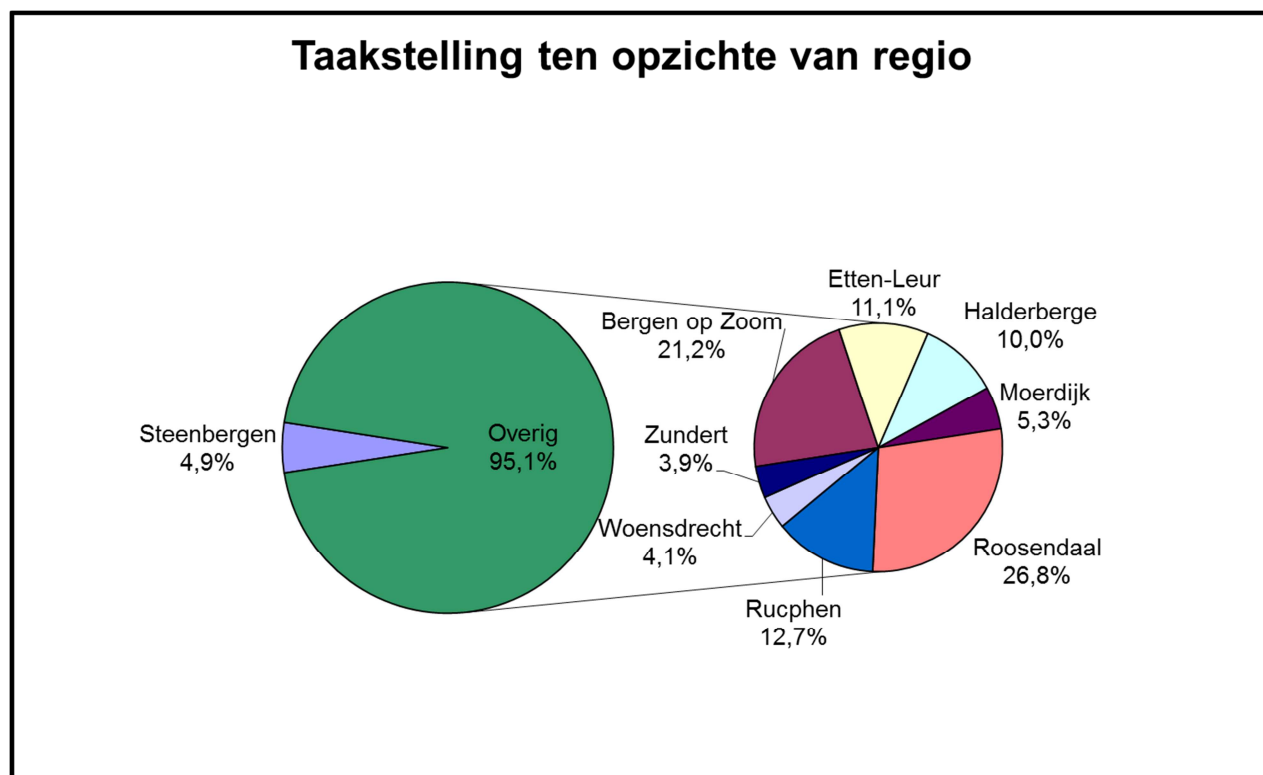
*Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

**Ondergrens: iemand heeft dermate veel beperkingen dat hij/zij niet (meer) werkzaam kan zijn in de Wsw; in dit geval kan doorstromen plaatsvinden naar de dagbesteding.



2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio

De verhouding tussen de Wsw-taakstelling (Wsw-dienstverbanden) en de SW-wachtlijst (Wsw-kandidaten) per gemeente is als volgt.



2.5 Gemeentelijke omzet

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS-groep verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 2e kwartaal van 2012 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 2e kwartaal 2012 is ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij de Stichting Samenwerken (SSW). Deze omzet is in het onderstaande overzicht verdeeld over de gemeenten Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht, naar rato van het aantal inwoners.

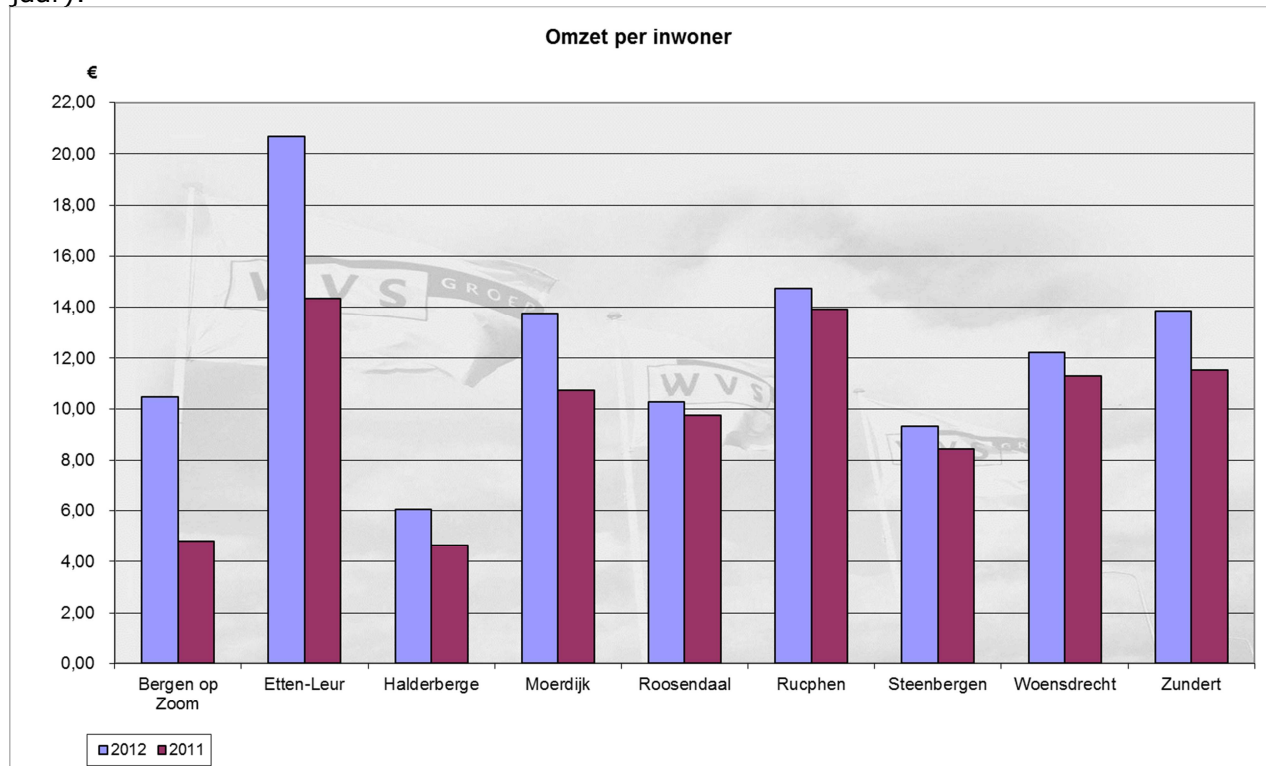
| Bedrijf (in euro's) | Steenbergen | | | Totaal | | |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| | Tot en met 2e kwartaal 2012 | Tot en met 2e kwartaal 2011 | Vershil 2012-2011 | Tot en met 2e kwartaal 2012 | Tot en met 2e kwartaal 2011 | Vershil 2012-2011 |
| Centrale diensten | 0 | 0 | 0 | 247.931 | 662 | 247.269 |
| Bedrijf 1* | 191.087 | 190.409 | 678 | 2.757.172 | 2.748.683 | 8.489 |
| Bedrijf 2* | 0 | 0 | 0 | 191.428 | 15.278 | 176.150 |
| Bedrijf 3* | 0 | 0 | 0 | 110.406 | 64.299 | 46.107 |
| Bedrijf 4* | 13.232 | 6.291 | 6.941 | 772.563 | 371.251 | 401.312 |
| SSW | 13.438 | 0 | 13.438 | 63.949 | 0 | 63.949 |
| Totaal | 217.757 | 196.700 | 21.057 | 4.143.449 | 3.200.173 | 943.276 |

* Zie uitleg bovenaan op pagina 21.

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 2e kwartaal 2012 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 2012 | Tot en met 2e kwartaal 2011 | Vershil 2012-2011 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Gemeente Steenbergen | 9,32 | 8,45 | 0,87 |

De omzet per inwoner tot en met het 2e kwartaal van 2012 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



3. Rechtspositie en medezeggenschap

3.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2012 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS-groep dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan B.V. bedraagt 185 fte's. De daadwerkelijke bezetting per ultimo juni 2012 is als volgt.

| Regeling | Totaal | |
|-------------------------------------|---------------|------------|
| | Fte's | Aantal |
| Flexkompaan* | 79,58 | 79 |
| Ambtelijk | 96,99 | 102 |
| Totaal | 176,57 | 181 |
| Waarvan: | | |
| werkzaam bij WVS-groep | 167,49 | |
| werkzaam bij Accessio B.V. | 0,50 | |
| werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof | 4,30 | |
| werkzaam bij Stichting Samen Werken | 3,28 | |
| werkzaam bij Stichting WBW | 0,00 | |
| werkzaam bij BSW bedrijven Breda | 1,00 | |

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

3.2 Personele regelingen & opleiding

AOW vanaf 65ste verjaardag

Het ouderdomspensioen voor de SW-werknemers gaat in op de eerste dag van de maand waarin de medewerker 65 jaar wordt. Maar de AOW gaat pas in op de dag dat iemand 65 wordt. De meeste medewerkers zullen daarom tot de dag dat de AOW-uitkering ingaat blijven doorwerken.

Aanpassing werkrooster na volledig ouderschapsverlof

Als de werknemer volledig gebruik heeft gemaakt van het betaald en onbetaald ouderschapsverlof kan hij in het vervolg ook een tijdelijke aanpassing van het werkrooster aanvragen. De werknemer blijft dan wel het aantal uren werken dat in het arbeidscontract staat maar kan de uren anders indelen. De werknemer heeft daardoor een jaar als overgangsperiode naar het normale rooster.

Keuring chauffeurs

Medewerkers die als vrachtwagenchauffeur werken of collega's vervoeren werden altijd om de 4 jaar gekeurd. Dit zal voortaan niet meer standaard gedaan worden. Alleen als de leidinggevende het nodig vindt wordt er nog een functiegeschiktheidsonderzoek uitgevoerd door de Arbodienst.



Cao ambtelijk personeel

Voor het ambtelijk personeel is de nieuwe cao gemeenten vastgesteld. De cao heeft een looptijd van 1 juni 2011 tot 1 januari 2013. De ambtenaren krijgen een loonsverhoging van 1% per 1 januari 2012 en van 1% per 1 april 2012. Daarnaast een eenmalige uitkering van € 200 of € 400 afhankelijk van de salarisschaal. De meerkosten waarmee in de begroting 2012 geen rekening is gehouden bedragen circa € 160.000. Deze kosten worden in het resultaat van 2012 meegenomen. De salarissen van de werknemers van Flexkompaan BV zijn afgeleid van het ambtelijk loongebouw en worden ook met de genoemde percentages verhoogd. Ook ontvangen zij de bovengenoemde eenmalige uitkering. Meer mobiliteit en flexibiliteit en het doorleiden van werk naar werk zijn de andere belangrijkste punten uit de cao.

3.3 Medezeggenschap

In het 2e kwartaal hebben er drie OV vergaderingen (tussen de OR en de algemeen directeur) plaatsgevonden. Er is gesproken over enkele arbo-aangelegenheden m.n. op het gebied van veiligheid en over het initiatiefvoorstel van de OR inzake externe werving voor vacatures binnen WVS-groep. In het vorige kwartaal is gemeld dat er ontwikkelingen voor de postafdeling in gang waren gezet. Inmiddels is door de algemeen directeur meegedeeld dat een groot deel van de werkzaamheden is behouden. De industriële bedrijven hebben momenteel veel werk, ook van nieuwe opdrachtgevers.

Ook is er een presentatie gegeven over jobcarving en –coaching. De termijn om resultaten van de herinrichting en nieuwe werkwijze van de afdeling detachering te kunnen melden, is nog te kort. Naar aanleiding van een discussie tussen de OR en de algemeen directeur is een instemmingsaanvraag over de beloning van gedetacheerde medewerkers ingetrokken.

De OR is door de algemeen directeur op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen over de WWnV en de SW.

Er hebben drie reguliere en twee extra OR-vergaderingen plaatsgevonden. De OR heeft besloten om in te stemmen met de nieuwe opzet voor het uitvoeren van de RI&E's en van het PMO (Periodiek Medisch Onderzoek). Daarnaast heeft de OR ingestemd met het toekennen van betaald verlof wanneer iemand een oproep ontvangt om te verschijnen bij de Klachten- en / of de Bezwaarschriftencommissie. De OR heeft geadviseerd om het voorgenomen besluit over het beëindigen van papierwerkzaamheden voor Papyrus in Etten-Leur definitief om te zetten in een besluit. De OR oriënteert zich momenteel op mogelijkheden voor het gebruik van social media voor het onderhouden van contact met de achterban. De OR heeft een adviesaanvraag gekregen over de verdere vormgeving van het proces arbeidsontwikkeling. Deze aanvraag is nog in behandeling en zal nog verder met de algemeen directeur besproken worden. De OR heeft een gesprek gehad met mevrouw Meijer van AbvaKabo FNV over de toekomst van de SW in relatie tot de WWnV en de rol van de OR hierin. Naar aanleiding van de landelijke ontwikkelingen als gevolg van de val van het Kabinet Rutte, het controversieel verklaren van de WWnV en het niet doorgaan van de bezuinigingen 2013 voor de SW heeft de OR een brief gestuurd naar het Algemeen Bestuur van WVS-groep met een afschrift naar alle colleges van B&W, alle gemeenteraden en –raadsleden met het verzoek om de uitvoeringsplannen inzake het Transitieplan "De Toekomst van WVS groep" te temporiseren om weloverwogen besluiten te kunnen nemen.



3.4 Ziekteverzuim

Gezond Werken

De eerste stappen zijn genomen om te komen tot uitvoering van acties inzake de campagne 'Gezond Werken'. De campagne 'Gezond Werken', bestaat uit een aantal concrete onderwerpen die planmatig onder de aandacht wordt gebracht van alle medewerkers en alle leidinggevenden van WVS-groep. De onderwerpen betreffen: verslaving, hygiëne, bewegen, medewerkers tevredenheidsonderzoek, preventief medisch onderzoek, leeftijdsbewust personeelsbeleid, werkplek, voorkomen bedrijfsongevallen, conflicten en stresshantering en een training voor de leidinggevenden inzake verzuimbegeleiding.

Training leidinggevenden inzake verzuimbegeleiding

In het 1^e kwartaal van dit jaar zijn er diverse gesprekken gevoerd met opleidingsinstituten over het verzorgen van een training aan de leidinggevenden inzake het eigen regie model bij ziekteverzuimbegeleiding. De intentie was om in het 3^e kwartaal van 2012 te starten met de training. Echter, in verband met prioriteitstelling zal deze training starten in het 4^e kwartaal van 2012 met een uitloop naar het 1^e kwartaal van 2013.

Cijfermatig overzicht

Het ziekteverzuim in het 2^e kwartaal van 2012 vertoont het navolgende beeld:

- Wsw-medewerkers 11,91 % (2e kwartaal 2011: 12,81 %);
- Regulier personeel 4,37 % (2e kwartaal 2011: 6,84 %).

De verdeling van het aantal ziektegevallen over kort- en langdurend verzuim is als volgt:

Kort = 1 – 7 dagen Middellang = 8 – 42 dagen Lang = 43 – 365 dagen.

| | Totaal | Kort | Middellang | Lang | >365 dagen |
|-------------|--------|------|------------|------|------------|
| Regulier 68 | 47 | 12 | 5 | 4 | |
| | 100 % | 69 % | 18 % | 7 % | 6 % |
| Wsw 1501 | 702 | 378 | 327 | 94 | |
| | 100 % | 47 % | 25 % | 22 % | 6 % |

De verdeling van het aantal ziektedagen over kort- en langdurend verzuim is als volgt:

| | Totaal | Kort | Middellang | Lang | >365 dagen |
|---------------|--------|------|------------|------|------------|
| Regulier 1002 | 136 | 173 | 294 | 399 | |
| | 100 % | 14 % | 17 % | 29 % | 40 % |
| Wsw 36011 | 2316 | 5360 | 20655 | 7680 | |
| | 100 % | 7 % | 15 % | 57 % | 21 % |



4. Financiële kengetallen en informatie

4.1 Exploitatierkening

De resultaten t/m het 2e kwartaal 2012 zijn als volgt:

| in € x 1.000 | t/m juni werkelijk | t/m juni budget | verschil | jaar budget | 2012 prognose |
|---|-----------------------|--------------------|-------------|----------------|------------------|
| netto omzet derden | 10.532 | 10.995 | -463 | 21.721 | 21.721 |
| netto omzet deelnemende gemeenten | 3.803 | 3.880 | -77 | 7.760 | 7.260 |
| - grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk | -3.827 | -3.600 | -227 | -6.896 | -6.896 |
| toegevoegde waarde | 10.508 | 11.275 | -767 | 22.585 | 22.085 |
| <i>in % van de omzet</i> | 73,3 | 75,8 | -2,5 | 76,6 | 76,2 |
| rijkssubsidie | 31.137 | 31.285 | -148 | 62.571 | 62.666 |
| Overige subsidies overheid | 0 | 82 | -82 | 164 | 164 |
| Totaal bijdrage overheden | 31.137 | 31.367 | -230 | 62.735 | 62.830 |
| Overige bedrijfsopbrengsten | 1.202 | 1.139 | 63 | 2.125 | 2.125 |
| Totaal baten | 42.847 | 43.781 | -934 | 87.445 | 87.040 |
| - loonkosten SW | -34.958 | -35.213 | 255 | -70.383 | -70.383 |
| - overige personeelskosten SW | -881 | -1.083 | 202 | -2.164 | -2.164 |
| - verstrekte loonkostensubsidies | -307 | -354 | 47 | -709 | -709 |
| Totaal personeelskosten SW | -36.146 | -36.650 | 504 | -73.256 | -73.256 |
| - kosten regulier personeel | -5.429 | -5.744 | 315 | -11.376 | -11.376 |
| - afschrijvingen | -874 | -938 | 64 | -1.877 | -1.877 |
| - overige bedrijfskosten | -2.215 | -2.189 | -26 | -4.379 | -4.379 |
| - financieringskosten | -235 | -248 | 13 | -497 | -497 |
| Totaal bedrijfslasten | -44.899 | -45.769 | 870 | -91.385 | -91.385 |
| Resultaat voor gem. bijdrage en dividend | -2.052 | -1.988 | -64 | -3.940 | -4.345 |
| Gemeentelijke bijdrage | 626 | 620 | 6 | 1.240 | 1.240 |
| Dividend Propeople Holding BV | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totaal exploitatie resultaat | -1.426 | -1.368 | -58 | -2.700 | -3.105 |

In de prognose 2012 is rekening gehouden met een verlies aan omzet van € 500.000 bij deelnemende gemeenten. Dit betreft met name groenactiviteiten.



De toegevoegde waarde en het exploitatieresultaat van de WVS-bedrijven t/m het 2^e kwartaal 2012 is als volgt:

| <u>Toegevoegde waarde (TW)</u> | t/m juni werkelijk | t/m juni budget | verschil | werkelijk 2011 |
|--|-------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------|
| Bedrijf 1 (Groen + wagenpark) | 3.961 | 4.021 | -60 | 4.078 |
| Bedrijf 2 (Schnmk + Ind. Rsd + grpsdeta) | 1.275 | 1.103 | 172 | 1.177 |
| Bedrijf 3 (Post + Industrie E-L en BoZ) | 2.519 | 2.770 | -251 | 2.461 |
| Bedrijf 4 (Individuele deta + BW) | 2.810 | 3.135 | -325 | 3.029 |
| Staf werkbedrijf | 0 | 0 | 0 | 22 |
| CD | -57 | 246 | -303 | -33 |
| Totaal | 10.508 | 11.275 | -767 | 10.734 |

| <u>Exploitatieresultaat</u> | t/m juni werkelijk | t/m juni budget | verschil | werkelijk 2011 |
|--|-------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------|
| Bedrijf 1 (Groen + wagenpark) | 189 | 169 | 20 | 236 |
| Bedrijf 2 (Schnmk + Ind. Rsd + grpsdeta) | -735 | -974 | 239 | -1.102 |
| Bedrijf 3 (Post + Industrie E-L en BoZ) | -1.044 | -990 | -54 | -1.140 |
| Bedrijf 4 (Individuele deta + BW) | 156 | 329 | -173 | -15 |
| Staf werkbedrijf | 0 | 0 | 0 | -1 |
| CD | 8 | 98 | -90 | -49 |
| Totaal | -1.426 | -1.368 | -58 | -2.071 |

4.2 Toegevoegde waarde en resultaat

De totale toegevoegde waarde tot en met juni bedraagt € 10.508.000,- en is daarmee € 767.000,- lager dan budget. Dit wordt vooral veroorzaakt door minder groenopdrachten van gemeenten en het terugkeren van gedetacheerde medewerkers en begeleid werkers wegens bedrijfseconomische redenen. In vergelijking met vorig jaar is de toegevoegde waarde t/m het 2^e kwartaal met € 226.000,- afgenomen.

Het exploitatieresultaat tot en met juni loopt € 58.000,- achter op het budget. Reden voor het achterblijven van het resultaat is een incidentele last. Zonder deze incidentele last was het resultaat boven budget. In vergelijking met vorig jaar is het exploitatieresultaat t/m het 2^e kwartaal € 645.000,- verbeterd.

4.3 Kosten

Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met juni € 225.000,- lager dan budget. De verhoging van de pensioenpremie ad € 156.000 (+ 4,8 %) tot en met juni is meer dan gecompenseerd door lagere Wsw-brutolonen. In het budget is rekening gehouden met een loonkostenstijging van 1,5 %.

Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten zijn € 102.000,- lager dan budget (-19 %). Dit wordt verklaard door:

| | | | |
|--------------------------------------|-----|-----------|-------------|
| - meer kosten voor woon-werkverkeer | - € | 3.000,- | Incidenteel |
| - lagere kosten collectief vervoer | € | 6.000,- | Incidenteel |
| - lagere studiekosten | € | 49.000,- | Structureel |
| - minder intakekosten | € | 1.000,- | Incidenteel |
| - minder overige personeelskosten SW | € | 49.000,- | Structureel |
| | € | 102.000,- | |



Kosten regulier personeel

De personeelskosten regulier zijn € 315.000,- lager dan budget (-5,5 %). Dit wordt verklaard door:

| | | | | |
|--|---|---|-----------|-------------|
| - hogere salariskosten ambtelijk personeel | - | € | 53.000,- | Structureel |
| - minder inhuur via Flexkompaan BV | | € | 262.000,- | Structureel |
| - minder indirecte uitzendkrachten | | € | 42.000,- | Incidenteel |
| - minder overige personeelskosten regulier personeel | | € | 64.000,- | Structureel |
| | | € | 315.000,- | |

Er zijn gemiddeld 10 fte minder vacatures Flexkompaan ingevuld.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 64.000,- (-7 %) lager dan budget. De gebudgetteerde investeringen zijn slechts gedeeltelijk verricht. Van het totale budget 2012 van € 2,3 miljoen is € 1,3 miljoen besteed in 2012.

Overige bedrijfskosten

Deze zijn € 26.000,- (1 %) hoger dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

| | | | | |
|---|---|---|-----------|-------------|
| - hogere huurkosten | - | € | 9.000,- | Incidenteel |
| - hogere onderhoudskosten | - | € | 88.000,- | Incidenteel |
| - hogere belasting en verzekeringen | - | € | 1.000,- | Incidenteel |
| - lagere energiekosten | | € | 23.000,- | Incidenteel |
| - lagere productie- en overige hulpmiddelen | | € | 38.000,- | Incidenteel |
| - lagere telefoonkosten | | € | 18.000,- | Incidenteel |
| - lagere druk, kopieer en kantoorkosten | | € | 20.000,- | Incidenteel |
| - lagere externe onderzoek- en advieskosten | | € | 32.000,- | Incidenteel |
| - hogere incidentele lasten | - | € | 107.000,- | Incidenteel |
| - lagere algemene kosten | | € | 27.000,- | Incidenteel |
| - lagere verkoop en marketingkosten | | € | 19.000,- | Incidenteel |
| - lagere reis- en verblijfskosten | | € | 2.000,- | Incidenteel |
| | - | € | 26.000,- | |

Hogere onderhoudskosten zijn onder meer ontstaan door:

| | | | |
|---|---|---|----------|
| - hogere onderhoudskosten machines | - | € | 34.000,- |
| - hogere schoonmaakkosten (te laag begroot) | - | € | 29.000,- |
| - diverse onderhoudskosten | - | € | 25.000,- |

Lagere productie- en hulpmiddelen worden verklaard door een lichte verschuiving in het soort werkzaamheden, waar minder hulpmaterialen bij benodigd is. Meer dan vroeger worden kosten rechtstreeks door de klant betaald.

Lagere telefoonkosten worden verklaard door het scherpe inkoopcontract en minder belminuten.

Lagere druk-, kopieer- en kantoorkosten worden gerealiseerd door een digitaal jaarverslag in plaats van een gedrukt exemplaar en goedkopere kopieermachinecontracten. Minder personeel is hier ook van invloed.

Lagere reis- en verblijfskosten worden veroorzaakt door minder gedeclareerde zakelijke kilometers.

De hogere incidentele lasten zijn ontstaan door het treffen van een vaststellingsovereenkomst met een werknemer alsmede een boete van de Arbeidsinspectie van € 13.500,-.



Rentelasten

De rentekosten zijn € 13.000,- lager dan budget (5 %).

4.4 Investerings

Van het totale investeringsbudget voor 2012 ad € 2,3 miljoen is € 1,3 miljoen verbruikt t/m het 2e kwartaal.



5. Verklaring van afkortingen en begrippen

| | |
|-----------------------------|---|
| Arbeidshandicap | Dit betreft de indeling van een Wsw-geïndiceerde in de arbeidshandicapcategorie 'matig' of 'ernstig'. Indeling wordt (bij de indicatie) bepaald door de zwaarte van de aanpassing(en) en de mate van productiviteit. Arbeidshandicap 'matig'= 1 SE, arbeidshandicap 'ernstig'= 1,25 SE. |
| Begeleid werken | Een van de doelstellingen van de Wsw is om mensen in een zo regulier mogelijke omgeving te laten werken. Personen die Begeleid werken hebben een dienstverband (niet zijnde onder de CAO-SW met een (reguliere) werkgever maar krijgen wel begeleiding via WVS-groep. |
| Flexkompaan personeel | Dit betreft inwoners uit uw gemeente die in dienst zijn van Flexkompaan en intern worden gedetacheerd naar de betreffende WVS-bedrijven (regulier personeel van WVS-groep). Zij zijn werkzaam onder een bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaardenreglement dat zoveel mogelijk de CAR-UWO volgt. |
| 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 | Dit betreft een detachering van een groep medewerkers die onder eigen werkleiding werkzaam is bij een inlener. |
| 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. |
| Rijkstaakstelling (-budget) | Jaarlijks wordt door het ministerie van Szw de rijkssubsidie vastgesteld. Hieraan gekoppeld is een minimum aantal te realiseren arbeidsplaatsen (uitgedrukt in Se's). Dit is de zogenaamde rijkstaakstelling. |
| SE | Se staat voor Subsidiale eenheid. Dit is gelijk aan een fte, tenzij er sprake is van mensen met een ernstige handicap. In dat geval wordt de fte-factor vermenigvuldigd met 1,25. |
| Voorschakeltrajecten | Vanaf 1 januari 2008 is het mogelijk voor gemeenten om voor wachtlijstkandidaten een voorschakeltraject in te kopen. Hierbij krijgt de kandidaat een dienstverband dat gefinancierd kan worden uit WWB-middelen of met behoud van uitkering. De kandidaat blijft tevens op de wachtlijst staan. |
| Wachtlijst | Zodra het CWI een persoon heeft geïndiceerd voor de Wsw, komt deze op de wachtlijst terecht. WVS-groep bemiddelt mensen naar een baan, rekening houdend met de beschikbare middelen, arbeidsplaatsen en capaciteiten van betrokkenen. |



WIW

Wiw staat voor Wet inschakeling werkzoekenden. Doel van de Wiw is uitkeringsgerechtigden, langdurig werklozen en jongeren te stimuleren aan activiteiten mee te doen ter bevordering van toetreding tot het arbeidsproces en ter voorkoming van sociale uitsluiting. Per 1 januari 2004 is deze wet afgeschaft. Personen die per die datum via WVS-groep in dienst waren, hebben hun rechten en dienstverband behouden.

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 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 CWI bepaalt dit via een onafhankelijke indicatiestelling.

