

WVS-groep dat werkt!

**Gemeente Steenbergen
Informatieset
4e kwartaal 2011**





Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie	4
1.1 Ontwikkelingen	4
2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal	7
2.1 Wachtlijstgegevens.....	7
2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst.....	9
2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst.....	9
2.1.3 Herindicaties wachtlijst.....	9
2.2 Financiering Wsw	10
2.2.1 Voorschakeltrajecten	10
2.3 Dienstverbanden	11
2.3.1 Wsw-dienstverbanden	11
2.3.2 Re-integratieladder	12
2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten.....	13
2.4 Herindicaties dienstverbanden	13
2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio	13
2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio.....	14
2.5 Re-integratietrajecten	15
2.5.1 Re-integratietrajecten en werkgelegenheidstrajecten gemeente	15
2.5.2 Re-integratietrajecten UWV	15
2.6 Gemeentelijke omzet.....	15
3. Rechtspositie en medezeggenschap.....	17
3.1 Personele bezetting (regulier)	17
3.2 Personele regelingen	17
3.3 Medezeggenschap	17
3.4 Ziekteverzuim.....	18
4. Financiële kengetallen en informatie.....	19
4.1 Exploitatierkening.....	19
4.2 Toegevoegde waarde en resultaat	20
4.3 Kosten	20
4.4 Investerings	22
5. Verklaring van afkortingen en begrippen.....	23

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 de bedrijven WVS Industrie, WVS Diensten WVS@Work en het private reïntegratiebedrijf Accessio Reïntegratiediensten B.V.. 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 op 20 april 2009 vastgestelde beleidsplan 2009-2012, 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 4e kwartaal van 2011.

1.1 Ontwikkelingen

In het 4e kwartaal 2011 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. In oktober 2011 is afscheid genomen van de plaatsvervangend voorzitter van WVS-groep, wethouder Maarten van Eekelen (Bergen op Zoom). De heer Van Eekelen werd in het algemeen- en het dagelijks bestuur van WVS-groep opgevolgd door wethouder Arjan van der Weegen. Wethouder drs. Theo Vaes (Etten-Leur) werd door het algemeen bestuur benoemd tot nieuwe plaatsvervangend voorzitter van het algemeen- en het dagelijks bestuur.
2. De quick scan van WVS-groep die door Iroko is opgesteld is besproken in het algemeen bestuur. Het dagelijks bestuur heeft inmiddels aan het algemeen bestuur een reactie gezonden waarbij wordt ingegaan op de door Iroko gedane aanbevelingen. Deze reactie zal in de eerstvolgende vergadering van het algemeen bestuur worden besproken.
3. In de december-vergadering is de herziene begroting 2012 van WVS-groep door het algemeen bestuur vastgesteld. De herziene begroting 2012 sluit met een tekort van € 2,7 miljoen. Dit tekort zal worden gedekt uit de algemene reserve. Tevens is door het algemeen bestuur besloten om de afspraken met betrekking tot de hoogte van het weerstandsvermogen te schrappen (omdat er na 2012 vrijwel geen algemene reserve meer is) en zijn nadere afspraken gemaakt met betrekking tot de liquiditeit van WVS-groep in 2012.
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 plagen met dit



'totaalpakket'. Hieronder treft u een resumé aan van de commerciële ontwikkelingen in het 4e kwartaal 2011.

WVS-groep, dat werkt!

Overzicht commerciële ontwikkelingen

Wat aandacht krijgt groeit. Door ons in 2011 nog scherper te focussen op de zakelijke markten hebben we verschillende nieuwe klanten mogen verwelkomen, het werkaanbod kunnen vergroten bij huidige klanten en diverse contacten gelegd met aansprekende bedrijven die op termijn kunnen uitgroeien tot klanten. Onderstaand een overzicht (gelet op onze relatie met klanten noemen we geen bedrijfsnamen).

- Voor twee grote logistieke bedrijven en één bedrijf in koelingen voor de horeca in Bergen op Zoom, Roosendaal en Etten-Leur zijn opdrachten verkregen voor groepsdetachering. Naar verwachting zullen op korte termijn tussen de 50 en 100 mensen via groepsdetachering op de locaties van deze klanten werkzaam zijn.
- Voor een bedrijfsonderdeel van een afvalverwerker wordt er begin 2012 gestart met activiteiten om diverse producten te vernietigen die niet meer op de markt mogen komen. Op termijn zullen hier acht medewerkers gedetacheerd worden.
- Voor het werk dat gedaan wordt door medewerkers die aangewezen zijn op de werkplaatsen zijn er diverse ontwikkelingen. Voor vrijwel iedere industriële activiteit zijn er nieuwe en bestaande klanten die extra werk genereren. Voorbeelden zijn het bundelen van washandjes, het assembleren van 50.000 kabels, het verpakken van 1.500.000 kopkaarten, 700.000 stuks chocolade, koekjes voor een nieuwe klant op de foodafdeling en voedingssupplementen voor een internationaal bedrijf tot het wellicht overnemen van een volledige productielijn van een klant in aluminium.
- Het bedrijfsonderdeel Businesspost heeft ook nieuwe klanten aan zich weten te binden waaronder een grote woningcorporatie in Bergen op Zoom, een stichting in zorg en dienstverlening en enkele kleinere MKB-ondernemers. Daarnaast is het werkgebied voor de postbezorging uitgebreid voor de gemeente Roosendaal.
- WVS Schoonmaak, het samenwerkingsverband tussen WVS-groep en Vebego, heeft in het laatste kwartaal nieuwe klanten verkregen zoals onderwijsinstellingen, een logistieke klant, een stichting voor ouderenzorg in Roosendaal en diverse gemeentelijke objecten in Bergen op Zoom.
- Waar de groenvoorziening al jaren succesvol is, zijn ook hier grote stappen gezet in het verkrijgen van nieuwe klanten. Dit varieert van opdrachten in de bosbouw, de groenvoorziening rondom recreatieparken, het plaatsen van schuttingen in samenspraak met woningcorporaties tot het ontwerp, de aanleg en het onderhoud van een prestigieuze tuin voor een groot bedrijf in Bergen op Zoom.

Internetmarketing

Waar vorenstaande werkzaamheden met name verkregen zijn door actief te participeren in netwerken zoals ondernemersverenigingen, het deelnemen aan beurzen, direct mailing en persoonlijke verkoop heeft WVS-groep zich in het laatste kwartaal van 2011 ook gestort op de digitale commerciële kansen die er liggen door middel van internetmarketing.

Door een nieuwe website in te richten op basis van het zoekgedrag van potentiële klanten (zoekmachine-optimalisatie) en het gebruik maken van gerichte advertenties via google (adwords) zijn er diverse commerciële aanvragen online binnengekomen. Hierbij valt te denken aan ondernemers die interesse hebben in individuele detachering, verzoeken voor groenvoorziening, industriële activiteiten en post.



Businesspost heeft recentelijk door deze internetinspanningen een nieuwe klant verkregen. De overige commerciële aanvragen zitten ofwel in een offerte-stadium of er zijn gesprekken gaande om de vragen te inventariseren. Duidelijk is wel dat de investering voor de website, die op 31 oktober 2011 online is gegaan, zich op een hele korte termijn al heeft terugverdiend en zelfs geld heeft opgeleverd en nog meer zal opleveren in de toekomst.

Aangezien er diverse veelbelovende zakelijke gesprekken aan het eind van 2011 gehouden zijn, verwachten we in 2012 nog meer commercieel succes te kunnen boeken. We zijn gelet op de huidige economische tijd erg trots op deze commerciële resultaten!

5. Met de aanschaf van Dariuz heeft WVS-groep een belangrijke nieuwe stap gezet in de verdere professionalisering van het arbeidsontwikkelp proces. Dariuz is een geïntegreerd instrument voor diagnose, assessment en loonwaardemeting van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het instrument ondersteunt de organisatie bij het methodisch handelen in het kader van arbeidsontwikkeling. WVS-groep neemt ook deel aan een pilot waarin onderzocht wordt op welke wijze de Dariuz-systematiek het beste aangevuld kan worden met vragenlijsten van Pearson. Pearson is in Nederland de grootste leverancier van wetenschappelijk onderbouwde psychologische meetinstrumenten. Zowel in 2012 als in 2013 zal voor 100 medewerkers van Industrie een trajectplan opgesteld worden met behulp van Dariuz. Hier is in december 2011 mee gestart bij een afdeling van Industrie die naar verwachting op relatief korte termijn afgebouwd zal worden. Dit project zal ook als pilot gebruikt worden voor de implementatie van Dariuz in de organisatie. Daarnaast wordt vanaf 1 januari 2012 ook voor elke nieuwe medewerker met behulp van Dariuz een trajectplan voor een periode van 5 jaar opgesteld. Tenslotte is de arbeidskundige van WVS-groep getraind voor het inzetten van Dariuz bij de bepaling van de loonwaarde van een medewerker.



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 2010	32		601	
Instroom (nieuwe indicaties)	7		219	
Uitstroom naar een dienstverband*	14		159	
Overige mutaties**	-2		-88	
Per 31 december 2011	23		573	

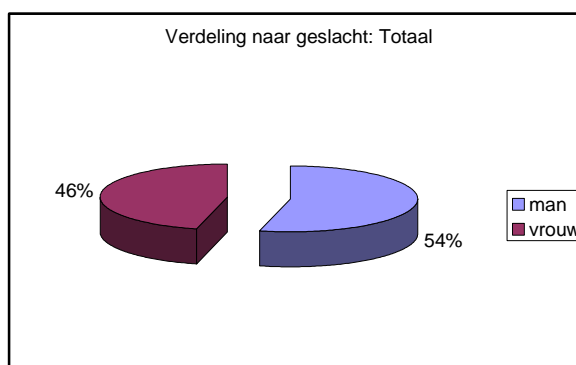
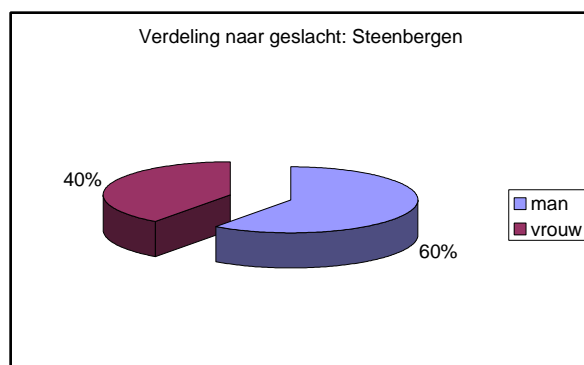
* Zie onderstaande specificatie.

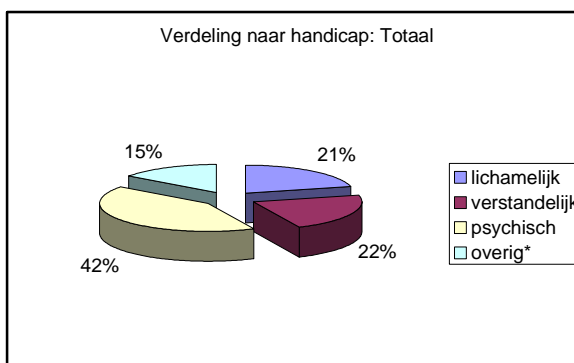
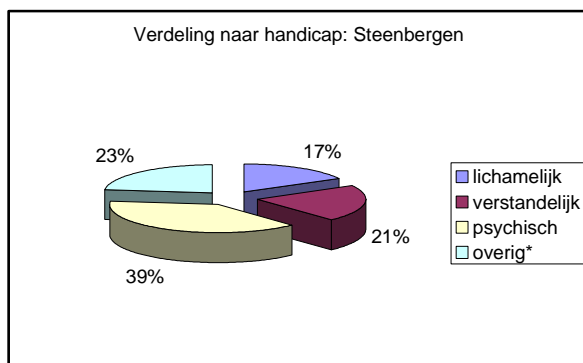
** Betreft verhuizingen en/of personen die van verdere bemiddeling hebben afgezien of personen die niet beschikbaar zijn.

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

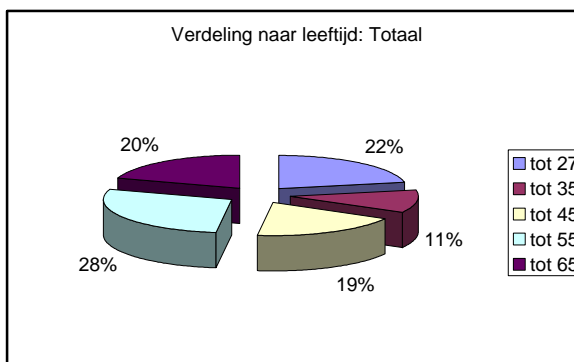
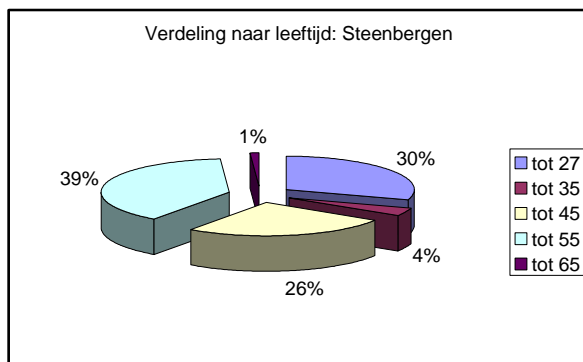
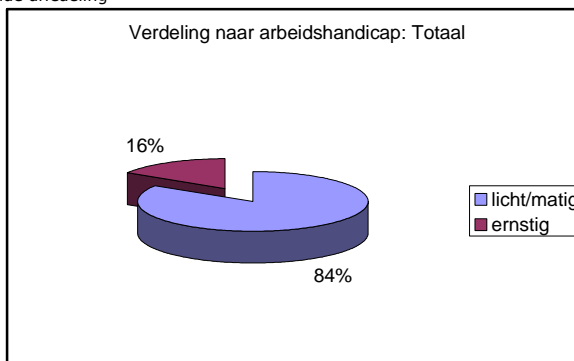
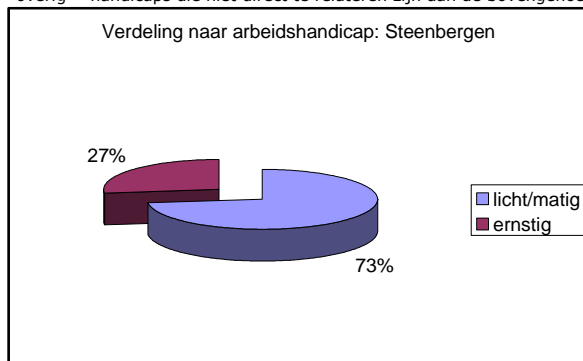
Uitkering voor uitstroom van wachtlijst naar een dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Ander inkomen	4	29	24	15
Geen inkomen	2	14	7	5
Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB	2	14	16	10
Uitkering WWB, IOAW, IOAZ	2	14	33	21
Uitkering werkloosheid (niet WWB)	1	7	15	9
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	3	22	64	40
Totaal	14	100	159	100

De personen op de wachtlijst per 31 december 2011 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.

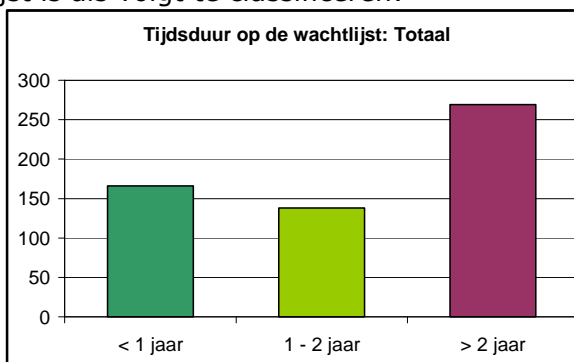
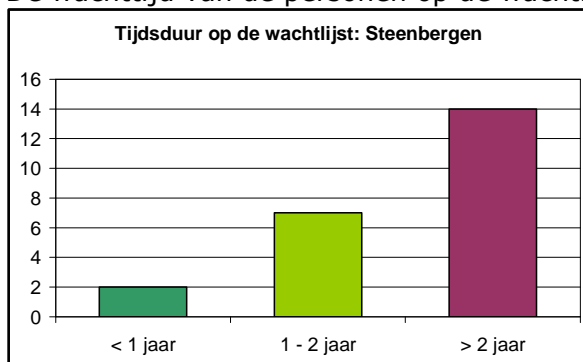




*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling



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 33,17 maanden (WVS-groep totaal = 27,42) per 31 december 2011.

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 4e kwartaal van 2011 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	19	340
Binnen onder eigen leiding	2	93
Buiten onder eigen leiding	1	52
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		1
Individuele detachering	1	32
Begeleid werken		11
Nog niet plaatsbaar		44

* 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 (deze personen worden periodiek gevolgd door de afdeling Entree):

Niet beschikbaar op de wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Momenteel geen interesse	0	3
Ziekte	1	39
Opleiding	0	3
Detentie	0	1
Momenteel niet bereid	0	1

2.1.3 Herindicaties wachtlijst

Herindicaties van de personen op de wachtlijst ten opzichte van de regio tot en met het 4e kwartaal van 2011:

Herindicaties wachtlijst	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	10	312
Bovengrens*	1	37
Ondergrens**	2	28
Totaal	13	376

*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 2011 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 31 december 2011 als volgt uit, afgezet tegen de bestedingen (plaatsingen):

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	Se's	€	Se's	€
Financiering*	118,47	3.051.602,39	2.434,82	62.717.164,88
Bestedingen*	118,15	3.043.359,69	2.438,06	62.800.622,23
Over-/onderrealisatie	-0,32	-8.242,70	3,24	83.457,35

* 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 4e kwartaal van 2011 is als volgt gebruik gemaakt van deze regeling:

Voorschakeltrajecten (in personen)	Steenbergen	Totaal
Per 31 december 2010	0	27
Nieuwe dienstverbanden	0	9
Nieuwe trajecten	0	2
Beëindigde dienstverbanden*	0	12
Beëindigde trajecten**	0	17
Per 31 december 2011	0	9
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	0	18

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

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Wsw-plaatsing	0	0	10	83
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	0	0	2	17
Overlijden werknemer	0	0	0	0
Totaal	0	0	12	100



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

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Wsw-plaatsing	0	0	13	76
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	0	0	4	24
Overige bestemmingen	0	0	0	0
Overlijden werknemer	0	0	0	0
Totaal	0	0	17	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 4e kwartaal van 2011.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	Se's	Fte's	Aantal	Se's	Fte's	Aantal
Per 31 december 2010	118,31	117,09	133	2446,93	2408,50	2769
Nieuwe dienstverbanden	9,74	9,60	14	123,81	121,75	166
Beëindigde dienstverbanden	5,90	5,90	6	127,00	125,57	159
Overige mutaties*	-0,57	-0,57	-1	-1,58	-1,88	1
Per 31 december 2011	121,58	120,22	140	2442,16	2402,80	2777
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	117,15	115,70	133	2438,06	2399,29	2764
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,89			46,62		
Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,00			26,57		

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

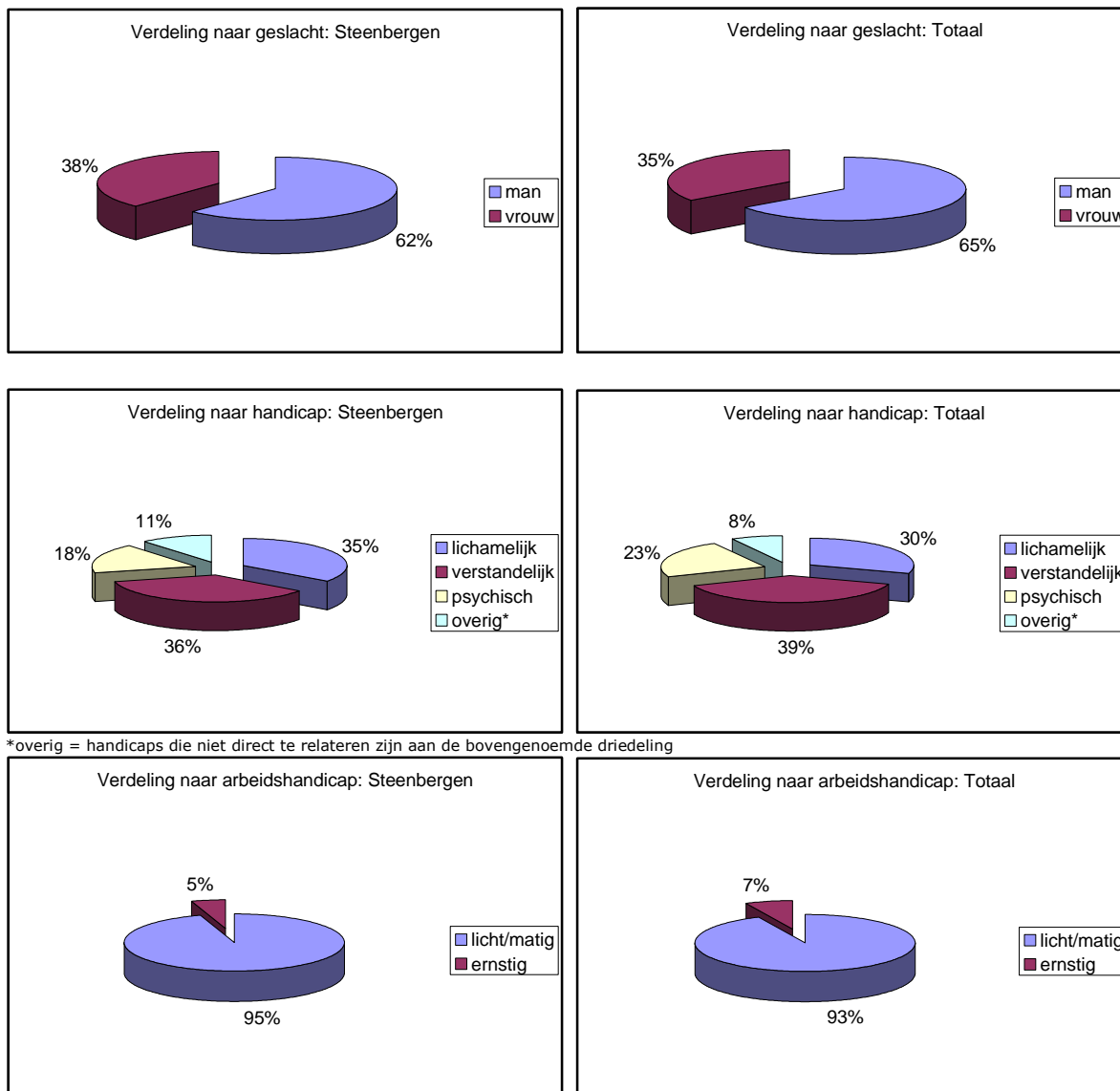
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 86 % (WVS-groep totaal = 87 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 7 % (WVS-groep totaal = 7 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 4).
- 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 4e kwartaal 2011 is als volgt te specificeren:

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	1
Wsw-plaatsing andere gemeente			4	3
Retour wachtlijst Wsw	3	50	46	29
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	17	37	23
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	2	33	40	25
Voorziening ihkv AWBZ				
Overige bestemmingen			20	12
Overlijden werknemer			11	7
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	6	100	159	100



De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 31 december 2011 is als volgt:



2.3.2 Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. Aan het eind van het 4e kwartaal van 2011 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	1,00	9,19
Binnen onder eigen leiding	48,56	913,20
Buiten onder eigen leiding	23,73	733,06
Buiten met externe leiding		
Detachering	44,68	700,52
Begeleid werken	2,27	46,62

* 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 4e kwartaal van 2011 weer.

Regeling	Steenbergen		Totaal	
	Fte's	Aantal	Fte's	Aantal
Begeleid Werken bij gemeente	0	0	1,00	1
Detachering bij gemeente	1,00	1	60,54	66
Totaal	1,00	1	61,54	67

2.4 Herindicaties dienstverbanden

2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 4e kwartaal van 2011.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	14	365
Bovengrens*		1
Ondergrens**		5
Totaal	14	371

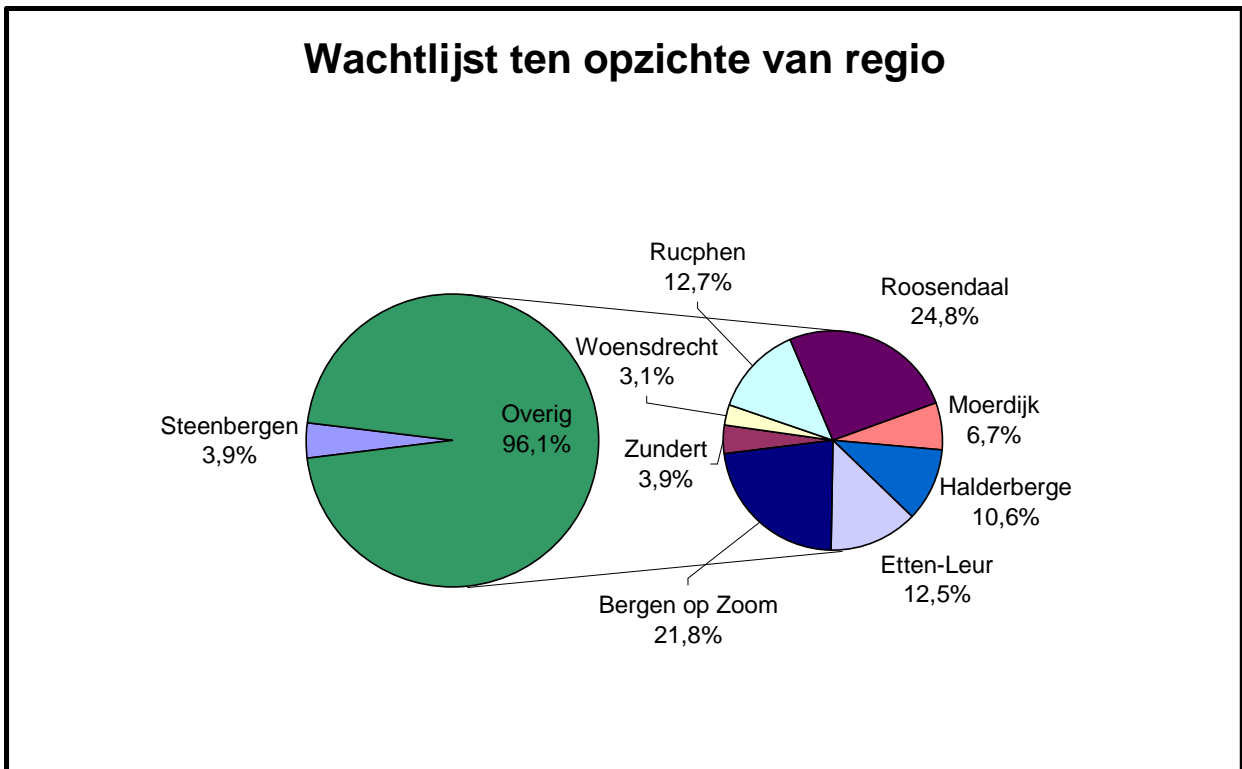
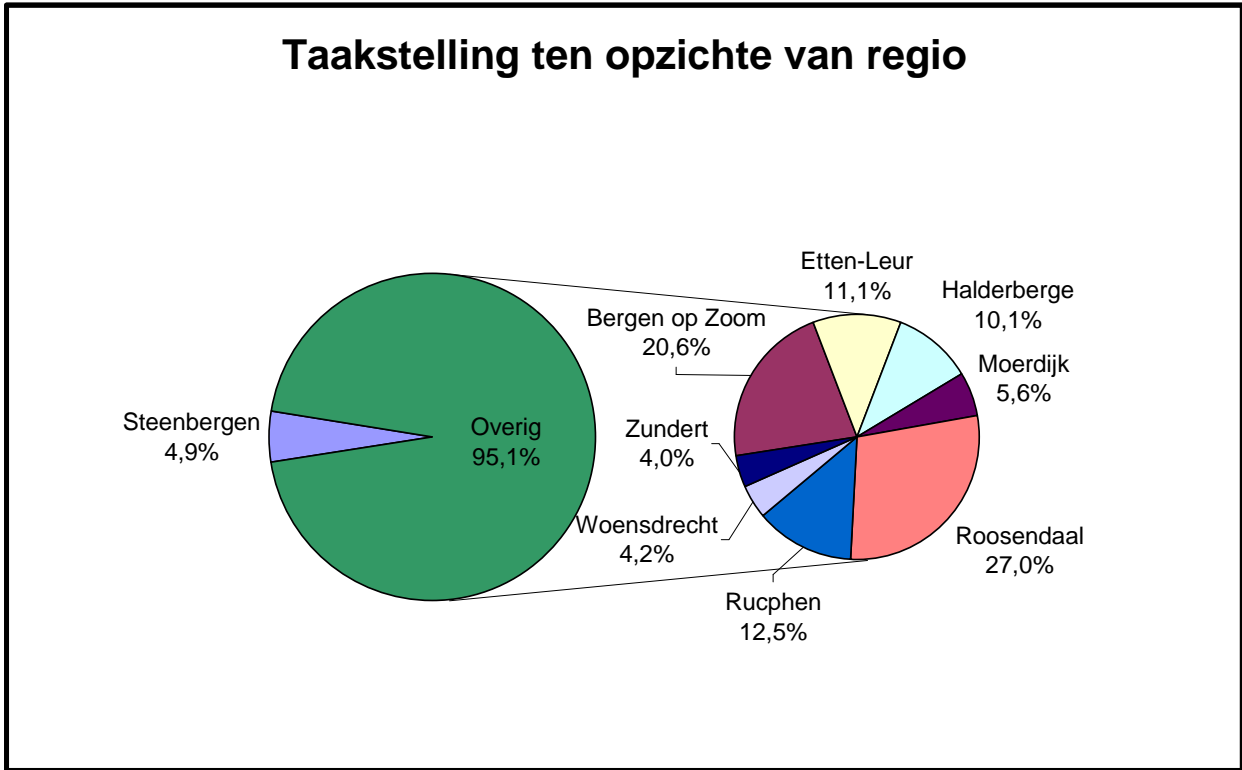
*Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

**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 Re-integratietrajecten

2.5.1 Re-integratietrajecten en werkgelegenheidstrajecten gemeente

Onderstaand een overzicht van het aantal re-integratietrajecten waarbij de gemeenten opdrachtgever zijn.

Re-integratie- en werkgelegenheidstrajecten Accessio	Steenbergen	Totaal
Per 31 december 2010	2	414
Nieuwe aanmeldingen	29	802
Afgesloten trajecten	29	701
Per 31 december 2011	2	515

2.5.2 Re-integratietrajecten UWV

Onderstaand het aantal UWV trajecten tot en met het 4e kwartaal van 2011 dat door WVS-groep wordt uitgevoerd.

Re-integratietrajecten UWV	Totaal
Per 31 december 2010	48
Nieuwe aanmeldingen	30
Afgesloten trajecten	61
Per 31 december 2011	17

2.6 Gemeentelijke omzet

Via WVS@Work kunnen de gemeenten gesubsidieerd personeel in dienst nemen op detacheringbasis of via Begeleid Werken. Ook voert WVS@Work re-integratietrajecten uit.

WVS Diensten werkt in de omgeving van de opdrachtgever: in een kantoorpand of in het openbaar groen. Het pakket van Diensten bestaat uit schoonmaak, post, groen, schilderen en bestrating.

WVS Industrie richt zich op het overnemen van arbeidsintensieve productieprocessen in elke denkbare branche. Het werk wordt uitgevoerd op één van de productielocaties in Roosendaal, Bergen op Zoom en Etten-Leur of bij de opdrachtgever aan huis (groepsdetacheringen).

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS-groep verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 4e kwartaal van 2011 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

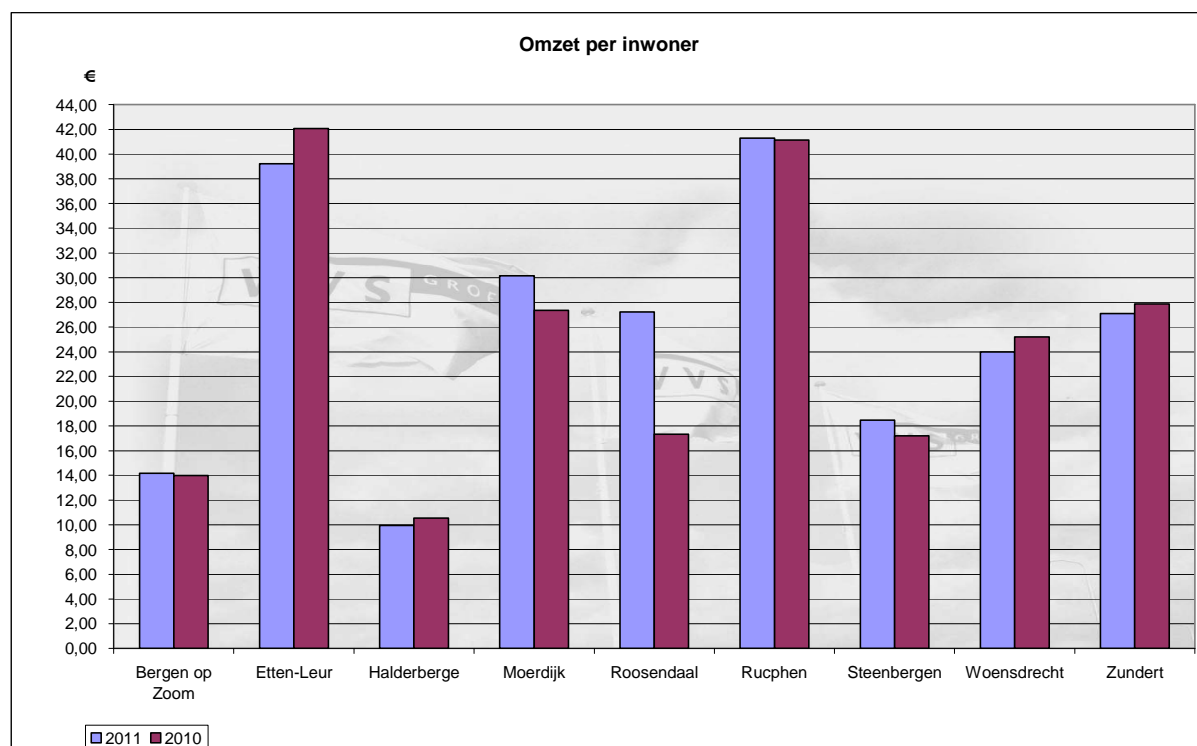


Bedrijf (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 4e kwartaal 2011	Tot en met 4e kwartaal 2010	Vershil 2011-2010	Tot en met 4e kwartaal 2011	Tot en met 4e kwartaal 2010	Vershil 2011-2010
At Work	25.162	40.895	-15.733	1.923.392	2.047.178	-123.786
Diensten	404.326	357.242	47.084	6.239.862	5.721.644	518.218
Industrie	0	0	0	670	165	505
Centrale diensten	287	1.015	-728	363.639	9.721	353.918
Totaal	429.775	399.152	30.623	8.527.563	7.778.708	748.855

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal 2011 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 4e kwartaal 2011	Tot en met 4e kwartaal 2010	Vershil 2011-2010
Gemeente Steenbergen	18,47	17,18	1,29

De omzet per inwoner tot en met het 4e kwartaal van 2011 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 2011 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 december 2011 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte's	Aantal
Flexkompaan*	78,06	77
Ambtelijk	99,72	106
Totaal	177,77	183
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	164,36	
werkzaam bij Accessio B.V.	2,83	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	5,41	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	4,17	
werkzaam bij Stichting WBW	0,00	
werkzaam bij BSW bedrijven Breda	1,00	

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

3.2 Personele regelingen

Bijdrage ziektekostenverzekering

Met instemming van de OR is besloten medewerkers in de gelegenheid te stellen om een deel van de bruto vakantietoeslag, i.c. € 200 in 2011, te gebruiken voor een netto "bijdrage ziektekostenverzekering". Deze uitruil is mogelijk met gebruikmaking van de fiscale vrije ruimte in de werkkostenregeling. Deze uitruil levert de medewerker, afhankelijk van zijn belastingtarief, eenmalig tussen € 60 en € 200 netto meer loon op.

Bedrijfsautoregeling

Een aantal medewerkers maakt gebruik van een bedrijfsauto. In de Bedrijfsautoregeling is nu vastgelegd dat als een werknemer in aanmerking komt voor een bedrijfsauto door de directie het voor hem geldende type wordt aangewezen. Eerder was in de regeling per functieniveau het type auto vastgelegd.

3.3 Medezeggenschap

In het 4e kwartaal van 2011 hebben twee reguliere Overlegvergaderingen (tussen de Ondernemingsraad (OR) en de algemeen directeur) plaatsgevonden. Gesproken is over de quick scan van Iroko, het KplusV rapport en de hieruit voortvloeiende bestuursopdracht, de financiële resultaten per pmc (ProduktMarktCombinatie), de roostervrije dagen 2012, het arbo- en verzuimbeleid en het aanpassen van de chauffeursregeling voor werkauto's.

Er hebben drie reguliere en één extra OR-vergadering(en) plaatsgevonden. Gesproken is over diverse arbo-aangelegenheden. De OR heeft in een brief aan de algemeen directeur zijn mening gegeven over de vieringen van jubilea. Daarnaast heeft de OR een initiatief voorstel ingediend met concrete voorstellen om de omzet nog verder te verhogen.



De OR heeft éénmaal op locatie vergaderd namelijk bij DSV te Moerdijk, gecombineerd met een rondleiding door het bedrijf. Bij DSV zijn werknemers van WVS-groep via een groepsdetachering werkzaam.

3.4 Ziekteverzuim

Cijfermatig overzicht

Het ziekteverzuim in het 4e kwartaal van 2011 vertoont het volgende beeld:

- Wsw-medewerkers	13,52 %	(3e kwartaal 2011: 11,60 %)
- Regulier personeel	4,97 %	(3e kwartaal 2011: 6,25 %)

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	88	66	12	8	2
	100 %	75 %	13 %	9 %	2 %
Wsw	1749	880	439	328	102
	100 %	50 %	25 %	18 %	5 %

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

	Totaal	Kort	Middellang	Lang	> 365 dagen
Regulier	1304	203	181	736	184
	100 %	15 %	13 %	56 %	14 %
Wsw	42140	3281	7358	23120	8381
	100 %	7 %	17 %	54 %	19 %

Actie in het 4^e kwartaal 2011

Bedrijfsbezoeken SW-bedrijven

In het 4^e kwartaal hebben een aantal bedrijfsbezoeken plaatsgevonden bij andere SW-bedrijven met als aanleiding de recente acties aldaar op gebied van ziekteverzuim-beheersing / reductie. Dit ter oriëntering op de verzuimtraining die in 2012 plaats gaat vinden binnen WVS-groep voor het midden - en hoger kaderpersoneel / leidinggevenden.

De bezochte SW-bedrijven spraken over de regiefunctie van de leidinggevenden, het demedicaliseren van klachten en het uitgangspunt: *ziekte is geen keuze, verzuim is gedrag*.

Deze informatie wordt als input gebruikt voor de op te zetten training. Echter, wanneer we bovenstaande uitgangspunt in groter verband bezien dienen we niet alleen te praten over verzuim, wat een negatieve klank heeft, maar moeten we praten over (het bevorderen van) gezondheid, wat veel positiever klinkt. Dit wordt nader uitgewerkt in het eerste kwartaal van 2012.

Intern overleg

Bij het bedrijf detacheringen is sprake is van een hoog ziekteverzuim. Hierbij is een cijfermatige analyse toegepast waarvan de resultaten besproken zijn in een groot verband binnen WVS-groep. Uit dit overleg zijn acties voortgekomen waarvan de eerste in januari 2012 een thema rond verzuim zal zijn, specifiek betreffende dit bedrijfsonderdeel. De inhoud van het gesprek en de themadag hebben veel overeenkomsten met de inhoud van de acties bij de andere SW-bedrijven (zie hiervoor Bedrijfsbezoeken SW-bedrijven).



4. Financiële kengetallen en informatie

4.1 Exploitatierkening

De resultaten over het 3^e kwartaal 2011 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m dec. werkelijk	t/m dec. budget	verschil	jaar 2010
netto omzet derden	20.749	21.181	-432	21.073
netto omzet deelnemende gemeenten	8.528	7.760	768	7.779
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-7.477	-7.030	-447	-7.192
toegevoegde waarde	21.800	21.911	-111	21.660
<i>in % van de omzet</i>	<i>105,1</i>	<i>103,4</i>	<i>0,0</i>	<i>102,8</i>
rijkssubsidie	62.712	62.870	-158	65.904
overige subsidies overheid	120	70	50	283
Totaal bijdrage overheden	62.832	62.940	-108	66.187
Overige bedrijfsopbrengsten	2.338	2.163	175	1.990
Totaal baten	86.970	87.014	-44	89.837
- loonkosten SW	-70.751	-71.278	527	-69.962
- overige personeelskosten SW	-2.752	-2.730	-22	-2.926
- verstrekte subsidies	558	153	405	395
Totaal personeelskosten SW	-72.945	-73.855	910	-72.493
- kosten regulier personeel	-11.106	-11.672	566	-11.377
- afschrijvingen	-1.875	-2.060	185	-1.925
- overige bedrijfskosten	-4.321	-4.577	256	-4.749
- financieringskosten	-500	-476	-24	-491
Totaal bedrijfslasten	-90.747	-92.640	1.893	-91.035
Resultaat voor gem. bijdr. en dividend	-3.777	-5.626	1.849	-1.198
Gemeentelijke bijdrage	1.283	1.274	9	1.261
Dividend Propeople Holding	0	200	-200	245
Totaal exploitatie resultaat	-2.494	-4.152	1.658	308

Toegevoegde waarde per Divisie

in € x 1.000	t/m dec. werkelijk k 2011	t/m dec. budget 2011	t/m dec. werkelijk k 2010
Let op: exclusief concern-eliminaties!			
Diensten	8.829	8.128	9.580
@Work	5.906	6.609	6.582
Industrie	7.237	6.999	5.697
sub-totaal	21.972	21.736	21.859
CD	4.949	5.234	4.966
Totaal toegevoegde waarde	26.921	26.970	26.825
P.M. concerneliminaties	-5.121	-5.059	-5.165
Toegevoegde waarde geconsolideerd	21.800	21.911	21.660



Exploitatie per divisie

in € x 1.000	t/m dec. werkelijk k 2011	t/m dec. budget 2011	t/m dec. werkelijk k 2010
Diensten	1.241	-87	2.368
@Work	491	1.124	1.341
Industrie	-3.908	-4.827	-3.531
CD	-318	-362	130
Totaal exploitatie	-2.494	-4.152	308

4.2 Toegevoegde waarde en resultaat

De totale toegevoegde waarde tot en met december bedraagt € 21.800.000,- en is daarmee € 111.000,- lager dan budget. Dit wordt vooral veroorzaakt door het wegvallen van de toegevoegde waarde vanwege de sluiting van de houtafdeling. In vergelijking met vorig jaar is de toegevoegde waarde met € 140.000,- toegenomen.

Het exploitatieresultaat tot en met december loopt € 1.658.000,- voor op het budget en is € 2.802.000,- verminderd t.o.v. 2010. Reden voor het achterblijven van het resultaat t.o.v. 2010 is voornamelijk de verlaging van de rijkssubsidie (€ 3.192.000,-). Door bezuinigingen en mindere economische omstandigheden bij enkele opdrachtgevers worden detacheringscontracten beëindigd. Hierdoor blijft het resultaat bij @Work achter op budget.

4.3 Kosten

Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met december € 527.000,- lager dan budget. Gemiddeld zijn er 6,9 fte's minder dan in het budget is opgenomen. Daarnaast zijn de pensioenlasten € 334.000,- lager dan gebudgetteerd.

Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten zijn € 22.000,- hoger dan budget (0,8 %). Dit wordt verklaard door:

- meer kosten voor woon-werkverkeer	- €	31.000,-	Structureel
- lagere kosten collectief vervoer (met BTW aftrek)	€	93.000,-	Structureel
- hogere studiekosten	- €	76.000,-	Incidenteel
- hogere gratificaties	- €	38.000,-	Incidenteel
- meer kosten voor plaatsing, begeleid werken, e.d.	- €	10.000,-	Incidenteel
- minder overige personeelskosten SW	€	40.000,-	Structureel
	- €	22.000,-	

Kosten regulier personeel

De personeelskosten regulier zijn € 566.000,- lager dan budget (4,8 %). Dit wordt verklaard door:

- lagere salariskosten ambtelijk personeel	€	142.000,-	Structureel
- minder inhuur via Flexkompaan BV	€	588.000,-	Incidenteel
- meer indirecte uitzendkrachten	- €	203.000,-	Incidenteel
- minder overige personeelskosten regulier personeel	€	39.000,-	Structureel
	€	566.000,-	

Er zijn gemiddeld 5 fte minder vacatures ingevuld. Ondanks een bezetting van Flexkompaan conform budget (78,2 fte) zijn de kosten € 588.000,- lager dan budget. Dit heeft te maken



met het feit dat de divisie Diensten in de kosten rekening heeft gehouden met een uitbreiding van 6,66 fte. In het gebudgetteerde aantal fte's is deze uitbreiding c.q. vervanging van SW-kader niet meegenomen. Bij de divisie @Work zijn de kosten lager mede door het niet vervangen van de vertrokken divisiedirecteur. Indirecte uitzendkrachten betreffen inhuur van bedrijfs-artsen (Arbo) als gevolg van langdurige ziekte, een ICT-deskundige en inhuur van een medewerker van Accessio inzake een werkgelegenheidsproject.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 185.000,- (8,6 %) lager dan budget. De gebudgetteerde investeringen zijn slechts gedeeltelijk verricht.

Overige bedrijfskosten

Deze zijn € 256.000,- (5,6 %) lager dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

- hogere huurkosten	-	€ 5.000,-	Incidenteel
- lagere onderhoudskosten		€ 54.000,-	Incidenteel
- hogere energiekosten	-	€ 128.000,-	Incidenteel
- lagere productie- en overige hulpmiddelen		€ 101.000,-	Incidenteel
- lagere marketing- en verkoopkosten		€ 35.000,-	Incidenteel
- lagere belasting en verzekering		€ 2.000,-	Incidenteel
- lagere druk, kopieer en kantoorkosten		€ 44.000,-	Structureel
- lagere externe onderzoek- en advieskosten		€ 10.000,-	Incidenteel
- lagere incidentele baten en lasten		€ 26.000,-	Incidenteel
- lagere algemene kosten		€ 42.000,-	Structureel
- lagere telefoonkosten		€ 22.000,-	Structureel
- lagere reis- en verblijfskosten		€ 53.000,-	Structureel
		€ 256.000,-	

Lagere onderhoudskosten worden verklaard door het onderhoud aan met name gebouwen tot het noodzakelijke te beperken.

Hogere energiekosten worden verklaard door hogere auto- en machinebrandstoffen met € 163.000,- boven budget. Dit wordt verklaard door een nagekomen nota uit 2010 en gestegen brandstofprijzen. De kosten van gas, water en licht zijn € 35.000,- lager dan gebudgetteerd.

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

Lagere marketing en verkoopkosten worden verklaard door een bijstelling van het marketing-beleid. Met name worden besparingen gerealiseerd op representatie, sponsorbijdragen e.d..

In het 1^e kwartaal is overgegaan naar een nieuwe leverancier voor mobiel bellen. Dit betreft een Cedris-contract. De telefoonkosten zijn hiermee gedaald ten opzichte van vorig jaar.

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 externe onderzoeks- en advieskosten zijn iets lager dan gebudgetteerd.



Bijzondere baten en lasten

Hierin zijn opgenomen de kosten van FPU-regelingen van ambtelijk personeel die daar gebruik van maken. Er is een incidentele last geboekt van € 62.000,- als gevolg van het niet doorbetalen van UWV-gelden aan een medewerker sinds 2003. In augustus is een bedrag van € 182.000,- omzetbelasting (inclusief rente) terugontvangen in verband met BTW op nota's collectief vervoer. Deze is met terugwerkende kracht vanaf 2006 teruggevorderd. Door een gewijzigde zienswijze van de belastingdienst is dit mogelijk geworden.

Rentelasten

De rentekosten zijn € 24.000,- hoger dan budget (5 %). De rentevoet is in 2011 iets gestegen.

4.4 Investerings

Van het totale investeringsbudget voor 2011 ad € 2,1 miljoen is € 687.000 verbruikt tot en met het 4e 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.

