Gemeente Steenbergen
Informatieset
1e kwartaal 2012

Gemeente Steenbergen
&
WVS-groep

Informatieset 1e kwartaal 2012

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 & opleiding 17
3.3 Medezeggenschap 18
3.4 Ziekteverzuim 18
4. Financiële kengetallen en informatie 20
4.1 Exploitatierekening 20
4.2 Toegevoegde waarde en resultaat 21
4.3 Kosten 21
4.4 Investeringen 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 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 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 1e kwartaal van 2012.

1.1 Ontwikkelingen

In het 1e kwartaal 2012 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. In overleg met de deelnemende gemeenten is de SW-wachtlijst opgeschoond. Wsw-geïndiceerden die niet of tijdelijk niet beschikbaar zijn om werk in Wsw-verband te verrichten zijn van de SW-wachtlijst afgevoerd. In ruim 100 gevallen is de Wsw-indicatie ingetrokken. Na de zomervakantie zal opnieuw een procedure tot opschoning van de SW-wachtlijst worden gestart.

2. Er is opnieuw kritisch gekeken naar de interne arbodienstverlening en ICT en de eventuele mogelijkheden om deze dienstverlening geheel of gedeeltelijk uit te besteden. Notities hieromtrent zullen worden aangeboden aan het algemeen bestuur.

3. WVS-groep heeft op verzoek van de deelnemende gemeenten informatie verstrekt voor het opstellen van het herstructureringsplan voor de sociale werkvoorziening.

4. De ontwerpjaarrekening 2011 en het jaarverslag 2011 zijn opgesteld. Deze jaarstukken worden aan de deelnemende gemeenten toegezonden en het ligt in de bedoeling deze jaarstukken vóór 15 juli te laten vaststellen door het algemeen bestuur. Besloten is om het opstellen van de ontwerpbegroting 2013 (en de meerjarenraming tot en met 2016), in verband met de grote onzekerheden op dit moment, uit te stellen tot vlak na de zomervakantie.

5. De heer drs. J.W. Schipper uit Breda is door het algemeen bestuur met ingang van 1 april 2012 herbenoemd als (extern) lid van het dagelijks bestuur van WVS-groep. Deze herbenoeming loopt tot 1 april 2016. Afgesproken is dat het competentieprofiel van de externe DB-leden te zijner tijd zal worden geëvalueerd.

6. 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'. Hieronder treft u een resumé aan van de commerciële ontwikkelingen in het 1e kwartaal 2012.

WVS-groep, dat werkt!
Overzicht commerciële ontwikkelingen

In de vorige kwartaalrapportage hebben we aangegeven dat een nieuwe manier van commercieel organiseren en een scherpe focus op de markt, heeft geleid tot aansprekende resultaten. Ook in het afgelopen kwartaal heeft WVS-groep veel nieuwe klanten mogen verwelkomen en opdrachten kunnen uitbreiden bij bestaande klanten. Met de name de nieuwe (commerciële) website van WVS-groep leidt tot een groot aantal nieuwe klanten en meer omzet. Onderstaand een overzicht van de commerciële ontwikkelingen (gelet op onze relatie met klanten noemen we geen bedrijfsnamen).

- Vanaf het moment dat de nieuwe website online is gegaan (31 oktober 2011) hebben ruim 14.000 bezoekers onze website gevonden. Door zeer gericht op de vindbaarheid van onze producten en diensten te sturen en de website de benodigde aandacht te geven, zijn er in totaal 53 commerciële aanvragen binnengekomen (gemiddeld 3 per week). De (extra) omzet die we hiermee binnenhalen zit tussen de € 150.000,- en € 200.000,-.

- Vanuit de aanvragen van de website heeft de afdeling groenvoorziening twee aansprekende nieuwe klanten verkregen: een ziekenhuis en een groot bedrijf in bouw en infrastructuur. Voor laatstgenoemde klant zal WVS-groep bermen en parkeerplaatsen schoonhouden. Dit gebied strekt zich uit van Nieuw-Vossemeer tot Tilburg en geldt voor de provinciale wegen. De opdrachtwaarde van deze klant voor dit jaar bedraagt € 80.000,-. Verder wordt voor een recreatief bedrijf in Rucphen de tuinaanleg en het onderhoud verzorgd en zijn er enkele seizoensdetacheringen gerealiseerd. Ook de schilders en bestratingen hebben ondanks de crisis een redelijk tot goed gevulde orderportefeuille.

- Ook voor onze industriële werkzaamheden zijn nieuwe opdrachten verkregen. Voor een groot postbedrijf zijn er op groepsdetacheringsbasis ongeveer 40 medewerkers bezig met het sorteren van post. Bij een groot logistiek bedrijf in Etten-Leur wordt met 14-18 mensen gewerkt aan het verpakken en verzendklaar maken van voedingssupplementen. Bij een ander logistiek bedrijf in Bergen op Zoom zijn er 4-6 medewerkers gedetacheerd. Zij houden zich bezig met het opstapelen en sorteren van postpakketten. Naast nieuwe opdrachten zijn er diverse prospects voor groepsdetacheringen met naar verwachting de mogelijkheid om circa 100 medewerkers te plaatsen. Voor de groep medewerkers die aangewezen zijn op werk in de werkplaatsen is er eveneens nieuw werk vanuit 5 nieuwe klanten. De werkzaamheden variëren van het in- en ompakken van producten tot het uitsorteren van kleding en het schilderen van stalen. Ook voor het werk binnen zijn diverse prospects waaronder nieuwe klanten voor onze food-afdeling.

- WVS Schoonmaak, het samenwerkingsverband tussen WVS-groep en Vebego, heeft vorig jaar stevig ingezet op acquisitie met een groot aantal nieuwe klanten als gevolg. Momenteel ligt de focus op de bedrijfsvoering en het in goede banen leiden van alle werkzaamheden voor al deze nieuwe klanten. Er is nog wel één klant bijgekomen in mobiele sanitaire systemen.

- Op het gebied van individuele detachering is er een mooie samenwerking ontstaan met een milieustraat. Hier wordt een pool van medewerkers ingezet om snel en flexibel de diverse klussen te klaren. Daarnaast lopen er dankzij de website en de goede contacten door het bezoek van de OVB (zie onder) meerdere contacten om te komen tot plaatsingen.

- Businesspost heeft haar 24 uurs bezorggebied per 1 januari uitgebreid en is per januari gestart met postbezorging voor een gemeente, een stichting en een woningcorporatie in Bergen op Zoom en per maart voor een woningstichting uit Woensdrecht. De uitbreiding van bezorggebied en klanten heeft voor een toename van werk voor 8-10 medewerkers gezorgd. Deze inzet is vanuit de Businesspostvestiging Bergen op Zoom gerealiseerd.

- Op 22 maart is de Ondernemers Vereniging Borchwerf op bezoek geweest bij WVS-groep. In een korte en prikkelende ontbijtsessie (verzorgd door de eigen catering) hebben diverse ondernemers kennis gemaakt met een aantal zakelijke disciplines. In vier korte workshops werden de relaties geïnformeerd over individuele detachering, Businesspost en de test en trainingsafdeling. Daarnaast waren er een aantal werkzoekenden die zich voorstelden aan de ondernemers in het jobcenter. Inmiddels zijn er diverse contacten gelegd die op korte termijn zullen leiden tot de eerste opdracht(en) voor detachering.

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.

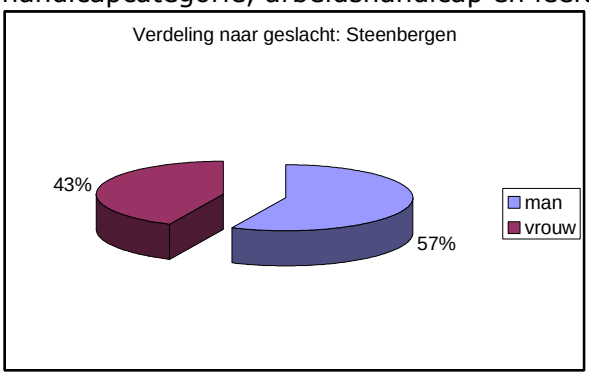
Stroomgegevens	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Per 31 december 2011	23	584
Instroom (nieuwe indicaties)	0	34
Uitstroom naar een dienstverband*	0	23
Overige mutaties**	-9	-112
Per 31 maart 2012	14	483

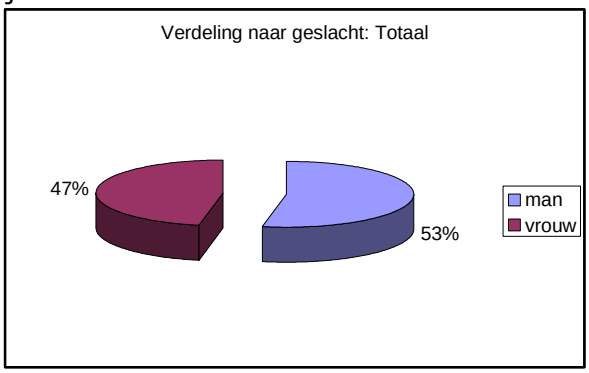
* Zie onderstaande specificatie.
** Betreft verhuizingen en/of personen die van verdere bemiddeling hebben afgezien of personen die niet beschikbaar zijn.

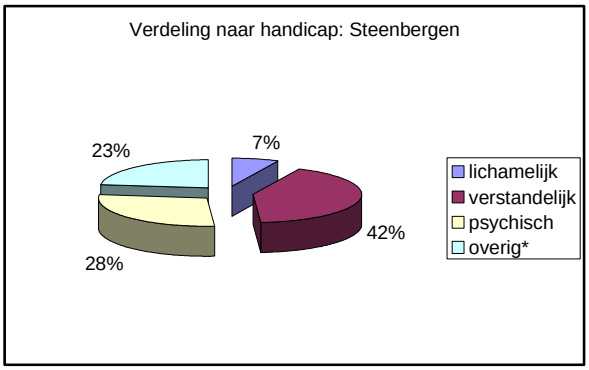
De kandidaten op de wachtlijst die zijn uitgestroomd naar een dienstverband hadden de volgende uitkering:

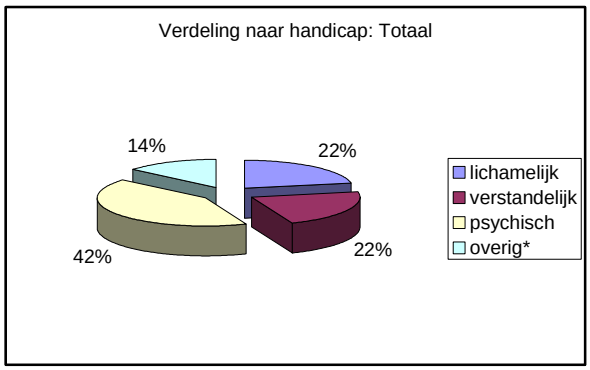
Uitkering voor uitstroom van wachtlijst	Steenbergen		Totaal	
naar een dienstverband	Aantal	%	Aantal	%
Ander inkomen			2	9
Geen inkomen			2	9
Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB			4	17
Uitkering WWB, IOAW, IOAZ			3	13
Uitkering werkloosheid (niet WWB)			2	9
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			10	43
Totaal	0	100	23	100

De personen op de wachtlijst per 31 maart 2012 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.

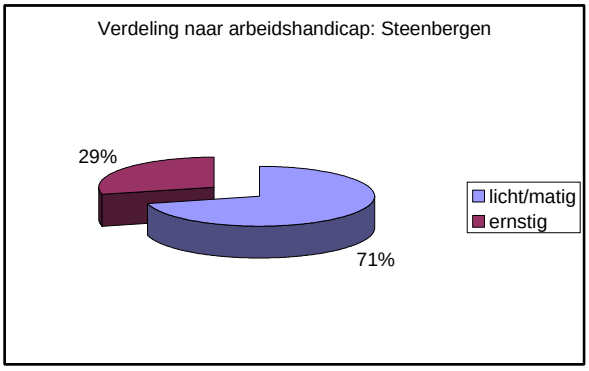


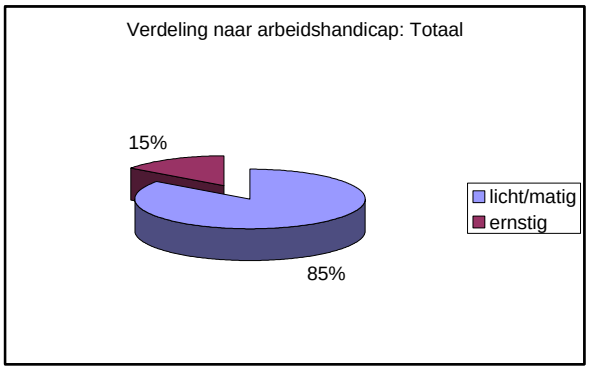


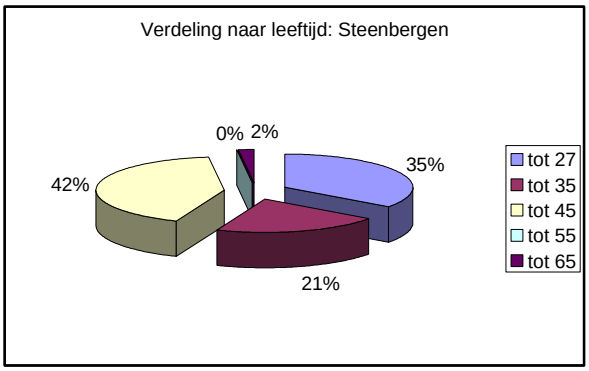


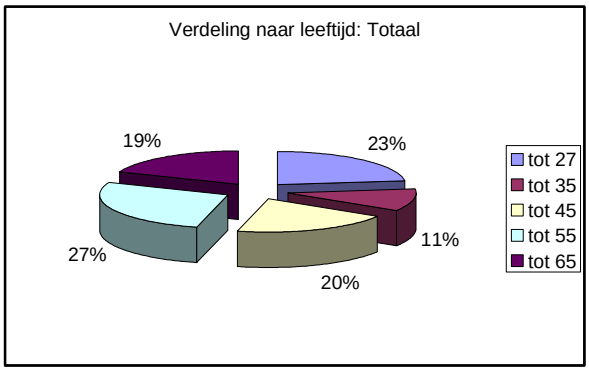


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling

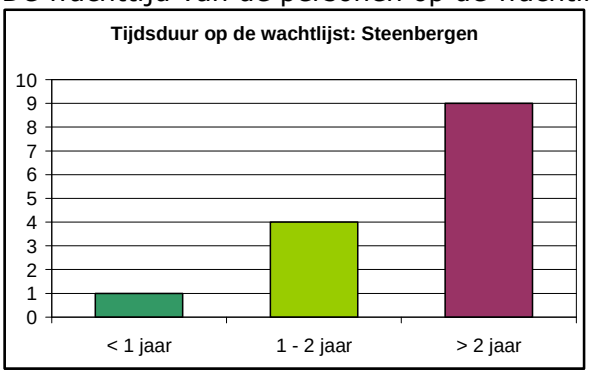


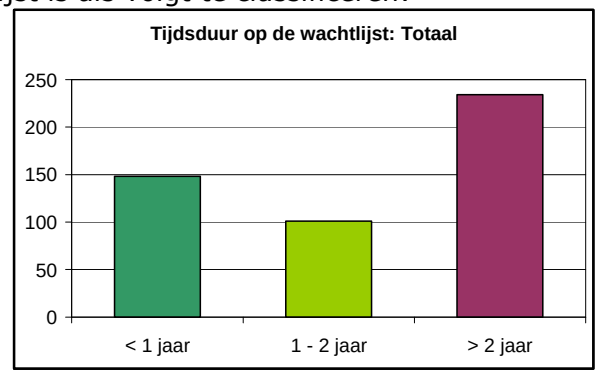






De wachttijd van de personen op de wachtlijst is als volgt te classificeren:





De gemiddelde wachttijd van de personen op de wachtlijst uit uw gemeente bedraagt 36,09 maanden (WVS-groep totaal = 28,74) per 31 maart 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 1e kwartaal van 2012 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder wachtlijst		
(in aantal)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	11	268
Binnen onder eigen leiding	1	78
Buiten onder eigen leiding	1	49
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		2
Individuele detachering	1	31
Begeleid werken		8
Nog niet plaatsbaar		47

* 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 1e kwartaal van 2012 (deze personen worden periodiek gevolgd door de afdeling Entree):

Niet beschikbaar op de wachtlijst		
(in aantal)	Steenbergen	Totaal
Momenteel geen interesse	0	1
Ziekte	0	12
Opleiding	0	0
Detentie	0	2
Momenteel niet bereid	0	0

2.1.3 Herindicaties wachtlijst

Herindicaties van de personen op de wachtlijst ten opzichte van de regio tot en met het 1e kwartaal van 2012:

Herindicaties wachtlijst	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	3	60
Bovengrens*	1	8
Ondergrens**	2	12
Totaal	6	80

*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.

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 31 maart 2012 als volgt uit, afgezet tegen de bestedingen (plaatsingen):

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	Se's	€	Se's	€
Financiering*	119,05	3.066.542,28	2.427,76	62.535.310,29
Bestedingen*	119,07	3.067.057,45	2.432,29	62.651.996,03
Over-/onderrealisatie	0,02	515,17	4,53	116.685,73

* Inclusief uitruil,, 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 taak-stellingen 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 1e 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 31 maart 2012	0	8
Gemiddeld t/m 1e 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 1e kwartaal van 2012.

Plaatsingen WSW	Steenbergen			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	Se's	Fte's	Aantal	Se's	Fte's	Aantal
Per 31 december 2011	121,58	120,22	140	2442,80	2403,68	2776
Nieuwe dienstverbanden	0	0	0	19,92	19,11	25
Beëindigde dienstverbanden	0,83	0,67	1	27,01	26,64	36
Overige mutaties*	-0,55	0,44	-1	-14,20	-14,83	-15
Per 31 maart 2012	120,20	119,11	138	2421,51	2381,32	2750
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	120,20	119,11	138	2425,38	2385,83	2755
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	2,27			42,01		
Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	1,00			23,27		

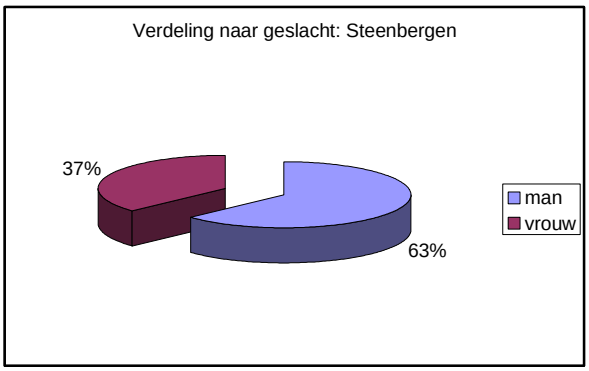
* Betreft wijzigingen in omvang dienstverband of mate van handicap of verhuizing.

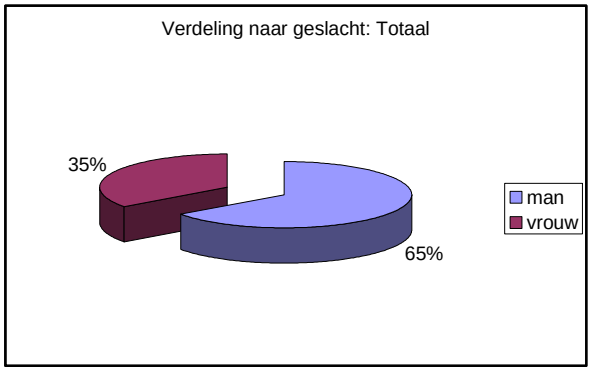
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 86 % (WVS-groep totaal = 87 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 0 % (WVS-groep totaal = 0 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 0).
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een persoonsgebonden budget voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 0).

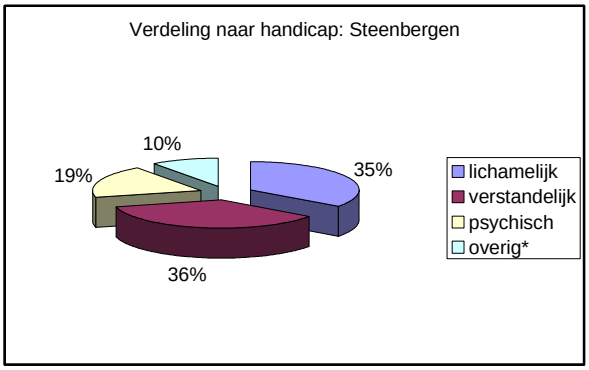
De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 1e kwartaal 2012 is als volgt te specificeren:

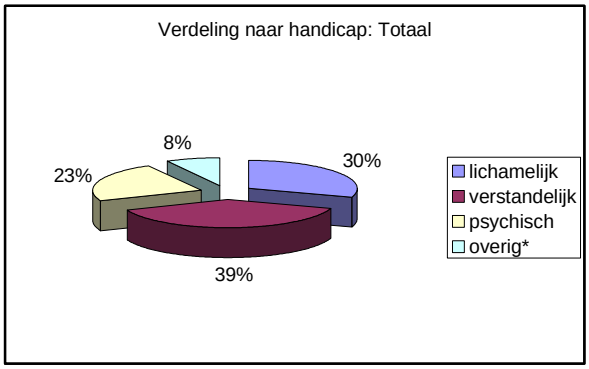
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente			1	3
Retour wachtlijst Wsw			7	19
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	100	11	31
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen			10	28
Voorziening ihkv AWBZ				
Overige bestemmingen			7	19
Overlijden werknemer				
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	1	100	36	100

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 31 maart 2012 is als volgt:

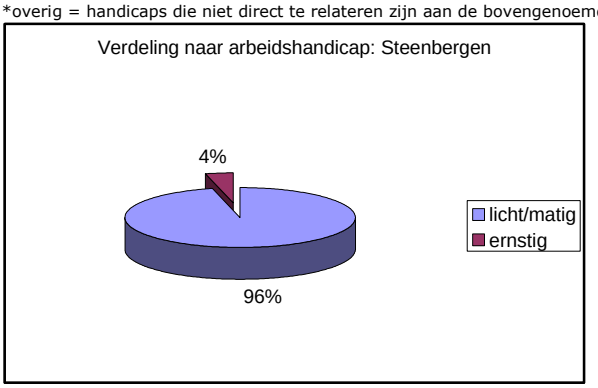


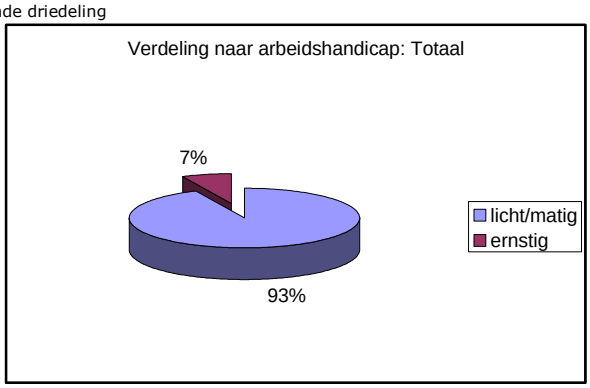






*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling





2.3.2 Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. Aan het eind van het 1e kwartaal van 2012 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling		
Binnen onder eigen leiding	49,44	920,08
Buiten onder eigen leiding	22,73	729,34
Buiten met externe leiding		
Detachering	44,68	692,16
Begeleid werken	2,27	39,74

* 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 1e kwartaal van 2012 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	58,20	64
Totaal	1,00	1	59,20	65

2.4 Herindicaties dienstverbanden

2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio

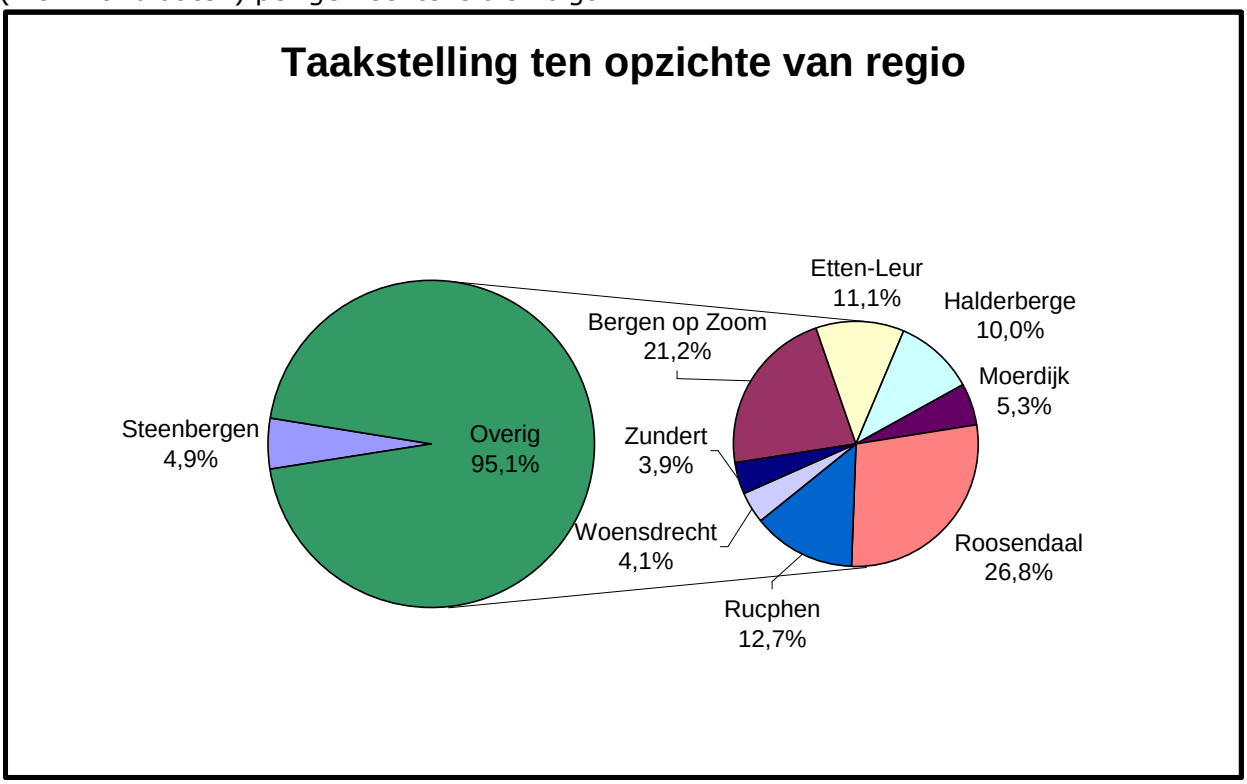
Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal van 2012.

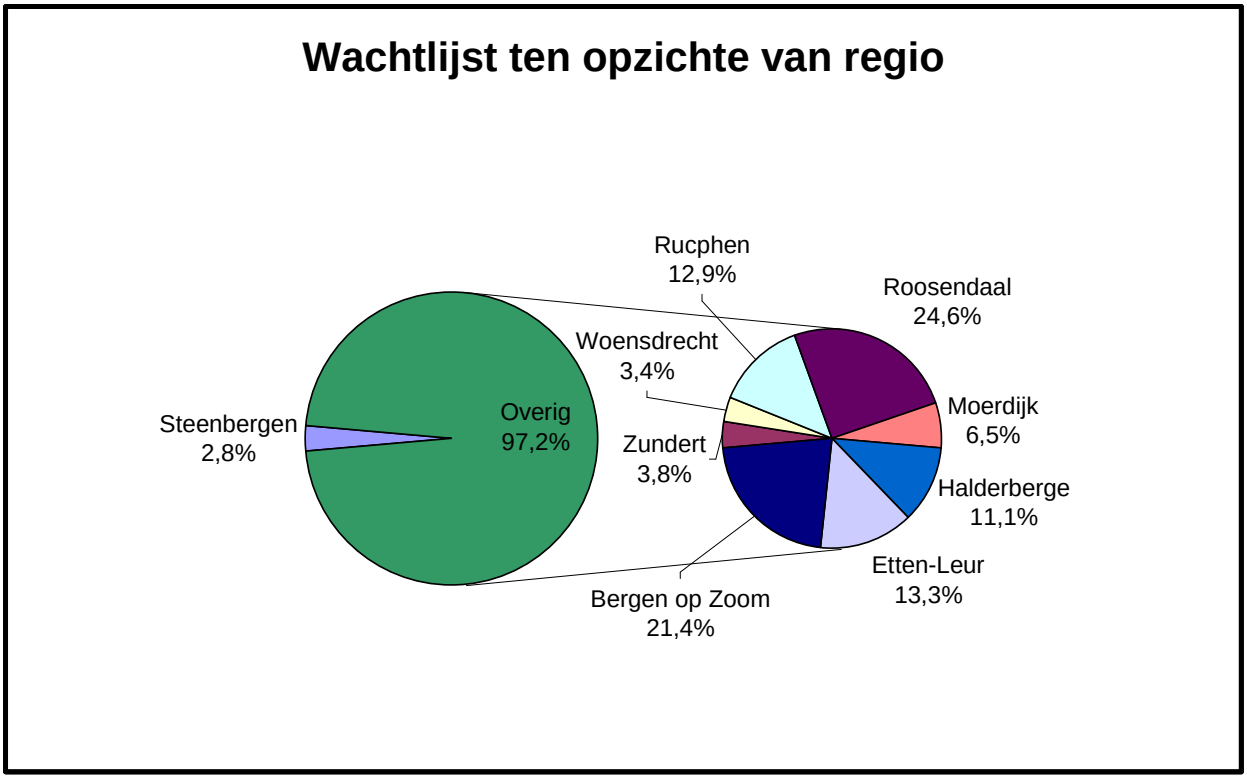
Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	6	113
Bovengrens*		
Ondergrens**		2
Totaal	6	115

*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.

2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio

De verhouding tussen de Wsw-taaksteling (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 2011	2	515
Nieuwe aanmeldingen	0	307
Afgesloten trajecten	1	262
Per 31 maart 2012	1	560

2.5.2 Re-integratietrajecten UWV

Onderstaand het aantal UWV trajecten tot en met het 1e kwartaal van 2012 dat door WVS-groep wordt uitgevoerd.

Re-integratietrajecten UWV	Totaal
Per 31 december 2011	17
Nieuwe aanmeldingen	5
Afgesloten trajecten	5
Per 31 maart 2012	17

2.6 *Gemeentelijke omzet*

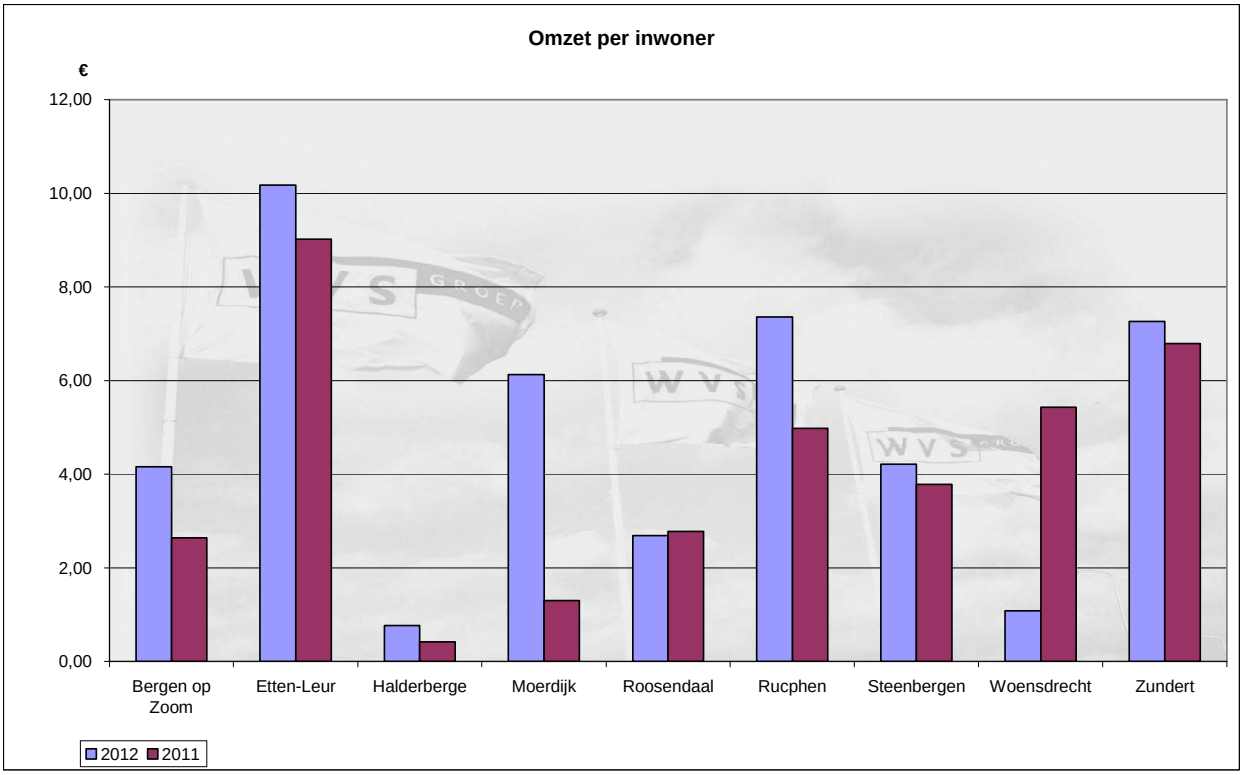
Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS-groep verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 1e kwartaal van 2012 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 1^{e} kwartaal 2012 is voor de eerste maal ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij de Stichting Samenwerken. 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 1e kwartaal 2012	Tot en met 1e kwartaal 2011	Verschil 2012-2011	Tot en met 1e kwartaal 2012	Tot en met 1e kwartaal 2011	Verschil 2012-2011
Centrale diensten	0	0	0	61.812	662	61.150
Bedrijf 1	86.137	81.660	4.477	964.426	881.393	83.033
Bedrijf 2	0	0	0	85.080	6.447	78.633
Bedrijf 3	0	0	0	36.876	27.942	8.934
Bedrijf 4	6.616	6.291	325	423.215	371.251	51.964
SSW	5.582	0	5.582	26.562	0	26.562
Totaal	98.335	87.951	10.384	1.597.971	1.287.695	310.276

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 1e 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 1e kwartaal 2012	Tot en met 1e kwartaal 2011	Verschil 2012-2011
Gemeente Steenbergen	4,21	3,78	0,43

De omzet per inwoner tot en met het 1e kwartaal van 2012 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar)*:



* Bij de gemeenten Bergen op Zoom, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Steenbergen en Woensdrecht is sprake van "onderhanden werk". De omzet hiervan is (nog) niet in het bovenstaande overzicht meegenomen. Dit gebeurt in het kwartaal waarin facturatie plaatsvindt.

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 december 2012 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte's	Aantal
Flexkompaan*	78,92	78
Ambtelijk	96,99	102
Totaal	175,91	180
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	164,39	
werkzaam bij Accessio B.V.	1,83	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	5,41	
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

Terugkeerbeleid voor Begeleid Werken
Als de arbeidsovereenkomst van een Begeleid Werker (BW-er) bij zijn werkgever stopt, wordt hij (weer) in het kader van de Wsw in dienst genomen bij WVS-groep. Als de medewerker verwijtbaar is ontslagen of door langdurige ziekte niet in staat is om te werken of als er bij de gemeente, waarin de ex-BW-er woont, (gelet op de Wsw-taakstelling) geen mogelijkheid is om een Wsw-dienstverband aan te bieden, wordt de ex-BW-er terug geplaatst op de SW-wachlijst.

Gewijzigde vakantiewetgeving
De medewerkers zijn geïnformeerd dat de nieuwe vakantieregels op 1 januari 2012 zijn ingegaan. Zolang er geen aanvullingen op deze regels in de CAO-SW zijn opgenomen, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. De onderhandelingen voor een nieuwe CAO-SW liggen nog steeds stil.

Vervroegd pensioen
Het pensioenfonds van de Wsw, het PWRI, heeft de pensioenleeftijd voor werknemers geboren in 1950 met 6 maanden verhoogd. Zij kunnen pas vanaf 1 januari 2013 gebruik maken van vervroegd pensioen.

Vieringen dienstjubilea
De collectieve vieringen als werknemers 12 ½- , 25-, of 40 jaar bij WVS-groep in dienst zijn, zijn vanwege de bezuinigingen sterk versoberd.

3.3 Medezeggenschap

In het 1ste kwartaal hebben drie Overlegvergaderingen (tussen de OR en de algemeen directeur) plaatsgevonden. De algemeen directeur heeft o.a. gereageerd op het initiatiefvoorstel van de OR over mogelijkheden om de omzet van WVS-groep te verhogen. Hij heeft toegezegd dat zowel jobcarving als begeleid werken meer prioriteit zullen krijgen en dat hij de OR over de ontwikkelingen op de hoogte zal houden. Verder is er uitvoerig aandacht besteed aan de 12 uitgangspunten die door het Portefeuillehoudersoverleg (Poho) zijn geformuleerd. De algemeen directeur heeft zijn zorgen uitgesproken over de daling van de omzet in de eerste 2 maanden. Er zijn gemeenten die hebben besloten om te bezuinigen op het groenonderhoud. Zo'n besluit heeft onmiddellijk invloed op de omzet van WVS-groep. Daarnaast zijn er ontwikkelingen bij pakketpost waardoor wellicht werkzaamheden zullen wegvallen.
Er hebben drie reguliere en één extra OR-vergadering plaatsgevonden. In dit kwartaal heeft de OR geen advies- of instemmingsaanvragen ontvangen. De OR heeft de OR-reglementen herzien en aangepast aan de huidige medezeggenschapsstructuur. De OR heeft over arbo-aangelegenheden gesproken. Voor de extra OR-vergadering is de algemeen directeur uitgenodigd om uitleg te geven over enkele personele mutaties naar de TTO-afdeling (Training, Trajectbegeleiding en Opleiding), terwijl de OR geen adviesaanvraag over deze organisatiewijziging heeft ontvangen. De OR heeft een vergadering besteed aan een evaluatie. Hieruit zijn enkele verbeterpunten naar voren gekomen. De OR heeft naar aanleiding van de herstructurering SW in relatie tot de Wet Werken naar Vermogen (WWnv) bij de aangesloten gemeenten gebruik gemaakt van het inspreekrecht bij raadscommissies of gemeenteraden. De OR heeft op hoofdlijnen aandacht gevraagd voor het behoud van de kennis en ervaring van WVS-medewerkers en voor de toekomstige inzet van WWnV-cliënten die een loonwaarde hebben tussen de 20-70 % loonwaarde. De OR heeft ook zijn zorgen uitgesproken over laatstgenoemde groep.
Veel WVS-medewerkers hebben aan kantinebijeenkomsten deelgenomen en op 22 maart j.l. aan de actiedag van de vakbonden FNV ABVAKABO en CNV Publieke Zaak op het Malieveld in Den Haag.

3.4 Ziekteverzuim

Workshop analyse ziekteverzuim
In februari hebben de personeelsadviseurs en deskundigen van de Arbodienst een workshop bijgewoond over het analyseren van ziekteverzuimgegevens. Dit om een betere ondersteuning te geven aan de leidinggevenden met betrekking tot verzuimbegeleiding.

Doorlichting dossier langdurig zieken
Bij bedrijf 4 (Detacheringen) zijn alle langdurige zieke poortwachterdossiers nauwkeurig doorgenomen om na te gaan of er nog nadere acties in gang gezet zouden kunnen worden.

Gezond Werken
Binnen WVS-groep wordt actie ondernomen om het huidige ziekteverzuimpercentage te verlagen. Het streven is om te komen tot 1 % reductie in het ziekteverzuimpercentage. Hiertoe is medio 2011 het besluit genomen voor het trainen van het midden en hoger kader (leidinggevenden) in 2012. Daarbij wordt de regierol van de leidinggevenden benadrukt in het gehele verzuimbegeleidingsproces. Echter om ons ook te richten op preventieve en gezondheidsacties willen we 2012 en 2013 benutten voor de campagne

"Gezond Werken". Deze campagne wordt vormgegeven op een concrete en actiegerichte manier waardoor we de gezondheid van onze medewerkers willen bevorderen wat henzelf ten goede komt en wat een positief effect heeft op het werk. *"Gezond Werken" ter voorkoming en verlaging van het ziekteverzuim en ten behoeve van gezondheid en het verhogen van het welzijn in een werkklimaat.* 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, medewerkerstevredenheidsonderzoek, 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 eerste kwartaal van dit jaar zijn er diverse gesprekken gevoerd met opleidingsinstituten voor het verzorgen van een training aan de leidinggevenden inzake het eigen regie model bij ziekteverzuimbegeleiding. De intentie is om in het derde kwartaal van 2012 te starten met de training voor leidinggevenden.

Cijfermatig overzicht
Het ziekteverzuim in het 1e kwartaal van 2012 vertoont het navolgende beeld:

- Wsw-medewerkers 13,53 % (1e kwartaal 2011: 14,82 %)
- Regulier personeel 4,88 % (1e kwartaal 2011: 7,40 %).

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	100	73	19	5	3
	100 %	73 %	19 %	5 %	3 %
Wsw	1978	1035	506	303	107
	100 %	52 %	25 %	16 %	5 %

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

	Totaal	Kort	Middellang	Lang	>365 dagen
Regulier	1260	227	209	369	455
	100 %	18 %	16 %	29 %	36 %
Wsw	40572	3959	7223	21000	8390
	100 %	9 %	17 %	51 %	20 %

4. Financiële kengetallen en informatie

4.1 Exploitatierekening

De resultaten over het 1e kwartaal 2012 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. Budget	verschil	jaar budget	2012 prog-nose
netto omzet derden	4.972	5.132	-160	21.721	21.721
netto omzet deelnemende gemeenten	1.561	1.940	-379	7.760	7.260
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-1.551	-1.750	199	-6.896	-6.896
toegevoegde waarde	**4.982**	**5.322**	**-340**	**22.585**	**22.085**
in % van de omzet	*76,3*	*75,3*	*1,0*	*76,6*	*76,2*
rijkssubsidie	15.631	15.643	-12	62.571	62.666
Overige subsidies overheid	0	41	-41	164	164
Totaal bijdrage overheden	**15.631**	**15.684**	**-53**	**62.735**	**62.830**
Overige bedrijfsopbrengsten	610	569	41	2.125	2.125
Totaal baten	**21.223**	**21.575**	**-352**	**87.445**	**87.040**
- loonkosten SW	-17.580	-17.606	26	-70.383	-70.383
- overige personeelskosten SW	-439	-541	102	-2.164	-2.164
- verstrekte loonkostensubsidies	-193	-177	-16	-709	-709
Totaal personeelskosten SW	**-18.212**	**-18.324**	**112**	**-73.256**	**-73.256**
- kosten regulier personeel	-2.689	-2.872	183	-11.376	-11.376
- afschrijvingen	-437	-469	32	-1.877	-1.877
- overige bedrijfskosten	-1.162	-1.096	-66	-4.379	-4.379
- financieringskosten	-116	-124	8	-497	-497
Totaal bedrijfslasten	**-22.616**	**-22.885**	**269**	**-91.385**	**-91.385**
Resultaat voor gem. bijdrage en dividend	**-1.393**	**-1.310**	**-83**	**-3.940**	**-4.345**
Gemeentelijke bijdrage	313	310	3	1.240	1.240
Dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0	0
Totaal exploitatie resultaat	**-1.080**	**-1.000**	**-80**	**-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 van de WVS-bedrijven over het 1e kwartaal 2012 is als volgt:

Toegevoegde waarde (TW)	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. Budget	verschil	Werke-lijk 2011	index t.o.v. 2011
Bedrijf 1 (Groen + wagenpark)	1.763	1.695	68	1.745	101,0
Bedrijf 2 (Schnmk + Ind.Rsd + grpsdet)	585	552	33	609	96,1
Bedrijf 3 (Post + Industrie E-L en BoZ)	1.251	1.385	-134	1.250	100,1
Bedrijf 4 (Individuele deta + BW)	1.405	1.567	-162	1.521	92,4
Staf werkbedrijf	0	0	0	-21	0,0
CD	-22	123	-145	-17	129,4
Totaal	4.982	5.322	-340	5.087	97,9

4.2 Toegevoegde waarde en resultaat

De totale toegevoegde waarde tot en met maart bedraagt € 4.982.000,- en is daarmee € 340.000,- 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 over het 1e kwartaal met € 105.000,- afgenomen.

Het exploitatieresultaat tot en met maart loopt € 80.000,- achter op het budget. Reden voor het achterblijven van het resultaat is een incidentele last. Zonder deze incidentele last was het resultaat conform budget.

4.3 Kosten

Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met maart € 26.000,- lager dan budget. De verhoging van de pensioenpremie ad € 87.000 (+ 5,36 %) tot en met maart 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 € 183.000,- lager dan budget (6,4 %). Dit wordt verklaard door:

- hogere salariskosten ambtelijk personeel (2 fte boven budget)	- €	26.000,-	Structureel
- minder inhuur via Flexkompaan BV	€	167.000,-	Structureel
- minder indirecte uitzendkrachten	€	15.000,-	Incidenteel
- minder overige personeelskosten regulier personeel	€	27.000,-	Structureel
	€	183.000,-	

Er zijn gemiddeld 10 fte minder vacatures ingevuld.

Afschrijvingen
De afschrijvingen zijn € 32.000,- (6,8 %) lager dan budget. De gebudgetteerde investeringen zijn slechts gedeeltelijk verricht.

Overige bedrijfskosten
Deze zijn € 66.000,- (6 %) hoger dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

- hogere onderhoudskosten	-	€ 45.000,-	Incidenteel
- lagere energiekosten		€ 19.000,-	Incidenteel
- lagere productie- en overige hulpmiddelen		€ 21.000,-	Incidenteel
- lagere telefoonkosten		€ 11.000,-	Incidenteel
- lagere druk, kopieer en kantoorkosten		€ 8.000,-	Incidenteel
- lagere externe onderzoek- en advieskosten		€ 4.000,-	Incidenteel
- hogere incidentele lasten	-	€ 90.000,-	Incidenteel
- lagere overige kostenposten		€ 2.000,-	Incidenteel
- lagere reis- en verblijfkosten		€ 4.000,-	Incidenteel
	-	€ 66.000,-	

Hogere onderhoudskosten zijn onder meer ontstaan door hoger onderhoud inventaris, hoger onderhoud automatisering en hogere schoonmaakkosten. Deze hogere kosten in het eerste kwartaal zullen gedurende het jaar conform budget uitkomen.

Lagere energiekosten worden verklaard doordat niet alle verwachte facturen over het eerste kwartaal binnen zijn.

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.

Rentelasten
De rentekosten zijn € 8.000,- lager dan budget (6 %).

4.4 Investeringen

Van het totale investeringsbudget voor 2012 ad € 2,3 miljoen is € 715.000 verbruikt in het 1e 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.