Gemeente Steenbergen
Informatieset
2e kwartaal 2017

gemeente Steenbergen

Gemeente Steenbergen
&
WVS-groep

Informatieset 2e kwartaal 2017

Inhoudsopgave

Inleiding 3
1. Algemene informatie 4
1.1 Bestuurlijke ontwikkeling 5
1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet 5
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ 8
1.4 Commerciële ontwikkelingen 8
2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal over Wsw 10
2.1 Financiering Wsw 10
2.2 Dienstverbanden 10
2.3 Herindicaties dienstverbanden 14
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD's 15
4. Regulier personeel en ziekteverzuim 17
4.1 Personele bezetting (regulier) 17
4.2 Ziekteverzuim 17
5. Financiële kengetallen en informatie 18
5.1 Exploitatierekening 18
5.2 Risicoparagraaf 19
6. Verklaring van afkortingen en begrippen 20

gemeente Steenbergen

WVS +++ NL

Inleiding

WVS-groep is hèt leerwerkbedrijf in het westen van Noord-Brabant om mensen tegen zo laag mogelijke kosten deel te laten nemen aan arbeid. De missie is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk brengen. WVS-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. De ISD Brabantse Wal en het werkplein Hart van West-Brabant zijn voor WVS-groep belangrijke opdrachtgevers als het gaat om het uitvoeren van leerwerktrajecten.

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 6 een verklaring van afkortingen en begrippen opgenomen.

Wij gaan er vanuit dat wij u, middels deze informatieset, zo volledig mogelijk informeren. Voor een nadere toelichting of suggesties kunt u contact opnemen met de heren Jos Koopman, algemeen directeur, of Pieter Havermans, ambtelijk secretaris, te bereiken op telefoonnummer 0165 – 596500 of per e-mail: jkoopman@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, te weten:

- het ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar, waar mogelijk, betaald werk;
- het bieden van een SW-baan aan mensen met een Wsw-indicatie;
- het meer naar buiten plaatsen van onze medewerkers;
- het zoeken van samenwerking met private marktpartijen.

WVS-groep voert van oudsher de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit. Per 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om mensen met een Wsw-indicatie een SW-baan aan te bieden. Het aantal mensen dat bij of via WVS-groep een Wsw-dienstverband heeft loopt vanaf 1 januari 2015 dus geleidelijk aan terug.

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 hebben de 9 deelnemende gemeenten medio 2015 besloten dat WVS-groep hèt leerwerkbedrijf van de negen gemeenten wordt. WVS-groep beschikt immers over de kennis, het netwerk en de infrastructuur om deze taak goed uit te voeren. Dit betekent dat WVS-groep, in opdracht van de ISD Brabantse Wal en het werkplein Hart van West-Brabant in onze regio, kortlopende leerwerktrajecten zal bieden aan mensen met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt met als doel deze mensen weer meer kansen te bieden op betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Tevens hebben de negen deelnemende gemeenten besloten dat WVS-groep het beschut werk zal gaan uitvoeren. Beschut werk is bedoeld voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben voor arbeidsparticipatie. Het UWV indiceert deze mensen.

De omvorming van een SW-bedrijf (dat vooral gericht is op het bieden van werk, het uitvoeren van productie en het genereren van financiële opbrengsten) naar een leerwerkbedrijf (dat vooral de focus heeft op (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen) zal niet van het ene op het andere moment gerealiseerd zijn. Verwacht wordt dat deze omvorming (herstructurering) ongeveer 5 jaar in beslag zal nemen.

In de afgelopen jaren heeft WVS-groep al ervaring opgedaan met verschillende werkgelegenheidsprojecten waarvan sommigen in opdracht van gemeenten en bedrijfsleven werden verricht. Bij paragraaf 1.2 kunt u lezen welke projecten recentelijk zijn uitgevoerd c.q. in uitvoering zijn. Tevens wordt in deze paragraaf nader toegelicht welke activiteiten WVS-groep (in opdracht van de gemeenten / werkpleinen) uitvoert c.q. gaat uitvoeren in het kader van de Participatiewet.

In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over (en tot en met) het 2e kwartaal van 2017.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 2e kwartaal 2017 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 10 april 2017 is door het algemeen bestuur de herziene begroting 2017 vastgesteld. Als gevolg van een forsere verlaging van de rijksbijdrage Wsw voor 2017 en een wijziging van de zogenaamde regeling 'Lage Inkomensvoordeel' (LIV) moest de begroting 2017 worden bijgesteld. De herziene begroting sluit met een tekort van € 4.786.000,-. Dit tekort wordt door de deelnemende gemeenten aangevuld door middel van een te betalen eigen gemeentelijke bijdrage.

2. Nadat begin dit jaar het Herstructureringsplan WVS & Ketensamenwerking PW door de 9 deelnemende gemeenten is goedgekeurd en vastgesteld is in de afgelopen maanden hard gewerkt aan de totstandkoming van het Ombouwplan voor WVS. In dit Ombouwplan worden de diverse scenario's uitgewerkt voor de ombouw van WVS naar een leerwerkbedrijf. Op 23 juni jl. hebben de 9 portefeuillehouders met het Ombouwplan ingestemd. Het is vervolgens ter besluitvorming aangeboden aan de 9 colleges van B&W. Het Ombouwplan is voor WVS een belangrijk ijkpunt voor de in de toekomst te nemen besluiten bij de transitie om te komen tot een volwaardig leerwerkbedrijf.

3. De ontwerp jaarrekening 2016 en de ontwerp begroting 2018 (incl. de meerjarenraming t/m 2021) werden behandeld in de colleges van B&W en de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten. De ontwerp jaarrekening 2016 sluit met een nadelig saldo van € 252.000,- (incl. gemeentelijke bijdragen). De ontwerp begroting 2018 sluit met een verlies van € 6.449.000,- (exclusief gemeentelijke bijdragen). Door acht deelnemende gemeenten werden zienswijzen ingediend met betrekking tot de ontwerp begroting 2018. De ontwerp jaarstukken en de zienswijzen werden besproken door het algemeen bestuur op 10 juli jl. De jaarrekening 2016 werd vastgesteld en besloten werd om het negatief resultaat (€ 252.000,-) ten laste te brengen van de algemene reserve. Ook de begroting 2018 en de meerjarenraming t/m 2021 werden vastgesteld. Afgesproken is om in het najaar een geactualiseerde begroting 2018 op te stellen en in procedure te brengen.

1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet

WVS-groep heeft van de negen deelnemende gemeenten een nieuwe rol gekregen als leerwerkbedrijf. De focus ligt hierbij op de (arbeids-)ontwikkeling van werkzoekenden. WVS-groep is verantwoordelijk voor de (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen. De toeleiding tot betaald werk is in handen van het regionaal georganiseerde Werkgevers Service Punt (WSP) waarin gemeenten, werkpleinen, UWV en WVS-groep samenwerken. Hieronder volgt een overzicht van de activiteiten die WVS-groep in het kader van de nieuwe Participatiewet uitvoert c.q. recentelijk heeft uitgevoerd.

1.2.1 Activiteiten in het kader van de Participatiewet

Beschut Werk
Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' (beschermde) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf 1 januari 2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht om beschut werk aan te bieden en kunnen inwoners die denken in aanmerking te komen voor een indicatie beschut werk zich zelf aanmelden bij het UWV. Een gemeente bepaalt zelf op welke manier en waar zij beschutte werkplekken aanbiedt. Alle gemeenten krijgen geld om beschutte werkplekken te organiseren. In onze regio hebben alle 9 deelnemende gemeenten besloten om beschutte werkplekken te organiseren via WVS-groep. Mensen

die in aanmerking komen voor beschutte werkplekken krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS-groep of bij een externe inlener.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2017*	Gerealiseerde beschutte werkplekken per 30 juni 2017
Werkplein Brabantse Wal	Aantal	Aantal
Bergen op Zoom	11	2
Steenbergen	3	2
Woensdrecht	3	1
Totaal	17	5
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal
Etten-Leur	5	4
Halderberge	4	1
Moerdijk	4	2
Roosendaal	14	3
Rucphen	5	
Zundert	2	
Totaal	34	10

*De berekende fictieve aantallen zijn geen personen, maar jaargemiddelde bezette plaatsen.

Leerwerktrajecten
WVS-groep voert in opdracht van de werkpleinen leerwerktrajecten uit. Het betreft hier uitkeringsgerechtigden van de negen deelnemende gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die voor maximaal 6 maanden met behoud van uitkering deelnemen aan een leerwerktraject. Het doel van een leerwerktraject is een optimale arbeids- en mensontwikkeling voor de werkzoekende. Het ultieme doel is het laten uitstromen van kandidaten richting regulier werk.

Tijdens de intake bleek dat een persoon ervaring had als heftruckchauffeur en dat zijn certificaten nog geldig waren. Hij had echter al jaren niet meer op een heftruck gereden. Betrokkene is gestart met een leerwerktraject in het magazijn bij WVS en kon hier weer de nodige ervaring opdoen en werken aan zijn zelfvertrouwen. Na 2,5 maand leerwerktraject heeft betrokkene een jaarcontract gekregen (voor 40 uur p/w) bij een logistiek bedrijf. Dit betekende het einde van een periode van 2 jaar in de bijstand!

De doelgroep betreft kandidaten die bemiddelbaar zijn met ondersteuning en arbeidsperspectief. Tijdens het leerwerktraject worden werknemersvaardigheden en competenties ontwikkeld en worden specifieke ontwikkelvragen beantwoord. Na het leerwerktraject neemt het Werkgevers Servicepunt (WSP) de bemiddeling richting de arbeidsmarkt op zich. Het werkplein bepaalt of, en zo ja welke aanvullende instrumenten worden ingezet voor de ontwikkeling van de werkzoekenden alsmede of er voor betrokkene een traject wordt ingezet met als doel het doorstromen naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Twee personen hebben na een leerwerk- en werkervaringstraject een arbeidscontract gekregen bij WVS Schoonmaak.

Voor het jaar 2017 is de afspraak dat er in totaal 210 leerwerktrajecten worden gestart. Vanuit de ISD Brabantse Wal zijn ultimo van het 1e kwartaal 2017 11 cliënten actief aan de slag in een leerwerktraject. Vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant waren er 59 cliënten actief. Vanuit de ISD en het Werkplein komen nieuwe aanmeldingen voor leerwerktrajecten nu veelvuldig binnen.

Leerwerktrajecten Status	Aantal deelnemers per 30 juni 2017
Actief	59
In afwachting procedure	27
Nooit gestart	25
Traject beëindigd*	58
Tijdelijk inactief	1
Totaal	170

* - uitstroom regulier werk
- nieuw traject WVS
- traject volledig doorlopen/einde
- teruggetrokken door opdrachtgever

Vier personen zijn na een kort leerwerktraject doorgestroomd naar werk bij een regulier groenbedrijf.

Alle acties in het kader van leerwerktrajecten gebeuren in goed overleg tussen de klantmanagers van de ISD en het Werkplein en de trajectbegeleiders van WVS-groep.

Participanten
In het kader van de Participatiewet bestaat de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden met behulp van een loonkostensubsidie een (tijdelijk) arbeidscontract te bieden (tot maximaal 23 maanden) bij het sociaal detacheringsbedrijf van WVS-groep, Flexkompaan BV. Werkzoekenden kunnen dan vanuit Flexkompaan BV (tijdelijk) gedetacheerd worden bij een reguliere werkgever. Met de reguliere werkgever wordt dan de afspraak gemaakt dat de betrokken werkzoekende (gedetacheerde), na afloop van de detacheringstermijn, bij de reguliere werkgever in dienst zal treden, tenzij tijdens de detachering is gebleken dat de gedetacheerde overduidelijk niet geschikt is voor de functie. Deze sociale detachering kan op deze manier fungeren als een voorschakeltraject op weg naar een betaalde baan bij een reguliere werkgever.

Er was één kandidaat geplaatst via Flexkompaan BV met een loonkostensubsidie op een halfjaar contract. Deze kandidaat is per 16 april jl. uitgestroomd. De kandidaat is door de externe werkgever zelf in dienst genomen.

Implementatie van Talent 6
Regionaal is gekozen voor het instrument Talent 6 voor loonwaarde metingen en het meten van ontwikkelingen in 6 vastgestelde competenties. Met deze methodiek kan de ontwikkeling van mensen worden gemeten op basis van het toetsen van 6 competenties. Binnen WVS worden de leidinggevenden getraind voor het correct toepassen van deze methodiek. Daarnaast is met de komst van de leerwerktrajecten behoefte om nog meer aansluiting te vinden tussen werk en ontwikkeling. Om mensen te kunnen voorzien van een goed leerwerktraject is het noodzakelijk dat de bedrijfsprocessen hierop zijn aangepast. Binnen WVS worden leidinggevenden tevens getraind om met een ander oog te kijken naar de werkprocessen teneinde te bepalen welke competenties kunnen worden ontwikkeld per werksoort.

Project ‘Aan de slag’
Het project ‘Aan de slag’ is het vervolg op het project ‘Iedereen doet mee’ en wordt uitgevoerd in opdracht van de ISD Brabantse Wal. Het project heeft als doel om uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en te ontwikkelen en mogelijk in te laten stromen in een leerwerktraject. Alle acties zijn gericht op het vinden van werk. Het betreft hier een ESF project. Via dit project worden ook acties ondernomen om de service teams bij de afdelingen Openbare Werken van de gemeenten Bergen op Zoom en Steenbergen gestalte te doen krijgen. Geconcludeerd kan worden dat samenwerken loont.

In totaal namen per 30 juni 2017 94 personen deel aan het project “Aan de slag”, waarvan 11 in het groen en 3 in de schoonmaak.

Project Actualiseren Participatievermogen & Project ontheffingen
In november 2016 is WVS, in opdracht van de ISD Brabantse Wal, gestart met het project om circa 1300 klanten van de ISD uit te nodigen voor een gesprek. Tijdens dit gesprek worden de gegevens die voorhanden zijn geactualiseerd en wordt er nagegaan of de klanten ingezet kunnen worden op diverse projecten. Tevens wordt aangegeven of het klanten betreft die ingedeeld kunnen worden in categorie A, B of C. Dit project is inmiddels afgerond en er wordt gestart met een vervolg. WVS gaat nu in opdracht van de ISD alle klanten met een ontheffing spreken. Dit project ontheffingen zal eind dit jaar worden afgerond. Naast advisering over de inzet op de diverse projecten en de indeling in de categorie A, B of C zal WVS tevens adviseren over mogelijk in te zetten instrumenten, eventuele duurzame ontheffing, opheffing van de ontheffing en / of doorverwijzing naar hulpverleningsinstanties.

1.2.2 Activiteiten in opdracht van derden

Develop & Job activation single parents (PMI)
Met Philip Morris International is overleg geweest omtrent het starten van een nieuw project: het begeleiden en ontwikkelen van 5 alleenstaande ouders met kinderen en hen zo mogelijk uit te plaatsen in een baan op de reguliere arbeidsmarkt. Dit project wordt gefinancierd door Philip Morris International (PMI). De selectie van de kandidaten voor dit project vindt plaats in samenwerking met de ISD Brabantse Wal. De selectie heeft plaatsgevonden in het 4e kwartaal van 2016. De daadwerkelijke uitvoering van het project is gestart in het 1e kwartaal van 2017 en afgerond in het 2e kwartaal De inzet van de instrumenten was heel divers en maatwerk. Voor enkele kandidaten is stimulering, ondersteuning en coaching van toegevoegde waarde. Voor anderen is werk verrichten onder beheer van WVS van toepassing om vervolgens een vervolgstap te maken. Van de 5 kandidaten heeft er één betaald werk gevonden op de arbeidsmarkt, één persoon is begonnen aan een omscholing met uitzicht op werk, bij één persoon is gebleken dat het uitvoeren van mantelzorg het hoogst haalbare was, één persoon heeft het project voortijdig verlaten en één kandidaat is ingestroomd in een leerwerktraject bij WVS.

1.3 Samenwerking met SDW & GGZ

Zowel SDW, GGZ als WVS werken al jaren samen. De werkgroep optimalisatie dienstverlening is gevraagd om te kijken naar de mogelijkheden voor een verdere optimalisatie van de samenwerking. Gewerkt wordt nu aan een business case waarin we een gezamenlijke afdeling met begroting aan het uitwerken zijn. WVS kiest bij de uitvoering van arbeidsmatige dagbesteding niet voor een eigenstandige uitvoering, maar kiest hierbij voor een samenwerking met de bestaande zorgaanbieders.

1.4 Commerciële ontwikkelingen

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

Online marketing

1Blog t.b.v. de online positionering van het leerwerkbedrijf

In het 2e kwartaal van 2017 werd doorgepakt met de positionering van het leerwerkbedrijf door enkele blogs en video's voor te bereiden en te publiceren (zie voorbeeld blog hierboven). De komende maanden zal de nadruk zeker op deze positionering liggen. De nieuwe website zal naar verwachting in het 3e kwartaal gepubliceerd worden. Deze website zal beter passen bij onze rol als leerwerkbedrijf. Ook voor de diensten gaat de marketing uiteraard door. Voor de marketingactie voor WOL (Werken op Locatie) werden enkele blogs gepubliceerd. En voor de andere diensten worden acties voorbereid. Het aantal aanvragen verkregen uit online marketingactiviteiten komt in het 2e kwartaal uit op 66. Een derde hiervan is afkomstig van bedrijven.

Industriële activiteiten
Binnen de drie vestigingen van de Industrie is men momenteel bezig om de afdelingen en de productieprocessen nog beter in te richten voor het kunnen aanbieden van leerwerkplekken.
Vanuit de vestiging Etten-Leur zijn 25 medewerkers in groepsverband gedetacheerd bij een reguliere klant. Met diverse potentiële klanten wordt nog onderhandeld over een groepsdetachering.

Groen
Naast de gebruikelijke werkzaamheden van het groen, zijn er o.a. door de aantrekkende economie 132 extra projecten aanbesteed met een geschatte omzet van 185.000 euro. Het betreft dan zowel particulieren, gemeenten, zorginstellingen en scholen.
Op initiatief van het Werkplein Hart van West Brabant, WVS en enkele groenbedrijven is er op 29 juni een banenmarkt georganiseerd. Deze banenmarkt was gericht op mensen vanuit de doelgroep, om ze kennis te laten maken met groenwerkzaamheden. Vanuit de doelgroep hebben 23 mensen de banenmarkt bezocht. Bekeken zal worden of 13 mensen willen meewerken aan een BBL-opleiding. Deze duurt een jaar en is een combinatie van leren in de praktijk en werken bij een regulier groenbedrijf.

Detachering
- Op 30 juni 2017 zijn er in totaal 359 medewerkers in SW verband individueel gedetacheerd. 26 Medewerkers hebben een dubbele plaatsing (deeltijdplaatsing) en 5 medewerkers zijn elk werkzaam op 3 verschillende locaties.
- Daarnaast zijn er 25 personen werkzaam in het kader van Begeleid Werken en 1 in het kader van de WIW.
- Vanuit de bedrijven van WVS zijn 10 medewerkers doorgestroomd naar het bedrijf Detachering, 6 medewerkers zijn vanuit dit bedrijf ingestroomd naar de WVS-bedrijven.
- Op dit moment zijn er 31 openstaande vacatures.
- Vanuit de onderlinge samenwerking tussen het Werkplein Hart van West-Brabant, de ISD Brabantse Wal en WVS zijn er 31 mensen bemiddeld naar een proef- of vaste plaatsing.

2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal over Wsw

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, SW-medewerkers een volwaardige werkplek bieden waar ze trots op kunnen zijn en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen bieden op betaald werk elders. Onze sociale doelstellingen kunnen slechts gerealiseerd worden bij het beschikbaar hebben van voldoende werk en uitstekende contacten met het bedrijfsleven. Vanaf 1 januari 2015 stromen er geen nieuwe SW-ge-indiceerden in, in een SW-dienstverband. Dit betekent dat het zittende Wsw bestand via natuurlijk verloop jaarlijks afneemt.

2.1 *Financiering Wsw*

Het ministerie van SoZaWe verstrekt aan de gemeenten jaarlijks een Participatiebudget. Ook het budget voor de Wsw is hieraan toegevoegd. Het geld voor het zittend Wsw bestand wordt door het ministerie verdeeld op basis van de realisaties uit het voorgaande jaar, gecorrigeerd voor de voorspelde natuurlijke uitstroom voor het lopende jaar. Door de aangesloten gemeenten wordt het participatie (deel-)budget Wsw/zittend aan WVS-groep overgedragen. De financiering (per SE) (inclusief LPO) ziet er tot 30 juni 2017 als volgt uit:

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	SE	€	SE	€
Bestedingen	110,54	2.760.515,42	2.169,38	54.175.926,74

2.2 *Dienstverbanden*

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 2017.

Plaatsingen WSW	Steenbergen			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2016	112,03	110,64	125	2.207,45	2.165,88	2.521
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0	0	0	0	0	0
Beëindigde dienstverbanden	0	0	0	25,36	25,11	28
Overige mutaties*	-1,78	-1,78	-2	-12,97	-13,12	-10
Per 30 juni 2017	110,25	108,86	123	2.169,12	2.127,65	2.483
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	111,05	109,66	124	2.191,12	2.149,28	2.506
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	1,00			22,41		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 2e kwartaal 2017 is als volgt te specificeren:

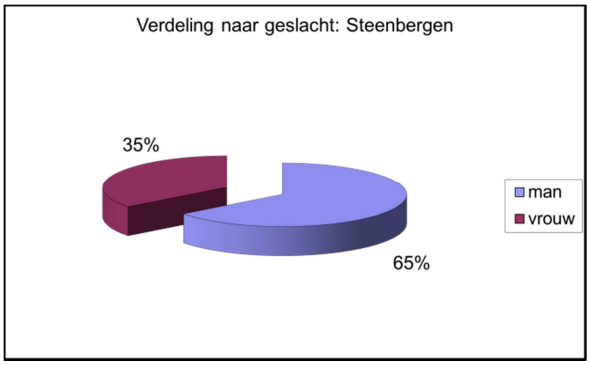
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente			3	11
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			17	61
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen			5	17
Voorziening i.h.k.v. AWBZ			3	11
Overige bestemmingen				
Overlijden werknemer				
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	0	0	28	100

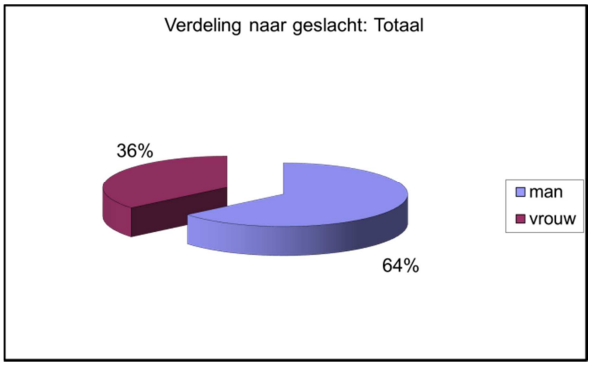
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal 2017:

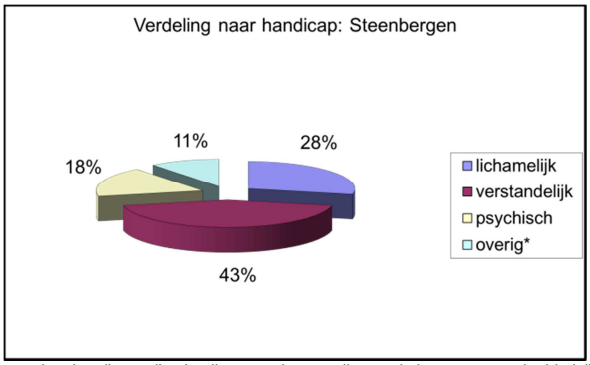
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	0	0	1	6.418,68

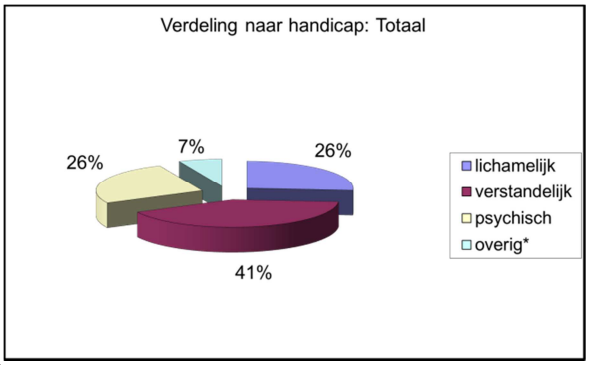
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS-groep heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 30 juni 2017 is als volgt:

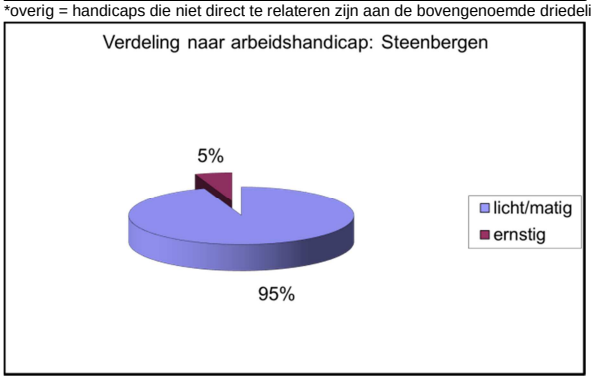


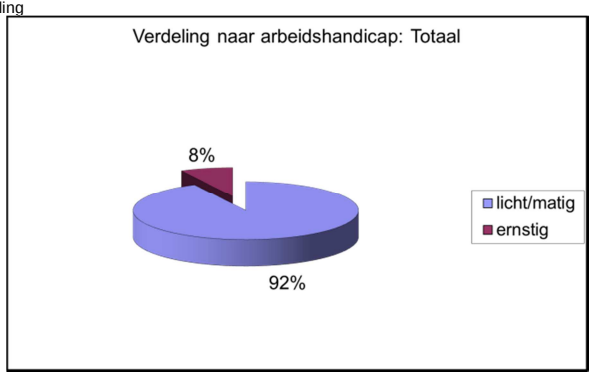


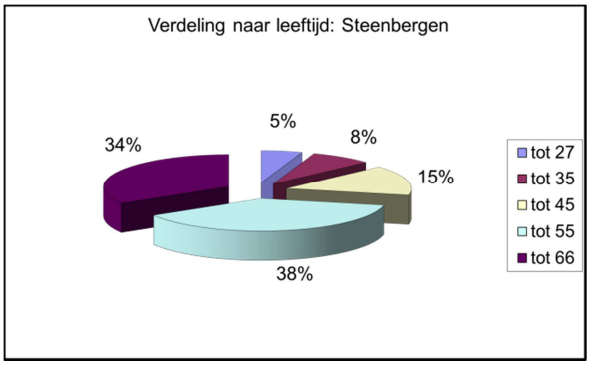


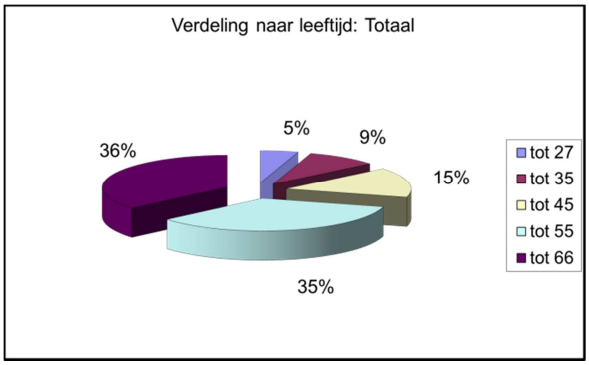


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling







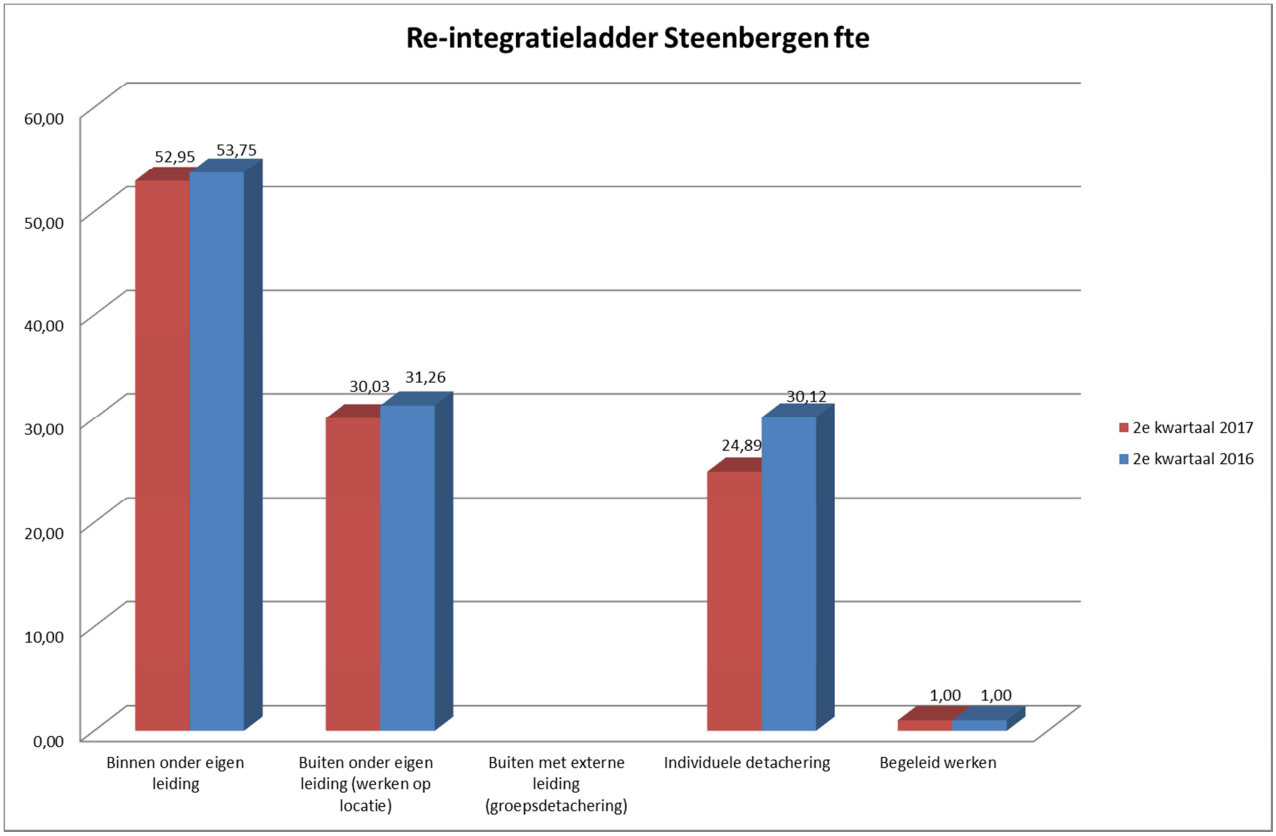


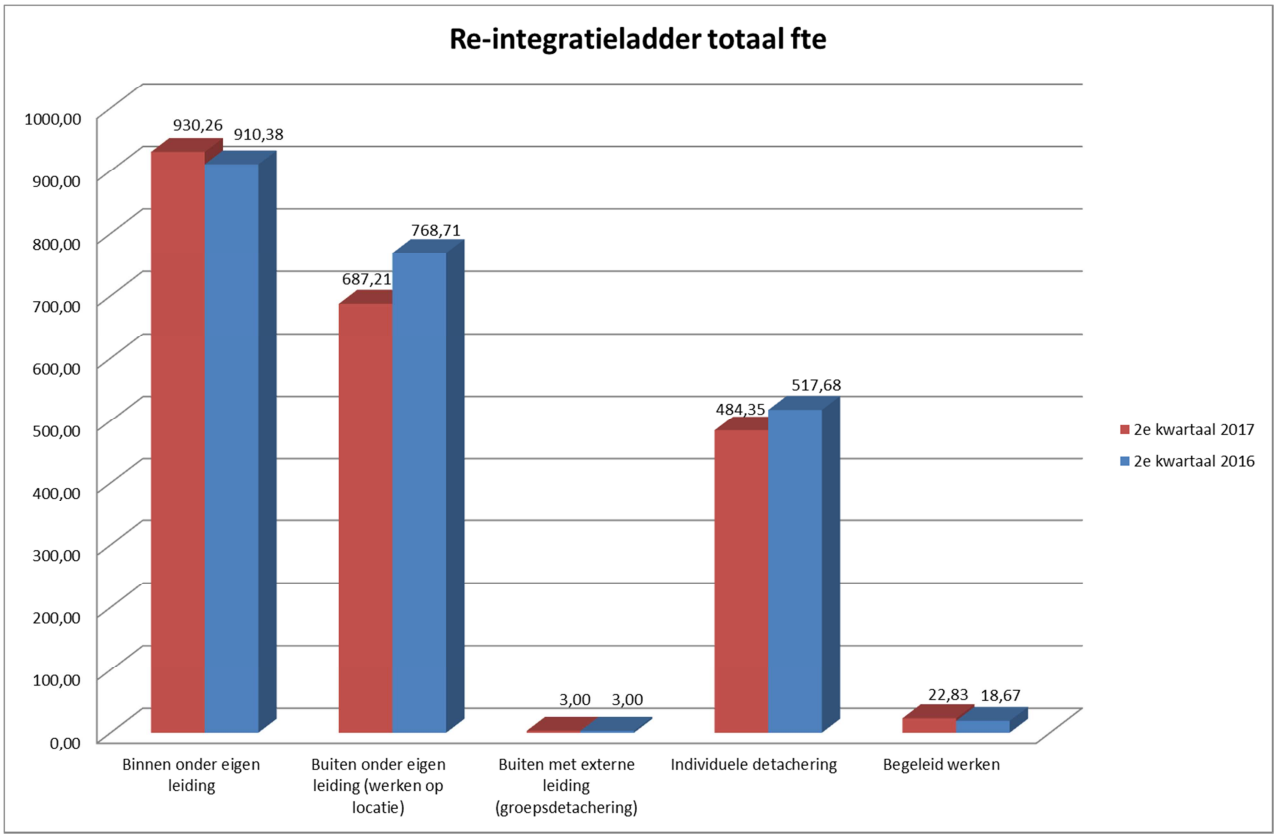
Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. De SW-medewerkers die bij WVS-groep werkzaam zijn in staf- of leidinggevende functies vallen volgens de definitie van de re-integratieladder (voor een groot deel) onder de categorie 'Binnen onder eigen leiding'. Om een duidelijk beeld te geven om hoeveel fte staf- en leidinggevend SW-personeel het gaat zijn deze aantallen in het onderstaande overzicht uitgesplitst. Aan het eind van het 2e kwartaal van 2017 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 2e kwartaal van 2016:

Re-integratieladder	Steenbergen				Totaal			
(in fte's)	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
2e kwartaal	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Binnen onder eigen leiding	52,95	53,75	3,89	3,89	930,26	910,38	89,68	88,00
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	30,03	31,26			687,21	768,71	2,89	2,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)					3,00	3,00		
Individuele detachering	24,89	30,12			484,35	517,68	2,00	4,00
Begeleid werken	1,00	1,00			22,83	18,67		

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.





Het aantal mensen dat binnen onder eigen leiding werkzaam is laat een stijging zien als gevolg van twee (grote) WOL plaatsingen die eind 2016 zijn geëindigd.

Opleidingen

Om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers verder te ontwikkelen met als doel intern maar uiteindelijk extern te kunnen functioneren zijn in het 2e kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Cursus Bedrijfshulpverlening (BHV), 1 deelnemer geslaagd.
- Herhalingscursus BHV, 37 deelnemers, 36 geslaagd.
- Cursus Bosmaaien, 10 deelnemers geslaagd.
- Cursus Elektrische palletwagen, 1 deelnemer geslaagd.
- Herinstructie Gewasbescherming, 1 deelnemer geslaagd.
- Training Gewenst Gedrag (intervisie), 92 deelnemers geslaagd.
- Cursus Heftruckchauffeur, 1 deelnemer geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 4 deelnemers geslaagd.
- Cursus Heftruck/ reachtruck, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Rijbewijs BE, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus Hoogwerker, 6 deelnemers geslaagd.
- Cursus VCA keurmeester, 1 deelnemer geslaagd.
- Lean Green Belt, 9 deelnemers geslaagd.
- Training Multicultureel Vakmanschap, 100 deelnemers geslaagd.
- Training Op zoek naar werk, 5 deelnemers geslaagd.
- Ponte Introductiecursus Leidinggeven, 7 deelnemers geslaagd.
- Ponte 2 cursus Leidinggeven, 5 deelnemers geslaagd.
- Cursus Talent 6 (meten van competenties), 51 deelnemers, 49 geslaagd.
- Cursus Veilig werken langs de weg, 20 deelnemers geslaagd.
- Cursus AB (assistent groen in leefomgeving), 11 deelnemers geslaagd.

Detachering bij gemeenten/ Begeleid Werken
WVS-groep heeft Wsw-geïndiceerden geplaatst bij de gemeenten. Dit kan ofwel op basis van een Begeleid Werken plaats ofwel middels een detacheringsovereenkomst. Onderstaande overzichten geven het aantal geplaatste medewerkers weer bij uw gemeente aan het eind van het 2e kwartaal van 2017 vergeleken met het eind van het 1e kwartaal van 2017.

Detachering bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2017		eind 1e kwartaal 2017	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	22,89	24	22,89	24
Etten-Leur	16,91	20	18,16	21
Halderberge	4,00	5	4,33	5
Moerdijk	4,80	5	4,80	5
Roosendaal	3,28	5	3,28	5
Rucphen	1,89	2	1,89	2
Steenbergen	1,33	2	1,33	2
Woensdrecht	0,56	1	0,58	1
Zundert	4,51	6	4,51	6
Werkplein Hart van West-Brabant	0	0	0	0
ISD Brabantse Wal	0	0	0	0
Totaal	60,17	70	61,77	71

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2017		eind 1e kwartaal 2017	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	1,00	1	1,00	1
Etten-Leur	0	0	0	0
Halderberge	1,00	1	1,00	1
Moerdijk	0	0	0	0
Roosendaal	1,00	1	1,00	1
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	0	0	0	0
Woensdrecht	0	0	0	0
Zundert	0	0	0	0
Werkplein Hart van West-Brabant	0	0	0	0
ISD Brabantse Wal	0	0	0	0
Totaal	4,00	4	4,00	4

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio
Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal van 2017.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	13	254
Bovengrens*		
Ondergrens**		7
Totaal	13	261

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

3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD's

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 2017 voor de uitvoering van de Wsw en de nieuwe doelgroepen (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 2e kwartaal 2017 is ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij de Stichting Samenwerken (SSW). De omzet van SSW is in het onderstaande overzicht verdeeld over de gemeenten Bergen op Zoom (43%), Steenbergen (28,5%) en Woensdrecht (28,5%). Vanaf het 3e kwartaal 2016 is in het onderstaande overzicht ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij Saver NV (incl. De Kringloper). De omzet van Saver is in het onderstaande overzicht verdeeld over de aandeelhouders van Saver, te weten de gemeenten Roosendaal (40,4%), Bergen op Zoom (34,3%), Halderberge (15,2%) en Woensdrecht (10,1%).

Bedrijf/Activiteit	Steenbergen			Totaal		
(in euro's)	Tot en met 2e kwartaal 2017	Tot en met 2e kwartaal 2016	Verschil 2017-2016	Tot en met 2e kwartaal 2017	Tot en met 2e kwartaal 2016	Verschil 2017-2016
Centrale diensten	769	124	645	8.566	3.694	4.872
Bedrijf 1 Groen	254.101	249.912	4.189	3.031.865	3.049.784	-17.919
Bedrijf 3 Post	17.560	19.285	-1.725	193.197	194.929	-1.732
Bedrijf 4 Deta + BW	34.186	33.962	224	822.864	838.734	-15.870
Bedrijf 5 Schoonmaak	46.294	41.561	4.733	705.914	601.788	104.126
WIW-ID	0	0	0	12.231	12.862	-631
Nieuwe doelgroepen*	0	0	0	0	119.616	-119.616
Totaal	352.910	344.844	8.065	4.774.637	4.821.407	-46.770

* Zie hoofdstuk 1.2

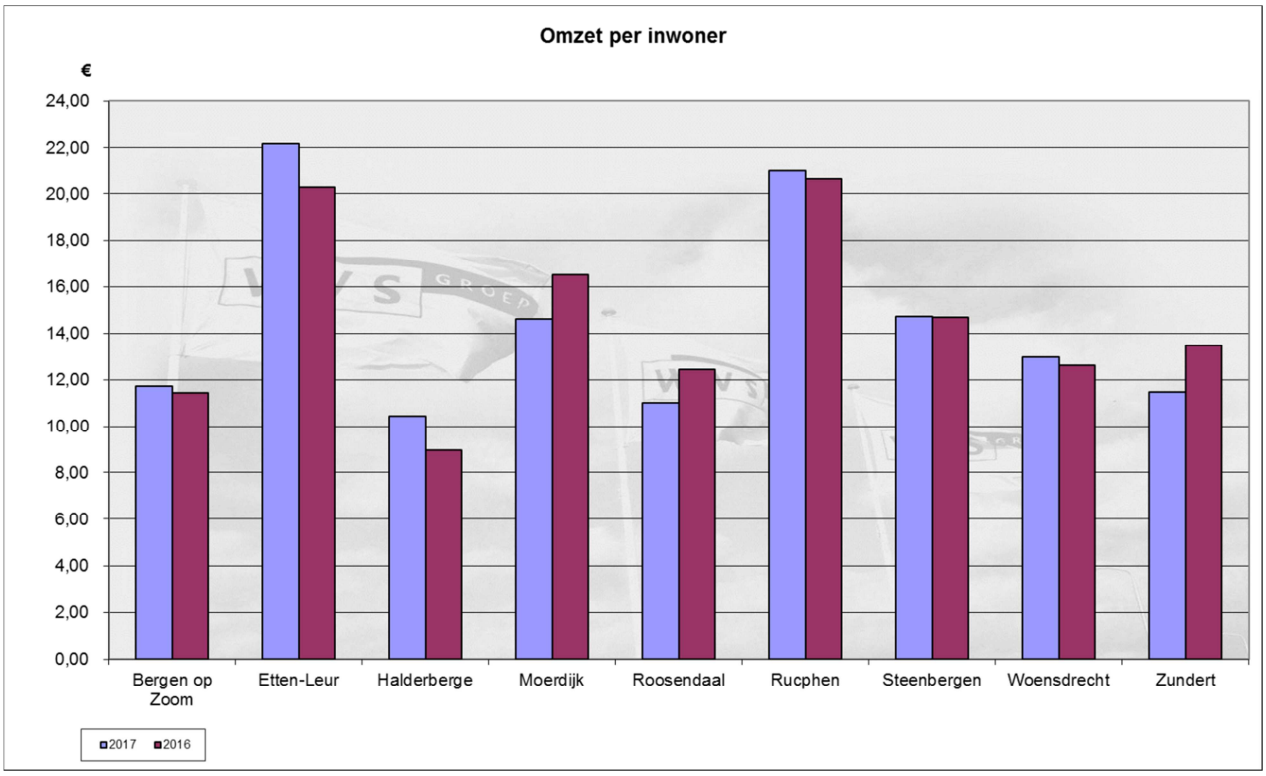
In het onderstaande overzicht van het 2e kwartaal 2017 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
(in euro's)	Tot en met 2e kwartaal 2017	Tot en met 2e kwartaal 2016	Verschil 2017-2016	Tot en met 2e kwartaal 2017	Tot en met 2e kwartaal 2016	Verschil 2017-2016
Centrale diensten	166.468	0	166.468	5.150	410	4.740
Bedrijf 1 Groen	0	0	0	0	0	0
Bedrijf 3 Post	0	0	0	36.518	32.372	4.146
Bedrijf 4 Deta + BW	1.044	362	682	6.483	30.695	-24.212
Bedrijf 5 Schoonmaak	0	0	0	0	0	0
WIW-ID	1.023	998	25	0	0	0
Nieuwe doelgroepen*	1.208	50.663	-49.455	0	0	0
Totaal	169.743	52.023	117.720	48.151	63.477	-15.326

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 2e kwartaal 2017 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 2017	Tot en met 2e kwartaal 2016	Verschil 2017-2016
Gemeente Steenbergen	14,72	14,69	0,03

De omzet per inwoner tot en met het 2e kwartaal van 2017 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



4. Regulier personeel en ziekteverzuim

4.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2017 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS-groep dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 177,2 Fte's. De daadwerkelijke bezetting per 30 juni 2017 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte	Aantal
Flexkompaan*	106,29	108
Ambtelijk	74,21	80
Totaal	180,50	188
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	175,45	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	2,61	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,44	
Overig	1,00	

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 2e kwartaal 2017:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	0	0

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

4.2 Ziekteverzuim

Verzuimvisie en verzuimbeleid

Na de afronding van de pilot met betrekking tot de inzet van een verzuimcoach ter ondersteuning van de leiding, is geconstateerd dat vooral de focus van de leiding op het verzuim belangrijk is bij de verzuimbegeleiding en het terugdringen van het ziekteverzuim. In het 4e kwartaal zijn de eerste stappen gezet in het opstellen van een plan van aanpak voor elk bedrijfsonderdeel. De uitrol van deze plannen vindt plaats in 2017.

Cijfermatig overzicht	2e kwartaal 2017				2e kwartaal 2016		
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk
Kort	0,3	0,8	1,5		0,4	0,9	1,4
Middellang	0,6	2,1	1,4		0,6	2,0	
Lang	3,8	8,9	7,2		2,8	5,8	
Langer dan 1 jaar	0,9	3,1			0,9	4,8	
3e ziektejaar	0,5	1,3			0,7	1,7	
Totaal	6,1	16,2	10,2	0	5,4	15,3	1,4

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 *Exploitatierekening*

De resultaten tot en met het 2e kwartaal 2017 zijn als volgt:

in € x 1.000	**t/m juni werkelijk**	**t/m juni budget**	**ver-schil**	**jaar budget**
netto omzet derden	10.385	11.471	-1.086	22.647
netto omzet deelnemende gemeenten	4.993	4.362	631	8.725
+/- mutatie onderhanden werken	793	0	793	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-5.127	-4.578	-549	-8.997
toegevoegde waarde	**11.044**	**11.255**	**-211**	**22.375**
in % van de omzet	*71,8*	*71,1*	*0,7*	*71,3*
re-integratie en begeleidingsopbrengsten	**219**	**449**	**-230**	**897**
rijkssubsidie	27.651	27.016	635	54.032
loonkostensubsidie Beschut werk	23	85	-62	173
loonkostensubsidie Participanten	0	52	-52	104
overige subsidies overheid	0	76	-76	150
totaal bijdrage overheden	**27.674**	**27.229**	**445**	**54.459**
overige bedrijfsopbrengsten	1.072	1.108	-36	2.210
totaal baten	**40.009**	**40.041**	**-32**	**79.941**
- loonkosten SW	-32.457	-32.124	-333	-64.248
- overige personeelskosten SW	-854	-882	28	-1.540
- verstrekte loonkostensubsidies	-83	-96	13	-416
totaal personeelskosten SW	**-33.394**	**-33.102**	**-292**	**-66.204**
- loonkosten beschut werk	-50	-156	106	-311
- overige personeelskosten beschut werk	-2	0	-2	0
totaal personeelskosten beschut werk	**-52**	**-156**	**104**	**-311**
- kosten regulier personeel	-5.839	-5.917	78	-11.833
- afschrijvingen	-836	-874	38	-1.748
- overige bedrijfskosten	-2.219	-2.206	-13	-4.407
- financieringskosten	-111	-112	1	-225
totaal bedrijfslasten	**-42.451**	**-42.367**	**-84**	**-84.728**
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	**-2.442**	**-2.326**	**-116**	**-4.787**
gemeentelijke bijdrage	2.393	2.394	-1	4.787
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	**-49**	**68**	**-117**	**0**

Het financiële resultaat tot en met juni bedraagt € 49.000,- negatief. Dit betekent een verlies op het budget van € 117.000,-. In het resultaat is rekening gehouden met een onverwachte naheffing van de belastingdienst ad € 136.000,-. De toegevoegde waarde blijft tot en met juni 2017 achter op het budget. Dit wordt enerzijds veroorzaakt doordat het groenbedrijf (nog) in afwachting was van een bevestiging van de gemeentelijke groencontracten en anderzijds omdat eind vorig jaar enkele grote WOL (Werken Op Locatie)

projecten zijn geëindigd waarvoor nog niet volledig vervanging is gevonden. Inmiddels is van vrijwel alle deelnemende gemeenten een bevestiging ontvangen met betrekking tot het groencontract en laat het resultaat van WVS Industrie (waar WOL onder valt) een herstel zien. Businesspost (Post en Pakketservice) presteert boven verwachting. Ook het aantal begeleid werkers neemt toe. Afgaande op de huidige situatie is de verwachting dat het jaar 2017 budgettair neutraal zal worden afgesloten.

5.2 Risicoparagraaf

Vanaf 2015 wordt in de Wsw niet meer gewerkt met jaarlijkse taakstellingen die per gemeente worden toegekend. Vanaf 2015 ontvangen de gemeenten een deelbudget in de PW dat bedoeld is voor de uitvoering van de huidige SW. Bij de verdeling van het macro SW-budget tracht het ministerie van SZW zo goed mogelijk aan te sluiten bij de feitelijke ontwikkelingen van het aantal Wsw-plekken in een gemeente. Het ministerie rekent hierbij o.a. ook met de zogenaamde blijfkans van SW-dienstverbanden. Als de werkelijk uitstroom lager is dan waar het ministerie in z'n berekeningen van uit gaat, creëert dit een groot financieel risico. Immers, bij een lagere uitstroom wordt de rijksbijdrage per SE SW, bij een gelijkblijvend macrobudget, lager. Dit leidde voor het jaar 2017 tot een forse daling van de rijksbijdrage SW. Daarnaast worden de stijgende SW-loonkosten maar gedeeltelijk door het ministerie gecompenseerd omdat deze compensatie wordt toegevoegd aan het macrobudget SW en vervolgens wordt omgeslagen naar rato van het aantal SW-dienstverbanden. Als dit aantal hoger is dan waar eerder in de prognoses van was uitgegaan, dan daalt de compensatie per SE. Inmiddels is in de mei circulaire 2017 de rijksbijdrage 2017 enigszins naar boven bijgesteld, doch de prognose voor het jaar 2018 valt qua hoogte van de rijksbijdrage SW weer negatiever uit.

Omdat er sinds 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de SW, neemt het aantal SW-werknemers vanaf 2015 jaarlijks af. Deze afname van personeel wordt onvoldoende compenseert door nieuwe instromers via leerwerktrajecten en via beschut werk. Dit betekent derhalve dat sommige opdrachten niet kunnen worden aangenomen en dat het voortbestaan van sommige productielijnen (die passend werk bieden aan de doelgroep en veelal een positief resultaat genereren in de exploitatie) ter discussie komt te staan. Dit heeft een negatieve invloed op het operationeel resultaat. Met name de afname van SW-personeel in het groen gaat gestaag. Op dit moment wordt door de deelnemende gemeenten onderzocht op welke wijze de ombouw van WVS-groep tot leerwerkbedrijf gestalte dient te krijgen.

6. Verklaring van afkortingen en begrippen

Arbeidshandicap	Dit betreft de indeling van een Wsw-geïndiceerde in de arbeidshandicapcategorie ‘matig’ of ‘ernstig’. Indeling wordt (bij de indicatie) bepaald door de zwaarte van de aanpassing(en) en de mate van productiviteit. Arbeidshandicap ‘matig’= 1 SE, arbeidshandicap ‘ernstig’= 1,25 SE.
Begeleid Werken	Competitief en betaald werk op een geïntegreerde externe werkplek, waarbij men in dienst is bij de externe opdrachtgever. Personen die Begeleid Werken hebben een dienstverband (niet zijnde onder de cao SW) met een (reguliere) werkgever maar krijgen wel begeleiding via WVS-groep.
Beschut Werk	Beschut werk is voor mensen die alleen in een ‘beschutte’ (beschermde) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.
Flexkompaan personeel	Dit betreft werknemers die in dienst zijn van Flexkompaan BV en intern worden gedetacheerd naar WVS-groep (regulier personeel van WVS-groep). Zij zijn werkzaam onder een bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaardenreglement dat deels de CAR-UWO volgt. Daarnaast bestaat sedert 2016 de mogelijkheid om werknemers in dienst te nemen bij Flexkompaan BV voor plaatsing in beschut werk en voor participanten met een loonkostensubsidie (sociale detachering).
Fte	Fte staat voor full-time equivalent en is gelijk aan een voltijds baan.
Gemeentelijke omzet	Dit is het bedrag dat uw gemeente bij de diverse WVS-bedrijven besteedt.
Groepsdetachering	Werken met een groep bij een externe opdrachtgever waarbij de aansturing en begeleiding ligt bij de desbetreffende opdrachtgever.
Individuele detachering	Op individuele basis werken bij een externe opdrachtgever, waarbij de aansturing en begeleiding ligt bij de desbetreffende opdrachtgever.
ISD	Intergemeentelijke Sociale Dienst. In onze regio zijn twee ISD’s actief, namelijk de ISD Brabantse Wal (Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht) en de ISD Hart van West-Brabant (Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Rucphen en Zundert). De werkpleinen maken onderdeel uit van de ISD’s
Re-integratieladder	De re-integratieladder geeft aan hoe ver de medewerkers van de reguliere arbeidsmarkt afstaan. Werken zij bij een reguliere werkgever, dan staan zij dicht bij de reguliere arbeidsmarkt, werken zij in een beschermde omgeving, dan is de afstand (nog) groot.
SE	SE staat voor Subsidiabele Eenheid. Dit is gelijk aan een fte, tenzij er sprake is van mensen met een ernstige arbeidshandicap. In dat geval wordt de fte-factor vermenigvuldigd met 1,25.
Werken op locatie (WOL)	Werken met een groep op een externe locatie met directe aansturing en begeleiding op de werkvloer door een leidinggevende vanuit WVS-groep.
Wsw	Wsw staat voor Wet sociale werkvoorziening. De Wet sociale werkvoorziening maakt het mogelijk dat mensen die (begeleid) willen werken dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke en / of psychische handicap die op de Wsw zijn aangewezen om te kunnen werken. De sociale werkvoorziening is alleen bestemd voor mensen die daar ook echt thuishoren. Het UWV bepaalde dit via een onafhankelijke indicatiestelling. Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om in te stromen in een Wsw-dienstverband.