Gemeente Steenbergen
Informatieset
1e kwartaal 2018

gemeente Steenbergen

Gemeente Steenbergen
&
WVS

Informatieset 1e kwartaal 2018

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 9
1.4 Commerciële ontwikkelingen 10
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw 12
2.1 Financiering Wsw 12
2.2 Dienstverbanden 12
2.3 Herindicaties dienstverbanden 16
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein 17
4. Regulier personeel en ziekteverzuim 19
4.1 Personele bezetting (regulier) 19
4.2 Uitzendkrachten 19
4.3 Ziekteverzuim 20
5. Financiële kengetallen en informatie 21
5.1 Exploitatierekening 21
5.2 Risicoparagraaf 22
6. Verklaring van afkortingen en begrippen 23

gemeente Steenbergen

WVS +++ NL

Inleiding

WVS-groep (hierna: WVS) 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 beschikt hiertoe over diverse werkbedrijven. Negen gemeenten in het westen van Noord-Brabant zijn aandeelhouder van WVS. Dit geldt ook voor uw gemeente. De ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant zijn voor WVS belangrijke opdrachtgevers als het gaat om het uitvoeren van leerwerktrajecten.

Graag informeren wij u over de financiële en sociale resultaten binnen WVS in het algemeen én voor uw gemeente specifiek. Omdat in deze informatieset een aantal termen en afkortingen gebruikt worden die verbonden zijn met WVS en de specifieke opdracht die wij ook voor uw gemeente uitvoeren, is in hoofdstuk 6 een verklaring van afkortingen en begrippen opgenomen.

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

1. Algemene informatie

In deze kwartaalrapportage doet de directie verslag van haar activiteiten en resultaten binnen de aan haar verstrekte opdrachten. 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 (hierna: WVS) voert van oudsher de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit. Per 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om mensen met een Wsw-indicatie een SW-baan aan te bieden. Het aantal mensen dat bij of via WVS-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 hèt leerwerkbedrijf van de negen gemeenten wordt. WVS beschikt immers over de kennis, het netwerk en de infrastructuur om deze taak goed uit te voeren. Dit betekent dat WVS, in opdracht van de ISD Brabantse Wal 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 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 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 (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 1e kwartaal van 2018.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 1e kwartaal 2018 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Nadat begin dit jaar het Herstructureringsplan WVS & Ketensamenwerking PW door de 9 deelnemende gemeenten is goedgekeurd en vastgesteld is in de 1e helft van 2017 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. Vlak voor de zomervakantie is het Ombouwplan door de 9 colleges van B&W vastgesteld. Een aantal onderwerpen die in het Ombouwplan worden genoemd dienen nog nader te worden geconcretiseerd. Hier zijn verschillende werkgroepen mee bezig. In december hebben de bestuurders besloten dat nog nader gekeken moet worden naar de mogelijkheden van een joint venture (private samenwerking) voor de groenactiviteiten en de post- en pakketbezorging. Dit wordt nu nader uitgewerkt. Tevens wordt een houtskoolschets opgesteld van de toekomstige ontwikkeling van WVS tot en met 2028. Zodra over de nadere uitwerking van het Ombouwplan definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden kan hiermee rekening worden gehouden in de begroting van WVS en kan WVS hierop haar eigen visie en ambitie afstemmen / vaststellen.

2. Op 26 februari 2018 is een herziene begroting 2018 en meerjarenraming t/m 2021 vastgesteld door het algemeen bestuur. In de herziene begroting 2018 is rekening is gehouden met de cijfers uit de mei circulaire 2017 van het ministerie van SoZaWe. Tevens zijn de uitgangspunten van de herziene begroting in overeenstemming gebracht met die van de begrotingen van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant. Hoewel het eindresultaat van de ontwerp herziene begroting 2018 (verlies van € 6.427.000,-) niet veel afwijkt van het verlies in de reeds vastgestelde begroting 2018 (verlies van € 6.449.000,-), hebben er wel enkele redelijk forse financiële aanpassingen in de begroting plaatsgevonden.

3. In het 1e kwartaal van 2018 heeft de accountantscontrole plaatsgevonden van de jaarrekening 2017 en is de ontwerp begroting 2019 en de meerjarenraming t/m 2022 opgesteld. De ontwerp jaarstukken zijn op 9 april jl. aangeboden aan het algemeen bestuur en daarna ter behandeling toegezonden aan de 9 deelnemende gemeenten.

1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet

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

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2018*	Gerealiseerde beschutte werkplekken per 31 maart 2018
Werkplein Brabantse Wal	Aantal	Aantal
Bergen op Zoom	18	10
Steenbergen	5	3
Woensdrecht	5	3
Totaal	28	16
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal
Etten-Leur	10	8
Halderberge	8	4
Moerdijk	7	4
Roosendaal	28	14
Rucphen	10	3
Zundert	3	3
Totaal	66	36

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

Leerwerktrajecten
WVS 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.

Een deelneemster met een arbeidsverleden in de zorg is in november gestart bij een kringloopwinkel. Na een periode van wennen kwamen de vaardigheden die zij had opgedaan in de zorg weer helemaal terug. De combinatie van de activiteiten in de kringloopwinkel en dagbestedingsactiviteiten maakte het een perfecte mix voor de kandidate. Inmiddels ligt voor de kandidate een contract in het vooruitzicht.

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.

Een kandidaat startte zijn leerwerktraject niet wetende wat hij hier van kon verwachten. Na een voorzichtige start kwam hij langzaam in een ritme en dat deed hem opbloeien. Onzekerheid maakte plaats voor een beetje bravoure en zijn gesloten houding werd spontaner en hij ging steeds meer beseffen dat er kansen waren. Deze positieve verandering leidde er toe dat hij momenteel bij een bedrijf dat brandwerende beveiliging aanbrengt en inspecteert te werk is gesteld. Dit bedrijf biedt hem de komende 3 maanden de gelegenheid het vak onder de knie te krijgen waarna bij gebleken geschiktheid een contract in het verschiet ligt.

Voor het jaar 2018 is de afspraak dat er in totaal 249 leerwerktrajecten worden gestart (1/3e vanuit de ISD en 2/3e vanuit het Werkplein). Vanuit de ISD Brabantse Wal zijn ultimo van het 1e kwartaal 2018 14 cliënten actief aan de slag in een leerwerktraject. Vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant waren er 12 cliënten actief.

Leerwerktrajecten Status	Aantal deelnemers per 31 maart 2018
Actief	26
In afwachting procedure	0
Nooit gestart	0
Traject beëindigd*	4
Tijdelijk inactief	0
Totaal	30

* - uitstroom regulier werk (1)
- nieuw traject WVS (0)
- nieuw traject extern (0)
- traject volledig doorlopen/einde (0)
- teruggetrokken door opdrachtgever (0)
- traject niet passend (3)
- medische redenen (0)
- misdragingen (0)
- geen recht op uitkering (0)

Soms komen kandidaten voor een leerwerktraject spontaan in actie als ze weten dat ze aan de slag moeten met behoud van uitkering. Zo was er een kandidaat die tijdens de intake erg gemotiveerd leek om het leerwerktraject in te gaan, maar die na een dag bij de in- en ompakafdeling van WVS gewerkt te hebben via een uitzendbureau een baan had gevonden voor 24 uur per week.

In opdracht van het Werkplein worden ook leerwerktrajecten uitgevoerd voor zogenaamde statushouders. Dat zijn mensen met een verblijfstatus. Per ultimo van het 1e kwartaal 2018 waren geen statushouders actief aan de slag in een leerwerktraject.

Leerwerktrajecten statushouders Status	Aantal deelnemers per 31 maart 2018
Actief	0
In afwachting procedure	0
Nooit gestart	0
Traject beëindigd*	0
Tijdelijk inactief	0
Totaal	0

* - nieuw traject extern (0)
- traject volledig doorlopen/einde (0)

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

De eerste stappen zijn gezet om de effectiviteit van de leerwerktrajecten te benoemen. De voorbereidingen zijn getroffen om dit jaar de leerwerktrajecten te analyseren en te evalueren.

In het 1e kwartaal 2018 zijn de voorbereidingen getroffen voor het verder uitlijnen van de zogenaamde leerroute logistiek. Kandidaten van het Werkplein Hart van West-Brabant, waarvan verwacht wordt dat zij mogelijk geschikt zijn om, na een leerwerktraject, te gaan werken in de logistieke sector, gaan instromen in de leerroute logistiek die vorm wordt gegeven binnen het industriële bedrijf van WVS in Roosendaal. Deze leerroute logistiek is een onderdeel van de uitwerking van het project Sociale Innovatie. Dat is een samenwerking tussen het Werkplein, Uitzendbureau Randstad en WVS. Randstad biedt een jaar werkgelegenheid aan de deelnemers van dit project.

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, Flexkompaan BV. Werkzoekenden kunnen dan vanuit Flexkompaan BV (tijdelijk) gedetacheerd worden bij een reguliere werkgever of bij WVS. Ingeval van plaatsing bij een reguliere werkgever wordt met deze werkgever 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. Ingeval van plaatsing bij WVS wordt getracht om de gedetacheerde, binnen uiterlijk 23 maanden, door te laten stromen naar een dienstverband bij een reguliere werkgever. Deze voorbereidingsbanen kunnen op deze manier fungeren als een voorschakeltraject op weg naar een betaalde baan bij een reguliere werkgever.

Ultimo maart 2018 waren er geen kandidaten via voorbereidingsbanen werkzaam / geplaatst.

In december 2017 is door de 9 wethouders besloten dat WVS 30 fte uit de doelgroep van de Participatiewet tijdelijk in dienst mag nemen voor het opvangen van de uitstroom van de SW in het groenbedrijf van WVS. WVS is hierdoor in staat om zijn lopende contractuele verplichtingen na te komen (o.a. voor de gemeenten) en tevens kan de uitvoering van de groenactiviteiten door WVS op peil blijven zolang er nog geen besluit is genomen over de wijze waarop deze activiteiten in de toekomst georganiseerd moeten gaan worden. De ISD, het Werkplein en WVS hebben een plan van aanpak gemaakt om mensen uit de doelgroep van de Participatiewet op te leiden voor werkzaamheden in de groensector. Bij WVS gaat het vooral om de eenvoudige handmatige werkzaamheden. De ISD, het Werkplein en het UWV zijn verantwoordelijk voor de selectie van de kandidaten. Inmiddels zijn de eerste kandidaten aangemeld en zullen zij op korte termijn gaan starten.

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. De competenties van Talent 6 zijn inmiddels ook geïntegreerd in het ontwikkelgesprek (voorheen beoordelingsgesprek) van de SW medewerkers zodat deze gesprekken ook kunnen gaan plaatsvinden. In het 1e kwartaal 2018 zijn er een aantal voorlichtingsbijeenkomsten gehouden voor de klantmanagers van de ISD en het Werkplein waarin uitleg is gegeven over de toepassing van de Talent 6 competenties in de praktijk bij de leerwerktrajecten. Met het Werkplein Hart van West-Brabant zal vanaf 2018 gewerkt gaan worden met Matchcare. Matchcare is het diagnosesysteem van het Werkplein. In overleg met het Werkplein en Matchcare is afgesproken dat de competenties van Talent 6 leidend zijn en ook in de rapportages worden geïntegreerd. Het 1e kwartaal 2018 heeft in het teken gestaan van het voorbereiden van de gebruikmaking van de partnermodule van Matchcare.

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.

Project PMI
In het 1e kwartaal 2018 hebben gesprekken plaatsgevonden met Philip Morris International (PMI) voor het indienen van een projectaanvraag voor het (dit jaar) starten van een ontwikkeltraject voor 5 statushouders

voor toeleiding naar betaald werk. De aanvraag zal in het 2e kwartaal worden ingediend en naar verwachting in de 2e helft van 2018 van start gaan.

Klanttevredenheidsonderzoek inzet jobcoach
Sinds een aantal jaren is het product 'jobcoach' toegevoegd aan de bestaande arbeidsontwikkel instrumenten van WVS. Om na te gaan of de inzet van de jobcoach voldoet aan de verwachtingen van de werkgever en de werknemer wordt aan beiden, aan het einde van het coaching traject, een korte vragenlijst voorgelegd. Deze vragenlijst is verplicht vanuit het UWV maar wordt ook gebruikt voor afgeronde trajecten vanuit de ISD en het Werkplein. Hieronder treft u de uitkomsten aan van het klanttevredenheidsonderzoek over de periode van maart 2017 tot maart 2018 (op een schaal van 1 t/m 10):

Jobcoachtrajecten van het UWV:
- Gemiddelde score van de werkgevers: 8.
- Gemiddelde score van de werknemers: 8.

Jobcoachtrajecten van de ISD en het Werkplein:
- Gemiddelde score van de werkgevers: 8,7.
- Gemiddelde score van de werknemers: 8.

De algemene conclusie is dat zowel de werkgevers als de werknemers tevreden zijn over de inzet van de jobcoach. Vanuit het UWV hebben we bericht ontvangen dat WVS voldoet aan de verplichtingen van klanttevredenheid en dat wij jobcoaching kunnen blijven leveren aan het UWV.

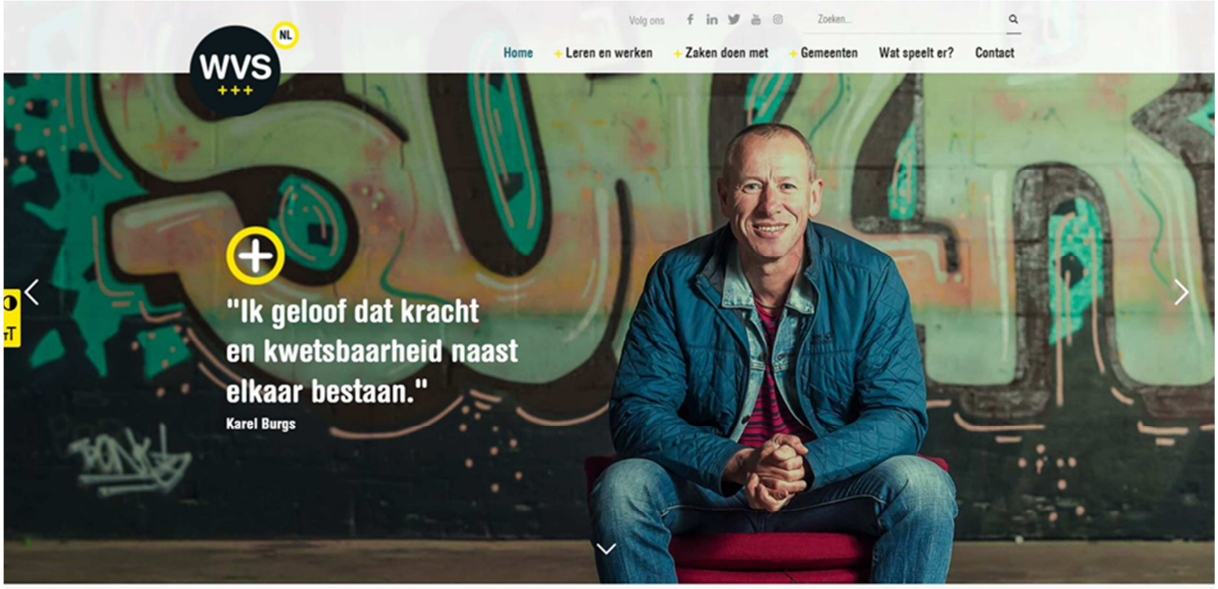
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ

De samenwerking met GGZ Breburg heeft inmiddels meer vorm gekregen en op dit moment voert WVS in opdracht van GGZ Breburg voor een aantal cliënten de arbeidsmatige dagbesteding uit in onderaanneming. Dit vindt plaats op de industriële vestiging in Etten-Leur. De eerste cliënten zijn inmiddels aan het uitbreiden in uren.

1.4 Commerciële ontwikkelingen

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

Online marketing



De nieuwe website van WVS werd op 18 januari 2018 gelanceerd.

In het 1e kwartaal van 2018 werd de nieuwe website van WVS gelanceerd. Deze brengt een aantal belangrijke verbeteringen, zoals bijvoorbeeld een responsive design en een flexibeler CMS. Ook de inhoud is meer gericht op onze nieuwe rol als leerwerkbedrijf. De insteek van de 'content marketing' (blogs en video's) zal nu ook meer gericht zijn op ontwikkeling, alhoewel er ook nog genoeg aandacht moet zijn voor de diensten. Het blijft zaak om hier een goede balans in te vinden. De content marketing en de zoekterm optimalisatie is vanaf de lancering van de nieuwe site opgepakt en het resultaat zal de komende maanden zichtbaar zijn. Het aantal aanvragen verkregen uit online marketingactiviteiten komt in het 1e kwartaal 2018 uit op 33. Omdat er gestopt is met de (promotie van) dienstverlening richting particulieren (groenvoorziening, bestrating en schuttingen) ligt het aantal aanvragen in de toekomst veel lager dan voorheen het geval is geweest.

Industriële activiteiten

- Binnen onze industriële bedrijven is de orderportefeuille goed gevuld. Ook het aantal mensen dat bij andere bedrijven is gedetacheerd in groepsverband, de zogenaamde WOL-plaatsingen, is toegenomen naar ongeveer 300 medewerkers.
- In het 1e kwartaal 2018 is een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De score was een 8.3. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van het onderzoek in 2016.
- WVS is in onderhandeling met een vaste relatie die trappen en stijgers produceert, om het contract te verlengen. Als dit lukt, zal er door de relatie tevens een nieuwe productielijn binnen industrie Bergen op Zoom worden geplaatst.
- Met een producent van raambekleding is men in onderhandeling om de productie uit te breiden.
- Van een co-packer in Etten-Leur, van o.a. wasmiddelen, hebben we voldoende orders ontvangen om voor 2018 15 medewerkers te voorzien van werk.
- Voor een producent van led verlichting straten zijn we opgestart met assemblage werkzaamheden. De bedoeling is dat deze werkzaamheden worden uitgebreid naar 1000 units per week.

Groen

- In het 1e kwartaal 2018 hebben de groenmedewerkers, naast de normale werkzaamheden zoals blad ruimen, snoeien etc., de collega's van de industrie en de post ondersteund.
- Er zijn ook diverse nieuwe werkzaamheden aangenomen, zoals het onderhoud van 18 rotondes, het steken van graskanten op de Borchwerf, aanplant van hagen en diverse aanplant van tuinen en tuinonderhoud.
- In samenwerking met de ISD, het Werkplein, het UWV, WVS en diverse particuliere groenbedrijven, zijn er op 1 en 8 maart jl. 2 groenmarkten georganiseerd. Vanuit de ISD en het Werkplein hebben hier 69 werkzoekenden aan deelgenomen. Van hen zijn inmiddels al 12 kandidaten werkzaam bij reguliere groenbedrijven. Met andere werkzoekenden vinden gesprekken plaats om te beginnen bij reguliere groenbedrijven of om eerst een leerwerktraject bij WVS te doorlopen.

Detachering

- Er zijn 27 personen met een SW-indicatie in dienst bij reguliere werkgevers in het kader van begeleid werken.
- Er zijn 4 personen werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Vanuit het Detacheringsbedrijf worden er door 300 SW-medewerkers 396 externe werkplekken ingevuld. De reden hiervan is dat meerdere mensen (part time) op meerdere plekken werkzaam zijn.
- In het 1e kwartaal 2018 zijn 10 personen vanuit de WVS-bedrijven doorgestroomd naar Detacheringen.
- In dezelfde periode zijn er 5 personen vanuit Detacheringen ingestroomd bij één van de andere WVS-bedrijven.

De detacheringsconsulenten van WVS werken ook nauw samen met de Multi Disciplinaire teams (MDT's) van de ISD en het Werkplein. In deze samenwerking zijn o.a. de volgende resultaten geboekt:

- Werkplein Hart van West-Brabant:
  - Vier klanten in bemiddeling en twee zijn geplaatst bij een reguliere werkgever in het kader van een leerwerktraject.
  - Vanuit het doelgroepenregister zijn er 28 klanten bemiddeld en 9 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
- ISD Brabantse Wal:
  - Vanuit 58 leerwerktrajecten zijn er 5 klanten bij reguliere werkgevers geplaatst.
  - Vanuit het doelgroepenregister zijn er 12 klanten bemiddeld waarvan 7 geplaatst bij reguliere werkgevers.

2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw

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

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 overgedragen. De financiering (per SE) (inclusief LPO) ziet er tot 31 maart 2018 als volgt uit:

Middelen WVS	Steenbergen		Totaal	
	SE	€	SE	€
Bestedingen	103,42	2.549.820,10	2.055,89	50.687.967,95

2.2 *Dienstverbanden*

Wsw-dienstverbanden

In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden bij WVS van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal van 2018.

Plaatsingen WSW	Steenbergen			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2017	106,36	105,00	120	2.089,10	2.049,15	2.385
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0
Beëindigde dienstverbanden	0,00	0,00	0	-5,17	-5,17	-8
Overige mutaties*	-3,19	-3,19	-3	-5,27	-5,1	-9
Per 31 maart 2018	103,17	101,81	117	2.078,66	2.038,88	2.368
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	104,50	103,14	118	2.082,20	2.042,31	2.374
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	2,00			24,32		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 1e kwartaal 2018 is als volgt te specificeren:

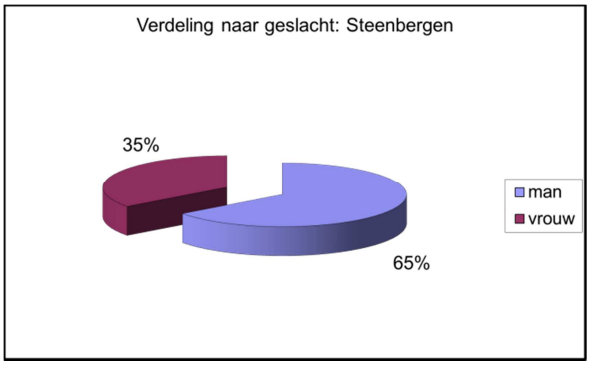
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			4	50
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen				
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			2	25
Overlijden werknemer			2	25
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	0	0	8	100

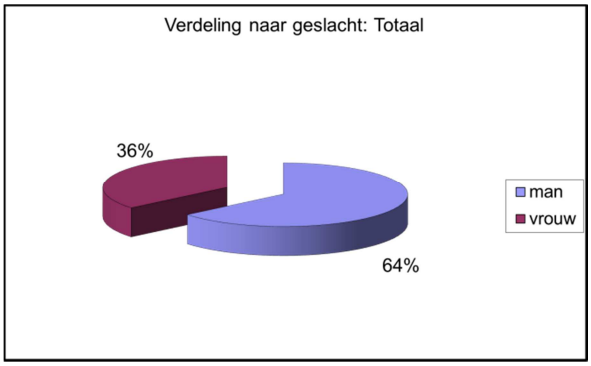
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal 2018:

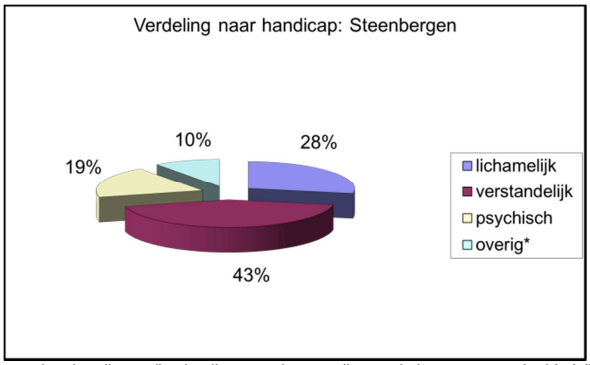
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	0	0,00	11	169.045,04

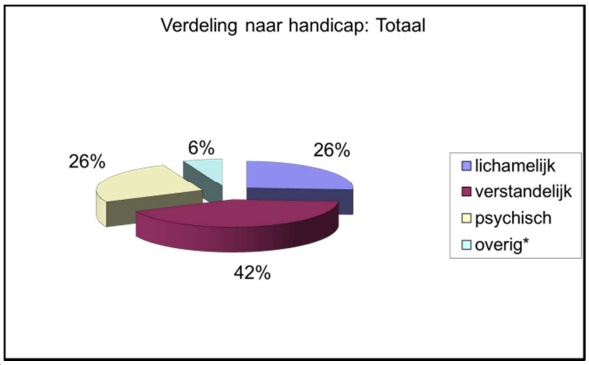
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 31 maart 2018 is als volgt:

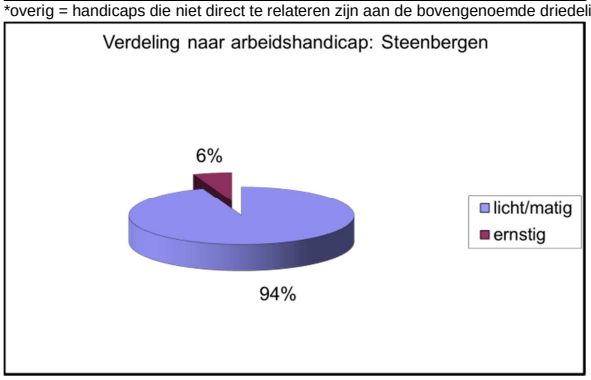


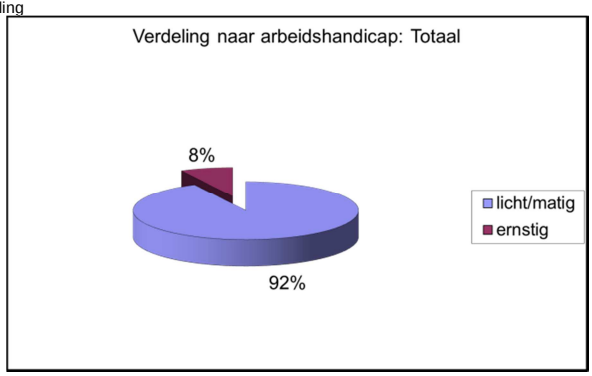


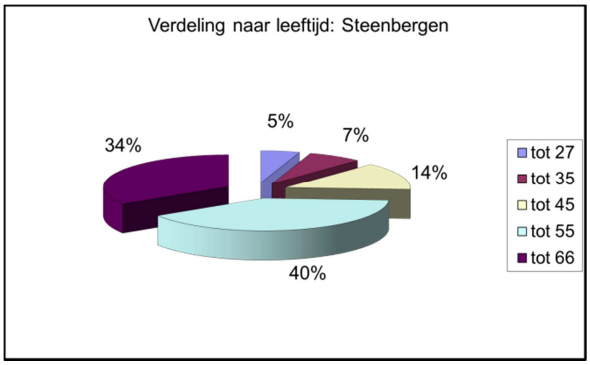


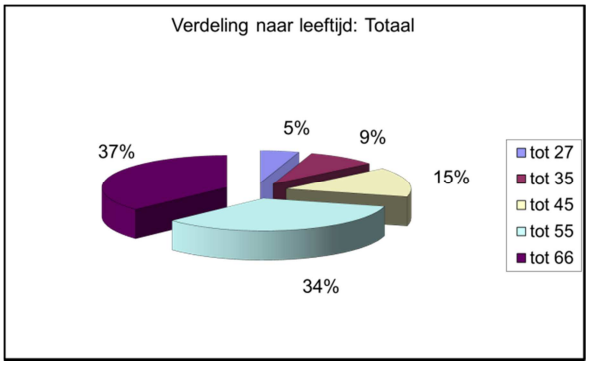


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling







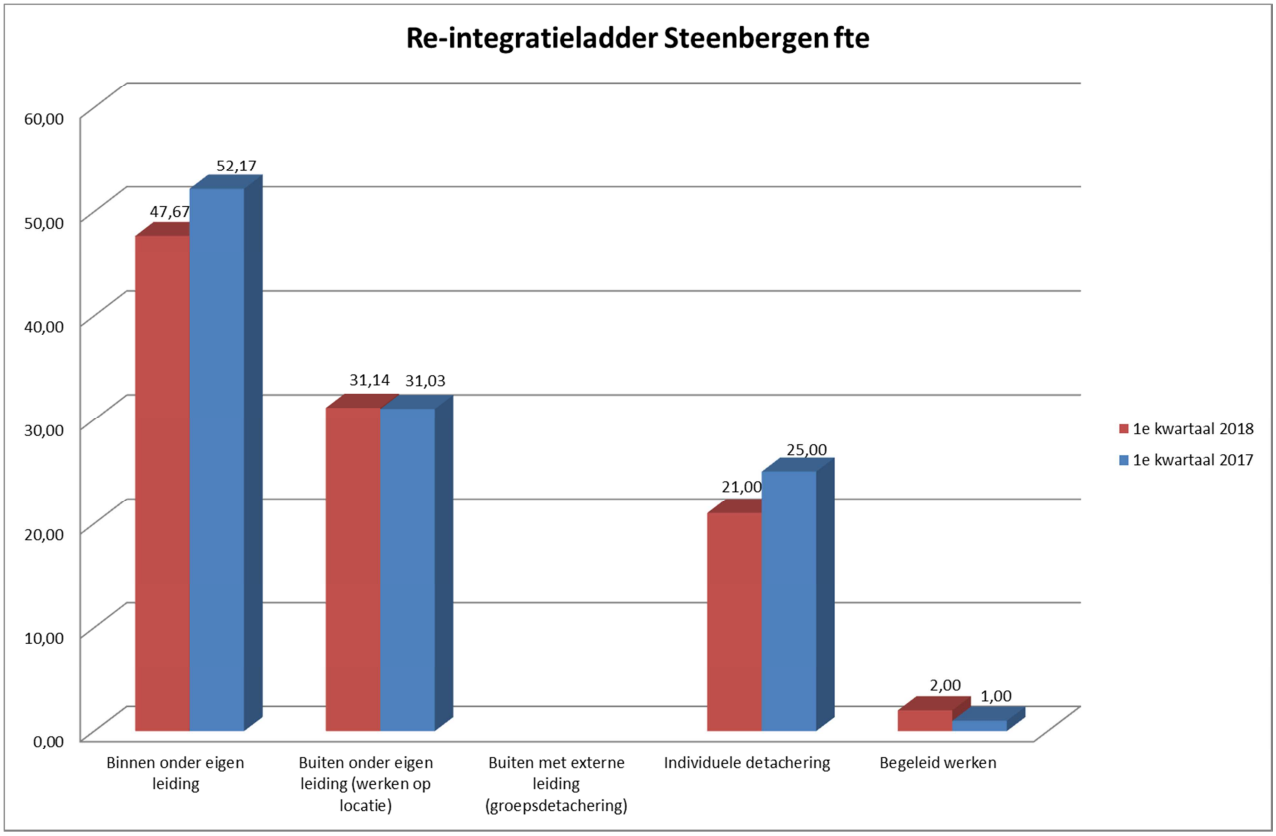


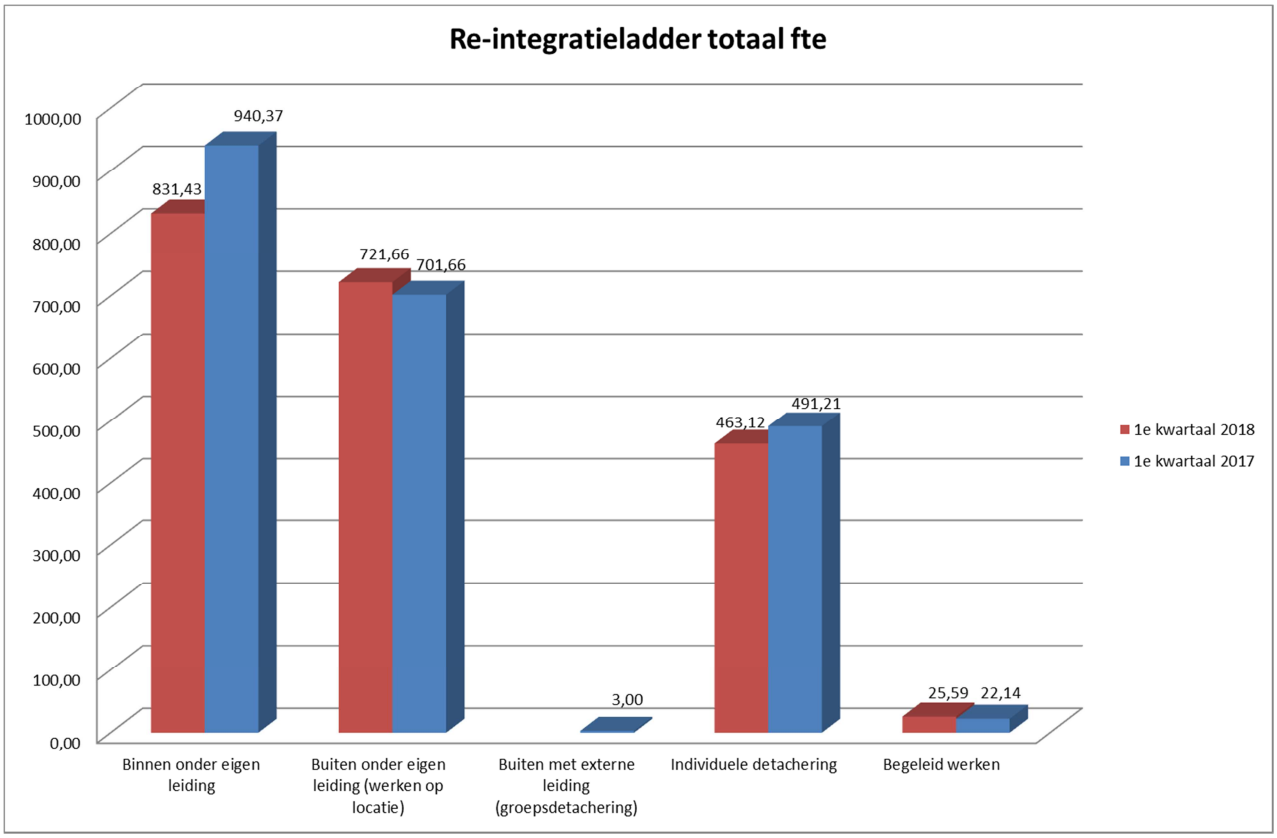
Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. De SW-medewerkers die bij WVS werkzaam zijn in staf- of leidinggevende functies vallen volgens de definitie van de re-integratieladder (voor een groot deel) onder de categorie 'Binnen onder eigen leiding'. Om een duidelijk beeld te geven om hoeveel fte staf- en leidinggevend SW-personeel het gaat zijn deze aantallen in het onderstaande overzicht uitgesplitst. Aan het eind van het 1e kwartaal van 2018 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 1e kwartaal van 2017:

Re-integratieladder	Steenbergen				Totaal			
(in fte's)	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
1e kwartaal	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Binnen onder eigen leiding	47,67	52,17	3,89	3,89	831,43	940,37	88,46	87,88
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	31,14	31,03			721,66	701,66	2,89	2,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)						3,00		
Individuele detachering	21,00	25,00			463,12	491,21	1,00	2,00
Begeleid werken	2,00	1,00			25,59	22,14		

* 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 1e kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Verzuimtraining, 16 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus rijbewijs Be, 3 deelnemers 2 geslaagd.
- Cursus Flora & Fauna, 2 deelnemers geslaagd.
- Cursus herinstructie Flora & Fauna, 25 deelnemers geslaagd.
- Cursus Heftruckchauffeur, 5 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 7 deelnemers geslaagd.
- Cursus VCA volledig, 12 deelnemers 9 geslaagd.
- Training vanuit Mee (sociale vaardigheden), 17 deelnemers geslaagd.
- Training bosmaaier, 8 deelnemers geslaagd.
- Training herinstructie bosmaaier, 7 deelnemers 6 geslaagd.
- Cursus Veilig werken langs de weg, 71 deelnemers geslaagd.
- Cursus herinstructie reachtruck, 1 deelnemer geslaagd.
- Training Talent 6 (observeren en beoordelen van gedrag i.v.m. leerwerktrajecten), 148 deelnemers.

Detachering bij gemeenten/ Begeleid Werken
WVS heeft Wsw-geïndiceerden geplaatst bij de gemeenten. Dit kan ofwel op basis van een Begeleid Werken plaats ofwel middels een detacheringsovereenkomst. Onderstaande overzichten geven het aantal geplaatste medewerkers weer bij uw gemeente aan het eind van het 1e kwartaal van 2018 vergeleken met het eind van het 4e kwartaal van 2017.

Detachering bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2018		eind 4e kwartaal 2017	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	30,02	31	33,72	35
Etten-Leur	18,16	23	17,58	20
Halderberge	3,33	4	3,33	4
Moerdijk	4,40	5	5,60	6
Roosendaal	2,83	4	2,83	4
Rucphen	1,89	2	1,89	2
Steenbergen	28,56	30	24,66	26
Woensdrecht	26,92	29	20,93	22
Zundert	4,31	6	4,31	6
Werkplein Hart van West-Brabant	0	0	0	0
ISD Brabantse Wal	0	0	0	0
Totaal	120,43	134	114,85	125

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2018		eind 4e kwartaal 2017	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	2,00	2	1,00	1
Etten-Leur			0	0
Halderberge	1,00	1	1,00	1
Moerdijk			0	0
Roosendaal			0	0
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen			0	0
Woensdrecht			0	0
Zundert			0	0
Werkplein Hart van West-Brabant			0	0
ISD Brabantse Wal			0	0
Totaal	4,00	4	3,00	3

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio
Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal van 2018.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	2	58
Bovengrens*		
Ondergrens**		1
Totaal	2	59

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

3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 1e kwartaal van 2018 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 1e kwartaal 2018 is ook rekening gehouden met de omzet van WVS 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 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 1e kwartaal 2018	Tot en met 1e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017	Tot en met 1e kwartaal 2018	Tot en met 1e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017
Centrale diensten	352	386	-35	8.368	1.951	6.417
Bedrijf 1 Groen	134.895	125.084	9.811	1.264.687	1.456.067	-191.380
Bedrijf 3 Post	7.843	8.548	-706	91.687	92.339	-652
Bedrijf 4 Deta + BW	12.011	16.281	-4.271	362.782	398.495	-35.713
Bedrijf 5 Schoonmaak	23.760	23.147	613	358.373	337.304	21.069
WIW-ID				2.544	7.841	-5.297
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	178.860	173.447	5.413	2.088.441	2.293.997	-205.556

* Zie hoofdstuk 1.2

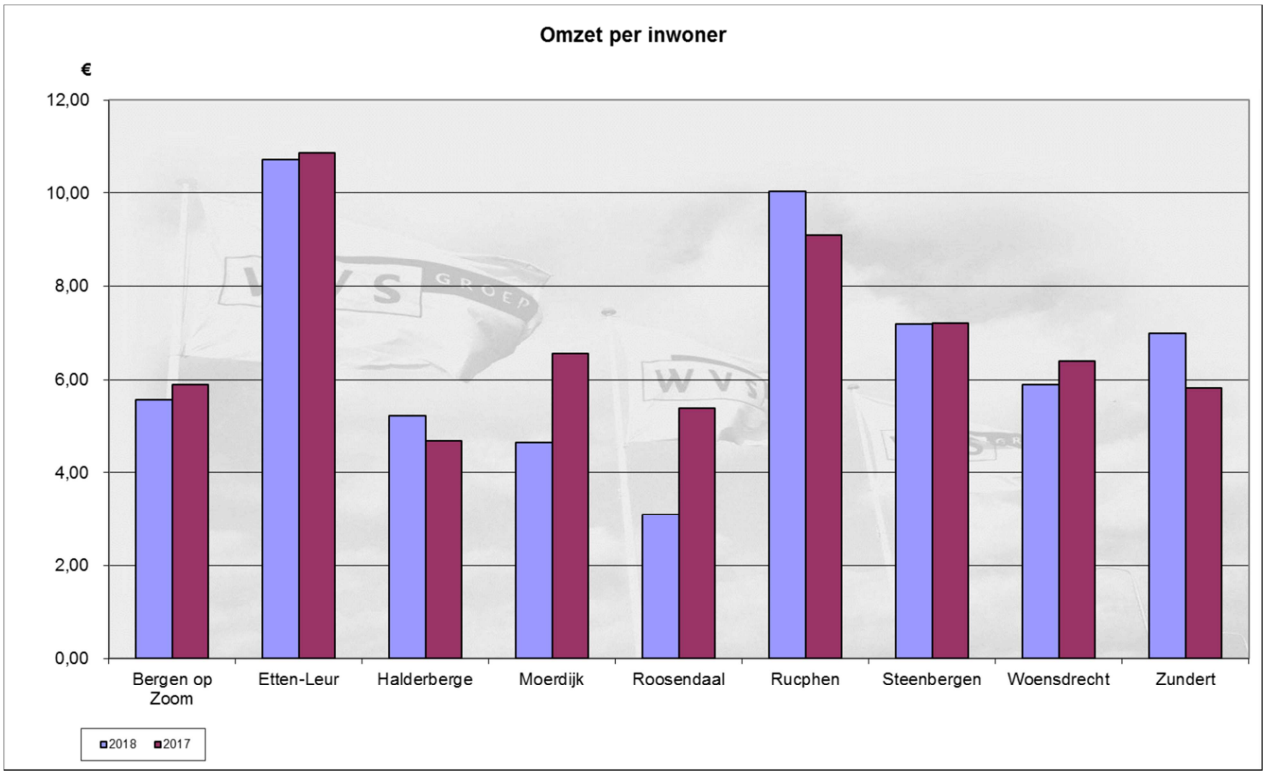
In het onderstaande overzicht van het 1e kwartaal 2018 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
(in euro's)	Tot en met 1e kwartaal 2018	Tot en met 1e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017	Tot en met 1e kwartaal 2018	Tot en met 1e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017
Centrale diensten	7.061		7.061	4.043	2.550	1.493
Bedrijf 1 Groen						
Bedrijf 3 Post				22.489	21.963	526
Bedrijf 4 Deta + BW	1.576		1.576	2.574	4.395	-1.821
Bedrijf 5 Schoonmaak						
WIW-ID	1.056	1.023	33			
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	9.693	1.023	8.670	29.106	28.908	198

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal 2018 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 2018	Tot en met 1e kwartaal 2017	Verschil 2018-2017
Gemeente Steenbergen	7,21	7,23	-0,02

De omzet per inwoner tot en met het 1e kwartaal van 2018 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 2018 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 190,58 Fte's. De daadwerkelijke bezetting per 31 maart 2018 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte	Aantal
Flexkompaan*	115,76	118
Ambtelijk	68,14	75
Totaal	183,91	193
Waarvan:		
werkzaam bij WVS	180,78	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,24	
Overig		

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 1e kwartaal 2018:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	0	0

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

4.2 Uitzendkrachten

Er zijn 2 uitzendkrachten via Randstad werkzaam in administratieve functies. Dit is vervanging wegens langdurige ziekte van vaste krachten.

Bij de post zijn wekelijks een wisselend aantal uitzendkrachten werkzaam. Dit hangt af van de productiepieken en is bij de post altijd kort van tevoren bekend. In de winterperiode hebben we groenmedewerkers ingezet bij de post, maar het lukt niet op hiermee de totale bezetting op peil te krijgen. Uitzendkrachten worden vooral op zaterdag ingezet en bij drukke periodes. Streven is om dit met eigen mensen op te vangen, maar gezien de uitstroom, de zwaarte van het werk en de functie-eisen is dit niet altijd mogelijk.

4.3 *Ziekteverzuim*

Verzuimvisie en verzuimbeleid
In het 1e kwartaal van 2018 heeft de zorgverzekeraar CZ verslag gedaan van de uitkomsten van het onderzoek naar het hoge ziekteverzuim bij WVS. De uitkomsten onderschrijven het beeld dat de directie van WVS heeft met betrekking tot het hoge ziekteverzuim. In het 2e kwartaal van 2018 wordt een plan van aanpak door WVS opgesteld.

Ook landelijk is er sprake van een stijgend / hoog ziekteverzuim onder het SW-personeel. De indruk bestaat dat het hoge ziekteverzuim bij WVS vooral beïnvloed wordt door de stijging van de pensioenleeftijd waardoor mensen (nog) langer moeten doorwerken (de eerste 50-jarige dienstjubilea zijn een feit !) en op latere leeftijd (nog) meer last krijgen van medische kwalen. Daarnaast speelt bij de SW-doelgroep ook mee dat mensen in toenemende mate kiezen voor een zorg mijdend gedrag bij het inschakelen van medische zorg (om de eigen bijdrage in de ziektekosten te vermijden) en / of kiezen voor uitsluitend een basisverzekering waardoor vaak (te) laat medische hulp wordt ingeschakeld hetgeen leidt tot een hoger / langer ziekteverzuim.

Cijfermatig overzicht	1e kwartaal 2018				1e kwartaal 2017			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	1,3	1,6	3,2		1,2	1,5	0,7	4,4
Middellang	1,1	3,3	4,8		0,7	2,6		
Lang	3,8	10,1	4,6		2,4	6,0	7,3	
Langer dan 1 jaar	1,1	3,6			1,5	4,8		
3e ziektejaar	0,5	0,7			1,4	2,8		
Totaal	7,8	19,4	12,5	0	7,2	17,6	8,0	4,4

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 *Exploitatierekening*

De resultaten tot en met het 1e kwartaal 2018 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	5.319	5.735	-416	21.846
netto omzet deelnemende gemeenten	2.127	2.376	-249	9.500
+/- mutatie onderhanden werken	648	0	648	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-2.686	-2.338	-348	-9.238
toegevoegde waarde	**5.408**	**5.773**	**-365**	**22.108**
in % van de omzet	*72,6*	*71,2*	*1,5*	*70,5*
re-integratie en begeleidingsopbrengsten	**237**	**387**	**-150**	**1.547**
rijkssubsidie	12.833	12.861	-28	51.442
loonkostensubsidie Beschut werk	74	284	-210	1.137
loonkostensubsidie Participanten	0	2	-2	10
overige subsidies overheid	0	0	0	0
totaal bijdrage overheden	**12.907**	**13.147**	**-240**	**52.589**
overige bedrijfsopbrengsten	537	539	-2	2.154
totaal baten	**19.089**	**19.846**	**-757**	**78.398**
- loonkosten SW	-15.783	-15.741	-42	-62.962
- overige personeelskosten SW	-427	-446	19	-1.780
- verstrekte loonkostensubsidies	-49	-48	-1	-192
totaal personeelskosten SW	**-16.259**	**-16.235**	**-24**	**-64.934**
- loonkosten beschut werk	-127	-382	255	-1.529
- overige personeelskosten beschut werk	-3	0	-3	-4
totaal personeelskosten beschut werk	**-130**	**-382**	**252**	**-1.533**
- kosten regulier personeel	-2.938	-3.036	98	-12.143
- afschrijvingen	-395	-429	34	-1.717
- overige bedrijfskosten	-1.069	-1.070	1	-4.279
- financieringskosten	-56	-55	-1	-219
totaal bedrijfslasten	**-20.847**	**-21.207**	**360**	**-84.825**
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	**-1.758**	**-1.361**	**-397**	**-6.427**
gemeentelijke bijdrage	1.609	1.607	2	6.427
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	**-149**	**246**	**-395**	**0**

Het voorlopige exploitatieresultaat tot en met het 1e kwartaal 2018 is € 149.000,- negatief.

Tot en met maart is de realisatie new business bij de industrie achtergebleven op het budget. Door een achterblijvende instroom van beschut werkers werd er minder toegevoegde waarde gerealiseerd. De opbrengsten van het inpakken van de Pluspakketten is in maart vrijgevallen. De post- en pakketbezorging presteert naar verwachting. Wel staan daar de kosten onder druk vanwege de inhuur van uitzendkrachten en uitbestedingen. Dit komt door een krimpend personeelsbestand en lopende contractuele verplichtingen. De caseload wordt ook hier op peil gehouden in afwachting van de besluitvorming over de toekomst van deze PMC. In het 1e kwartaal 2018 zijn ook groenmedewerkers ingezet op deze PMC wat weer een positief effect had. Het Detacheringsbedrijf heeft in het 1e kwartaal 2018 minder plaatsingen kunnen realiseren wegens de terugloop van het personeel.

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. Inmiddels wordt er aan gewerkt om mensen uit het doelgroepenregister tijdelijk (via een arbeidscontract met een loonkostensubsidie) in te zetten in het groenbedrijf van WVS.

6. Verklaring van afkortingen en begrippen

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