Gemeente Steenbergen
Informatieset
1e kwartaal 2020

gemeente Steenbergen

WVS NL +++

Gemeente Steenbergen
&
WVS

Informatieset 1e kwartaal 2020

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 10
1.4 Commerciële ontwikkelingen 10
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw 13
2.1 Financiering Wsw 13
2.2 Dienstverbanden 13
2.3 Herindicaties dienstverbanden 17
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein 18
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 24

gemeente Steenbergen

WVS +++

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 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 2020.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 1e kwartaal 2020 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Na ontvangst van de richtlijnen van de 9 deelnemende gemeenten heeft het algemeen bestuur van WVS in januari de Kaderbrief 2021 vastgesteld die dient als basis voor het opstellen van de begroting 2021.

2. In het 1e kwartaal van 2020 heeft de accountantscontrole plaatsgevonden van de jaarrekening 2019 en is de ontwerp begroting 2021 en de meerjarenraming t/m 2024 opgesteld. De ontwerp jaarstukken zijn op 6 april jl. aangeboden aan het algemeen bestuur en daarna ter behandeling toegezonden aan de 9 deelnemende gemeenten.

3. Op 30 januari 2020 is wethouder Zwiers afgetreden als wethouder van de gemeente Moerdijk. Daarmee heeft de heer Zwiers ook afscheid genomen als lid van het algemeen bestuur van WVS. In het algemeen bestuur van WVS is de heer Zwiers in februari opgevolgd door wethouder Dingemans.

4. In 2019 hebben de bestuurders in het sociaal domein het licht op groen gezet voor het organiseren van een drietal ‘proeftuinen’ om op deze manier ervaring op te doen bij het ontwikkelen en begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De proeftuinen zijn een gezamenlijk initiatief van de directeuren van het Werkplein Hart van West-Brabant, de ISD Brabantse Wal en WVS. Het gaat om 3 proeftuinen, te weten de proeftuin ‘intensieve start’ (wat heeft iemand nodig om zich verder te ontwikkelen c.q. hoe kan iemand het beste geholpen worden in zijn of haar ontwikkeling?), de proeftuin ‘doelgroep C’ (hoe kunnen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zo effectief mogelijk worden geactiveerd?) en de proeftuin ‘beschut werk / WMO’ (hoe kunnen we de aansluiting tussen beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding vice versa verbeteren?). In februari 2020 heeft de aftrap van de proeftuinen plaatsgevonden en het lag in de bedoeling om na een jaar ervaring opdoen te komen met aanbevelingen. Helaas moesten kort na de aftrap de proeftuinen worden opgeschort als gevolg van de maatregelen rond het COVID 19 virus. Zodra dit mogelijk is zullen de proeftuinen weer verder doorgang vinden.

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 in het kader van de 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. Beschut werkers krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2020*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 31 maart 2020	Werkelijke beschutte werkplekken per 31 maart 2020
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	33	26,06	32
Steenbergen	8	5,42	7
Woensdrecht	8	6,06	8
Totaal	49	37,55	47
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	15	14,74	18
Halderberge	13	6,71	7
Moerdijk	11	8,52	9
Roosendaal	45	32,58	39
Rucphen	16	11,87	11
Zundert	5	4,52	5
Totaal	105	78,94	89

* De berekende fictieve aantallen zijn geen personen, maar jaargemiddelde bezette plaatsen.
** Realisatie op basis van ultimo-stand maand op basis van 31 uur per week.

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 kandidate, waarvan bij aanvang van het leerwerktraject betwijfeld werd of zij kon gaan werken, heeft 2 maanden werkervaring opgedaan bij de receptie van het hoofdkantoor van WVS. Met de opgedane werkervaring en een dosis extra zelfvertrouwen is de kandidate vervolgens gaan solliciteren. Inmiddels is ze op de reguliere arbeidsmarkt full time aan het werk. Tijdens haar leerwerktraject is kinderopvang geregeld zodat zij een goede kans zou maken op een aansluitend dienstverband.

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 (statushouder) werd op proef geplaatst bij een montagebedrijf. Het werk was heel geschikt, maar om in dienst te kunnen komen moest hij eerst zijn VCA diploma halen. De kandidaat sprak al redelijk Nederlands, maar om zo'n diploma te halen, dat is toch andere koek. Toen hij voor de 2e maal op ging voor zijn examen slaagde hij. En binnenkort krijgt hij een contract bij het montagebedrijf voor 36 uur per week. Tijdens zijn leerwerktraject heeft betrokkene laten zien dat hij het heft in eigen handen durft te nemen. Kandidaat is een harde werker met een groot verantwoordelijkheidsgevoel en doorzettingsvermogen. Inmiddels is zijn broer ook gestart in een leerwerktraject. Helaas is hij nog niet geslaagd voor zijn VCA diploma. We hebben er vertrouwen in dat dit ook gaat lukken.

Voor het jaar 2020 is de afspraak dat er in totaal 291 leerwerktrajecten worden gestart, waarvan 1/3e vanuit de ISD (97) en 2/3e vanuit het Werkplein (194) met een mogelijke afwijking van 20 % boven of onder het afgesproken aantal. De ISD, het Werkplein en WVS zijn in onderling overleg aan het bekijken hoe in de toekomst verder invulling kan worden gegeven aan de leerwerktrajecten, waarbij tevens de focus ligt op het uitvoeren c.q. aanbieden van andere, alternatieve (maatwerk) trajecten die mensen zo goed mogelijk kunnen toe leiden naar de reguliere arbeidsmarkt.

In 2018 is ook gestart met de 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, zijn ingestroomd in deze leerroute logistiek. Deze leerroute logistiek is vormgegeven binnen het industriële bedrijf van WVS in Roosendaal op een aparte werklocatie. 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. Vanaf eind 2018 zijn de eerste kandidaten die hebben deelgenomen aan de leerroute logistiek ook daadwerkelijk ingestroomd in een dienstverband bij Randstad. Daarna zijn nog meerdere kandidaten op deze wijze doorgestroomd. Aansluitend op het dienstverband bij Randstad zijn kandidaten in dienst getreden bij logistieke bedrijven. WVS overlegt structureel met het Werkplein en Randstad over verdere verfijning van dit specifieke leerwerktraject om de aansluiting naar de arbeidsmarkt zo naadloos mogelijk te laten verlopen. Omdat de pilot fase van het project leerwerktrajecten logistiek is afgerond zijn de leerwerktrajecten logistiek nu in de onderstaande opgave (van de reguliere leerwerktrajecten) opgenomen.

Het aantal leerwerktrajecten dat in het 1e kwartaal is gestart is aan de lage kant. Dat heeft te maken met het feit dat, vanwege het COVID 19 virus, in de loop van het 1e kwartaal is gestopt met het starten van nieuwe leerwerktrajecten.

Leerwerktrajecten Status	Aantal deelnemers per 31 maart 2020
Actief	18
Traject beëindigd*	1
Tijdelijk inactief	6
Totaal	25
In afwachting procedure	18
Nooit gestart	11

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

Naast de reguliere leerwerktrajecten en de leerwerktrajecten logistiek zijn er ook de leerwerktrajecten voor statushouders. Het betreft een leerwerktraject van maximaal 6 maanden waarbij naast ‘leer / werken’ ook diverse ontwikkelinstrumenten worden ingezet zoals e-learning, NL-taal les (gericht op taal op de werkvloer) en een workshop Nederlandse waarden en normen. Dit leerwerktraject start met het toepassen van een diagnose in een periode van maximaal 1 maand. De uitkomsten van deze diagnoseperiode geven een helder beeld wat de inzet van een leerwerktraject van 6 maanden kan zijn. Wellicht moet na deze diagnoseperiode worden geconcludeerd dat het verder inzetten van een leerwerktraject van minimaal toegevoegde waarde zal zijn voor de statushouder en dat een ander ontwikkeltraject dient te worden ingezet.

Leerwerktrajecten statushouders Status	Aantal deelnemers per 31 maart 2020
Actief	8
Traject beëindigd*	2
Tijdelijk inactief	2
Totaal	12
In afwachting procedure	6
Nooit gestart	3

* - naar regulier werk (1)
- traject niet passend (0)
- medische redenen (1)
- traject volledig doorlopen (0)
- nieuw traject extern (0)
- nieuw traject WVS (0)
- misdragingen (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.

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 2020 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. Medio maart 2020 waren er 18 medewerkers bij WVS in dienst in het kader van het groenproject. Gedurende de looptijd van het project zijn 9 medewerkers doorgestroomd naar werk bij reguliere groenbedrijven en 7 medewerkers hebben een dienstverband gekregen in het kader van beschut werk. In overleg met de ISD en het Werkplein stromen er weer nieuwe medewerkers in om de opengevallen plaatsen bij WVS in te vullen.

Implementatie van Talent 6 en gezamenlijk werken in het dossier van de klant (Matchcare)
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 zijn 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, vooral middels intervisiebijeenkomsten, 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. Vanaf 2019 kunnen de klantmanagers van het Werkplein en de trajectbegeleiders van WVS gezamenlijk werken in het dossier van de klant. Inmiddels heeft ook de ISD Brabantse Wal besloten om Matchcare toe te gaan passen.

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 het 4e kwartaal van 2018 is besloten dit project ook in 2019 voort te zetten.

Op stap naar werk met praktijkverklaringen / MBO bouwstenen
Werkgevers, onderwijsinstellingen, de ISD, het Werkplein en WVS hebben de handen ineen geslagen om werkzoekenden middels lerend werken via zogenaamde MBO bouwstenen praktijkverklaringen te laten behalen om hen zo een betere kans te bieden om door te stromen naar de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om werkzoekenden die geen startkwalificatie kunnen behalen voor de arbeidsmarkt (MBO 2 niveau), maar die wel in staat zijn om met ondersteuning werknemersvaardigheden en vakvaardigheden te ontwikkelen.

De doelstelling is om 100 werkzoekenden op te nemen in dit project (over een periode van 2 jaar) en minimaal 70 % hiervan te laten uitstromen naar passend werk op de reguliere arbeidsmarkt. Ook de regio's Oosterhout en Breda doen aan dit project mee.

Het project is op 1 juni 2019 van start gegaan. Op 28 november jl. zijn tijdens de Bredase Businessdagen de al 50 praktijkverklaringen uitgereikt, waarvan 11 afkomstig van WVS en Mid Zuid (Oosterhout). Dit is een mooi resultaat van de samenwerking tussen de Marlijn Academie, de gemeente Breda en diverse erkende leerwerkbedrijven, waaronder WVS. Het project richt zich op kansrijke werksoorten zoals groen, productie / logistiek, schoonmaak en post.

In het 1e kwartaal van 2020 zijn de power teams (multidisciplinaire teams) gevormd en gekoppeld aan de kansrijke branches (groen, schoonmaak, productie / logistiek en post). In samenwerking met PTC / Werkstap (onze externe partner) zijn de leerlijnen uitgewerkt en in februari is een start gemaakt met het trainen van 26 collega's (van MidZuid Oosterhout, Atea Breda en WVS) tot praktijkbegeleiders. Deze training is vanwege het COVID 19 virus voorlopig 'on hold' gezet. In het 1e kwartaal is tevens de basis gelegd voor het opstellen van een communicatieplan, gericht op de verschillende doelgroepen. Vanuit het projectteam is de verbinding gemaakt met het projectteam van Perspectief Op Werk (POW) en is de toepassing van de praktijkverklaringen opgenomen in de plannen van aanpak van de sectorteams.

1.3 Samenwerking met SDW & GGZ

WVS voert in samenwerking met GGZ Breburg voor een aantal cliënten arbeidsmatige dagbesteding uit in onderaanneming. Dit vindt plaats op de industriële vestiging in Etten-Leur. Ook met GGZ Westelijk Noord-Brabant is een overeenkomst gesloten voor de uitvoering in onderaanneming van arbeidsmatige dagbesteding bij WVS.

Bij WVS Industrie Roosendaal wordt één van de hallen gehuurd door de SDW. In deze hal wordt, onder leiding van medewerkers van de SDW, arbeidsmatige dagbesteding uitgevoerd door cliënten van de SDW..

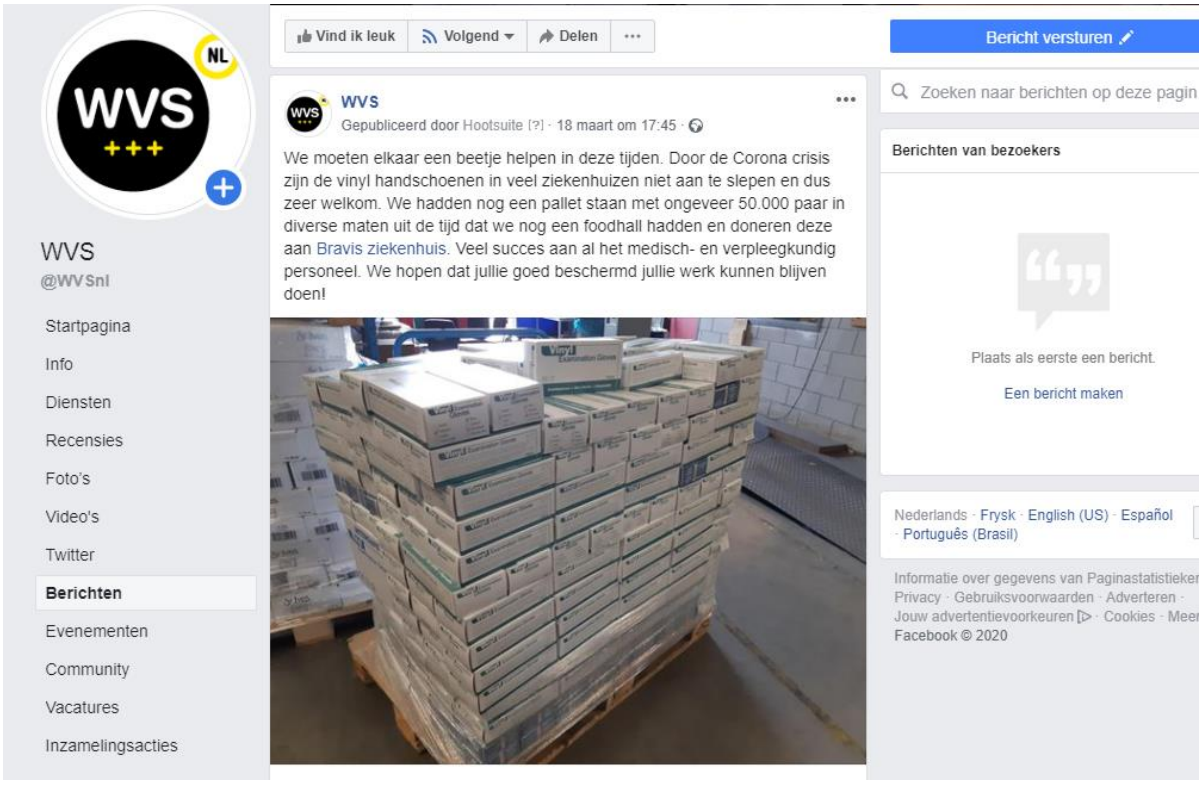
1.4 Commerciële ontwikkelingen

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

Online marketing
In het 1e kwartaal resulteerde onze content marketing in:

- 1 blog
- 4 nieuwsberichten
- Ongeveer 100 social media posts.

Het aantal berichten is aanzienlijk gedaald t.o.v. ons gemiddelde aantal content berichten. Hierdoor liep ook het bezoek aan de website in het 1e kwartaal terug t.o.v. het bezoek in dezelfde periode vorig jaar. In het 1e kwartaal kwamen er 9.307 bezoekers naar de website. In het 1e kwartaal 2019 waren dat er 10.888. De belangrijkste oorzaak voor de terugloop is de focus op in- en externe communicatie rondom het COVID 19 virus.



Afbeelding boven: Er werden in het 1e kwartaal 1 blog, 4 nieuwsberichten en zo'n 120 social media posts gepubliceerd. Uiteraard ging een groot deel van de aandacht uit naar de corona-crisis.

Industrie

- In januari bleef de orderportefeuille goed gevuld. Maar in februari zagen we een teruggang in het aanbod. Door het uitbreken van het COVID 19 virus en de daardoor ingestelde intelligente lock-down, heeft WVS veel capaciteit moeten inleveren. Het werkaanbod was door het uitbreken van de crisis ook minder maar bleef door vermindering van onze capaciteit goed in balans.
- Voor een bedrijf in Etten-Leur, wat home en personal care producten vermengd, is structureel gestart met het vouwen van de trays.
- We hebben een eerste verpakkingsorder uitgevoerd voor een bedrijf uit Zundert dat eigen thee verbouwt.
- We hebben aan een producent van luxe barbecues een offerte uitgebracht voor het inpakken van deze producten. Na goedkeuring zijn we begonnen met de werkzaamheden.
- Een jarenlange samenwerking met een bedrijf dat weekkranten en folders verspreid is gestopt vanwege teruglopende bezorgingsaantallen.
- We zijn gestart met structurele montage werkzaamheden voor een bedrijf dat is gespecialiseerd in stansproducten.
- Vanuit de Industrie zijn ongeveer 300 mensen gedetacheerd bij 8 reguliere bedrijven. Hier worden diverse werkzaamheden verricht. De meeste werkzaamheden bestaan uit in- en ompakwerk en daarnaast uit logistiek en montage.

Groenbedrijf

- Vanaf 1 januari is er een koppeling gerealiseerd tussen Groen / Vision en het nieuwe automatiseringssysteem Afas. Door deze koppeling kunnen financiële zaken sneller worden afgehandeld en is het relatieoverzicht en het uitdraaien van financiële rapportages vereenvoudigd.
- WVS is bezig minimaal 50 % van het machinepark te verduurzamen. In dit kwartaal hebben we 130 machines vervangen. Het betreft dan bosmaaiers, heggenscharen en kettingzagen. Op deze manier dragen we bij aan een duurzame samenleving en de tevredenheid van onze klanten.
- In de gemeente Moerdijk is gekozen voor een andere vorm van aanbesteding van het groenonderhoud. Een samenwerking van 2 reguliere groenbedrijven heeft de aanbesteding gewonnen. In de samenwerking worden 40 fte van WVS te werk gesteld. Hierdoor heeft WVS 17 fte moeten herplaatsen in andere ploegen in het werkgebied van WVS.

  De volgende projecten zijn afgerond:
- In december zijn we gestart met het aanleggen van een afvalstoffencentrum in opdracht van Saver. Bij deze klus staan we ook stil bij de flora en fauna. De omgeving van het terrein wordt omgeven door een afzetting van natuurlijke materialen waarin vogels en andere dieren hun toevlucht kunnen nemen. Ook voor het oog is deze afzetting aantrekkelijk.
- Reconstructie activiteitentuin bij het Elisabeth Klooster te Roosendaal.
- Aanleg en vernieuwing wandelroutes Natuurpoort, Wouwse Plantage en Roosendaal.
- Snoeien van Leilindes in de gemeente Bergen op Zoom.
- Bij de Kapelberg in Roosendaal is nieuwe beplanting aangebracht.
- De klanten zijn geïnformeerd over hoe WVS omgaat met de richtlijnen van het RIVM i.v.m. de crisis rond het COVID 19 virus. Tevens is aangegeven of dit mogelijke gevolgen zal hebben op de uit te voeren werkzaamheden.

Businesspost

- Door het bijwonen van diverse netwerkbijeenkomsten in de regio, zowel maandelijks als om de 3 maanden, wil Businesspost zijn marktaandeel vergroten c.q. behouden. Dit wordt tevens ondersteund door actief te zijn op social media en een eigen website.
- Zowel post als pakketbezorging hebben momenteel een drukke periode die vergelijkbaar is met die van de Kerstperiode. Dit is een gevolg van het COVID 19 virus en de ingestelde intelligente lock-down.

Detacheringen

- Er zijn 29 personen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Drie personen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 321 werkplekken ingevuld door medewerkers, waarvan de meeste individueel zijn gedetacheerd bij reguliere bedrijven, gemeenten, scholen etc..

De detacheringsconsulenten werken ook samen met de Multi Disciplinaire Teams (MDT's) van de beide werkpleinen. In deze samenwerking zijn in het 1e kwartaal o.a. de volgende resultaten geboekt:

- Het Werkplein Hart van West-Brabant:
  - 5 klanten zijn in bemiddeling in het kader van een leerwerktraject.
  - Vanuit het doelgroepenregister zijn 27 klanten bemiddeld en 14 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 7 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er 1 is gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
- Er zijn 12 loonwaarde metingen uitgevoerd.

- ISD Brabantse Wal:
  - Vanuit het doelgroepenregister zijn 12 klanten bemiddeld waarvan er 3 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Vanuit een leerwerktraject waren 2 mensen in bemiddeling en zij zijn geplaatst bij een reguliere werkgever.
- Er waren 3 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er 2 zijn gedetacheerd 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 (inclusief LPO) ziet er voor 2020 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.443.200
Etten-Leur	5.443.975
Halderberge	4.937.626
Moerdijk	2.556.091
Roosendaal	13.523.828
Rucphen	5.943.260
Steenbergen	2.421.560
Woensdrecht	2.017.629
Zundert	1.882.754
Totaal	50.815.809

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 2020.

Plaatsingen WSW	Steenbergen			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2019	95,17	94,00	109	1.892,02	1.855,24	2.164
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0
Beëindigde dienstverbanden	-1,94	-1,94	-3	-17,51	-17,01	-22
Overige mutaties*	-0,38	-0,38	-1	-4,65	-3,35	0
Per 31 maart 2020	92,85	91,68	105	1.869,95	1.834,88	2.142
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	93,28	92,12	108	1.874,05	1.838,84	2.149
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	2,00			26,53		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 1e kwartaal 2020 is als volgt te specificeren:

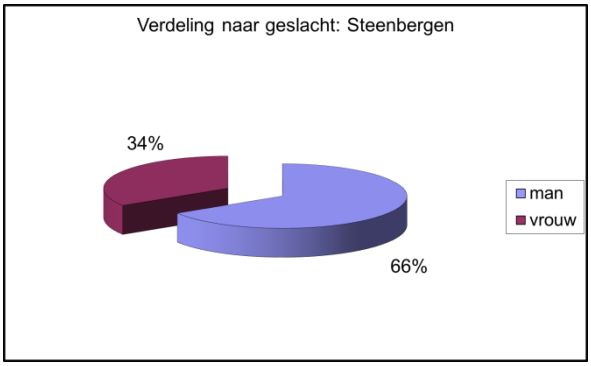
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	33	7	32
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	2	67	12	55
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			2	9
Overlijden werknemer			1	4
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	3	100	22	100

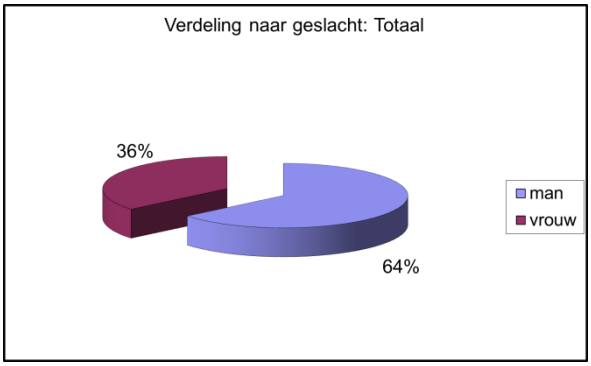
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal 2020:

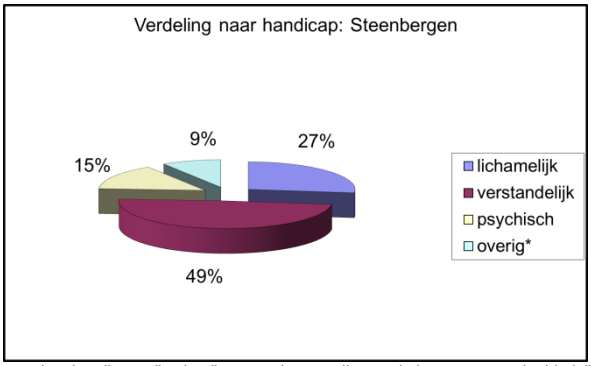
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	2	15.586,05	9	62.401,43

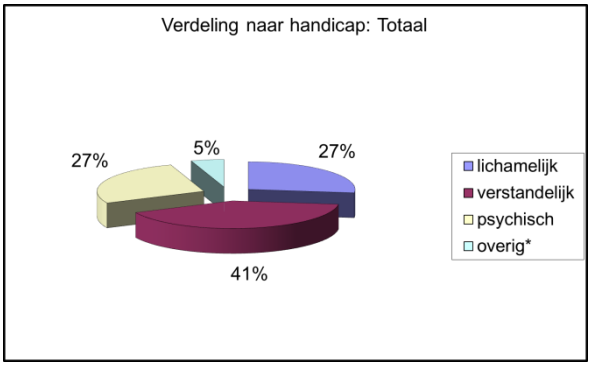
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 31 maart 2020 is als volgt:

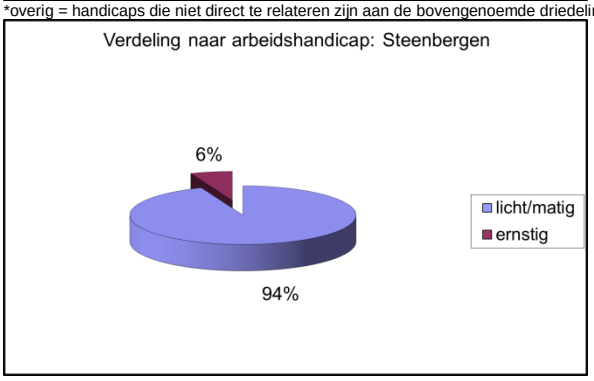


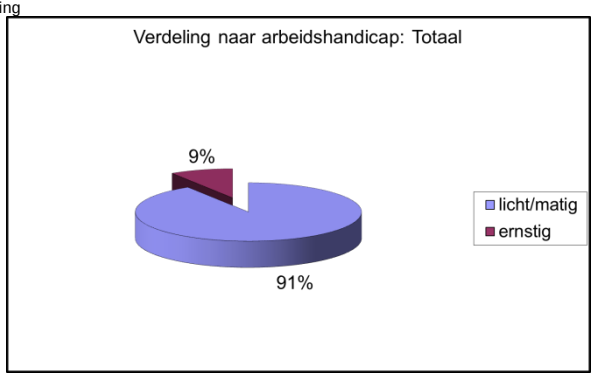


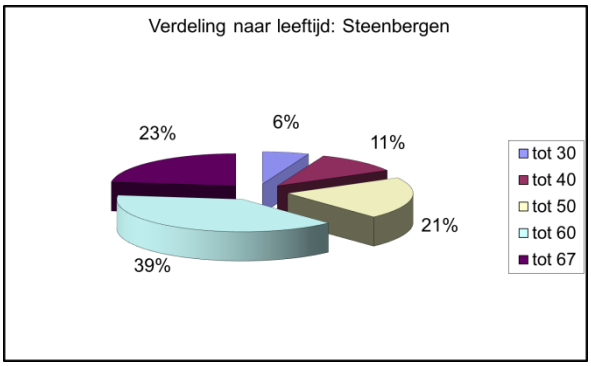


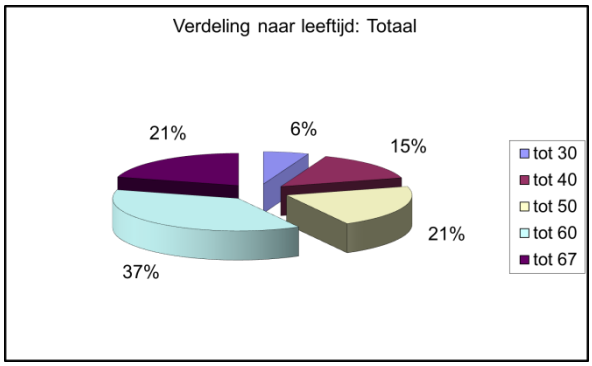


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling







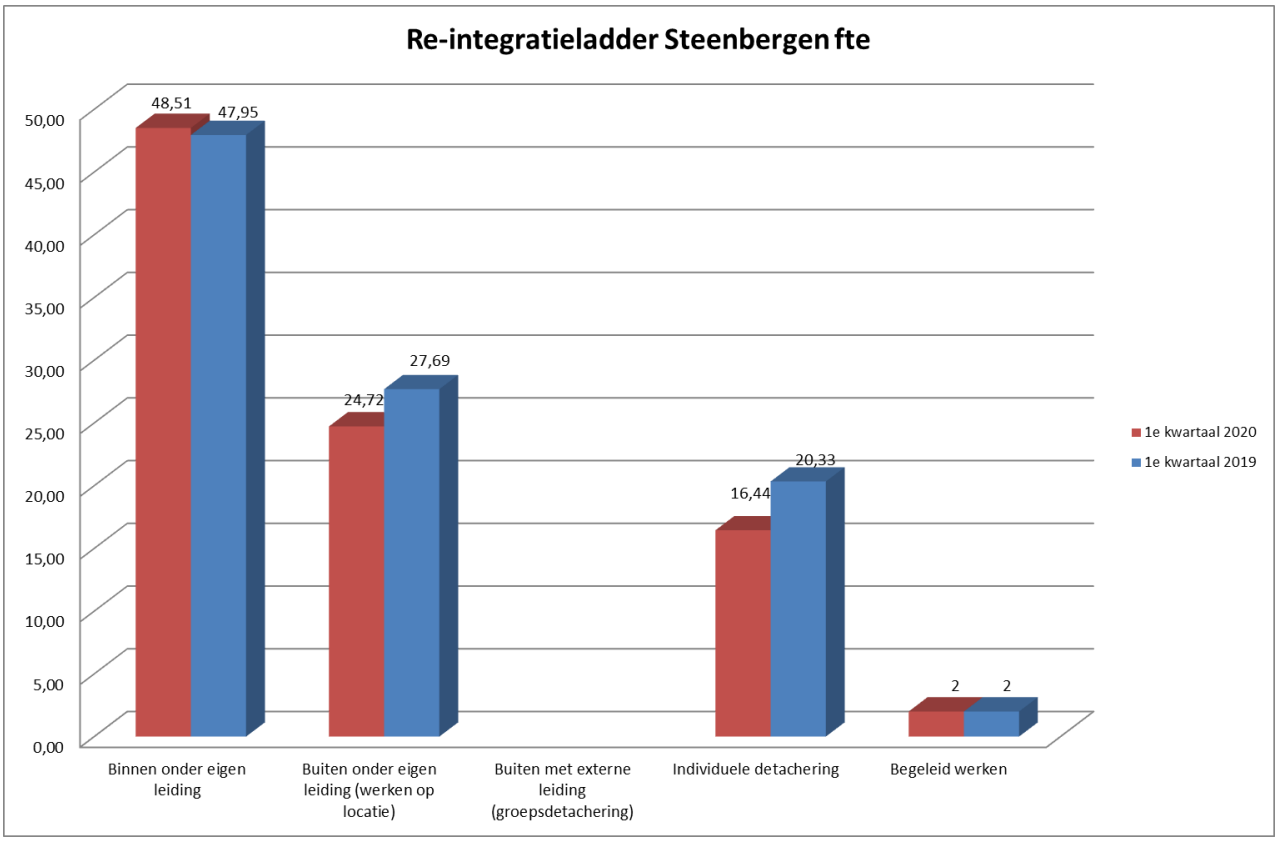


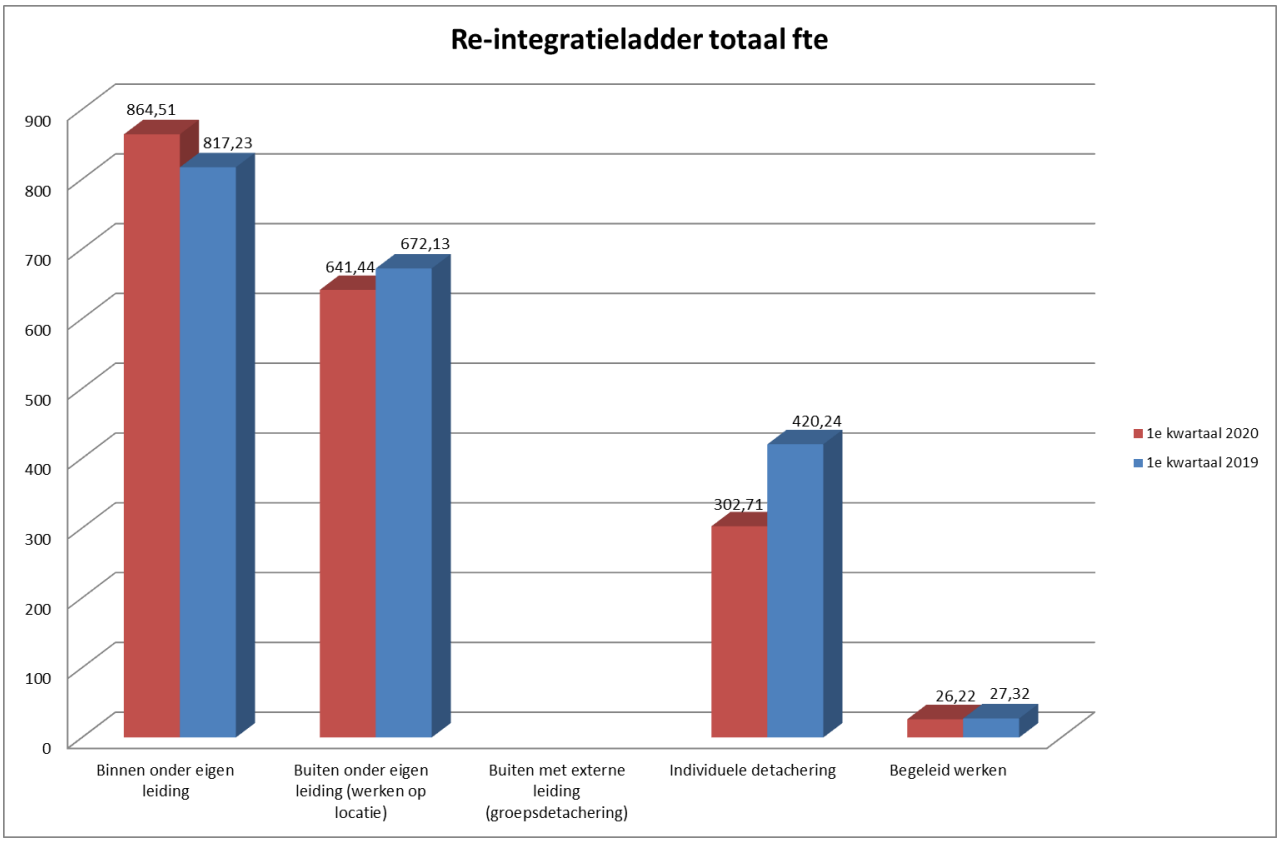
Re-integratieladder

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 2020 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 1e kwartaal van 2019:

Re-integratieladder	Steenbergen				Totaal			
(in fte's)	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
1e kwartaal	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Binnen onder eigen leiding	48,51	47,95	4,56	4,89	864,51	817,23	83,54	81,74
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	24,72	27,69			641,44	672,13	42,78	3,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)								
Individuele detachering	16,44	20,33			302,71	420,24	6,91	1,89
Begeleid werken	2,00	2,00			26,22	27,32		

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.





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:

- Cursus AVG, 68 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus BHV, 25 deelnemers geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 5 deelnemers geslaagd.
- Training bestrating, 8 deelnemers, 7 geslaagd.
- Training sociale vaardigheden, 12 deelnemers, 9 geslaagd.
- Herhalingscursus heftruckchauffeur, 7 deelnemers geslaagd.
- Basiscursus EHBO, 4 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus gewasbescherming, 8 deelnemers, 6 geslaagd.
- Cursus Talent6 (observatiemethodiek), 11 deelnemers geslaagd.
- Herinstructie gemotoriseerde heggenschaar, 7 deelnemers geslaagd.
- Cursus bosmaaien, 6 deelnemers, 5 geslaagd.
- Cursus rijbewijs BE, 2 deelnemers geslaagd.
- Cursus VCA basis, 39 deelnemers, 23 geslaagd.
- Nascholing groot rijbewijs, 6 deelnemers geslaagd

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 2020 vergeleken met het eind van het 4e kwartaal van 2019.

Detachering bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2020		eind 4e kwartaal 2019	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	32,36	33	32,36	33
Etten-Leur	13,01	20	13,01	20
Halderberge	3,78	4	3,78	4
Moerdijk	5,60	6	5,60	6
Roosendaal	3,92	5	3,92	5
Rucphen	42,47	48	42,47	48
Steenbergen	23,36	24	23,36	24
Woensdrecht	36,72	38	36,72	38
Zundert	4,44	5	4,44	5
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	165,65	183	165,65	183

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2020		eind 4e kwartaal 2019	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	2,00	2	2,00	2
Etten-Leur				
Halderberge	1,56	2	1,56	2
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	1,00	1	1,00	1
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	5,56	6	5,56	6

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio
Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal van 2020.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	3	62
Bovengrens*		
Ondergrens**		2
Totaal	3	64

* 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

Vanwege de overgang naar het nieuwe automatiseringssysteem Afas zijn de omzetgegevens van de gemeenten, de ISD en het Werkplein helaas (nog) niet beschikbaar. In de rapportage 2e kwartaal 2020 zal deze informatie weer beschikbaar zijn. Voor het ontbreken van deze informatie bieden wij u onze verontschuldigingen aan.

4. Regulier personeel en ziekteverzuim

4.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2020 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 191,98 Fte's. De daadwerkelijke bezetting is als volgt.

Regeling	31 maart 2020		31 maart 2019	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	133,82	156	128,34	131
Ambtelijk	57,09	68	60,72	69
Totaal	190,91	224	189,06	200
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	186,18		185,93	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89		1,89	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,84		1,24	
werkzaam bij Stichting Maatschappelijke Opvang Breda	1,00		0	
Overig	0		0	

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 1e kwartaal 2020:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	1	596,41

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

4.2 Uitzendkrachten

Er is in Q1 nog steeds één uitzendkracht werkzaam in een administratieve functie op de afdeling P&O administratie. Zij vervangt een langdurig zieke medewerker en wordt gemiddeld voor 24 uur per week ingezet.

Bij het Groen zijn in Q1 geen uitzendkrachten ingezet. Daarvan wordt pas weer gebruik gemaakt vanaf mei of juni..

Bij de post- en pakketbezorging zijn wekelijks een wisselend aantal uitzendkrachten werkzaam. Dit hangt af van de productiepieken en is bij de post altijd kort van tevoren bekend. Uitzendkrachten worden vooral op zaterdag ingezet en bij drukke periodes. In Q1 liep het aantal uitzendkrachten op. Naast de drukke werkzaamheden heeft het inzetten van uitzendkrachten vooral te maken met de vervanging van zieke medewerkers en medewerkers die als gevolg van de COVID 19 crisis niet konden werken.

4.3 Ziekteverzuim

Duurzame inzetbaarheid
Voorkomen van ziekteverzuim is een onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Omdat WVS de aandacht wil richten op positieve en preventieve zaken is er een start gemaakt met het komen tot actie in het kader van duurzame inzetbaarheid. Per 1 februari is er een coördinator Duurzame Inzetbaarheid benoemd binnen WVS. Eén van de belangrijke eerste taken van deze functionaris was het analyseren van het ziekteverzuim en hierover adviseren. De eerste start hiertoe is gemaakt. Echter, door de veelheid in verzuimmeldingen in het kader van het naleven van de richtlijnen van het RIVM met betrekking tot het COVID 19 virus is dit onderzoek even 'on hold' gezet.

WVS beschikt over een eigen gecertificeerde interne arbodienst. In verband met het vertrek van één van de bedrijfsartsen is in het eerste kwartaal de werving gestart voor een nieuwe bedrijfsarts waarbij een inzet hiervan in het tweede kwartaal wordt verwacht.

Cijfermatig overzicht	1e kwartaal 2020				1e kwartaal 2019			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	1,4	1,4	3,0	3,3	0,9	1,4	3,4	4,1
Middellang	2,9	4,9	7,9	14,3	1,0	2,4	4,3	4,0
Lang	4,9	10,1	13,4	-	1,8	6,1	6,2	14,9
Langer dan 1 jaar	0,9	4,5	-	-	2,3	6,0	0,8	-
3e ziektejaar	-	1,0	-	-	0,5	2,8	-	-
Totaal	10,2	21,9	24,3	17,6	6,5	18,7	14,8	23,1

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 1e kwartaal 2020 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. budget	verschil	jaar budget
netto omzet	5.948	8.042	-2.094	32.167
+/- mutatie onderhanden werken	1.957	0	1.957	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-2.287	-2.435	148	-9.738
toegevoegde waarde	**5.618**	**5.607**	**11**	**22.429**
re-integratie en begeleidingsopbrengsten	**359**	**537**	**-178**	**2.147**
rijkssubsidie	12.115	12.295	-180	49.181
loonkostensubsidie Beschut werk	284	486	-202	1.943
loonkostensubsidie Participanten	14	61	-47	246
totaal bijdrage overheden	**12.413**	**12.842**	**-429**	**51.370**
overige bedrijfsopbrengsten	595	616	-21	2.463
totaal baten	**18.985**	**19.602**	**-617**	**78.409**
totaal personeelskosten	**-19.414**	**-19.937**	**523**	**-79.748**
- afschrijvingen	-399	-421	22	-1.686
- overige bedrijfskosten	-1.289	-1.209	-80	-4.826
- financieringskosten	-39	-49	10	-198
totaal bedrijfslasten	**-21.141**	**-21.616**	**475**	**-86.467**
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	**-2.156**	**-2.014**	**-142**	**-8.058**
gemeentelijke bijdrage	2.015	2.015	0	8.058
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	**-141**	**1**	**-142**	**0**

Het exploitatieresultaat tot en met het 1e kwartaal 2020 is € 141k negatief ten opzichte van het budget.

De toegevoegde waarde is in het 1e kwartaal 2020 nagenoeg gelijk aan de gebudgetteerde toegevoegde waarde. De toegevoegde waarde bij de industrie bleef wat achter op het budget vanwege een achterblijvende instroom van de beschut werkers en enige stagnatie in de uitvoering van opdrachten van klanten als gevolg van problemen bij sommige klanten in het aanleveren van producten vanuit het buitenland. Dit laatste had te maken met de crisis rond het COVID 19 virus. De toegevoegde waarde bij het groen verliep in het 1e kwartaal 2020 volgens budget. Post- & pakketbezorging presteerde in het 1e kwartaal boven verwachting, met name als gevolg van (grote) drukte in de pakketbezorging. Detacheringen had vanaf maart veel last van de crisis rond het COVID 19 virus. Veel inleners sloten hun deuren waardoor gedetacheerden tijdelijk op non actief kwamen te staan. Indien mogelijk werden deze medewerkers bij de andere bedrijfsonderdelen ingezet.

De personeelskosten zijn in het 1e kwartaal 2020 € 523k lager dan budget. Dit heeft te maken met de hogere uitstroom in de SW, waardoor sprake is van onderrealisatie en de tragere instroom van beschut werkers.

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. Voor de jaren 2018 en 2019 is het omgekeerde het geval: Er is (landelijk) sprake van een hogere uitstroom waardoor de rijksbijdrage per SE stijgt. Ook de compensatie van de stijgende SW-loonkosten door het Rijk is onzeker 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. De definitieve rijksbijdrage Wsw 2020 zal in de mei circulaire van het ministerie van SoZaWe bekend worden gemaakt.

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 gecompenseerd 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. Er is wel afgesproken dat 30 fte (participanten) tijdelijk kunnen worden ingezet in het groenbedrijf van WVS.

In juli 2020 zal WVS van de belastingdienst (officieel) bericht ontvangen over de toekenning van het Lage Inkomens Voordeel (LIV) over 2019. Dit is een uitkering die (jaarlijks) verstrekt wordt aan werkgevers die mensen in dienst hebben tegen het wettelijk minimumloon. WVS heeft de LIV over 2019 geraamd op € 1.052.000,-. De LIV-regeling staat ter discussie. In 2020 is de jeugd-LIV gedeeltelijk afgeschaft en is de subsidie met betrekking tot de laagste inkomens gedaald van € 2.000,- naar € 1.000,- per deelnemer (gemiddeld 24 uur op jaarbasis). Derhalve is de LIV in 2020 geraamd op € 700.000,-.

Bij het beëindigingen van SW dienstverbanden (behalve bij pensionering en dienstverbanden die korter hebben geduurd dan 24 maanden) is WVS verplicht een zogenaamde transitievergoeding te betalen aan de ex werknemer. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de omvang en de duur van het dienstverband. De maximale hoogte van de transitievergoeding was in 2019 € 81.000,-. In 2020 bedraagt de maximale vergoeding € 83.000,-. In de herziene begroting 2020 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 550.000,-. Het grootste deel van de transitievergoedingen wordt betaald aan SW medewerkers die wegens langdurige ziekte (> 24 maanden) uit dienst gaan. Het parlement heeft nieuwe wetgeving goedgekeurd die regelt dat de transitievergoedingen voor werknemers die wegens langdurige ziekte uit dienst gaan, worden betaald uit een apart fonds. Dit fonds zal worden gevoed door premies die werkgevers betalen. Deze wetgeving wordt dit jaar geëffectueerd waarbij wel een terugwerkende kracht wordt verleend tot 1 juli 2015. Hiermee is rekening gehouden in de meerjarenraming t/m 2023 die is opgenomen in de herziene begroting 2020. In het resultaat van 2019 is rekening gehouden met de te verwachten uitkering van een compensatie voor de betaalde transitievergoedingen ter hoogte van € 991.000,-. Verwacht wordt dat de compensatie in 2020 of 2021 daadwerkelijk zal worden uitgekeerd. Naast de compensatie zullen werkgevers ook een hogere werkgeverspremie moeten gaan betalen. Hoe hoog deze premie is, is nog niet bekend.

Per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden. Met deze wijziging wil het kabinet voorkomen dat via payrolling wordt geconcurreerd op arbeidsvoorwaarden. Deze wetgeving heeft

vooral gevolgen voor mensen die gedetacheerd zijn. Vanaf 1 januari 2020 kunnen zij aanspraak maken op de rechtspositie van het inlenende bedrijf. Voor de SW-medewerkers heeft de minister een uitzondering gemaakt omdat zij beschikken over een eigen Cao. Voor andere doelgroepen, zoals de beschut werkers en participanten, zal deze uitzondering niet gaan gelden, tenzij er alsnog een landelijke rechtspositie voor deze doelgroep komt. Er vindt momenteel landelijk overleg plaats over een af te sluiten arbeidsvoorwaardenregeling voor de participanten. In ons geval zijn de beschut werkers in dienst bij Flexkompaan BV. Als er voor de beschut werkers een landelijke arbeidsvoorwaardenregeling gaat gelden zal dit een kostenverhogend effect hebben. Dit geldt ook voor participanten die in dienst zijn bij Flexkompaan BV of één van de Stichtingen en gedetacheerd zijn bij WVS.

In maart 2020 is WVS geconfronteerd met de gevolgen van het COVID 19 virus. WVS volgt hierbij de richtlijnen op van het RIVM. Primair hierbij is de bescherming van de gezondheid van alle personen die binnen de vestigingen van WVS verblijven. Personen met gezondheidsklachten of –risico's zijn naar huis gestuurd en de hygiëne regels zijn fors aangescherpt. Afspraken die niet strikt noodzakelijk zijn, zijn geannuleerd. Medewerkers die thuis kunnen werken mogen thuis werken en er zijn tal van maatregelen genomen om mensen voldoende afstand tot elkaar te laten houden. Ten tijde van het opstellen van deze kwartaalrapportage waren de vestigingen van WVS nog wel open en de (meeste) productielijnen nog in gebruik. De uiteindelijke impact van deze crisis is nu niet in te schatten. De effecten van de coronacrisis zullen dit najaar worden meegenomen in de herziene begroting 2021 en meerjarenraming t/m 2024.

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.