



Gemeente Steenbergen Informatieset 1e kwartaal 2021

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie.....	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkeling	5
1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf en Participatiewet.....	6
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ	10
1.4 Commerciële ontwikkelingen	11
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw.....	14
2.1 Financiering Wsw	14
2.2 Dienstverbanden.....	14
2.3 Herindicaties dienstverbanden	18
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein.....	18
4. Regulier personeel en ziekteverzuim	20
4.1 Personele bezetting (regulier)	20
4.2 Uitzendkrachten.....	20
4.3 Ziekteverzuim	21
5. Financiële kengetallen en informatie	22
5.1 Exploitatierkening	22
5.2 Risicoparagraaf	23
6. Verklaring van afkortingen en begrippen	25

Inleiding

WVS is het 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 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 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 besloten dat WVS het 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 (hierna: ISD) en het Werkplein Hart van West-Brabant (hierna: het Werkplein) 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 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.

In de afgelopen jaren is WVS omgevormd van een traditioneel 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). WVS opereert in nauwe samenwerking met de ISD en het Werkplein, teneinde zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar betaald werk.

In de afgelopen jaren heeft WVS verschillende werkgelegenheidsprojecten uitgevoerd waarvan sommigen in opdracht van gemeenten en bedrijfsleven. 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 / ISD / Werkplein) 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 1^e kwartaal van 2021.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 1e kwartaal 2021 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Eind 2020 is een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) gehouden bij WVS. Het onderzoek is digitaal afgenomen. De algemene (tevredenheids-) score bedroeg in 2009 6,8, in 2016 7,6 en bedraagt nu 8,8! De deelname lag procentueel gelijk aan die van 2016 (66 %). De uitkomst is voor WVS dus heel positief.
2. Na ontvangst van de richtlijnen van de 9 deelnemende gemeenten heeft het AB van WVS in januari de Kaderbrief 2022 vastgesteld die dient als basis voor het opstellen van de begroting 2022.
3. In het 1^e kwartaal van 2021 heeft de accountantscontrole plaatsgevonden van de jaarrekening 2020 en is de ontwerp begroting 2022 en de meerjarenraming t/m 2025 opgesteld. De ontwerp jaarstukken zijn op 12 april jl. aangeboden aan het AB en daarna ter behandeling toegezonden aan de 9 gemeenten.
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?). De proeftuinen zouden in het 1^e kwartaal van 2020 van start gaan, maar dit ging niet door ten gevolge van Covid 19. Inmiddels zijn de proeftuinen in maart 2021 alsnog (digitaal) van start gegaan.
5. WVS probeert zich zo goed mogelijk door de corona tijd heen te slaan. In 2020 is dit gelukkig goed gelukt. In verband met de RIVM richtlijnen zijn veel aanpassingen aangebracht / doorgevoerd op de werkvloer. De meest kwetsbare medewerkers zijn (tijdelijk) naar huis gestuurd. In nauw overleg met onze bedrijfsartsen zijn de meeste medewerkers weer, onder strikte condities, aan het werk. Voor onze medewerkers is het ook van groot belang dat ze de vaste structuur van werk kunnen vasthouden. Financieel heeft WVS in 2020, ondanks Covid 19, toch een goed jaar gedraaid mede dankzij enkele incidentele meevallers.

In de eerste maanden van 2021 is WVS geconfronteerd met enkele besmettingshaarden op de werkvloer, met name op de vestigingen van WVS Industrie in Bergen op Zoom en (in mindere mate) in Roosendaal. Als gevolg hiervan zijn tijdelijk enkele afdelingen gesloten geweest. In verband met de toename van de besmettingen is er voor gekozen om op locatie (bij WVS Bergen op Zoom en WVS Roosendaal) eigen testlocaties in te richten. Dit heeft als voordeel dat, wanneer er een besmetting wordt vastgesteld, grote aantallen medewerkers (vrijwillig) snel getest kunnen worden en de uitbraak van besmetting snel onder controle kan worden gebracht. Dit heeft in februari en maart zeker z'n nut bewezen.

Qua caseload is er bij Industrie (nog) voldoende werk. Sommige opdrachtgevers geven wel aan dat ze problemen ondervinden met de afname van hun producten (vanwege de restricties van Covid 19) hetgeen op termijn kan leiden tot een reductie van de werkzaamheden. Daarnaast had WVS last van de tragere aanvoer van producten in verband met de tijdelijke blokkade van het Suez kanaal. Detacheringen heeft veel last van de gevolgen van corona doordat veel gedetacheerden (tijdelijk) terugkwamen omdat inleners hun deuren moesten sluiten. Deze medewerkers zijn zoveel mogelijk elders in de organisatie ingezet. Voor Groen is het seizoen weer begonnen. Groen heeft het voordeel

dat buiten wordt gewerkt. Wel stagneert de instroom van participanten waardoor vaker uitzendkrachten moeten worden ingezet. WVS Schoonmaak en de Post & Pakketbezorging draaien vol op stoom. In deze sectoren is (erg) veel werk. De leerwerktrajecten en de instroom van beschut werkers is nagenoeg tot stilstand gekomen.

1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf en Participatiewet

WVS heeft van de negen deelnemende gemeenten de 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' (beschermd) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke en / 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 2021*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 31 maart 2021	Werkelijke beschutte werkplekken per 31 maart 2021
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	38	32,52	39
Steenbergen	9	6,58	8
Woensdrecht	9	7,10	9
Totaal	56	46,20	56
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	18	16,06	19
Halderberge	15	7,48	8
Moerdijk	13	7,87	8
Roosendaal	52	43,68	49
Rucphen	19	15,18	15
Zundert	6	4,52	5
Totaal	123	94,79	104

* 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 ISD en het Werkplein 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 kandidaat die vanwege zijn gedrag moeilijk bemiddelbaar was maar die van zichzelf vond dat hij prima kon werken is via een leerwerktraject aan de slag gegaan bij een groot distributiecentrum in Roosendaal. Het traject werd wekelijks geëvalueerd met de cliënt, de klantmanager, de leidinggevende van cliënt en de trajectbegeleidster van WVS. De intensieve begeleiding kreeg een mooi resultaat toen cliënt per 1 januari jl. een baan kreeg aangeboden bij het distributiecentrum.

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. De ISD of 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.

In het Jaarplan ketensamenwerking 2021-2022 is tussen de ISD, het Werkplein en WVS afgesproken dat jaarlijks ongeveer 233 leerwerktrajecten worden gestart, waarvan 1/3^e vanuit de ISD (78) en 2/3^e vanuit het Werkplein (155) 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, waarvan verwacht wordt dat zij mogelijk geschikt zijn om, na een leerwerktraject, te gaan werken in de logistieke sector, kunnen instromen 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 tot en met het 1^e kwartaal 2021 is gestart is aan de (zeer) lage kant. Dat heeft te maken met restricties vanwege Covid 19.

Leerwerktrajecten	Aantal deelnemers per 31 maart 2021
Status	
Actief	6
Traject beëindigd*	0
Tijdelijk inactief	0
Totaal	6
In afwachting procedure	18
Nooit gestart	31

- * - uitstroom regulier werk (0)
 - uitstroom beschut werk(0)
 - 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. Ook het aantal leerwerktrajecten voor statushouders was, als gevolg van Covid 19, tot en met het 1^e kwartaal 2021 minimaal.

Leerwerktrajecten statushouders	Aantal deelnemers per 31 maart 2021
Status	
Actief	1
Traject beëindigd*	0
Tijdelijk inactief	0
Totaal	1
In afwachting procedure	3
Nooit gestart	7

- * - naar regulier werk (0)
 - traject niet passend (0)
 - medische redenen (0)
 - 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.

Pilot diagnose

Als voorloper op de proeftuin 'Intensieve Start' heeft er in het 4^e kwartaal 2020 een pilot diagnose plaats gevonden waarin werd samengewerkt met verschillende klantmanagers van het Werkplein, trajectbegeleidster Marieke Besembun en de afdeling Onderzoek van WVS. Deze pilot is in het 1^e kwartaal 2021 geëvalueerd. Het doel van de pilot was om te kijken wat het resultaat is van een uitgebreide diagnose. Aan de pilot namen 5 kandidaten van een leerwerktraject deel gedurende 3 halve dagen onderzoek. Tijdens deze drie halve dagen hebben de kandidaten de volgende onderdelen doorlopen:

- Het invullen van de persoons profiel scan (PPS), een instrument dat is ontwikkeld om belangrijke factoren te meten die samenhangen met de kans op het vinden van werk.
- Het uitvoeren van vier arbeidsvaardigheidsproeven.
- Het uitvoeren van vijf praktijkopdrachten.

Gedurende de arbeidsvaardigheidsproeven en de praktijkopdrachten werden de kandidaten geobserveerd. Deze observaties en belangrijke aandachtspunten uit de PPS zijn verwerkt in een verslag. In de conclusies zijn aanbevelingen en aandachtspunten aangegeven waar tijdens het leerwerktraject verder aan gewerkt kan worden.

De klantmanagers hebben in gesprekken met Marieke hun bevindingen aangegeven waaruit bleek, dat door hierin gezamenlijk op te trekken er voor zowel de klant als het Werkplein en WVS veel voordelen te behalen zijn. Door een goede diagnose vooraf kan aan het begin van het traject efficiënt worden ingezet op de ontwikkeling van de cliënt en is het mogelijk de ontwikkeling goed te volgen.

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 detachingsbedrijf 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.

Uitmo maart 2021 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. Uiteindelijk maart 2021 waren er 11 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 12 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. Als gevolg van Covid 19 stagneert de instroom van nieuwe medewerkers op de opengevallen plaatsen.

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.

Op stap naar werk met praktijkverklaringen / MBO bouwstenen

Werkgevers, onderwijsinstellingen, de ISD, het Werkplein en WVS hebben de handen ineen geslagen om werkzoekenden middels werkend leren 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.

Doelstelling is 100 werkzoekenden in leerwerktraject laten starten met als doel een uitstroom naar passend werk op de reguliere arbeidsmarkt van minimaal 70 %, samen met MidZuid (Oosterhout) en Atea (Breda).

De bereikte resultaten in 2019 en 2020 zijn:

- 11 praktijkverklaringen uitgereikt door WVS, MidZuid en Atea op 28 november 2019;
- Q1 2020: powerteams gekoppeld aan kansrijke beroepssoorten conform Perspectief op Werk (groen, schoonmaak, productie / logistiek en post);
- Q2 2020: presentaties verzorgd aan WSP; werkproces is opgesteld; website is gebouwd, leaflets opgesteld en video opnames van goede praktijkvoorbeelden gemaakt;
- Q3 2020: training online hervat, doelgroep verbreed i.v.m. stopzetting instroom leerwerktrajecten vanwege Covid 19;
- Q4 2020: professionals (werkleiders, trajectbegeleiders, jobcoaches en detachingsconsulenten) hebben proeve van bekwaamheid behaald; zij kunnen nu werken met de methodiek; toepassing wordt 2 wekelijks met elkaar geëvalueerd.

In Q1 2021 is een afspraak gemaakt met het ministerie voor een afstemming omtrent de verantwoording. De afspraak is door ziekte bij ministerie uitgesteld. De overleggen met de powerteams lopen volgens planning. Er is een uitvraag gedaan bij de 16 professionals. De methodiek wordt nu bij een bredere doelgroep toegepast. WVS heeft besloten om tot februari 2022 door te gaan met Werkstap en trainingen op te starten voor meer professionals (van WVS, MidZuid en Atea). Er zijn presentaties verzorgd tijdens een landelijk seminar van SBCM, de gemeente Oosterhout, de SBB en het UWV. De toekenning van praktijkverklaringen wordt tijdens de lancering van de Stichting MetWerk (MVO werkgeversnetwerk) op 15 juli 2021 op podium gerealiseerd.

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. Daarnaast heeft WVS in februari 2021 ook een overeenkomst met de SDW gesloten voor de uitvoering in onderaanneming van arbeidsmatige dagbesteding bij WVS.

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 1^e kwartaal van 2021 resulteerde onze content marketing in:

- 3 blogs
- 4 nieuwsberichten
- meer dan 100 social media posts.

Het bezoek aan de website in het 1^e kwartaal is iets afgenomen t.o.v. het bezoek in dezelfde periode vorig jaar. Er kwamen zo'n 8.446 bezoekers naar de website. Vorig jaar waren dat er in het 1^e kwartaal 9.307.



Praktijkleerlingen krijgen logistiekles op locatie

MAANDAG 29 MAART 2021 / GEPLAATST IN CATEGORIE NIEUWS

RECENTE BERICHTEN

- Nieuwe stadsvrachtwagen maakt samenwerking Bravis en WVS zichtbaar
- Vierde kwartaal 2020 in één oogopslag
- Rons kans op meer glans: van stagiaire naar glasbewassingbaas
- Willy stuurt zichzelf naar duurzamer werk
- Van grijs naar groen: meer biodiversiteit op industrieterrein Bergen op Zoom

Afbeelding boven: Er werden in het 1^e kwartaal 3 blogs, 4 nieuwsberichten en zo'n 110 social media posts gepubliceerd.

Industrie

- In het begin van dit kwartaal was het werkaanbod goed te noemen. Later heeft WVS Industrie veel last gehad van de Corona pandemie, met een serieuze impact op de bezetting van het aantal medewerkers. Hierdoor moesten enkele afdelingen voor enkele dagen worden gesloten. Een aantal opdrachtgevers kampten met problemen in het aanleveren van materialen of met sluiting van hun afzetmarkt. Orders werden hierdoor deels of geheel geannuleerd. Deels kon dit worden opgevangen omdat andere opdrachtgevers hun orders uitbreiden. De capaciteitsplanning werd hierdoor wel grillig.
- WVS Industrie is gestart met het inrichten van een service centrum voor een leverancier van frisdrankmachines. Voor deze relatie worden ook siropen ingepakt voor een grote supermarktketen.
- Een grote partijhandelaar van verzorgingsproducten heeft aangegeven geen gebruik meer te willen maken van WVS. Reden hiervoor was o.a. onze aangekondigde prijsindexering. Door de

uitbreiding van werkzaamheden van een bestaande relatie kon de vrijgevalen capaciteit goed worden benut.

- Vanuit WVS Industrie zijn ongeveer 200 mensen gedetacheerd bij 5 reguliere bedrijven. Hier worden diverse werkzaamheden verricht. De meeste werkzaamheden bestaan uit in- en ompakwerk en daarnaast logistiek en montage. Ondanks de Coronacrisis is het werk hier stabiel gebleven.

Groenbedrijf

- In het 1e kwartaal van 2021 zijn 34 nieuwe relaties aangemaakt in ons systeem. Bij 29 hiervan zijn offertes uitgebracht waarvan 19 stuks geaccordeerd zijn. In totaal zijn er in het 1e kwartaal 473 projecten op uitvoering gezet, dit is regulier en nieuw werk bij elkaar.
- Er zijn relatief veel nieuwe klanten toegevoegd uit Bergen op Zoom. Dit is gedeeltelijk te verklaren doordat de Stichting Samenwerken is opgeheven. De Stichting Samenwerken was een samenwerkings-verband tussen de Brabantse Wal gemeenten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een deel van de werkzaamheden en het personeel is overgeheveld naar de groenafdeling van WVS. Voor de voormalige medewerkers zijn er twee zwerfvuil prikdiensten opgezet in Woensdrecht en Steenbergen en wordt er voor bedrijven en particuliere klanten gewerkt.
- Als ambassadeur van Bijenlandschap is WVS Groen op diverse plaatsen de biodiversiteit aan het versterken. Zo zijn bij een klant in Oud Gastel bloesem bomen geplant en is een meerjarige bloemenweide aangelegd, versterken we de biodiversiteit in een tuin in De Heen en is in onze eigen tuin aan de Bosstraat een bijenhotel aangelegd. Bij een klant in Zundert is een bloemenweide aangelegd van 475 m2. In Essen (B) is voor een klant een houthakwal afgezet zodat de vogelstand in een waterwingebied goed kan worden gemonitord.
- Voor de gemeente Zundert is in het 1e kwartaal een aanvang gemaakt met het inboeten van nieuwe beplanting. In totaal worden er 18 straten onder handen genomen. Voor een klant in Oudenbosch werd de begraafplaats van nieuw gazon voorzien en bij een klant in Bergen op Zoom is WVS Groen een week bezig geweest om met heet water techniek het terras en de bloembakken te reinigen. Uit Uden hebben we van het SW bedrijf IBN de opdracht gekregen om te werken voor het zoutopslagdepot van de provincie Noord-Brabant in Oud Gastel. Dit is een samenwerkingsverband tussen de provincie en diverse SW bedrijven. IBN is penvoerder.
- Voor het 2e kwartaal staat een aanbesteding van speelvoorzieningen te Roosendaal op de rol en een grote schoonmaak van brandgangen voor twee klanten uit de regio.

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.
- Voor zowel post als pakketbezorging is het momenteel een zeer drukke periode mede als gevolg van Covid 19.

Detacheringen

- Er zijn 35 personen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Eén persoon is werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 294 medewerkers, waarvan de meeste individueel, gedetacheerd bij reguliere bedrijven, gemeenten, scholen etc. werkzaam zijn.

De detachingsconsulenten werken ook samen met de Multidisciplinaire teams (MDT's) van de beide werkpelden waar WVS de uitvoeringsorganisatie van is. In deze samenwerking zijn o.a. de volgende resultaten geboekt:

- Werkplein Hart van West-Brabant:
 - Er waren 3 klanten in bemiddeling in het kader van Werkstap.
 - Vanuit het doelgroep register zijn er 37 klanten bemiddeld en 11 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
 - Er waren 8 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er helaas geen zijn gedetacheerd bij een reguliere werkgever;
- ISD Brabantse Wal:
 - Vanuit het doelgroep register zijn er 12 klanten bemiddeld waarvan er 4 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
 - Vanuit een leerwerktraject is er 1 kandidaat bemiddeld en geplaatst bij een reguliere werkgever.
 - Er waren 7 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er 3 zijn gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
 - Er zijn 3 kandidaten vanuit de participantengroep bemiddeld en 1 kandidaat is geplaatst bij een reguliere werkgever.

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-indexeerd 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 2021 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.733.292
Etten-Leur	5.597.042
Halderberge	4.909.305
Moerdijk	2.552.509
Roosendaal	13.866.764
Rucphen	6.096.110
Steenbergen	2.448.303
Woensdrecht	2.070.892
Zundert	1.933.194
Totaal	50.207.410

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 2021.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2020	86,51	85,34	100	1.776,13	1.741,63	2.033
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
Beëindigde dienstverbanden	0,00	0,00	0,00	-25,11	-24,33	-30
Overige mutaties*	1,5	1,5	2	-0,63	-0,63	5
Per 31 maart 2021	88,01	86,84	102	1.750,39	1.716,67	2.008
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	87,16	85,99	101	1.758,32	1.724,51	2.016
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	3,89			28,71		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 1e kwartaal 2021 is als volgt te specificeren:

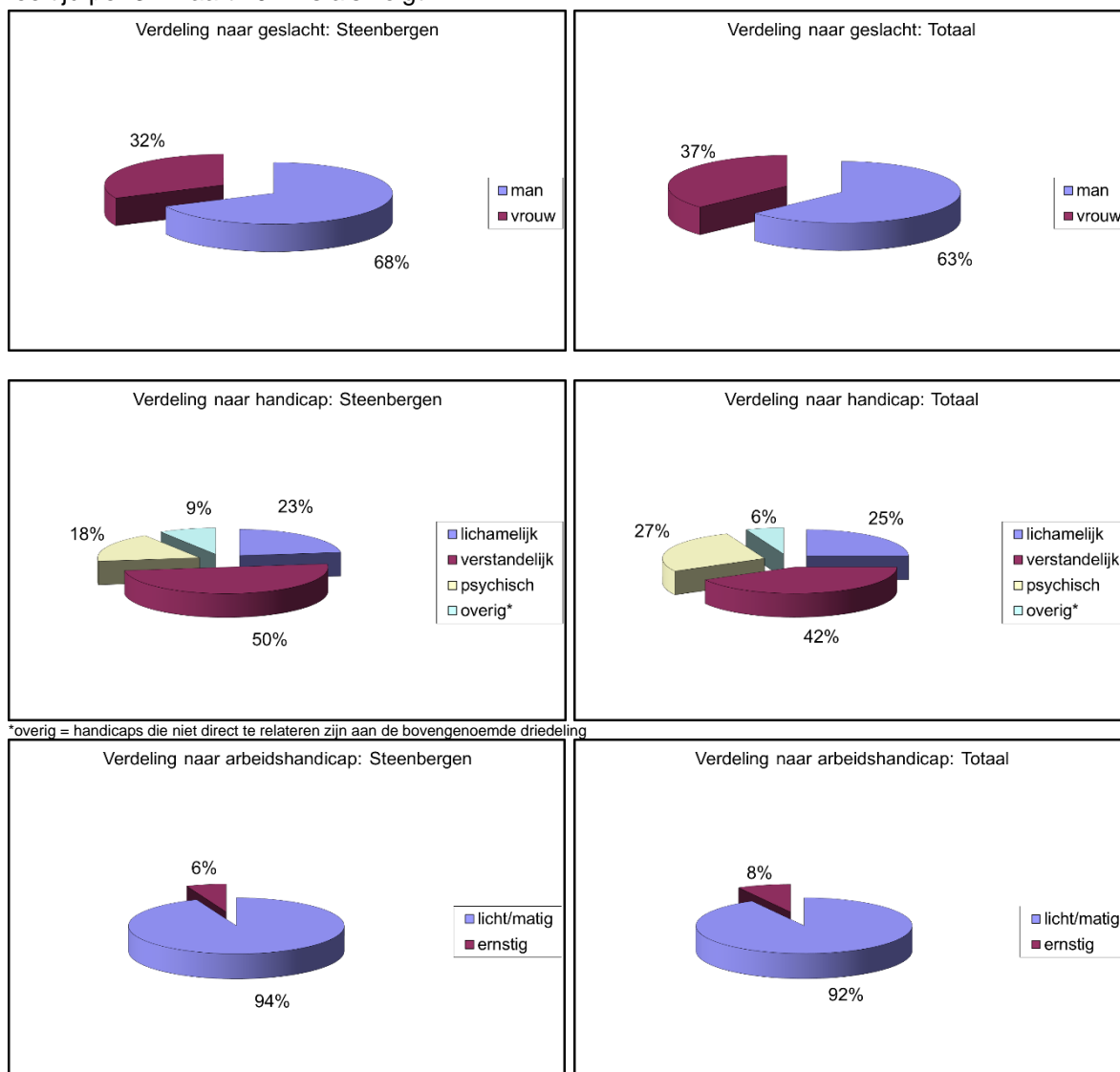
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	3
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw			12	40
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			14	47
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen				
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			3	10
Overlijden werknemer				
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	0	100	30	100

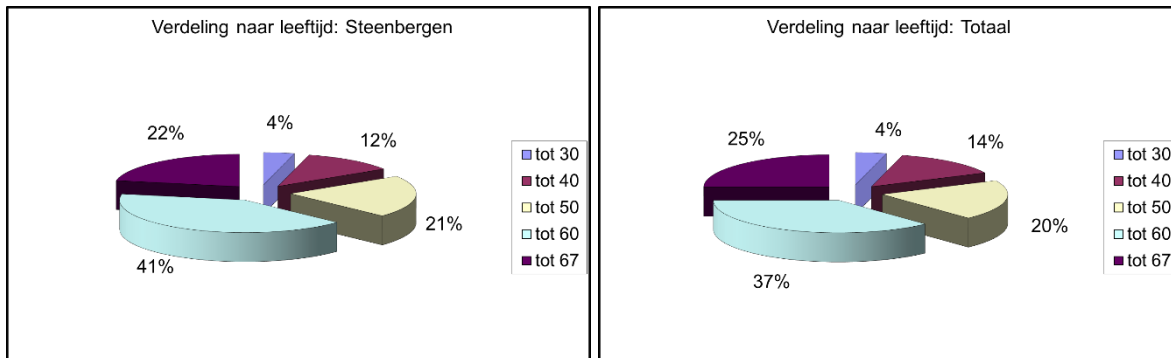
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal 2021:

Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	0	0,00	11	98.549,89

* 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 2021 is als volgt:



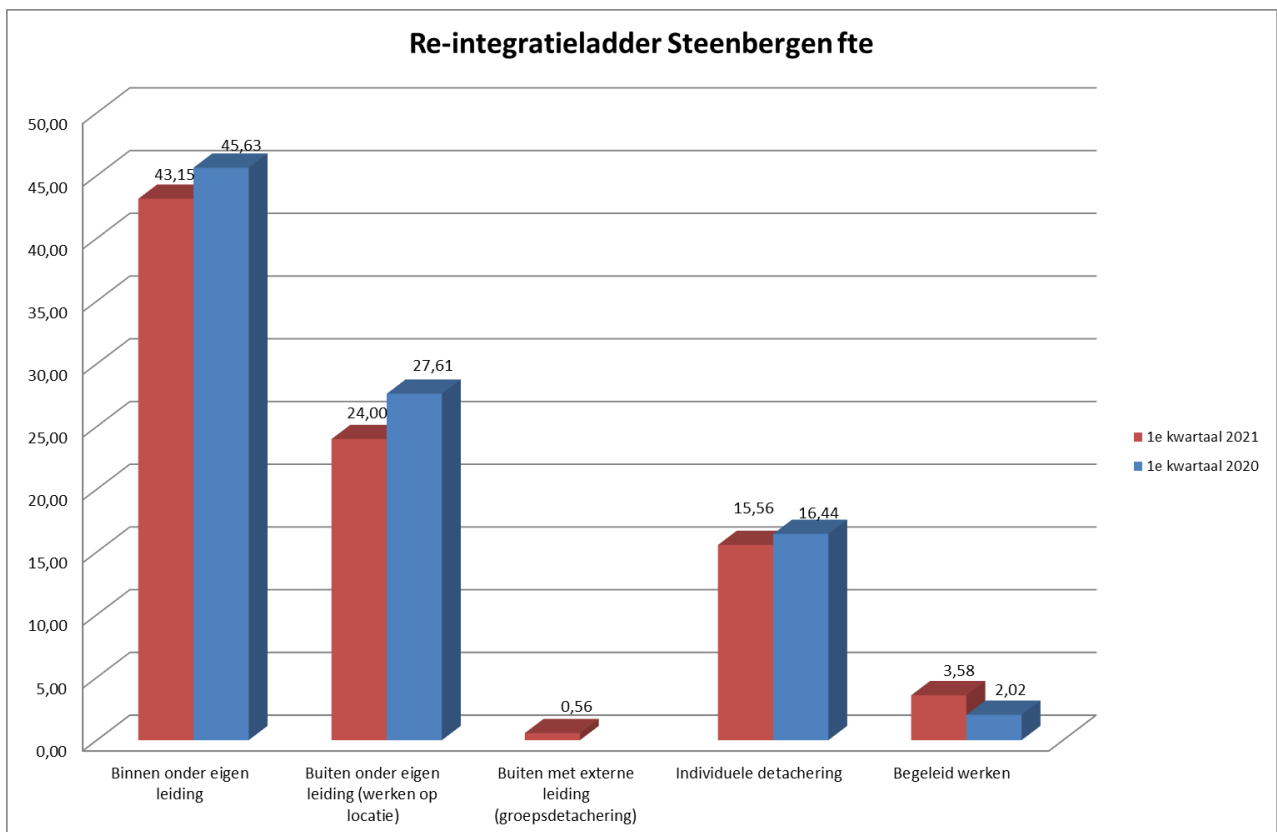


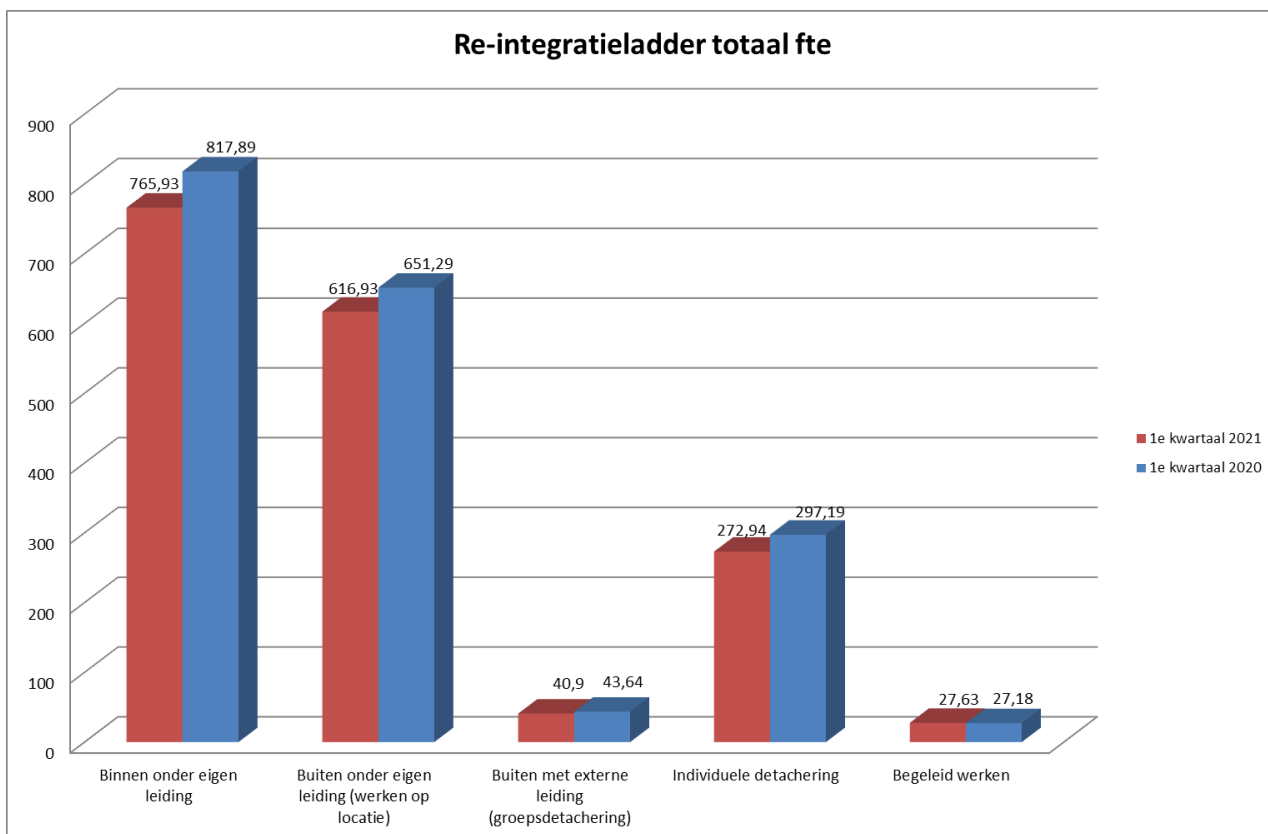
Re-integratieladder

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 2021 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 1e kwartaal van 2020:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
1e kwartaal	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Binnen onder eigen leiding	43,15	45,63	4,56	4,56	765,93	817,89	75,66	79,41
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	24,00	27,61	1,00	1,00	616,93	651,29	39,31	43,03
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	0,56				40,90	43,64	6,00	6,00
Individuele detachering	15,56	16,44	0,33	0,33	272,94	297,19	6,50	4,92
Begeleid werken	3,58	2,02			27,63	27,18		

* 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 1^e kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Herhalingscursus BHV, 25 deelnemers, 21 geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 8 deelnemers geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 1 deelnemer geslaagd.
- Herhalingscursus EHBO, 11 deelnemers 7 geslaagd.
- Cursus code 95 (verplicht terugkerende cursus voor beroepsmatige chauffeurs) 7 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 1^e kwartaal van 2021 vergeleken met het eind van het 4^e kwartaal van 2020.

Detachering bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2021		eind 4e kwartaal 2020	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	25,18	28	20,60	22
Etten-Leur	16,57	32	11,89	16
Halderberge	4,67	5	3,78	4
Moerdijk	6,20	7	5,40	6
Roosendaal	1,47	3	0,78	2
Rucphen	40,70	46	40,55	46
Steenbergen	2,00	2	3,00	3
Woensdrecht	21,44	22	20,36	21
Zundert	3,44	4	4,44	5
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	121,67	149	110,80	125

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2021		eind 4e kwartaal 2020	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	1,00	1	2,00	2
Etten-Leur				
Halderberge	1,56	2	1,56	2
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen			1,00	1
Steenbergen			1,00	1
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	2,56	3	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 2021.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	6	136
Bovengrens*		
Ondergrens**		5
Totaal	6	141

* 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 2021 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 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%). In het onderstaande overzicht is 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 (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 1e kwartaal 2021	Tot en met 1e kwartaal 2020	Verschil 2021-2020	Tot en met 1e kwartaal 2021	Tot en met 1e kwartaal 2020	Verschil 2021-2020
Centrale diensten	5.358	2.604	2.754	18.800	9.137	9.663
Bedrijf 1 Groen	147.988	136.235	11.753	1.882.373	1.683.995	198.378
Bedrijf 3 Post	6.253	4.573	1.680	67.044	54.781	12.263
Bedrijf 4 Deta + BW	5.644	2.850	2.794	175.498	150.431	25.067
Bedrijf 5 Schoonmaak				415.427	384.047	31.380
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	202.143	177.032	25.111	2.559.142	2.282.391	276.751

* Zie hoofdstuk 1.2

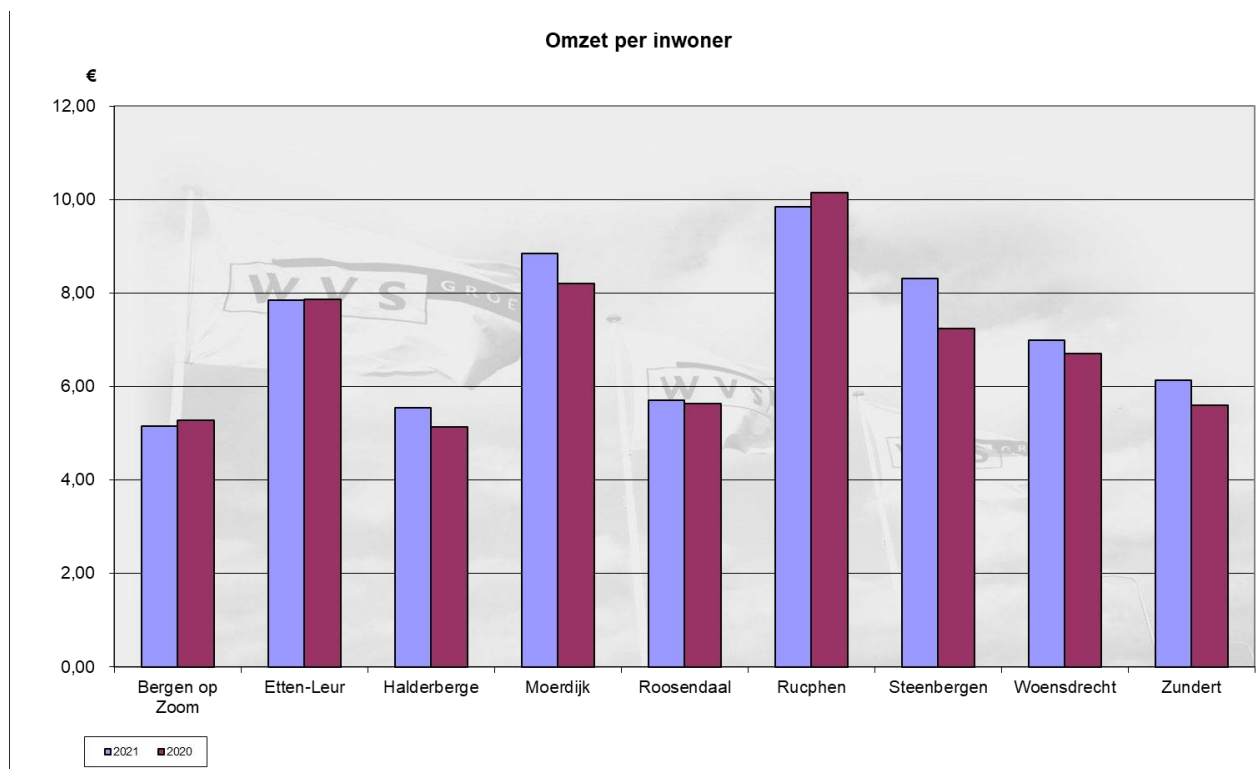
In het onderstaande overzicht van het 1e kwartaal 2021 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 1e kwartaal 2021	Tot en met 1e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020	Tot en met 1e kwartaal 2021	Tot en met 1e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020
Centrale diensten	26.495	51.548	-25.053	47.626	-7.102	54.728
Bedrijf 1 Groen	15.400	15.400	0	50.049	47.666	2.383
Bedrijf 3 Post	1.925	4.400	-2.475	25.505	18.994	6.511
Bedrijf 4 Deta + BW	1.653	1.640	1.653	6.376	6.300	6.376
Bedrijf 5 Schoonmaak	3.850	4.400	-550	3.850	4.400	-550
Nieuwe doelgroepen*	77.946	79.160	-1.214	146.257	140.706	5.551
Totaal	127.269	156.548	-29.279	279.663	210.964	68.699

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal 2021 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 2021	Tot en met 1e kwartaal 2020	Vershil 2021-2020
Gemeente Steenbergen	8,31	7,24	1,07

De omzet per inwoner tot en met het 1e kwartaal van 2021 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 2021 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 198,01 Fte's. De daadwerkelijke bezetting is als volgt.

Regeling	31 maart 2021		31 maart 2020	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	142,03	160	128,56	148
Ambtelijk	53,41	67	61,42	67
Totaal	195,44	219	189,98	215
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	191,41		185,25	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89		1,89	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,14		1,84	
werkzaam bij Stichting Maatschappelijke Opvang Breda	1,00		1,00	
Overig	0		0	

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 1e kwartaal 2021:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	0	0

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

4.2 Uitzendkrachten

Bij WVS Post & Pakketbezorging is het onverminderd druk en worden structureel uitzendkrachten ingeleend voor de opvoerploegen en Businesspost. Qua aantal uitzendkrachten zien we een lichte daling in februari ten opzichte van januari en een stijging in maart ten opzichte van februari. Er is gemiddeld sprake van zo'n 1.000 tot 1.500 uren inleen per maand.

Bij de afdeling Trappen van WVS Industrie zijn in Q1 ook nog steeds uitzendkrachten ingeleend. Het aantal loopt echter met de maand terug.

Bij de centrale diensten zijn in Q1 enkele gespecialiseerde uitzendkrachten en ZZP-ers ingezet voor de afdeling ICT met name vanwege de omzetting van de nieuwe kantoorautomatisering. De uitzendkracht die werkzaam was bij de Arbodienst is vanaf maart niet meer werkzaam. Bij de loonadministratie is voor 2 dagen per week nog iemand ingeleend via een detachingsconstructie.

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 2020 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. Ook in de rest van het jaar zijn hiertoe geen nadere acties ondernomen.

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. De nieuwe bedrijfsarts is in het 2^e kwartaal van 2020 met haar werkzaamheden gestart. Als gevolg van het hoge verzuim, de overgang naar een nieuw automatiseringssysteem en een toenemende vraag naar advisering als gevolg van Covid 19, ligt er momenteel een grote druk op het takenpakket van de bedrijfsartsen. In het 2^e kwartaal van 2021 zal een 2^e praktijkondersteuner voor de bedrijfsarts starten.

De Arbodienst van WVS heeft de organisatie in het 1^e kwartaal van 2021 veelvuldig geadviseerd met betrekking tot de situatie rond het Covid 19 virus en de positie van de risicogroepen daarin.

Cijfermatig overzicht	1e kwartaal 2021				1e kwartaal 2020			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,58	0,75	1,41	2,18	1,34	1,15	2,23	1,37
Middellang	2,10	2,79	3,18	6,17	2,25	3,40	5,79	5,81
Lang	2,94	10,22	7,52	8,82	2,23	6,36	9,42	14,39
Langer dan 1 jaar	1,97	4,23	5,01	0,00	2,95	5,57	3,97	0,00
3 ^e ziektejaar	0,00	1,16	0,00	0,00	0,47	4,84	0,00	0,00
Totaal	7,59	19,15	17,12	17,17	9,24	21,32	21,41	21,57

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierkening

De resultaten tot en met het 1e kwartaal 2021 zijn als volgt:

in € x 1.000	Werkelijk	Budget	Vershil
Netto-omzet	6.703	7.718	-1.015
Interne verrekeningen	0	-2	2
Mutatie voorraad OHW & GP	868	0	868
Totaal Productiewaarde	7.571	7.716	-145
Directe kosten (grondstoffen, uitbest. etc.)	-2.009	-2.364	355
Toegevoegde waarde	5.562	5.351	211
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	395	487	-92
Bijdrage overheid	13.880	14.508	-629
Overige opbrengsten	631	591	40
Netto-opbrengsten	20.467	20.937	-470
Kosten			
Personeelskosten	-19.352	-19.683	331
Afschrijvingen	-435	-433	-2
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-1.260	-1.331	71
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-21.047	-21.447	399
Resultaat voor centrale doorbelastingen	-581	-510	-71
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	0	0	0
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	-581	-510	-71
Rentekosten	-32	-50	17
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	-613	-559	-55
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	-613	-559	-54

Het exploitatieresultaat tot en met het 1^e kwartaal 2021 is € 54k negatief ten opzichte van het budget.

WVS Detachering boekte in Q1 een exploitatieverlies van € 295k ten opzichte van budget. Dit komt doordat, als gevolg van Covid 19, een groot aantal detacheringen (tijdelijk) zijn gestopt omdat inleners hun deuren moesten sluiten. De medewerkers worden wel zoveel mogelijk elders bij WVS ingezet. Ondanks het feit dat in februari en maart enkele afdelingen van WVS Industrie gesloten moesten worden als gevolg van Covid 19 besmettingen, wist WVS Industrie het verlies in Q1 te beperken tot € 118k ten opzichte van budget. Door strak ingrijpen kon de situatie bij WVS Industrie weer snel onder controle worden gebracht. Het verlies van WVS Detachering werd in Q1 ruimschoots gecompenseerd door het uitstekende resultaat van WVS Post & Pakketbezorging. Zij boekten in Q1 een exploitatieresultaat van € 329k positief ten opzichte van budget. WVS Groen en WVS Schoonmaak presteerden in Q1 ongeveer conform budget.

In Q1 werd € 134k minder aan opbrengsten (dekking van het begeleidingsapparaat) gegenereerd ten opzichte van budget als gevolg van de stagnering, als gevolg van Covid 19, van de start van nieuwe leerwerktrajecten en de instroom van beschut werkers. Dit laatste heeft ook een negatief effect op de toegevoegde waarde.

Op de personeelskosten is in Q1 € 331k bespaard ten opzichte van budget als gevolg van een lager aantal fte SW dan gebudgetteerd en het feit dat de loonsverhoging (o.a. WML) per 1 juli a.s. hierin nog niet is meegenomen..

Alle ontwikkelingen overziende mogen we niet ontevreden zijn met het resultaat over Q1.

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. Er is (landelijk) nog sprake van een hogere uitstroom waardoor de rijksbijdrage per SE stijgt. In 2020 is de compensatie van de stijgende SW-loonkosten door het Rijk positief uitgevallen, omdat deze compensatie wordt toegevoegd aan het macrobudget SW en vervolgens wordt omgeslagen naar rato van het aantal SW-dienstverbanden. Verwacht wordt dat in 2021 een correctie plaatsvindt.

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. Sedert maart 2020 heeft er, vanwege Covid 19, vrijwel geen instroom plaatsgevonden via dit project.

Het Lage Inkomens Voordeel (LIV) is een uitkering die (jaarlijks) verstrekt wordt aan werkgevers die mensen in dienst hebben tegen het wettelijk minimumloon. 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). In de herziene begroting 2021 is de LIV geraamd op € 500.000,-.

Bij het beëindigen van dienstverbanden (behalve bij pensionering) 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. In 2021 bedraagt de maximale vergoeding € 84.000,-. In de herziene begroting 2021 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 700.000,-. Verwacht wordt dat hiervan € 650.000,- terug komt van het UWV in de vorm van compensatie transitievergoedingen. In 2020 is door het UWV de totale compensatie transitievergoedingen ad € 2,3 miljoen over de periode van 2015 t/m 2019 aan WVS toegekend. De door het UWV uitgekeerde compensatie zal aan de deelnemende gemeenten worden uitgekeerd na de vaststelling van de jaarrekening 2020.

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 geconcurrereerd 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, geldt deze uitzondering niet, tenzij er alsnog een landelijke Cao voor deze doelgroep komt. Inmiddels hebben sociale partners een onderhandelaarsresultaat bereikt door middel van een Cao Aan de Slag. Momenteel vinden de ledenraadplegingen plaats en het ligt in de bedoeling deze Cao per 1 juli 2021 in werking te laten treden. De Cao zal van toepassing zijn op medewerkers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen (beschut werkers en banenafspraken) en die in dienst zijn bij een gemeentelijke werkgever, een gemeenschappelijke regeling of een andere rechtspersoon die belast is met de begeleiding van de medewerkers naar werk. De Cao heeft enerzijds een kostenverhogend effect, doch voorkomt anderzijds dat deze medewerkers aanspraak kunnen maken op de (nog) duurdere Cao SW of de Cao SGO. Aan het ministerie is gevraagd om een financiële compensatie te verstrekken in verband met de stijgende loonkosten. Hierover zal het nieuwe kabinet een besluit moeten nemen. Voor participanten die niet onder de Cao Aan de Slag komen te vallen blijft de WAB van toepassing met als gevolg dat dit leidt tot hogere loonkosten.

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. Vanaf medio maart zijn veel medewerkers met gezondheidsklachten of –risico's zijn naar huis gestuurd. In de zomermaanden van 2020 gingen veel medewerkers die preventief naar huis waren gestuurd, weer aan het werk. Sedert september neemt het werkverzuim als gevolg van Covid 19 weer toe. Vanzelfsprekend zijn, daar waar nodig, conform de richtlijnen van het RIVM maatregelen getroffen om de kans op besmetting zo klein mogelijk te maken. De Covid 19 crisis leidt tot omzetverlies, met name bij de bedrijfsonderdelen WVS Industrie en WVS Detacheringen. Met name in het 1^e kwartaal van 2021 heeft vooral WVS Industrie veelvuldig te maken gehad met besmettingen waardoor afdelingen tijdelijk gesloten moesten worden. Door het kabinet is voor de SW-sector een financiële compensatie verstrekt voor de verliezen die zijn geleden als gevolg van de Covid 19 crisis gedurende de maanden maart tot en met mei 2020 (1^e tranche) en gedurende de maanden juni tot en met december (2^e tranche). Deze compensatie bedraagt voor WVS in totaal € 3,8 miljoen. In 2020 heeft Covid 19 € 2,6 miljoen gekost voor WVS. Waarschijnlijk zal in de mei circulaire bekend worden gemaakt of er ook dit jaar een compensatie voor Covid 19 wordt toegekend door de landelijke overheid.

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' (beschermd) 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.