Gemeente Steenbergen
Informatieset
1e kwartaal 2022

gemeente Steenbergen

WVS NL +++

Gemeente Steenbergen
&
WVS

Informatieset 1e kwartaal 2022

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 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 18
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein 19
4. Regulier personeel en ziekteverzuim 21
4.1 Personele bezetting (regulier) 21
4.2 Uitzendkrachten 21
4.3 Ziekteverzuim 22
5. Financiële kengetallen en informatie 23
5.1 Exploitatierekening 23
5.2 Risicoparagraaf 25
6. Verklaring van afkortingen en begrippen 27

gemeente Steenbergen

WVS +++ NL

Inleiding

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.

2. 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 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 (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 1e kwartaal van 2022.

1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 1e kwartaal 2022 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Na ontvangst van de richtlijnen van de 9 deelnemende gemeenten heeft het AB van WVS in januari de Kaderbrief 2023 vastgesteld die dient als basis voor het opstellen van de begroting 2023.

2. In het 1e kwartaal van 2022 heeft de accountantscontrole plaatsgevonden van de jaarrekening 2021 en is de ontwerp begroting 2023 en de meerjarenraming t/m 2026 opgesteld. De ontwerp jaarstukken zijn op 11 april jl. aangeboden aan het AB en daarna ter behandeling toegezonden aan de 9 gemeenten.

3. 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 1e kwartaal van 2020 van start gaan, maar dit ging niet door ten gevolge van Covid 19. In maart 2021 zijn de (3) proeftuinen alsnog van start gegaan. Eind 2021 zijn de 3 proeftuinen afgerond en geëvalueerd. In de proeftuinen is geëxperimenteerd met een andere manier van werken. Uitgangspunt is dat de inwoner centraal staat. Er wordt nu gewerkt aan het vormgeven van één uniform (nieuwe) proces (metrokaart) waarin overzichtelijk wordt aangegeven welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situaties. De 3 proeftuinen worden samengevoegd tot één grote proeftuin. Binnen deze proeftuin stromen dit jaar inwoners in, die vervolgens elk zoveel mogelijk maatwerk krijgen aangeboden in hun ontwikkeling naar (betaald) werk (via de metrokaart). De ambitie is om 300 inwoners in 2022 te laten instromen, alsmede 80 mensen naar de nieuwe leerlijn groen.

4. Besloten is om binnen WVS een duidelijkere scheiding aan te brengen tussen wat in de volksmond genoemd wordt het 'productiebedrijf' en het 'ontwikkelbedrijf'. Voor wat betreft dit laatste is besloten een eigen Praktijkacademie op te richten waarin de verschillende leerlijnen zijn ondergebracht. Doel van de Praktijkacademie is om ontwikkelprogramma's in kansrijke sectoren op te zetten in samenwerking met bedrijfsleven en onderwijs. WVS beschikt al over de leerlijnen logistiek, productie, groen en schoonmaak. Daar zullen de leerlijnen pakketpost en horeca / catering aan worden toegevoegd. Binnen de Praktijkacademie komt de ontwikkeling van deelnemers uit het VSO en Praktijkonderwijs samen met het onderwijs. De Praktijkacademie richt zich ook op de ontwikkeling van kandidaten uit de doelgroep C (vanuit de ISD en het Werkplein) en schoolverlaters (nuggers) naar reguliere banen dan wel een dienstverband bij WVS.

5. Eind 2021 heeft in opdracht van de directie bij WVS een onderzoek plaatsgevonden naar de frauderisico's. De resultaten van dit onderzoek zijn in januari in het DB besproken. Uit het onderzoek is gebleken dat WVS qua beheersing van de frauderisico's zijn zaken goed op orde heeft. De aanbevelingen uit het onderzoek zullen grotendeels worden opgevolgd.

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' (beschermde) 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. Per 1 juli 2021 vallen de beschut werkers onder de (landelijke) Cao Aan de Slag. Intern zijn er acties in gang gezet om beschut werkers verder te ontwikkelen richting detachering bij reguliere werkgevers. Dit heeft er toe geleid dat per ultimo maart 2022 5 beschut werkers zijn gedetacheerd bij externe inleners.

Een beschut werker gaf aan dat hij in zijn vrije tijd graag hand- en spandiensten deed bij een groenbedrijf. Dit werk vond hij geweldig. Door WVS Detacheringen is contact opgenomen met dit groenbedrijf en samen is gekeken naar de mogelijkheden om de beschut werker bij het bedrijf te detacheren. Het bedrijf verleende zijn medewerking en na een bezoek van de arbeidsdeskundige aan het bedrijf kon het licht op groen worden gezet. Met het bedrijf is nauw contact over het verloop van de detachering. Tot nu toe verloopt de detachering voor alle partijen naar wens.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2022*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 31 maart 2022	Werkelijke beschutte werkplekken per 31 maart 2022
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	42	32,23	38
Steenbergen	10	6,26	8
Woensdrecht	10	8,66	9
Totaal	62	47,15	55
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	20	18,27	21
Halderberge	17	9,68	10
Moerdijk	15	10,97	11
Roosendaal	58	50,32	54
Rucphen	21	18,44	19
Zundert	6	4,65	5
Totaal	137	112,33	120

* 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 is via een leerwerktraject gestart op de fotoafdeling bij WVS Industrie. Via de afdeling Detachering kon de kandidaat al vrij snel doorstromen naar een stage bij een KPO basisschool. Hij mocht daar ervaring opdoen en meelopen met de conciërge die daar al jarenlang via WVS is gedetacheerd. Deze stage verliep naar ieders tevredenheid. Na enige tijd kon de kandidaat overstappen naar een andere KPO basisschool waar hij steeds zelfstandiger zijn taken uitvoerde. Ondertussen bouwde hij ook zijn uren op. Uiteindelijk is de kandidaat per 1 februari 2022 op een jaarcontract in dienst getreden als conciërge bij de KPO basisschool. Een mooi resultaat waar iedereen blij mee is en waarop de kandidaat trots mag zijn op wat hij gepresteerd heeft!

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 2022 is tussen de ISD, het Werkplein en WVS afgesproken dat jaarlijks ongeveer 233 leerwerktrajecten worden gestart, waarvan 1/3e vanuit de ISD (78) en 2/3e 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 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.

Een kandidaat was eerder via een leerwerktraject logistiek uitgestroomd naar werk bij een logistiek bedrijf. Hij behoorde tot de ‘eerste lichting’. Door persoonlijke omstandigheden hield zijn werk helaas op. Het lukt hem vervolgens niet om zelf weer ergens aan de slag te komen. Vanuit zijn eerdere ervaring vroeg hij aan het Werkplein of hij opnieuw bij de leerlijn logistiek mocht aansluiten. Zo geschiedde, en inmiddels is hij weer in dienst getreden bij een logistieke dienstverlener.

Na het versoepelen / vervallen van de maatregelen in verband met Covid 19 zijn vanaf medio februari 2022 weer nieuwe leerwerktrajecten gestart.

Leerwerktrajecten Status	Aantal deelnemers per 31 maart 2022
Actief	22
Traject beëindigd*	23
Tijdelijk inactief	3
Totaal	48
In afwachting procedure	10
Nooit gestart	8

* - uitstroom regulier werk (7)
- uitstroom beschut werk(0)
- nieuw traject WVS (5)
- nieuw traject extern (0)
- traject volledig doorlopen/einde (6)
- teruggetrokken door opdrachtgever (4)
- teruggetrokken op eigen verzoek (0)
- traject niet passend (1)
- 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. Er hebben inmiddels ook gesprekken plaatsgevonden met het Werkplein en WVS over de vormgeving van trajecten voor deelnemers in het kader van de Wet Inburgering die per 1 januari 2022 van start gaan.

Leerwerktrajecten statushouders Status	Aantal deelnemers per 31 maart 2022
Actief	1
Traject beëindigd*	2
Tijdelijk inactief	0
Totaal	3
In afwachting procedure	2
Nooit gestart	2

* - naar regulier werk (0)
- traject niet passend (0)
- medische redenen (0)
- traject volledig doorlopen (2)
- 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.

Jaarplan ketensamenwerking 2022
Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is het Jaarplan ketensamenwerking 2022 vastgesteld. In het Jaarplan 2022 ligt de focus vooral op het bieden van nieuwe kansen aan mensen uit de zogenaamde doelgroep C aan de hand van een ‘metrokaart’ die overzichtelijk laat zien welke stappen kunnen worden gezet om mensen toe te leiden naar betaald werk en welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situaties (de ‘proeftuinmethodiek’). Het ligt in de bedoeling in 2022 op deze wijze 300 inwoners op te pakken. Dit gebeurt naast de leerwerktrajecten. Het 1e kwartaal 2022 is gebruikt om binnen de ketensamenwerking afspraken te maken over de in- en doorstroom van kandidaten. In het 2e kwartaal 2022 zullen de eerste inwoners gaan instromen in één van de leerlijnen bij WVS.

Participanten (Groen)
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. Ultimo maart 2022 waren er nog 3 medewerkers bij WVS in dienst in het kader van dit groenproject. Gedurende de looptijd van het project zijn 12 medewerkers doorgestroomd naar werk bij reguliere groenbedrijven en 13 medewerkers hebben een dienstverband gekregen in het kader van beschut werk. Per 1 januari 2022 is dit project vervangen door nieuwe afspraken over de in- en doorstroom via de leerlijn groen (zie volgende alinea).

Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is het Koersdocument publiek groenbedrijf vastgesteld. Afgesproken is om de daarin aangegeven koers verder uit te werken en te komen met een voorstel tot implementatie. Dit is in het 1e kwartaal 2022 gebeurd. Ondertussen zullen op jaarbasis in de leerlijn groen 80 trajecten worden gestart voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel hen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt en, ingeval dit niet mogelijk blijkt te zijn, een structurele arbeidsplek te bieden in het publieke groenbedrijf. Deze afspraak komt dan in de plaats van de afspraak die enkele jaren geleden is gemaakt om jaarlijks 30 fte participanten in het groenbedrijf te plaatsen (zie vorige alinea). Het blijft overigens nog wel mogelijk om voor andere doelgroepen leerwerktrajecten te starten in de leerlijn groen. Per ultimo maart 2022 zijn 5 trajecten gestart in de leerlijn groen.

Methodische arbeidsontwikkeling
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. WVS maakt hierbij gebruik van de methodiek Werkstap. Deze methodiek wordt binnen WVS inmiddels ook al bij een bredere doelgroep (o.a. SW, beschut werk) toegepast.

Een korte impressie van de ontwikkelingen op dit terrein in het 1e kwartaal van 2022:

- Er zijn 4 MBO praktijkverklaringen uitgereikt, één voor de schoonmaak en 3 voor de logistiek.
- Er zijn 11 professionals (jobcoaches, consulenten en voormannen in het groen) geslaagd voor het werken met Werkstap.
- In samenwerking met Atea (Breda), MidZuid (Oosterhout) en Breda College zijn nieuwe trainingen gestart voor leiding, trajectbegeleiders en consulenten.
- Er zijn verkennende gesprekken gestart met Curio over samenwerking waarbij Curio zou kunnen fungeren als opleidingspartner bij het praktijkleren en het toekennen van MBO praktijkverklaringen.
- Voor de leerlijn groen is een groenmarkt georganiseerd en zijn gesprekken gevoerd met de Stichting Tri over een sluitende aanpak. Bij het Woonzorgcentrum St. Elisabeth in Roosendaal wordt een vaste leerwerklocatie ingericht voor het groen. Later dit jaar zal bij Mattemburgh in Bergen op Zoom een 2e leerwerklocatie worden ingericht.
- Er zijn voorbereidingen getroffen om te komen tot een leerlijn horeca.
- In maart zijn tijdens een landelijk congres bij ‘Professional Centraal’ twee succesvolle workshops verzorgd met als thema ‘Methodische arbeidsontwikkeling: in 7 stappen van uitkering naar werk!’.

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. In juni 2021 heeft WVS ook een overeenkomst gesloten met de Stichting Prisma als onderaannemer.

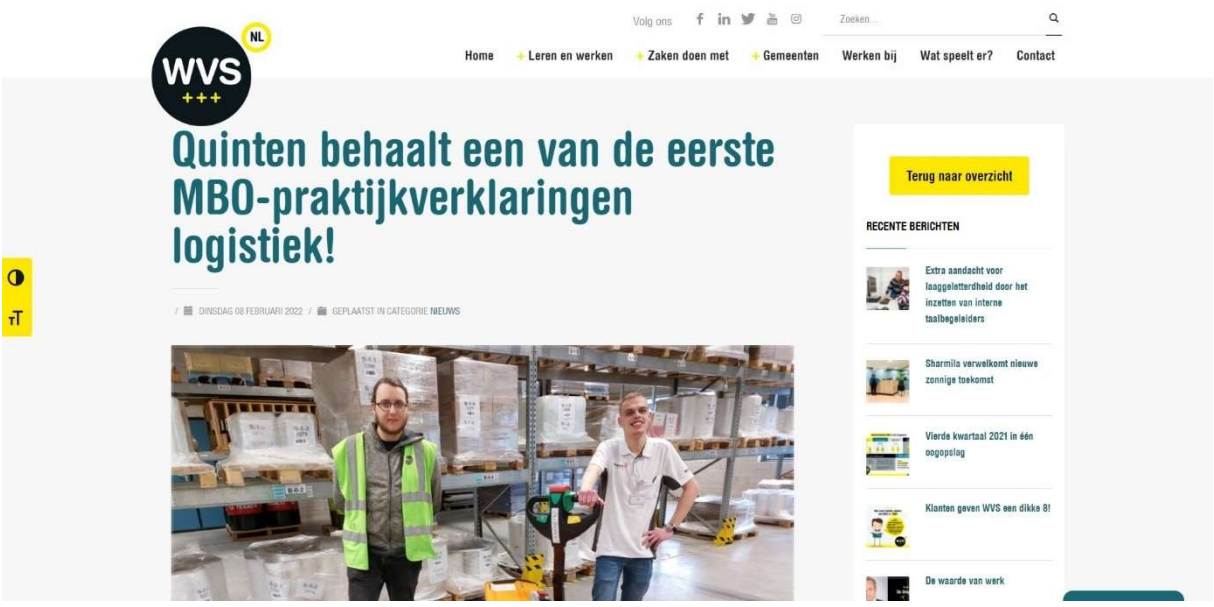
1.4 Commerciële ontwikkelingen

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 van 2022 resulteerde onze content marketing in:

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

Onze social media posts blijven goed scoren. Het bericht over het behalen van de MBO-praktijkverklaringen werd (naast de vacatureberichten) het meest gelezen in het 1e kwartaal. Het website bezoek nam iets af vergeleken met dezelfde periode van vorig jaar. Dit kwartaal hadden we 7.219 bezoekers tegenover 8.446 bezoekers in het 1e kwartaal van 2021.



Afbeelding boven: het bericht over de MBO-praktijkverklaringen werd het meest gelezen.

Industrie

- In het 1e kwartaal heeft het werkaanbod bij diverse opdrachtgevers van WVS Industrie veel te lijden gehad onder de materiaal schaarste en de hierdoor ontstane prijsstijgingen op de wereldmarkt. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor, dat er diverse opdrachten worden uitgesteld, geannuleerd of gewijzigd. Maar ondanks dit gegeven is de orderportefeuille per ultimo maart 2022 goed gevuld. Aan het begin van het jaar was bij WVS Industrie sprake van een onderbezetting als gevolg van corona gerelateerde klachten en problemen.
- Voor een partijhandelaar in o.a. verzorgingsproducten gaat WVS Industrie 100.000 producten per week stickeren.
- WVS Industrie heeft een grote opdracht ontvangen voor het assembleren van verlichting voor (vertical warming) systemen.
- WVS Industrie verricht nieuwe assemblagewerkzaamheden voor een bedrijf uit Etten Leur dat interne transportsystemen ontwikkelt voor de glastuinbouw.
- Voor een bedrijf uit Dordrecht dat is gespecialiseerd in mechanische en industriële componenten, gaat WVS Industrie assemblagewerkzaamheden verrichten.
- Voor een bestaande producent (klant) van o.a. huishoudtrappen gaat WVS Industrie veiligheidshekken voor stijgers assembleren.
- 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 uit logistiek en montage.

Groenbedrijf

- In het 1e kwartaal zijn 39 nieuwe relaties aangemaakt in het systeem. Negentien klanten zijn met WVS Groen een nieuw contract aangegaan.
- Bij bestaande en nieuwe klanten zijn er tot op heden 446 projecten in uitvoering.
- Voor diverse gemeenten is in het 1e kwartaal stormschade opgeruimd, ontstaan door de voorjaarsstormen.
- Via een groenbedrijf voeren WVS-medewerkers werkzaamheden uit voor twee gemeenten.
- Er loopt een aanbesteding voor het aanleveren van stratenmakers. WVS heeft hiervoor zelf een aanbesteding in de markt gezet.
- Voor een datacentrum in Roosendaal is WVS Groen begonnen met het revitaliseren van beplantingen. Omdat WVS Groen bijenambassadeur is van de Stichting Bijenlandschap mag WVS Groen ook een voorstel maken van een eco tuin.
- In Etten-Leur legt WVS Groen bij een begijnenhofje een watergeefsysteem aan om plantgroei te creëren.
- In een waterwingebied zijn er weer volop singels en bosranden gesnoeid.
- Dit jaar worden er 13 schaftwagens vervangen zodat ze weer voldoen aan deze tijd. Daarna zullen er elk jaar nog eens 10 worden vervangen.
- Het gebruik van elektrische machines gaat binnen groen steeds meer handen en voeten krijgen. Ook de klanten gaan hier steeds meer om vragen.

Businesspost

- In het 1e kwartaal zijn 520.000 poststukken verwerkt, waarvan er 410.000 door WVS Post & Pakketbezorging zelf zijn bezorgd. De overige poststukken zijn naar Post NL gegaan in verband met de landelijke verspreiding.
- Met het toenemende online bestellen van producten hebben onze medewerkers in de pakketbezorging, tienduizenden pakketten afgeleverd. Bij de opvoerploegen, die de pakketten sorteren voor de bezorgers, waren er dagen bij van ruim 70.000 pakketten per dag.

Detacheringen

- Er zijn 35 mensen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Drie mensen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 236 medewerkers, waarvan de meeste individueel, gedetacheerd bij reguliere bedrijven zoals gemeenten, instellingen, scholen et cetera.
- Er zijn 5 medewerkers gedetacheerd vanuit beschut werk.
- Er zijn 24 medewerkers vanuit WVS Detacheringen intern geplaatst in afwachting van een nieuwe externe detacheringsplaats.
- Er zijn 3 participanten gedetacheerd (sociale detachering).

De detacheringsconsulenten werken ook nauw samen met de Multi Disciplinaire Teams (MDT's) van de beide werkpleinen waar WVS de uitvoeringsorganisatie van is. In deze samenwerking zijn o.a. de volgende resultaten geboekt:

- Het Hart van West-Brabant:
  - Vanuit het doelgroep register zijn er 17 klanten bemiddeld en 4 klanten geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 10 SW-medewerkers in bemiddeling waarvan er helaas geen zijn gedetacheerd bij een reguliere werkgever.
- Vanuit een leerwerktraject is er 1 persoon bemiddeld en geplaatst bij een reguliere werkgever.
- ISD Brabantse Wal:
  - Vanuit het doelgroep register zijn er 15 klanten bemiddeld waarvan er 7 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 3 medewerkers in bemiddeling vanuit beschut werk. Daarvan zijn er 2 extern gedetacheerd.
- Vanuit de participantengroep zijn er 2 mensen bemiddeld en is er 1 extern geplaatst.
- Vanuit het project proeftuinen is 1 persoon bemiddeld. Die heeft een externe proefplaatsing gekregen.

3. 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 2022 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.186.701
Etten-Leur	5.204.694
Halderberge	4.673.064
Moerdijk	2.463.306
Roosendaal	13.468.232
Rucphen	5.789.605
Steenbergen	2.390.788
Woensdrecht	2.035.071
Zundert	1.851.466
Totaal	**48.062.926**

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 2022.

Plaatsingen WSW	Steenbergen			Totaal		
(incl. Begeleid Werken)	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2021	84,38	83,21	99	1.664,70	1.632,41	1909
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	1,00	1,00	1
Beëindigde dienstverbanden	0,00	0,00	0	-10,10	-9,85	-16
Overige mutaties*	-0,12	-0,12	0	-10,37	-9,98	-3
Per 31 maart 2022	84,26	83,09	99	1.645,23	1.613,58	1.891
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	84,30	83,13	99	1.651,47	1619,53	1.898
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	3,58			28,47		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 1e kwartaal 2022 is als volgt te specificeren:

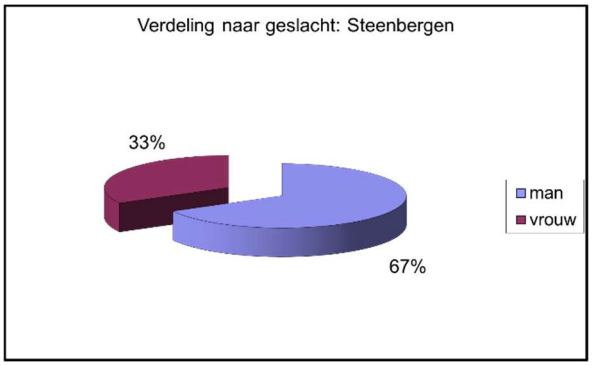
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			11	69
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen				
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			4	25
Overlijden werknemer			1	6
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	0	100	16	100

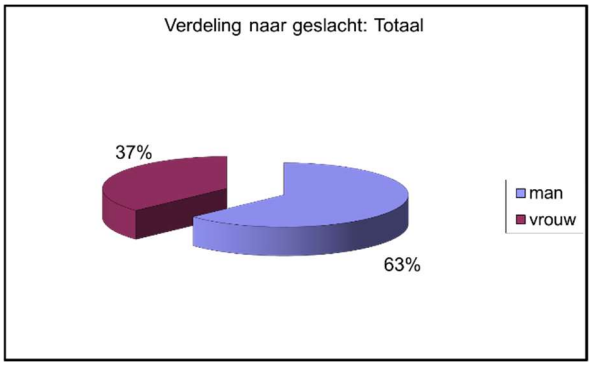
De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal 2022:

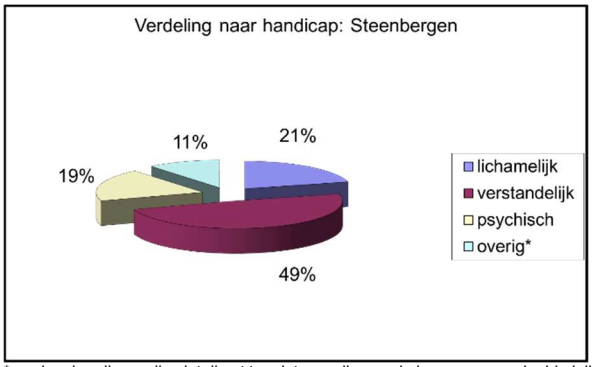
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	0	0,00	13	128.160,90

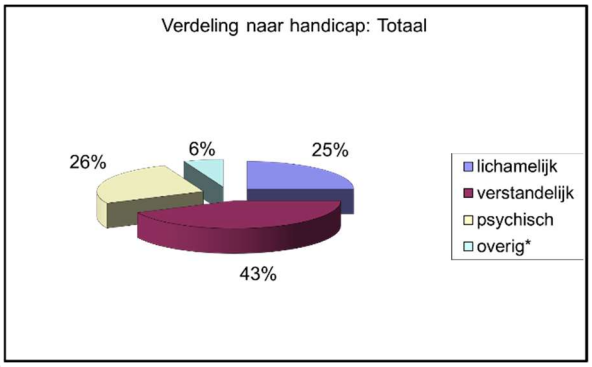
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 31 maart 2022 is als volgt:

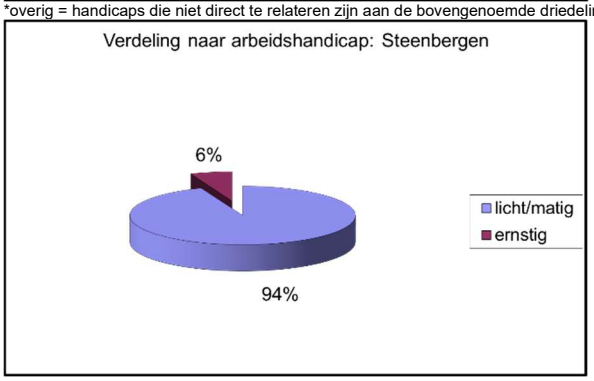


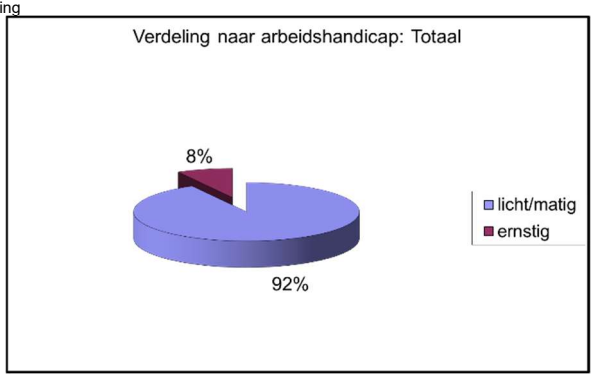


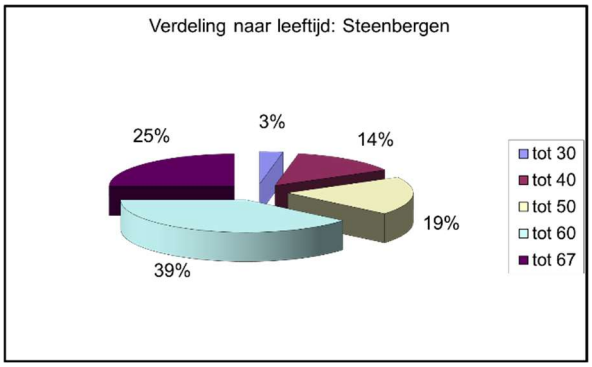


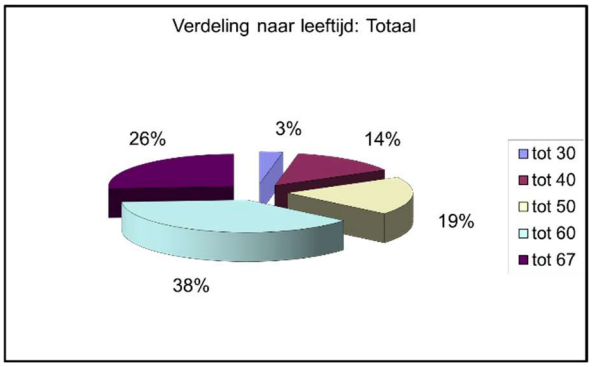


*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling







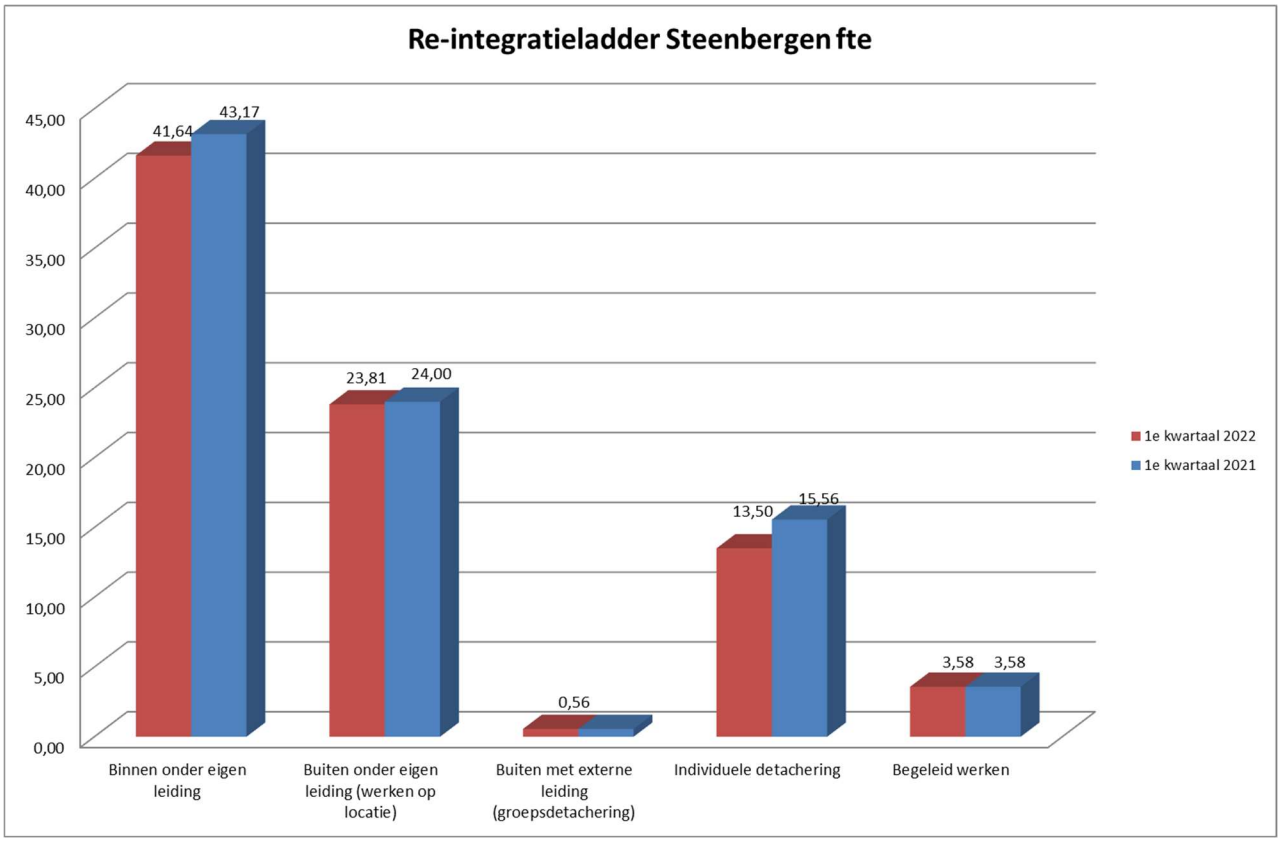


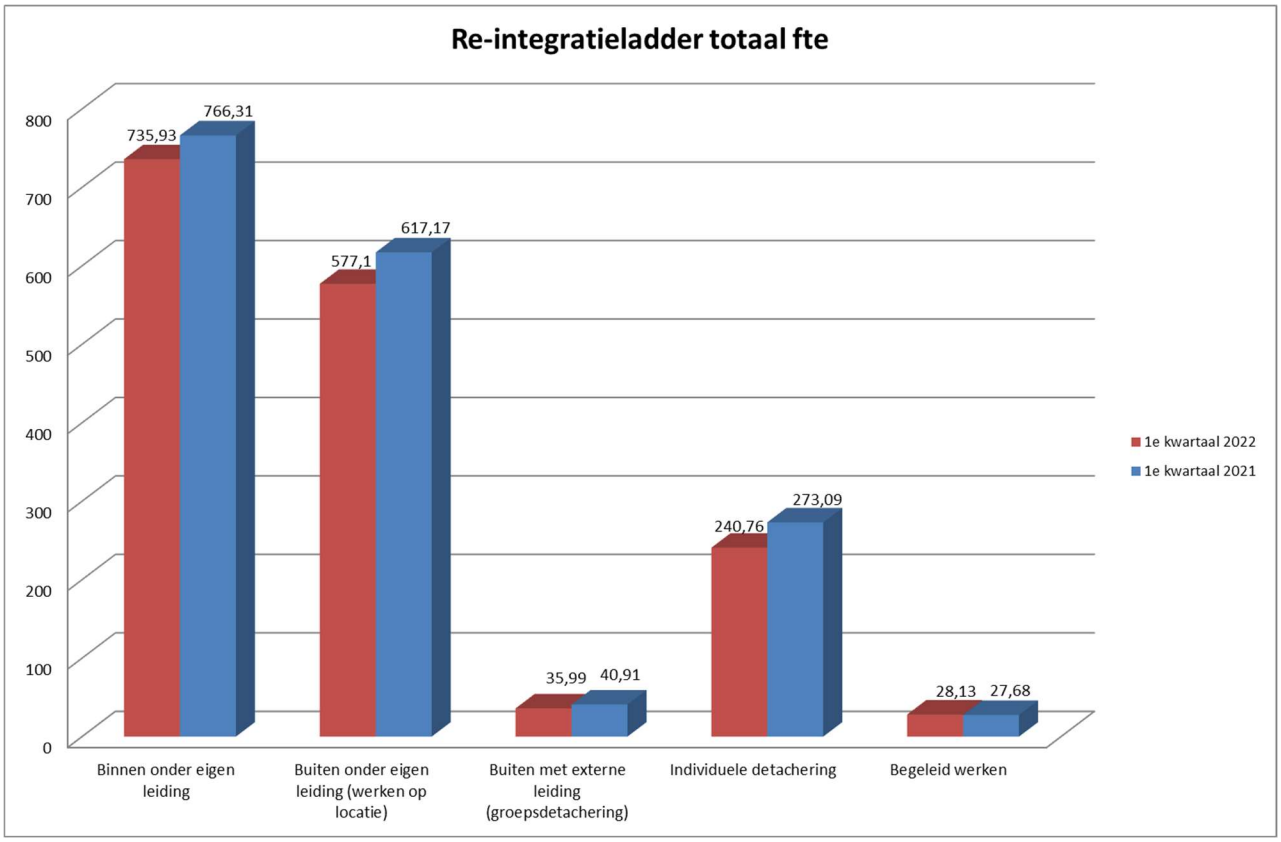
Re-integratieladder

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 2022 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 1e kwartaal van 2021:

Re-integratieladder	Steenbergen				Totaal			
(in fte's)	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
4e kwartaal	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Binnen onder eigen leiding	41,64	43,17	3,50	3,50	735,93	766,31	96,47	102,10
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	23,81	24,00	4,56	4,56	577,10	617,17	41,07	39,98
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	0,56	0,56			35,99	40,91	5,00	6,00
Individuele detachering	13,50	15,56	0,33	0,33	240,76	273,09	4,47	6,49
Begeleid werken	3,58	3,58			28,13	27,68		

* 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, 64 deelnemers 47 geslaagd.
- Herhalingscursus BHV, 35 deelnemers, 28 geslaagd.
- Cursus BHV compleet, 4 deelnemers 4 geslaagd.
- Herhalingscursus Heftruckchauffeur, 4 deelnemers geslaagd.
- Cursus Bosmaaien, 5 deelnemers, 4 geslaagd.
- Her instructie cursus bosmaaien, 24 deelnemers 20 geslaagd.
- Cursus bosmaaien met zaagblad, 4 deelnemers 3 geslaagd.
- Cursus Basis EHBO, 4 deelnemers, 4 geslaagd.
- Cursus fysieke belasting, 6 deelnemers geslaagd.
- Cursus gewasbescherming, 2 deelnemers, 2 geslaagd.
- Herhalingstraining hef- en reachtruck, 1 deelnemer geslaagd.
- Cursus heggenschaar, 2 deelnemers geslaagd.
- Workshop Linkedin, 25 deelnemers, 21 geslaagd.
- Herhalingscursus minigraver en mechanische kruiwagen, 15 deelnemers, 9 geslaagd.
- Cursus motorkettingzaag, 11 deelnemers, 10 geslaagd.
- Cursus her instructie motorkettingzaag, 28 deelnemers, 22 geslaagd.
- Cursus multicultureel vakmanschap, 9 deelnemers, 8 geslaagd.
- Workshop Office 365, 151 deelnemers.
- Her instructie omgaan met onkruidbrander, 30 deelnemers, 24 geslaagd.
- Training omgaan met Stihl accumachines, 118 deelnemers, 84 geslaagd.
- Cursus talent 6 (observatie methodiek), 6 deelnemers, 5 geslaagd.
- Cursus VCA basis, 14 deelnemers, 13 geslaagd.

- Cursus / training veilig werken langs de weg, 27 deelnemers, 25 geslaagd.
- Cursus hoe om te gaan met verzuim, 16 deelnemers geslaagd.
- Training juiste werktechniek in het groen, 46 deelnemers, 43 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 2022 vergeleken met het eind van het 4e kwartaal van 2022.

Detachering bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2022		eind 4e kwartaal 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	16,33	18	20,22	22
Etten-Leur	26,11	32	25,18	32
Halderberge	3,89	4	5,33	6
Moerdijk	6,10	7	4,80	5
Roosendaal	0,42	1	0,33	1
Rucphen	36,32	42	39,32	45
Steenbergen	1,00	1	3,00	3
Woensdrecht	18,94	20	20,45	21
Zundert	3,44	4	3,44	4
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	112,55	129	122,07	139

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 1e kwartaal 2022		eind 4e kwartaal 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom			1,00	1
Etten-Leur				
Halderberge	3,00	4	1,89	2
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1	1	1,00	1
Steenbergen				
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant				
ISD Brabantse Wal				
Totaal	4	5	3,89	4

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio
Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 1e kwartaal van 2022.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	6	143
Bovengrens*		
Ondergrens**		1
Totaal	6	144

* 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.

4. 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 2022 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) tot de liquidatie van SSW per 1 april 2021. 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	Steenbergen			Totaal		
(in euro's)	Tot en met 1e kwartaal 2022	Tot en met 1e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021	Tot en met 1e kwartaal 2022	Tot en met 1e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021
Centrale diensten		5.358	-5.358			
Bedrijf 1 Groen	126.300	147.988	-21.688	1.600.149	1.459.360	140.790
Bedrijf 3 Post	7.311	6.253	1.058	86.389	68.444	17.945
Bedrijf 4 Deta + BW	3.237	5.644	-2.407	224.063	175.496	48.566
Bedrijf 5 Schoonmaak	32.087	36.900	-4.812	436.609	415.427	21.182
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	168.935	202.142	-33.207	2.347.210	2.137.525	209.684

* Zie hoofdstuk 1.2

In het onderstaande overzicht van het 1e kwartaal 2022 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

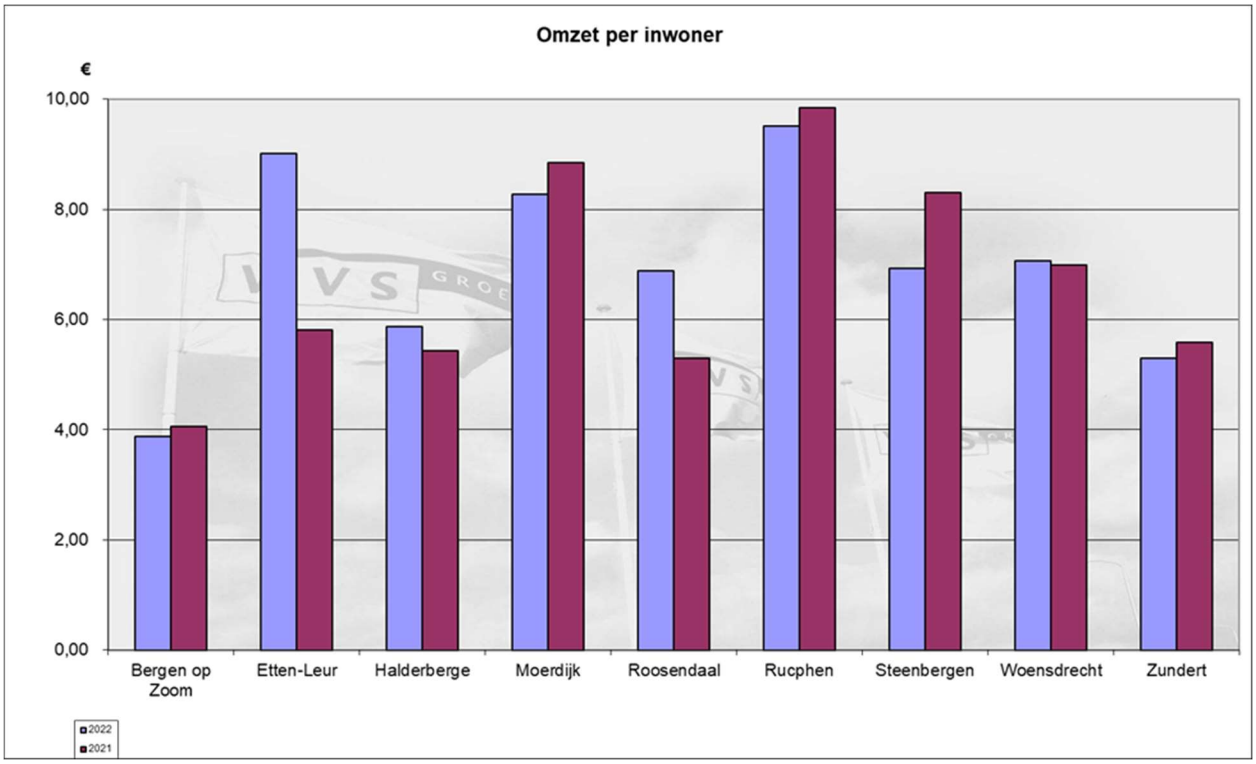
Bedrijf/Activiteit	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
(in euro's)	Tot en met 1e kwartaal 2022	Tot en met 1e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021	Tot en met 1e kwartaal 2022	Tot en met 1e kwartaal 2021	Verschil 2022-2021
Centrale diensten	40.492	26.495	13.997	60.209	47.626	12.584
Bedrijf 1 Groen	15.600	15.400	200	55.900	50.049	5.851
Bedrijf 3 Post	1.950	1.925	25	21.196	25.505	-4.309
Bedrijf 4 Deta + BW	3.342	1.653	1.689	15.182	6.376	8.806
Bedrijf 5 Schoonmaak	1.950	3.850	-1.900	3.900	3.850	50
Nieuwe doelgroepen*	82.808	77.946	4.862	170.624	146.257	24.368
Totaal	146.142	127.268	18.874	327.011	279.662	47.349

* Zie hoofdstuk 1.2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal 2022 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner	Tot en met	Tot en met	Verschil
(in euro's)	1e kwartaal 2022	1e kwartaal 2021	2022-2021
Gemeente Steenbergen	6.93	8.31	-1.38

De omzet per inwoner tot en met het 1e kwartaal van 2022 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



5. Regulier personeel en ziekteverzuim

4.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2022 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 2022		31 maart 2021	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	144,48	166	141,03	159
Ambtelijk	51,32	56	53,43	59
Totaal	195,80	222	194,46	218
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	193,91		189,73	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	1,89		1,89	
werkzaam bij Stichting Samen Werken			1,84	
werkzaam bij Stichting Maatschappelijke Opvang Breda			1,00	
Overig				

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 1e kwartaal 2022:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	5	3.098,36

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

4.2 Uitzendkrachten

Als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt heeft onze vaste leverancier van uitzendkrachten steeds meer moeite om (tijdig) te voldoen aan onze vraag om de (tijdelijke) inzet van uitzendkrachten. Als gevolg hiervan is WVS al enkele malen genoodzaakt geweest om uit te wijken naar een andere uitzendorganisatie. Onze vaste leverancier is gewezen op zijn verantwoordelijkheden en de gemaakte contractafspraken. Eind 2022 loopt het contract met onze vaste leverancier af. Inmiddels zijn de voorbereidingen gestart om te komen tot een nieuwe Europese aanbesteding in 2022.

Bij WVS Post & Pakketbezorging was het traditioneel (zeer) druk in de laatste maanden van het jaar. Inmiddels zijn we bij dit bedrijfsonderdeel weer terug op het normale (structurele) uitleenniveau.

Bij de afdeling Trappen, de afdeling Assemblage, op een WOL locatie van WVS Industrie en bij het CTO (technische dienst) zijn in Q1 uitzendkrachten ingeleend. Bij de afdeling Assemblage is nog altijd tijdelijk een productieassistent ingeleend ter vervanging van enkele afwezige leidinggevenden.

Bij de centrale diensten is in Q1, in verband met langdurige uitval wegens ziekte, ten behoeve van de catering (bedrijfsrestaurants) een uitzendkracht ingeleend.

Bij het Groen zijn als gevolg van de start van het nieuwe (groei)seizoen weer uitzendkrachten ingezet. Relatief gezien gaat het hierbij om een (zeer) beperkte inzet van uitzendkrachten.

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. In 2022 zullen meerdere leefstijl-interventie projecten worden opgestart. Zo starten we met een programma om te stoppen met roken en worden workshops georganiseerd voor het kantine personeel over gezonde voeding, het goede gesprek, fit testen et cetera.

In het 3e kwartaal 2021 is besloten om afscheid te gaan nemen van de (eigen) interne arbodienst. Dit in verband met problemen in behoud van bezetting van (voldoende) bedrijfsartsen en praktijkondersteuners (van de bedrijfsarts). In het 3e kwartaal zijn de voorbereidingen getroffen voor een Europese aanbesteding van de arbodienstverlening. Inmiddels heeft de gunning plaatsgevonden en is op 30 december jl. een contract getekend met een externe arbodienst, te weten Qare. Met ingang van 1 april 2022 zullen zij de arbodienstverlening overnemen. Vanaf januari 2022 huurt WVS al enkele artsen in via Qare.

Cijfermatig overzicht	1e kwartaal 2022				1e kwartaal 2021			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	1,55	1,40	2,20	3,85	0,68	0,87	1,62	3,30
Middellang	2,07	3,03	4,66	0,00	0,98	2,39	2,54	5,39
Lang	3,92	9,38	6,39	11,79	3,08	6,28	8,33	8,82
Langer dan 1 jaar	2,11	3,81	1,69	0,00	2,05	6,24	4,99	0,00
3e ziektejaar	0,45	1,25	1,41	0,00	0,92	3,64	0,00	0,00
Totaal	10,11	18,87	16,35	15,65	7,71	19,41	17,47	17,50

6. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 1e kwartaal 2022 zijn als volgt:

In € x 1.000	Werkelijk	Budget	Verschil
Netto-omzet	7.551	8.192	-641
Interne verrekeningen	0	-1	1
Mutatie voorraad OHW & GP	1.055	0	1.055
Totaal Productiewaarde	**8.605**	**8.191**	**414**
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen etc.)	-2.886	-2.618	-268
Toegevoegde waarde	**5.719**	**5.573**	**147**
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	469	602	-133
Bijdrage overheid	14.451	14.762	-311
Overige opbrengsten	593	606	-13
Netto-opbrengsten	**21.233**	**21.544**	**-311**
Kosten:			
Personeelskosten	-18.632	-19.690	1.058
Afschrijvingen	-462	-482	20
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-1.392	-1.416	23
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	**-20.487**	**-21.588**	**1.101**
Resultaat voor centrale doorbelastingen	**746**	**-44**	**790**
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	-5	0	-5
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	**741**	**-44**	**785**
Rentekosten	-25	-50	24
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	716	-93	808
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	**716**	**-93**	**809**

Het exploitatieresultaat tot en met het 1e kwartaal 2022 is € 809k positief ten opzichte van het budget. Het resultaat wordt gunstig beïnvloed door een hogere toegevoegde waarde dan gebudgetteerd, met name bij WVS Post & Pakketbezorging, alsmede door lagere personeelskosten. Dit laatste wordt vooral veroorzaakt door een hogere uitstroom in de SW dan vooraf gebudgetteerd.

Voor wat betreft de personeelskosten SW dient een voorbehoud te worden gemaakt. In de mei circulaire zal de rijksbijdrage definitief worden vastgesteld en zal tevens worden aangegeven wat de bijstelling wordt als gevolg van de loon- en prijs ontwikkeling (LPO). Pas als de mei circulaire bekend is, zal duidelijk zijn of er in 2022 een positief subsidieresultaat geboekt zal worden.

Impact Covid 19
De Covid 19 pandemie heeft ook voor WVS grote gevolgen gehad, zowel voor de bedrijfsvoering als voor het financiële resultaat. Ondanks het feit dat sedert medio februari de meeste beperkingen in verband met Covid 19 zijn opgeheven, heeft de pandemie nog steeds financiële gevolgen.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de financiële gevolgen van de pandemie in 2021 en 2022:

Verlies aan toegevoegde waarde (in € x 1.000):	t/m mrt. 2022	2021
Bedrijf 1 (Groen)	24	60
Bedrijf 2 (Industrie)	11	235 *
Bedrijf 3 (Post & Pakketbezorging)	p.m.	p.m. **
Bedrijf 4 (Detachering)	46	344

*inclusief inzet extra uitzendkrachten
**Post & Pakketbezorging heeft positief gedraaid i.v.m. extra werk.

Verlies in overige opbrengsten (in € x 1.000):		
Minder leerwerktrajecten	52	258
Minder begeleidingsvergoedingen beschut werk	50	631
Minder inzet instrumenten	0	0
Totaal verliezen	183	1.528

Naast de verliezen is / wordt WVS tevens geconfronteerd met extra uitgaven / kosten als gevolg van de pandemie. Hieronder treft u een overzicht aan van de extra kosten:

Extra kosten (in € x 1.000):	t/m mrt. 2022	2021
Inzet extra voertuigen i.v.m. spreiding personeel over meer bedrijfsauto's	7	50
Extra kosten Vervoer op Maat (georganiseerd vervoer)		51
Aanpassing in voertuigen (plastic afscheidingen)		
Hygiëne kits groen		
Aanschaf 1,5 meter hesjes		
Extra schoonmaakrondes en materialen	24	94
Werkplekaanpassingen (schotten, belijningen e.d.)		2
Thuiswerkplekken (ICT)		
Extra kosten uitval AFAS consultants / aanpassing werkwijze		4
Inhuur extra indirect personeel i.v.m. uitval	69	476
Aanschaf mondkapjes		11
Aanschaf snel tests	2	14
Totaal extra kosten	102	702

Totale impact Covid 19 (in € x 1.000):	t/m mrt..2022	2021
Verliezen	183	1.528
Extra kosten	102	702
Totaal	285	2.230

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 en 2021 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.

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 was wel afgesproken dat 30 fte (participanten) tijdelijk konden worden ingezet in het groenbedrijf van WVS. In verband met Covid 19 heeft er in 2020 en 2021 vrijwel geen instroom plaatsgevonden via dit project. In 2022 zal worden gestart met de instroom van 80 trajecten in de leerlijn groen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit komt dan in de plaats van de afspraak met betrekking tot de plaatsing van 30 fte (participanten).

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). De definitieve vordering van het LIV over 2021 kwam uit op € 575k. In het regeerakkoord van het nieuwe kabinet is opgenomen dat de LIV vanaf 2026 zal worden afgeschaft.

Bij het beëindigingen van dienstverbanden door WVS (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 2022 bedraagt de maximale vergoeding € 86.000,-. In de herziene begroting 2022 is voor transitievergoedingen een bedrag opgenomen van € 700.000,-. Hiervan komt naar verwachting € 650.000,- terug van het UWV in de vorm van compensatie transitievergoedingen.

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, gold deze uitzondering niet. Inmiddels is per 1 juli 2021 de Cao Aan de Slag in werking getreden. Deze Cao is van toepassing op medewerkers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen (beschut werkers en banenafspraak) 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 kabinet nog een besluit moeten nemen.

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. De pandemie had in 2020 en 2021 grote gevolgen voor de bedrijfsvoering van WVS. 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 december 2020. Deze compensatie bedroeg voor WVS in totaal € 3,8 miljoen. In 2020 heeft Covid 19 € 2,6 miljoen gekost voor WVS en in 2021 ruim € 2,2 miljoen (zie elders in deze rapportage). Over de maanden van januari t/m september 2021 is door het Rijk opnieuw een compensatie voor Covid 19 toegekend van € 1,2 miljoen. Over het 4e kwartaal van 2021 wordt door het Rijk geen compensatie verstrekt.

De loonontwikkeling in de Cao SW wordt tot nu toe grotendeels gecompenseerd via de door het Rijk toe te kennen LPO. Dit geldt echter niet voor de loonontwikkeling in de Cao SGO en de Cao Aan de Slag. Het nieuwe kabinet heeft o.a. aangekondigd dat het wettelijk minimum loon (WML) in 2022 fors zal worden verhoogd. Dit heeft negatieve financiële gevolgen voor met name de Cao Aan de Slag. Ook is nog niet bekend in hoeverre de stijging van het WML zal worden gecompenseerd via de LPO.

7. 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.