



Haal eruit wat erin zit



Diensten
Academie

Gemeente Steenbergen Informatieset 2e kwartaal 2023

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Algemene informatie	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen	5
1.2 Uitvoering ontwikkelbedrijf en Participatiewet	5
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ	9
1.4 Commerciële ontwikkelingen	9
2. Informatie van uw gemeente en WVS totaal over Wsw	13
2.1 Financiering Wsw	13
2.2 Dienstverbanden.....	13
2.3 Herindicaties dienstverbanden	17
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein.....	18
4. Regulier personeel en ziekteverzuim.....	20
4.1 Personele bezetting (regulier)	20
4.2 Uitzendkrachten.....	20
4.3 Gezondheid en welzijn	21
5. Financiële kengetallen en informatie.....	23
5.1 Exploitatierkening	23
5.2 Risicoparagraaf.....	24
6. Verklaring van afkortingen en begrippen.....	26

Inleiding

WVS is het ontwikkelbedrijf 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 ontwikkeltrajecten.

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 088 – 0312000 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.

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 ontwikkelbedrijf 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 ontwikkeltrajecten biedt 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 en, als dit niet lukt, in een tijdelijk of structureel dienstverband bij WVS.

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.

WVS is inmiddels omgevormd van een traditioneel SW-bedrijf (dat vooral gericht was op het bieden van werk, het uitvoeren van productie en het genereren van financiële opbrengsten) tot een ontwikkelbedrijf (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.

Bij paragraaf 1.2 kunt u lezen welke activiteiten WVS uitvoert in het kader van de Participatiewet. In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over (en tot en met) het 2^e kwartaal van 2023.

1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen

In het 2e kwartaal 2023 vonden de navolgende (bestuurlijke) gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 3 april 2023 zijn de ontwerp begroting 2024 (incl. de meerjarenraming t/m 2027) en de ontwerp jaarrekening 2022 besproken in het algemeen bestuur. De ontwerp begroting 2024 sluit met een tekort van € 8.342.000,-. De ontwerp begroting 2024 is nog gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze ontwerp begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen die volgen in de mei circulaire van het ministerie. In het najaar zal een herziene begroting 2024 worden opgesteld waarin rekening wordt gehouden met de informatie uit de mei- en september circulaire. De ontwerp jaarrekening 2022 sluit met een voordelig exploitatieresultaat van € 2.774.000,-. Op het resultaat is een bedrag van ruim € 1,7 miljoen in mindering gebracht als verplichte dotatie voor het spaarverlof. Er resteert derhalve nog een resultaat van € 1.068.000,-. Het algemeen bestuur heeft op 3 april besloten de ontwerp jaarstukken toe te zenden aan de 9 deelnemende gemeenten. De besluitvorming over de ontwerp jaarstukken geschiedt tijdens de AB-vergadering op 10 juli 2023.
2. In juni 2023 heeft wethouder Twan Zopfi te kennen gegeven dat hij per 1 juli 2023 stopt als wethouder van de gemeente Zundert. In het algemeen bestuur van WVS wordt hij opgevolgd door wethouder Wesley van Steen.
3. Aan het algemeen bestuur wordt voorgesteld om het investeringsbudget voor 2023 te verhogen van € 2,2 miljoen naar € 2,8 miljoen. Dit, omdat de levertijd van bestellingen veel langer duurt dan voorheen (waardoor bestellingen eerder gedaan dienen te worden en de levering van de middelen in een ander jaar kan vallen dan in de begroting opgenomen) en de prijzen van materialen en productiemiddelen aanzienlijk zijn gestegen. Deze begrotingswijziging wordt op 10 juli 2023 besproken in het algemeen bestuur en daarna voorgelegd aan de deelnemende gemeenten.
4. In verband met een wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen dient de gemeenschappelijke regeling (GR) van WVS te worden aangepast. Besloten is om de gehele tekst van de GR te actualiseren. Een ambtelijke werkgroep is gestart met het in kaart brengen van de wijzigingen in de GR. Een besprekingsstuk met betrekking tot de wijziging van de GR wordt besproken in het algemeen bestuur op 10 juli 2023. Een voorstel tot wijziging van de GR zal worden geagendeerd voor het algemeen bestuur op 9 oktober a.s.

1.2 Uitvoering ontwikkelbedrijf en Participatiewet

WVS heeft van de negen deelnemende gemeenten de rol gekregen als ontwikkelbedrijf. 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. Bij deze doelgroep is sprake van enkelvoudig werk in een beschermde omgeving en een hoge begeleidingsbehoefte. 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. Personen met een indicatie beschut werk krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS. Per 1 juli 2021 vallen de medewerkers beschut werk onder de (landelijke) Cao Aan de Slag. Intern zijn er acties in gang gezet om medewerkers beschut werk verder te ontwikkelen richting detachering bij reguliere werkgevers. Per ultimo juni 2023 zijn 9 medewerkers beschut werk (door-)gedetacheerd bij externe inleners.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2023*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 30 juni 2023	Werkelijke beschutte werkplekken per 30 juni 2023
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	46	34,94	39
Steenbergen	10	8,42	11
Woensdrecht	11	8,89	10
Totaal	67	52,25	60
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	21	25,34	30
Halderberge	18	9,55	12
Moerdijk	16	12,52	12
Roosendaal	62	63,42	68
Rucphen	22	16,31	17
Zundert	7	8,58	9
Totaal	146	135,72	148

* 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, inclusief de rechtstreekse plaatsingen door de ISD & Werkplein.

Landelijk Doelgroep Register (LDR)

Er zijn ook mensen die 'te goed zijn' voor een indicatie beschut werk maar die wel een grote afstand hebben tot de reguliere arbeidsmarkt. Deze inwoners staan, vanwege hun verminderd arbeidsvermogen, ingeschreven in het zogenaamde Landelijk Doelgroep Register (LDR). In eerste instantie wordt door het Werkplein en de ISD getracht deze inwoners te begeleiden naar betaald werk bij reguliere werkgevers. Echter, als blijkt dat mensen een langere aanloop nodig hebben om een stap te kunnen maken naar de reguliere arbeidsmarkt, kunnen deze inwoners bij WVS worden aangemeld voor een ontwikkeltraject. Als tijdens het ontwikkeltraject blijkt dat de inwoner (vooralsnog) niet de overstap naar een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt kan maken, kan een (tijdelijk) dienstverband bij WVS ondersteunend zijn. Het kan gaan om een persoon met een arbeidsbeperking die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is 100 % van het wettelijk minimumloon te verdienen. Het kan hierbij gaan om een gemeentelijke uitkeringsgerechtigde (Ugger) of om een niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger).

Het uitgangspunt bij het aangaan van een dienstverband bij WVS voor inwoners uit het LDR is dat zij op termijn alsnog in dienst kunnen treden bij een reguliere werkgever. De acties gedurende de looptijd van het (tijdelijke) arbeidscontract bij WVS zijn gericht op deze uitstroom. Mocht het uiteindelijk toch niet lukken om iemand te laten uitstromen dan bestaat in goed overleg tussen het Werkplein / ISD en WVS de mogelijkheid tot het aanbieden van een vast dienstverband bij WVS.

Vanaf het 1^e kwartaal 2023 zijn 3 inwoners (2,49 fte o.b.v. 37 uur) uit het LDR bij WVS in dienst getreden om zich verder te ontwikkelen richting de reguliere arbeidsmarkt.

Ontwikkeltrajecten

WVS voert in opdracht van de ISD en het Werkplein ontwikkeltrajecten uit. Het betreft hier uitkeringsgerechtigden van de negen deelnemende gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die voor maximaal 12 maanden met behoud van uitkering deelnemen aan een ontwikkeltraject. Het doel van een ontwikkeltraject is een optimale arbeids- en mensontwikkeling voor de werkzoekende. Het ultieme doel is het laten uitstromen van kandidaten richting regulier werk.

Een SW-medewerker die gedetacheerd was op de afdeling financiën van de gemeente Zundert is per 1 september 2023 via begeleid werken in dienst gekomen van deze gemeente. Voor de betreffende SW-medewerker is dit een kroon op zijn loopbaan! Betrokkene heeft zich als junior medewerker via uitbreiding van zijn takenpakket en inspelen op de digitalisering ontwikkeld als een volwaardige kracht op de afdeling. Wij feliciteren de medewerker en de gemeente met deze mooie mijlpaal!

De doelgroep betreft kandidaten die bemiddelbaar zijn met ondersteuning en arbeidsperspectief en kandidaten waarvoor (eerst) een diagnose gesteld moet worden. Tijdens het ontwikkeltraject worden aan de hand van een zogenaamde routekaart werknemersvaardigheden en competenties ontwikkeld en worden specifieke ontwikkelvragen beantwoord. Ook kunnen, indien nodig, arbeidsonderzoek instrumenten worden ingezet. De routekaart laat overzichtelijk zien welke stappen kunnen worden gezet om mensen toe te leiden naar betaald werk en welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situatie (de 'proeftuinmethodiek'). Na het ontwikkeltraject neemt het Werkgevers Servicepunt (WSP) de bemiddeling richting de arbeidsmarkt op zich. De ontwikkeltrajecten worden ook ingezet voor statushouders omdat het vooral maatwerk is wat wordt gevraagd en geleverd.

In het Jaarplan ketensamenwerking 2023 is tussen de ISD, het Werkplein en WVS afgesproken dat jaarlijks 380 ontwikkeltrajecten (inclusief leerroute groen) worden gestart, waarvan 1/3^e vanuit de ISD en 2/3^e vanuit het Werkplein.

Ontwikkeltrajecten t/m ultimo juni 2023	Aantal Werkplein	Aantal ISD Brabantse Wal
Instream vanuit leerwerktrajecten 2022	12	10
Instream vanuit proeftuinen 2022	46	10
Instream ontwikkeltrajecten	123	44
Uitstroom t/m juni 2023*	-111	-33
In traject op per ultimo juni 2023	70	31

- * - uitstroom regulier werk (6)
- bemiddeling WSP (8)
- uitstroom beschut werk (8)
- in dienst WVS (LDR) (2)
- nieuw traject extern (21)
- traject volledig doorlopen/einde (6)
- teruggetrokken op eigen verzoek (12)
- no show (19)
- beperking functioneren in arbeid (38)
- misdragingen (0)
- voorliggende actie nodig (24)

Een candidate, 35 jaar, met MBO3-opleiding in de zorg, werd aangemeld voor een ontwikkeltraject. Betrokkene kon vanwege fysieke belemmeringen haar werk in de zorg niet meer verrichten. Tijdens het traject is gewerkt aan enkele ontwikkelpunten: focus op jezelf en minder op anderen en kom uit de comfortzone. Met inzet van de methodiek Werkstap is dit gelukt. Vervolgens is een koppeling gemaakt met de sector waar zij altijd met veel plezier heeft gewerkt: de zorg. Candidate is inmiddels gestart als gastvrouw voor bewoners van een kleine zorginstelling. Als alles naar wens verloopt is haar, vanuit het Landelijk Doelgroep Register, een dienstverband in het vooruitzicht gesteld.

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

In 2022 is een opzet gemaakt voor een speciale diagnose-leerroute waarbij verschillende arbeidsontwikkel instrumenten kunnen worden ingezet. Door de directeuren van de ISD, het Werkplein en WVS is besloten in een aparte ruimte op de Bosstraat 48 te Roosendaal een gezamenlijk diagnosecentrum op te zetten. De eerste voorbereidingen hiertoe zijn al getroffen en het ligt in de bedoeling in de loop van 2023 het gezamenlijk diagnosecentrum te starten. In deze aparte ruimte worden tevens de activiteiten van de huidige afdeling Onderzoek van WVS geïntegreerd.

Leerroute groen / Publiek groenbedrijf

Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is eind 2021 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 1^e kwartaal 2022 gebeurd. Ondertussen zullen op jaarbasis in de leerlijn groen 80 ontwikkeltrajecten 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. Per ultimo juni 2023 is nog 1 participant in het groen werkzaam in het kader van dit project. Met ingang van 1 oktober a.s. treedt deze persoon in dienst bij een reguliere werkgever, na bemiddeling van WVS. Per ultimo juni 2023 zijn 11 inwoners actief in de leerroute groen. Bij het behalen van het VCA examen is nog steeds een score behaald van 100%! Voor het behalen van het VCA examen worden bijlessen gegeven en de lesstof wordt in een tempo gegeven dat bij de kandidaten past.

Een kandidaat had geen afstand tot de arbeidsmarkt, maar een afstand tot de maatschappij. Betrokkene kwam nauwelijks de deur uit en zat vrijwel letterlijk in een bubbel op zolder. Met behulp van observatie, coaching en 'vallen en opstaan' is een goed onderbouw advies opgesteld. Conclusie was dat de kandidaat gebaat was bij plaatsing in een IT-omgeving. Betrokkene is nu gestart in een ontwikkeltraject bij een IT-bedrijf. Hij heeft groei laten zien in het werk en het gaat supergoed in het traject. Deze jongeman van begin 20 heeft nu weer een aansluiting gevonden met de buitenwereld en zijn kansen op een betaalde baan aanzienlijk vergroot.

Ten behoeve van de trajecten in de leerroute groen is in Roosendaal (Sterrebos) en Hoogerheide (Landgoed Mattemburgh) een aparte ontwikkellocatie opgezet die zoveel mogelijk aansluiting biedt op werk op de reguliere arbeidsmarkt. Binnen de leerroute groen is een teamleider vrijgemaakt die zich volledig richt op de ontwikkeltrajecten. Daarnaast worden er instructeurs en docenten ingezet voor machinale opleidingen, VCA-lessen, taalontwikkeling en vakgerichte e-learning. De dagelijkse begeleiding vindt plaats door Werkstap-gecertificeerde praktijkbegeleiders verspreid over de WVS regio.

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 2^e kwartaal van 2023:

- Met een ondernemer is een verkennend gesprek gevoerd over het realiseren van een leerroute techniek. Dit is nog in een pril stadium.
- Er is uitleg gegeven aan de klantmanagers van het Werkplein over de methodiek Werkstap.
- Met diverse onderwijsinstellingen zijn gesprekken gevoerd over het gebruik van het logistieke leercentrum bij WVS en de uitwisseling van onze kennis op het gebied van methodische arbeidsontwikkeling.
- Er heeft een voorlichting plaatsgevonden voor ouders van leerlingen van de Kameleon over de Praktijkacademie van WVS.

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 2^e kwartaal van 2023 resulteerde onze content marketing in:

- 5 nieuwsberichten
- 2 blogs
- Meer dan 100 social media posts.

Dit kwartaal publiceerden we iets meer social media posts dan in de voorgaande kwartalen. De vacatureberichten scoren stevast het hoogste aantal lezers. Naast deze berichten had het digitale jaarverslag 2022 in het 2^e kwartaal het grootste bereik. Het website bezoek nam juist iets toe vergeleken met dezelfde periode van het jaar ervoor. Dit kwartaal hadden we 11.283 bezoekers tegenover 9.223 bezoekers in het 2^e kwartaal van 2022.

Jaarverslag 2022: WVS Diensten & WVS Academie

/ DINSdag 27 JUNI 2023 / GEPLAATST IN CATEGORIE NIEUWS



Afbeelding boven: De lancering van het jaarverslag met twee splinternieuwe promotievideo's.

[Terug naar overzicht](#)

RECENTE BERICHTEN



Een opgeruimd huis is een opgeruimd hoofd



Een betere wereld voor iedereen



Eerste kwartaal 2023 in één oogopslag



Tussen wal en schip

Logistieke productie

Voor WVS industrie was het 2^e kwartaal van dit jaar een lastige periode qua werkaanbod. Veel vaste opdrachtgevers van WVS hebben in deze periode minder opdrachten uit te besteden gehad als gevolg van grote eigen voorraden en lagere verkopen. Dit was vooral te merken bij onze VAS/VAL opdrachtgevers. Daarnaast viel de productie van een grote opdrachtgever tegen door diverse machinestoringen in hun productielijn op onze locatie. In verband met het stagnerende werkaanbod heeft onze commerciële afdeling diverse logistieke dienstverleners in West-Brabant benaderd voor een (hernieuwde) kennismaking met de diensten kant van WVS in de hoop dat dit in de toekomst nieuwe opdracht zal genereren.

Enkele ontwikkelingen:

- Een groothandel in food/non-food heeft WVS orders gegund om in het 4e kwartaal een groot aantal feestpakketten in te pakken.
- Op locatie van een producent van chocolade producten heeft WVS een mini WOL (Werken Op Locatie) ingericht. Dit geldt ook voor een producent in lijnverlichting.
- WVS heeft diverse kleine in- en ompakorders ontvangen van een nieuwe relatie in dierenbenodigdheden
- Een producent van incontinentiematerialen heeft aangekondigd hun productielocatie in Roosendaal te gaan sluiten, wat een verlies van assemblagewerk voor WVS betekent.

Groenbedrijf

In het 2^e kwartaal van 2023 zijn bij het Groenbedrijf 16 nieuwe relaties aangemaakt in het systeem, dit waren allen verkooprelaties. Bij deze nieuwe relaties hebben we momenteel de volgende score gerealiseerd:

- Projecten in uitvoering: 7.
- Projecten in offertefase: 2.
- Projecten vervallen: 2.
- In totaal heeft het Groenbedrijf nu 428 projecten in uitvoering, met name groenaanleg en regulier onderhoud.
- In het 2e kwartaal heeft het Groenbedrijf weer een aantal leuke klussen uitgevoerd. Een kleine greep uit onze projecten:

Voor een winkeliersvereniging in Rucphen worden ca. 100 hangende manden verzorgd. Uitgangspunt is dat de manden éénmaal per week water wordt gegeven. Tijdens droogte wordt dit opgeschaald. Het straatbeeld is behoorlijk opgefleurd.

Het Groenbedrijf heeft ingeschreven op een aanbesteding voor het groenonderhoud van een bedrijventerrein in Roosendaal. Deze klus is aan het Groenbedrijf gegund. Hierdoor is dit werk voor de komende jaren zeker gesteld. Onderdeel van het kwaliteitsplan is het inzaaien van 1 ha. met een bloemrijk grasmengsel voor de bijen en het aanbrengen van 25 nestkasten.

Het Groenbedrijf heeft de zandbakken ververst op een 15 tal locaties van een kinderopvang en speeltuin in Roosendaal, uiteraard met gebruik van gecertificeerd speelbakkenzand.

In de Franse tuin van het Markiezenhof te Bergen op Zoom zijn nieuwe kleischelpen aangebracht zodat het er weer fris uitziet.

Bij een bibliotheek is een opruimactie gehouden en zijn er boeken en oud archief afgevoerd.

Voor het bezoek van minister Bruins-Slot is in Bergen op Zoom het DAB-LAB op orde gebracht door het uitvoeren van achterstallig onderhoud en aanplantwerkzaamheden. In het DAB-LAB vinden innovaties plaats binnen de voedingsmiddelen industrie, zoals bijvoorbeeld smakelijke burgers gemaakt van algen.

In het 2^e kwartaal is ook een nieuwe trekker in gebruik genomen, geheel volgens de nieuwe normen en specificaties. Momenteel onderzoeken we de mogelijkheden voor een nieuwe waterwagen. Broodnodig om bomen water te geven bij langdurige droogte door de klimaatveranderingen.

Er loopt ook een onderzoek naar het gebruik van een mechanische schoffel en onkruidknipper, dit om de efficiency te vergroten en ergonomisch te kunnen werken.

Businesspost

- In het 2e kwartaal zijn 3 offertes uitgebracht, waarvan er 2 zijn gegund.
- In dit kwartaal zijn 911.515 poststukken verwerkt, waarvan er 495.482 aan PostNL zijn uitbesteed i.v.m. de landelijke spreiding.
- Het geregistreerde klachtenpercentage over deze periode bedraagt 0,00356 %.
- Met het toenemende online bestellen, mede gelet op de feestdagen, van producten, hebben onze medewerkers in de pakketbezorging, tienduizenden pakketten afgeleverd. Bij de opvoerploeg, die de pakketten sorteren voor de bezorgers, waren er dagen bij van ruim 90.000 pakketten per dag.

Detacheringen

- Er zijn 33 mensen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Twee mensen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 225 medewerkers individueel gedetacheerd bij reguliere bedrijven, gemeenten, scholen etc.
- Er zijn 9 medewerkers gedetacheerd vanuit beschut werk.
- Er zijn 20 medewerkers vanuit detachering intern geplaatst in afwachting van een nieuwe externe detacheringsplaats.
- Er zijn 2 participanten gedetacheerd (sociale detachering);
- Er zijn 2 kandidaten extern geplaatst in het kader van een ontwikkeltraject.

De detacheringsconsulenten werken ook 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:

- Werkplein Hart van West-Brabant:
 - Vanuit het Landelijk Doelgroep Register zijn 18 inwoners bemiddeld waarvan er 5 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 4 SW-medewerkers in bemiddeling, waarvan er 1 is geplaatst.
- Er was 1 medewerker met de indicatie beschut werken in bemiddeling. Die is helaas nog niet geplaatst.
- Er waren 11 inwoners met een LDR (Landelijk Doelgroep Register)-indicatie in bemiddeling, waarvan er 6 zijn geplaatst.
- Vanuit een ontwikkeltraject zijn 2 inwoners bemiddeld, waarvan er 1 is geplaatst.
- ISD Brabantse Wal:
 - Vanuit het Landelijk Doelgroep Register zijn 18 inwoners bemiddeld waarvan er 11 zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
 - Vanuit een ontwikkeltraject is 1 inwoner bemiddeld. Die is echter nog niet geplaatst.
- Er was 1 medewerker met de indicatie beschut werk in bemiddeling. Die is helaas nog niet geplaatst.
- Vanuit een ontwikkeltraject zijn 3 inwoners bemiddeld waarvan er 1 is geplaatst.

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 voorlopige financiering (inclusief de LPO) ziet er voor 2023 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.675.127
Etten-Leur	5.542.008
Halderberge	4.989.007
Moerdijk	2.494.583
Roosendaal	14.339.248
Rucphen	6.136.371
Steenbergen	2.612.020
Woensdrecht	2.208.142
Zundert	1.823.047
Totaal	50.819.553

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 2e kwartaal van 2023.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2022	80,69	79,25	94	1.550,98	1.520,69	1.802
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	4,33	4,33	5
Beëindigde dienstverbanden	-1,11	-1,22	-2	-20,02	-20,50	-28
Overige mutaties*	-1,36	-1,12	0	-16,94	-15,87	-8
Per 30 juni 2023	78,22	76,91	92	1.518,35	1.488,65	1.771
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	79,08	77,70	93	1.527,57	1.497,78	1.781
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 2e kwartaal	3,91			26,98		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 2e kwartaal 2023 zijn als volgt te specificeren:

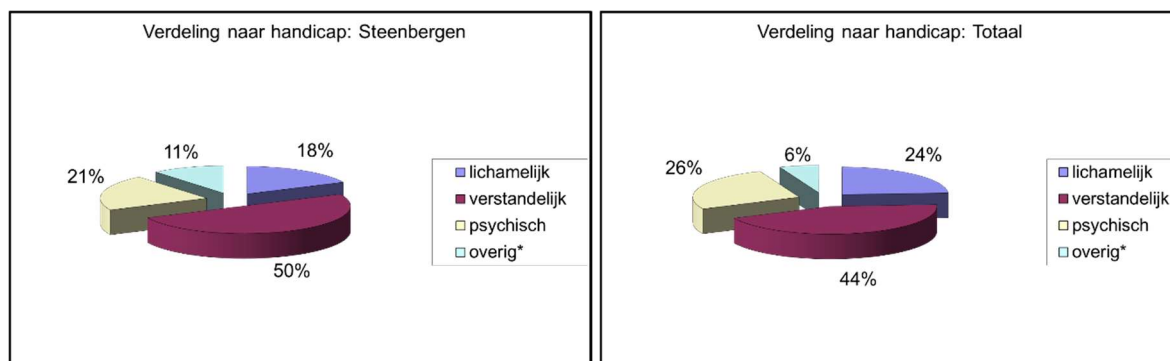
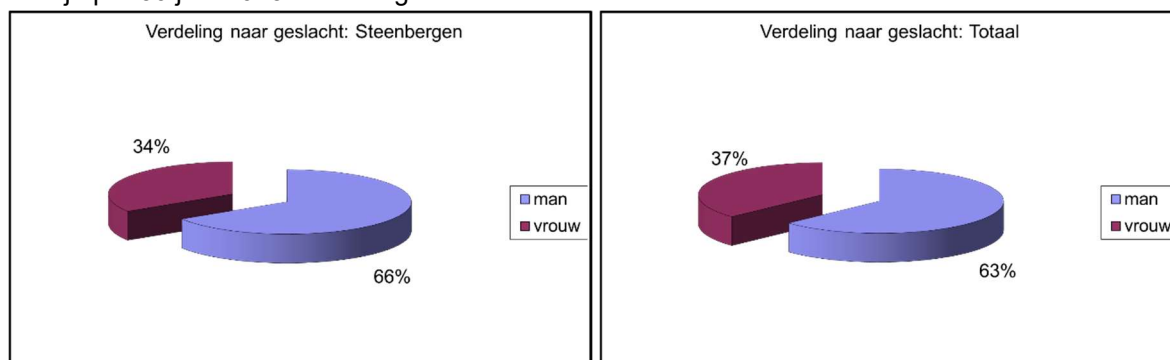
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	4
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	50	14	50
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	1	50	10	35
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			2	7
Overlijden werknemer			1	4
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	2	100	28	100

De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal 2023:

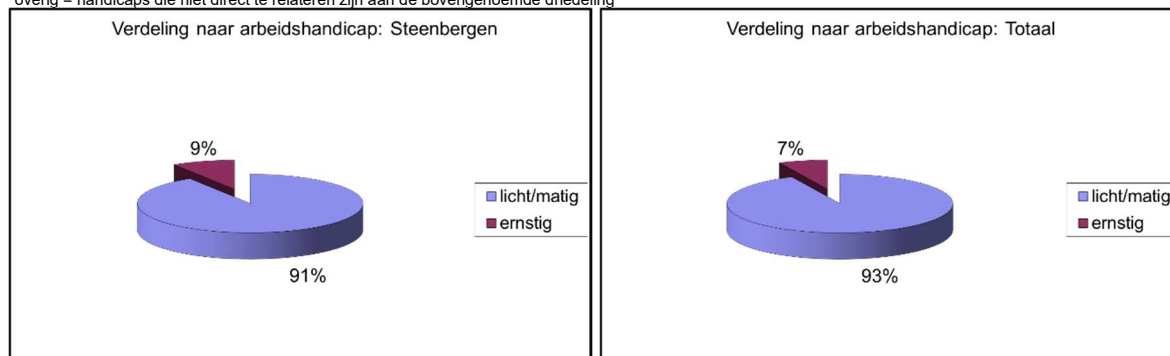
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	1	1019,97	11	126.509,26

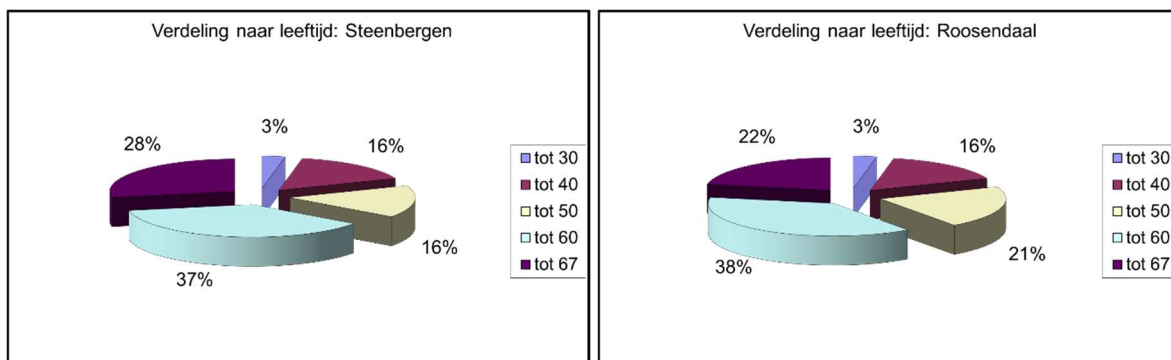
* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 30 juni 2023 is als volgt:



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



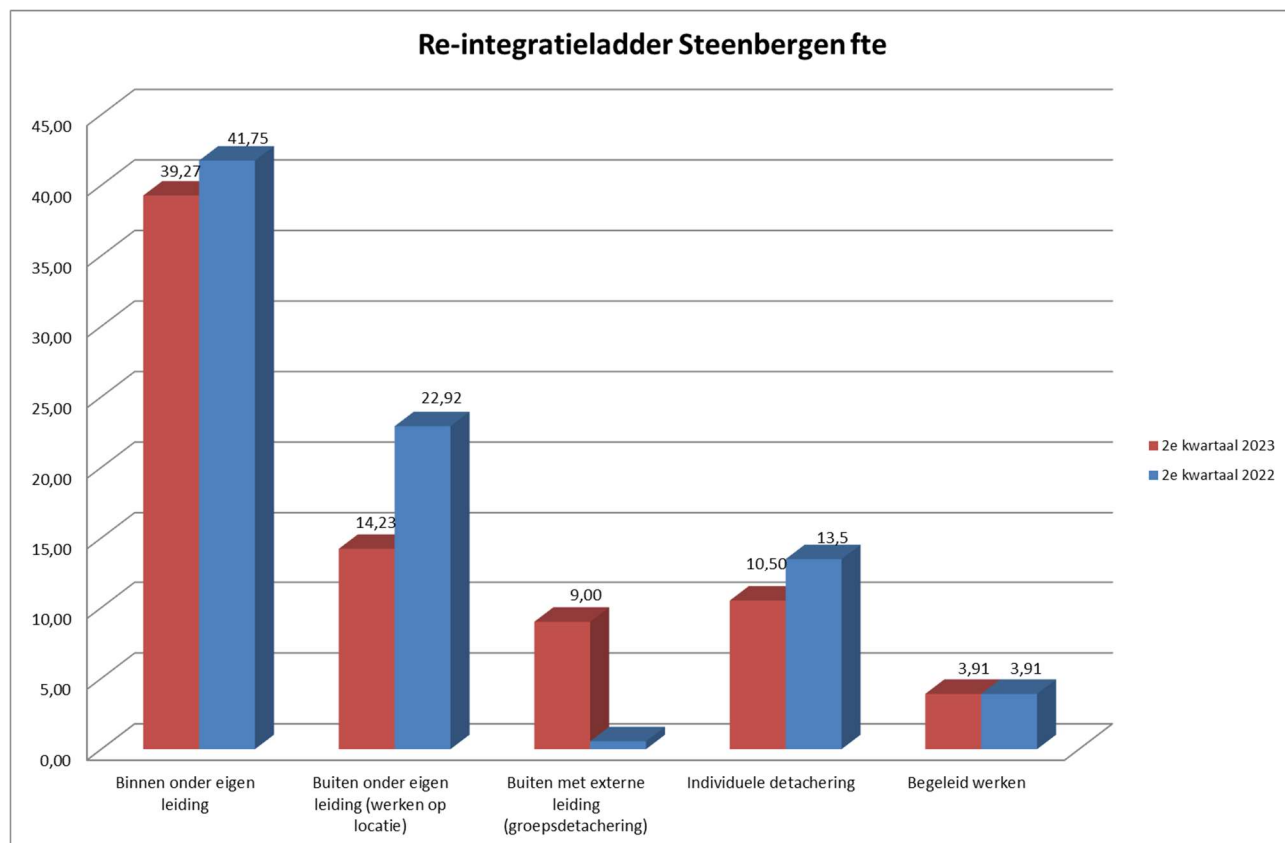


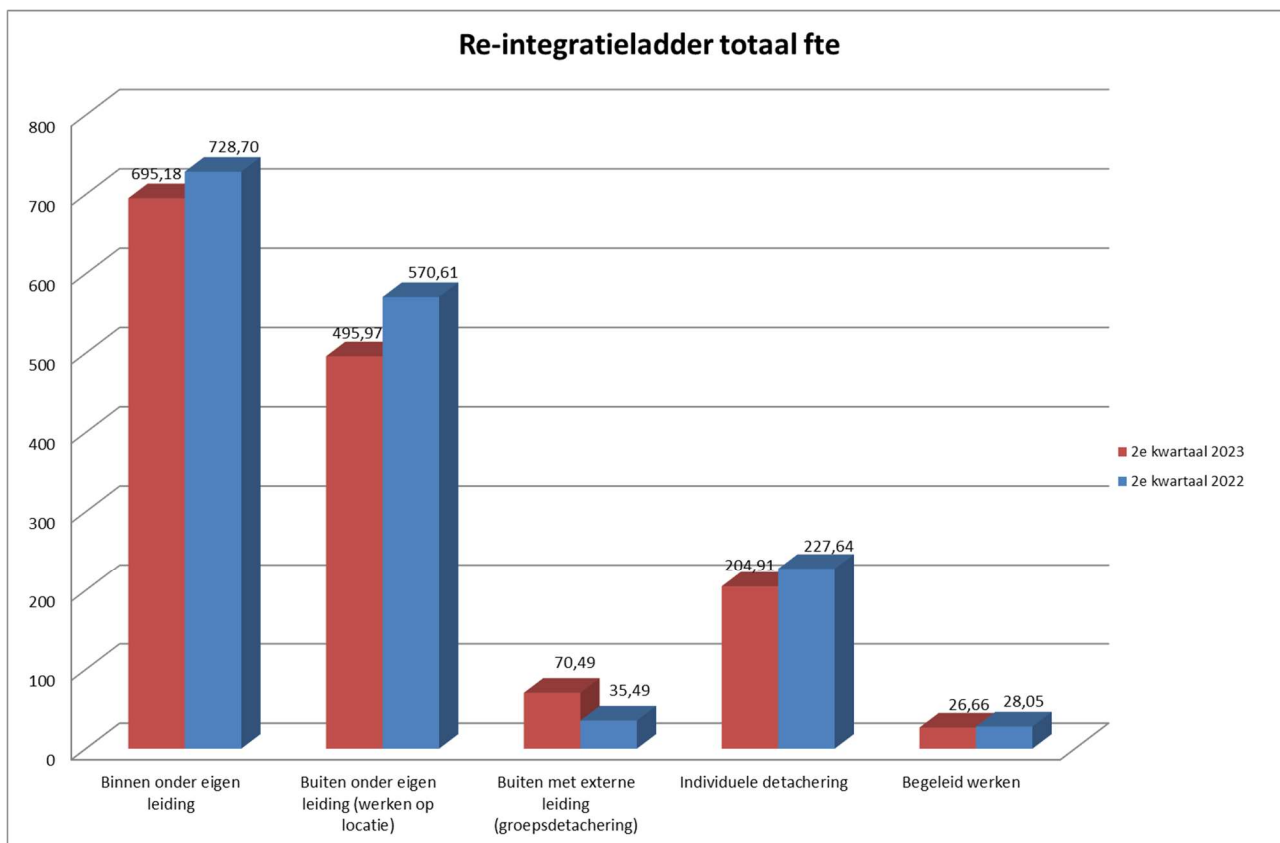
Re-integratieladder

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 2e kwartaal van 2023 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 2e kwartaal van 2022:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
2e kwartaal	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Binnen onder eigen leiding	39,27	41,75	4,50	4,50	695,18	728,70	85,56	95,63
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	14,23	22,92	1,00		495,97	570,61	31,96	41,63
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	9,00	0,56	3,56	4,56	70,49	35,49	7,89	5,00
Individuele detachering	10,50	13,50	0,33	0,33	204,91	227,64	3,67	3,58
Begeleid werken	3,91	3,91			26,66	28,05		

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

- Arbeidsrecht update, 15 deelnemers, 14 geslaagd.
- Basis en middenmanagement opleiding, 12 deelnemers, 12 geslaagd.
- BHV compleet, 5 deelnemers, 4 geslaagd.
- BHV herhalingsles, 27 deelnemers, 23 geslaagd.
- BHV ploegleider, 3 deelnemers, 3 geslaagd.
- Bosmaaier herinstructie, 19 deelnemers, 17 geslaagd.
- Bosmaaier met zaagblad, 4 deelnemers, 4 geslaagd.
- EHBO veegles, 2 deelnemers, 1 geslaagd.
- EPT & stapelaar, 24 deelnemers, 24 geslaagd.
- Gewasbescherming uitvoeren herinstructie, 3 deelnemers, 3 geslaagd.
- HACCP, 9 deelnemers, 9 geslaagd.
- Harrie helpt training, 8 deelnemers, 8 geslaagd.
- Opleiding heftruck, 2 deelnemers, 2 geslaagd.
- Heggenschaar herinstructie, 5 deelnemers, 5 geslaagd.
- Hoogwerker herinstructie, 2 deelnemers, 2 geslaagd.
- Keurmeester magazijnstellingen, 2 deelnemers, 2 geslaagd.
- Onkruidbrander herinstructie, 5 deelnemers, 5 geslaagd.
- Opleiding reachtruck, 1 deelnemer, 1 geslaagd.
- Samen werkstress de baas, 13 deelnemers, 13 geslaagd.
- Talent 6, 12 deelnemers, 11 geslaagd.
- VCA basis, 9 deelnemers, 6 geslaagd.
- VCA vol, 5 deelnemers, 5 geslaagd.
- Veilig werken langs de weg, 14 deelnemers, 13 geslaagd.
- Werkstap praktijkbegeleiders, 12 deelnemers, 12 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 2e kwartaal van 2023 vergeleken met het eind van het 1e kwartaal van 2023.

Detachering bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2023		eind 1e kwartaal 2023	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	16,92	19	17,92	20
Etten-Leur	19,92	28	20,26	29
Halderberge	3,00	3	3,00	3
Moerdijk	5,08	6	5,30	6
Roosendaal	1,00	1	1,00	1
Rucphen	31,06	34	32,06	35
Steenbergen	19,89	20	19,89	20
Woensdrecht	20,34	21	20,34	21
Zundert	1,44	2	1,44	2
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	118,66	134	121,22	137

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 2e kwartaal 2023		eind 1e kwartaal 2023	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom				
Etten-Leur				
Halderberge	2,56	3	2,56	3
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	1,00	1	1,00	1
Woensdrecht				
Zundert				
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	4,56	5	4,56	5

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal van 2023.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	4	114
Bovengrens*		1
Ondergrens**		8
Totaal	4	123

* 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 2e kwartaal van 2023 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 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 2e kwartaal 2023	Tot en met 2e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022	Tot en met 2e kwartaal 2023	Tot en met 2e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Centrale diensten	0	0	0	2.000	0	2.000
Bedrijf 1 Groen	214.798	238.376	-23.578	3.851.819	3.651.256	200.563
Bedrijf 3 Post	25.156	15.919	9.237	200.598	230.082	-29.483
Bedrijf 4 Deta + BW	8.813	7.664	1.149	608.607	464.560	144.047
Bedrijf 5 Schoonmaak	72.843	66.371	6.472	1.007.408	857.873	149.535
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	321.609	328.330	-6.720	5.670.432	5.203.771	466.661

* Zie hoofdstuk 1.2

In het onderstaande overzicht van het 2e kwartaal 2023 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

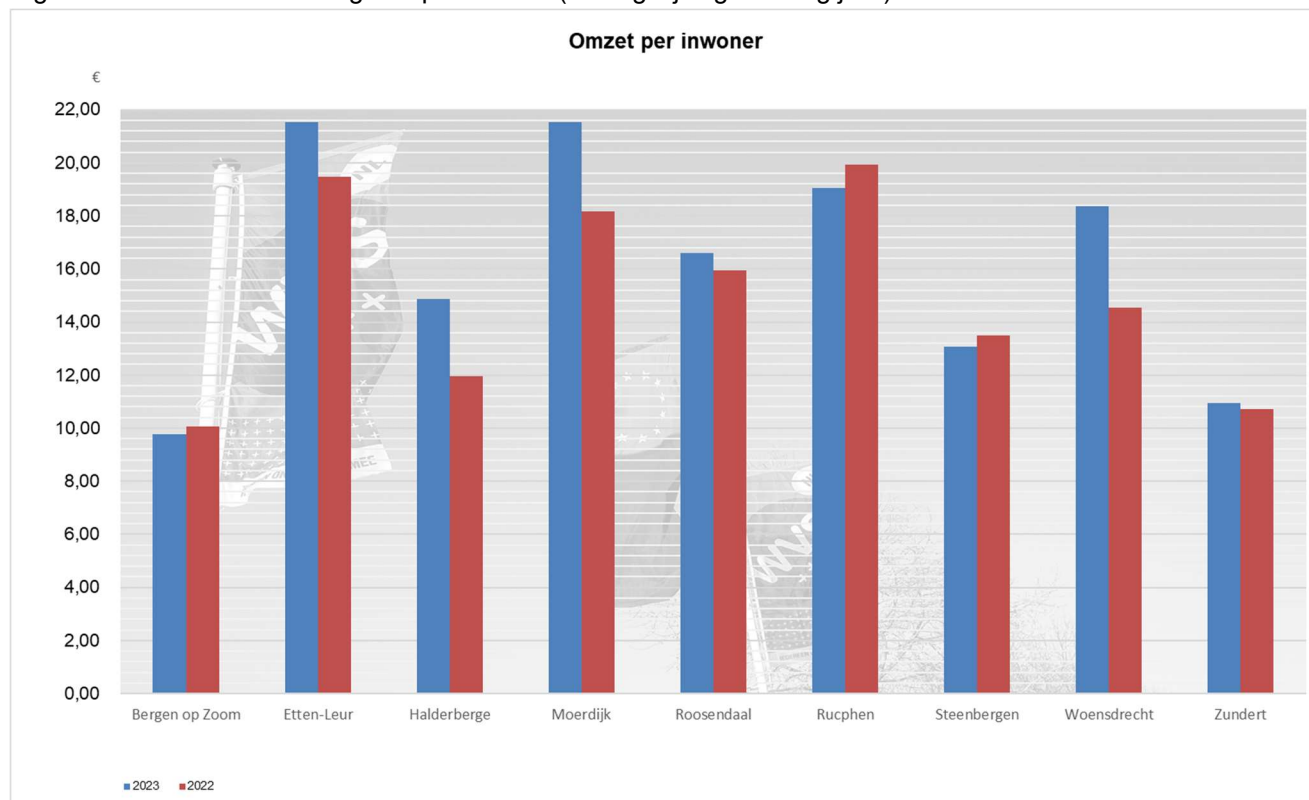
Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 2e kwartaal 2023	Tot en met 2e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022	Tot en met 2e kwartaal 2023	Tot en met 2e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Centrale diensten	90.568	70.098	20.470	231.067	118.050	113.017
Bedrijf 1 Groen	31.725	31.200	525	131.267	113.100	18.167
Bedrijf 3 Post	5.400	4.550	850	55.504	48.007	7.497
Bedrijf 4 Deta + BW	13.759	11.211	2.548	72.754	28.833	43.921
Bedrijf 5 Schoonmaak	4.050	3.900	150	8.100	7.800	300
Nieuwe doelgroepen*	191.230	171.035	20.195	415.835	347.678	68.157
Totaal	336.732	291.994	44.738	91.527	663.468	251.059

* Zie hoofdstuk 1.2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 2e kwartaal 2023 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 2e kwartaal 2023	Tot en met 2e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Gemeente Steenbergen	13,06	13,48	-0,42

De omzet per inwoner tot en met het 2e kwartaal van 2023 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 2023 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 198,8 Fte's. De daadwerkelijke bezetting is als volgt.

Regeling	30 juni 2023		30 juni 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	153,89	176	144,48	165
Ambtelijk	46,57	51	49,55	54
Totaal	200,46	227	194,28	219
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	198,46		192,39	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	2,00		1,89	
Overig				

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 2e kwartaal 2023:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	1	13.799,48

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

4.2 Uitzendkrachten

Sinds begin 2023 werkt WVS samen met twee uitzendbureaus voor 2 percelen binnen WVS. Met beide bureaus wordt elk kwartaal geëvalueerd. De samenwerking verloopt goed en er zijn inmiddels ook gesprekken gevoerd over mogelijke samenwerking op het gebied van SROI.

Perceel 1, WVS Post & Pakketbezorging, afdeling pakket opvoer te Breda (poolmanagement):

Bij de opvoerploeg bij PostNL zijn in het 2^e kwartaal 34 uitzendkrachten werkzaam geweest, waarvan er 9 nieuw ingestroomd zijn en 7 uitgestroomd. De meeste uitzendkrachten zijn aanwezig op zaterdag.

Perceel 2, alle overige bedrijven en afdelingen van WVS:

Bij WVS Groen worden er, vanwege de start van het groeiseizoen, sinds maart 2023 weer uitzendkrachten ingeleend. In mei en juni was de hoogste inleen qua uren. Deze uitzendkrachten zijn geplaatst binnen de werkeenheden Moerdijk, Roosendaal, Rucphen, Halderberge en de werkeenheden Bedrijven.

Bij WVS Industrie zijn op de afdeling Trappen in Bergen op Zoom ook uitzendkrachten ingezet om aan de stijgende vraag naar huishoudtrappen te kunnen voldoen. Hier zijn de eerste uitzendkrachten al in februari ingestroomd. De hoogste inleen in uren vond plaats in april en mei. In juni werd de inleen weer een stuk minder.

Bij de Centrale Diensten, op de afdeling Gezondheid & Welzijn, werd ook in het 2^e kwartaal nog altijd één uitzendkracht in de functie van medisch secretaresse ingezet in verband met vervanging van zwangerschap en ziekte. Deze uitzendkracht is eind juni in dienst getreden bij WVS nadat het verplicht aantal af te nemen uren behaald was. Deze indiensttreding houdt verband met de komende uitstroom van enkele collega's op deze afdeling.

Ook op de afdeling ICT werden in het 2^e kwartaal nog enkele consultants en specialisten ingeleend voor de inrichting van onze systemen met nieuwe toepassingen.

4.3 Gezondheid en welzijn

Arbodienstverlening

Na één jaar samenwerking met de externe arbodienstverlener heeft een evaluatie plaatsgevonden. Hieruit zijn enkele aandachtspunten naar voren gekomen die de komende tijd zullen worden gevolgd. De arbodienst heeft een jaarverslag opgesteld met bevindingen en verbeteradviezen. Dit jaarverslag zal in het volgende kwartaal worden gepresenteerd aan de afdeling Gezondheid en Welzijn, het Managementteam en aan de Ondernemingsraad. In het 2^e kwartaal heeft een personele wisseling plaatsgevonden. De praktijkondersteuner van de bedrijfsarts is gestopt en deze vacature zal (voorlopig) niet worden ingevuld. In de samenwerking met de arbodienst hebben enkele preventieve activiteiten plaatsgevonden. Zo heeft bij WVS Businesspost & Pakketservice een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) plaatsgevonden. Bij WVS Groenvoorziening loopt momenteel ook een PAGO en in het laatste kwartaal van 2023 zal binnen WVS Industrie een PAGO starten. WVS Schoonmaak Vof heeft zelf een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opgesteld, welke ter toetsing is aangeboden aan de afdeling Gezondheid & Welzijn. Hiertoe zijn enkele toetsingsbezoeken afgelegd. De RI&E van de afdeling Arbeidsontwikkeling en Bemiddeling is bijna afgerond. Tevens is de afdeling Gezondheid & Welzijn betrokken bij de implementatie van een nieuw BHV (Bedrijfs Hulp Verlening) melding- en oproepsysteem. Tenslotte vinden verdiepende inventarisaties plaats naar machineveiligheid, explosieveiligheid en vindt er advisering plaats op het gebied van opslag en bewerking van verpakte gevaarlijke stoffen in emballage.

Duurzame inzetbaarheid

In het 2^e kwartaal van 2023 werd een aantal projecten afgerond en werd gestart met enkele nieuwe projecten. In april werd in Industrie Etten-Leur de '30 dagen gezonder' challenge van de GGD feestelijk afgesloten. Bij Industrie Roosendaal is het aanbieden van beweegactiviteiten door SSNB (Sport Service Noord-Brabant) een doorlopend proces. SSNB heeft in onderzoek of zij voor Industrie Etten-Leur iets soortgelijks kunnen gaan doen. In samenwerking met SSNB wordt momenteel een vitaliteits-beweegplan voor de groenvoorziening voorbereid. Van eind maart tot eind juni werd elke donderdag aan twee groepen de training "Voor 't zelfde geld" gegeven. Dit in het kader van het vergroten van de financiële zelfredzaamheid van medewerkers. De evaluatie van deze pilot is voorzien in het 3^e kwartaal. Als voorschot hierop werd het spel "Weerbaar op het web" aangeschaft om de module "Veilig kopen via internet" beter tot zijn recht te kunnen laten komen. Hiermee zal nog verdere ervaring opgedaan moeten worden om dit in breder verband te kunnen inzetten.

Afgesproken is om in het najaar nog 2 groepen leidinggevenden de kans te bieden deel te nemen aan de training "Vroeg signalering" van werkstress en burn-out gerelateerde klachten voor leidinggevenden". De twee nieuwe arbeidsvreugde-coaches worden begeleid om het geleerde in de praktijk te brengen. Hiermee kunnen zij op basis van het gedachtegoed gemakkelijker het gesprek aangaan met medewerkers, waardoor de medewerkers meer mogelijkheden krijgen om hun eigen inzetbaarheid onder woorden te brengen en daar actief mee aan de slag te gaan. Aan het MT, de Ondernemingsraad en de leidinggevenden van WVS Post- en pakketbezorging werden workshops gegeven over de zeven bronnen van arbeidsvreugde. Er vonden twee bijeenkomsten plaats voor visueel beperkten. Doel van deze bijeenkomst is onderlinge informatie uitwisseling en het vergroten van de effectiviteit van ondersteunende materialen. Met een nieuwe provider werd een overeenkomst gesloten om als pilot naast voorlichtingen over stoppen met roken ook op drie locaties bij WVS groepstrainingen en individuele begeleiding aan te gaan bieden. De voorbereidingen om in november 2023 een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) te houden zijn in volle gang.

Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW)

BMW heeft in het 2^e kwartaal van 2023 74 aanvragen ontvangen, wat opnieuw een aanzienlijke stijging is ten opzichte van hetzelfde kwartaal in 2022. Deze stijging bedraagt maar liefst 32 %. Het is opvallend dat het aantal vragen over financiën ook in het 2^e kwartaal van 2023 is toegenomen. In het 2^e kwartaal van 2022 had 21 % van het totale aanvragen betrekking op financiële zaken. Dit percentage is in het 2^e kwartaal van 2023 gestegen naar 37 %. Hoewel er een lichte daling van 8 % was ten opzichte van het 1^e kwartaal van 2023, is er nog steeds een stijging van 125 % ten opzichte van het 2^e kwartaal van 2022. Voor de overige thema's waar medewerkers BMW- hulp voor zoeken (psychosociale problemen, relatieproblemen, huisvesting etc.) is het aantal vragen vergelijkbaar met het 2^e kwartaal van 2022. Op basis van de bovenstaande cijfers kunnen we concluderen dat het aantal aanvragen over financiële hulpvragen blijft toenemen.

Overzicht ziekteverzuim:

Cijfermatig overzicht	2e kwartaal 2023				2e kwartaal 2022			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort	0,50	0,67	0,99	0,00	0,44	0,94	1,52	1,80
Middellang	0,72	1,92	2,65	2,17	0,67	1,74	1,56	2,30
Lang	5,19	9,74	10,52	0,00	2,09	5,92	6,61	0,00
Langer dan 1 jaar	0,89	2,31	0,47	0,00	2,03	4,77	1,76	0,00
3 ^e ziektejaar	1,75	0,90	0,37	0,00	1,83	2,64	0,95	0,00
Totaal	9,05	15,53	15,00	2,17	7,05	16,01	12,40	4,10
Aantal	227	1752	204	4	222	1851	184	4

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierkening

De resultaten tot en met het 2^e kwartaal 2023 zijn als volgt:

in € x 1.000	Werkelijk	Budget	Verschil
Netto-mzet	16.537	17.570	-1.033
Interne verrekeningen	0	26	-26
Mutatie voorraad OHW & GP	882	0	882
Totaal productiewaarde	17.419	17.597	-177
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen etc.)	-6.216	-5.809	-407
Toegevoegde waarde	11.204	11.788	-584
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	1.293	1.384	-92
Bijdrage overheid	30.729	29.671	1.059
Overige opbrengsten	1.342	1.327	15
Netto opbrengsten	44.568	44.170	398
Kosten:			
Personeelskosten	-38.797	-39.651	854
Afschrijvingen	-976	-996	20
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-3.205	-3.267	61
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-42.978	-43.913	936
Resultaat voor centrale doorbelasting	1.589	256	1.333
WVS bedrijven doorbelasting	0	0	0
Centrale doorbelasting	-5	0	-5
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	1.584	256	1.328
Rentekosten	-71	-75	5
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	1.514	181	1.334
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	1.514	181	1.334

Het exploitatieresultaat tot en met het 2^e kwartaal 2023 is € 1.334k positief ten opzichte van het budget. De toegevoegde waarde blijft enigszins achter bij de prognose. Enerzijds heeft dit te maken met de sterkere daling van het aantal medewerkers en anderzijds met marktomstandigheden (het is lastiger om orders binnen te halen doordat opdrachtgevers problemen ondervinden in de aanlevering van grondstoffen en / of beschikken over grotere eigen voorraden en / of last hebben van lagere verkopen). In de mei circulaire van het ministerie is de rijksbijdrage Wsw voor 2023 verhoogd. In het bovenstaande overzicht is met deze verhoging rekening gehouden. Naast de verhoging van de rijksbijdrage Wsw zijn tot en met juni 2023 de belangrijkste meevallers de lagere personeelskosten SW (€ 370.000,-) als gevolg van een hogere uitstroom van de SW en de lagere personeelskosten participanten (€ 560.000,-) als gevolg van een lagere instroom van participanten. In de cijfers is nog geen rekening gehouden met de vrijval van de bestemmingsreserve á raison van € 600.000,- ter dekking van de extra kosten van de Cao SGO in 2023.

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, 2021, 2022 en 2023 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 ontwikkeltrajecten 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 is gestart met de instroom van 80 trajecten in de leerroute 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). Tot en met het 2^e kwartaal 2023 is de instroom in de leerroute groen nog beperkt.

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). Het kabinet heeft aangegeven dat de LIV vanaf 2025 zal worden afgeschaft.

Bij het beëindigen 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 2023 bedraagt de maximale vergoeding € 89.000,-. Als sprake is van een beëindiging van het dienstverband als gevolg van langdurige ziekte, krijgt WVS de betaalde transitievergoeding gecompenseerd door het UWV. In de herziene begroting 2023 is rekening gehouden met een bedrag van € 50.000,- voor transitievergoedingen die niet voor compensatie in aanmerking komen.

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, 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 banenafpraak) 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 de herziene begroting 2023 is rekening gehouden met de door het kabinet besloten verhoging van het wettelijk minimumloon met 10 % per 1 januari 2023. Dit heeft niet alleen een (fors) financieel effect op de personeelskosten van de SW, maar ook op de personeelskosten van de werknemers die vallen onder de Cao Aan de Slag (dat zijn de medewerkers beschut werk en de participanten). Een verhoging van het wettelijk minimumloon werkt door in het loongebouw van de Cao Aan de Slag omdat alle loonschalen in deze Cao rechtstreeks zijn gekoppeld aan (de hoogte van) het wettelijk minimumloon. In hoeverre hiervoor een compensatie wordt verstrekt door het Rijk, is tot op heden onbekend.

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. Ook is nog niet bekend in hoeverre de stijging van het WML zal worden gecompenseerd via de LPO.

6. Verklaring van afkortingen en begrippen

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