



Haal eruit wat erin zit



Diensten
Academie

Gemeente Steenbergen Informatieset 3e kwartaal 2023

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie.....	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen	5
1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf 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.....	12
2.1 Financiering Wsw.....	12
2.2 Dienstverbanden.....	12
2.3 Herindicaties dienstverbanden	16
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein.....	17
4. Regulier personeel en ziekteverzuim	19
4.1 Personele bezetting (regulier)	19
4.2 Uitzendkrachten.....	19
4.3 Gezondheid en welzijn.....	19
5. Financiële kengetallen en informatie	21
5.1 Exploitatierekening	21
5.2 Risicoparagraaf	22
6. Verklaring van afkortingen en begrippen	24

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 3^e kwartaal van 2023.

1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen

In het 3e kwartaal 2023 vonden de navolgende (bestuurlijke) gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 10 juli 2023 zijn de begroting 2024 (incl. de meerjarenraming t/m 2027) en de jaarrekening 2022 vastgesteld in het algemeen bestuur. De begroting 2024 sluit met een tekort van € 8.342.000,-. De begroting 2024 is nog gebaseerd op voorlopige cijfers. In deze begroting is nog geen rekening gehouden met de aanpassingen op basis van de mei- en september circulaire van het ministerie. Inmiddels is een herziene begroting 2024 opgesteld waarin rekening wordt gehouden met de informatie uit de mei- en september circulaire. De ontwerp herziene begroting 2024 sluit met een tekort van € 8.135.000,- en wordt op 18 december a.s. in het algemeen bestuur ter vaststelling aangeboden. De 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.
2. Op 10 juli 2023 is in het algemeen bestuur het voorstel besproken 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. Dit voorstel tot begrotingswijziging is, na bespreking in het algemeen bestuur, toegezonden aan de 9 deelnemende gemeenten. De begrotingswijziging is vervolgens op 9 oktober jl. door het algemeen bestuur vastgesteld.
3. 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 heeft de wijzigingen in kaart gebracht. Een besprekingsstuk met betrekking tot de wijzigingen van de GR is besproken in het algemeen bestuur op 10 juli 2023. Het algemeen bestuur heeft groen licht gegeven ten aanzien van de wijziging van de GR. De te wijzigen tekst is juridisch getoetst en op 30 augustus jl. heeft een informatieavond plaatsgevonden voor raadsleden van de deelnemende gemeenten. Op 9 oktober jl. heeft het algemeen bestuur de ontwerp-tekst van de GR vastgesteld. Tot 31 december a.s. zijn de deelnemende gemeenten in de gelegenheid een zienswijze in te dienen op de ontwerp-tekst van de GR.
4. Op 10 juli 2023 heeft het algemeen bestuur de procedure vastgesteld met betrekking tot de werving van een nieuwe algemeen directeur van WVS. De huidige algemeen directeur, Jos Koopman, heeft te kennen gegeven dat hij in de 2^e helft van 2024 het stokje wil overgeven aan zijn opvolger. De werving van een nieuwe algemeen directeur zal in het voorjaar van 2024 starten.

1.2 Uitvoering leerwerkbedrijf 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 september 2023 zijn 10 medewerkers beschut werk (door-)gedetacheerd bij externe inleners.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2023*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 30 september 2023	Werkelijke beschutte werkplekken per 30 september 2023
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	46	31,19	35
Steenbergen	10	8,94	11
Woensdrecht	11	10,95	12
Totaal	67	51,08	58
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	21	28,05	33
Halderberge	18	11,87	14
Moerdijk	16	13,16	13
Roosendaal	62	65,55	72
Rucphen	22	12,87	13
Zundert	7	8,19	9
Totaal	146	140,21	154

* 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 en de personen die elders in dienst/werkzaam zijn en verhuisd zijn naar een gemeente in het werkgebied van WVS.

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 inwoner is gestart in een ontwikkeltraject als vakkenvuller bij een groot levensmiddelenbedrijf. Hij voerde zijn werkzaamheden, waaronder het spiegelen van producten en het controleren op houdbaarheidsdatum, met bewonderenswaardige gedrevenheid uit. Wat het werk uitdagend maakte was dat de kandidaat naast zijn perfectionisme veel moeite heeft met veranderingen. Onder begeleiding van de jobcoach werd voorzichtig meer variatie aangebracht in het werk ter voorbereiding op een volgende stap. Omdat de kandidaat de lat voor zichzelf erg hoog legde moest de jobcoach hem zelfs af en toe afremmen. Er werd extra aandacht besteed aan de contacten met klanten. Met werkopdrachten werd de kandidaat voorbereid op een volgende stap. En met succes! Dankzij zijn tomeloze inzet mag de kandidaat zich nu assistent verkoop / retail noemen en heeft hij meer verantwoordelijkheid gekregen in de supermarkt. Hij is inmiddels in dienst getreden bij de supermarkt.

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 september 2023	Aantal Werkplein	Aantal ISD Brabantse Wal
Instream vanuit leerwerktrajecten 2022	12	10
Instream vanuit proeftuinen 2022	46	10
Instream ontwikkeltrajecten	201	65
Uitstroom t/m september 2023*	-156	-46
In traject op per ultimo september 2023	103	39

- * - uitstroom regulier werk (13)
- bemiddeling WSP (10)
- uitstroom beschut werk (11)
- in dienst WVS (LDR) (2)
- nieuw traject extern (28)
- traject volledig doorlopen/einde (9)
- teruggetrokken op eigen verzoek (17)
- no show (19)
- beperking functioneren in arbeid (50)
- misdragingen (0)
- voorliggende actie nodig (42)
- proefplaatsing (1)

Een kandidaat is eind 2022 gestart in de leerroute logistiek. Na de nodige ups en downs is hij nu voor 32 uur werkzaam bij een groot logistiek bedrijf. Omdat zijn ontwikkeling nog niet volledig is afgerond krijgt hij voorlopig, vanwege zijn inschrijving in het Landelijk Doelgroep Register (LDR), een arbeidscontract bij WVS (en detachering bij het logistieke bedrijf). De verwachting is dat hij binnen redelijke termijn kan uitstromen naar een dienstverband in de logistieke sector.

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 directeurs 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. Afsproken 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 september 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 september 2023 zijn 13 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 SW-medewerker was jarenlang op detachingsbasis werkzaam als stratenmaker. Hij wilde echter z'n hele leven al zwemonderwijzer worden. Inmiddels loopt hij 2 maanden stage bij een zwembad en het gaat zo goed dat hij nu al is ingeschreven voor de opleiding tot zwemonderwijzer. De verwachting is dat hij, mede dankzij zijn tomeloze motivatie, zijn droom kan waarmaken!

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 3^e kwartaal van 2023:

- Met het Da Vinci College zijn samenwerkingsafspraken gemaakt om leerlingen praktijkdagen te laten volgen in de leerroute logistiek bij WVS. De inhoud van het lesprogramma wordt afgestemd met de leidinggevende van de leerroute. Op 27 oktober zal er een nieuwsitem worden opgesteld voor de officiële kickoff.
- Er zijn diverse overleggen geweest met de ISD en het Werkplein over de invulling van de leerroutes naar de toekomst toe én de beeldvorming (het doel is om één en dezelfde taal met elkaar te gaan spreken).
- In het kader van de samenwerking tussen de ISD, het Werkplein en WVS is de zogenaamde beroepentuin in Rotterdam bezocht. Met alle inzichten en ideeën hierover gaan we nu eerst samen verder aan de slag. Dit met het oog op de haalbaarheid en de wenselijkheid binnen onze eigen regio.
- Er zijn gesprekken gaande met Curio over een eventuele samenwerking omtrent het toekennen van MBO praktijkverklaringen. Tot op heden verloopt dit via Marlijn Academie.

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

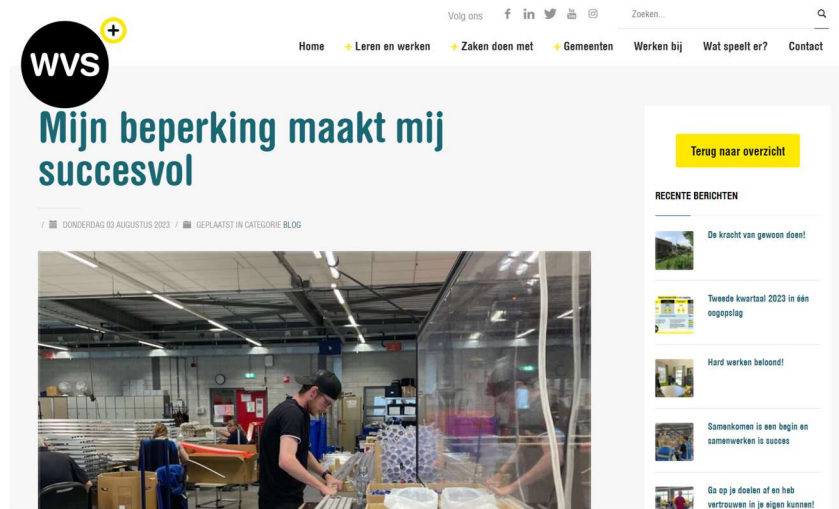
Hieronder worden de belangrijkste commerciële ontwikkelingen beschreven binnen WVS. Gelet op onze relatie met onze klanten noemen we geen bedrijfsnamen.

Online marketing

In het 3^e kwartaal van 2023 resulteerde onze content marketing in:

- 2 nieuwsberichten
- 4 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 hoogst aantal lezers. Naast de vacatures had de blog van Jamie Brosig het grootste bereik. Het website bezoek nam juist iets toe vergeleken met dezelfde periode van het jaar ervoor. Dit kwartaal hadden we 11.385 bezoekers tegenover 11.283 bezoekers in het 3^e kwartaal van 2022.



Afbeelding boven: De inspirerende blog van Jamie Brosig.

Logistieke productie

Enkele ontwikkelingen:

- In Q3 is er op de 3 industriële vestigingen van WVS gewerkt aan een grote order voor een bedrijf die producten voor de persoonlijke verzorging op de markt brengt.
- Een WOL in Putte is helaas stopgezet en men is op zoek naar een nieuwe WOL in deze regio.
- Bij de andere WOL locaties zijn er geen wijzigingen en wordt gekeken of uitbreiding mogelijk is.
- In de reguliere werkzaamheden op de 3 vestigingen zijn geen significante wijzigingen geweest.

Groenbedrijf

In het 3^e kwartaal van 2023 heeft de afdeling groenvoorziening 13 nieuwe relaties aangemaakt in het systeem, dit waren allen verkooprelaties. Bij deze nieuwe relaties zijn de volgende score gerealiseerd:

- Projecten in uitvoering: 7.
- Projecten in offertefase: 1.
- Projecten vervallen: 2.
- In totaal heeft de groenvoorziening nu 454 projecten in uitvoering, aanleg en regulier onderhoud.
- In Q3 heeft de afdeling groenvoorziening zich vooral gefocust op bestaand werk en minder op nieuw werk. Door een krimpend personeelsbestand en de weersomstandigheden die zeer groeizaam waren moesten alle zeilen worden bijgezet om de contractuele afspraken na te komen.
- Er was nog wel een bijzondere samenwerking op het industrieterrein Borchwerf I. Hier heeft een bedrijf een doedag gehad voor het personeel. Tijdens deze doedag is er aan de hand van ideeën en onder begeleiding van WVS een gazon omgevormd naar een bio-diverse tuin, compleet voorzien van bloemenweide, takkenril en droogte-resistente beplanting. Dit was een groot succes.

- In de zomer zijn alvast voorbereidingen getroffen voor aanplantwerkzaamheden in het najaar. Er zullen bijvoorbeeld twee zeer grote kerstbomen geplant worden bij een zorginstelling, doorsnede kluit is 170 cm. Dit vergt wel de nodige aandacht, denk aan transport, ondergrondse verankering en watergift.
- In Roosendaal zal rondom een winkelcentrum de aanplant worden verzorgd en op een industrieterrein gaan duizenden bloembollen de grond in.
- In Bergen op Zoom zijn al weer de eerste voorbereidingen getroffen voor werkzaamheden voortvloeiend uit subsidieregelingen Trees for All. Net als vorig jaar gaan er weer duizenden bomen en bosplantsoen de grond in. Dit alles in het kader van klimaatadaptie, vasthouden fijnstof en vastleggen stikstof.
- In Q2 is medegedeeld dat er een onderzoek gaande was naar het gebruik van mechanische schoffels. Dit onderzoek is nu afgerond. De resultaten zijn veelbelovend en de eerste vier schoffelunits zijn in gebruik. De medewerkers vinden het fijn om mee te werken, wellicht omdat de machines ergonomisch en duurzaam zijn.

Businesspost

- Er zijn in Q3 11 offertes uitgebracht, waarvan er 4 zijn gegund.
- In dit kwartaal zijn 804.902 poststukken verwerkt, waarvan er 80.565 aan PostNL zijn uitbesteed in verband met landelijke spreiding.
- Het geregistreerde klachtenpercentage over deze periode bedraagt 0,00386 %.

Bemiddeling en ondersteuning

- Er zijn 34 mensen werkzaam in het kader van begeleid werken.
- Twee mensen zijn werkzaam in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden.
- Er zijn 214 medewerkers, waarvan de meeste individueel, gedetacheerd bij reguliere bedrijven, gemeenten, scholen etc.
- Er zijn 11 medewerkers gedetacheerd vanuit beschut werk.
- Er zijn 15 medewerkers vanuit detachering intern geplaatst in afwachting van een nieuwe externe detacheringsplaats.
- Er zijn 2 participanten gedetacheerd (sociale detachering).
- Er zijn 6 kandidaten extern geplaatst in het kader van een ontwikkeltraject.

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

- Werkplein:
 - Vanuit het landelijk doelgroep register (LDR) zijn 20 inwoners bemiddeld en 6 inwoners zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 3 SW- medewerkers in bemiddeling waarvan er 2 geplaatst zijn.
- Er was 1 medewerker beschut werk in bemiddeling. Die is helaas niet geplaatst.
- Er waren 10 inwoners met een LDR-indicatie in bemiddeling, waarvan er 4 geplaatst zijn.
- Vanuit een ontwikkelingstraject zijn 6 inwoners bemiddeld. Helaas is nog niemand geplaatst.
- ISD:
 - Vanuit het landelijk doelgroep register (LDR) zijn 12 inwoners bemiddeld en 7 inwoners zijn geplaatst bij reguliere werkgevers.
- Er waren 11 inwoners met een LDR-indicatie in bemiddeling, waarvan er 4 geplaatst zijn.
- Vanuit een ontwikkelingstraject zijn er 2 inwoners bemiddeld. Zij zijn allebei 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 financiering ziet er voor 2023 als volgt uit:

Middelen WVS	€
Bergen op Zoom	10.830.863
Etten-Leur	5.622.858
Halderberge	5.061.790
Moerdijk	2.530.976
Roosendaal	14.548.438
Rucphen	6.225.892
Steenbergen	2.650.125
Woensdrecht	2.240.356
Zundert	1.849.643
Totaal	51.560.940

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 3e 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	4,78	4,78	6
Beëindigde dienstverbanden	-1,22	-1,11	2	-33,26	-32,72	-47
Overige mutaties*	-0,64	-0,62	-4	6,83	6,91	-9
Per 30 september 2023	78,83	77,52	92	1.529,33	1.499,66	1.752
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	79,19	77,84	92	1.546,36	1.516,29	1.772
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 3e kwartaal	3,91			28,33		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 3e kwartaal 2023 is als volgt te specificeren:

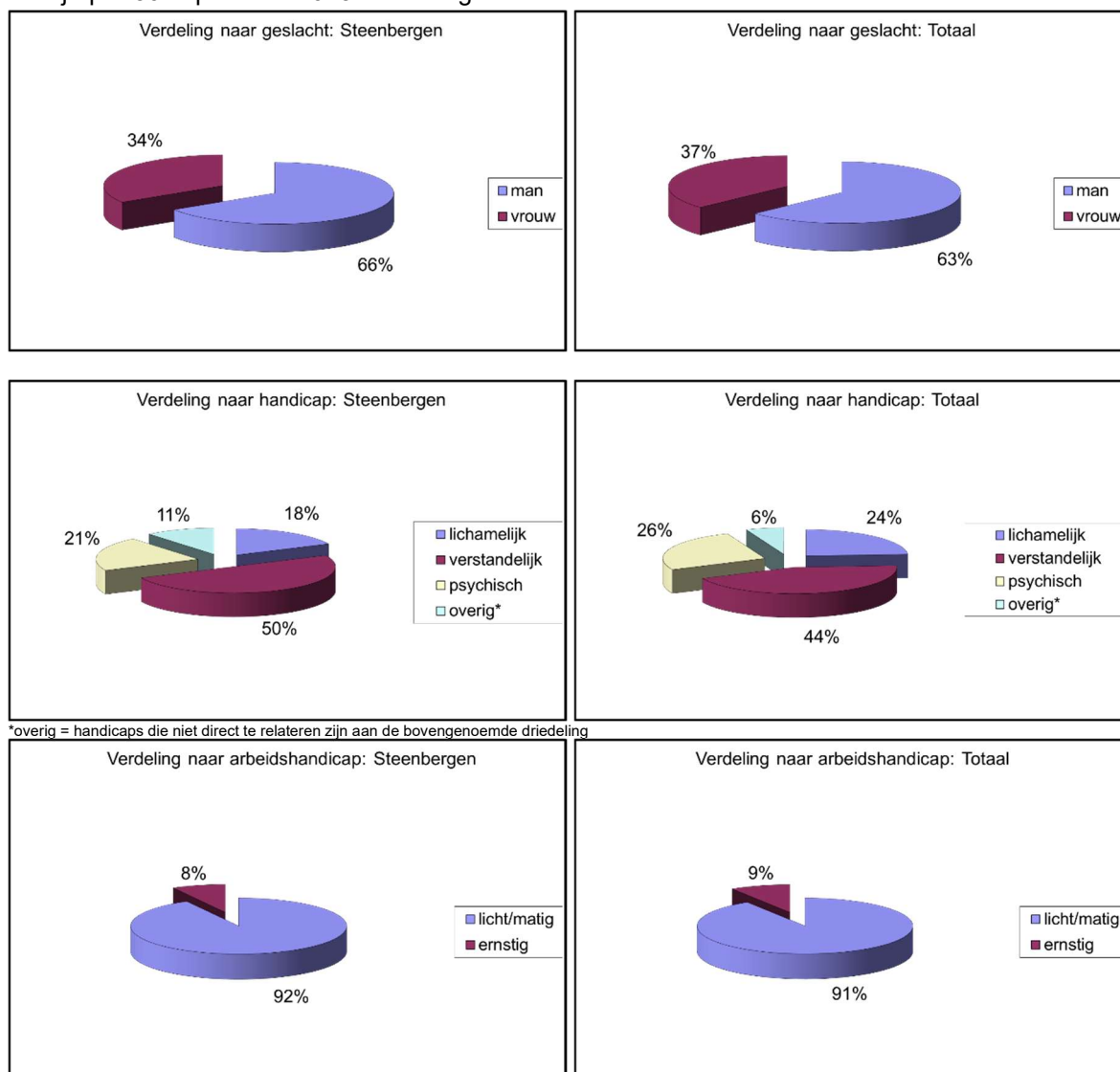
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw			1	2
Wsw-plaatsing andere gemeente			18	38
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid				
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	1	50	22	47
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen	1	50	5	11
Overlijden werknemer			1	2
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	2	100	47	100

De betaalde transitievergoeding* aan Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal 2023:

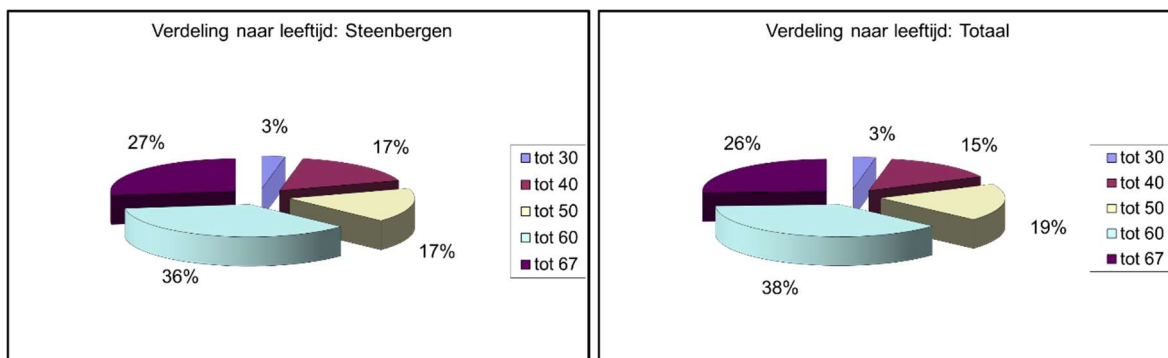
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	14.984,04	5	34	334.368,09

* 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 september 2023 is als volgt:



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

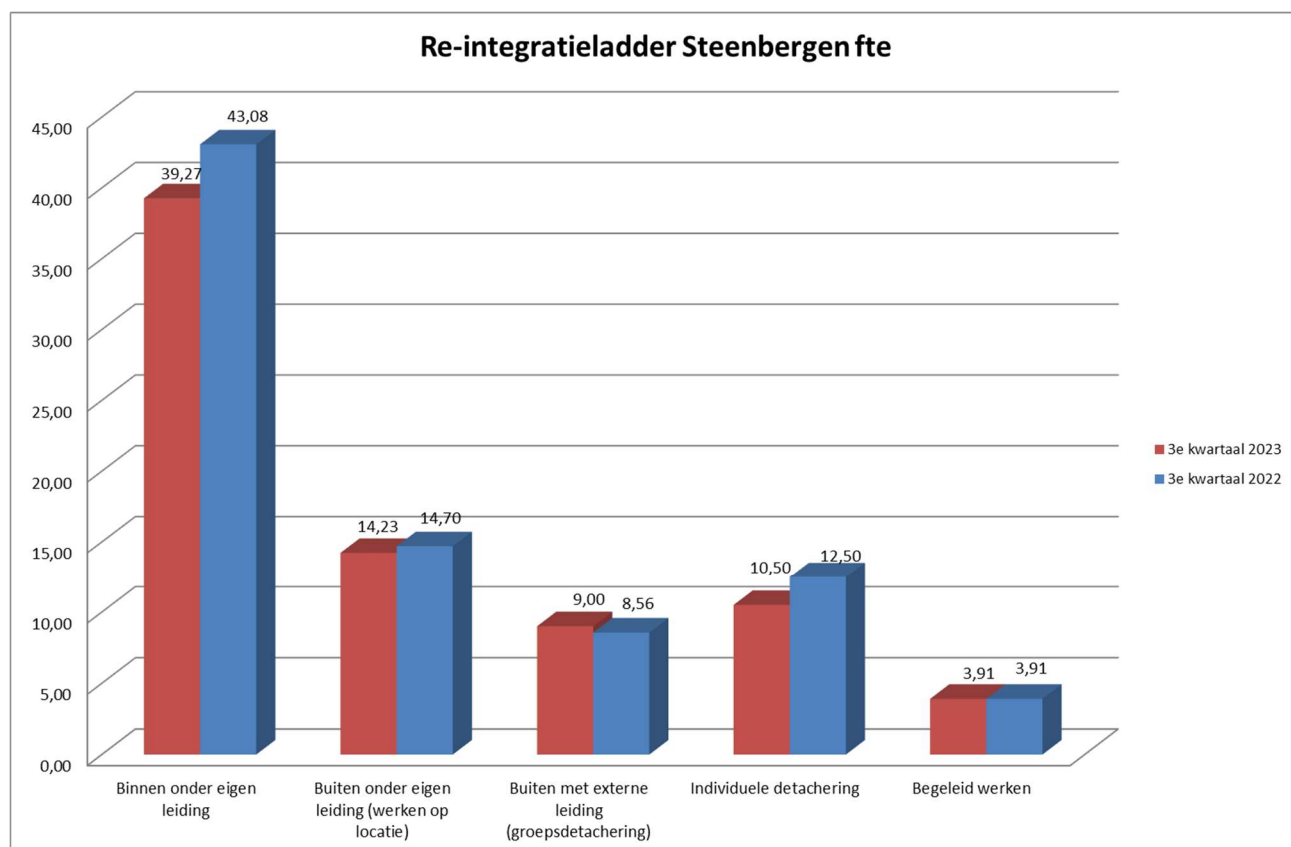


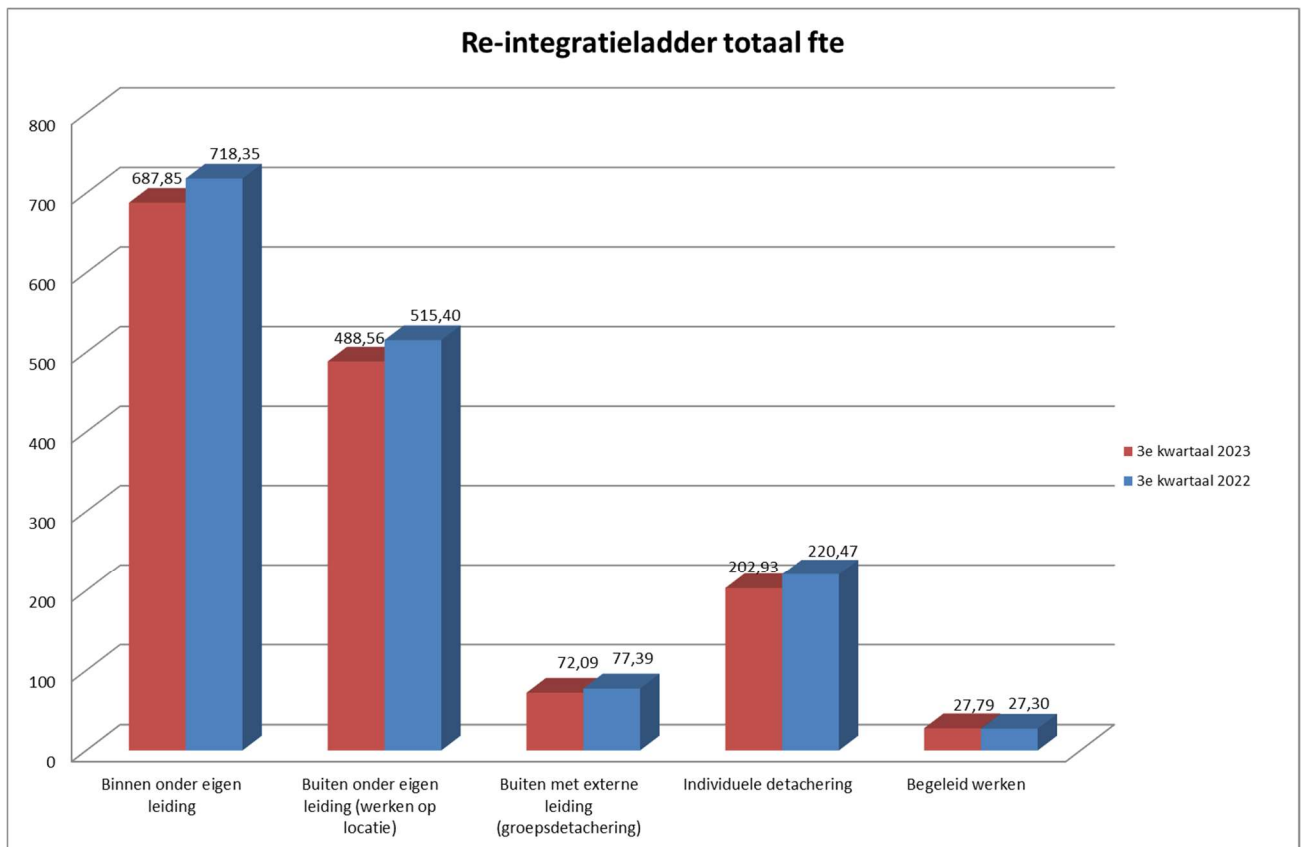
Re-integratieladder

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 3e kwartaal van 2023 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 3e kwartaal van 2022:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
3e kwartaal	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Binnen onder eigen leiding	39,27	43,08	4,50	4,50	687,85	718,35	83,56	91,92
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	14,23	14,70	3,56	3,56	488,56	515,40	31,18	31,74
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	9,00	8,56	1,00	1,00	72,09	77,39	7,89	8,89
Individuele detachering	10,50	12,50	0,33	0,33	202,93	220,47	4,61	4,58
Begeleid werken	3,91	3,91			27,79	27,30		

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

- Beeld gestuurd werken, 36 deelnemers.
- BHV compleet, 1 deelnemer.
- BHV herhalingsles, 16 deelnemers.
- BHV ploegleider herhaling, 3 deelnemers.
- Bosmaaien, 4 deelnemers.
- Bosmaaien herinstructie, 13 deelnemers.
- Heggenschaar gemotoriseerd, 21 deelnemers.
- Interventieteam, 8 deelnemers.
- Onkruidbrander, 5 deelnemers.
- Vorkheftruck herinstructie, 1 deelnemer.
- Vroeg signalering psychische klachten voor leidinggevenden, 15 deelnemers.

Detachering bij gemeenten/ Begeleid Werken

WVS heeft Wsw-geïndiceerden geplaatst bij de gemeenten. Dit kan ofwel op basis van een Begeleid Werken plaats ofwel middels een detacheringsovereenkomst. Onderstaande overzichten geven het aantal geplaatste medewerkers weer bij uw gemeente aan het eind van het 3e kwartaal van 2023 vergeleken met het eind van het 2e kwartaal van 2023.

Detachering bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2023		eind 2e kwartaal 2023	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	16,39	18	16,92	19
Etten-Leur	19,03	23	19,92	28
Halderberge	2,80	3	3,00	3
Moerdijk	4,30	5	5,08	6
Roosendaal	1,00	1	1,00	1
Rucphen	31,06	34	31,06	34
Steenbergen	20,89	21	19,89	20
Woensdrecht	20,94	22	20,34	21
Zundert	0,89	1	1,44	2
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	117,30	128	118,66	134

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2023		eind 2e 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
Woensdrecht				
Zundert	1,11	2		
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	4,67	6	4,56	5

2.3 Herindicaties dienstverbanden

Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 3e kwartaal van 2023.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	6	150
Bovengrens*		1
Ondergrens**		9
Totaal	6	160

* 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 doorstrom 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 3e 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 3e kwartaal 2023	Tot en met 3e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022	Tot en met 3e kwartaal 2023	Tot en met 3e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Centrale diensten	0	0	0	2.000	194.170	-192.170
Bedrijf 1 Groen	322.197	332.942	-10.746	5.769.275	5.513.677	255.598
Bedrijf 3 Post	32.859	32.797	62	311.217	342.323	-31.105
Bedrijf 4 Deta + BW	13.739	12.233	1.504	958.424	856.660	101.764
Bedrijf 5 Schoonmaak	108.722	98.722	10.000	1.526.715	1.384.692	142.024
Nieuwe doelgroepen*						
Totaal	477.515	476.695	821	8.567.632	8.291.522	276.110

* Zie hoofdstuk 1.2

In het onderstaande overzicht van het 3e kwartaal 2023 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

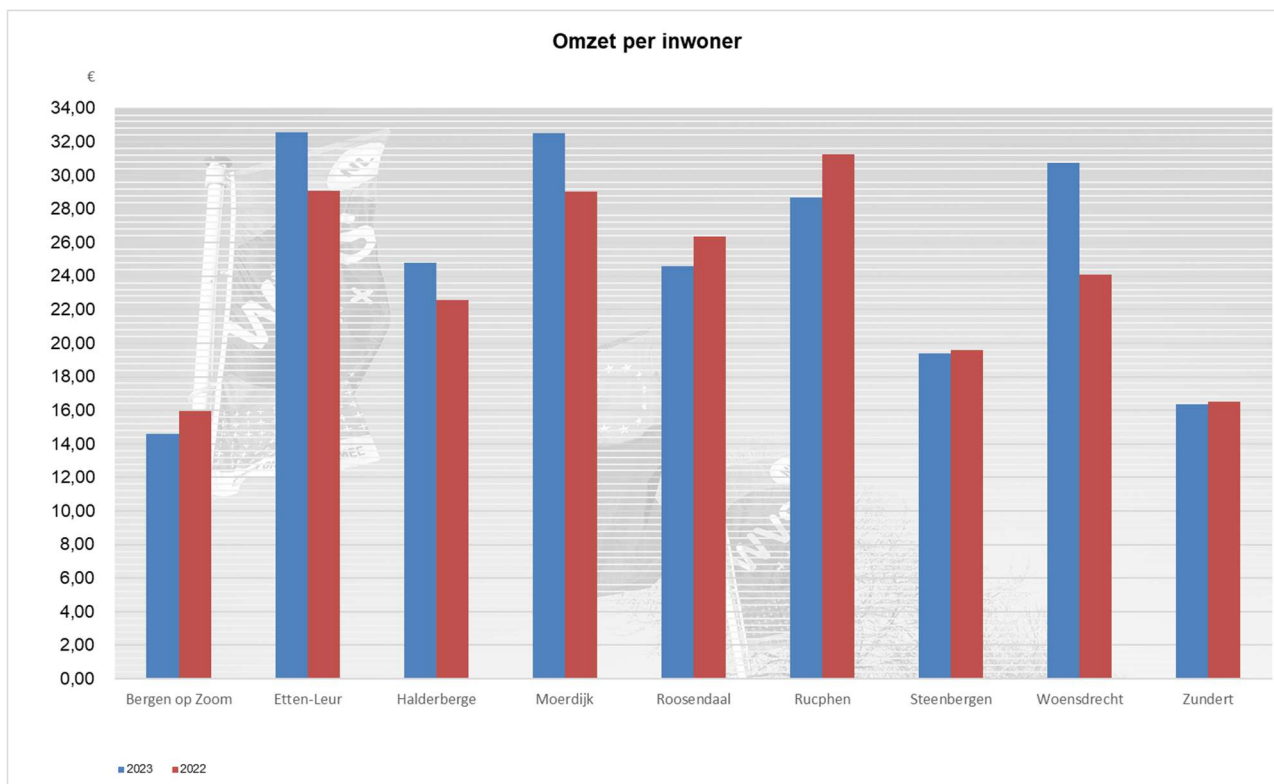
Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 3e kwartaal 2023	Tot en met 3e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022	Tot en met 3e kwartaal 2023	Tot en met 3e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Centrale diensten	168.637	188.516	-19.879	418.317	169.462	248.855
Bedrijf 1 Groen	48.925	46.725	2.200	202.449	173.654	28.795
Bedrijf 3 Post	7.550	8.600	-1.050	80.460	77.941	2.519
Bedrijf 4 Deta + BW	23.873	16.398	7.475	108.065	51.633	56.432
Bedrijf 5 Schoonmaak	6.200	5.925	275	12.400	11.850	550
Nieuwe doelgroepen*	290.677	266.902	23.776	418.317	169.462	248.855
Totaal	545.862	533.066	12.796	202.449	173.654	28.795

* Zie hoofdstuk 1.2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 3e 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 3e kwartaal 2023	Tot en met 3e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Gemeente Steenbergen	19,39	19,57	-0,18

De omzet per inwoner tot en met het 3e 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 september 2023		30 september 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	155,39	179	143,68	164
Ambtelijk	43,23	47	48,80	53
Totaal	198,62	226	192,48	217
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	196,62	224	190,59	215
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	2,00	2	1,89	2
Overig				

De betaalde transitievergoeding* aan regulier personeel tot en met het 3e kwartaal 2023:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	5	47.458,20

* 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 er ook in het 3e kwartaal een 30-tal uitzendkrachten werkzaam geweest. De meeste uitzendkrachten zijn aanwezig op zaterdag.
- Perceel 2, alle overige bedrijven en afdelingen van WVS:
- Bij WVS Groen is ook in het 3e kwartaal nog gebruik gemaakt van uitzendkrachten. 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.
- Ook op de afdeling ICT werden in het 3e kwartaal nog enkele consultants en specialisten ingeleend voor de inrichting van onze systemen met nieuwe toepassingen.

4.3 Gezondheid en welzijn

Arbodienstverlening

De aandachtspunten uit de evaluatie met de externe arbodienstverlener worden opgevolgd. Het jaarverslag wordt het 4^e kwartaal van 2023 gepresenteerd aan de afdeling Gezondheid & Welzijn. In het 3^e kwartaal van 2023 heeft er een personele wisseling plaatsgevonden. De bedrijfsarts is gestopt en deze vacature is inmiddels ingevuld door een arts in opleiding tot specialist arbeid en gezondheid / bedrijfsgeneeskunde. Er is vanuit WVS nog behoefte aan meer artsen-uren. Dit is uitgezet bij de externe arbodienstverlener teneinde dit op korte termijn te realiseren. In de samenwerking met de externe arbodienstverlener en WVS hebben enkele preventieve activiteiten plaatsgevonden. Bij WVS Groenvoorziening zal het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) in het 4^e kwartaal van 2023 worden afgerond. In het 3^e kwartaal van 2023 heeft de aftrap van het PAGO bij WVS Industrie plaatsgevonden. De Risico

Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) van het bedrijfsonderdeel Arbeidsontwikkeling en Bemiddeling is afgerond en door de veiligheidkundige / arbeidshygiënist en de bedrijfsarts getoetst. De Ondernemingsraad (OR) zal dit document in het 4e kwartaal van 2023 ter instemming behandelen. Tevens is de afdeling Gezondheid & Welzijn betrokken bij de implementatie van een nieuw BHV (Bedrijfs Hulp Verlening) melding- en oproepsysteem via een app. In het kader van het voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting door ongewenst gedrag is een aanvang gemaakt met het actualiseren van bestaande beleidsdocumenten en de implementatie van preventieve- en curatieve regelingen zoals een protocol en het samenstellen van agressie-interventieteams. In deze context kan vermeld worden dat vanuit de brancheorganisatie Cedris eind september is aangegeven dat in de periode 2023-2027 sociale veiligheid een speerpunt wordt binnen de gehele sector van leerwerk- / ontwikkelbedrijven. Tenslotte vinden verdiepende inventarisaties plaats naar machine- en explosieveiligheid en vindt er advisering plaats op het gebied van opslag en bewerking van verpakte gevaarlijke stoffen in emballage.

Duurzame inzetbaarheid

Bij WVS Industrie Roosendaal is het aanbieden van beweegactiviteiten door SSNB (Sport Service Noord-Brabant) een doorlopend proces. In samenwerking met SSNB wordt momenteel een vitaliteits-bewegplan voor de groenvoorziening voorbereid. De evaluatie van de pilot 'Voor 't zelfde geld', om de financiële zelfredzaamheid van medewerkers te vergroten, is afgerond. De reacties zijn zeer positief. Momenteel wordt bekeken of dit in 2024 een vervolg kan krijgen bij een ander bedrijfsonderdeel. Het spel 'Weerbaar op het web' om de module 'Veilig kopen via internet' beter tot zijn recht te kunnen laten komen bleek een positieve bijdrage te leveren aan het geleerde. Inmiddels is de training 'Vroeg-signalering van werkstress en burn out gerelateerde klachten voor leidinggevendenden' afgerond. De twee nieuwe arbeidsvreugde-coaches draaien op dit moment mee met de workshops 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. HCWB (Huisartsen Coöperatie West-Brabant) gaf op drie locaties voorlichting over stoppen met roken. Voor de training 'Voel je goed' hebben 12 medewerkers zich opgegeven. De trainingen starten medio oktober. De voorbereidingen om in november 2023 een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) te houden zijn in volle gang.

Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW)

In het 3^e kwartaal van 2023 ontving BMW 41 hulpvragen voor gesprekken, waarvan 14 verzoeken (34 %) betrekking hadden op financiële kwesties. Ter vergelijking: In het 3^e kwartaal van 2022 werden in totaal 54 hulpvragen ontvangen, waarvan 8 (15 %) gerelateerd waren aan financiële zaken. Het percentage hulpvragen met betrekking tot financiën is aanzienlijk gestegen. Voor andere onderwerpen waarvoor medewerkers BMW-hulp zoeken blijft het aantal hulpvragen vergelijkbaar met voorgaande kwartalen. Het aantal hulpvragen in het 2^e kwartaal van 2023 bedroeg 74, wat meer is dan in het 3^e kwartaal van 2023. De daling van hulpvragen in het 3^e kwartaal van 2023 in vergelijking met het 2^e kwartaal kan deels worden toegeschreven aan capaciteitsbeperkingen (wegens ziekte) bij BMW en doorverwijzingen naar het algemeen maatschappelijk werk van de plaatselijke gemeente tijdens de vakantieperiode van BMW. De specifieke aantallen die rechtstreeks naar dit maatschappelijk werk zijn doorverwezen zijn niet vastgelegd of geregistreerd door BMW.

Overzicht ziekteverzuim:

Cijfermatig overzicht	3e kwartaal 2023				3e kwartaal 2022			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort %	0,38	0,87	1,91	4,50	0,40	1,14	1,67	5,65
Middellang %	0,85	1,93	1,81	3,19	0,66	1,66	2,59	12,52
Lang %	4,56	9,61	9,06	11,28	3,15	6,16	6,57	0,00
Langer dan 1 jaar %	1,10	2,82	0,77	0,00	2,02	4,53	1,65	0,00
3 ^e ziektejaar %	0,44	0,83	0,50	0,00	1,69	2,32	1,13	0,00
Totaal	7,32	16,06	14,06	18,98	7,94	15,82	13,61	18,17
Aantal	226	1754	204	4	217	1827	190	3

5. Financiële kengetallen en informatie

5.1 Exploitatierkening

De resultaten tot en met het 3^e kwartaal 2023 zijn als volgt:

in € x 1.000	Werkelijk	Budget	Vershil
Netto-omzet	25.284	25.680	-395
Interne verrekeningen	0	44	-44
Mutatie voorraad OHW & GP	842	0	842
Totaal Productiewaarde	26.126	25.724	402
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen etc.)	-9.404	-8.395	-1.008
Toegevoegde waarde	16.723	17.329	-606
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	2.020	2.076	-56
Bijdrage overheid	46.640	44.506	2.135
Overige opbrengsten	2.039	1.990	49
Netto-opbrengsten	67.423	65.901	1.521
Kosten:			
Personeelskosten	-58.338	-59.477	1.138
Afschrijvingen	-1.470	-1.494	24
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-4.691	-4.900	209
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-64.499	-65.870	1.371
Resultaat voor centrale doorbelastingen	2.924	31	2.892
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	-5	0	-5
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	2.919	31	2.887
Rentekosten	-86	-113	28
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	2.833	-82	2.915
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	2.833	-82	2.915

Het exploitatieresultaat tot en met het 3^e kwartaal 2023 is € 2.915k positief ten opzichte van het budget. De toegevoegde waarde blijft enigszins achter bij de prognose (- € 606.000,-). Enerzijds heeft dit te maken met de sterkere daling van het aantal medewerkers (groen) en anderzijds met marktomstandigheden (industrie). In de mei- en september 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 september 2023 de belangrijkste meevallers de lagere personeelskosten SW (€ 463.000,-) als gevolg van een hogere uitstroom van de SW en de lagere personeelskosten participanten (€ 830.000,-) 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 3^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' (beschermd) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.
Flexkompaan personeel	Dit betreft werknemers die in dienst zijn van Flexkompaan BV en intern worden gedetacheerd naar WVS. Enerzijds betreft dit regulier personeel, waarop de Cao SGO van toepassing is, en anderzijds op medewerkers die in dienst zijn in het kader van Participatiewet (beschut werk en overige participanten), waarop de Cao Aan de Slag van toepassing is.
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.