

WVS-groep dat werkt!

**Gemeente Steenbergen
Informatieset
4e kwartaal 2012**





Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie	4
1.1 Ontwikkelingen	4
2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal	8
2.1 Wachtlijstgegevens.....	8
2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst	10
2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst	10
2.1.3 Herindicaties wachtlijst	10
2.2 Financiering Wsw	11
2.2.1 Voorschakeltrajecten	11
2.3 Dienstverbanden	12
2.3.1 Wsw-dienstverbanden.....	12
2.3.2 Re-integratieladder.....	13
2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten	14
2.4 Herindicaties dienstverbanden	14
2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio	14
2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio	15
2.5 Gemeentelijke omzet	16
3. Rechtspositie en medezeggenschap.....	17
3.1 Personele bezetting (regulier)	17
3.2 Personele regelingen & opleiding	17
3.3 Medezeggenschap	18
3.4 Ziekteverzuim.....	19
4. Financiële kengetallen en informatie.....	21
4.1 Exploitatierkening	21
4.2 Kosten	22
4.3 Investerings	23
5. Verklaring van afkortingen en begrippen.....	24

Inleiding

WVS-groep is een van de grotere zakelijke dienstverleners in het westen van Noord-Brabant. De missie is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk brengen. WVS-groep beschikt hiertoe over diverse werkbedrijven. Negen gemeenten in het westen van Noord-Brabant zijn aandeelhouder van WVS-groep. Dit geldt ook voor uw gemeente.

Graag informeren wij u over de financiële en sociale resultaten binnen WVS-groep in het algemeen én voor uw gemeente specifiek. Omdat in deze informatieset een aantal termen en afkortingen gebruikt worden die verbonden zijn met WVS-groep en de specifieke opdracht die wij ook voor uw gemeente uitvoeren, is in hoofdstuk 5 een verklaring van afkortingen en begrippen opgenomen.

Wij gaan er vanuit dat wij u, middels deze informatieset, zo volledig mogelijk informeren. Voor een nadere toelichting of suggesties kunt u contact opnemen met de heren Jos Koopman, algemeen directeur, of Pieter Havermans, ambtelijk secretaris, te bereiken op telefoonnummer 0165 – 596500 of per e-mail: jkoopman@wvsgroep.nl of phavermans@wvsgroep.nl.



1. Algemene informatie

In deze kwartaalrapportage doet de directie verslag van haar activiteiten en resultaten binnen de aan haar verstrekte opdrachten. Hierbij gelden als leidraad de strategische doelen uit het vastgestelde beleidsplan, te weten:

- het bieden van een SW-baan aan ongeveer 2800 personen
- het meer naar buiten plaatsen van onze medewerkers
- het zoeken van samenwerking met private marktpartijen
- het uitvoeren van het door de gemeenten vastgestelde wachtlijstbeleid.

In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over het 4e kwartaal van 2012.

1.1 Ontwikkelingen

In het 4^e kwartaal 2012 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 8 oktober 2012 heeft een heidag plaatsgevonden van het dagelijks bestuur. Tijdens deze heidag is gesproken over de ontwikkelingen in de SW in 't algemeen en bij WVS-groep in het bijzonder. Ten tijde van de heidag was het nieuwe regeerakkoord nog niet bekend. Tijdens de heidag is afgesproken dat een document zal worden opgesteld waarin op een prettig leesbare en compacte manier wordt uitgelegd wat het huidige beleid van WVS-groep inhoudt, waarom dit beleid zo wordt gevoerd, welke definities WVS-groep hanteert bij de indeling van SW-ers op de werkladder en welke producten WVS-groep kan bieden. De gemaakte afspraak heeft geleid tot het opstellen van twee documenten die op 10 december zijn besproken in het algemeen bestuur. Het ene document gaat in op de uitgangspunten van WVS-groep voor 2013 en welke mogelijkheden dit biedt voor de gemeenten. Het andere document gaat in op de situatie in 2014 en daarna. Voor wat betreft dit laatste document merken wij op dat bij het opstellen van dit document (nog) geen rekening is gehouden met de nadere besluitvorming die nog moet plaatsvinden door de portefeuillehouders over het te voeren beleid met betrekking tot de re-integratie van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt en de (eventuele) rol hierin van WVS-groep. Tevens is nog geen rekening gehouden met de aanstaande veranderingen in de wet- en regelgeving. Afhankelijk van de besluitvorming door de portefeuillehouders en de veranderingen in de wet- en regelgeving zal dit document nog wijziging (moeten) ondergaan. In het algemeen bestuur is afgesproken dat beide documenten onder aandacht van de deelnemende gemeenten gebracht zullen worden.
2. In december is de begroting 2013 van WVS-groep door het algemeen bestuur vastgesteld. De begroting sluit met een tekort van € 2,3 miljoen. Mede dankzij de betere resultaten in 2012 (zie hoofdstuk 4 van deze kwartaalrapportage) zal dit tekort nog volledig kunnen worden gedekt uit het eigen vermogen. De vaste gemeentelijke bijdrage is met 3 % verminderd tot € 440,- per geplaatste Wsw-werknemer (het landelijk gemiddelde ligt in 2011 op € 1.180,- per geplaatste Wsw-werknemer). Het beleid blijft er op gericht om op termijn te komen tot een kostendekkende exploitatie.
3. In december is tevens in het algemeen bestuur een overzicht van de kostenontwikkelingen bij WVS-groep over de periode van 2007 tot en met 2011 besproken. Uit dit overzicht blijkt dat op sommige kosten (forse) besparingen zijn bereikt, onder meer door deelname aan landelijke inkoopprogramma's en het niet invullen van (reguliere) vacatures. Andere kosten, zoals de loonkosten regulier- en



SW-personeel, zijn vanwege cao-afspraken nauwelijks te beïnvloeden. Ook in het nieuwe jaar zal weer zeer scherp op de uitgaven worden gelet.

4. In november vond de uitreiking plaats van de Brabantse re-integratieprijs. Eén van de genomineerden was de heer Ouk Tour die werkzaam is bij WVS-groep. De re-integratieprijs ging uiteindelijk naar de Weener Groep uit Den Bosch. 'Eigenlijk zijn alle genomineerden winnaars', aldus de juryvoorzitter. Wij zijn het hier zeker mee eens. Gelet op zijn grenzeloze doorzettingsvermogen is Ouk voor ons een absolute winnaar! De video van Ouk voor de Brabantse re-integratieprijs 2012 kunt u bekijken op youtube: <http://youtu.be/SOPpcN4ZOjU>.

Scherp op de kosten letten is een aspect dat hoog in het vaandel staat bij WVS-groep. Aan de opbrengstenkant levert WVS-groep eveneens extra inspanningen. Zo worden bestaande klanten benaderd om ingangen voor andere producten en diensten te vinden. Daarnaast zijn er diverse commerciële acties gestart door middel van mailingen, flyer-acties en actief bezoek van diverse zakelijke netwerken. Ook internetmarketing in combinatie met social media en de ontwikkeling van een nieuwe website zijn middelen die ingezet worden om de omzet in positieve zin te beïnvloeden.

In het commercieel overleg worden de bovenstaande inspanningen afgestemd en worden duidelijke afspraken gemaakt. Door de vorming van één werkbedrijf in combinatie met de vraag vanuit de markt wordt er meer integraal gewerkt. Voor diverse klanten bieden wij nu een totaalconcept van producten en diensten aan waardoor er sprake is van optimale ontzorging. Bedrijven krijgen één contactpersoon, één factuur en een breed en professioneel scala aan werkzaamheden aangeboden. WVS-groep zal de komende tijd nog actiever acquisitie plegen met dit 'totaalpakket'. Hieronder treft u een resumé aan van de commerciële ontwikkelingen in het 4e kwartaal 2012.

WVS-groep, dat werkt!

Overzicht commerciële ontwikkelingen

In het laatste kwartaal van 2012 is de commerciële trend van het gehele jaar, waarin de orderportefeuille en omzet groeiden, voortgezet. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste commerciële ontwikkelingen in het afgelopen kwartaal (gelet op onze relatie met klanten noemen we geen bedrijfsnamen).

- Het einde van het jaar leent zich altijd bij uitstek om de balans op diverse gebieden op te maken. Dit geldt zeker ook voor de inspanningen op het gebied van internetmarketing. Na een jaar intensief gestuurd te hebben op online marketing van al onze producten en diensten, kunnen we concluderen dat de in totaal 151 commerciële aanvragen veel nieuwe klanten en extra omzet hebben opgeleverd. De online strategie blijft ook in 2013 onderdeel uitmaken van de marketingstrategie. Om bepaalde diensten meer aandacht te geven online is het soms verstandig om een aparte website te creëren. Op 31 oktober 2012 heeft het bedrijfsonderdeel Businesspost dan ook een eigen plek op het internet gekregen via de website www.businesspostwestbrabant.nl. Er wordt ingezet op o.a. goede vindbaarheid via zoekmachines en actieve promotie van de afzonderlijke producten en diensten van Businesspost. Ook de koppeling met social media is technisch een stuk makkelijker geworden. Zo zal er gebruik gemaakt worden van Twitter om doelgroepen direct te bereiken en op een relatief goedkope manier de vakbekwaamheid van Businesspost West-Brabant te laten zien.

- Door intensief te sturen op acquisitie en een verbeterde vindbaarheid op internet, heeft de afdeling Individuele Detachering verschillende nieuwe klanten in het laatste kwartaal mogen verwelkomen. Vier plaatsingen zijn gerealiseerd door een gezamenlijke werkgeversbenadering in combinatie met een werkgeversservicelijn in de gemeente Moerdijk. Een goede samenwerking tussen de gemeente en het UWV is hieraan vooraf



gegaan. Daarnaast is er een medewerker geplaatst bij een cateraar werkzaam voor de gemeente Moerdijk. Om in de regio Bergen op Zoom meer ondernemers te interesseren voor individuele detachering zijn de voorbereidingen gestart voor een ondernemersbijeenkomst. Op 7 maart zal er voor bestaande en nieuwe relaties een bijeenkomst worden georganiseerd waarin o.a. uitleg gegeven zal worden over de nieuwe wetgeving.

- Na een hectisch jaar waarin de groenvoorziening zeer goed in het werk zat, is het van oudsher in de winterperiode een stuk rustiger. Om continuïteit in werk te bieden in deze periode is er al vroeg in het jaar gekeken naar alternatieven. Zo heeft de groenvoorziening in oktober veel werk verricht aan een containerproject in Bergen op Zoom. In totaal zijn er 15.000 papiercontainers in de gemeente Bergen op Zoom geassembleerd en uitgezet. Daarnaast zijn er papier, gft- en restcontainers gereinigd. Naast het containerproject is een grote groep medewerkers van de groenvoorziening bezig geweest met een grote order voor het samenstellen van boodschappenpakketten (zie hierna).

- Bij de industriële bedrijven is er ook in het laatste kwartaal veel werk verzet. De eerder gescoorde order voor het samenstellen van 365.000 boodschappenpakketten is in deze periode tot uitvoering gebracht. Ruim 100 medewerkers zijn hier actief mee bezig geweest evenals medewerkers van de groenvoorziening. Naast het werken aan diverse opdrachten en groepsdetacheringen die eerder in het jaar zijn binnengehaald, zijn er in het laatste kwartaal nog diverse nieuwe klanten bijgekomen. Zo is er voor een klant die actief is in sportprijzen een opdracht verkregen voor het assembleren en verpakken van bekertjes en medailles. Voor een bedrijf dat zich sinds kort gevestigd heeft in Roosendaal en zich bezig houdt met producten op het gebied van persoonlijke verzorging en cosmetica gebaseerd op het natuurproduct aloë vera, zijn diverse seal & krimp orders uitgevoerd. Er vinden ook gesprekken plaats om een WOL (Werken op Locatie) te realiseren. Een andere opvallende activiteit voor een bedrijf dat wereldwijd marktleider is op het gebied van mobiele ijsbanen, was het slijpen en sorteren van 20.000 paar schaatsen. Rondom de drukke Kerstperiode zijn er ook diverse werkzaamheden verricht. Zo zijn er voor een klant 16.000 kerstpakketten ingepakt en hebben medewerkers van Industrie kerstpost gestempeld (2.274.000 poststukken).

- Het laatste kwartaal van 2012 was voor Businesspost een zeer drukke periode. Er is een enorme hoeveelheid post verwerkt en bezorgd. In de maanden november en december was dat zelfs het dubbele ten opzichte van het derde kwartaal. Veel opdrachten bestonden uit nieuwe passen, kalenders, informatie voor burgernet etc. Vanaf 1 januari 2013 wordt het 24-uurs bezorggebied uitgebreid en zal er vanaf dat moment ook gestart worden met postbezorging voor de gemeente Steenberg. Daarnaast heeft Businesspost nieuwe klanten binnengehaald waaronder een regionaal ziekenhuis en een apotheek (vertegenwoordigt 8 apotheken). De uitbreiding van het bezorggebied en het verkrijgen van nieuwe klanten heeft ervoor gezorgd dat er vijf medewerkers extra in de post worden ingezet.

De Pakketservice heeft het afgelopen kwartaal een toename gezien van de aantallen pakketten, zowel voor de opvoerploeg die actief is in het depot van een klant in Breda als voor het bezorgen. Ten opzichte van de Kerst en Nieuwjaarsperiode van 2011 zijn er landelijk gezien ongeveer 15 % meer zendingen verwerkt in dezelfde periode in 2012. Daarnaast heeft de groei van pakketten over het hele jaar ten opzichte van 2011 zich verder doorgezet.



- WVS Schoonmaak is in het laatste kwartaal begonnen met werkzaamheden voor de gemeente Steenberg en de gemeente Rucphen. In totaal levert dit werk op voor zeven medewerkers met een verwachte jaaromzet van € 150.000,-. Daarnaast is WVS Schoonmaak in 2012 na een initiële audit geslaagd voor ISO 9001 (kwaliteit) en ISO-14001 (milieu). Dit betekent dat WVS Schoonmaak als zelfstandige schoonmaakorganisatie gecertificeerd is. Verder zijn er in het laatste kwartaal nog enkele kleinere klanten bijgekomen.

Aan de slag met ketensamenwerking!

In de vorige kwartaalrapportages hebben we bericht dat we voortvarend aan de slag zijn gegaan om de samenwerking met diverse ketenpartners te intensiveren. Naast onderstaande ontwikkelingen, zijn we recent ook gestart met een brede samenwerking tussen Mee West-Brabant, SDW, VSO "de Kameleon", Juzt (jeugdzorgaanbieder) en het Da Vinci College om voor kwetsbare jongeren in de leeftijdscategorie 15-25 jaar werk te vinden en te behouden.

Mee West-Brabant

WVS-groep werkt al jarenlang samen met Mee West-Brabant aangezien cliënten van Mee vaak tevens medewerkers van WVS-groep zijn. Er zijn afspraken gemaakt om het huidige cursusaanbod van Mee wellicht uit te breiden met opleidingen die aansluiten bij de ontwikkelingen op de markt, en die gericht zijn op doorstroom en zelfstandig reizen. Daarnaast wordt het vaste spreekuur van Mee in een pilotvorm nu op de vestigingen van WVS-groep gehouden. Deze pilot heeft aangetoond dat het gewenste effect nog niet bereikt is. Aangezien Mee West-Brabant een groot netwerk in de regio heeft, wordt er ook vanuit maatschappelijk oogpunt gekeken waar er in de keten efficiënter samengewerkt kan worden zoals bijvoorbeeld op het aspect jongeren en werk (zie hiervoor). Binnenkort vinden er gesprekken plaats om de samenwerking beter gestalte te kunnen geven.

SDW

Vanuit het perspectief van doelgroepen bestaat er een grote kans dat bepaalde doelgroepen van SDW en WVS-groep zich in de toekomst (nog meer) gaan vermengen. Om een goede analyse te krijgen wat er komt kijken bij het integreren van mensen vanuit SDW op de werkvloer van WVS-groep, is er enige tijd geleden gestart met een groep van 10 inclusief leiding. Zij hebben werk verricht dat aansluit bij de mogelijkheden van deze doelgroep. De pilot liep ten einde op 6 december 2012. De conclusie van de pilot is dat een totale samenvoeging (met WVS-groep) met dezelfde regels en procedures (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, uitgezonderd de cliënten van SDW die tegen de bovengrens zitten. Wel is gebleken dat de samenwerking een groot aantal voordelen zal opleveren voor beide partijen. Dit zal de komende tijd verder uitgewerkt worden om te bekijken hoe dit het beste georganiseerd kan worden. Opvallend in de pilot was het gegeven dat er een duidelijk positief verschil in productiviteit optrad nadat de groep van SDW zich vermengde met de medewerkers van WVS-groep. Dit biedt perspectief om een brug te slaan van dagbesteding naar betaald werk.

De Kameleon

Al jaren stromen diverse scholieren van de Kameleon (speciaal onderwijs) bij WVS-groep in. Om deze aansluiting te optimaliseren is er een pilot gestart met een klein groepje schoolverlaters (met leraar) op onze vestiging in Bergen op Zoom. In de komende periode zal er ook gekeken worden om op andere vestigingen met deze jongeren te gaan werken. Tot slot worden er gesprekken met de Kameleon gevoerd om de aansluiting met werk al eerder dan in het laatste jaar te laten plaatsvinden. De pilot wordt in 2013 verder doorgezet. Vier a vijf jongeren zullen volgend jaar een aantal halve dagen in de week bij WVS-groep aan de slag gaan onder begeleiding van de Kameleon.



2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal

Om als WVS-groep in afzonderlijke marktomgevingen succesvol te kunnen zijn, zijn concurrerend werken en het leveren van kwaliteit absolute voorwaarden. WVS-groep moet zich namelijk kunnen meten met de betere bedrijven in de diverse markten. Alleen dan kan WVS-groep werkgelegenheid op langere termijn garanderen en medewerkers een volwaardige werkplek bieden waar ze trots op kunnen zijn. Onze sociale doelstellingen kunnen slechts gerealiseerd worden bij het beschikbaar hebben van voldoende werk. Om continuïteit te bieden zijn positieve resultaten essentieel.

2.1 Wachtlijstgegevens

WVS-groep voert namens de gemeenten het wachtlijstbeheer uit ingevolge de Wsw. Het wachtlijstbeheer wordt op regionaal niveau uitgevoerd. De plaatsingen vinden plaats op basis van de gemeentelijke wachtlijstverordening. Het verloop van de wachtlijst is als volgt.

Stroomgegevens	Steenbergen		Totaal	
	Aantal		Aantal	
Per 31 december 2011	23		588	
Instroom (nieuwe indicaties)	10		175	
Uitstroom naar een dienstverband*	1		214	
Overige mutaties**	-22		-307	
Per 31 december 2012	10		242	

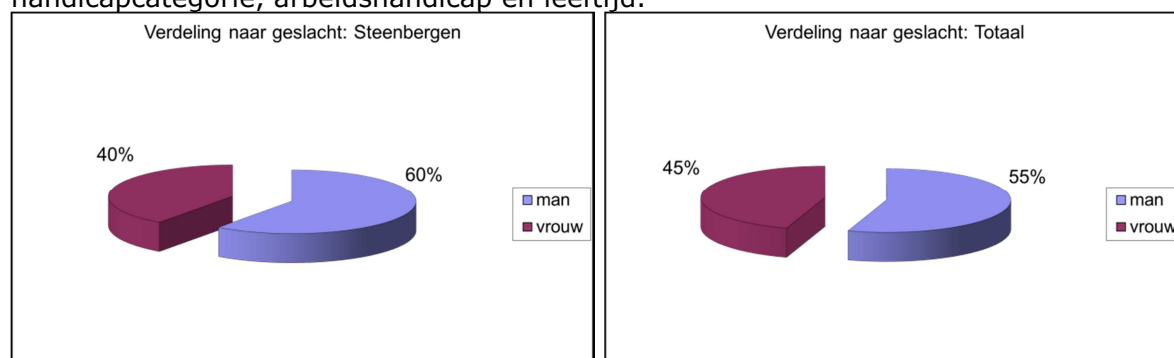
* Zie onderstaande specificatie.

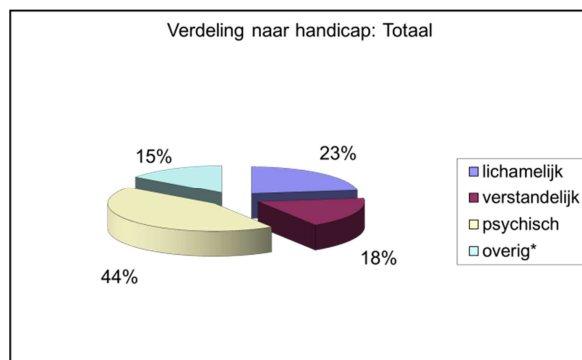
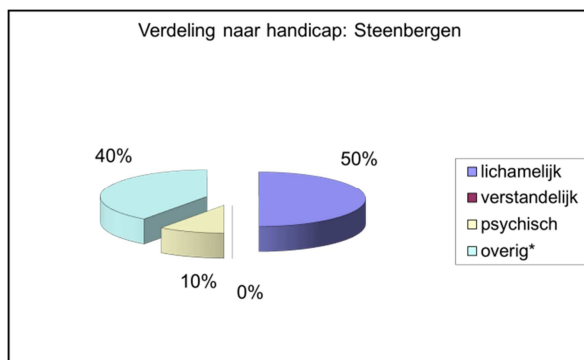
** Betreft verhuizingen en/of personen die van verdere bemiddeling hebben afgezien of personen die niet beschikbaar zijn.

De kandidaten op de wachtlijst die zijn uitgestroomd naar een dienstverband hadden de volgende uitkering:

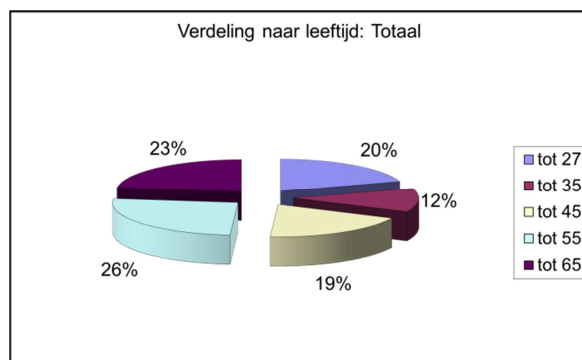
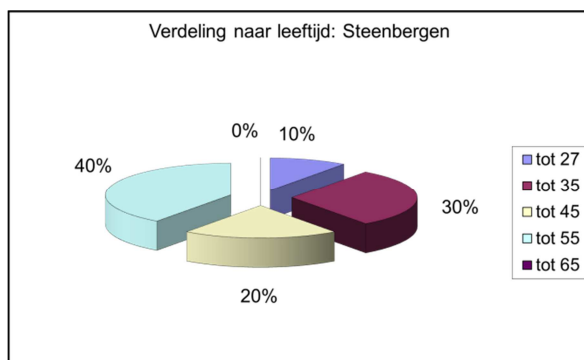
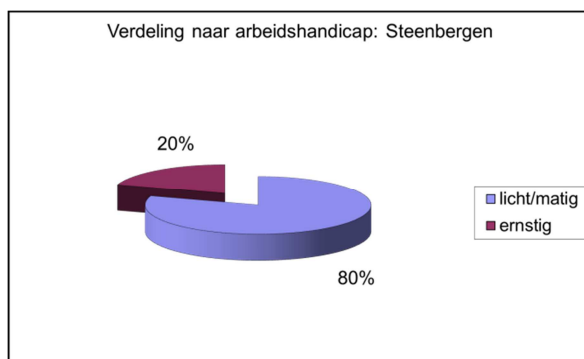
Uitkering voor uitstroom van wachtlijst naar een dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Ander inkomen	1	100	21	10
Geen inkomen			17	8
Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB			24	11
Uitkering WWB, IOAW, IOAZ			43	20
Uitkering werkloosheid (niet WWB)			19	9
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			90	42
Totaal	1	100	214	100

De personen op de wachtlijst per 31 december 2012 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.

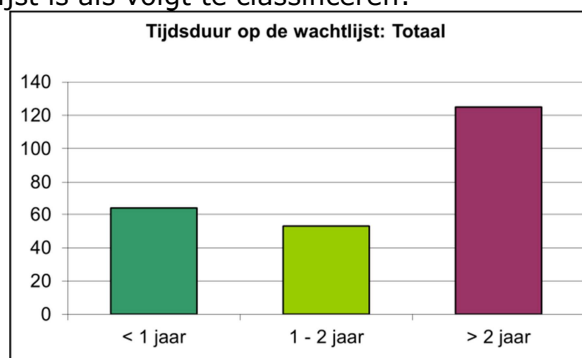
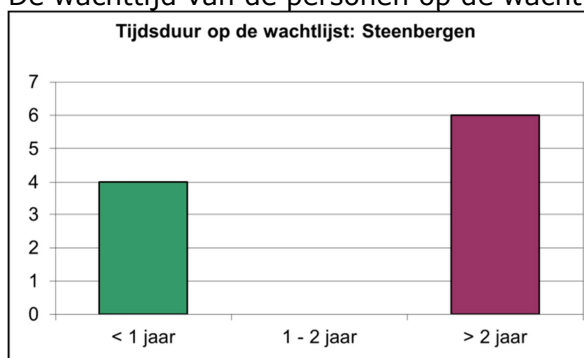




*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling



De wachttijd van de personen op de wachtlijst is als volgt te classificeren:



De gemiddelde wachttijd van de personen op de wachtlijst uit uw gemeente bedraagt 35,21 maanden (WVS-groep totaal = 33,84) per 31 december 2012.

In december 2011 is gestart met een opschoning van de SW-wachtlijst. Van SW-geïndiceerden die al langer niet beschikbaar zijn (en blijven) voor een SW-dienstverband zal de SW-indicatie worden ingetrokken. Zij zullen daarna van de wachtlijst worden verwijderd.



2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst

De personen op de wachtlijst zijn onder te verdelen op de re-integratieladder*. Aan het eind van het 4e kwartaal van 2012 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	6	86
Binnen onder eigen leiding		34
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	1	13
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		
Individuele detachering		16
Begeleid werken		6
Nog niet plaatsbaar	3	87

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.

2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst

Personen op de wachtlijst die niet beschikbaar zijn met de reden aan het eind van het 4e kwartaal van 2012 (deze personen worden periodiek gevolgd door de afdeling Arbeidsontwikkeling):

Niet beschikbaar op de wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Momenteel geen interesse		
Ziekte	2	62
Opleiding		1
Detentie		1
Momenteel niet bereid		

2.1.3 Herindicaties wachtlijst

Herindicaties van de personen op de wachtlijst ten opzichte van de regio tot en met het 4e kwartaal van 2012:

Herindicaties wachtlijst	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	8	206
Bovengrens*	1	17
Ondergrens**	3	22
Totaal	12	245

*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 doorstromen plaatsvinden naar de dagbesteding.



2.2 Financiering Wsw

Door het ministerie van Szw is voor 2012 aan de gemeenten een Wsw-taakstelling (Wsw-rijksbudget) toegekend. De gemeenten in het werkgebied van WVS-groep hebben door middel van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) de uitvoering van de Wsw-taakstelling opgedragen aan WVS-groep. Hiertoe wordt de Wsw-rijkssubsidie door de gemeenten aan WVS-groep overgedragen. De uitvoering van de taakstelling en de financiering ziet er op 31 december 2012 als volgt uit, afgezet tegen de bestedingen (plaatsingen):

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	Se's	€	Se's	€
Financiering*	118,70	3.057.526,83	2.427,76	62.535.310,29
Bestedingen*	118,97	3.064.481,61	2.430,29	62.600.479,15
Over-/onderrealisatie	0,27	6.954,78	2,53	65.168,85

* Inclusief uitrust,, inclusief andere schappen.

Voor wat betreft de uitvoering van de individuele gemeentelijke Wsw-taakstellingen wordt gestuurd op gemeenteniveau. Dit moet omdat de gemeenten van het ministerie van SoZaWe jaarlijks de Wsw-taakstelling krijgen opgedragen met toekenning van de daarbij horende Wsw-rijkssubsidie. De gemeenten moeten hierover jaarlijks aan het ministerie verantwoording afleggen, waarbij het van belang is dat de individuele gemeentelijke taakstellingen zo exact mogelijk worden gehaald.

2.2.1 Voorschakeltrajecten

Vanaf januari 2008 is het mogelijk voor gemeenten om voor wachtlijst-kandidaten een voorschakeltraject in te kopen. Dit kan gefinancierd kan worden uit WWB-middelen (dienstverband) of met behoud van uitkering (traject). De kandidaat blijft tevens op de wachtlijst staan. Tot en met het 4e kwartaal van 2012 is als volgt gebruik gemaakt van deze regeling:

Voorschakeltrajecten (in personen)	Steenbergen	Totaal
Per 31 december 2011	0	9
Nieuwe dienstverbanden	0	0
Nieuwe trajecten	0	0
Beëindigde dienstverbanden*	0	8
Beëindigde trajecten**	0	1
Per 31 december 2012	0	0
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	0	4,5

* De beëindiging van de dienstverbanden is als volgt te specificeren:

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Wsw-plaatsing	0	0	6	75
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	0	0	2	25
Overlijden werknemer	0	0	0	0
Totaal	0	0	8	100



** De beëindiging van trajecten is als volgt te specificeren:

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Wsw-plaatsing	0	0	0	0
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	0	0	1	100
Overige bestemmingen	0	0	0	0
Overlijden werknemer	0	0	0	0
Totaal	0	0	1	100

2.3 Dienstverbanden

2.3.1 Wsw-dienstverbanden

In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden bij WVS-groep van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal van 2012.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	Se's	Fte's	Aantal	Se's	Fte's	Aantal
Per 31 december 2011	121,58	120,22	139	2443,00	2403,64	2774
Nieuwe dienstverbanden	1,00	1,00	1	165,22	161,22	221
Beëindigde dienstverbanden	6,39	6,22	8	138,44	136,87	179
Overige mutaties*	-0,46	-0,57	0	-3,41	-3,82	-2
Per 31 december 2012	115,73	114,43	132	2466,37	2424,17	2818
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	117,97	116,74	134	2430,29	2389,51	2766
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	2,02			35,66		
Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,00			24,52		

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

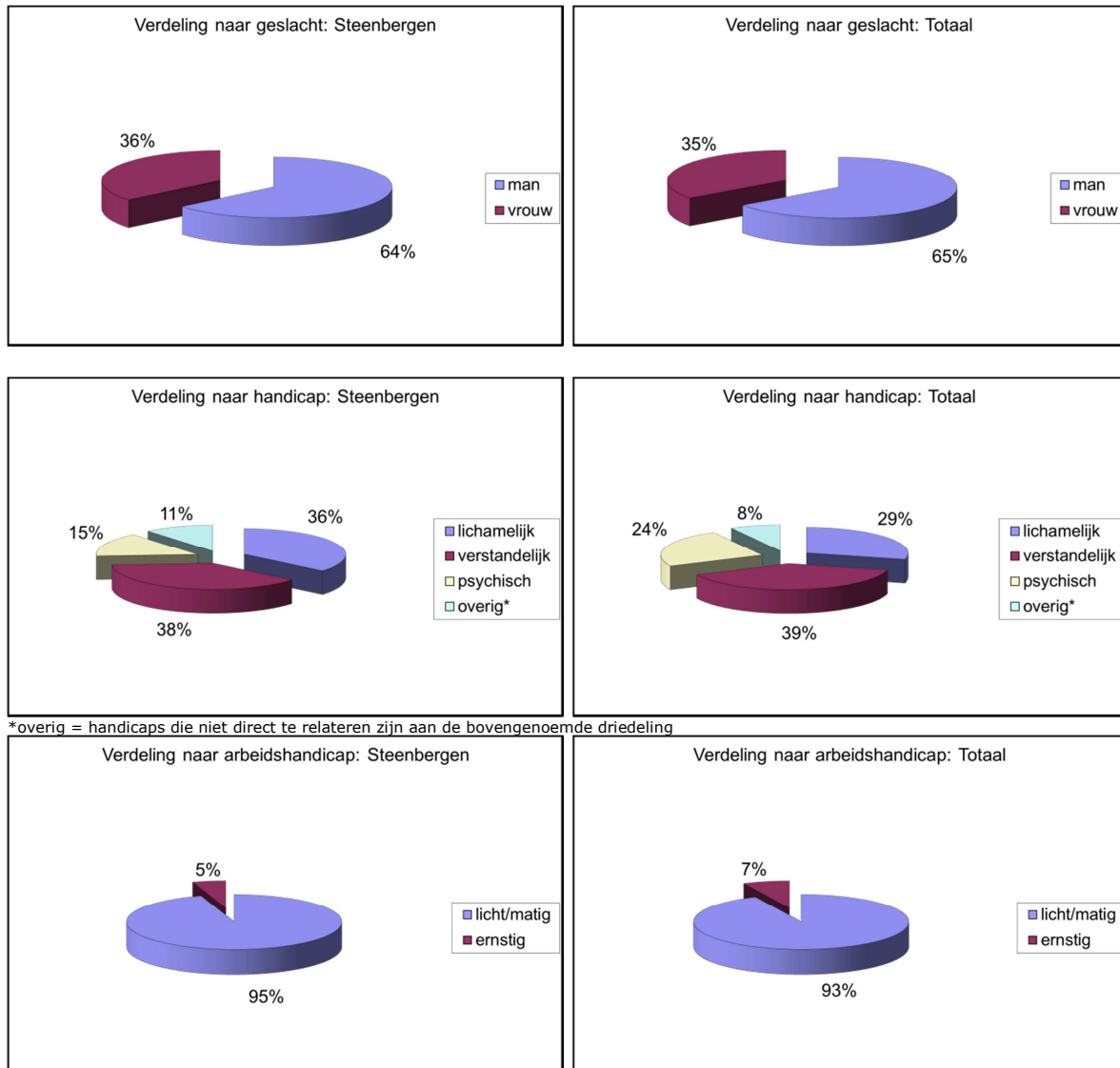
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 87 % (WVS-groep totaal = 86 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 0 % (WVS-groep totaal = 0,5 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 4).
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een persoonsgebonden budget voor uw gemeente is 0 (WVS-groep totaal = 0).

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 4e kwartaal 2012 is als volgt te specificeren:

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente			6	4
Retour wachtlijst Wsw	2	25	33	19
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	2	25	42	23
Uitkering werkloosheid (Vervroegd)pensioen	4	50	56	31
Voorziening ihkv AWBZ				
Overige bestemmingen			31	17
Overlijden werknemer			11	6
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	8	100	179	100



De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 31 december 2012 is als volgt:



2.3.2 Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. Aan het eind van het 4e kwartaal van 2012 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling		
Binnen onder eigen leiding	51,67	969,31
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	25,56	743,85
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		3,00
Individuele detachering	35,68	678,91
Begeleid werken	1,53	29,10

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.



2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten

WVS-groep heeft Wsw-geïndiceerden geplaatst bij de gemeenten. Dit kan ofwel op basis van een Begeleid Werken plaats ofwel middels een detacheringsovereenkomst. Onderstaand overzicht geeft het aantal geplaatste medewerkers bij uw gemeente aan het eind van het 4e kwartaal van 2012 weer.

Regeling	Steenbergen		Totaal	
	Fte's	Aantal	Fte's	Aantal
Begeleid Werken bij gemeente	0	0	2,00	2
Detachering bij gemeente	1,00	1	55,43	61
Totaal	1,00	1	57,43	63

2.4 Herindicaties dienstverbanden

2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 4e kwartaal van 2012.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	23	376
Bovengrens*		11
Ondergrens**		
Totaal	23	387

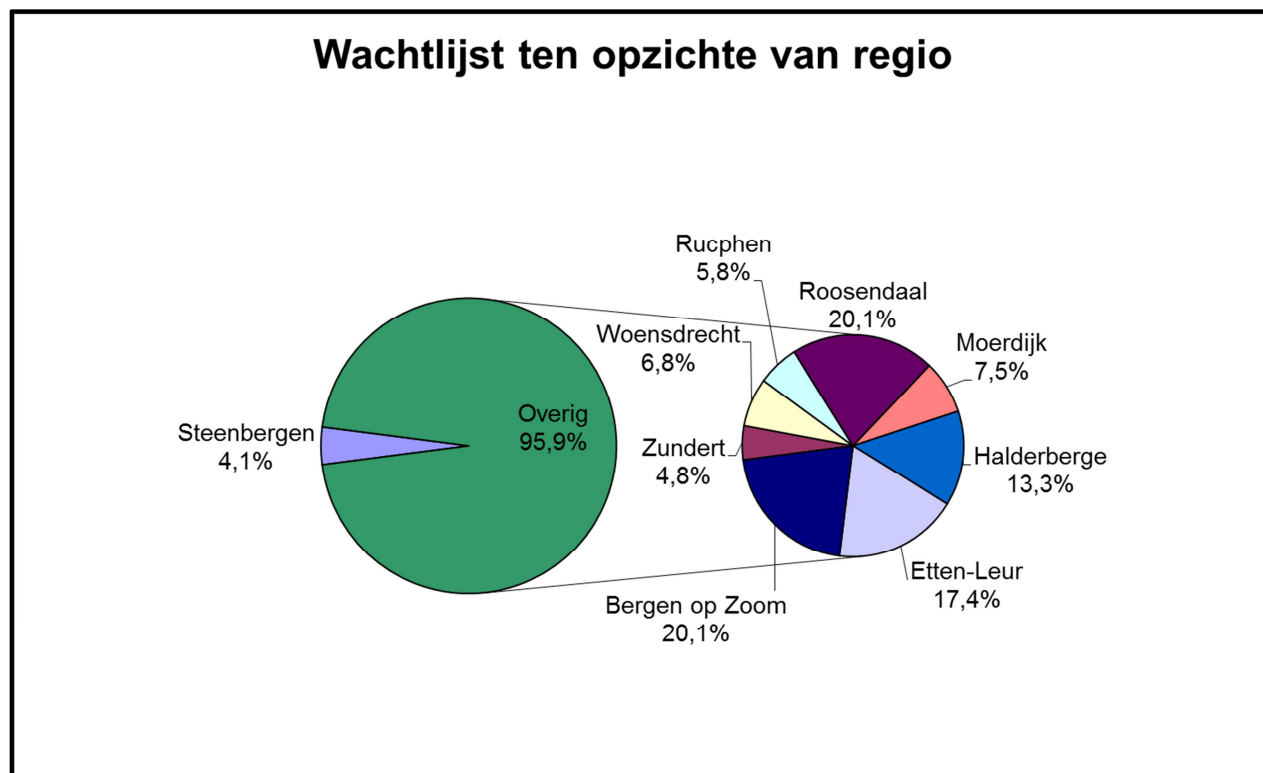
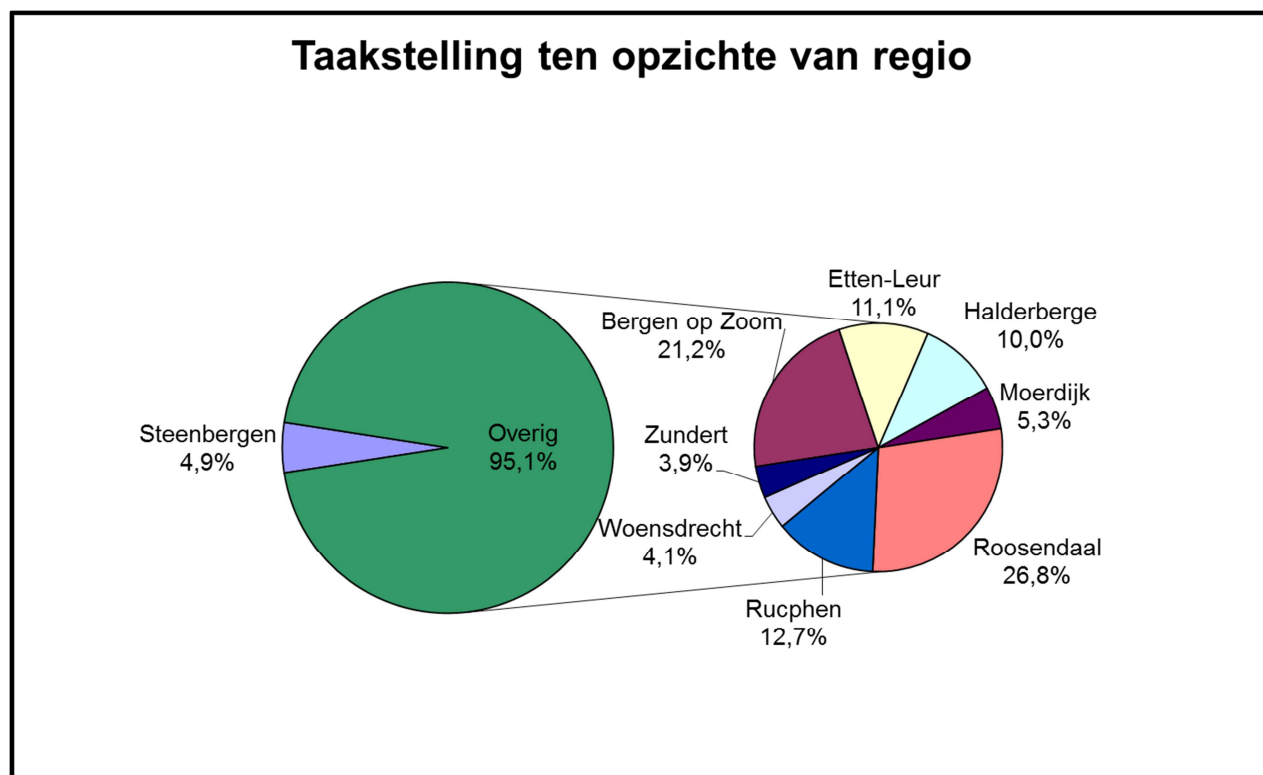
*Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

**Ondergrens: iemand heeft dermate veel beperkingen dat hij/zij niet (meer) werkzaam kan zijn in de Wsw; in dit geval kan doorstromen plaatsvinden naar de dagbesteding.



2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio

De verhouding tussen de Wsw-taakstelling (Wsw-dienstverbanden) en de SW-wachtlijst (Wsw-kandidaten) per gemeente is als volgt.



2.5 Gemeentelijke omzet

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS-groep verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 4e kwartaal van 2012 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 4e kwartaal 2012 is ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij de Stichting Samenwerken (SSW). Deze omzet is in het onderstaande overzicht verdeeld over de gemeenten Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht, naar rato van het aantal inwoners.

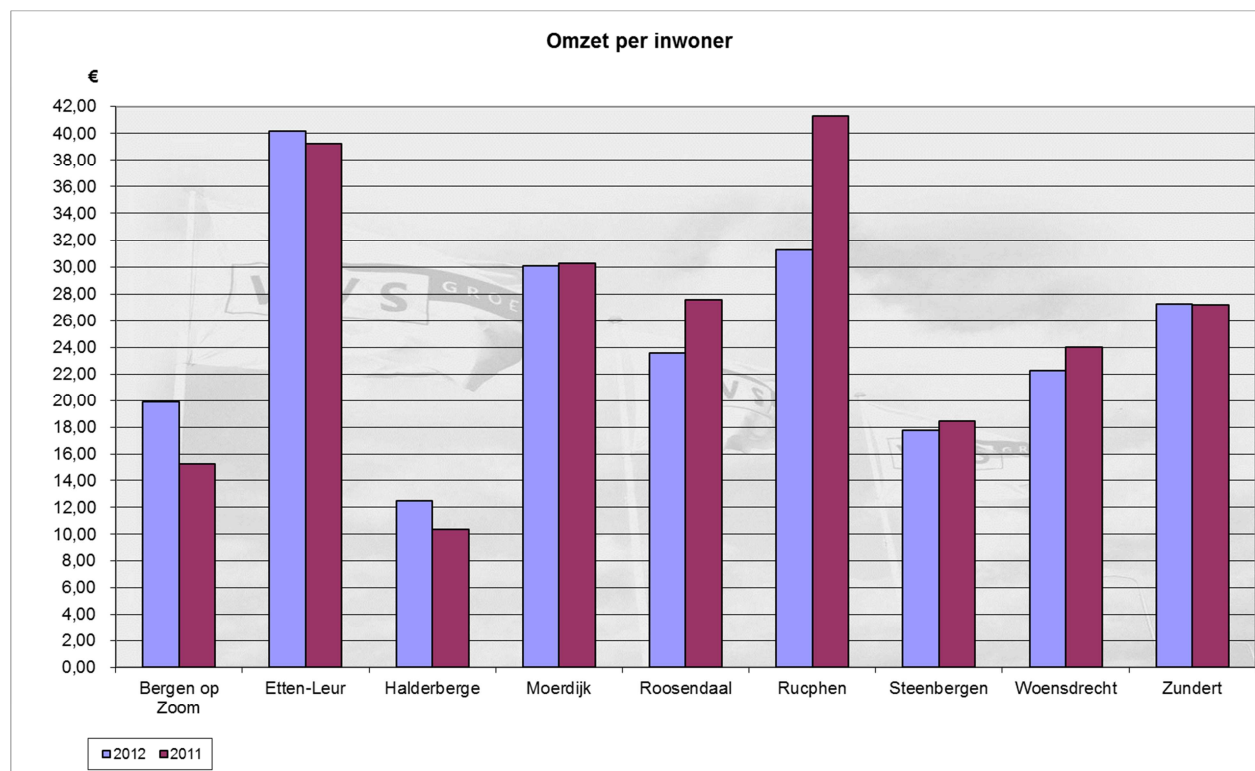
Bedrijf (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 4e kwartaal 2012	Tot en met 4e kwartaal 2011	Vershil 2012-2011	Tot en met 4e kwartaal 2012	Tot en met 4e kwartaal 2011	Vershil 2012-2011
Centrale diensten	-31.553	287	-31.840	181.493*	363.639	-182.146
Bedrijf 1 (groen + wagenpark)	404.160	404.326	-166	6.103.304	6.139.357	-36.053
Bedrijf 2 (schoonm + ind. Rsd + WOL)	15.251	0	15.251	413.368	50.426	362.942
Bedrijf 3 (post + ind. EL + ind. Boz)	1.778	0	1.778	238.063	170.543	67.520
Bedrijf 4 (individuele deta + BW)	26.465	25.344	1.121	1.536.839	1.927.451	-390.612
SSW	16.787	0	16.787	58.903	0	58.903
Totaal	432.888	429.957	2.931	8.531.970	8.651.416	-119.446

* Inclusief enkele crediteringen.

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal 2012 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 4e kwartaal 2012	Tot en met 4e kwartaal 2011	Vershil 2012-2011
Gemeente Steenbergen	17,81	18,48	-0,67

De omzet per inwoner tot en met het 4e kwartaal van 2012 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



3. Rechtspositie en medezeggenschap

3.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2012 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS-groep dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan B.V. bedraagt 185 fte's. De daadwerkelijke bezetting per ultimo december 2012 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte's	Aantal
Flexkompaan*	82,25	81
Ambtelijk	96,99	102
Totaal	179,24	183
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	170,36	
werkzaam bij Accessio B.V.	0,50	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	4,50	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	2,88	
werkzaam bij Stichting WBW	0,00	
werkzaam bij BSW bedrijven Breda	1,00	

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

3.2 Personele regelingen & opleiding

Urgentiekandidaten

Medewerkers die door omstandigheden tijdelijk werkzaam zijn in een niet passende functie of wachten op een andere werkplek, worden urgentiekandidaten genoemd. Urgentiekandidaten krijgen een voorkeursbehandeling als er een vacature ontstaat. Voor er met de werving van personeel wordt begonnen, wordt er eerst gekeken of er nog werknemers zijn die boventallig zijn, misschien een werkloosheidsuitkering gaan ontvangen of vanwege ziekte een nieuwe functie moeten krijgen. Overigens zijn deze situaties op dit moment niet aan de orde.

Modernisering Ziektewet

De invoering van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid (BeZaVa) regelt dat vanaf 2014 de kosten van ziekteverzuim van tijdelijke werknemers gedeeltelijk voor rekening komen van de werkgever en niet meer geheel door het publieke stelsel worden gedragen. Omdat er bij WVS-groep en de dochterondernemingen naar verhouding veel werknemers zijn met een tijdelijk dienstverband die in de Ziektewet en de WIA terecht komen, wordt nu al extra aandacht gegeven aan de ziekteverzuim-administratie en - preventie van tijdelijke werknemers en wordt daarvoor een verantwoordelijke aangewezen. Onderzocht wordt of het, gelet op de schadelastbeperking, zinvol is naast het eigenrisicodragerschap van de WGA dit ook aan te gaan voor de ZW en het risico dan privaat te verzekeren.

Regeling roostervrije-uren

Samen met de OR is bekeken of de regeling zoals we die nu kennen hetzelfde moet blijven. Besloten is dat ook voor 2013 en 2014 de huidige regeling roostervrije uren van toepassing blijft met uitzondering van de bepaling over SW-medewerkers met seniorenverlof. Zij kunnen geen roostervrije dagen meer opbouwen.



Wsw-indicatie

In mei 2011 werd de geldigheidsduur van de Wsw-indicatie afhankelijk van de datum van aanvraag. Nu de Wet Werken naar Vermogen niet is doorgedaan, heeft het UWV besloten de geldigheidstermijn om te zetten naar 3 jaar. Daardoor vinden de herindicaties niet in 2013 plaats, maar pas in 2014 of 2015. De beoordeling vindt dan plaats op grond van criteria die op dat moment gelden.

Gebruik medicijnen op het werk

Sommige medewerkers moeten tijdens het werk medicijnen innemen. Deze werknemers moeten er zelf voor zorgen dat hun medicijnen veilig bewaard worden. Dat is niet langer meer de taak van de werkgever. De medewerker moet er ook zelf voor zorgen dat het medicijn op tijd wordt ingenomen. Besloten is dat bij hoge uitzondering hierop desgevraagd toezicht kan worden gehouden door de leidinggevende. Daarvoor is wel schriftelijke toestemming nodig van de medewerker en eventueel de ouders.

Eén verlofdag bij jubileum

Bij een 25- en 40-jarig dienstjubileum en diensttijdjubileum wordt slechts in totaal één dag buitengewoonverlof toegekend. Eerder kon bij beide jubilea één dag verlof geclaimd worden op basis van een lokale regeling. Deze is nu aangepast.

3.3 Medezeggenschap

In het 4e kwartaal hebben er drie overlegvergaderingen (tussen de OR en de algemeen directeur) plaatsgevonden. In dit kwartaal heeft de Arbeidsinspectie een bezoek gebracht aan de drie industriële vestigingen en gerapporteerd aan de algemeen directeur. Deze rapportages zijn besproken, evenals de rapportage over Veilig Werken langs de Weg in Zevenbergen. Ook is gesproken over de rapportage van de veiligheidskundige van de Arbodienst over de geluidsmetingen van de trappenafdeling en zijn de verwarmings-problemen van de productieafdeling van de pluspakketten besproken en opgelost.

In dit kwartaal heeft de algemeen directeur met de OR een middagsessie georganiseerd. Er is hoofdzakelijk gesproken over toekomstige ontwikkelingen voor de sociale werkvoorziening en mogelijke gevolgen voor WVS-groep van scenario's rondom de keuze van de bestuursopdracht. De OR heeft tijdens deze middagsessie de resultaten van de cursus "Grip op verandering" ingebracht. Zodra er meer bekend is over de Participatiewet en de bestuursopdracht zal er een vervolgsessie komen.

OR-leden hebben in oktober de gemeenteraadsledenbijeenkomst bij WVS-groep bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomst zijn gemeenteraadsleden geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen WVS-groep.

Er hebben drie reguliere OR-vergaderingen plaatsgevonden en twee extra OR vergaderingen om de besluitvorming over enkele onderwerpen te bespoedigen. De OR heeft ingestemd met de volgende voorstellen: de roostervrije dagen 2013, de richtlijnen social media, het protocol medicijnen en medisch handelen en verlofdagen bij jubilea. Verder heeft de OR positief geadviseerd over de personeelsbezetting van de afdeling arbeidsontwikkeling. Er zijn inmiddels drie projectgroepen waarin de OR is vertegenwoordigd namelijk de projectgroep MTO (Medewerkers Tevredenheids Onderzoek), de projectgroep cultuurcampagne en de projectgroep campagne Gezond Werken.

De OR heeft een cursus "Grip op verandering" gevolgd. Een praktische cursus, afgestemd op mogelijke ontwikkelingen die als gevolg van de invoering van de Participatiewet bij WVS-groep kunnen gaan plaatsvinden.



3.4 Ziekteverzuim

Benchmark verzuim 2011

SBCM heeft onlangs de resultaten bekend gemaakt van de Benchmark verzuim SW 2011. De belangrijkste landelijke ontwikkelingen (ten opzichte van 2010) betreffen:

- een lichte daling van het verzuim van 13,3 % naar 13,0 %; bij de grotere SW bedrijven (> 1500 SE) bedroeg het verzuim 13,8 %; bij WVS-groep was het verzuim 13,4 %;
- een stijging (wederom) van de gemiddelde verzuimduur van 24,6 naar 25,7 dagen; bij WVS-groep was de gemiddelde verzuimduur 29,6 dagen;
- een stabilisatie van de meldingsfrequentie op 1.9; WVS-groep zit net iets onder dit gemiddelde cijfer.

Bij nadere beschouwing van de cijfers valt op dat:

- het langdurig verzuim in de categorie ouder dan 45 jaar bij WVS-groep aanmerkelijk hoger is dan het landelijk gemiddelde;
- er een groot verschil is tussen ziekteverzuim bij detacheringen ten opzichte van het landelijk gemiddelde (16,3 % bij WVS-groep versus 9,7 % landelijk);
- het verzuim bij werknemers met handicapcode 022 (ZMLK) fors hoger is dan landelijk (20,6 % tegenover 8,8 %);
- de meldingsfrequentie van niet SW bij WVS-groep hoger is (1,43) dan landelijk (1,16).

Het totale verzuim bij WVS-groep is nog steeds lager (0,4 %) dan dat van een vergelijkbare (grote) SW-organisatie.

Training verzuimbegeleiding leidinggevenden

De verzuimtraining, verzorgd door Falke en Verbaan, als onderdeel van de campagne 'Gezond Werken', is in de verslagperiode van start gegaan. De eerste sessies waren voor het Managementteam / Divisieteam, de P&O-medewerkers en de medewerkers van de Arbodienst. Vervolgens worden alle leidinggevenden van WVS-groep bijgeschoold. De training is gebaseerd op een gedragsmodel, waarbij de direct leidinggevende de regierol in het kader van verzuim meer gestalte moet gaan geven.

Gezond Werken

De campagne 'Gezond Werken' omvat een aantal concrete onderwerpen die de komende periode onder de aandacht worden gebracht van alle medewerkers van WVS-groep. Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) alsmede het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) zijn inmiddels uitgewerkt en gepland. Begin 2013 zal het PMO worden uitgevoerd. Het betreft een Quick Scan naar gezondheidsaspecten waaraan alle medewerkers van WVS-groep kunnen deelnemen. De medewerkers krijgen niet alleen een persoonlijk gezondheidsadvies maar er wordt ook op groepsniveau geanalyseerd en geadviseerd. Vervolgens komen in de campagne nog aan de orde: verslaving, hygiëne, bewegen, leeftijdsbewust personeelsbeleid, gezonde werkplek, voorkomen bedrijfsongevallen, conflicten en stresshantering.

Arbeidsdeskundige

In het kader van de ziekteverzuimbegeleiding en de wetgeving daaromtrent (Wet Verbetering Poortwachter) worden steeds hogere eisen gesteld aan de verslaglegging. Sinds het afgelopen kwartaal wordt ieder re-integratieverslag, alvorens dit aan het UWV wordt verzonden, geëvalueerd door de arbeidsdeskundige.



Cijfermatig overzicht

Het ziekteverzuim in het 4e kwartaal van 2012 vertoont het navolgende beeld:

- Wsw-medewerkers 14,09 % (4e kwartaal 2011: 13,57 %);
- Regulier personeel 7,70 % (4e kwartaal 2011: 4,97 %).

De verdeling van het aantal ziektegevallen over kort- en langdurend verzuim is als volgt:

Kort = 1 – 7 dagen Middellang = 8 – 42 dagen Lang = 43 – 365 dagen.

	Totaal	Kort	Middellang	Lang	>365 dagen
Regulier	104	76	15	11	2
	100 %	73 %	14 %	11 %	2 %
Wsw	1791	876	460	363	92
	100 %	49 %	26 %	20 %	5 %

De verdeling van het aantal ziektedagen over kort- en langdurend verzuim is als volgt:

Kort = 1 – 7 dagen Middellang = 8 – 42 dagen Lang = 43 – 365 dagen.

	Totaal	Kort	Middellang	Lang	>365 dagen
Regulier	1439	250	280	725	184
	100 %	17 %	20 %	50 %	13 %
Wsw	41916	3281	7521	23676	7438
	100 %	8 %	18 %	56 %	18 %



4. Financiële kengetallen en informatie

4.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 4e kwartaal 2012 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m dec. werkelijk	t/m dec budget	verschil	Jaar- budget	2012 progno se
netto omzet derden	21.454	21.721	-267	21.721	21.116
netto omzet deelnemende gemeenten	8.604	7.760	844	7.760	7.760
grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-8.513	-6.896	-1.617	-6.896	-7.726
toegevoegde waarde	21.545	22.585	-1.040	22.585	21.150
<i>in % van de omzet</i>	71,7	76,6	-4,9	76,6	73,2
rijkssubsidie	63.071	62.571	500	62.571	63.106
overige subsidies overheid	209	164	45	164	164
totaal bijdrage overheden	63.280	62.735	545	62.735	63.270
overige bedrijfsopbrengsten	1.874	2.278	-404	2.125	2.000
totaal baten	86.699	87.598	-899	87.445	86.420
loonkosten SW	-69.582	-70.425	843	-70.383	-70.000
overige personeelskosten SW	-1.945	-2.165	220	-2.164	-1.850
verstrekke loonkostensubsidies	-479	-709	230	-709	-500
totaal personeelskosten SW	-72.006	-73.299	1.293	-73.256	-72.350
kosten regulier personeel	-10.930	-11.487	557	-11.376	-10.850
afschrijvingen	-1.739	-1.877	138	-1.877	-1.740
overige bedrijfskosten	-4.453	-4.378	-75	-4.379	-4.280
financieringskosten	-434	-497	63	-497	-475
totaal bedrijfslasten	-89.562	-91.538	1.976	-91.385	-89.695
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	-2.863	-3.940	1.077	-3.940	-3.275
gemeentelijke bijdrage	1.252	1.240	12	1.240	1.240
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	-1.611	-2.700	1.089	-2.700	-2.035

Het exploitatieresultaat tot en met december is € 1.089.000,- gunstiger dan het budget. In de maand december is er een uitermate gunstig resultaat geboekt. Naast het afwikkelen van een deel van de ESF subsidie en WVA-kortingen is er ook in het werkbedrijf veel omzet geboekt, die in feite al in eerdere maanden is ontstaan. Met name bij deelnemende gemeenten is het tot het laatst onzeker welke werkzaamheden ook gefactureerd mogen worden. De omzet deelnemende gemeenten is in de maand december dan ook bijna tweemaal zo hoog als in voorgaande maanden. Dit is een jaarlijks terugkerend verschijnsel.



4.2 Kosten

Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met december € 536.000,- lager dan budget. De verhoging van de pensioenpremie ad € 288.000,- (+ 4,4 %) tot en met december is meer dan gecompenseerd door lagere bruto SW-loonkosten. In het budget is rekening gehouden met een loonkostenstijging van 1,5 %. Alle WVA-kortingen zijn verrekend. Dit betekent een bedrag van € 262.000,- dat in mindering op de te betalen loonheffing wordt gebracht.

Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten SW zijn € 220.000,- (- 10 %) lager dan budget. Dit wordt verklaard door:

- meer kosten voor woon/werk vervoer (structureel)	- € 15.000
- lagere kosten collectief vervoer (structureel)	€ 37.000
- lagere studiekosten (structureel)	€ 163.000
- minder intakekosten (incidenteel)	€ 7.000
- minder overige personeelskosten SW (structureel)	<u>€ 28.000</u>
	€ 220.000

Verstreckte loonkostensubsidies

De verstreckte loonkostensubsidies voor Begeleid Werken zijn € 230.000,- (- 32 %) lager dan budget. Vanaf 1 mei is de uitvoering van BW geheel bij WVS-groep ondergebracht. Hierdoor vervalt de loonkostensubsidie die aan Accessio BV werd betaald. Nu moet wel de subsidie aan de werkgevers worden betaald. Daarnaast is het aantal BW-ers lager dan begroot en nog steeds neemt het aantal BW-ers om bedrijfseconomische redenen verder af.

Kosten regulier personeel

De personeelskosten regulier personeel zijn € 557.000,- (- 4,8 %) lager dan budget. Dit wordt als volgt verklaard:

- hogere salariskosten ambtelijk personeel (structureel)	- € 89.000
- minder inhuur via Flexkompaan BV (structureel)	€ 470.000
- minder indirecte uitzendkrachten (incidenteel)	€ 77.000
- minder overige personeelskosten regulier personeel (structureel)	<u>€ 99.000</u>
	€ 557.000

Er zijn gemiddeld 9 fte minder vacatures Flexkompaan ingevuld.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 138.000,- (- 7,4 %) lager dan budget. De gebudgetteerde investeringen zijn slechts gedeeltelijk verricht. Van het totale budget 2012 van € 2,3 miljoen is tot en met december € 1,5 miljoen besteed in 2012.



Overige bedrijfskosten

Deze zijn € 75.000,- (- 1,7 %) hoger dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

- hogere huurkosten (structureel)	-	€ 34.000
- hogere onderhoudskosten (structureel)	-	€ 232.000
- lagere energiekosten (incidenteel)		€ 12.000
- lagere productie- en overige hulpmiddelen (structureel)		€ 22.000
- lagere marketing- en verkoopkosten (structureel)		€ 38.000
- hogere belastingen en verzekeringen (structureel)	-	€ 7.000
- lagere telefoonkosten (structureel)		€ 35.000
- lagere druk-, kopieer- en kantoorkosten (structureel)		€ 19.000
- hogere incidentele lasten (incidenteel)	-	€ 6.000
- lagere algemene kosten (structureel)		€ 32.000
- lagere reis- en verblijfkosten (structureel)		€ 1.000
- lagere externe onderzoek- en advieskosten (structureel)		€ 45.000
	-	€ 75.000

De hogere huurkosten zijn veroorzaakt door de huur van containers.

De afwijkingen op de onderhoudskosten zijn onder meer ontstaan door:

- hogere kosten schoonmaak	-	€ 85.000 te laag begroot
- hogere onderhoudskosten machines	-	€ 89.000
- hogere overige onderhoudskosten	-	€ 58.000

De hogere incidentele lasten zijn ontstaan door het treffen van een regeling met een medewerker alsmede door een boete van de arbeidsinspectie van € 13.500,- en het UWV van € 3.800,-. Een incidentele bate is de vrijval van de voorziening in de kwestie Robidus. De rechtbank Breda heeft ten gunste van WVS-groep beslist. Dit betrof een bedrag van € 81.000,-. Daarnaast zijn onze proceskosten ad € 6.000,- vergoed. Ook is nog btw terug ontvangen van voorgaande jaren ter hoogte van € 31.000,-.

Rentelasten

De rentekosten zijn € 63.000 (- 13 %) lager dan budget vanwege de aanhoudende zeer lage rentevoeten.

4.3 Investerings

Van het totale investeringsbudget voor 2012 ad € 2,3 miljoen is tot en met december € 1,5 miljoen besteed. Er wordt een uiterst terughoudend investeringsbeleid gevoerd. De vernieuwde kantoorautomatisering is per 1 augustus in gebruik genomen.



5. 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-groep.
Flexkompaan personeel	Dit betreft werknemers die in dienst zijn van Flexkompaan en intern worden gedetacheerd naar de betreffende WVS-bedrijven (regulier personeel van WVS-groep). Zij zijn werkzaam onder een bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaardenreglement dat deels de CAR-UWO volgt.
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.
Rijkstaakstelling (-budget)	Jaarlijks wordt door het ministerie van Szw de rijkssubsidie vastgesteld. Hieraan gekoppeld is een minimum aantal te realiseren arbeidsplaatsen (uitgedrukt in Se's). Dit is de zogenaamde rijkstaakstelling.
SE	Se staat voor Subsidiale eenheid. Dit is gelijk aan een fte, tenzij er sprake is van mensen met een ernstige handicap. In dat geval wordt de fte-factor vermenigvuldigd met 1,25.
Sleutelfunctie	Een dermate belangrijke rol/functie op de afdeling, waarbij er bij geen bezetting de voortgang en het resultaat van de afdeling in het gedrang komt. Voor deze functie moet te allen tijde personele invulling aanwezig zijn. Variant vanuit de markt gezien: Een schakel in de bedrijfsvoering die bij afwezigheid bedreigend



Voorschakeltrajecten	<p>is voor het nakomen van afspraken met de klant.</p> <p>Vanaf 1 januari 2008 is het mogelijk voor gemeenten om voor wachtlijstkandidaten een voorschakeltraject in te kopen. Hierbij krijgt de kandidaat een dienstverband dat gefinancierd kan worden uit WWB-middelen of met behoud van uitkering. De kandidaat blijft tevens op de wachtlijst staan.</p>
Wachtlijst	<p>Zodra het CWI een persoon heeft geïndiceerd voor de Wsw, komt deze op de wachtlijst terecht. WVS-groep bemiddelt mensen naar een baan, rekening houdend met de beschikbare middelen, arbeidsplaatsen en capaciteiten van betrokkenen.</p>
Werken op locatie	<p>Werken met een groep op een externe locatie met directe aansturing en begeleiding op de werkvloer door een leidinggevende vanuit WVS-groep.</p>
WIW	<p>Wiw staat voor Wet inschakeling werkzoekenden. Doel van de Wiw is uitkeringsgerechtigden, langdurig werklozen en jongeren te stimuleren aan activiteiten mee te doen ter bevordering van toetreding tot het arbeidsproces en ter voorkoming van sociale uitsluiting. Per 1 januari 2004 is deze wet afgeschaft. Personen die per die datum via WVS-groep in dienst waren, hebben hun rechten en dienstverband behouden.</p>
Wsw	<p>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 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 CWI bepaalt dit via een onafhankelijke indicatiestelling.</p>

