

WVS-groep dat werkt!

**Gemeente Steenbergen  
Informatieset  
1e kwartaal 2013**





## **Inhoudsopgave**

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie .....	4
1.1 Ontwikkelingen .....	4
2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal .....	7
2.1 Wachtlijstgegevens.....	7
2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst .....	9
2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst .....	9
2.1.3 Herindicaties wachtlijst .....	9
2.2 Financiering Wsw .....	10
2.2.1 Voorschakeltrajecten .....	10
2.3 Dienstverbanden .....	11
2.3.1 Wsw-dienstverbanden.....	11
2.3.2 Re-integratieladder.....	12
2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten .....	13
2.4 Herindicaties dienstverbanden .....	13
2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio .....	13
2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio .....	14
2.5 Gemeentelijke omzet.....	15
3. Rechtspositie en medezeggenschap.....	16
3.1 Personele bezetting (regulier) .....	16
3.2 Personele regelingen & opleiding .....	16
3.3 Medezeggenschap .....	17
3.4 Ziekteverzuim.....	17
4. Financiële kengetallen en informatie.....	19
4.1 Exploitatierkening .....	19
4.2 Kosten .....	20
4.3 Investerings .....	21
5. Verklaring van afkortingen en begrippen.....	22

## 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](mailto:jkoopman@wvsgroep.nl) of [phavermans@wvsgroep.nl](mailto: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 1<sup>e</sup> kwartaal van 2013.

### 1.1 Ontwikkelingen

In het 1<sup>e</sup> kwartaal 2013 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. De jaarstukken (sociaal jaarverslag 2012, jaarrekening 2012 en de begroting 2014) zijn opgesteld. De jaarstukken zullen in het 2<sup>e</sup> kwartaal aan de deelnemende gemeenten worden toegezonden waarna ze eind juni in het algemeen bestuur kunnen worden vastgesteld. De jaarrekening 2012 sluit met een verlies van € 1,6 miljoen (terwijl een verlies van € 2,7 miljoen was begroot). De begroting 2014 betreft een pro forma begroting. Dat wil zeggen dat in deze begroting alleen rekening werd gehouden met de ontwikkelingen in de SW en de informatie die hierover op dat moment beschikbaar was. Het recentelijk afgesloten 'Sociaal Akkoord' brengt mogelijk weer vele wijzigingen voor de begroting met zich mee.
2. In februari is gestart met de uitwerking van de bestuursopdracht Arbeidsontwikkeling SW. De eerste werkgroep richt zich op alle facetten die te maken hebben met arbeidsontwikkeling. In de werkgroep participeren ambtenaren van alle gemeenten en vertegenwoordigers van WVS-groep. Het ligt in de bedoeling dat de werkgroep arbeidsontwikkeling in de loop van het 2<sup>e</sup> kwartaal 2013 met haar advies komt naar het portefeuillehoudersoverleg SW.

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 1e kwartaal 2013.



## **WVS-groep, dat werkt!**

### Overzicht commerciële ontwikkelingen

Na een commercieel succesvol 2012, zijn we in 2013 verder gegaan op de ingeslagen (commerciële) weg. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste commerciële ontwikkelingen in het afgelopen kwartaal (gelet op onze relatie met klanten noemen we geen bedrijfsnamen).

- De digitale groei op het gebied van internetmarketing en social media biedt nog vele commerciële kansen voor WVS-groep. In het eerste kwartaal van het jaar hebben we, door meer relevante content op de website en social media te plaatsen, 100 bezoekers per maand meer weten te genereren. Gemiddeld bezoeken 3.033 bezoekers de website van WVS-groep per maand. In termen van commerciële aanvragen is er ook een groei gerealiseerd. Waar er in 2012 gemiddeld 2,6 commerciële aanvragen per week binnen kwamen, is dit aantal in de laatste drie maanden gegroeid naar 4 aanvragen per week. Het totaal aantal aanvragen in 2013 staat nu op 45. Naast vele particuliere verzoeken voor groenvoorziening en schuttingen, zijn er ook diverse bedrijven die offerte hebben opgevraagd voor post, individuele detachering en industriële activiteiten. Ondanks deze positieve berichtgeving moeten we in de huidige markt constateren dat daadwerkelijke opdrachten vanuit het bedrijfsleven moeizaam afkomen. Particuliere opdrachten leveren naar verhouding weinig omzet op, maar in de huidige economische situatie is iedere opdracht welkom. We blijven sturen op verbeteringen en gerichte acties online. Een voorbeeld hiervan is een uitleg animatie voor individuele detacheringen. Aangezien de naamsbekendheid van detacheringen laag blijkt te zijn, hebben we met een moderne en humorvolle animatie een tool in handen om het aantal aanvragen voor deze dienst online te verhogen.

- Naast inspanningen op online gebied, blijft WVS-groep commercieel actief via diverse 'offline' kanalen. Zo heeft de afdeling Individuele Detachering op donderdag 7 maart jl. een ondernemersbijeenkomst georganiseerd in Bergen op Zoom. Op locatie bij een klant (Stichting Facilitair Bedrijf) werden ondernemers door WVS-groep en de directeur van het Facilitair Bedrijf gewezen op de mogelijkheden van individuele detachering. Daarnaast werd er ingegaan op de Participatiewet en vooral op de ontwikkelingen rondom de quotumregeling, waar bedrijven in de nabije toekomst mee te maken zouden krijgen. De on- en offline inspanningen hebben voor Individuele Detachering in het eerste kwartaal geresulteerd in 9 nieuwe klanten variërend van industriële bedrijven, distributiecentra en scholen.

- Na een hectisch jaar waarin de groenvoorziening goed in het werk zat, blijft de omzet in 2013 wat achter door het slechte weer. Een zorgelijke ontwikkeling is een mogelijke vermindering van enkele gemeentelijke opdrachten in het komende kwartaal. Door bezuinigingen bij de gemeenten op de budgetten voor groenvoorziening en de aanbesteding van het groenonderhoud wordt het steeds moeilijker om dezelfde omzet te behalen als in 2012. Wel zijn er verschillende nieuwe zakelijke klanten verkregen waaronder het Outletcenter in Roosendaal, een woningstichting en een camping in Nieuw Vossemeer. Uiteraard blijft de groenvoorziening actief voor de diverse gemeenten.

- De industriële bedrijven hebben het begin van 2013 gebruikt om bestaande opdrachten uit te breiden en enkele nieuwe klanten binnen te halen. De markt in onze regio is de afgelopen periode sterk is verslechterd. Er is vooral een afnemend marktaanbod op het gebied van co-pack werkzaamheden en prijzen staan onder druk. Door nog meer inspanningen op deze markt te verrichten, zijn er desondanks nieuwe klanten binnengehaald. Voor een bedrijf gespecialiseerd in gezondheidsproducten, heeft WVS-groep een 'repeat-order' binnengehaald voor het samenstellen van kersenpitkussen tbv een bekende supermarktketen. WVS grootste logistieke klant heeft aangegeven het productieproces te optimaliseren door middel van automatisering. Dit betekent voor de grootste Werken Op Locatie (WOL) van WVS-groep een wijziging in werkzaamheden.



Daarnaast heeft deze klant gevraagd om meer flexibiliteit en capaciteitsverhoging. Veranderingen die dus zowel kansen als bedreigingen met zich meebrengen. Bij een co-packer in de regio zullen we starten met een pilot-project voor een WOL. De werkzaamheden betreffen in- en ompakwerkzaamheden. Recentelijk is er een 5 jarig-contract getekend met de grootste klant van WVS-groep over uitbreiding van werkzaamheden aan de huishoudtrappen en ladders. In de vorm van een WOL zullen circa 12 extra medewerkers bezig zijn met de werkzaamheden. Naast deze werkzaamheden hebben we via een logistieke partner in het eerste kwartaal een groot aantal in- en ompakorders verkregen t.b.v. een 'candy & toy' producent. Het aantal offertes voor de industriële activiteiten is ongeveer gelijk aan 2012. Het verkrijgen van de opdracht is echter een ander verhaal. Wel zien we dat de opdrachten niet vergeven zijn aan andere SW-bedrijven. Deze situatie is vergelijkbaar met het jaar 2009.

- Businesspost heeft in het eerste kwartaal aandacht besteedt aan de optimalisatie en verbetering van de eigen website ([www.businesspostwestbrabant.nl](http://www.businesspostwestbrabant.nl)) en heeft diverse nieuwe klanten mogen verwelkomen. Een gemeente, een ziekenhuis en een apotheek hebben gezorgd voor € 22.500,- extra omzet in het eerste kwartaal.

- WVS Schoonmaak maakt nog steeds een stabiele groei door en richt zich dit jaar eveneens op het benutten van digitale kansen door het realiseren van een eigen website.

#### **Aan de slag met ketensamenwerking!**

In de vorige kwartaalrapportages hebben we regelmatig bericht dat we voortvarend aan de slag zijn gegaan om de samenwerking met diverse ketenpartners op te bouwen. We zijn gestart met een brede samenwerking tussen Mee West-Brabant, SDW, de Kameleon, Jutz (jeugdzorgaanbieder) en het Da Vinci College om voor kwetsbare jongeren in de leeftijdscategorie 15-25 jaar werk te vinden en te behouden. Zodra er ontwikkelingen zijn op het gebied van ketensamenwerking zullen we hierover via diverse kanalen en de kwartaalrapportage berichten.



## 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 2012	11		251	
Instroom (nieuwe indicaties)	2		57	
Uitstroom naar een dienstverband*	2		25	
Overige mutaties**	-1		-34	
Per 31 maart 2013	10		249	

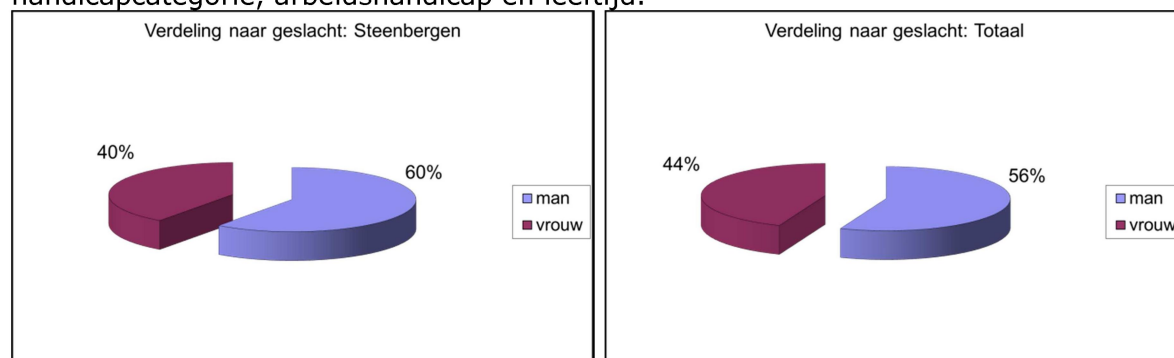
\* Zie onderstaande specificatie.

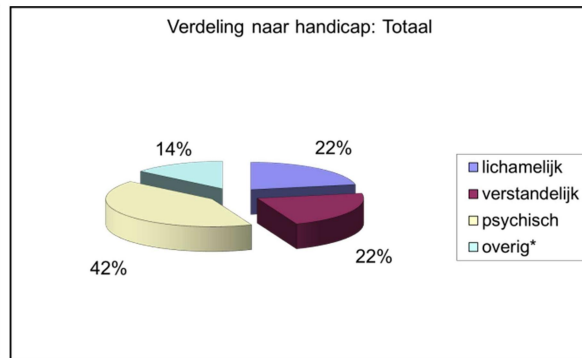
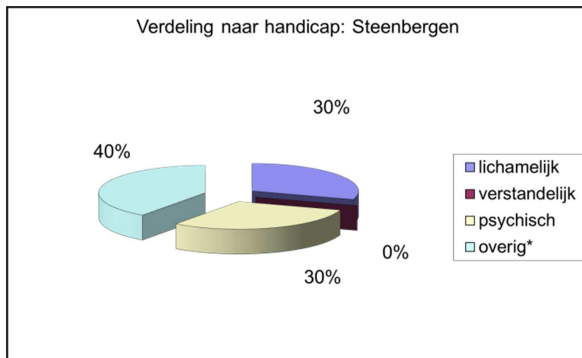
\*\* Betreft verhuizingen en/of personen die van verdere bemiddeling hebben afgezien of personen die niet beschikbaar zijn.

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

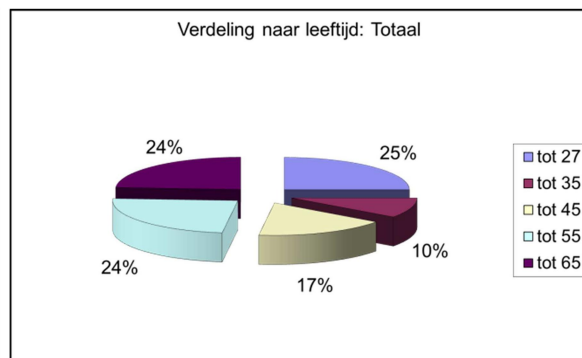
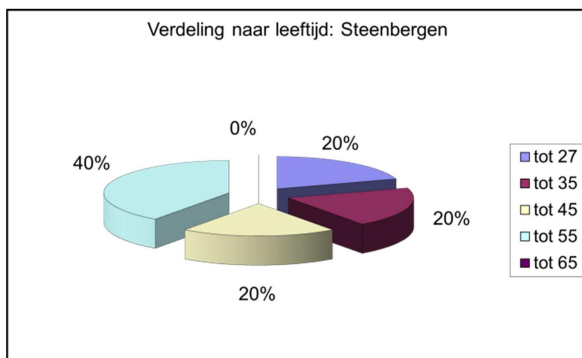
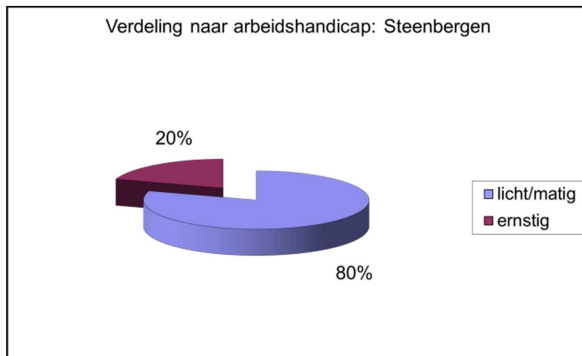
Uitkering voor uitstroom van wachtlijst naar een dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Ander inkomen				
Geen inkomen			3	12
Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB			2	8
Uitkering WWB, IOAW, IOAZ	1	50	6	24
Uitkering werkloosheid (niet WWB)			2	8
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	50	12	48
Totaal	2	100	25	100

De personen op de wachtlijst per 31 maart 2013 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.

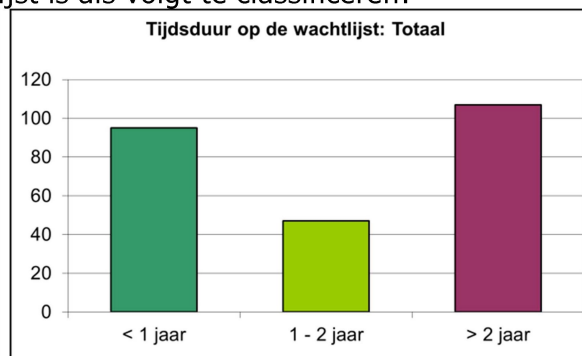
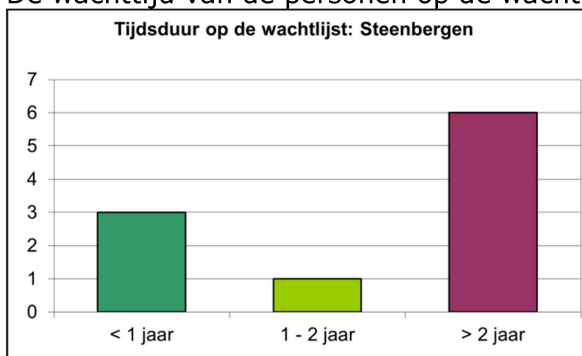




\*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling



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 36,33 maanden (WVS-groep totaal = 29,48) per 31 maart 2013.

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 1e kwartaal van 2013 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	6	71
Binnen onder eigen leiding		33
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	1	11
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		
Individuele detachering		14
Begeleid werken		7
Nog niet plaatsbaar	3	113

\* 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 1e kwartaal van 2013 (deze personen worden periodiek gevolgd door de afdeling Arbeidsontwikkeling):

Niet beschikbaar op de wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Momenteel geen interesse		
Ziekte	4	60
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 1e kwartaal van 2013:

Herindicaties wachtlijst	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	2	53
Bovengrens*		
Ondergrens**		1
Totaal	2	54

\*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 maart 2013 als volgt uit, afgezet tegen de bestedingen (plaatsingen):

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	Se's	€	Se's	€
Financiering*	118,57	3.074.606,66	2456,15	63.689.762,49
Bestedingen*	118,55	3.074.088,04	2462,39	63.851.570,24
Over-/onderrealisatie	-0,02	-518,61	6,24	161.807,76

\* Inclusief uitrull, 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 1e kwartaal van 2013 is als volgt gebruik gemaakt van deze regeling:

Voorschakeltrajecten (in personen)	Steenbergen	Totaal
Per 31 december 2012	0	0
Nieuwe dienstverbanden	0	0
Nieuwe trajecten	0	0
Beëindigde dienstverbanden*	0	0
Beëindigde trajecten**	0	0
Per 31 maart 2013	0	0
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	0	0

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

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



\*\* 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	0	0
Overige bestemmingen	0	0	0	0
Overlijden werknemer	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 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 1e kwartaal van 2013.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	Se's	Fte's	Aantal	Se's	Fte's	Aantal
Per 31 december 2012	115,73	114,43	132	2466,37	2424,17	2820
Nieuwe dienstverbanden	1,94	1,69	2	20,28	19,53	28
Beëindigde dienstverbanden	0	0	0	13,95	13,95	16
Overige mutaties*	0,12	0,11	0	-19,47	-19,15	-22
Per 31 maart 2013	117,79	116,23	134	2453,23	2410,60	2810
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	117,37	115,90	134	2461,11	2418,62	2817
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,53			26,12		
Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,00			25,25		

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

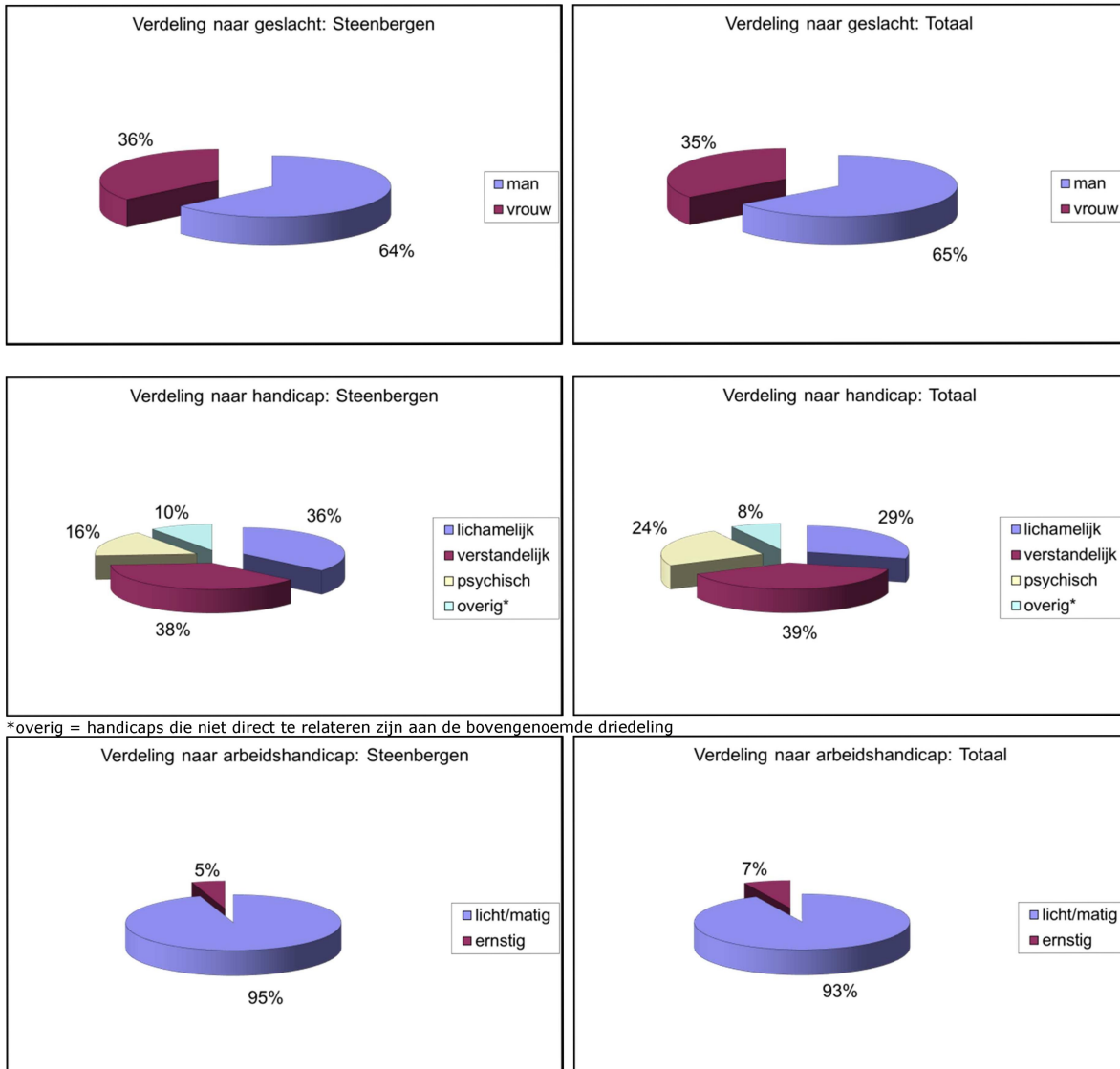
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 87 % (WVS-groep totaal = 86 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 0 % (WVS-groep totaal = 0 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 1 (WVS-groep totaal = 3).
- 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 1e kwartaal 2013 is als volgt te specificeren:

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw			2	12
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			4	25
Uitkering werkloosheid			1	6
(Vervroegd)pensioen			3	19
Voorziening ihkv AWBZ				
Overige bestemmingen			5	32
Overlijden werknemer			1	6
Begeleid werken plaatsing				
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>100</b>



De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 31 maart 2013 is als volgt:



### 2.3.2 Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder\*. Aan het eind van het 1e kwartaal van 2013 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling		
Binnen onder eigen leiding	55,42	1007,43
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	25,61	707,47
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		3,00
Individuele detachering	33,68	668,26
Begeleid werken	1,53	24,44

\* 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 1e kwartaal van 2013 weer.

Regeling	Steenbergen		Totaal	
	Fte's	Aantal	Fte's	Aantal
Begeleid Werken bij gemeente	0,00	0	2,00	2
Detachering bij gemeente	1,67	2	55,70	61
Totaal	1,67	2	57,70	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 1e kwartaal van 2013.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	6	91
Bovengrens*		
Ondergrens**	1	1
Totaal	7	92

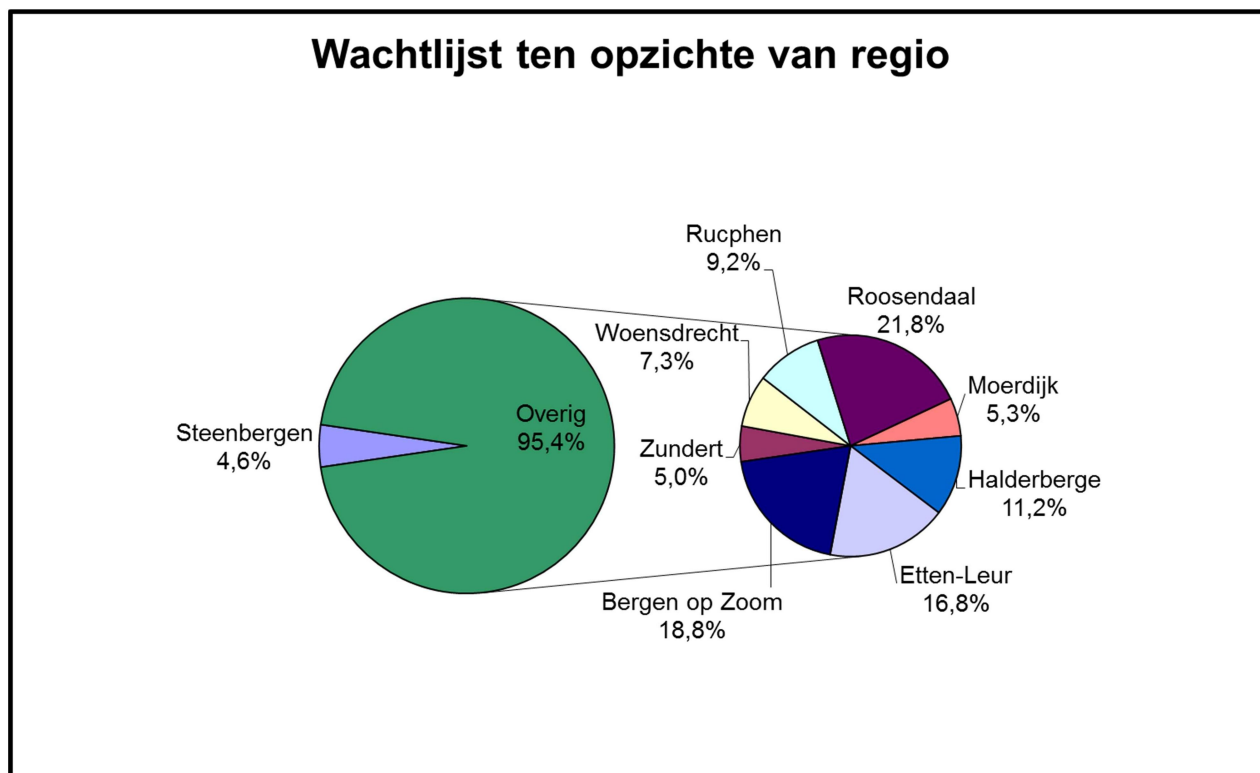
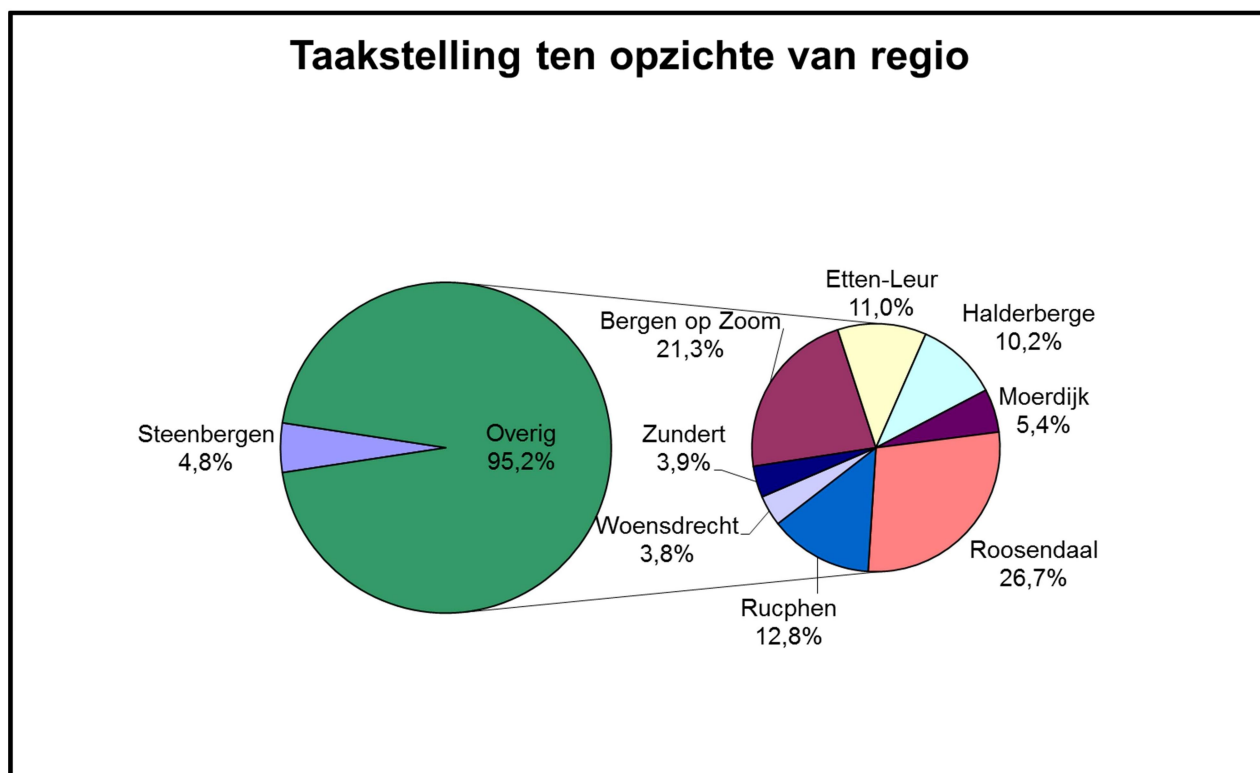
\*Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

\*\*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 1e kwartaal van 2013 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 1e kwartaal 2013 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 (43%), Steenbergen (28,5%) en Woensdrecht (28,5%).

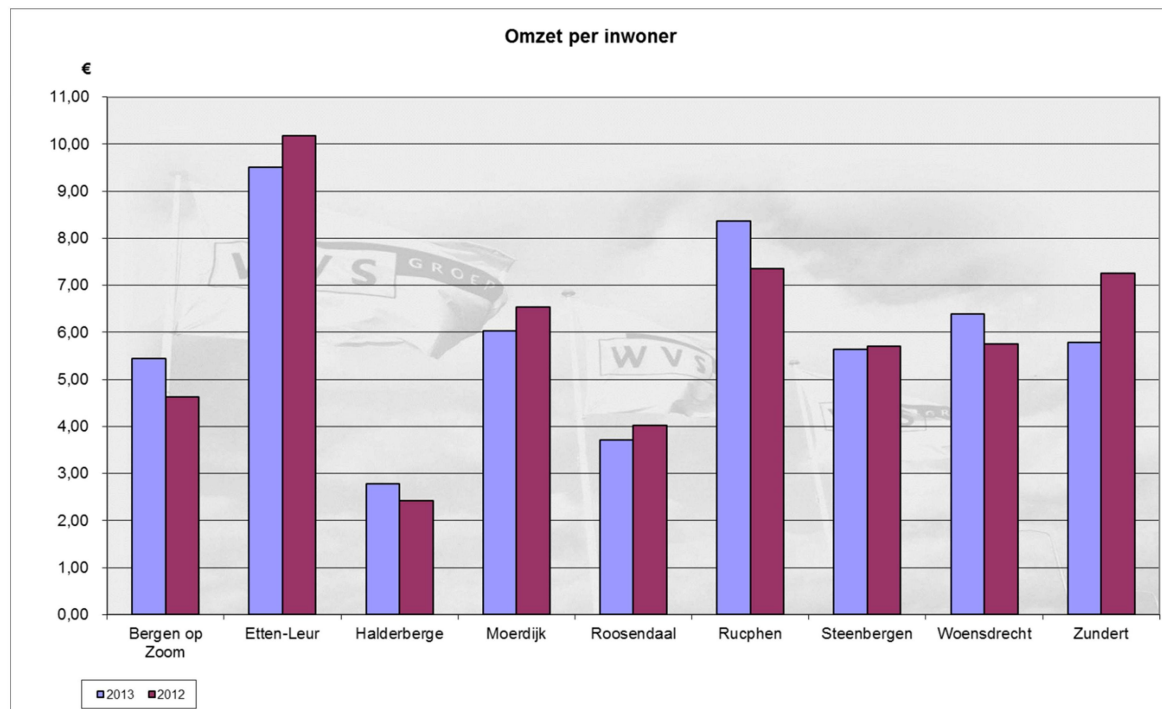
Bedrijf (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 1e kwartaal 2013	Tot en met 1e kwartaal 2012	Vershil 2013-2012	Tot en met 1e kwartaal 2013	Tot en met 1e kwartaal 2012	Vershil 2013-2012
Centrale diensten	0	0	0	404	61.812	-61.408
Bedrijf 1 (groen + wagenpark)	83.486	119.137	-35.651	1.315.668	1.309.426	351.242
Bedrijf 2 (schoonm + ind. Rsd + WOL)	15.251	0	15.251	136.051	73.780	62.271
Bedrijf 3 (post + ind. EL + ind. Boz)	10.899	0	10.899	57.840	36.876	20.964
Bedrijf 4 (individuele deta + BW)	5.814	6.616	-802	363.276	423.215	-59.939
SSW	16.443	7.571	8.872	57.696	26.564	31.132
<b>Totaal</b>	<b>131.893</b>	<b>133.324</b>	<b>-1.431</b>	<b>1.930.935</b>	<b>1.931.673</b>	<b>344.262</b>

\* Inclusief enkele crediteringen.

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal 2013 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 1e kwartaal 2013	Tot en met 1e kwartaal 2012	Vershil 2013-2012
Gemeente Steenbergen	5,64	5,71	-0,07

De omzet per inwoner tot en met het 1e kwartaal van 2013 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 2013 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 maart 2013 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte's	Aantal
Flexkompaan*	83,83	82
Ambtelijk	96,77	102
<b>Totaal</b>	<b>180,61</b>	<b>184</b>
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	171,73	
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

#### Loonstrook

De loonstrook ziet er vanaf 1 januari 2013 anders uit. Alle medewerkers zijn hierover geïnformeerd.

#### Eigen bijdrage reiskosten

De eigen bijdrage voor het woon-werkverkeer is door een cao-wijziging verhoogd van € 25 naar € 25,25 per maand. Iedere werknemer die door of vanwege WVS-groep wordt vervoerd dient deze eigen bijdrage te betalen. Werknemers die in aanmerking komen voor een tegemoetkoming woon-werkverkeer, dan wel een bedrijfsauto hebben, dienen de eigen bijdrage af te dragen.

#### Aanpassingen pensioenregeling Wsw (PWRI)

Het nabestaandenpensioen PWRI is veranderd voor SW-medewerkers die nu nog werken en overlijden als zij met pensioen zijn. Hun nabestaanden ontvangen voortaan minder pensioen. Dat geldt alleen voor het deel dat vanaf 1 januari 2013 wordt opgebouwd. Een (ex) partner ontvangt dan 37,5% van het ouderdompensioen. Het nabestaandenpensioen vóór 1 januari 2013 bedraagt 70% van het ouderdompensioen. Ook is er sprake van minder pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De SW-medewerker die na 1 januari 2013 arbeidsongeschikt wordt of voor een groter percentage arbeidsongeschikt wordt, bouwt de helft minder pensioen op dan vóór 1 januari 2013.

#### Roostervrije uren

Vóór 1 februari 2013 heeft iedere werknemer van WVS-groep de uren die hij/zij meer werkt dan zijn/haar formele werktijd moeten inplannen als roostervrije uren. Vanaf 1 januari 2013 kunnen werknemers die seniorenverlof hebben geen roostervrije uren meer opbouwen.





## Verlof

In 2012 was voor de SW-werknemers de gewijzigde vakantiewetgeving van toepassing. De wettelijke vakantie-uren over 2012 dienen voor 1 juli 2013 te worden opgenomen. Voor het ambtelijk personeel zijn de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing. Zij volgen de CAR-UWO en de Richtlijn van de VNG. In de vigerende Cao SW 2013 is expliciet een bepaling opgenomen dat in 2013 het wettelijk verlof pas na 5 jaar verjaart. Voor de werknemers van Flexkompaan B.V. blijven de bepalingen van de vakantiewetgeving in het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

### **3.3 Medezeggenschap**

In het 1<sup>ste</sup> kwartaal hebben er drie overlegvergaderingen (tussen de OR en de algemeen directeur) plaatsgevonden. De algemeen directeur heeft aan de hand van een presentatie de bestuursopdracht Arbeidsontwikkeling SW toegelicht. Tevens heeft hij duidelijk gemaakt dat de koers van WVS-groep in 2013 niet wijzigt. Immers de Participatiewet dient nog te worden vastgesteld. Tijdens de overlegvergaderingen zijn presentaties gehouden over "de werkscan en de inzet van Dariuz" en over de voortgang van de pilot "herinrichting afdeling detacheringen". De OR wordt middels rapportages op de hoogte gehouden van de resultaten van de hercontroles door de arbeidsinspectie. Er hebben drie OR-vergaderingen plaatsgevonden. De OR heeft met de volgende voorstellen ingestemd: de hernieuwde gedragscode bescherming persoonsgegevens en met de RI&E en het Plan van aanpak van bedrijf 2 (industriële bedrijf Roosendaal + gedetacheerden) en met de aanschaf van een ritregistratiesysteem voor de bedrijfsauto's. De OR heeft verder gesproken over de communicatie met betrekking tot de aanstelling in algemene dienst voor het ambtelijk personeel, wederom over de jubileumvieringen evenals over diverse veiligheids- en arboaangelegenheden en over de vraag hoe om te gaan met signaleringen over onveilige situaties. Het achterbanbezoek 2012 is door de OR geëvalueerd en het OR Jaarverslag 2012 is naar alle medewerkers verzonden.

### **3.4 Ziekteverzuim**

#### Training verzuimbegeleiding leidinggevenden

In het kader van de verzuimtraining, als onderdeel van de campagne 'Gezond Werken', zijn in de verslagperiode 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. Inmiddels is een nieuwe visie geformuleerd en aan alle werknemers verstrekt. Een en ander komt op de agenda van alle werkoverleggen.

#### Gezond Werken

De campagne 'Gezond Werken' omvat nog een aantal onderwerpen dat de komende periode onder de aandacht wordt gebracht van alle medewerkers van WVS-groep. De Quick Scan naar gezondheidsaspecten waaraan alle medewerkers van WVS groep konden deelnemen is uitgevoerd. De deelname was met zo'n 45 % bijzonder hoog. De medewerkers hebben op basis hiervan een persoonlijk gezondheidsadvies gekregen. Er wordt daarnaast ook nog 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.



Cijfermatig overzicht

Het ziekteverzuim in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2013 vertoont het navolgende beeld:

- Wsw-medewerkers 14,96 % (1e kwartaal 2012: 13,53 %)
- Regulier personeel 8,58 % (1e kwartaal 2012: 5,30 %).

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.

	<b>Totaal</b>	<b>Kort</b>	<b>Middellang</b>	<b>Lang</b>	<b>&gt;365 dagen</b>
<b>Regulier</b>	97	61	17	17	2
	100 %	62 %	18 %	18 %	2 %
<b>Wsw</b>	2287	1170	651	373	93
	100 %	51 %	29 %	16 %	4 %

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.

	<b>Totaal</b>	<b>Kort</b>	<b>Middellang</b>	<b>Lang</b>	<b>&gt;365 dagen</b>
<b>Regulier</b>	1768	225	246	1109	188
	100 %	13 %	14 %	63 %	10 %
<b>Wsw</b>	49959	4452	9736	25793	9978
	100 %	9 %	19 %	52 %	20 %



## 4. Financiële kengetallen en informatie

### 4.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 1<sup>e</sup> kwartaal 2013 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. budget	verschil	jaar- budget
netto omzet derden	5.430	5.628	-198	21.862
netto omzet deelnemende gemeenten	1.873	2.175	-302	8.699
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-2.337	-2.527	190	-9.411
<b>toegevoegde waarde</b>	<b>4.966</b>	<b>5.276</b>	<b>-310</b>	<b>21.150</b>
<i>in % van de omzet</i>	73,5	67,6	5,9	69,2
rijkssubsidie	15.952	15.922	30	63.688
overige subsidies overheid	62	80	-18	320
<b>totaal bijdrage overheden</b>	<b>16.014</b>	<b>16.002</b>	<b>12</b>	<b>64.008</b>
overige bedrijfsopbrengsten	541	372	169	1.789
<b>totaal baten</b>	<b>21.521</b>	<b>21.650</b>	<b>-129</b>	<b>86.947</b>
- loonkosten SW	-18.415	-17.618	-797	-70.472
- overige personeelskosten SW	-506	-484	-22	-2.183
- verstrekte loonkostensubsidies	-98	-62	-36	0
<b>totaal personeelskosten SW</b>	<b>-19.019</b>	<b>-18.164</b>	<b>-855</b>	<b>-72.655</b>
- kosten regulier personeel	-2.843	-2.800	-43	-11.190
- afschrijvingen	-433	-429	-4	-1.716
- overige bedrijfskosten	-1.265	-1.141	-124	-4.566
- financieringskosten	-96	-111	15	-444
<b>totaal bedrijfslasten</b>	<b>-23.656</b>	<b>-22.645</b>	<b>-1.011</b>	<b>-90.571</b>
<b>resultaat voor gem. bijdrage en dividend</b>	<b>-2.135</b>	<b>-995</b>	<b>-1.140</b>	<b>-3.624</b>
gemeentelijke bijdrage	302	304	-2	1.214
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
<b>totaal exploitatie resultaat</b>	<b>-1.833</b>	<b>-691</b>	<b>-1.142</b>	<b>-2.410</b>

Het exploitatieresultaat tot en met maart is € 1.142.000,- nadeliger dan het budget. Dit nadeel wordt voor een deel veroorzaakt door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip. Deze maatregel, die is ingevoerd onder noemer 'administratieve lastenvermindering', heeft een zeer nadelig effect op de loonkosten van bedrijven waar veel werknemers werken met lage lonen. Het nadelige effect over het 1<sup>e</sup> kwartaal 2013 bedraagt € 314.000,-. Daarnaast is in februari de eenmalige uitkering ad € 170 per fte aan het SW-personeel uitgekeerd. Het gaat hierbij om een bedrag van € 475.000,-. Tot slot is in het 1<sup>e</sup> kwartaal afscheid genomen van een ambtelijke medewerker. De hiermee verband houdende (incidentele) kosten zijn in het 1<sup>e</sup> kwartaal 2013 meegenomen.



## 4.2 Kosten

### Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met maart € 797.000,- hoger dan budget. Dit wordt veroorzaakt door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip en de eenmalige uitkering aan het SW-personeel (zie hiervoor onder 4.1). Daarnaast was er in het 1<sup>e</sup> kwartaal 2013 sprake van een hoger aantal fte SW (7 fte, € 52.000,-), is een cao verhoging van 1 % per 1 januari 2013 toegepast (€ 122.000,- kosten) en is per 1 januari 2013 de pensioenpremie Wsw verlaagd (€ 166.000,- besparing).

### Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten SW zijn € 22.000,- (5 %) hoger dan budget. Dit wordt verklaard door:

- meer kosten voor woon/werk vervoer (structureel)	- € 4.000
- lagere studiekosten (structureel)	€ 6.000
- meer intakekosten (incidenteel)	- € 1.000
- meer overige personeelskosten SW (structureel)	<u>- € 23.000</u>
	- € 22.000

De budgetoverschrijding op de overige personeelskosten SW heeft betrekking op de uitgifte van werkkleding en veiligheidsmiddelen, verstrekkingen onder de WKR en gratificaties. Deze kosten zijn gedeeltelijk gecompenseerd door andere kostenposten.

### Kosten regulier personeel

De personeelskosten regulier personeel zijn € 43.000,- (1,5 %) hoger dan budget. Dit wordt als volgt verklaard:

- hogere salariskosten ambtelijk personeel (structureel)	- € 12.000
- minder inhuur via Flexkompaan BV (structureel)	€ 38.000
- meer indirecte uitzendkrachten (incidenteel)	- € 84.000
- minder overige personeelskosten regulier personeel (structureel)	<u>€ 15.000</u>
	- € 43.000

Er zijn gemiddeld 3 fte minder vacatures Flexkompaan ingevuld. In het budget is een uitstroom van drie ambtenaren voorzien. De hogere kosten indirecte uitzendkrachten heeft te maken met de tijdelijke inhuur van een bedrijfsarts. In het budget is een invulling voorzien van de vacature bedrijfsarts.

### Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 4.000,- (1 %) hoger dan budget.

### Overige bedrijfskosten

Deze zijn € 124.000,- (10,9 %) hoger dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

- hogere huurkosten (structureel)	- € 2.000
- lagere onderhoudskosten (structureel)	€ 51.000
- hogere productie- en overige hulpmiddelen (incidenteel)	- € 3.000
- hogere marketing- en verkoopkosten (incidenteel)	- € 7.000
- lagere belastingen en verzekeringen (structureel)	€ 4.000
- lagere telefoonkosten (structureel)	€ 26.000
- lagere druk-, kopieer- en kantoorkosten (structureel)	€ 27.000
- hogere incidentele lasten (incidenteel)	- € 258.000
- lagere algemene kosten (structureel)	€ 14.000
- lagere reis- en verblijfkosten (structureel)	€ 10.000
- lagere externe onderzoek- en advieskosten (structureel)	<u>€ 14.000</u>
	€ 124.000

De hoge incidentele lasten worden veroorzaakt door het treffen van een vertrekregeling met een ambtenaar.



### **Rentelasten**

De rentekosten zijn € 15.000 (- 13,5 %) lager dan budget vanwege de aanhoudende zeer lage rentevoeten.

### **4.3 Investerings**

Van het totale investeringsbudget voor 2013 ad € 2,4 miljoen is tot en met maart € 80.000,- besteed. Er wordt een uiterst terughoudend investeringsbeleid gevoerd.



## 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>

