

**Gemeente Steenbergen  
Informatieset  
2e kwartaal 2013**





## **Inhoudsopgave**

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie .....	4
1.1 Ontwikkelingen .....	4
2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal .....	9
2.1 Wachtlijstgegevens.....	9
2.1.1 Re-integratieladder wachtlijst .....	11
2.1.2 Niet beschikbaar op de wachtlijst .....	11
2.1.3 Herindicaties wachtlijst .....	11
2.2 Financiering Wsw .....	12
2.2.1 Voorschakeltrajecten .....	12
2.3 Dienstverbanden .....	13
2.3.1 Wsw-dienstverbanden.....	13
2.3.2 Re-integratieladder.....	14
2.3.3 Begeleid Werken / detachering bij gemeenten .....	15
2.4 Herindicaties dienstverbanden .....	15
2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio .....	15
2.4.2 Taakstelling en wachtlijsten ten opzichte van de regio .....	16
2.5 Gemeentelijke omzet.....	17
3. Rechtspositie en medezeggenschap.....	18
3.1 Personele bezetting (regulier) .....	18
3.2 Personele regelingen & opleiding .....	18
3.3 Medezeggenschap .....	19
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](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 2<sup>e</sup> kwartaal van 2013.

### 1.1 Ontwikkelingen

In het 2<sup>e</sup> kwartaal 2013 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 21 juni 2013 heeft het algemeen bestuur de jaarrekening 2012 en het jaarverslag 2012 van WVS-groep vastgesteld. De jaarrekening 2012 sluit met een verlies van € 1,6 miljoen (terwijl een verlies van € 2,7 miljoen was begroot).
2. Vanwege de grote onzekerheden met betrekking tot de veranderingen in de sociale werkvoorziening is door het algemeen bestuur besloten de begroting 2014 (en de meerjarenraming tot en met 2017) van WVS-groep wat later op te stellen. De ontwerpbegroting zal in de loop van september aan de gemeenten worden gezonden. Het ligt in de bedoeling de begroting 2014 in december 2013 vast te stellen. De deelnemende gemeenten kunnen dan nog wel met de begroting 2014 en de meerjarenraming tot en met 2017 rekening houden bij het vaststellen van de eigen gemeentebegroting 2014 in oktober of november.
3. In juni is de eindrapportage van de bestuursopdracht Arbeidsontwikkeling SW besproken in het portefeuillehoudersoverleg SW (Poho). Het Poho heeft een vervolgoopdracht gegeven om te komen tot een nadere uitwerking van de vele aspecten die voortvloeien uit de bestuursopdracht. De ambtenaren van alle gemeenten en vertegenwoordigers van WVS-groep gaan hiermee de komende maanden (in verschillende werkgroepen) aan de slag. De uitkomsten van de vervolgoopdracht zullen eind dit jaar worden gerapporteerd aan het Poho SW.
4. Teneinde zo exact mogelijk uit te komen op de gemeentelijke Wsw-taakstellingen 2013 heeft het algemeen bestuur besloten aan 6 van de 9 deelnemende gemeenten een voorstel tot doen tot uitruil van taakstelling. Een verzoek tot uitruil van taakstelling dient vóór 1 september te worden ingediend bij het ministerie.
5. De algemeen directeur van WVS-groep heeft in het algemeen bestuur nogmaals een dringend beroep gedaan op de deelnemende gemeenten om bij de gemeentelijke bezuinigingen oog te hebben voor de (negatieve) effecten hiervan op de exploitatie van WVS-groep. De gemeentelijke bezuinigingen zullen dit jaar bijvoorbeeld een aanzienlijk negatief effect hebben op het netto resultaat van de uit te voeren groenopdrachten. Het is voor WVS-groep in de huidige marktomstandigheden onmogelijk zulke negatieve effecten (volledig) te compenseren. Dit verdient aandacht omdat de verliezen van WVS-groep, zeker na 2013, volledig ten laste zullen komen van de deelnemende gemeenten.





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 2e kwartaal 2013.

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

#### Overzicht commerciële ontwikkelingen

In de vorige kwartaalrapportage hebben we naast enkele opvallende commerciële successen, ook aangegeven dat opdrachten in de huidige markt en tijd van bezuinigingen bij gemeenten moeilijker te realiseren zijn. Desondanks hebben we ook in het afgelopen kwartaal diverse nieuwe klanten mogen verwelkomen en zijn er veel inspanningen verricht op commercieel gebied. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste commerciële ontwikkelingen in het afgelopen kwartaal (gelet op onze relatie met klanten noemen we geen bedrijfsnamen).

- Streven naar een constante verbetering van onze dienstverlening. Dat is waar WVS-groep voor gaat. Om daadwerkelijk te weten waar we staan op dit gebied houden wij jaarlijks een klanttevredenheidsonderzoek. Zo ook dit jaar. In mei 2013 zijn ruim 550 klanten gevraagd hoe tevreden zij zijn over de samenwerking met WVS-groep. Met een 7,4 als gemiddeld rapportcijfer (algemene tevredenheid) en goede scores op de individuele vragen, kunnen we constateren dat we tevreden klanten hebben. Uiteraard zijn er ook zaken die aandacht vragen en hier zullen we ons het komende jaar op richten! Een overzicht van de resultaten is te bekijken via [www.wvsgroep.nl/nieuws/klanten-geven-wvs-groep-een-7-4](http://www.wvsgroep.nl/nieuws/klanten-geven-wvs-groep-een-7-4).

- Er is ook in het laatste kwartaal (halfjaar) sprake van een explosieve groei in het aantal commerciële aanvragen via de website van WVS-groep. Waar er in 14 maanden (2011 en 2012) 152 aanvragen in totaal zijn verkregen, hebben we dit aantal al bijna in het eerste halfjaar van 2013 bereikt (146). Naast de vele particuliere aanvragen voor schuttingen en groenwerkzaamheden, zijn er steeds meer bedrijven die ons online weten te vinden. Dit jaar zijn er tot nu toe 40 aanvragen van bedrijven binnengekomen ten opzichte van 50 zakelijke aanvragen in geheel 2012. Door sterk te sturen op optimalisatie, relevante content en linkbuilding (andere websites die verwijzen naar ons) wordt onze digitale positie verstevigd. Recentelijk hebben we informatie over social return en wat wij hierin kunnen betekenen voor ondernemers geplaatst op de website en ook deze teksten geoptimaliseerd voor de zoekmachines. Inmiddels is er al één aanvraag van een commerciële partij binnen om social return voor hen in te vullen. Een punt van aandacht rondom de digitale aanvragen blijft de conversie (aanvraag omzetten naar klant). Er wordt aan gewerkt om dit proces te verbeteren.

- In het laatste kwartaal is er een start gemaakt om de cross-selling beter op orde te krijgen. Hier is een overleg voor opgestart waarbij diverse commerciële collega's uit de organisatie informatie uitwisselen over klanten aan de hand van lijsten uit ons CRM-systeem. Ook wordt



er binnen dit overleg gesproken om de diverse diensten van WVS-groep meer als één pakket tegen gunstige voorwaarden op de markt te brengen.

- Naar aanleiding van het Rode Loper Ondernemersevent in de Sint Jan heeft WVS-groep op dinsdag 11 juni jl. standhouders van de beurs uitgenodigd, voor een bezoek aan het Vaartveld. Dit om te laten zien wat WVS-groep o.a. doet op het gebied van arbeidsontwikkeling. Een groep van 25 ondernemers ging op de uitnodiging in. Er was veel bereidheid om WVS-groep in hun rol als ambassadeur onder de aandacht te brengen. Door het Ondernemersbelang (B-to-B magazine) is er tevens een artikel over gepubliceerd.

- Er is samen met Saver een project opgestart in het kader van kleding scheiden. Op dit moment werkt er een stabiele groep vanuit de afdeling detachering onder toezicht en leiding van Saver. Om het werk veilig en goed te kunnen uitvoeren heeft iedere medewerker een VCA-cursus doorlopen en met goed gevolg afgesloten.

- In het tweede kwartaal heeft de afdeling Detachering acht nieuwe bedrijven/instellingen binnengehaald variërend van kinderopvang tot aannemersbedrijf.

- De afdeling Detachering heeft een samenwerking opgestart met het Vincent van Gogh huis in het kader van re-integratie van onze medewerkers en er zijn gesprekken gaande om samen te bekijken hoe deze samenwerking verder uitgebreid kan worden, rekening houdend met beperkte budgetten.

- Op donderdag 6 juni was WVS-groep aanwezig bij de opening van het eerste Transfercentrum in West-Brabant. De opening van het centrum werd verzorgd door minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het Transfercentrum gaat de brug vormen van "werk naar werk" binnen de regio West-Brabant. Dit centrum werkt samen met het werkgeversnetwerk van de Stichting ACE. WVS-groep is al vanaf de opstart vijf jaar geleden aangesloten bij dit netwerk, waar samen met andere werkgevers een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van duurzame arbeidsparticipatie.

- De digitale animatie die is gerealiseerd om ondernemers op een originele, korte en pakkende wijze te informeren over de mogelijkheden van individuele detachering, is recentelijk verzonden naar honderd bedrijven. Daarvan zijn zeventig bedrijven nagebeld en daaruit zijn zeventien bezoeken gerealiseerd. Inmiddels zijn er drie offertes uitgebracht en kunnen er bij drie bedrijven medewerkers worden voorgesteld.

- Naar aanleiding van het Bedrijven in Moerdijk (BIM) project waar diverse instanties/organisaties samenwerken op het vlak van een gezamenlijke werkgeversbenadering, zijn diverse opdrachten verkregen waaronder voor WVS-groep.

- Eind mei is het Shell/Wajong-project afgerond waarbij Shell aangegeven heeft zeer tevreden te zijn over de resultaten. Van de negentien jongeren die door het UWV zijn aangedragen in de periode van 1 maart 2011 t/m mei 2013 zijn er zeven geplaatst waarvan zes met contract extern en 1 als SW' er in dienst.

- Na zes maanden heeft de afdeling Detachering het regioteam Roosendaal weer op volle sterkte. Het aantal bezoeken aan nieuwe klanten neemt hierdoor toe.

- Naast de successen bij de afdeling Detachering, zijn er ook zorgen door het toenemend aantal klanten dat failliet is gegaan. Ook de bezuinigingen bij gemeenten zorgen ervoor dat detachingscontracten worden opgezegd. Aan de andere kant worden er ook projecten opgestart met gemeenten om bijstandsgerechtigden van werk te voorzien binnen en buiten WVS-groep.





- Ook de industriële bedrijven van WVS-groep hebben te kampen met een afnemend marktaanbod en prijzen die onder druk staan. Door extra inspanningen te leveren zijn er desondanks enkele nieuwe klanten binnengehaald en zijn er opdrachten uitgebreid bij huidige klanten:

\* Voor een grote klant in de automotive sector wordt de productie met 40% verhoogd door het in gebruik nemen van een 2<sup>e</sup> ultrasoon las carrousel vanaf 1 oktober a.s.

\* Een bestaande klant in de entertainment industrie heeft een nieuw product ontwikkeld waarvoor momenteel 1 prototype wordt ontwikkeld. Het doel voor dit jaar en volgend jaar is om 20 units te produceren (electro + assemblage).

\* Een bestaande klant in teeltsystemen maakt een forse groei door. Gevraagd is om de capaciteit te verhogen van 6 naar 10 miljoen stuks per jaar.

\* Voor een nieuwe klant en voor een grote verffabrikant worden co-pack werkzaamheden uitgevoerd.

\* In de maand mei is er een WOL (Werken op Locatie) opgestart bij een distributiecentrum in Roosendaal van een groot Amerikaans bedrijf die producten op de markt brengt op het gebied van een gezonde levensstijl, persoonlijke verzorging en cosmetica.

\* Voor een bestaande klant wordt binnenkort gestart met een proefopdracht voor het ompakken van producten. Als dit project doorgang vindt, betekent dit structureel werk voor een langere periode in onze foodhal.

\* In mei is er een start gemaakt met een eerste opdracht van een importeur en producent van zoetwaren. De tweede opdracht is inmiddels geplaatst en dit biedt werk voor een langere periode in de foodhal.

- WVS Schoonmaak heeft een uitbreiding van een opdracht verkregen bij een groot logistiek bedrijf per 1 juli. Twee medewerkers zullen dagelijks de hal vegen. Daarnaast worden er diverse opleveringsschoonmaken verricht voor een bouwbedrijf uit de regio.

- Businesspost heeft in het laatste kwartaal een aantal nieuwe klanten verkregen en is momenteel bezig om via de eigen website meer aanvragen te genereren.

- De bezuinigingen bij gemeenten op de groenvoorziening zorgen voor minder omzet zoals we in de vorige kwartaalrapportage hebben aangegeven. Desondanks verkrijgt groenvoorziening o.a. door een effectieve internetmarketingstrategie steeds meer werk van bedrijven en particulieren. Ook via andere offline kanalen worden er nieuwe samenwerkingen opgestart en stelt groenvoorziening zich steeds meer op als verbindende schakel tussen gemeenten, bedrijfsleven en diverse medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om groenvoorziening nog beter on- en offline te positioneren is er een duidelijke onderverdeling gekomen in de activiteiten. Met WVS Tuinen (schuttingen, bestratingen, beplanting, gazons, vijvers) gericht op particulieren, WVS Natuur & Bos (wandel- en fietspaden, prunus bestrijding, boomonderhoud etc.), WVS Onderhoud (bedrijven; onderhoud, hagen onderhoud, snoeien/zagen) en WVS Gemeenten (speelvoorzieningen, zwerfvuil, onderhoud, onkruidbestrijding, graffiti verwijderen etc.) zal groenvoorziening zich extern nog beter profileren.

### **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 (Mee West-Brabant, SDW en De Kameleon) te intensiveren. Naast onderstaande ontwikkelingen, zijn we ook 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	12		256	
Instream (nieuwe indicaties)	5		110	
Uitstroom naar een dienstverband*	2		58	
Overige mutaties**	-5		-73	
Per 30 juni 2013	10		235	

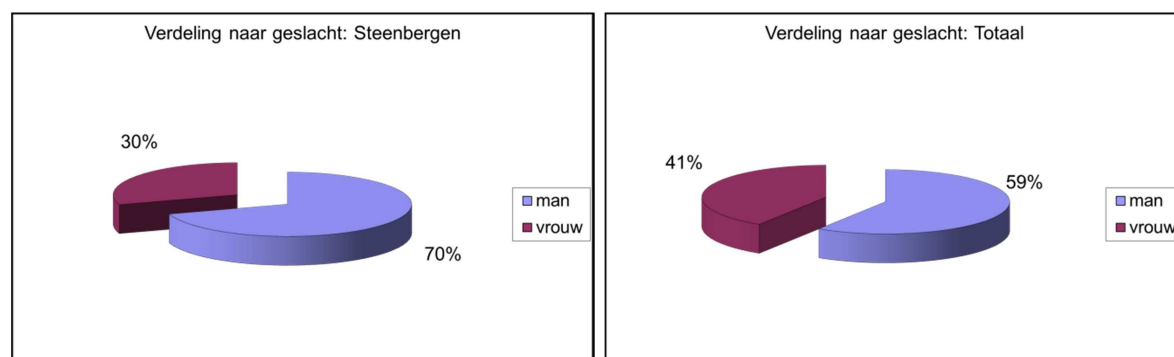
\* Zie onderstaande specificatie.

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

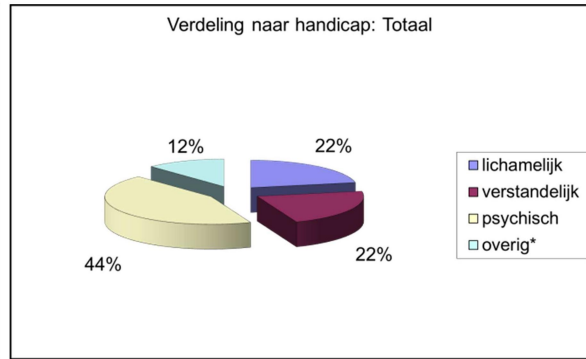
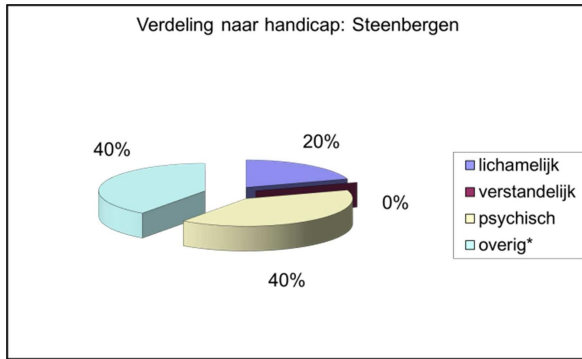
De kandidaten op de wachtlijst die zijn uitgestroomd naar een dienstverband hadden de volgende uitkering:

Uitkering voor uitstroom van wachtlijst naar een dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Ander inkomen			1	2
Geen inkomen			8	14
Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB			4	7
Uitkering WWB, IOAW, IOAZ	1	50	14	24
Uitkering werkloosheid (niet WWB)			5	8
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	1	50	26	45
Totaal	2	100	58	100

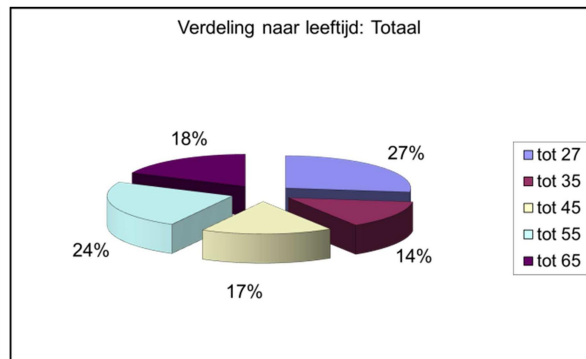
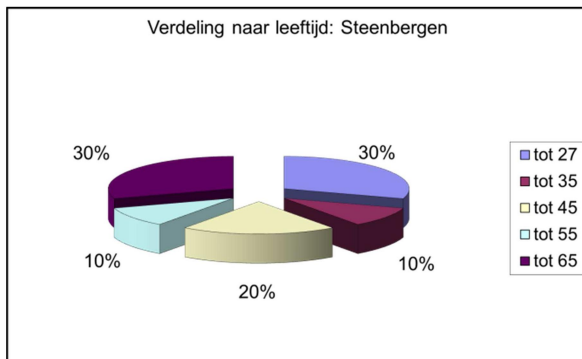
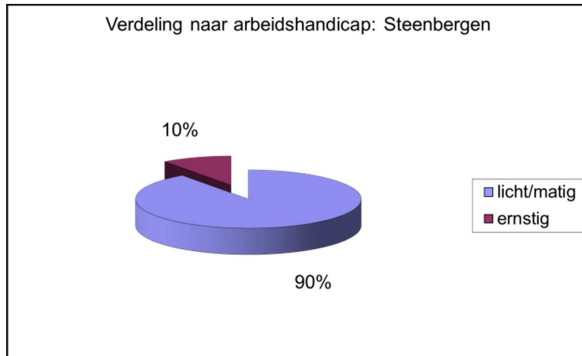
De personen op de wachtlijst per 30 juni 2013 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.



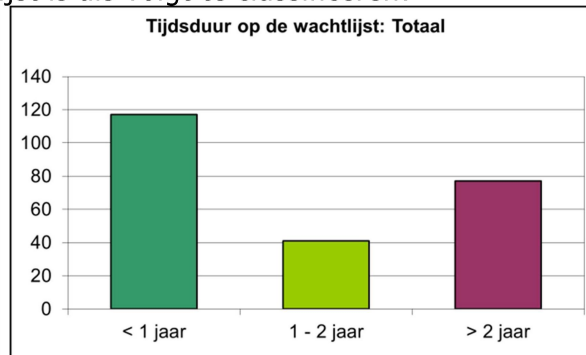
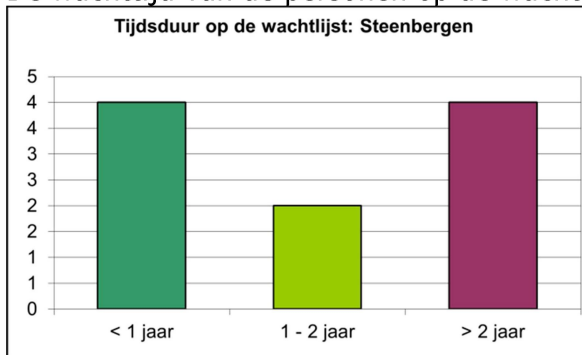




\*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling



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 24,22 maanden (WVS-groep totaal = 23,40) per 30 juni 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 2e kwartaal van 2013 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	6	58
Binnen onder eigen leiding		24
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)		7
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		
Individuele detachering	1	11
Begeleid werken		5
Nog niet plaatsbaar	3	130

\* 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 2e 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	22
Opleiding		
Detentie		
Aanmelding Arbo-traject		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 2e kwartaal van 2013:

Herindicaties wachtlijst	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	5	121
Bovengrens*		
Ondergrens**		2
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>123</b>

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

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



## 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 30 juni 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*	118,11	3.062.678,52	2457,56	63.726.324,82
Over-/onderrealisatie	-0,46	-11.928,14	1,41	36.562,33

\* 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 2e 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 30 juni 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 2e 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	41,92	40,69	62
Beëindigde dienstverbanden	0,67	0,67	1	46,14	45,80	58
Overige mutaties*	-0,04	-0,04	0	-16,07	-15,68	-14
Per 30 juni 2013	116,96	115,41	133	2446,08	2403,38	2810
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	117,20	115,69	133	2455,68	2413,04	2815
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,33			25,06		
Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,00			25,06		

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

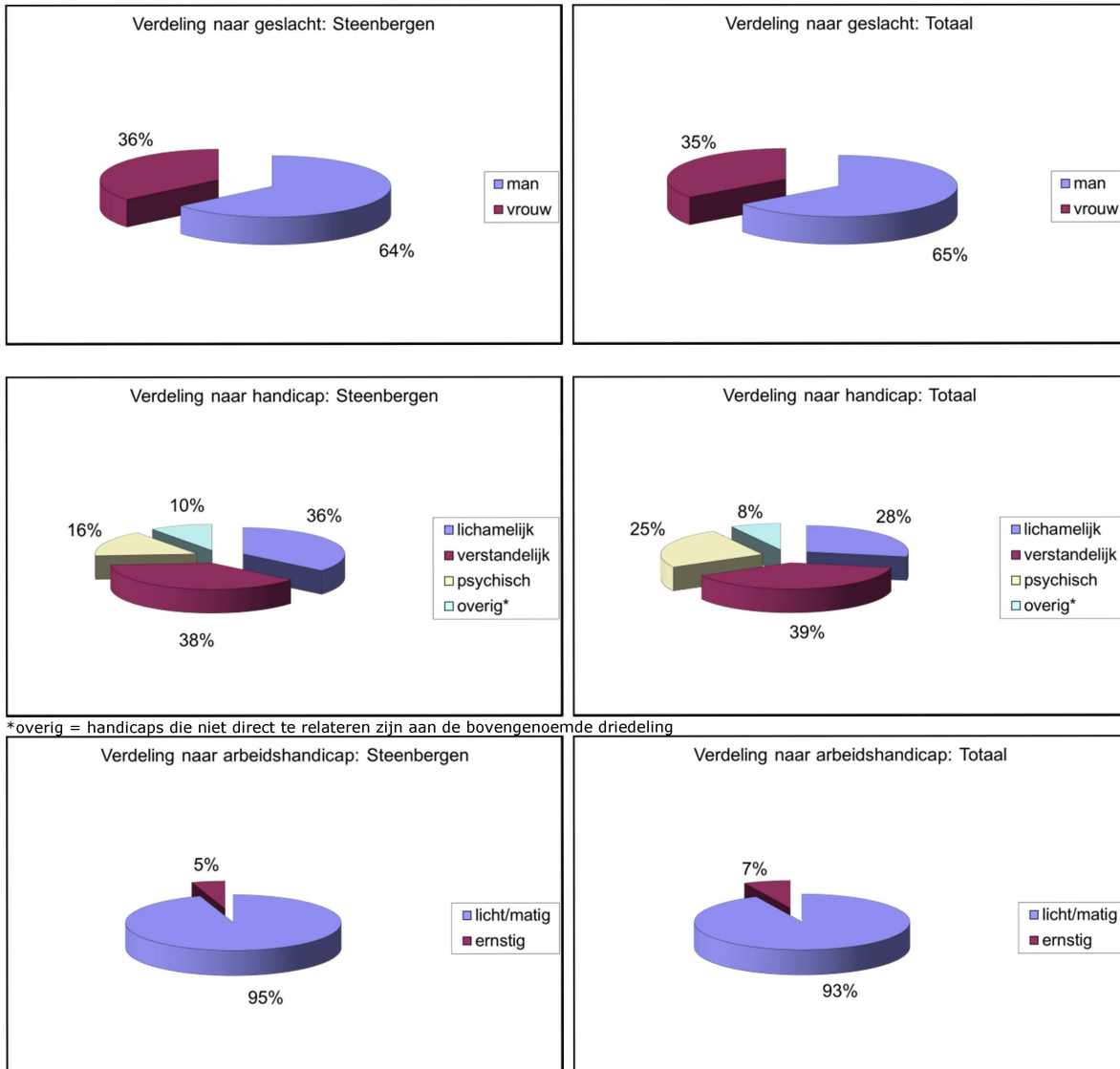
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 87 % (WVS-groep totaal = 86 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 0 % (WVS-groep totaal = 0 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 1 (WVS-groep totaal = 5).
- 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 2e 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	1		8	14
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			10	17
Uitkering werkloosheid			2	3
(Vervroegd)pensioen			15	26
Voorziening ihkv AWBZ				
Overige bestemmingen			19	33
Overlijden werknemer			4	7
Begeleid werken plaatsing				
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>



De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 30 juni 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 2e kwartaal van 2013 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling		
Binnen onder eigen leiding	56,19	1015,60
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	25,61	710,66
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		3,00
Individuele detachering	32,68	650,52
Begeleid werken	0,93	23,60

\* 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 2e 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	58,37	64
Totaal	1,67	2	60,37	66

## 2.4 Herindicaties dienstverbanden

### 2.4.1 Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 2e kwartaal van 2013.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	7	146
Bovengrens*		
Ondergrens**	1	5
Totaal	8	151

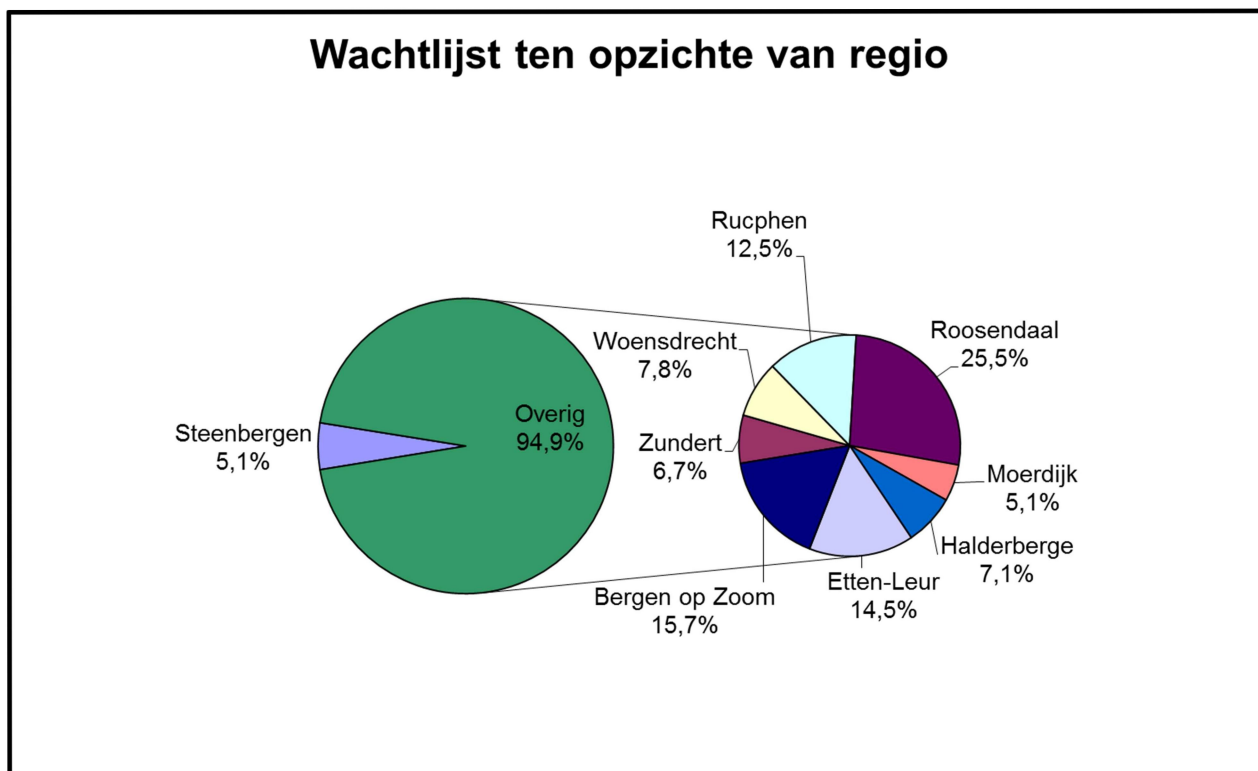
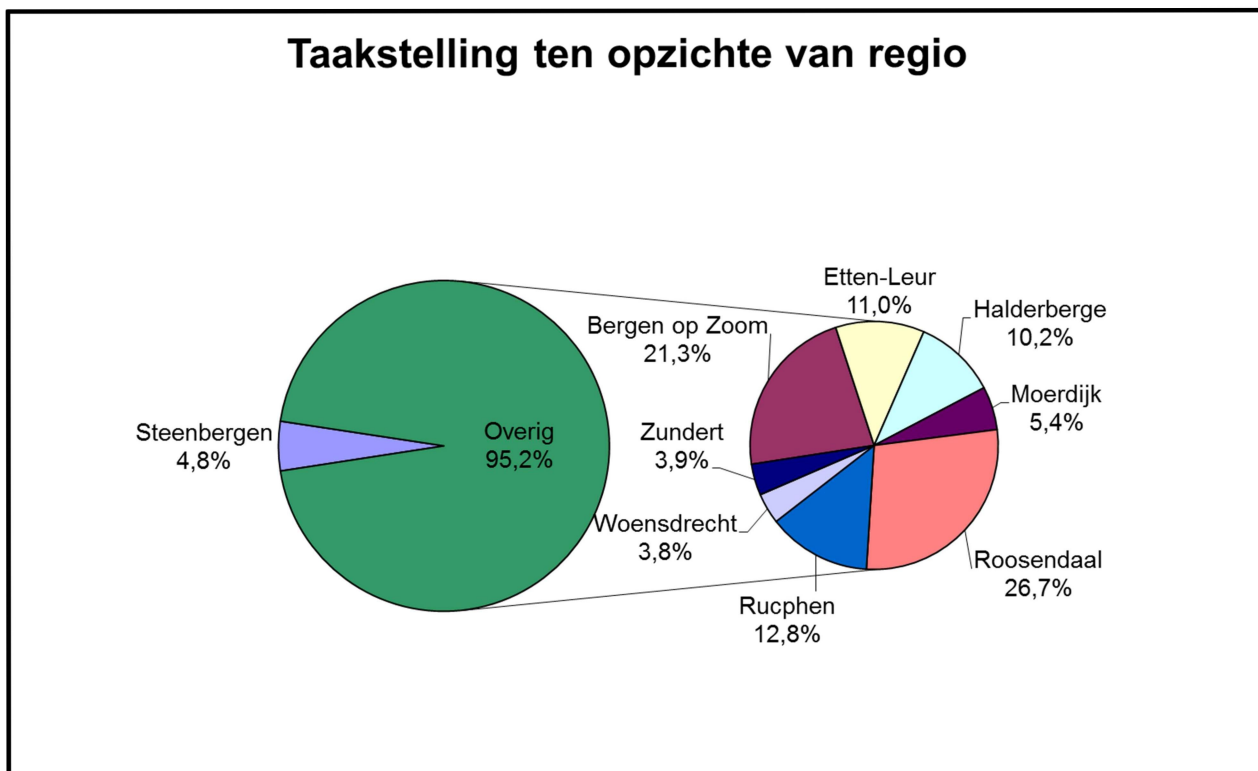
\*Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

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



## 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 2e kwartaal van 2013 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 2e 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%), Steenberg (28,5%) en Woensdrecht (28,5%).

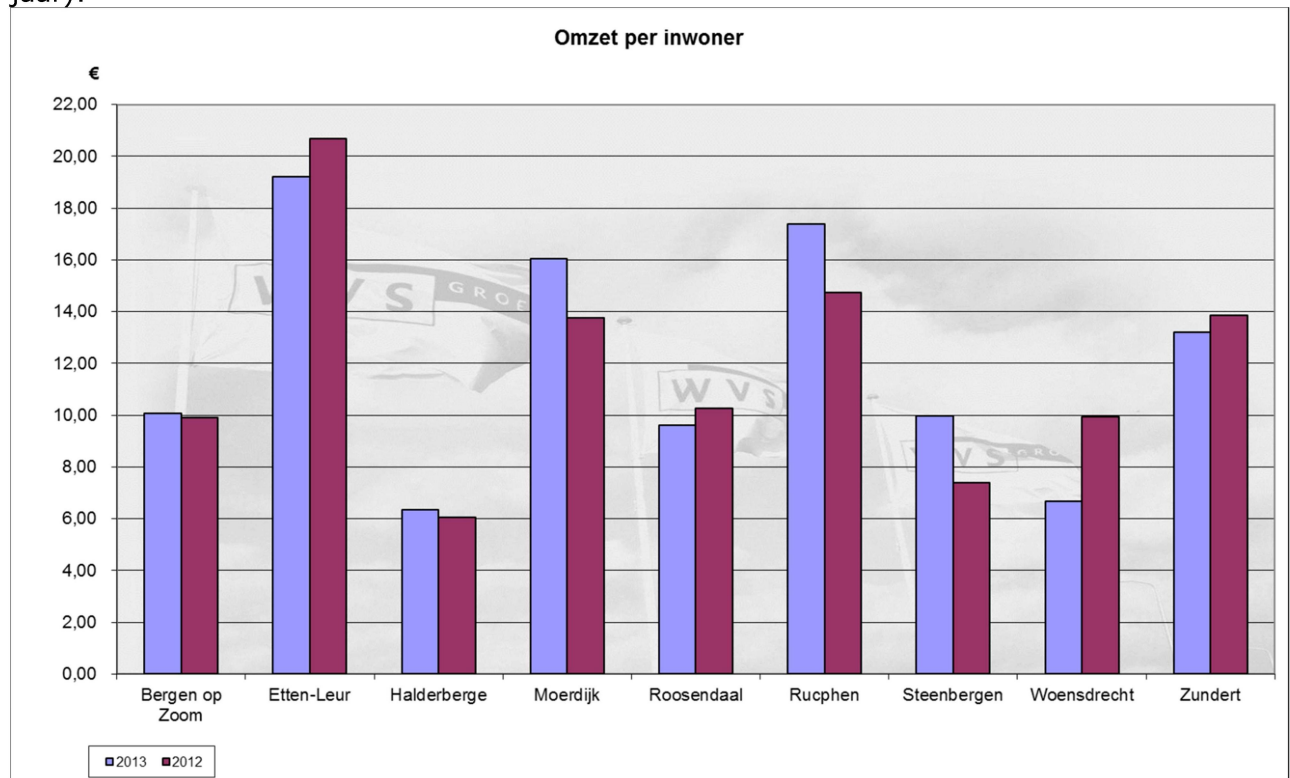
Bedrijf (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 2e kwartaal 2013	Tot en met 2e kwartaal 2012	Vershil 2013-2012	Tot en met 2e kwartaal 2013	Tot en met 2e kwartaal 2012	Vershil 2013-2012
Centrale diensten	0	-31.553	31.553	661	179.604	-178.943
Bedrijf 1 (groen + wagenpark)	174.097	191.087	-16.990	2.884.188	2.776.527	107.661
Bedrijf 2 (schoonm + ind. Rsd + WOL)	30.503	0	30.503	289.983	191.428	98.555
Bedrijf 3 (post + ind. EL + ind. Boz)	16.465	0	16.465	125.049	91.051	33.998
Bedrijf 4 (individuele deta + BW)	12.561	13.232	-671	739.049	772.563	-33.514
SSW	32.886	13.438	19.448	115.392	63.949	51.443
<b>Totaal</b>	<b>266.512</b>	<b>186.204</b>	<b>80.308</b>	<b>4.154.322</b>	<b>4.075.122</b>	<b>79.200</b>

\* Inclusief enkele crediteringen.

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 2e 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 2e kwartaal 2013	Tot en met 2e kwartaal 2012	Vershil 2013-2012
Gemeente Steenberg	9,98	7,39	2,59

De omzet per inwoner tot en met het 2e 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 juni 2013 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte's	Aantal
Flexkompaan*	82,67	81
Ambtelijk	94,97	100
<b>Totaal</b>	<b>177,64</b>	<b>181</b>
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	168,76	
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

#### Vertrouwenspersonen

Binnen WVS-groep en Flexkompaan BV kennen we al geruime tijd de functie van vertrouwenspersoon. Er zijn onlangs twee nieuwe vertrouwenspersonen aangesteld. Het betreft een mannelijke en vrouwelijke functionaris.

#### Bescherming persoonsgegevens

Gegevens dienen volgens de Wet bescherming persoonsgegevens op een behoorlijke en zorgvuldige manier verwerkt te worden. De afspraken over het verwerken van gegevens bij WVS-groep en haar partners zijn recent vastgelegd in een ' Gedragscode bescherming en verwerking (persoons-)gegevens'. Deze gedragscode is voor iedere medewerker via Intranet toegankelijk.

#### Cultuurcampagne

In 2008 heeft WVS-groep in een cultuurcampagne aandacht gevraagd voor de wijze waarop we met elkaar omgaan ('Zo zijn onze manieren'). Onlangs is gestart met een campagne met andere onderwerpen zoals, flexibilisering en positief gebruik van social media.

#### Verjaring verlofuren

In de vorige cao SW stond dat het wettelijk verlof (4 weken verlof) na 5 jaar verjaart. Door de huidige vakantiewetgeving vervalt het wettelijk verlof formeel na 1,5 jaar. Dit geldt ook voor het wettelijk verlof van 2012. In de nieuwe cao SW is de verjaringstermijn van het wettelijk verlof (met ingang van 1-1-2013) weer vastgesteld op 5 jaar. Het wettelijk verlof toegekend in het kalenderjaar 2012 vervalt, ondanks de nieuwe bepaling in de huidige cao SW, dus nog wel per 1 juli 2013. Naar verwachting vervallen per 1 juli 2013 8000 verlofuren. De medewerkers zijn hier diverse malen op gewezen.





Premiebetaling ziektekosten niet langer via loon  
Besloten is, door een wijziging in de CAR-UWO, dat de premie voor een ziektekostenverzekering van het ambtelijk personeel niet langer door de loonadministratie via het loon wordt ingehouden en afgedragen. De IZA-premie dient vanaf 1 oktober 2013 door de ambtenaar rechtstreeks via bijvoorbeeld automatische incasso te worden betaald. De collectieve ziektekostenverzekering bij het Zilveren Kruis, welke door de koepelorganisatie Cedris is afgesloten, kent nog wel een verplichte premiebetaling via het loon.

### **3.3 Medezeggenschap**

In het 2<sup>e</sup> kwartaal hebben er twee overlegvergaderingen (tussen de OR en de algemeen directeur) plaatsgevonden. De algemeen directeur heeft de OR o.a. geïnformeerd over :

- het Sociaal Akkoord waarin sprake is van regionale werkbedrijven die gelieerd zijn aan de arbeidsmarktregio's;
- het teruglopen van werk en mede als gevolg daarvan de oplopende financiële tekorten;
- verkennende gesprekken met Vebego over een mogelijke verdergaande samenwerking;
- vacatures (bedrijfsarts en 2 productieassistenten post) die extern geworven moeten worden;
- de eindrapportage bestuursopdracht arbeidsontwikkeling SW; in augustus wordt door 4 werkgroepen gestart met de uitwerking van deze rapportage.

Daarnaast zijn diverse rapportages van de arbeidsinspectie besproken o.a. het stilleggen van schilderwerk in Roosendaal en Etten Leur en de rapportages van de hercontrole in het industrieel bedrijf Bergen op Zoom. Ook is de 1<sup>e</sup> kwartaalrapportage van de veiligheidkundige besproken. Aan de hand van dit overzicht wordt schapsbreed inzichtelijk welke tekortkomingen wanneer opgelost dienen te zijn.

Er hebben drie OR-vergaderingen plaatsgevonden, waarvan één op locatie ('t Klein Loo in Halsteren). De OR heeft een verzoek ter instemming gekregen om te bezuinigen op de personele kosten van SW personeel. Een afvaardiging van de OR gaat deelnemen aan een technisch overleg waarin mogelijke bezuinigingen besproken zullen gaan worden. Op initiatief van de OR vindt het MTO (medewerkers tevredenheids onderzoek) - gelet op de veranderingen in wet- en regelgeving en de financiële situatie van WVS-groep – in het najaar van 2013 geen doorgang. De afdeling arbeidsontwikkeling heeft een presentatie gegeven van de afdeling en wat er allemaal mogelijk is op het gebied van arbeidsontwikkeling.

Voor belangstellenden is er een OR-Brochure gemaakt.

Met de Cliëntenraad is afgesproken dat daar waar mogelijk samengewerkt wordt met behoud van ieders eigen verantwoordelijkheid. Er is een kennismakingsgesprek geweest met het dagelijks bestuur van de OR van ATEA-Groep (Breda) en met de heer G. Obbink, projectleider bestuursopdracht arbeidsontwikkeling SW.

### **3.4 Ziekteverzuim**

Training verzuimbegeleiding leidinggevenden  
De verzuimtraining, als onderdeel van de campagne 'Gezond Werken', waarbij alle leidinggevenden van WVS-groep zijn bijgeschoold is afgerond. De nieuwe visie is aan alle werknemers en andere belanghebbenden verstrekt en is besproken tijdens het reguliere werkoverleg. Het verzuimreglement is hierop aangepast en beleid en processen worden herschreven. Er zijn doelstellingen afgesproken met betrekking tot het verzuimpercentage en het nieuwe verzuimbeleid is vast agendapunt bij verschillende overlegstructuren. In het kader van de nieuwe verzuimvisie is besloten de huisbezoeken alsmede de zogenaamde Eigen Verklaringen vanuit de arbodienst af te schaffen.





## Gezond Werken

In het kader van de campagne 'Gezond Werken' is het onderwerp 'bewegen' onder de aandacht gebracht. De onderwerpen 'voeding' en 'verslaving' worden momenteel voorbereid. De quick scan naar gezondheidsaspecten waaraan alle medewerkers van WVS groep konden deelnemen, is uitgevoerd en teruggekoppeld naar de medewerkers middels een persoonlijk gezondheidsadvies. Er is daarnaast ook op groepsniveau geanalyseerd. Vervolgens komen in de campagne nog aan de orde: hygiëne, leeftijdsbewust personeelsbeleid, gezonde werkplek, voorkomen bedrijfsongevallen, conflicten en stresshantering.

## Certificering arbodienstverlening

Op 8 april jl. is door Lloyd's een audit uitgevoerd met betrekking tot de normen ISO 9001:2008 en het Certificatieschema Dienstverlening Arbodiensten. Eén en ander is zeer goed verlopen.

## Cijfermatig overzicht

Het ziekteverzuim in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2013 vertoont het navolgende beeld:

- Wsw-medewerkers 10,86 % (2e kwartaal 2012: 11,93 %);
- Regulier personeel 5,38 % (2e kwartaal 2012: 4,55 %).

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>	51	29	8	12	2
	100 %	57 %	16 %	23 %	4 %
<b>Wsw</b>	1432	683	351	328	70
	100 %	48 %	24 %	23 %	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.

	<b>Totaal</b>	<b>Kort</b>	<b>Middellang</b>	<b>Lang</b>	<b>&gt;365 dagen</b>
<b>Regulier</b>	1192	79	140	796	177
	100 %	7 %	12 %	66 %	15 %
<b>Wsw</b>	33772	2227	5418	20680	5447
	100 %	6 %	16 %	62 %	16 %



## 4. Financiële kengetallen en informatie

### 4.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 2<sup>e</sup> kwartaal 2013 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m juni werkelijk	t/m juni budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	10.666	11.223	-557	21.862
netto omzet deelnemende gemeenten	3.856	4.349	-493	8.699
+/- mutatie onderhanden werken	339	0	339	
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-4.640	-4.895	255	-9.411
<b>Toegevoegde waarde</b>	<b>10.221</b>	<b>10.677</b>	<b>-456</b>	<b>21.150</b>
<i>in % van de omzet</i>	<i>70,4</i>	<i>68,6</i>	<i>1,8</i>	<i>69,2</i>
rijks subsidie	31.826	31.844	-18	63.688
overige subsidies overheid	226	160	66	320
<b>Totaal bijdrage overheden</b>	<b>32.052</b>	<b>32.004</b>	<b>48</b>	<b>64.008</b>
Overige bedrijfsopbrengsten	1.042	845	197	1.789
<b>Totaal baten</b>	<b>43.315</b>	<b>43.526</b>	<b>-211</b>	<b>86.947</b>
- loonkosten SW	-36.091	-35.236	-855	-70.472
- overige personeelskosten SW	-985	-967	-18	-2.183
- verstrekte loonkostensubsidies	-100	-124	24	0
<b>Totaal personeelskosten SW</b>	<b>-37.176</b>	<b>-36.327</b>	<b>-849</b>	<b>-72.655</b>
- kosten regulier personeel	-5.760	-5.599	-161	-11.190
- afschrijvingen	-862	-858	-4	-1.716
- overige bedrijfskosten	-2.341	-2.285	-56	-4.566
- financieringskosten	-193	-222	29	-444
<b>Totaal bedrijfslasten</b>	<b>-46.332</b>	<b>-45.291</b>	<b>-1.041</b>	<b>-90.571</b>
<b>Resultaat voor gem. bijdrage en dividend</b>	<b>-3.017</b>	<b>-1.765</b>	<b>-1.252</b>	<b>-3.624</b>
Gemeentelijke bijdrage	605	607	-2	1.214
Dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
<b>Totaal exploitatie resultaat</b>	<b>-2.412</b>	<b>-1.158</b>	<b>-1.254</b>	<b>-2.410</b>

Het exploitatieresultaat tot en met juni is € 1.254.000,- 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 tot en met het 2<sup>e</sup> kwartaal 2013 bedraagt € 311.000,-. Daarnaast is in februari de eenmalige uitkering ad € 170 per fte aan het SW-personeel uitgekeerd (€ 475.000,-) en de cao SW-verhoging van 1% vanaf 1 januari 2013 toegepast. Alle bovenstaande cao SW verplichtingen waren niet voorzien in het budget. Een hoger aantal fte SW veroorzaakt een verhoging van de loonkosten, maar zal over het jaar heen uitkomen op het budget i.v.m. de te realiseren taakstelling. Tevens is in het 1<sup>e</sup> kwartaal afscheid genomen van een ambtelijk medewerker. De moeizame economische ontwikkelingen hebben hun weerslag op alle activiteiten van WVS-groep. Door bezuinigingen bij zowel bedrijfsleven als gemeenten blijven de omzetten achter op budget.



## 4.2 Kosten

### Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met juni € 855.000,- 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 tot en met het 2<sup>e</sup> kwartaal 2013 sprake van een hoger aantal fte SW (3 fte, € 46.000,-), is een cao verhoging van 1 % per 1 januari 2013 toegepast (€ 352.000,- kosten) en is per 1 januari 2013 de pensioenpremie Wsw verlaagd (€ 330.000,- besparing).

### Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten SW zijn € 18.000,- (1,9 %) hoger dan budget. Dit wordt verklaard door:

- meer kosten voor woon/werk vervoer (structureel)	- € 8.000
- lagere kosten georganiseerd vervoer (structureel)	€ 5.000
- lagere studiekosten (structureel)	€ 30.000
- meer overige personeelskosten SW (structureel)	- € <u>45.000</u>
	- € 18.000

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 € 161.000,- (2,9 %) hoger dan budget. Dit wordt als volgt verklaard:

- hogere salariskosten ambtelijk personeel (structureel)	- € 43.000
- minder inhuur via Flexkompaan BV (structureel)	€ 39.000
- meer inhuur WBW (incidenteel)	- € 88.000
- meer indirecte uitzendkrachten (incidenteel)	- € 94.000
- minder overige personeelskosten regulier personeel (structureel)	€ <u>25.000</u>
	- € 161.000

Er zijn gemiddeld 4 fte minder vacatures Flexkompaan ingevuld. In het budget is een uitstroom van drie ambtenaren voorzien, maar deze zijn nog niet uitgestroomd. De hogere kosten inhuur WBW betreffende de inhuur ten behoeve van een werkgelegenheidsproject. Deze loonkosten worden volledig doorbelast aan de opdrachtgever (gemeente). De opbrengsten worden onder 'overige opbrengsten' verantwoord. 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,- (0,5 %) hoger dan budget.



### **Overige bedrijfskosten**

Deze zijn € 56.000,- (2,5 %) hoger dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

- hogere huurkosten (structureel)	-	€ 6.000
- lagere onderhoudskosten (structureel)		€ 82.000
- lagere energielasten (structureel)		€ 12.000
- lagere productie- en overige hulpmiddelen (incidenteel)		€ 12.000
- hogere marketing- en verkoopkosten (incidenteel)	-	€ 3.000
- lagere belastingen en verzekeringen (structureel)		€ 7.000
- lagere telefoonkosten (structureel)		€ 42.000
- lagere druk-, kopieer- en kantoorkosten (structureel)		€ 34.000
- hogere incidentele lasten (incidenteel)	-	€ 246.000
- hogere algemene kosten (incidenteel)	-	€ 25.000
- lagere reis- en verblijfkosten (structureel)		€ 21.000
- lagere externe onderzoek- en advieskosten (structureel)		<u>€ 14.000</u>
	-	€ 56.000

De hoge incidentele lasten worden veroorzaakt door het treffen van een vertrekregeling met een ambtenaar. De hogere algemene kosten worden veroorzaakt door hogere kosten abonnementen (+ € 27.000), hogere kosten seminars en trainingen (+ € 5.000) en de kosten van het project 'Gezond werken' (+ € 7.000). Deze hogere kosten worden deels gecompenseerd door (lagere) andere kostenposten.

### **Rentelasten**

De rentekosten zijn € 29.000 (- 13 %) 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 juni € 278.000,- 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>

