

WVS-groep dat werkt!

**Gemeente Steenbergen
Informatieset
1e kwartaal 2014**





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.....	18
3.1 Personele bezetting (regulier)	18
3.2 Personele regelingen & opleiding	18
3.3 Medezeggenschap	18
3.4 Ziekteverzuim.....	19
4. Financiële kengetallen en informatie.....	21
4.1 Exploitatierkening	21
4.2 Kosten	23
4.3 Investerings	24
5. Verklaring van afkortingen en begrippen.....	25

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 (en tot en met) het 1^e kwartaal van 2014.

1.1 Ontwikkelingen

In het 1^e kwartaal 2014 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Door het dagelijks bestuur is het inkoop- en aanbestedingsbeleid van WVS-groep vastgesteld. Tevens is de Notitie inzake in- en aanbesteding door gemeente bij WVS-groep geactualiseerd en aan de deelnemende gemeente toegezonden met het verzoek de mogelijkheden van inbesteding en SROI zoveel mogelijk te benutten.
2. Door het dagelijks bestuur is de ontwerp jaarrekening 2013 van WVS-groep opgesteld. De jaarrekening sluit met een nadelig resultaat van € 2,6 miljoen. In het eerste kwartaal van 2013 werd nog een verlies voorspelt van € 3,5 miljoen. WVS-groep is er derhalve in geslaagd het verlies aanzienlijk te beperken. Tevens is door het dagelijks bestuur een ontwerp begroting 2015 opgesteld. Dit betreft een 'globale' begroting waarbij uitsluitend rekening wordt gehouden met de situatie zoals die nu (bekend) is.

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 2013.

WVS-groep, dat werkt!

Onderstaand de belangrijkste commerciële ontwikkelingen binnen WVS-groep. Gelet onze relatie met onze klanten noemen we geen bedrijfsnamen.



Online marketing

Er is nog steeds sprake van groei in het aantal digitale aanvragen. In het eerste kwartaal hebben we 53 commerciële aanvragen via de online marketingactiviteiten verkregen. In het eerste kwartaal van 2013 waren dit nog 44 aanvragen. Om nog meer bedrijven aan ons te binden zonder teveel in te zetten op outbound marketing (acquisitie, bellen, mailings) zijn we afgelopen kwartaal begonnen met een kopgroep kennisdeling. Veertien collega's, variërend van bedrijfsleiders tot accountmanagers worden opgeleid om via social media op een vriendelijke wijze hun specifieke kennis te delen met de buitenwereld. Dit past in de inbound marketingstrategie van WVS-groep.

Cross-selling

Binnen WVS-groep kent men al enige tijd het Crossselling overleg (kruisbestuiving). Medewerkers met veel klantencontacten en commerciële activiteiten, komen maandelijks bij elkaar om zaken op elkaar af te stemmen om op die manier effectiever en efficiënter de klanten te benaderen en van dienst te zijn. Een commerciële vertegenwoordiger van 5 gemeenten neemt ook deel aan dit overleg.

Uitgangspunten van dit overleg zijn o.a. de klant centraal stellen, geen kansen onbenut laten en de (potentiële) klanten goed in beeld brengen en hen een totaal pakket aanbieden van diensten. Door deze werkwijze en met het inzetten van het instrument social media beoogt WVS-groep de klanten nog beter van dienst te kunnen zijn.

Industriële activiteiten

- Door deelname aan een tender is door een bekende supermarktketen in Nederland aan WVS-groep de opdracht gegund, om in week 17 12.500 ontbijtboxen te verpakken binnen 2 dagen. Deze ontbijtboxen zijn i.v.m. Koningsdag bestemd voor diverse scholen in Nederland.
- Bij een co-packer in Etten-Leur zijn we begonnen met een nieuwe groepsdetachering van ongeveer 25 medewerkers.
- Een bestaande groepsdetachering bij een distributeur van Aloë Vera in Roosendaal is met 25 medewerkers uitgebreid.
- Voor een producent in wellness producten hebben we een structurele opdracht gekregen voor het maken van warmtekussens.
- Er is voor een nieuwe relatie een pilot opgestart voor het demonteren van afgeschreven computersystemen, die later gerecycled worden.
- Voor een Belgische partijhandelaar heeft Industrie de opdracht gekregen, om bij een grote partij verzorgingsproducten handmatig diverse codes te verwijderen.
- Voor een bestaande relatie uit Moerdijk hebben we een grote opdracht ontvangen voor het assembleren en vullen van een luxe verpakking voor sigaretten.

Groen/ Businesspost

- Het contract met de gemeente Roosendaal is nagenoeg rond. Het is een samenwerking met het Team Openbare Werken, Sociale Zaken en WVS-groep. Het Groenonderhoud wordt onder de vlag van de gemeente uitgevoerd in 18 wijkteams die worden aangestuurd door de gemeente en WVS-groep. Het onderhoud is meer dan Groen alleen. Het is de bedoeling dat ook kleine reparaties aan straatwerk, verkeersborden, kleine calamiteiten e.d. worden meegenomen tijdens de rondgang door de wijk.
- Een grote zorginstelling uit de regio heeft voor het groenonderhoud op 12 locaties voor WVS-groep gekozen vanwege de goede kwaliteit. Het betreft een 1 jarig contract met een optie van nog eens 2 jaar.
- Vanwege de goede ervaringen die men heeft m.b.t. het uitrijden / verwisselen van containers door WVS-groep, is door meerdere gemeenten in de regio via een regionaal inzamelingsbedrijf voor huishoudelijk afval, gekozen voor WVS-groep.



- De afdeling Bestrating heeft de order gekregen om de brandgangen van een woningbouwvereniging in Tilburg te herstraten.
- Het Franciscus ziekenhuis heeft WVS-groep gevraagd een nieuwe tuin aan te leggen.
- Een woningbouwcoöperatie in Moerdijk heeft WVS-groep de opdracht gegund een tuin aan te leggen en de bomen te onderhouden.
- Door enkele gemeenten is gekozen uitkeringsgerechtigden in te zetten bij de avond opvoerploeg bij PostNI. WVS-groep zal dit proces begeleiden.
- Ziekenhuis Lievensberg en GGZWNB laten hun post bezorgen door Businesspost.

Detachering

- Een installatiebedrijf uit de regio heeft een SW-medewerker die daar gedetacheerd was, in dienst genomen in het kader van Begeleid Werken.
- Medewerkers van WVS-groep en uitkeringsgerechtigden van Etten-Leur werken samen bij 4 inzamelingspunten van supermarkten. Dit om plastic afval uit het milieu te houden.
- Bij een grote brouwerij uit de regio is het aantal gedetacheerden uitgebreid van 1 naar 2 fulltimers.
- Na de gehouden werktop heeft WVS-groep 1 medewerker kunnen detacheren bij een logistiek bedrijf.
- WVS-groep heeft bij een nieuwe klant (wegenbouw en bestrating) 1 medewerker gedetacheerd.
- WVS-groep heeft bij een nieuwe klant (tuinaanleg en onderhoud) 1 medewerker gedetacheerd. Met ons groenbedrijf wordt nader onderzocht of verdere samenwerking bij de klant mogelijk is.
- Bij een schilderbedrijf uit de regio heeft WVS-groep 1 medewerker gedetacheerd. Men is in gesprek om mogelijk meer mensen te detacheren.
- Gemeente Moerdijk heeft, via WVS-groep, 1 SW-medewerker aangesteld als assistent-havenmeester.
- WVS-groep heeft bij een nieuwe klant (supermarkt) 1 medewerker gedetacheerd.
- WVS-groep heeft bij een nieuwe klant (distributiebedrijf) 2 medewerkers gedetacheerd. Het bedrijf doet ook een beroep op het Flying Corps (een groep van 5 tot 10 medewerkers die flexibel kunnen worden ingezet).
- Vanuit WVS-groep zijn er bij nog 5 klanten mensen individueel gedetacheerd waardoor er in het laatste kwartaal 14 medewerkers individueel gedetacheerd zijn.

Samenwerking

- Er is een aftrap gedaan in het eerste kwartaal met collega SW-bedrijven WAVA / Go! (Oosterhout) en Atea-groep (Breda) om samen tot een uniforme werkaanpak te komen. Met verschillende werkgroepen worden de zaken die bij iedereen goed lopen geïnventariseerd. Medio juni volgt een terugkoppeling van alle bevindingen aan de directie.

- In december is er een werkconferentie georganiseerd voor de 19 gemeenten, het UWV, de 3 SW bedrijven en de kenniscentra om tot 1 gecoördineerde werkgeversbenadering te komen. Hieruit zijn 5 werkgroepen en een bouwplaoeg gevormd. Een deelname uit alle regio's, vanuit de verschillende disciplines, is actief betrokken om hier verder vorm aan te geven. In het eerste kwartaal van 2014 zijn de projectleiders benoemd, projectplannen opgesteld en de werkgroepen samengesteld. Vanaf maart zijn de werkgroepen aan de slag gegaan. Medio september dienen zaken geïmplementeerd te gaan worden.

- WVS-groep is lid geworden van ondernemersvereniging Halderberge.



- Er is een succesvolle werktop georganiseerd waarbij 80 deelnemers aanwezig waren waarvan 40 werkgevers. Er zijn tevens plaatsingen en constructieve gesprekken over verdere samenwerking uitgekomen en op 11 april volgde er een rondleiding bij 1 van de werkgevers.
- Er zijn gesprekken gaande met Titurel, specialist in opvang en begeleiding van medewerkers met autisme, om een 'onderweg naar huis' bijeenkomst te gaan organiseren rondom het thema autisme. Hierbij worden zowel werkgevers als dienstverleners betrokken.
- Samen met de gemeenten Roosendaal, Etten Leur, Breda en Oosterhout, WAVA / Go! en Atea-groep zijn we in overleg gegaan om het verzoek van PostNL om een avondploeg te gaan realiseren. Een mooi begin van een daadwerkelijke samenwerking waarbij de werkgever centraal staat.



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 2013	11		227	
Instroom (nieuwe indicaties)	2		66	
Uitstroom naar een dienstverband*	0		5	
Overige mutaties**	0		-16	
Per 31 maart 2014	13		272	

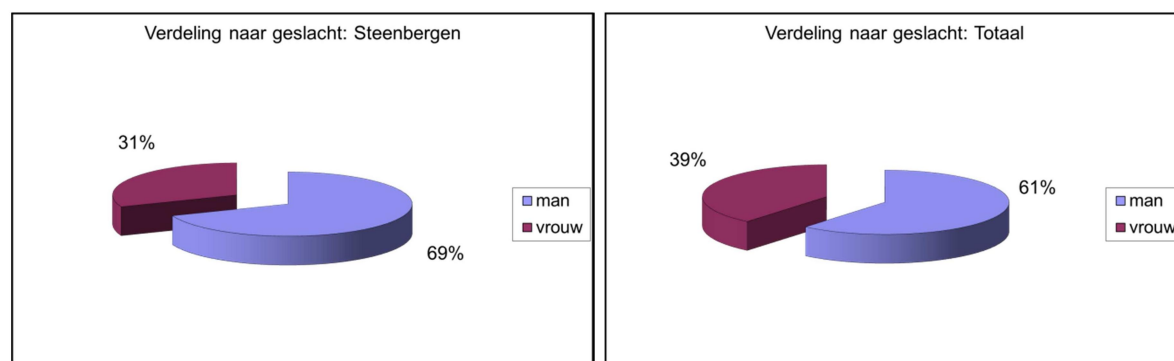
* Zie onderstaande specificatie.

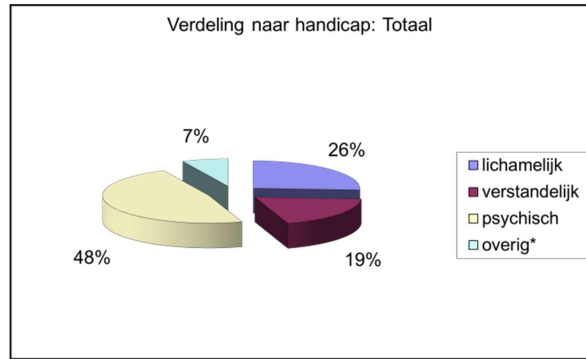
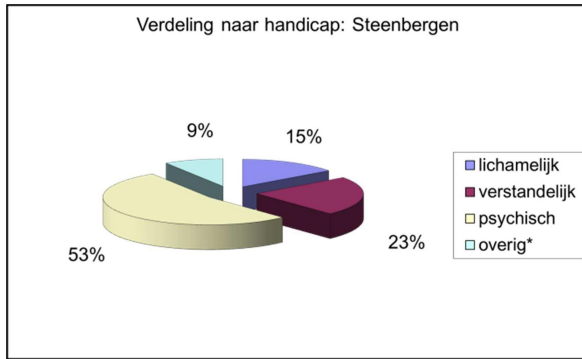
** Betreft verhuizingen en/of personen die van verdere bemiddeling hebben afgezien of personen die niet beschikbaar zijn.

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

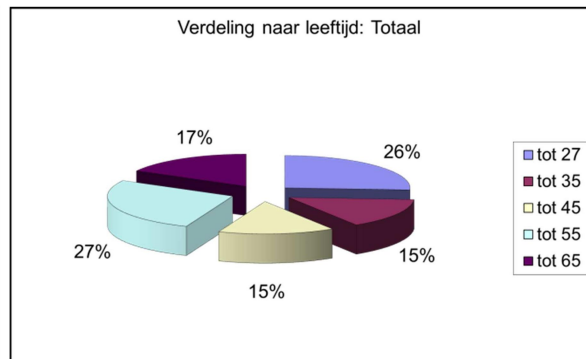
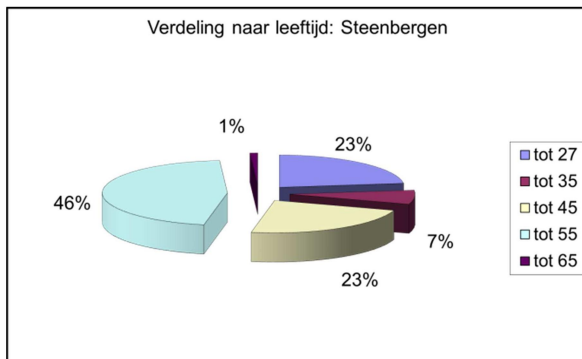
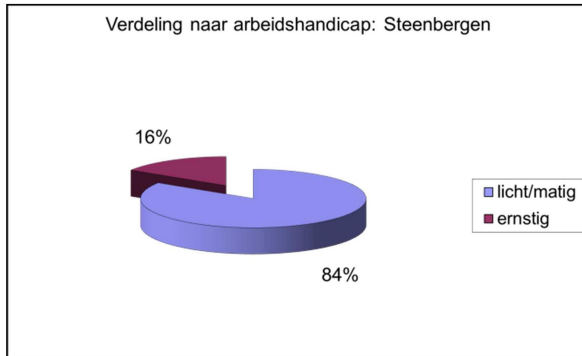
Uitkering voor uitstroom van wachtlijst naar een dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Ander inkomen				
Geen inkomen			1	20
Inkomen uit gesubsidieerde arbeid ihkv de WWB				
Uitkering WWB, IOAW, IOAZ				
Uitkering werkloosheid (niet WWB)			2	40
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			2	40
Totaal	0	0	5	100

De personen op de wachtlijst per 31 maart 2014 zijn als volgt te verdelen naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd.

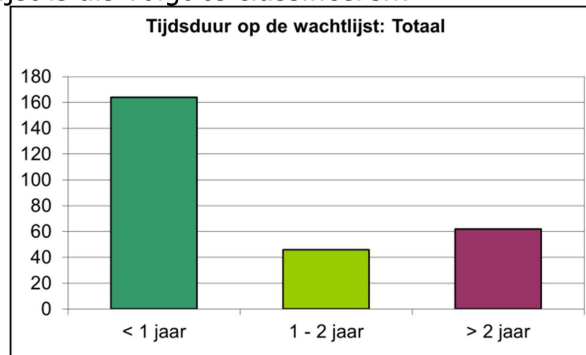
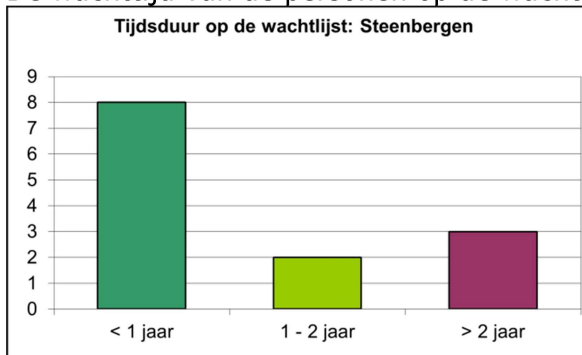




*overig = handicaps die niet direct te relateren zijn aan de bovengenoemde driedeling



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 16,77 maanden (WVS-groep totaal = 18,78) per 31 maart 2014.

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 2014 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	3	34
Binnen onder eigen leiding		16
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	1	7
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)		
Individuele detachering	2	8
Begeleid werken		2
Nog niet plaatsbaar	7	205

* 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 2014 (deze personen worden periodiek gevolgd door de afdeling Arbeidsontwikkeling):

Niet beschikbaar op de wachtlijst (in aantal)	Steenbergen	Totaal
Momenteel geen interesse		10
Ziekte		
Opleiding		
Detentie		
Arbeid met loonkostensubsidie		1
Aanmelding Arbo-traject		
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 2014:

Herindicaties wachtlijst	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	3	63
Bovengrens*		
Ondergrens**		
Totaal	3	63

*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 31 maart 2014 als volgt uit, afgezet tegen de bestedingen (plaatsingen):

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	Se's	€	Se's	€
Financiering*	121,48	3.158.907,61	2432,25	63.247.061,52
Bestedingen*	121,46	3.158.387,54	2432,99	63.266.304,12
Over-/onderrealisatie	-0,02	-520,07	0,74	19.242,60

* 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 2014 is als volgt gebruik gemaakt van deze regeling:

Voorschakeltrajecten (in personen)	Steenbergen	Totaal
Per 31 december 2013	0	0
Nieuwe dienstverbanden	0	0
Nieuwe trajecten	0	0
Beëindigde dienstverbanden*	0	0
Beëindigde trajecten**	0	0
Per 31 maart 2014	0	0
Gemiddeld t/m 1e 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
Totaal	0	0	0	0

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 2014.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	Se's	Fte's	Aantal	Se's	Fte's	Aantal
Per 31 december 2013	119,79	118,01	136	2470,36	2426,39	2837
Nieuwe dienstverbanden	0,00	0,00	0	5,62	5,29	7
Beëindigde dienstverbanden	0,56	0,56	1	19,72	19,17	26
Overige mutaties*	1,25	1,26	2	-14,34	-14,21	-11
Per 31 maart 2014	120,48	118,71	137	2441,92	2398,30	2807
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	120,48	118,71	137	2449,05	2405,45	2816
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	0,00			24,17		
Werkzaam bij ander Wsw-bedrijf:						
Gemiddeld t/m 1e kwartaal	1,00			27,06		

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

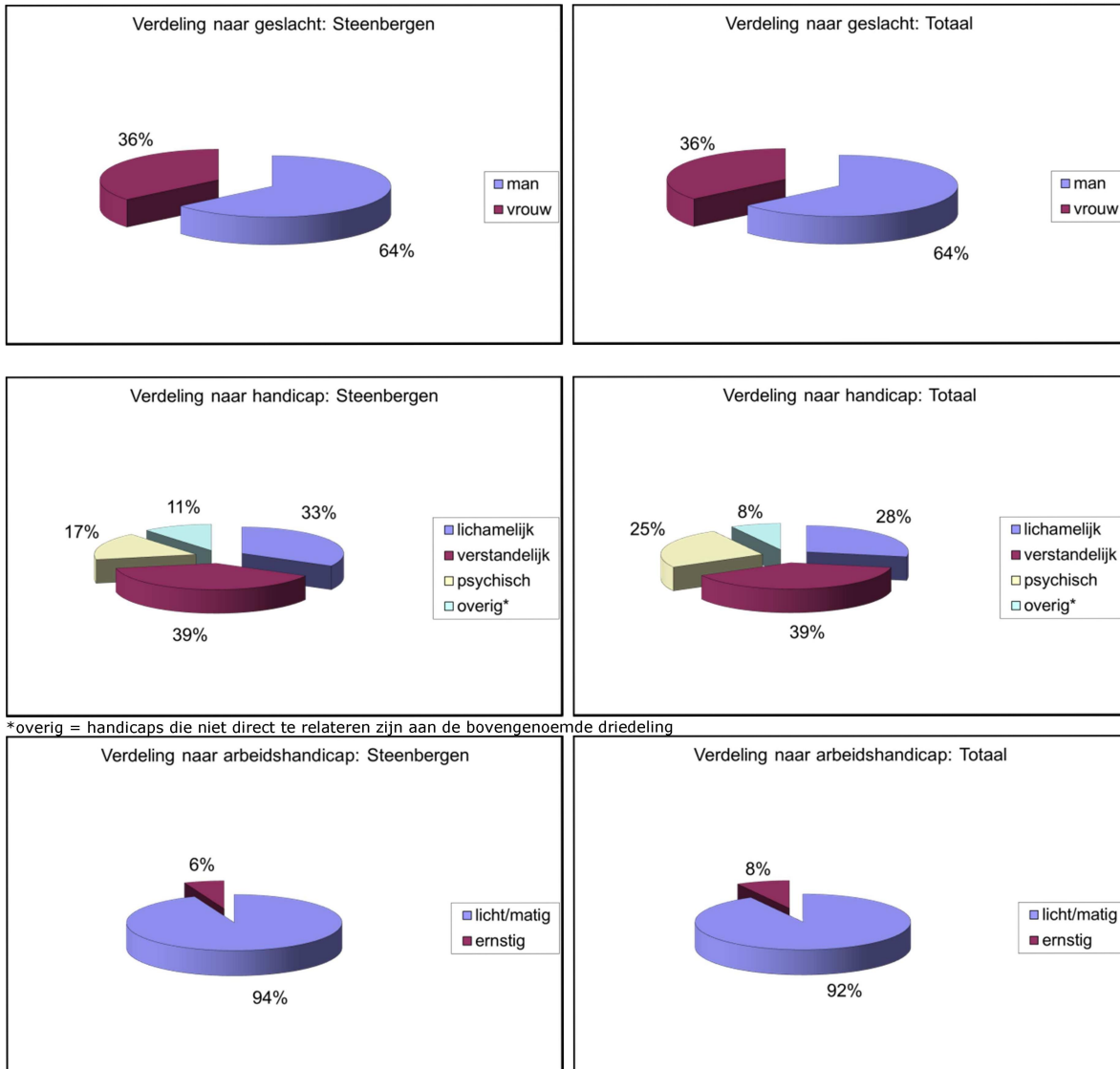
- De gemiddelde deeltijdfactor van de geplaatsten bedraagt voor uw gemeente: 87 % (WVS-groep totaal = 85 %)
- Van het aantal nieuw aangegane dienstverbanden is van uw gemeente 0 % (WVS-groep totaal = 0 %) ingestroomd in een Begeleid Werken dienstverband.
- Aantal dienstverbanden van medewerkers met een 'ondergrensindicatie' voor uw gemeente is 1 (WVS-groep totaal = 6).
- 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 2014 is als volgt te specificeren:

Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente			1	4
Retour wachtlijst Wsw			4	15
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid			8	31
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen	1	100	1	4
Voorziening ihkv AWBZ				
Overige bestemmingen			10	38
Overlijden werknemer			2	8
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	1	100	26	100



De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie en arbeidshandicap per 31 maart 2014 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 2014 geldt de volgende verdeling:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen	Totaal
Trainingsafdeling	1,00	23,36
Binnen onder eigen leiding	26,14	508,84
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	47,44	989,32
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	9,44	274,11
Individuele detachering	32,12	505,42
Begeleid werken	2,56	98,58

* 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. Onderstaande overzichten geven het aantal geplaatste medewerkers weer bij uw gemeente aan het eind van het 1e kwartaal van 2014 vergeleken met het eind van het 4e kwartaal van 2013.

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 3e kwartaal 2013		eind 1e kwartaal 2014	
	Fte's	Aantal	Fte's	Aantal
Bergen op Zoom	2,00	2	2,00	2
Etten-Leur	0,00	0	0,00	0
Halderberge	0,00	0	0,00	0
Moerdijk	0,00	0	0,00	0
Roosendaal	0,00	0	0,00	0
Rucphen	0,00	0	0,00	0
Steenbergen	0,00	0	0,00	0
Woensdrecht	0,00	0	0,00	0
Zundert	0,00	0	0,00	0
Totaal	2,00	2	2,00	2

Detachering bij Gemeente*	eind 4e kwartaal 2013		eind 1e kwartaal 2014	
	Fte's	Aantal	Fte's	Aantal
Bergen op Zoom	34,85	38	33,61	36
Etten-Leur	15,44	18	21,94	22
Halderberge	3,56	4	3,56	4
Moerdijk	7,24	8	7,67	8
Roosendaal	6,78	9	7,83	9
Rucphen	2,89	3	2,89	3
Steenbergen	1,57	2	1,67	2
Woensdrecht	0,68	1	1,00	1
Zundert	12,73	14	12,33	13
Totaal	85,74	97	92,50	98

* Zowel individuele-detachering als groenvoorziening.

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 2014.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	4	111
Bovengrens*		
Ondergrens**		3
Totaal	4	114

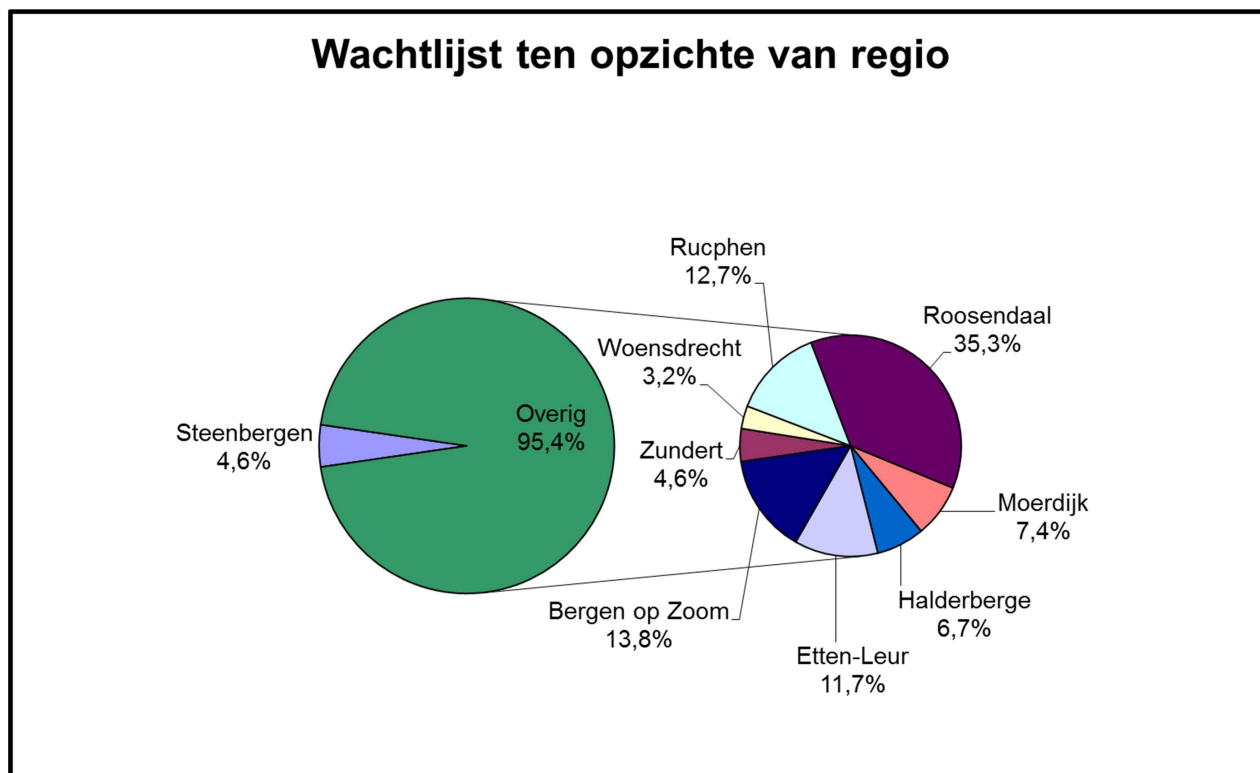
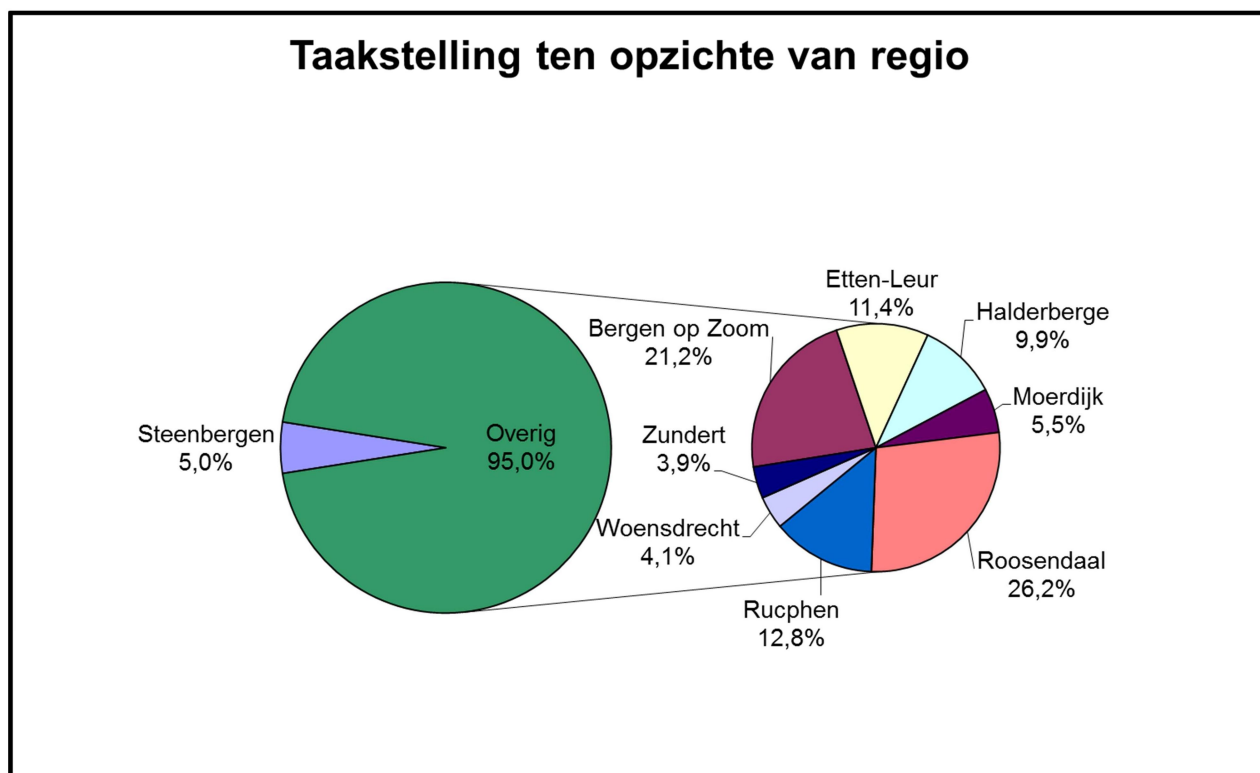
*Bovengrens: iemand voldoet niet meer aan de Wsw-criteria en kan doorstromen naar reguliere arbeidsmarkt.

**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 2014 (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 1e kwartaal 2014 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%). Een gedeelte van Woensdrecht Groen wordt gerealiseerd via onder-aanneming.

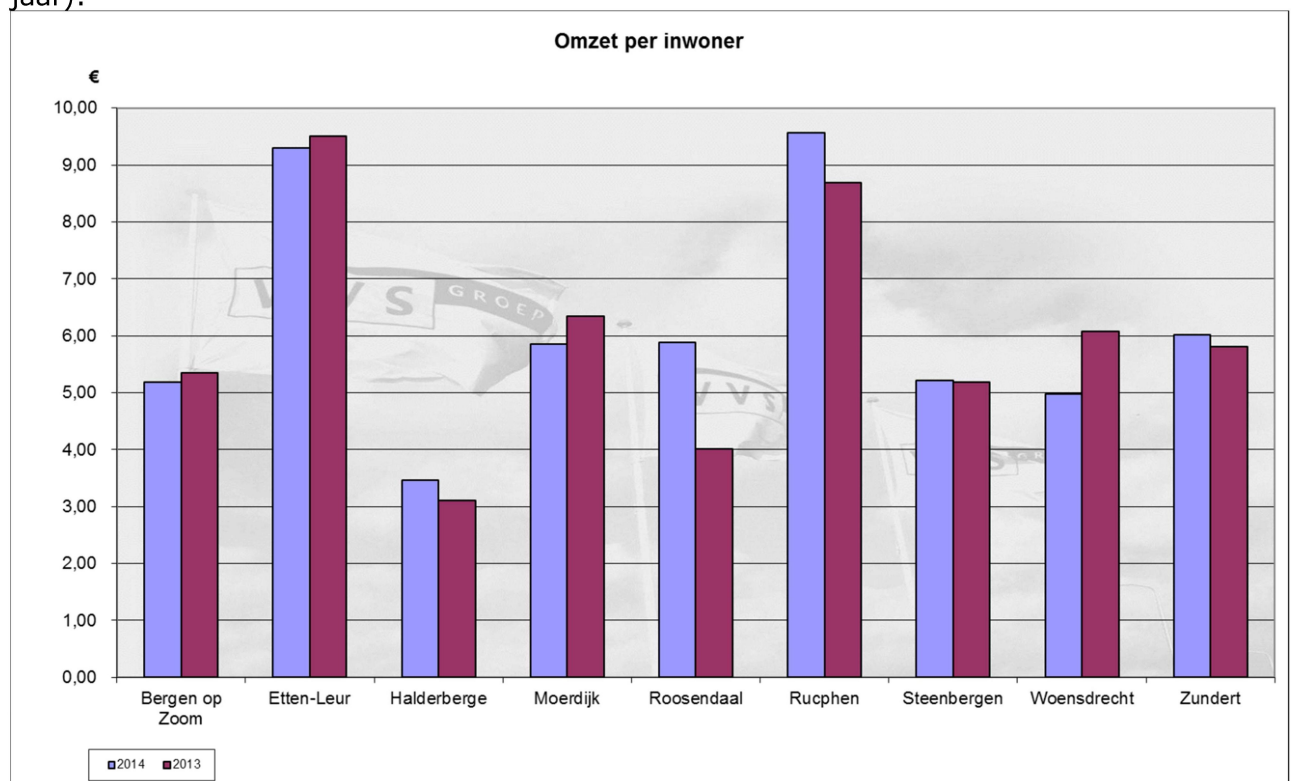
Bedrijf (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 1e kwartaal 2014	Tot en met 1e kwartaal 2013	Vershil 2014-2013	Tot en met 1e kwartaal 2014	Tot en met 1e kwartaal 2013	Vershil 2014-2013
Centrale diensten	0	0	0	77.588	520	77.068
Bedrijf 1 (groen + wagenpark)	73.120	75.935	-2.815	1.362.741	1.340.482	22.259
Bedrijf 2 (schoonm + ind. Rsd + WOL)	15.675	15.251	424	143.766	153.922	-10.156
Bedrijf 3 (post + ind. EL + ind. Boz)	9.446	8.032	1.414	79.367	42.830	36.537
Bedrijf 4 (individuele deta + BW)	7199	5.814	1.385	356.034	363.276	-7.242
SSW	16.443	16.443	0	57.696	57.696	0
Totaal	121.883	121.475	408	2.077.192	1.958.726	118.466

* Inclusief enkele crediteringen.

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal 2014 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 2014	Tot en met 1e kwartaal 2013	Vershil 2014-2013
Gemeente Steenberg	5,21	5,19	0,02

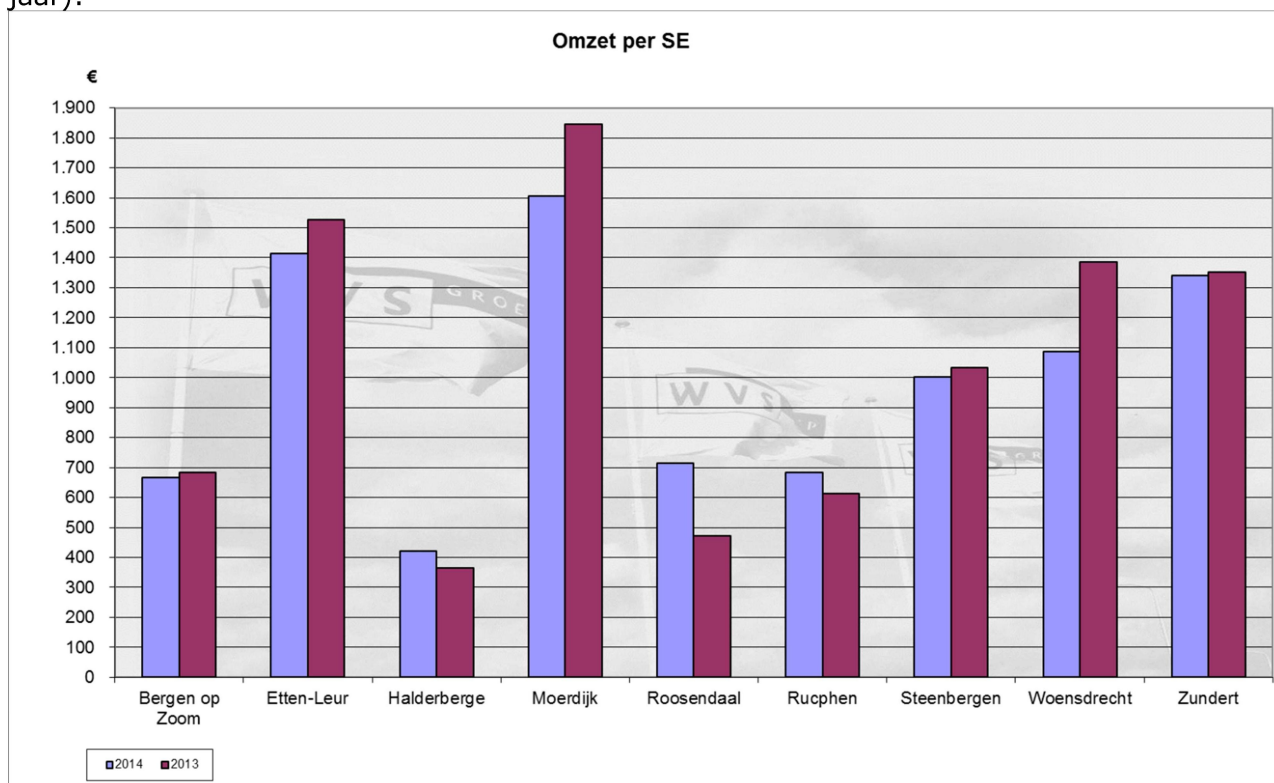
De omzet per inwoner tot en met het 1e kwartaal van 2014 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



De omzet per SE van uw gemeente tot en met het 1e kwartaal 2014 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per SE (in euro's)	Tot en met 1e kwartaal 2014	Tot en met 1e kwartaal 2013	Vershil 2014-2013
Gemeente Steenbergen	1.003	1.033	-30

De omzet per SE tot en met het 1e kwartaal van 2014 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 2014 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 172 fte's. De daadwerkelijke bezetting per ultimo maart 2014 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte's	Aantal
Flexkompaan*	80,19	80
Ambtelijk	90,83	96
Totaal	171,02	176
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	161,01	
werkzaam bij Accessio B.V.	0,50	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	4,63	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	2,88	
werkzaam bij Stichting WBW	0,00	
werkzaam bij Atea-groep Breda	1,66	
werkzaam bij Fa. Bras	0,34	

* Op basis van een 36-urig dienstverband.

3.2 Personele regelingen & opleiding

Vergoeding verblijfskosten 2014

De vergoeding van de verblijfskosten is geregeld in de regeling 'Reis- en verblijfskosten'. De vergoedingen zijn per 1 januari 2014 geactualiseerd en de nieuwe tarieven gepubliceerd op het intern informatienetwerk.

Regeling melding vermoeden misstand

Er is een nieuwe 'klokkenluidersregeling' vastgesteld. Dit naar aanleiding van het samengaan van de Onderzoeksraad Integriteit Overheid met de commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid. WVS-groep was aangesloten bij deze laatste commissie en dit is nu opgegaan in de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.

In de nieuwe regeling is het recht op juridische bijstand voor zowel melder als vertrouwenspersoon opgenomen.

Verbod e-smoker

Er is een aanpassing in het rookbeleid doorgevoerd, waarmee e-smokers en andere vormen van roken gelijk zijn gesteld met het roken van tabaksartikelen. Dit betekent dat iedere vorm van roken onder het rookverbod valt. Het is alleen toegestaan om in pauzes op de daarvoor aangewezen plekken te roken.

3.3 Medezeggenschap

In het 1e kwartaal hebben er twee overlegvergaderingen (tussen de Ondernemingsraad en de algemeen directeur) plaatsgevonden. De algemeen directeur heeft de OR o.a. geïnformeerd over :

- het financiële tekort van WVS-groep over 2013;



- het terugdraaien van het besluit van de gemeente Roosendaal om in 2014 geen vast SW-contracten meer aan te bieden.
Tevens zijn er enkele arbo-aangelegenheden besproken.

Er hebben 3 OR-vergaderingen plaatsgevonden, waarvan één extra. De OR heeft ingestemd met de Regeling melding vermoeden misstand 2013, het verzuimbeleid en het verzuimreglement en met de RI&E rapportage bedrijf 3 / businesspost & pakketservice.

De OR heeft een initiatiefvoorstel ingediend bij de algemeen directeur over het afschaffen van de beoordelingsgesprekken daar de basis voor deze gesprekken zowel voor het SW- als het ambtelijk personeel is komen te vervallen door het afschaffen van de overgangsregeling uitloopschalen en de regeling semi functionele bevordering. De OR stelt voor om (wederom) functioneringsgesprekken in te voeren.

Verder heeft de OR op basis van een aantal redenen besloten om niet (meer) deel te nemen aan de werkgroep die het 40-jarig jubileum van WVS-groep organiseert. De hoofdreden is, dat WVS-groep niet in een rooskleurige financiële situatie verkeert. Bovendien plaatst zij vraagtekens bij de haalbaarheid van de doelstelling(en) van de open dagen.

De OR was vertegenwoordigd bij een onaangekondigd bezoek van de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) aan het industriële bedrijf aan het Vaartveld in Roosendaal. Tijdens dit bezoek bleek dat aan medewerkers onvoldoende veiligheidsschoenen bij onveilige situaties waren verstrekt. Inmiddels is de onveilige situatie opgeheven.

Een delegatie van de OR heeft een gesprek gehad met de toetsingscommissie van Cedris voor het verkrijgen van een (toekomstig) branchekeurmerk.

Op 12 maart jl. hebben er OR verkiezingen plaatsgevonden. Er zijn 7 nieuwe kandidaten gekozen. Kort na de verkiezing heeft er een 2-daagse OR cursus "Aan de slag met een nieuwe OR" plaatsgevonden om zo goed mogelijk te worden toegerust om in te spelen op grote veranderingen. De algemeen directeur heeft bij aanvang van de cursus de OR geïnstalleerd en heeft een gedeelte van de cursus bijgewoond. Eind maart heeft de algemeen directeur de OR bijgepraat over de bestuursopdracht SW en over de stand van zaken van de huidige lokale en landelijke politieke ontwikkelingen.

3.4 Ziekteverzuim

Verzuimvisie en verzuimbeleid

Het eerste kwartaal van 2014 is gebruikt voor het vormgeven en voorbereiden van korte intervisie bijeenkomsten die in mei en juni van 2014 zullen plaatsvinden. Deze bijeenkomsten worden wederom door Falke & Verbaan verzorgd en zijn voor managementteam, divisieteam, bestuur Ondernemingsraad, de productiemangers, bedrijfsartsen, de personeelsadviseurs en alle leidinggevenden. Bij deze bijeenkomsten zal de gesprekstechniek van motiverende gespreksvoering, worden geïntegreerd. Dit betreft het op een motiverende wijze de medewerkers aanspreken op hun (verzuim)gedrag en ook henzelf hier verantwoordelijk maken.

Campagne Gezond Werken

De campagne Gezond Werken gaat de onderwerpen die landelijk in de aandacht komen te staan op het gebied van Psycho Sociale Arbeidsbelasting binnen WVS-groep aan de orde stellen. Dit jaar zal in het teken staan van werkstress. Het tijdstip waarop dit wordt aangepakt is afhankelijk van de landelijke acties / promotie hieromtrent.



Cijfermatig overzicht

Het ziekteverzuim in het 1^e kwartaal van 2014 vertoont het navolgende beeld:

- Wsw-medewerkers 11,4 % (1e kwartaal 2013: 14,9 %)
- Regulier personeel 5,3 % (1e kwartaal 2013: 8,3 %).

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	78	50	18	9	1
	100 %	64 %	23 %	12 %	1 %
Wsw	1827	939	511	297	80
	100 %	52 %	28 %	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.

	Totaal	Kort	Middellang	Lang	>365 dagen
Regulier	1012	154	237	536	85
	100 %	15 %	23 %	53 %	9 %
Wsw	34584	3274	7726	17331	6253
	100 %	10 %	22 %	50 %	18 %



4. Financiële kengetallen en informatie

4.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 1^e kwartaal 2014 zijn als volgt:

in € x 1.000	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	4.836	5.654	-966	23.135
netto omzet deelnemende gemeenten	2.020	1.928	240	7.712
+/- mutatie onderhanden werken	577	0	577	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-2.184	-2.417	233	-9.319
toegevoegde waarde	5.249	5.165	84	21.528
<i>in % van de omzet</i>	76,6	68,1	8,4	69,8
rijkssubsidie	15.921	15.393	528	61.571
overige subsidies overheid	200	127	73	507
totaal bijdrage overheden	16.121	15.520	601	62.078
overige bedrijfsopbrengsten	542	535	7	2.141
totaal baten	21.912	21.220	692	85.747
- loonkosten SW	-17.898	-17.590	-308	-70.362
- overige personeelskosten SW	-467	-486	19	-2.153
- verstrekte loonkostensubsidies	-43	-53	10	0
totaal personeelskosten SW	-18.408	-18.129	-279	-72.515
- kosten regulier personeel	-2.841	-2.872	31	-11.496
- afschrijvingen	-393	-396	3	-1.584
- overige bedrijfskosten	-1.004	-1.169	165	-4.679
- financieringskosten	-90	-91	1	-363
totaal bedrijfslasten	-22.736	-22.657	-79	-90.637
resultaat voor gem. bijdrage en dividend	-824	-1.437	613	-4.890
gemeentelijke bijdrage	1.225	1.225	0	4.890
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
totaal exploitatie resultaat	401	-212	613	0

Netto omzet gemeenten is inclusief omzet uit hoofde van projecten (Roosendaal).

Het exploitatieresultaat in het 1^e kwartaal 2014 is € 613.000,- positiever dan het budget. Dit wordt o.a. veroorzaakt door een hogere rijksbijdrage Wsw (ten opzichte van lagere SW-loonkosten), een hogere toegevoegde waarde en lagere kosten. Het positieve verschil ten opzichte van het budget wordt vooral verklaard door het feit dat in het budget rekening is gehouden met een lager aantal SW-ers. Door de uitruil van Wsw-taakstelling met de gemeente Enschede is het aantal SW-ers met tijdelijke contracten (met lage SW-lonen en een hogere rijksbijdrage en meer toegevoegde waarde) hoger. Dit levert financieel een netto voordeel op.



Prestatieindicatoren

in €

	t/m mrt. werkelijk	t/m mrt. budget		jaar budget
omzet per fte SW	2.878	3.320		13.506
toegevoegde waarde per fte SW	2.204	2.261		9.426
rijkssubsidie per fte SW	6.684	6.739		26.958
totaal opbrengsten per fte SW	9.199	9.291		37.542
loonkosten SW per fte SW	-7.514	-7.701		-30.806
overige personeelskosten SW per fte SW	-214	-236		-943
overige pers.kosten regulier per fte SW	-1.193	-1.257		-5.033
totaal bedrijfslasten per fte SW	-9.545	-9.920		-39.683
exploitatieresultaat per fte SW	168	-93		0
fte SW : fte regulier	13,8	13,3		13,3
subsidieresultaat in € x 1.000	-2.487	-2.736		-10.944
operationeel resultaat in € x 1.000	2.888	2.524		10.944

Het subsidieresultaat is € 249.000,- positief ten opzichte van het budget. Het operationele resultaat is € 364.000,- positief ten opzichte van het budget.



4.2 Kosten

Loonkosten SW

De loonkosten SW zijn tot en met maart € 308.000,- hoger dan budget. Dit wordt met name veroorzaakt door het hogere aantal fte SW (+ 98 fte) dat verloond wordt.

Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten SW zijn € 19.000,- (4 %) lager dan budget. Dit wordt verklaard door:

- meer kosten voor woon/werk vervoer (structureel)	- €	4.000
- meer kosten georganiseerd vervoer (structureel)	- €	5.000
- lagere studiekosten (structureel)	€	37.000
- minder intakekosten (structureel)	€	1.000
- meer veiligheidsmiddelen (incidenteel)	- €	11.000
- meer kantinekosten (niet in budget) (structureel)	- €	15.000
- minder overige personeelskosten (incidenteel)	€	16.000
	€	19.000

Kosten regulier personeel

De personeelskosten regulier personeel zijn € 31.000,- (1,1 %) lager dan budget. Dit wordt als volgt verklaard:

- hogere salariskosten ambtelijk personeel (structureel)	- €	30.000
- minder inhuur via Flexkompaan BV (structureel)	€	60.000
- meer inhuur WBW (incidenteel)	- €	23.000
- minder indirecte uitzendkrachten (incidenteel)	€	12.000
- minder overige personeelskosten regulier personeel (structureel)	€	12.000
	€	31.000

In de loop van 2014 gaan een aantal ambtenaren met (vervroegd) pensioen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 3.000,- lager dan het budget.

Overige bedrijfskosten

Deze zijn € 165.000,- (14 %) lager dan budget. Dit wordt veroorzaakt door:

- hogere huurkosten (structureel)	-	€	1.000
- lagere onderhoudskosten (incidenteel)		€	73.000
- lagere energielasten (structureel)		€	20.000
- lagere productie- en overige hulpmiddelen (incidenteel)		€	23.000
- lagere marketing- en verkoopkosten (incidenteel)		€	18.000
- lagere belastingen en verzekeringen (structureel)		€	12.000
- lagere telefoonkosten (structureel)		€	14.000
- lagere druk-, kopieer- en kantoorkosten (structureel)		€	16.000
- hogere incidentele lasten (incidenteel)	-	€	2.000
- lagere externe onderzoek- en advieskosten (structureel)		€	7.000
- hogere algemene kosten (structureel)	-	€	10.000
		€	165.000

Rentelasten

De rentelasten zijn € 1.000 (1 %) lager dan budget.



4.3 Investerings

Van het totale investeringsbudget voor 2014 ad € 1,16 miljoen is tot en met maart € 454.000,- 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 UWV bepaalt dit via een onafhankelijke indicatiestelling.</p>

