



# Gemeente Steenbergen Informatieset 4e kwartaal 2016

## Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene informatie.....	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkeling .....	5
1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet .....	5
1.3 Samenwerking met SDW & GGZ .....	9
1.4 Commerciële ontwikkelingen .....	9
2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal over Wsw.....	12
2.1 Financiering Wsw.....	12
2.2 Dienstverbanden.....	12
2.3 Herindicaties dienstverbanden .....	16
3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD's .....	17
4. Regulier personeel en ziekteverzuim .....	19
4.1 Personele bezetting (regulier) .....	19
4.2 Ziekteverzuim .....	19
5. Financiële kengetallen en informatie.....	20
5.1 Exploitatierkening .....	20
5.2 Risicoparagraaf .....	21
6. Verklaring van afkortingen en begrippen .....	22

## Inleiding

WVS-groep is het leerwerkbedrijf in het westen van Noord-Brabant om mensen tegen zo laag mogelijke kosten deel te laten nemen aan arbeid. De missie is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk brengen. WVS-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. De ISD Brabantse Wal en het werkplein Hart van West-Brabant zijn voor WVS-groep belangrijke opdrachtgevers als het gaat om het uitvoeren van leerwerktrajecten.

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 6 een verklaring van afkortingen en begrippen opgenomen.

Wij gaan er vanuit dat wij u, middels deze informatieset, zo volledig mogelijk informeren. Voor een nadere toelichting of suggesties kunt u contact opnemen met de heren Jos Koopman, algemeen directeur, of Pieter Havermans, ambtelijk secretaris, te bereiken op telefoonnummer 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, te weten:

het ontwikkelen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar, waar mogelijk, betaald werk;

- het bieden van een SW-baan aan mensen met een Wsw-indicatie;
- het meer naar buiten plaatsen van onze medewerkers;
- het zoeken van samenwerking met private marktpartijen.

WVS-groep voert van oudsher de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit. Per 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om mensen met een Wsw-indicatie een SW-baan aan te bieden. Het aantal mensen dat bij of via WVS-groep een Wsw-dienstverband heeft loopt vanaf 1 januari 2015 dus geleidelijk aan terug.

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 hebben de 9 deelnemende gemeenten medio 2015 besloten dat WVS-groep het leerwerkbedrijf van de negen gemeenten wordt. WVS-groep beschikt immers over de kennis, het netwerk en de infrastructuur om deze taak goed uit te voeren. Dit betekent dat WVS-groep, in opdracht van de ISD Brabantse Wal en het werkplein Hart van West-Brabant in onze regio, kortlopende leerwerktrajecten zal bieden aan mensen met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt met als doel deze mensen weer meer kansen te bieden op betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Tevens hebben de negen deelnemende gemeenten besloten dat WVS-groep het beschut werk zal gaan uitvoeren. Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' (beschermde) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Het UWV indiceert deze mensen.

De omvorming van een SW-bedrijf (dat vooral gericht is op het bieden van werk, het uitvoeren van productie en het genereren van financiële opbrengsten) naar een leerwerkbedrijf (dat vooral de focus heeft op (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen) zal niet van het ene op het andere moment gerealiseerd zijn. Verwacht wordt dat deze omvorming (herstructurering) ongeveer 5 jaar in beslag zal nemen.

In de afgelopen jaren heeft WVS-groep al ervaring opgedaan met verschillende werkgelegenheidsprojecten waarvan sommigen in opdracht van gemeenten en bedrijfsleven werden verricht. Bij paragraaf 1.2 kunt u lezen welke projecten recentelijk zijn uitgevoerd c.q. in uitvoering zijn. Tevens wordt in deze paragraaf nader toegelicht welke activiteiten WVS-groep (in opdracht van de gemeenten / werkpleinen) uitvoert c.q. gaat uitvoeren in het kader van de Participatiewet.

In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over (en tot en met) het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2016.

## 1.1 Bestuurlijke ontwikkeling

In het 4<sup>e</sup> kwartaal 2016 vonden de navolgende gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Door het algemeen bestuur is besloten een aanpassing op de begroting 2017 in procedure te brengen. Deze aanpassing is (helaas) noodzakelijk vanwege een (veel) forsere bezuiniging van de Rijksoverheid op de rijksbijdrage Wsw en een tegenvaller in de zogenaamde LIV-opbrengsten (als gevolg van een wetwijziging die in november door de 1<sup>e</sup> Kamer is goedgekeurd). Beide tegenvallers leiden tot een extra tekort op de exploitatie 2017 van bijna € 2,5 miljoen. Aan de 9 deelnemende gemeenten is voorgesteld het extra tekort aan te vullen door middel van een verhoging van de aanvullende gemeentelijke bijdrage.
2. Door het algemeen bestuur is het Machtigingsbesluit DB 2017 vastgesteld, alsmede het Controleprotocol jaarrekening 2016 en het normen- en toetsingskader 2016.

## 1.2 Bouwen aan het leerwerkbedrijf / uitvoering Participatiewet

WVS-groep heeft van de negen deelnemende gemeenten een nieuwe rol gekregen als leerwerkbedrijf. De focus ligt hierbij op de (arbeids-)ontwikkeling van werkzoekenden. WVS-groep is verantwoordelijk voor de (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen. De toeleiding tot betaald werk is in handen van het regionaal georganiseerde Werkgevers Service Punt (WSP) waarin gemeenten, werkpleinen, UWV en WVS-groep samenwerken. Hieronder volgt een overzicht van de activiteiten die WVS-groep in het kader van de nieuwe Participatiewet uitvoert c.q. recentelijk heeft uitgevoerd.

### 1.2.1 Activiteiten in het kader van de Participatiewet

#### Beschut Werk

Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' (beschermd) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Een gemeente regelt zelf hoe en in welke gevallen zij beschut werk aanbiedt. Dit beleid hebben gemeenten vastgelegd in een verordening. Alle gemeenten krijgen geld om beschutte werkplekken te organiseren. In onze regio hebben alle 9 deelnemende gemeenten besloten om beschutte werkplekken te organiseren bij WVS-groep. Mensen die in aanmerking komen voor beschutte werkplekken krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV (P-wet) en worden gedetacheerd bij WVS-groep.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2016*	Gerealiseerde beschutte werkplekken per 31 december 2016
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal
Bergen op Zoom	11,3	2
Steenbergen	2,4	1
Woensdrecht	2,0	
Totaal	15,7	3
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal
Etten-Leur	5,5	1
Halderberge	3,8	
Moerdijk	3,7	2
Roosendaal	14,7	1
Rucphen	5,8	
Zundert	1,5	
Totaal	35,0	4

\*De berekende fictieve aantallen zijn geen personen, maar jaargemiddelde bezette plaatsen.

## Leerwerktrajecten

WVS-groep voert in opdracht van de werkpleinen leerwerktrajecten uit. Het betreft hier uitkeringsgerechtigden van de negen deelnemende gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die voor maximaal 6 maanden met behoud van uitkering deelnemen aan een leerwerktraject. Het doel van een leerwerktraject is een optimale arbeids- en mensontwikkeling voor de werkzoekende. Het ultieme doel is het laten uitstromen van kandidaten richting regulier werk. De doelgroep betreft kandidaten die bemiddelbaar zijn met ondersteuning en arbeidsperspectief. Tijdens het leerwerktraject worden werknemersvaardigheden en competenties ontwikkeld en worden specifieke ontwikkelvragen beantwoord. Na of tijdens het leerwerktraject neemt het Werkgevers Servicepunt (WSP) de bemiddeling richting de arbeidsmarkt op zich. Het werkplein bepaalt of, en zo ja welke aanvullende instrumenten worden ingezet voor de ontwikkeling van de werkzoekenden alsmede of er voor betrokkene een traject wordt ingezet met als doel het doorstromen naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt. Afgesproken is dat in 2016 vanuit de ISD Brabantse Wal 80 en vanuit het werkplein Hart van West-Brabant 82 personen via een leerwerktraject geplaatst zullen worden.

Een overzicht van het afgelopen jaar tot 31 december 2016 geeft aan dat er vanuit het Werkplein Hart van West Brabant 30 kandidaten actief aan de slag zijn in een leerwerktraject. 21 Kandidaten zijn aangemeld maar om diverse redenen nooit gestart. De redenen waarom iemand niet is gestart zijn heel divers. Zo kan iemand net een baan hebben gevonden op het moment dat het leerwerktraject start, of kan tijdens het intakegesprek blijken dat een leerwerktraject toch niet haalbaar is, of moeten er eerst nog medische gegevens worden opgevraagd, of soms komen kandidaten gewoon niet opdagen et cetera.

22 Kandidaten zijn in afwachting van een leerwerktraject (soms moet eerst een VOG worden aangevraagd alvorens iemand kan starten of worden lopende sollicitaties afgewacht). Voor 4 kandidaten is het traject beëindigd.

Vanuit de ISD Brabantse Wal zitten 8 kandidaten in een leerwerktraject. 10 Kandidaten zijn in afwachting van de start van een leerwerktraject. 9 Kandidaten zijn aangemeld maar zijn nooit gestart. In overleg met de ISD Brabantse Wal en de Stichting SamenWerken zijn afspraken gemaakt over de doorstroom van kandidaten vanuit de Stichting SamenWerken naar een leerwerktraject bij WVS-groep. Het gaat hier om kandidaten die toe zijn aan een volgende stap. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een warme overdracht van de kandidaat.

Alle acties in het kader van leerwerktrajecten gebeuren in goed overleg tussen de klantmanagers van de ISD en het Werkplein en de trajectbegeleiders van WVS-groep.

Werkpleinen	Afgesproken leerwerktrajecten in 2016	Gerealiseerde leerwerktrajecten per 31 december 2016
	Aantal	Aantal
ISD Brabantse Wal	80	8
Werkplein Hart van West-Brabant	82	30
Totaal	162	38

## Participanten / sociale detachering

In het kader van de Participatiewet bestaat de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden met behulp van een loonkostensubsidie een (tijdelijk) arbeidscontract te bieden (tot maximaal 23 maanden) bij het sociaal detachingsbedrijf van WVS-groep, Flexkompaan BV. Werkzoekenden kunnen dan vanuit Flexkompaan BV (tijdelijk) gedetacheerd worden bij een reguliere werkgever. Met de reguliere werkgever wordt dan de afspraak gemaakt dat de betrokken werkzoekende (gedetacheerde), na afloop van de detacheringstermijn, bij de reguliere werkgever in dienst zal treden, tenzij tijdens de detachering is gebleken dat de gedetacheerde overduidelijk niet geschikt is voor de functie. Deze socialedetachering kan op deze manier fungeren als een voorschakeltraject op weg naar een betaalde baan bij een reguliere werkgever.

Per 31 december 2016 is één plaatsing met een loonkostensubsidie gerealiseerd.

## **Implementatie van Talent 6**

WVS Industrie Roosendaal en de afdeling Arbeidsontwikkeling zijn begonnen met een pilot voor de implementatie van Talent 6 binnen de industriële bedrijfsonderdelen. Regionaal is gekozen voor de methodiek Talent 6. Met deze methodiek kan de ontwikkeling van mensen worden gemeten op basis van het toetsen van 6 competenties. Met de komst van de leerwerktrajecten ligt er een behoefte om nog meer aansluiting te vinden tussen werk en ontwikkeling. Om mensen te kunnen voorzien van een goed leerwerktraject is het noodzakelijk dat de bedrijfsprocessen hierop zijn aangepast en dat de werkleiding goed samenwerkt met de afdeling Arbeidsontwikkeling. In het kader van pilot leert de leiding om met een ander oog te kijken naar de werkprocessen teneinde te bepalen welke competenties kunnen worden ontwikkeld per werksoort. De resultaten van de pilot zullen worden gebruikt om Talent 6 over de andere bedrijfsonderdelen uit te rollen.

## **Project 'Iedereen doet mee'**

Het project 'Iedereen doet mee' wordt uitgevoerd in opdracht van de ISD Brabantse Wal. Het project heeft als doel om uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren en te ontwikkelen. Alle acties zijn gericht op het vinden van werk. Het betreft hier een ESF project. Het totaal aantal deelnemers bedraagt 200. In dit project wordt een groep deelnemers met een afstand tot de arbeidsmarkt intensief begeleid. De samenwerking tussen de ISD Brabantse Wal en WVS-groep geeft, naast de aandacht voor deze groep werkzoekenden, ook inzicht in de nieuwe rol van WVS-groep als leerwerkbedrijf. Via dit project worden ook acties ondernomen om de service teams bij de afdelingen Openbare Werken van de gemeenten Bergen op Zoom en Steenbergen gestalte te doen krijgen. Geconcludeerd kan worden dat samenwerken loont. Het project is formeel per 31 december 2016 beëindigd. Momenteel wordt er een evaluevaluatie gemaakt met reflectie op het proces en een cijfermatige onderbouwing ervan. In het 4<sup>e</sup> kwartaal zijn er acties ingezet om het project door te kunnen laten lopen met ondersteuning van ESF-subsidie. Voor een aantal deelnemers leidt de ontwikkeling in het project tot betaalde arbeid op de arbeidsmarkt.

## **Project Werk Activering Plaatsen (WAP)**

Het project WAP wordt uitgevoerd in opdracht van de gemeente Roosendaal. Het project heeft als doel het activeren van uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De plaatsingen in het kader van de WAP geschieden bij de industrie (140 trajecten) en groenvoorziening (in samenwerking met Openbare Werken van de gemeente Roosendaal) (40 trajecten) voor de duur van 13 weken. Tot en met het 4<sup>e</sup> kwartaal 2016 zijn 118 personen aangemeld voor de WAP, waarvan 34 bij het Team Openbare Werken en 84 bij WVS Industrie. Het WAP-project is per 31 december 2016 geëindigd.

## **Project Actualiseren Participatievermogen**

In november 2016 is WVS, in opdracht van de ISD Brabantse Wal, gestart met het project om circa 1300 klanten van de ISD uit te nodigen voor een gesprek. Tijdens dit gesprek worden de gegevens die voorhanden zijn geactualiseerd en wordt er nagegaan of de klanten ingezet kunnen worden op diverse projecten. Tevens wordt aangegeven of het klanten betreft die ingedeeld kunnen worden in categorie A, B of C. Dit project loopt door tot maart / april 2017. Het project vindt plaats in volledig beheer van WVS en ook op de locatie van WVS in Bergen op Zoom. Na afronding van dit project beschikt de ISD over een geactualiseerd klantenbestand.

## **1.2.2 Activiteiten in opdracht van derden**

### **Develop & Job activation single parents (PMI)**

Met Philip Morris International is overleg geweest omtrent het starten van een nieuw project: het begeleiden en ontwikkelen van 5 alleenstaande ouders met kinderen en hen zo mogelijk uit te plaatsen in een baan op de reguliere arbeidsmarkt. Dit project wordt gefinancierd door Philip Morris International (PMI). De selectie van de kandidaten voor dit project vindt plaats in samenwerking met de ISD Brabantse Wal. De selectie heeft plaatsgevonden in het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2016. De daadwerkelijke uitvoering van het project start in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2017.

### **Trajecten wachtlijsten Wsw (sectorplan)**

Het project wachtlijst Wsw is inmiddels afgerond. In overleg met de gemeenten zijn 21 kandidaten geselecteerd voor het project. Hiervan zijn er in totaal 5 uitgestroomd naar betaald werk. Twee kandidaten zijn aangemeld voor een indicatie beschut werken. 6 Kandidaten zijn bemiddelbaar waarvan een aantal een proefplaatsing met uitzicht op werk hebben. De overige kandidaten zijn voortijdig om allerlei redenen gestopt of blijken een langer traject nodig te hebben.

### **Versterken kansen voor jongeren in een kwetsbare positie (sectorplan)**

Vanuit het sectorplan is het project opgepakt om jongeren uit het VSO / Pro onderwijs in beeld te brengen en toe te leiden naar werk. De selectie van deze jongeren is gedaan door de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant. Zeven deelnemers zijn in het 3<sup>e</sup> kwartaal gestart met dit project. Einde 4<sup>e</sup> kwartaal was het resultaat dat 2 jongeren geplaatst zijn binnen WVS-groep in het kader van Begeleid Werken. 1 Jongere is doorgestroomd naar een externe werkgever, 1 jongere heeft een verlengde stage bij WVS-groep gekregen, 1 jongere is terug overgedragen voor verdere acties door de ISD, 1 jongere is gestart met stage bij een externe werkgever en bij 1 jongere vinden momenteel nadere capaciteiten onderzoeken plaats. Het project is per 31 december 2016 beëindigd. Bij de ISD Brabantse Wal is een werkgroep opgericht om acties uit te zetten voor kwetsbare jongeren/schoolverlaters. Dit krijgt zijn vervolg in 2017.

### **Training van werk naar werk (sectorplan)**

In het 3<sup>e</sup> kwartaal is de eerste actie gestart in het kader van multicultureel vakmanschap en intercultureel communiceren. Gedurende 2017 gaan er nog diverse groepen starten met deze tweedaagse training. In het 4<sup>e</sup> kwartaal zijn er trainingen geweest op het gebied van sociale vaardigheden (SOVA) en het opkomen voor jezelf (je eigen grenzen kunnen aangeven / assertiviteit).



### **1.3 Samenwerking met SDW & GGZ**

Zowel SDW, GGZ als WVS participeren al jaren gezamenlijk bij Klein Loo. De werkgroep optimalisatie dienstverlening is gevraagd om te kijken naar de mogelijkheden voor een verdere optimalisatie van de samenwerking. Gewerkt wordt nu aan een business case waarin we een gezamenlijke afdeling met begroting gaan uitwerken. Ook de Stichting Samen Werken en Wij Zijn Traverse zijn als partijen uitgenodigd om mee te denken en eventueel te participeren.

### **1.4 Commerciële ontwikkelingen**

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

#### **Online marketing**

In het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2016 werd er voortgeborduurd op de verandering naar een nieuwe huisstijl. Dit gebeurt geleidelijk aan om kosten te drukken (door het eerst opmaken van oude voorraden).

Ook de herpositionering van WVS naar leerwerkbedrijf werd voortgezet. Bij een nieuwe rol hoort ook een nieuwe marktbenadering en dus ook een aangepaste website. Deze zal vermoedelijk begin 2017 worden gelanceerd.

Tenslotte zijn er een aantal marketingacties uitgevoerd. Zo is er een inbound marketing / blog training georganiseerd om de online zichtbaarheid te vergroten. Ook zijn er een aantal off- en online marketing acties gehouden om de waarde van onze diensten bij de ondernemers kenbaar te maken. Voor de groenvoorziening zal de promotie van onze diensten bij particulieren stopgezet worden i.v.m. verminderde capaciteiten.

Het aantal aanvragen, verkregen uit online marketingactiviteiten, komt in het 4<sup>e</sup> kwartaal uit op 27. Bijna de helft hiervan is afkomstig van bedrijven. De afname van het aantal aanvragen komt mede door het stopzetten van marketing richting particulieren.

#### **Industriële activiteiten**

##### **Flying Team**

Het Flying Team bestaat uit een groep medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt die flexibel ingezet wordt binnen bedrijven voor tijdelijke projecten. Dit team wordt aangestuurd door een werkleider van WVS. Deze werkleider is tevens het operationeel aanspreekpunt voor onze opdrachtgever. Met dit team wil WVS o.a. een etalage creëren bij opdrachtgevers zodat bedrijven kennis kunnen maken met diverse medewerkers, in de hoop een uitstroom naar het bedrijfsleven te kunnen realiseren.

In het 4<sup>e</sup> kwartaal is dit team actief geweest bij 7 verschillende bedrijven in diverse sectoren zoals logistiek, industrie en handelsbedrijven.

Het Flying Team bestaat momenteel uit een kern van 12 personen en is uit te breiden naar behoefte.

##### **Werken op Locatie (WOL)**

Binnen 7 bedrijven in West-Brabant heeft WVS permanent een groep medewerkers inclusief werkleiding geplaatst. De werkzaamheden die hier uitgevoerd worden, betreffen vooral VAL activiteiten zoals stickersen, ompakken enz. Afgelopen kwartaal heeft één opdrachtgever te kennen gegeven te stoppen met zijn WOL van 60 medewerkers. De reden hiervan is dat de door WVS uitgevoerde werkzaamheden ingevuld gaan worden met eigen personeel aangevuld met uitzendkrachten. In het 4e kwartaal heeft WVS gesprekken gevoerd met een bedrijf in Etten-Leur. Vanaf 1 januari 2017 wordt hier een nieuwe WOL opgestart, daarnaast zijn we in gesprek over diverse prospects voor het inrichten van een nieuwe WOL locatie. Het aantal WOL-gedetacheerden is ruim 700 medewerkers.

## **Doorstroomhal**

Om onze medewerkers als ook externe doelgroepen te ontwikkelen en voor te bereiden op het werken bij externe bedrijven, hebben we in Bergen op Zoom De Doorstroomhal geïntroduceerd.

In het 4<sup>e</sup> kwartaal zijn er 4 SW-medewerkers bij een bedrijf geplaatst en 2 kandidaten van ISD Brabantse Wal uitgestroomd, waarvan 1 persoon in een proefplaatsing en 1 persoon met een tijdelijk contract van 9 maanden.

## **Groen**

In het 4e kwartaal is er voor € 66.177,- aan nieuwe contracten en eenmalige werkzaamheden extra binnengehaald bij nieuwe klanten. Enkele van deze werkzaamheden zijn:

- Het bestrijden van prunus op de vliegbasis Woensdrecht voor particuliere opdrachtgever.
- Opruimwerkzaamheden op het voormalige terrein van Philips in opdracht van een aannemer.
- Mangatbewaker en opperman voor een aannemingsbedrijf te Bergen op Zoom.

Daarnaast zijn er vele kleine opdrachten zoals het plaatsen van schuttingen en de aanleg en onderhoud van tuinen bij particulieren.

Verder zijn er stappen gemaakt in de ontwikkeling naar leerwerkbedrijf. Zo ligt er een voorstel om doorstroomwijken in te richten door b.v. bepaalde werkzaamheden te reserveren voor mensen die tijdelijk komen werken. Daarbij kan worden gedacht aan de volgende werkzaamheden: onkruid bestrijden, zwerfvuil ruimen, blad ruimen enz.

WVS is gestart met een acquisitieronde bij verschillende groenbedrijven. In eerste instantie om ze te informeren over de nieuwe rol van WVS, maar nog meer om erachter te komen wat de behoeften zijn. Nadat we een beeld hebben van de markt, gaan we met de kansen die de bedrijven aangeven naar de ISD en het Werkplein om leerwerktrajecten op te starten voor de groenbranche.

## **Detachering**

In het 4<sup>e</sup> kwartaal 2016 zijn / is:

- 58 Bedrijfsbezoeken afgelegd.
- 11 nieuwe SW-detacheringen gerealiseerd.
- 8 kandidaten uit het landelijke doelgroepenregister en 3 Wajongers geplaatst in een garantiebaan.
- 2 kandidaten geplaatst op een proefplaatsing.
- 2 kandidaten uit het landelijke doelgroepenregister vanuit het 'prettig gesprek' in dienst getreden bij de gemeente Halderberge.
- in opdracht van het Werkplein en de ISD 8 loonwaardebepalingen uitgevoerd.
- hernieuwde afspraken gemaakt met WVS Schoonmaak Vof over samenwerking en inmiddels zijn daar ook mensen geplaatst.
- met Randstad Participatie gesprekken gevoerd om te gaan samenwerken. De gesprekken zijn inmiddels in een vergevorderd stadium. Ook met Tempo Team worden in dit kader verkennende gesprekken gevoerd.
- nadere samenwerkingen opgezet met enkele grote opdrachtgevers.
- deelgenomen aan de werving voor de opleiding sheetmetal worker Aviolanda.
- WVS uitgenodigd om de werving te doen voor een groot technisch bedrijf dat zich gaat vestigen op de Vliegbasis Woensdrecht.
- deelgenomen aan Autimatch, Businessplaza Turfschip, het participatie event in de Grote kerk in Breda en het Bedankt-voor-de-banen event.

Uiteraard neemt WVS ook deel aan diverse netwerkbijeenkomsten zoals onder andere ACE Midden en West-Brabant, Open Cappuccino, MKB Bergen op Zoom, Innovatief Ondernemerschap / BZW en Human Business Support.

Eind 2016 is een klanttevredenheidsonderzoek gehouden. De resultaten hiervan treft u onderstaand aan.



## 2. Informatie van uw gemeente en WVS-groep totaal over Wsw

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, SW-medewerkers een volwaardige werkplek bieden waar ze trots op kunnen zijn en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen bieden op betaald werk elders. Onze sociale doelstellingen kunnen slechts gerealiseerd worden bij het beschikbaar hebben van voldoende werk en uitstekende contacten met het bedrijfsleven. Vanaf 1 januari 2015 stromen er geen nieuwe SW-ge-indiceerden in, in een SW-dienstverband. Dit betekent dat het zittende Wsw bestand via natuurlijk verloop jaarlijks afneemt.

### 2.1 Financiering Wsw

Het ministerie van SoZaWe verstrekt aan de gemeenten jaarlijks een Participatiebudget. Ook het budget voor de Wsw is hieraan toegevoegd. Het geld voor het zittend Wsw bestand wordt door het ministerie verdeeld op basis van de realisaties uit het voorgaande jaar, gecorrigeerd voor de voorspelde natuurlijke uitstroom voor het lopende jaar. Door de aangesloten gemeenten wordt het participatie (deel-)budget Wsw/zittend aan WVS-groep overgedragen. De financiering (per SE) ziet er tot 31 december 2016 als volgt uit:

Middelen WVS-groep	Steenbergen		Totaal	
	SE	€	SE	€
Bestedingen	116,92	2.975.782,36	2.257,76	57.463.243,17

### 2.2 Dienstverbanden

#### Wsw-dienstverbanden

In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden bij WVS-groep van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal van 2016.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Steenbergen			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2015	115,29	113,51	130	2308,16	2265,85	2651
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0,00	0,00	0	6,67	6,67	7
Beëindigde dienstverbanden	6,70	6,56	8	109,93	107,90	139
Overige mutaties*	3,44	3,69	3	0,55	-0,74	0
Per 31 december 2016	112,03	110,64	125	2205,45	2163,88	2519
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	116,90	115,30	131	2256,37	2214,31	2584
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	1,00			19,08		

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

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 4e kwartaal 2016 is als volgt te specificeren:

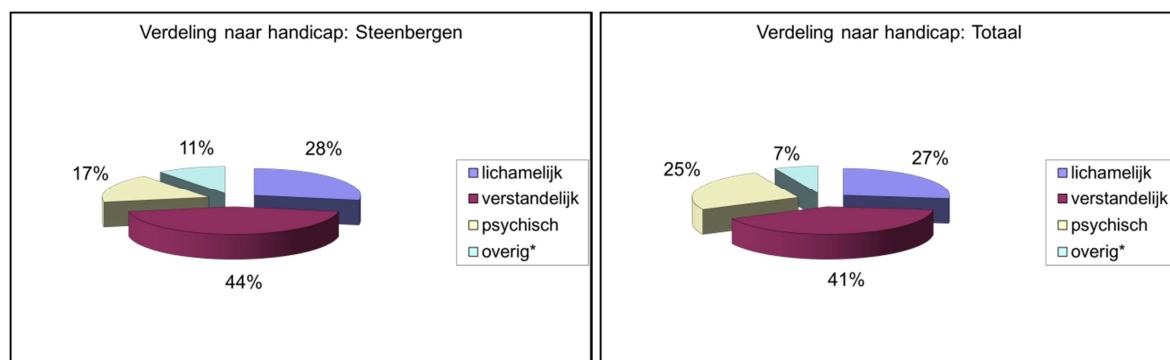
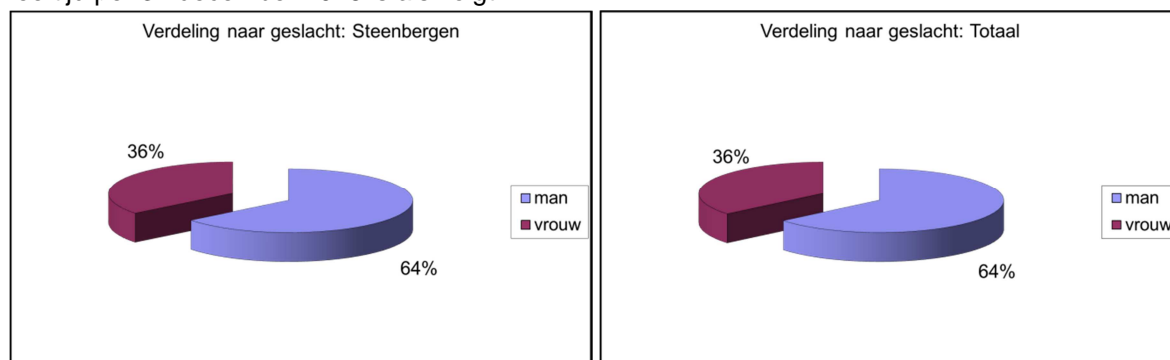
Bestemming einde dienstverband	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente	1	12,5	8	5
Retour wachtlijst Wsw	1	12,5	37	26
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	6	75	71	51
Uitkering werkloosheid				
(Vervroegd)pensioen			9	7
Voorziening i.h.k.v. AWBZ			14	10
Overige bestemmingen				
Overlijden werknemer			1	1
Begeleid werken plaatsing				
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

De betaalde transitievergoeding\* aan Wsw-medewerkers tot en met het 4e kwartaal 2016:

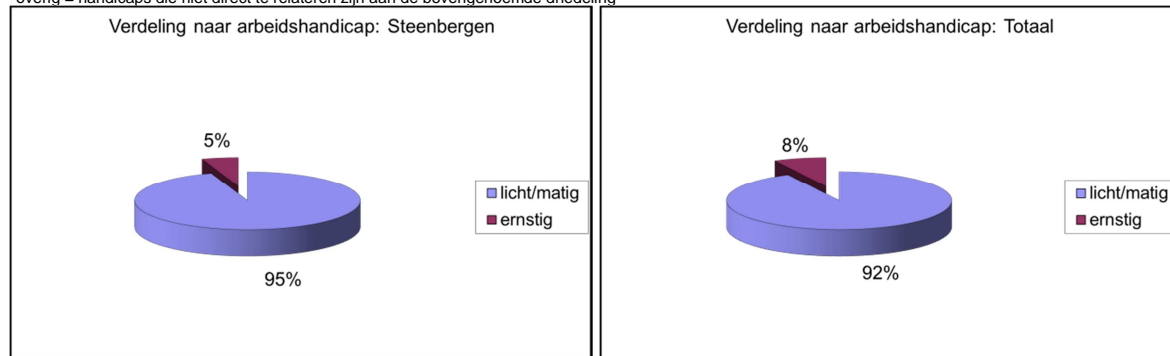
Transitievergoeding	Steenbergen		Totaal	
	Aantal	€	Aantal	€
Wsw	1	3.032,80	33	352.116,94

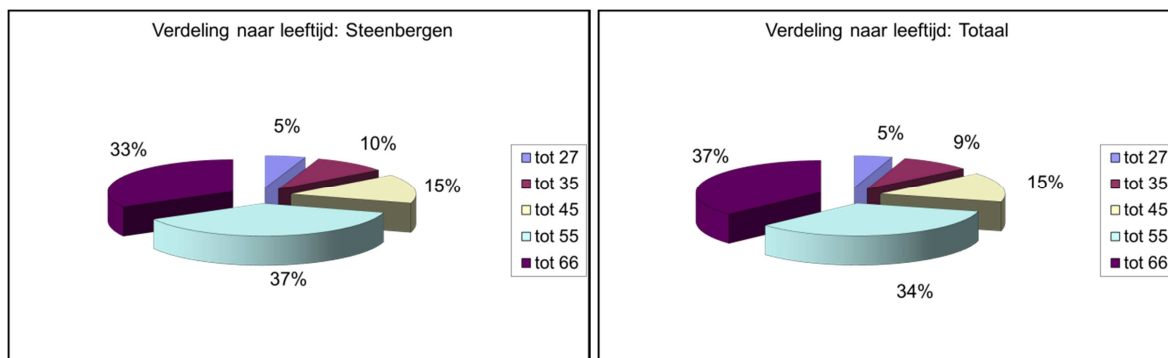
\* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS-groep heeft hier geen invloed op.

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 31 december 2016 is als volgt:



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



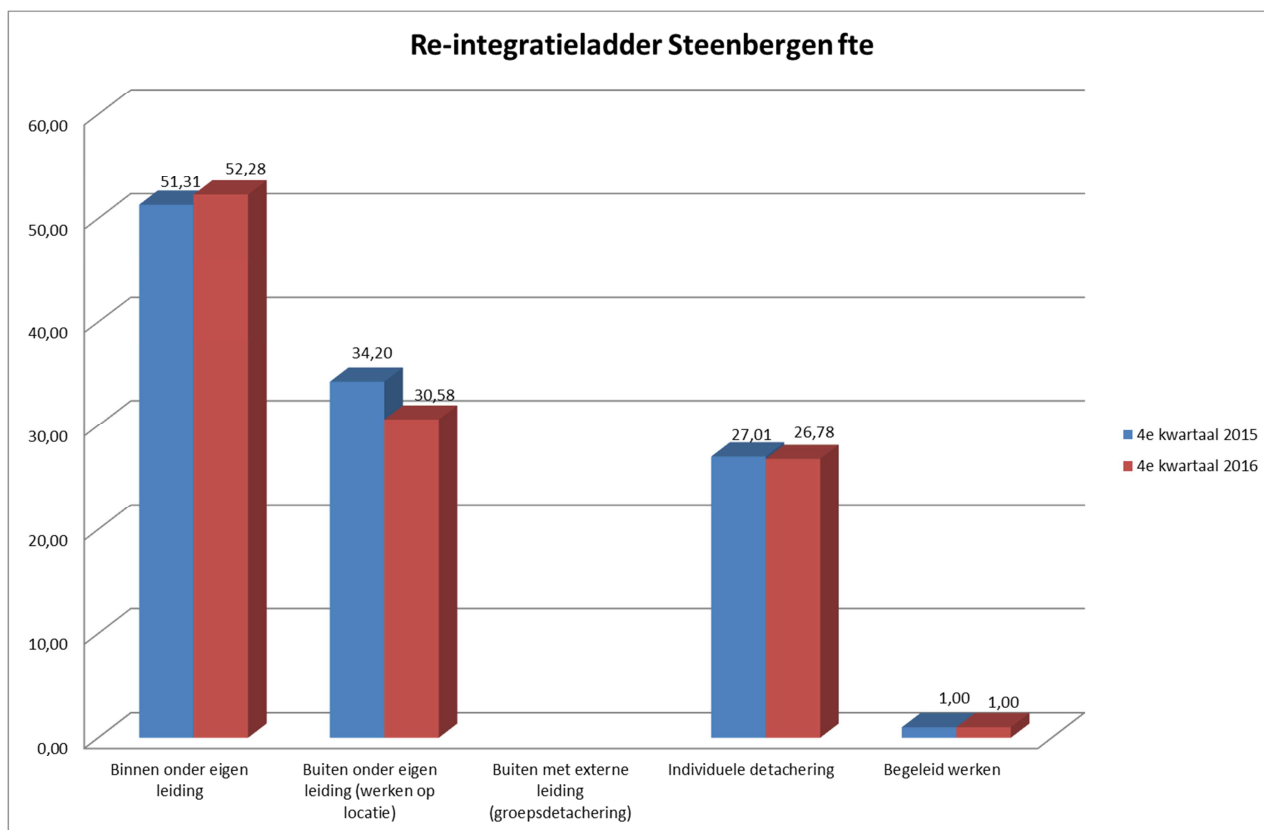


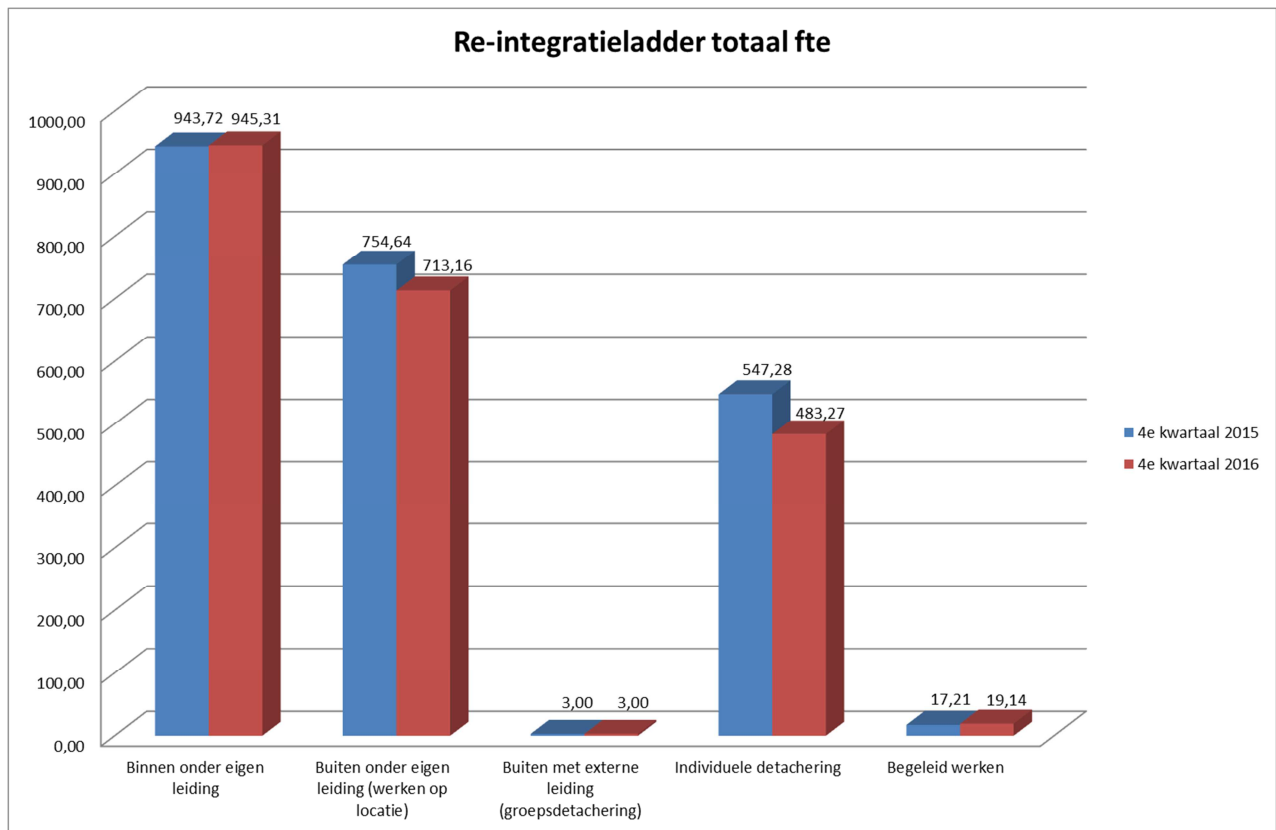
### Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder\*. De SW-medewerkers die bij WVS-groep werkzaam zijn in staf- of leidinggevende functies vallen volgens de definitie van de re-integratieladder (voor een groot deel) onder de categorie 'Binnen onder eigen leiding'. Om een duidelijk beeld te geven om hoeveel fte staf- en leidinggevend SW-personeel het gaat zijn deze aantallen in het onderstaande overzicht uitgesplitst. Aan het eind van het 4e kwartaal van 2016 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 4e kwartaal van 2015:

Re-integratieladder (in fte's)	Steenbergen				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
4e kwartaal	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Binnen onder eigen leiding	51,31	52,28	3,89	3,89	943,72	945,31	84,35	88,24
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	34,20	30,58			754,64	713,16	4,89	2,89
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)					3,00	3,00		
Individuele detachering	27,01	26,78			547,28	483,27	3,83	2,00
Begeleid werken	1,00	1,00			17,21	19,14		

\* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.





## Opleidingen

Om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers verder te ontwikkelen met als doel intern maar uiteindelijk extern te kunnen functioneren zijn in het 4<sup>e</sup> kwartaal de volgende trainingen en cursussen gevolgd:

- Bedrijfshulpverlening (BHV) Compleet, 4 deelnemers geslaagd.
- BHV herhaling, 21 deelnemers geslaagd.
- Bosmaaieren, 23 deelnemers, 22 geslaagd.
- Bosmaaieren herhaling, 43 deelnemers geslaagd.
- Datalekken Awareness Training, 75 deelnemers (aantal geslaagden nog onbekend).
- EHBO diploma, 6 deelnemers geslaagd.
- EHBO herhaling, 140 deelnemers geslaagd.
- Gewenst Gedrag Interventieteams, 38 deelnemers geslaagd.
- Gewenst Gedrag Intervisie, 20 deelnemers geslaagd.
- Gewenst Gedrag receptiemedewerker, 10 deelnemers geslaagd.
- HACCP, 13 deelnemers geslaagd.
- Heftruck herhaling, 3 deelnemers geslaagd.
- Heggenschaar, 5 deelnemers 4 geslaagd.
- Lean training, 9 deelnemers geslaagd.
- MEE trainingen, 20 deelnemers geslaagd.
- Motivational Interviewing, 15 deelnemers geslaagd.
- Motorkettingzagen herhaling, 11 deelnemers geslaagd.
- Multicultureel Vakmanschap, 5 deelnemers geslaagd.
- NEN VOP 3140, 4 deelnemers geslaagd.
- Ponte 1, 4 deelnemers geslaagd.
- Ponte persoonlijke coaching, 2 deelnemers (gevolgd).

- Ponte ARBO-dienst, 6 deelnemers geslaagd.
- Reachtruck, 3 deelnemers geslaagd.
- Rij-instructie stuur rechts, 4 deelnemers geslaagd.
- Sociale Hygiëne, 9 deelnemers 5 geslaagd.
- Steigerbouw, 3 deelnemers geslaagd.
- VCA 1, 19 deelnemers 17 geslaagd.
- VCA VOL, 8 deelnemers geslaagd.
- Veilig werken langs de weg, 9 deelnemers geslaagd.

### Detachering bij gemeenten/ Begeleid Werken

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 4e kwartaal van 2016 vergeleken met het eind van het 3e kwartaal van 2016.

Detachering bij Gemeente	eind 4e kwartaal 2016		eind 3e kwartaal 2016	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	19,33	21	21,04	23
Etten-Leur	17,10	20	16,96	21
Halderberge	4,00	5	4,11	5
Moerdijk	5,93	7	5,00	5
Roosendaal	4,28	6	4,28	6
Rucphen	1,89	2	1,89	2
Steenbergen	1,33	2	1,33	2
Woensdrecht	0,58	1	0,58	1
Zundert	5,51	7	5,51	7
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
<b>Totaal</b>	<b>59,96</b>	<b>71</b>	<b>60,70</b>	<b>72</b>

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 4e kwartaal 2016		eind 3e kwartaal 2016	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	1,00	1	1,00	1
Etten-Leur	0	0	0	0
Halderberge	1,00	1	1,00	1
Moerdijk	0	0	0	0
Roosendaal	0	0	0	0
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	0	0	0	0
Woensdrecht	0	0	0	0
Zundert	0	0	0	0
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>3,00</b>	<b>3</b>	<b>3,00</b>	<b>3</b>

## 2.3 Herindicaties dienstverbanden

### Herindicaties ten opzichte van de regio

Totaal aantal herindicaties van geplaatste Wsw-medewerkers tot en met het 4e kwartaal van 2016.

Herindicaties medewerkers	Steenbergen	Totaal
	Aantal	Aantal
Verlenging indicatie	16	334
Bovengrens*		
Ondergrens**		
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>334</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.



### 3. Gemeentelijke omzet en omzet ISD's

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS-groep verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 4e kwartaal van 2016 voor de uitvoering van de Wsw en de nieuwe doelgroepen (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode vorig jaar opgenomen). In het onderstaande overzicht van het 4e kwartaal 2016 is ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij de Stichting Samenwerken (SSW). De omzet van SSW is in het onderstaande overzicht verdeeld over de gemeenten Bergen op Zoom (43%), Steenbergen (28,5%) en Woensdrecht (28,5%). Vanaf het 3e kwartaal 2016 is in het onderstaande overzicht ook rekening gehouden met de omzet van WVS-groep bij Saver NV (incl. De Kringloper). De omzet van Saver is in het onderstaande overzicht verdeeld over de aandeelhouders van Saver, te weten de gemeenten Roosendaal (40,4%), Bergen op Zoom (34,3%), Halderberge (15,2%) en Woensdrecht (10,1%).

Bedrijf/Activiteit (in euro's)	Steenbergen			Totaal		
	Tot en met 4e kwartaal 2016	Tot en met 4e kwartaal 2015	Vershil 2016- 2015	Tot en met 4e kwartaal 2016	Tot en met 4e kwartaal 2015	Vershil 2016- 2015
Centrale diensten	604	1.007	-403	24.732	17.804	6.928
Bedrijf 1 Groen	476.315	415.818	60.497	6.112.332	6.118.596	-6.264
Bedrijf 3 Post	36.371	32.000	4.371	365.522	438.231	-72.709
Bedrijf 4 Deta + BW	66.847	53.735	13.112	1.599.034	1.774.614	-175.580
Bedrijf 5 Schoonmaak	87.256	65.223	22.033	1.289.200	856.701	432.499
WIW-ID				20.554	25.546	-4.992
Nieuwe doelgroepen*				273.283	235.290	37.993
<b>Totaal</b>	<b>667.393</b>	<b>567.783</b>	<b>99.610</b>	<b>9.684.657</b>	<b>9.466.782</b>	<b>217.875</b>

\* Zie hoofdstuk 1.2

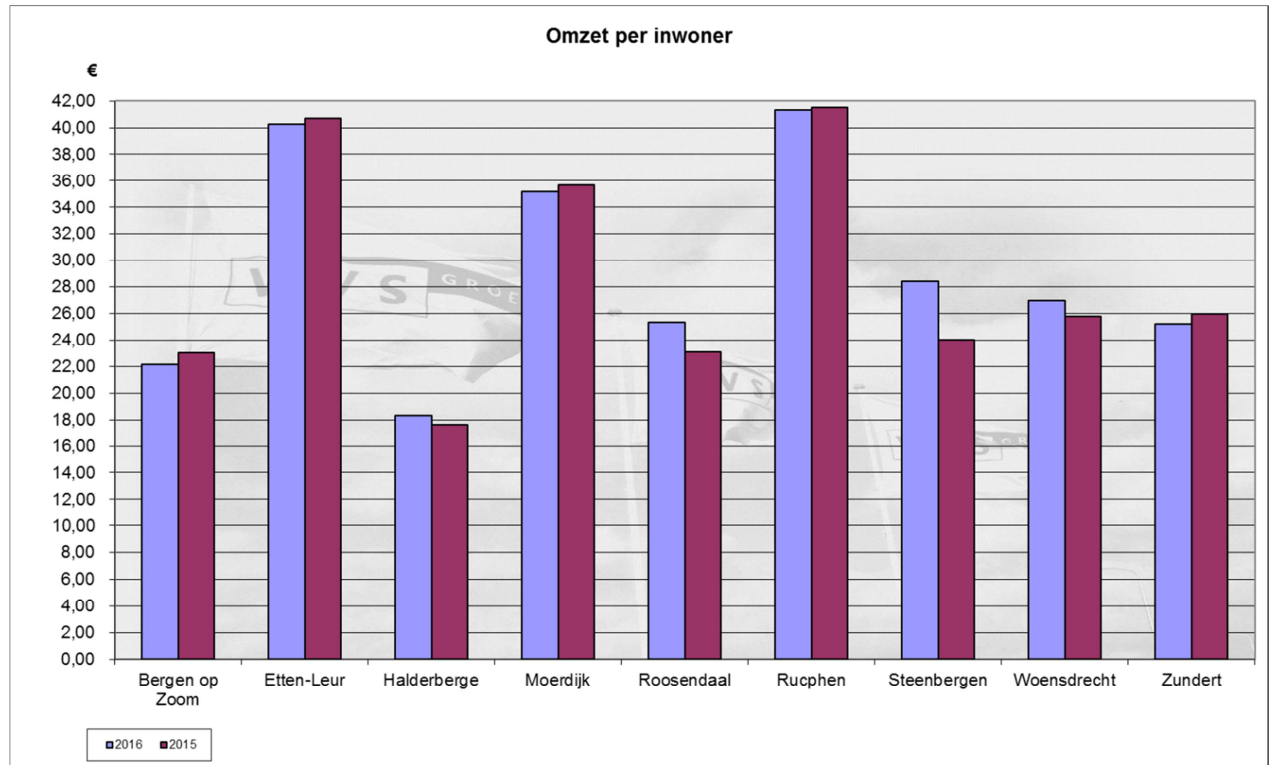
In het onderstaande overzicht van het 4e kwartaal 2016 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 4e kwartaal 2016	Tot en met 4e kwartaal 2015	Vershil 2016- 2015	Tot en met 4e kwartaal 2016	Tot en met 4e kwartaal 2015	Vershil 2016- 2015
Centrale diensten	1.698		1.698	3.539	103	3.436
Bedrijf 1 Groen						
Bedrijf 3 Post				75.073	74.784	289
Bedrijf 4 Deta + BW	1.200		1.200	49.259	1.847	47.412
Bedrijf 5 Schoonmaak						
WIW-ID	998		998			
Nieuwe doelgroepen*	66.492	71.494	-5.002			
<b>Totaal</b>	<b>70.388</b>	<b>71.494</b>	<b>-1.106</b>	<b>127.871</b>	<b>76.734</b>	<b>51.137</b>

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal 2016 is als volgt (ter vergelijking is het kengetal over dezelfde periode vorig jaar opgenomen):

Omzet per inwoner (in euro's)	Tot en met 4e kwartaal 2016	Tot en met 4e kwartaal 2015	Vershil 2016-2015
Gemeente Steenbergen	28,43	24,03	4,40

De omzet per inwoner tot en met het 4e kwartaal van 2016 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



## 4. Regulier personeel en ziekteverzuim

### 4.1 Personele bezetting (regulier)

De gebudgetteerde formatie 2016 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS-groep dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 176,2 Fte's. De daadwerkelijke bezetting per 31 december 2016 is als volgt.

Regeling	Totaal	
	Fte	Aantal
Flexkompaan*	102,90	104
Ambtelijk	77,38	83
<b>Totaal</b>	<b>180,28</b>	<b>187</b>
Waarvan:		
werkzaam bij WVS-groep	174,70	
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	2,83	
werkzaam bij Stichting Samen Werken	1,55	
Overig	1,20	

\* Op basis van een 36-urig dienstverband.

De betaalde transitievergoeding\* aan regulier personeel tot en met het 4e kwartaal 2016:

Transitievergoeding	Totaal	
	Aantal	€
Flexkompaan	2	11.474,09

\* Transitievergoeding is een wettelijk recht; WVS-groep heeft hier geen invloed op.

### 4.2 Ziekteverzuim

Verzuimvisie en verzuimbeleid

Na de afronding van de pilot met betrekking tot de inzet van een verzuimcoach ter ondersteuning van de leiding, is geconstateerd dat vooral de focus van de leiding op het verzuim belangrijk is bij de verzuimbegeleiding en het terugdringen van het ziekteverzuim. In het 4<sup>e</sup> kwartaal zijn de eerste stappen gezet in het opstellen van een plan van aanpak voor elk bedrijfssonderdeel. De uitrol van deze plannen vindt plaats in 2017.

Cijfermatig overzicht	4e kwartaal 2015		4e kwartaal 2016		
	Regulier	WSW	Beschut werk	Regulier	WSW
Kort	0,6	1,1	2,2	1,0	1,2
Middellang	0,8	2,3	1,8	0,6	2,7
Lang	2,7	6,3		3,2	8,7
Langer dan 1 jaar	1,3	4,6		0,7	3,1
3 <sup>e</sup> ziektejaar	0,6	1,1		0,5	0,8
<b>Totaal</b>	<b>5,9</b>	<b>15,4</b>	<b>4,1</b>	<b>6,0</b>	<b>16,4</b>

## 5. Financiële kengetallen en informatie

### 5.1 Exploitatierkening

De resultaten\* tot en met het 4e kwartaal 2016 zijn als volgt:

\*De resultaten zijn voorlopig omdat de accountantscontrole nog niet is afgerond.

in € x 1.000	t/m dec. werkelijk	t/m dec. budget	verschil	jaar budget
netto omzet derden	21.832	23.204	-1.372	23.203
netto omzet deelnemende gemeenten	9.883	8.724	1.159	8.725
+/- mutatie onderhanden werken	96	0	96	0
- grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	-9.863	-9.899	36	-9.899
<b>toegevoegde waarde</b>	<b>21.948</b>	<b>22.029</b>	<b>-81</b>	<b>22.029</b>
<i>in % van de omzet</i>	<i>69,2</i>	<i>69,0</i>	<i>0,2</i>	<i>69,0</i>
<b>re-integratie en begeleidingsopbrengsten</b>	<b>71</b>	<b>798</b>	<b>-727</b>	<b>798</b>
rijkssubsidie	57.742	57.240	502	57.240
loonkostensubsidie Beschut werk	12	593	-581	593
loonkostensubsidie Participanten	0	0	0	0
overige subsidies overheid	569	0	569	0
<b>totaal bijdrage overheden</b>	<b>58.323</b>	<b>57.833</b>	<b>490</b>	<b>57.833</b>
overige bedrijfsopbrengsten	2.782	2.593	189	2.592
<b>totaal baten</b>	<b>83.124</b>	<b>83.253</b>	<b>-129</b>	<b>83.252</b>
- loonkosten SW	-67.717	-67.296	-421	-67.296
- overige personeelskosten SW	-2.045	-1.991	-54	-1.991
- verstrekte loonkostensubsidies	-177	-150	-27	-150
<b>totaal personeelskosten SW</b>	<b>-69.939</b>	<b>-69.437</b>	<b>-502</b>	<b>-69.437</b>
- loonkosten beschut werk	-24	-804	780	-804
- overige personeelskosten beschut werk	-1	-1	0	0
<b>Totaal personeelskosten beschut werk</b>	<b>-25</b>	<b>-805</b>	<b>780</b>	<b>-804</b>
- kosten regulier personeel	-11.498	-10.989	-509	-10.990
- afschrijvingen	-1.616	-1.736	120	-1.735
- overige bedrijfskosten	-4.599	-4.545	-54	-4.545
- financieringskosten	-249	-287	38	-287
<b>Totaal bedrijfslasten</b>	<b>-87.926</b>	<b>-87.799</b>	<b>-127</b>	<b>-87.798</b>
<b>resultaat voor gem. bijdrage en dividend</b>	<b>-4.802</b>	<b>-4.546</b>	<b>-256</b>	<b>-4.546</b>
gemeentelijke bijdrage	4.550	4.546	4	4.546
dividend Propeople Holding BV	0	0	0	0
<b>Totaal exploitatie resultaat</b>	<b>-252</b>	<b>0</b>	<b>-252</b>	<b>0</b>

Het voorlopige financiële resultaat tot en met december 2016 bedraagt € 252.000,- negatief. Dit betekent een verlies op het budget van € 252.000,-. Het resultaat wordt vooral (negatief) beïnvloed doordat de loonkosten SW tot en met december € 502.000,- hoger zijn dan het budget. Dit vindt zijn oorzaak in het

gemiddeld hogere aantal van 3 SE dat verloond wordt en de in maart 2016 uitbetaalde eenmalige uitkering van € 325,- per fte SW (€ 724.000,-). De hogere kosten van de eenmalige Cao uitkering zouden in de loop van het jaar worden gecompenseerd door een daling van de pensioenlasten SW. Daarnaast zou de Loon en Prijs Ontwikkeling worden gecompenseerd door het ministerie. Dit is echter door de landelijke herverdeling van de rijksbijdrage over een groter aantal SE dan door het Rijk gebudgetteerd, vrijwel teniet gedaan. Zowel de eenmalige uitkering als de lagere pensioenlasten zijn niet gebudgetteerd (waren toen nog niet bekend). De toegevoegde waarde ligt tot en met december € 81.000,- lager dan het budget. Er zijn uitzendkrachten ingezet om de vakantiepieken en het ziekteverzuim op te vangen. Daarnaast wordt het effect merkbaar dat de voor 2016 afgesproken leerwerktrajecten pas laat (vanaf augustus) op gang zijn gekomen. Hierdoor is er € 452.000,- minder aan omzet gerealiseerd op de leerwerktrajecten. Ook het aantal beschutte werkplekken blijft fors achter bij de eerdere aannames.

## **5.2 Risicoparagraaf**

Vanaf 2015 wordt in de Wsw niet meer gewerkt met jaarlijkse taakstellingen die per gemeente worden toegekend. Vanaf 2015 ontvangen de gemeenten een deelbudget in de PW dat bedoeld is voor de uitvoering van de huidige SW. Bij de verdeling van het macro SW-budget tracht het ministerie van SZW zo goed mogelijk aan te sluiten bij de feitelijke ontwikkelingen van het aantal Wsw-plekken in een gemeente. Het ministerie rekent hierbij o.a. ook met de zogenaamde blijfkans van SW-dienstverbanden. De uitstroom is in werkelijkheid echter een stuk lager dan waar het ministerie in z'n berekeningen van uit gaat. Dit is een landelijk beeld. In mei heeft het ministerie laten weten dat de overrealisatie van WVS-groep in 2016 wordt gecompenseerd. Of dit ook voor de komende jaren zal gebeuren is onbekend. De lagere uitstroom betekent overigens ook dat, bij een gelijkblijvend macrobudget, de rijksbijdrage per SE SW lager is. Het ministerie heeft inmiddels laten weten dat de rijksbijdrage per SE voor het jaar 2017 met € 848 per SE wordt verlaagd. Deze korting is veel hoger dan waarmee rekening is gehouden in de begroting 2017. Dit heeft dus een fors negatief effect op de exploitatie voor het jaar 2017. De deelnemende gemeenten zijn hierover separaat geïnformeerd en er is een begrotingswijziging voor 2017 in procedure gebracht.

## 6. Verklaring van afkortingen en begrippen

Arbeidshandicap	Dit betreft de indeling van een Wsw-geïndiceerde in de arbeidshandicapcategorie 'matig' of 'ernstig'. Indeling wordt (bij de indicatie) bepaald door de zwaarte van de aanpassing(en) en de mate van productiviteit. Arbeidshandicap 'matig'= 1 SE, arbeidshandicap 'ernstig'= 1,25 SE.
Begeleid Werken	Competitief en betaald werk op een geïntegreerde externe werkplek, waarbij men in dienst is bij de externe opdrachtgever. Personen die Begeleid Werken hebben een dienstverband (niet zijnde onder de cao SW) met een (reguliere) werkgever maar krijgen wel begeleiding via WVS-groep.
Flexkompaan personeel	Dit betreft werknemers die in dienst zijn van Flexkompaan BV en intern worden gedetacheerd naar WVS-groep (regulier personeel van WVS-groep). Zij zijn werkzaam onder een bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaardenreglement dat deels de CAR-UWO volgt. Daarnaast bestaat sedert 2016 de mogelijkheid om werknemers in dienst te nemen bij Flexkompaan BV voor plaatsing in beschermt werk en voor participanten met een loonkostensubsidie (sociale detachering).
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.
ISD	Intergemeentelijke Sociale Dienst. In onze regio zijn twee ISD's actief, namelijk de ISD Brabantse Wal (Bergen op Zoom, Steenbergen en Woensdrecht) en de ISD Hart van West-Brabant (Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Rucphen en Zundert). De werkpleinen maken onderdeel uit van de ISD's
Re-integratieladder	De re-integratieladder geeft aan hoe ver de medewerkers van de reguliere arbeidsmarkt afstaan. Werken zij bij een reguliere werkgever, dan staan zij dicht bij de reguliere arbeidsmarkt, werken zij in een beschermde omgeving, dan is de afstand (nog) groot.
SE	SE staat voor Subsidiabele Eenheid. Dit is gelijk aan een fte, tenzij er sprake is van mensen met een ernstige arbeidshandicap. In dat geval wordt de fte-factor vermenigvuldigd met 1,25.
Werken op locatie (WOL)	Werken met een groep op een externe locatie met directe aansturing en begeleiding op de werkvloer door een leidinggevende vanuit WVS-groep.
Wsw	Wsw staat voor Wet sociale werkvoorziening. De Wet sociale werkvoorziening maakt het mogelijk dat mensen die (begeleid) willen werken dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke en / of psychische handicap die op de Wsw zijn aangewezen om te kunnen werken. De sociale werkvoorziening is alleen bestemd voor mensen die daar ook echt thuishoren. Het UWV bepaalde dit via een onafhankelijke indicatiestelling. Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om in te stromen in een Wsw-dienstverband.