



Haal eruit wat erin zit



Diensten
Academie

Gemeente Rucphen Informatieset 4e kwartaal 2023

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Algemene informatie	4
1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen	5
2. Uitvoering Participatiewet en samenwerking met de ISD en het Werkplein	6
2.1 Ontwikkeltrajecten	6
2.2 Landelijk Doelgroep Register (LDR)	7
2.3 Leerroute groen / Publiek groenbedrijf	8
2.4 Methodische arbeidsontwikkeling	8
3. Dienstverbanden WVS	10
3.1 Wsw Dienstverbanden	10
3.1.1 Verdeling naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd	11
3.1.2 Re-integratieladder	12
3.1.3 Detachering en begeleid werken bij gemeenten, ISD en Werkplein	14
3.2 Beschut werk	15
3.3 Regulier personeel	15
4. Gezondheid en welzijn	16
4.1 Arbodienstverlening	16
4.2 Duurzame inzetbaarheid	16
4.3 Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)	16
4.4 Ziekteverzuim personeel WVS	17
5. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein	18
6. Financiële kengetallen en informatie	20
6.1 Exploitatierekening	20
6.2 Risicoparagraaf	21
7. Verklaring van afkortingen en begrippen	23

Inleiding

WVS is het ontwikkelbedrijf 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 beschikt hiertoe over diverse werkbedrijven. Negen gemeenten in het westen van Noord-Brabant zijn 'aandeelhouder' van WVS. Dit geldt ook voor uw gemeente. De ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant zijn voor WVS belangrijke opdrachtgevers als het gaat om het uitvoeren van ontwikkeltrajecten.

Graag informeren wij u over de financiële en sociale resultaten binnen WVS in het algemeen én voor uw gemeente specifiek. Omdat in deze informatieset een aantal termen en afkortingen gebruikt worden die verbonden zijn met WVS 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 088 – 0312000 of per e-mail: jkoopman@wvs.nl of phavermans@wvs.nl.

1. Algemene informatie

In deze kwartaalrapportage doet de directie verslag van haar activiteiten en resultaten binnen de aan haar verstrekte opdrachten.

WVS 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 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 besloten dat WVS het ontwikkelbedrijf van de negen gemeenten wordt. WVS beschikt immers over de kennis, het netwerk en de infrastructuur om deze taak goed uit te voeren. Dit betekent dat WVS, in opdracht van de ISD Brabantse Wal (hierna: ISD) en het Werkplein Hart van West-Brabant (hierna: het Werkplein) in onze regio ontwikkeltrajecten biedt 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 en, als dit niet lukt, in een tijdelijk of structureel dienstverband bij WVS.

Tevens hebben de negen deelnemende gemeenten besloten dat WVS het beschut werk zal uitvoeren. Beschut werk is bedoeld voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben voor arbeidsparticipatie. Het UWV indiceert deze mensen.

WVS is inmiddels omgevormd van een traditioneel SW-bedrijf (dat vooral gericht was op het bieden van werk, het uitvoeren van productie en het genereren van financiële opbrengsten) tot een ontwikkelbedrijf (dat vooral de focus heeft op (arbeids-)ontwikkeling en training van mensen). WVS opereert in nauwe samenwerking met de ISD en het Werkplein, teneinde zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar betaald werk.

In hoofdstuk 2 kunt u lezen welke activiteiten WVS uitvoert in het kader van de Participatiewet. In deze rapportage treft u sociale én financiële kengetallen aan over (en tot en met) het 4e kwartaal van 2023.

1.1 Bestuurlijke ontwikkelingen

In het 4e kwartaal 2023 vonden de navolgende (bestuurlijke) gebeurtenissen en / of ontwikkelingen plaats.

1. Op 18 december 2023 is de herziene begroting 2024 (incl. de meerjarenraming t/m 2027) vastgesteld in het algemeen bestuur. In de herziene begroting 2024 is rekening gehouden met de uitkomsten van de mei- en september circulaire. De herziene begroting 2024 sluit met een iets lager tekort (€ 8.135.000,-) dan de eerder vastgestelde begroting 2024 (tekort € 8.342.000,-). In de herziene begroting 2024 is rekening gehouden met de te verwachten extra verhogingen van de salarissen in de Cao's SW en Aan de Slag.
2. Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is het Jaarplan Samen werken aan Participatie 2024 vastgesteld. De samenwerking in 2024 focust zich primair op 3 focuspunten, te weten de blijvende aandacht voor de doelgroep C (de inwoners met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt), de gezamenlijke diagnose en een gezamenlijke communicatie.

2. Uitvoering Participatiewet en samenwerking met de ISD en het Werkplein

WVS heeft van de negen deelnemende gemeenten de rol gekregen als ontwikkelbedrijf. De focus ligt hierbij op de (arbeids-)ontwikkeling van werkzoekenden. WVS 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 samenwerken. Hieronder volgt een overzicht van de activiteiten die WVS in het kader van de Participatiewet uitvoert c.q. recentelijk heeft uitgevoerd.

2.1 Ontwikkeltrajecten

WVS voert in opdracht van de ISD en het Werkplein ontwikkeltrajecten uit. Het betreft hier uitkeringsgerechtigden van de negen deelnemende gemeenten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, die voor maximaal 12 maanden met behoud van uitkering deelnemen aan een ontwikkeltraject. Het doel van een ontwikkeltraject is een optimale arbeids- en mensontwikkeling voor de werkzoekende. Het ultieme doel is het laten uitstromen van kandidaten richting regulier werk.

Een inwoner die al lange tijd op zoek was naar passend werk en enige tegenslagen heeft moeten incasseren is gestart in een ontwikkeltraject. In een veilige omgeving kon hij werken aan zijn werknemersvaardigheden en verbetering van de Nederlandse taal. Betrokkene liet een positieve ontwikkeling zien. Onder begeleiding van de werkcoach kon betrokkene een volgende stap zetten in de vorm van een stage bij een regulier bedrijf. Betrokkene bood continuïteit en de stage verliep positief. Inmiddels is betrokkene bij het reguliere bedrijf aan de slag op basis van een contract van 7 maanden waarbij tevens nog enige tijd nazorg wordt verleend.

De doelgroep betreft kandidaten die bemiddelbaar zijn met ondersteuning en arbeidsperspectief en kandidaten waarvoor (eerst) een diagnose gesteld moet worden. Tijdens het ontwikkeltraject worden aan de hand van een zogenaamde routekaart werknemersvaardigheden en competenties ontwikkeld en worden specifieke ontwikkelvragen beantwoord. Ook kunnen, indien nodig, arbeidsonderzoek instrumenten worden ingezet. De routekaart laat overzichtelijk zien welke stappen kunnen worden gezet om mensen toe te leiden naar betaald werk en welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situatie (de 'proeftuinmethodiek'). Na het ontwikkeltraject neemt het Werkgevers Servicepunt (WSP) de bemiddeling richting de arbeidsmarkt op zich. De ontwikkeltrajecten worden ook ingezet voor statushouders omdat het vooral maatwerk is wat wordt gevraagd en geleverd.

Een inwoner die afkomstig was uit de metaal en offshore maar al langdurig uit het arbeidsproces was, is gestart met een ontwikkeltraject bij een externe werkgever. Deze werkgever was begripvol, geduldig en bereid tijd en energie te steken in de ontwikkeling van betrokkene. Betrokkene pakte dit goed op en mocht laten zien waartoe hij in staat was. Hij kreeg hier energie van en gaf al snel aan dat hij zijn uren wilde uitbreiden naar 24 uur per week. Betrokkene heeft laten zien waartoe hij in staat is, wat heeft geresulteerd in een arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Een mooie uitkomst, dankzij een positieve instelling van betrokkene én de werkgever!

In het Jaarplan ketensamenwerking 2023 is tussen de ISD, het Werkplein en WVS afgesproken dat jaarlijks 380 ontwikkeltrajecten (inclusief leerroute groen) worden gestart, waarvan 1/3^e vanuit de ISD en 2/3^e vanuit het Werkplein.

Ontwikkeltrajecten t/m ultimo december 2023	Aantal Werkplein	Aantal ISD Brabantse Wal
Instroom vanuit leerwerktrajecten 2022	12	10
Instroom vanuit proeftuinen 2022	46	10
Instroom ontwikkeltrajecten	243	87
Uitstroom t/m december 2023*	-206	-64
In traject op per ultimo december 2023	95	43

- * - uitstroom regulier werk (22)
 - bemiddeling WSP (13)
 - uitstroom beschut werk (18)
 - in dienst WVS (LDR) (4)
 - nieuw traject extern (37)
 - traject volledig doorlopen/einde (11)
 - teruggetrokken op eigen verzoek (22)
 - no show (23)
 - beperking functioneren in arbeid (66)
 - misdragingen (0)
 - voorliggende actie nodig (53)
 - proefplaatsing (1)

Een kandidaat is gestart in de leerroute logistiek. Betrokkene had wel enige ervaring in het buitenland met het werken in de logistiek, doch deze ervaring was niet te vergelijken met de werkwijze (technologie, veiligheidseisen) zoals die in Nederland gebruikelijk is. Betrokkene heeft zich verder ontwikkeld en gewerkt aan het verbeteren van zijn Nederlandse taal door middel van e-learning gericht op logistiek. Dit is positief verlopen en inmiddels heeft hij een contract aangeboden gekregen bij een grote logistieke dienstverlener in Roosendaal.

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

In 2022 is een opzet gemaakt voor een speciale diagnose-leerroute waarbij verschillende arbeidsontwikkel instrumenten kunnen worden ingezet. Door de directeuren van de ISD, het Werkplein en WVS is besloten in een aparte ruimte op de Bosstraat 48 te Roosendaal een gezamenlijk diagnosecentrum op te zetten. Het ligt in de bedoeling in de loop van 2024 het centrum voor gezamenlijke verdiepende analyse verder vorm te geven. In deze aparte ruimte worden tevens de activiteiten van de huidige afdeling onderzoek en diagnose van WVS geïntegreerd.

2.2 Landelijk Doelgroep Register (LDR)

Er zijn ook mensen die 'te goed zijn' voor een indicatie beschut werk maar die wel een grote afstand hebben tot de reguliere arbeidsmarkt. Deze inwoners staan, vanwege hun verminderd arbeidsvermogen, ingeschreven in het zogenaamde Landelijk Doelgroep Register (LDR). In eerste instantie wordt door het Werkplein en de ISD getracht deze inwoners te begeleiden naar betaald werk bij reguliere werkgevers. Echter, als blijkt dat mensen een langere aanloop nodig hebben om een stap te kunnen maken naar de reguliere arbeidsmarkt, kunnen deze inwoners bij WVS worden aangemeld voor een ontwikkeltraject. Als tijdens het ontwikkeltraject blijkt dat de inwoner (vooral nog) niet de overstap naar een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt kan maken, kan een (tijdelijk) dienstverband bij WVS ondersteunend zijn. Het kan gaan om een persoon met een arbeidsbeperking die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is 100 % van het wettelijk minimumloon te verdienen. Het kan hierbij gaan om een gemeentelijke uitkeringsgerechtigde (Ugger) of om een niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger).

Het uitgangspunt bij het aangaan van een dienstverband bij WVS voor inwoners uit het LDR is dat zij op termijn alsnog in dienst kunnen treden bij een reguliere werkgever. De acties gedurende de looptijd van het (tijdelijke) arbeidscontract bij WVS zijn gericht op deze uitstroom. Mocht het uiteindelijk toch niet lukken om iemand te laten uitstromen dan bestaat in goed overleg tussen het Werkplein / ISD en WVS de mogelijkheid tot het aanbieden van een vast dienstverband bij WVS.

Vanaf het 1^e kwartaal 2023 zijn 6 inwoners (5,08 fte o.b.v. 37 uur) uit het LDR bij WVS in dienst getreden om zich verder te ontwikkelen richting de reguliere arbeidsmarkt. Vier zijn er ingestroomd na een ontwikkeltraject en twee zijn rechtstreeks in dienst gekomen. Eén hiervan is aan de slag gegaan bij WVS Schoonmaak en één is vanuit het project participanten groen ingestroomd in een LDR-dienstverband.

2.3 Leerroute groen / Publiek groenbedrijf

Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is eind 2021 het Koersdocument publiek groenbedrijf vastgesteld. Afgesproken is om de daarin aangegeven koers verder uit te werken en te komen met een voorstel tot implementatie. Dit is in het 1^e kwartaal 2022 gebeurd. Ondertussen zullen op jaarbasis in de leerlijn groen 80 ontwikkeltrajecten worden gestart voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel hen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt en, ingeval dit niet mogelijk blijkt te zijn, een structurele arbeidsplek te bieden in het publieke groenbedrijf. Deze afspraak komt dan in de plaats van de afspraak die enkele jaren geleden is gemaakt om jaarlijks 30 fte participanten in het groenbedrijf te plaatsen. Per ultimo december 2023 zijn er geen participanten meer actief binnen het groenbedrijf in het kader van dit project. De laatste participant is in het 4^e kwartaal 2023 uitgestroomd naar regulier werk, via bemiddeling door WVS. Per ultimo december 2023 zijn 8 inwoners actief in de leerroute groen. Bij het behalen van het VCA examen is nog steeds een score behaald van 100%! Voor het behalen van het VCA examen worden bijlessen gegeven en de lesstof wordt in een tempo gegeven dat bij de kandidaten past.

Ten behoeve van de trajecten in de leerroute groen is in Roosendaal (Sterrebos) een aparte ontwikkellocatie opgezet die zoveel mogelijk aansluiting biedt op werk op de reguliere arbeidsmarkt. In de Brabantse Wal was hier de locatie Landgoed Mattemburgh (Hoogerheide) voor geselecteerd, maar op basis van de ervaringen in 2023 is dit geen geschikte locatie gebleken. Inmiddels is een passend alternatief gevonden op de locatie van Lambertijnenhof in Bergen op Zoom. Deze locatie valt onder dezelfde opdrachtgever als Sterrebos in Roosendaal, dus wederzijdse verwachtingen lopen daarmee synchroon. Binnen de leerroute groen is een teamleider vrijgemaakt die zich volledig richt op de ontwikkeltrajecten. Daarnaast worden er instructeurs en docenten ingezet voor machinale opleidingen, VCA-lessen, taalontwikkeling en vakgerichte e-learning. De dagelijkse begeleiding vindt plaats door Werkstap-gecertificeerde praktijkbegeleiders verspreid over de WVS regio.

2.4 Methodische arbeidsontwikkeling

Werkgevers, onderwijsinstellingen, de ISD, het Werkplein en WVS hebben de handen ineen geslagen om werkzoekenden middels werkend leren via zogenaamde MBO bouwstenen praktijkverklaringen te laten behalen om hen zo een betere kans te bieden om door te stromen naar de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om werkzoekenden die geen startkwalificatie kunnen behalen voor de arbeidsmarkt (MBO 2 niveau), maar die wel in staat zijn om met ondersteuning werknemersvaardigheden en vakvaardigheden te ontwikkelen. WVS maakt hierbij gebruik van de methodiek Werkstap. Deze methodiek wordt binnen WVS inmiddels ook al bij een bredere doelgroep (o.a. SW, beschut werk) toegepast.

Een korte impressie van de ontwikkelingen op dit terrein in het 4e kwartaal van 2023:

- In het 4^e kwartaal is een start gemaakt met een pilot voor vaste SW-medewerkers die werkzaam zijn op de locatie van een logistieke dienstverlener in Roosendaal. De opzet is om in samenspraak met Curio en de logistieke dienstverlener na te gaan of deze medewerkers in aanmerking kunnen komen voor een MBO-praktijkverklaring en wat voor impact dit heeft voor de logistieke dienstverlener en de doorontwikkeling van onze medewerkers.
- Er is door de werkgroep nieuwe leerroutes een zienswijze en offerte opgesteld om te starten met een beroepentuin. Besluitvorming hierover zal waarschijnlijk in het voorjaar van 2024 plaatsvinden.
- De stuurgroep methodische arbeidsontwikkeling heeft extra aandacht besteed aan de inzet van werkopdrachten op diverse leefgebieden. Dit is vooral van belang voor de nieuwe instroom.

3. Dienstverbanden WVS

Om als WVS in afzonderlijke marktomgevingen succesvol te kunnen zijn, zijn concurrerend werken en het leveren van kwaliteit absolute voorwaarden. WVS moet zich namelijk kunnen meten met de betere bedrijven in de diverse markten. Alleen dan kan WVS 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-indexeerd in, in een SW-dienstverband. Dit betekent dat het zittende Wsw bestand via natuurlijk verloop jaarlijks afneemt.

3.1 Wsw Dienstverbanden

In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden bij WVS van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal van 2023.

Plaatsingen WSW (incl. Begeleid Werken)	Rucphen			Totaal		
	SE	Fte	Aantal	SE	Fte	Aantal
Per 31 december 2022	185,41	181,50	216	1.550,98	1.520,69	1.802
Mutaties i.v.m. verhuizingen	0	0	0	4,77	4,77	6
Beëindigde dienstverbanden	-6,78	-6,78	-10	-53,22	-54,01	-75
Overige mutaties*	-0,55	-0,32	-3	0,68	2,38	-11
Per 31 december 2023	178,08	174,40	203	1.503,21	1.473,75	1.722
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	183,31	179,54	210	1.536,96	1.507,03	1.761
Waarvan Begeleid Werken:						
Gemiddeld t/m 4e kwartaal	5,63			28,61		

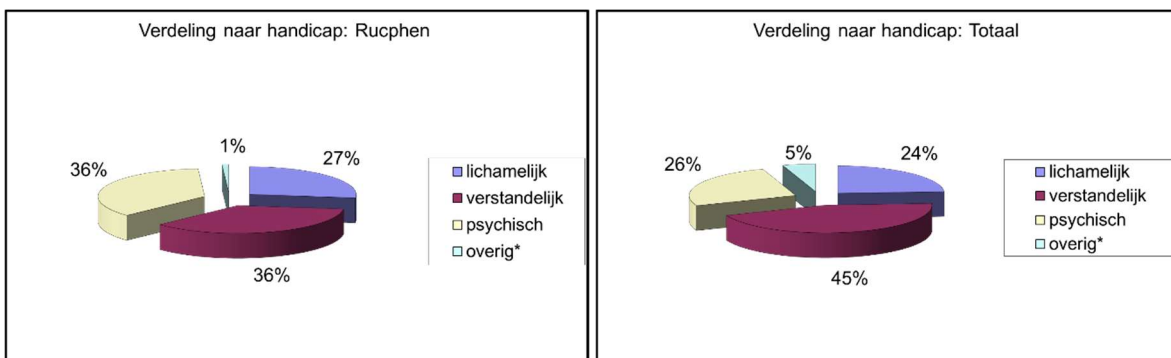
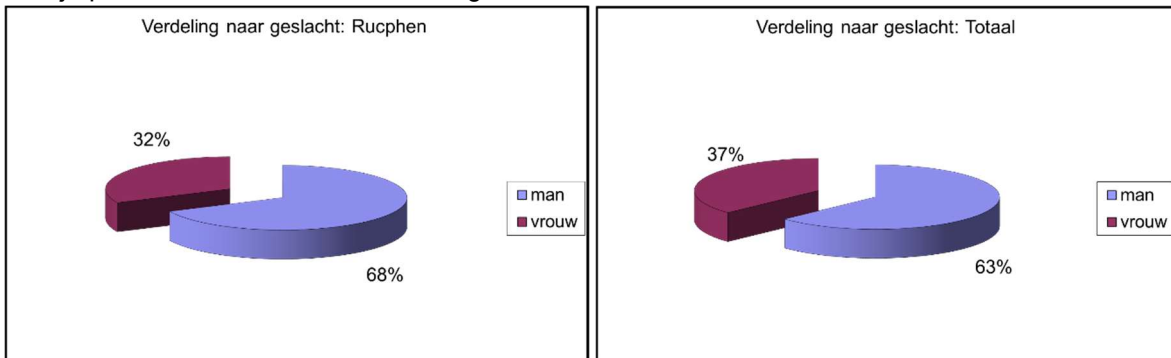
* Betreft wijzigingen in omvang dienstverband of mate van handicap of verhuizing.

De beëindiging van Wsw-dienstverbanden tot en met het 4e kwartaal 2023 is als volgt te specificeren:

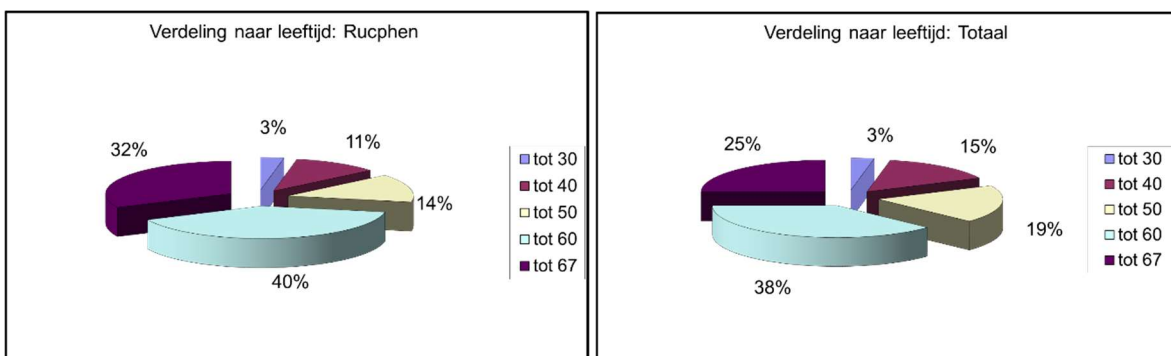
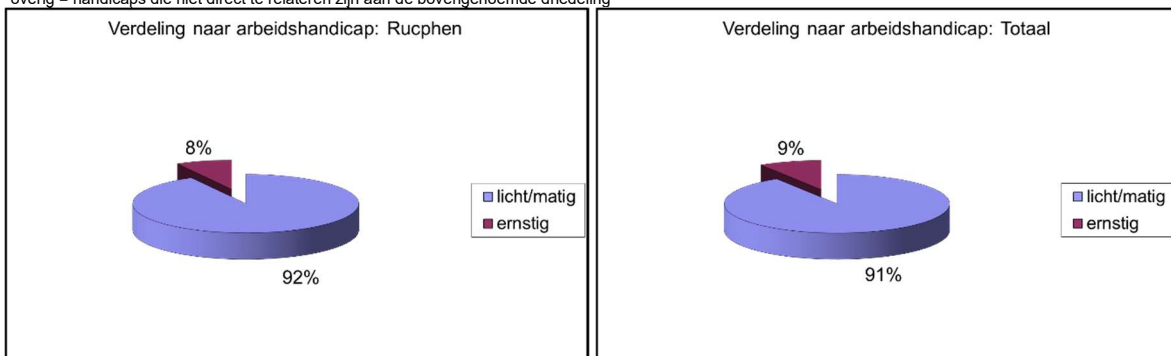
Bestemming einde dienstverband	Rucphen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%
Reguliere arbeid buiten Wsw				
Wsw-plaatsing andere gemeente				
Retour wachtlijst Wsw				
Uitkering ziekte of arbeidsongeschiktheid	2	20	23	31
Uitkering werkloosheid (Vervroegd)pensioen	7	70	33	44
Voorziening i.h.k.v. AWBZ				
Overige bestemmingen			13	17
Overlijden werknemer	1	10	6	8
Begeleid werken plaatsing				
Totaal	10	100	75	100

3.1.1 Verdeling naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd

De verdeling van de geplaatste Wsw-medewerkers naar geslacht, handicapcategorie, arbeidshandicap en leeftijd per 31 december 2023 is als volgt:



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

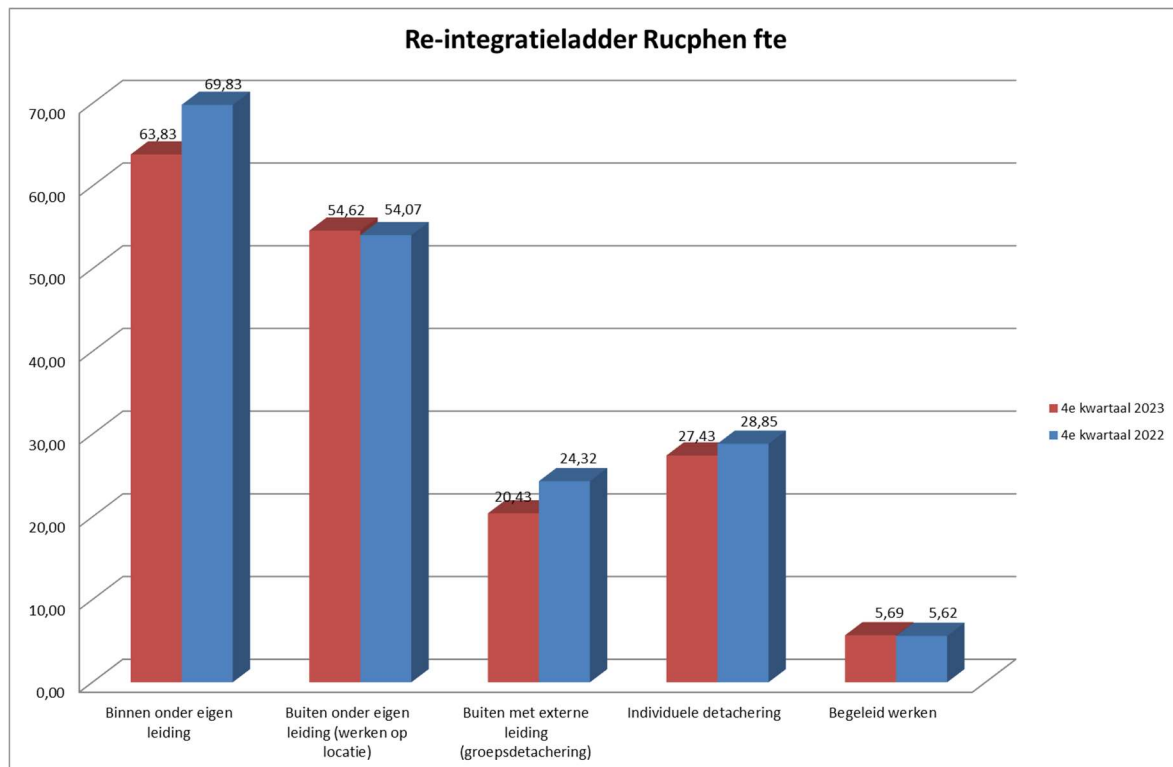


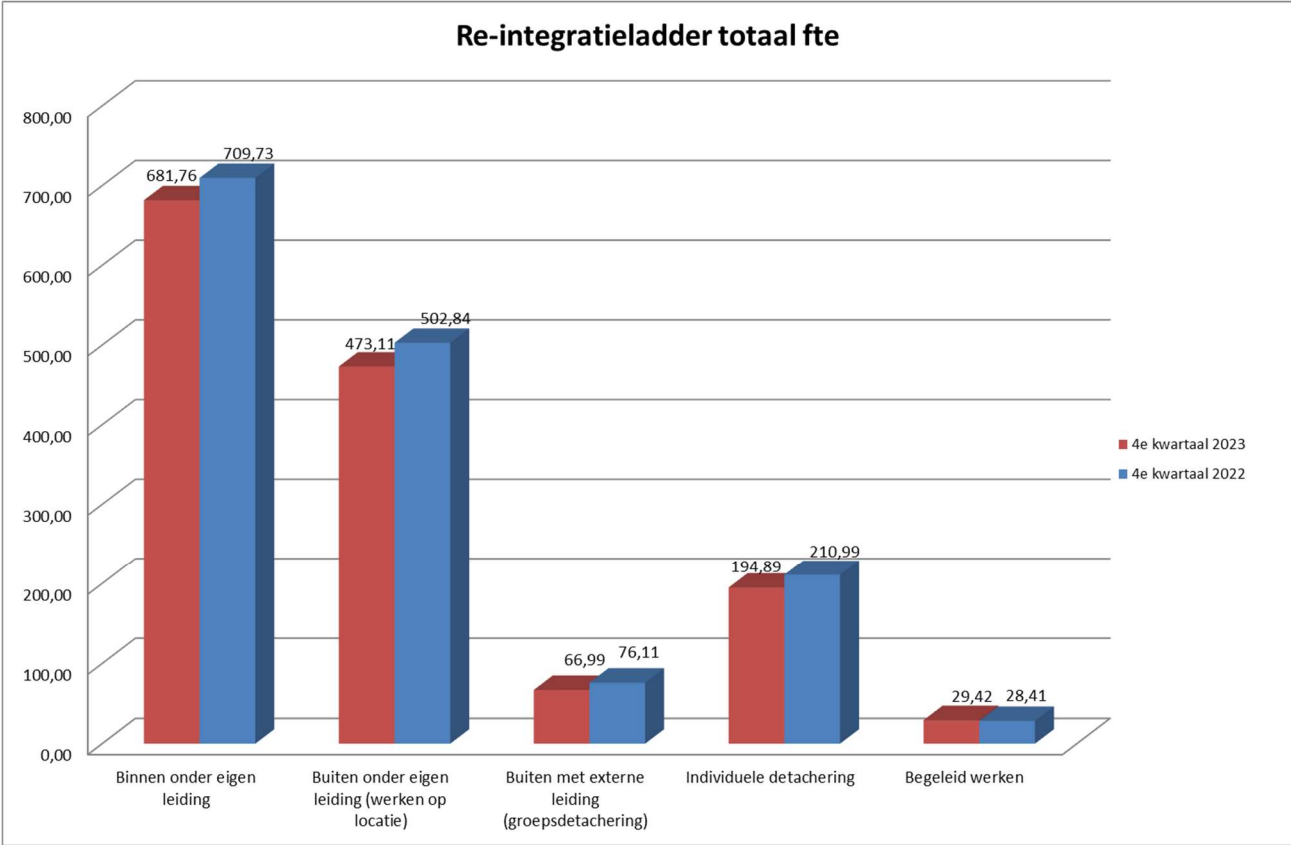
3.1.2 Re-integratieladder

Het Wsw-personeel is onder te verdelen op de re-integratieladder*. De SW-medewerkers die bij WVS 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 2023 geldt de volgende verdeling in vergelijking tot het eind van het 4e kwartaal van 2022:

Re-integratieladder (in fte's)	Rucphen				Totaal			
	Fte		waarvan staf of leiding		Fte		waarvan staf of leiding	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
4e kwartaal								
Binnen onder eigen leiding	63,83	69,83	10,22	12,22	681,76	709,73	81,53	89,83
Buiten onder eigen leiding (werken op locatie)	54,62	54,07	4,00	4,00	473,11	502,84	29,18	30,74
Buiten met externe leiding (groepsdetachering)	20,43	24,32	4,00	4,00	66,99	76,11	7,89	8,89
Individuele detachering	27,43	28,85	0,00	0,00	194,89	210,99	3,94	3,00
Begeleid werken	5,69	5,62	0,00	0,00	29,42	28,41	0,00	0,00

* Re-integratieladder volgens de officiële definities van Cedris.





3.1.3 Detachering en begeleid werken bij gemeenten, ISD en Werkplein

WVS 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 2023 vergeleken met het eind van het 3e kwartaal van 2023.

Detachering bij Gemeente	eind 4e kwartaal 2023		eind 3e kwartaal 2023	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom	17,00	19	16,39	18
Etten-Leur	19,30	25	19,03	23
Halderberge	2,80	3	2,80	3
Moerdijk	4,30	5	4,30	5
Roosendaal	1,00	1	1,00	1
Rucphen	32,87	38	31,06	34
Steenbergen	18,89	19	20,89	21
Woensdrecht	20,34	21	20,94	22
Zundert	0,89	1	0,89	1
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	117,39	132	117,30	128

Begeleid Werken bij Gemeente	eind 4e kwartaal 2023		eind 3e kwartaal 2023	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Bergen op Zoom				
Etten-Leur				
Halderberge	2,56	3	2,56	3
Moerdijk				
Roosendaal				
Rucphen	1,00	1	1,00	1
Steenbergen	1,00	1		
Woensdrecht				
Zundert	0,56	1	1,11	2
Werkplein Hart van West-Brabant ISD Brabantse Wal				
Totaal	5,11	6	4,67	6

3.2 Beschut werk

Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' (beschermde) werkomgeving kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke en / of psychische beperking. Bij deze doelgroep is sprake van enkelvoudig werk in een beschermde omgeving en een hoge begeleidingsbehoefte. Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf 1 januari 2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht om beschut werk aan te bieden en kunnen inwoners die denken in aanmerking te komen voor een indicatie beschut werk zich zelf aanmelden bij het UWV. Een gemeente bepaalt zelf op welke manier en waar zij beschutte werkplekken aanbiedt. Alle gemeenten krijgen geld om beschutte werkplekken te organiseren. In onze regio hebben alle 9 deelnemende gemeenten besloten om beschutte werkplekken te organiseren via WVS. Personen met een indicatie beschut werk krijgen een arbeidscontract bij Flexkompaan BV en worden gedetacheerd bij WVS. Per 1 juli 2021 vallen de medewerkers beschut werk onder de (landelijke) Cao Aan de Slag. Intern zijn er acties in gang gezet om medewerkers beschut werk verder te ontwikkelen richting detachering bij reguliere werkgevers. Per ultimo december 2023 zijn 10 medewerkers beschut werk (door-)gedetacheerd bij externe inleners.

Gemeenten/werkpleinen	Te realiseren beschutte werkplekken t/m 2023*	Gerealiseerde beschutte werkplekken tot en met 31 december 2023	Werkelijke beschutte werkplekken per 31 december 2023
ISD Brabantse Wal	Aantal	Aantal**	Aantal
Bergen op Zoom	46	30,10	34
Steenbergen	10	8,94	11
Woensdrecht	11	10,95	12
Totaal	67	49,99	57
Werkplein Hart van West-Brabant	Aantal	Aantal**	Aantal
Etten-Leur	21	27,82	32
Halderberge	18	12,00	14
Moerdijk	16	14,06	14
Roosendaal	62	68,26	75
Rucphen	22	15,00	15
Zundert	7	8,71	9
Totaal	146	145,85	159

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

** Realisatie op basis van ultimo-stand maand op basis van 31 uur per week, inclusief de rechtstreekse plaatsingen door de ISD & Werkplein en de personen die elders in dienst/werkzaam zijn en verhuisd zijn naar een gemeente in het werkgebied van WVS.

3.3 Regulier personeel

De gebudgetteerde formatie 2023 voor regulier personeel met een ambtelijk dienstverband in dienst van WVS dan wel met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst in dienst van Flexkompaan BV bedraagt 198,8 Fte's. De daadwerkelijke bezetting is als volgt.

Regeling	31 december 2023		31 december 2022	
	Fte	Aantal	Fte	Aantal
Flexkompaan	159,59	186	147,43	168
Ambtelijk	43,23	47	48,57	53
Totaal	202,82	233	196,00	221
Waarvan:				
werkzaam bij WVS	200,82	231	194,11	219
werkzaam bij WVS Schoonmaak Vof	2,00	2	1,89	2
Overig				

4. Gezondheid en welzijn

4.1 Arbodienstverlening

Het 4^e kwartaal van 2023 werd gekenmerkt door een tekort aan artsen-uren. Dit is bekend bij onze externe arbodienstverlener, doch er is een landelijk tekort aan bedrijfsartsen waardoor dit probleem lastig is op te lossen. Bij het groenbedrijf is het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) afgerond. Dit onderzoek zal in het 1^e kwartaal van 2024 bij WVS Industrie worden gestart. De RI&E van het bedrijfsonderdeel Arbeidsontwikkeling & Bemiddeling is afgerond en getoets door de veiligheidskundige / arbeidshygiënist en de bedrijfsarts. Er is een nieuw app geïntroduceerd voor de bedrijfshulpverlening en er zijn binnen de bedrijfsonderdelen agressie-interventieteams samengesteld. Vanuit de branchevereniging Cedris is sociale veiligheid als speerpunt benoemd voor de gehele sector van leerwerk- en ontwikkelbedrijven.

4.2 Duurzame inzetbaarheid

Binnen WVS worden talloze instrumenten en initiatieven geboden die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid. Om enkele voorbeelden te noemen: Binnen WVS Industrie worden beweegactiviteiten aangeboden door SSNB (Sport Service Noord-Brabant), er wordt een vitaliteits-beweegplan voor de groenvoorziening voorbereid, er wordt voorlichting gegeven om te stoppen met roken en er wordt een training gegeven over een gezonde leefstijl. Er worden verschillende modules aangeboden om de financiële zelfredzaamheid van medewerkers te vergroten en er wordt een training 'Vroeg-signalering van werkstress en burn out gerelateerde klachten voor leidinggevenden' gegeven. De twee arbeidsvreugde-coaches draaien op dit moment mee met de workshops om het geleerde in de praktijk te brengen. Hiermee kunnen zij op basis van het gedachtegoed gemakkelijker het gesprek aangaan met medewerkers, waardoor de medewerkers meer mogelijkheden krijgen om hun eigen inzetbaarheid onder woorden te brengen en daar actief mee aan de slag te gaan. In november 2023 is een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) gehouden. De respons was 64 % en de algemene waardering van de medewerkers bedroeg 8,5!

4.3 Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

In het 4^e kwartaal van 2023 ontving BMW 54 hulpvragen voor gesprekken, waarvan 15 verzoeken (28 %) betrekking hadden op financiële kwesties. Ter vergelijking: In het 4^e kwartaal van 2022 werden in totaal 59 hulpvragen ontvangen, waarvan 22 (37 %) gerelateerd waren aan financiële zaken. BMW vervult voornamelijk een rol bij het geven van financieel inzicht door het opstellen van budgetten en het aanvragen van toeslagen en andere voorzieningen. Bij complexe hulpverzoeken of hulpverzoeken waaraan een langdurige begeleiding nodig is verwijst BMW deze hulpaanvragen door naar externe hulpverlening. BMW verleent hierbij, indien nodig, de nodige ondersteuning. Het beeld is dat de hulpaanvragen met betrekking tot financiën voorzichtig afnemen. Voor alle andere hulpaanvragen blijft het aantal in het 4^e kwartaal gelijk aan voorgaande kwartalen.

4.4 Ziekteverzuim personeel WVS

Overzicht ziekteverzuim:

Cijfermatig overzicht	4e kwartaal 2023				4e kwartaal 2022			
	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering	Regulier	WSW	Beschut werk	Sociale detachering
Kort %	1,04	1,12	2,21	0,00	0,89	0,88	2,10	0,81
Middellang %	1,72	2,41	2,81	4,70	0,91	2,05	3,21	0,00
Lang %	5,83	11,29	9,49	19,56	4,54	7,91	5,82	47,31
Langer dan 1 jaar %	0,95	2,76	1,73	0,00	2,76	4,19	2,63	0,00
3 ^e ziektejaar %	0,43	0,64	0,48	0,00	1,71	2,31	0,85	0,00
Totaal	9,97	18,22	16,73	24,26	10,80	17,35	14,62	48,12
Aantal	232	1717	210	7	225	1798	194	2

5. Gemeentelijke omzet en omzet ISD en Werkplein

Onderstaand treft u een overzicht aan van de door de gemeenten aan WVS verstrekte opdrachten (in geld) tot en met het 4e kwartaal van 2023 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 is rekening gehouden met de omzet van WVS 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)	Rucphen			Totaal		
	Tot en met 4e kwartaal 2023	Tot en met 4e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022	Tot en met 4e kwartaal 2023	Tot en met 4e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Centrale diensten	0	0	0	0	0	0
Bedrijf 1 Groen	723.952	733.493	-9.541	7.849.061	7.473.422	375.639
Bedrijf 3 Post	19.973	43.484	-23.511	477.444	504.675	-27.230
Bedrijf 4 Deta + BW	76.068	71.283	4.785	1.318.052	1.273.916	44.135
Bedrijf 5 Schoonmaak	136.922	151.615	-14.692	2.102.842	2.031.979	70.863
Nieuwe doelgroepen*	0	0	0	0	0	0
Totaal	956.916	999.874	-42.959	11.749.442	11.283.993	465.449

* Zie hoofdstuk 2

In het onderstaande overzicht van het 4e kwartaal 2023 wordt de omzet van de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West-Brabant gerapporteerd.

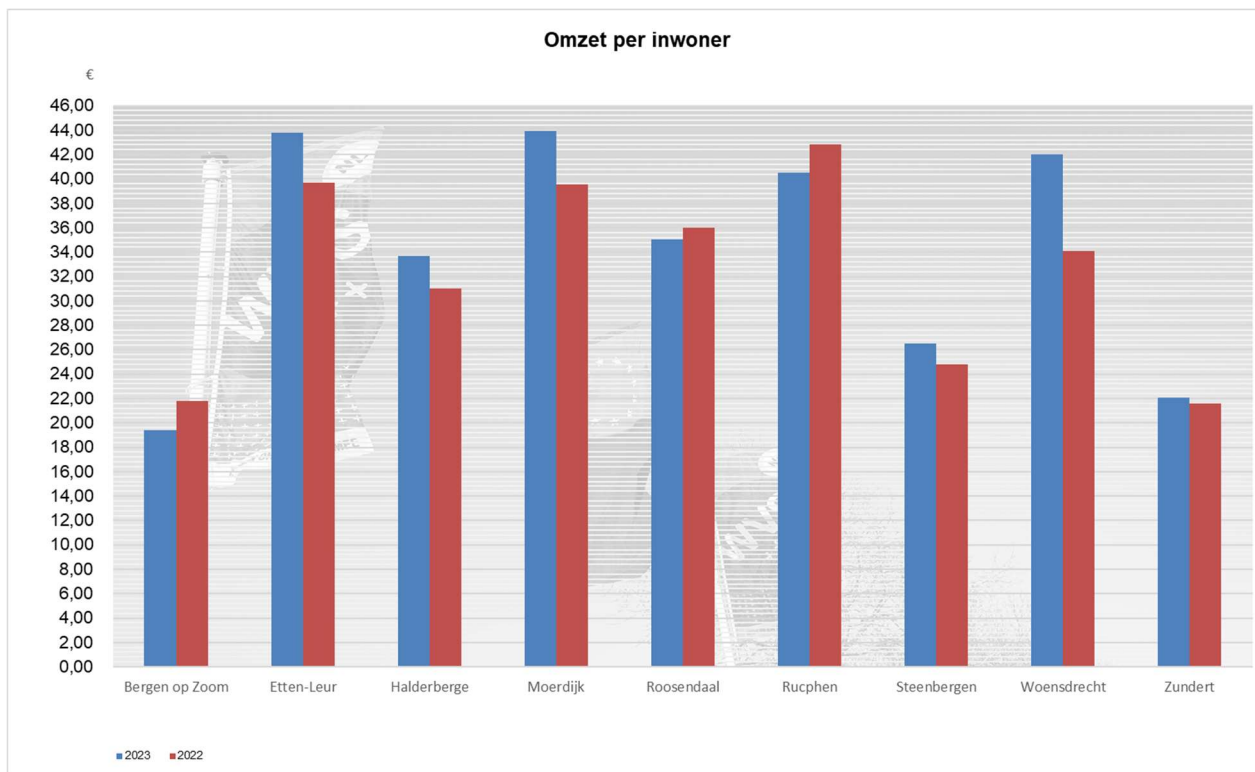
Bedrijf/Activiteit (in euro's)	ISD Brabantse Wal			Werkplein Hart van West-Brabant		
	Tot en met 4e kwartaal 2023	Tot en met 4e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022	Tot en met 4e kwartaal 2023	Tot en met 4e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Centrale diensten	206.065	104.943	101.121	548.025	170.630	377.395
Bedrijf 1 Groen	0	0	0	0	0	0
Bedrijf 3 Post	0	0	0	96.605	96.079	526
Bedrijf 4 Deta + BW	22.681	20.671	2.010	120.026	80.249	39.777
Bedrijf 5 Schoonmaak	0	70	-70	0	0	0
Nieuwe doelgroepen*	22.488	12.858	9.630	46.264	40.910	5.354
Totaal	251.234	138.543	112.692	810.920	387.868	423.051

* Zie hoofdstuk 2

De omzet per inwoner van uw gemeente tot en met het 4e kwartaal 2023 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 2023	Tot en met 4e kwartaal 2022	Vershil 2023-2022
Gemeente Rucphen	40.49	42.82	-2,33

De omzet per inwoner tot en met het 4e kwartaal van 2023 van de negen deelnemende gemeenten in de regio West-Brabant is als volgt te specificeren (in vergelijking tot vorig jaar):



6. Financiële kengetallen en informatie

6.1 Exploitatierekening

De resultaten tot en met het 4e kwartaal 2023 zijn als volgt:

In € x 1.000	Werkelijk	Budget	Verschil
Netto-omzet	35.063	34.197	866
Interne verrekeningen	0	61	-61
Mutatie voorraad OHW & GP	-19	0	-19
Totaal Productiewaarde	35.045	34.258	786
Directe kosten (grondstoffen, uitbestedingen et cetera)	-12.497	-11.044	-1.453
Toegevoegde waarde	22.548	23.214	-667
Re-integratie- en begeleidingsopbrengsten	2.803	2.769	34
Bijdrage overheid	61.867	59.341	2.526
Overige opbrengsten	2.768	2.654	114
Netto-opbrengsten	89.986	87.978	2.008
Kosten:			
Personeelskosten	-78.442	-79.302	861
Afschrijvingen	-1.964	-1.991	28
Overige bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-6.604	-6.533	-71
Totaal bedrijfskosten, excl. centrale doorbelasting	-87.009	-87.827	818
Resultaat voor centrale doorbelastingen	2.977	151	2.826
WVS bedrijven doorbelastingen	0	0	0
Centrale doorbelastingen	-5	0	-5
Resultaat uit normale bedrijfsvoering vóór rente	2.972	151	2.821
Rentekosten	-255	-151	-104
Totaal resultaat uit normale bedrijfsvoering	2.717	0	2.717
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Totaal resultaat	2.717	0	2.717

Het exploitatieresultaat tot en met het 4^e kwartaal 2023 vóór controle is € 2.717k positief ten opzichte van het budget. De toegevoegde waarde is enigszins achter gebleven bij de prognose (- € 667.000,-). Enerzijds heeft dit te maken met de sterkere daling van het aantal medewerkers (groen) en anderzijds met marktomstandigheden (industrie). In de mei- en september circulaire van het ministerie is de rijksbijdrage Wsw voor 2023 verhoogd. Dit leidt tot een fors hogere bijdrage overheid. Naast de verhoging van de rijksbijdrage Wsw zijn in 2023 de belangrijkste meevallers de lagere personeelskosten SW (€ 666.000,-) als gevolg van een hogere uitstroom van de SW en de lagere personeelskosten participanten (€ 1.089.000,-) als gevolg van een lagere instroom van participanten. In de cijfers is rekening gehouden met de extra loonkosten met terugwerkende kracht in 2023 ad € 605.000,- als gevolg van afspraken in de Cao's SW en Aan de Slag. In de cijfers is nog geen rekening gehouden met de vrijval van de bestemmingsreserve à raison van € 600.000,- ter dekking van de extra kosten van de Cao SGO in 2023.

6.2 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. Als de werkelijk uitstroom lager is dan waar het ministerie in z'n berekeningen van uit gaat, creëert dit een groot financieel risico. Immers, bij een lagere uitstroom wordt de rijksbijdrage per SE SW, bij een gelijkblijvend macrobudget, lager. Er is (landelijk) nog sprake van een hogere uitstroom waardoor de rijksbijdrage per SE stijgt. In 2020, 2021, 2022 en 2023 is de compensatie van de stijgende SW-loonkosten door het Rijk positief uitgevallen, omdat deze compensatie wordt toegevoegd aan het macrobudget SW en vervolgens wordt omgeslagen naar rato van het aantal SW-dienstverbanden.

Omdat er sinds 1 januari 2015 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt in de SW, neemt het aantal SW-werknemers vanaf 2015 jaarlijks af. Deze afname van personeel wordt onvoldoende gecompenseerd door nieuwe instromers via ontwikkeltrajecten en via beschut werk. Dit betekent derhalve dat sommige opdrachten niet kunnen worden aangenomen en dat het voortbestaan van sommige productielijnen (die passend werk bieden aan de doelgroep en veelal een positief resultaat genereren in de exploitatie) ter discussie komt te staan. Dit heeft een negatieve invloed op het operationeel resultaat. Met name de afname van SW-personeel in het groen gaat gestaag. In 2022 is gestart met de instroom van 80 trajecten in de leerroute groen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit komt dan in de plaats van de afspraak met betrekking tot de plaatsing van 30 fte (participanten). Tot en met het 4^e kwartaal 2023 is de instroom in de leerroute groen nog beperkt.

Het Lage Inkomens Voordeel (LIV) is een uitkering die (jaarlijks) verstrekt wordt aan werkgevers die mensen in dienst hebben tegen het wettelijk minimumloon. De LIV-regeling staat ter discussie. In 2020 is de jeugd-LIV gedeeltelijk afgeschaft en is de subsidie met betrekking tot de laagste inkomens gedaald van € 2.000,- naar € 1.000,- per deelnemer (gemiddeld 24 uur op jaarbasis). Het kabinet heeft aangegeven dat de LIV vanaf 2025 zal worden afgeschaft.

Bij het beëindigen van dienstverbanden door WVS (behalve bij pensionering) is WVS verplicht een zogenaamde transitievergoeding te betalen aan de ex werknemer. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de omvang en de duur van het dienstverband. In 2023 bedraagt de maximale vergoeding € 89.000,-. Als sprake is van een beëindiging van het dienstverband als gevolg van langdurige ziekte, krijgt WVS de betaalde transitievergoeding gecompenseerd door het UWV. In de herziene begroting 2023 is rekening gehouden met een bedrag van € 50.000,- voor transitievergoedingen die niet voor compensatie in aanmerking komen.

Per 1 juli 2021 is de Cao Aan de Slag in werking getreden. Deze Cao is van toepassing op medewerkers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen (beschut werkers en banenafspraken) en die in dienst zijn bij een gemeentelijke werkgever, een gemeenschappelijke regeling of een andere rechtspersoon die belast is met de begeleiding van de medewerkers naar werk. De Cao heeft enerzijds een kostenverhogend effect, doch voorkomt anderzijds dat deze medewerkers aanspraak kunnen maken op de (nog) duurdere Cao SW of de Cao SGO. Aan het ministerie is gevraagd om een financiële compensatie te verstrekken in verband met de stijgende loonkosten. Hierover zal het kabinet nog een besluit moeten nemen.

In de herziene begroting 2023 is rekening gehouden met de door het kabinet besloten verhoging van het wettelijk minimumloon met 10 % per 1 januari 2023. Dit heeft niet alleen een (fors) financieel effect op de personeelskosten van de SW, maar ook op de personeelskosten van de werknemers die vallen onder de Cao Aan de Slag (dat zijn de medewerkers beschut werk en de participanten). Een verhoging van het wettelijk minimumloon werkt door in het loongebouw van de Cao Aan de Slag omdat alle loonschalen in deze Cao rechtstreeks zijn gekoppeld aan (de hoogte van) het wettelijk minimumloon. In hoeverre hiervoor een compensatie wordt verstrekt door het Rijk, is tot op heden onbekend.

De loonontwikkeling in de Cao SW wordt tot nu toe grotendeels gecompenseerd via de door het Rijk toe te kennen LPO. Dit geldt echter niet voor de loonontwikkeling in de Cao SGO en de Cao Aan de Slag.

7. 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.
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.
Flexkompaan personeel	Dit betreft werknemers die in dienst zijn van Flexkompaan BV en intern worden gedetacheerd naar WVS. Enerzijds betreft dit regulier personeel, waarop de Cao SGO van toepassing is, en anderzijds op medewerkers die in dienst zijn in het kader van Participatiewet (beschut werk en overige participanten), waarop de Cao Aan de Slag van toepassing is.
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.
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.
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.