



Halfjaarverslag 2019

van

Gemeenschappelijke Regeling WAVA
Midzuid B.V.
WSP Midzuid

Dagelijks Bestuur, 26 september 2019

Colofon

Missie

Samen groeien in werk.

Visie

Wij vinden dat iedereen de kans moet hebben op een zo zelfstandig mogelijk leven. Werk is hiervoor de basis. Samen met onze partners uit het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties geloven wij in ieders talenten. Met werk versterken wij de inwoners van de regio Dongemond. Zo realiseren wij een samenleving waarin iedereen zoveel als mogelijk meedoet!

Kernwaarden

De kernwaarden van onze organisatie zijn geworteld in ons doen en laten. Ze beschrijven de manier waarop wij werken, hoe wij omgaan met elkaar en met onze partners. Wij zijn actief, betrokken, betrouwbaar en professioneel.

Ons verhaal

Samen met onze partners verbinden wij mensen duurzaam met werk. Eerder deden we dit vanuit de sociale werkplaats; nu in een breed netwerk als sociaal werkbedrijf. De vier gemeenten in de regio Dongemond zijn gezamenlijk eigenaar van deze organisatie. Zo geven we uitvoering en betekenis aan: samen groeien in werk!

Wij stimuleren groei

Iedereen heeft talenten en wil dat talent tot bloei brengen. Wij faciliteren die groei. Dat doen we voor mensen die een plek zoeken op de arbeidsmarkt, onze collega's en onze partners. Wij geloven in sociale oplossingen voor arbeidsmarktproblemen. Zo groeien we naar een samenleving waarin iedereen meedoet.

Samen met jou

Samen met gemeenten, UWV, bedrijven en maatschappelijke organisaties realiseren wij de inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen een plek verdient. Samen met jou, want jij verdient een kans op werk. Samen met jou, want jij streeft naar een optimale dienstverlening voor werkzoekenden. Samen met jou, want jij biedt kansen aan anderen in jouw bedrijf. Zo versterken wij de regio Dongemond.

Iedereen verdient kansen

Voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, zijn kansen op werk niet vanzelfsprekend. Wij vinden dat iedereen altijd een kans verdient op werk. Wij helpen die te vinden of te creëren. Met diverse werkplekken bij onze partners en in ons eigen bedrijf, bieden wij de opstap die nodig is om talent te laten groeien. Zo draagt iedereen bij aan een waardevolle samenleving.

Inhoudsopgave

Halfjaarverslag 2019	1
Colofon	2
1. Verslag op hoofdlijnen	4
1.1. Inleiding.....	4
1.2. Het eerste halfjaar in vogelvlucht	4
2. Sociaal Verslag	10
2.1. Aantal en soort arbeidsovereenkomsten	10
2.2. Sociale gegevens.....	12
3. Financieel Verslag	13
3.1. Tussentijds financieel resultaat.....	13
3.2. Toelichting	14
4. Verslag per PMC	18
4.1. Participatieactiviteiten	18
4.2. Beschermd werk.....	21
4.3. Groepsdetachering.....	22
4.4. Publieke dienstverlening	24
4.5. Facilitaire dienstverlening	26
4.6. Individuele plaatsing en detachering	28
5. WSP MidZuid	31

1. Verslag op hoofdlijnen

1.1. Inleiding

De sociale werkvoorziening, beschut werk en overige (re-integratie)activiteiten in het kader van de Participatiewet in het werkgebied van de Dongemond wordt voor de vier gemeenten uitgevoerd door de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en haar “dochter” MidZuid B.V. (hierna MidZuid).

MidZuid rapporteert aan de gemeenten onder andere met de jaarrekeningen en het jaarverslag, maar ook per kwartaal met kwartaalrapportages. Na de eerste drie maanden en na 9 maanden is dat een beknopte rapportage en na het eerste halfjaar bieden wij een uitgebreidere rapportage aan. Hierbij ontvangt u dan ook het (uitgebreidere) verslag van het eerste halfjaar van MidZuid.

1.2. Het eerste halfjaar in vogelvlucht

Nieuwe naam

Een voortvloeisel uit de herijking missie, visie en kernwaarden (2018) is de totstandkoming van een nieuwe naam voor het bedrijf. Per 1 januari 2019 is de naam MidZuid in gebruik genomen. De ingebruikname is redelijk geruisloos verlopen. Intern is er wel veel werk mee gemoeid. Het gehele jaar 2019 zullen er activiteiten zijn in het kader van omzetting naar de naam MidZuid.

Jubileum

De viering van het 65-jarig bestaan WAVA is succesvol verlopen. Bij de open dag waren zo'n 800 bezoekers; bij het bedrijvenevent waren ruim 300 bezoekers, waarvan 50% bedrijven, 30% overheden en 20% maatschappelijke partners. De feestweek is afgesloten met een personeelsfeest, waar ruim 500 bezoekers aanwezig zijn geweest.

Bestuurlijke ontwikkelingen

Vanaf januari zijn drie van de deelnemende gemeenten samengegaan en gaan verder als gemeente Altena. Dit heeft ertoe geleid dat er personele wisselingen in het algemeen bestuur hebben plaatsgevonden. Door het algemeen bestuur zijn een nieuwe voorzitter en vicevoorzitter benoemd voor de resterende zittingsperiode.

In mei is een bijeenkomst voor gemeenteraadsleden gehouden. Hoewel de opkomst hoger had gemogen, werd de inhoud en kwaliteit van de bijeenkomst als zeer positief ervaren.

Op initiatief van de heer De Jongh is namens het bestuur en de gemeenten een brief over arbeidsvoorwaarden Beschut werk en Participatiewet verstuurd naar de VNG.

Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling WAVA

Mede door de gemeentelijke herindeling in Altena was het nodig om de Gemeenschappelijke Regeling (GR) aan te passen. Daarnaast was ook op enkele andere punten (bv. archiefbeheer) actualisatie van de GR vereist. In 2018 is door een werkgroep de GR geactualiseerd. Er is gebruik gemaakt van de gelegenheid om de naam van WAVA te wijzigen van Werkvoorzieningsschap Arbeid Voor Allen naar Werkbedrijf Arbeid Voor Allen. Begin 2019 is de GR in alle gemeenteraden aan de orde gekomen. De gewijzigde GR is vastgesteld en getekend. Naar aanleiding van de actualisatie GR zijn ook verordeningen e.d. tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Ook is de samenwerkingsovereenkomst WAVA-MidZuid BV door het bestuur goedgekeurd en vastgesteld. Verder zijn de juridische zaken (statutenwijziging etc.) rondom de naamswijziging afgerond.

Ontwikkelingen in het sociale domein

Met de deelnemende gemeenten wordt intensief samengewerkt. Er hebben diverse initiatieven plaatsgevonden om de uitvoering van Beschut werk te stroomlijnen en efficiënter en eenduidiger te maken. Er is, samen met de gemeenten, afstemming gezocht over administratieve en financiële werkprocessen. Onderwerpen die in de praktijk nog moeilijk op een lijn te krijgen zijn en lastig uitvoerbaar blijken: verhuizingen, no-risk-polis en loonkostensubsidie, Wajongers en uitvoeringskosten, taakstelling en wachtlijstbeheer en voortrajecten en loonwaardebepalingen.

In 2018 is een afzonderlijke ruimte (DokA talentencentrum) voor leerwerken gerealiseerd, waardoor nog beter invulling kan worden gegeven aan deze activiteit. In het eerste half jaar hebben we opdracht voor 68 trajecten met leerwerken gekregen van onze gemeenten en UWV. Dat zijn er vijf meer dan in 2018, echter in 2017 waren dat er over dezelfde periode nog 109. In DokA zijn trainingen en praktijkprogramma's met name gericht op taal op de werkvloer voor statushouders, ergonomietraining voor medewerkers op de afdeling productie en programma's voor doelgroepmedewerkers in het kader van welzijn en verzuimpreventie. Daarnaast komen leerlingen van de Zwaai kom wekelijks praktijkleren.

Vooruitlopend op een grotere wettelijke taak voor gemeenten is samen met de gemeenten nagedacht over de invulling van duale inburgering. Hiermee is ingeschreven op de landelijke pilot Duale Inburgering. Helaas is aan gemeenten geen subsidie toegekend. Wel is het ministerie op locatie geweest en is de inhoud door hen omarmd. Het voornemen is nu om als vier gemeenten gezamenlijk met een groep duale inburgering te starten op locatie MidZuid.

Het voordeel is dat Inburgering, Maatschappelijke Begeleiding en re-integratie daarmee door de gemeenten integraal worden opgepakt. Dit biedt goede mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en regierol vorm te geven ter voorbereiding op de nieuwe wet Inburgering.

Landelijke ontwikkelingen

Nu de plannen om te werken met loondispensatie van tafel zijn gegaan, komt het kabinet met initiatieven om de werking van de participatiewet te verbeteren. Met het programma "Breed offensief" wordt gewerkt aan verbetering van regelgeving en wegnemen van belemmeringen die in de uitvoering ervaren worden. Met het programma Perspectief op Werk krijgen de regio's extra geld en in West-Brabant willen we dat benutten om samen met het bedrijfsleven in 4 sectoren leer-werkstraten te bouwen waarin we inwoners via een traject naar werk toe kunnen leiden.

Voor en achter de schermen wordt ook aandacht gevraagd voor een arbeidsvoorwaardenregeling voor de nieuwe doelgroep. Dat is een taai traject.

Na de invoering van de Participatiewet in 2015 zou je kunnen zeggen dat we halverwege een transitieperiode zitten die doorgaans 7 tot 8 jaar duurt. Een periode die begon met veel verwarring, onzekerheid, miscommunicatie maar vooral ook te weinig resultaat voor onze inwoners die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Halverwege zijn er werkprocessen ontstaan, is er meer kennis opgedaan, verstaan mensen elkaar beter en nemen de resultaten toe. Verdere verbeteringen en reparatie is nog zeker mogelijk. Dit najaar wordt de evaluatie verwacht van de P-wet en van Beschut werk en de (politieke) duiding daarvan.

Samenwerking in de regio

De samenwerking in de regio met diverse partners is verder voortgezet. Belangrijk is de samenwerking met de collega-bedrijven WVS en ATEA, die onder andere heeft geleid tot een herijking van de productcatalogus. Verder kan gedacht worden aan de samenwerking in de vorm van het Regionaal Werkbedrijf, de samenwerking in het CMT en met het UWV.

Door de WSP's in West-Brabant is overeenstemming over een eenduidige definitie van duurzame plaatsing (minimaal een 6-maanden contract voor minimaal 12 uur per week) en wordt steeds meer samenwerking gezocht om zaken efficiënter aan te pakken.

WSP MidZuid

Sinds 2018 heeft WSP MidZuid een eigen begroting en financiering via gemeentelijke bijdrage. Om ook tussentijds inzicht te geven in de plaatsingen, activiteiten en financiën van WSP MidZuid is daarvoor in deze rapportage een afzonderlijk hoofdstuk opgenomen.

In het eerste half jaar zijn door WSP MidZuid 119 duurzame plaatsingen gerealiseerd, 31 plaatsingen met schadelastbeperking en 30 proefplaatsingen. Daarmee lopen we iets voor op de doelstelling van 220 duurzame plaatsingen.

Personele ontwikkeling MidZuid

Het aantal doelgroepmedewerkers is, uitgedrukt in fte's, in het eerste halfjaar iets verhoogd. Toename is vooral te zien bij Beschut werk (+6) en Participatiewet (+6,5). Een afname is vooral te zien bij de WSW (-4).

In de reguliere formatie hebben enkele mutaties plaatsgevonden, passend binnen de begroting. Per saldo heeft dit geleid tot een lichte toename van het aantal medewerkers, met name in directe, aansturende functies. In juni is de nieuwe concerncontroller (vervanging) van start gegaan.

Personeelsgids

We hebben de personeelsgids tegen het licht gehouden en een nieuwe doelstelling en opzet geformuleerd. Met de komst van nieuwe doelgroepen loopt de diversiteit van de arbeidsvoorwaarden binnen MidZuid verder uiteen. Er zijn nu 4 verschillende arbeidsvoorwaarden: CAR-UWO; cao WSW; bedrijfsregeling MidZuid B.V.; bedrijfsregeling MidZuid A.I.D. b.v.. Terwijl er intern juist behoefte is om de gezamenlijke bedrijfscultuur te benadrukken. Er is dan ook voor gekozen om de personeelsgids inhoudelijk met name te voorzien van ons personeelsbeleid gericht op Mensontwikkeling en gezamenlijke gedragsregels. De personeelsgids zal in de tweede helft 2019 verschijnen.

Arbodienstverlening

In januari zijn we gestart met de implementatie van Arbodienstverlening met Qare, op basis van het eigen regie model. Hiertoe heeft MidZuid vorig jaar deelgenomen aan de Cedris Europese aanbesteding Arbo dienstverlening. Vanuit de verzuimanalyse dient er met name aandacht te zijn voor langdurig verzuim, overigens een landelijke trend in de SW branche.

ICT

AFAS

Sinds 2015 werkt MidZuid met AFAS. De mogelijkheden van dit systeem worden steeds beter benut. Zo verloopt het gehele inkoopproces via AFAS in 2019. De registratie van arbeidsmiddelen in AFAS is in voorbereiding.

In het eerste halfjaar is verder gewerkt aan de inrichting van workflows op het gebied van P&O, zodat zoveel mogelijk processen via AFAS geleid kunnen gaan worden.

AVG en informatiebeveiliging

In 2018 is de bedrijfsvoering in overeenstemming gebracht met de AVG. Intern is hiervoor een werkgroep opgericht, die wordt begeleid door een externe adviseur. Dit project loopt ook in 2019 nog door.

RI&E / werkbelevingsonderzoek

Iedere drie jaar wordt bij MidZuid een RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie) / werkbelevingsonderzoek gehouden. Het onderzoek is in de eerste helft 2019 van start gegaan met een enquête onder alle medewerkers van MidZuid. De eindrapportage wordt eind 2019/begin 2020 verwacht

BHV

De bedrijfshulpverlening heeft veel aandacht gehad. Er is een nieuw BHV-plan opgesteld en besproken. Het plan zal in de tweede helft van 2019 verder geïmplementeerd worden.

Huisvesting

Er spelen bij MidZuid diverse huisvestingszaken (o.a. uitbreidingsverzoek Prisma, huisvesting groenvoorziening Oosterhout, krimpende WSW, stijging nieuwe doelgroepen en de wens tot een vestiging Altena). In het dagelijks bestuur van augustus is ingestemd om deze huisvestingszaken verder te onderzoeken in samenwerking met een te selecteren extern bureau. Voor het huisvestingsvraagstuk vormt de herijking van "Mensenwerk is de basis" het strategische uitgangspunt, welke zal worden doorvertaald naar enkele scenario's voor de toekomst van de huisvesting.

Talent6

MidZuid sluit aan bij de landelijke werkgroep uniformering loonwaardebepaling. Dit is een vervolg op de landelijke expertgroep die advies heeft gegeven hoe te komen tot landelijke uniformering loonwaardebepaling. MidZuid brengt haar expertise in vanuit Cedris en vanuit praktijkervaring met Talent6.

In de eerste helft van dit jaar zijn er 77 externe loonwaardebepalingen uitgevoerd door MidZuid, in 2018 waren dat er 59 in dezelfde periode. Daarnaast worden intern de loonwaardebepalingen tegelijk met de beoordelingen van medewerkers uitgevoerd.

Doorontwikkeling 'Mensenwerk is de basis'

Het bestuur heeft besloten om 'Mensenwerk is de basis' door te ontwikkelen. Het procesvoorstel met planning is vastgesteld en zal in de tweede helft van 2019 een vervolg krijgen. Hiertoe is besloten om tijdig in te kunnen spelen op de ontwikkelingen rondom de sociale werkbedrijven en de deelnemende gemeenten zo volledig mogelijk te kunnen

ondersteunen op het steeds groter wordende wettelijke takenpakket op het gebied van het sociale domein.

Tussentijdse financiële resultaten

In hoofdstuk 3 van deze rapportage zijn de financiële cijfers in de vorm zoals gepresenteerd in het bedrijfsplan 2019 opgenomen. In onderstaand overzicht zijn deze cijfers samengevat.

Geconsolideerd resultaat van GR WAVA en MidZuid B.V.

Bedragen * € 1.000	werkelijk 2018 30-jun	Bedrijfsplan 2019 tijdsgelang	Werkelijk 2019 30-jun	Gerealiseerd % van totaal bedrijfsplan
Subsidieresultaat	-818	-900	-783	87,0%
<i>WSW</i>	-755	-938	-781	83,2%
<i>Nieuw beschut</i>	36	135	103	76,3%
<i>Nieuwe doelgroepen</i>	-99	-97	-106	108,4%
Vaste Lasten	-5	-3	-18	619,2%
Operationeel resultaat PMC's	219	3	-3	-92,9%
Saldo	-603	-900	-804	89,3%
Onvoorzien	-33	-50	-53	106,0%
Incidentele baten	0	0	0	
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-637	-950	-857	90,2%
Gemeentelijke bijdrage	878	913	913	100,0%
Tussentijds rekeningresultaat	241	-37	56	-151,2%

Het (tussentijdse) resultaat over het eerste halfjaar is gunstiger dan begroot en bedraagt € 56.000 positief. In de begroting naar tijdsevenredigheid was uitgegaan van een negatief resultaat van € 37.000, zodat de werkelijke cijfers € 93.000 gunstiger zijn dan begroot. Het betere resultaat hangt enerzijds samen met hogere opbrengsten (rijkssubsidie sw/subsidieresultaat sw en netto-omzet) en anderzijds met de per saldo lagere lasten (vaste lasten, overhead, onvoorzien). Een uitgebreide toelichting op de cijfers is opgenomen in de hoofdstukken 3 (financieel verslag) en 4 (verslag per PMC, zowel financieel als inhoudelijk), waarnaar wordt verwezen.

2. Sociaal Verslag

2.1. Aantal en soort arbeidsovereenkomsten

In deze paragraaf worden de belangrijkste gegevens met betrekking tot de bij MidZuid werkzame personen weergegeven.

In onderstaand overzicht zijn de aantallen en de dienstverbanden en trajecten opgenomen per ultimo 2017 en 2018 en per 30 juni 2019.

Aantal medewerkers

Standen ultimo jaar en 30 juni 2019

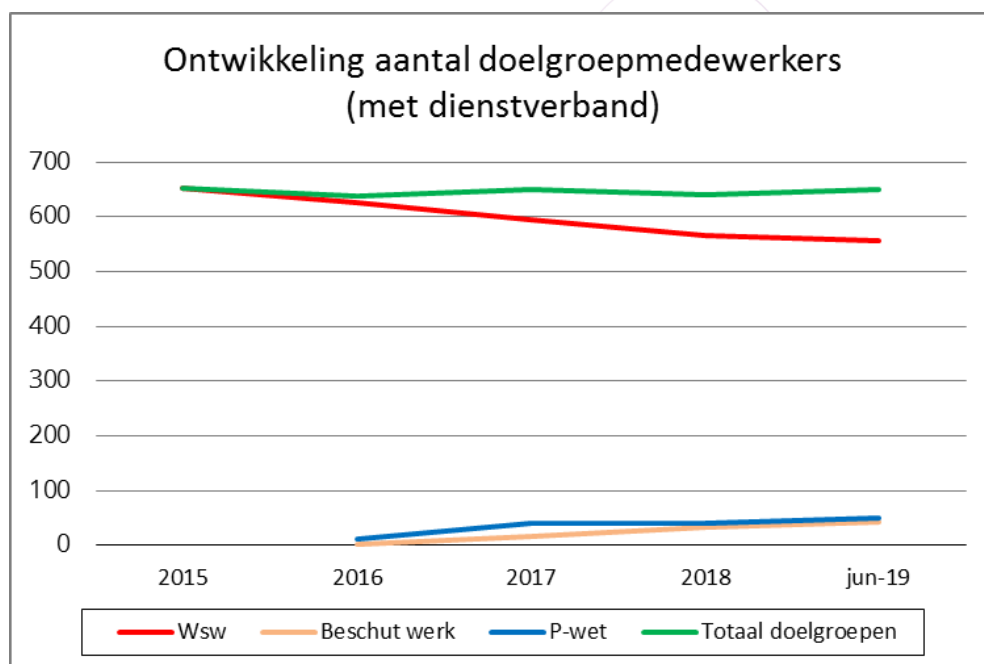
	6-2019	2018	2017
WSW incl. begeleid werken	557	566	595
Beschut Werk	43	33	15
Participatiewet	50	41	39
Overige	4	7	9
<i>Doelgroepmedewerkers met dienstverband</i>	<i>654</i>	<i>647</i>	<i>658</i>
Leerwerken (geen formeel dienstverband)	31	52	46
<i>Totaal doelgroepmedewerkers</i>	<i>685</i>	<i>699</i>	<i>704</i>
Regulier en ambtenaren	119	115	111
Totaal	804	814	815

Uit bovenstaande overzicht blijkt in aantallen dat de doelgroepmedewerkers met een dienstverband in aantallen min of meer gelijk blijven.

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 vindt er geen instroom meer plaats, terwijl vanaf dat moment sprake is van de nieuwe doelgroepen beschut werk en P-wet.

Het aantal reguliere medewerkers is gestegen ten opzichte van het vorige jaar. Dit was in het bedrijfsplan al voorzien en betreft met name de directe aansturende functies als gevolg van toename van werkzaamheden. De reguliere formatie blijft verder binnen de vastgestelde begroting. Over het eerste half jaar 2019 is het gemiddelde aan fte 102,92 (100,4 per 30 juni 2018).

Het verloop van de diverse doelgroepen blijkt uit onderstaande grafiek.



Uit bovenstaand overzicht blijkt dat het aantal doelgroepmedewerkers in het eerste halfjaar praktisch gelijk is gebleven. De daling van het aantal sw-medewerkers is gecompenseerd door toename van de nieuwe doelgroepen: nieuw beschut en participatiewet. Ten opzichte van de vergelijkbare periode van het vorige jaar is sprake van een lichte stijging.

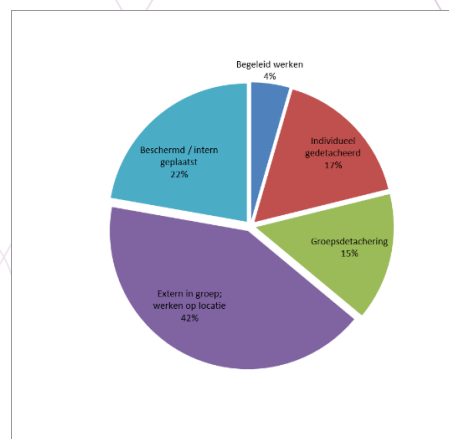
Hierna is een overzicht opgenomen met de stand medio 2019 van het aantal doelgroepmedewerkers in fte, per gemeente en per werknemersgroep.

FTE per werknemersgroep per 30 juni 2019							
	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2018
WSW	117,0	55,9	66,5	178,1	28,3	445,9	474,1
WSW begeleid werken	6,8	1,3	3,6	5,2	4,8	21,7	20,2
Beschut werk	8,6	1,4	7,1	12,5	-	29,6	15,5
Participatiewet	11,5	4,4	8,1	12,5	-	36,4	29,4
Wiw	1,0	-	-	1,0	-	2,0	3,8
Totaal	144,8	63,1	85,2	209,3	33,2	535,6	543,0

2.2. Sociale gegevens

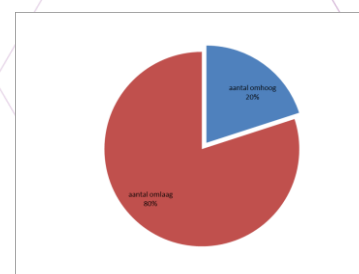
De Wsw medewerkers zijn werkzaam op verschillende treden van de “werkcladder”. In het onderstaande overzicht staan de aantallen medewerkers uitgesplitst naar trede op de werkcladder (in de grafiek: procentuele verhouding per 30 juni 2019).

Werkcladder Wsw	2019	%	2018	%
Begeleid werken	25	4%	28	5%
Individueel gedetacheerd	93	17%	92	16%
Groepsdetachering	83	15%	86	15%
Extern in groep; werken op locatie	233	42%	242	43%
Beschermd / intern geplaatst	124	22%	118	21%
TOTAAL	558		566	



Hieronder is opgenomen hoeveel medewerkers in de loop van de eerste zes maanden van 2019 een stap omhoog, of omlaag, hebben gemaakt.

Stappen werkcladder	2019	%	2018	%	2017	%
aantal omhoog	3	20%	4	100%	4	31%
aantal omlaag	12	80%	0	0%	9	69%
Totaal	15		4		13	



De stappen op de werkcladder gaat met golfbewegingen. Tot op heden is in het eerste half jaar van 2019 een dalende trend te zien. Meer dan de helft van de dalingen is toe te rekenen aan de groep individueel gedetacheerde medewerkers en medewerkers begeleid werken. De rest betreft medewerkers groepsdetachering. De WSW doelgroep vergrijsd geleidelijk, wat langzaam aan van invloed wordt op de inzetbaarheid van deze groep medewerkers. Daarnaast worden mensen zo hoog mogelijk op de werkcladder geplaatst, waarbij het achteraf blijkt dat het voor langere termijn toch niet haalbaar is op het niveau dat wordt gevraagd. Uiteraard komt het ook voor dat de externe plaatsen komen te vervallen, bijvoorbeeld door verhuizing van een bedrijf waar de medewerkers van MidZuid gedetacheerd zijn.

3. Financieel Verslag

3.1. Tussentijds financieel resultaat

Geconsolideerd resultaat van GR WAVA en MidZuid B.V.

Bedragen * € 1.000	werkelijk 2018 30-jun	Bedrijfsplan 2019 Totaal	Bedrijfsplan 2019 tijdsgelang	Werkelijk 2019 30-jun	Gerealiseerd % van totaal bedrijfsplan
Subsidieresultaat					
Rijkssubsidie	7.021	12.033	6.438	6.665	103,5%
Rijkssubsidie buitengemeenten	0	0	0	0	
Begeleid werken	-243	-548	-274	-300	109,5%
Doorbetalde subsidie buitengemeenten	0	0	0	0	
Totaal beschikbaar voor WAVA	6.778	11.485	6.163	6.365	103,3%
Vervoer doelgroep	-104	-194	-97	-98	101,1%
Personeelslasten	-7.429	-13.093	-7.005	-7.048	100,6%
Totaal subsidieresultaat	-755	-1.802	-938	-781	83,2%
Nieuw beschermt					
Loonkostensubsidies	49	559	279	130	46,7%
Personeelslasten	-96	-755	-377	-206	54,5%
Subsidieresultaat nieuw beschermt	-46	-196	-98	-75	
Begeleidingsvergoeding	83	466	233	178	76,5%
Doorboeking subsidieresultaat naar PMC's	0	0	0	0	0,0%
Saldo nieuw beschermt	36	270	135	103	76,3%
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	96	241	121	160	132,7%
Personeelslasten	-277	-572	-286	-369	128,9%
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-182	-331	-165	-209	
Begeleidingsvergoeding	83	136	68	103	151,6%
Doorboeking loonkosten naar PMC's	0	0	0	0	0,0%
Saldo nieuwe doelgroepen	-99	-195	-97	-106	108,4%
Vaste Lasten WAVA					
Gebouw	-265	-533	-267	-274	102,7%
Huuropbrengst derden	113	235	118	115	98,0%
Doorbel. gebr. gebouw	228	455	228	228	100,0%
Rente lening BNG	-17	-36	-18	-16	90,7%
Energie	-64	-126	-63	-70	111,0%
Totaal vaste lasten	-5	-6	-3	-18	619,2%
Overhead WAVA/MidZuid					
Bedrijfskosten	-479	-944	-472	-520	110,3%
Indirect personeel	-847	-1.952	-976	-894	91,6%
Doorbel. gebr. gebouw	-56	-111	-55	-55	100,0%
Doorbelasting naar PMC's	1.382	3.007	1.503	1.470	97,8%
Totaal overhead	0	0	0	0	
Tussentelling	-822	-1.732	-903	-801	

Tussentelling	-822	-1.732	-903	-801	
Exploitatieresultaat Product-Markt Combinaties					
Omzet	4.889	10.426	5.213	5.025	96,4%
Kosten van de omzet	-1.038	-2.469	-1.235	-1.202	97,4%
Netto omzet	3.851	7.956	3.978	3.823	96,1%
Te dekken subs.result nw. beschut/loonwaarde	0	0	0	0	0,0%
Loonkosten direct	-2.006	-4.299	-2.149	-2.040	94,9%
Doorbel. gebr. gebouw	-164	-328	-164	-164	100,0%
Beheerskosten	-98	-353	-177	-171	96,7%
Doorbelasting overhead	-1.363	-2.970	-1.485	-1.451	97,7%
Totaal kosten PMC	-3.632	-7.950	-3.975	-3.826	96,3%
Operationeel resultaat	219	7	3	-3	-92,9%
Onvoorzien	-33	-100	-50	-53	106,0%
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-637	-1.826	-950	-857	90,2%
Financiering					
Totaal gemeentelijke bijdrage	878	1.826	913	913	100,0%
Gemeentelijke bijdrage	878	1.826	913	913	100,0%
Tussentijds rekeningresultaat	241	0	-37	56	

3.2. Toelichting

Algemeen

Het (tussentijds) resultaat over het eerste halfjaar is gunstiger dan begroot en is € 56.000 positief. In de begroting naar tijdsevenredigheid was uitgegaan van een negatief resultaat van € 37.000, zodat de werkelijke cijfers € 93.000 gunstiger zijn dan begroot. In de vergelijkbare periode van vorig jaar was sprake van een positief resultaat van € 241.000.

Met ingang van 2018 heeft WSP MidZuid (voorheen WerkLink) een eigen begroting en financiering, zodat deze niet meer in de cijfers van MidZuid is begrepen. In hoofdstuk 5 van deze halfjaar-rapportage wordt inzicht gegeven in de (financiële) resultaten van WSP MidZuid.

Het positiever resultaat dan was begroot is in belangrijke mate te danken aan het subsidieresultaat, dat over het eerste half jaar € 228.000 gunstiger is dan begroot, echter valt deze deels weg tegen de hogere personeelslasten, waardoor er effectief een positief subsidieresultaat ontstaat van € 157.000. Daarnaast was sprake van lagere kosten van overhead (€ 33.000).

Daarentegen blijft het resultaat van het "Nieuw Beschut" achter met € 32.000 en blijft het resultaat van de "Nieuwe doelgroepen" achter met € 8.000. De vaste lasten zijn € 15.000 hoger uitgevallen dan begroot en het operationeel resultaat van de PMC's is € 6.000 lager dan

begroot. Dit ondanks de lagere doorbelasting aan overhead kosten. Tevens is de post onvoorzien voor € 3.000 meer aangesproken dan begroot.

Hierna wordt op de genoemde posten nog een nadere toelichting gegeven.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is per saldo € 158.000 gunstiger dan begroot. Dit bestaat enerzijds uit een hogere rijkssubsidie (€ 228.000), met daar tegenover hogere personeelskosten (€ 43.000). Tevens is er een toename in begeleid werken gerealiseerd, waardoor er extra subsidie is toegerekend aan begeleid werken (€ 26.000)

De begrote rijkssubsidie wsw is gebaseerd op de septembercirculaire 2018. Bij het verschijnen van de meicirculaire 2019 bleek de rijkssubsidie hoger te zijn dan was opgenomen in de septembercirculaire 2018. Over het eerste halfjaar 2018 is het effect hiervan € 228.000 positief. Hiervan heeft € 158.000 betrekking op indexatie (loon- en prijsontwikkeling, LPO; 2,37%) en de rest (€ 70.000) betreft een hoeveelheidsverschil, doordat in de meicirculaire sprake is van 1,2 minder arbeidsjaren (AJ's) dan was begroot en door de ontwikkeling van de landelijk populatie.

Voor wat betreft de LPO moet nog worden opgemerkt dat op grond van het onderhandelaarsakkoord voor de cao-sw deze indexering wordt vertaald in een algemene salarisverhoging per 1 juli conform de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon (1,23%) en per 1 januari van het volgende jaar voor het verschil tussen de LPO en de reeds per 1 juli ontvangen loonsverhoging. Dit betekent dat de LPO, zij het wat vertraagd, wordt doorgegeven aan de sw-medewerkers. Dit zal in het 2e halfjaar daarom tot hogere salarislasten leiden.

De sw-loonkosten zijn € 43.000 hoger dan begroot. Voor een bedrag van € 59.000 heeft dit te maken met het hogere aantal fte's dan begroot. In de begroting is uitgegaan van een daling van het aantal sw-medewerkers in 2019; de begrote loonkosten zijn gebaseerd op de verwachte gemiddelde bezetting over geheel 2019. In het eerste halfjaar was de begrote daling in fte's nog maar gedeeltelijk gerealiseerd, waardoor het aantal fte in dienst in werkelijkheid (gemiddelde 1e halfjaar: 448,4 fte) nog hoger was dan het gemiddeld aantal over geheel 2019 begrote fte's (444,6). Hiertegenover staat dat de gemiddelde loonkosten (inclusief reiskostenvergoedingen en arbo) per medewerker lager waren dan begroot (effect + € 102.000).

Nieuw beschut

De gemiddelde taakstelling in de begroting over 2019 voor nieuw beschut bedraagt 43,06 fte. Per 30 juni is het gemiddelde over 2019 niet hoger dan 24,6 fte. In aantallen werknemers voor "Nieuw beschut" zitten we wel op begroting, waardoor het lijkt dat de ontwikkeling op de

taakstelling zit. Echter werken deze lang niet allen fulltime, waardoor het saldo in fte veel lager is.

Nieuwe doelgroepen

De activiteiten voor de “Nieuwe doelgroepen” liggen boven begroting. Dit houdt concreet in dat er meer mensen aangemeld worden dan begroot, wat positief is. De keerzijde hiervan is echter dat het saldo van de “Nieuwe doelgroepen” hierdoor lager uitvalt dan begroot.

Vaste lasten

De vaste lasten zijn € 16.000 hoger dan begroot. Dit kan enerzijds worden verklaard door de investeringen van eind 2018, waardoor de afschrijving in 2019 € 6.000 hoger uit valt dan begroot. Anderzijds vallen de milieubelastingen (€ 3.000) en energiekosten (€ 7000) over 2019 hoger uit dan begroot. Dit zijn de voornaamste oorzaken van de hogere vaste lasten.

Overhead

De kosten van totale kosten van de overhead zijn € 33.000 lager dan begroot. In dit bedrag zit een lager bedrag aan loonkosten van € 48.000. Dit heeft te maken met de kosten van het indirecte, reguliere personeel. De gemiddelde fte wijkt nauwelijks af van de begroting. Wel waren de loonkosten per fte lager dan begroot (financieel effect € 48.000). De lagere loonkosten per fte zijn ontstaan doordat onderhandelingen voor een nieuwe CAO voor gemeenten langer hebben geduurd dan voorzien. Inmiddels is er een principe akkoord over een CAO voor gemeenten, waarvan de effecten naar verwachting vanaf oktober zichtbaar zullen zijn. Derhalve is de geprognosticeerde stijging nog niet zichtbaar. Het restant van de afwijking op de overheadkosten (€ 15.000) wordt hoofdzakelijk verklaard door de hoger uitgevallen ICT kosten over het eerste half jaar.

De lagere kosten van overhead komen ook tot uitdrukking in lagere kosten in verband met doorberekende overhead bij de PMC's (en participatieactiviteiten).

Productmarktcombinaties

Het operationeel resultaat van de PMC's is € 6.000 lager dan begroot. De netto-omzet was € 188.000 lager, welke slechts voor € 32.000 gecompenseerd wordt door de daarmee samenhangende lagere kosten. Verder was er sprake van een lagere doorbelasting van overhead (€ 33.000); zie de toelichting op de overhead. De directe loonkosten zijn ook lager, waarmee in totaal de lagere omzet grotendeels wordt gecompenseerd.

Over de nagenoeg de gehele linie is de gerealiseerde omzet lager dan begroot, met als uitzondering daarop de PMC van Facilitaire dienstverlening.

In hoofdstuk 4 van deze rapportage wordt een nadere toelichting gegeven op de diverse PMC's, zodat voor meer informatie daarnaar wordt verwezen. In dat hoofdstuk is per PMC ook een vergelijking met de cijfers over het 1e halfjaar 2018 opgenomen.

Onvoorzien

In het eerste halfjaar zijn voornamelijk ten laste van onvoorzien de kosten gebracht voor externe ondersteuning in de procesinrichting van HRM/payroll.

Participatieactiviteiten

Het operationeel resultaat op participatieactiviteiten is € 67.000 negatief (begroot: nihil). Dit negatieve resultaat wordt vooral veroorzaakt doordat minder opleidingen en trainingen zijn uitgevoerd en door de activiteiten met betrekking tot arbeidsovereenkomsten in kader van de P-wet. In hoofdstuk 4 is een nadere toelichting op de participatieactiviteiten opgenomen.

Gebeurtenissen van invloed op de resultaten 2e helft van 2019

In de septembercirculaire 2019 zal het definitieve wsw-budget voor 2019 bekend worden gemaakt. Naar verwachting zal dit voor het jaar 2019 niet meer tot belangrijke afwijkingen ten opzichte van de meicirculaire (en dus de cijfers in deze halfjaarrapportage) gaan leiden. Zoals hiervoor bij de toelichting op het subsidieresultaat is vermeld kan de septembercirculaire 2019 wel belangrijke gevolgen hebben voor het begrotingsjaar 2020 e.v. Daarmee zal in de eerste herziening van het bedrijfsplan 2020 rekening worden gehouden.

Op 28 juni 2019 is er een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening. Op basis hiervan stijgen de salarissen van de sw-medewerkers per 1 juli 2019 met 1,23%. Het financieel effect hiervan voor het 2e halfjaar bedraagt zo'n € 85.000. Bij de toelichting op het subsidieresultaat is toegelicht dat vervolgens per 1 januari 2020 weer sprake zal zijn van een salarisstijging.

De omzet van de PMC's is sterk afhankelijk van de markt en de economische situatie. Een hogere of lagere omzet werkt direct door in het operationele resultaat. Het lagere operationele resultaat over het eerste halfjaar 2019 mag dan ook niet één op één worden geëxtrapoleerd naar de rest van het jaar.

Een prognose van het te verwachten jaarresultaat 2019 zal, net als in andere jaren, worden opgenomen in de 3e kwartaalrapportage.

4. Verslag per PMC

4.1. Participatieactiviteiten

Bedragen x €1.000

	Werkelijk ytd 2018	Bedrijfsplan ytd 2019	Werkelijk 2019	% tov begroting
Omzet	173	222	154	69,2%
Kosten van de omzet	-28	-12	-11	96,2%
Netto omzet	144	211	142	67,7%
Loonkosten direct	-103	-139	-145	104,2%
Doorbel. gebr. gebouw	0	0	0	0,0%
Beheerskosten	-6	-7	-1	19,8%
Doorbelasting overhead	-71	-64	-63	97,9%
Totaal kosten PMC	-180	-211	-209	99,3%
Operationeel resultaat	-36	0	-67	

Wat zijn participatieactiviteiten

De participatieactiviteiten bestaan uit de re-integratie activiteiten voor onze partners (gemeenten en UWV). Het doel van deze activiteiten is om deze volgens een tarief in de arbeidsmarktregio aan te bieden, waarbij behaalde resultaten per activiteit zullen worden afgerekend met de opdrachtgevers.

Wat is er medio 2019 bereikt?

P-activiteiten

1^e helft 2019 hebben we opdracht voor 64 trajecten met leerwerken gekregen van onze gemeenten en het UWV. Dat zijn er evenveel ten opzichte van 2018. In 2017 waren dat er over dezelfde periode 114.

Projecten Taal op de Werkvloer

Net als vorig jaar zijn we dit jaar gestart met projecten Taal op de Werkvloer. Voor Drimmelen een project met 8 deelnemers, voor Oosterhout een project met 11 deelnemers.

Duale inburgering

Vooruitlopend op een grotere wettelijke taak voor gemeenten is samen met de gemeenten nagedacht over de invulling van duale inburgering. Hiermee is ingeschreven op de landelijke pilot Duale Inburgering. Helaas is aan gemeenten geen subsidie toegekend. Wel is het ministerie op locatie geweest en is de inhoud door hen omarmd. Insteek is om als 4 gemeenten met 1 groep duale inburgering te starten op locatie MidZuid. Voordeel is dat Inburgering, Maatschappelijke Begeleiding en re-integratie, welke nu separaat worden uitgevoerd, integraal worden opgepakt. Dit biedt gemeenten mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en regierol vorm te geven ter voorbereiding op de nieuwe wet Inburgering.

Beschut Werken stroomlijnen in de uitvoering

Er hebben diverse initiatieven plaatsgevonden om de uitvoering van beschut werken te stroomlijnen en efficiënter en eenduidiger te maken. Er is afstemming gezocht over administratieve en financiële werkprocessen met beleidsmedewerkers, kwaliteitsmedewerkers en klantmanagers. Onderwerpen die in de praktijk moeilijk op een lijn te krijgen zijn en lastig uitvoerbaar blijken: verhuizingen, no-risk-polis en loonkostensubsidie, Wajongers en uitvoeringskosten, taakstelling en wachtlijstbeheer en voortrajecten en loonwaardebepalingen.

Het operationeel resultaat op participatieactiviteiten is € 67.000 negatief (begroot: nihil). Dit negatieve resultaat wordt vooral veroorzaakt doordat er een verschuiving plaats heeft gevonden van enerzijds trajectbegeleiding en participatieverklaringstraject statushouders naar anderzijds loonwaardebepalingen en jobcoaching.

Het hierna opgenomen overzicht geeft de tot medio 2019 afgenomen losse producten en afgenomen trajecten weer per gemeente.

Aanmeldingen re-integratieproducten 1e helft 2019 ¹⁾	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal	1e helft 2018
Werk							
MidZuid Beschut werk	3	1	2	2	1	9	7
MidZuid Beschut werk met loondispensatie	1		1			2	1
Midzuid dienstverband Participatiewet	3		8	6		17	8
Arbeidsmatige dagbesteding						-	1
Leerwerken	3	3	15	21	1	43	40
Leerwerken en Sollicitatiebegeleiding				2		2	3
Leerwerken en Taal op de werkvloer	8			11		19	21
Proeflokaal overeenkomst		1				1	-
School Stage	7			2		9	19
Vrijwilliger				1	1	2	1
<i>Totaal werk</i>	25	5	26	45	3	104	101
Diagnose							
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Arbeidsdeskundig						-	7
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Medisch						-	6
Intake			3	10		13	1
<i>Totaal diagnose</i>	-	-	3	10	-	13	14
Opleiding en training							
Jobcoaching	15	3	4	26	2	50	17
Loonwaardebepaling Talent6	15	9	5	20	15	64	59
Opstellen IOP						-	2
Praktijkassessment A UWV						-	4
Training Werknemersvaardigheden						-	-
Trajectbegeleiding				2		2	23
Participatieverklaringstraject statushouders						-	19
Inburgering statushouders						-	-
Psychodiagnostisch onderzoek						-	1
<i>Totaal opleiding en training</i>	30	12	9	48	17	116	125
Totaal	55	17	38	103	20	233	240

1) betreft activiteiten die in de genoemde periode zijn aangemeld

De hierna opgenomen bedragen zijn tenzij anders vermeld * € 1.000

4.2. Beschermd werk

	Werkelijk ytd 2018	Bedrijfsplan ytd 2019	Werkelijk ytd 2019	% tov bedrijfsplan
Omzet	427	489	416	85,1%
Kosten van de omzet	-39	-44	-51	116,7%
Netto omzet	388	445	365	82,0%
Loonkosten direct	-332	-351	-306	87,0%
Doorbel. gebr. gebouw	-104	-104	-104	100,0%
Beheerskosten	-5	-41	-13	31,8%
Doorbelasting overhead	-337	-359	-351	97,8%
Totaal kosten PMC	-778	-855	-773	90,5%
Operationeel resultaat	-390	-410	-408	99,6%

Wat is beschermd werk?

Beschermd werk biedt een werkplek aan die medewerkers waarvan het niet realistisch is om te verwachten dat zij ooit in staat zullen zijn om hoger op de werkladder arbeid te verrichten en die daarom aangewezen zijn op een interne werkplek (beschut binnen). Het werk bestaat met name uit in- en ompakken en lichte montage.

Wat is er medio 2019 bereikt?

In het eerste halfjaar is de nieuwe structuur van de werkleiding verder vorm gegeven.

1 meewerkend voorman heeft een andere functie gekregen en er is een voorman uitgestroomd. Hiervoor in de plaats is een nieuwe voorman aangetrokken. Verder is de indeling van de productiehallen verder vorm gegeven, waarmee ook een aantal extra hulpmiddelen zijn aangeschaft voor de optimalisering van de processen.

Er een drietal nieuwe klanten verwelkomd. 15 Medewerkers zijn niet meer bij beschermd werk aan het werk, maar deze zijn gedetacheerd bij nieuwe partners.

De omzet is lager dan begroot. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat een grote opdrachtgever leveringsproblemen heeft, waardoor de omzet voor deze klant achterblijft en doordat er minder fte beschikbaar is op de afdeling. Dit laatste resulteert direct in lagere personeelskosten. Zoals eerder aan gegeven is de doorbelasting van de overhead naar de PMC's lager, wat van positieve invloed is op het resultaat. Door de lagere kosten in totaal blijft het resultaat nagenoeg conform de begroting.

Naar verwachting zal op jaarbasis de begrote omzet niet worden gehaald, echter het resultaat van deze PMC zal in op de lijn van de begroting uit komen.

Medewerkers beschermd werk

Op 30 juni 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC beschermd werk als volgt.

FTE bescherm werk per 30 juni 2019		Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2018
WSW		15,9	13,3	8,3	42,3	3,9	83,7	89,7
Beschut werk		3,8	1,4	2,3	4,2	-	11,7	6,4
Participatiewet		-	-	-	-	-	-	1,0
Totaal		19,7	14,7	10,6	46,5	3,9	95,4	97,1

4.3. Groepsdetachering

	Bedragen x €1.000			
	Werkelijk ytd 2018	Bedrijfsplan ytd 2019	Werkelijk ytd 2019	% tov bedrijfsplan
Omzet	369	321	306	95,5%
Kosten van de omzet	-65	-20	-53	261,4%
Netto omzet	304	300	253	84,2%
Loonkosten direct	-220	-233	-228	98,1%
Doorbel. gebr. gebouw	-24	-24	-24	100,0%
Beheerskosten	-1	-1	-1	60,3%
Doorbelasting overhead	-237	-265	-259	97,7%
Totaal kosten PMC	-482	-522	-512	97,9%
Operationeel resultaat	-179	-222	-259	116,4%

Wat is groepsdetachering?

De PMC groepsdetachering omvat de medewerkers die over het algemeen extern werken in een groep. Daarbij vindt de leiding en begeleiding plaats door onze eigen voorlieden.

Wat is er medio 2019 bereikt?

De omzet ligt onder het begrote niveau en bevindt zich op een lager peil dan vorig jaar en de begroting. Dat is te verklaren door het wegvallen van een grote opdrachtgever in combinatie met het achterblijven van de omzet bij 3 partners. De kosten van de omzet vallen hoger uit, doordat er andersoortige werkzaamheden worden uitgevoerd. De overige kosten van deze PMC zijn iets gunstiger dan begroot, maar niet in die mate dat dit de achterstand van de netto omzet kan compenseren. Hierdoor is het resultaat fors lager dan begroot.

Naar verwachting zal de omzet in de 2^e helft van het jaar deze achterstand niet goed kunnen maken. Hierdoor is het reëel dat het resultaat nog iets verder zal dalen.

Medewerkers groepsdetachering

Op 30 juni 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers behorende bij groepsdetachering als volgt.

FTE groepsdetachering per 30 juni 2019							Totaal	juni 2018
	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig			
WSW	15,1	9,1	10,6	22,1	7,9	64,7	70,2	
Beschut werk	0,7	-	-	-	-	0,7	0,6	
Totaal	15,8	9,1	10,6	22,1	7,9	65,4	70,8	

4.4. Publieke dienstverlening

	Bedragen x €1.000			
	Werkelijk ytd 2018	Bedrijfsplan ytd 2019	Werkelijk ytd 2019	% tov bedrijfsplan
Omzet	2.420	2.612	2.567	98,3%
Kosten van de omzet	-717	-936	-872	93,2%
Netto omzet	1.703	1.676	1.696	101,2%
Loonkosten direct	-920	-974	-940	96,4%
Doorbel. gebr. gebouw	-5	-5	-5	100,0%
Beheerskosten	-68	-106	-131	123,0%
Doorbelasting overhead	-454	-501	-490	97,7%
Totaal kosten PMC	-1.447	-1.587	-1.565	98,6%
Operationeel resultaat	256	89	131	146,4%

Wat is publieke dienstverlening?

Deze PMC betreft de medewerkers die buiten de muren van MidZuid werken ten behoeve van gemeenten, andere publieke instellingen en in beperkte mate (bij groenvoorziening) ook voor de private markt. Zij verrichten hun werk onder leiding en toezicht van MidZuid. Publieke dienstverlening omvat de activiteiten groenvoorziening, postbezorging, beheer van de fietsenstallingen en beheer van het milieustation. De groenvoorziening opereert vanuit vier verschillende vestigingen, die verspreid zijn over het werkgebied.

Wat is er medio 2019 bereikt?

MidZuid ontwikkeld mee met de gemeente als het gaat om onderhoud in de openbare ruimte. Er wordt meegedacht om het onderhoud in de gemeenten zo efficiënt en integraal mogelijk uit te voeren, waarbij naast het reguliere onderhoud tevens het contact met burgers en het afhandelen van klachten, meldingen en mogelijke burgerparticipatie in de opdracht is opgenomen. Naast het technische onderhoud wordt de beleving en tevredenheid van burger steeds belangrijker.

In de gemeente Oosterhout en Geertruidenberg wordt samengewerkt met de gemeentelijke buitendienst om samen integraal het onderhoud uit te voeren. In de gemeente Drimmelen is het eerste half jaar uitvoering gegeven aan een 'effect-bestek' waarbij MidZuid geheel autonoom het gehele onderhoud uitvoert. Deze vormen geven continuïteit en passen

uitstekend in de doelstellingen van MidZuid om jaarrond, integraal en een uitdagend en gevarieerd werkpakket te hebben voor de doelgroep.

In de gemeente Altena lopen bestaande opdrachten door, maar wordt in overleg gekeken naar mogelijkheden om ook daar als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf samen met de gemeente het onderhoud integraal uit te voeren.

Bovenstaande ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Om samen met de krimpende SW populatie en de uitbereiding van werkzaamheden toch te kunnen voldoen aan verplichtingen, zal fors worden ingezet op het invullen van de werkplekken zoals deze beschikbaar zijn voor de doelgroep.

Samen met gemeenten wordt continu gezocht naar mensen die binnen openstaande functies hun loonwaarde kunnen waarmaken in een duurzame arbeidsplaats, of als een opstap naar doorstroom richting regulier werk.

De activiteiten naast groenvoorziening (postbezorging, beheer milieustraten en fietsenstallingen) zijn stabiel en lopen volgens begroting en bedrijfsplan.

Medewerkers publieke dienstverlening

Op 30 juni 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC publieke dienstverlening als volgt.

FTE publieke dienstverlening per 30 juni 2019	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2018
WSW	55,6	22,7	27,8	68,5	10,6	185,2	188,0
Beschut werk	4,1	-	4,1	6,9	-	15,1	7,5
Participatiewet	5,3	4,4	5,6	4,9	-	20,2	16,1
Totaal	65,0	27,1	37,5	80,3	10,6	220,5	211,6

4.5. Facilitaire dienstverlening

	Bedragen x €1.000			
	Werkelijk ytd 2018	Bedrijfsplan ytd 2019	Werkelijk ytd 2019	% tov bedrijfsplan
Omzet	489	529	547	103,5%
Kosten van de omzet	-84	-109	-112	103,2%
Netto omzet	405	421	435	103,5%
Loonkosten direct	-311	-324	-296	91,4%
Doorbel. gebr. gebouw	-17	-17	-17	100,0%
Beheerskosten	-13	-16	-18	113,9%
Doorbelasting overhead	-52	-47	-46	97,9%
Totaal kosten PMC	-392	-403	-377	93,4%
Operationeel resultaat	13	18	59	334,0%

Wat is facilitaire dienstverlening?

Deze PMC betreft de medewerkers die buiten de muren van MidZuid werken ten behoeve van gemeenten en andere publieke instellingen. Zij verrichten hun werk voornamelijk onder leiding en toezicht van MidZuid. Facilitaire dienstverlening omvat de activiteiten schoonmaak, catering en facilitaire diensten. Aansturing hiervan vindt plaats vanuit de afdeling facilitaire zaken. Deze afdeling is, naast de genoemde werkzaamheden voor derden, ook verantwoordelijk voor dit werk binnen de eigen organisatie.

Wat is er medio 2019 bereikt?

De dienstverlening aan deelnemende gemeenten is in het eerste halfjaar uitgebreid ten opzichte van het voorgaande jaar. Zo is in de gemeente Altena per 1 januari gestart met de schoonmaak van het gemeentehuis en haar sub locaties. Tevens is gestart met het verzorgen van de bedrijfscatering op de locatie Almkerk.

De (netto) omzet ligt substantieel boven het begrote niveau en ook substantieel hoger dan het vorige jaar. De verwachting is dat deze hogere omzet ook in het tweede half jaar behaald kan worden.

De (netto-)loonkosten van doelgroepmedewerkers (P-banen) zijn gunstiger dan het voorgaande jaar. De loonwaarden van de ingezette mensen zijn hoog, waardoor het loonkostenniveau hoog is, maar door een lager ziekteverzuim dan vorig jaar kan de loonwaarde beter worden terugverdiend. Dit in tegenstelling tot 2018, toen de loonwaarden door het genoemde hoge ziekteverzuim niet in alle gevallen kon worden terugverdiend.

Voor wat betreft de (facilitaire) werkzaamheden voor het eigen bedrijf zijn over het eerste halfjaar de volgende ontwikkelingen te melden. Voor de omzetting naar de nieuwe bedrijfsnaam MidZuid heeft de afdeling een 65-tal auto's opnieuw laten beletteren, de bedrijfskleding vervangen van zo'n 600 personen en is de bedrijfskleding van de schoonmaak en catering voorzien van een nieuwe uitstraling.

Bij de groenvoorziening zijn 17 voertuigen vervangen en ten behoeve van de schoonmaak in de Gemeente Altena is het wagenpark met één voertuig uitgebreid.

De E-installaties zijn uitgebreid ten behoeve van de realisering van 4 laadpalen voor elektrische auto's

Met betrekking tot Afas wordt gewerkt aan :

- Het inrichten van het inkoopproces
- Het voorbereiden van de registratiesysteem voor arbeidsmiddelen in Afas
- Het nieuwe kledingpakket is ingericht in Afas

De belangrijkste projecten die onder handen zijn betreft:

- Het onderzoek naar de huisvesting van MidZuid
- De uitwerking van het projectplan DOK M, om deze hal geschikt te maken tot verhuurbare magazijnruimte

Uit de inspectie van de verzekeringsmaatschappij voor de brand en opstalverzekering zijn geen noemenswaardige op- of aanmerkingen gekomen

Medewerkers facilitaire dienstverlening

Op 30 juni 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC Facilitaire dienstverlening als volgt.

FTE facilitaire dienstverlening per 30 juni 2019	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2018
WSW	6,4	2,9	5,6	9,8	2,0	26,8	25,3
Beschut werk	-	-	-	1,4	-	1,4	-
Participatiewet	3,0	-	1,7	6,8	-	11,4	8,8
Totaal	9,4	2,9	7,3	18,0	2,0	39,6	34,1

4.6. Individuele plaatsing en detachering

	Werkelijk ytd 2018	Bedrijfsplan ytd 2019	Werkelijk ytd 2019	% tov bedrijfsplan
Omzet	1.012	1.041	1.035	99,4%
Kosten van de omzet	-105	-115	-103	89,8%
Netto omzet	907	926	932	100,6%
Loonkosten direct	-119	-128	-126	97,9%
Doorbel. gebr. gebouw	-14	-14	-14	100,0%
Beheerskosten	-5	-5	-7	133,1%
Doorbelasting overhead	-213	-249	-244	97,8%
Totaal kosten PMC	-352	-397	-391	98,4%
Operationeel resultaat	555	529	541	102,3%

Wat zijn individuele plaatsing en detachering?

De PMC individuele plaatsing en detachering omvat de medewerkers die werken in individuele detachering en begeleid werken. Deze medewerkers werken over het algemeen onder leiding van een extern leidinggevende, die niet in dienst is van MidZuid.

Wat is er medio 2019 bereikt?

De omzet ligt in lijn met het bedrijfsplan, ondanks dat er meer wsw medewerkers zijn uitgestroomd dan in individuele detachering geplaatst. De feitelijke detacheringsoptbrengst is hierdoor lager, maar deze wordt grotendeels gecompenseerd door de hogere subsidiebijdrage. Er zijn 8 wsw-ers geplaatst en in totaal zijn er 11 uitgestroomd. Het uitgangspunt blijft dat het aantal plaatsingen voor individuele detachering en begeleid werken wordt gehandhaafd. Vrijgevallen detacheringsoptbrengst zullen als vacature worden weggezet voor doelgroepmedewerkers. Via het inbrengen van de vacatures in het matchingoverleg wordt hieraan invulling gegeven.

Onder de omzet zit ook de detachering van een reguliere werknemer van MidZuid gedetacheerd bij de Gemeente Oosterhout. Op deze wijze wordt de dienstverlening verbreed en wordt de samenwerking met de gemeenten verder verstrekt.

Voor de statushouders in Geertruidenberg worden onder meer spreekuren gehouden om hen, in samenwerking met de gemeente, op weg te helpen en daar waar nodig door te verwijzen naar instanties. De daaruit voortkomende acties worden in samenwerking met de casemanager van de Gemeente Geertruidenberg opgepakt.

De samenwerking met maatschappelijke organisaties, waaronder Thuisvester, MEE en Surplus is verder geïntensiveerd.

Het jobhunting proces is verbeterd en in samenwerking met WSP MidZuid nadrukkelijker ingezet voor diegene die het nodig hebben. Dit resulteert ook in meer jobcoach opdrachten bij werkgevers.

Er is veel tijd gestoken in de contacten met de Pro/VSO scholen in ons werkgebied. Dit heeft direct al geresulteerd in meer leerlingen die bij MidZuid stage lopen en sinds het nieuwe schooljaar ook stage voor arbeidsmatige dagbesteding.

Daarnaast is er een traject gestart voor statushouders. En er wordt deelgenomen in de werkgroep Preventie (het samenwerkingsoverleg van alle maatschappelijke organisaties en de Gemeente Oosterhout).

Om alle werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren is de afdeling uitgebreid met een consulent re-integratie.

De professionalisering van de consulenten is verder door gezet middels de trainingen:

- Omgaan met psychische beperkingen
- Intervisie voor Talent6
- Smart doelen leren schrijven in individuele ontwikkel plannen

De netto omzet is hoger dan begroot en is beduidend hoger dan die over de vergelijkbare periode in 2018. Dit ontstaat zoals aangegeven vooral door de hogere subsidieopbrengst, wat de lagere omzet grotendeels gecompenseerd. Het kostenniveau is wat lager dan begroot, met als gevolg dat het operationeel resultaat € 12.000 boven begroting ligt.

Naar verwachting zal de lijn uit het eerste halfjaar zich in de rest van het jaar doorzetten, met dien verstande dat de loonkosten in verhouding iets zullen toenemen, maar wel op het niveau van de begroting zullen blijven.

Medewerkers individuele detachering en begeleid werken in fte

Op 30 juni 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers behorende bij individuele detachering en begeleid werken als volgt.

FTE individuele plaatsing en detachering per 30 juni 2019	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2018
WSW	22,9	7,0	13,4	32,1	3,4	78,7	90,6
WSW begeleid werken	6,8	1,3	3,6	5,2	4,8	21,7	20,2
Beschut werk	-	-	0,7	-	-	0,7	0,7
Participatiewet	3,2	-	0,8	0,8	-	4,8	3,5
Wiw	1,0	-	-	1,0	-	2,0	3,8
Totaal	33,8	8,3	18,4	39,0	8,3	107,9	118,8

5. WSP MidZuid

Wat is WSP MidZuid?

Werkgevers ServicePunt MidZuid is een succesvolle samenwerking van gemeenten, UWV Werkbedrijf en MidZuid in de Dongemond, waarin de werkgeversbenadering van alle samenwerkende partijen vorm is gegeven.

Bedrijven hebben hierbij 1 contactpersoon en worden ondersteund en begeleid bij vacatures en plaatsingen. Via WSP MidZuid wordt de verbinding gemaakt met de samenwerkende partijen. De opdracht is het realiseren van duurzame plaatsingen voor minimaal 3 maanden van mensen die onder de Participatiewet vallen.

Wat is er medio 2019 bereikt?

In 2019 is er gestart met een vaste verdeling van werkgeversadviseurs over de 4 gemeenten in Dongemond. Verder is er voor de gemeenten een structureel matchingoverleg tot stand gekomen waarbij de werkgeversadviseurs en klantmanagers de vacatures en kandidaten bespreken. Door dit wekelijks te organiseren wordt de kans op plaatsing verhoogd. Dit jaar is ook het statushouder overleg weer geïnitieerd, waar de werkgeversadviseurs in participeren. Eerder werd dit al georganiseerd met Drimmelen en Altena, maar dit jaar ook samen met Oosterhout.

Qua activiteiten is er gekozen voor een nieuw event dat is gericht op mensen uit het doelgroep register. Dit werd georganiseerd op 14 mei met de titel "naar de werkvloer". In de huisvesting van MidZuid werden er informatiemarkten gehouden voor diverse branches om uitleg te geven over de mogelijkheden voor de kandidaten binnen deze branches. Samen met UWV, gemeenten en de PRO/VSO kwamen er zo'n 300 geïnteresseerde kandidaten. Op 21 mei is er een banenbeurs georganiseerd voor de Amerstreek gemeenten in de Bussel waar zo'n 55 werkgevers aan deelnamen en 440 geregistreerde bezoekers.

Er is actief deelgenomen aan de ontwikkelingen van de regionale samenwerking van het Werkgevers Servicepunt West Brabant met het tot stand komen van een doe-agenda voor de komende 2 jaar voor Perspectief op werk. Van deze samenwerking wordt veel verwacht omdat voor een aantal sectoren gezamenlijk met werkgevers en onderwijs aan de voorkant werksessies worden gehouden, om daarna de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt actief te helpen tot een gerichte functie kan worden ingevuld. Dit Perspectief op Werk moet voor WSP MidZuid per jaar ca. 20 extra plaatsingen gaan opleveren boven op de doelstelling van 224.

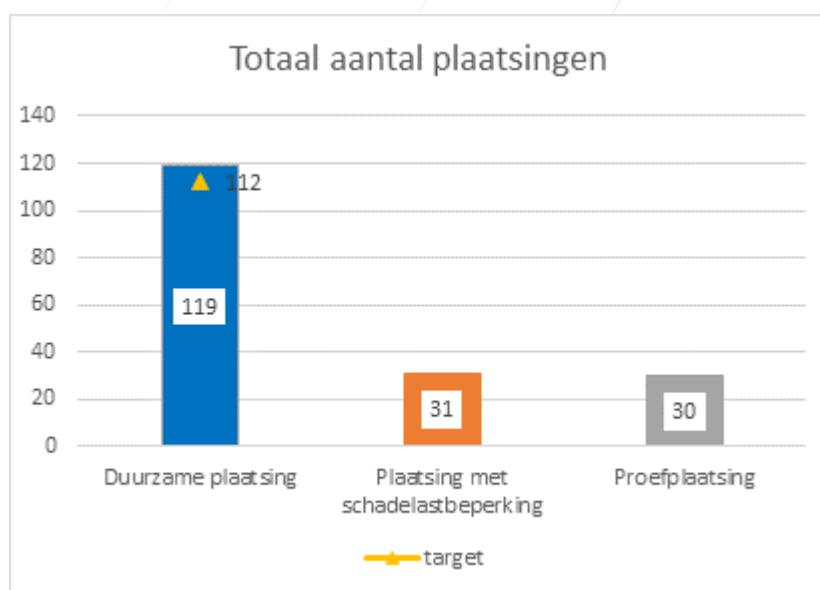
Samen met andere bestuurders van de WSP's in West-Brabant is gekozen voor een éénduidige definitie van duurzame plaatsing, wordt de positionering van WSP West-Brabant onder de loep genomen en wordt er steeds meer samenwerking gezocht, om zaken efficiënter en beter te kunnen aanpakken. Dit alles dient natuurlijk te leiden tot meer plaatsingen.

Doelstellingen en realisatie

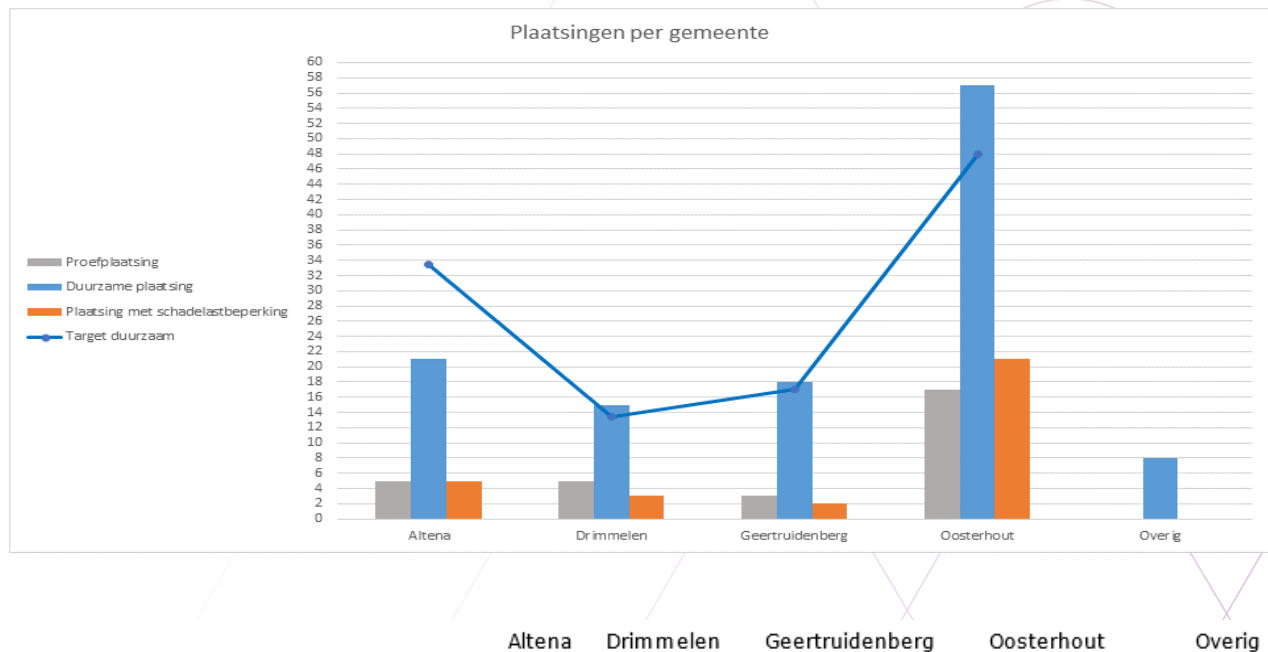
1. Plaatsingen WSP MidZuid

In onderstaande grafieken wordt een overzicht gegeven van de plaatsingen door WSP MidZuid, zowel in totaal als per gemeente. De in deze overzichten vermelde targets zijn naar tijdsevenredigheid (dus teruggerekend naar een halfjaar).

a. Totaal aantal plaatsingen



b. Plaatsingen gesplitst per gemeente



Doelgroepenregister

duurzame plaatsing
plaatsing met schadelastbeperking
proefplaatsing
Totaal

	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig
duurzame plaatsing	4	5	7	11	6
plaatsing met schadelastbeperking	1	2	0	1	1
proefplaatsing	2	0	1	8	0
Totaal	7	7	8	20	7

2. In- en uitstroomcijfers van de gemeenten en ontwikkeling bestand

Ontwikkeling aantallen bijstand bij gemeenten 2019

	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Totaal
Instroom in uitkering t/m 2e kwartaal	62	23	48	110	243
Uitstroom uit uitkering t/m 2e kwartaal					
<i>Totaal uitstroom</i>	41	20	68	140	269
<i>w.v. uitstroom naar werk:</i>					
- in dienstbestrekking	21	6	26	55	108
- zelfstandig beroep of bedrijf	1	-	6	14	21
<i>totaal naar werk</i>	22	6	32	69	129
Totaal aantal in bijstand per 30 juni 2019	531	188	304	891	1.914

3. Financieel overzicht 1^e halfjaar 2019 WSP MidZuid

Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de financiën over het 1^e halfjaar 2019.

Bedragen x €1.000

	Werkelijk ytd Bedrijfsplan ytd		Werkelijk	% tov
	2018	2019	2019	begroting
Kosten				
Personele kosten	163	224	200	89,3%
Inhuur jobcoaching	15	16	12	75,0%
Organisatie banenbeurzen	6	8	5	66,7%
Uitvoeringskosten:				
- gebruik kantoorruimten	8	8	8	100,0%
- kosten ICT en telefonie	14	17	17	100,0%
- auto en reiskosten	11	14	18	133,3%
- diverse kosten	3	5	18	360,0%
- kosten overhead	18	19	19	102,7%
	238	310	297	96,0%
Opbrengsten				
Opbrengsten uit externe fin. Bronnen		13	37	296,0%
Gemeentelijke bijdragen	290	297	297	100,0%
	290	310	334	107,9%
Saldo van kosten en opbrengsten	-52	0	-37	

De lagere personele kosten zijn het gevolg van het wegvallen van 0,4 fte. Onder de diverse kosten vallen ook de verkoopkosten, welke niet direct zijn gemaakt voor het organiseren van banenbeurzen.