



Halfjaarverslag 2021

van

Gemeenschappelijke Regeling WAVA
MidZuid B.V.
WSP MidZuid

Dagelijks bestuur, 23 september 2021

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 arbeidsmarktvraagstukken. 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 2020.....	1
Colofon.....	2
1. Verslag op hoofdlijnen.....	4
1.1. Inleiding.....	4
1.2. Het eerste halfjaar in vogelvlucht	4
2. Sociaal Verslag.....	8
2.1. Aantal en soort arbeidsovereenkomsten.....	8
2.2. Sociale gegevens	10
3. Financieel Verslag	12
3.1. Tussentijds financieel resultaat.....	12
3.2. Toelichting.....	13
4. WSP MidZuid	18

1. Verslag op hoofdlijnen

1.1. Inleiding

Het Sociaal Werkbedrijf MidZuid (GR WAVA en MidZuid B.V.) verzorgt voor de vier gemeenten in de Dongemond de uitvoering van de Wsw. Tevens verzorgt MidZuid onderdelen van de participatiewet waar het gaat om Beschut werken en re-integratie activiteiten.

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 meer uitgebreide rapportage aan. Hierbij ontvangt u dan ook het (uitgebreide) verslag van het eerste halfjaar van MidZuid.

1.2. Het eerste halfjaar in vogelvlucht

Algemeen / In- door- en uitstroom

In het eerste half jaar hebben zes collega's zich verder doorontwikkeld op de werkladder van de WSW. Hiervan zijn er maar liefst drie doorgestroomd van individuele detachering naar begeleid werken. Twee collega's zijn vanuit de groepsdetachering doorgestroomd naar individuele detachering en één collega is doorgestroomd naar groepsdetachering. Via het WSP zijn er halverwege het jaar 121 duurzame plaatsingen gerealiseerd op een doelstelling van 168 op jaarbasis. aantal vacatures duurzaam ingevuld.

Het aantal doelgroepmedewerkers is, uitgedrukt in fte's, in het eerste halfjaar gedaald. Toename is vooral te zien bij Beschut werk (+2,1) en Participatiewet (+1,7). Een afname is vooral te zien bij de WSW (-10,4). In de reguliere formatie hebben enkele mutaties plaatsgevonden, passend binnen de begroting.

We zien het aantal mensen afnemen en daarmee begint de dienstverlening hier en daar te knellen. We hebben meer aanwas nodig van nieuwe kandidaten die door toeleiding van de gemeenten en begeleiding van MidZuid aan duurzame arbeid komen. Doorstroom naar de reguliere markt blijft het hoogst haalbare, hetgeen betekent dat de dienstverlening naar andere klanten onder druk komt te staan. Dit lossen we tot op heden op door het anders inzetten van medewerkers en met de klanten hierover in gesprek gaan.

Nieuwe algemeen directeur

In het eerste half jaar van 2021 is er een nieuwe algemeen directeur voor MidZuid gezocht. Per 1 juli is Jos Rooijmans de nieuwe algemeen directeur van MidZuid.

Corona

In 2021 hebben we nog steeds te maken met Corona. Hiervoor hebben we binnen MidZuid een goed werkend coronaprotocol. Toch merken we nog steeds de invloed van Corona op de inzet van onze medewerkers en het nog niet geheel inlopen op dat wat aan plekken verloren is gegaan tijdens de Corona-periode. Corona heeft ook invloed op onze medewerkers zoals het allemaal goed kunnen begrijpen van de gevolgen van Corona. Onze collega's merken dit en daar hebben we dan ook extra aandacht voor. Daarin ondersteunen we ook onze collega's bij bijvoorbeeld het laten vaccineren als daar behoefte aan is. Dit doen we omdat we het belangrijk vinden dat iedereen zich kan laten vaccineren als hij of zij dat wil, maar dat we merken dat het voor onze collega's soms moeilijk is om het te regelen. Verder maken we nog steeds extra kosten op onder meer het gebied van vervoer, schoonmaak en veiligheid. Ook heeft corona in het eerste half jaar nog duidelijk invloed op de omzet van MidZuid.

Doorontwikkeling MidZuid

Het bestuur heeft de directie in 2019 opdracht gegeven om samen met een stuurgroep, mede bestaande uit de gemeentesecretarissen, te werken aan de doorontwikkeling van de organisatie. Deze doorontwikkeling betreft drie pijlers:

- Dienstverlening
- Samenwerking in de keten (sociaal domein)
- Bedrijfsvoering

De aanleiding van deze opdracht is de constatering dat MidZuid gewaardeerd wordt en erkend wordt in haar dienstverlening maar dat er in gesprekken met de gemeenten ook geconstateerd is dat er verbeteringen mogelijk zijn. De wendbaarheid van de organisatie zal moeten worden vergroot. De competentie samenwerken zal steeds meer worden aangesproken voor alle partners. In het eerste half jaar van 2021 is er door MidZuid als collega's van onze deelnemende gemeenten hard gewerkt om de deelprojecten die onder deze pijlers vallen verder uit te werken. De eerste resultaten zijn inmiddels opgeleverd in de vorm van analyses, inhoudelijke adviesstukken en plannen van aanpak. In de tweede helft van 2021 volgt de oplevering van de resterende projecten en zal de implementatie daar waar dat nodig is starten.

Huisvesting

In het eerste half jaar is er met de gemeente Altena overeenstemming bereikt over het betrekken van een pand in Veen waar een extra Vestiging van MidZuid wordt ontwikkeld. Naast deze huisvesting in Altena spelen er bij MidZuid diverse huisvestingzaken (o.a. uitbreidingsverzoek Prisma, huisvesting groenvoorziening Oosterhout, krimpende WSW,

stijging nieuwe doelgroepen en verduurzaming van de huisvesting). In het dagelijks bestuur van augustus 2019 is ingestemd om deze huisvestingszaken verder te onderzoeken in samenwerking met een geselecteerd extern bureau. Het huisvestingsvraagstuk zal op basis van de (voorlopige) uitkomsten van de doorontwikkeling van MidZuid verder ingevuld worden. De uitkomsten zullen worden doorvertaald naar enkele scenario's voor de toekomst van de huisvesting. De verwachting is dat dit in de tweede helft van 2021 de eerste resultaten aan het bestuur kunnen worden gepresenteerd.

MetWerk

Vorig jaar is in de arbeidsmarktregio het initiatief genomen voor de oprichting van een platform van en voor werkgevers. Dit platform moet worden gedragen door ondernemers. Het doel is het stimuleren van inclusief werkgeverschap. Door het niet kunnen organiseren van bijeenkomsten werd de start van het platform behoorlijk belemmerd. In het eerste half jaar van 2021 zijn de voorbereidingen getroffen voor de officiële lancering op 15 juli. Het najaarsevenement staat inmiddels ook al gepland op 21 september 2021.

Bestuurlijke ontwikkelingen

Robin van Helm die namens de gemeente Oosterhout onderdeel uitmaakt van het algemeen bestuur van MidZuid heeft aangegeven te stoppen als wethouder. Daarmee verliest MidZuid ook een gedreven bestuurder. In de tweede helft van 2021 zal deze functie worden ingevuld door Dees Melsen.

Landelijke ontwikkelingen

Nieuwe CAO aan de slag is per 1 juli ingegaan en volledig geïmplementeerd binnen MidZuid. Hiermee is ook de pensioenregeling voor deze doelgroep in een CAO geborgd. Binnen MidZuid was deze pensioenregeling al per 1 januari voor deze medewerkers gerealiseerd conform de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).

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 halve jaar zijn door WSP MidZuid 168 duurzame plaatsingen gerealiseerd, 39 plaatsingen met schadelastbeperking en 33 proefplaatsingen. Daarmee lopen we voor op de doelstelling voor heel 2021 van 242 duurzame plaatsingen.

Tussentijdse financiële resultaten

Het (tussentijdse) resultaat over het eerste halfjaar is een stuk minder gunstig dan begroot en bedraagt € 429.000 negatief. In de begroting naar tijdsevenredigheid was uitgegaan van een

negatief resultaat van € 215.000, zodat de werkelijke cijfers € 214.000 minder gunstig zijn dan begroot. Het minder gunstige resultaat wordt nog enigszins gedompt door de hogere sw-bijdrage. Maar door de lagere omzet bij de PMC's en de hogere bedrijfskosten (vaste lasten, overhead, onvoorzien) valt het resultaat fors lager uit. Een deel van dit effect is wel aan corona toe te rekenen. Hiervoor is bij de resultaatbestemming over 2020 een deel van het positieve resultaat binnen MidZuid gebleven . Een uitgebreide toelichting op de cijfers is opgenomen in de hoofdstukken 3 (financieel verslag).

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 2020 en per 30 juni 2021.

	FTE's			Aantallen	
	2021		2020	2021	2020
	begroot ¹⁾	31-6-2021	31-dec	31-6-2021	31-dec
WSW	395,6	385,6	396,0	470	483
WSW begeleid werken	17,8	20,1	17,3	23	20
Beschut werk	64,2	48,8	46,7	69	67
Participatiewet	49,0	50,0	48,3	68	66
Wiw	2,0	2,0	2,0	2	2
Regulier	108,7	107,1	106,6	124	124
Totaal	637,2	613,5	616,9	756	762

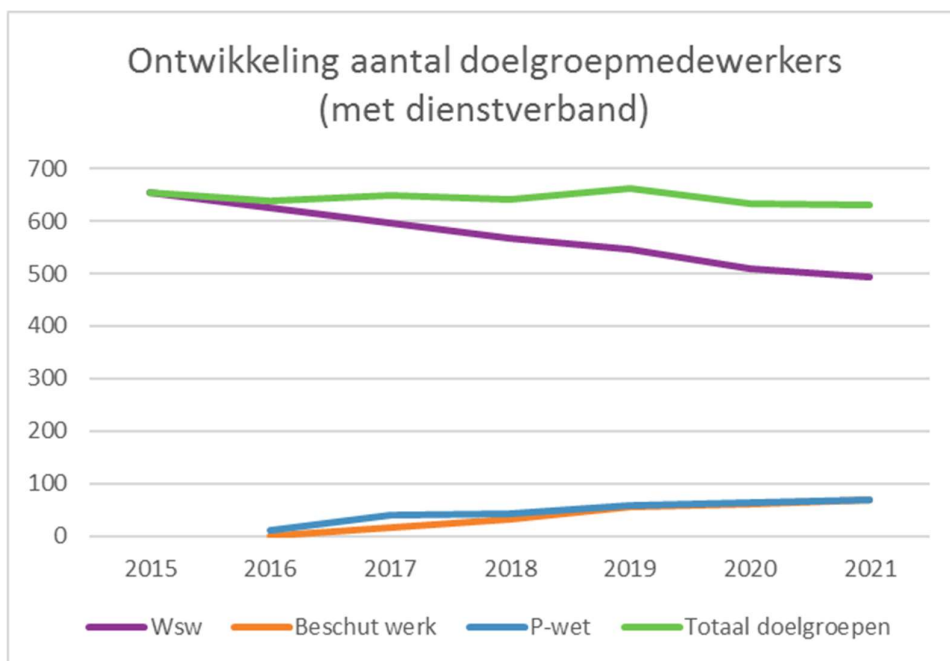
¹⁾ begrote fte's betreffen gemiddelde over gehele jaar

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

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

Het aantal reguliere medewerkers blijft constant en ligt in lijn met het voorgaande jaar. Via natuurlijk verloop zullen de komende jaren voorlieden vanuit de WSW vertrekken die in de praktijk nu vooral meewerken en het werk begeleiden. Op een aantal plaatsen in de organisatie wordt het denkbaar geacht dat deze vacatures niet meer hoeven te worden ingevuld op het niveau van een voorman, maar ook kunnen worden ingevuld door goede vakkrachten. De manier van werken binnen MidZuid en de ontwikkeling met de nieuwe doelgroep vraagt in toenemende mate om de invulling van vakkrachten om het werk kwalitatief goed uit te kunnen blijven voeren.

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 grotendeels 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. Er is in 2020 duidelijk een wat lagere instroom geweest, terwijl de uitstroom wel heeft plaatsgevonden.

Hierna is een overzicht opgenomen met de stand medio 2021 van het aantal doelgroepmedewerkers in fte, per gemeente en per werknemersgroep.

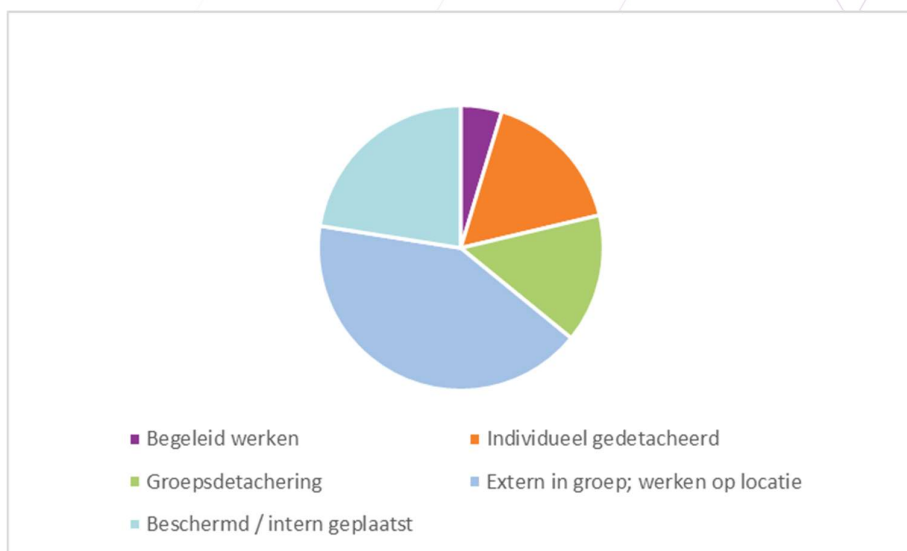
FTE per werknemersgroep per 30 juni 2021	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2020
WSW	100,6	43,4	61,1	159,2	21,0	385,3	417,1
WSW begeleid werken	5,1	1,3	3,4	4,6	5,6	20,1	19,4
Beschut werk	14,7	4,9	8,9	19,8	0,5	48,8	43,1
Participatiewet	17,0	6,8	13,6	12,7	-	50,0	44,7
Wiw	1,0	-	-	1,0	-	2,0	2,0
Totaal	138,4	56,4	87,0	197,3	27,1	506,1	526,3

2.2. Sociale gegevens

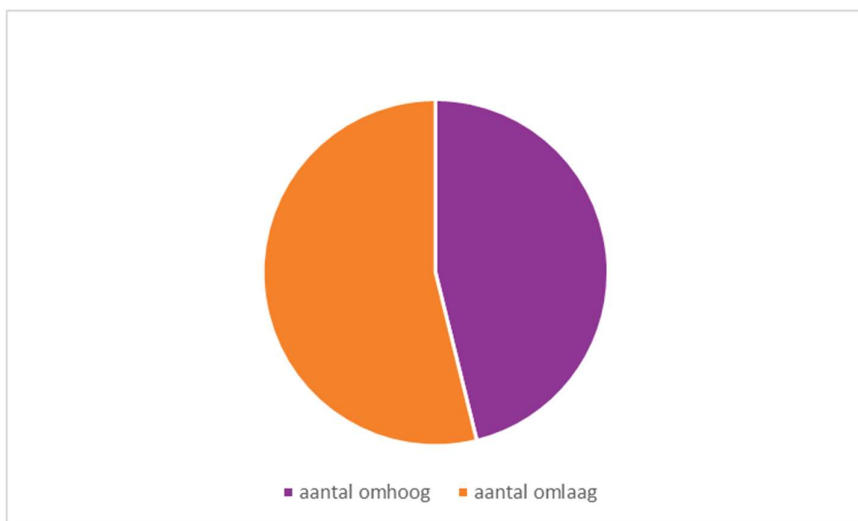
De Wsw medewerkers zijn werkzaam op verschillende treden van de “werkkladder”. In het onderstaande overzicht staan de aantallen medewerkers uitgesplitst naar trede op de werkkladder (in de grafiek: procentuele verhouding per 30 juni 2020).

Werkkladder Wsw	30-6-2021	%	31-12-2020		30-6-2020		31-12-2019
Begeleid werken	23	5%	21	4%	22	4%	23
Individueel gedetacheerd	82	17%	87	17%	93	18%	92
Groepsdetachering	72	15%	74	15%	76	14%	76
Extern in groep; werken op locatie	205	42%	210	41%	219	42%	230
Beschermd / intern geplaatst	111	23%	116	23%	116	22%	123
TOTAAL	493	100%	508	100%	526	100%	544

Hieronder is opgenomen hoeveel medewerkers in de loop van de eerste 6 maanden van 2020 een stap omhoog, of omlaag, hebben gemaakt.



Stappen werkkladder	tot 30-06-2021	%	31-12-2020		30-6-2020		
aantal omhoog	6	46%	6	43%	6	32%	3
aantal omlaag	7	54%	8	57%	13	68%	12
Totaal	13		14		19		15



De stappen op de werkladder gaan met golfbewegingen. Tot op heden is in het eerste half jaar van 2021 te zien dat de treden omhoog nagenoeg gelijk zijn aan de treden omlaag. Van de 6 collega's die een trede omhoog zijn gegaan zijn er maar liefst 3 doorgestroomd van individuele detachering naar begeleid werken. 2 collega's zijn vanuit de groepsdetachering doorgestroomd naar individuele detachering en 1 collega is doorgestroomd naar groepsdetachering. De daling komt voort uit individuele detachering (5 collega's) en Werken op Locatie (2 collega's). De WSW doelgroep vergrijst geleidelijk, wat langzaam aan van invloed wordt op de inzetbaarheid van deze groep medewerkers. Daarnaast worden mensen zo hoog mogelijk op de werkladder 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

Bedragen * € 1.000

Subsidieresultaat wsw

	Werkelijk 2020 ytd	Bedrijfsplan 2021 totaal	ytd	Werkelijk 2021 ytd
Rijkssubsidie	6.495	11.793	6.309	6.447
Begeleid werken	-263	-506	-253	-256
Subsidie beschikbaar voor WAVA	6.232	11.287	6.056	6.191

Personeelslasten	-6.787	-12.385	-6.626	-6.563
Vervoer doelgroep	-128	-211	-105	-167
Totaal personeelskosten ca.	-6.915	-12.596	-6.731	-6.730

Subsidieresultaat wsw	-682	-1.309	-675	-539
-----------------------	------	--------	-------------	-------------

Nieuw beschut

Loonkostensubsidies	179	859	429	249
Personeelslasten	-367	-1.540	-770	-499
Subsidieresultaat nieuw beschut	-188	-682	-341	-249
Begeleidingsvergoedingen	278	646	323	274
Saldo nieuw beschut	90	-36	-18	25

Nieuwe doelgroepen (P-wet)

Loonkostensubsidies	184	389	194	265
Personeelslasten	-477	-980	-490	-592
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-292	-591	-295	-327
Begeleidingsvergoedingen	128	196	98	146
Saldo nieuwe doelgroepen (P-wet)	-164	-395	-197	-181

Subtelling saldo alle doelgroepen	-756	-1.740	-891	-694
-----------------------------------	------	--------	-------------	-------------

	Werkelijk 2020 ytd	Bedrijfsplan 2021 totaal	Bedrijfsplan 2021 ytd	Werkelijk 2021 ytd
Tussentelling	-756	-1.740	-891	-694
Vaste lasten WAVA				
Gebouw	-146	-541	-270	-279
Huuropbrengst derden	101	180	90	90
Doorbelaast gebruik gebouwen	223	455	228	228
Rente lening BNG	-13	-40	-20	-12
Energie	-72	-129	-64	-77
Vaste lasten	92	-74	-37	-50
Overhead				
Bedrijfskosten	-548	-861	-430	-595
Indirect personeel	-869	-2.023	-1.012	-939
Doorbelaast gebruik gebouw	-54	-111	-55	-55
Doorbelaasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	1.471	2.995	1.497	1.589
	-	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's				
Omzet	4.982	10.570	5.285	5.214
Kosten van de omzet	-1.312	-2.406	-1.203	-1.444
Netto omzet	3.670	8.164	4.082	3.769
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-2.128	-4.612	-2.306	-2.268
Doorbelaast gebruik gebouw	-160	-328	-164	-164
Beheerskosten	-150	-361	-180	-206
Doorbelaasting overhead	-1.452	-2.958	-1.479	-1.571
Totaal kosten PMC's	-3.890	-8.259	-4.129	-4.209
Operationeel resultaat PMC's	-220	-95	-48	-439
Onvoorzien	-59	-100	-50	-56
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-944	-2.009	-1.025	-1.240
Gemeentelijke bijdrage	969	1.621	811	811
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	25	-388	-215	-429
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	25	-388	-215	-429

3.2. Toelichting

Algemeen

Voor 2021 is eenmalig een verlies begroot om de gemeentelijke bijdragen per direct al te kunnen verlagen en de organisatie meer tijd te geven om de verbeteringen door te voeren. In dat verlies is geen rekening gehouden met de gevolgen van Corona. In de praktijk merken we als MidZuid nog wel de gevolgen van Corona met name door extra kosten in veiligheid en ICT. Waarbij veiligheid betekent: onder meer minder mensen in het groepsvervoer, beveiliging om te ondersteunen in de naleving van RIVM maatregelen binnen MidZuid, extra schoonmaak,

desinfectie en mondkapjes. ICT is fors gestegen doordat er meer accounts in gebruik zijn om via teams goed te kunnen communiceren en er is meer apparatuur in gebruik om mensen vanuit thuis hun werk te kunnen laten doen.

De PMC's laten een lager resultaat zien doordat de netto omzet lager is dan begroot en in sommige gevallen zelfs nog lager dan in 2020. Verder zijn er extra kosten gemaakt om binnen de richtlijnen van het RIVM iedereen weer aan het werk te krijgen. Daar staat tegen over dat er ook in 2021 vanuit het rijk een compensatie voor SW-bedrijven is toegezegd, welke met de septembercirculaire verder zal worden verrekend in het SW-budget. De verwachting voor MidZuid is dat deze € 236.000 gaat bedragen. Dit bedrag is nog niet in deze halfjaarcijfers verwerkt. Verder is in de meicirculaire 2021 de sw-bijdrage verhoogd. In tegenstelling tot vorig jaar zijn er geen andere incidentele meevallers te melden. Vooralsnog gaan we er vanuit dat deze compensatie niet voldoende zal zijn om het verwachte omzetverlies over heel 2021 en de extra coronakosten over 2021 te dekken. Echter is er nog wel een deel van de coronacompensatie 2020 binnen MidZuid beschikbaar om dit op te vangen. Er is door de algemeen directeur opdracht gegeven tot het maken van een nadere analyse in september om te komen tot maatregelen die nog zaken kunnen bijsturen.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat op de wsw is per saldo € 136.000 gunstiger dan begroot. Dit bestaat hoofdzakelijk uit een hogere rijkssubsidie (€ 127.000). De personeelskosten in totaal blijven per saldo ongeveer gelijk. Verdere verschillen zijn vooral te verklaren door verhuizingen van werknemers en de doorbelasting die daarmee samenhangt.

De begrote rijkssubsidie wsw is gebaseerd op de septembercirculaire 2020. Bij het verschijnen van de meicirculaire 2021 bleek de rijkssubsidie hoger te zijn dan was opgenomen in de septembercirculaire 2020. Over het eerste halfjaar 2021 is het effect hiervan € 127.000 positief. Hiervan heeft € 135.000 betrekking op indexatie (loon- en prijsontwikkeling, LPO; 2,11%) en de rest (€ 8.000) betreft hoeveelheidsverschillen.

Voor wat betreft de LPO moet nog worden opgemerkt dat op grond van de cao-sw deze indexering wordt vertaald in een algemene salarisverhoging per 1 juli conform de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon (0,96%) 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 tweede halfjaar daarom tot hogere salarislasten leiden.

De sw-loonkosten zijn € 1.000 lager dan begroot. Voor een bedrag van € 63.000 heeft dit te maken met het lager aantal fte's dan begroot. In de begroting is uitgegaan van een daling van het aantal sw-medewerkers in 2021; de begrote loonkosten zijn gebaseerd op de verwachte gemiddelde bezetting over geheel 2021. In het eerste halfjaar was de begrote daling in fte's meer gerealiseerd dan verwacht, waardoor het aantal fte in dienst in werkelijkheid

(gemiddelde 1e halfjaar: 393,99 fte) al lager was dan het gemiddeld aantal over geheel 2021 begrote fte's (395,6). Hiertegenover staat dat de gemiddelde loonkosten (inclusief reiskostenvergoedingen, vervoerskosten en arbo) per medewerker hoger waren dan begroot (€ 62.000). Dit laatste is met name door de extra vervoerskosten als gevolg van de coronamaatregelen.

Nieuw beschut

De gemiddelde taakstelling in de begroting over 2021 voor nieuw beschut bedraagt 64,2 fte. Per 30 juni is het gemiddelde over 2021 niet hoger dan 48,4 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 allemaal fulltime, waardoor het saldo in fte veel lager is.

Nieuwe doelgroepen

De activiteiten voor de "nieuwe doelgroepen" liggen op begrotingsniveau. Dit houdt concreet in dat er mensen worden aangemeld in lijn met de begroting, wat positief is.

Vaste lasten

De vaste lasten zijn € 13.000 hoger dan begroot. Bij de vaste lasten gebouw zijn de kosten € 9.000 hoger dan begroot. Dit valt te verklaren door de forse stijging van de brandverzekering. De rentekosten zijn iets lager dan begroot. De energie kosten zijn daarentegen fors hoger door de extra ventilatie in het pand, waardoor er in de winter veel meer koude lucht werd ingeblazen.

Overhead

De kosten van totale kosten van de overhead zijn € 92.000 hoger dan begroot. In dit bedrag zit een lager bedrag aan loonkosten van € 73.000. Dit heeft te maken met de kosten van het indirecte, reguliere personeel. Dit is te verklaren doordat een aantal kosten al in 2020 zijn voorzien, waardoor deze niet op het resultaat van 2021 drukken en doordat niet alle vacatures zijn ingevuld. De bedrijfskosten zijn daarentegen € 165.000 hoger dan begroot. Dit is enerzijds te verklaren door hogere ICT kosten € 110.000. Dit hangt samen met de coronamaatregelen. Hierdoor zijn er meer accounts in gebruik en is er meer apparatuur ingezet om het mogelijk te maken vanuit thuis te werken. Anderzijds zijn er extra kosten van schoonmaak en meer advieskosten vanwege het transformatieproces en het aantrekken van de nieuwe directeur. De hogere kosten van overhead komen ook tot uitdrukking in de hogere kosten bij de PMC's in verband met doorberekende overhead bij de PMC's.

Productmarktcombinaties

Algemeen

Het operationeel resultaat van de PMC's is € 391.000 lager dan begroot. En dat is fors. De netto-omzet was € 313.000 lager is dan begroot en waarbij de kosten € 80.000 hoger zijn dan begroot. Dit laatste is mede ingegeven door de hogere doorbelasting van de overheadkosten van € 92.000. Het is dus met name de omzetkant waar het op knelt.

Over nagenoeg de gehele linie is de gerealiseerde omzet lager dan begroot, met als uitzondering daarop de PMC van facilitaire dienstverlening. Waarbij moet opgemerkt worden dat deze ook deels kunstmatig in stand wordt gehouden voor het deel van de catering. De hogere uitstroom bij de WSW is vooral ook zichtbaar bij de individuele en groepsdetachering. Bij de individuele detachering is aangevangen met de verbetering van de tarieven. Dit zal in het tweede half jaar beter zichtbaar moeten zijn. Maar ook binnen de schoonmaak zijn 3 Fte uitgestroomd reguliere bedrijven, wat daar ook voor een uitdaging in de dienstverlening zorgt. De afname van de participatieproducten zijn ook fors lager dan begroot.

Onvoorzien

De kosten die corona gerelateerd zijn deels hieronder opgenomen, alsmede de extra consultancy uren voor AFAS.

Participatieactiviteiten

Het operationeel resultaat op participatieactiviteiten is € 98.000 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. Wel is een stijging te zien ten opzichte van 2020, maar we zijn nog niet op het niveau dat in begroting was voorzien.

Gebeurtenissen van invloed op de resultaten 2e helft van 2021

In de septembercirculaire 2021 zal het definitieve Wsw-budget voor 2021 bekend worden gemaakt. Hierin zal ook weer de Coronona-compensatie mee worden genomen, wat naar verwachting zo'n € 236.000 zal zijn voor MidZuid. Deze compensatie zal naar verwachting niet zijn om de terugval in omzet en de gemaakte kosten te compenseren. Echter is daar bij de resultaatbestemming over 2020 in voorzien. Samen met hetgeen vanuit 2020 hiervoor is gereserveerd zal dit wel afdoende zijn om de coronaeffecten te compenseren. Verder zal dit naar verwachting voor het jaar 2021 niet nog meer belangrijke afwijkingen hebben ten opzichte van de meicirculaire. De septembercirculaire 2021 kan nog wel belangrijke gevolgen hebben voor het begrotingsjaar 2022 e.v. Daarmee zal in de eerste herziening van het bedrijfsplan 2022 rekening worden gehouden.

Op basis van de cao-SW stijgen de salarissen van de sw-medewerkers per 1 juli 2021 met 0,96%. Het financieel effect hiervan voor het 2e halfjaar bedraagt zo'n € 61.000. Bij de toelichting op het subsidieresultaat is toegelicht dat vervolgens per 1 januari 2022 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 2021 mag dan ook niet één op één worden geëxtrapoleerd naar de rest van het jaar. Per kwartaal verschilt de samenstelling van werkzaamheden. Ook zullen zaken als aanpassingen van prijzen pas in de loop van het jaar beter zichtbaar worden. Dit zal in eerste instantie vooral zichtbaar zijn in de individuele detachering. Verder hebben nieuwe plaatsingen direct een grote invloed op het resultaat bij individuele- en groepsdetachering.

Een prognose van het te verwachten jaarresultaat 2021 zal, net als in andere jaren, worden opgenomen in de 3e kwartaalrapportage.

4. WSP MidZuid

Wat is WSP MidZuid?

Werkgevers Servicepunt MidZuid is een succesvolle samenwerking van gemeenten, UWV Werkbedrijf en WAVA/MidZuid in de Dongemond, waarin de werkgeversbenadering van alle samenwerkende partijen vorm is gegeven. Het is onderdeel van de arbeidsmarktregio West-Brabant en profileert zich als onderdeel van WSP West-Brabant. Bedrijven hebben hierbij één contactpersoon en worden ondersteund en begeleid bij vacatures en plaatsingen. Via WSP MidZuid wordt de verbinding gemaakt met de samenwerkende partijen als gemeenten en UWV. De opdracht is het realiseren van duurzame plaatsingen voor minimaal 6 maanden van mensen die o.a. onder de Participatiewet vallen.

Algemeen

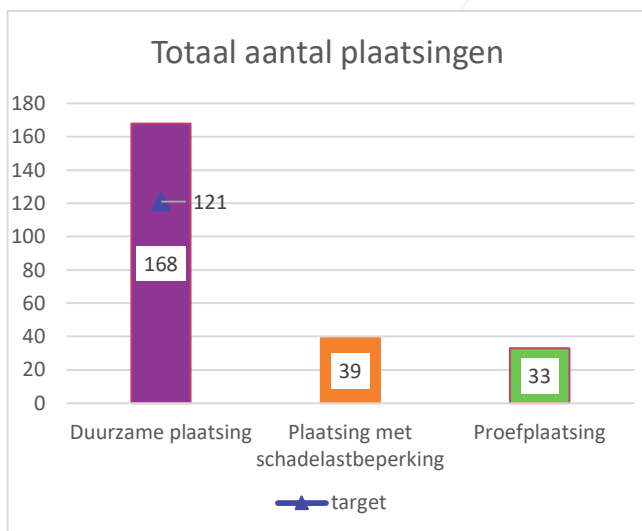
WSP MidZuid is altijd al aan veranderingen onderhevig geweest. Ofwel door wetswijzigingen, nieuwe samenwerkingsverbanden, regionale governance en projecten of door personeelswijzigingen. Het is een flexibel team dat door creativiteit en een tomeloze inzet tot dusver goed heeft weten mee te bewegen. Vanwege Covid-19 was, zakelijk gezien, persoonlijk contact helaas niet mogelijk waardoor werkgeversbenadering en relatiebeheer een behoorlijke uitdaging werden. Nieuwe initiatieven zijn geboren en we hebben deze tijd ook benut om nog eens kritisch naar onze huidige organisatie in de veranderende arbeidsmarkt te kijken en zo een duidelijke toekomstvisie te vormen. Hier is het plan Update en Doorontwikkeling WSP MidZuid uit ontstaan. Onderdelen daaruit van genoemde knelpunten worden verder opgepakt in het transformatieteam binnen de pijlers dienstverlening en ketensamenwerking.

Om de verbinding met het sociaal domein en de arbeidsmarkt optimaal te waarborgen is de keuze dat wij binnen regio Dongemond in de werkgeversdienstverlening generalisten blijven die verdeeld zijn over de vier gemeenten. Daarnaast zal ter borging van de regionale initiatieven geparticipeerd worden in sectorteam binnen de meest kansrijke sectoren. Verder valt hierbij verder nog te denken aan specialisme in de uitvoering ten aanzien van het doelgroepregister om zo de banenafpraak te kunnen borgen. Het spanningsveld blijft met name in beleid/plannen regionaal West-Brabant met daar tegenover het WSP MidZuid met haar beperkte capaciteit als uitvoeringsorgaan.

Doelstellingen en realisatie

Duurzame plaatsingen WSP MidZuid

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

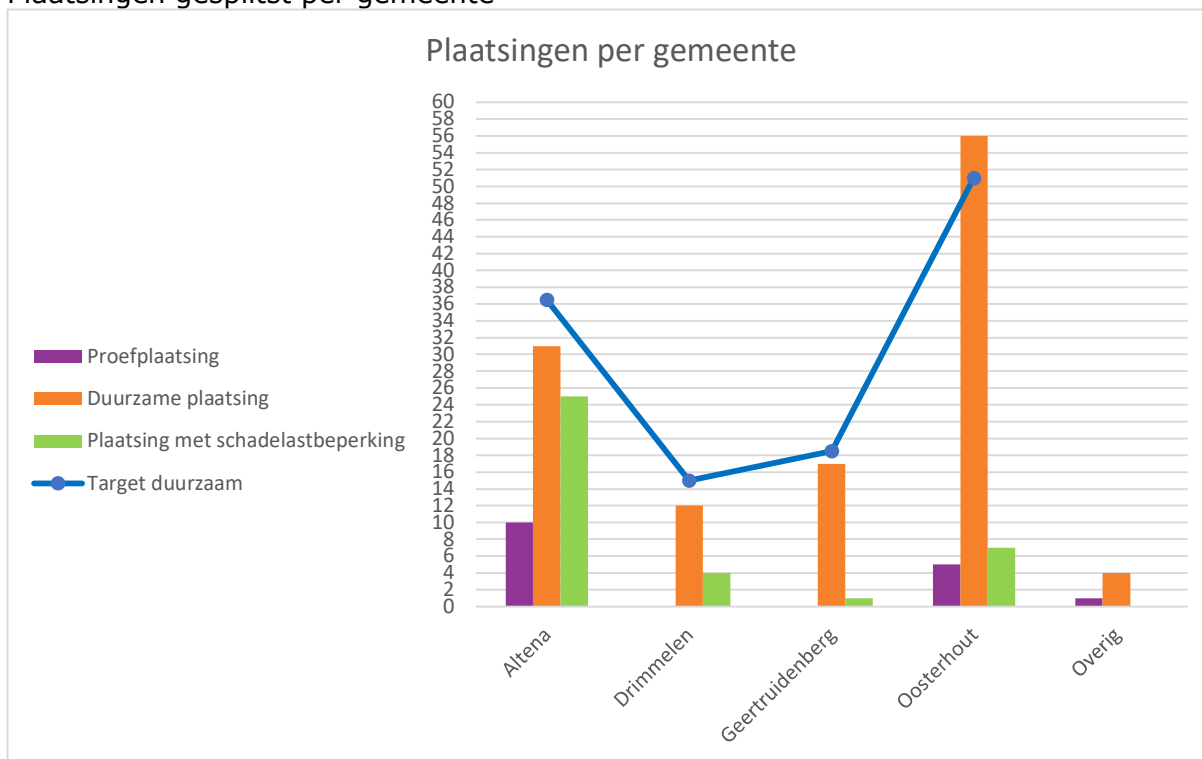


Plaatsingen	Realisatie
Duurzame plaatsing	168
Waarvan doelgroepregister	(44)
Plaatsing schadelastbeperking	39
Proefplaatsing	33
Totaal	240

Toelichting Realisatie tot en met Q2:

We kunnen met trots stellen dat we op de doelstellingen vooruit lopen. 168 duurzame plaatsingen ten opzichte van de doelstelling in het eerste half jaar van 121. In 2020 stond de teller eind Q2 op 120 duurzame plaatsingen. Nu de versoepelingen zijn doorgevoerd merken we dat de vraag naar personeel weer toeneemt. Ook het CBS (publicatie website CBS, 15 mei 2021) erkent een landelijke daling van de werkloosheid en toename van krapte op de arbeidsmarkt. Vooralsnog lijken de ingezette maatregelen een economische crisis te voorkomen. De komende kwartalen zijn essentieel om te kunnen concluderen of een economische crisis is bezworen. Dit weerhoudt ons er echter niet van om voorop in de veranderende arbeidsmarkt te lopen. De komende kwartalen staan dan ook in het teken van focus. Focus door uitbreiding van het team, inzet van matchers, verschuiving in verdeling van gemeenten en op meer zichtbaarheid in de markt. Een uitgebreid verslag hiervan staat in het plan Update en Doorontwikkeling WSP 2021.

Plaatsingen gesplitst per gemeente



Doelgroepregister	Altena	Drimm.	G'berg	O'hout	Overig
Duurzame plaatsing	13	5	6	11	1
Schadelastbeperking	1	1	3	1	1
Proefplaatsing	0	0	0	1	0
Totaal 44:	14	6	9	13	2

Financieel overzicht 1^e halfjaar 2021 WSP MidZuid

Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de financiën over het 1^e halfjaar 2021.

	Werkelijk 2020 ytd	Bedrijfsplan 2021 totaal	ytd	Werkelijk 2021 ytd
<i>Bedragen * € 1.000</i>				
Kosten				
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	189	468	234	238
Inhuur jobcoaching	16	33	17	17
Organisatie banenbeurzen / verkoopkosten		15	8	
Uitvoeringskosten:				
- gebruik kantoorruimten	8	16	8	8
- kosten ICT en telefonie	17	37	19	18
- auto- en reiskosten	17	34	17	15
- diversen (kantoorbenodigdheden e.d.)	6	10	5	10
- kosten overhead	19	38	19	19
Totaal kosten	271	651	325	324
Opbrengsten				
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	33	15	7	14
Gemeentelijke bijdrage	297	636	318	318
Totaal opbrengsten	330	651	325	332
Saldo (+ = batig)	59	-	-	8

In verband met corona zijn er jaar nog geen banenbeurzen georganiseerd in het eerste half jaar. De opbrengsten zijn verantwoord op het moment dat ze zijn ontvangen.

Voor verdere gegevens wordt naar het uitgebreide halfjaarverslag van het WSP verwezen.