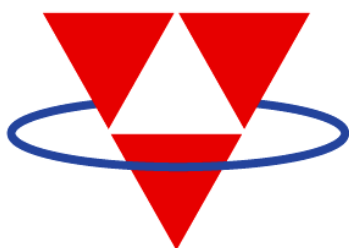


JAARVERSLAG 2017

GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING WAVA & !GO B.V.



GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING **Wava**



COLOFON

ONZE VISIE (vastgesteld in 2007)

'Mensontwikkeling' is leidend.

De bedrijfsvoering is inclusief de extra gemeentelijke bijdrage per plaatsing budgettair neutraal.

Het bedrijf organiseert zich in netwerken van gemeenten, bedrijven en hulporganisaties.

Binnen en buiten !GO is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid.

Er is sprake van transparantie binnen en buiten de organisatie.

ONZE MISSIE (vastgesteld in 2008)

!GO is het uitvoeringsbedrijf van zes gemeenten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij ontwikkelen én begeleiden mensen succesvol naar regulier werk. Wij bieden een breed scala aan diensten en gaan duurzame relaties aan met onze partners. Wij doen dit actief, betrokken, betrouwbaar en professioneel.

ONZE KERNWAARDEN (vastgesteld 2008)

De kernwaarden geven aan waar !GO voor staat en wat de bijdrage van !GO voor de omgeving is. Zij geven richting aan het gewenste gedrag wat van de organisatie als geheel en individuele medewerkers wordt verwacht.

ACTIEF: (Vernieuwend, Bewegend)

BETROKKEN: (Samen, Meedenken, Verantwoordelijkheidsgevoel)

BETROUWBAAR (Eerlijk, Open)

PROFESSIONEEL (Kennis van zaken, Vaardig, Kwaliteit)

ONZE KOERS (vastgesteld 2009)

Door de gemeenten is besloten dat de samenwerking in de Gemeenschappelijke Regeling WAVA in stand zal blijven, waarbij !GO B.V. als uitvoerend bedrijf gehandhaafd blijft met uitdrukkelijk toezicht van de aandeelhouder. De gemeentelijke teugels worden vastgehouden en de huidige bestuurlijke en juridische organisatie blijft in stand. De koers van WAVA/!GO met de nadruk op mensontwikkeling wordt voortgezet.

Tevens is besloten de samenwerking tussen WAVA/!GO en de gemeenten in de toekomst te versterken, waarbij WAVA/!GO als uitvoeringsbedrijf voor gemeenten, om de participatie voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen, zal doorontwikkelen. Daarbij kan ook verdere samenwerking worden onderzocht en gestimuleerd tussen de gemeenten en WAVA/!GO als uitvoeringsbedrijf. De nadruk ligt daarbij op de inhoudelijke werkterreinen van WAVA/!GO.

MENSENWERK IS DE BASIS (Implementatieplan 2016).

Het Algemeen bestuur heeft het plan "mensenwerk is de basis" vastgesteld waarin de gemeenten wordt geadviseerd om WAVA/!GO niet alleen de Wsw en nieuw beschut werk te laten uitvoeren, maar tevens de kennis en mogelijkheden benutten voor participatieactiviteiten alsmede de organisatie van de werkgeversdienstverlening via WerkLink als onderdeel van het WSP West Brabant.

INHOUDSOPGAVE

<i>Colofon</i>	2
<i>Inhoudsopgave</i>	3
1 Jaarverslag op hoofdlijnen	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Het jaar 2017 in vogelvlucht	4
2 Sociaal jaarverslag	9
2.1 Taakstelling en arbeidsovereenkomsten	9
2.2 Sociale gegevens	10
3 Financieel jaarverslag	13
3.1 Financieel resultaat	13
3.2 Toelichting	14
3.3. Loonwaarde	16
3.4. Omzet van de deelnemende gemeenten	18
4. Jaarverslag per PMC en van WerkLink	21
4.1. Beschermd werk	21
4.2. Groepsdetachering	23
4.3. Individuele plaatsing en detachering	25
4.4. Publieke dienstverlening 1	27
4.5. Publieke dienstverlening 2	29
4.6. Groenvoorziening	31
4.7. Participatieactiviteiten	33
4.8. WerkLink	37
5. Arbo rapportage 2017	39
5.1 Agressie	39
5.2 Ongevallen	39
5.3 Klachten/bezwaren	40
5.4 Overige arbozaken	41
6 Jaarverslag ondernemingsraad 2017	42
7 Bijlagen	45
7.1 Bijdrage per gemeente	45

1 JAARVERSLAG OP HOOFDLIJNEN

1.1 INLEIDING

De sociale werkvoorziening, beschut werk en overige (re-integratie)activiteiten in het kader van de Participatiewet in ons werkgebied worden uitgevoerd door de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en haar "dochter" !GO B.V (hierna: !GO). WAVA en !GO zijn twee verschillende rechtspersonen en mogen volgens de daarop van toepassing zijnde jaarrekeningvoorschriften niet worden geconsolideerd. De jaarrekeningen van beide rechtspersonen vormen de officiële jaarstukken, die door de accountant zijn gecontroleerd.

Om toch een geconsolideerd en leesbaar document aan te kunnen bieden is dit jaarverslag opgesteld. Vanwege de geconsolideerde cijfers kan het voorkomen dat sommige cijfers in dit jaarverslag niet helemaal aansluiten bij de individuele jaarstukken van de gemeenschappelijke regeling of de B.V. Voor de officiële, door de accountant gecontroleerde, cijfers wordt daarom verwezen naar deze individuele jaarstukken

1.2 HET JAAR 2017 IN VOGELVLUCHT

Implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'

Door het Algemeen Bestuur is eind 2016 het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' vastgesteld. Dit is door de raden van de deelnemende gemeenten in 2016/2017 unaniem overgenomen. De kernpunten hieruit zijn:

- Uitvoering WSW voortzetten. Blijven zoeken naar besparingsmogelijkheden.
- In het stuk zijn de uitgangspunten voor de uitvoering beschut werk (voortraject, dienstverband, financiering, werkproces, verdienmodel) vastgesteld. Ook zal onderzoek worden gedaan naar samenhang en financiering vanuit de WMO.
- Gemeenten beschouwen beschut werk als een gezamenlijke opgave, met hetzelfde financiële kader bij de realisatie, waarbij gemeenten per geplaatste medewerker budget verstrekken en eventuele voor- en nadelen in de praktijk binnen de bedrijfsvoering van WAVA!/GO vallen en in totaliteit ten goede of ten laste komen van de gemeenten.
- Er zal meer en beter gebruik gemaakt gaan worden van de infrastructuur en expertise van WAVA!/GO, door mogelijkheden te zoeken om het bedrijf in te zetten bij uitvoering van de participatiewet en publieke dienstverlening.
- Denkrichtingen voor de toekomst die verder uitgewerkt kunnen worden zijn:
 - meerdere en bredere opdrachten uitvoeren voor gemeenten in het kader van de P-wet.
 - publieke dienstverlening voor gemeenten, naast WSW, ook vanuit de inhoudelijk dienstverlening zelf en vanuit de P-wet invulling geven.
 - nieuwe ideeën, voor zover deze aansluiting hebben bij de P-wet en/of publieke dienstverlening, kunnen worden uitgewerkt.
- Verder gaan met de samenwerking in de arbeidsregio en daarbij zoeken naar voordelen. Een fusie tussen de drie bedrijven in de arbeidsregio is niet aan de orde.
- Werkgeversbenadering via WSP WerkLink zal voortgezet worden. Er zal wel een professionaliseringsslag gemaakt dienen te worden.

- Er zal een ontwikkeling en omschakeling (verpopping) in gang worden gezet waarbij de beeldvorming en uitstraling van WAVA/!GO meer zichtbaar zal worden.

Met het document 'Mensenwerk is de basis' is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van WAVA. Het jaar 2017 is het eerste jaar waarin WAVA/!GO samen met de gemeenten volgens deze koers heeft gewerkt.

Herijken visie, missie, koers en kernwaarden

In het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' is opgenomen dat er een traject opgestart zal worden om de visie, missie, koers en kernwaarden te herijken. Mede vanuit de gemeenten is de wens opgenomen om een onderzoek te starten naar het imago en profilering (verpopping) van het bedrijf. In de tweede helft van 2017 hebben het bestuur en hun ambtelijke ondersteuning, alsmede meerdere geledingen uit het bedrijf, zich hierover gebogen. De algehele conclusie hierbij was dat de huidige kernwaarden nog voldoen. De visie en missie voldoen in de kern ook, maar zij behoeven vernieuwing en een eigentijdse vertaling. Het vernieuwingsproces wordt in 2018 voortgezet.

Ontwikkelingen in het sociale domein

De samenwerking met de deelnemende gemeenten betreffende de Participatiewet is intensief en begint steeds meer resultaten op te leveren. Hoewel de uitvoering van de doelstellingen uit de Participatiewet in de beginjaren nog moeizaam op gang kwam zijn, mede door de duidelijkheid sinds het implementatieplan, de ontwikkelingen in 2017 steeds beter gegaan. Eind januari zijn door het Rijk per gemeente taakstellingen bekend gemaakt ten aanzien van te realiseren beschut werken plaatsen. Deze ontwikkelingen hebben erin geresulteerd dat op 31 december 2017 via beschut werk 15 medewerkers in dienst zijn en 39 medewerkers met een dienstverband vanuit de Participatiewet. In de praktijk blijkt dat van de medewerkers beschut werk ongeveer de helft werkzaam is in de beschermde omgeving binnen (productie) en de rest in groepsdetachering en groenvoorziening. Daarnaast zijn trajecten opgestart met statushouders. Met het UWV, GGZ en de PRO/VSO-scholen wordt intensief gezocht naar mogelijkheden tot samenwerking op het gebied van de P-wet en WMO. Inmiddels is hierbij een aantal trajecten opgestart en met GGZ Breburg is een raamovereenkomst afgesloten.

Doordat geen instroom in de wsw meer plaatsvindt is het aantal medewerkers vanuit deze doelgroep in 2017 verder teruggelopen. Door de instroom vanuit de nieuwe doelgroepen in 2017 is per saldo sprake van een groei van het aantal doelgroepmedewerkers eind 2017 ten opzichte van 2016.

Leerwerken

In 2017 is gestart met de voorbereidingen voor leerwerken bij de afdeling productie. Deze voorbereidingen hadden zowel betrekking op de fysieke zaken (inrichting van de ruimten) als op het inhoudelijke programma. Dit heeft erin geresulteerd dat begin 2018 de eerste trajecten leerwerken zijn opgestart.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio

Binnen de arbeidsregio West-Brabant werken de drie SW bedrijven, ATEA, WVS en WAVA/!GO nauw samen. Het sectorplan SW heeft zijn beslag gekregen na

afstemming met gemeenten in de regio en met het rpA West-Brabant. Door de drie bedrijven zijn gezamenlijke activiteiten ondernomen om de transitie te maken naar een breder uitvoeringsbedrijf voor de toekomst. Enkele van die activiteiten zijn de productcatalogus, waardoor het aanbod geharmoniseerd is, de ontwikkelingen rond Talent6 en het gezamenlijk beoordelingsformulier met competenties.

Op gebied van bedrijfsvoering zijn werkgroepen samengesteld op allerlei gebieden. In de werkgroepen is onderzoek gedaan of er raakvlakken zijn en of er efficiëntievoordeel te halen is door middel van samenwerking. Dit is een doorlopend proces en zal de komende jaren geïntensiveerd worden.

In de arbeidsmarkt regio West-Brabant zijn het Regionaal Werkbedrijf en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid actief als overlegorganen die zich richten op de verbinding arbeidsmarkt, ondernemers, overheden en onderwijs. Specifiek wordt hierbij het Werkgeversservicepunt West-Brabant vorm en inhoud gegeven. Hierbij werken de gemeenten, UWV, en SW-bedrijven als publieke uitvoerders samen. Onder deze vlag is het Participatie netwerkevent georganiseerd. Veel bezoekers kwamen naar Fort Sint Gertrudis in Geertruidenberg om het door !GO geregisseerde Netwerkevent te bezoeken.

Voor de subregio Dongemond is WerkLink de feitelijke uitvoerder van het werkgeversservicepunt (WSP) West-Brabant. Op de ontwikkelingen met betrekking tot WerkLink wordt in de volgende alinea nader ingegaan.

WerkLink

In 2017 is in vervolg op het implementatieplan tussen de betrokken partijen (de 6 deelnemende gemeenten, WAVA en !GO B.V.) een dienstverleningsovereenkomst afgesloten met betrekking tot WerkLink. Deze overeenkomst heeft een looptijd van 4 jaar: 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021. Daarmee is de continuïteit ten aanzien van WerkLink in de komende jaren geborgd. In de overeenkomst zijn afspraken vastgelegd over ondermeer de bestuurlijke rol en verantwoordelijkheid, de doelstellingen en activiteiten van WerkLink en de financiering. !GO is opdrachtnemer, wat betekent dat de dagelijkse aansturing en uitvoering plaatsvindt vanuit !GO.

In 2017 zijn door WerkLink 314 plaatsingen gerealiseerd en drie succesvolle banenbeurzen georganiseerd. Met ingang van april 2017 voert WerkLink een nieuw logo, dat gelijkvormig is met dat van het WSP West-Brabant.

Administratie en automatisering

In 2017 is de keuze gemaakt om voor zowel HRM als salarissen per 1 januari 2018 de overstap te maken naar het pakket AFAS. In het tweede halfjaar zijn veel inspanningen verricht om de implementatie op tijd gereed te hebben. De systemen zijn op 1 januari 2018 in gebruik genomen. In de eerste maanden van 2018 zal de inrichting (met onder andere sturing via workflows) nog verder gestalte worden gegeven.

Parallel hieraan is in het tweede halfjaar een project opgestart om de processen die samenhangen met HRM en salarissen, alsmede met inkoop, kritisch te beoordelen en waar nodig te actualiseren en in te bedden in AFAS. Uitgangspunt daarbij is om de processen zo praktisch mogelijk ('lean') in te richten, waarbij tevens nieuwe werkwijzen en doelgroepen worden betrokken.

Informatiebeveiliging

Door Equalit zijn de risico's met betrekking tot informatiebeveiliging in beeld gebracht. Er moeten nog keuzes gemaakt worden welke maatregelen nodig zijn om deze risico's te beperken. Dit wordt gezien in samenhang met de maatregelen die nodig zijn om te kunnen voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG). De AVG is al van kracht, maar met ingang van mei 2018 zal hierop landelijk ook handhavend worden opgetreden. In het najaar is met behulp van een extern bureau een project gestart met als doel om tijdig te kunnen voldoen aan de door de AVG gestelde eisen. Dit project loopt nog door tot begin 2018.

RI&E / werkbelevingsonderzoek

Begin 2017 is het driejaarlijkse onderzoek naar de arbeidsomstandigheden (RI&E) en de werkbeleving van de medewerkers gepresenteerd. Het hieruit voortvloeiende plan van aanpak is vastgesteld door het MT en het bestuur. Aandachtspunten betreffen met name: de communicatie en afstemming, werkomstandigheden, de samenwerking door verschillende doelgroepen, veiligheidsafspraken bij detachering en bestrijding van discriminatie. In 2017 zijn meerdere projecten opgestart om hieraan nadere invulling te gaan geven.

Communicatie

Het belang van een goede communicatie wordt steeds groter. Om zowel de externe als interne communicatie te upgraden is in 2017 een senior communicatieadviseur in dienst getreden. Eén van de aandachtspunten is verbetering van de website.

Archief

In 2017 is een verslag over 2016 met betrekking tot het archiefbeheer opgesteld, rekening houdende met door de VNG geformuleerde kritische prestatie indicatoren (kpi's). In het verslag wordt ingegaan op hoe de organisatie omgaat met het archiefbeheer en zijn actiepunten geformuleerd. Het verslag is vastgesteld door het Algemeen Bestuur en, in het kader van interbestuurlijk toezicht, verstuurd naar de Provincie. In 2018 zullen de activiteiten verder worden opgepakt.

Cedris benchmark

In de loop van 2017 is de Cedris benchmark over 2016 verschenen waarin, op basis van cijfers die zijn verzameld bij de meeste Cedris leden, een beeld wordt gegeven van de ontwikkelingen in zowel de doelgroep als financieel. Daarnaast heeft ons bedrijf een individuele rapportage ontvangen, waarin de cijfers van ons bedrijf zijn gezet naast de landelijke cijfers. Enkele zaken die uit de landelijke cijfers naar voren komen zijn dat de financiële druk op de sector is toegenomen en dat gemeenten nog veel mogelijkheden onbenut laten. Dit laatste punt komt ondermeer tot uitdrukking in het feit dat een derde van de werkbedrijven niet wordt ingeschakeld bij de bemiddeling van de nieuwe doelgroepen, waardoor de mogelijkheden van beschikbare kennis en instrumenten niet worden benut. Ook werd slechts een kwart van de daarvoor beschikbare middelen besteed aan de inzet van loonkostensubsidie. Financieel gezien blijkt dat de verbetering van de bedrijfsvoeringsresultaten de als gevolg van bezuinigingen dalende subsidie (subsidieresultaat) niet kan compenseren, waardoor tekorten toenemen. Landelijk is ten opzichte van de daling van het aantal wsw medewerkers een stijging te zien van de overige doelgroepen. Het aantal mensen dat de sector

naar werk heeft bemiddeld is in 2016 toegenomen en deze stijging zet zich in 2017 voort. Deze landelijke ontwikkelingen rond subsidieresultaat en de doelgroep zijn op hoofdlijnen ook terug te vinden in de cijfers van ons bedrijf. De uitstroom van de sw-medewerkers in ons bedrijf is wel lager dan landelijk, wat (deels) te verklaren is door het feit dat de gemiddelde leeftijd van de sw-medewerkers bij ons bedrijf lager is dan het landelijke gemiddelde.

Energieaudit

In het kader van de Europese Energie Efficiency Richtlijn (EED) is in 2017 een energie-audit uitgevoerd. Zaken die daarbij aan de orde zijn geweest zijn: energieverbruik, energiebalans, verbeteringsopties met kosten en baten en energiebeheer. Het onderzoek heeft geresulteerd in een onderzoeksrapportage en plan van aanpak. Hoewel niet alle voorstellen in het plan van aanpak uitvoerbaar zijn, zullen de meeste zaken in de komende jaren worden uitgevoerd. In de meerjarenonderhoudsplanning is hiermee rekening gehouden.

2 SOCIAAL JAARVERSLAG

2.1 TAAKSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

In deze paragraaf worden de belangrijkste gegevens met betrekking tot de bij WAVA/!GO werkzame personen weergegeven.

Hierna is een overzicht opgenomen met betrekking tot de arbeidsjaren, zoals opgenomen in het bedrijfsplan, volgens het budget en de realisatie.

Realisatie sw over 2017, in arbeidsjaren (AJ)				
Gemeente	Volgens bedrijfsplan	In budget (meicirculaire 2017)	Realisatie binnen WAVA (gem. 2017)	Vershil met budget (meicirculaire)
Aalburg	32,1	34,9	34,8	0,1-
Drimmelen	61,2	63,1	60,6	2,5-
Geertruidenberg	77,0	80,8	76,7	4,1-
Oosterhout ¹⁾	245,2	251,2	244,8	6,4-
Werkendam	72,4	73,7	69,2	4,5-
Woudrichem	44,4	43,3	42,0	1,3-
	532,3	547,0	528,1	19,0-

¹⁾ de medewerkers die vanuit 'buitengemeenten' werkzaam zijn bij WAVA worden geregistreerd onder de gemeente Oosterhout

De geprognosticeerde realisatie over 2017 was gebaseerd op de septembercirculaire 2016. De budgettoekenning volgens de meicirculaire 2017 was, zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, fors hoger; dit heeft ook te maken met de demping die voor gemeenten die minder dan 100 AJ hebben wordt toegepast. Bij demping wordt de daling van het aantal AJ pas een jaar later in het budget vertaald. De werkelijke realisatie is lager dan het budget en komt redelijk in de buurt (99,2%) van de prognose volgens het bedrijfsplan.

Met ingang van 2017 wordt het budget bepaald op basis van 'betalende gemeente' in plaats van 'woongemeente'. Om die reden zijn in bovenstaand overzicht geen vergelijkende cijfers over 2016 opgenomen. Overigens vinden er in 2017 door deze wijziging praktisch geen verrekeningen met buitengemeenten meer plaats.

In onderstaand overzicht is per gemeente weergegeven hoeveel FTE bij WAVA/!GO per werknemersgroep werkzaam is (stand per 31 december). Hierbij wordt opgemerkt dat dit cijfers zijn met betrekking tot de standen ultimo 2016 en 2017 en geen gemiddelde formatiecijfers over het jaar.

FTE per werknemersgroep (standen ultimo jaar)	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Overig	Totaal 2017	Totaal 2016
WSW	31,1	56,7	71,1	193,8	60,7	37,5	31,7	482,5	508,1
WSW Begeleid werken	1,2	1,3	3,0	5,9	3,3	2,0	1,6	18,4	18,2
WIIW	-	-	-	2,2	1,6	-	-	3,8	3,8
Beschut werk	0,9	1,6	1,6	3,9	0,5	0,7	-	9,2	0,7
Beschut werk met loondispensatie	-	-	-	1,7	-	-	-	1,7	0,0
Participatiewet	1,0	5,6	2,2	11,7	5,9	1,1	-	27,5	5,5
Subtotaal doelgroepen	34,2	65,2	77,9	219,1	72,0	41,3	33,3	543,0	536,3
!GO Regulier	0,6	5,6	5,8	21,6	7,9	3,0	48,6	93,1	90,3
Entrada Regulier	-	0,4	-	1,0	-	-	0,4	1,8	0,4
WAVA Ambtenaren	-	-	1,0	-	-	-	2,9	3,9	3,7
Subtotaal regulier	0,6	6,0	6,8	22,6	7,9	3,0	51,9	98,8	94,4
TOTAAL	34,8	71,2	84,6	241,7	79,9	44,3	85,2	641,7	630,7

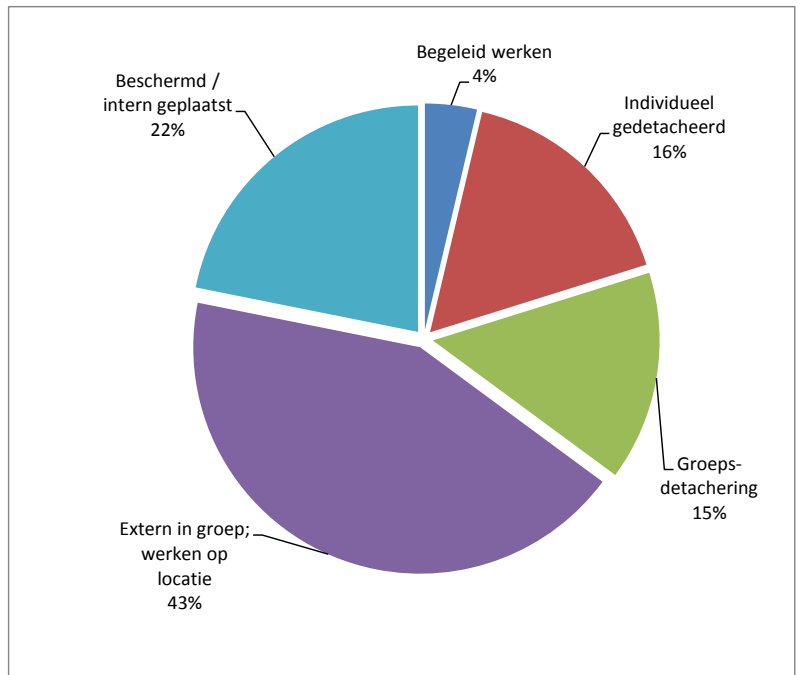
Uit het overzicht blijkt dat de daling van Wsw medewerkers 25 fte bedroeg. Door de groei bij de medewerkers beschut werk en participatiewet is het aantal doelgroepmedewerkers per saldo toegenomen met 7 fte. Bij het reguliere personeel is sprake van een stijging van ruim 4 fte ten opzichte van de stand ultimo 2016. De stijging heeft vooral te maken met de directe formatie door uitbreiding van werkzaamheden bij de publieke- en facilitaire dienstverlening en participatie-activiteiten van gemeenten en uitbreiding van het aantal trajecten. De indirecte formatie was wat lager dan een jaar eerder.

2.2 SOCIALE GEGEVENS

De sw-medewerkers zijn werkzaam op verschillende treden van de "werkladder". In onderstaande overzichten staan de aantallen medewerkers uitgesplitst naar trede op de werkladder. Tevens is vermeld hoeveel medewerkers in de loop van 2017 een stap omhoog, of omlaag, hebben gemaakt.

Werkladder Wsw (op 31 dec.)	2017	%	2016	%
Begeleid werken	22	4%	23	4%
Individueel gedetacheerd	98	16%	102	16%
Groeps-detachering	89	15%	101	16%
Extern in groep; werken op locatie	256	43%	270	43%
Beschermde / intern geplaatst	130	22%	130	21%
TOTAAL	595		626	

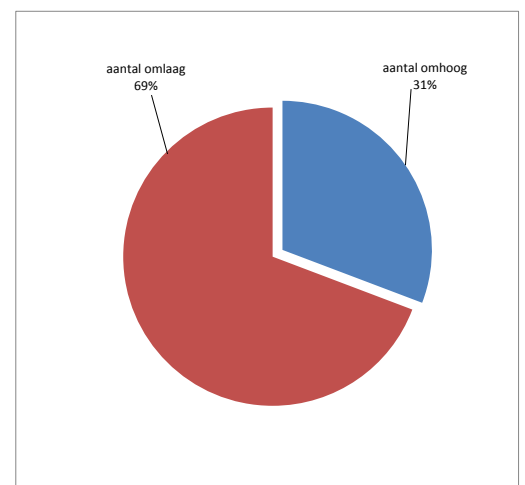
Procentueel zijn er in 2017 ten opzichte van 2016 nauwelijks verschuivingen geweest.



Stappen werkladder	2017	%
aantal omhoog	4	31%
aantal omlaag	9	69%
Totaal	13	

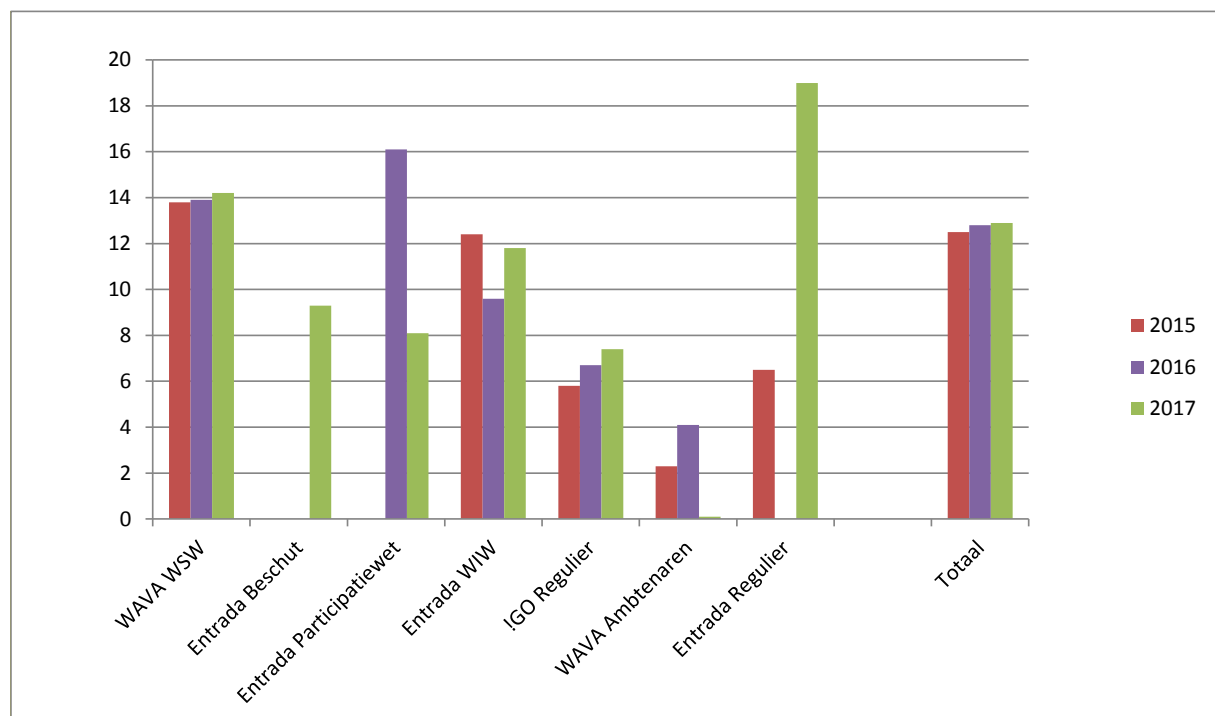
2016	%
13	87%
2	13%
15	

Er vindt geen nieuwe instroom van sw-medewerkers meer plaats. Dit is een reden waarom in 2017 een omslag plaatsvindt ten opzichte van 2016, waardoor er meer mensen daalden op de werkladder dan stegen.

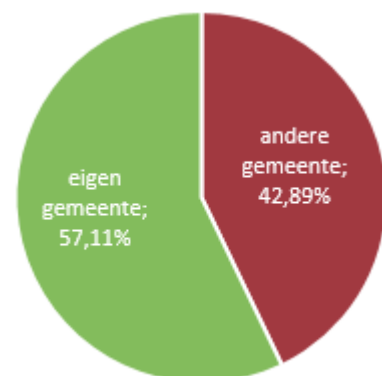


Per regeling van werkzame personen is het ziekteverzuim opgenomen, afgezet tegen het percentage in twee voorgaande jaren. Het ziekteverzuimpercentage is in 2017 licht gestegen ten opzichte van beide voorgaande jaren.

	2015	2016	2017
WAVA WSW	13,8	13,9	14,2
Entrada Beschut	-	-	9,3
Entrada Participatiewet	-	16,1	8,1
Entrada WIW	12,4	9,6	11,8
!GO Regulier	5,8	6,7	7,4
WAVA Ambtenaren	2,3	4,1	0,1
Entrada Regulier	6,5	-	19,0
Totaal	12,5	12,8	12,9



WAVA/!GO streeft er voortdurend naar om de inwoners zo dicht mogelijk in de eigen woonomgeving een werkplek te bieden. Daar slagen we in ruim 57% van de gevallen in. Soms echter is het beter om een werkplek te bieden die beter past bij de talenten van de betreffende medewerker.



3 FINANCIËEL JAARVERSLAG

3.1 FINANCIËEL RESULTAAT

Geconsolideerd resultaat GR WAVA en !GO B.V.

Bedragen x € 1.000

	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016
I Subsidieresultaat			
Rijkssubsidie	13.832	13.097	14.513
Rijkssubsidie buitengemeenten	-	-	887
Begeleid werken	-478	-500	-519
Doorbetalde subsidie buitengemeenten	-16	-	-1.002
Totaal beschikbaar voor WAVA	13.338	12.597	13.878
Vervoer doelgroep	-208	-191	-204
Personeelslasten	-14.190	-13.857	-14.691
Totaal subsidieresultaat	-1.060	-1.451	-1.016
II Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies	47	406	-
Begeleidingsvergoeding en overige omzet	51	-	-
Personeelslasten (na aftrek LIV en bonus)	-44	-449	-3
Subsidieresultaat	54	-43	-3
Doorboeking subsidieresultaat naar PMC's	-54	43	3
Saldo	0	-	-
III Vaste Lasten WAVA			
Gebouw	-942	-655	-666
Huuropbrengst derden	248	190	212
Doorbelast gebruik gebouw	455	455	455
Rente lening BNG	-107	-107	-107
Werklink	-169	-160	-160
Energie	-101	-122	-123
Totaal vaste lasten	-615	-399	-388
IV Overhead WAVA/!GO			
Bedrijfskosten	-907	-988	-793
Indirect personeel	-1.467	-1.791	-1.778
Doorbel. gebr. gebouw	-115	-115	-115
Doorbelasting naar PMC's	2.652	2.894	2.687
Totaal overhead	163	-	-
V Exploitatieresultaat Product-Markt Combinaties			
Omzet	9.426	8.840	8.676
Kosten van de omzet	-2.179	-1.512	-1.578
Netto omzet	7.247	7.328	7.099
Te dekken subs.resultaat nw. beschut/loonwaarden	-65	-131	-
Loonkosten direct	-3.752	-3.543	-3.473
Doorbel. gebr. gebouw	-340	-340	-340
Beheerskosten	-271	-254	-260
Doorbelasting overhead	-2.530	-2.769	-2.617
Totaal kosten PMC	-6.957	-7.037	-6.690
Operationeel resultaat	290	291	409
VI Participatieactiviteiten			
Omzet	762	655	622
Loonkostensubsidies participatiebanen	133	92	-
Kosten van de omzet	-236	-234	-210
Netto omzet	658	513	412
Doorbelast. netto loonkn p-banen naar PMC	119	88	-
	778	601	412
Loonkosten direct	-556	-432	-269
Doorbel. gebr. gebouw	-	-	-
Beheerskosten	-24	-4	-7
Doorbelasting overhead	-123	-125	-70
Totaal kosten	-702	-562	-346
Operationeel resultaat	76	39	66
Toerekening aan participanten	-70	-39	-59
Resultaat	5	-	7
VII Onvoorzien	-63	-100	-
VIII Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.279	-1.658	-989
IX Financiering			
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.658	1.658	1.240
Te bestemmen rekeningresultaat	379	-	251

3.2 TOELICHTING

Algemeen

Het jaar 2017 is afgesloten met een positief resultaat van € 379.000, exclusief het met de deelnemende gemeenten te verrekenen resultaat op participatie-activiteiten. Het resultaat is opgebouwd uit het positief operationeel resultaat van € 290.000, het positief resultaat op participatieactiviteiten (€ 5.000, na verrekening van € 70.000 met de deelnemende gemeenten) en een positief resultaat van per saldo € 84.000 op de overige exploitatieposten, na aftrek van de gemeentelijke bijdrage. In de begroting (bedrijfsplan) is uitgegaan van een sluitende exploitatie (bestaande uit: operationeel resultaat + € 291.000 en per saldo overige exploitatieposten en gemeentelijke bijdrage -/- € 291.000). Het werkelijke resultaat is voor een belangrijk deel te danken aan incidentele posten; daarop wordt verderop in deze toelichting nog nader ingegaan. In de rapportage tot en met het 3^e kwartaal 2017 werd voor het gehele jaar een positief resultaat verwacht van ca. € 740.000, inclusief participatieactiviteiten. Het werkelijke resultaat inclusief participatieactiviteiten bedraagt € 454.000. Het verschil tussen de verwachte en werkelijke uitkomst ad € 286.000 wordt geheel veroorzaakt door het feit dat, op grond van een bestuursbesluit van december 2017, de immateriële vaste activa vervroegd zijn afgeschreven.

Bestemming resultaat

Het gerealiseerde resultaat van € 378.935 kan bestemd worden. Uit een herberekening van de reserve op basis van het vastgestelde beleid blijkt, dat het maximale bedrag hoger mag zijn dan de stand ultimo 2017. Dit betekent dat van het resultaat € 136.374 aan de reserves mag worden toegevoegd. Hierdoor blijft van het resultaat € 242.561 beschikbaar om uit te keren aan de deelnemende gemeenten. Daarnaast krijgen de gemeenten van het rendement op de participatieactiviteiten € 70.211 uitgekeerd, zijnde dat deel van het rendement dat samenhangt met opdrachten van deze gemeenten. De resultaatbestemming leidt daarmee tot een totale teruggave van € 312.772 aan de gemeenten. De totale gemeentelijke bijdrage komt daarmee voor 2017 op € 1.345.228 (begroot: € 1.658.000). Een specificatie van het per gemeente te verrekenen bedrag is opgenomen in bijlage 1.

Subsidieresultaat sw

Het subsidieresultaat over 2017 is € 391.000 gunstiger dan begroot. Dit verschil kan als een incidentele bate worden aangemerkt, zoals hierna nader is toegelicht.

De rijkssubsidie in het bedrijfsplan 2017 is gebaseerd op de septembercirculaire 2016. De subsidie 2017 is in de meicirculaire 2017 vastgesteld en bleek aanzienlijk hoger te zijn dan de septembercirculaire (totaal € 735.000 hoger). Dit heeft te maken met een prijscomponent (€ 348.000) en voor het overige met een hoeveelheidscomponent (€ 387.000). De prijscomponent (LPO) heeft zich maar voor een deel vertaald in hogere loonkosten van sw-medewerkers. Op 1 juli 2017 zijn de lonen op basis van de cao-sw verhoogd met 0,89%; de rest van de LPO is via een cao-loonstijging per 1 januari 2018 doorgegeven aan de sw-medewerkers en dit laatste levert dus voor 2017 een incidentele bate op. De hoeveelheidscomponent in het budget viel gunstiger uit dan begroot doordat in het definitieve budget is uitgegaan van meer AJ's (mede door de demping die wordt toegepast als een gemeente minder dan 100 AJ heeft). Doordat jaarlijks het budget opnieuw wordt vastgesteld op basis van de statistiekgegevens in het

voorgaande jaar, werkt dit voordeel niet door naar volgende jaren en is als incidenteel te beschouwen.

De loonkosten van de sw-medewerkers zijn hoger dan begroot. Dit heeft ermee te maken dat de gemiddelde loonkosten per fte hoger waren, terwijl de begrote LIV-opbrengst nog niet is meegenomen. Dit heeft te maken met onzekerheden over de hoogte van het LIV-bedrag over 2017. Ook dit kan als incidenteel worden aangemerkt.

Met ingang van 2017 wordt de rijkssubsidie per gemeente bepaald op basis van 'betalende gemeente' in plaats van 'woongemeente'. Hierdoor zijn de verrekeningen met 'buitengemeenten' met ingang van 2017 praktisch vervallen en komen nog alleen voor in de gevallen dat een medewerker in de loop van het jaar bij een ander bedrijf gaat werken.

Nieuw beschut

De in het resultaatoverzicht opbrengsten en kosten van nieuw beschut werk worden geheel verrekend met de PMC's waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn. Hierdoor is het saldo nieuw beschut nihil. In de begroting was voor onze deelnemende gemeenten uitgegaan van 34 medewerkers (23,8 fte) beschut werk. Begin 2017 zijn door het Rijk taakstellingen bekend gemaakt; voor de deelnemende gemeenten bedroeg de taakstelling 2017 21 medewerkers. Dit aantal is niet gehaald, omdat het proces en de goede samenwerking met de gemeenten pas in de tweede helft van 2017 goed op gang is gekomen. De extra aanwas in het tweede halfjaar komt ook omdat mensen zich zelf kunnen aanmelden bij het UWV. Eind 2017 waren 15 medewerkers (10,8 fte) in dienst, waarvan 9 mensen werkzaam waren op de productieafdeling en 6 in het groen.

Vaste lasten

De vaste lasten zijn € 216.000 hoger dan begroot. Dit is enerzijds te danken aan hogere opbrengsten verhuur, doordat extra ruimten konden worden verhuurd (€ 42.000). Daarnaast waren de (energie)kosten lager dan was begroot. In 2017 zijn, op grond van een besluit van het bestuur d.d. 21 december 2017, de resterende boekwaarden op 31 december van de immateriële vaste activa vervroegd afgeschreven. Dit leidt tot een incidentele last van € 294.000.

Overhead

De aan de PMC's doorbelaste kosten van overhead zijn € 242.000 lager dan was begroot. Daarnaast is sprake van een incidentele bate van € 163.000 wegens een ontvangst betreffende een vordering op een voormalig directeur. Deze bate (die onderdeel uitmaakt van de bedrijfskosten) is niet verdeeld over de PMC's en leidt daardoor tot een positief saldo op overhead. De lagere doorbelasting aan de PMC's hangt samen met hogere bedrijfskosten (€ 82.000, excl. incidentele bate), waar tegenover lagere kosten van indirect personeel (€ 324.000). De hogere bedrijfskosten betreffen vooral ingehuurde consultancy in verband met de overgang naar een nieuw pakket voor HRM/salarisverwerking (€ 69.000). De kosten van indirect personeel zijn lager dan begroot, wat vooral te danken is aan een lagere bezetting in fte's (- 1,8 fte), meer intern doorberekende loonkosten van indirect personeel dan begroot (€ 87.000) en een bate in verband met afboeking van verplichtingen uit 2016. Op deze verplichtingen zijn in 2017 wel kosten gemaakt, echter deze zijn rechtstreeks verantwoord op de PMC's en niet via de overhead geleid.

De kosten van overhead zijn in de laatste jaren fors gedaald. Dit blijkt uit onderstaand overzicht, waarin de kosten overhead over de jaren 2012 t/m 2017 zijn weergegeven.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kosten overhead (x € 1.000)	3.492	3.070	3.067	2.774	2.687	2.652
Overhead in % bedrijfskosten	14,1%	12,4%	12,4%	11,4%	11,0%	10,6%

Ten opzichte van 2012 zijn de overheadkosten met 24% gedaald. De overheadkosten bestonden in 2017 voor 55% uit personeelskosten. Bedacht dient te worden dat binnen de hierboven vermelde kosten van overhead de cao-loonkostenstijgingen op basis van de CAR-UWO zijn opgevangen. Deze bedroegen over de genoemde jaren 6,8%. De huidige omvang van de overhead bedraagt 10,6% van de bedrijfskosten. Dit is voor overheidsinstellingen en voor semi-publieke instellingen laag te noemen.

Productmarktcombinaties

De resultaten per specifieke productmarktcombinatie (PMC) worden vanaf hoofdstuk 4 weergegeven. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat de PMC's Beschermd werk en Groepsdetachering negatief sluiten, Publieke Dienstverlening 2 een resultaat iets onder nul heeft, terwijl de overige PMC's een positief resultaat vertonen. De PMC's gezamenlijk eindigen € 290.000 positief.

Onvoorzien

In de begroting was voor onvoorziene uitgaven een post van € 100.000 geraamd. In 2017 zijn de kosten van externe begeleiding voor inrichting processen met betrekking tot inkoop en HRM-payroll ten laste van onvoorzien gebracht, totaal € 63.000.

Niet begrote en incidentele baten en lasten

In de cijfers 2017 zijn de volgende niet begrote, incidentele, baten en lasten opgenomen. Deze zijn in de hiervoor opgenomen toelichting reeds genoemd. Samengevat betreft dit de volgende posten:

Subsidieresultaat wsw	€ 391.000
Vaste lasten, vervroegde afschrijving immateriële vaste activa	€ 294.000
Overhead, incidentele bate voormalig directeur	€ 163.000
Overhead, kosten implementatie ca. AFAS	€ 69.000
Onvoorzien	€ 63.000
Per saldo € 128.000, batig.	

3.3. LOONWAARDE

Sinds 2010 investeert WAVA/!GO in een eigen systeem voor de bepaling van de loonwaarde van haar medewerkers. Vanaf dat jaar wordt elk jaar de loonwaarde van iedere individuele medewerker opnieuw bepaald bij de beoordeling van de medewerkers.

Het systeem is onder de naam Talent6 gevalideerd door Blik op Werk.

De gemiddelde loonwaarde van de medewerkers bedroeg 42,61% in 2017. In het afgelopen jaar zijn er gemiddeld 496,33 fte Wsw medewerkers en 23 fte

medewerkers uit overige doelgroepen ingezet. Daarmee is € 6.950.000 aan netto omzet gegenereerd. Dit betekent dat de gemiddelde doelgroep medewerker verantwoordelijk is geweest voor € 13.383 aan netto omzet op jaarbasis. Per gewerkt uur is € 8,29 gerealiseerd. De genoemde cijfers hebben betrekking op de omzet die bij deelnemende gemeenten en bij andere opdrachtgevers is gerealiseerd.

Rekening houdend met het loonwaarde percentage van 42,61 % is het gerealiseerde commerciële uurtarief gemiddeld € 19,46 geweest, wat een realistisch tarief is voor de werksoorten waarop WAVA/!GO actief is.

3.4. OMZET VAN DE DEELNEMENDE GEMEENTEN

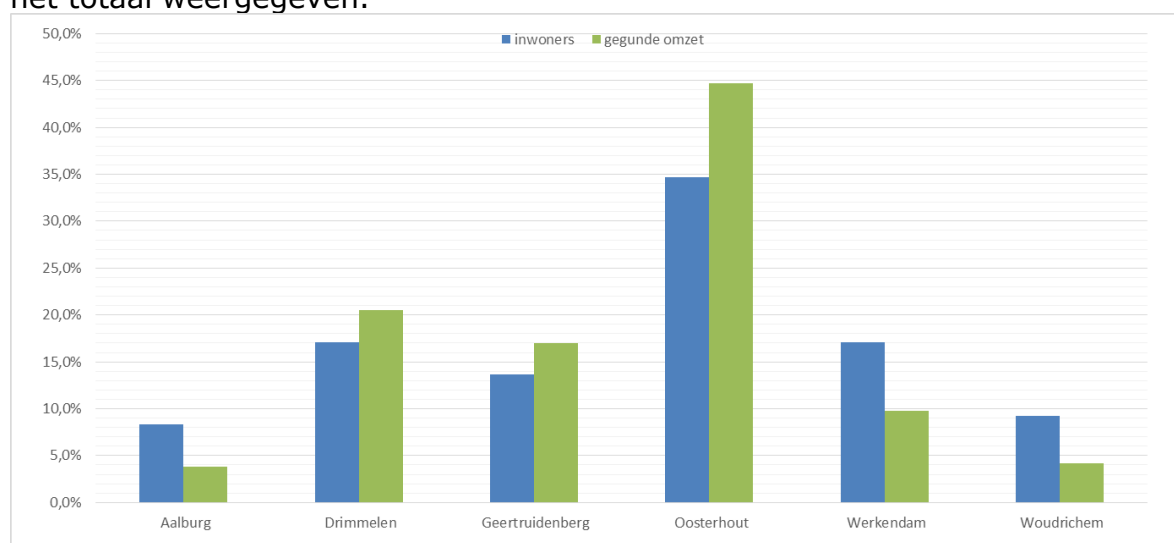
De omzet per gemeente is weergegeven naar de verschillende categorieën en afgezet tegen zowel arbeidsjaren als inwoneraantallen. In alle gevallen betreft het bruto omzet.

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Totaal	2016
Omzet per gemeente x€1.000								
Detachering doelgroep	0	98	53	145	4	0	301	303
Publieke dienstverlening	49	113	124	636	144	99	1.165	1.077
Groenvoorziening	151	883	665	1.440	318	101	3.558	3.155
Totaal werkzaamheden	199	1.094	842	2.222	466	200	5.024	4.535
Participatie (banen en trajecten)	20	54	120	248	53	22	517	292
WIW en Beschut werk	0	27	14	97	43	18	199	93
Totaal	219	1.175	976	2.566	562	241	5.740	4.920

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Gemiddeld	2016
Omzet per inwoner								
Detachering doelgroep	0,00	3,66	2,49	2,66	0,15	0,00	1,91	1,93
Publieke dienstverlening	3,72	4,22	5,76	11,64	5,36	6,81	7,40	6,88
Groenvoorziening	11,52	32,85	30,93	26,38	11,85	6,98	22,60	20,15
Totaal werkzaamheden	15,24	40,73	39,17	40,69	17,35	13,79	31,91	28,97
Participatie (banen en trajecten)	1,51	2,00	5,58	4,54	0,00	0,00	3,28	1,87
WIW en Beschut werk	0,00	1,01	0,66	1,77	1,58	1,27	1,26	0,59
Totaal	16,75	43,74	45,41	47,00	18,94	15,06	36,46	31,43

NB De omzet van het milieustation wordt voor 45% aan Aalburg en 55% aan Woudrichem toegerekend.

De voorgaande tabellen leiden samen tot het volgende overzicht. Hierin zijn de verhoudingen v.w.b. inwoners en gegunde omzet procentueel ten opzichte van het totaal weergegeven.

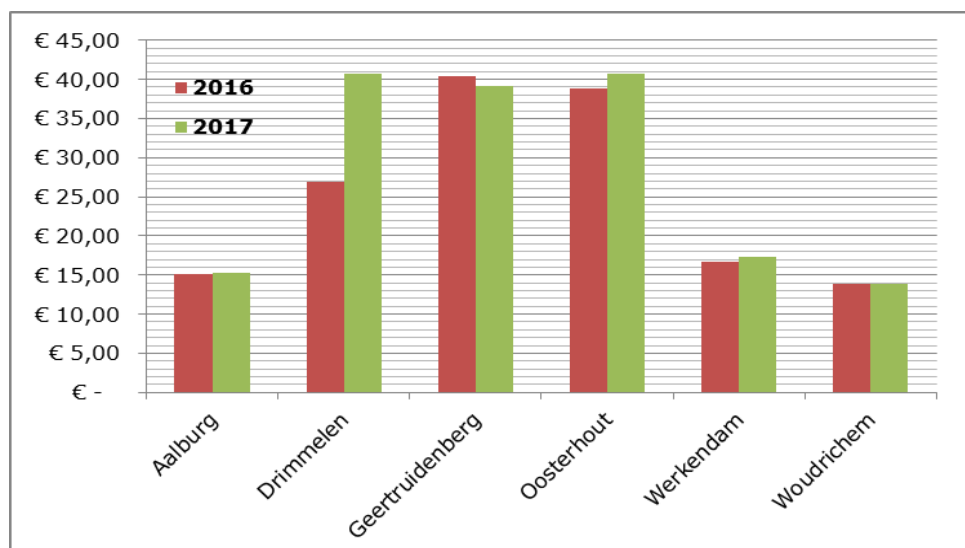


Toe en afname SW werkzaamheden ten opzichte van vorig jaar

Werkzaamheden doelgroepen	2016	2017	Toe-/afname
Aalburg	196.807	199.133	2.326
Drimmelen	722.258	1.094.434	372.176
Geertruidenberg	870.605	842.390	-28.215
Oosterhout	2.103.057	2.221.713	118.656
Werkendam	441.856	465.845	23.989
Woudrichem	200.693	200.456	-237
Totaal	4.535.276	5.023.971	488.695

In 2017 is sprake van een stijging ten opzichte van 2016. Dit is in belangrijke mate te danken aan de uitbreiding van de groenwerkzaamheden in Drimmelen en publieke dienstverlening in Oosterhout.

Werkzaamheden doelgroepen per inwoner

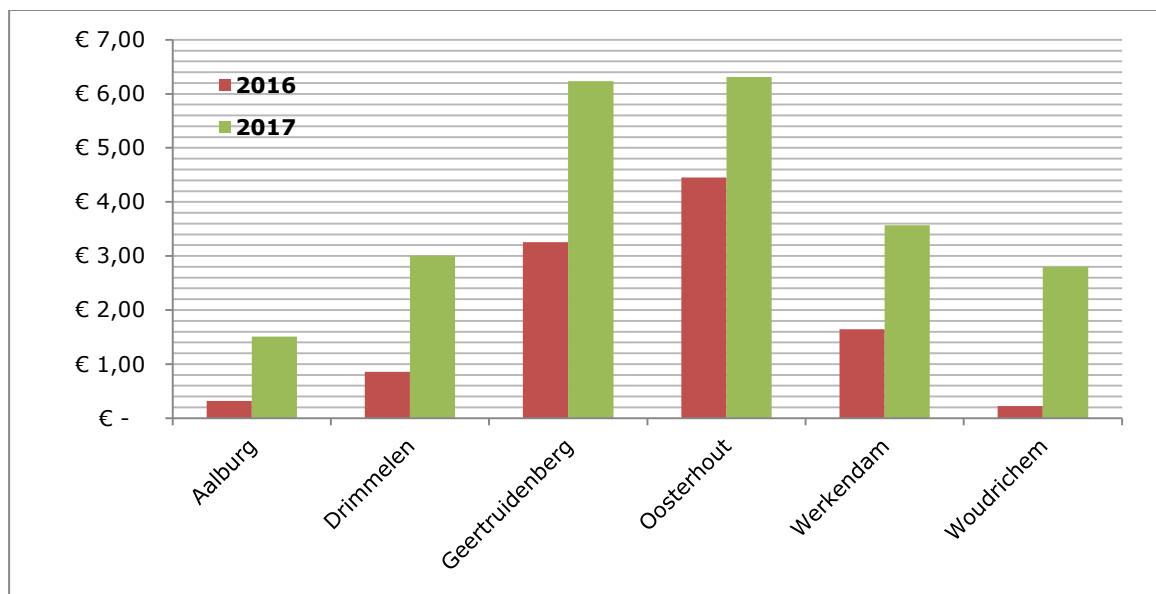


Toe- en afname omzet participatie en beschut werk ten opzichte van vorig jaar

Participatie, WIW en Beschut werken	2016	2017	Toe-/afname	% mutatie
Aalburg	4.168	19.735	15.567	373%
Drimmelen	23.057	80.740	57.683	250%
Geertruidenberg	70.269	134.051	63.782	91%
Oosterhout	240.608	344.589	103.981	43%
Werkendam	43.588	95.792	52.204	120%
Woudrichem	3.248	40.743	37.495	1154%
			0	
Totaal	384.938	715.650	330.712	86%

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de omzet bij alle gemeenten is toegenomen, hoewel procentueel wel sprake is van flinke verschillen. Per inwoner is het omzetverloop in onderstaande grafiek weergegeven.

Participatie per inwoner



4. JAARVERSLAG PER PMC EN VAN WERKLINK

4.1. BESCHERMD WERK

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	916	1.043	870	87,8%
Kosten van de omzet	-135	-109	-91	124,0%
Netto omzet	781	934	779	83,6%
Doorbel. Beschut/P-banen	16	-18	0	-88,4%
Loonkosten direct	-734	-639	-624	115,0%
Doorbel. gebr. gebouw	-215	-215	-215	100,0%
Beheerskosten	-20	-28	-25	72,2%
Doorbelasting overhead	-639	-699	-719	91,3%
Totaal kosten PMC	-1.593	-1.599	-1.583	99,6%
Operationeel resultaat	-812	-665	-804	122,1%

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 voornamelijk uit in- en ompakken en lichte montage.

Wat is er in 2017 bereikt?

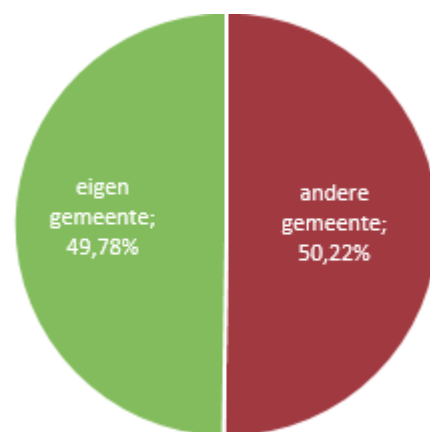
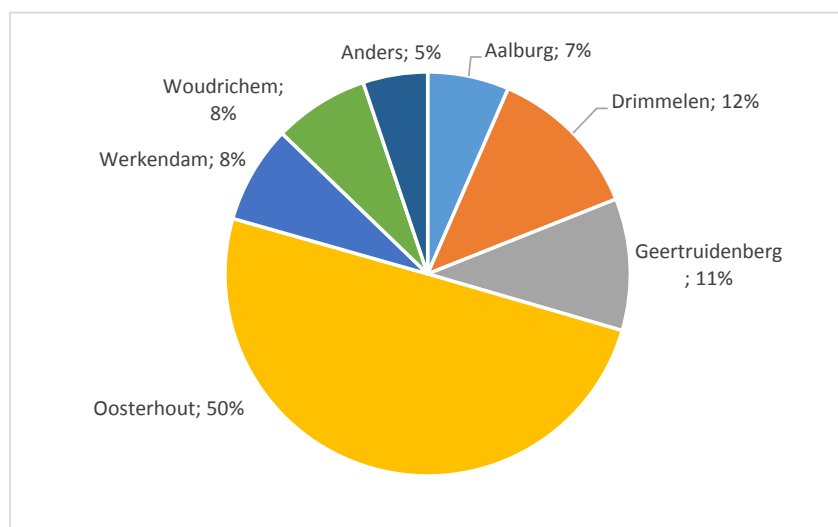
De netto omzet is op het niveau van 2016 gebleven, maar lager dan in het bedrijfsplan was opgenomen.

In 2017 is veel aandacht besteed aan aanpassingen binnen de afdeling. In lijn met het afdelingsplan is gewerkt aan herindeling van de ruimte via aanpassingen van de productiehal en het inrichten van een afdeling voor leerwerken. Verder is, mede in het kader van arbo-eisen, een deel van meubilair vernieuwd en zijn hulpmiddelen ter ondersteuning van medewerkers aangeschaft. Ook zijn logistieke- en productieprocessen aangepast waardoor efficiënter gewerkt kan worden. De formatie is aangepast, waardoor deze beter is voorbereid op toekomstige ontwikkelingen, zoals leerwerken.

Medewerkers beschermd werk

Ultimo 2017 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC beschermd werk als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	Totaal 2017	2016
Beschut werk	0,9	0,8	0,8	1,8	-	0,7	-	5,0	
Beschut werk met loondispensatie	-	-	-	0,8	-	-	-	0,8	
Participatiewet	-	-	-	1,0	-	-	-	1,0	
WSW medewerkers	5,3	11,1	9,3	44,3	7,5	6,6	4,9	89,1	88,3
Totaal	6,2	11,9	10,1	47,8	7,5	7,3	4,9	95,8	88,3



Loonwaarde beschermd werk

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC beschermd werk weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Beschermd werk	31,92%	171.760	€ 771.218,00	€ 4,49	€ 14,07

4.2. GROEPSDETACHERING

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	787	501	454	157,1%
Kosten van de omzet	-178	-14	-34	1303,4%
Netto omzet	608	487	420	124,9%
Doorbel. Beschut/P-banen	8	-13	0	-58,5%
Loonkosten direct	-434	-508	-479	85,5%
Doorbel. gebr. gebouw	-50	-50	-50	100,0%
Beheerskosten	-2	-10	-4	20,9%
Doorbelasting overhead	-472	-516	-642	91,4%
Totaal kosten PMC	-950	-1.097	-1.175	86,6%
Operationeel resultaat	-342	-610	-755	56,0%

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.

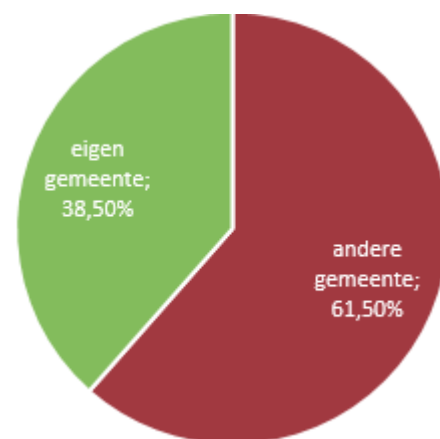
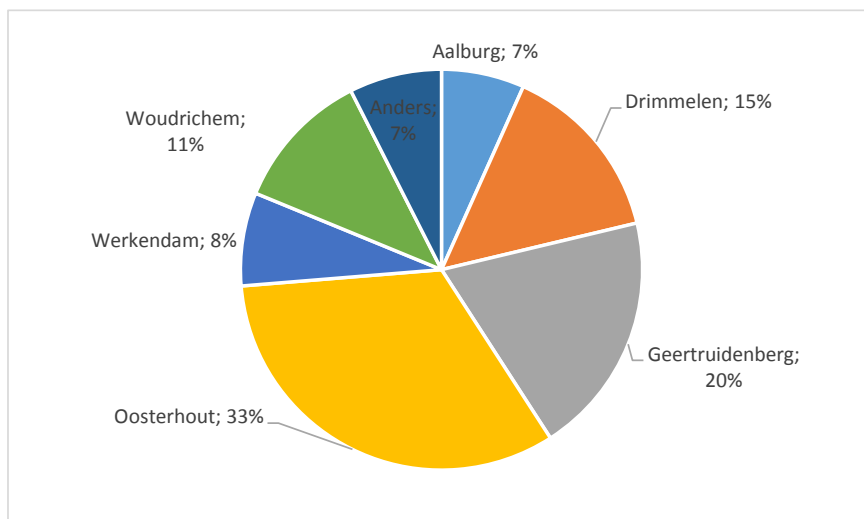
Wat is er in 2017 bereikt?

De omzet in 2017 is flink gestegen. Dit is te danken aan uitbreiding van de werkzaamheden bij bestaande klanten, die overigens deels incidenteel was. Daarnaast is ook werk gegenereerd bij een nieuwe grotere klant en zijn prijsaanpassingen doorgevoerd. Met ATEA is samengewerkt om piekbelasting in met name het incidentele werk op te vangen. Dit heeft effect gehad op de omvang van de kosten van de omzet, maar desondanks is de netto omzet aanzienlijk hoger dan was begroot en in 2016.

Medewerkers groepsdetachering in FTE

Uit 2017 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers behorende bij groepsdetachering als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	Totaal 2017	2016
Beschut werk	-	-	-	-	0,5	-	-	0,5	
WSW medewerkers	4,8	10,4	14,1	23,5	4,9	8,1	5,3	71,1	80,7
Totaal	4,8	10,4	14,1	23,5	5,4	8,1	5,3	71,6	80,7



Loonwaarde groepsdetachering

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC groepsdetachering weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Groepsdetachering	40,67%	58.352	€ 608.075,00	€ 10,42	€ 25,62

4.3. INDIVIDUELE PLAATSING EN DETACHERING

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	2.010	2.080	2.120	96,6%
Kosten van de omzet	-199	-209	-204	95,4%
Netto omzet	1.811	1.872	1.916	96,8%
Doorbel. Beschut/P-banen	-16	-29	0	56,0%
Loonkosten direct	-197	-187	-187	105,3%
Doorbel. gebr. gebouw	-30	-30	-30	100,0%
Beheerskosten	-11	-13	-18	89,2%
Doorbelasting overhead	-444	-486	-273	91,4%
Totaal kosten PMC	-699	-745	-508	93,8%
Operationeel resultaat	1.112	1.126	1.409	98,8%

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 WAVA/!GO.

Wat is er in 2017 bereikt?

In het bedrijfsplan 2017 is uitgegaan van een stabiele omzet en plaatsingen. In 2017 heeft het veel inspanningen gekost om de uitstroom van sw-medewerkers op te vangen. Per saldo zijn daardoor 5 mensen meer teruggekomen dan geplaatst. Hierdoor is sprake van een teruglopende omzet ten opzichte van het bedrijfsplan en de realisatie over 2016.

Met de PRO/VSO scholen is structureel samenwerking opgepakt om te bezien wat met kandidaten kan worden gedaan als ze van school komen, om te voorkomen dat ze thuis komen te zitten. Dit wordt vormgegeven via een voortraject instroom.

Met GGZ is een pilot gestart om samenwerking te bevorderen.

Met de gemeente Oosterhout zijn afspraken gemaakt over het screenen van dossiers.

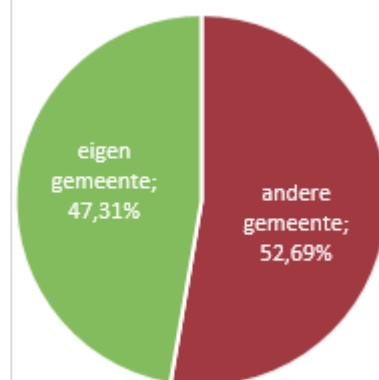
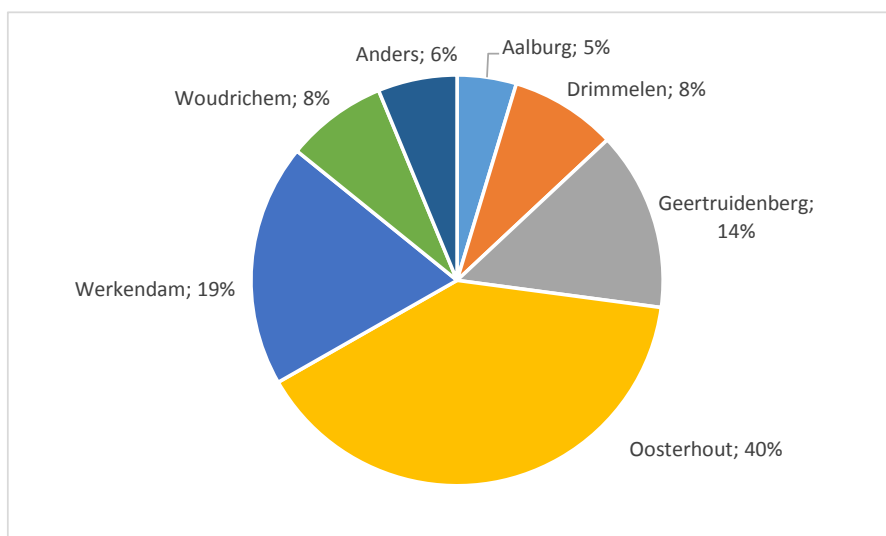
Namens !GO wordt deelgenomen in de werkgroep Preventie, met als doel om medewerkers preventief te helpen bij zaken die kunnen spelen. In deze werkgroep zijn diverse instanties uit de deelnemende gemeenten vertegenwoordigd.

In de personele samenstelling van het team zijn in 2017 diverse mutaties geweest. Enkele medewerkers zijn vertrokken of hebben binnen de organisatie ander werk aanvaard. Er zijn 6 nieuwe consulenten in dienst gekomen, waarvan 2 op re-integratie. Eén consulent is volledig vrijgemaakt voor trajecten met statushouders.

Medewerkers individuele detachering en begeleid werken in FTE

Ultimo 2017 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers behorende bij individuele detachering en begeleid werken als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	Totaal 2017	2016
Participatiewet	-	0,6	0,6	-	2,3	0,3	-	3,8	1,1
AOK Entrada WIW	-	-	-	2,2	1,6	-	-	3,8	3,8
WSW medewerkers	4,2	7,9	12,9	38,0	15,2	7,0	5,7	90,9	93,1
WSW begeleid werken	1,2	1,3	3,0	6,2	3,3	2,0	1,6	18,6	18,2
Totaal	5,4	9,8	16,5	46,4	22,4	9,3	7,3	117,1	116,2



Loonwaarde individuele plaatsing en detachering

(exclusief begeleid werken)

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Individuele detachering	58,54%	135.196	€ 1.531.086,00	€ 11,32	€ 19,35

4.4. PUBLIEKE DIENSTVERLENING 1

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	612	567	638	107,9%
Kosten van de omzet	-168	-145	-178	115,9%
Netto omzet	444	422	460	105,1%
Doorbel. Beschut/P-banen	1	-8	0	0,0%
Loonkosten direct	-84	-79	-77	105,9%
Doorbel. gebr. gebouw	0	0	0	0,0%
Beheerskosten	-1	-10	-1	6,4%
Doorbelasting overhead	-94	-103	-64	91,3%
Totaal kosten PMC	-177	-200	-142	88,4%
Operationeel resultaat	267	222	318	120,3%

Wat is publieke dienstverlening 1?

Deze PMC betreft de medewerkers die buiten de muren van WAVA/!GO werken ten behoeve van gemeenten en andere publieke instellingen. Zij verrichten hun werk voornamelijk onder leiding en toezicht van WAVA/!GO. De activiteiten van deze PMC omvatten postbezorging, beheer van fietsenstallingen en het beheer van het milieustation. De aansturing hiervan vindt plaats vanuit de afdeling groen.

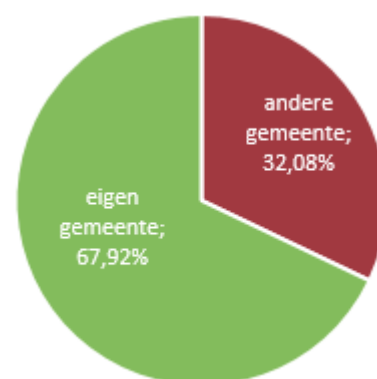
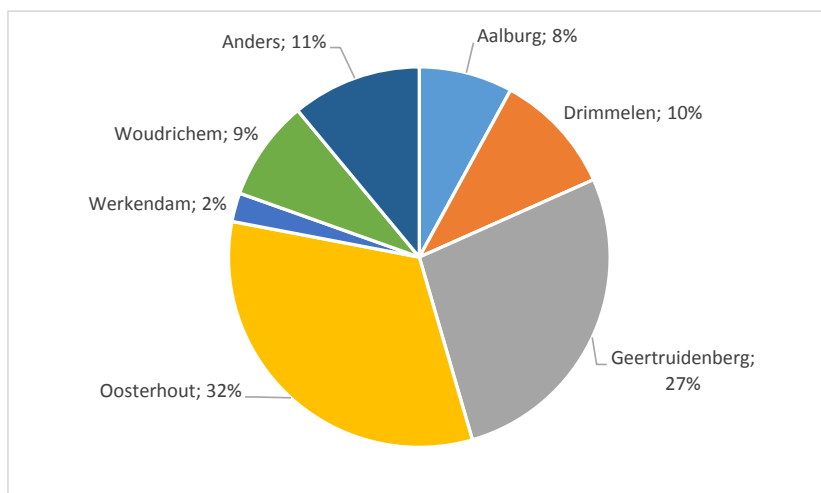
Wat is er in 2017 bereikt?

Het netto omzet ligt net boven begroting, maar is wat lager dan in 2016. Dit laatste heeft te maken met het stoppen van niet-gemeentelijke postbezorging voor PostNL. De omzet van Publieke dienstverlening 1 is door de continuïteit vanuit gemeentelijke opdrachten al jaren stabiel.

Medewerkers publieke dienstverlening 1

Uit 2017 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC Publieke Dienstverlening 1 als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	Totaal 2017	2016
WSW medewerkers	1,4	1,9	4,9	5,9	0,4	1,6	2,0	18,2	19,5
Totaal	1,4	1,9	4,9	5,9	0,4	1,6	2,0	18,2	19,5



Loonwaarde publieke dienstverlening 1

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC publieke dienstverlening weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Publieke dienstverlening 1	43,26%	36.272	€ 443.552,00	€ 12,23	€28,27

4.5. PUBLIEKE DIENSTVERLENING 2

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	1.003	891	895	112,5%
Kosten van de omzet	-190	-166	-176	114,4%
Netto omzet	813	725	719	112,1%
Doorbel. Beschut/P-banen	-65	-12	0	531,9%
Loonkosten direct	-628	-537	-514	117,0%
Doorbel. gebr. gebouw	-35	-35	-35	100,0%
Beheerskosten	-36	-24	-42	152,6%
Doorbelasting overhead	-83	-91	-137	91,2%
Totaal kosten PMC	-847	-699	-727	121,2%
Operationeel resultaat	-34	26	-8	-129,2%

Wat is publieke dienstverlening 2?

Deze PMC betreft de medewerkers die buiten de muren van WAVA!/GO werken ten behoeve van gemeenten en andere publieke instellingen. Zij verrichten hun werk wel voornamelijk onder leiding en toezicht van WAVA!/GO. Publieke dienstverlening 2 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 in 2017 bereikt?

Voor wat betreft de extern gerichte activiteiten kan het volgende worden vermeld.

In april 2017 is gestart met dienstverlening en schoonmaak in het multifunctioneel activiteitencentrum (MFA) Dussen. Dit omvat, naast het penvoerderschap voor het MFA, het uitvoeren van beheersactiviteiten (met een reguliere medewerker) en schoonmaakwerkzaamheden (door doelgroep-medewerkers). In Werkendam is een medewerkster gestart in het kader van de participatiewet. Een positief effect op de omzet werd verder gevormd door de doorwerking van nieuwe opdrachten die in de loop van 2016 waren gestart. Hiertegenover staat dat door enkele opdrachtgevers schoonmaakwerkzaamheden zijn beëindigd doordat zij naar een ander bestaand pand zijn verhuisd; voor de schoonmaakwerkzaamheden in dat pand liep al een contract met een schoonbedrijf.

Met betrekking tot de (facilitaire) intern gerichte werkzaamheden speelden in 2017 de volgende ontwikkelingen.

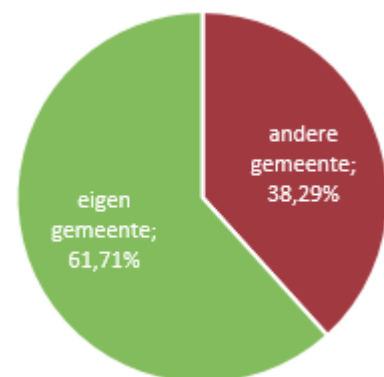
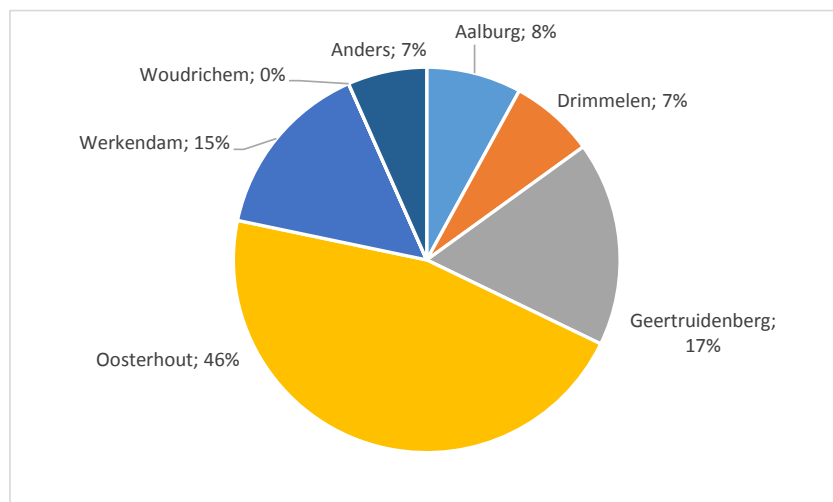
In samenwerking met medewerkers van de afdeling groen is een programma van eisen opgesteld voor het vervangen van 17 bedrijfsauto's. De levering hiervan heeft plaatsgevonden in het vierde kwartaal. Met ingang van 1 januari 2017 wordt deelgenomen aan de Europese aanbestedingen voor bedrijfswagens, persoonlijke beschermingsmiddelen, bedrijfskleding, wettelijke aansprakelijkheidsverzekering en gereedschappen. Er is vervolg gegeven aan de vervanging van verlichting door LED; het streven is om in 2018/2019 alle verlichting

vervangen te hebben door LED. De verplichte Europese energietoets (EED) is uitgevoerd wat heeft geresulteerd in een rapportage, inclusief plan van aanpak. In de tweede helft van het jaar is een nulmeting uitgevoerd met betrekking tot de onderhoudstoestand van gebouwen en installaties; hierin is het plan van aanpak van de energietoets verwerkt. De (financiële) vertaling van het onderhoudsplan vormt de basis voor het in de begroting op te nemen onderhoud en de planning van de onderhoudswerkzaamheden.

Medewerkers publieke dienstverlening 2

Uit 2017 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC Publieke Dienstverlening 2 als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	Totaal 2017	2016
Participatiewet	-	-	0,7	5,9	1,3		-	7,8	3,8
WSW medewerkers	3,0	2,7	5,8	11,6	4,4		2,5	29,9	32,9
Totaal	3,0	2,7	6,5	17,4	5,7		2,5	37,7	36,7



Loonwaarde publieke dienstverlening 2

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC publieke dienstverlening weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Publieke dienstverlening 2	40,00%	52.769	€ 807.123,00	€ 15,30	€ 38,24

4.6. GROENVOORZIENING

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	4.099	3.759	3.698	109,0%
Kosten van de omzet	-1.309	-871	-895	150,3%
Netto omzet	2.790	2.888	2.803	96,6%
Doorbel. Beschut/P-banen	-9	-50	0	17,3%
Loonkosten direct	-1.674	-1.593	-1.593	105,1%
Doorbel. gebr. gebouw	-10	-10	-10	100,0%
Beheerskosten	-200	-169	-171	118,2%
Doorbelasting overhead	-799	-874	-783	91,4%
Totaal kosten PMC	-2.692	-2.696	-2.556	99,8%
Operationeel resultaat	98	192	247	51,2%

Wat is groenvoorziening?

De groenvoorziening werkt vooral voor de eigen gemeenten en in beperkte mate ook voor de private markt. De groenvoorziening opereert vanuit vier verschillende vestigingen die verspreid zijn over het werkgebied.

Wat is er in 2017 bereikt?

Met een uitbereiding van werkzaamheden in de gemeente Drimmelen is de bruto omzet gestegen en blijft Groenvoorziening in alle gemeenten een belangrijke partner in de uitvoering van onderhoud openbare ruimte. Omdat niet alle werkzaamheden met eigen capaciteit kunnen worden uitgevoerd, zijn er echter procentueel meer werkzaamheden uitbesteed. Er is in die gevallen vooral gekozen voor mechanische werkzaamheden waar kapitaalintensieve arbeidsmiddelen nodig zijn, waarbij de handmatige werkzaamheden vooral door eigen mensen worden uitgevoerd. Hiermee wordt de werkgelegenheid behouden en zelfs uitgebreid, maar stijgen de directe kosten van de omzet.

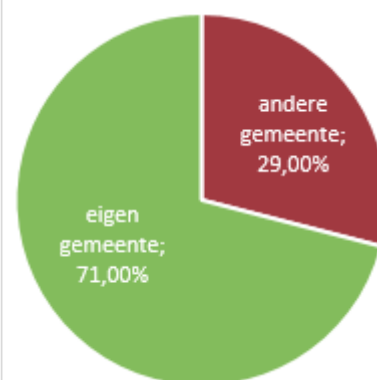
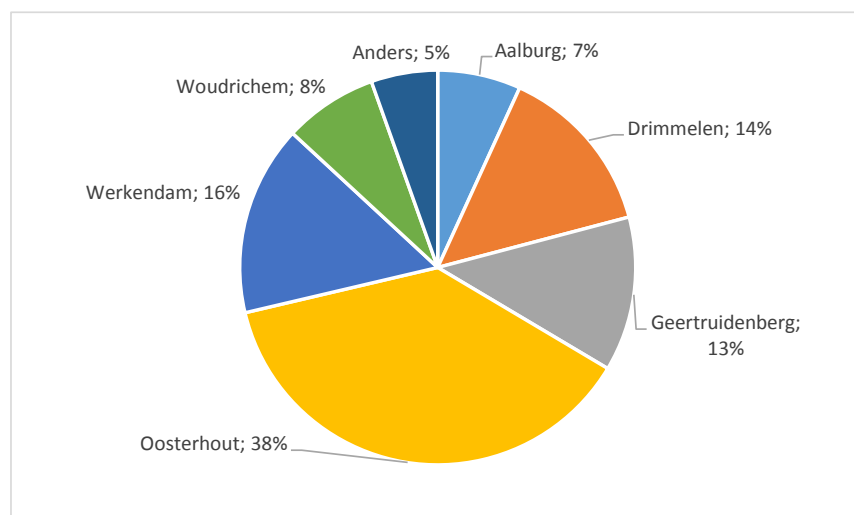
In alle gemeenten is de behoefte naar zo integraal mogelijk onderhoud verder gecontinueerd en zijn nieuwe besteks- of samenwerkingsvormen voorbereid. Dit zal in 2018 resulteren in nog meer verbreding en samenwerking. Voorbeelden hiervan zijn integrale onkruidbeheersing in de gemeente Oosterhout, een effectbestek in de gemeente Drimmelen en wijkgericht samenwerken in de gemeente Geertruidenberg. Op deze manier wordt de inclusieve werkgelegenheid behouden of uitgebreid en zet !GO zich nog meer in als uitvoeringsbedrijf voor de gemeenten.

In 2017 is de krimp van SW medewerkers deels projectmatig opgevangen door inzet van medewerkers uit de P-wet. Hierbij zijn loonwaarde, vacatures en projecten vanuit (nieuwe) aanvaarde opdrachten leidend gemaakt en is hiermee ervaring opgedaan. Sociaal ondernemen wordt hiermee steeds verder ingevuld in het kader van social return on investment. De eerder genoemde uit te besteden werkzaamheden om brede werkgelegenheid te behouden en te optimaliseren is als eigentijdse invulling van publiek-private samenwerking ingezet.

Medewerkers groenvoorziening in FTE

Ultimo 2017 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers in de PMC groenvoorziening als volgt.

Regeling	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Anders	Totaal 2017	2016
Beschut werk	-	0,8	0,8	2,1	-	-	-	3,7	0,7
Beschut werk met loondispensatie	-	-	-	0,9	-	-	-	0,9	-
Participatiewet	1,0	5,0	0,9	4,8	2,4	0,8	-	14,9	0,6
WSW medewerkers	12,3	21,8	23,2	66,3	28,2	14,2	10,7	176,7	186,9
Totaal	13,3	27,6	24,9	74,1	30,6	15,0	10,7	196,2	188,2



Loonwaarde groenvoorziening

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC groenvoorziening weer en welk resultaat per uur is gerealiseerd. Op basis van de loonwaarde is vervolgens een commercieel gerealiseerd uurtarief berekend.

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Groenvoorziening	41,92%	223.240	€ 2.789.162,00	€ 12,49	€ 29,80

4.7. PARTICIPATIEACTIVITEITEN

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2017	Bedrijfsplan 2017	Werkelijk 2016	2017, % tov begroting
Omzet	762	655	622	116,4%
Loonkostensub. p-banen	133	92	0	144,0%
Kosten van de omzet	-236	-234	-210	101,0%
Netto omzet	658	513	412	128,3%
Doorbel. netto lk p-banen	119	88	0	135,4%
	778	601	412	129,4%
Loonkosten direct	-556	-432	-269	128,5%
Doorbel. gebr. gebouw	0	0	0	0,0%
Beheerskosten	-24	-4	-7	589,6%
Doorbelasting overhead	-123	-125	-70	97,9%
Totaal kosten PMC	-702	-562	-346	125,0%
Operationeel resultaat	76	39	66	192,0%

Wat zijn participatieactiviteiten?

De participatieactiviteiten bestaan uit de re-integratie activiteiten voor onze partners (gemeenten en UWV). Deze activiteiten worden volgens een tarief in de arbeidsmarktregio aangeboden, waarbij behaalde resultaten per activiteit worden afgerekend met de opdrachtgevers.

Wat is er in 2017 bereikt?

Activiteiten in samenwerking met de gemeenten, het UWV en binnen de arbeidsmarktregio

We hebben bij UWV ingeschreven op de aanbesteding van re-integratie, de percelen 'Werkfit' en 'naar Werk'. In 2017 hebben we 5 trajecten voor UWV mogen uitvoeren. Daarnaast heeft UWV ons gevraagd deel te nemen op de aanbesteding 'Pilot praktijkassessment'. Dit hebben we gedaan voor onze arbeidsmarktregio met WVS in onderaanneming. We hebben de aanbesteding gegund gekregen. Een en ander krijgt zijn beslag in de uitvoering in 2018.

Voor de gemeente Drimmelen hebben we kosteloos screening en intakes uitgevoerd van bijstandsgerechtigde statushouders. Doelstelling was om statushouders in beeld te krijgen en dossiers voor gemeenten bij te werken om te komen tot vaststelling welke statushouders kunnen starten in een leerwerktraject met focus op taal en Nederlandse werknemersvaardigheden. Voor 8 statushouders is vastgesteld dat zij in 2018 starten met een traject bij !GO.

Eind 2016 is voor de gemeente Geertruidenberg gestart voor een groep statushouders met het traject participatieverklaring. Na positief resultaat heeft dit geleid tot afspraken met de gemeente voor de uitvoering van maatschappelijke begeleiding van statushouders. Onderdelen die !GO uitvoert zijn participatieverklaring, begeleiding bij inburgering en waar mogelijk

begeleiding naar werk. Maatschappelijke begeleiding gebeurt in samenwerking met Stichting Vluchtelingenwerk.

Op verzoek van Loket Altena heeft !GO in 2017 2 voorstellen gedaan voor statushouders: duale inburgering en voor ingeburgerde statushouders leerwerktrajecten met taal. Ten behoeve van duale inburgering zijn afspraken gemaakt met taalinstituut Elycio. In 2017 is Elycio gestart met het geven van inburgeringslessen bij !GO. De uitvoering van de trajecten krijgt in 2018 zijn beslag.

In het kader van een nieuwe opdracht voor publieke dienstverlening 2 heeft de gemeente Oosterhout in 2016 opdracht gegeven voor schoonmaak van diverse buitenlocaties. Samen met de afdeling WIZ zijn kandidaten in de uitkering geselecteerd. Na een voortraject met brancheopleiding en een loonwaardebepaling zijn 8 kandidaten (gedeeltelijk) die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen uit de uitkering; zij kregen een dienstverband via Entrada. In 2017 zijn in samenwerking met WerkLink en gemeente 2 medewerkers uitgestroomd en opnieuw 2 kandidaten ingestroomd.

Samenwerking met PRO/VSO

Vanuit bestaande samenwerking met diverse PRO/VSO scholen op het gebied van stages en werk voor kwetsbare jongeren wordt deelgenomen in casus overleggen, waarin gemeenten en scholen vertegenwoordigd zijn. We brengen hier onze expertise in ter ondersteuning aan trajecten van school naar werk. In 2017 hebben 51 leerlingen van vnl. PRO/VSO scholen een stage gelopen.

Arbeidsmatige dagbesteding

Met ingang van 1 januari 2015 is WAVA!/GO contractant van de Dongemondgemeenten voor dagbesteding in het kader van de WMO. In 2017 hebben voor het eerst aanmeldingen plaatsgevonden. Vier kandidaten zijn gestart in arbeidsmatige dagbesteding.

Productcatalogus

Op 1 januari 2016 is de productcatalogus, die samen met WVS en ATEA is gemaakt, ingevoerd. Voor 2017 hebben de drie SW bedrijven gezamenlijk de prijzen geïndexeerd. Nieuwe producten in het kader van de Participatiewet die door gemeenten zijn afgenomen zijn sociale detachering, loonwaardebepaling en jobcoaching. In het kader van sociale detachering zijn er ook participatiebanen ingezet in Publieke Dienstverlening. Hier wordt echter in administratieve zin niet gewerkt met een individuele detacheringsovereenkomsten maar met publieke dienstverleningsovereenkomsten.

Leerwerken zichtbaarder maken: mobiliteitscentrum

In het kader van mensontwikkeling verzorgt !GO diverse trainingen, opleidingen en arbeidstraining (leerwerken). Voorman, jobcoach en consulent hebben hierin een rol. In 2017 is gestart met een project om beter zichtbaar te maken dat wij dit doen. Hiertoe wordt een ruimte ingericht met leslokaal, praktijkruimte en spreekruimten ten behoeve van IOP gesprekken. Een en ander krijgt zijn beslag in 2018. Bijkomend voordeel is dat medewerkers en kandidaten een beter

verschil gaan ervaren tussen (praktijk)leren en toepassen/productie leveren op de werkplek.

Ontwikkeling kennis en vaardigheden

In het kader van kennis en vaardigheden van medewerkers hebben alle medewerkers de training elementaire basiscommunicatie gevolgd (reeds gestart in 2016). Daarnaast heeft een groep SW medewerkers deze training gevolgd. Hiermee zijn medewerkers nog beter toegerust om diverse doelgroepen te begeleiden, in het bijzonder om te gaan met agressie. Dit is gebeurd met gelden uit het sectorplan SW. In 2016 hebben 3 medewerkers de training functiecreatie afgerond. In 2017 hebben deze medewerkers een vervolgtraining gedaan. Daarnaast hebben nog 4 medewerkers van WerkLink de training gevolgd.

Collega SW bedrijven hebben te kampen met hoge kosten vanwege transitievergoedingen. Diverse organisaties houden medewerkers na 2 jaar ziekte 'slapend' in dienst. Net als in 2016 is er ook in 2017 door !GO een forse besparing op transitievergoeding gerealiseerd door de focus op re-integratie en terugkeergaranties. Door !GO worden geen medewerkers 'slapend' gehouden.

Geleverde producten

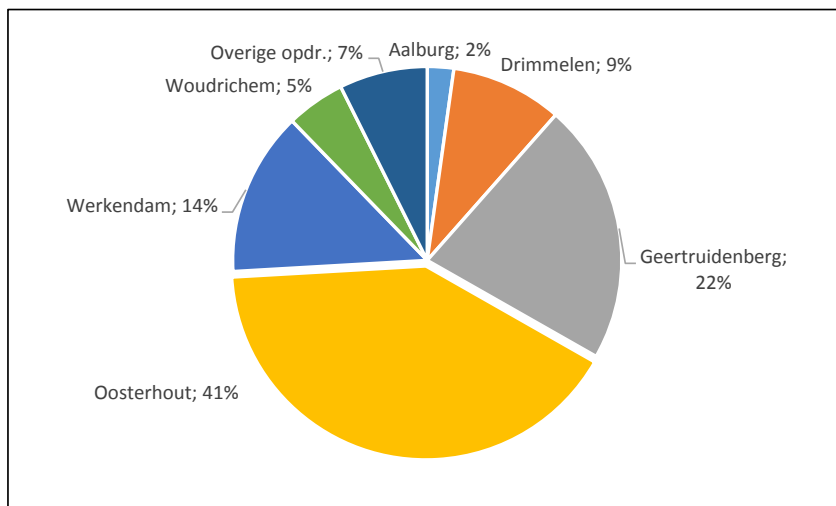
Onderstaand overzicht geeft de in 2017 afgenomen losse producten en afgenomen trajecten weer per gemeente.

Aanmeldingen participatie producten 2017	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Overige opdr.	Totaal 2017	Totaal 2016
Werk									
Leerwerken	2	16	23	59	20	7	2	129	86
Leerwerken en Motivatie	-	-	-	4	-	1	-	5	13
Leerwerken en Sollicitatiebegeleiding	-	-	4	20	-	-	-	24	21
Leerwerken en Taal op de werkvloer	-	1	14	19	-	-	-	34	34
Garantiebaan/sociale detachering Entrada	1	7	2	12	8	1	-	31	14
Diagnose									
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Arbeidsdeskundig	-	2	-	-	6	1	-	9	15
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Medisch	-	2	-	-	5	1	-	8	14
Loonwaardebepaling Talent6	4	7	14	30	13	7	28	103	63
Opstellen IOP	-	-	-	1	-	-	-	1	1
Opleiding en training									
Sollicitatiebegeleiding	-	-	-	-	-	-	-	-	15
Training omgaan met de PC	-	-	-	5	1	-	-	6	
Taal en Bewegen	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Taal op de Werkvloer	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Trajectbegeleiding	1	-	3	1	1	-	-	6	4
Jobcoaching	1	3	4	16	2	2	-	28	14
participatieverklaring statushouders	-	-	25	-	-	-	-	25	15

Uit vorenstaande tabel blijkt dat het aantal geleverde producten in 2017 ten opzichte van 2016 fors is toegenomen (totaal 2017: 409 tegen 318 in 2016). Er is sprake van een forse toename in de uitvoering van de nieuwe re-integratieproducten in het kader van de Participatiewet: loonwaardebepaling en jobcoaching.

Bij werk is sprake van een toename van het aantal leerwerktrajecten door onder andere voortrajecten beschut werken en sociale detachering/participatiebanen, trajecten met statushouders en trajecten vanuit de motie gemeente Drimmelen om !GO in te zetten voor participatie-activiteiten. Daarnaast is zichtbaar dat de gemeente meer Participatiebanen bij !GO heeft gerealiseerd. Voor een deel van deze medewerkers is doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt gerealiseerd (van werk naar werk trajecten) en konden de dienstverbanden worden beëindigd.

De procentuele verdeling van de producten over de gemeenten is als volgt:



4.8. WERKLINK

Het Werkgevers Service Punt (WSP)

WerkLink is een succesvolle

samenwerking van de Dongemond gemeenten, het UWV en WAVA/!GO, waarin de werkgeversbenadering van alle samenwerkende partijen vorm is gegeven.

Bedrijven hebben hierbij één aanspreekpunt voor al hun personeel gerelateerde vragen en worden ondersteund en begeleid bij vacatures en plaatsingen. WSP WerkLink maakt de verbinding 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 in 2017 bereikt?

De samenwerking is op initiatief van de wethouders sociale zaken van de Dongemond gemeenten herijkt en vastgelegd in een dienstverlenings-overeenkomst voor 4 jaar, ingaande op 1 januari 2018. De wethouders hebben aangegeven meer betrokken te willen zijn bij de uitvoering van de dienstverlening aan werkgevers. WerkLink is ondergebracht bij WAVA/!GO en voert de opdracht in nauwe samenwerking met bedrijven, gemeenten en het UWV uit.

In de arbeidsmarktregio West-Brabant vertegenwoordigt WerkLink de regio Dongemond als één van de 4 sub regio's van het Werkgeversservicepunt West/Brabant. De samenwerking in de arbeidsmarktregio heeft in 2017 meer vorm en inhoud gekregen, door de aansturing van het Collegiaal management Team.

De gemeenten, het UWV, de werkgevers- en werknemersverenigingen, het onderwijs en de SW-bedrijven werken in opdracht van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt samen om te komen tot een regionaal werkbedrijf.

De samenwerking met de SW-bedrijven ATEA en WVS en het UWV is verder uitgebouwd. In de subregio Dongemond is een multidisciplinair team ingericht waarin adviseurs van het UWV en WerkLink samen plaatsingen realiseren, trainingen volgen en het registratiesysteem van het UWV gebruiken. Met de klantmanagers van gemeenten is het proces van Bak naar Baan in beeld gebracht en zijn betere afspraken over matching overleggen gemaakt.

WerkLink heeft ter bevordering van de herkenbaarheid in april 2017 haar logo aangepast en tegelijkertijd een boekje uitgegeven met succesverhalen over plaatsingen bij ondernemers in de Dongemond.

Bij netwerkbijeenkomsten zijn de adviseurs van WerkLink actief betrokken. Zij informeren naar de behoeften en wensen van bedrijven en ondernemers en bieden de kennis en de mogelijkheden aan die WerkLink kan bieden in het kader van de Participatiewet.

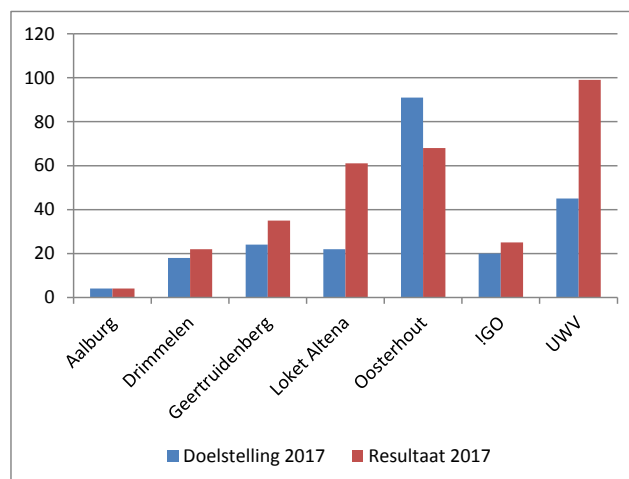
Er zijn 3 banenbeurzen gehouden. Eén voor de Amerstreek en één voor de Altena gemeenten. In september is in het kader van "De Dag van Het WSP" een gezamenlijke banenbeurs voor de hele Dongemond gehouden. In oktober is een jaarlijks terugkerend evenement "Maatschappelijk Betrokken Ondernemer"

georganiseerd. In totaal zijn er ruim 300 plaatsingen in 2017 gerealiseerd.

Doelstellingen en realisatie

Per deelnemer worden jaarlijks individuele doelstellingen afgesproken. In 2017 is het volgende resultaat behaald.

	Doelstelling 2017	Resultaat 2017
Aalburg	4	4
Drimmelen	18	22
Geertruidenberg	24	35
Loket Altena	22	61
Oosterhout	91	68
!GO	20	25
UWV	45	99
Totaal	224	314



5. ARBO RAPPORTAGE 2017

Belangrijke ARBO-zaken als agressie, ongevallen/incidenten en klachten worden bij WAVA/!GO gemeld en bijgehouden in een register. Iedere drie jaar is er een risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E), gecombineerd met een werkbelevingsonderzoek. Dit onderzoek heeft in 2016 plaatsgevonden.

5.1 AGRESSIE

Meldingen:

- Agressie: In 2017 zijn er geen agressiemeldingen binnengekomen.
- BIT: Er is in 2017 geen beroep gedaan op het BIT om in te grijpen
- Ophalen medewerker: In 2017 is niemand opgehaald door de politie.

Agressie	2013	2014	2015	2016	2017
Meldingen	3	3	1	5	0
Spoedinzet BIT	0	2	1	1	0
Ophalen mw	0	1	1	0	0

Resumerend 2017

Er zijn geen melding van agressie geweest. Het BIT is niet preventief ingezet. Dit is het beste resultaat sinds de invoering van het agressiebeleid in 2010. Hoewel het nooit precies te meten is, kan wel gesteld worden dat het agressiebeleid zijn effect heeft. Het veelvuldig trainen van medewerkers en de voortdurende aandacht voor agressie werpt duidelijk zijn vruchten af. Van medewerkers komt er regelmatig feedback dat men zich betreffende dit onderwerp relatief prettig (lees: veilig) voelt.

Het BIT heeft nog steeds personele problemen. Met name in vakantieperioden en vrijdagmiddagen is het lastig om een team van drie leden paraat te hebben. Aanvulling van het team door enkele leden is dan ook zeer gewenst. Met de eerdere aanwas van enkele nieuwe leden is er wel een nieuw elan ontstaan, waardoor het BIT binnen de organisatie meer positieve aandacht krijgt.

5.2 ONGEVALLEN

Meldingen:

In 2017 zijn er 23 meldingen geweest: 21 ongevallen waarvan 6 die verzuim hebben opgeleverd en 2 incidenten.

Ongevallen	2013	2014	2015	2016	2017
Met verzuim	3	6	7	5	6
Zonderverzuim	7	9	16	17	15
Incidenten	17	7	11	14	2

Er zijn n.a.v. de meldingen de nodige maatregelen genomen:

- Extra instructies
- Arbeidsmiddelen aangepast
- Werkwijze en instructies aangepast
- Beter gebruik van hulpmiddelen

Resumerend 2017

In geheel 2017 is er met 23 meldingen een gemiddelde meldingsfrequentie ten opzichte van de voorgaande jaren geweest. Wel valt op dat het aantal meldingen

van incidenten fors lager is. Dit heeft waarschijnlijk ermee te maken dat de aandacht voor het melden minder is geweest; het belang hiervan zal nadrukkelijk onder de aandacht van de medewerkers worden gebracht. Opvallend in 2017 is het hoge aantal ziekte-dagen naar aanleiding van ongevallen. Een ernstig ongeval van een gedetacheerde medewerker valt hierbij extra op. Onderzoek van de inspectie SZW naar aanleiding van dit ongeval heeft aangetoond dat de veiligheidsprocedures voldoende zijn nageleefd.

Overzicht ongevallen / incidenten van de laatste 10 jaar:

Jaar	Incidenten	Ongevallen	Verzuimdagen n.a.v. ongeval
2008	13	3	80
2009	12	8	69
2010	13	11	91
2011	6	6 met verzuim 9 zonder verzuim	23
2012	15	5 met verzuim 13 zonder verzuim	83
2013	16	3 met verzuim 7 zonder verzuim	42
2014	7	6 met verzuim 9 zonder verzuim	82
2015	11	7 met verzuim 16 zonder verzuim	51
2016	14	5 met verzuim 17 zonder verzuim	42
2017	2	6 met verzuim 15 zonder verzuim	104

5.3 KLACHTEN/BEZWAREN

Hiervan kan het volgende overzicht worden gegeven:

Klachten	2013	2014	2015	2016	2017
Klantbetrokkenheid	11	12	13	14	6
Overig / particulier	8	7	5	0	1
Intern	12	6	3	9	0
Bezwaren*	-	8	4	4	0
Totaal	31	33	25	27	7

*Bezwaren zijn opgenomen in dit overzicht sinds 2014

Resumerend 2017

In 2017 zijn 7 klachtmeldingen binnen gekomen. Bij 6 klachten waren klanten/partners betrokken. Alle meldingen zijn binnen de afgesproken tijd afgehandeld. Er zijn in 2017 geen bezwaren gemeld.

Het lagere aantal klachtmeldingen ten opzichte van eerdere jaren heeft deels te maken met de afspraak dat de kleinere productieklachten rechtstreeks door werkvoorbereiding worden afgehandeld.

In 2017 zijn geen bezwaren ingediend door medewerkers.

De belangrijkste verbetermaatregelen die in 2017 zijn genomen n.a.v. de meldingen zijn:

- Werkmethodes / instructies / procedures aangepast
- Controles aangescherpt

- Meer toezicht / bewaking
- Beleid wordt geëvalueerd

5.4 OVERIGE ARBOZAKEN

In 2016 is een RI&E / werkbelevingsonderzoek gehouden. De rapportage en plan van aanpak zijn begin 2017 aangenomen door het MT.

Op de belangrijkste doelstellingen uit het plan van aanpak wordt hierna ingegaan:

1. Communicatie en afstemming
Op het gebied van communicatie en afstemming is in 2017 een aantal zaken opgestart dan wel aangepast.
 - Project 'Wie doet wat'. Medewerkers lopen een dagdeel met elkaar mee
 - Het MT overlegt weer iedere week en heeft afspraken gemaakt over de verspreiding van nieuwsfeiten
 - Het introductieprogramma Nieuwe medewerker is uitgebreid
 - Op werkoverleggen wordt nadrukkelijker gebruik gemaakt van actielijsten
 - Voor ieder project wordt een projectleider benoemd
 - Medio 2017 is een senior communicatieadviseur in dienst getreden
 - Bij het project missie/visie is, naast de OR een afvaardiging van de medewerkers betrokken
2. Participatiewet
Er komen steeds meer nieuwe collega's vanuit de Participatiewet. Momenteel zitten we nog in de fase van geleidelijk ontdekken en uitzoeken hoe de integratie het best vorm zal krijgen.
3. Werkomstandigheden
 - Bij productie loopt het project van de nieuwe indeling hallen. Het meubilair ergonomisch upgraden is een onderdeel van dit project. Begin 2018 wordt het project afgerond.
 - Bij huisvesting Groen zijn positieve ontwikkelingen in Geertruidenberg en in Sleeuwijk
 - In een deel van het kantoor zal een klimaatonderzoek worden gehouden.
4. Detachering
 - Op het jobhuntoverleg zijn afspraken gemaakt om de veiligheid van de gedetacheerde medewerkers te borgen. Hiervoor zijn de bestaande checklijsten aangepast. Voor met een bedrijf in zee wordt gedaan checkt de commerciële medewerker (WerkLink) de arbeidsomstandigheden en veiligheidsnormen van het bedrijf. De consultants zijn verantwoordelijk dat de medewerkers aan de hand van een checklijst voor aanvang van het werk voorlichting krijgen over arbeidsomstandigheden en veiligheid. Momenteel wordt een inhaalslag gepleegd, zodat in 2018 bij alle huidige opdrachten de checklijsten ingevoerd zijn.
 - Er wordt een interne audit uitgevoerd om de procedures te checken.
5. Discriminatie
Vooralsnog wordt aangehaakt bij landelijke campagnes via posters en de schermen.

6 JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD 2017

Algemeen

Voor 2017 waren de verwachtingen qua instroom vanwege de Participatiewet groot maar al snel bleek dat dit niet het geval zou zijn. Vooral in het eerste halfjaar bleek dat de trend van 2016 werd doorgezet. Pas later in het jaar kwam de instroom langzaam op gang.

De gevolgen van de Participatiewet bleken nauwelijks merkbaar in de instroom van mensen maar vooral in de uitstroom! Minder medewerkers, minimaal dezelfde omvang van werkzaamheden en omzet. Maar de helft van de verwachte instroom via nieuw beschut werk (NBW) en een paar projecten met enkele nieuwe re-integratiemedewerkers. In plaats van zorgen om de integratie van nieuwe medewerkers met de bestaande populatie waren ook in 2017 de sleutelwoorden: werkstress en werkdruk!

In veel overleggen werd de werkstress en werkdruk onderling, maar ook met de bestuurder, besproken. Ook schriftelijk zijn er een aantal stukken aan gewijd.

Het OR-werk heeft zich vooral gekenmerkt door het reageren op diverse stukken vanuit de bestuurder. Hierover werd het inzicht van de OR gevraagd en er werden diverse advies- en instemmingsverzoeken gedaan.

De OR heeft in 2017, zoals gebruikelijk, een tweedaagse training gehad. Dit met als doel om de speerpunten van het OR-beleid vast te stellen en om de samenwerking binnen de OR vorm te geven, er waren immers nogal wat nieuwe OR-leden door de verkiezingen in december van 2016.

De speerpunten voor 2017 en 2018 zijn; Focus op WSW, instroom nieuwe medewerkers, arbeidsomstandigheden en meer bekendheid geven aan de OR.

Onderwerpen

De OR heeft zich in 2017 met veel zaken bezig gehouden. Hierbij is vooral aandacht besteed aan de speerpunten, maar ook de andere onderwerpen zijn natuurlijk goed behandeld.

In de OR-vergaderingen en de Overlegvergaderingen met de bestuurder werden onder andere de volgende zaken behandeld:

- Vaste onderwerpen zoals bedrijfsrapportages, verzuimrapportages en Arbo rapportages.
- Arbeidstijden en verlofregeling, opleidingsplan 2017, de procedure rond de beveiligingscamera bij de fietsenstalling, het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis', de klokkenluidersregeling, het RI&E, de VOG, Bedrijfsplan 2017, Arbeidsvoorwaarden Entrada, contractverlenging APAC, instroom vanuit NBW.
- De OR heeft zelf initiatieven genomen rond enkele onderwerpen zoals; BHV, Vervoer medewerkers, huisvesting Groenvoorziening Altena, wijzigingen in de Arboret.

De OR heeft in deze zaken geadviseerd en ingestemd, soms onder voorwaarden. Hierbij is vooral kritisch gekeken naar de werkdruk en de gevolgen van de te nemen beslissingen t.a.v. de SW-populatie.

Ook is de OR begonnen met het geven van toolboxen aan alle medewerkers; hierin wordt besproken wat de OR allemaal doet. Bovendien worden agenda's van de vergaderingen op publicatieborden gehangen.

Betrokkenheid OR

Buiten de reacties die op bovenstaande onderwerpen werden gegeven is de OR inhoudelijk betrokken geweest bij de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), gekoppeld aan een werknemerstevredenheidsonderzoek. De resultaten zijn bekend geworden en er is een actieplan opgesteld, waarbij de OR weer is betrokken. De OR ondersteunt de acties die uitgevoerd worden maar heeft op sommige onderdelen zelf initiatief genomen omdat hieraan in haar ogen te weinig aandacht werd besteed. Dit heeft geleid tot enkele voorstellen die nog verder besproken en uitgewerkt moeten worden. Te denken valt aan de vervoersproblematiek, huisvesting Groenvoorziening (met name in Altena), de wijzigingen in de Arbowet en de uitvoering van afspraken gemaakt in IOP en beoordelingen.

De samenstelling van de OR in 2017

Voorzitter: Jacqueline van Dongen

Vicevoorzitter: Mario Soeters

Secretaris: Ab Elting

Leden: Annemargreet Luijckx, Johan Lankhaar, en Cor Nagy, Bert Verlaan, Marja Huibregt van Helden, Matty de Been, Jolanda van Leent, Rian Martens.

Oscar Nagy is in de loop van het jaar uit de OR gestapt vanwege beëindiging dienstverband en Goof Krul vanwege persoonlijke omstandigheden. Zij zijn opgevolgd door Jack Huibregt van Helden en Chris Groeneveld

Ten behoeve van de verslaglegging en archivering van fysieke OR-stukken is weer ondersteuning verleend door Miranda Linthout, zij is inmiddels met pensioen.

Langs deze weg willen wij Oscar, Goof en Miranda bedanken voor hun jarenlange inzet voor de OR.

Commissie en werkgroepen

De OR heeft in 2017 de volgende werkgroepen en commissie gevormd om stukken inhoudelijk voor te bereiden en onderzoeken te doen naar zaken die in behandeling zijn genomen:

- Het DB (dagelijks bestuur: voorzitter, vicevoorzitter en secretaris)
- De commissie PVWGM (personeel, veiligheid, welzijn, gezondheid en milieu)
- De POF werkgroep (Participatiewet, organisatie en financiën)
- De werkgroep Communicatie (met name communicatie naar de achterban)
- De werkgroep Ontwikkeling (IOP, beoordeling etc.)

Vergaderingen

OR-vergaderingen: 13

Overlegvergaderingen met de bestuurder: 5

Informeel overleg met het bestuur van WAVA/!GO: 1

Overleg DB met bestuurder: 14

Overleg DB: 23

De commissie en werkgroepen hebben uiteraard ook meerdere malen vergaderd, waarbij, wanneer nodig, Jos van Ginneken, de KAM-coördinator, is ingeschakeld bij de PVWGM-commissie.

Voor alle OR- en Overlegvergaderingen heeft het DB de voorbereiding verricht in korte vooroverleggen.

Voor iedere OR-vergadering is steeds een kort vooroverleg geweest tussen DB en de voorzitters van de commissie en werkgroepen.

Vooruitblik op het volgend jaar

De OR zal volgend jaar de interne organisatie verder verbeteren. Om alle onderwerpen die aan de orde komen goed te kunnen voorbereiden en verwerken is het nodig om goed en gericht samen te werken. Er komt nogal wat op ons af! Bovendien zullen individuele OR-leden gerichte cursussen gaan volgen en zal de OR weer een tweedaagse gezamenlijke opleiding volgen, waarvan de inhoud nog bepaald moet worden.

Ook de bekendheid van OR-zaken bij de medewerkers is nog steeds een speerpunt. Er komen nog veel toolboxmeetings en de OR zal ook gaan aanschuiven bij werkoverleggen.

Verder zal de OR ook op andere manieren meer contact zoeken met de medewerkers.

Eind 2018 staan er weer OR-verkiezingen voor de deur. Zeven van de dertien OR-leden zijn aftredend.

De speerpunten voor de OR zijn in 2018 dezelfde als in 2017;

- Focus op WSW
- Instroom nieuwe medewerkers
- Arbeidsomstandigheden en
- Meer bekendheid geven aan de OR

De OR gaat er vanuit dat 2018 weer een druk jaar wordt. De instroom en doorstroom van nieuwe medewerkers (o.a. NBW, statushouders en SW-ers) zal toenemen. Dit heeft invloed op het hele bedrijf en dus zal de OR hieraan veel aandacht besteden.

Verder blijven de speerpunten onze aandacht vragen en zal de OR, waar nodig, zelf initiatieven nemen.

We gaan ervoor!

7 BIJLAGEN

7.1 BIJDRAGE PER GEMEENTE

Overzicht gemeentelijke bijdragen, inclusief te bestemmen resultaat en te ontvangen rendement op participatieactiviteiten.

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Werkendam	Woudrichem	Totaal
Gemeentelijke bijdrage:							
Voorschot	98.038	205.689	260.209	729.990	226.061	138.013	1.658.000
Afrekening	2.867	-4.770	-1.145	7.600	-6.283	1.731	0
Totaal gemeentelijke bijdrage	100.905	200.919	259.064	737.590	219.778	139.744	1.658.000
Te bestemmen resultaat:							
Resultaat op vaste lasten	11.135	26.384	33.831	98.373	28.583	18.441	216.747
Resultaat op overige activiteiten	-38.044	-72.083	-93.107	-263.301	-79.091	-50.057	-595.682
Mutatie reserve	8.710	16.502	21.316	60.280	18.107	11.460	136.374
Totaal te bestemmen resultaat	-18.199	-29.196	-37.960	-104.649	-32.401	-20.157	-242.561
Verrekening rendement op participatieactiviteiten	1.873	-4.758	-10.376	-48.175	-3.994	-4.782	-70.211
Te verrekenen resultaat/reserves	-16.326	-33.954	-48.335	-152.824	-36.395	-24.939	-312.772
Totale bijdrage per gemeente	84.579	166.965	210.729	584.766	183.383	114.805	1.345.228
Te verrekenen met gemeenten							
Gemeentelijke bijdrage	2.867	-4.770	-1.145	7.600	-6.283	1.731	0
Afrekening resultaat/reserves	-16.326	-33.954	-48.335	-152.824	-36.395	-24.939	-312.772
Totaal afrekening	-13.459	-38.724	-49.480	-145.224	-42.678	-23.208	-312.772