



Jaarverslag 2019

van

Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
MidZuid B.V. en WSP MidZuid

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

1	Jaarverslag op hoofdlijnen	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Het jaar 2019 in vogelvlucht	4
2.	Sociaal jaarverslag	10
2.1	Ontwikkeling in aantal medewerkers en taakstelling	10
2.2	Sociale gegevens	12
3.	Financieel jaarverslag	15
3.1	Financiën op hoofdlijnen	15
3.2	Financieel resultaat	16
3.3	Toelichting	18
3.4	Loonwaarde	24
3.5	Omzet van de deelnemende gemeenten	24
4.	Jaarverslag per PMC	28
4.1.	Beschermd werk	28
4.2.	Groepsdetachering	30
4.3.	Individuele plaatsing en detachering	32
4.4.	Publieke dienstverlening	35
4.5.	Facilitaire dienstverlening	37
4.6.	Participatieactiviteiten	40
4.7	Personeel en Organisatie:	41
5.	WSP MidZuid	44
6.	Arbo rapportage	48
6.1	Agressie	48
6.2	Ongevallen	48
6.3	Klachten/Bezwaren	49
6.4	Overige Arbozaken	50
7	Jaarverslag ondernemingsraad	52
8.	Bijlagen	56
8.1.	Bijdrage per gemeente	56

I Jaarverslag op hoofdlijnen

I.1 Inleiding

In dit jaarverslag presenteert MidZuid de resultaten over het jaar 2019, zowel inhoudelijk als financieel. Naast het jaarverslag zijn nog twee (officiële) stukken opgemaakt, zijnde de jaarrekeningen 2019 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en van MidZuid B.V. Deze officiële stukken zijn door de accountant gecontroleerd en van een accountantsverklaring voorzien. Aangezien de Gemeenschappelijke Regeling en de B.V. twee verschillende rechtspersoonlijkheidsvormen hebben mogen de cijfers, volgens de voor beide geldende jaarverslaggevingsrichtlijnen, niet worden geconsolideerd. 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 de beide jaarrekeningen.

Met ingang van 2018 is voor WerkgeversServicepunt (WSP) MidZuid een dienstverleningsovereenkomst met de deelnemende gemeenten afgesloten. Volgens deze dienstverleningsovereenkomst heeft WSP MidZuid een eigen begroting en financiering. WSP MidZuid maakt organisatorisch onderdeel uit van MidZuid B.V. Om die reden is de financiële verantwoording van WSP MidZuid opgenomen in de jaarrekening van MidZuid B.V., zodat ook deze cijfers in de accountantscontrole zijn betrokken. De inhoudelijke verantwoording van WSP MidZuid vindt plaats via dit jaarverslag.

I.2 Het jaar 2019 in vogelvlucht

Nieuwe naam

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

Jubileum

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

Bestuurlijke ontwikkelingen

Vanaf januari zijn drie van de deelnemende gemeenten Aalburg, Werkendam en Woudrichem gefuseerd en verder gegaan als nieuwe gemeente Altena. Dit heeft ertoe geleid dat er personele wisselingen in het algemeen bestuur hebben plaatsgevonden. Door het algemeen bestuur zijn een nieuwe voorzitter in de persoon van mevrouw drs. P.C. Jorritsma-Verkade en vicevoorzitter in de persoon van de heer A.H.M. de Jongh benoemd voor de resterende zittingsperiode.

In mei is een bijeenkomst voor gemeenteraadsleden gehouden, waarvan de inhoud en kwaliteit van de bijeenkomst als zeer positief ervaren werd.

Op initiatief van de heer De Jongh is namens het bestuur en de gemeenten een brief over arbeidsvoorwaarden Beschut werk en Participatiewet verstuurd naar de VNG. Inmiddels is aan de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van de commissie Participatie, Schuldhulpverlening en Integratie (PSI) van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) opdracht gegeven is om met de vakbonden te onderhandelen en dat we hopen dat deze gesprekken leiden tot een cao die in kan gaan op 1 januari 2021.

Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling WAVA

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

Ontwikkelingen in het sociale domein

Met de deelnemende gemeenten wordt intensief samengewerkt. Er hebben diverse initiatieven plaatsgevonden om de uitvoering van Beschut werk te stroomlijnen en efficiënter en eenduidiger te maken. Er is hierin, samen met de gemeenten, afstemming gezocht over administratieve en financiële werkprocessen. Onderwerpen waarop verbeteringen mogelijk zijn betreffen onder meer: verhuizingen, no-risk-polis en loonkostensubsidie, Wajongers en uitvoeringskosten, taakstelling en wachtlijstbeheer en voortrajecten en loonwaardebepalingen.

In 2018 is Dok A Talentencentrum voor leerwerken gerealiseerd, waardoor nog beter invulling kan worden gegeven aan deze activiteit. In 2019 hebben we opdracht voor 111 trajecten met leerwerken gekregen van onze gemeenten en UWV. Dat zijn er 26 minder dan in 2018. In Dok A zijn trainingen en praktijkprogramma's met name gericht op taal op de werkvloer voor statushouders, ergonomietraining voor medewerkers op de afdeling productie en programma's voor doelgroep medewerkers in het kader van welzijn en verzuimpreventie. Daarnaast komen leerlingen van de Zwaai kom wekelijks praktijkleren.

Vooruitlopend op een grotere wettelijke taak voor gemeenten is samen met de gemeenten nagedacht over de invulling van duale inburgering. Hiermee is ingeschreven op de landelijke pilot Duale Inburgering. Helaas is aan gemeenten geen subsidie toegekend. Wel is het ministerie op locatie geweest en is de inhoud door hen omarmd. Eind 2019 is door de vier gemeenten gezamenlijk gestart met duale inburgering voor een groep statushouders bij MidZuid. Het voordeel is dat inburgeren, ontzorgen, maatschappelijke begeleiding en re-integratie daarmee door de gemeenten integraal kan worden opgepakt. Dit biedt goede mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en regierol vorm te geven ter voorbereiding op de nieuwe wet Inburgering.

Talent6

MidZuid sluit aan bij de landelijke werkgroep uniformering loonwaardebepaling. Dit is een vervolg op de landelijke expertgroep die advies heeft gegeven hoe te komen tot landelijke uniformering loonwaardebepaling. MidZuid brengt haar expertise in vanuit Cedris en vanuit praktijkervaring met Talent6. In 2019 zijn er 133 loonwaardebepalingen uitgevoerd door MidZuid, in 2018 waren dat er nog 111. Daarnaast worden intern de loonwaardebepalingen tegelijk met de beoordelingen van medewerkers uitgevoerd.

Landelijke ontwikkelingen

De afgelopen periode zijn er meerdere rapporten en evaluaties verschenen over de werking van onze arbeidsmarkt en de participatiewet. Deze bevestigen eigenlijk allemaal de waarde van werk, met name ook voor de doelgroepen van MidZuid. Een belangrijke conclusie is ook dat er teveel is bezuinigd op de begeleiding van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Wetsvoorstel Breed offensief heeft een beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2021. Hiervan zal onder andere deel uitmaken de vereenvoudigde loonkostensubsidie, explicitering aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat, harmonisering gevarieerd aanbod instrumenten en de vrijlatingsregeling werken in deeltijd met loonkostensubsidie.

Het besluit SUWI heeft ook een beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2021. De doelstelling is om in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk publiek WerkgeversServicepunt te hebben. Gemeenten en UWV maken alle instrumenten en voorzieningen die zij in de regio aan

werkgevers aanbieden tenminste transparant, liefst geharmoniseerd en werken vanuit een gezamenlijk uitvoeringsplan.

De wet vereenvoudiging banenafpraak zal in de tweede helft van 2020 naar de Tweede Kamer gaan. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2022. Met deze wet zal onder andere het onderscheid tussen overheid en markt worden opgeheven en het loonkostenvoordeel banenafpraak wordt structureel. Ook de quotumregeling zal nieuw vormgegeven worden met een bonus/malus systeem. De quotumheffing is opgeschort tot 1 januari 2022.

Samenwerking in de regio

In de regio wordt geconstateerd dat de gezamenlijke productcatalogus goed werkt. De uitvoering vindt plaats in sub-regio's waarvan de regio Dongemond (MidZuid) er één is. Geconstateerd wordt dat niet in alle sub-regio's gestuurd wordt op het vullen van de gezamenlijke systemen (Sonar en WBS). De bestuurlijke verantwoording voor de samenwerking in de regio ligt bij het Regionaal Werk Bedrijf. De directeurs van de uitvoeringsorganisaties (gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven) hebben overleg met elkaar in het CMT.

WSP MidZuid

Sinds 2018 heeft het WerkgeversServicepunt (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 2019 zijn door WSP MidZuid 237 duurzame plaatsingen gerealiseerd. Dat is meer dan de doelstelling van 224 duurzame plaatsingen.

Personele ontwikkeling MidZuid

Het aantal doelgroepmedewerkers is, uitgedrukt in fte's, in 2019 iets verhoogd/verlaagd. Toename is vooral te zien bij Beschut werk (+23) en Participatiewet (+18). Een afname is vooral te zien bij de Wsw (-22). In de reguliere formatie hebben enkele mutaties plaatsgevonden, passend binnen de begroting. Per saldo heeft dit geleid tot een lichte toename van het aantal medewerkers, met name in directe, aansturende functies. De algemeen directeur heeft eind 2019 een andere functie aanvaard en er is een interim algemeen directeur aangesteld die per 1 januari 2020 is gestart.

Personeelsgids

De personeelsgids is tegen het licht gehouden en er is een nieuwe doelstelling en opzet geformuleerd. Met de komst van nieuwe doelgroepen loopt de diversiteit van de arbeidsvoorwaarden binnen MidZuid verder uiteen. Er zijn nu vier verschillende arbeidsvoorwaarden: CAR-UWO; cao Wsw; bedrijfsregeling MidZuid B.V.; bedrijfsregeling MidZuid A.I.D. B.V.. Terwijl er intern juist behoefte is om de gezamenlijke bedrijfscultuur te

benadrukken. Er is voor gekozen om de personeelsgids inhoudelijk te voorzien van het personeelsbeleid gericht op mensontwikkeling en gezamenlijke gedragsregels. De personeelsgids zal in de eerste helft 2020 verschijnen.

Arbodienstverlening

In januari 2019 is gestart met Arbodienstverlening in samenwerking met Qare, op basis van het eigen regie model. Vanuit de verzuimanalyse is er met name aandacht voor langdurig verzuim. Dit is een landelijke trend in de SW branche. In 2020 zal vooral het relatief hoge ziekteverzuim meer aandacht krijgen.

Ontwikkeling ICT

Sinds 2015 werkt MidZuid met de software van AFAS. De mogelijkheden van dit systeem worden steeds beter benut. Sinds begin 2019 verloopt het gehele inkoopproces ook via AFAS. En er is gewerkt aan de inrichting van workflows, zodat steeds meer processen via AFAS verlopen. In 2019 zijn de voorbereidingen getroffen om de urenregistratie in AFAS te gaan bijhouden, hierdoor kan er begin 2020 afscheid genomen worden van TimeTell. Daarnaast zijn er voorbereidingen getroffen om de registratie van arbeidsmiddelen in AFAS te doen. Dit zal medio 2020 uitgerold gaan worden. In AFAS is tevens een financiële administratie en HRM ingericht voor het Centrum Jeugd en Gezin van gemeente Drimmelen.

AVG en informatiebeveiliging

In 2018 is de bedrijfsvoering in overeenstemming gebracht met de AVG. Intern was hiervoor een werkgroep opgericht, die wordt begeleid door een externe adviseur. Dit project is ook in 2019 nog doorgegaan en vooral overgegaan op implementatie, controle en beantwoorden van vragen.

Archivering

Met het RAT (Regionaal Archief Tilburg) is een dienstverleningsovereenkomst afgesloten. Het toezicht van de Gemeentearchivaris gaat in per 1 januari 2020 en zal plaatsvinden op basis van wettelijke voorschriften, ontleend aan: de Archiefwet 1995, de Archiefverordening en de vastgestelde Beheerregels van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA. De Gemeentearchivaris zal voor zover de toezichthoudende taak dit toelaat gevraagd en ongevraagd advies geven met als referentiekader de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI). In 2019 zijn al veel voorbereidingen in dit kader opgestart.

RI&E/werkbelevingsonderzoek

Iedere drie jaar wordt bij MidZuid een RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie)/werkbelevingsonderzoek gehouden. Het onderzoek is in 2019 gehouden. Middels een enquête hebben alle medewerkers van MidZuid hun bevindingen kunnen delen. De eindrapportage wordt in de eerste helft 2020 verwacht.

BHV

De bedrijfshulpverlening (BHV) heeft veel aandacht gehad. Er is een nieuw BHV-plan opgesteld en besproken. Het plan zal in 2020 verder geïmplementeerd worden.

Strategisch plan 'Samen groeien in werk'

Begin 2019 is besloten om de nota 'Mensenwerk is de basis' door te ontwikkelen. Het procesvoorstel met planning is vastgesteld en is in de tweede helft van 2019 opgestart. Doel van het plan is om tijdig in te kunnen spelen op de ontwikkelingen van de Participatiewet en om samen met de gemeenten een zo goed mogelijke invulling te vinden op het steeds groter wordende wettelijke takenpakket binnen het gebied van het sociale domein. Voor het ontwikkelen van het plan is ondersteuning gezocht van een externe adviseur. De eindrapportage van het plan wordt medio 2020 verwacht.

Huisvesting

Er spelen bij MidZuid diverse huisvestingszaken (o.a. uitbreidingsverzoek Prisma, huisvesting groenvoorziening Oosterhout, krimpende Wsw, stijging nieuwe doelgroepen en de wens tot een vestiging in de gemeente Altena). Deze huisvestingszaken worden onderzocht in samenwerking met een specialistisch bureau. Het strategisch plan 'Samen groeien in werk' is de basis voor het huisvestingsplan. De eindrapportage van het huisvestingsplan wordt in de tweede helft van 2020 verwacht. In 2019 zijn vooruitlopend op deze eindrapportage enkele grote projecten, zoals groot onderhoud en plaatsen van zonnepanelen, 'on hold' gezet.

Energie en duurzaamheid

In het kader van de Europese Energie Efficiency Richtlijn (EED) is in 2017 een energie-audit uitgevoerd. Er is een plan van aanpak gemaakt met zaken als energieverbruik, energiebalans, verbeteringsopties met kosten en baten en energiebeheer. Dit plan van aanpak is in 2018 opgestart. Het doel is om in 5 jaar het energieverbruik met 20% terug te dringen. Onder meer voor de hiermee gemoeide vraagstukken is een deskundig bureau ingeschakeld. Daarnaast zijn er twee elektrische auto's aangeschaft.

Ontwikkelingen bij PMC's

Pet 1 januari 2019 is MidZuid gestart met de verzorging van schoonmaak en catering bij het gemeentehuis van de gemeente Altena. Ook bij alle andere vestigingen van de gemeente Altena wordt schoongemaakt door MidZuid. Groenvoorziening heeft met alle gemeenten samengewerkt om te komen tot een samenwerking waarbij, naast het reguliere onderhoud, het contact met burgers, het afhandelen van klachten, meldingen en mogelijke burgerparticipatie in de opdrachten een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Daarnaast wordt samengewerkt met onderaannemers om te voldoen aan de verplichtingen, maar vooral ook om potentiële doorstroomkanalen te genereren. Verder wordt er post bezorgd en

worden milieustations en fietsenstallingen beheerd. Bij industrie zijn in 2019 2.750 orders van diverse opdrachtgevers verwerkt. Bij industrie is een partner weggevallen, maar er zijn drie nieuwe partners gevonden. Dok M is ingericht als dynamisch magazijn met 2.500 verhuurbare palletplaatsen. In december 2019 zijn de eerste palletplaatsen verhuurd. De verwachting is dat er een groeiende vraag zal zijn.

2. Sociaal jaarverslag

2.1 Ontwikkeling in aantal medewerkers en taakstelling

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

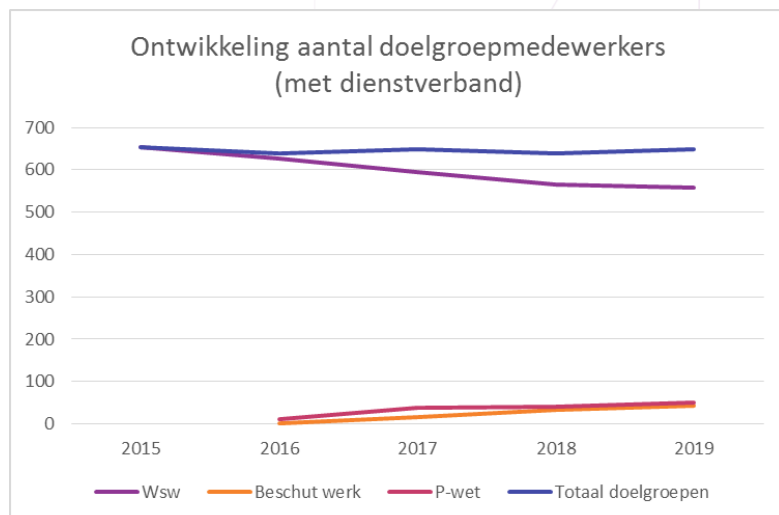
In onderstaand overzicht zijn de aantallen dienstverbanden en trajecten, standen per 31 december, opgenomen.

Aantal medewerkers

Standen ultimo jaar

	2019		2018		2017	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
WSW incl. begeleid werken	544	454,3	566	475,6	595	500,9
Beschut Werk	56	29,6	33	22,9	15	10,9
Participatiewet	59	36,4	41	29,8	39	27,5
Overige	7	5	7	2,5	9	3,8
<i>Doelgroepmedewerkers met dienstverband</i>	666	525,3	647	530,8	658	543,1
Leerwerken (geen formeel dienstverband)	30	0	52	0	46	0
<i>Totaal doelgroepmedewerkers</i>	696	525,3	699	530,8	704	543,1
Regulier en ambtenaren	123	103,88	115	100,5	111	98,8
Totaal	819	629,18	814	631,3	815	641,9

Sinds de invoering van de Participatiewet (P-wet) in 2015 vindt er geen instroom in de Wsw meer plaats, terwijl vanaf dat moment sprake is van de nieuwe doelgroepen beschut werk en P-wet. Het verloop van de diverse doelgroepen blijkt uit onderstaande grafiek (in fte).



In totaliteit blijft het aantal doelgroepmedewerkers redelijk constant.

De aantallen medewerkers, gesplitst naar de deelnemende gemeenten, bedroegen per 31 december 2019 resp. 2018:

Aantal medewerkers per werknemersgroep							
(standen ultimo jaar)	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	133,0	65,0	77,0	214,0	32,0	521,0	538,0
WSW begeleid werken	8,0	2,0	4,0	5,0	4,0	23,0	28,0
WIW	1,0	-	-	1,0	-	2,0	3,0
Beschut werk	16,0	6,0	14,0	20,0	-	56,0	33,0
Participatiewet	15,0	11,0	14,0	19,0	-	59,0	41,0
Totaal doelgroepen	173,0	84,0	109,0	259,0	36,0	661,0	444,5

Uitgedrukt in FTE geeft dit het volgende beeld:

Aantal FTE per werknemersgroep							
(standen ultimo jaar)	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	114,0	55,2	63,2	175,7	25,9	434,1	451,7
WSW begeleid werken	7,0	1,3	3,6	4,7	3,6	20,2	23,9
WIW	0,9	-	-	0,9	-	1,8	2,5
Beschut werk	11,8	4,6	9,3	13,6	-	39,3	22,9
Participatiewet	11,5	7,9	9,6	12,9	-	41,9	29,8
Totaal doelgroepen	145,2	69,0	85,7	207,7	29,6	537,2	543,0

Uit het FTE-overzicht blijkt dat de daling van Wsw medewerkers (incl. begeleid werken) 21 fte bedroeg. Hiertegenover staat een toename van de medewerkers uit nieuwe doelgroepen (beschut werk en P-wet), met 28 fte. Per saldo is sprake van een lichte stijging in het aantal doelgroepmedewerkers, waarbij wel opgemerkt dient te worden dat het gaat om een momentopname. Bij het reguliere personeel (inclusief medewerkers van WSP MidZuid) is sprake van een stijging van bijna 3 fte ten opzichte van de stand ultimo 2018. De stijging heeft te maken met de directe formatie in beschermd werk en door uitbreiding van werkzaamheden bij publieke- en facilitaire dienstverlening, waardoor uitbreiding noodzakelijk was in de vorm van jobcoaching en consultants. De indirecte formatie is gelijk aan een jaar eerder.

Voor de sw-medewerkers is, naast het aantal FTE, ook de ontwikkeling in arbeidsjaren van belang, aangezien het rijksbudget wordt uitgedrukt in aantallen arbeidsjaren (AJ). De cijfers over 2019 zien er als volgt uit:

Realisatie sw over 2019, in arbeidsjaren (AJ)					
Gemeente	Volgens bedrijfsplan (gem. 2019)	In budget (meicirculaire 2019)	Realisatie binnen WAVA (gem. 2019)	Verschil met:	
				bedrijfsplan	budget (meicirc.)
Altena	131,5	131,6	130,0	1,5-	1,6-
Drimmelen	52,5	56,6	57,7	5,2	1,1
Geertruidenberg	70,4	72,4	71,2	0,9	1,2-
Oosterhout ¹⁾	224,6	223,2	220,2	4,4-	2,9-
	478,9	483,7	479,1	0,2	4,6-

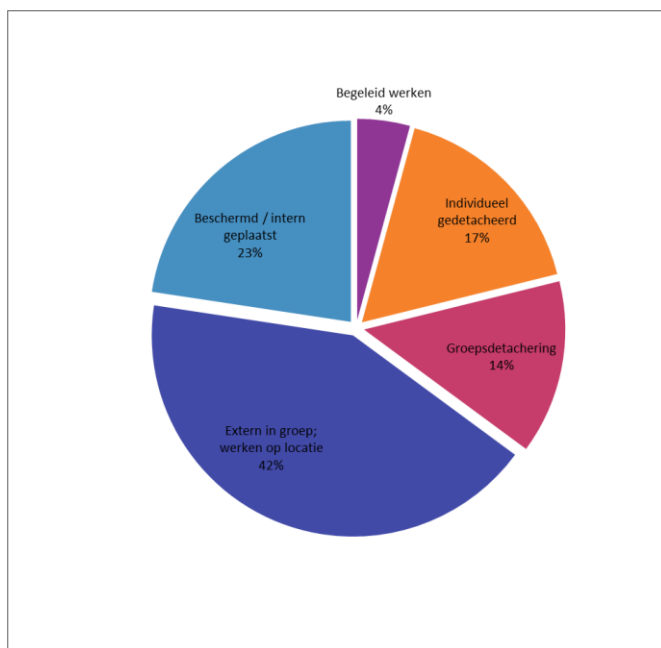
¹⁾ de medewerkers die vanuit 'buitengemeenten' werkzaam zijn bij MidZuid worden geregistreerd onder de gemeente Oosterhout

De geprognosticeerde realisatie over 2019 was gebaseerd op de septembercirculaire 2018, dat vervolgens is omgerekend naar een gemiddeld aantal over het gehele jaar. De budgettoekenning volgens de meicirculaire 2019 was hoger dan voorzien in het bedrijfsplan. De werkelijke realisatie is lager dan het budget en komt redelijk in de buurt van de prognose volgens het bedrijfsplan.

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 2019 een stap omhoog, of omlaag, hebben gemaakt.

Werkladder Wsw	31-12-2019	%	31-12-2018	%
Begeleid werken	23	4%	28	5%
Individueel gedetacheerd	92	17%	92	16%
Groepsdetachering	76	14%	86	15%
Extern in groep; werken op locatie	230	42%	242	43%
Beschermde / intern geplaatst	123	23%	118	21%
TOTAAL	544		566	



Procentueel zijn er in 2019 ten opzichte van 2018 geen grote verschuivingen geweest.

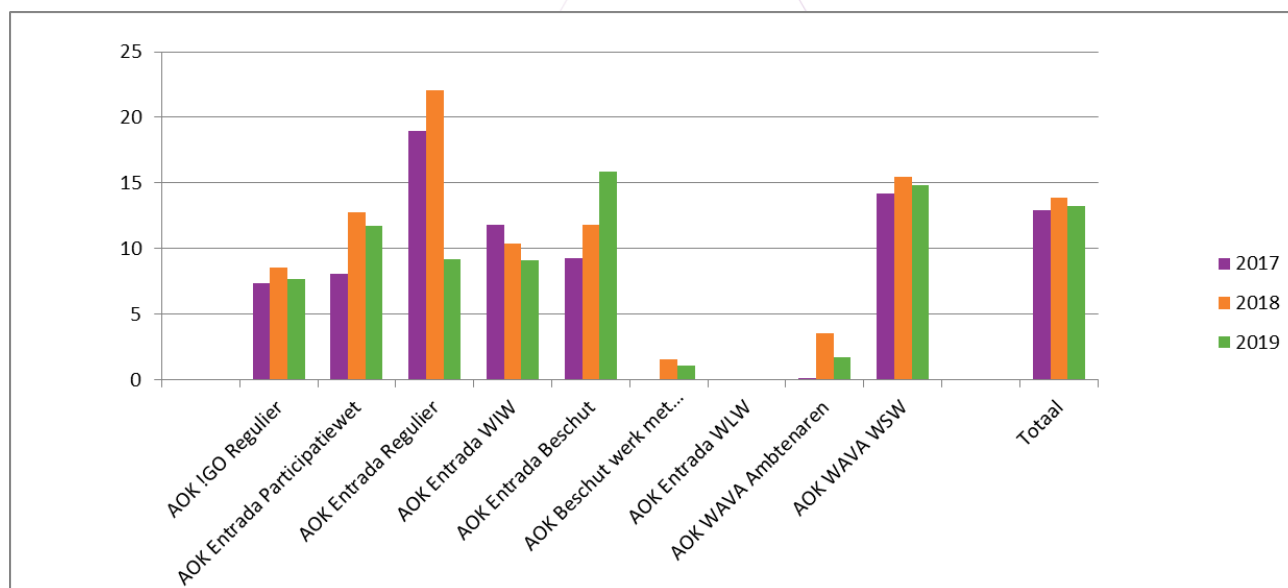
Van de stappen die door sw-medewerkers omhoog of omlaag zijn gemaakt op de werkladder kan het volgende overzicht worden gegeven:

Stappen werkladder	2019 %		2018	
aantal omhoog	6	32%	4	100%
aantal omlaag	13	68%	0	0%
Totaal	19	0	4	

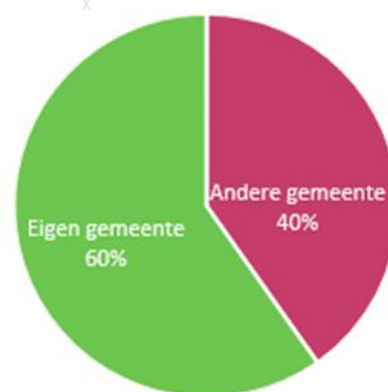
Per regeling van werkzame personen is het ziekteverzuim opgenomen, afgezet tegen het percentage in twee voorgaande jaren. Het ziekteverzuimpercentage is in 2019 iets gedaald ten opzichte van beide voorgaande jaren.

Ontwikkeling ziekteverzuim			
	2017	2018	2019
WSW	14,2	15,5	14,8
WIW	11,8	10,4	9,1
Beschut werk	9,3	11,8	15,9
Beschut werk loondisp.	-	1,6	1,1
Participatiewet	8,1	12,8	11,7
MidZuid B.V. Regulier	7,4	8,6	7,7
MidZuid AID Regulier	19,0	22,1	9,2
WAVA Ambtenaren	0,1	3,5	1,8
Totaal	12,9	13,9	13,2

Grafisch geeft dat het volgende beeld:



MidZuid streeft er voortdurend naar om de inwoners zo dicht mogelijk in de eigen woonomgeving een werkplek te bieden. Daar slagen we in ruim 60% 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. Financieel jaarverslag

3.1 Financiën op hoofdlijnen

In onderstaand overzicht is een aantal financiële kencijfers opgenomen:

Financiële kencijfers 2019		
Omzet totale bedrijf (incl. subsidies)	24,2	miljoen
Rijkssubsidie doelgroepen	13,8	miljoen
Personeelskosten doelgroepen	14,0	miljoen
Gemeentelijke bijdrage, netto	1,6	miljoen
Gemiddelde loonwaarde	45%	
Gemiddelde uuropbrengst	€ 8,54	
idem omgerekend naar loonwaarde	€ 19,07	

Het jaar 2019 is afgesloten met een positief resultaat van € 262.000. Het resultaat is als volgt opgebouwd:

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Werkelijk 2019	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2018
Subsidieresultaat	-1.017	-1.728	-707
Vaste lasten WAVA	-62	-6	27
Overhead	-3.004	-3.007	-3.154
Doorbelasting overhead naar PMC's	3.004	3.007	3.154
Operationeel resultaat PMC's	-390	7	-293
Onvoorzien	-95	-100	-84
	-1.564	-1.827	-1.057
Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.755	1.755
Resultaat	262	-72	698

Het resultaat is € 262.000 beter dan was begroot. Ten opzichte van de begroting is sprake van een aanzienlijk gunstiger subsidieresultaat (hogere rijkssubsidie en lagere loonkosten). De hogere vaste lasten dan begroot worden met name veroorzaakt door een lagere huuropbrengst van derden (€ 14.000) en hogere onderhoudskosten aan het pand (€ 40.000).

In de rapportage tot en met het 3^e kwartaal 2019 werd voor het gehele jaar een klein positief resultaat verwacht. Het werkelijke resultaat bedraagt € 262.000. Dit komt deels door de voorzichtig ingeschatte bate van de LIV en deels doordat de resultaten van de PMC's voor het vierde kwartaal lager waren ingeschat, dan dat deze uiteindelijk hebben gerealiseerd. Een uitgebreider toelichting op de cijfers is opgenomen in paragraaf 3.3. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in bovengenoemde cijfers het WSP MidZuid niet is begrepen. Op het resultaat hiervan wordt afzonderlijk in hoofdstuk 5 ingegaan.

3.2 Financieel resultaat

Geconsolideerd resultaat van GR WAVA en MidZuid B.V.

	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan totaal	Werkelijk 2019
<i>Bedragen * € 1.000</i>			
Subsidieresultaat wsw			
Rijkssubsidie	13.123	12.033	12.596
Begeleid werken	-523	-548	-566
Subsidie beschikbaar voor WAVA	12.600	11.485	12.030
 Personeelslasten	-13.102	-13.093	-13.055
Vervoer doelgroep	-205	-194	-203
Totaal personeelskosten ca.	-13.307	-13.287	-13.258
 Subsidieresultaat wsw	-707	-1.802	-1.228
 Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies	144	241	251
Personeelslasten	-140	-572	-300
Subsidieresultaat nieuw beschut	4	-331	-49
Begeleidingsvergoedingen	210	136	401
Saldo nieuw beschut	214	-195	352
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)			
Loonkostensubsidies	215	241	286
Personeelslasten	-574	-572	-641
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-359	-331	-355
Begeleidingsvergoedingen	164	136	216
Saldo nieuwe doelgroepen (P-wet)	-195	-195	-139
 <i>Subtelling saldo alle doelgroepen</i>	<i>-688</i>	<i>-2.192</i>	<i>-1.015</i>
1) Cijfers 2018 zijn aangepast aan andere presentatie in het jaarverslag 2019; op het resultaat heeft dit geen effect.			
Tussentelling	-688	-2191,924	-1015

¹⁾ Cijfers 2018 zijn aangepast aan andere presentatie in het jaarverslag 2019; op het resultaat heeft dit geen effect.

	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan totaal	Werkelijk 2019
Tussentelling	-688	-2.192	-1.015
Vaste lasten WAVA			
Gebouw	-496	-533	-579
Huuropbrengst derden	228	235	227
Doorbelast gebruik gebouwen	455	455	455
Rente lening BNG	-37	-36	-36
Energie	-123	-126	-130
Vaste lasten	27	-6	-63
Overhead			
Bedrijfskosten	-1.257	-944	-1.033
Indirect personeel	-1.785	-1.952	-1.859
Doorbelast gebruik gebouw	-111	-111	-111
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	3.153	3.007	3.003
	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's			
Omzet	10.182	10.426	10.443
Kosten van de omzet	-2.633	-2.469	-2.862
Netto omzet	7.549	7.956	7.581
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-4.148	-4.299	-4.334
Doorbelast gebruik gebouw	-328	-328	-328
Beheerskosten	-383	-353	-344
Doorbelasting overhead	-3.001	-2.970	-2.966
Totaal kosten PMC's	-7.860	-7.950	-7.972
Operationeel resultaat PMC's	-311	7	-391
Onvoorzien	-84	-100	-95
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.056	-2.291	-1.564
Gemeentelijke bijdrage	1.755	1.826	1.826
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	699	-465	262
Incidentele baten en lasten	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	699	-465	262

1) Cijfers 2018 zijn aangepast aan andere presentatie in het jaarverslag 2019; op het resultaat heeft dit geen effect.

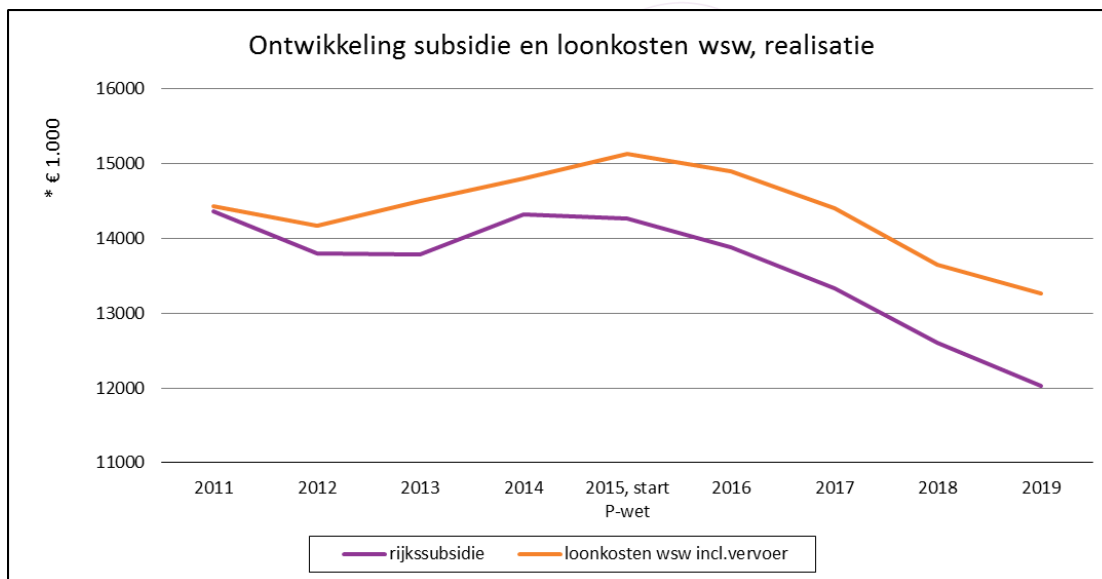
3.3 Toelichting

Bestemming resultaat

Het gerealiseerde resultaat van € 262.000 kan bestemd worden. Uit de herberekening van de algemene reserve op basis van het vastgestelde beleid blijkt dat het maximale bedrag lager zou moeten zijn. Dit betekent dat aan de reserve een bedrag van € 9.846 kan worden onttrokken. De resultaatbestemming leidt daarmee tot een totale teruggave van € 271.813 aan de gemeenten. De totale gemeentelijke bijdrage komt daarmee voor 2019 op € 1.554.187 (begroot: € 1.826.000). Een specificatie van het per gemeente te verrekenen bedrag is opgenomen in bijlage 1. In vorenstaande resultaatbestemming is nog geen rekening gehouden met het resultaat van WSP MidZuid (zie hoofdstuk 5). Over de bestemming van dit resultaat zal het bestuur bij het vaststellen van de jaarstukken afzonderlijk besluiten.

Subsidieresultaat Wsw

Het subsidieresultaat (verschil tussen rijkssubsidie en de loonkosten Wsw) over 2019 is € 543.000 gunstiger dan begroot. Dit verschil kan grotendeels als een incidentele bate worden aangemerkt, zoals hierna nader is toegelicht. De rijkssubsidie in het bedrijfsplan 2019 is gebaseerd op de septembercirculaire 2018. De definitieve rijkssubsidie 2019 is in de septembercirculaire 2019 vastgesteld en bleek aanzienlijk hoger te zijn dan de septembercirculaire 2018 (totaal € 561.000 hoger, inclusief subsidie voor de medewerkers die begeleid werken). De hogere subsidie heeft te maken met een prijscomponent (€ 531.000) en voor het overige met een hoeveelheidscomponent (€ 30.000). De prijscomponent (LPO) heeft zich maar voor een deel vertaald in hogere loonkosten van sw-medewerkers. Op 1 juli 2019 zijn de lonen op basis van de cao-sw verhoogd met 1,23%; de rest van de LPO is via een cao-loonstijging per 1 januari 2020 doorgegeven aan de sw-medewerkers en dit laatste levert dus voor 2019 een incidentele bate op. De hoeveelheidscomponent in het budget viel hoger uit dan begroot doordat in het definitieve budget is uitgegaan van meer AJ's. Doordat jaarlijks het budget opnieuw wordt vastgesteld op basis van de statistiekgegevens in het voorgaande jaar, werkt dit nadeel niet door naar volgende jaren en is als incidenteel te beschouwen. Doordat meer medewerkers begeleid werkten is € 18.000 meer dan begroot van de subsidie door geboekt naar de PMC individuele detachering en begeleid werken. De loonkosten van de sw-medewerkers zijn lager dan begroot (voordeel € 37.000). Dit batige verschil heeft meerdere oorzaken, waarvan de belangrijkste zijn: hogere LIV-opbrengst dan geraamd (€ 150.000, de raming was, gelet op onzekerheden, zeer voorzichtig) en hogere salaris- en reiskosten van de sw-medewerkers (€ 113.000). De vervoerskosten van de doelgroep waren € 92.000 hoger dan begroot. Van het subsidieresultaat kan, om de hiervoor genoemde redenen, € 580.000 als incidentele bate worden aangemerkt. Van het verloop van het subsidieresultaat in de afgelopen jaren kan het volgende overzicht worden gegeven (in de loonkosten 2018 is, om een realistisch beeld te schetsen, één jaar LIV (2017) meegenomen):



Uit de grafiek komt naar voren dat tot de invoering van de Participatiewet in 2015 sprake was van een geleidelijke verbetering van het subsidieresultaat. In verband met de kortingen die het Rijk met de invoering van de Participatiewet in 2015 heeft doorgevoerd is vanaf dat moment sprake van een verslechtering van het subsidieresultaat die, naar verwachting, tot en met 2020 nog zal doorzetten.

Nieuw beschut

De in het resultaatoverzicht opbrengsten en kosten van nieuw beschut werk werden tot 2019 geheel verrekend met de PMC's waar de betreffende medewerkers werkzaam zijn. Hierdoor was het saldo nieuw beschut nihil. Vanaf 2019 wordt een vergelijkbare systematiek in presentatie toegepast als bij de wsw, waardoor het saldo nieuw beschut apart zichtbaar is. In de begroting was voor onze deelnemende gemeenten uitgegaan van gemiddeld 50 medewerkers (42.7 fte) beschut werk over het jaar 2019. De door het Rijk bepaalde taakstelling voor de deelnemende gemeenten bedroeg over 2019, ultimo jaar, 56 medewerkers (o.b.v. 31 uur per week). Hoewel in 2019 duidelijk sprake is van een stijgende lijn in het aantal medewerkers is deze doelstelling nog niet gehaald. Eind 2019 (de peildatum van het Rijk) was de taakstelling, omgerekend naar 31 uur p/w voor 81% gerealiseerd. Op 31 december 2019 waren 56 medewerkers via beschut werk in dienst. Van hen waren er 26 werkzaam binnen beschermd werk/groepsdetachering, 23 in publieke dienstverlening (groen), 5 in de schoonmaak, 1 in de catering en 1 individueel gedetacheerd.

Nieuwe doelgroepen (Participatiewet)

Met ingang van 2019 word het saldo nieuwe doelgroepen inzichtelijk gemaakt. De cijfers 2018 zijn indicatief weergegeven. In de begroting was voor onze deelnemende gemeenten uitgegaan van gemiddeld 34 medewerkers met een dienstverband van 28 uur per week over het jaar 2019. Op 31 december 2019 waren 59 medewerkers in dienst. Van hen waren er 33 in

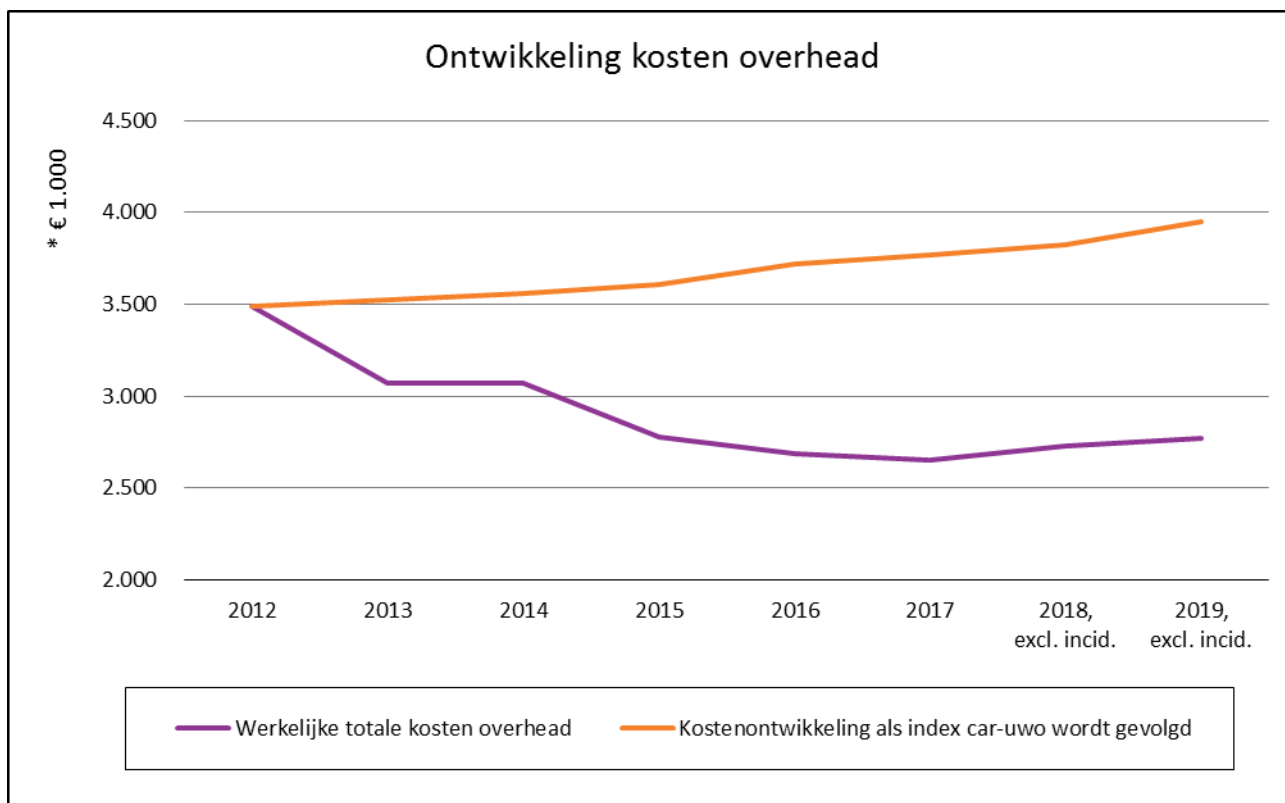
publieke dienstverlening (groen), 18 in de schoonmaak, 2 in de catering en 6 individueel gedetacheerd.

Vaste lasten

De vaste lasten zijn € 68.000 hoger dan begroot. Ten opzichte van 2018 zijn de vaste lasten € 33.000 hoger. De belangrijkste oorzaken hiervoor is het onderhoud van het pand in combinatie met de dotatie aan de onderhoudsvoorziening. Ook zijn de belastingen verder toegenomen.

Overhead

De kosten van overhead zijn € 3.000 lager dan begroot ondanks de incidentele last van 232.000. Deze incidentele posten hebben betrekking op een verrekening van autokosten van € 57.000 welke door ons wordt betwist, maar op basis van voorzichtigheid wel in de kosten over 2019 zijn meegenomen. Daarnaast is er een extra verplichting van € 258.000 opgenomen voor de doorbetaling van loonkosten van een aantal werknemers die niet (volledig) meer deelnemen aan het arbeidsproces, maar nog wel in dienst zijn. Vorig jaar is er voor een mogelijke wijziging van sectorindeling bij MidZuid AID B.V. een verplichting opgenomen. In 2019 heeft de belastingdienst de sectorindeling bevestigd, waardoor een bedrag van € 83.000 vrij kan vallen. Zonder deze incidentele lasten zouden de kosten € 235.000 lager zijn wat deels is te verklaren door lagere lopende bedrijfskosten dan begroot en lagere loonkosten mede als gevolg van openstaande vacatures. De kosten van overhead worden strak bewaakt. Dat blijkt ook uit onderstaande grafiek, waarin de kosten van overhead in de afgelopen jaren zijn afgezet tegen de ontwikkeling van de overheadkosten 2012 gerelateerd aan de salarisontwikkeling volgens de CAR-UWO (de belangrijkste post in de overhead zijn salariskosten van indirect personeel).

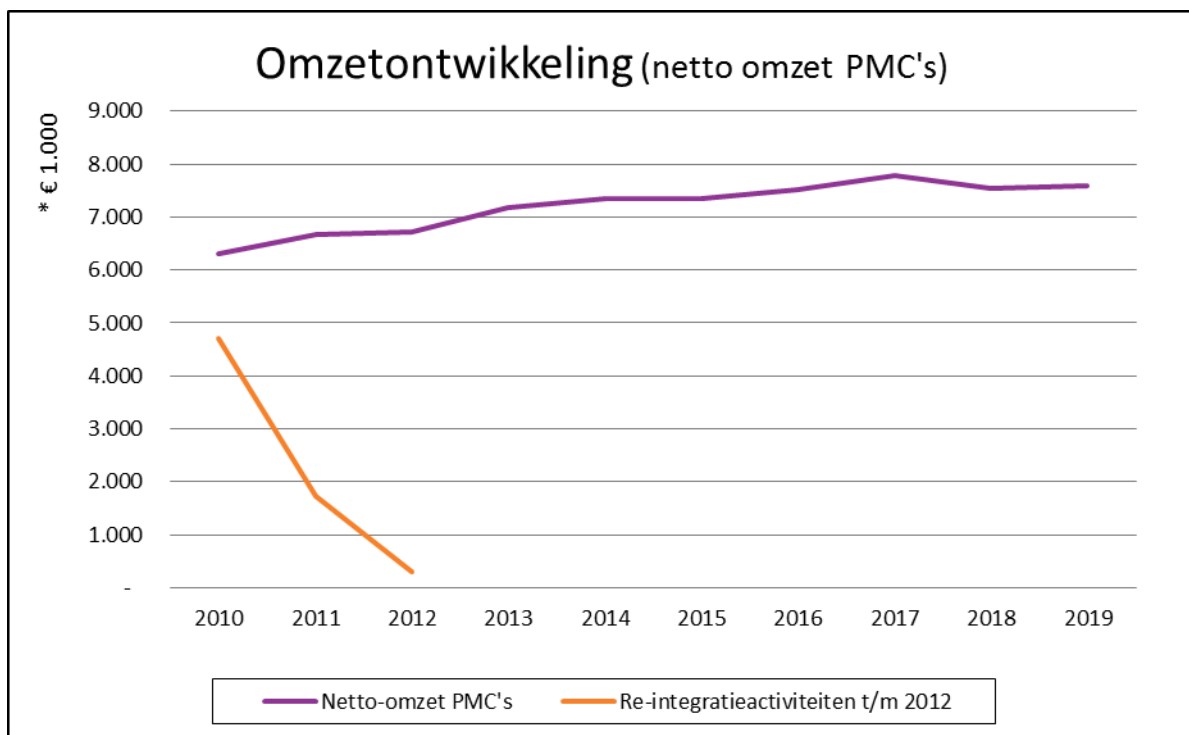


Uit de grafiek blijkt dat als de overheadkosten zich zouden hebben ontwikkeld volgens de ontwikkeling van de salariskosten, er sprake zou zijn geweest van een stijging. In werkelijkheid zijn de kosten vanaf 2012 (fors) gedaald. Daarbij dient nog bedacht te worden dat binnen de hierboven vermelde kosten van overhead de cao-loonkostenstijgingen op basis van de CAR-UWO zijn opgevangen. De huidige omvang van de overhead bedraagt 11 % 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. De PMC's Beschermd werk, Groepsdetachering en Participatietrajecten sluiten negatief. De overige PMC's laten een positief resultaat zien. De PMC's gezamenlijk eindigen € 390.000 negatief.

De ontwikkeling van de totale netto omzet (omzet minus directe kosten van de omzet) van de PMC's (inclusief participatieactiviteiten) in de afgelopen ziet er als volgt uit:



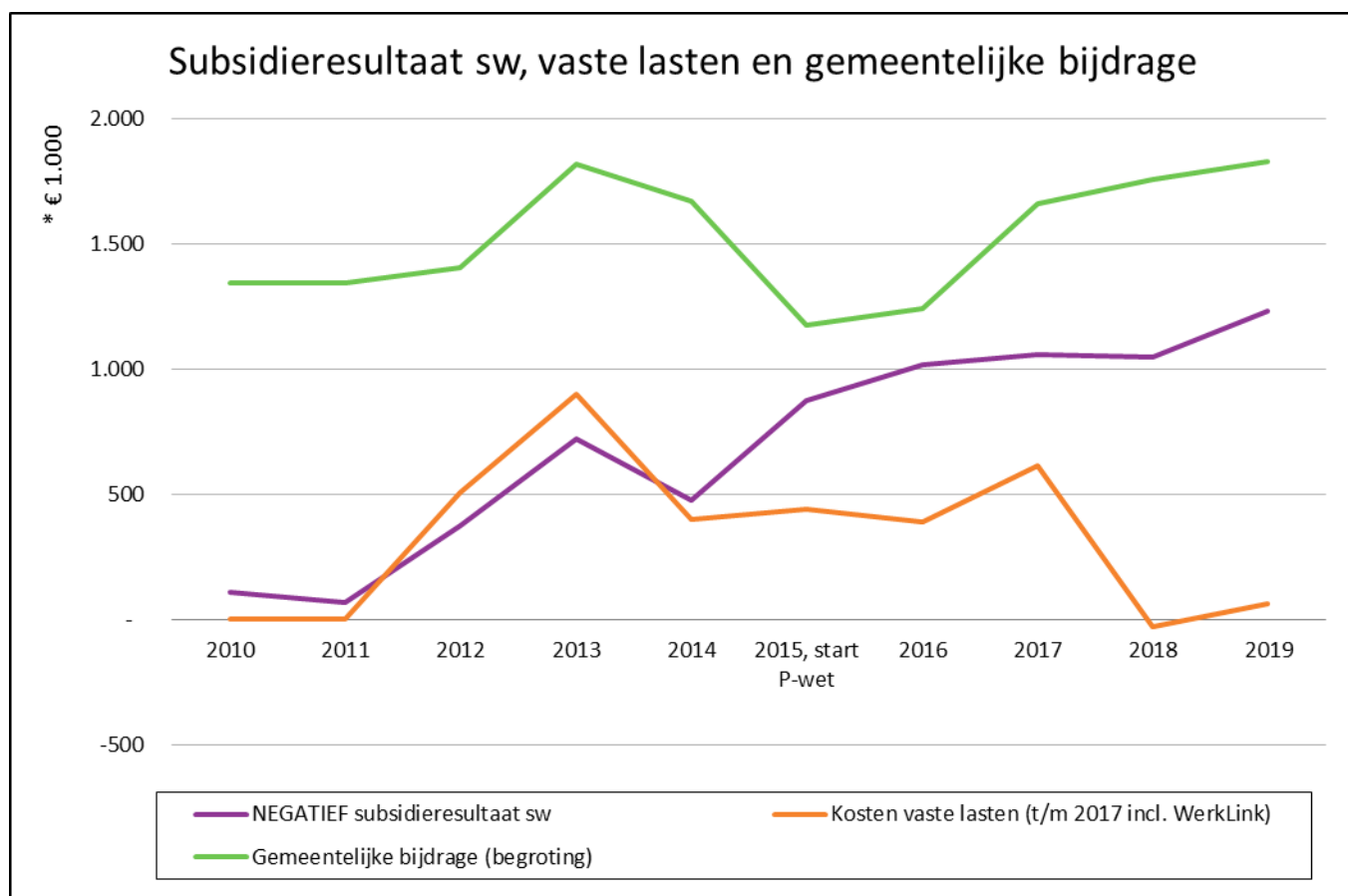
Uit de grafiek blijkt dat sprake is van een geleidelijke groei in de netto omzet die in de laatste jaren is gestabiliseerd. Met name door extra omzet bij publieke dienstverlening (groen) en facilitair is de totale omzet in 2019 ten opzichte van 2018 gestegen. Doordat de directe kosten van de omzet in ongeveer gelijke mate zijn gestegen, ligt de netto omzet ongeveer op het niveau van 2018.

Onvoorzien

In de begroting was voor onvoorziene uitgaven een post van € 100.000 geraamd. In 2019 zijn de kosten van externe begeleiding voor inrichting processen met betrekking in AFAS ten laste van onvoorzien gebracht, totaal € 96.000.

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage over 2019 is gelijk aan het in het bedrijfsplan opgenomen bedrag. Zoals aan het begin van deze paragraaf is vermeld, vindt over 2019 nog een afrekening van de gemeentelijke bijdrage plaats. De gemeentelijke bijdrage heeft vanuit het verleden vooral betrekking op het subsidieresultaat sw en vaste lasten. Op basis van een afspraak van het dagelijks bestuur eind 2016 moet de begroting sluitend zijn en wordt de gemeentelijke bijdrage vanaf het bedrijfsplan 2017 meer als een sluitpost gezien. Van het verloop in de laatste jaren van de (begrote) gemeentelijke bijdrage, subsidieresultaat sw en vaste lasten kan het volgende overzicht worden gegeven:



Na een daling vanaf 2013 vertoont de gemeentelijke bijdrage vanaf 2015 (invoering Participatiewet) een stijgende lijn, vooral door het nadeliger wordende subsidieresultaat. Het gunstiger subsidieresultaat over 2019 dan begroot is in bovenstaande grafiek verwerkt; de gemeentelijke bijdrage is gebaseerd op het begrote bedrag (dus voor een eventuele terugbetaling van een batig resultaat).

Niet begrote en incidentele baten en lasten

In de cijfers 2019 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 (bate)	€ 580.000
Personele kosten en vrijval sectorpremies (last)	€ 232.000
Onvoorzien (last)	€ 45.000
Per saldo (bate)	€ 303.000

3.4 Loonwaarde

Sinds 2010 investeert MidZuid 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 44,77% in 2019. In het afgelopen jaar zijn er gemiddeld 446 fte Wsw medewerkers en 70 fte medewerkers uit overige doelgroepen ingezet. Daarmee is € 6.847.110 aan netto omzet gegenereerd. Dit betekent dat de gemiddelde doelgroep medewerker verantwoordelijk is geweest voor € 13.269 aan netto omzet op jaarbasis. Per gewerkt uur is € 8,54 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 44,77 % is het gerealiseerde commerciële uurtarief gemiddeld € 19,07 geweest, wat een realistisch tarief is voor de werksoorten waarop MidZuid actief is.

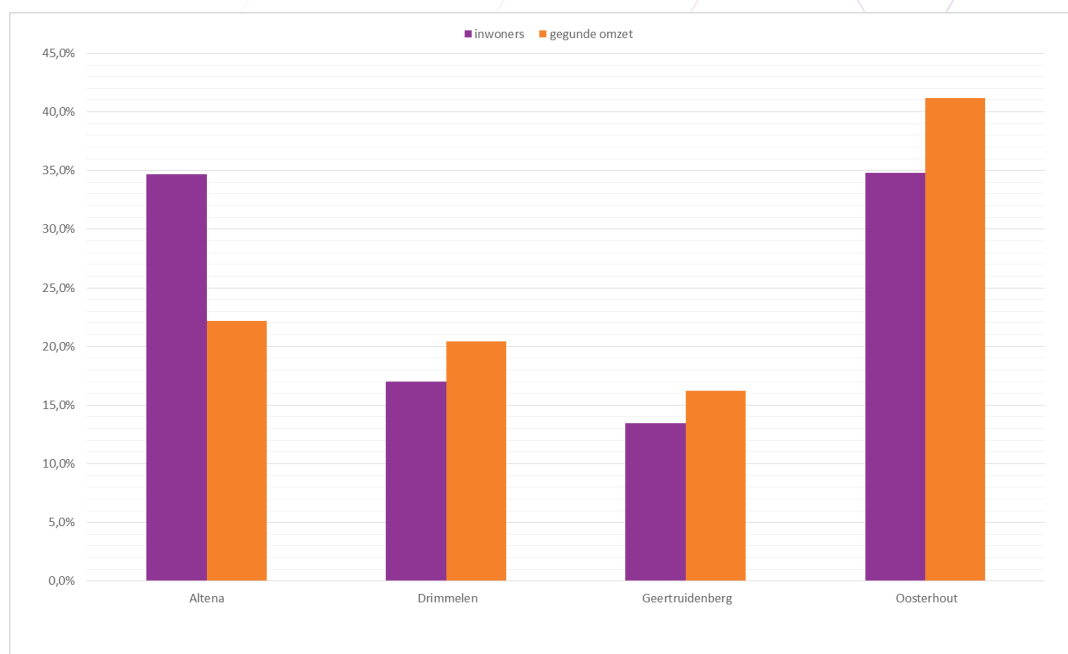
3.5 Omzet van de deelnemende gemeenten

De omzet per gemeente is weergegeven naar de verschillende categorieën en afgezet tegen inwoneraantallen. In alle gevallen betreft het bruto omzet die aan de gemeenten is gefactureerd.

Omzet per gemeente x€1.000	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Totaal	2018
Detachering doelgroep	115	91	10	130	346	295
Facilitaire dienstverlening	203	74	76	264	618	555
Publieke dienstverlening	901	1.172	793	2.149	5.016	4.696
Totaal werkzaamheden	1.219	1.338	880	2.542	5.979	5.546
Participatie (banen en trajecten)	207	125	166	271	768	619
WIW en Beschut werk	229	61	163	260	713	444
Totaal	1.655	1.523	1.209	3.073	7.460	6.609

Omzet per inwoner	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Gemiddeld	2018
Detachering doelgroep	2,08	3,35	0,47	2,33	2,17	1,86
Publieke dienstverlening	3,66	2,74	3,55	4,75	3,87	3,50
Groenvoorziening	16,28	43,18	36,88	38,63	31,41	29,63
Totaal werkzaamheden	22,01	49,27	40,89	45,71	37,45	34,99
Participatie (banen en trajecten)	3,73	4,60	7,69	4,87	4,81	3,91
WIW en Beschut werk	4,13	2,24	7,59	4,67	4,47	2,80
Totaal	29,88	56,11	56,17	55,25	46,72	41,70

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.

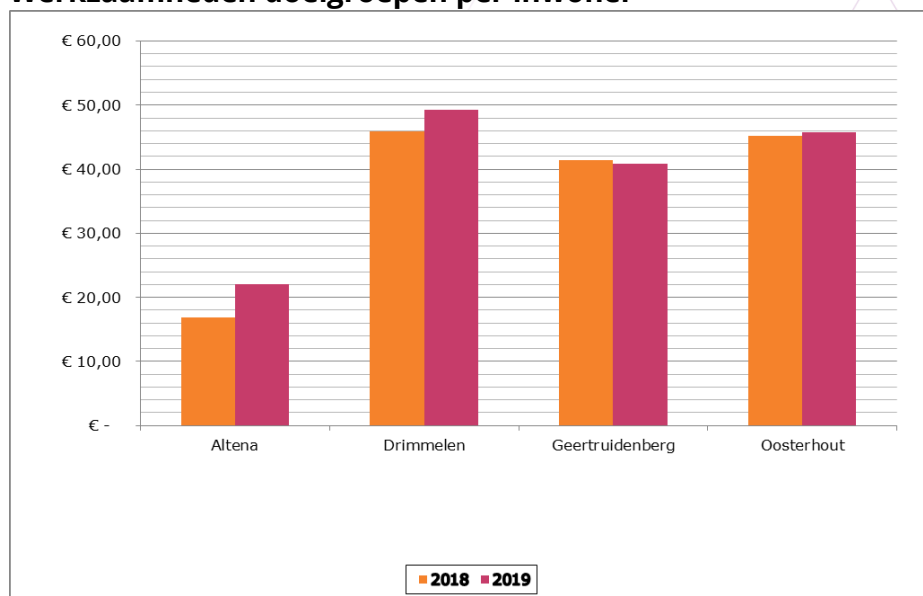


Toe- en afname Doelgroep werkzaamheden ten opzichte van vorig jaar

Werkzaamheden doelgroepen	2018	2019	Toe- / afname
Altena	920.242	1.219.270	299.028
Drimmelen	1.240.490	1.337.563	97.073
Geertruidenberg	891.828	879.788	-12.040
Oosterhout	2.493.253	2.542.303	49.050
Totaal	5.545.813	5.978.924	433.111

In 2019 is sprake van een stijging ten opzichte van 2018. Dit is in belangrijke mate te danken aan de uitbreiding van de publieke en facilitaire dienstverlening Altena en publieke dienstverlening in Drimmelen en Oosterhout.

Werkzaamheden doelgroepen per inwoner

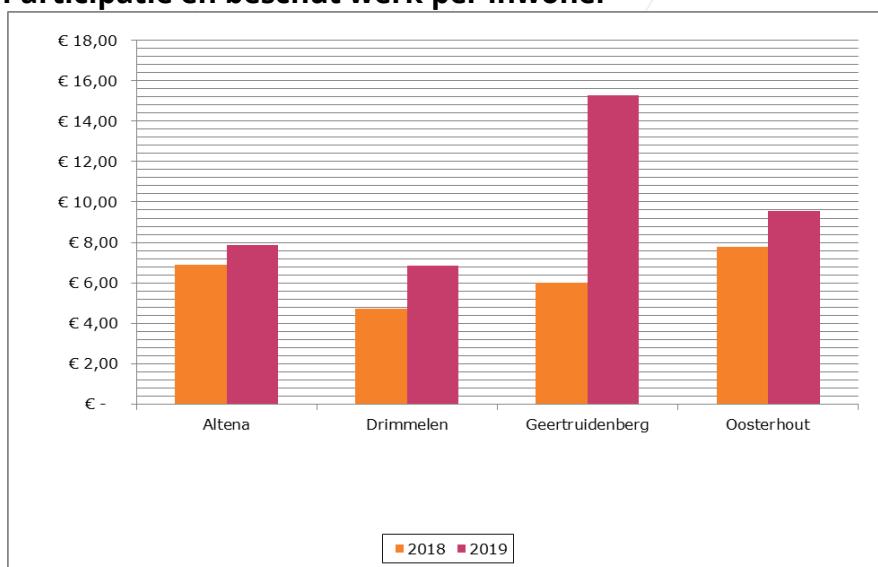


Toe- en afname omzet participatie en beschut werk ten opzichte van vorig jaar

Participatie, WIW en Beschut werken	2018	2019	Toe-/afname	% mutatie
Altena	377.792	435.800	58.008	15%
Drimmelen	128.157	185.878	57.721	45%
Geertruidenberg	129.384	328.802	199.418	154%
Oosterhout	428.050	530.619	102.569	24%
Totaal	1.063.383	1.481.099	417.716	39%

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 en beschut werk per inwoner



Bij de PMC's publieke dienstverlening en facilitaire dienstverlening wordt een belangrijk deel van de werkzaamheden uitgevoerd ten behoeve van deelnemende gemeenten. Dat gebeurt juridisch onder het regime van quasi-inbesteding. Dat is mogelijk omdat deze omzet, en ook de omzet behaald bij bedrijven, valt onder de intentie van de opdracht van de gemeenten aan MidZuid. Daarmee wordt juridisch voldaan aan de eisen van quasi-inbesteding en past dit binnen Europese regelgeving. Dit is getoetst door een specialist in Europees aanbestedingsrecht van AKD.

4. Jaarverslag per PMC

4.1. Beschermd werk

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk ytd 2019	% tov begroting
Omzet	912	977	888	90,9%
Kosten van de omzet	-84	-87	-109	125,1%
Netto omzet	827	890	779	87,5%
Loonkosten direct	-761	-703	-659	93,7%
Doorbel. gebr. gebouw	-208	-207	-207	100,0%
Beheerskosten	-16	-82	-31	38,0%
Doorbelasting overhead	-775	-718	-717	99,9%
Totaal kosten PMC	-1.760	-1.710	-1.614	94,4%
Operationeel resultaat	-933	-820	-836	101,9%

Wat is beschermd werk?

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

Wat is er in 2019 bereikt?

In 2019 zijn 2.750 orders verwerkt, die binnen de afgesproken levertijden zijn uitgevoerd. Dat zijn er 150 meer dan in 2018. Het aantal ontvangen klachten van klanten was beperkt (14). Er is een drietal nieuwe klanten verwelkomd. 15 medewerkers zijn niet meer bij beschermd werk aan het werk, maar gedetacheerd bij nieuwe partners. Praktijkschool Zwaaiikom heeft in schooljaar 2019 met 3 groepen praktijklessen gevolgd in Dok A. De samenwerking met het Breda College is uitgebreid met een extra stagegroep. In 2019 was de aandacht in belangrijke mate gericht op het afronden van het proces om het leidinggevend kader verder te professionaliseren en om de processen op de afdeling te optimaliseren. De professionalisering was er vooral op gericht om de taken anders in te delen, meer taakgericht te gaan werken en om te investeren in een hoger niveau meewerkende voorlieden.

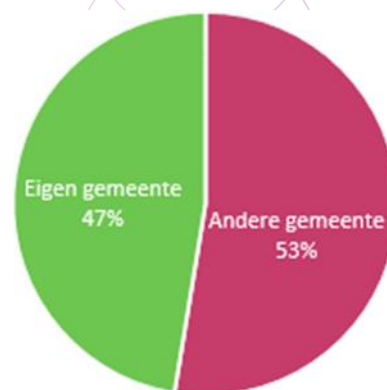
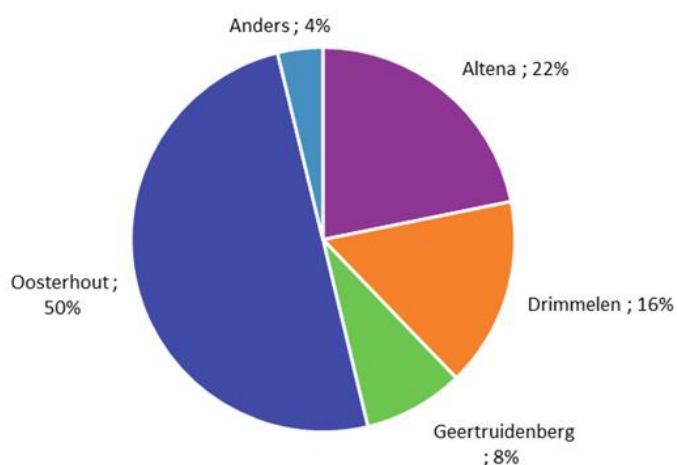
In 2018 is een nieuw HRM-systeem (AFAS) ingevoerd. Dit vereiste dat nieuwe koppelingen moesten worden gemaakt met andere systemen die voor de planning worden gebruikt. Eind 2019 is de definitieve oplossing voor de capaciteitsplanning gereed gekomen, waardoor deze in 2020 meteen in gebruik kan worden genomen. De doelstelling om de processen op het gebied van capaciteitsplanning en personeelsplanning te optimaliseren, kan hiermee verder worden behaald. De indeling van de productiehallen is verder vormgegeven en er zijn extra hulpmiddelen aangeschaft voor de optimalisering van de processen. De omzet is lager dan

begroot. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat een grote opdrachtgever leveringsproblemen heeft, waardoor de omzet van deze klant achterblijft. Daarnaast is er een partner weggevallen. Ook is er minder fte beschikbaar op de afdeling, dit laatste resulteert direct in lagere personeelskosten.

Medewerkers beschermd werk

Ultimo 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroepmedewerkers in de PMC beschermd werk als volgt:

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	15,5	13,2	5,1	42,0	3,7	79,5	85,2
Beschut werk	5,0	2,2	3,1	5,3	-	15,6	7,0
Beschut werk met loondispensatie	0,5	-	-	0,8	-	1,3	1,3
Participatiewet	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	21,0	15,4	8,2	48,1	3,7	96,3	93,5



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
Beschermde werk	35,04%	160.668	€ 778.923	€ 4,85	€ 13,84

4.2. Groepsdetachering

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2019	% tov begroting
Omzet	634	641	627	97,8%
Kosten van de omzet	-123	-41	-133	327,1%
Netto omzet	512	600	494	82,2%
Loonkosten direct	-444	-465	-460	98,9%
Doorbel. gebr. gebouw	-48	-48	-48	100,0%
Beheerskosten	-2	-2	-2	127,6%
Doorbelasting overhead	-546	-529	-529	99,9%
Totaal kosten PMC	-1.040	-1.045	-1.039	99,5%
Operationeel resultaat	-525	-445	-546	122,8%

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.

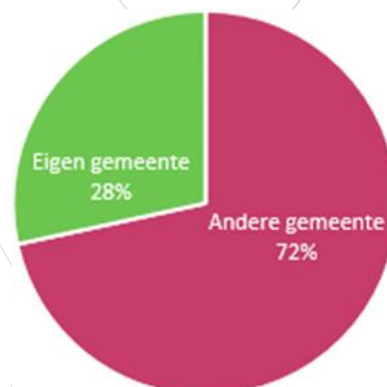
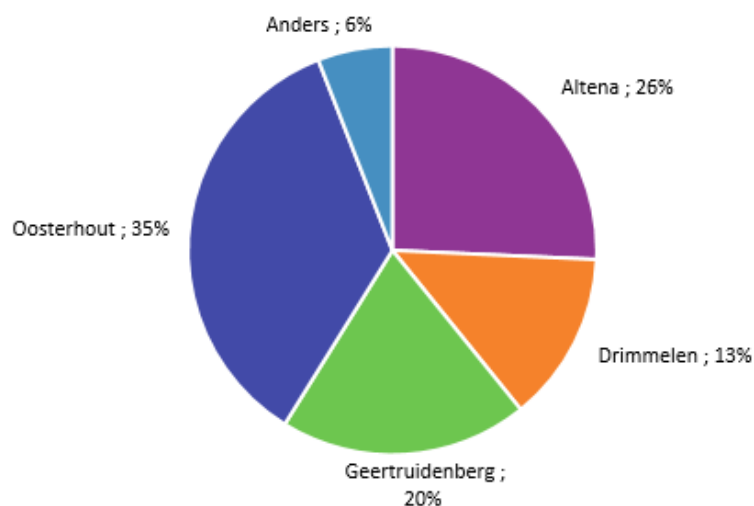
Wat is er in 2019 bereikt?

De omzet ligt onder het begrote niveau en zit op een lager peil dan vorig jaar en de begroting. Dat is te verklaren door het wegvallen van een grote opdrachtgever in combinatie met het achterblijven van de omzet bij 3 partners. Wel zijn er in de loop van het jaar 7 nieuwe partners bijgekomen, waardoor op het einde van het jaar de omzet toch nog redelijk op peil is gebleven. De kosten van de omzet vallen wel hoger uit, doordat er andersoortige werkzaamheden worden uitgevoerd.

Medewerkers groepsdetachering in fte

Uit 2019 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers behorende bij groepsdetachering als volgt:

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	14,8	8,1	11,8	21,2	3,6	59,5	68,1
Beschut werk	0,7	-	-	-	-	0,7	0,7
Totaal	15,5	8,1	11,8	21,2	3,6	60,2	68,8



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	43,88%	44.304	€ 493.556	€ 11,14	€ 25,39

4.3. Individuele plaatsing en detachering

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2019	% tov begroting
Omzet	2.051	2.082	1.992	95,7%
Kosten van de omzet	-220	-231	-204	88,5%
Netto omzet	1.831	1.852	1.788	96,6%
Loonkosten direct	-254	-257	-254	99,0%
Doorbel. gebr. gebouw	-29	-29	-29	100,0%
Beheerskosten	-12	-11	-16	153,0%
Doorbelasting overhead	-489	-498	-498	99,9%
Totaal kosten PMC	-784	-795	-797	100,4%
Operationeel resultaat	1.010	1.057	991	93,7%

Wat zijn individuele plaatsing en detachering?

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

Wat is er in 2019 bereikt?

De omzet ligt onder de lijn met het bedrijfsplan, doordat dat er meer Wsw-medewerkers zijn uitgestroomd dan in individuele detachering geplaatst. De feitelijke detacheringsopbrengst is hierdoor lager, maar deze wordt deels gecompenseerd door de hogere subsidiebijdrage. Het uitgangspunt blijft dat het aantal plaatsingen voor individuele detachering en begeleid werken wordt gehandhaafd, maar dit blijkt in de praktijk steeds lastiger. De oude doelgroep stroomt uit en wordt niet altijd vervangen of de invulling gaat via het matchingoverleg met andere doelgroepen.

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

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

2019 was een jaar waarin we pilots hebben gehad met de statushouders van onze deelnemende gemeenten. Deze doelgroep is hoog begeleidingsbehoefstig, gezien hun

achtergrond. Hiervoor is er een extra consulent (voor 24 uur) ingezet om deze begeleiding te kunnen uitvoeren.

De samenwerking met maatschappelijke organisaties, waaronder Thuisvester, MEE en Surplus is verder geïntensiveerd. En er wordt deelgenomen in de werkgroep preventie, dit is het samenwerkingsoverleg van alle maatschappelijke organisaties en de gemeente Oosterhout.

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

Er is veel tijd gestoken in de contacten met de pro/vso scholen in ons werkgebied. Dit heeft direct al geresulteerd in meer leerlingen die bij MidZuid stage lopen. Sinds het nieuwe schooljaar ook stage voor arbeidsmatige dagbesteding. Hiermee hebben we de leerlingen eerder in beeld om zo uitval te voorkomen.

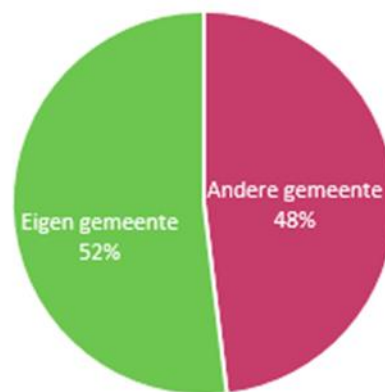
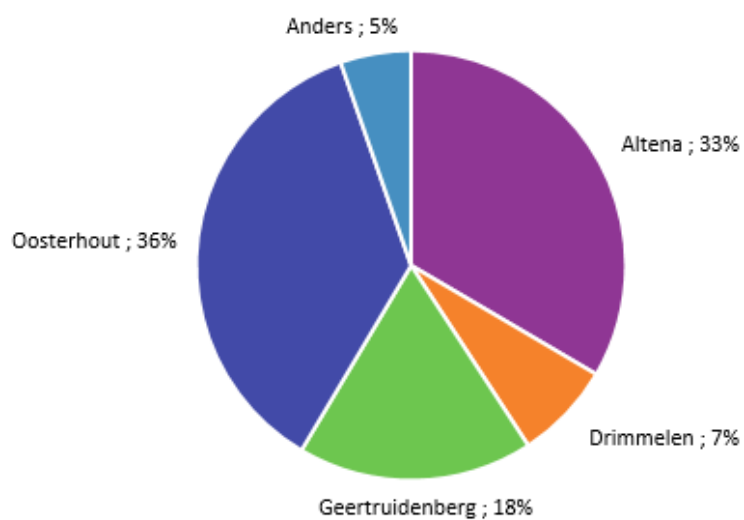
Om alle werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren, is de afdeling uitgebreid met een consulent re-integratie. De professionalisering van de consultants is verder door gezet middels de trainingen:

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

Medewerkers individuele detachering en begeleid werken in FTE

Ultimo 2018 was de verdeling van het aantal FTE doelgroep medewerkers behorende bij individuele detachering en begeleid werken als volgt.

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	24,9	7,0	14,9	33,1	4,3	84,2	84,5
WSW begeleid werken	8,4	1,3	3,6	5,9	1,7	20,9	23,9
Beschut werk	-	-	0,7	-	-	0,7	0,7
Participatiewet	3,4	-	0,8	0,8	-	4,9	7,8
WIW	1,0	-	-	1,0	-	2,0	2,5
Totaal	37,7	8,3	20,0	40,8	6,0	112,7	119,4



Loonwaarde individuele plaatsing en detachering

(exclusief begeleid werken)

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Individuele detachering	55,48%	122.352	€ 1.413.213	€ 11,55	€ 20,82

4.4. Publieke dienstverlening

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2019	% tov begroting
Omzet	5.227	5.223	5.469	104,7%
Kosten van de omzet	-1.986	-1.871	-2.125	113,6%
Netto omzet	3.241	3.352	3.344	99,8%
Loonkosten direct	-1.826	-1.949	-2.051	105,2%
Doorbel. gebr. gebouw	-10	-10	-10	100,0%
Beheerskosten	-299	-212	-226	106,5%
Doorbelasting overhead	-928	-1.002	-1.001	99,9%
Totaal kosten PMC	-3.063	-3.173	-3.287	103,6%
Operationeel resultaat	194	179	57	31,8%

Wat is publieke dienstverlening?

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

Wat is er in 2019 bereikt?

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

In de gemeente Oosterhout en Geertruidenberg wordt samengewerkt met de gemeentelijke buitendienst om samen integraal het onderhoud uit te voeren. In de gemeente Drimmelen is uitvoering gegeven aan een 'effect-bestek', waarbij MidZuid geheel autonoom het gehele onderhoud uitvoert. Deze vormen geven continuïteit en passen uitstekend in de doelstellingen van MidZuid om jaarrond, integraal en een uitdagend en gevarieerd werkpakket te hebben voor de doelgroep.

Samen met de gemeente Altena wordt het onderhoud van de openbare ruimte uitgevoerd. Op dit moment wordt met de gemeente gekeken hoe bestekken op lange termijn kunnen worden ingevuld.

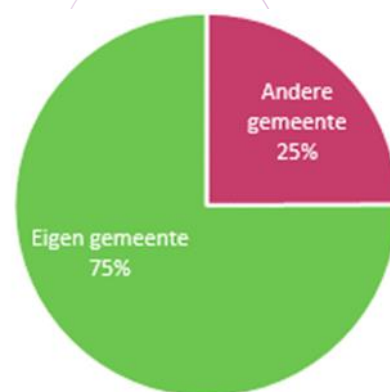
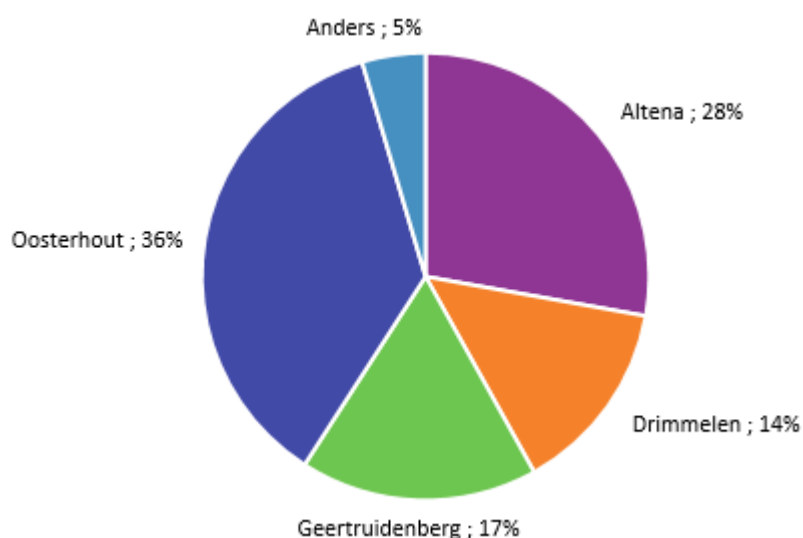
Bovenstaande ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Er wordt waar mogelijk samengewerkt met onderaannemers om te voldoen aan de verplichtingen, maar ook om potentiële doorstroomkanalen te genereren. Om samen met de krimpende sw-populatie en de uitbereiding van werkzaamheden toch te kunnen voldoen aan verplichtingen, zal fors worden ingezet op het invullen van de werkplekken zodat deze beschikbaar zijn voor de doelgroep. Hierbij blijft mensontwikkeling en doorstroming leidend. Samen met gemeenten wordt continu gezocht naar mensen die binnen openstaande functies hun loonwaarde kunnen waarmaken in een duurzame arbeidsplaats, of als een opstap naar regulier werk (doorstroom).

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

Medewerkers publieke dienstverlening

Ultimo 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC Publieke Dienstverlening als volgt:

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	51,6	21,7	26,0	66,0	10,1	175,4	178,3
Beschut werk	4,3	2,4	3,7	6,0	-	16,4	10,1
Beschut werk met loondispensatie	-	-	0,6	0,9	-	1,5	0,9
Participatiewet	5,4	7,0	7,6	7,2	-	27,2	15,2
Totaal	61,3	31,1	37,9	80,1	10,1	220,5	204,5



Loonwaarde publieke dienstverlening

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	Productieve	netto omzet	gerealiseerde	commercieel
	loonwaarde	uren		uur omzet	uurtarief
Publieke dienstverlening	44,09%	267.534	€ 3.344.198	€ 12,50	€28,35

4.5. Facilitaire dienstverlening

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2019	% tov begroting
Omzet	976	1.058	1.092	103,2%
Kosten van de omzet	-168	-217	-275	126,6%
Netto omzet	808	841	817	97,1%
Loonkosten direct	-652	-647	-626	96,7%
Doorbel. gebr. gebouw	-34	-34	-34	100,0%
Beheerskosten	-31	-32	-63	198,8%
Doorbelasting overhead	-119	-93	-93	100,0%
Totaal kosten PMC	-836	-806	-816	101,3%
Operationeel resultaat	-123	35	1	2,3%

Wat is facilitaire dienstverlening?

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

Wat is er in 2019 bereikt?

De dienstverlening aan deelnemende gemeenten is in 2019 uitgebreid ten opzichte van het voorgaande jaar. Zo is bij de gemeente Altena per 1 januari gestart met de schoonmaak van het gemeentehuis en haar sublocaties. Tevens is gestart met het verzorgen van de bedrijfscatering in het gemeentehuis in Almkerk. Ook bij de schoonmaak van buurthuizen is in 2019 een uitbreiding van locaties geweest.

De (netto) omzet ligt substantieel boven het begrote niveau en ook substantieel hoger dan het vorige jaar.

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

Voor wat betreft de (facilitaire) werkzaamheden voor het eigen bedrijf zijn over 2019 de volgende ontwikkelingen te melden. Voor de omzetting naar de nieuwe bedrijfsnaam MidZuid heeft de afdeling een 65-tal auto's opnieuw laten beletteren, de bedrijfskleding vervangen van zo'n 600 personen waarin de nieuwe uitstraling van MidZuid te zien is.

Bij de groenvoorziening zijn 17 voertuigen vervangen en ten behoeve van de schoonmaak in de gemeente Altena is het wagenpark met één voertuig uitgebreid. De E-installaties zijn uitgebreid ten behoeve van de realisering van 4 laadpalen voor elektrische auto's

Dok M is ingericht als dynamisch magazijn met 2.500 verhuurbare palletplaatsen. Inmiddels zijn ruim 1.000 plaatsen verhuurd sinds december 2019.

Met betrekking tot AFAS wordt gewerkt aan:

- Het finetunen van het inkoopproces
- Het voorbereiden van de registratiesysteem voor arbeidsmiddelen in AFAS
- Het nieuwe kledingpakket is ingericht in AFAS

De belangrijkste projecten die onder handen zijn betreft:

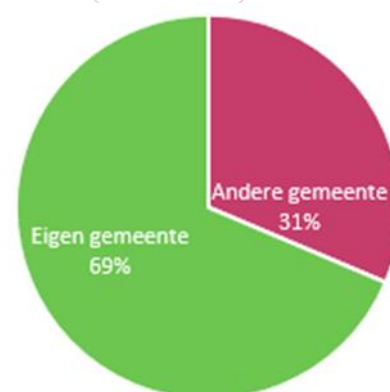
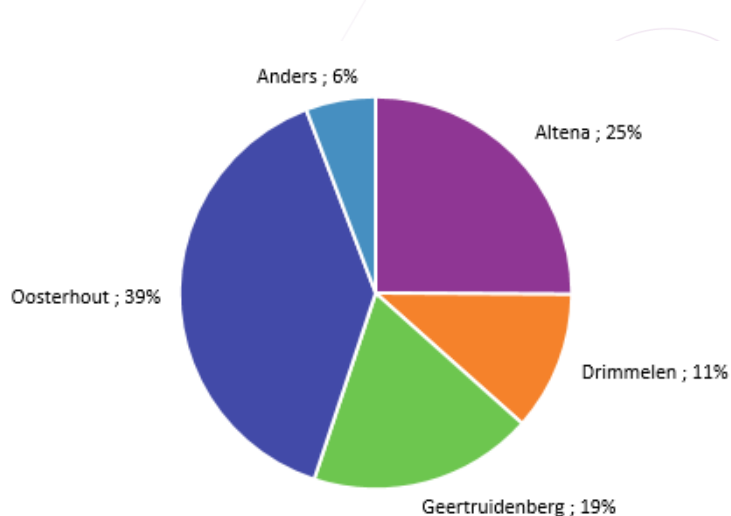
- Het onderzoek naar de huisvesting van MidZuid

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

Medewerkers facilitaire dienstverlening

Ultimo 2019 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC facilitaire dienstverlening als volgt.

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2019	2018
WSW medewerkers	7,0	3,7	5,3	11,6	2,7	30,2	28,3
Beschut werk	1,9	-	2,1	0,6		4,6	2,2
Participatiewet	2,7	1,7	1,2	6,1		11,6	6,8
Totaal	11,6	5,3	8,6	18,2	2,7	46,4	37,3



Loonwaarde facilitaire dienstverlening

Onderstaand overzicht geeft de berekende loonwaarde van de PMC facilitaire 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
Facilitaire dienstverlening	48,73%	57.359	€ 817.220	€ 14,25	€ 29,24

4.6. Participatieactiviteiten

Bedragen x €1.000	Werkelijk 2018	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2019	% tov begroting
Omzet	382	444	376	84,8%
Kosten van de omzet	-52	-23	-16	70,5%
Netto omzet	329	421	360	85,5%
Loonkosten direct	-211	-278	-284	102,3%
Doorbel. gebr. gebouw	0	0	0	0,0%
Beheerskosten	-21	-15	-4	27,5%
Doorbelasting overhead	-144	-129	-129	100,0%
Totaal kosten PMC	-376	-421	-417	99,0%
Operationeel resultaat	-47	0	-57	217587,5%

Wat zijn participatieactiviteiten?

De participatieactiviteiten bestaan uit de re-integratie activiteiten voor onze partners (vier 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 2019 bereikt?

Bij UWV is ingeschreven op de aanbesteding re-integratie met de percelen werkfit, naar werk en modulaire dienstverlening. Daarnaast is MidZuid voor UWV een erkende jobcoach organisatie. Er is 1 opdracht uitgevoerd.

Samen met de Dongemondgemeenten is na voorbereiding in de eerste helft van het jaar in september de pilot duale inburgering gestart. Inburgering, ontzorgen, maatschappelijke begeleiding en re-integratie worden hierbij integraal opgepakt. De projectstructuur is ingericht om met elkaar te leren. Dit biedt gemeenten mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en de regierol vorm te geven ter voorbereiding op de nieuwe wet Inburgering. In totaal zijn er 21 deelnemers gestart, waarvan 11 in de alfaroute. Drie van de deelnemers zijn gestart met het re-integratieonderdeel.

Talent6

MidZuid sloot aan bij twee landelijke werkgroepen uniformering loonwaardebepaling: inhoud en kwaliteitsproces. Dit was een vervolg op de landelijke expertgroep die in opdracht van het ministerie advies heeft gegeven hoe te komen tot landelijke uniformering loonwaardebepaling. In februari 2020 vindt op basis van de input van de werkgroepen besluitvorming plaats. Dit jaar zijn er 131 loonwaardebepalingen uitgevoerd door MidZuid, waarvan 102 voor de Dongemondgemeenten en 29 voor de collega's in de andere twee subregio's. In 2018 zijn er 111 loonwaardebepalingen uitgevoerd.

Jobcoaching

Er zijn 37 jobcoachopdrachten uitgevoerd in opdracht van gemeenten. Daarnaast zijn er 32 jobcoachopdrachten uitgevoerd in opdracht van WSP. In 2019 zijn we gestart met een pilot: elke 2 weken bezoekt een jobcoach i.s.m. WSP een bedrijf met een doelgroepvacature. De werkzaamheden en benodigde arbeidsmogelijkheden worden in kaart gebracht, een profiel wordt opgesteld en ingebracht en besproken in het 2-wekelijks matchingoverleg. Doelstelling is het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod. In 2020 wordt de pilot geëvalueerd.

Branchestraten als re-integratieproduct

De infrastructuur van MidZuid biedt per definitie leerwerkplekken ten behoeve van de ontwikkeling van medewerkers in werk. Medewerkers leren door praktijkervaring in combinatie met vakgerichte en competentiegerichte training en opleiding. Afgelopen jaar zijn de bestaande opleidingen en werkprocessen in beeld gebracht en beschreven. Doelstelling van de branchestraten is om medewerkers werkfit te maken voor een reguliere werkgever en waar mogelijk uitstroom te realiseren. De straten zijn beschreven voor de branches logistiek/productie, horeca/catering, schoonmaak en groenvoorziening.

4.7 Personeel en Organisatie:

Dok A Talentencentrum is in gebruik genomen voor (praktijk)trainingen. De trainingen en praktijkprogramma's waren met name gericht op taal op de werkvloer voor statushouders, programma's voor doelgroep medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid (ergonomie, gezond eten, bewegen) en praktijkleren voor leerlingen van de Zwaaiikom.

Wet- en regelgeving

Naar aanleiding van de WNRA en WAB zijn een aantal aanpassingen gedaan in overleg met bestuur en/of beleidsmedewerkers gemeenten:

- Nieuwe doelgroepen in MidZuid A.I.D. B.V. volgen de arbeidsvoorwaarden van MidZuid B.V. in afwachting van ontwikkelingen m.b.t. (collectieve) arbeidsvoorwaarden voor deze doelgroep.
- Verhoogde kosten WW premie en verhoogd risico einde dienstverband evenals de gedaalde werkbare uren als gevolg van hogere verlofrechten in de arbeidsvoorwaarden MidZuid B.V. in de rekentool detachingsvergoedingen voor de nieuwe doelgroepen verdisconteerd.
- Vooralsnog zijn er geen gevolgen voor de reguliere medewerkers. Mogelijkerwijs zijn er gevolgen bij als de cao SGO van toepassing wordt verklaard op deze groep. Het advies is overgenomen om na te denken over de wenselijke status van deze groep medewerkers en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen bij eventuele aansluiting cao SGO. Er is een eerste kostenvergelijking gemaakt tussen arbeidsvoorwaarden cao SGO en MidZuid B.V.

We hebben een aanvullende procedure voor dienstverbanden Beschut Werk beschreven en geïmplementeerd. Het doel van deze procedure is om het financiële werkproces Beschut Werken beter te stroomlijnen. Een en ander naar aanleiding van onduidelijkheid in de uitvoering m.b.t. trajecten voor Wajongers. Daarnaast was er stroomlijning nodig bij de verrekening van de no-risk-polis in geval van loonkostensubsidie. Dit is gebeurd in samenspraak met beleidsmedewerkers en controllers van de Dongemondgemeenten.

We zijn gestart met de pilot praktijkverklaring, samen met WVS. Hiervoor is via de centrum gemeente subsidie aangevraagd. Een praktijkverklaring heeft tot doel om mensen die niet in staat zijn een theoretische mbo leerweg te volgen, via de praktijk de mbo bouwstenen te laten behalen. Zo lukt het mensen te ontwikkelen in werk en hen een perspectief op de arbeidsmarkt te geven. Enkele praktijkbegeleiders van MidZuid hebben hiervoor een opleiding gevolgd. In 2019 zijn 2 praktijkverklaringen uitgereikt. Daarnaast is er een tool voor arbeidsontwikkeling ontwikkeld. Hierin is het competentiemodel van Talent6 opgenomen. De pilot wordt in 2020 vervolgd. Hiervoor worden mogelijkheden onderzocht om een werkproces te beschrijven en uit te rollen.

In 2019 is de beleidsnotitie dienstverbanden participatiewet opgesteld en besproken met consultants, beleidsmedewerkers en bestuur. Deze dienstverbanden hebben een re-integratiedoelstelling. In deze beleidsnotitie zijn de activiteiten t.b.v. de in- door- en uitstroom beschreven. In de praktijk blijkt dat er een aantal mensen zijn die 'te goed' zijn voor beschut en 'te slecht' voor de reguliere arbeidsmarkt, waardoor het niet lukt om uitstroom binnen de termijn van tijdelijke dienstverbanden kunnen worden gerealiseerd. De notitie is bedoeld om inzicht te geven in de uitvoering en doelstelling van deze dienstverbanden, dient als leidraad voor consultants en als praatstuk met gemeenten.

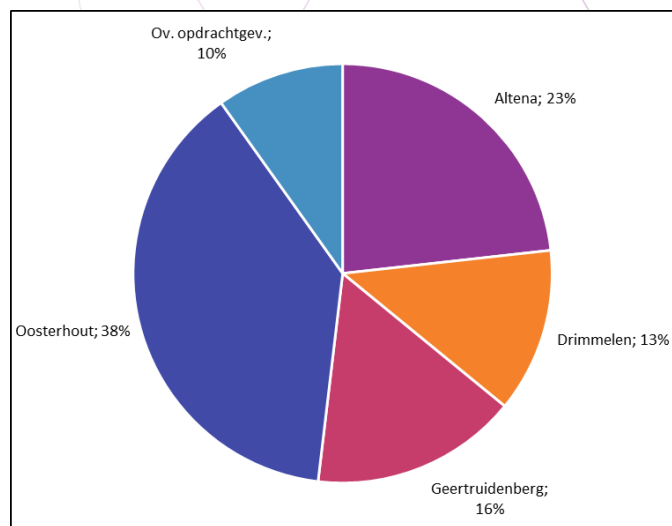
Het operationeel resultaat op participatieactiviteiten is € 57.000 negatief (begroot: nihil). Dit negatieve resultaat wordt vooral veroorzaakt doordat er een verschuiving plaats heeft gevonden van enerzijds de onderdelen trajectbegeleiding en participatieverklaringstraject statushouders naar anderzijds loonwaardebepalingen en jobcoaching.

Geleverde producten

Onderstaand overzicht geeft de in 2019 afgenomen losse producten en afgenomen trajecten weer per gemeente:

Participatieproducten 2019		Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Ov. opdrachtgev.	Totaal 2019	Totaal 2018
Werk								
Arbeidsovereenkomst Participatiewet/Sociale Detachering		5	6	12	9		32	19
Arbeidsmatige dagbesteding		1		1			2	2
Leerwerken		10	10	21	33	1	75	107
Leerwerken en motivatie		1		2	1		4	-
Leerwerken en Sollicitatiebegeleiding					2		2	8
Leerwerken en Taal op de werkvloer		11	8		11		30	22
Proeflokaal overeenkomst			1				1	-
School Stage (m.n. PRO/VSO)		11	2	2	10	1	26	29
Stage					1		1	-
Vrijwilliger					1	2	3	-
	<i>Totaal werk</i>	39	27	38	68	4	176	187
Diagnose								
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Arbeidsdeskundig							-	14
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Medisch		1					1	14
Intake		1	1	5	15	1	23	-
Loonwaardebepaling Talent6		32	22	15	36	31	136	111
Opstellen IOP							-	2
Praktijkassessment							-	8
Psychodiagnostisch onderzoek							-	1
	<i>Totaal diagnose</i>	34	23	20	51	32	160	150
Opleiding en training								
Trajectbegeleiding					2		2	26
Jobcoaching		26	4	10	42	6	88	55
Participatieverklaring statushouders								19
	<i>Totaal opleiding en training</i>	26	4	10	44	6	90	100
Totaal		99	54	68	163	42	426	437

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



5. WSP MidZuid

Het WerkgeversServicepunt (WSP) MidZuid is een succesvolle samenwerking van de Dongemond gemeenten, het UWV en MidZuid, 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 MidZuid maakt de verbinding met de samenwerkende partijen. De opdracht is het realiseren van duurzame plaatsingen. De definitie van duurzame plaatsingen is in 2018 opnieuw vastgesteld en betekent een plaatsing voor minimaal 6 maanden van mensen die onder de Participatiewet, WW, Wajong en Wsw vallen.

Wat is er in 2019 bereikt?

De samenwerking is op initiatief van de wethouders sociale zaken van de Dongemond gemeenten herijkt en vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst 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. Het WerkgeversServicepunt is ondergebracht bij MidZuid B.V. en voert ook in 2019 de opdracht in nauwe samenwerking met bedrijven, gemeenten en het UWV uit.

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

In 2019 is er verder gewerkt aan de positionering van WSP West-Brabant, waar MidZuid een subregio van is. Er is een gezamenlijk marktwerkingsplan tot stand gekomen, een verbetering van de website doorgevoerd en er is een uniforme handleiding geïntroduceerd door communicatie, over hoe de dienstverlening met werkgevers ingericht moet worden. In de subregio Dongemond is een multidisciplinair team ingericht waarin adviseurs van het UWV en WSP MidZuid samen plaatsingen realiseren, trainingen volgen en het registratiesysteem van het UWV gebruiken.

Regionaal is er ingezet om sectorteam te formeren. Vanuit elke subregio van WSP West-Brabant wordt er iemand afgevaardigd voor dit team, met specifieke kennis over de betrokken branche. Gezamenlijk zullen zij ontwikkelingen bespreken en de kansen voor het plaatsen van mensen binnen deze branches stimuleren, door kennis te delen en evenementen te organiseren. De eerste opdracht voor deze sectorteam is het nieuwe project "Perspectief op werk".

Het gaat om de volgende 4 sectoren:

- Logistiek & Techniek
- Groenvoorziening
- Detailhandel & Horeca
- Zorg & Schoonmaak

Er zijn in 2019 weer diverse evenementen geweest, waarbij een nieuw initiatief is genomen door “Naar de werkvloer” te organiseren. Dit is een laagdrempelige informatie- en banenmarkt voor kandidaten uit het doelgroepregister. Kandidaten kregen informatie over diverse functies binnen een viertal branches en konden hierover in gesprek met werkgevers. Dit evenement vond plaats bij MidZuid en gebeurde in nauwe samenwerking met Praktijkschool De Zwaai kom. Dit was succesvol en zal in 2020 een vervolg krijgen en worden uitgebreid voor heel Dongemond. Verder waren de banenbeurzen wederom succesvol met een groot aantal werkgevers (ca. 65) en kandidaten van o.a. gemeenten en UWV, die geleid hebben tot een groot aantal plaatsingen.

Met de gemeente Oosterhout zijn goede afspraken gemaakt over het proces van matching, waardoor de verbeterde samenwerking heeft geleid tot het ruimschoots behalen van de doelstelling. Voor gemeente Altena is eind 2019 een soortgelijk werkproces ingevoerd.

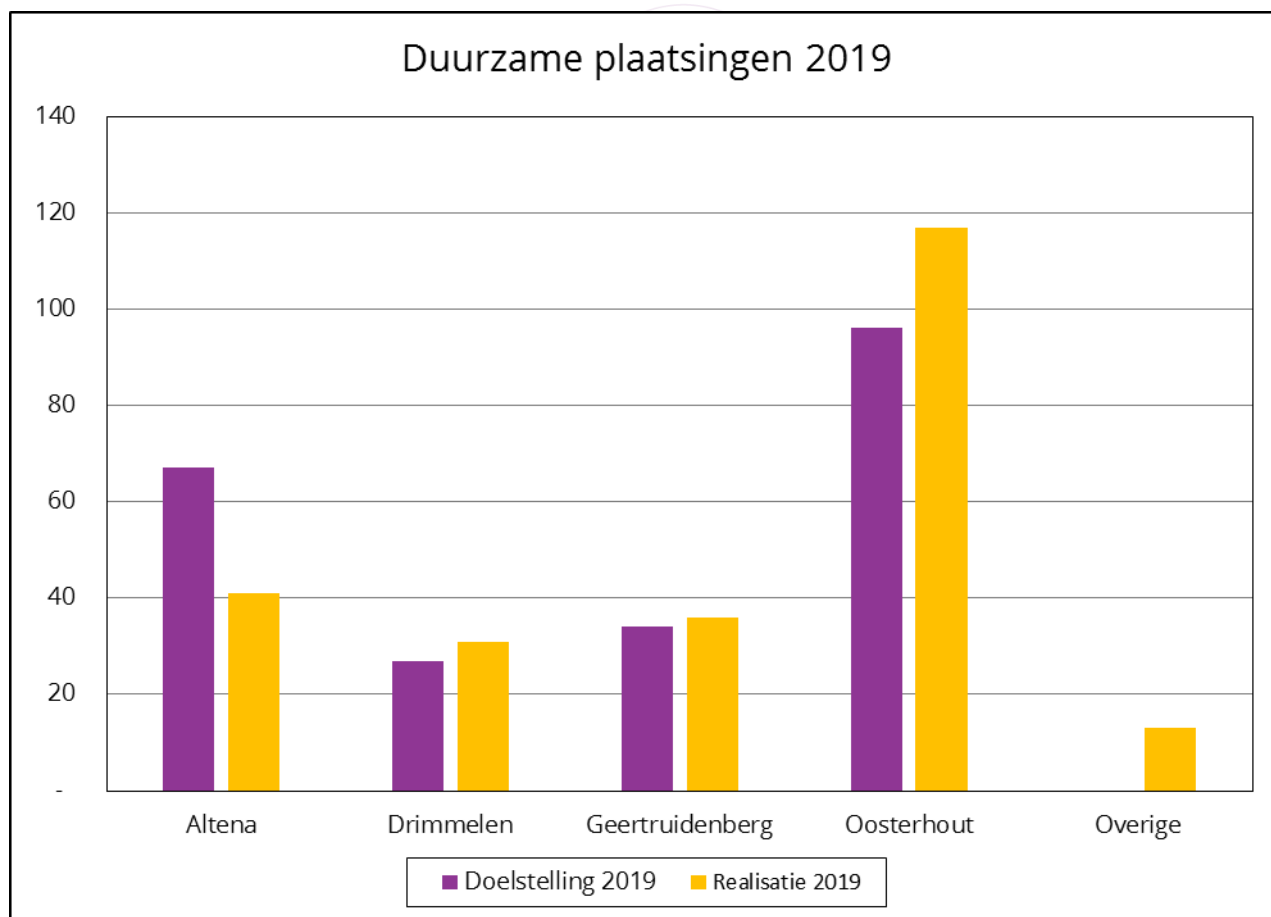
Qua bezetting is eind 2018 een werkgeversadviseur aangetrokken, die na een jaar tijd besloten heeft haar werkzaamheden binnen MidZuid als consulent te gaan vervullen. Per 1 november 2019 is weer een vacature geplaatst, die begin 2020 zal worden ingevuld (24 uur). Deze adviseur zal zich met name gaan richten op de verbinding met de gemeente Altena.

Doelstellingen en realisatie

Ondanks de veranderde arbeidsmarkt, waarbij kandidaten gemiddeld een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, is het WSP in 2019 met 238 plaatsingen ruimschoots geslaagd in het behalen van de doelstelling van duurzame plaatsingen (224), dit in tegenstelling tot 2018. Van dit aantal is circa 33% een plaatsing van kandidaten uit het doelgroepregister.

Duurzame plaatsingen 2019

	Doelstelling 2019	Realisatie 2019
Altena	67	41
Drimmelen	27	31
Geertruidenberg	34	36
Oosterhout	96	117
Overige	-	13
	224	238



Financiën 2019

Met ingang van 2018 heeft WSP MidZuid een eigen begroting en gemeentelijke bijdrage. In onderstaand overzicht zijn de begrote en realisatie cijfers over 2019 weergegeven. Dit overzicht is ook opgenomen in de jaarrekening van over 2019, waardoor de accountantsverklaring bij deze jaarrekening ook betrekking heeft op de cijfers van WSP MidZuid.

Bedragen * € 1.000

	Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
Kosten			
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	395	448	340
Inhuur jobcoaching	32	32	30
Organisatie banenbeurzen / verkoopkosten	29	15	24
Bijdrage in regionale kosten	-	-	16
Uitvoeringskosten:			
- gebruik kantoorruimten	16	16	16
- kosten ICT en telefonie	34	34	31
- auto- en reiskosten	39	27	25
- diversen (kantoorbenodigdheden e.d.)	11	10	11
- kosten overhead	37	37	36
Totaal kosten	593	619	528
Opbrengsten			
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	29	25	25
Gemeentelijke bijdrage	594	594	580
Totaal opbrengsten	623	619	605
Saldo (+ = batig)	29	-	77

Ten opzichte van de begroting is sprake van een positief resultaat van € 29.000. Dit betreft vooral de personele kosten. De opbrengsten uit externe financieringsbronnen betreffen subsidies voor 2 projecten.

6. Arbo rapportage

Per Arbo-onderwerp is teruggekeken naar 2019 en zijn er aanbevelingen voor 2020 gedaan.

6.1 Agressie

Meldingen

- Agressie: in 2019 is er 1 agressiemelding binnengekomen.
- Bedrijfsinterventieteam (BIT): er is geen beroep gedaan op het BIT om in te grijpen
- Ophalen medewerker: in 2019 is niemand opgehaald door de politie.

Agressie	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Q1	2019 Q2	2019 Q3	2019 Q4	2019 Totaal
Meldingen	3	1	5	0	0	0	1	0	0	1
Spoedinzet BIT	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Ophalen medw.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Wat heeft er plaatsgevonden in 2019

In 2019 is er 1 melding van agressie geweest.

Het BIT is niet opgeroepen in noodsituaties en is niet preventief ingezet. Ook zijn er geen medewerkers door de politie opgehaald.

Hoewel het niet precies te meten is, kan wel gesteld worden dat het agressiebeleid zijn effect heeft. Het veelvuldig trainen van medewerkers en de voortdurende aandacht voor het tegengaan van agressie werpt zijn vruchten af. Van medewerkers komt regelmatig feedback dat ze zich relatief prettig (lees veilig) voelt op de werkvloer.

Het BIT is inmiddels helemaal opgegaan in het BHV-team. Aanspreekpunt voor BIT is per 2020 de ploegleider BHV Sandra Klerx.

Aanbevelingen

- Het bestaande beleid voortzetten;
- Indien nodig het beleid aanpassen aan de veranderende doelgroep;
- Basistraining voor BIT-specialisten blijvend aanbieden;
- Ieder jaar een BIT-oefening inplannen (evt. in combinatie met ontruimingsoefening).

6.2 Ongevallen

Meldingen

In 2019 zijn er 6 meldingen geweest: 4 ongevallen, waarvan geen enkele die verzuim ten gevolge heeft gehad, en 2 incidenten.

Ongevallen	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Q1	2019 Q2	2019 Q3	2019 Q4	2019 Totaal
Met verzuim	6	7	5	6	5	0	0	0	0	0
Zonderverzuim	9	16	17	15	2	2	0	2	0	4
Incidenten	7	11	14	2	6	1	0	1	0	2
Aantal verzuimdagen	82	51	42	104	61					0

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

- Er zijn extra (werk)instructies opgesteld;
- Scherpe punten zijn verwijderd;
- Er is een instructie opgesteld voor het dragen van handschoenen bij bepaalde werkzaamheden;
- Er heeft een extra controle plaatsgevonden op het dragen van veiligheidsschoenen (industrie).

Wat heeft er plaatsgevonden in 2019

In geheel 2019 zijn er minder meldingen gedaan ten opzichte van de voorgaande jaren. Voor het eerst sinds het bijhouden (2010) zijn er geen verzuimdagen geweest naar aanleiding van ongevallen. Het is nog niet te zeggen of dit een trend is/wordt.

Aanbevelingen

- Het bestaande beleid voortzetten;
- Plan van aanpak van de RI&E uitvoeren;
- Het belang van het melden van ongevallen en incidenten blijvend benadrukken (toolboxmeetings en werkoverleggen);

6.3 Klachten/Bezwaren

Klachten	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Q1	2019 Q2	2019 Q3	2019 Q4	2019 Totaal
Klantbetrokkenheid	12	13	14	6	2	0	0	0	0	0
Overig/particulier	7	5	0	1	1	0	0	0	0	0
Intern	6	3	9	0	1	0	0	1	2	3
Bezwaren	8	4	4	0	1	0	0	0	1	1
Totaal	33	25	27	7	5	0	0	1	3	4

Wat heeft er plaatsgevonden in 2019

In 2019 zijn 4 klachtmeldingen/bezwaren binnen gekomen. Bij de klachten waren geen klanten/partners betrokken. Alle meldingen zijn volgens procedure afgehandeld. Het lagere aantal klachtmeldingen t.o.v. eerdere jaren heeft deels te maken met de afspraak uit 2017 dat de kleinere productieklachten rechtstreeks door werkvoorbereiding worden afgehandeld.

De belangrijkste verbetermaatregelen die in 2019 zijn genomen n.a.v. de meldingen zijn:

- Het aanpassen van werkmethodes, instructies en/of procedures.

Aanbevelingen

- Het bestaand beleid voortzetten;
- Evalueren over de afspraak om de kleinere productieklachten door werkvoorbereiding af te laten handelen.

6.4 Overige Arbozaken

In 2019 is een RI&E/werkbelevingsonderzoek gehouden. Dit gebeurt in een driejaarlijkse cyclus. De rapportage en plan van aanpak zullen medio 2020 gereed zijn. De resultaten zijn nog niet meegenomen in deze rapportage. Het plan van aanpak n.a.v. het RI&E/werkbelevingsonderzoek in 2016 is begin 2017 aangenomen door het MT. De belangrijkste doelstellingen uit het plan van aanpak zijn opgenomen in deze Arbo rapportage.

Communicatie en afstemming

Op het gebied van communicatie en afstemming zijn in 2017, 2018 en 2019 een aantal zaken opgestart dan wel aangepast.

- Project 'Wie doet wat'. Medewerkers lopen een dagdeel met elkaar mee;
- Het MT overlegt wekelijks 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;
- Er is een communicatieadviseur in dienst getreden;
- Het takenpakket van de managementassistente is uitgebreid op het gebied van communicatie;
- Bij het project herpositionering is, naast de OR een afvaardiging van de medewerkers betrokken;
- Bij personeelsbijeenkomsten is veel aandacht geweest voor communicatie;
- De nieuwsbrieven worden frequenter verzonden.

Participatiewet

Er komen steeds meer nieuwe collega's uit de Participatiewet. We zitten nog in het proces van ontdekken en uitzoeken hoe de integratie van verschillende doelgroepen het best vorm zal krijgen. De verschillende doelgroepen werken wel steeds meer door- en met elkaar.

Werkomstandigheden

- Bij productie is het project van de nieuwe indeling hallen afgerond. Er zijn activiteiten samengevoegd en er is een prikkelarme ruimte ingericht. De afdeling is voorzien van nieuwe werktafels en de stoelen zijn voor een groot deel vervangen. De werkleiding heeft een opleiding ergonomie gevolgd.
- Bij de groenvoorziening is er nieuwe huisvesting in Geertruidenberg en in Sleewijk. Het huisvestingsprobleem in Oosterhout wordt meegenomen in het integraal huisvestingsplan van MidZuid.
- Op de meeste kantoorwerkplekken zijn zit/stabureaus geplaatst.

Detachering.

In 2017 zijn afspraken gemaakt om de veiligheid van de gedetacheerde medewerkers te borgen. Hiervoor zijn de bestaande checklijsten aangepast. Voordat de samenwerking met een bedrijf start, wordt gecheckt door de commerciële medewerker wat de arbeidsomstandigheden en veiligheidsnormen zijn van het bedrijf. De consultants zijn verantwoordelijk voor de voorlichting aan medewerkers over de arbeidsomstandigheden en de veiligheidsnormen. Dit doen zij aan de hand van een checklijst en vindt plaats voor aanvang van het werk. In 2018 en 2019 is een inhaalslag gedaan, zodat bij vrijwel alle individuele detacheringsoopdrachten de checklijsten ingevoerd zijn. De inhaalslag voor checklijsten zal nog worden afgerond bij alle overige externe opdrachten, zoals groepsdetachering, schoonmaak etc.

Discriminatie

Er is aangehaakt bij een landelijke campagne via posters in de werkruimten en verspreiding van deze boodschap op de verschillende beeldschermen bij MidZuid.

Aanbevelingen

- De rapportage van het RI&E/werkbelevingsonderzoek 2019 afmaken inclusief het plan van aanpak;
- Het nieuwe plan van aanpak uitvoeren;
- Meer aandacht voor de BHV-organisatie en -uitvoering;
- Vanaf 2020 BHV en BHV-oproepen opnemen in deze rapportage.

7 Jaarverslag ondernemingsraad

Algemeen

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

De OR heeft in 2019, 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 nieuwe OR vorm te geven.

De speerpunten voor 2018 -2019 waren; Focus op de vorming van de p-wet en SW medewerkers, instroom nieuwe medewerkers, arbeidsomstandigheden voor de gehele organisatie en haar medewerkers en meer bekendheid geven aan de OR.

Onderwerpen

De OR heeft zich in 2019 met veel zaken bezig gehouden. Hierbij is zowel aandacht besteed aan de speerpunten van de ondernemingsraad als aan de reguliere agendapunten.

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,
- Bedrijfsplan 2019 en jaarverslag en begroting 2020 zijn behandeld.
- De WAB en de gevolgen voor de medewerkers
- De uitvoering van de AVG en de gevolgen hiervan voor de organisatie (zoals bijvoorbeeld de rechten van betrokkenen, de gedragsregels en privacy missie en – statement).
- Kwaliteitsonderzoek Cedris is bekeken en beoordeeld.
- Enquête en interview van de RI&E is ter advisering geagendeerd bij de OR en hierdoor zijn er aanpassingen doorgevoerd. Ook hebben leden van het DB en PVGWM de interviews bijgewoond.
- Getracht om een kennismaking met de Verzuimconsulent en de bedrijfsarts in te plannen. Dit voor inzicht in de werkzaamheden van hen. I.v.m. wisseling van bedrijfsarts is het nog niet mogelijk in te plannen. In 2020 wordt dit opnieuw ingepland.
- Er heeft een positief gesprek met het bestuur van MidZuid en afgevaardigden van de OR plaatsgevonden. De frequentie van deze gesprekken gaan in 2020 dan ook verhoogd worden vanwege sollicitatieprocedure van de nieuwe Algemeen Directeur in 2021.

- De nieuwe naam MidZuid en huisstijl doorvoeren binnen de organisatie.
- Daarnaast heeft de OR zelf initiatieven genomen rond enkele onderwerpen zoals het uitbreiden van het kledingpakket/schoeisel en het onderzoeken van de werkdruk, d.m.v. de RI&E, belijning op de werkvloer, afdak voor de collega's die wachten op het collectief vervoer, cartridges en mobieltjes geschonken aan een goed doel en aanbesteding voor het collectief vervoer is behandeld en goedgekeurd. Dit alles wordt in 2020 verder doorgezet.
- De mobiliteitsregeling is behandeld in de OR van 2018 en goedgekeurd door de huidige OR van 2019 op 29 januari 2019.
- Het vrijwilligersbeleid is herijkt en goedgekeurd op 8 oktober 2019.
- Het OR regelement is aangepast op de nieuwe huisstijl en waar nodig aangepast.
- Cliëntenraad Oosterhout wordt nog een deelnemer voor gezocht. Drimmelen is voorzien van een deelnemer. De andere drie gemeenten zijn benaderd, Altena heeft aangegeven geen cliëntenraad meer te hebben.
- Opleidingsplan voor 2019 is goed gekeurd door de OR. Het opleidingsplan voor 2020 is behandeld en wordt na beantwoording op vragen goedgekeurd door de OR.
- Qua communicatie en bereikbaarheid van de OR is geopperd en in werking gesteld dat er OR-brievenbussen komen bij de groenlocaties.
- In 2020 start er een nieuwe bestuurder, Jeroen van der Geest. Hij heeft kennisgemaakt met de OR. De OR heeft in 2019 afscheid genomen van de oud-bestuurder Egbert Lichtenberg.

De OR heeft in deze zaken geadviseerd en ingestemd en meegedacht, soms onder voorwaarden. Hierbij is vooral kritisch gekeken naar de gevolgen van de te nemen beslissingen m.b.t de medewerkers.

Ook is de OR aanwezig geweest bij een deel van de toolboxen die door de bestuurder gegeven zijn aan de medewerkers. De OR heeft vragen kunnen beantwoorden die medewerkers eventueel hadden over de OR. Daarnaast is er opnieuw aandacht besteed aan het kenbaar maken van de agenda's via de publicatieborden door de Commissie Communicatie.

De samenstelling van de OR in 2019

Voorzitter: Peter Beljaars

Vicevoorzitter: Johan Lankhaar

Secretaris: Marja Huibregt-van Helden tot 16-07-2019, Jolanda van Leent is de huidige secretaris. Jaap Korevaar ondersteund Jolanda in haar werkzaamheden.

Leden: Peter Beljaars, Johan Lankhaar, Jolanda van Leent, Jaap Korevaar, Marja Huibregt van Helden, Matty de Been, Jack Huibregt van Helden, Chris Groeneveld, Wino Mureau, Mario Soeters, Marie-Louise Janvier, Eric Kuijpers, Anneke Pruijser.

Ten behoeve van de verslaglegging en archivering van fysieke OR-stukken is ondersteuning verleend door Lisa van Mourik.

Mario Soeters is sinds 23 december 2019 geen lid meer van de OR. Wino Mureau is wegens privé omstandigheden een groot deel van de OR vergaderingen niet aanwezig geweest.

Commissie en werkgroepen

De OR heeft in 2019 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 en ondersteuning)
- De commissie PVGWM (personeel, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu)
- De werkgroep Communicatie (met name communicatie naar de achterban)

Vergaderingen

OR-vergaderingen: 11

Overlegvergaderingen met de bestuurder: 6

Informeel overleg met het bestuur van MidZuid: 1

Overleg DB met bestuurder: totaal 18

Overleg DB: Eens per 14 dagen

De commissie en werkgroepen hebben ook meerdere malen vergaderd. 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.

Verkiezingen

Na de wijziging van het reglement in 2016 treedt de ondernemingsraad getrap af. De zittingsduur van de leden van de ondernemingsraad is vier jaar. Na twee jaar van elke zittingsperiode treedt de helft van de leden af volgens een door de ondernemingsraad tevoren opgesteld rooster van aftreden.

Volgens het rooster van aftreden zal in 2020 nieuwe verkiezingen zijn en moeten huidige leden hun plek in de ondernemingsraad beschikbaar stellen. Dit jaar gaat dit om de volgende leden: Chris Groeneveld, Jolanda van Leent, Jack Huibregt-van Helden, Johan Lankhaar, Matty de Been. Als zij in de OR willen blijven, moeten zij zich opnieuw verkiesbaar stellen. De secretaris zal in september starten met de nieuwe verkiezingen.

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 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 toolboxmeetings en de OR zal ook gaan aanschuiven bij werkoverleggen en personeelsbijeenkomsten van het regulier personeel.

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

De speerpunten voor de OR zijn in 2020

- Focus op WSW en participatiewet
- Invoering van de WAB
- Instroom nieuwe medewerkers
- Werkdruk/ veiligheid
- Huisvesting
- Arbeidsomstandigheden en
- Meer bekendheid geven aan de OR

De OR gaat er vanuit dat 2020 weer een druk jaar wordt. De instroom en doorstroom van nieuwe medewerkers (o.a, statushouders en Beschut Werkers en p-wetters) zal toenemen.

Afname van de huidige groep WSW'ers. Dit alles heeft invloed op het hele bedrijf en dus zal de OR hieraan veel aandacht besteden. Ook worden er nieuwe verkiezingen gehouden binnen de OR, dit zal rond september 2020 starten.

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

We gaan ervoor! De OR werkt voor iedereen!

8. Bijlagen

8.1. Bijdrage per gemeente

Overzicht gemeentelijke bijdragen, inclusief te bestemmen resultaat.

	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Totaal
Gemeentelijke bijdrage:					
Voorschot	512.433	220.966	285.407	807.194	1.826.000
Afrekening	-1.897	12.320	18.863	-29.286	0
Totaal gemeentelijke bijdrage	510.536	233.286	304.270	777.908	1.826.000
Te bestemmen resultaat:					
Resultaat op vaste lasten	15.220	6.904	8.855	25.748	56.727
Resultaat op overige activiteiten	-89.116	-40.722	-53.116	-135.740	-318.694
Mutatie reserve	-2.753	-1.258	-1.641	-4.194	-9.846
Te verrekenen resultaat/reserves	-76.650	-35.076	-45.902	-114.185	-271.813
Totale bijdrage per gemeente	433.886	198.210	258.368	663.723	1.554.187
Te verrekenen met gemeenten					
Gemeentelijke bijdrage	-1.897	12.320	18.863	-29.286	0
Afrekening resultaat/reserves	-76.650	-35.076	-45.902	-114.185	-271.813
Totaal afrekening	-78.547	-22.756	-27.039	-143.471	-271.813