



Uitgebreide jaarverslag 2020

van

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

Dagelijks Bestuur, 20 mei 2020

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 2020 in vogelvlucht	4
2.	Sociaal jaarverslag	9
2.1	Ontwikkeling in aantal medewerkers en taakstelling	9
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	34
4.5.	Facilitaire dienstverlening	36
4.6.	Participatieactiviteiten	39
4.7	Personeel en Organisatie	41
5.	WSP MidZuid	43
6.	Arbo rapportage	48
6.1	Algemeen	48
6.2	Ongevallen	50
6.3	Klachten/Bezwaren	51
6.4	BHV	51
7	Jaarverslag ondernemingsraad	52
8	Archivering 2020	52
9	Bijlagen	53
9.1.	Bijdrage per gemeente	53

1 Jaarverslag op hoofdlijnen

1.1 Inleiding

In dit uitgebreide jaarverslag presenteert MidZuid de resultaten over het jaar 2020, zowel inhoudelijk als financieel. Naast het jaarverslag 2020 en dit uitgebreide jaarverslag 2020 zijn nog twee (officiële) stukken opgemaakt, zijnde de jaarrekeningen 2020 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en van MidZuid B.V. Deze twee 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 uitgebreide 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.

1.2 Het jaar 2020 in vogelvlucht

Corona

Natuurlijk heeft de wereldwijde pandemie van dit jaar ook grote effecten voor de dienstverlening en het werkgeverschap van MidZuid. Naast het verlies aan opdrachten en omzet hebben we veel extra inzet moeten plegen in de begeleiding van onze medewerkers. Inmiddels zijn panden, vervoermiddelen en ook processen aangepast om door te kunnen werken op een veilige manier. Voor het (crisis)management bij MidZuid zijn bij alle te nemen maatregelen de adviezen van het RIVM leidend. Financieel worden de negatieve gevolgen voor 2020 opgevangen door een extra bijdrage voor de SW-bedrijven vanuit het rijk. Naast deze extra bijdrage zijn er diverse financiële meevallers geweest in 2020, waardoor we ruim in onze middelen zitten en verder geen extra financiële bijdrage nodig hebben gehad van de deelnemende gemeenten. We voorzien wel dat voor 2021 de negatieve financiële effecten groter zullen zijn.

Doorontwikkeling MidZuid

In 2019 is de strategische doorontwikkeling van MidZuid van start gegaan onder de naam “Samen groeien in Werk”. In 2020 is de werkwijze hieromtrent gewijzigd en omgezet in een projectmatige aanpak om samen met de deelnemende gemeenten dit verder vorm te geven. Het bestuur heeft vervolgens de directie opdracht gegeven om samen met een stuurgroep, mede vormgegeven met de gemeentesecretarissen, te werken aan de doorontwikkeling van de organisatie. Deze doorontwikkeling betreft drie pijlers:

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

De aanleiding van deze opdracht is de constatering dat MidZuid gewaardeerd wordt en erkend wordt in haar dienstverlening, maar dat er in gesprekken met de gemeenten ook geconstateerd is dat er verbeteringen mogelijk zijn. De wendbaarheid van de organisatie zal moeten worden vergroot. De competentie samenwerken zal steeds meer worden aangesproken. In december 2020 heeft het bestuur de projectplannen en bijbehorende begroting goedgekeurd, zodat er gestart kon worden met de uitwerking.

MetWerk

Vorig jaar is in de arbeidsmarktregio het initiatief genomen voor de oprichting van een platform van en voor werkgevers. Dit platform moet worden gedragen door ondernemers. Het doel is het stimuleren van inclusief werkgeverschap. Door het niet kunnen organiseren van bijeenkomsten is de start van het platform behoorlijk belemmerd. Inmiddels is de stichting wel opgericht en worden er plannen gemaakt voor een eerste bijeenkomst.

Ontwikkelingen in het sociale domein

Vooruitlopend op een grotere wettelijke taak voor gemeenten is samen met de gemeenten nagedacht over de invulling van duale inburgering. Eind 2019 is door de vier gemeenten gezamenlijk gestart met duale inburgering voor een groep statushouders bij MidZuid, welke groep in 2020 verder is uitgebreid. In totaal zijn er 46 leerwerktrajecten duale inburgering uitgevoerd. Het voordeel is dat inburgeren, ontzorgen, maatschappelijke begeleiding en re-integratie daarmee door de gemeenten integraal kan worden opgepakt. Dit biedt de mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en de regierol vorm te geven ter voorbereiding op de nieuwe wet Inburgering. Dit project zal verder geëvalueerd worden om in 2022 klaar te zijn voor de uitvoering van deze opdracht. In totaal zijn er in 2020 105 leerwerktrajecten uitgevoerd door MidZuid.

Landelijke uniforme loonwaardebepaling

MidZuid heeft vanuit loonwaardesysteem Talent6 en als afgevaardigde van Cedris deelgenomen in landelijke werkgroepen. Resultaat is dat de 6 gevalideerde systemen gaan werken met 1 uniforme methode. In de toekomst blijft MidZuid aansluiten bij werkgroepen

om ontwikkeling en beheer van deze uniforme methode te borgen. De uniforme methode wordt ingevoerd op 1 juli 2021. WVS, MidZuid en Rijk van Nijmegen werken met Talent6. MidZuid zorgt voor herscholing van de deskundigen.

Landelijke ontwikkelingen

Met het programma "Breed offensief" wordt gewerkt aan verbetering van regelgeving en wegnemen van belemmeringen die in de uitvoering ervaren worden. Met het programma Perspectief op Werk krijgen de regio's extra geld en in West-Brabant willen we dat benutten om samen met het bedrijfsleven in 4 sectoren leer-werkstraten te bouwen waarin we inwoners via een traject naar werk toe kunnen leiden. Inmiddels is er achter de schermen ook hard gewerkt aan een arbeidsvoorwaardenregeling voor de nieuwe doelgroep. Deze verwachtingen zijn positief gestemd. Uit de evaluatie van de participatiewet komt duidelijk naar voren dat de infrastructuur van de sociale werkbedrijven als een belangrijke pijler voor de arbeidsmarkt moet worden gezien.

De wet vereenvoudiging banenafpraak is in de tweede helft van 2020 naar de Tweede Kamer gegaan. 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. De samenwerking in de regio met diverse partners is verder voortgezet. Belangrijk is de samenwerking met de collega-bedrijven WVS en ATEA. Verder kan gedacht worden aan de samenwerking in de vorm van het Regionaal Werkbedrijf, de samenwerking in het CMT en met het UWV.

WSP MidZuid

Sinds 2018 heeft het WerkgeversServicepunt (WSP) MidZuid een eigen begroting en financiering via gemeentelijke bijdrage. Om ook inzicht te geven in de plaatsingen, activiteiten en financiën van WSP MidZuid is daarvoor in deze rapportage een afzonderlijk hoofdstuk opgenomen. In 2020 zijn door WSP MidZuid 209 duurzame plaatsingen gerealiseerd. Dat is door Corona minder dan de doelstelling van 242 duurzame plaatsingen.

Personele ontwikkeling MidZuid

Het aantal doelgroepmedewerkers is, uitgedrukt in fte's, in totaal in 2020 iets verlaagd. Een toename is vooral te zien bij Beschut werk (+11) en Participatiewet (+7). Een afname is vooral te zien bij de Wsw (-39), wat een uitzonderlijk hoog aantal is. In de reguliere formatie hebben

enkele mutaties plaatsgevonden, passend binnen de begroting. Per saldo heeft dit niet geleid tot een toename van het aantal medewerkers. Wel zijn er, zoals in het bedrijfsplan 2020 opgenomen, twee vakkrachten binnen de reguliere formatie aan de slag gegaan. Eind 2020 heeft de algemeen directeur een andere functie aanvaard met ingang van 1 februari 2021. Ten tijde van het opmaken van dit verslag is een interim algemeen directeur aangesteld die per 1 maart 2021 is gestart en is de procedure voor het aanstellen van een nieuwe algemeen directeur in volle gang.

Onderzoek verzuimanalyse en interventiemogelijkheden

Vorig jaar hebben we ter verbetering van de verzuimcijfers het administratieve proces poortwachter bij leidinggevendenden weggehaald en bij consultants belegd. Dit om leidinggevendenden meer ruimte te geven zich te richten op begeleiding en re-integratie in werk. Het ziekteverzuim bij MidZuid is nog steeds hoog, hoger dan gemiddeld in de branche. Dit terwijl iedereen het gevoel heeft er alles aan te doen. Hierom hebben we onderzoek uitgevoerd om te kijken wat we anders kunnen doen.

Conclusie is dat er zowel bij frequent als bij langdurig verzuim mogelijkheden zijn om het verzuim te beïnvloeden door een strakke sturing op gedrag van medewerkers en door medewerkers, die vanuit medische klachten aanpassingen of behandeling nodig hebben, te faciliteren. Er is een interventie aanpak met een aantal onderwerpen geformuleerd. Onderdeel is de rol en de competenties van de arbodienst. Dit is meegenomen in de aanbesteding Arbodienst die in de tweede helft 2020 op de planning stond.

Arbodienstverlening

Eind 2020 liep de Cedris aanbesteding af, met nog 2x een verlengingsmogelijkheid van 1 jaar. Er ontstond de mogelijkheid om een nieuwe keuze te maken binnen de Cedris aanbesteding. Omdat we bij MidZuid te maken hebben met een bovengemiddeld ziekteverzuim, hebben we de gelegenheid aangegrepen om vernieuwde dienstverlening en verzuimbeleid te realiseren. Tweede helft 2020 heeft hiertoe een keuzeproces plaatsgevonden met 2 Arbodiensten en heeft de voorbereiding voor implementatie plaatsgevonden. De nieuwe dienstverlening gaat 1 januari 2021 van start voor de duur van 2 jaar en wordt projectmatig vormgegeven ten behoeve van het behalen van doelstelling en resultaten.

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 2020 is de urenregistratie overgegaan op AFAS en is afscheid genomen van TimeTell. AFAS wordt jaarlijks verder ontwikkeld door de processen binnen MidZuid in een workflow vast te leggen.

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. Ook in 2020 is deze adviseur hierbij betrokken.

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 een ongevraagd advies geven met als referentiekader de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI). In 2020 is er een verder plan van aanpak opgesteld voor de uitvoering van de benodigde werkzaamheden.

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 is in 2020 opgeleverd en doorvertaald naar een plan van aanpak voor verdere verbeteringen.

BHV

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

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 uitkomsten van het lopende proces voor de doorontwikkeling van MidZuid vormt uiteindelijk de basis voor het huisvestingsplan. De eindrapportage van het huisvestingsplan wordt in de tweede helft van 2021 verwacht.

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 en wordt dit mede gekoppeld aan de lopende huisvestingsvraagstukken.

Ontwikkelingen bij PMC's

Bij de PMC's zijn uiteraard de gevolgen van corona merkbaar. In de facilitaire dienstverlening is de beperkte bezetting van werkplekken in de bedrijfscatering goed merkbaar en in de schoonmaak is een aangepast takenpakket uitgevoerd. 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 beheerd. Bij industrie is de omzet weliswaar lager dan in 2019 en lager dan de begroting die ambitieus was ingezet. Maar ondanks de beperkte beschikbaarheid van werknemers, met name als gevolg van de vervoersbeperkingen in het begin van de coronacrisis, is de omzet op een redelijk niveau gebleven. Dok M is in ingericht als dynamisch magazijn met 2.500 verhuurbare palletplaatsen. In 2020 zijn meeste palletplaatsen verhuurd.

2. Sociaal jaarverslag

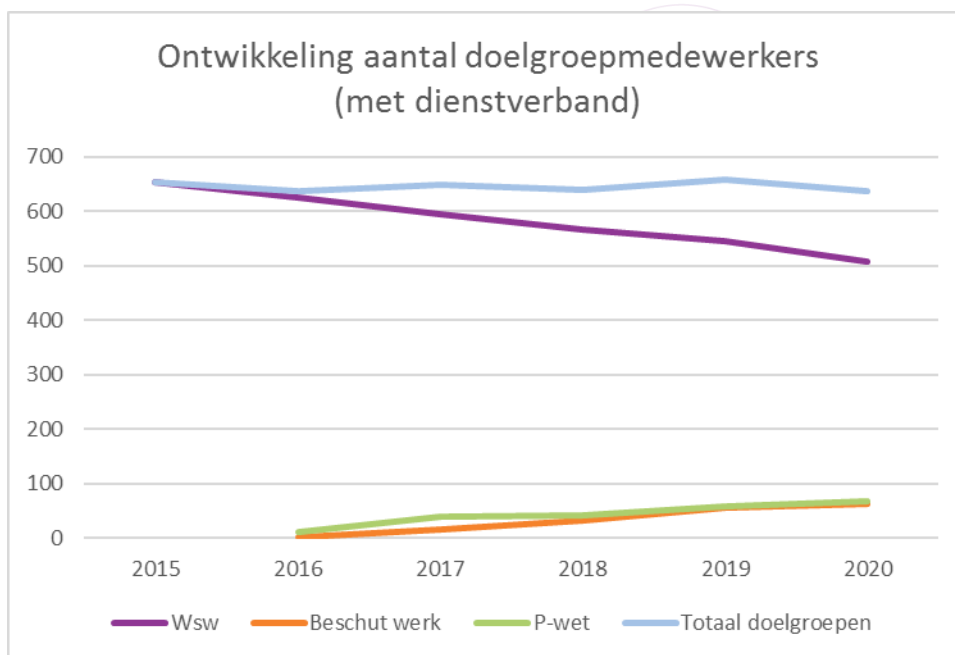
2.1 Ontwikkeling in aantal medewerkers en taakstelling

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 <i>Standen ultimo jaar</i>	2020		2019		2018	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
WSW incl. begeleid werken	505	415,1	544	454,3	566	475,6
Beschut Werk	67	46,7	56	39,2	33	22,9
Participatiewet	66	48,3	59	41,2	41	29,8
Overige	7	4,9	7	5	7	2,5
<i>Doelgroepmedewerkers met dienstverband</i>	645	515	666	539,7	647	530,8
Leerwerken (geen formeel dienstverband)	38	0	30	0	52	0
<i>Totaal doelgroepmedewerkers</i>	683	515	696	539,7	699	530,8
Regulier en ambtenaren	122	104,63	123	103,88	115	100,5
Vakkrachten	2	2				
Totaal	807	621,63	819	643,58	814	631,3

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 2020 resp. 2019:

Aantal medewerkers per werknemersgroep							
(standen ultimo jaar)	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2020	2019
WSW medewerkers	124,0	54,0	77,0	199,0	29,0	483,0	521,0
WSW begeleid werken	6,0	2,0	4,0	6,0	2,0	20,0	23,0
WIW	1,0	-	-	1,0	-	2,0	2,0
Beschut werk	19,0	6,0	14,0	27,0	1,0	67,0	56,0
Participatiewet	20,0	9,0	18,0	19,0	-	66,0	59,0
Totaal doelgroepen	170,0	71,0	113,0	252,0	32,0	638,0	661,0

Uitgedrukt in FTE geeft dit het volgende beeld:

Aantal FTE per werknemersgroep							
(standen ultimo jaar)	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2020	2019
WSW medewerkers	104,6	45,3	61,3	161,3	23,5	396,0	434,1
WSW begeleid werken	5,2	1,3	3,4	5,3	2,0	17,3	20,2
WIW	0,9	-	-	0,9	-	1,8	1,8
Beschut werk	14,0	4,5	8,4	19,3	0,5	46,7	39,3
Participatiewet	16,0	6,8	12,8	12,8	-	48,3	41,9
Totaal doelgroepen	140,7	57,9	86,0	199,5	26,0	510,1	537,2

Uit het FTE-overzicht blijkt dat de daling van Wsw medewerkers (incl. begeleid werken) 41 fte bedroeg. Hiertegenover staat een toename van de medewerkers uit nieuwe doelgroepen (beschut werk en P-wet), met 13 fte. Per saldo is sprake van een daling in het aantal doelgroepmedewerkers, waarbij wel opgemerkt dient te worden dat het gaat om een momentopname en dat de instroom in 2020 zeker ook beïnvloed is door corona. Bij het reguliere personeel (inclusief medewerkers van WSP MidZuid) is nauwelijks sprake van een stijging, de stijging zit in de formatie van de voormannen, die eind 2019 niet volledig was ingevuld. De indirecte formatie is juist gedaald ten opzichte van 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 2020 zien er als volgt uit:

Realisatie sw over 2020, in arbeidsjaren (AJ)					
Gemeente	Volgens bedrijfsplan (gem. 2020)	In budget (meicirculaire 2020)	Realisatie binnen WAVA (gem. 2020)	Vershil met:	
				bedrijfsplan	budget (meicirc.)
Altena	123,6	120,2	119,8	3,8-	0,4-
Drimmelen	54,5	52,2	52,2	2,3-	0,0
Geertruidenberg	69,4	66,3	66,5	2,9-	0,2
Oosterhout ¹⁾	212,0	211,2	210,0	2,0-	1,2-
	459,6	450,0	448,5	11,0-	1,4-

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

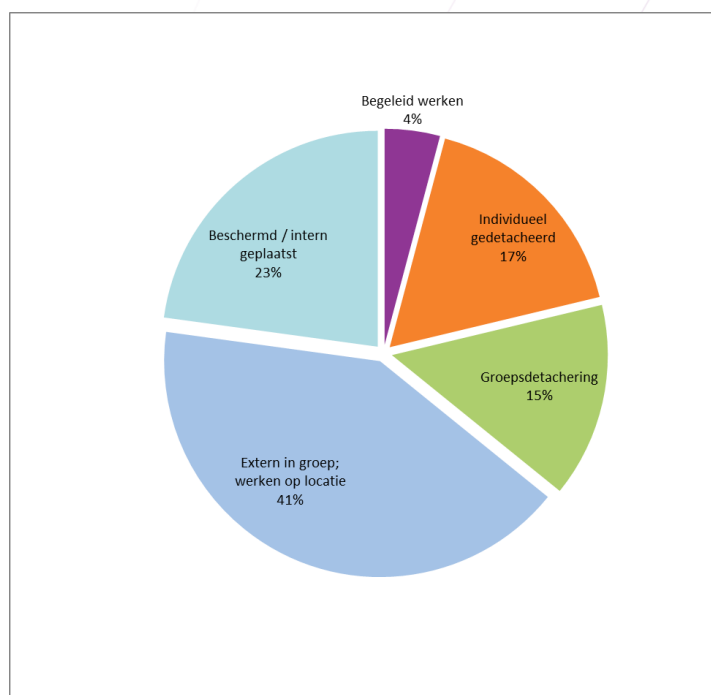
De geprognosticeerde realisatie over 2020 was gebaseerd op de septembercirculaire 2019, dat vervolgens is omgerekend naar een gemiddeld aantal over het gehele jaar. De budgettoekenning volgens de meicirculaire 2020 was hoger dan voorzien in het bedrijfsplan. De werkelijke realisatie komt redelijk in de buurt van de meicirculaire 2020. De afwijking ten

opzichte van het bedrijfsplan heeft mede te maken met het pensioenakkoord 2019, waarop de uitstroom in de meicirculaire 2020 op is aangepast.

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 2020 een stap omhoog, of omlaag, hebben gemaakt.

Werkladder Wsw	31-12-2020	%	31-12-2019	%
Begeleid werken	21	4%	23	4%
Individueel gedetacheerd	87	17%	92	17%
Groepsdetachering	74	15%	76	14%
Extern in groep; werken op locatie	210	41%	230	42%
Beschermd / intern geplaatst	116	23%	123	23%
TOTAAL	508		544	



Procentueel zijn er in 2020 ten opzichte van 2019 geen grote verschuivingen geweest.

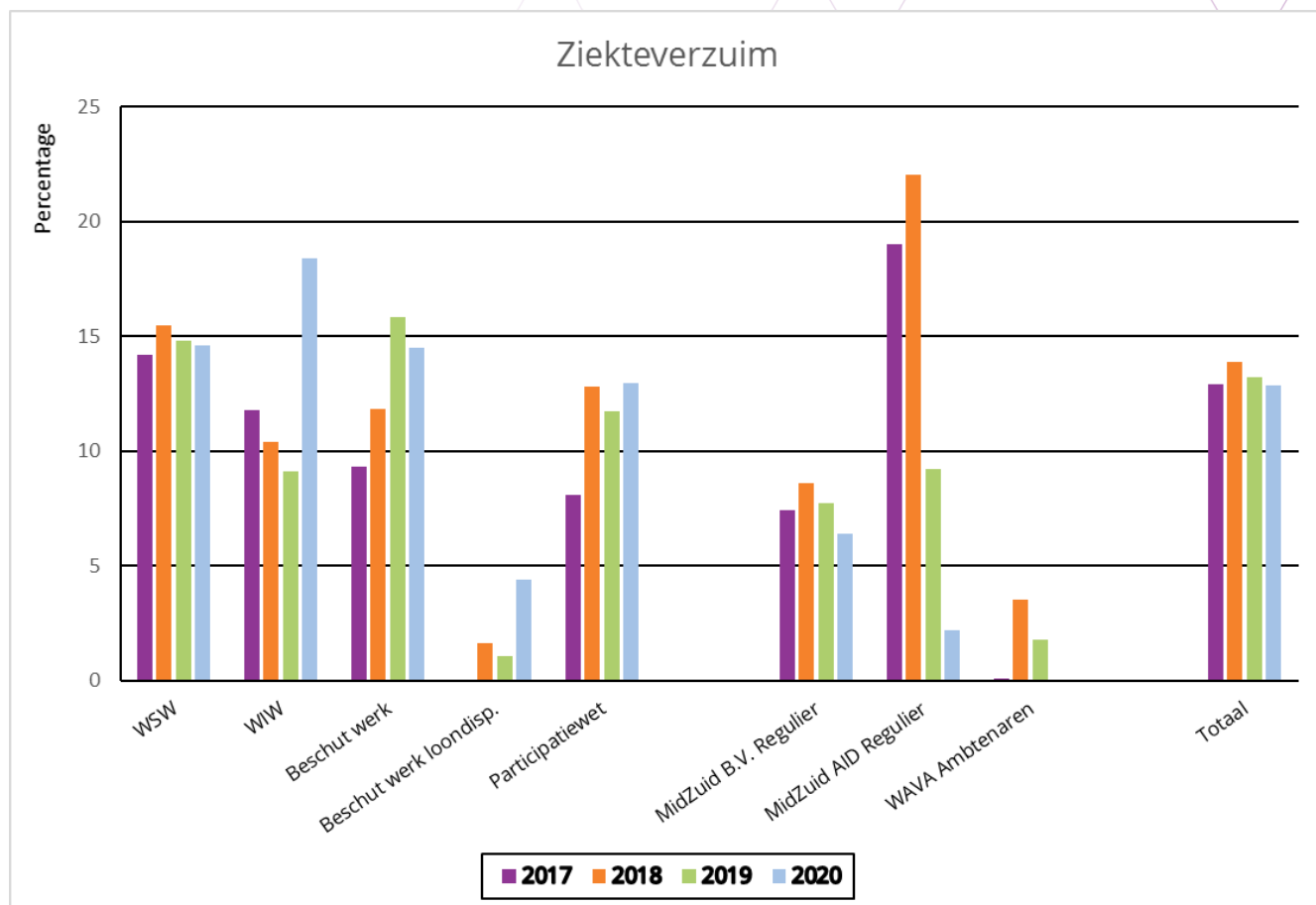
Van de stappen die door sw-medewerkers omhoog of omlaag zijn gemaakt op de werkladder kan het volgende overzicht worden gegeven:

Stappen werkladder	2020 %		2019	
aantal omhoog	6	43%	6	32%
aantal omlaag	8	57%	13	0%
Totaal	14	13	19	

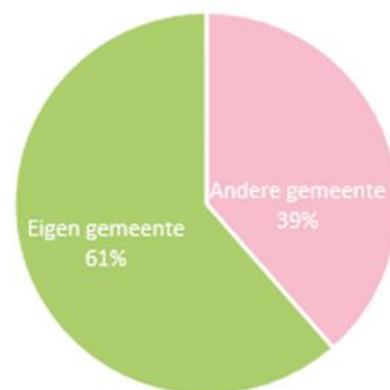
Per regeling van werkzame personen is het ziekteverzuim opgenomen, afgezet tegen het percentage in twee voorgaande jaren. Het ziekteverzuimpercentage is in 2020 iets gedaald ten opzichte van beide voorgaande jaren. Echter blijft het op een te hoog niveau, waarover voor 2021 nieuwe afspraken zijn gemaakt met de arbodienst.

Ontwikkeling ziekteverzuim				
	2017	2018	2019	2020
WSW	14,2	15,5	14,8	14,6
WIW	11,8	10,4	9,1	18,4
Beschut werk	9,3	11,8	15,9	14,5
Beschut werk loondisp.	-	1,6	1,1	4,4
Participatiewet	8,1	12,8	11,7	13,0
MidZuid B.V. Regulier	7,4	8,6	7,7	6,4
MidZuid AID Regulier	19,0	22,1	9,2	2,2
WAVA Ambtenaren	0,1	3,5	1,8	-
Totaal	12,9	13,9	13,2	12,9

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 61% 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 2020

Omzet totale bedrijf (incl. subsidies)	24,8 miljoen
Rijkssubsidie doelgroepen	13,8 miljoen
Personeelskosten doelgroepen	13,8 miljoen
Gemeentelijke bijdrage, netto	1,9 miljoen
Gemiddelde loonwaarde	48%
Gemiddelde uuropbrengst	€ 8,26
idem omgerekend naar loonwaarde	€ 17,39

Het jaar 2020 is afgesloten met een positief resultaat van € 1.580.000. Het resultaat is als volgt opgebouwd:

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Werkelijk 2020	Bedrijfsplan 2020	Werkelijk 2019
Subsidieresultaat	-987	-1.834	-1.017
Vaste lasten WAVA	71	-	-62
<i>Overhead</i>	-2.996	-2.891	-3.004
<i>Doorbelasting overhead naar PMC's</i>	2.996	2.891	3.004
Operationeel resultaat PMC's	-250	-5	-390
Onvoorzien	807	-100	-95
	-359	-1.939	-1.564
Gemeentelijke bijdrage	1.939	1.939	1.826
Resultaat	1.580	-	262

Het resultaat is € 1.580.000 beter dan was begroot. Ten opzichte van de begroting is sprake van een aanzienlijk gunstiger subsidieresultaat (hogere rijkssubsidie en lagere loonkosten). De vaste lasten lijken veel lager dan begroot, maar hieronder is een bedrag opgenomen aan compensatie voor rentederivaten van € 153.000. Zonder deze incidentele post zijn de vaste lasten hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door een lagere huuropbrengst van derden (€ 39.000) en hogere belastingen en onderhoudskosten van het pand (€ 38.000).

In de rapportage tot en met het 3^e kwartaal 2020 werd voor het gehele jaar een behoorlijk positief resultaat verwacht. Het werkelijke resultaat bedraagt € 1.580.000. Dit komt vooral door de incidentele meevallers en de coronacompensatie vanuit de overheid.

Een uitgebreidere 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 2019	Bedrijfsplan 2020	Werkelijk 2020
<i>Bedragen * € 1.000</i>			
Subsidieresultaat wsw			
Rijkssubsidie	12.596	11.732	12.166
Begeleid werken	-566	-464	-513
Subsidie beschikbaar voor WAVA	12.030	11.268	11.654
 Personeelslasten	-13.055	-12.784	-12.512
Vervoer doelgroep	-203	-202	-241
Totaal personeelskosten ca.	-13.257	-12.986	-12.754
 Subsidieresultaat wsw	-1.228	-1.718	-1.100
 Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies	251	714	395
Personeelslasten	-300	-1.213	-625
Subsidieresultaat nieuw beschut	-49	-499	-229
Begeleidingsvergoedingen	401	609	574
Saldo nieuw beschut	352	110	344
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)			
Loonkostensubsidies	286	280	381
Personeelslasten	-641	-661	-900
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-355	-381	-519
Begeleidingsvergoedingen	216	156	264
Saldo nieuwe doelgroepen (P-wet)	-139	-225	-255
 <i>Subtelling saldo alle doelgroepen</i>	-1.015	-1.834	-1.010
 Tussentelling	-1.015	-1.834	-1.010

	Werkelijk 2019	Bedrijfsplan 2020	Werkelijk 2020
Tussentelling	-1.015	-1.834	-1.010
Vaste lasten WAVA			
Gebouw	-579	-517	-409
Huuropbrengst derden	227	235	196
Doorbelaast gebruik gebouwen	455	451	445
Rente lening BNG	-36	-40	-30
Energie	-130	-129	-132
Vaste lasten	-62	-	71
Overhead			
Bedrijfskosten	-1.033	-897	-1.075
Indirect personeel	-1.859	-1.884	-1.813
Doorbelaast gebruik gebouw	-111	-110	-108
Doorbelaasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	3.004	2.891	2.996
	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's			
Omzet	10.444	10.468	10.883
Kosten van de omzet	-2.862	-2.433	-3.135
Netto omzet	7.582	8.035	7.748
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-4.334	-4.491	-4.338
Doorbelaast gebruik gebouw	-328	-325	-321
Beheerskosten	-344	-370	-379
Doorbelaasting overhead	-2.967	-2.854	-2.936
Totaal kosten PMC's	-7.972	-8.040	-7.974
Operationeel resultaat PMC's	-390	-5	-227
Onvoorzien	-96	-100	807
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.563	-1.939	-359
Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.939	1.939
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	263	0	1.580
Incidentele baten en lasten	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	263	0	1.580

3.3 Toelichting

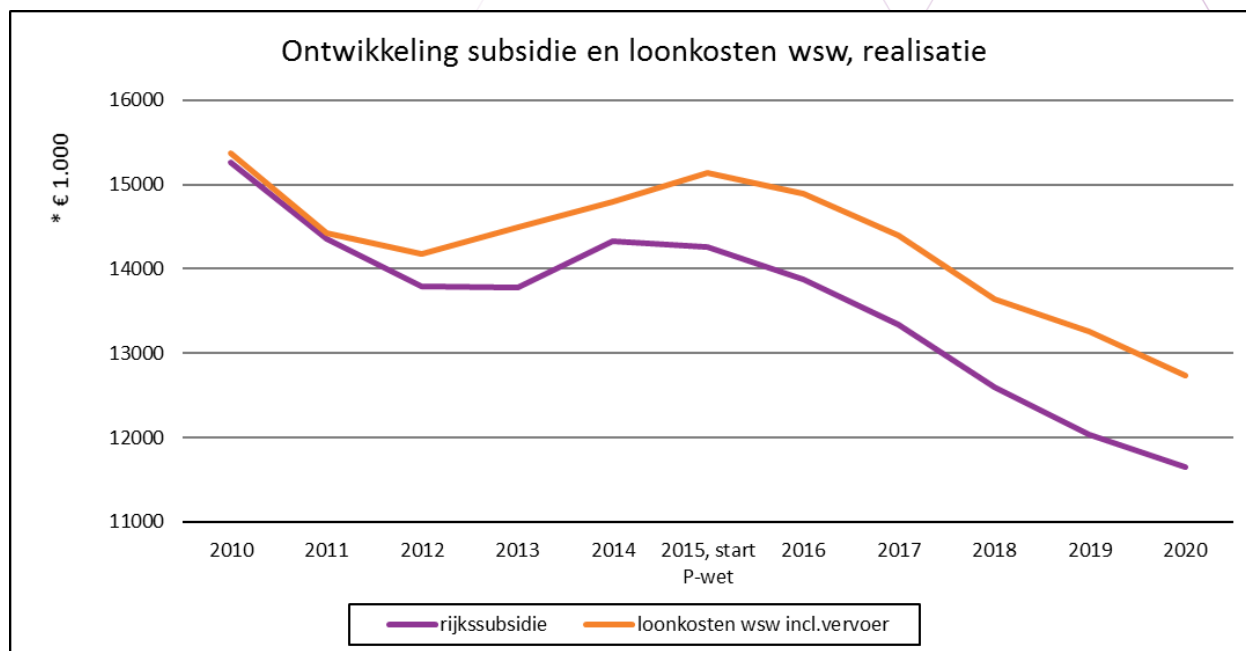
Bestemming resultaat

Het gerealiseerde resultaat van € 1.580.000 kan bestemd worden. Uit de herberekening van de algemene reserve op basis van het vastgestelde beleid blijkt dat het maximale bedrag hoger zou moeten zijn. Dit betekent dat aan de reserve een bedrag van € 44.000 kan worden toegevoegd. Echter ligt het in de verwachting dat in verband met corona de reserve tijdelijk hoger wordt gesteld dan op basis van de afgesproken rekenregels. Dit doordat de coronacompensatie in 2020 is ontvangen, maar vooral noodzakelijk is om de tekorten in 2021 op te vangen. Vanwege corona ziet het bestuur het verloop van de reserves over 2020 en 2021 als één lang boekjaar. De resultaatbestemming leidt daarmee niet direct tot een teruggave aan de gemeenten. De totale gemeentelijke bijdrage komt daarmee voor 2020 op € 1.826.000 (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 2020 is € 618.000 gunstiger dan begroot. Dit verschil kan grotendeels als een incidentele bate worden aangemerkt, zoals hierna nader is toegelicht. De rijkssubsidie in het bedrijfsplan 2020 is gebaseerd op de septembercirculaire 2019. De definitieve rijkssubsidie 2020 is in de meicirculaire 2020 vastgesteld en bleek aanzienlijk hoger te zijn dan de septembercirculaire 2019 (totaal € 425.000 hoger, inclusief subsidie voor de medewerkers die begeleid werken). De hogere subsidie heeft te maken met een prijscomponent (€ 777.000) en voor het overige met een hoeveelheidscomponent (€ 352.000 negatief). De prijscomponent (LPO) heeft zich maar voor een deel vertaald in hogere loonkosten van sw-medewerkers. Op 1 juli 2020 zijn de lonen op basis van de cao-sw verhoogd met 1,6%; de rest van de LPO is via een cao-loonstijging per 1 januari 2021 doorgegeven aan de sw-medewerkers en dit laatste levert dus voor 2020 een incidentele bate op. De hoeveelheidscomponent in het budget viel veel lager uit dan begroot doordat in het definitieve budget is uitgegaan van minder AJ's, mede als gevolg van het gesloten pensioenakkoord medio 2019. 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. Daarnaast is er nog een voordelige afwijking van € 9.000 vanwege doorbelastingen van en naar anderen gemeenten buiten de regio door verhuizingen van werknemers. Doordat meer medewerkers begeleid werkten en het bedrag per AJ hoger is, is € 49.000 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 € 272.000). Dit batige verschil heeft meerdere oorzaken, waarvan de belangrijkste zijn: hogere LIV-opbrengst dan geraamd (€ 49.000, de raming was, gelet op onzekerheden, voorzichtig) en lagere salaris- en reiskosten van de sw-

medewerkers (€ 223.000). De vervoerskosten van de doelgroep waren € 39.000 hoger dan begroot. Van het subsidieresultaat kan, om de hiervoor genoemde redenen, € 658.000 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. In 2020 is voor het eerst sprake van een hele lichte verbetering.

Nieuw beschut

De in het resultaatoverzicht opgenomen 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 53 medewerkers (45,4 fte) beschut werk over het jaar 2020. De door het Rijk bepaalde taakstelling voor de deelnemende gemeenten bedroeg over 2020, ultimo jaar, 69 medewerkers (o.b.v. 31 uur per week). Hoewel in 2020 duidelijk sprake is van een stijgende lijn in het aantal medewerkers is deze doelstelling nog niet gehaald. Eind 2020 (de peildatum van het Rijk) was de taakstelling, omgerekend naar 31 uur p/w voor 96% gerealiseerd. Op 31 december 2020 waren 62 medewerkers via beschut werk in dienst. Van hen waren er 28 werkzaam binnen beschermd werk/groepsdetachering, 21 in publieke dienstverlening

(groen), 7 in de schoonmaak, 2 in de catering en 1 in de groepsdetachering en 3 individueel gedetacheerd. In het subsidieresultaat zit een bedrag van € 175.000 van de extra bonus beschut werk 2019. Dit bedrag was in de begroting niet voorzien en kan als incidenteel worden aangemerkt.

Nieuwe doelgroepen (Participatiewet)

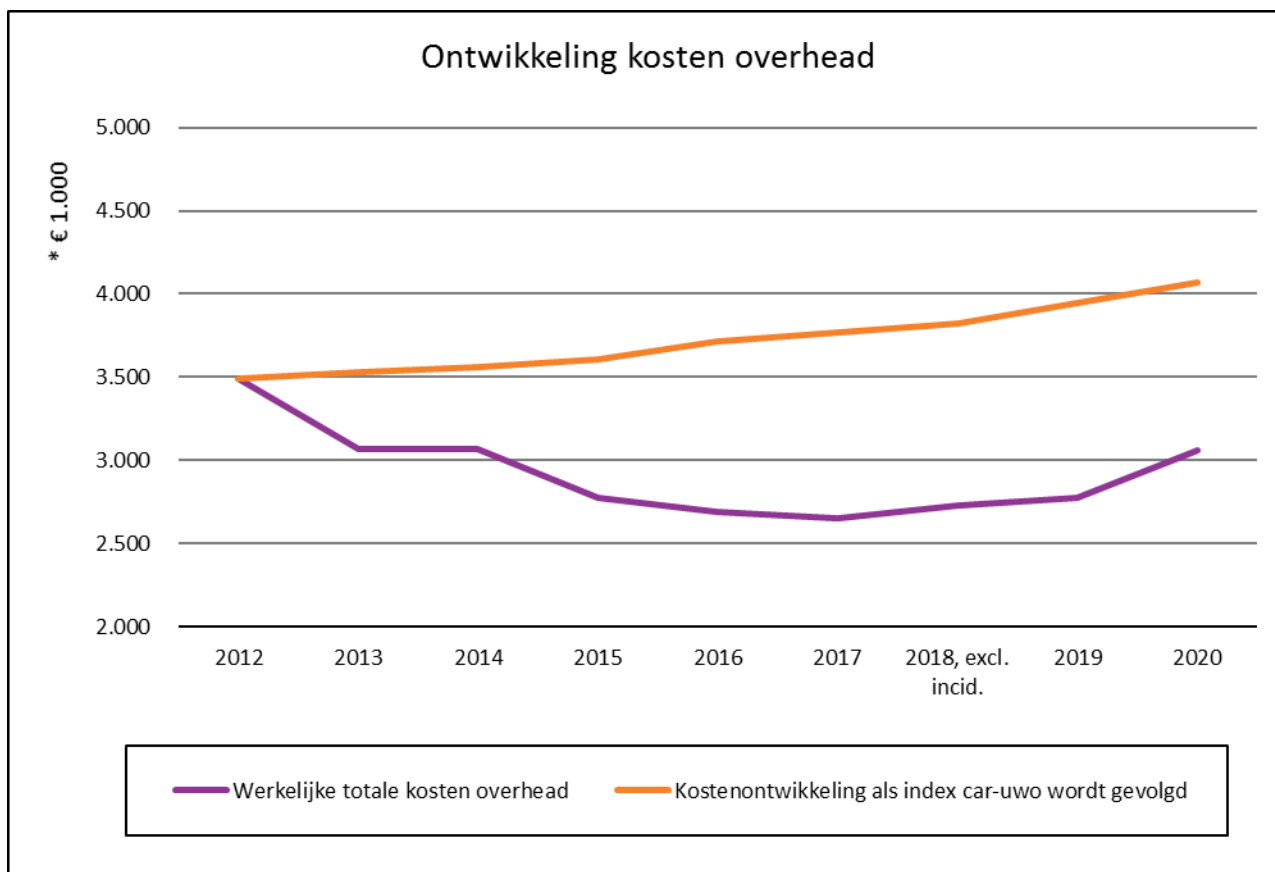
Met ingang van 2019 wordt het saldo nieuwe doelgroepen inzichtelijk gemaakt. In de begroting was voor onze deelnemende gemeenten uitgegaan van gemiddeld 39 medewerkers met een dienstverband van 28 uur per week over het jaar 2020. Op 31 december 2020 waren 68 medewerkers in dienst. Van hen waren er 39 in publieke dienstverlening (groen), 21 in de schoonmaak, 1 in de catering en 7 individueel gedetacheerd.

Vaste lasten

De vaste lasten zijn eigenlijk € 82.000 hoger dan begroot. Ten opzichte van 2019 zijn de vaste lasten € 20.000 hoger. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn het onderhoud van het pand in combinatie met de dotatie aan de onderhoudsvoorziening. Ook zijn de belastingen verder toegenomen. Dat de kosten een bate lijken heeft te maken met een bedrag van € 153.000 aan ontvangen rentecompensatie van de Rabobank, welke onder deze post zijn gerubriceerd. Dit bedrag is volledig als incidenteel aan te merken.

Overhead

De kosten van overhead zijn € 105.000 hoger dan begroot ondanks de incidentele bate van € 65.000. Deze incidentele posten hebben betrekking op een verrekening van autokosten van € 65.000 welke door ons werd betwist, maar op basis van voorzichtigheid wel in de kosten over 2019 waren meegenomen. In 2020 is dit afgewikkeld en valt deze post vrij in de kosten. De hogere overheadkosten zitten met name op ICT-kosten die € 155.000 hoger uitvallen dan begroot. Dit heeft mede te maken met het ontsluiten van thuiswerken in de infrastructuur als de inzet van andere hardware om plaats onafhankelijk te kunnen werken, alsmede de niet voorziene kosten van externe begeleiding voor de verdere ontwikkeling van AFAS. De post van € 65.000 is als incidentele bate aan te merken.

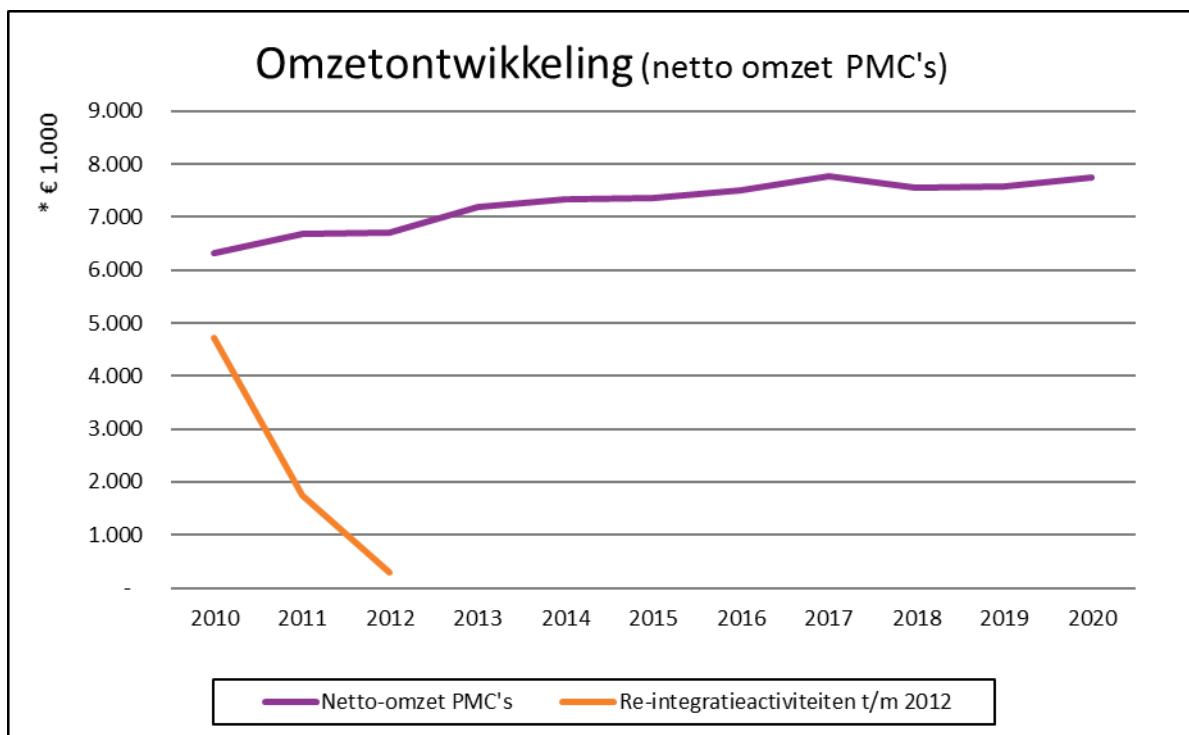


Uit de grafiek blijkt dat als de overheadkosten zich zouden hebben ontwikkeld volgens de ontwikkeling van de salariskosten, er sprake zou zijn geweest van een stijging. In werkelijkheid zijn de kosten vanaf 2012 (fors) gedaald. Daarbij dient nog bedacht te worden dat binnen de hierboven vermelde kosten 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 Beschermde werk, Groepsdetachering, Facilitaire dienstverlening en Participatietrajecten sluiten negatief. De overige PMC's laten een positief resultaat zien. De PMC's gezamenlijk eindigen € 250.000 negatief.

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



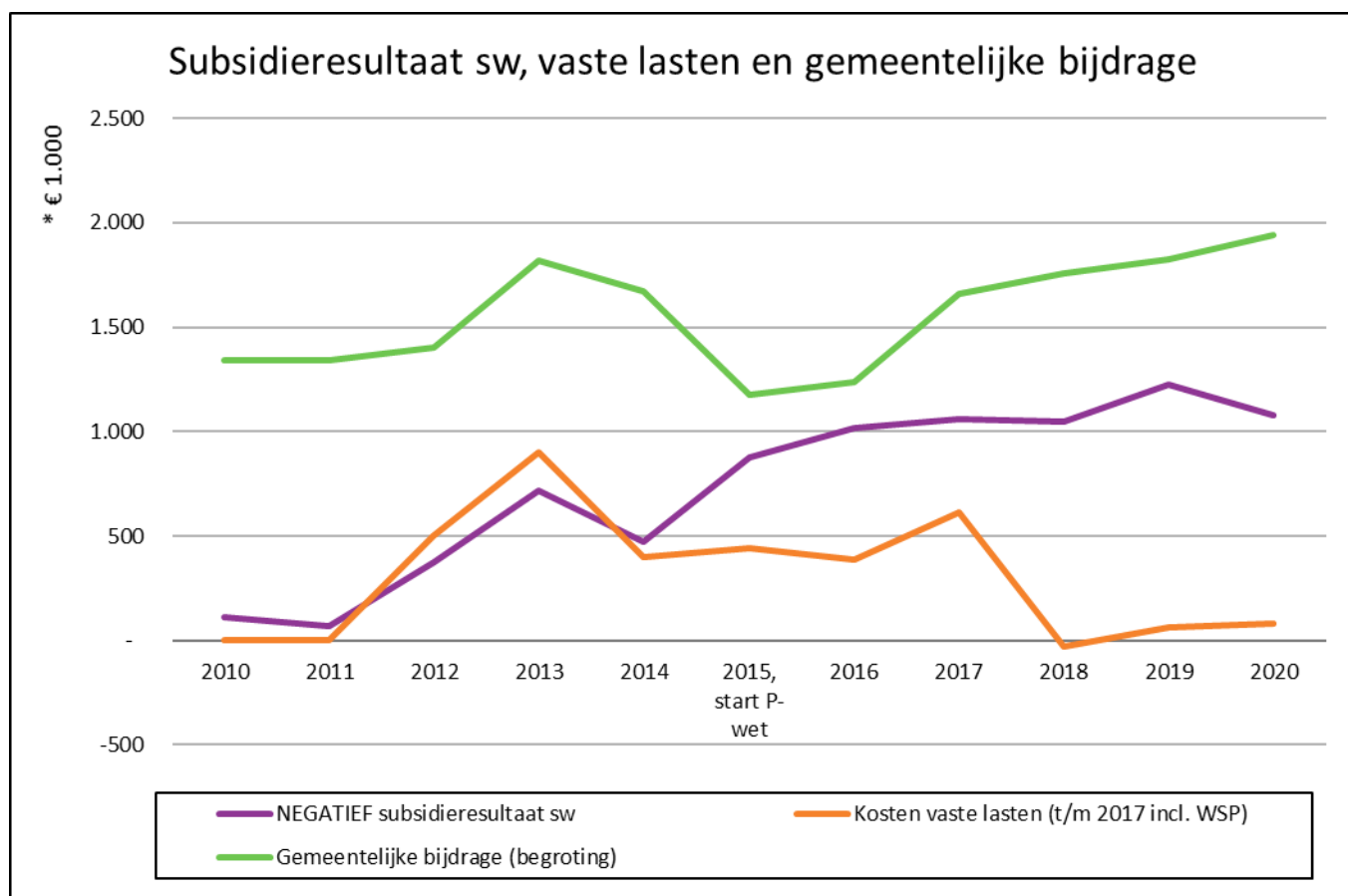
Uit de grafiek blijkt dat sprake is van een geleidelijke groei in de netto omzet die in de laatste jaren is gestabiliseerd. Met name door extra omzet bij publieke dienstverlening is de totale omzet in 2020 ten opzichte van 2019 gestegen. Doordat de directe kosten van de omzet in ongeveer gelijke mate zijn gestegen, ligt de netto omzet maar net iets hoger dan niveau van 2019.

Onvoorzien

In de begroting was voor onvoorziene uitgaven een post van € 100.000 geraamd. In 2020 zijn de kosten van externe begeleiding voor inrichting processen met betrekking AFAS ten laste van onvoorzien gebracht, totaal € 83.000. Daarnaast zit hieronder gepresenteerd de coronacompensatie met de direct aan corona toe te rekenen posten. Per saldo zit er in de jaarcijfers een post van € 888.000 aan incidentele bate in verband met de ontvangen coronacompensatie.

Gemeentelijke bijdrage

De gemeentelijke bijdrage over 2020 is gelijk aan het in het bedrijfsplan opgenomen bedrag. Zoals aan het begin van deze paragraaf is vermeld, vindt over 2020 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 2020 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 2020 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)	€ 658.000
Nagekomen bonus beschut 2019 (bate)	€ 175.000
Compensatie rentederivaten (bate)	€ 153.000
Coronacompensatie minus directe coronakosten (bate)	€ 888.000
Vrijgevallen kosten vervoermiddelen (bate)	€ 65.000
Onvoorziene bedrijfskosten (last)	€ 83.000

Per saldo (bate)	€ 1.856.000
------------------	-------------

3.4 Loonwaarde

Sinds 2010 investeert MidZuid in een eigen systeem voor de bepaling van de loonwaarde van haar medewerkers. Vanaf dat jaar wordt periodiek 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 47,51% in 2020. In het afgelopen jaar zijn er gemiddeld 417 fte Wsw medewerkers en 90 fte medewerkers uit overige doelgroepen ingezet. Daarmee is € 6.511.854 aan netto omzet gegenereerd. Dit betekent dat de gemiddelde doelgroep medewerker verantwoordelijk is geweest voor € 12.840 aan netto omzet op jaarbasis. Per gewerkt uur is € 8,26 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 47,51 % is het gerealiseerde commerciële uurtarief gemiddeld € 17,39 geweest, wat lager is dan in 2019, maar nog steeds een realistisch tarief is voor de werksoorten waarop MidZuid actief is.

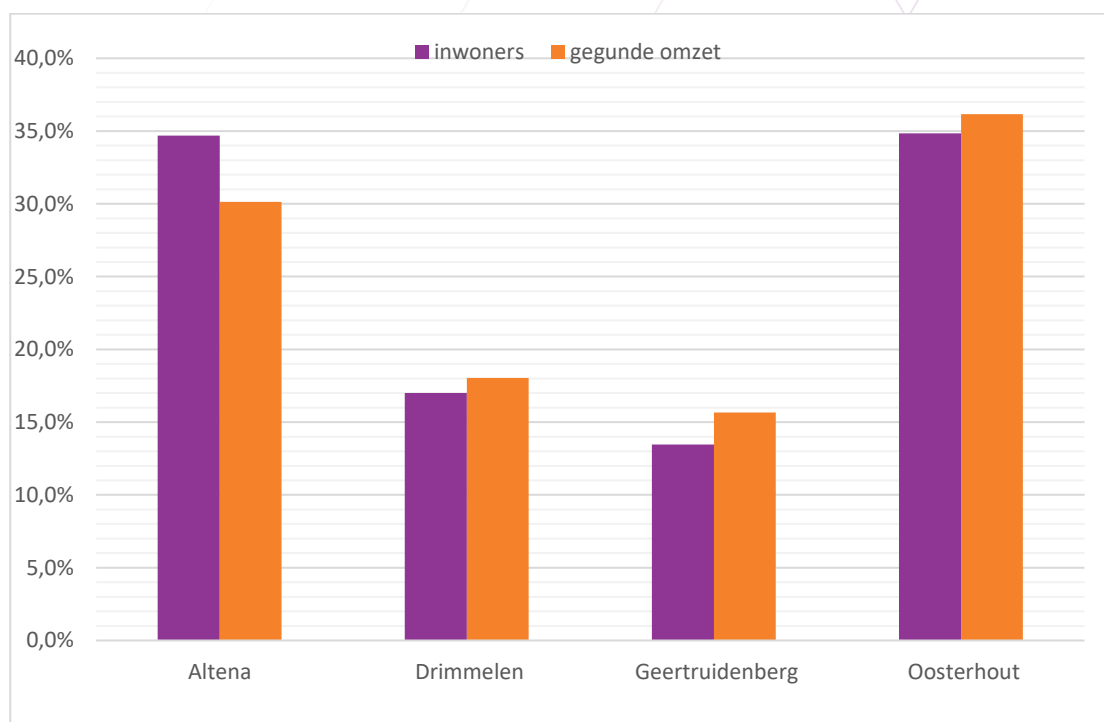
3.5 Omzet van de deelnemende gemeenten

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	2019
Detachering doelgroep	91	68	0	84	244	346
Facilitaire dienstverlening	201	67	81	260	609	618
Publieke dienstverlening	1.669	1.173	770	2.085	5.698	5.016
Totaal werkzaamheden	1.961	1.309	851	2.429	6.551	5.979
Participatie (banen en trajecten)	257	120	254	239	870	768
WIW en Beschut werk	323	93	216	382	1.015	713
Totaal	2.542	1.522	1.322	3.050	8.436	7.460

Omzet per inwoner	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Gemiddeld	2019
Detachering doelgroep	1,65	2,52	0,01	1,51	1,53	2,17
Publieke dienstverlening	3,63	2,47	3,76	4,68	3,82	3,87
Groenvoorziening	30,13	43,22	35,80	37,49	35,68	31,41
Totaal werkzaamheden	35,41	48,20	39,58	43,68	41,03	37,45
Participatie (banen en trajecten)	4,65	4,41	11,80	4,30	5,45	4,81
WIW en Beschut werk	5,84	3,43	10,06	6,86	6,36	4,47
Totaal	45,89	56,05	61,43	54,85	52,83	46,72

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.

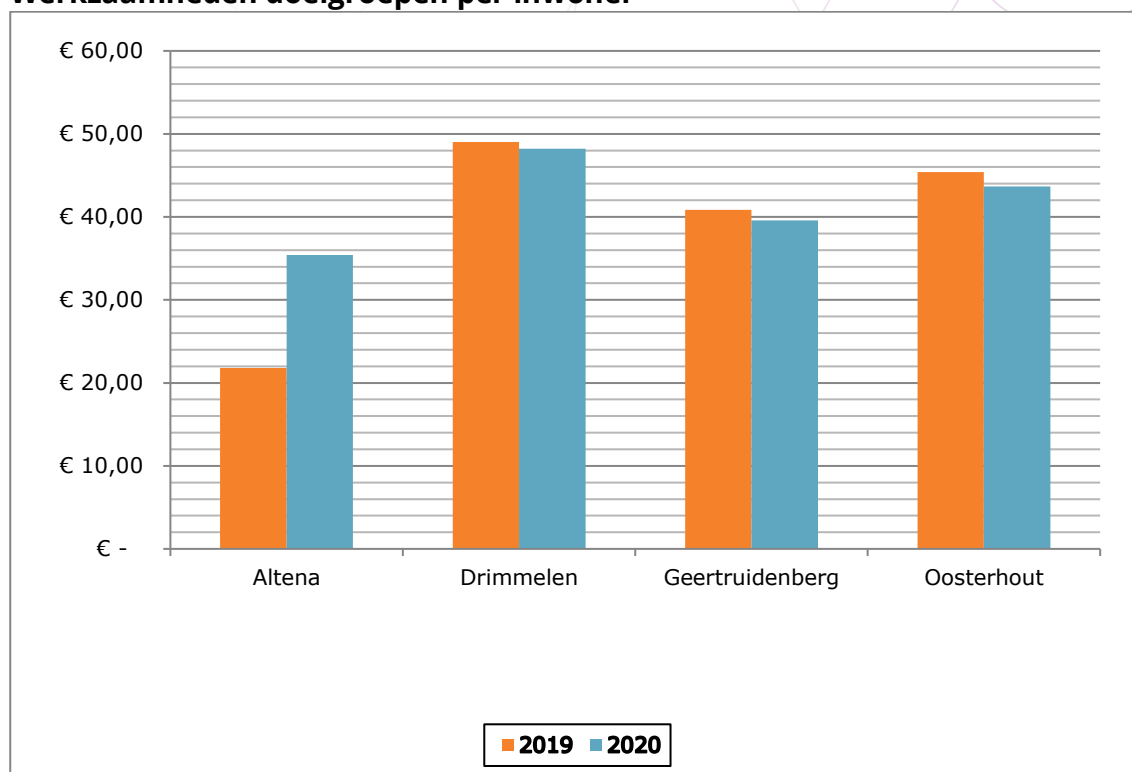


Toe- en afname Doelgroep werkzaamheden ten opzichte van vorig jaar

Werkzaamheden doelgroepen	2019	2020	Toe- / afname
Altena	1.219.270	1.961.163	741.893
Drimmelen	1.337.563	1.308.706	-28.857
Geertruidenberg	879.788	851.480	-28.308
Oosterhout	2.542.303	2.429.466	-112.837
Totaal	5.978.924	6.550.815	571.891

In 2020 is sprake van een stijging ten opzichte van 2019. Dit is in belangrijke mate te danken aan de uitbreiding van de publieke dienstverlening Altena, de stijging van de participatie banen en -trajecten in Altena en Geertruidenberg en stijging bij alle deelnemende gemeenten in het kader van beschut werk.

Werkzaamheden doelgroepen per inwoner

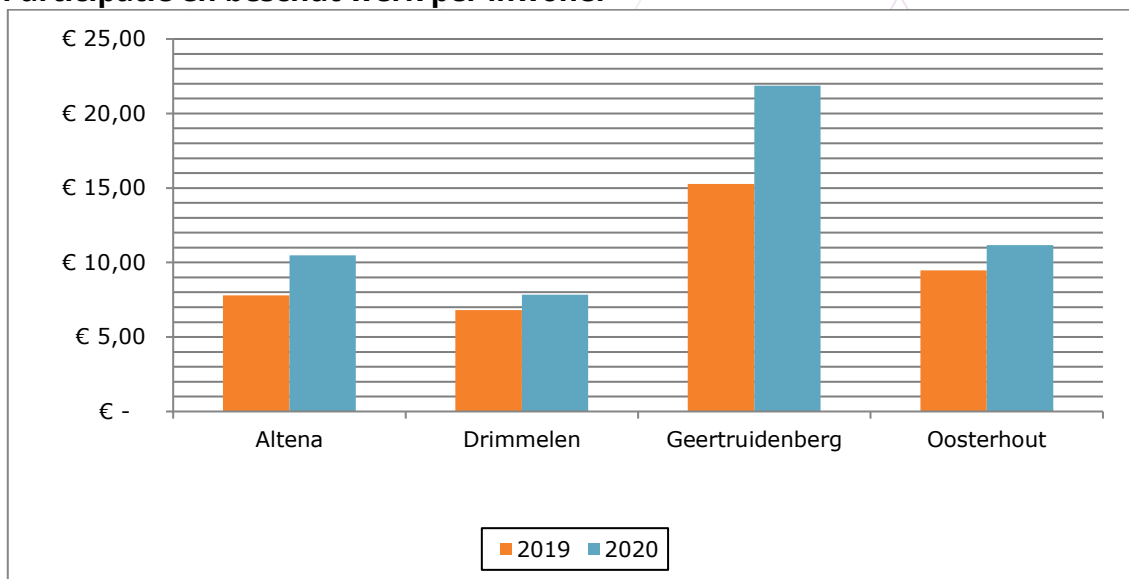


Toe- en afname omzet participatie en beschut werk ten opzichte van vorig jaar

Participatie, WIW en Beschut werken	2019	2020	Toe-/afname	% mutatie
Altena	435.800	580.692	144.892	33%
Drimmelen	185.878	212.919	27.041	15%
Geertruidenberg	328.802	470.241	141.439	43%
Oosterhout	530.619	620.917	90.298	17%
Totaal	1.481.099	1.884.769	403.670	27%

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 ytd 2019	Bedrijfsplan ytd 2020	Werkelijk ytd 2020	% tov begroting
Omzet	888	960	885	92,2%
Kosten van de omzet	-109	-87	-109	125,1%
Netto omzet	779	873	776	88,9%
Loonkosten direct	-659	-681	-697	102,3%
Doorbel. gebr. gebouw	-207	-205	-203	98,8%
Beheerskosten	-31	-85	-19	22,5%
Doorbelasting overhead	-717	-690	-715	103,7%
Totaal kosten PMC	-1.614	-1.662	-1.634	98,4%
Operationeel resultaat	-836	-789	-859	108,9%

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 2020 bereikt?

De omzet voor beschermd werk is per medio 2020 uitgekomen op € 885.000, hetgeen een daling betekent van slechts € 3.000 ten opzichte van het jaar 2019 en € 75.000 lager is dan begroot in het bedrijfsplan 2020.

Vooraf in het eerste half jaar is de bezettingsgraad van deze afdeling door corona laag geweest, omdat mensen thuis dienden te blijven vanwege de bepalingen omtrent vervoer. Hierdoor waren de ingeboekte uren beduidend lager dan in 2019. De 2^e helft van 2020 is dit weer voor een deel ingelopen. Dit heeft duidelijk zijn weerslag gehad op de omzet. Kanttekening hierbij is dat met beduidend minder uren toch een gelijke omzet is behaald.

In de omzet zit tevens een grote relatie die is aangetrokken voor de huur van onze opslagplaatsen in dok M (omzet circa € 40.000).

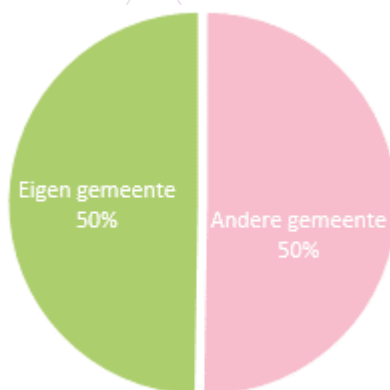
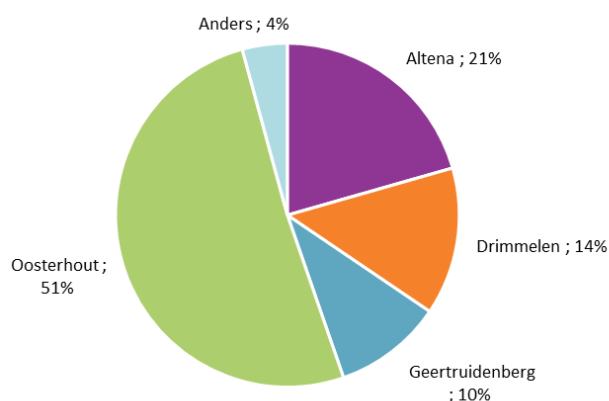
Bij de 2 grootste opdrachtgevers zagen we de omzet licht stijgen, hetgeen een kentering betekende voor 1 van deze opdrachtgevers. Dit is te danken aan goed relatiebeheer en in samenwerking met de afdeling productie goed maatwerk leveren.

In de werving voor nieuwe opdrachten zijn ca. 10 kleinere opdrachtgevers aangetrokken.

Medewerkers beschermd werk

Ultimo 2020 was de verdeling van het aantal fte doelgroepmedewerkers in de PMC beschermd werk als volgt:

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2020	2019
WSW medewerkers	14,1	9,8	6,5	39,4	3,9	73,7	79,5
Beschut werk	4,3	2,9	2,9	6,6	-	16,7	15,6
Beschut werk met loondispensatie	0,5	-	-	0,8	-	1,3	1,3
Participatiewet						-	-
Totaal	18,9	12,7	9,4	46,8	3,9	91,7	96,3



Loonwaarde beschermd werk

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

PMC	gemiddelde loonwaarde	productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Beschermd werk	42,22%	121.760	€ 775.817	€ 6,37	€ 15,09

4.2. Groepsdetachering

Bedragen x €1.000	Werkelijk ytd 2019	Bedrijfsplan ytd 2020	Werkelijk 2020	% tov begroting
Omzet	627	641	771	120,3%
Kosten van de omzet	-133	-41	-296	726,3%
Netto omzet	494	600	476	79,2%
Loonkosten direct	-460	-475	-471	99,1%
Doorbel. gebr. gebouw	-48	-48	-47	98,8%
Beheerskosten	-2	-2	-2	104,2%
Doorbelasting overhead	-529	-509	-527	103,7%
Totaal kosten PMC	-1.039	-1.033	-1.047	101,3%
Operationeel resultaat	-546	-433	-572	132,0%

Wat is groepsdetachering?

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

Wat is er in 2020 bereikt?

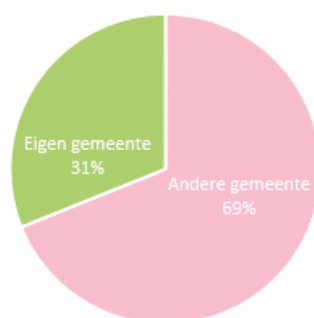
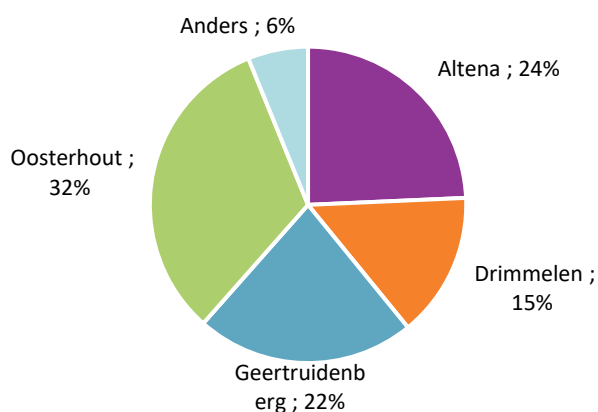
Voor de groepsdetachering zijn in 2020 in totaal 4 nieuwe opdrachten gestart en is er ten opzichte van vorig jaar 1 opdracht geannuleerd vanwege het zelfstandig vervullen van werkzaamheden door de werkgever. In met name de eerste helft van het jaar heeft de groepsdetachering wisselend last gehad van de problematiek omtrent corona en heeft het deels korte tijd stilgelegen. Het ene bedrijf stopte tijdelijk en het andere niet.

De omzet ligt met € 771.000 ruim hoger dan in 2019 (€ 627.000) vorig jaar en begroot (€ 641.000). Grootste omzetcomponent bij deze omzet is de detachering bij Welzorg geweest, die een bruto omzetverhoging kent van circa € 170.000 t.o.v. vorig jaar. Nuance hierbij is dat een deel van deze omzet wordt gerealiseerd door inleen van mensen bij ATEA. Samen met de tijdelijke corona problematiek en ca. 30% hogere vervoerskosten dempte dit de netto toegevoegde waarde, die in totaliteit voor deze PMC daalde van € 494.000 naar € 476.000. Bij alle bestaande groepsdetacheringen zijn de activiteiten vanaf medio 2020 weer opgestart.

Medewerkers groepsdetachering in fte

Ultimo 2020 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	45,64%	44.099	€ 475.574	€ 10,78	€ 23,63

4.3. Individuele plaatsing en detachering

Bedragen x €1.000	Werkelijk ytd 2019	Bedrijfsplan ytd 2020	Werkelijk 2020	% tov begroting
Omzet	1.992	2.023	1.746	86,3%
Kosten van de omzet	-204	-195	-188	96,3%
Netto omzet	1.788	1.828	1.558	85,2%
Loonkosten direct	-254	-234	-260	111,2%
Doorbel. gebr. gebouw	-29	-29	-28	98,7%
Beheerskosten	-16	-11	-11	102,4%
Doorbelasting overhead	-498	-479	-497	103,7%
Totaal kosten PMC	-797	-752	-796	105,8%
Operationeel resultaat	991	1.076	762	70,8%

Wat zijn individuele plaatsing en detachering?

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

Wat is er in 2020 bereikt?

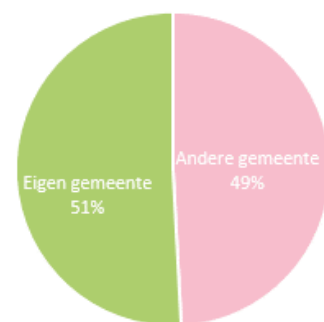
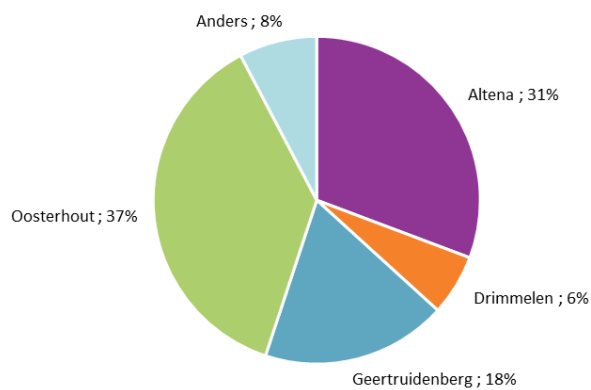
De omzet ligt onder de lijn met het bedrijfsplan, doordat dat er meer Wsw-medewerkers zijn uitgestroomd dan in individuele detachering geplaatst. De feitelijke detacheringsopbrengst is hierdoor lager, maar deze wordt deels gecompenseerd door de hogere subsidiebijdrage. Het uitgangspunt blijft dat het 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.

individuele detachering en begeleid werken in FTE

Ultimo 2020 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 2020	2019
WSW medewerkers	23,1	5,1	13,1	33,5	3,6	78,4	84,2
WSW begeleid werken	5,2	1,3	3,4	3,7	4,6	18,3	20,9
Beschut werk	0,9	-	1,5	-	-	2,4	0,7
Participatiewet	2,5	-	1,5	1,4	-	5,4	4,9
WIW	1,0	-	-	1,0	-	2,0	2,0
Totaal	32,7	6,4	19,5	39,6	8,2	106,4	112,7



Loonwaarde individuele plaatsing en detachering

(exclusief begeleid werken)

PMC	Gemiddelde loonwaarde	Productieve uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Individuele detachering	58,94%	102.910	€ 1.235.813	€ 12,01	€ 20,37

4.4. Publieke dienstverlening

Bedragen x €1.000	Werkelijk ytd 2019	Bedrijfsplan ytd 2020	Werkelijk 2020	% tov begroting
Omzet	5.469	5.223	6.170	118,1%
Kosten van de omzet	-2.125	-1.871	-2.361	126,2%
Netto omzet	3.344	3.352	3.809	113,6%
Loonkosten direct	-2.051	-2.019	-1.938	96,0%
Doorbel. gebr. gebouw	-10	-10	-9	98,8%
Beheerskosten	-226	-226	-274	121,4%
Doorbelasting overhead	-1.001	-963	-998	103,6%
Totaal kosten PMC	-3.287	-3.218	-3.220	100,1%
Operationeel resultaat	57	134	589	439,4%

Wat is publieke dienstverlening?

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

Wat is er in 2020 bereikt?

MidZuid ontwikkelt 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.

De effecten van corona zijn vooral beperkt gebleven tot vervoersproblemen. De activiteiten vinden in de buitenlucht plaats.

In de gemeente Oosterhout voert MidZuid samen met de gemeente al jaren een integraal beeldbestek uit. Deze bestendigheid heeft een positief effect op de efficiëntie in de uitvoering (gebiedskennis) en samenwerking tussen de gemeentelijke organisatie en de doelgroep van MidZuid.

In Geertruidenberg is 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 een uitdagend en gevarieerd werkpakket te hebben voor de doelgroep.

In de gemeente Altena is samen met de gemeente gekeken naar de behoefte in onderhoud na de gemeentelijke samenvoeging. De gemeentelijke dienst is net als MidZuid in ontwikkeling en er zijn voorbereidingen getroffen om in 2021 op basis van een bestek het onderhoud in te vullen. In 2020 heeft dit voor MidZuid geleid tot een toename in omzet, omdat werkzaamheden integraal werden uitgevoerd, dus ook werkzaamheden die eerder aan andere aannemers werden uitbesteed.

Bovenstaande ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Er wordt waar mogelijk samengewerkt met (bij voorkeur lokale) 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 blijven voor de doelgroep. Hierbij blijft mensontwikkeling en doorstroming leidend.

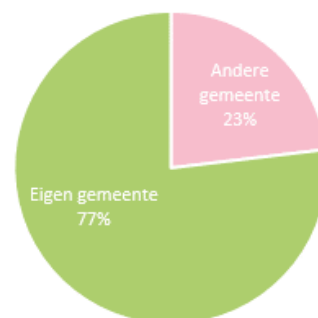
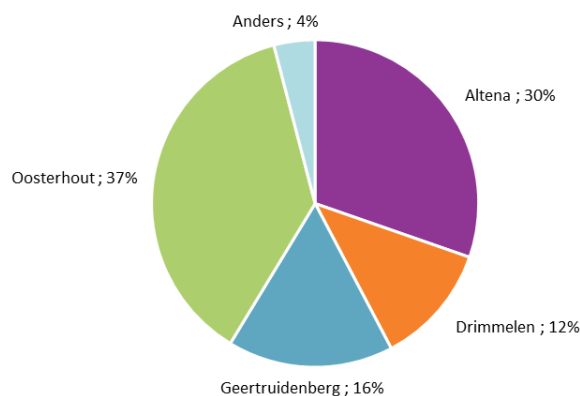
Samen met gemeenten wordt continu gezocht naar mensen die binnen openstaande functies hun loonwaarde kunnen waarmaken in een duurzame arbeidsplaats, of als een opstap naar regulier werk (doorstroom).

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

Medewerkers publieke dienstverlening

Ultimo 2020 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC Publieke Dienstverlening als volgt:

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2020	2019
WSW medewerkers	47,3	18,6	23,1	62,2	8,4	159,7	175,4
Beschut werk	4,4	1,6	2,2	6,9	-	15,1	16,4
Beschut werk met loondispensatie	-	-	0,6	0,9	-	1,5	1,5
Participatiewet	11,3	4,7	8,2	7,4	-	31,5	27,2
Totaal	63,0	24,9	34,1	77,4	8,4	207,8	220,5



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 loonwaarde uren	netto omzet	gerealiseerde uur omzet	commercieel uurtarief
Publieke dienstverlening	45,16% 242.720	€ 3.208.816	€ 13,22	€29.27

4.5. Facilitaire dienstverlening

Bedragen x €1.000	Werkelijk ytd 2019	Bedrijfsplan ytd 2020	Werkelijk 2020	% tov begroting
Omzet	1.092	1.058	945	89,3%
Kosten van de omzet	-275	-217	-129	59,5%
Netto omzet	817	841	816	97,0%
Loonkosten direct	-626	-693	-690	99,6%
Doorbel. gebr. gebouw	-34	-33	-33	98,7%
Beheerskosten	-63	-31	-66	210,8%
Doorbelasting overhead	-93	-90	-93	103,8%
Totaal kosten PMC	-816	-847	-882	104,1%
Operationeel resultaat	1	-6	-66	1128,7%

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 2020 bereikt?

De dienstverlening aan deelnemende gemeenten is in basis gelijkwaardig ten opzichte van het voorgaande jaar. Wel is de dienstverlening voor een grote opdrachtgever gehalveerd ten opzichte van 2019.

De (netto) omzet ligt onder het begrote niveau en nog wel in lijn met het vorige jaar.

In de gemeentehuizen zijn nagenoeg alle werkprogramma's van schoonmaak aangepast in verband met in verband met corona. In de gemeenten Altena, Geertruidenberg en Oosterhout is de dienstverlening wel uitgevoerd maar zijn de werkprogramma's op initiatief van de opdrachtgevers meerdere keren tijdelijk aangepast. Veel werkplekken zijn onbezet en zijn er zelfs hele vleugels van gemeentehuizen afgesloten. De vrijgekomen tijd uit het contractuele werkprogramma is ingevuld door o.a. extra schoonmaakronden te lopen, reinigen van deurklinken en ramen, deuren en toetsenbordreiniging.

Voor de cateringdienstverlening zijn bedrijfskantines dicht geweest en is er een minimale dienstverlening uitgevoerd op de locaties van de gemeenten. Ook de omzet van de bedrijfskantine op de bedrijfslocatie van MidZuid is beduidend lager, door de minimale kantoorbezetting. In totaal zijn de kasverkopen gehalveerd ten opzichte van 2019.

Voor wat betreft de (facilitaire) werkzaamheden voor het eigen bedrijf zijn over 2020 de volgende ontwikkelingen te melden.

Het aantal wagenparkschades in 2018 bedroeg 62 schades, in 2019 42 schades en in 2020 17 schades op 75 bedrijfswagens. Het is echter nog vroeg om van een trend te spreken maar het ontwikkelt zich positief en werpt het preventie werkplan "terugdringen wagenparkschades" zijn vruchten af.

Voor Dok M is een 0-meting "inrichting en veiligheid" uitgevoerd in het kader van een doorontwikkeling van Dok M naar een magazijn met de leerwerkgang logistiek.

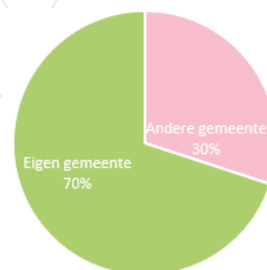
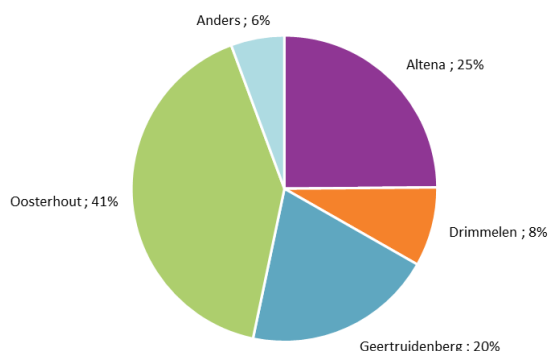
Vanuit het onderhoud en beheer van gebouwen zijn de volgende zaken uitgevoerd:

- Noodunits geplaatst voor afdeling groenvoorziening inclusief vergunningaanvraag
- Uit het MJOP (meer jaren onderhoudsplanning) hebben alleen noodzakelijke reparaties plaatsgevonden en is onderhoud uitgevoerd inclusief de verplichte keuringen.
- Doorlopend aanpassingen doorgevoerd in het pand volgens de RIVM richtlijnen

Medewerkers facilitaire dienstverlening

Ultimo 2020 was de verdeling van het aantal fte doelgroep medewerkers in de PMC facilitaire dienstverlening als volgt.

Regeling	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Anders	Totaal 2020	2019
WSW medewerkers	7,0	2,8	4,9	11,2	2,7	28,6	30,2
Beschut werk	2,0	-	1,3	2,1	-	5,4	4,6
Beschut werk met loondispensatie	-	-	0,3	-	-	0,3	-
Participatiewet	2,8	1,2	3,0	6,2	-	13,2	11,6
Totaal	11,8	4,0	9,5	19,5	2,7	47,6	46,4



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	49,55%	57.160	€ 815.834	€ 14,27	€ 28,80

4.6. Participatieactiviteiten

Bedragen x €1.000	Werkelijk ytd 2019	Bedrijfsplan ytd 2020	Werkelijk 2020	% tov begroting
Omzet	376	563	367	65,1%
Kosten van de omzet	-16	-23	-53	232,3%
Netto omzet	360	540	313	58,0%
Loonkosten direct	-284	-389	-283	72,8%
Doorbel. gebr. gebouw	0	0	0	0,0%
Beheerskosten	-4	-15	-6	41,9%
Doorbelasting overhead	-129	-124	-128	103,8%
Totaal kosten PMC	-417	-527	-418	79,2%
Operationeel resultaat	-57	13	-104	-814,6%

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 2020 bereikt?

Pilot Duale Inburgering Dongemondgemeenten

In 2019 is ter voorbereiding van de nieuwe wet inburgering (per 1 januari 2022) de pilot duale inburgering gestart. Hierin werken Dongemondgemeenten, MidZuid/WSP, Capabeltaal, Surplus en Vluchtelingenwerk samen. MidZuid verzorgt projectleiding op de uitvoering van de pilot. In dit kader heeft MidZuid in oktober een tussenevaluatie opgesteld en gedeeld met de Dongemondgemeenten en CapabelTaal. In totaal zijn er 46 deelnemers gestart, waarvan er 18 zijn gestart met leerwerken, 9 op een werkplek bij MidZuid en 9 bij een werkgever in het netwerk (externe leerwerkplek).

Project buitendienst gemeente Altena

1^e helft 2020 is de pilot groenvoorziening gestart. Een samenwerking tussen publieke dienstverlening en participatie. Door een uitbreiding in de publieke dienstverlening zijn er mogelijkheden ontstaan om meer mensen vanuit de participatiewet een leerwerkplek en eventueel een baan te geven in de groenvoorziening en op de milieustations in de gemeente Altena. Doelstelling is dat kandidaten uit de bijstand werknemersvaardigheden ontwikkelen en doorstromen naar een zo regulier mogelijke baan. Daarnaast is doelstelling dat publieke dienstverlening wordt uitgevoerd.

Er zijn 16 trajecten gestart met leerwerken. Eind 2020 zijn er 7 medewerkers doorgestroomd naar een betaalde baan, 5 naar Participatiebaan bij MidZuid en 2 naar een reguliere baan. 4 deelnemers zijn uitgevallen, waarvan 1 na een proefplaatsing.

Pilot praktijkverklaring

Het ESF-thema SITS biedt subsidie voor het bevorderen van sociale innovatie dan wel het bevorderen van transnationale samenwerking op het terrein van actieve inclusie.

Via centrumgemeente Breda is de Sits aanvraag Praktijkverklaring, gericht op een nieuwe werkwijze voor arbeidstoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toegekend. In dit project ontwikkelen we met de SW bedrijven in West-Brabant een werkproces en methodiek om mensen via de praktijk werknemers- en vakvaardigheden aan te leren, te plaatsen bij een werkgever en hen MBO bouwstenen te laten behalen. Hierbij worden de competenties van Talent6 geïntegreerd in de methode Werkstap van PTC.

In het vierde kwartaal 2020 is een kernteam met praktijkbegeleiders en consultants door PTC Werkstap opgeleid binnen MidZuid. Zij zijn eind 2020 gestart met een project om begin derde kwartaal 2021 een implementatieplan van methodische arbeidsontwikkeling op te leveren.

Beleid beschut werken

Met ingang van 1 januari 2020 is de WAB in werking getreden. Een van de uitwerkingen is dat de werkgeverslasten voor tijdelijke dienstverbanden 5% hoger zijn. Het dienstverband Beschut Werk is bedoeld voor mensen met een zodanig grote begeleidingsbehoefte en werkplek aanpassing dat die niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden. Een groep die voor duurzaam werk bij uitstek is aangewezen op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Afgesproken voor deze groep is om bij ieder tijdelijk contract in te schatten of de medewerker in staat is om duurzaam met loonwaarde te werken en zo ja een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dit is geïmplementeerd.

Professionalisering rapportage participatietrajecten

We hebben geconcludeerd dat we vaak veel doen, maar dat de gemeente daarvan geen of onvoldoende beeld hebben. Daarnaast hebben we geconcludeerd dat we bij de totstandkoming en de uitvoering van een re-integratieopdracht en in het werkproces kunnen

professionaliseren. In het kader van de overgang van HRM systeem IW3 naar AFAS is hebben we sjablonen uit IW3 goed doorgelicht en de juiste versies in AFAS ondergebracht. We hebben het werkproces rapportages verbeterd, zowel in sjabloon als in uitvoering en in gebruik genomen. Enerzijds om de terugkoppeling naar gemeenten te verbeteren en anderzijds om ons te ondersteunen methodisch te werken in re-integratie en participatie trajecten. Onderweg vragen we feedback aan gemeenten en we evalueren in 2021.

4.7 Personeel en Organisatie:

Dok A Talentencentrum

Dok A is in 2019 geïmplementeerd. Dok A is bedoeld voor opleiding en training in combinatie met praktijkdiagnose en praktijkleren. Eind 2019 is geconcludeerd dat Dok A niet optimaal benut wordt. In 2020 is een voorzet gedaan op doorontwikkeling van Dok A waarbij praktijkdiagnose een onderdeel is van een totaal werkproces arbeidsontwikkeling. De verdere uitwerking kan plaatsvinden in een van de projecten, onderdeel zijnde van de strategische doorontwikkeling. Bij de verdere uitwerking zal in elk geval aandacht besteed worden aan de volgende 2 aspecten: 1. Methodiek first place then train 2. De vraag of en welke rol onze interne productie omgeving kan spelen bij arbeidsontwikkeling.

Wet- en regelgeving

In het kader van de WAB zijn de nieuwe doelgroepen, dienstverbanden Beschut Werk en Participatie, miv 1 januari 2020 aangesloten bij de arbeidsvoorwaardenregeling MidZuid B.V. (reguliere medewerkers) met een uitstelmogelijkheid van 1 jaar voor het afsluiten van een pensioenvoorziening bij BeFrank. Derde kwartaal 2020 is met instemming van de ondernemingsraad pensioenaansluiting gerealiseerd bij PWRI, vooruitlopend op de aankomende cao nieuwe doelgroepen.

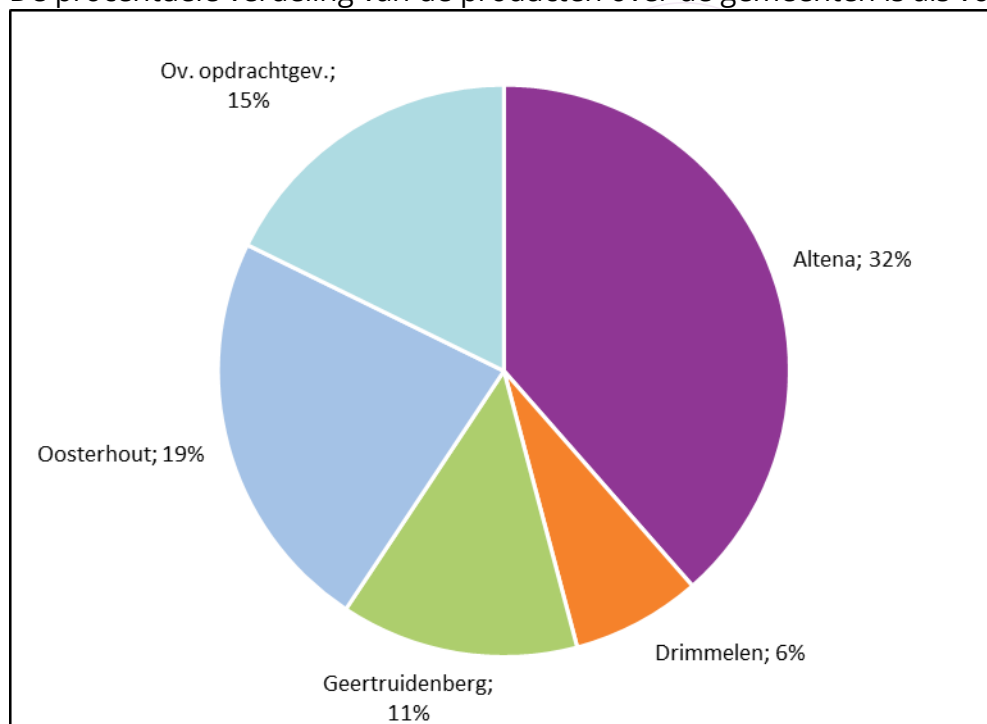
Het operationeel resultaat op participatieactiviteiten is € 104.000 negatief (begroot: € 13.000). Dit negatieve resultaat wordt vooral veroorzaakt doordat er een verschuiving plaats heeft gevonden van enerzijds de onderdelen trajectbegeleiding en participatieverklaringstraject statushouders naar anderzijds loonwaardebepalingen en jobcoaching. Daarnaast zit hier ook zeker een groot effect van corona in.

Geleverde producten

Onderstaand overzicht geeft de in 2020 afgenomen losse producten en afgenomen trajecten weer per gemeente:

Participatieproducten 2020							
		Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Ov. opdrachtgev.	
							Totaal 2020
							Totaal 2019
Werk							
Arbeidsovereenkomst Participatiewet/Sociale Detachering		10	1	6	8		25
Arbeidsmatige dagbesteding		2			1,00		3
Leerwerken		29	8	10	14	4	65
Leerwerken duale inburgering		9	5	16	6		36
Leerwerken en motivatie		1					1
Leerwerken en Sollicitatiebegeleiding							-
Leerwerken en Taal op de werkvloer				1			1
Leerwerken Praktijkassessment B						2	2
Proeflokaal overeenkomst				1			1
School Stage (m.n. PRO/VSO)		5	1	2	11	3	22
Stage						1	1
Vrijwilliger		1				2	3
	<i>Totaal werk</i>	57	15	36	40	12	160
Diagnose							
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Arbeidsdeskundig		1				2	3
Arbeidsmogelijkhedenonderzoek Medisch		2					2
Intake		6	1		2		9
Loonwaardebepaling Talent6		53	8		28	43	132
Opstellen IOP							-
Praktijkassessment						1	1
Psychodiagnostisch onderzoek							-
	<i>Totaal diagnose</i>	69	9	8	35	46	167
Opleiding en training							
Trajectbegeleiding		2	1	3	1		7
Jobcoaching		8	1	3	6	41	59
	<i>Totaal opleiding en training</i>						66
Totaal		126	24	44	75	58	393
							416

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 en opereert als strategisch partner voor de werkgevers.

De opdracht is het realiseren van duurzame plaatsingen. De definitie van duurzame plaatsingen is sinds 2018 vastgesteld en betekent een plaatsing voor minimaal 6 maanden van mensen die onder de Participatiewet, WW, Wajong en Wsw vallen. Dit is in 2019/2020 ook regionaal afgesproken binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant.

Om vraag en aanbod te matchen wordt wekelijks een apart matchingoverleg gevoerd met de 4 gemeenten binnen Dongemond. Tweewekelijks is er een apart matchingoverleg voor kandidaten uit het doelgroepregister op initiatief van het WSP, waarin consultants van MidZuid en Gemeenten en andere belanghebbende organisaties aanwezig zijn.

Het WerkgeversServicepunt is ondergebracht bij MidZuid B.V. en voerde ook in 2020 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 wordt aangestuurd door het Managementoverleg WSP waarin de managers WSP van de 4 sub-regio's en UWV vertegenwoordigd zijn.

In de sub-regio Dongemond is een multidisciplinair team ingericht waarin adviseurs van het UWV en WSP MidZuid participeren om samen plaatsingen te realiseren, ontwikkelingen te volgen en trainingen te organiseren. Het registratiesysteem van het UWV wordt gebruikt voor raadpleging en vastleggen van contacten met werkgevers.

Regionaal is er ingezet om sectorteam te formeren. Vanuit elke sub-regio van WSP West-Brabant wordt er iemand afgevaardigd voor dit team, met specifieke kennis over de betrokken branche. Gezamenlijk bespreken zij ontwikkelingen en de kansen voor het plaatsen van mensen binnen deze branches te stimuleren en door kennis te delen en evenementen te organiseren. De eerste opdracht voor deze sectorteam is project "Perspectief op werk", waarbij het gaat om de sectoren - Logistiek & Techniek - Groenvoorziening - Detailhandel & Horeca - Zorg & Schoonmaak.

Wat is er in 2020 bereikt?

Het jaar 2020 stond voor een groot deel in het teken van corona. Begin 2020 zijn er nog enkele evenementen geweest, zoals de ambassadeursbijeenkomst, de deskundigheidsdag met WSP W-B en de informatiemarkt omtrent Perspectief op Werk, die net voor het doorbreken van Corona onder "normale" omstandigheden gehouden konden worden.

Ten aanzien van het matchen hebben de Banenbeurs XL en informatiemarkt doelgroepregister niet plaats kunnen vinden. Wel is digitaal meegedaan aan een regionale "Meet & Greet" waarbij werkgevers en kandidaten elkaar konden vinden.

Het project Perspectief op Werk heeft vertraging opgeleverd, maar is medio 2020 toch effectief van start kunnen gaan. Doel hierbij is om samen met de werkgevers in een viertal sectoren aan de voorkant een definitie te geven van het "werkfit" zijn in deze branche, waarna er kandidaten geselecteerd worden die door begeleiding en opleiding (branchestraat) aan het eind van het traject een plaatsing kunnen krijgen bij deze werkgevers. Er zijn branchestraten gestart en in de 2^e helft van dit jaar zijn de eerste plaatsingen hierbij gerealiseerd.

Het wekelijks matchingoverleg met gemeenten heeft in de eerste helft van 2020 tijdelijk stilgelegen vanwege de focus bij gemeenten op de TOZO-regelingen en is daarna digitaal weer opgepakt. In het begin van 2020 was duidelijk merkbaar dat werkgevers bestaande vacatures introkken vanwege de onzekerheid in de sector met het oog op corona. Ook in combinatie

met Perspectief op Werk waren er sectoren zoals Horeca en Detailhandel waar nagenoeg geen vraag voor was.

Per 1 juli 2020 is het team van WSP weer gecompleteerd met een werkgeversadviseur die met name de gemeente Altena zal gaan bedienen. Deze invulling is ontstaan door het vertrek van een andere adviseur eind 2019.

Regionaal zijn er in de arbeidsmarktregio W-B veel ontwikkelingen geweest en nog steeds gaande. Conform de Suwi-wetgeving dient de centrumgemeente (Breda) per 1-1-2021 een leidende en coördinerende rol te nemen in de arbeidsmarktregio en hier is vroegtijdig op ingespeeld. Er wordt gestreefd naar een crisisdienstverlening waarbij werkzoekenden en werkgevers bij 1 loket terecht kunnen met hun vragen en problemen (voortent principe). Dientengevolge is er een regionaal Mobiliteitscentrum geformeerd, die de onder- en overcapaciteit bij werkgevers inzichtelijk heeft gemaakt en deze werkgevers tracht te koppelen aan elkaar. Vanuit het WSP MidZuid is hier 0,4 fte capaciteit voor geleverd. Dit alles onder de overkoepelende naam "West-Brabant Werkt Door", waar ook een online platform voor het matchen van kandidaten met werkgevers onder valt.

Duurzame plaatsingen 2020

De Coronatijd bracht met zich mee dat het voor kandidaten onwennig was qua digitale vaardigheden, er nagenoeg geen fysieke bezoeken bij werkgevers mogelijk waren en het niet kunnen organiseren van bijvoorbeeld een banenbeurs die ieder jaar succesvol is op het gebied van plaatsingen.

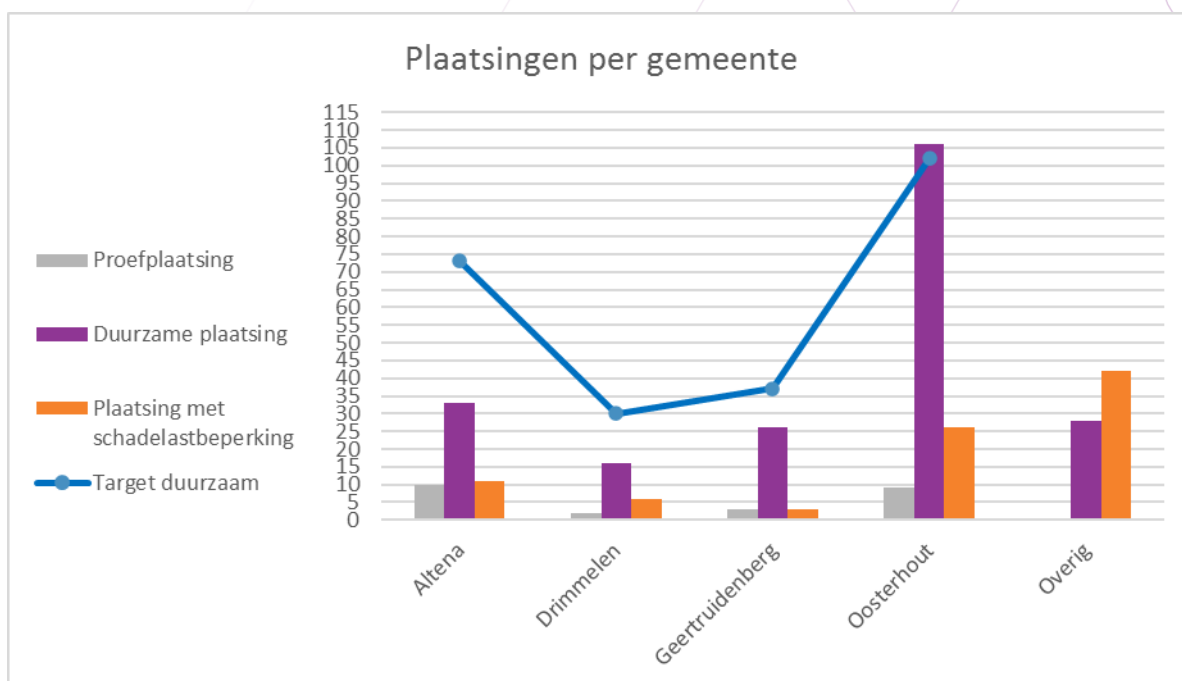
Desondanks is het WSP in 2020 met 209 plaatsingen mede door een sterk 1e kwartaal nog redelijk in de buurt gekomen van de doelstelling van duurzame plaatsingen (224 en 18 voor Perspectief op Werk. Van dit aantal is circa 35% een plaatsing van kandidaten uit het doelgroepregister.

In dit overzicht worden de duurzame plaatsingen (> 6 maanden) weergegeven van kandidaten uit deze gemeente en/of bij vacatures van bedrijven in deze gemeente. Voorts is voor het project Perspectief op Werk een aparte doelstelling/realisatie opgenomen.

Gemeente/Perspectief op werk:	Doelstelling 2020	Realisatie 2020
Altena *)	73	33
Drimmelen	30	16
Geertruidenberg	37	26
Oosterhout	102	106
Overige gemeenten		28
Totaal **)	242	209

*) In de samenwerking met de gemeente Altena is eind 2020 afgesproken dat de contacten met werkgevers vanaf 2021 via het WSP gaan (acquisitie/bestaande contacten). De plaatsingen van kandidaten niet in beeld bij het WSP zijn in dit overzicht niet opgenomen.

**) Inclusief perspectief op werk: doelstelling 18, realisatie 7.



Financiën 2020

Met ingang van 2018 heeft WSP MidZuid een eigen begroting en gemeentelijke bijdrage. In onderstaand overzicht zijn de begrote en realisatie cijfers over 2020 weergegeven. Dit overzicht is ook opgenomen in de jaarrekening van over 2020, waardoor de accountantsverklaring bij deze jaarrekening ook betrekking heeft op de cijfers van WSP MidZuid.

Bedragen * € 1.000

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
Kosten			
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en	403	448	395
Inhuur jobcoaching	32	32	32
Organisatie banenbeurzen / verkoopkosten	4	15	29
Bijdrage in regionale kosten	-	-	-
Uitvoeringskosten:			
- gebruik kantoorruimten	16	16	16
- kosten ICT en telefonie	34	34	34
- auto- en reiskosten	35	27	39
- diversen (kantoorbenodigdheden e.d.)	13	10	11
- kosten overhead	37	37	37
Totaal kosten	573	619	593
Opbrengsten			
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	47	25	29
Gemeentelijke bijdrage	594	594	594
Totaal opbrengsten	641	619	623
Saldo (+ = batig)	67	-	29

Het positieve resultaat ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door lagere organisatiekosten evenementen en het pas per 1 juli in kunnen vervullen van de ontstane vacature voor 0,7 fte werkgeversadviseur. De opbrengsten uit externe financieringsbronnen zijn hoger dan begroot. Door de inzet van capaciteit op diverse regionale projecten is een aanvraag tot vergoeding hiervoor bij de arbeidsmarktregio gehonoreerd.

6. Arbo rapportage

6.1 Algemeen

In 2019/20 is een RI&E / werkbelevingsonderzoek gehouden. Dit gebeurt in een driejaarlijkse cyclus. De rapportage en plan van aanpak is medio 2020 gepresenteerd en vastgesteld door het MT. Ook in de OR is een presentatie geweest, waarop de OR ingestemd heeft met het plan van aanpak.

Alle acties voorkomend uit het RI&E/werkbelevingsonderzoek zijn op de afdelingsactielijsten gezet.

De hoofddoelstellingen uit het plan van aanpak zijn opgenomen in deze rapportage. Het MT heeft per hoofddoelstelling een 'eigenaar' toegekend.

Hierbij de voorgang van de hoofddoelstellingen:

Communicatie en afspraken

Er is de laatste jaren bij MidZuid veel energie gestoken in het verbeteren van de communicatie. Toch heeft het onderzoek aangetoond dat de medewerkers dit minder ervaren. Door een gestructureerd werkoverleg kunnen veel interne communicatieproblemen opgelost worden. Hierbij zouden zaken als organisatieontwikkeling, BHV, werkdoel en -resultaat etc. standaard op de agenda kunnen. Afspraken die gemaakt worden en ideeën van de medewerkers dienen op een actielijst geplaatst te worden. Bij ieder overleg de voortgang bespreken.

Het zal de organisatie veel opleveren als er op korte termijn een goed plan gemaakt wordt om de communicatie en afspraken te verbeteren. Een goed gestructureerd werkoverleg zou hiervoor een goed middel kunnen zijn.

Tevens geeft een meerderheid van de medewerkers aan niet op de hoogte te zijn van de activiteiten van de ondernemingsraad. Het advies is om samen met de ondernemingsraad een plan te maken voor meer bekendheid.

Voor 2020 is vooral gekozen om de communicatie met alle medewerkers zo goed mogelijk te laten verlopen. Zo zijn er extra nieuwsbrieven verstuurd en zijn er regelmatig acties geweest waarbij kleine attenties verstuurd zijn. Vooral ook tijdens de 'donkere' dagen rond Kerst en nieuwjaar. Verder is er vooral ingezet op het in stand houden van de overlegvormen, met name voor de thuiswerkers. Hiervoor zijn digitale mogelijkheden geschapen.

Ongewenste intimiteiten

In 2016 is discriminatie als een van de hoofddoelen in het plan van aanpak gekozen. Afgesproken is toen om de landelijke trends te volgen. Het onderzoek in 2019 heeft aangetoond dat de medewerkers die discriminatie ervaren binnen hun werk gelijk is gebleven met

2016. Dit geldt voor het gehele gebied van ongewenste intimiteiten, dus ook pesten, intimidatie en (verbale) agressie. Op al deze gebieden geeft 10 tot 15 % van de medewerkers aan hier last van te hebben.

Het advies is om met een werkgroep nader onderzoek te doen naar dit probleem en actief actie te ondernemen om de overlast van ongewenste intimiteiten te verminderen. De vertrouwenspersoon zou hier een rol in kunnen spelen.

In 2020 is er al aandacht voor dit onderwerp geweest bij diverse werkoverleggen. Verder is er vooral informatie over het onderwerp opgevraagd en opgezocht. In 2021 zal er meer aandacht komen en voorlichting gegeven worden. Dit zal vooral gebeuren als er weer fysieke bijeenkomsten als toolbox-meetings en personeelsbijeenkomsten zijn. Inzet is dat vanwege de verhoogde aandacht een cultuur ontstaat waarbij ongewenst intimiteiten makkelijker bespreekbaar worden.

Werkomstandigheden

De afgelopen drie jaar is zowel bij productie als op kantoor het meubilair verbeterd.

Het onderzoek in 2019 heeft aangetoond dat werkomstandigheden als huisvesting, licht, klimaat, pauzevoorziening de nodige aandacht behoeven. Het kan veel opleveren als er bv. ieder half jaar een werkomstandigheid als project behandeld wordt.

Corona heeft in 2020 een zware stempel gedrukt op de werkomstandigheden. De maatregelen die hiervoor genomen zijn staan elders beschreven.

Door corona is thuiswerk wel versneld doorgevoerd. Eind 2020 is een projectgroep aan de slag gegaan om te onderzoeken hoe 'het nieuwe werken' op langere termijn vorm gegeven kan worden. De resultaten van dit onderzoek worden in het tweede kwartaal 2021 verwacht.

Melden incidenten

Bij MidZuid is de afspraak dat incidenten gemeld worden. Voorbeelden van incidenten zijn ongevallen, bijna-ongevallen, gevaarlijke situaties, agressie (ook verbaal) etc. . De bedoeling is om van deze meldingen te leren en preventieve maatregelen te kunnen nemen.

De praktijk is dat het melden, vooral van gevaarlijke situaties en bijna-ongevallen, bijna niet gebeurt. In het onderzoek geeft een derde van de medewerkers aan dat deze incidenten er wel zijn.

Het is niet duidelijk geworden waarom de meldingen niet gedaan worden. Het kan dat de medewerkers er het belang niet van inzien.

Ook is het mogelijk dat men bang is om een melding te doen (vaak ziet men een gevaarlijke situatie als een tekortkoming van de eigen afdeling). Ook kan de oorzaak natuurlijk ergens anders liggen.

Het advies is om nader te onderzoeken waarom de meldingen (bijna) niet gedaan worden.

Dit met als doel om een cultuur te scheppen waarbij incidentmeldingen zonder terughoudendheid gedaan worden.

In 2020 is er in diverse werkoverleggen al aandacht geweest voor het melden van incidenten. Dit heeft een licht effect als gevolg gehad. In 2021 zal de meldstructuur nog verder uitgerold worden.

Verscherping Coronamaatregelen

Er zijn veel Coronamaatregelen genomen bij MidZuid. Er is ook voldoende toezicht op de genomen maatregelen.

Nu het ernaar uitziet dat Corona nog lange tijd zal blijven is het goed om een extra deskundigheidsslag te maken hoe de maatregelen nog verbeterd kunnen worden. Zo zal er al snel verbetering zijn als deurklinken niet meer aangeraakt hoeven te worden. Ook alle knoppen die ingedrukt moeten worden kunnen onder de loep worden genomen.

Het jaar 2020 heeft in het teken gestaan van de Corona-pandemie. Dit heeft grote impact gehad op de manier van werken bij MidZuid. Er is veel moeite gedaan om de werkprocessen door te kunnen laten lopen. Hierbij zijn de RIVM-richtlijnen leidend geweest. Medewerkers van MidZuid hebben zoveel mogelijk thuis gewerkt. De productieafdelingen zijn zodanig aangepast dat er verantwoord gewerkt kon worden.

- Er is een Coronaprotocol opgesteld, dat regelmatig is aangepast aan de vernieuwde omstandigheden
- Er is voor locatie Wilhelminakanaal extra controle ingehuurd om de Coronamaatregelen te handhaven
- Het MT heeft wekelijks (of zo vaak als nodig) een Coronaoverleg gehad, waarbij ook de voorzitter van de OR is aangeschoven
- MidZuid heeft Coronapreventieve middelen ter beschikking gesteld, zoals reinigingsmiddelen en mondkapjes
- Er zijn extra schoonmaakronden gedaan
- Medio 2020 heeft de GGD het Coronaprotocol gecheckt en goedgekeurd (n.a.v. vragen van medewerkers).

In 2021 zullen deze zaken voortgezet worden zolang het nodig is. De RIVM-richtlijnen zullen daarin leidend blijven.

Overige Arbo-onderwerpen en meldingen

Per onderwerp is teruggekeken naar 2020 en zijn er aanbevelingen voor 2021 gedaan. In de bijlagen zijn alle meldingen betreffende agressie, ongevallen en klachten van 2020 terug te vinden. Meer info betreffende een specifieke melding is opvraagbaar bij de kamcoördinator.

6.2 Ongevallen

Meldingen 2020:

In 2020 zijn er 10 meldingen geweest: 7 ongevallen waarvan 5 met ziekteverzuim ten gevolge, en 3 incidenten. 1 Ongeval is gemeld bij de inspectie SZW. De inspectie heeft geen verder onderzoek gedaan.

Ongevallen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
met verzuim	6	7	5	6	5	0	5
Zonder verzuim	9	16	17	15	2	4	2
incidenten	7	11	14	2	6	2	3

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

- Meldingen zijn besproken in toolbox-meetings
- Extra (werk)instructies
- Gemeente ingeseind over gevaarlijke situatie

6.3 Klachten/Bezwaren

Meldingen 2020:

In 2020 zijn geen klachten en 4 bezwaren binnen gekomen. Alle bezwaren zijn volgens procedure afgehandeld. 2 bezwaren zijn ongegrond verklaard.

De belangrijkste verbetermaatregelen die in 2020 zijn genomen n.a.v. de meldingen zijn:

- Aandacht voor medicijngebruik in het protocol alcohol, drugs en medicijnen
- Verbeteren communicatie
- Meer inspanning om te zoeken naar aangepast werk

klachten	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
klantbetrokkenheid	12	13	14	6	2	0	0
Overig / particulier	7	5	0	1	1	0	0
Intern	6	3	9	0	1	3	0
Bezwaren	8	4	4	0	1	1	4
Totaal	33	25	27	7	5	4	4

*Sinds 2017 worden 'kleinere' productieklachten door werkvoorbereiding afgehandeld (en dus niet opgenomen in deze rapportage)

6.4 BHV

In 2020 zijn er geen BHV/BIT-oproepen geweest. Er zijn wel 'valse' oproepen geweest. Deze zijn gebruikt als oefening voor de beschikbaarheid van het BHV-team. Vanwege Corona zijn er geen ontruimingsoefeningen geoefend. Het voornemen is om dit in 2021 wel aangepast te doen.

7 Jaarverslag ondernemingsraad

Het jaarverslag van de ondernemersraad zal op de site van MidZuid ter beschikking worden gesteld wanneer dit formeel is vastgesteld.

8 Archivering 2020

In 2020 heeft het RAT (regionaal archief Tilburg) een nulmeting gehouden betreffende de stand van zaken bij de archivering van MidZuid. Hier zijn een aantal achterstanden ontdekt, Er zijn een aantal aanbevelingen gedaan om de achterstanden weg te werken. Daarnaast heeft de archivaris een verslag gemaakt op basis van de KPI's. Ook in dit verslag zijn aanbevelingen gedaan.

MidZuid heeft in 2020 een projectgroep opgericht om de aanbevelingen uit te voeren. Deze projectgroep heeft een projectplan gemaakt met een verbeterplan dat goedgekeurd is in MT en bestuur.

In 2020 is het aanwijsbesluit voor de archivaris opgesteld. Ook de archiefverordening met bijbehorende archiefregeling is opgesteld. Deze stukken zijn voorgelegd aan het bestuur ter vaststelling. De vaststelling vindt plaats begin 2021.

9 Bijlagen

9.1. Bijdrage per gemeente

Overzicht gemeentelijke bijdragen, inclusief te bestemmen resultaat.

	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Totaal
omslag vaste lasten	26,83%	12,17%	15,61%	45,39%	100,00%
Aantal plaatsingen 2020	157	72	92	244	565
Gemeentelijke bijdrage:					
Voorschot	538.802	247.094	315.731	837.373	1.939.000
Afrekening	-6.233	4.188	-8.191	10.236	0
Totaal gemeentelijke bijdrage	532.569	251.282	307.540	847.609	1.939.000
Te bestemmen resultaat*:					
Resultaat op vaste lasten	0	0	0	0	0
Resultaat op overige activiteiten	0	0	0	0	0
Mutatie reserve	0	0	0	0	0
Te verrekenen resultaat/reserves	0	0	0	0	0
Totale bijdrage per gemeente	532.569	251.282	307.540	847.609	1.939.000
Te verrekenen met gemeenten					
Gemeentelijke bijdrage	-6.233	4.188	-8.191	10.236	0
Afrekening resultaat/reserves	0	0	0	0	0
Totaal afrekening	-6.233	4.188	-8.191	10.236	0

* alle positieve resultaten zijn op nihil gezet, omdat voorgesteld wordt deze binnen het vermogen van MidZuid te houden