



Halfjaarverslag 2020

van

Gemeenschappelijke Regeling WAVA
MidZuid B.V.
WSP MidZuid

Dagelijks bestuur, 24 september 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 arbeidsmarktproblemen. Zo groeien we naar een samenleving waarin iedereen meedoet.

Samen met jou

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

Iedereen verdient kansen

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

Inhoudsopgave

Halfjaarverslag 2020.....	1
Colofon.....	2
1. Verslag op hoofdlijnen.....	4
1.1. Inleiding.....	4
1.2. Het eerste halfjaar in vogelvlucht	4
2. Sociaal Verslag.....	9
2.1. Aantal en soort arbeidsovereenkomsten.....	9
2.2. Sociale gegevens	11
3. Financieel Verslag.....	13
3.1. Tussentijds financieel resultaat.....	13
3.2. Toelichting.....	15
4. WSP MidZuid	19

I. Verslag op hoofdlijnen

I.I. Inleiding

Deze halfjaarrapportage is van een andere omvang en in een andere vorm opgezet dan voorheen. In de rapportage merk je dit als lezer vooral in de kleinere omvang. Op deze manier maken we de stukken meer toegankelijk en beter leesbaar.

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

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

I.2. Het eerste halfjaar 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. Voor dit jaar verwacht MidZuid dan ook geen extra financiële bijdrage nodig te hebben van de deelnemende gemeenten. We zien wel dat er ook voor 2021 een negatief financieel effect zal zijn.

Doorontwikkeling MidZuid

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

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

De aanleiding van deze opdracht is de constatering dat MidZuid gewaardeerd wordt en erkend wordt in haar dienstverlening maar dat er in gesprekken met de gemeenten ook geconstateerd is dat er verbeteringen mogelijk zijn. De wendbaarheid van de organisatie zal moeten worden vergroot. De competentie samenwerken zal steeds meer worden aangesproken.

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.

Bestuurlijke ontwikkelingen

In juni online bijeenkomst voor gemeenteraadsleden gehouden. De opkomst was hoger dan normaal en de inhoud van de bijeenkomst werd als zeer positief ervaren. Doordat deze bijeenkomst online werd georganiseerd was deze ook makkelijker om aan deel te nemen.

Binnen het bestuur is opgeroepen positief te reageren op de ledenraadpleging in juni van de VNG, met betrekking tot het voorstel voor een cao voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

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. Dit proces zal verder worden vormgegeven in de doorontwikkeling van de strategie onder 'Samen groeien in werk'.

In ons Dok A talentencentrum (voor leerwerken) hebben we in het eerste half jaar opdracht voor 46 trajecten met leerwerken gekregen van onze gemeenten en UWV. Dat zijn er weliswaar minder dan in 2019, maar daar zijn dan ook de specifieke omstandigheden naar. In Dok A zijn trainingen en praktijkprogramma's voornamelijk gericht op taal op de werkvloer

voor statushouders, ergonomietraining voor medewerkers op de afdeling productie en programma's voor doelgroepmedewerkers in het kader van welzijn en verzuimpreventie. Daarnaast komen leerlingen van de Zwaaihoek wekelijks praktijkleren.

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.

Samenwerking in de regio

De samenwerking in de regio met diverse partners is verder voortgezet. Belangrijk is de samenwerking met de collega-bedrijven WVS en ATEA. 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 WSP MidZuid een eigen begroting en financiering via gemeentelijke bijdrage. Om ook tussentijds inzicht te geven in de plaatsingen, activiteiten en financiën van WSP MidZuid is daarvoor in deze rapportage een afzonderlijk hoofdstuk opgenomen. In het eerste halve jaar zijn door WSP MidZuid 120 duurzame plaatsingen gerealiseerd, 37 plaatsingen met schadelastbeperking en 16 proefplaatsingen. Daarmee lopen we redelijk in lijn met de doelstelling van 224 duurzame plaatsingen.

Personele ontwikkeling MidZuid

Het aantal doelgroepmedewerkers is, uitgedrukt in fte's, in het eerste halfjaar iets verhoogd. Toename is vooral te zien bij Beschut werk (+3,8) en Participatiewet (+2,8). Een afname is vooral te zien bij de WSW (-20,2). In de reguliere formatie hebben enkele mutaties plaatsgevonden, passend binnen de begroting.

ICT

AFAS

Sinds 2015 werkt MidZuid met AFAS. De mogelijkheden van dit systeem worden steeds beter benut. Zo is in het eerste half jaar van 2020 het gehele inkoopproces via AFAS verder geïmplementeerd en zijn de workflows op het gebied van P&O opgeleverd, zodat zoveel mogelijk processen via AFAS geleid kunnen gaan worden.

AVG en informatiebeveiliging

AVG en informatiebeveiliging is een proces dat continu door loopt. In 2020 is ook het archief- en informatiebeheer hier verder in meegenomen.

RI&E / werkbelevingsonderzoek

Iedere drie jaar wordt bij MidZuid een RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie) / werkbelevingsonderzoek gehouden. Het onderzoek is in de eerste helft 2019 van start gegaan met een enquête onder alle medewerkers van MidZuid. De eindrapportage is door corona iets vertraagd en wordt in het tweede half jaar van 2020 opgeleverd.

BHV

Eind 2019 is het nieuwe BHV plan geïntroduceerd. Dit zal in 2020 verder worden gecontinueerd en geëvalueerd.

Huisvesting

Er spelen bij MidZuid diverse huisvestingszaken (o.a. uitbreidingsverzoek Prisma, huisvesting groenvoorziening Oosterhout, krimpende WSW, stijging nieuwe doelgroepen en de wens tot een vestiging Altena). In het dagelijks bestuur van augustus 2019 is ingestemd om deze huisvestingszaken verder te onderzoeken in samenwerking met een geselecteerd extern bureau. Het huisvestingsvraagstuk zal op basis van de (voorlopige) uitkomsten van de doorontwikkeling van MidZuid verder ingevuld worden. De uitkomsten zullen worden doorvertaald naar enkele scenario's voor de toekomst van de huisvesting.

Landelijke uniformering 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 de uniforme methode te borgen

Tussentijdse financiële resultaten

Het (tussentijdse) resultaat over het eerste halfjaar is gunstiger dan begroot en bedraagt € 25.000 positief. In de begroting naar tijdsevenredigheid was uitgegaan van een negatief resultaat van € 37.000, zodat de werkelijke cijfers € 63.000 gunstiger zijn dan begroot. Het betere resultaat hangt samen met hogere opbrengsten (rijkssubsidie sw/subsidieresultaat sw en de eenmalige uitkering inzake het uniform herstellkader rentederivaten) welke hoger zijn dan de nadelige effecten van de coronamaatregelen welke resulteren in een lagere netto omzet bij de PMC's en de hogere bedrijfskosten (vaste lasten, overhead, onvoorzien). Een uitgebreide toelichting op de cijfers is opgenomen in de hoofdstukken 3 (financieel verslag).

2. Sociaal Verslag

2.1. Aantal en soort arbeidsovereenkomsten

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

In onderstaand overzicht zijn de aantallen en de dienstverbanden en trajecten opgenomen per ultimo 2019 en per 30 juni 2020.

	FTE's			Aantallen	
	2020		2019	2020	2019
	begroot ¹⁾	30-jun	31-dec	30-jun	31-dec
WSW	428,9	417,1	436,5	507	524
WSW begeleid werken	19,3	19,4	20,2	22	23
Beschut werk	48,2	43,1	39,3	62	56
Participatiewet	39,0	44,7	41,9	63	59
Wiw	2,0	2,0	2,0	2	2
<i>Totaal doelgroep met dienstverband</i>	537,4	526,3	539,8	656	664
Overige overeenkomsten (niet formele dienstverbanden)		23,1	28,8	49	68
<i>Totaal doelgroep</i>		549,4	568,6	705	732
Regulier	104,9	102,2	104,7	121	123
"Vakkrachten"		2,0		2	
Totaal Regulier	104,9	104,2	104,7	123	123

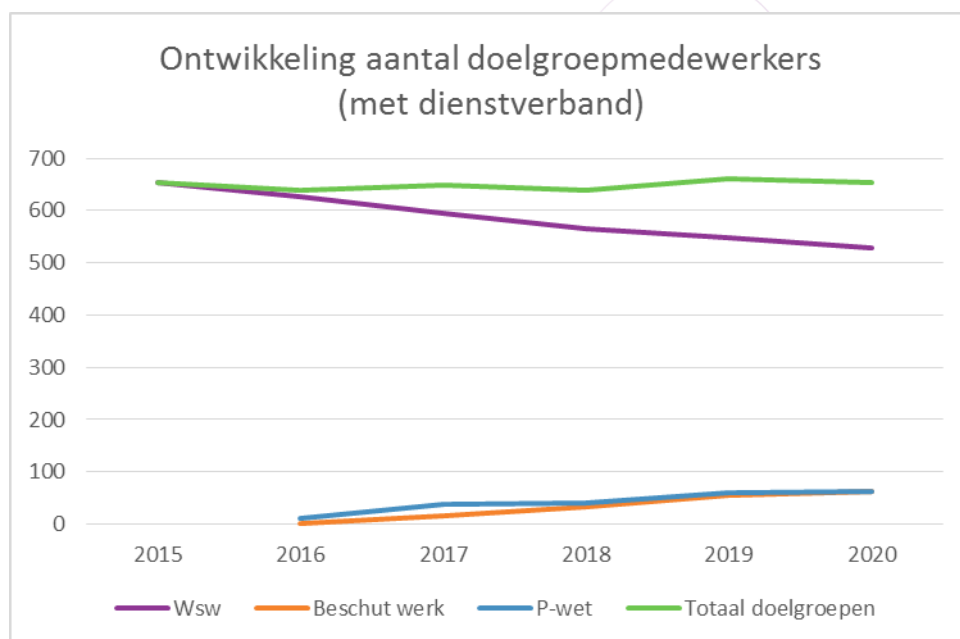
¹⁾ begrote fte's betreffen gemiddelde over gehele jaar

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

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

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

Het verloop van de diverse doelgroepen blijkt uit onderstaande grafiek.



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

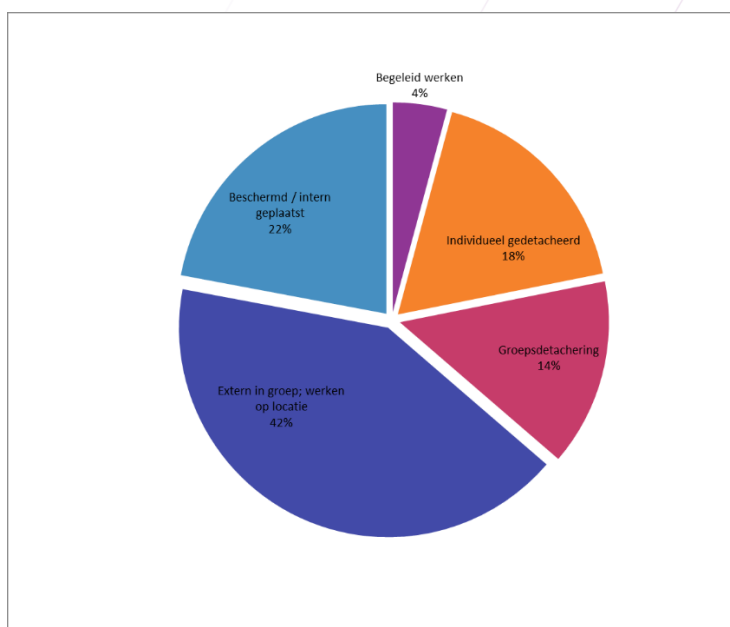
Hierna is een overzicht opgenomen met de stand medio 2020 van het aantal doelgroepmedewerkers in fte, per gemeente en per werknemersgroep.

FTE per werknemersgroep per 30 juni 2020							
	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig	Totaal	juni 2019
WSW	108,6	50,2	61,0	173,7	23,6	417,1	445,9
WSW begeleid werken	5,2	1,3	3,6	4,7	4,6	19,4	21,7
Beschut werk	13,5	4,6	9,4	15,7	-	43,1	29,6
Participatiewet	10,6	7,5	12,0	14,1	0,6	44,7	36,4
Wiw	1,0	-	-	1,0	-	2,0	2,0
Totaal	138,8	63,6	85,9	209,1	28,8	526,3	535,6

2.2. Sociale gegevens

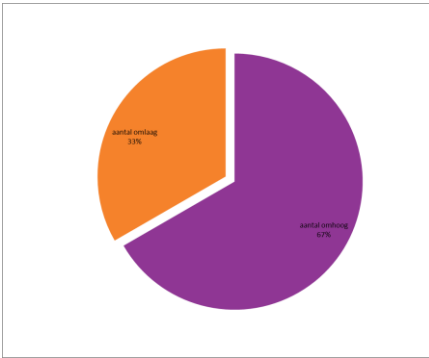
De Wsw medewerkers zijn werkzaam op verschillende treden van de “werkkladder”. In het onderstaande overzicht staan de aantallen medewerkers uitgesplitst naar trede op de werkkladder (in de grafiek: procentuele verhouding per 30 juni 2020).

Werkkladder Wsw	30-6-2020	%	31-12-2019	%	30-6-2019	%
Begeleid werken	22	4%	23	4%	25	4%
Individueel gedetacheerd	93	18%	92	17%	93	17%
Groepsdetachering	76	14%	76	14%	83	15%
Extern in groep; werken op locatie	219	42%	230	42%	233	42%
Beschermd / intern geplaatst	116	22%	123	23%	124	22%
TOTAAL	526		544		558	



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

Stappen werkkladder	1e helft 2020	%	2019	%	2018	%
aantal omhoog	4	67%	6	32%	3	20%
aantal omlaag	2	33%	13	68%	12	80%
Totaal	6		19		15	



De stappen op de werkladder gaan met golfbewegingen. Tot op heden is in het eerste half jaar van 2020 een licht stijgende trend te zien. De daling komt voort uit Begeleid Werken en Werken op Locatie. De WSW doelgroep vergrijst geleidelijk, wat langzaam aan van invloed wordt op de inzetbaarheid van deze groep medewerkers. Daarnaast worden mensen zo hoog mogelijk op de werkladder geplaatst, waarbij het achteraf blijkt dat het voor langere termijn toch niet haalbaar is op het niveau dat wordt gevraagd. Uiteraard komt het ook voor dat de externe plaatsen komen te vervallen, bijvoorbeeld door verhuizing van een bedrijf waar de medewerkers van MidZuid gedetacheerd zijn. De stijgingen zijn aan de diverse categorieën buiten de locatie van MidZuid toe te rekenen.

3. Financieel Verslag

3.1. Tussentijds financieel resultaat

Bedragen * € 1.000

	Werkelijk 2019 ytd	Bedrijfsplan 2020 totaal	ytd	Werkelijk 2020 ytd
Subsidieresultaat wsw				
Rijkssubsidie	6.665	11.732	6.277	6.495
Begeleid werken	-300	-464	-232	-263
Subsidie beschikbaar voor WAVA	6.365	11.268	6.045	6.232
Personeelslasten	-7.048	-12.784	-6.840	-6.787
Vervoer doelgroep	-98	-202	-101	-128
Totaal personeelskosten ca.	-7.146	-12.986	-6.941	-6.915
Subsidieresultaat wsw	-781	-1.718	-896	-682
Nieuw beschut				
Loonkostensubsidies	130	714	357	179
Personeelslasten	-206	-1.213	-607	-367
Subsidieresultaat nieuw beschut	-75	-499	-250	-188
Begeleidingsvergoedingen	178	609	304	278
Saldo nieuw beschut	103	110	55	90
Nieuwe doelgroepen (P-wet)				
Loonkostensubsidies	160	280	140	184
Personeelslasten	-369	-661	-331	-477
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-209	-381	-190	-292
Begeleidingsvergoedingen	103	156	78	128
Saldo nieuwe doelgroepen (P-wet)	-106	-225	-112	-164
Subtelling saldo alle doelgroepen	-783	-1.834	-954	-756

	Werkelijk 2019 ytd	Bedrijfsplan 2020		Werkelijk 2020 ytd
		totaal	ytd	
Tussentelling	-783	-1.834	-954	-756
Vaste lasten WAVA				
Gebouw	-274	-517	-259	-146
Huuropbrengst derden	115	235	118	101
Doorbelast gebruik gebouwen	228	451	225	223
Rente lening BNG	-16	-40	-20	-13
Energie	-70	-129	-64	-72
Vaste lasten	-18	-	-	92
Overhead				
Bedrijfskosten	-520	-897	-449	-548
Indirect personeel	-894	-1.884	-942	-869
Doorbelast gebruik gebouw	-55	-110	-55	-54
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	1.470	2.891	1.446	1.471
	-	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's				
Omzet	5.025	10.468	5.234	4.982
Kosten van de omzet	-1.202	-2.433	-1.217	-1.312
Netto omzet	3.823	8.035	4.017	3.670
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-2.040	-4.491	-2.245	-2.128
Doorbelast gebruik gebouw	-164	-325	-162	-160
Beheerskosten	-171	-370	-185	-150
Doorbelasting overhead	-1.451	-2.854	-1.427	-1.452
Totaal kosten PMC's	-3.826	-8.040	-4.020	-3.890
Operationeel resultaat PMC's	-3	-5	-2	-220
Onvoorzien	-53	-100	-50	-59
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-857	-1.939	-1.006	-944
Gemeentelijke bijdrage	913	1.939	970	969
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	56	0	-37	25
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	56	0	-37	25

3.2. Toelichting

Algemeen

De gevolgen van het Coronavirus en de daardoor getroffen maatregelen zijn terug te vinden in de cijfers van MidZuid. De PMC's laten een lager resultaat zien doordat de netto omzet lager is dan begroot en tevens lager dan 2019. Verder zijn er extra kosten gemaakt om binnen de richtlijnen van het RIVM iedereen weer aan het werk te krijgen. Daar staat tegenover dat er vanuit het rijk een compensatie voor SW-bedrijven is toegezegd, welke met de septembercircularisatie verder zal worden verrekend in het SW-budget. Naar het laat aanzien kan MidZuid op een compensatie van zo'n € 900.000 rekenen. Dit bedrag is nog niet in de halfjaarcijfers verwerkt. Vooralsnog gaan we er vanuit dat deze compensatie voldoende zal zijn om het verwachte omzetverlies over heel 2020 en de extra coronakosten over 2020 te dekken.

Subsidieresultaat

Het subsidieresultaat is per saldo € 214.000 gunstiger dan begroot. Dit bestaat enerzijds uit een hogere rijkssubsidie (€ 219.000), met daarbij lagere personeelskosten (€ 26.000). Tevens is er een toename in begeleid werken gerealiseerd, waardoor er extra subsidie is toegerekend aan begeleid werken (€ 31.000)

De begrote rijkssubsidie wsw is gebaseerd op de septembercircularisatie 2019. Bij het verschijnen van de meicircularisatie 2020 bleek de rijkssubsidie hoger te zijn dan was opgenomen in de septembercircularisatie 2019. Over het eerste halfjaar 2020 is het effect hiervan € 227.000 positief. Hiervan heeft € 220.000 betrekking op indexatie (loon- en prijsontwikkeling, LPO; 3,38%) en de rest (€ 7.000) betreft hoeveelheidsverschillen.

Voor wat betreft de LPO moet nog worden opgemerkt dat op grond van de cao-sw deze indexering wordt vertaald in een algemene salarisverhoging per 1 juli conform de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon (1,6%) en per 1 januari van het volgende jaar voor het verschil tussen de LPO en de reeds per 1 juli ontvangen loonsverhoging. Dit betekent dat de LPO, zij het wat vertraagd, wordt doorgegeven aan de sw-medewerkers. Dit zal in het 2e halfjaar daarom tot hogere salarislasten leiden.

De sw-loonkosten zijn € 26.000 lager dan begroot. Voor een bedrag van € 38.000 heeft dit te maken met het lager aantal fte's dan begroot. In de begroting is uitgegaan van een daling van het aantal sw-medewerkers in 2019; de begrote loonkosten zijn gebaseerd op de verwachte gemiddelde bezetting over geheel 2019. In het eerste halfjaar was de begrote daling in fte's meer gerealiseerd dan verwacht, waardoor het aantal fte in dienst in werkelijkheid (gemiddelde 1e halfjaar: 427,65 fte) al lager was dan het gemiddeld aantal over geheel 2019 begrote fte's (428,9). Hiertegenover staat dat de gemiddelde loonkosten (inclusief

reiskostenvergoedingen, vervoerskosten en arbo) per medewerker hoger waren dan begroot (effect + € 12.000).

Nieuw beschut

De gemiddelde taakstelling in de begroting over 2019 voor nieuw beschut bedraagt 45,40 fte. Per 30 juni is het gemiddelde over 2020 niet hoger dan 38,4 fte. In aantallen werknemers voor "Nieuw beschut" zitten we wel op begroting, waardoor het lijkt dat de ontwikkeling op de taakstelling zit. Echter werken deze lang niet allemaal fulltime, waardoor het saldo in fte veel lager is.

Nieuwe doelgroepen

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

Vaste lasten

De vaste lasten zijn € 92.000 lager dan begroot. Hierin is een eenmalige bate opgenomen van € 153.000, zijnde een compensatie voor de rentederivatenkosten uit het verleden. Zonder deze eenmalige bate zouden de vaste lasten € 61.000 hoger zijn. Bij de vaste lasten gebouw zijn de kosten € 40.000 hoger dan begroot. Dit valt te verklaren door de noodzakelijke hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening en het uitgevoerde onderhoud aan installaties. Verder zijn de huuropbrengsten derden lager uitgevallen dan begroot, omdat er meer leegstand is geweest dan in de begroting rekening mee is gehouden, waardoor de huuropbrengsten € 17.000 lager zijn dan begroot. Verder zijn de rentelasten lager door de lagere rentestand op het moment van herfinancieren. De energiekosten zijn hoger dan begroot, maar deze zijn nog steeds in lijn met de halfjaarcijfers van 2019.

Overhead

De kosten van totale kosten van de overhead zijn € 25.000 hoger dan begroot. In dit bedrag zit een lager bedrag aan loonkosten van € 73.000. Dit heeft te maken met de kosten van het indirecte, reguliere personeel. Dit is te verklaren doordat een aantal kosten al in 2019 zijn voorzien, waardoor deze niet op het resultaat van 2020 drukken. De gemiddelde fte wijkt nauwelijks af van de begroting. De stijgingen uit de cao gemeenten was al in de begroting meegenomen.

De bedrijfskosten zijn daarentegen wel hoger dan begroot. Dit is enerzijds te verklaren door hogere ICT kosten. Dit hangt samen met de coronamaatregelen, doordat er veel meer thuisgebruikers zijn als gevolg van corona. Anderzijds zijn er in het eerste half jaar altijd meer kosten dan begroot. In vergelijking met 2019 zijn de cijfers goed in verhouding en kan de

stijging door de ICT kosten worden verklaard. De hogere kosten van overhead komen ook tot uitdrukking in hogere kosten in verband met doorberekende overhead bij de PMC's .

Productmarktcombinaties

Algemeen

Het operationeel resultaat van de PMC's is € 218.000 lager dan begroot. De netto-omzet was € 347.000 lager, welke slechts voor € 117.000 gecompenseerd wordt door de daarmee samenhangende lagere loonkosten. Verder was er sprake van een lagere doorbelasting van kosten (€ 11.000).

Over nagenoeg de gehele linie is de gerealiseerde omzet lager dan begroot, met als uitzondering daarop de PMC van Publieke dienstverlening. Deze heeft als voordeel dat de intelligente lockdown op een voor hen gunstig moment viel. Tevens is daar snel geschakeld met de ombouw van de bussen om een groot deel van de mensen weer op de locaties te kunnen krijgen.

Bij de andere PMC's is de bezetting ook meer afhankelijk geweest van de beperkingen in het groepsvervoer. De afname van de participatieproducten zijn ook fors lager dan begroot, doordat er op een bepaald moment geen nieuwe producten werden afgenomen, omdat de dienstverlening op dat vlak was stilgevallen bij de gemeenten. Verder is nu ook enige terughoudendheid van bedrijven merkbaar, wat zich uit in een terugloop bij de individuele detacheringen.

Onvoorzien

In het eerste halfjaar zijn voornamelijk ten laste van onvoorzien de kosten gebracht voor externe ondersteuning in de procesinrichting van inkoop. Daarnaast zit hieronder een bedrag van € 18.000 aan corona gerelateerde kosten, zoals mondkapjes, spatschermen, belijning, stickers etc.

Participatieactiviteiten

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

Gebeurtenissen van invloed op de resultaten 2e helft van 2020

In de septembercirculaire 2019 zal het definitieve Wsw-budget voor 2020 bekend worden gemaakt. Hierin zal ook de Coronona-compensatie mee worden genomen, wat naar verwachting zo'n € 900.000 zal zijn voor MidZuid. Deze compensatie zal naar verwachting

voldoende zijn om de terugval in omzet en de gemaakte kosten te compenseren. Verder zal dit naar verwachting voor het jaar 2020 niet nog meer belangrijke afwijkingen hebben ten opzichte van de meicirculaire. De septembercirculaire 2020 kan nog wel belangrijke gevolgen hebben voor het begrotingsjaar 2021 e.v. Daarmee zal in de eerste herziening van het bedrijfsplan 2021 rekening worden gehouden.

Op basis van de cao-SW stijgen de salarissen van de sw-medewerkers per 1 juli 2020 met 1,6%. Het financieel effect hiervan voor het 2e halfjaar bedraagt zo'n € 82.000. Bij de toelichting op het subsidieresultaat is toegelicht dat vervolgens per 1 januari 2020 weer sprake zal zijn van een salarisstijging.

De omzet van de PMC's is sterk afhankelijk van de markt en de economische situatie. Een hogere of lagere omzet werkt direct door in het operationele resultaat. Het lagere operationele resultaat over het eerste halfjaar 2020 mag dan ook niet één op één worden geëxtrapoleerd naar de rest van het jaar. In het tweede half jaar zijn de diverse bedrijfsonderdelen weer normaal bezet. Natuurlijk zullen van tijd tot tijd mensen preventief of ziek thuis zijn, maar als het coronavirus redelijk onder controle zal blijven, zal de bezettingscapaciteit redelijk normaal blijven. Vooral de economische ontwikkelingen lijken vooral van invloed te worden op het tweede kwartaal. Dit zal in eerste instantie vooral voelbaar zijn in de individuele detachering en groepsdetachering. Echter is de inschatting dat de coronacompensatie die ontvangen wordt, voldoende zal zijn om ook deze effecten op te vangen.

Een prognose van het te verwachten jaarresultaat 2020 zal, net als in andere jaren, worden opgenomen in de 3e kwartaalrapportage.

Mocht u een nadere analyse willen ontvangen over de ontwikkelingen per PMC, dan kun u hierover contact met ons opnemen. Wij zullen u dan van deze informatie voorzien.

4. WSP MidZuid

Wat is WSP MidZuid?

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

Wat is er medio 2020 bereikt?

De werkgeversadviseurs werken in teams van 2 voor een specifieke gemeente. Per 1-7-20 is het team weer compleet met een nieuwe adviseur, die met name de gemeente Altena als werkgebied zal hebben, zodat dit team ook weer compleet is.

Bij alle gemeenten zijn wekelijkse matchingoverleggen tot stand gekomen, om kandidaten en vacatures te matchen. Voor het doelgroepregister is er een tweewekelijks overleg ingepland, waarbij klantmanagers van nagenoeg alle gemeenten aanschuiven.

Door de corona periode is de focus bij gemeenten grotendeels verschoven naar Tozo, waar de klantmanagers voor werden ingezet en is de re-integratie en behandeling van de caseload aan kandidaten meer stil komen te vallen doordat tevens fysieke contacten met kandidaten tot een minimum werden beperkt.

In afwijking op de jaarplanning zijn er in deze periode minder evenementen georganiseerd, doordat grootschalige fysieke contacten niet mogelijk waren. Toch zijn een aantal geplande evenementen in het begin van het jaar nog doorgegaan, zoals de ambassadeursbijeenkomst, de Deskundigheidsdag met WSP W-B en de informatiemarkt omtrent Perspectief op Werk. Voor de 2^e helft van het jaar zijn naar verwachting de fysieke bijeenkomsten nog steeds niet mogelijk, zodat andere vormen worden gezocht om de matching te kunnen ondersteunen.

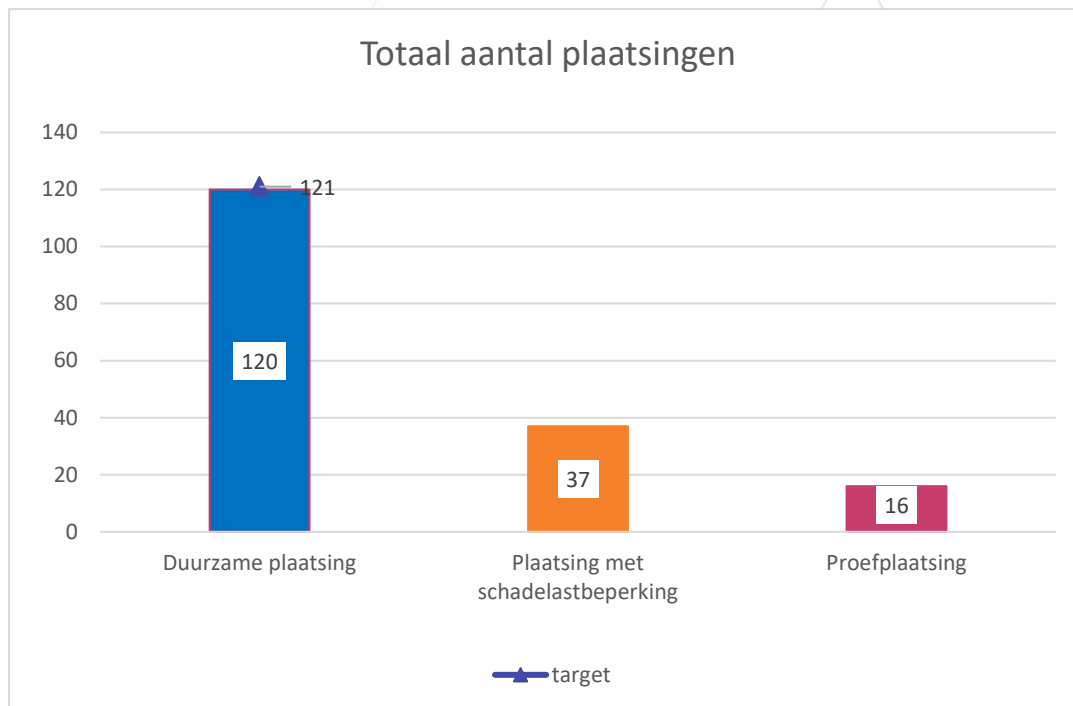
Het project Perspectief op Werk heeft vertraging opgeleverd, maar is medio 2020 toch van start kunnen gaan. Doel hierbij is om samen met de werkgevers in een viertal sectoren aan de voorkant een definitie te geven van het "werkfit" zijn in deze branche, waarna er kandidaten geselecteerd worden die door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

Doelstellingen en realisatie

Duurzame plaatsingen WSP MidZuid

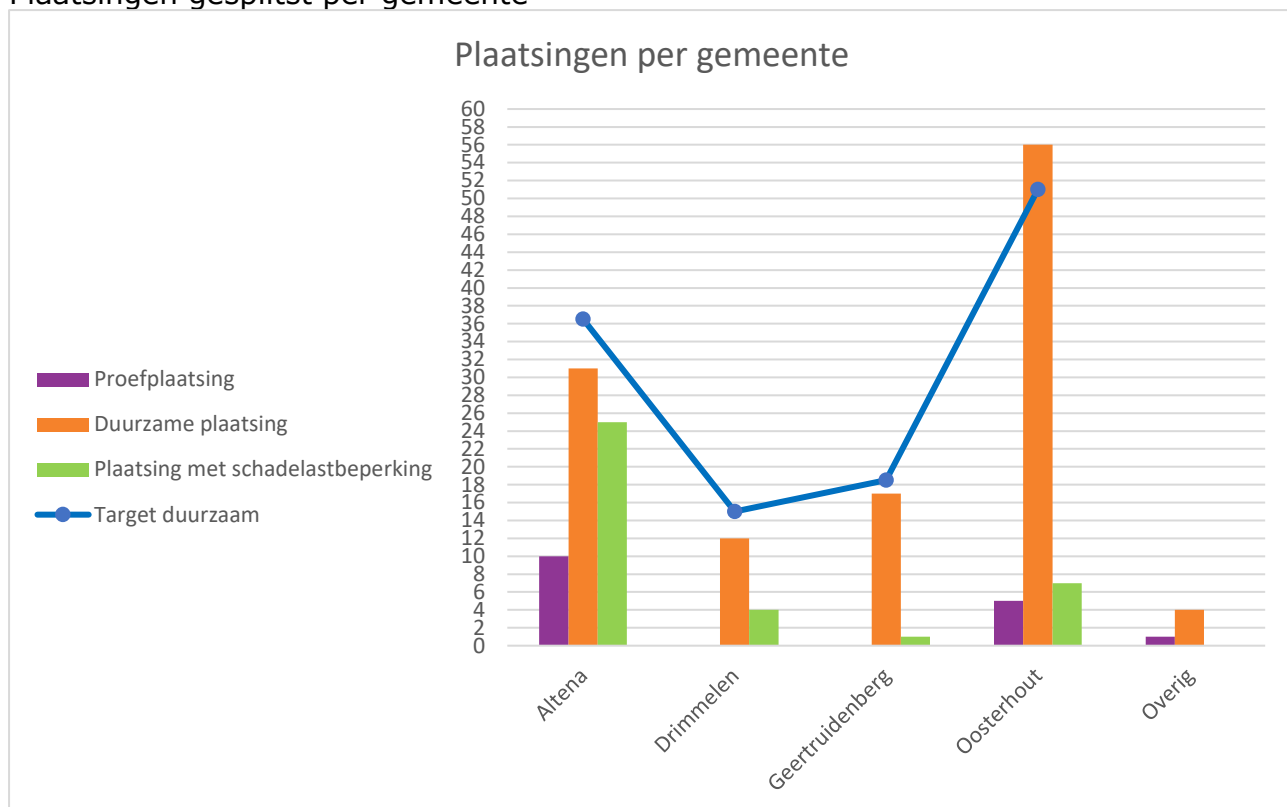
In onderstaande grafieken wordt een overzicht gegeven van de plaatsingen door het WSP, zowel in totaal als per gemeente. De in deze overzichten vermelde targets zijn naar tijdsevenredigheid (dus teruggerekend naar een halfjaar).

Totaal aantal plaatsingen



Door een voortvarende start in Q1 (ruimschoots meer realisaties t.o.v. tijdsevenredige doel) is in Q2 het coroneffect duidelijk waarneembaar bij het aantal plaatsingen. Het aantal duurzame plaatsingen ligt met 120 toch nog nagenoeg op het tijdsevenredig doel van 121. Door actief te blijven sparren met werkgevers omtrent vacatures en ondanks het intrekken van diverse vacatures door de coronaperiode is dit een prima prestatie.

Plaatsingen gesplitst per gemeente



	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Overig
Doelgroepenregister					
duurzame plaatsing	31	12	17	56	4
plaatsing met schadelastbeperking	25	4	1	7	0
proefplaatsing	10	0	0	5	1
Totaal	66	16	18	68	5

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

Ontwikkeling aantallen bijstand bij gemeenten 2020

	Altena	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout*	Totaal
Instroom in uitkering t/m 2e kwartaal	78	25	30	-	133
Uitstroom uit uitkering t/m 2e kwartaal					
Totaal uitstroom	105	25	40	-	170
<i>w.v. uitstroom naar werk:</i>					
- in dienstbestrekking	19	4	8	-	31
- zelfstandig beroep of bedrijf	52	1	4	-	57
totaal naar werk	71	5	12	-	88
Totaal aantal in bijstand per 30 juni 2020	531	188	304	891	1.914

* De aanlevering van de cijfers van de gemeente Oosterhout is vertraagd en wordt zo spoedig mogelijk toegevoegd

2. Financieel overzicht 1^e halfjaar 2020 WSP MidZuid

Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de financiën over het 1^e halfjaar 2020.

	Werkelijk 2019 ytd	Bedrijfsplan 2020 totaal	Werkelijk 2020 ytd	Werkelijk 2020 ytd
<i>Bedragen * € 1.000</i>				
Kosten				
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	200	448	224	189
Inhuur jobcoaching	12	32	16	16
Organisatie banenbeurzen / verkoopkosten	5	15	8	
Uitvoeringskosten:			-	
- gebruik kantoorruimten	8	16	8	8
- kosten ICT en telefonie	17	34	17	17
- auto- en reiskosten	18	27	14	17
- diversen (kantoorbenodigdheden e.d.)	18	10	5	6
- kosten overhead	19	37	19	19
Totaal kosten	<u>297</u>	<u>619</u>	<u>309</u>	<u>271</u>
Opbrengsten				
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	37	25	12	33
Gemeentelijke bijdrage	<u>297</u>	<u>594</u>	<u>297</u>	<u>297</u>
Totaal opbrengsten	<u>334</u>	<u>619</u>	<u>309</u>	<u>330</u>

De lagere personele kosten zijn het gevolg van het later invullen van de eind vorig jaar vrijgekomen formatie voor een werkgeversadviseur. In verband met corona was de aannameprocedure vertraagd. Verder zijn er geen banenbeurzen georganiseerd in het eerste half jaar.