

JAARVERSLAG VAN WEZO | EDITIE 2017

WezoWaarde



wezo

Wezo, waardevol!

Bedrijfsgegevens

Wezo
Lingenstraat 9
8028 PM Zwolle

Postbus 1051
8001 BB Zwolle
T (038) 455 41 41

KvK nr : 05067517

Inhoud

	<i>pagina</i>
Jaarverslag	
Verslag Raad van Commissarissen	3 / 4
Verslag Directie	5
Ambitie en doelstelling	6
Verslag Bestuur, Toezicht en Medezeggenschap	7
Verslag Ondernemingsraad	8
Verslag Personeel & Organisatie	9 / 10
Verslag Commercie	11
Verslag Beschut Binnen	12
Toelichting financiële resultaten	13 / 14
Jaarrekening	
Geconsolideerde balans per 31 december	15
Geconsolideerde resultatenrekening	16



VERSLAG RAAD VAN COMMISSARISSEN

De toekomst van Wezo ligt in een verdere samenwerking met de afdeling Werk Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de gemeente Zwolle voor het begeleiden van een bredere doelgroep vanuit de Participatiewet. De RvC heeft er bij de gemeente Zwolle op aangedrongen de bestaande kennis en infrastructuur van Wezo hierbij optimaal te benutten. In 2017 zijn besluiten in deze richting genomen en zal het vormen van één gezamenlijke uitvoeringsorganisatie in 2018 zijn beslag gaan krijgen.

CONTACT MET STAKEHOLDERS

De RvC heeft regelmatig contact gehad met de stakeholders van Wezo. Een afvaardiging van de RvC heeft twee overlegvergaderingen van de Ondernemingsraad bijgewoond. De twee aandeelhoudersvergaderingen zijn in 2017 door de RvC bijgewoond. RvC en bestuurder treden in deze vergadering op als adviseur. Met de aandeelhouder is zowel formeel in de vergadering als informeel van gedachten gewisseld over de mogelijke rol van Wezo in de opgave die de gemeente Zwolle heeft vanuit de Participatiewet. Ook is daarbij gesproken over de governance van de nieuwe organisatie als gevolg van het samengaan van de afdeling WRA van de gemeente en Wezo.

ONTWIKKELING GOVERNANCE IN 2017

De RvC heeft zich beraden op haar veranderende rol, nu Wezo één aandeelhouder heeft en mede gegeven de lopende governance ontwikkelingen. Nu besloten is tot de oprichting van een overheids bv met een Raad van Advies ziet de RvC haar rol voor de komende tijd als afbouwend.

De aandeelhouder/wethouders hebben de RvC gevraagd zijn wettelijke en statutaire taken ook in 2018 te blijven uitvoeren, totdat de nieuwe gezamenlijke uitvoeringsorganisatie een feit is. De RvC heeft op dit verzoek positief gereageerd.

VERGADERFREQUENTIE EN COMMISSIES

De RvC kwam in 2017 vier keer bijeen in een formele vergadering. Besproken zijn de resultaten en ontwikkelingen op het gebied van de financiën, personeel en organisatie. Specifieke aandacht was er voor de samenwerking met de gemeente Zwolle, de personele en financiële gang van zaken bij de groenpartner Axent en de metaalpartner Alles Energie en de nieuwe samenwerking met cateraar Albron.

De Raad van Commissarissen kent een tweetal vaste commissies: de auditcommissie en de remuneratiecommissie. De auditcommissie is in 2017 viermaal bijeen geweest. Bij dit overleg zijn de bestuurder en controller van Wezo betrokken. De auditcommissie heeft de van de accountant ontvangen managementletter met hem besproken en beoordeeld. De daaruit voortvloeiende te nemen acties worden door de auditcommissie gevolgd. Ook is de auditcommissie betrokken bij de voorbereiding en beoordeling van het jaarverslag in overleg met de accountant. Voor de begroting heeft de auditcommissie kaders meegegeven en de concept begroting is met de bestuurder voorgesproken. In ieder overleg zijn de periodieke financiële rapportages beoordeeld en zijn specifieke dossiers van advies voorzien richting RvC en bestuurder.

De taak van de remuneratiecommissie is onder andere het voeren van het jaarlijks functioneringsgesprek met de bestuurder. De commissie heeft in 2017 regelmatig bilaterale gesprekken gevoerd met de bestuurder. Onderwerpen daarbij waren de voortgang van de ontwikkelingen met betrekking tot de vorming van de nieuwe te vormen organisatie en de algemene gang van zaken binnen Wezo. Medio 2017 is het jaarlijks functioneringsgesprek gevoerd.

Daarbij is gesproken over de samenwerking tussen Wezo, de gemeente (afdeling WRA) en het MT enerzijds en het functioneren van de bestuurder anderzijds.

Geconcludeerd is dat de sturing van de samenwerking en de ontwikkeling van de nieuwe governance structuur relatief veel energie en tijd van de bestuurder hebben gevegd.

Dit is deels ten koste gegaan van haar aandacht voor de operationele ontwikkelingen van Wezo. Met betrekking tot het functioneren als directeur/bestuurder is veel aandacht besteed aan de achterblijvende detacheringen. Inmiddels is een aantal maatregelen getroffen om meer detacheringen te realiseren. Geconcludeerd is verder dat de stagnatie in de detacheringen mede veroorzaakt zijn door het feit dat de gemeente en het UWV nog niet voldoende gebruik maken van de faciliteiten van Wezo. De commissie heeft haar waardering uitgesproken voor het functioneren van de bestuurder. De commissie realiseert zich dat er nog enkele pittige dossiers afgehandeld moeten worden.

Van het functioneringsgesprek is een verslag gemaakt. Dit is met de gemeente gedeeld.

RESULTATEN EN BEGROTING

De begroting 2017 ging uit van de primaire opdracht Wsw om een dalend aantal SW'ers werk te bieden waar mogelijk door middel van detacheringen. Vanuit de aandeelhouder was de financiële opdracht meegegeven om een sluitende exploitatie van de Wsw-uitvoering te realiseren en meer gebruik te maken van de infrastructuur van Wezo voor de brede doelgroep. Het 'zwaluwstaarten' van beide organisaties is gestart met de vorming van brancheteams. De meerwaarde hiervan is in 2017 nog onvoldoende zichtbaar geworden in de dagelijkse praktijk en in de (financiële) resultaten. Inbedding van accounthouderschap voor de SW-(groeps-) detachering en productiewerk voor beschut binnen heeft nog niet geleid tot meer detacheringen en hogere omzet. De RvC heeft de door het MT in gang gezette bijstuuracties beoordeeld en constateert dat implementatie van de acties meer tijd vergt dan verwacht.

De kosten van de samenwerking zijn gescheiden van de SW-uitvoering en separaat door de gemeente betaald uit het Participatiebudget. Het daarna resterend financieel resultaat op de Wsw uitvoering is uiteindelijk uitgekomen op een tekort van € 320.000,-. Over 2016 is er nog een dividend uitgekeerd van € 70.000,-.

In 2017 zijn door incidentele lasten en investering in de begeleidingsorganisatie zijn de kosten van een Wsw-plek voor gemeenten gestegen. Doordat er geen instroom meer in de Wsw is, is er een dalend verdienvermogen van de gemiddelde sw-medewerker zichtbaar en zijn detacheringvacatures moeilijker in te vullen vanuit sw-medewerkers, wat een sluitende sw-exploitatie lastiger maakt. Samenwerking met WRA is daarom een noodzaak.

VOORUITBLIK WEZO IN 2018

In 2018 zal de samenwerkingsorganisatie ingericht worden en zullen de werkprocessen efficiënter moeten worden georganiseerd. Daardoor kan de aandacht meer op de werkgevers worden gericht en naar het begeleiden van de werknemers en kandidaten uit de bijstand.

Voor de Wezo organisatie is 2017 geen rustig jaar geweest. De inrichting van de nieuwe samenwerkingsorganisatie heeft de nodige veranderingen gegeven en zal dit in 2018 ook nog doen.

Alle ontwikkelingen doen een groot beroep op de loyaliteit en het vertrouwen van de medewerkers. De RvC wil graag de medewerkers en de ondernemingsraad bedanken voor hun inzet in 2017.

RAAD VAN COMMISSARISSEN

Voorzitter:	mevrouw Trudy Huisman
Vicevoorzitter:	de heer Martin Hemmink
Secretaris:	de heer Jan Maijers, benoemd op voordracht Ondernemingsraad
Lid	de heer Rien Kooijman
Lid	de heer Jacco Vonhof

Auditcommissie : de heren Kooijman en Hemmink.

Remuneratiecommissie : mevrouw Huisman en heer Maijers.

VERSLAG DIRECTIE

Aansluitend op het proces van bestuurlijke plannen binnen de gemeente Zwolle over de positie van Wezo en de afdeling Werk, Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) van de gemeente Zwolle in de inclusieve arbeidsmarkt, heeft de samenwerking tussen Wezo en WRA in 2017 steeds meer contouren gekregen. Het gezamenlijk MT Wezo / WRA heeft de stip op de horizon bepaald en het pad er naar toe uitgezet. Het personeel van beide organisaties is in diverse settings betrokken bij de plannen en gevraagd om mee te denken en input te leveren.

In 2017 zijn met de gezamenlijke aanpak Wezo / WRA, «de Zwolle aan de slag aanpak» mooie stappen gezet in het plaatsen van mensen uit de bijstand. De verwachte resultaten die we er van hadden verwacht zijn nog niet overal gerealiseerd.

Het door-ontwikkelen van het programma arbeids-fit maken op de locatie Lingenstraat was eind van het jaar gereed en kandidaten zijn gestart. Ook jobcoaching van kandidaten uit het doelgroepregister door consultants van Wezo is van de grond gekomen. Resultaten van verbeterde werkafspraken met o.a. het brancheteam om het aantal sw detacheringen te laten stijgen zijn echter nog niet zichtbaar.

Om de samenwerking Wezo- WRA effectiever te maken zouden de consultants WRA een werkplek krijgen in het pand Lingenstraat om effectiever met de consultants en werkleiders van Wezo te kunnen samenwerken. Deze tijdelijk huisvesting in aanloop naar definitieve huisvesting is vertraagd. Dit heeft met name te maken met veiligheidsaspecten en arbeidsomstandigheden

De doelstelling om meer Wsw-medewerkers extern te laten werken is dit jaar onvoldoende gerealiseerd. De groei van de laatste jaren zat vooral in de groepsdetacheringen van de groenvoorziening, postbezorging en de metaal/aluminium activiteit. Om personen die beschut werken arbeidsgeschikt te maken voor detachering wordt de arbeidsontwikkelmethode Werkstap ingezet. De methode begint ingebed te raken, maar de resultaten zijn nog beperkt.

De mogelijkheden voor detachering zijn ook verminderd doordat er geen instroom meer is in de Wsw.

De gemiddelde leeftijd neemt jaarlijks toe en de mobiliteit neemt af. Het deel dat de sw-personen van hun loon kunnen terugverdienen, het zogenoemde verdienvermogen, wordt minder. Zowel in detachering als in de productieactiviteiten wordt het lastiger om de verkooptarieven op peil te houden. Met Axent groen zijn per 1 oktober nieuwe afspraken gemaakt om het beoogde partnership af te bouwen naar een kleinere groepsdetachering. De SW medewerkers zijn merendeels herplaatst, maar het niet-SW personeel is teruggekomen bij Wezo.

De ontstane leegstand in het pand Lingenstraat is in 2017 verminderd. Tijdelijk is er 350 m2 verhuurd aan klanten waar voor gewerkt wordt en voor langere tijd 650 m2 extra. Ook de samenwerking met s' Heerenloo en Frion zorgen er voor dat het drukker is in het pand.

2018 zal in het teken staan om meer resultaat te boeken in de samenwerking door een efficiëntere uitvoering in de gezamenlijke begeleiding van de sw doelgroep en de overige doelgroepen onder Participatiewet. In de volgende hoofdstukken zullen we als MT uitgebreider verslag doen van de bovengenoemde highlights van 2017.

MANAGEMENTTEAM WEZO / WRA

Tineke van Lenthe	algemeen directeur
Maurice Baijens	manager Beschut werken
Karin Kranendonk	manager Werkgeversservicepunt
Fokko Kuper	manager Detacheringen
Anne-Els Ekker	manager Personeel & Organisatie
Léon van der Windt	controller / manager Financiën & Beheer a.i.
Annet Westerdijk	adviseur Participatie
Frans Kuijpers	adviseur bedrijfsvoering
Richard Noor	teamleider WRA
Gert Kamp	afdelingshoofd WRA

AMBITIE EN DOELSTELLING WEZO

In maart 2017 heeft de gemeente Zwolle de notitie ‘Naar een inclusieve arbeidsmarkt’ vastgesteld, waarin ook de positie van Wezo is bepaald. De toekomst van de activiteiten van Wezo ligt in de samenwerking met de afdeling WRA van de gemeente Zwolle om gezamenlijk een bijdrage te leveren aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Zwolle. Speerpunten in dit beleid zijn: We zetten werkgevers aan kop, we worden een betrouwbare en herkenbare partner in de regio, we zorgen voor arbeidsfitte kandidaten, we ondersteunen kwetsbare groepen en we geven beschut werken nieuw vorm.

Door de samenwerking die er al is vanaf 2015 ontstaat er een efficiëntere begeleiding van de brede doelgroep van de Participatiewet. De infrastructuur die voor de Wsw in de afgelopen jaren is opgebouwd van begeleiding, kennis, instrumenten, werkgeversnetwerk, huisvesting, productiemiddelen wordt nu, bij de afname van de aantallen Wsw fte, ingezet voor overige doelgroepen.

Deze doelgroep bestaat in eerste instantie uit de ca. 3.750 mensen in de bijstand van de gemeente Zwolle. De mensen zonder arbeidsvermogen worden geactiveerd door de sociale wijkteams. De personen met loonvormend arbeidsvermogen worden opgepakt door de brancheteams WRA-Wezo. Met name de 380 mensen met een doelgroepregister verklaring behoren tot de doelgroep van WRA-Wezo. In 2017 zijn er in de gezamenlijkheid 439 plaatsingen gerealiseerd. Om te komen tot een toekomstbestendige samenwerking die optimaal tot zijn recht komt heeft het college van B&W Zwolle besloten dat beide organisatie opgaan in een op te richten overheids bv. In 2018 wordt gewerkt aan een organisatieplan ‘samenwerking WRA-Wezo’ en vervolgens een inrichtingsplan. In bijeenkomsten met het personeel is de gezamenlijke visie op de samenwerking verder aangescherpt en gedeeld:

Wij begeleiden mensen die dat kunnen naar betaald werk of naar een detachingsplek, in samenwerking met werkgevers. En we ondersteunen mensen die dat nog niet kunnen.

SAMENWERKING WEZO – WRA IN 2017

De brancheteams hebben een duidelijke rol in de samenwerking gekregen. Binnen de brancheteams werken de accountmanagers (contacten met de werkgevers) samen met de werkcoaches/teamleiders (contacten met kandidaten) om branchegerichte oplossingen te bieden voor de behoeften die bij werkgevers, maar ook kandidaten leven.

De consultants kunnen in de eigen caseload kandidaten coachen op arbeidsontwikkeling, in samenspraak met de teamleiding aan de Lingenstraat. Vanaf september is daarmee gestart. Verder is er een aanpak voor jongeren en leerlingen van het Voortgezet Speciaal onderwijs, Praktijkonderwijs en Entree onderwijs ontwikkeld. Voor hen zorgt Wezo voor werk in ons pand. Daarnaast zijn voor de sector techniek kandidaten in beeld die gaan deelnemen aan een ontwikkeltraject aan de Lingenstraat. Dit gezien de grote vraag van werkgevers.

Voor communicatie naar medewerkers is er wekelijks een “bijpraat-inloop” moment georganiseerd. Dit is wekelijks afgewisseld tussen de locaties Lingenstraat en Stadskantoor. In die bijeenkomsten kunnen de collega’s successen en zorgen uitwisselen en worden ze bijgepraat over lopende ontwikkelingen.

Tijdens de regiodag Zwolle, hebben we wethouders uit de hele regio op bezoek gehad. Met hen hebben we gesproken over onze samenwerking, de op handen zijnde oprichting van de nieuwe organisatie en de regionale werkgeversdienstverlening. Daarnaast mochten ze meewerken op afdelingen aan de Lingenstraat.

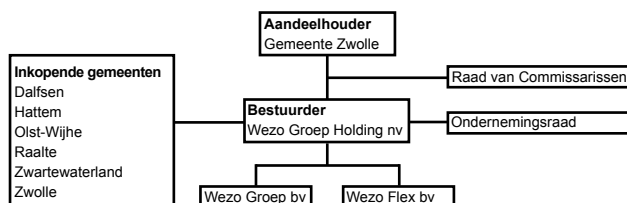
Het zomersymposium in september stond in het teken van reshoring. Met accountmanagers vanuit Wezo, WRA en Economie, trekken we hierin gezamenlijk op, ondersteund door een onderzoeker vanuit de hogeschool Windesheim.

Verder onder meer;

- in oktober hebben we het College van Zwolle op bezoek gehad om te laten zien wat we doen. Samen zijn we bij het beddenteam bij de Isala geweest.
- is Verlonen & Detacheren een steeds professioneler instrument geworden,
- raakt de werkgeversdienstverlening steeds regionaler ingebed en is toegewerkt naar 1 regionaal werkgeversservicepunt,
- hebben we voor onze deelnemende gemeenten een aanbod klaarliggen om Beschut werken nieuw te kunnen uitvoeren, worden hierover gesprekken gevoerd en worden kandidaten aangemeld.
- Inmiddels vindt er steeds meer werkplekuitwisseling plaats: collega’s van WRA die aan de Lingenstraat werken en collega’s van Wezo die op het Stadskantoor werken. Dit geeft een goede synergie.

VERSLAG BESTUUR, TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP

De inrichting van bestuur en toezicht (governance) ziet er per 1 januari 2016 als volgt uit:



Wezo Groep is een naamloze vennootschap waarvan de gemeente Zwolle 100% aandeelhouder is. De directievoering is in handen van de bestuurder en toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Commissarissen. Afspraken over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuurder en de Raad van Commissarissen zijn opgenomen in de statuten en uitgewerkt in directiereglement en reglement raad van commissarissen.

Met iedere inkopende gemeente zijn uitvoeringsovereenkomsten overeengekomen voor de uitvoering van de Wsw-dienstverlening. Hierin zijn de prestatieafspraken en financiering vastgelegd.

Wezo groep holding nv heeft twee 100% deelnemingen, zijnde Wezo groep bv en Wezo Flex bv. De bestuurder van Wezo groep holding nv is tevens bestuurder van beide bv's. De personeelsbelangen worden behartigd door de ondernemingsraad.

VERSLAG ONDERNEMINGSRAAD

De Gemeente Zwolle - afdeling Werk Re-integratie en Arbeidsontwikkeling (WRA) - en Wezo werken samen aan de vorming van een nieuwe organisatie die de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorziening gaat uitvoeren.

De OR heeft zich in 2017 onder andere beziggehouden met onderstaande thema's;

INSTEMMINGSAAVVRAGEN

- Roostervrije dagen
- Wijziging / Invulling / Uitvoering BHV-organisatie
- Opleidingsbegroting en oplegger 2018
- Regeling Reiskosten
- Vergoeding EHBO - BHV (niet ingestemd)
- Wijziging invulling/uitvoering BHV organisatie
- WOW-gesprekken

ADVIESAAVVRAGEN

- Overname Metaal door Alles Energie
- Samenwerkingsovereenkomst Albron
- Samenwerkingsovereenkomst Euroma
- Contract Axent Groen 2.0
- Verlenging contract directeur/bestuurder ai Wezo
- Opheffen afdeling Klaar voor Deta Productie

DE OR IN 2018

De OR heeft criteria opgesteld waaraan de toekomstige samenwerking zou moeten voldoen. In het verlengde daarvan zal de OR kritisch meekijken en meedenken in het proces dat in 2018 moet leiden tot één nieuwe organisatie bestaande uit Wezo en WRA. Uiteraard blijft de OR de lopende zaken behandelen totdat de nieuwe organisatie staat.

BOR

Om de medezeggenschap rondom de vorming van deze nieuwe organisatie te stroomlijnen, hebben de beide ondernemingsraden (Zwolle en Wezo) en bestuurders het voornemen om een bijzondere ondernemingsraad (BOR) op te richten. Genoemde partijen stellen hiervoor een BOR-convenant op met als doel het bestaansrecht, formeel en juridisch, te verankeren. Dit convenant regelt daarnaast de bevoegdheden en verantwoordelijkheden, de werkwijze van en de faciliteiten voor de BOR.

De BOR vertegenwoordigt in haar rol de medewerkers van WRA van de Gemeente Zwolle en Wezo in het overleg met de bestuurder over de op- en inrichting van de nieuwe organisatie. Sinds 8 januari 2018 is de BOR formeel actief en overlegt ze 2-wekelijks over alles wat te maken heeft met de vorming van deze nieuwe uitvoeringsorganisatie.

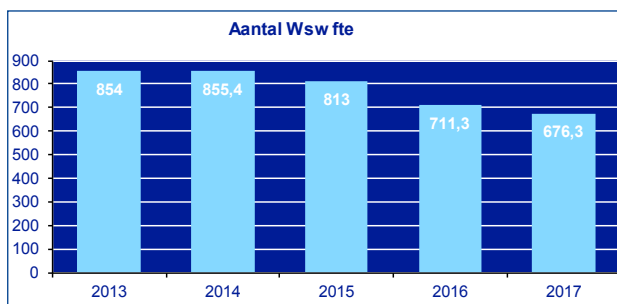
Femie van Munster

Voorzitter OR

VERSLAG PERSONEEL & ORGANISATIE

AANTAL WSW

Door de invoering van de participatiewet per 1 januari 2015 is de instroom in de Wsw beëindigd. De gemiddelde landelijke uitstroom uit de Wsw bedraagt ca. 5 %, wat voor Wezo neerkomt op ca. 35-40 fte. In 2015 hebben een aantal gemeenten keuzes gemaakt over de inkoop van de Wsw-dienstverlening voor de komende 5 jaar. Per 1 januari 2016 is een aantal gemeenten de begeleiding van hun Wsw-inwoners deels gaan organiseren.



AANTAL PERSONEN OVERIGE DOELGROEPEN

Naast de wsw heeft Wezo de afgelopen jaren ook andere personen begeleid in arbeidsontwikkeling op de werkvloer binnen of buiten Wezo en bemiddeld naar werk.

Met het UWV is er een nieuw raamcontract. De aanmeldingen zijn toegenomen.

In samenwerking met WRA Zwolle worden er meer personen uit de bijstand bemiddeld naar werk. Met behoud van uitkering worden arbeidsontwikkeltrajecten uitgevoerd om personen arbeidsfit te maken. Ook worden mensen uit de bijstand een arbeidscontract aangeboden en door een jobcoach begeleid op een detacheringplek. Een nieuwe dienstverlening is de jobcoaching van personen uit het doelgroepregister die bij werkgevers in dienst zijn en door een consultant van Wezo worden begeleid.

Aantal personen in traject	2015	2016	2017
UWV "arbeidsfit" en "naar werk"	9	4	11
Gemeenten Verlonen & Detacheren	15	9	16
Gemeente Zwolle arbeidsontwikkeling	14	23	18
Jobcoaching doelgroepregister	0	0	20
totaal	38	36	65

OPLEIDINGEN

In 2017 hebben 345 medewerkers een opleiding gevolgd. De thema's waren veiligheid en persoonlijke ontwikkeling. Veiligheid kent meerdere aspecten. Zo worden er opleidingen gevolgd met betrekking tot veilig werken omdat we voedselproducten in- en ompakken en werken met machines. Daarnaast veiligheid van jezelf, je collega's en de consumenten waar wij de producten voor inpakken. Persoonlijke ontwikkeling om meer zelfvertrouwen op te bouwen waardoor je meer taken in je huidige of nieuwe werk leert en of kunt uitbreiden.

De volgende opleidingen en trainingen zijn in 2017 gegeven:

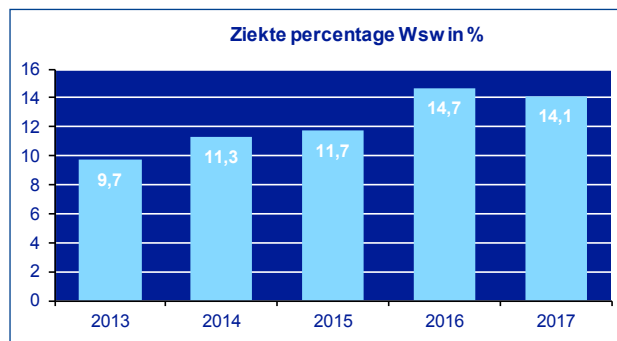
- Vakopleidingen binnen de branche Logistiek, werken met de pallettruck, heftruck, reachtruck en 4-weg truck.
- Opleidingen binnen het aandachtsgebied begeleiding van medewerkers, te denken aan tafelhoofd, praktisch leidinggeven, praktijk opleiders, jobcoaches en kennis ten aanzien van verbreding en verdieping psychische achtergronden.
- Opleidingen op het gebied van Arbo, te denken aan EHBO, BHV en BMC.
- Vakopleidingen op het gebied van voedselveiligheid.
- Algemene opleidingen, te denken aan Nederlandse taal, omgaan met de computer en rekenen.
- Opleidingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling op de werkvloer met behulp van Werkstap.

WERKSTAP

In 2017 zijn alle teamleiders en detachingsconsultanten opgeleid en zijn nu gecertificeerd Praktijk Opleider Werkstap. In 2017 zijn al met veel medewerkers diverse opleidingstrajecten binnen Werkstap uitgevoerd. Voordat een opleidingstraject start hebben de medewerker en de leidinggevende het o-metingsformulier ingevuld op de onderdelen van belangrijke competenties die iedereen nodig heeft als hij/zij werkt. Aan de hand van de uitkomsten gaat de medewerker en de leidinggevende een ontwikkelingsprogramma opstellen en uitvoeren. Omdat niet iedereen tegelijk een opleidingstraject kan volgen is door de leidinggevende, eindverantwoordelijke manager en ontwikkelingscoördinator een realistische inschatting gemaakt van alle SW-medewerkers van Wezo. Op basis van de uitkomst van deze inschatting kan nu voor alle medewerkers binnen Wezo een structureel opleidingsprogramma worden opgesteld waarbij de uitvoering in 2018 zal plaatsvinden.

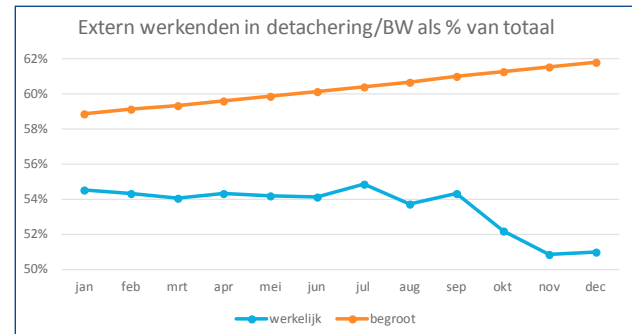
VERZUIM

Het verzuim over 2017 voor de niet-SW medewerkers was 4,6 %. Een daling ten opzichte van de 6,2% verzuim in 2016. Het verzuim over 2017 voor de sw-medewerkers was 14,1%. Een lichte daling ten opzichte van de 14,7% over het jaar 2016. Ondanks de lichte daling blijft het verzuimpercentage fors. Overigens is dit iets wat binnen de hele sw-branche te signaleren is. Verzuimdossiers zijn steeds vaker psychisch van aard en daarmee complexer en langduriger wat terug te zien is in het verzuimpercentage. Om hier adequaat op in te springen is overleg gevoerd met Arbo Unie voor een aanpassing in de werkwijze rondom ziekteverzuim. Doel is deze nieuwe werkwijze in het eerste kwartaal van 2018 te implementeren.

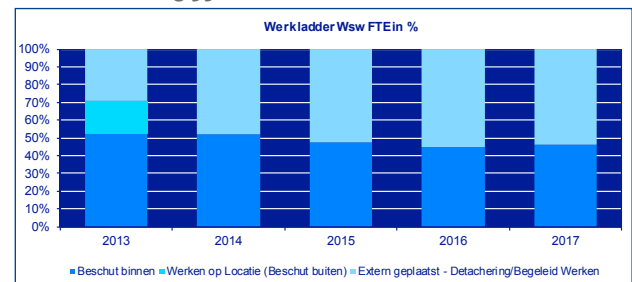


DETACHERINGEN

In de begroting 2017 is een ambitie opgenomen om het aantal detacheringen met 40 fte te laten stijgen. In 2017 zijn er 26 nieuwe plaatsingen gerealiseerd. Het aan-



tal beëindigde detacheringen bedroeg 51 zodat er sprake is van een daling in detacheringen van 25 fte. 23 fte dienstverbanden detacheringen zijn beëindigd vanwege pensionering. Inclusief het aantal Begeleid Werkers werken er in 2017 gemiddeld 53,6 % van de populatie extern bij werkgevers. In 2016 was dit nog 55 %.



VERSLAG COMMERCIE

DIGIWERKT

Het project heeft even stil gestaan vanwege aanvoer van documenten, maar is inmiddels weer opgestart. 5 mensen vanuit WRA zijn gestart met het digitaliseren van Bouw en milieu documenten voor de gemeente Zwolle. Het project wordt uitgevoerd bij HCO. De mensen krijgen een dienstverband bij Wezo en Digiwerkt verzorgt de uitvoering.

ALBRON

Na een gedegen voorbereiding is Albron in juli gestart met de hernieuwde inrichting van de kantine van Wezo naar het Albron concept. Albron runt het bedrijfsrestaurant en verzorgt de vakopleiding op het gebied van catering. In het najaar zijn er ook kandidaten van gemeente Zwolle ingestroomd om na de opleiding te worden geplaatst in de catering of horeca. Een mooi voorbeeld van een succesvolle samenwerking.

99VANZWOLLE

De 99 van Zwolle is een netwerk van maatschappelijk betrokken ondernemers. De club is inmiddels 3 keer bij elkaar geweest en er is gesproken over wat er nodig is om een kenniswerkend netwerk te worden. Wens vanuit werkgevers is een vereenvoudiging van procedures, één contactpersoon, kennis delen over wet en regelgeving, inzicht in beschikbare kandidaten en goede begeleiding van kandidaten (jobcoaching).

DETACHERINGSFACILITEIT: PUBLIEK PRIVATE DETACHERING

Er zijn werkgevers bij wie het in dienst nemen van mensen uit het doelgroepenregister nog geen optie is. Deze mensen detacheren we in de zogenaamde Verlonen&detacheren constructie. We onderzoeken of dit ook in een Publiek-Private-Samenwerking kan worden ondergebracht.

SAMENWERKING UWV

Het accountmanagers team werkt nauw samen met de adviseurs van het UWV: projecten worden samen opgezet, vacatures gedeeld, werkgevers gezamenlijk bezocht. Er is wekelijks contact op individuele basis en 1 x per zes weken komen beide teams bij elkaar om met elkaar de samenwerking uit te breiden.

BRANCHETEAMS

De brancheteams zijn operationeel. Ieder team bestaat uit een accountmanager, jobcoaches en werkcoaches. In het team worden ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt en op het gebied van beschikbare kandidaten besproken.

Afgesproken is dat de Wsw-medewerkers die in Werkstap op bemiddelbaar staan via jobhunting door de accountmanagers worden bemiddeld.

Binnen de brancheteams zijn er verschillende projecten geïnitieerd:

- Project KANS, mensen opleiden tot call center medewerkers,
- Schoonmaak project, werken en leren in de schoonmaak,
- Rova project, werken en leren in het groen,
- Statushouders bij Scania, werken en leren in de logistiek,
- Zorg project bij Icare, mensen van MBO 2 naar MBO 3 opleiden,
- VAK training, bij Wezo, mensen vakvaardigheden en arbeidsvaardigheden bijbrengen,
- Project Hornbach, op verschillende vacatures zijn mensen geplaatst.

AXENT GROEN

Per 1 oktober is er een nieuw groepsdetacheringscontract voor de sw populatie getekend. Axent gaat meer in gemengde teams werken en Wezo gaat ook samenwerking met andere groenpartijen aan. Per 1 oktober zijn ca. 36 fte van de 50 fte blijven werken bij Axent, tegen dezelfde financiële condities.

ALLES ENERGIE

De samenwerking met Alles Energie is op 2 januari 2017 bekrachtigd met de officiële overname van Wezo metaal en de detachering van de bestaande groep Wezo medewerkers in de metaal. Daarmee is de onderzoekende en voorbereidende fase afgerond en is Alles Energie eigenaar van de metaalafdeling geworden. Alles Energie huurt naast de afdeling Metaal ook kantoorruimte.

Alles Energie heeft veel werk in de aluminium verwerking zoals dakhaken voor zonnepanelen. Vanuit de sw is nieuwe toestroom lastig, maar er stromen inmiddels ook mensen vanuit gemeente en UWV in. Beide directies hebben de toekomstplannen besproken, commitment uitgesproken en de punten benoemd om het partnership verder inhoud te geven.

VERSLAG BESCHUT BINNEN

MONTAGE & VERPAKKEN

Het werkaanbod van de A-accounts was begin van het jaar niet voldoende en niet stabiel.

Ten behoeve van de commerciële slagkracht is een commercieel medewerker gestart. Hij heeft de huidige klantenportfolio gescreend en passende opdrachten binnengehaald die voldoen aan de criteria: prijs, volume en continuïteit. In het kader van ontwikkelen door middel van werk is ook diversiteit in werk een vereiste.

Food

Voor de afdeling was er een wisselde hoeveelheid werk dit jaar. Op de momenten dat er minder Food werk was is de capaciteit op andere afdelingen ingezet. Met de overnamepartij van Foodsense zijn we in gesprek om de succesvolle samenwerking van afgelopen jaren voort te zetten en waar mogelijk uit te breiden.

Afgelopen anderhalf jaar is er een speciale Euroma afdeling ingericht met strengere Haccp regels en normen ten behoeve van een grote klant van Euroma. De orders van Tesco blijven fors achter en Euroma heeft besloten om de samenwerking met Tesco op te zeggen. Dit betekent dat de detachering bij Wezo niet doorgaat.

Om voeding te kunnen en mogen verpakken is Wezo gehouden aan wettelijke verplichtingen en certificeringen die kostbaar zijn en de nodige investeringen vergen. De vooruitzichten met de overige 2 klanten zijn ongewis. Het toekomstperspectief van de PMC Food zal in 2018 kritisch onder de loep genomen worden. Zowel voor wat betreft de geschiktheid van de werksoort ten opzichte van de missie als ook de financiële situatie en verwachtingen.

WERKSTAP

Als ontwikkelinstrument en systeem voor arbeidsontwikkeling wordt Werkstap ingezet. In 2017 is de gehele populatie Beschut Binnen gescreend. Hieruit is gebleken dat 50% van de huidige sw medewerkers op locatie Lingenstraat potentieel te ontwikkelen zijn naar een (groeps) detachering. De andere 50% zal in zekere mate aangewezen blijven op een beschutte werkomgeving.

Om mensen te kunnen ontwikkelen wordt productie als belangrijk middel ingezet. In de afgelopen jaren zijn we er in geslaagd om veel mensen in het reguliere bedrijf een mooie plek te bieden. Keerzijde daarvan is dat beschikbaarheid van productieaansturing en kwalitatieve begeleiding onder druk is komen te staan. Om dat op orde te brengen zijn drie voorlieden uit de markt aangetrokken. Zij hebben de opdracht om de productie optimaal en efficiënt te laten verlopen en de teamleiding te ondersteunen bij de ontwikkeldoelstellingen van de individuele medewerkers. Zij geven uitvoering aan het lean inrichten en uitvoeren van de productiewerkzaamheden.

TOELICHTING FINANCIËLE RESULTATEN

RESULTAAT

In 2017 is er een negatief resultaat op de sw-uitvoering gerealiseerd van € 320.000,- tegenover een positief resultaat van € 70.000,- in 2016. In 2016 kreeg aandeelhouder Zwolle dit bedrag als dividend uitgekeerd en in 2017 wordt een bijdrage gevraagd om het tekort te dekken.

De uitstroom uit de Wsw geeft minder capaciteit om omzet te realiseren. Afgelopen jaren is daarom in de bedrijfsvoering ingegrepen om de kosten navenant te laten dalen. Door de beweging van binnen naar buiten is er mogelijkheid om een hogere omzet te behalen omdat detachering meer oplevert dan productiewerk.

Uit de volgende resultaatopstelling blijkt de ontwikkeling in 2017:

x € 1.000,-	2016	2017	verschil
Loonkosten wsw personeel	21.633	20.291	-1.342
Bedrijfskosten	5.198	5.092	-106
Incidentele lasten / baten	-148	100	248
Toegevoegde waarde	-5.146	-4.798	348
Totaal kosten wsw	21.537	20.685	-852

Inkoop sw-dienstverlening gemeenten	21.607	20.365	-1.242
Resultaat wsw	70	-320	-390

Bijdrage in het exploitatietekort	0	320	320
Transitiekosten	87	0	-87
Resultaat jaarrekening	-17	0	-157

Kosten per fte	2016	2017	verschil
Loonkosten wsw personeel	30.413	30.012	-401
Bedrijfskosten	7.308	7.531	224
Incidentele lasten / baten	208-	148	356
Toegevoegde waarde	7.235-	7.097-	138
Totaal	30.278	30.595	316

De totale kosten van de sw-uitvoering voor gemeenten in 2017 bestaande uit de loonkosten wsw, de kosten van de begeleidingsorganisatie en infrastructuur, onder aftrek van de detacheringsvergoeding en productieopbrengsten bedragen € 20,7 mln. Dit bedrag is € 0,9 mln lager dan in 2016.

Het aantal fte is in 2017 gedaald van 711 fte naar 676 fte. De kosten per fte zijn toegenomen met € 316,-, wat neer komt op 1 %.

Na de inkoop van de sw-dienstverlening door gemeenten resteert er een exploitatietekort. In de jaarrekening is deze bijdrage reeds verwerkt.

TOTALE KOSTEN GEMEENTE ZWOLLE

De totale kosten voor de gemeente Zwolle bestaan uit de inkoop van de sw-dienstverlening en het exploitatie resultaat van Wezo.

x € 1.000,-	2016	2017	verschil
Inkoop sw-dienstverlening Zwolle	15.984	15.817	-167
Dividend / Bijdrage in tekort	70-	320	390
Totaal kosten	15.914	16.137	223

Aantal fte Zwolle	526,2	525,6	-0,6
-------------------	-------	-------	------

Inkoop sw-dienstverlening Zwolle	30.374	30.093	-281
Dividend / Bijdrage in tekort	133-	609	742
Totaal kosten per fte	30.241	30.702	461

Het bedrag inkoop sw-dienstverlening voor de gemeente Zwolle is beperkt gedaald. De gemiddelde sw lonen zijn in 2017 gedaald. Het tekort op de exploitatie komt vooral door de beperkte kostendaling, incidentele lasten in 2017 en minder toegevoegde waarde per fte dan in 2016.

RESULTAAT NIET BENUTTE INFRASTRUCTUUR VOOR DE SW-UITVOERING

In de samenwerking met de afdeling WRA Zwolle voor de begeleiding van de brede doelgroep participatiewet van de gemeente Zwolle zijn door Wezo diensten verricht in de vorm van inzet van consultants, werkleiding voor het begeleiden van het arbeids-fit programma op de werkvloer bij Wezo en het beschikbaar stellen van huisvesting. Deze kosten zijn aan de gemeente berekend en verantwoord als bijdrage in de kosten. In 2017 is wel meer infrastructuur ingezet dan in 2016, maar de verwachtingen waren hoger.

INKOOP SW-DIENSTVERLENING GEMEENTEN

Het financieringsmodel met de voormalig deelnemende gemeenten gaat uit van de kostprijs van een wsw-werkplek. Afrekening vindt plaats voor de werkelijke loonkosten per gemeenten en een bedrag voor het aantal fte op de 3-typen werkplekken beschut binnen, detacheringen en Begeleid Werken. Met ingang van 2017 zijn ca. 17 fte van de overige gemeenten onder de verantwoording van de gemeente Zwolle gebracht als gevolg van de gewijzigde financiering vanuit het Rijk, wat uit gaat van betalende gemeente in plaats van woongemeente.

In overleg met gemeenten zijn de inkooptarieven voor 2017 vastgesteld. In de inkoopprijs is de begeleidingscomponent in de uitvoeringskosten geïndexeerd met 2,4 %. Doordat er

op 1 januari 2017 meer mensen gedetacheerd werkten in plaats van beschut binnen dan op 1 januari 2016, zijn de uitvoeringskosten voor gemeenten onder aftrek van de vergoede verdien capaciteit gedaald in 2017 ten opzichte van 2016.

INCIDENTELE LASTEN

In 2017 zijn 3 niet-sw personen boventallig verklaard bij beëindiging van hun detachering naar de samenwerkingspartner in de groenvoorziening. 2 personen die vanaf 2015 in een werk naar werk traject zaten hebben in 2017 werk gevonden. Per saldo is er een incidentele personele last van € 195.000,-. In 2017 is er een incidentele boekwinst op de verkoop van activa van € 95.000,-, o.a. door verkoop van machines aan de samenwerkingspartner in de metaal.

TOEGEVOEGDE WAARDE

De toegevoegde waarde (netto omzet onder aftrek van kosten grondstof en uitbesteed werk) is in 2017 met € 0,4 mln afgenomen ten opzichte van 2016, met name doordat er minder sw-personeel beschikbaar is. De gemiddelde toegevoegde waarde van beschut binnen en gedetacheerd is met 2 % afgenomen naar € 7.300,- per fte. Bij beschut werken was er alleen begin van jaar onvoldoende werk en tegen lagere prijzen. Bij de samenwerkingspartner in de commerciële groen en metaal zijn de uur tarieven wel gehandhaafd, maar niet voor de gehele groep. Dit heeft voor een deel van de groep geresulteerd in vervangend werk. De gemiddelde omzet per fte individueel of in project gedetacheerd is met 1,5 % gestegen tot € 11.000,- per fte. Van de totale sw-omzet van € 4,8 mln komt er inmiddels 80% uit detacheringen. Aan omzet trajecten is er aan externe partijen € 8.000,- gefactureerd, tegen nog € 95.000 in 2016.

OPERATIONELE BEDRIJFSKOSTEN

Deze lasten zijn € 0,1 mln lager dan in 2016. De loonkosten van het overig personeel voor de begeleiding van de sw zijn gestegen met € 0,2 mln. Er zijn 53 formatieplaatsen begeleidend personeel, tegen 48 in 2016. Door uitstroom van sw-voorlieden in de productie en voor het implementeren van de Werkstap methodiek is er geïnvesteerd in 2,5 fte voorlieden in de productie. Verder is er uitbreiding in commercie en is er een detachingsconsulent aangetrokken. Van de resterende Kerstengelden is er € 0,1 mln besteed aan het lean inrichten van de productie en van het detachingsproces.

LOONKOSTEN WSW

De totale loonkosten wsw zijn met € 1,3 mln gedaald, vooral als gevolg van een daling van 35 fte. De CAO Wsw 2015-2018 voorziet voor iedereen in een loonstijging van minimaal de stijging van het wettelijk minimum loon. De loonkosten wsw worden in de inkoopafspraken met gemeenten 1:1 doorberekend. In het Rijksbudget voor de Wsw zijn de gemeenten gecompenseerd voor de loonkostenstijging middels de loonprijsontwikkeling (LPO).

Met ingang van 2017 wordt het voor werkgevers financieel aantrekkelijk om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Ook Wezo ontvangt voor het sw-personeel het lage inkomensvoordeel (LIV). Door toepassing van een uren criterium en het baseren van de bedragen op een 40-urige werkweek, vallen de bedragen voor de sw-sector tegen ten opzichte van de verwachtingen. Dit loonkostenvoordeel maakt onderdeel uit van de sw-loonkosten en wordt 1:1 vergoed aan de gemeenten.

VOORUITBLIK 2018

Om de beweging naar de inclusieve arbeidsmarkt op gang te brengen, zijn Wezo en de afdeling WRA van de gemeente Zwolle vanaf 2016 al verregaand gaan samenwerken. De resultaten van de samenwerking bieden voldoende basis om op voort te bouwen. Met betrekking tot de sw-uitvoering is Wezo beter in staat om de arbeidsontwikkeling methodisch in te zetten en WRA slaagt er beter in om bijstandsgerechtigden aan werk te helpen. Het 'zwaluwstaarten' van beide organisaties om van elkaars expertise gebruik te maken krijgt gestalte in de Zwolle aan de slag aanpak. De gevormde brancheteams en het programma arbeidsfit maken van bijstandsgerechtigden bij werkgevers in ons netwerk en op de werkvloer bij Wezo maakt daar onderdeel vanuit. We breiden de dienstverlening verder uit en de volgende stap wordt gezet om te komen tot één structuur zodat er een efficiënte uitvoeringsorganisatie ontstaat. De organisaties van Wezo en WRA worden in 2018 samengevoegd, waarin alle kennis en expertise worden gedeeld. Arbeidsontwikkeling en werkgeversdienstverlening wordt gezamenlijk op effectieve wijze uitgevoerd. Dit gaat worden vormgegeven in een nieuwe overheids bv.

Voor 2018 is er een sluitende begroting voor de gezamenlijke opdracht van de sw-uitvoering en de uitvoering van overige taken onder de Participatie wet van de gemeente Zwolle.

GECONSOLIDEERDE BALANS

<i>Bedragen x € 1.000,-</i>	2017	2016
Vaste Activa		
Materiële Vaste Activa	8.700	9.014
Totaal	8.700	9.014
Vlottende Activa		
Vorraden	75	76
Vorderingen	4.640	4.889
Overlopende Activa	686	664
Liquide Middelen	177	175
Totaal	5.578	5.804
Totaal-generaal Activa	14.278	14.818
Eigen Vermogen		
Gestort en opgevraagd aandelenkapitaal	2.330	2.330
Agio	907	907
Overige reserve	-3.237	-3.220
Resultaat boekjaar	0	-17
Totaal	0	0
Voorzieningen	1.070	926
Langlopende schulden		
Leningen	4.890	5.460
Totaal	4.890	5.460
Kortlopende schulden		
Kredietinstellingen	4.897	4.893
Crediteuren	313	254
Belastingen en premies sociale verzekeringen	287	231
Overige schulden	2.521	2.525
Overlopende passiva	300	529
Totaal	8.318	8.432
Totaal-generaal Passiva	14.278	14.818

GECONSOLIDEERDE RESULTATENREKENING

<i>Bedragen x € 1.000,-</i>	2017	2016
Netto omzet	5.346	5.859
Overige bedrijfsopbrengsten	1.232	835
Som der bedrijfsopbrengsten	6.578	6.694
Kosten van grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	548	618
Lonen en salarissen	3.520	3.120
Afschrijvingen op materiële vaste activa	482	655
Overige waardeverminderingen van materiële vaste activa	-95	-62
Overige bedrijfskosten	1.854	2.075
Som der bedrijfslasten	6.309	6.406
Bedrijfsresultaat	269	288
Rentebaten	0	0
Rentelasten	269	305
Som der financiële baten en lasten	269	305
Resultaat	0	-17