
INTOS

INDUSTRIËLE TOELEVERING
EN SERVICE



Jaarverslag 2008

Inhoudsopgave

Algemeen

Missie en visie

Organigram

Verslagen

Verslag Directie

Verslag Raad van Toezicht

Verslag Ondernemingsraad

Sociaal verslag

Algemeen

- Personeelsbestand
- Re-integratieactiviteiten WWB
- Seniorenbeleid
- Wachlijst
- (Her-)indicatieprocedure
- Begeleidingsteam
- Scholing en vorming
- Ziekteverzuim

INTOS Commercieel

- Detacheringen Wsw
- Groen

KAM: Kwaliteit ARBO Milieu

Financieel verslag

- Algemeen
- Personeel
- Omzet en kosten
- Rijksvergoeding en Gemeentelijke bedragen
- Investerings
- Gecomprimeerde enkelvoudige balans Stichting INTOS 2008
- Gecomprimeerde geconsolideerde balans Stichting INTOS 2008
- Overzicht baten en lasten 2008
- Accountantsverklaring

Overzicht van gebruikte afkortingen

Algemeen

Missie en visie

Missie

De missie van INTOS is mensen met een ernstige (verstandelijke, psychische, lichamelijke en sociaaleconomische) beperking duurzaam te ondersteunen bij het werken in en deelnemen aan de (lokale) samenleving. Duurzaam door een sluitende aanpak, de inzet van ondersteunende instrumenten en gerichte ondersteuning van individuele, sociale- en arbeidsvaardigheden

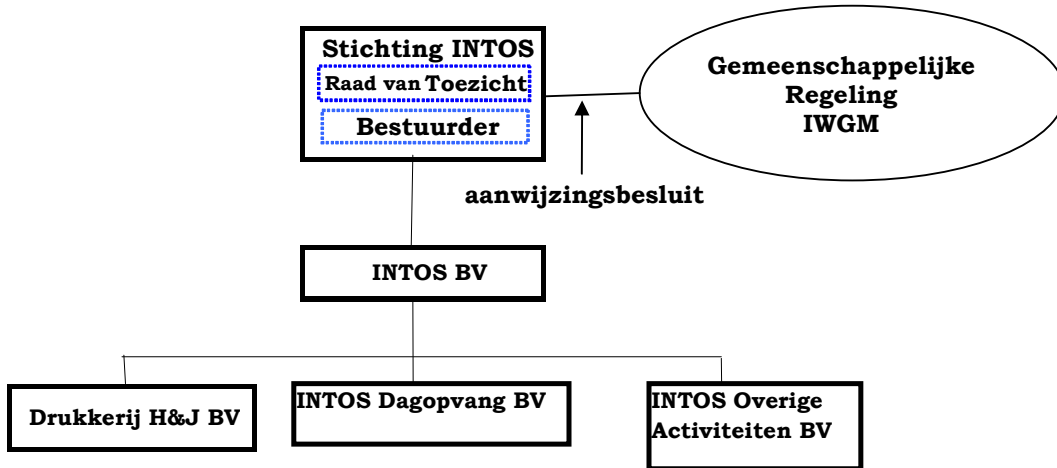
Visie

Vanuit de community living gedachte zet INTOS zich in voor een zo regulier mogelijke plaatsing van mensen met een ernstige (verstandelijke, psychisch, lichamelijke en sociaaleconomische) beperking.

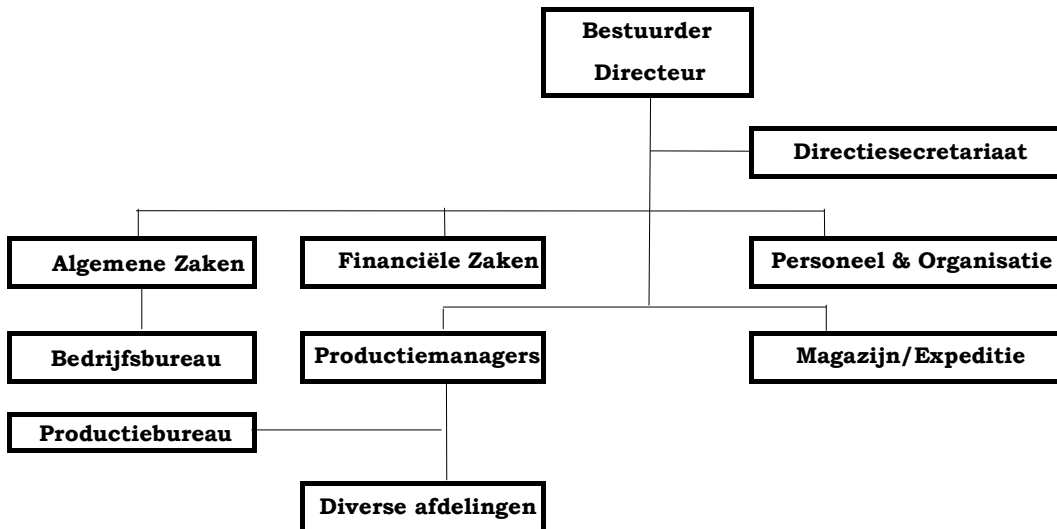
INTOS omvat het werkgebied van de gemeenten Gennep, Mook en Middelaar. Bovendien zijn er 70 Wsw-medewerkers werkzaam uit 11 andere omringende gemeenten. In totaal werken er bijna 400 medewerkers, die allemaal met hun mogelijkheden bijdragen aan INTOS.

Organigram

De INTOS organisatie



Interne organisatie



Verslagen

Verslag directie

Het jaar 2008 kan met recht een jaar vol van veranderingen worden genoemd. Zoals in het voorgaande jaarverslag reeds aangekondigd liep als rode draad de modernisering van de WSW door onze organisatie. Het ingezette beleid van INTOS moet dus ook een antwoord geven op de landelijke en regionale trends.

Sinds 1 januari 2008 is de vernieuwde WSW van kracht. De drie pijlers van deze nieuwe wet zijn:

- Versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid. Gemeenten krijgen, onder meer door rechtstreeks het budget te ontvangen en besteding ervan te verantwoorden, meer mogelijkheden om te sturen op het realiseren van de doelstelling van de wet.
- Creëren van meer rechten voor de WSW-geïndiceerde. Onder meer door cliëntenparticipatie, invoering van het Persoonsgebonden budget (Pgb) en recht op inspraak bij keuze van de begeleidingsorganisatie.
- Het betrekken van reguliere werkgevers en het stimuleren van Begeleid Werken (BW).

De drie bovenstaande pijlers dragen bij aan de eerder ingezette beweging van binnen naar buiten. De landelijke overheid heeft een aantal jaar geleden deze beweging ingezet. Door de vernieuwde WSW wordt getracht deze beweging voort te zetten. Het blijkt dat door de beweging van binnen naar buiten in te zetten, een hogere toegevoegde waarde en een betere opbrengsten- en kostenverhouding kunnen worden gerealiseerd. Werkzaamheden die buiten plaatsvinden, of door begeleiding bij reguliere werkgevers, leggen structureel minder beslag op de infrastructuur en zijn over het algemeen goedkoper op het gebied van leiding en begeleidingsintensiteit. Hetgeen betekent dat voor de bestaande infrastructuur deels andere exploitaties gezocht moeten worden.

De modernisering van de WSW geeft de gemeenten bovendien de mogelijkheid beleidsregie te voeren. Gemeenten hebben recht op de WSW-subsidie van ± € 26.000,- per SE. Gemeenten kunnen als gevolg hiervan voor het eerst gaan sturen op prestaties met het SW-budget.

De vernieuwde WSW geeft geen antwoorden op fundamentele vragen als: “Moet je investeren in renderende werkgelegenheid of in een toegankelijke WSW?” Staatssecretaris Aboutaleb heeft namens het kabinet aangekondigd dat een fundamentele herbezinning wordt gestart over de toekomst van de WSW (in relatie tot andere wetten in het kader van gesubsidieerde arbeid). Ontschotting van WMO, WWB en WSW is een kernthema op de politieke agenda.

Met de WWB is al een verdergaande decentralisatie ingezet. Met de decentralisatie van de andere wetten wordt het voor gemeenten mogelijk een regionaal arbeidsmarktbeleid te voeren. Om deze veranderingen te onderzoeken is de Commissie Fundamentele Herbezinning WSW (“De Vries”) ingesteld. Deze commissie heeft in oktober 2008 zijn bevindingen gepresenteerd.

Sinds een half jaar is een wereldwijde kredietcrisis ontstaan die ook invloed heeft op de financiële markt van Nederland. De kredietcrisis heeft in Nederland geleid tot een economische recessie. Als gevolg van deze recessie zullen mogelijk minder opdrachten worden verleend aan SW-bedrijven door reguliere werkgevers / private bedrijven. De ervaring leert dat SW-bedrijven gevoelig zijn voor een economische recessie. Er is zowel krimp van vraag naar gesubsidieerde medewerkers, als krimp van productie die geschikt is voor gesubsidieerde arbeid. Ten gevolge van de kredietcrisis ontstaat er minder werk buiten

bij reguliere werkgevers en is er minder doorstroom naar buiten. Kortom, de beweging van binnen naar buiten stagneert door de financiële crisis.

In de regio waarin INTOS actief is, is de gemeentelijke herindeling een belangrijk thema. De gemeenten Gennepe en Mook & Middelaar participeren al langer in de GR die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de WSW. Er was sprake van dat de komende jaren deze twee gemeenten samen met de gemeente Bergen één gemeente gaan vormen. De gemeente Bergen heeft echter jongstleden tegen een samenvoeging met de twee bovenstaande gemeenten gestemd. In dit ondernemingsplan wordt daarom niet geanticipeerd op de mogelijke consequenties hiervan voor de uitvoering van de WSW.

INTOS oriënteert zich samen met twee andere uitvoerders van de WSW in de regio Noord-Limburg, NLW-groep en WAA-groep, op een mogelijke samenwerking. De drie bedrijven bekijken in hoeverre er sprake is van gemeenschappelijke ambities. De drie bedrijven hebben voet aan de grond in hun eigen marktgebied, hebben een gemeenschappelijk 'unique selling point (usp)', hebben de ambitie om dat usp te benutten en zien groeimogelijkheden. Verder is er veel draagvlak bij de drie directeuren om de interne ambitie verder uit te werken. Kortom, de drie bedrijven hebben veel mogelijkheden tot samenwerking en hebben er tegelijkertijd veel baat bij. Er is een krachtig usp: kennis. Het imago als zwakke punt is een zeer belangrijk aandachtsgebied waar de bedrijven gezamenlijk en individueel baat hebben bij een snelle en succesvolle aanpak. Deze oriëntatie staat ook weergegeven in de strategische prioriteiten van INTOS voor de komende vier jaar.

Bij al deze ontwikkelingen is in overleg met de Raad van Toezicht en bestuur IWGM nadrukkelijk gezocht naar de toekomstige juridische structuur van INTOS. In het verslag van de Raad van Toezicht blikken we hierop terug.

Bovenstaande beschouwingen tonen des te meer aan dat de gemeenten en INTOS elkaar hard nodig hebben in de komende jaren.

Het verslagjaar heeft ook een verdere intensivering van de samenwerking met de IWGM gegeven, wat mij het vertrouwen geeft dat wij gezamenlijk op de goede weg zijn. In het bijzonder wil ik de heer Strolenberg, secretaris IWGM, bedanken voor zijn niet aflatende steun om dit complexe proces te begeleiden. Bovendien wil ik hierbij onze medewerkers complimenten voor het meedenken en meeverten in dit veranderingsproces. En last but not least dank ik al onze opdrachtgevers voor het in ons gestelde vertrouwen.

Wim le Clercq

Directeur

Verslag Raad van Toezicht

Raad van Toezicht Stichting INTOS

De samenstelling van de Raad van Toezicht zag er in het verslagjaar als volgt uit:

J.A.I. Oomen	voorzitter
E. J. Peters	vice-voorzitter
P.P.T. Brons	lid
J.A. Dassen	lid
S.M.H. van der Laak	lid
J.J.W.H. Wijn	lid
J.P.Th. van der Kruis	adviserend lid
W.J. le Clercq	bestuurder/adviserend lid

De Raad vergaderde in het verslagjaar viermaal op 24 maart, 29 mei, 1 oktober en 17 december. Bovendien hebben extra vergaderingen plaatsgevonden in het kader van de modernisering en wel op 16 en 21 januari en 3 maart.

De modernisering van de Wsw en de daarbij gepaard gaande wijzigingen van de Wet per 1 januari 2008 heeft ook een zware stempel gezet op de inhoud van de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Het uitgangspunt van de Raad was nadrukkelijk om de werkgelegenheid van de huidige en met name verstandelijk gehandicapte medewerkers voor de toekomst te waarborgen in welke vorm dan ook.

Deze opdracht kreeg het bestuur van de Raad en het advies om zich te laten bijstaan door externe expertise.

Voor de IWGM had bureau Langedijk het advies uitgebracht om nadrukkelijker te participeren in het bestuur van INTOS en werd zodoende de juridische structuur ter discussie gesteld. Namens INTOS is bureau Lokerse verzocht om dit advies en de consequenties hiervan te toetsen en zo mogelijk met andere voorstellen te komen.

Het geheel resulteerde in de werkgroep bestaande uit vertegenwoordiging van de IWGM, INTOS, Bureau Lokerse en bureau Langedijk welke voorstellen zou doen aan de Raad van Toezicht.

Op 3 maart tijdens de extra vergadering tezamen met de IWGM worden de uitgewerkte modellen besproken. De voorkeur wordt uitgesproken voor een juridische structuur waarin de Stichting omgevormd zou worden tot een B.V. en de IWGM de aandelen zou verkrijgen. In de vergadering van 24 maart werd besloten om samen met de IWGM dit model verder uit te werken.

De IWGM echter, besloot na rijp beraad om opnieuw de mogelijkheid van een vernieuwde Stichting INTOS te onderzoeken en de statuten dusdanig te wijzigen, zodat de stichting beschouwd moet worden

“als ware het een eigen dienst” van de IWGM. Het bestuur van INTOS rapporteert hierbij direct aan het bestuur van de IWGM en wordt hierbij ondersteund door een Raad van Advies.

In de vergadering van 1 oktober is de Raad van Toezicht akkoord gegaan met deze voorstellen. Hetgeen betekent dat de Raad van Toezicht in 2009 zal worden gedechargeerd na wijziging van de statuten.

Tijdens de reguliere vergaderingen zijn ook uitvoerig de bedrijfsmatige ontwikkelingen van aan de orde geweest. Zo werd de Raad van Toezicht geïnformeerd over de ontwikkelingen in het wachtlijstbeheer, de aanpak en groei van de afdeling INTOS-groen, de aanbesteding van de WWB-trajecten, het vertrek van Gazelle en de ontwikkelingen ten gevolge van de kredietcrisis.

Met de voorzitter van de Raad van Toezicht en de directie hebben in het verslagjaar diverse bilaterale en voorbereidende gesprekken plaatsgevonden.

De heer J.A.I. Oomen
voorzitter

Verslag Ondernemingsraad

Het jaar 2008 werd vooral gedomineerd door de veranderingen binnen INTOS i.v.m. de ontstane situatie inzake de directe verantwoording naar de gemeenten. Zowel organisatorisch als juridisch moest er het nodige aangepast worden.

Ook zien we dit jaar steeds duidelijker een verschuiving plaatsvinden van werkzaamheden van binnen naar buiten. Het werkpakket binnen de muren moest helaas inboeten door het vertrek van Gazelle. Ook moesten we afscheid nemen van de Flex machine op metaal afdeling.

Gelukkig hebben veel medewerkers een alternatief gevonden, o.a. in de buitendienst. INTOS blijft ondertussen op zoek naar een zo breed mogelijk aanbod van werkzaamheden, ook binnen de muren van INTOS.

Adviesaanvragen

Er werden geen adviesaanvragen ingediend.

Instemmingsaanvragen

De OR heeft ingestemd met:

- Wijziging uitvoeringsregeling studiefaciliteiten.
- Klachtenreglement.

André Vermeulen
Secretaris OR INTOS

Sociaal verslag

Algemeen

De afdeling Personeel en Organisatie houdt zich bezig met het totale mensproces en is mede verantwoordelijk voor de organisatieontwikkeling. De afdeling adviseert het managementteam ten aanzien hiervan en implementeert de meest passende structuren.

De afdeling is belast met de uitvoering van het personeelsmanagement in de ruimste zin van het woord. Hierbij valt onder meer te denken aan personeelsbeheer, beleid, rechtspositieregelingen, ziekteverzuimbegeleiding (Wet verbetering poortwachter), scholing en “lief en leed”.

Steeds belangrijker worden ook de re-integratieactiviteiten van INTOS.

Hiervoor is een afzonderlijk trajectenbureau in het leven geroepen. Dit bureau wordt ‘bemend’ door enkele re-integratieconsulenten en hun administratieve ondersteuning.

Desgevraagd kunnen de re-integratieconsulenten de hulp inroepen van bij INTOS werkzame jobcoaches c.q. praktijkbegeleiders.

INTOS voert alle regelingen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening en de voormalige Wet Inschakeling Werkzoekenden uit. Daarnaast is INTOS inmiddels voor de gemeenten Genneep, Mook en Bergen een belangrijke partner voor het uitvoeren van re-integratietrajecten op grond van de Wet werk en bijstand (WWB). In het kader van een sluitende aanpak voor wachtlijstkandidaten WSW doet ook het UWV steeds vaker een beroep op INTOS. Alle activiteiten zijn gericht op een intensieve en effectieve aanpak van de arbeidsintegratie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In het jaar 2008 is de gehele Wsw-populatie van INTOS opnieuw “doorgelicht” door middel van de zogenaamde werkladderscan. Uit deze scan is gebleken dat een substantieel deel van het personeelsbestand van INTOS niet in staat mag worden geacht om door te stromen naar een plaatsing buiten de beschutte setting van het werkbedrijf.

Uit voormelde scan is zelfs geconstateerd dat de begeleidingsbehoefte van bijna 10% van het Wsw-werknemersbestand dusdanig hoog is dat deze de ondergrenscriteria van de Wsw overstijgt. Zulks vraagt een zorgvuldige herbezinning over de positie van de betrokken medewerkers.

In het verslagjaar heeft de afdeling P&O een forse bijdrage geleverd in het verkrijgen van de organisatiebrede ISO-certificering. INTOS is nu gecertificeerd voor het opzetten en uitvoeren van (re)integratie en detacheringtrajecten, het creëren van (beschermde) arbeidsplaatsen en het begeleiden naar een (beschermde) arbeidsplaats en draagt hiervoor de zorg.

Alle hiervoor van belang zijnde processen en formulieren zijn vastgelegd in een Kwaliteitsmanagementsysteem. Het vorenstaande was natuurlijk van eminent belang tijdens de aanbestedingsprocedure met betrekking tot de re-integratietrajecten voor de gemeenten in de kop van Noord Limburg. De uiteindelijke gunning was voor ons een bevestiging van leverbetrouwbaarheid, klanttevredenheid en verworven vakmanschap.

Daarnaast ging veel aandacht uit naar de modernisering van de Wsw (met de daarmee gepaard gaande consequenties voor de wachtlijst- en herindicatieprocessen) en cliëntenvoorlichting.

Tenslotte heeft de afdeling P&O, samen met de commerciële medewerkers, INTOS tijdens een tweetal regionale beurzen gepromoot.

Personeelsbestand

Het Wsw-personeelsbestand omvatte op 31 december 2008; 339 personen. Vanaf het jaar 2008 wordt een taakstelling per individuele gemeente vastgesteld.

De taakstelling voor de gemeente Gennep was bepaald op 227,94 SE's, waarvan momenteel 11,4 SE's werkzaam zijn bij een andere Wsw-organisatie. Gemiddeld gerealiseerd over 2008 zijn 203,48 SE's.

De gemeente Mook en Middelaar heeft voor het jaar 2008 een taakstelling toegewezen gekregen van 36,13 SE's, waarvan er per 1 januari 2008 11,4 SE's elders werkzaam zijn. Gemiddeld gerealiseerd over 2008 zijn 23,95 SE's.

Vanuit de 11 zogenaamde "buitengemeenten" (dit zijn gemeenten welke niet onder de GR Gennep, Mook en Middelaar vallen) is gemiddeld gerealiseerd over 2008 62,96 SE's (70 personen).

In het verslagjaar kwamen er 14 nieuwe Wsw-medewerkers de gelederen van INTOS versterken waarvan 3 personen overgenomen zijn van andere Wsw-bedrijven. Twee personen hiervan behoren op grond van artikel 10 Wet sociale werkvoorziening pas over twee jaar tot de subsidiabele populatie.

Wsw-medewerkers	Industrieel	Detacheringen (volledig)	Begeleid werken	Totaal
in dienst per 31-12-2007	313	33	1	347
in dienst per 31-12-2008	303	31	5	339

De 339 Wsw-medewerkers zijn verdeeld over de volgende handicapcategorieën:

licht: **0 (1)** matig: **303 (314)** ernstig: **36 (33)**

* tussen haakjes het jaar 2007

De Wsw-medewerkers verdeeld naar handicap:

Handicapcode	Personen	%
Lichamelijk gehandicapt	58 (60)	17,1 (17,3)
Licht verstandelijk beperkt	61 (60)	18,0 (17,3)
Matig verstandelijk beperkt	143 (149)	42,2 (42,9)
Psychisch gehandicapt	16 (17)	4,7 (4,9)
Matig psychisch gehandicapt	33 (32)	9,7 (9,2)
Ernstig psychisch gehandicapt	1 (1)	0,3 (0,3)
Overigen gehandicapt (visueel, motorisch etc.)	27 (28)	8,0 (8,1)

* tussen haakjes het jaar 2007

INTOS ervaart een langzame, maar gestage daling van het aantal verstandelijk gehandicapte Wsw-medewerkers. De voornaamste oorzaak hiervan is de deconcentratie, extra murale beweging, van de bewoners van het instituut Dichterbij.

In het jaar 2008 verlieten 17 personen met een Wsw-dienstverband het bedrijf:

- 1 persoon heeft op eigen verzoek na 2 jaar ziekte ontslag genomen
- 7 medewerkers namen ontslag op eigen verzoek en zijn naar een AWBZ instelling gegaan
- 3 medewerkers namen ontslag op eigen verzoek
- 1 medewerkers is vanwege arbeidsongeschiktheid uitgestroomd
- 3 medewerkers maakten gebruik van de zgn. TOP-regeling (vervroegde uittreding)
- 1 medewerker is ontslagen
- 1 medewerker is overleden

Bij de **Stichting INTOS** hadden ultimo 31 december 2008, 31 personen (28,34 Fte's) een dienstverband. Voor 3 personen betekent dit een tijdelijke verlenging van het oorspronkelijk gesubsidieerd dienstverband onder de juridische entiteit van de Stichting INTOS.

Via **INTOS Overige Activiteiten B.V.** hadden in het jaar 2008 6 voormalige WIW-medewerkers een vast dienstverband bij INTOS. Ten opzichte van het vorige jaar betekende dit een daling met 2 medewerkers. Voor het jaar 2009 en verder wordt, door pensionering, een verdere afname van het aantal oud-WIW-ers verwacht.

Per 31 december 2008 hadden (naast voornoemde oud-WIW-ers) 6 personen bij INTOS een zgn. subsidiebaan. Dit zijn tijdelijke banen welke door het UWV WERKbedrijf bij INTOS zijn ingekocht. Aan deze dienstbetrekkingen is een re-integratie-inspanning verbonden.

Re-integratieactiviteiten WWB

Vanaf 1 mei 2005 is INTOS uitvoerder van re-integratieactiviteiten in het kader van de Wet werk en bijstand voor de gemeenten Gennep, Mook en Middelaar en Bergen.

Na een aarzelend begin in het jaar 2005 heeft het trajectenbureau vanaf het jaar 2006 een groot aantal trajecten in behandeling gehad. Deels betrof het vervolgtrajecten uit het jaar 2006, en verder, maar daarnaast ging het om nieuwe aanmeldingen tijdens het verslagjaar.

Gedurende het verslagjaar 2008 zijn nieuw aangemeld:

Overzicht aanmeldingen 2008 WWB trajecten

	BERGEN	GENNEP	MOOK & MIDDELAAR	TOTAAL
Work First	9	17	5	31
Sociale Activering	1	1	3	5
Duaal Traject	2	0	1	3
Totaal	12	18	9	39

Seniorenbeleid

Binnen INTOS zijn drie verschillende CAO's van toepassing. Het betreft hier de CAO's voor de Wet sociale werkvoorziening, de Wet Inschakeling Werkzoekenden en de CAO voor het personeel in dienst van de Stichting INTOS. Elke CAO kent zijn eigen varianten op het thema seniorenbeleid.

De gemiddelde leeftijd van de INTOS-medewerkers neemt gestaag toe. We constateren dat veelvuldig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om op een bepaalde leeftijd korter te kunnen gaan werken. Daarnaast zien wij dat door aanpassing van de (vroeg)pensioenregelingen het personeel wel langer door blijft werken.

In de Wsw maken 25 medewerkers gebruik van enige vorm van arbeidstijdreductie in het kader van seniorenbeleid, dit is 43,1% van de daarvoor in aanmerking komende leeftijdsgroep. INTOS wijkt daarmee enigszins af van de landelijke trend. De reden hiervan is waarschijnlijk te verklaren door het grote aantal verstandelijk gehandicapte medewerkers bij INTOS. Voor hen vormt de (on)mogelijkheid

van opvang in dagbesteding een toenemend probleem. Gemiddeld maakt bij de collega Wsw-bedrijven 65% van de rechthebbende medewerkers gebruik van de seniorenregeling.

De WIW kent 3 gebruikers (100% van de rechthebbenden uit de desbetreffende leeftijdscategorie) en bij het personeel in dienst van de Stichting INTOS maken 5 medewerkers (71,4% van de daarvoor in aanmerking komende medewerkers) gebruik van seniorenverlof.

Bij het Stichtingspersoneel en de WIW-medewerkers hoeft geen “loonoffer” te worden gebracht voor de deelname aan de seniorenregeling. Daartegenover staat dat de regeling wat soberder van karakter is. In totaal heeft bij INTOS 8,8% van de medewerkers arbeidstijdreductie in verband met seniorenmaatregelen. Naar verwachting zal dit percentage bij ongewijzigde CAO-bepalingen door de vergrijzing van het werknemersbestand in de toekomst verder toenemen. Voornoemd gegeven vraagt in combinatie met het hoge percentage deeltijdwerkers (bijna 52%) specifieke begeleidings- en bezettingsoplossingen.

WachtlIJst

Een gunstige arbeidsmarktsituatie, het ruimere aanbod van re-integratiemogelijkheden voor arbeidsgehandicapten en de aangescherpte toelatingscriteria hebben aanvankelijk vanaf 1998 geleid tot een sterke afname van de wachtlIJst. Uiteindelijk was in het jaar 2000 de wachtlIJst zelfs gereduceerd tot een tweetal personen. Vanaf het jaar 2001 werd echter een belangrijke kentering waargenomen. Deze trend heeft zich in de daarop volgende jaren doorgezet. Oorzaken van de groei van de wachtlIJst waren vooral de afschaffing van het aantal gesubsidieerde banen, aanscherping van de WIA-wetgeving en de toegenomen aandacht voor de arbeidsinschakeling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanaf 2005 is de Wsw-indicatieprocedure overgegaan naar het CWI. Per 31 december 2008 stonden in totaal 33 personen op de wachtlIJst. (Gemeente Gennep 28 personen en gemeente Mook en Middelaar 5 personen). De huidige wachtlIJstkandidaten zijn over het algemeen ouder en zwaarder gehandicapt dan in het verleden het geval was. Een groot aantal van hen is aangewezen op arbeidstijdreductie. Wij constateren een groei van het aantal kandidaten met een psychische handicap of zelfs een samenloop van beperkingen.

Inmiddels is de omvang van de wachtlIJst wel gedaald. Dit was niet zozeer het gevolg van nieuwe benoemingen maar werd veroorzaakt door nieuwe richtlijnen vanuit het Ministerie.

Vanaf 2008 mogen wachtlIJstkandidaten geen (bij)baan meer hebben en dienen zij acuut en permanent beschikbaar te zijn. Dit gegeven heeft een opschoning van de wachtlIJst tot gevolg gehad. Daarnaast hebben wij moeten constateren dat in het verslagjaar slecht een relatief beperkt aantal kandidaten uit de gemeenten Gennep en Mook zijn aangemeld. Dit aantal is geringer als dat het inwonersaantal zou rechtvaardigen. Dit zou wellicht een oorzaak kennen hebben in een te beperkt aantal doorverwijzingen vanuit de uitkeringsinstanties. Een kleine wachtlIJst heeft indirect negatieve consequenties voor de gemeentelijke taakstelling tot gevolg.

Aanmeldingen WSW Wachtlijst 2008

	GENNEP	MOOK & MIDDELAAR	TOTAAL
Aanmeldingen WSW wachtlijst	9	4	13

(Her-)indicatieprocedure

De (her)indicaties voor de Wet sociale werkvoorziening worden verzorgd door het CWI-Nijmegen voor inwoners uit de gemeente Mook en Middelaar en door het CWI-Venlo voor de inwoners uit Genneep.

INTOS heeft wel een belangrijke rol in het aanleveren van informatie welke voor de (her)indicatie van belang kan zijn.

Aantal	2008	2007	2006	2005	2004
Indicaties	13	16	27	25	19
herindicaties	27	46	41	10	25

Begeleidingsteam

Door de instroom van een meer gevarieerde doelgroep en de toegenomen eisen vanuit het (her)indicatieproces wordt de inbreng van het Begeleidingsteam uitgebreider en belangrijker.

Dit multidisciplinaire team, dat bestaat uit het hoofd P&O, de re-integratieconsulent, de bedrijfsverpleegkundige, de bedrijfspsycholoog en ad hoc en voor zover noodzakelijk, een vertegenwoordiger van de te bespreken medewerker en diens werkleiding, respectievelijk re-integratieconsulent, komt gemiddeld eens per vier weken bij elkaar. Een enkele maal wordt ook een maatschappelijk werker van de sociale dienst, sociaal pedagogische dienst of B.V. verslavingszorg bij het overleg betrokken.

Onderwerp van gesprek bij de periodieke bijeenkomsten zijn onder andere de aanpassingen van werktijd, werkplekbegeleiding, werkplek en werktempo. Daarnaast komt ook het belang van een goed evenwicht tussen de driehoek wonen, werken en vrije tijd aan bod. Binnen het kader van in-, door- en uitstroom worden individuele mogelijkheden besproken.

De leden van het Begeleidingsteam kunnen, ieder vanuit hun specifieke discipline, betrokken worden bij het opstellen en bijstellen van het persoonlijke ontwikkelingsplan, de zgn. POP's.

Scholing en vorming

Omdat opleiding en training een strategisch middel is waarmee de organisatie de ontwikkeling, door- en uitstroommogelijkheden van de medewerkers kan bevorderen heeft INTOS een progressief opleidings- en trainingsbeleid.

INTOS manifesteert zich steeds nadrukkelijker als een arbeidsontwikkelbedrijf voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Na een zorgvuldige intake en diagnose wordt middels individuele trajectbegeleiding gewerkt aan het verwerven van algemene werknemersvaardigheden (werknemerscompetenties) en daar waar mogelijk ook aan vakvaardigheden (beroepscompetenties). De leerstijl wordt veelal gekenmerkt als praktijkleren en is gericht op het verkrijgen van startkwalificaties.

Daarnaast is scholing een belangrijke conditie voor een verantwoorde bedrijfsvoering en een voorwaarde om aan vigerende kwaliteitseisen te voldoen.

Als erkend leerbedrijf met een aantal gecertificeerde praktijkopleiders in dienst heeft INTOS regelmatig leerlingen van ROC's en het VMBO te gast omdat INTOS vindt dat zij tot taak heeft om (jonge) mensen de gelegenheid te bieden om vaardigheden op te doen of kennis te laten maken met de diverse facetten van werken in een bedrijfsmatige omgeving. Gelet op haar specifieke karakter en doelstelling ontvangt INTOS jaarlijks ook een aanzienlijk aantal stagiaires uit het VSO-onderwijs.

Ziekteverzuim

INTOS steekt landelijk gezien, nog steeds, gunstig af ten opzichte van de collega-bedrijven met een ziekteverzuimpercentage van 10,28%.

Er zijn slechts 8 Wsw-organisatie in Nederland welke een lager verzuimpercentage hebben.

Qua gemiddelde verzuimduur steken we landelijk gezien niet ongunstig af ten opzichte van de collega-bedrijven, INTOS heeft een gemiddelde verzuimduur van 21,7 ten opzichte van het landelijk gemiddelde dat 21,1 is voor 2008. Qua meldingsfrequentie steekt INTOS zelfs gunstig af, bij INTOS is er sprake van een meldingsfrequentie van 1,64 ten opzichte van de landelijke meldingsfrequentie van 2,14 per jaar.

Echter de vergrijzende populatie en de toename van het aantal medewerkers met forsere beperkingen zal ook op termijn consequenties voor INTOS hebben. De meldingsfrequentie is weliswaar erg laag (1,64 per jaar), maar de gemiddelde verzuimduur neemt toe.

Er is een tendens van medewerkers die langer ziek gemeld staan de laatste jaren, er zijn personen die eigenlijk niet meer aan de Wsw-criteria voldoen en om die reden 2 jaar ziek gemeld staan (UWV WERKbedrijf kan aangeven dat medewerker het volledige poortwachtertraject van 2 jaar dient te doorlopen).

Verder is er in de nieuwe wet sociale werkvoorziening (die per 1 januari 2008 van kracht is) de mogelijkheid voor INTOS gekomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid van de Wsw-werknemer na dertien weken een herindicatie aan te vragen. Het poortwachtertraject moet dan wel gevolgd worden, waar

normaal een termijn van 2 jaar voor staat zal in 13 weken moeten worden afgehandeld. (Probleem Analyse, Plan van Aanpak etc.)

Voor de langdurig zieken houdt dit in dat er een arbeidsintensiever traject door de bedrijfsarts en casemanager Wet Verbetering Poortwachter bewandeld dient te worden. De onderbouwing dient gedegen te zijn zodat een WIA aanvraag en eventuele ontslag aanvraag kunnen worden gehonoreerd. De ondergrensindicatie vraagt om een gezamenlijke inzet van de re-integratie consultant, de bedrijfsarts en casemanager Wet Verbetering Poortwachter. Ook hier dient een gedegen en uitgebreide onderbouwing ten grondslag te liggen zodat het UWV WERKbedrijf deaanvraag in behandeling kan nemen.

Het ziekteverzuim Wsw laat vanaf 2002 het volgende verloop zien:

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
8,8%	9,05%	7,63%	8%	8,6%	8,2%	10,28%

Landelijk was het gemiddelde verzuim in de gehele Wsw-sector in 2008 ruim 13,1%.

Vanaf 2007 wordt bij de eerst maal dat men niet bij een consult van de bedrijfsarts of bedrijfsverpleegkundige verschijnt (zgn. no-show) een schriftelijke waarschuwing gegeven. Bij herhaling van verwijtbare absentie volgt een onkostenverrekingen. Ten opzichte van 2007 is een daling van no-show geconstateerd. (van 77 naar 52).

INTOS Commercieel

De wens om de beweging van binnen naar buiten nog nadrukkelijker gestalte te geven heeft zich in het verslagjaar voortgezet. De bewerkingen die “in house” gedaan werden voor onze automotieve klant werden verplaatst naar de eigen vestiging waarbij de operators mee gedetacheerd konden worden!

Zoals ook elders vermeld heeft de Groenploeg uitbreiding gekregen waardoor onze taakstelling van WOL (Werken op Locatie) ook meer inhoud heeft gekregen. Tevens is een start gemaakt om ook facilitaire (schoonmaak) activiteiten te ontwikkelen en de eerste ervaringen stemmen ons positief.

Echter voor een groot deel van onze medewerkers blijft het werken in een “beschermd omgeving” gewenst gezien de aard van hun arbeidsbegeleiding. Hiervoor dienen (kostendekkende) werkzaamheden noodzakelijk binnen de muren van INTOS.

Met onze grootste klant, waarvoor wij medicinale producten verpakken, hebben wij een meerjarig contract kunnen afsluiten welke enige zekerheid geeft voor de toekomst. Tevens zijn wij erin geslaagd om, zij het op kleine basis, verpakkingswerkzaamheden te verwerven vanuit de veevoederindustrie. Ook hebben wij diverse opdrachten voor montagewerk mogen uitvoeren en lopen er diverse aanbiedingen voor uitbreiding van dit werk in 2009.

Helaas heeft de kredietcrisis ook hier zijn weerklank gekregen want eind 2008 zijn diverse opdrachten tot nader order uitgesteld en zijn zelfs gedetacheerde medewerkers weer teruggestuurd op onze basis. Eind 2008 hebben wij definitief afscheid moeten nemen van onze langjarige partner (46 jaar!) Gazelle voor het spaken van wielen. Onze kostprijs was laag genoeg, echter voerden transport en logistieke problemen de overhand waardoor wij de slag hebben verloren. Mogelijk dat wij in de toekomst nog een kleine wielassemblage-lijn kunnen behouden voor andere klanten om zodoende ook spreiding van werkzaamheden te bevorderen.

In 2009 zal een studie gemaakt worden om de werkzaamheden “in house” te stabiliseren. Tevens wordt de mogelijkheid bekeken of op het terrein van INTOS een kringloopwinkel mogelijk is.

Detacheringen Wsw

Per 31 december 2008 waren 31 medewerk(st)ers van INTOS volledig voor de voor hen geldende werktijd gedetacheerd bij diverse inleners in de regio. Dit aantal is iets lager dan in het jaar 2007.

Deze daling wordt met name veroorzaakt door een aantal medewerkers welke met (vroeg)pensioen zijn gegaan.

In 2008 zijn er 5 Wsw-geïndiceerde medewerkers werkzaam middels het zgn. Begeleid werken.

Op hetzelfde tijdstip waren 31 personen in traject met als doel om in de toekomst via dezelfde regeling extern te gaan werken. De verwachting is dat voor enkelen van hen het in het jaar 2009 ook daadwerkelijk zal gaan lukken om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan.

Bij INTOS worden de medewerkers onder andere door middel van het geven van een premie gestimuleerd om extern te gaan werken.

Waar het gelukt is om iemand extern te plaatsen is veelal jobcoaching ingezet als instrument om een goede en zorgvuldige introductie te realiseren.

INTOS is aangesloten bij Detanet. Dit is de landelijke brancheorganisatie voor WSW-detacheringen. INTOS maakt gebruik van de specifieke expertise van deze organisatie en inmiddels wordt een duidelijke en herkenbare standaard voor detacheringsovereenkomsten en voorwaarden gehanteerd.

De inleners ontvangen namens INTOS een door de brancheorganisatie geschreven boekje waarin de voorwaarden en overige “spelregels” helder en duidelijk zijn verwoord. De detacheringstarieven zijn tegen het licht gehouden en momenteel zijn de sociale- maar ook commerciële doelstellingen van INTOS beter met elkaar in balans.

WWB (oud-WIW-medewerkers)

Officieel bestaat de Wet Inschakeling Werkzoekenden niet meer vanaf 2004. De WIW-dienstverbanden zijn of worden omgezet in zgn. WWB-detacheringsbanen. De zittende groep WIW-medewerkers – 6 medewerkers per 31 december 2008 (5,31 Fte) – neemt langzaam maar gestaag af.

Van voornoemde 6 personen zijn er 3 middels een detachering extern geplaatst. Eén kandidaat bij basisschool De Drie Vijvers te Milsbeek, één kandidaat bij Basisschool De Ratel in Gennep en één kandidaat bij de voetbal,- en tennisvereniging in Ottersum. De overige 3 medewerkers hebben beperkingen of zijn op grond van hun leeftijd niet extern plaatsbaar en zijn werkzaam in de beschutte setting van INTOS.

De WIW kent geen vroegpensioenregeling en deze medewerkers zullen dus tot hun 65^{ste} levensjaar bij INTOS in dienst blijven.

Groen

Vanaf september van het jaar 2008 heeft INTOS een vijftal aanbestedingen gegund gekregen van de Gemeente Gennep. Het betreft onkruidbeheersing in beplanting en verharding, afvalinzameling, snoeien en onderhoud begraafplaats.

De afdeling Groen heeft hierdoor een verdere groei door kunnen maken door het inzetten van een derde Groenploeg (in opleiding) en een Grijsploeg ((zwerf)vuil ophalen). Aangezien INTOS momenteel nog niet voldoende capaciteit in huis heeft voor het gehele pakket aan werkzaamheden worden er vooralsnog arbeidskrachten ingehuurd van collega bedrijven. Het streven is echter om op termijn het gehele dienstenpakket in eigen beheer uit te kunnen voeren.

De aanbestedingen welke opgesteld zijn volgens de methode beeld / kwaliteitsbestekken vragen om een andere manier van werken. Dit betekent een nieuwe uitdaging voor onze medewerkers en hun begeleiders.

KAM: Kwaliteit ARBO Milieu

K (Kwaliteit)

In 2007 is er samen met twee studenten van de Hoge school Arnhem –Nijmegen (HAN) een aanvang gemaakt om een nieuw digitaal kwaliteitmanagementsysteem op te zetten volgens ISO 9000-2001 waarbij de nadruk op de hoofd activiteiten van INTOS kwamen te liggen.

In de loop van 2008 is dit systeem gereed gekomen en heeft er een beoordeling plaatsgevonden, uitgevoerd door Bureau Veritas met een positieve uitslag, wat betekende dat INTOS wederom gecertificeerd werd.

In december 2008, heeft de QA afdeling van Shering-Plow (voorheen Intervet) bij INTOS een GMP audit uitgevoerd, ten einde vast te stellen of de etiketteer en verpakking afdelingen diergeneesmiddelen van INTOS voortschrijdend voldoet aan de GMP normen.

Met slechts een paar opmerkingen voldeden de afdeling ruimschoots aan de norm eisen. Tevens was deze audit een prima vooronderzoek op de audit welke in december 2008 werd uitgevoerd door het Ministerie van LNV. Ook de uitslag van deze audit was zeer positief en daarmee werd de GMP vergunning wederom met drie jaar verlengd.

A (ARBO)

In 2008 is er een digitaal Risico inventarisaties in gebruik genomen waarbij het mogelijk werd om onze risico inventarisaties zelf uit te voeren, inmiddels is er met het systeem geoefend en zijn er twee proefinventarisaties gemaakt. In 2009 zullen de officiële inventarisaties worden uitgevoerd.

De ARBO commissie heeft in 2008 zes keer vergaderd waarbij onderwerpen als, het binnenklimaat, voorzieningen om buiten te kunnen roken zonder nat te worden, lawaai en het lopen door het magazijn of het zich ophouden in deze ruimte door onbevoegde personen.

Alle onderwerpen en problemen zijn naar tevredenheid opgelost.

In 2008 zijn er zes ongevallen rapporten geschreven waarbij het in vijf gevallen ging om kleine voorvallen zonder ernstig letsel. Tijdens het detacheren van enige medewerkers van de metaalafdeling bij de ALU Premetaal is er een persoon aangereden door een heftruck waarbij deze persoon een hoofdwond en een elleboog breuk opliep.

M(Milieu)

Omdat INTOS niet met gevaarlijk stoffen werkt en voor de werkzaamheden welke worden uitgevoerd een milieu vergunning is afgegeven hoeven er geen bijzondere maatregelen te worden genomen op milieu gebied.

Financieel verslag

Algemeen

Het exploitatieresultaat over het jaar 2008 van de INTOS groep bedroeg negatief € 242.050,--.

Begroot was een negatief resultaat € 193.000,--.

Van het negatieve resultaat wordt € 125.247,-- ten laste van de algemene reserve gebracht. Het restant van € 116.803,-- wordt als gemeentelijke bijdrage aangemerkt. Er was een gemeentelijk bijdrage begroot van € 193.000,--.

De afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn in hoofdzaak het gevolg van een aantal zaken. Het realiseren van een lagere netto toegevoegde waarde dan begroot tot een totaalbedrag van € 84.000,-- en een lagere positieve deelneming vanuit INTOS B.V. van € 18.000,-- zijn aan de batenkant de veroorzakers. Het totaalpakket aan lasten valt € 23.000,-- lager uit dan begroot en het subsidieresultaat (verschil tussen subsidie en loonkosten) valt € 75.000,-- positief uit.

Het realiseren van de lagere netto toegevoegde waarde komt in hoofdzaak voor rekening van de uitvoering WWB vanwege het geringere aanbod van trajecten in 2008 (29) ten opzichte van 2007 (55). Binnen de industriële activiteiten was binnen de begroting al rekening gehouden met een terugval van de activiteiten. Binnen de activiteiten van industrie laten alle PMC's een daling zien. De markt van het groen heeft in 2008 bijna een verdubbeling van omzet weten te realiseren en ook de detacheringen stegen met ongeveer 10%. De toekomst betreffende het handhaven van de omzet zal gezien de toekomstige, onder de huidige wetgeving, structureel dalende taakstelling en de economische crises geen eenvoudige zo niet onmogelijke opgave worden. Mocht deze omzet toch nodig zijn om het bedrijf draaiende te houden dan zal er gezocht moeten worden naar andere vormen van dienstverlening.

Personeel

De personeelsbezetting WSW daalde van 300,9 SE's in 2007 naar 290,4 SE's over 2008 bij een taakstelling van 305,6. Het niet realiseren van de taakstelling is het gevolg van toekomstige financiële risico's welke de stakeholders lopen indien wordt ingezet op volledige plaatsing van de taakstelling. De gemiddeld lage wachtlijst van deelnemende gemeenten is de directe veroorzaker van de krimpende taakstelling in de toekomst.

De bezetting van het personeel in dienst van de stichting steeg van 26,05 Fte's in 2007 naar 27,1 Fte's over 2008 en deze bezetting lag 2,6 onder de begroting van 29,7 in 2008.

De dienstverbanden in het kader van overige re-integratie activiteiten anders dan de WSW kende, in 2008, een gemiddelde bezetting van rond de 18,3 Fte's een daling van 3,7 Fte's ten opzichte van 2007 waarbij er 11,3 vanuit de Gemeente Gennep kwamen en 7 vanuit de UVI's. Door de afschaffing van de WIW, in 2004, zullen de lopende contracten zo snel mogelijk worden afgebouwd of omgezet in een WSW dienstbetrekking of WWB detachering baan.

In het kader van de Wet Werk en Bijstand zijn er in 2008 binnen de Sociale activering en Work First 29 personen, omzetgerelateerde, aangemeld voor een traject. In 2007 waren dat er 55.

De overige bedrijven die ressorteren onder INTOS B.V. kennen geen personele invulling.

Omzet en kosten

De netto opbrengsten en productieve uren uit bedrijfsgebonden activiteiten van INTOS geconsolideerd vallen lager uit dan in 2007. In de begroting van 2008 is reeds rekening gehouden met deze terugval vanwege terugloop totale populatie binnen INTOS. Het verlies aan uren bedraagt ruim 25 duizend uur en daarmee ook de verklaring voor de lagere omzet.

Eind 2008 zijn ook de gevolgen van de kredietcrises doorgedrongen tot INTOS. De werkzaamheden binnen de automotieve branche zijn nagenoeg weggevallen en bij het werven van nieuwe opdrachtgevers wordt er een behoorlijke terughoudendheid ervaren. Deze terughoudendheid wordt verklaard doordat de mogelijke opdrachtgevers in deze tijd aan het inbesteden zijn om zodoende het eigen personeel van werk te voorzien. In tegenstelling tot de structureel dalende taakstelling van de Stichting INTOS neemt de vraag naar vormen van dienstverlening vanuit de markt toe. De Stichting INTOS zal daarom ook in de toekomst gebruik moeten maken van creatieve oplossingen om aan de vraag van de markt te kunnen voldoen.

De bruto loonkosten WSW vallen, als gevolg van het invullen van initiële arbeidsvoorwaarden, 2,8 % hoger uit dan in 2007. Het totaal van de som fiscale- en sociale lastendruk valt, door stijging van alle premies hoger uit tot een totaal van 2,08%. De kosten voor pensioenvoorziening WSW bleven gelijk aan 2007.

De loonkosten van het stichtingspersoneel alsook van INTOS B.V. stegen in het kader van invulling initiële arbeidsvoorwaarden in 2008. De totale premiedruk sociale lasten steeg en de pensioenpremies bleven nagenoeg gelijk aan 2007.

De overige bedrijfskosten vallen hoger uit dan de begroting maar lager ten opzichte van 2007 door in hoofdzaak lagere kosten van inhuur externen, lagere rentelasten maar hogere afschrijvingslasten.

Rijksvergoeding/Gemeentelijke bijdragen

De balans tussen de loonkosten WSW en de toegekende subsidie bedraagt in 2008 € 47.000,-- negatief.

Investerings

De investeringen over 2008 bedroegen € 166.000,--. Het bedrag is besteed aan uitbreiding administratieve automatisering en het overige bestaat in hoofdzaak uit uitbreiding van het wagenpark ten behoeve dienstverlening groen en grijs.

Voor meer cijfermateriaal verwijzen wij u naar de bijgaande balans en exploitatierekening en overzichten van baten en lasten en de verdeling van omzet en lasten 2008. Tevens is een historisch omzet overzicht opgenomen dat betrekking heeft op de jaren 1999 tot en met 2008. Gedetailleerde en definitieve gegevens worden verstrekt in de jaarrekening.

Gecomprimeerde enkelvoudige balans Stichting INTOS 2008

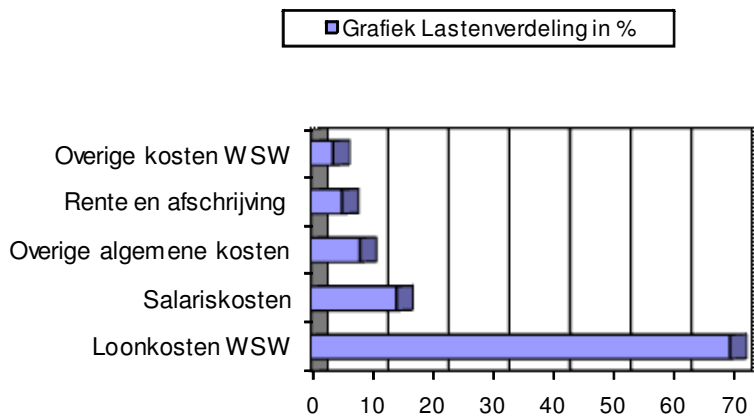
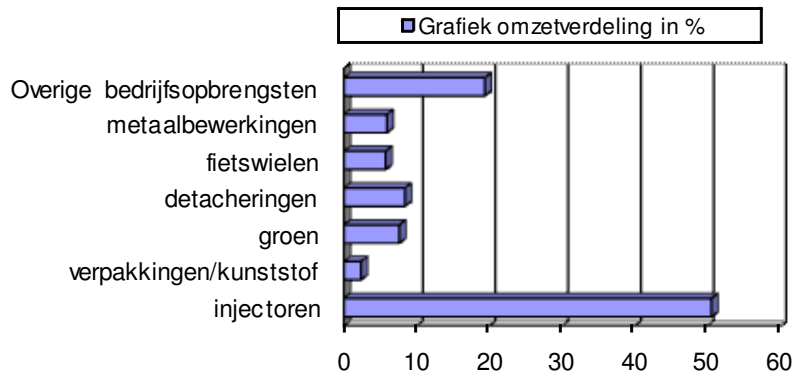
	2008	2007
Vaste activa	5.634.000	5.831.000
Vlottende activa	1.797.000	1.577.000
	-----	-----
	7.431.000	7.408.000
Vermogen	1.400.000	1.525.000
Voorzieningen	513.000	542.000
Vreemd vermogen	5.518.000	5.341.000
	-----	-----
	7.431.000	7.408.000

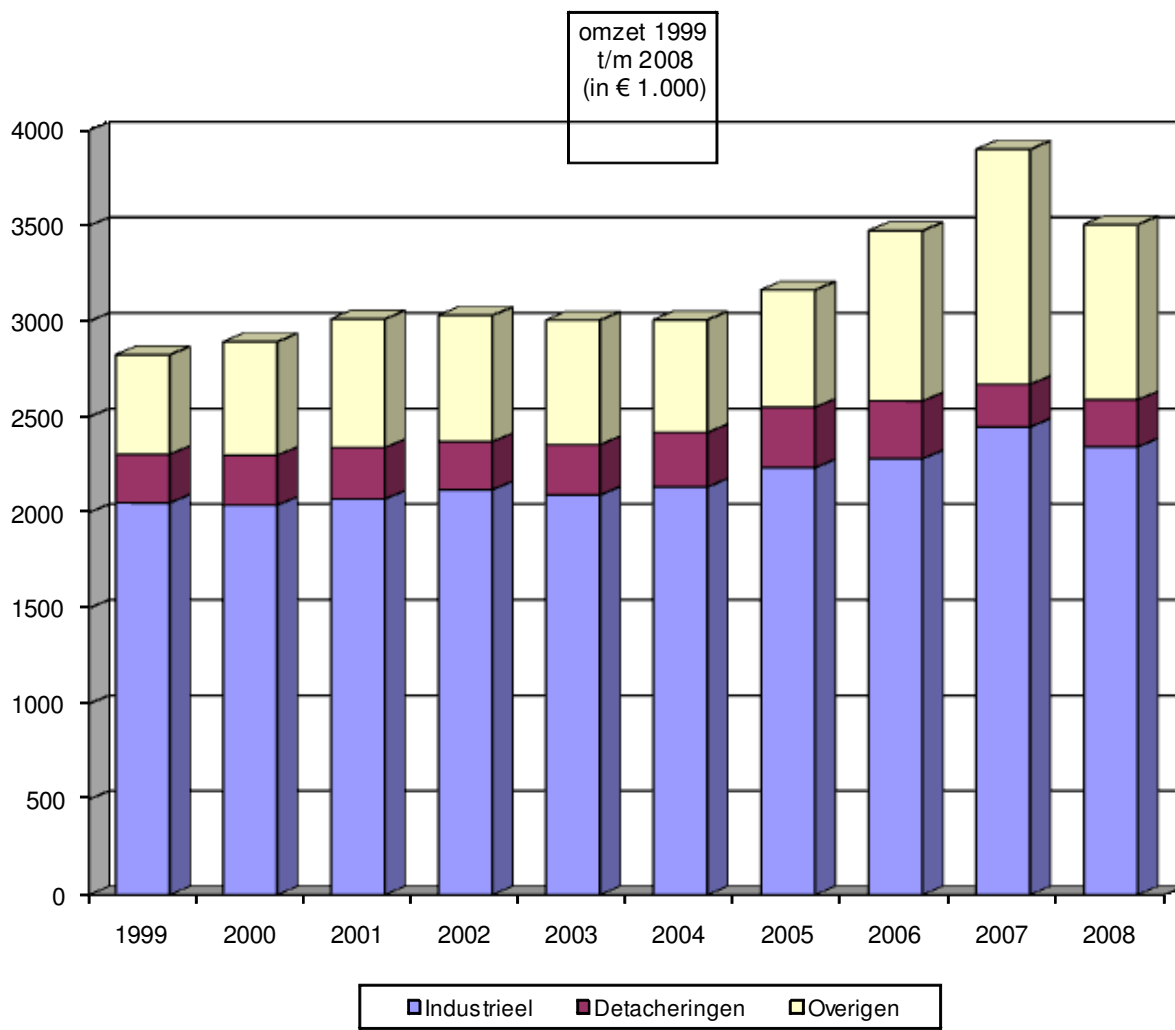
Gecomprimeerde geconsolideerde balans Stichting INTOS 2008

	2008	2007
Vaste activa	5.296.000	5.542.000
Vlottende activa	1.668.000	1.407.000
	-----	-----
	6.964.000	6.949.000
Vermogen	1.400.000	1.525.000
Voorzieningen	32.000	67.000
Vreemd vermogen	5.532.000	5.357.000
	-----	-----
	6.964.000	6.949.000

Overzicht baten en lasten 2008

	Enkelvoudige Exploitatie. Stg. INTOS 2008	Enkelvoudige Exploatie Stg. INTOS 2007	Geconsoldeerde Exploitatie INTOS groep 2008	Geconsoli Exploitatie INTOS groep 2007
<i>Omzet</i>	2.973.000	3.098.000	3.579.000	3.888.000
Kosten grond- en hulpstoffen	272.000	150.000	236.000	109.000
Inlenen productiepersoneel	82.000	116.000	44.000	69.000
<i>Netto Toegevoegde Waarde</i>	2.619.000	2.832.000	3.299.000	3.710.000
Overige bedrijfsopbrengsten	525.000	575.000	207.000	191.000
<i>Netto opbrengsten</i>	3.144.000	3.407.000	3.506.000	3.901.000
Loonkosten WSW	7.644.000	7.650.000	7.644.000	7.650.000
Overige kosten WSW	403.000	323.000	403.000	323.000
Salariskosten overigen	1.558.000	1.516.000	1.848.000	1.932.000
Afschrijvingen	406.000	390.000	406.000	390.000
Overige bedrijfslasten	892.000	936.000	925.000	966.000
Rentekosten	161.000	173.000	161.000	173.000
<i>Subtotaal bedrijfs- en financieringslasten</i>	11.064.000	10.988.000	11.387.000	11.434.000
<i>Bedrijfsresultaat</i>	7.920.000	7.581.000	7.881.000	7.533.000
Rijksbijdrage	7.629.000	7.669.000	7.629.000	7.669.000
Gemeentelijk bijdragen	117.000	----	117.000	----
Buitengewone baten/lasten	15.000	45.000	./.	./.
Reservering vakantiegeld/-dagen	34.000	./.	34.000	./.
<i>Exploitatieresultaat</i>	./.	125.000	./.	125.000





Overzicht van gebruikte afkortingen

<i>CWI</i>	<i>Centrum voor Werk en Inkomen</i>
<i>FEZ</i>	<i>Financieel Economische Zaken</i>
<i>Fte</i>	<i>Fulltime eenheid</i>
<i>GMP</i>	<i>Good Manufacturing Practice</i>
<i>HRM</i>	<i>Human Resource management</i>
<i>IWGM</i>	<i>Intergemeentelijke Werkvoorziening Gennep, Mook en Middelaar</i>
<i>KAM</i>	<i>Kwaliteit – Arbo – Milieu</i>
<i>nWSW</i>	<i>nieuwe Wet sociale werkvoorziening</i>
<i>O3</i>	<i>Onderzoek, Opleiding, Ontwikkeling</i>
<i>OBU</i>	<i>Overbruggingsuitkering</i>
<i>OR</i>	<i>Ondernemingsraad</i>
<i>PMC</i>	<i>Product Markt combinatie</i>
<i>POP</i>	<i>Persoonlijk Ontwikkelingsplan</i>
<i>REA</i>	<i>Wet op de (re)integratie Arbeidsgehandicapten</i>
<i>Rie</i>	<i>Risico Inventarisatie Evaluatie</i>
<i>RWI</i>	<i>Raad voor Werk en Inkomen</i>
<i>SE</i>	<i>Standaardeenheid</i>
<i>UWV</i>	<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>
<i>VWGM</i>	<i>Veiligheid – Gezondheid – Welzijn – Milieu</i>
<i>WEP</i>	<i>Werkervaringsplaatsen</i>
<i>WGR</i>	<i>Wet Gemeenschappelijke regeling</i>
<i>WI</i>	<i>Wet Inburgering</i>
<i>WIW</i>	<i>Wet Inschakeling Werkzoekenden</i>
<i>WMO</i>	<i>Wet Maatschappelijke Ondersteuning</i>
<i>WOR</i>	<i>Wet op de Ondernemingsraden</i>
<i>WSW</i>	<i>Wet sociale werkvoorziening</i>



*De Grootte Heeze 41
6598 AV Heijen*

*Postbus 33
6590 AA Gennep
Tel. 0485 – 490 811
Fax 0485 – 515 647*