

# AANVALSPLAN INTOS 2015-2018

leer- en werkbedrijf in de noordelijke maasvallei



**Participatiewet**  
**Detachering**  
**Arbeidsmatige dagbesteding**  
**WMO**  
**Maatschappelijke organisatie**  
**Wajong**

## Inhoudsopgave

1. Voorwoord	2
2. Inleiding	2
3. Hernieuwde missie	3
4. Visie in hoofdlijnen	3
4.1    Kernelement 1: Gericht op het bieden en verzorgen van werk	4
4.2    Kernelement 2: Diversiteit aan dienstverlening	4
4.3    Kernelement 3: Het optimaal benutten van de infrastructuur	4
5. Positionering INTOS	6
6. Wat gaat INTOS realiseren	8
7. Actielijst 2015	9
7.1    Beleidsacties	9
7.2    Operationele acties	12
8. Financiële resultaten over de jaren en maatschappelijke spin-off	18
9. Huisvesting in de toekomst	21
Bijlagen:	
1. Financiële begroting 2015 t/m 2018	23
2. Begroting Stichting INTOS gesplitst in resultaat WSW en bedrijfsvoering	23
3. Personele bezetting 2015 t/m 2018 (cijfermatig en grafisch)	24
4. Uitstroom personeel WSW in personen AOW leeftijd 2015 – 2030	25
5. Positie op werkladder en verdeling naar handicap van WSW 2014	25



## 1. Voorwoord

Voor u het aanvalsplan van INTOS voor de periode 2015-2018. Het verwoordt waar INTOS in de komende jaren op in wil zetten en wat INTOS van de verschillende partijen die hierbij betrokken zijn verwacht. Stond het Aanvalsplan 2011 – 2014 nog in het teken van het oplossen van bestaande exploitatietekorten, dit nieuwe aanvalsplan staat in het teken van het opvangen van de bezuinigingen die de Participatiewet met zich meebrengt. De focus van dit plan ligt daarmee op de toekomstige financiële duurzaamheid. Aan het einde is de begroting van 2015-2018 weergegeven om daarmee inzichtelijk te maken wat de invoering van de participatiewet en de daarmee gepaard gaande bezuinigingen betekenen in combinatie met de koers die INTOS hierin wil gaan bewandelen.

Na een korte inleiding geeft INTOS eerst inzicht in de nieuwe missie en visie voor de komende jaren. Daarna wordt ingegaan op de positionering die hiervoor noodzakelijk is alsmede wat INTOS denkt te kunnen realiseren als dit plan wordt goedgekeurd en de positionering wordt waargemaakt.

Aan het einde van het plan staat een actieplan voor 2015. Gedurende de komende jaren zal het voorliggende plan telkens geëvalueerd worden en desgewenst bijgesteld en ieder jaar zal een nieuw actieplan worden opgesteld. Het actieplan zal jaarlijks ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Algemeen Bestuur van de Intergemeentelijke Werkvoorziening Gennep, Mook en Middelaar (IWGM). Het actieplan voor 2015 is hieronder als punt 7 opgenomen.

## 2. Inleiding

INTOS heeft de afgelopen jaren succesvol ingezet op de ontwikkeling van een arbeid-ontwikkelbedrijf met een duidelijke werkgeversbenadering. Met de komst van de participatiewet en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning wordt het voor INTOS en de gemeenten nog belangrijker om deze ontwikkeling verder vorm te geven.

De decentralisaties die in de participatiewet en Wet Maatschappelijke Ondersteuning zijn doorgevoerd leggen de verantwoordelijkheid om iedereen ondersteuning te bieden bij het vinden van werk nog nadrukkelijker bij de gemeenten. Naast het ontwikkelen van een visie hierover binnen de gemeenten gaat het ook gepaard met forse bezuinigingen op de verschillende budgetten. Dit alles vraagt om een efficiënte en effectieve uitvoering van taken met maximaal gebruik van synergie en het optimaal benutten van reeds aanwezige infrastructuur en expertise.

Binnen de gemeenten Gennep, Mook & Middelaar, maar ook met dienstverlening voor omliggende gemeenten in de Noordelijke Maasvallei, is INTOS van origine de partij voor de uitvoering van de WSW en de laatste 10 jaar ook nadrukkelijk voor de groep van bijstandsgerechtigden. Door de samenwerking met AWBZ-instellingen heeft INTOS ook al ruim 15 jaar ervaring opgebouwd op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding en Wajong.

Deze ervaringen, in combinatie met de decentralisaties, zijn voor INTOS aanleiding om de missie en visie voor de komende jaren te herzien en een plan te schrijven voor de jaren 2015-2018.

### 3. Hernieuwde missie

*“INTOS is het LEER- en WERKBEDRIJF in de regio voor alle mensen die voor kortere of langere tijd ondersteuning nodig hebben op het gebied van werk. Dit kan uiteenlopen van arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk tot en met het volledig re-integreren naar regulier werk.*

### 4. Visie in hoofdlijnen

INTOS is ervan overtuigd dat de reeds ingezette ontwikkelingen van de afgelopen jaren verder doorgezet moeten worden en INTOS als LEER EN WERK BEDRIJF t.b.v. arbeid verder kan groeien in de regio. Om dit te bewerkstelligen creëert en investeert INTOS in een infrastructuur die voor deze hele range van ondersteuning een passende oplossing kan bieden. Dit alles zal plaatsvinden in nauwe samenwerking met alle overige partijen en lokale bedrijven die een verantwoordelijkheid hebben in de begeleiding van deze mensen”.

Kernelementen hierbij zijn:

- 4.1 Gericht op het bieden en verzorgen van werk dat verdienvermogen heeft in de markt. Dit leidt tot een beter financieel resultaat en is noodzakelijk voor het in stand houden van de infrastructuur/dienstverlening. Daarnaast leidt dit tot de grootste kans op reguliere uitstroom. Zonder dit verdienvermogen heeft INTOS geen bestaansrecht.
- 4.2 Het bieden van een diversiteit aan dienstverlening voor de complete doelgroep vanuit een individuele benadering van de cliënt waardoor deze zijn verdienvermogen zo optimaal mogelijk verwezenlijkt.
- 4.3 Het optimaal benutten van de fysieke en kennis- infrastructuur:
  - In nauwe samenwerking met gemeenten, zorgaanbieders en andere Sw-bedrijven;
  - Uitbreiden en onderhouden lokaal werkgeversnetwerk in samenwerking met de regionale werkgeversservicepunten.

Dit alles vanuit een kosteneffectieve en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.

In de komende jaren gaat INTOS steeds meer toegroeien naar een integraal onderdeel van de sociale diensten in de regio en als verlengstuk voor het bedrijfsleven bij de uitvoering van de participatiewet. INTOS stelt zich ten doel om deze dienstverlening te verrichten binnen de budgettaire kaders die de Participatiewet en de WMO daarvoor bieden.

#### **4.1 Kernelement 1: Gericht op het bieden en verzorgen van werk en het aanspreken van verdienvermogen**

Bieden van werk voor de complete doelgroep van 0 tot 100% loonwaarde die op korte of lange termijn niet in staat zijn om zelfstandig regulier werk te vinden en te verrichten.

- Gericht op werk en niet op zorg. Dit laten wij nadrukkelijk over aan de zorginstanties. Hiervoor is een goede communicatie en samenwerking met de zorginstanties wel cruciaal.
- Wsw-doelgroep blijven rechten (cao en wetgeving) behouden. Hiervoor moet werk worden geboden. Binnen INTOS zal het grootste gedeelte van de deze Wsw-ers aangewezen blijven op de huidige werkplekken die INTOS aanbiedt aangezien zij afhankelijk blijven van een beschutte werkplek. In bijlage 5 is de positie van onze medewerkers op de werkladder weergegeven. Hieruit blijkt dat 262 medewerkers afhankelijk zijn van beschut werk. Binnen de gewijzigde budgettaire kaders van de Participatiewet streven wij naar een verdienvermogen dat minimaal gelijk blijft aan 2014. (Realisatie 2014 was gemiddeld € 9.000,-- per SE ).

#### **4.2 Kernelement 2: diversiteit aan dienstverlening**

Om de totale groep van 0 tot 100% loonwaarde optimaal te kunnen bedienen zijn verschillende werksoorten noodzakelijk. Dit om zowel de doelgroep die afhankelijk is van beschut werk te kunnen bedienen als de doelgroep die moet uitstromen naar regulier werk op een zinvolle manier werkervaring te kunnen laten opdoen.

Daarnaast is een lokaal werkgeversnetwerk van groot belang. Om dit te kunnen uitbouwen en aan de vraag van deze werkgevers te kunnen voldoen is het noodzakelijk om een zekere mate van diversiteit te bieden aan werksoorten en personeel.

Tot slot betekent diversiteit ook een breed draagvlak en spreiding van risico's in de bedrijfsvoering.

#### **4.3 Kernelement 3: Het optimaal benutten van de infrastructuur**

Met het benutten van de infrastructuur bedoelt INTOS meer dan alleen het gebouw. INTOS bedoelt met de infrastructuur het geheel van:

- De organisatie en aanwezige kennis en competenties die noodzakelijk zijn voor een kwalitatief leer en werkbedrijf, te weten:
  - Re-integratie-consulenten.
  - Commerciële slagkracht.
  - Begeleidingscapaciteit binnen de verschillende werksoorten.
  - Goede administratieve verantwoording en invulling van de back office (dit biedt tevens kansen voor leer-werkplekken).

- De gebouwen (hoofdvestiging in Heijen en gemeentewerf) en alle mogelijkheden die deze bieden in kader van:
  - Aanbieden verscheidenheid aan werksoorten.
  - Samenwerking met andere partijen (samenwerken in één gebouw kan leiden tot efficiency en korte communicatielijnen).
  - Verhuren van ruimtes
  - Maatschappelijke initiatieven zoals de voedselbank en de kledingbank.
- Het lokale werkgeversnetwerk in samenwerking met de regionale werkgeversservicepunten in de regio's Venlo, Nijmegen en Den Bosch.
- Benutten van de mogelijkheden in het kader van de participatiewet en WMO en gericht zijn op arbeid.
- De reeds opgezette en nog op te zetten samenwerkingen met:
  - De gemeenten;
  - Zorginstellingen;
  - Collega Sw-bedrijven;
  - Onderwijsinstellingen;
  - Maatschappelijke organisaties.

Met het optimaal inzetten van de infrastructuur zal INTOS met name versnippering en daarmee mogelijke in-efficiency voorkomen. De samenwerking leidt tot mogelijke samenvoeging van bepaalde back office faciliteiten als dit tot efficiency zal leiden en eventuele kwetsbaarheden zal reduceren.

De organisatie van INTOS is ook nu al lean en mean ingericht. Landelijk ligt de gemiddelde verhouding regulier personeel versus WSW op 1 op 10. Bij INTOS ligt dit op 1 op 11,5 (bron: Branche informatie Cedris). Met het reguliere personeel begeleiden wij tevens de re-integratie-kandidaten op de werkvloer.

De mate waarin kosten bespaard kunnen worden zijn daarom beperkt. De enige oplossing voor een gedegen financieel resultaat is daarom alleen te bereiken door de bestaande infrastructuur voor meerdere doelgroepen (Wsw, Wajong, dagbesteding, participatiekandidaten) open te stellen. Dit doet INTOS in samenwerking met de overige organisaties (gemeenten, UWV, werkbedrijven, zorginstellingen, collega SW-bedrijven en reguliere marktpartijen) die hierbij betrokken zijn. Naast het financiële voordeel geeft dit ook voor de burger één duidelijk signaal waarbij alle activiteiten centraal worden georganiseerd. Uit de resultaten van het eerste aanvalsplan blijkt het positieve effect hiervan.

## 5. Positionering van INTOS

Om bovenstaande kernelementen te kunnen realiseren gaat INTOS zich stevig positioneren als het beste leer- en werkbedrijf voor de regio. INTOS wil door alle partijen gezien worden als de partner voor de toekomst.

***INTOS wordt het beste leer- en werkbedrijf van de regio waardoor gemeenten, regionale werkbedrijven, werkgevers, scholen, zorginstellingen en burgers kiezen voor INTOS als het gaat om:***

- Invulling van de huidige Wsw.
- Uitvoerder van het nieuwe beschut werken in kader van participatiewet.
- Re-integratie-activiteiten voor de gehele doelgroep.
- Arbeidsmatige dagbesteding voor alle doelgroepen.
- Het uitvoeren van (marktconforme) dienstverlening voor de gemeenten
- Samenwerking binnen het sociale domein.
- Partner in het opzetten en bewandelen van nieuwe wegen
- Het gezamenlijk met de werkgevers oppakken en uitvoeren van werkzaamheden die geschikt zijn voor de doelgroep. Niet allen in Heijen maar ook op eigen locatie.
- Het aangaan van samenwerkingen waarbij INTOS optreedt als leer- en werkbedrijf.
- Het bieden van leerwerkplekken.
- Het bieden van detacheringsplekken.
- Het realiseren van het regionale aandeel in de baanafpraak uit het sociaal akkoord van 2013 (125.000 banen voor arbeidsgehandicapten).

***Doordat INTOS zich op deze wijze positioneert en gezien wordt kan INTOS voldoende financiële middelen genereren om een professionele en flexibele organisatie neer te zetten die in staat is:***

- Arbeidsmatige dagbesteding te bieden.
- Beschut werk te bieden.
- Te Voldoen aan alle kwaliteitseisen die de klanten van ons verwachten.
- Adequaaf in te spelen op de verscheidenheid die de nieuwe doelgroepen met zich meebrengen.
- Werk op locatie te bieden inclusief de gemeentewerf.
- Re-integratie activiteiten te bieden.
- Invulling te geven aan maatschappelijke initiatieven zoals de kledingbank, voedselbank en het vrijwilligersnetwerk.
- Een goed werkgeversnetwerk te creëren en onderhouden.
- Samenwerkingen te creëren en te onderhouden.
- Dienstverleningsconcepten te ontwikkelen in kader van bijvoorbeeld kwetsbare jongeren, Wajong, commerciële partijen.

Deze financiële middelen komen enerzijds vanuit de inkoop van activiteiten door overheden vanuit de budgetten van het sociaal domein en anderzijds door het creëren van zoveel mogelijk toegevoegde waarde in detachering en productie. Commerciële slagkracht is hierbij essentieel.

***Doordat INTOS een breed arbeids-gerelateerd aanbod realiseert, ontstaat er ook niet-financiële maar maatschappelijke toegevoegde waarde***

De toegevoegde waarde komt niet alleen financieel tot uitdrukking maar ook in andere doelstellingen die voor de regio Noordelijke Maasvallei van belang zijn.

- Dalende werkloosheid.
- Werkkansen voor arbeids-belemmerden (garantiebanen uit de Baanafsprak van het Sociaal Akkoord).
- Armoedebestrijding (kledingbank, voedselbank).
- Synergie-effecten door samenwerking met gemeenten (bijv. de gemeentewerf) en andere instanties.



## 6. Wat gaat INTOS realiseren

INTOS is ervan overtuigd dat, als zij deze positie in de regio waarmaakt, zij met het leer- en werkbedrijf het volgende kan realiseren. Dit is de voortzetting van de reeds ingezette lijn. De groei zit met name in het feit dat de infrastructuur voor een bredere doelgroep wordt opengesteld en benut.

- Een beschutte werkplek voor de doelgroep die in staat is om de huidige omzet grotendeels te continueren en een gemiddelde toegevoegde waarde te realiseren van € 9.000,--.
- Het handhaven van de huidige industriële omzetten en daar waar mogelijk groei te realiseren in de overige takken van dienstverlening (groen, individuele of groepsdetacheringen, re-integratie en arbeidsmatige dagbesteding).
- Het leveren van dienstverlening inclusief de volledige overname van de gemeentewerf.
- Het onderhouden en verder uitbreiden van het lokale en regionale werkgeversnetwerk waarmee voldoende cliënten gedetacheerd worden alsmede leerwerkplekken kunnen worden geboden als voorbode voor reguliere plaatsing.
- Voldoende (commerciële) slagkracht voor het binnenhalen van opdrachten en aangaan van samenwerkingen met diverse partijen.
- Voldoende begeleidingscapaciteit om de cliënten te begeleiden naar de best mogelijke werkplek (zo hoog mogelijk op de participatieladder).
- Het faciliteren van maatschappelijk initiatieven zoals de kledingbank, voedselbank, ONS TEAM, vrijwilligersbank etc.
- Het jaarlijks bieden van leerwerk plekken en werk (in de range van vrijwilligerswerk tot aan detacheringen en reguliere plaatsing) voor 723 medewerkers/cliënten in 2015 (468 FTE) oplopend naar 734 medewerkers/cliënten (468 FTE) in 2018. Deze aantallen zijn onderbouwd in bijlage 2;
- Alle re-integratie-activiteiten voor de doelgroep van 0-100% loonwaarde:
  - Van dagbesteding tot reguliere plaatsing.
  - Opleiding.
  - Onderzoeken.
- Een financieel tekort dat beperkt blijft omdat een gedeelte van de ingezette bezuinigingen en terugloop van verdien capaciteit wordt gecompenseerd door de infrastructuur in te zetten voor andere doelgroepen en efficiency te bewerkstelligen door het aangaan van samenwerkingen.
- Het opzetten en aanboren van nieuwe Product-Marktcombinaties in samenwerking met bestaande en nieuwe partners.
- Samenwerking opzetten met collega SW-bedrijven in de regio.

## 7. Actielijst 2015

In dit hoofdstuk wordt bovenstaande visie en uitgangspunten vertaald naar concrete acties voor 2015. Dit wordt verdeeld in beleid- en operationele acties.

### 7.1 Beleidsacties

<b>Actie</b>	Goedkeuren missie en aanvalsplan 2015-2018
<b>Omschrijving</b>	Plan goedkeuren zodat INTOS het aanvalsplan ook daadwerkelijk kan gaan implementeren
<b>Wie verantwoordelijk</b>	DB/AB/Gemeente Gennep en Gemeente Mook en Middelaar
<b>Wanneer Gereed</b>	31-03-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Een goedgekeurd plan van aanpak zodat INTOS het beleid voor de komende jaren verder kan vormgeven en implementeren.

<b>Actie</b>	Ontschotting van middelen in het sociale domein
<b>Omschrijving</b>	INTOS zal in samenwerking met de gemeenten kijken op welke wijze de middelen in het sociale domein ont-schot kunnen worden en meer als totaalbudget kunnen worden gezien zodat alle partijen kosten effectiever kunnen opereren.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS/Gemeente Gennep en gemeente Mook en Middelaar
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Een nieuwe visie en structuur over de inzet van de middelen in het sociale domein is gereed zodat deze in 2016 geïmplementeerd kan worden.

<b>Actie</b>	Plan van aanpak invulling participatiewet 2016 tot en met 2018 is gereed
<b>Omschrijving</b>	INTOS en gemeenten gaan afspraken maken om de invulling van participatiewet voor de komende 5 jaren te concretiseren zodat de organisatie en de noodzakelijke investeringen kunnen worden geactiveerd en toekomst INTOS voor komende jaren helder wordt
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS/Gemeente Gennep
<b>Wanneer Gereed</b>	01-09-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Een concreet plan van aanpak

<b>Actie</b>	Dagbesteding WMO plan van aanpak voor komende jaren
<b>Omschrijving</b>	Een concreet plan van aanpak met financiële onderbouwing wordt gemaakt voor de komende jaren op welke wijze de dagbesteding WMO kan worden ingevuld met INTOS
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS/Gemeente Gennep en Gemeente Mook en Middelaar
<b>Wanneer Gereed</b>	01-09-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Een concreet plan van aanpak voor de WMO dagbesteding

<b>Actie</b>	Beleidsregel nieuw beschut werken is gereed
<b>Omschrijving</b>	In 2015 moet de gemeenten een beleidsregel maken hoe men wil omgaan met het nieuwe beschut werken. INTOS zal samen met de gemeenten hiervoor een plan maken binnen de budgettaire kaders.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	Gemeente Gennep en Gemeente Mook en Middelaar
<b>Wanneer Gereed</b>	01-07-2015 beleidsregel gereed 31-12-2015 beleidsregel geïmplementeerd
<b>Beoogd resultaat</b>	Het nieuwe beschut werken, als onderdeel van participatiewet, is geïmplementeerd

<b>Actie</b>	Samenwerking en integratie met Sociale dienst verder uitbreiden
<b>Omschrijving</b>	INTOS zal in 2015 de bestaande samenwerking met de sociale dienst verder uitbreiden en de mogelijkheden bezien om efficiency te realiseren. Concreet betekent dit de reeds bestaande overlegstructuren met de sociale diensten worden geïntensiveerd en deelnemen in het nieuw opgezette Team Toegang.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS/Gemeente Gennep
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Nauwere samenwerking tussen sociale diensten en INTOS ter voorbereiding op mogelijk samengaan in de toekomst

<b>Actie</b>	Samenwerking met SW-bedrijven in de regio zal verder geïntensiveerd worden
<b>Omschrijving</b>	De reeds in gang gezette samenwerking met WAA en NLW zal verder geïntensiveerd worden en in 2015 moeten leiden tot een concreet plan van aanpak voor de komende jaren.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS i.s.m. WAA en NLW
<b>Wanneer Gereed</b>	01-09-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Concreet plan van aanpak voor samenwerking

<b>Actie</b>	Verlengen tijdelijke contracten WSW
<b>Omschrijving</b>	De tijdelijke contracten Wsw worden (conform advies Cedris en VNG) verlengd (ze laten terugvallen in de bijstand en van daaruit weer plaatsen in de beschutte setting met behoud van uitkering is ons in ziens niet efficiënt en sociaal onwenselijk). Tijdelijke contracten Wsw zijn per 1 januari 2015 verlengd (+/- 30 stuks). Hiervan is een gedeelte voor een beperkte periode verlengd om daarmee te kunnen anticiperen/inspelen op de taakstelling die in mei 2015 bekend wordt.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS/Gemeente Gennep en gemeente Mook en Middelaar
<b>Wanneer Gereed</b>	01-05-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Voldoen aan taakstelling 2015

<b>Actie</b>	Selecteren en implementeren van een loonwaarde-systematiek
<b>Omschrijving</b>	In 2015 moet een door de overheid geaccordeerd loonwaarde systeem zijn geselecteerd en geïmplementeerd door de gemeente. INTOS zal zich hieraan conformeren en systematiek eigen maken.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	Gemeente Gennep
<b>Wanneer Gereed</b>	01-05-2015 geselecteerd 01-09-2015 geïmplementeerd
<b>Beoogd resultaat</b>	Een uniform en geïmplementeerde systematiek voor loonwaarde

<b>Actie</b>	Uitstroom WSW opvangen door instroom nieuwe beschut werken, dagbesteding uit WMO en duurzame trajecten van de gemeenten
<b>Omschrijving</b>	In 2015 stromen naar verwachting 8 FTE uit de WSW. Om de benodigde capaciteit te handhaven zal instroom moeten plaatsvinden via het nieuwe beschut werken, dagbesteding WMO en duurzame trajecten van 8 FTE
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS / Gemeente Gennep en gemeente Mook en Middelaar (in kader van WMO Dagbesteding)
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Capaciteit t.b.v. uitvoeren werkzaamheden blijft gelijk in kwantitatieve en kwalitatieve zin.

<b>Actie</b>	In kader van regionale werkgeversbenadering komen tot een concreet plan van aanpak voor in de invulling van de baanafpraak in het sociaal akkoord
<b>Omschrijving</b>	In kader van regionale werkgeversbenadering komen tot een concreet plan van aanpak voor in de invulling van de baanafpraak in het sociaal akkoord
<b>Wie verantwoordelijk</b>	Werkgeversservicepunt i.s.m. INTOS en gemeenten in de regio
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015 en verder
<b>Beoogd resultaat</b>	Concreet plan van aanpak dat in volgende jaren kan worden geïmplementeerd.

### *Operationele acties*

#### **Beschut werk**

<b>Actie</b>	Gemeentewerf integreren in het business model van INTOS
<b>Omschrijving</b>	Per 1-1-2015 is de gemeentewerf onderdeel van INTOS. In 2015 zal INTOS de werf integreren in de overige activiteiten en zorgdragen voor een kwalitatief hoogwaardige dienstverlening tegen een lagere kostprijs. Voor INTOS biedt dit mogelijkheden om de diversiteit in werksoorten uit te breiden, biedt kansen voor plaatsing van re-integratiekandidaten, de omzet groen te vergroten en kostenvoordelen te behalen.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	Geheel 2015 met doorloop naar 2016
<b>Beoogd resultaat</b>	Gemeentewerf functioneert als integraal onderdeel binnen INTOS binnen de gestelde doelstellingen.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omzet-kosten voordeel van minimaal € 25.000,--</li> <li>- 5 tot 10 leer/werkplekken realiseren;</li> </ul>
<b>Actie</b>	Omzet beschut handhaven op € 2.000.000,--
<b>Omschrijving</b>	Omzet van productie, groen en facilitair handhaven op het niveau van 2014 door bestaande contracten te verlengen en binnenhalen van minimaal 4 nieuwe opdrachtgevers.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Gerealiseerde omzet van € 2.000.000,--

<b>Actie</b>	WMO Dagbesteding implementeren plan van aanpak 2015
<b>Omschrijving</b>	De acties voortkomend uit het plan van aanpak zullen in de 2 <sup>e</sup> helft van het jaar 2015 worden geïmplementeerd en de organisatie voor de toekomst zal worden neergezet.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015, en jaren daarna
<b>Beoogd resultaat</b>	Plan van aanpak wordt concreet geïmplementeerd

<b>Actie</b>	Verder mechaniseren van productieproces
<b>Omschrijving</b>	<p>In 2015 en de volgende jaren zal INTOS investeren in de verdere mechanisatie van het productieproces. Dit heeft een aantal doelen, te weten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kunnen blijven voldoen aan vraag van de opdrachtgevers;</li> <li>- Opvang terugloop personeel, met name in kwalitatieve zin</li> <li>- Nieuwe mogelijkheden creëren voor potentiële nieuwe opdrachtgevers;</li> <li>- Kunnen handhaven van de toegevoegde waarde.</li> </ul>
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015, en jaren daarna
<b>Beoogd resultaat</b>	Voor een drietal opdrachtgevers worden concrete investeringen in kader van mechanisatie gedaan en geïmplementeerd.

## Arbeidsontwikkeling

<b>Actie</b>	Verder uitbouwen van het lokale werkgeversservicepunt i.s.m. de regionale werkgeversservicepunten
<b>Omschrijving</b>	<p>Om het netwerk van bedrijven in de regio verder uit te breiden zal INTOS inzetten op het verder uitbreiden van het lokale werkgeversservicepunt in nauwe samenwerking met de gemeenten en de regionale werkgeversservicepunten. Concreet betekent dit dat INTOS zich profileert als het leer- en werkbedrijf voor iedereen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Dit zullen wij doen door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deelname in diverse overlegstructuren.</li> <li>- Werkgeversservicepunt, industriële kring, bedrijventerrein, regionaal SW-verkoopoverleg.</li> <li>- Beurzen.</li> <li>- Zichtbaar maken van de mogelijkheden van INTOS bij de werkbedrijven Venlo en Nijmegen</li> <li>- Presentaties voor bedrijven (zowel extern als intern)</li> <li>- managers/directeur gaan extra inzetten op gerichte acquisitie.</li> <li>- Opstellen communicatieplan met gemeenten.</li> <li>- Opzetten van netwerk van ambassadeurs in de regio (politiek, maatschappelijk en marktpartijen)</li> </ul>
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS/gemeenten in de regio
<b>Wanneer Gereed</b>	Geheel 2015
<b>Beoogd resultaat</b>	Netwerk INTOS breidt verder uit en INTOS wordt meer en meer gezien als de werkgever in de regio voor iedereen met een achterstand tot de arbeidsmarkt

<b>Actie</b>	Zorgen voor interne werkplekken en voldoende vrijwilligersplekken voor de 130 duurzaam geplaatsten in kader van OMO (ontmoeten, meedoen en ondersteunen)-doelstelling
<b>Omschrijving</b>	<p>INTOS draagt zorg dat voor deze doelgroep voldoende interne werkplekken en maatschappelijke vrijwilligersplekken beschikbaar komen zodat deze doelgroep ook binnen de mogelijkheden een verdienvermogen kunnen realiseren. Bij maatschappelijke vrijwilligersplekken moet onder andere gedacht worden aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ONS TEAM</li> <li>- buurthuizen, kinderboerderij, verenigingen, zorginstellingen etc.</li> </ul>
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS i.s.m. gemeente Gennep

<b>Wanneer Gereed</b>	Geheel 2015 en verder
<b>Beoogd resultaat</b>	Het hebben van voldoende werkplekken binnen en buiten INTOS om deze doelgroep naar vermogen te laten presteren. In 2015 streven wij naar 50 plekken intern (20 FTE) en 50 plekken extern/vrijwillig (20 FTE) om deze dienstverlening verder te vermaatschappelijken.

<b>Actie</b>	Binnenhalen van de extra mogelijkheden die er liggen op het gebied van arbeidsontwikkeling in de regio
<b>Omschrijving</b>	<p>Binnen de arbeidsmarkt regio willen wij actief opdrachten binnenhalen in het kader van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UWV-Wajong Pilot SW-bedrijven (pilot i.s.m. met WAA en NLW) waarbij budget ter beschikking is gesteld door Cedris om in totaal 60 wajongers op te pakken;</li> <li>- Pilot INTOS-mikadoschool: samenwerking waarbij in continue proces 6 leerlingen werkervaring opdoen binnen INTOS;</li> <li>- Taaltrainingen/inburgering: onderzoeken of uitbreiding van taaltrainingen/ inburgering mogelijk is i.s.m. gemeenten en ROC</li> <li>- Praktijkdiagnose regio Nijmegen: in continue proces voor 15 cliënten gedurende 3 maanden (dus 60 op jaarbasis) een praktijkdiagnose uit te voeren</li> <li>- Kwetsbare jongeren ESF: Als ESF subsidie wordt toegekend (50% van de financiering komt uit bestaande participatiewet) wil INTOS deze doelgroep op gaan pakken i.c.m. met bovenstaande activiteiten</li> </ul>
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS ism gemeenten en de werkbedrijven Nijmegen en Venlo
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	In de totale arbeidsmarkt regio een belangrijke rol vervullen als leer- en werkbedrijf voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Als afgeleide hiervan leidt tot ook tot extra toegevoegde waarde voor het totaal.

<b>Actie</b>	Handhaven van het aantal individueel gedetacheerden WSW-ers op 45 personen.
<b>Omschrijving</b>	Ondanks de uitstroom van medewerkers die gedetacheerd zijn zal INTOS het aantal detachingsplekken handhaven op minimaal 45 personen en daarmee de toegevoegde waarde die hiermee gerealiseerd wordt continueren.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS



<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	45 personen gedetacheerd in continue proces

#### Overige activiteiten

<b>Actie</b>	INTOS zal infrastructuur (kennis en middelen) inzetten voor maatschappelijke initiatieven zoals de kledingbank, de voedselbank en ONS TEAM.
<b>Omschrijving</b>	INTOS stelt infrastructuur en aanwezige kennis ter beschikking om maatschappelijke spin off voor de gemeenschap te creëren. Initiatieven die zullen worden opgepakt zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kledingbank</li> <li>• Voedselbank</li> <li>• ONS TEAM</li> <li>• Vrijwilligers/vacaturebank</li> </ul>
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS i.s.m. gemeente Gennep
<b>Wanneer Gereed</b>	31-12-2015
<b>Beoogd resultaat</b>	De bovengenoemde initiatieven worden door INTOS opgepakt.

<b>Actie</b>	De capaciteit eigen personeel zal gedeeltelijk zijn opgebouwd uit een flexibele schil waardoor snel geschakeld kan worden bij toenemende of afnemende vraag in begeleidingscapaciteit
<b>Omschrijving</b>	Om snel en accuraat te kunnen inspelen op de ontwikkelingen en de financiële risico's te beperken zal een gedeelte van het benodigde eigen personeel bestaan uit een flexibele schil door middel van tijdelijke contracten en eventuele ZZP-constructies
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	Geheel 2015 en verder
<b>Beoogd resultaat</b>	Begeleidingscapaciteit zodanig opbouwen dat snel en accuraat kan worden ingespeeld op ontwikkelingen zonder al te grote financiële risico's te lopen.

<b>Actie</b>	Opvangen en vervangen uitstroom eigen personeel door pensionering (10 fte in komende 5 jaar) flexibel invullen om daarmee snel en accuraat te kunnen inspelen op ontwikkelingen en de daarbij benodigde kennis en kunde
<b>Omschrijving</b>	Het hoofd P&O zal in samenspraak met MT continue bekijken op welke wijze opvang en vervanging van deze posities kan worden gerealiseerd. Nieuwe medewerkers zullen qua capaciteiten moeten passen binnen de nieuwe visie van INTOS. Door de verwachte groei in aantallen medewerkers/cliënten zal het totale begeleidingsbestand van 2015 tot 2018 groeien met 2 FTE.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	Geheel 2015 en verder
<b>Beoogd resultaat</b>	Opvang en vervanging zodanig organiseren dat dit past bij de actuele ontwikkelingen en financiële situatie van INTOS

<b>Actie</b>	Verschuiving loonkosten WSW naar regulier t.b.v. vervanging WSW-voorlieden door reguliere krachten als gevolg van pensionering en vervallen geschikte instroom
<b>Omschrijving</b>	In de komende jaren zullen een 6 tal WSW-voorlieden met pensioen gaan. Dit zal een besparing opleveren bij de kosten WSW (verschil tussen loonkosten en subsidie) van € 90.000,-. Dit budget zal worden overgeheveld naar de loonkosten regulier om de begeleidingscapaciteit in stand te houden.
<b>Wie verantwoordelijk</b>	INTOS
<b>Wanneer Gereed</b>	Geheel 2015 en verder
<b>Beoogd resultaat</b>	Opvang en vervanging zodanig organiseren dat dit past bij de actuele ontwikkelingen en financiële situatie van INTOS

## 8. Financiële resultaten over de jaren en maatschappelijke spin-off

### **Toename kosten in 2015**

In bijlage 1 wordt zichtbaar dat het tekort in 2015 zal oplopen naar € 171.000,--. Dit tekort wordt met name veroorzaakt door kosten die niet in de beïnvloedingssfeer van INTOS liggen:

- Daling van de subsidie per SE met € 200,-- (€ 60.000,--);
- Toename sociale lasten WSW (€ 40.000,--)
- Toename sociale lasten Eigen Personeel (€ 35.000,--)
- Wegvallen begeleid werken bonus van € 22.000,--)
- Eenmalige vrijval van voorziening in 2014 (€ 25.000,--)

Als deze extra kosten (€ 182.000,-) opgeteld zouden worden bij het resultaat van 2014 (€ 59.000,-- tekort) zou INTOS uitkomen op een tekort van € 241.000,--.

Door het creëren van extra omzet bij re-integratie en arbeidsmatige dagbesteding, zonder dat dit tot een grote kostenstijging bij het eigen personeel leidt, kunnen wij tekort beperken tot € 171.000,--.

Ook in de jaren daarna zullen wij de gevolgen van de daling van de subsidie en de toenemende sociale lasten op deze wijze beperken.

### **Mogelijke compensatie en daarmee gepaard gaande risico's**

Een gedeelte van deze oorzaken kan INTOS compenseren door de bestaande omzet trachten te vergroten. Dit zal met name gebeuren op het gebied van arbeidsontwikkeling en WMO dagbesteding. Hierin zit naast een kans op een beter resultaat tevens het risico van de begroting aangezien deze extra omzet nog wel gerealiseerd moet gaan worden. Gezien de huidige ontwikkelingen verwachten wij dit in 2015 voor arbeidsontwikkeling te kunnen realiseren maar of dit voor de jaren daarna ook gerealiseerd kan worden neemt een zeker risico met zich mee. Het zelfde geldt voor de bedragen die zijn opgenomen in het kader van de WMO dagbesteding en de inkomsten die wij op dit moment genereren vanuit de dagbesteding van andere partijen.

De risico's kunnen als volgt in beeld worden gebracht:

<b>Risicoberekening</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Niet zekere omzet (re-integratie en AWBZ) Gewaardeerd tegen 50%	-90.000	-130.00	-170.000	-210.000
Minder personeelskosten flex-schil	30.000	60.000	90.000	120.000
<b>Risico in resultaat</b>	<b>-60.000</b>	<b>-70.000</b>	<b>-80.000</b>	<b>-90.000</b>

Tabel : risicoberekening en compensatie risico's

Om dit risico enigszins te beperken werkt INTOS met een flexibele schil en inhuurkrachten voor het eigen personeel waarmee wij, indien omzet niet kan worden gerealiseerd, de kosten na 2015 ook kunnen terugbrengen.

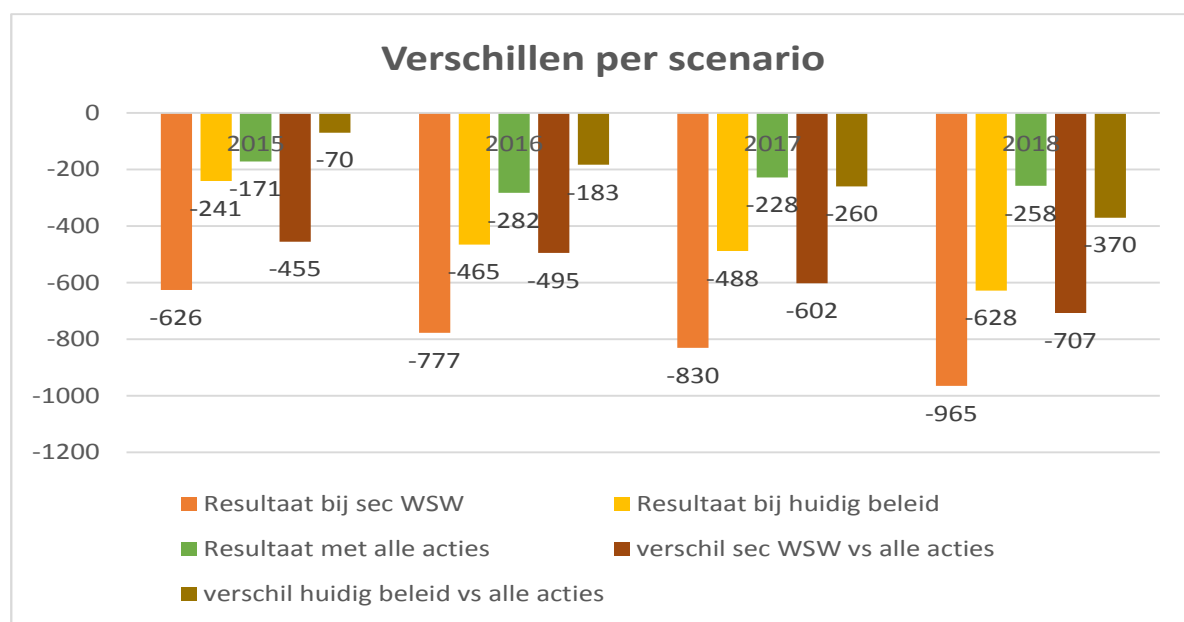
Daarnaast loopt er op dit moment een bezwaarschrift t.a.v. de sociale lasten eigen personeel. Indien dit wordt toegewezen zal dit een positief effect hebben van € 20.000,--.

### **Afname overige kosten na 2016**

Het voornaamste verschil in tekort 2016 en de jaren daarna zit hem in het feit dat de afschrijvingslast en rentelast na 2016 teruglopen als gevolg van het slim omgaan met investeringen en leningen. Desondanks heeft men voor de komende jaren een investeringsruimte van € 130.000,-- per jaar t.b.v. onder andere verdere mechanisatie, automatisering en handhaven wij de voorziening groot onderhoud.

### **Effecten aanvalsplan vergeleken met huidige situatie en met WSW-resultaat**

Naast de berekening van het onderliggende plan hebben wij ook een doorrekening van de resultaten gemaakt als INTOS zich sec op de WSW zou gaan richten en als INTOS het huidige beleid handhaaft. De resultaten hiervan zijn onderstaand weergegeven.



**Grafiek: verschil INTOS sec een WSW bedrijf en INTOS als leer- en werkbedrijf en handhaving huidig beleid**

Zoals hierboven zichtbaar gemaakt zal, als gekeken wordt naar scenario sec WSW het resultaat in 2015 dan al uitkomen op - € 626.000,-- en daarna verder aflopen naar - € 965.000,-- in 2018. De voornaamste oorzaken hiervan zijn (zie ook onderstaande tabel):

- Minder toegevoegde waarde als gevolg van terugloop WSW-populatie. Dit zal in jaren na 2018 waarschijnlijk nog veel hoger gaan uitvallen omdat INTOS dan niet langer in staat zullen zijn om bepaalde klanten te kunnen blijven bedienen;
- Wegvallen omzet re-integratie en WMO dagbesteding die niet opweegt tegen de besparing op eigen personeel die dit met zich meebrengt.

Oorzaken verschil	2015	2016	2017	2018
minder TW productie door terugloop populatie	0	-80	-142	-202
Wegvallen omzet re-integratie is hoger dan besparing op personeelskosten EP	-375	-305	-305	-305
Wegvallen omzet AWBZ-kosten EP	-80	-160	-240	-320
Minder EP begeleiding a.g.v. wegvallen AWBZ en terugloop WSW	0	50	85	120

**Tabel: Uitleg oorzaak verschillen tussen INTOS sec WSW en INTOS als leer- en werkbedrijf**

Daarnaast wordt zichtbaar dat de acties die in het plan staan ook een positief effect hebben ten opzichte van het handhaven van het huidige beleid. Dit verschil wordt met name veroorzaakt doordat geen extra omzet wordt gegenereerd bij de commerciële re-integratie en de arbeidsmatige dagbesteding.

### ***Maatschappelijke meerwaarde***

Naast de financiële resultaten zoals hierboven beschreven willen wij ook benadrukken dat in het aanvalsplan van INTOS wordt geïnvesteerd in activiteiten die leiden tot maatschappelijke spin off die niet direct in geld is uit te drukken. Denk hierbij aan:

- De kledingbank en de voedselbank;
- ONS team;
- Iedereen binnen de grenzen van de gemeenten met een achterstand tot de arbeidsmarkt wordt actief opgepakt binnen de mogelijkheden van het individu;
- Efficiencywinst en toename mogelijkheden door overname van de Werf.

## 9 Huisvesting in de toekomst

### Populatie

Voor de jaren 2015 tot en met 2018 is de huisvesting van INTOS een belangrijk onderdeel van de totale infrastructuur die nodig is om dit plan te bewerkstelligen. In de jaren daarna zal de populatie echter langzaam verder afbouwen aangezien de WSW-populatie verder zal dalen en de instroom vanuit de andere doelgroepen zich naar verwachting zal stabiliseren. In onderstaand schema is de verdere uitstroom tot 2030 weergegeven, met daarin een onderverdeling naar beschutte en niet beschutte werkplekken.

Hieruit blijkt dat in aantallen wij in 2030 naar verwachting nog steeds 346 personen hebben die gebruik maken van een beschutte werkplek. Dit ontstaat met name doordat INTOS zich gaat profileren als een partij voor dagbesteding en de duurzaam geplaatsten. Als sec naar de WSW gekeken wordt dan zijn dit 70 personen welke aangewezen zijn op een beschutte werkplek en 86 personen welke werkzaam zullen zijn op externe locaties.

	2014		2018		2020		2025		2030	
	beschut	niet beschut	beschut	niet beschut	beschut	niet beschut	beschut	niet beschut	beschut	niet beschut
WSW	256	86	225	86	199	86	144	86	70	86
Nieuw beschut werken	0	0	12	5	12	5	12	5	12	5
Bijstandgerechtigden in tijdelijk traject	65	65	55	55	55	55	55	55	55	55
duurzaamgeplaatsten	50	50	60	70	60	70	60	70	60	70
Dagbesteding Wmo	0	0	42	0	42	0	42	0	42	0
Commerciële trajecten	5	15	15	30	15	30	15	30	15	30
Dagbesteding dichterbij	106	0	92	0	92	0	92	0	92	0
<b>TOTALEN</b>	<b>482</b>	<b>216</b>	<b>501</b>	<b>246</b>	<b>475</b>	<b>246</b>	<b>420</b>	<b>246</b>	<b>346</b>	<b>246</b>
	698		747		721		666		592	

Tabel: aantal beschut en niet beschut per doelgroep 2014 tot en mrt 2030

### Verkoop bedrijfsonderdelen/vervreemden bedrijfsonderdelen

INTOS voert op dit moment al sec alleen werkzaamheden uit in opdracht van private en publieke partijen. INTOS heeft geen eigen product/marktcombinaties, voor eigen rekening en risico, die vervreemd zouden kunnen worden aan reguliere partijen waar INTOS dus mee in concurrentie zou staan. Het op grote schaal detacheren van personen, via overgang van activiteiten naar andere marktpartijen, behoort daardoor niet tot de mogelijkheden.

### Financiële situatie

De boekwaarde van het gebouw is op dit moment € 4,4 miljoen (€ 3 miljoen leningen en € 1,4 miljoen stille reserve) bij een aanschafwaarde van € 7,5 miljoen. Zonder de marktwaarde exact te weten verwachten wij, gezien de economische omstandigheden, dat de marktwaarde op dit moment lager zal zijn. Alleen een taxatie kan een exact antwoord hierop geven.

De jaarlijkse kosten van huisvesting, peil 2014) zijn € 550.000,--. Dit betekent bij het huidige bebouwde oppervlak van 11.000 M2 een prijs per van € 50,--, wat op dit moment een marktconforme prijs is.

Via verhuur van gedeelten van het vastgoed wordt nu een omzet gerealiseerd van € 240.000,-- waarvan € 80.000,-- opdrachtgever gerelateerd is zodat bij het wegvallen van de opdracht ook de huurcomponent vervalt.

INTOS ziet verdere verhuur van toekomstige vrijkomende delen van het bedrijf als het beste alternatief om dekking van huisvestingskosten te realiseren tot het moment is aangebroken en de marktomstandigheden dusdanig zijn dat verkoop van het vastgoed bedrijfseconomisch interessant is (hierbij speelt zowel marktwaarde als de bedrijfssituatie van INTOS een rol)

### ***Opsplitsen activiteiten als mogelijk alternatief***

Een toekomstig alternatief voor de huidige locatie zou kunnen liggen in een verdeling van activiteiten over ander maatschappelijke vastgoed in de gemeente, waarin kleine groepen personen geplaatst kunnen worden in het kader van dagbesteding, beschut werk WSW en duurzame plaatsing. Het versnipperen van activiteiten zou betekenen dat zij naar verwachting een toegevoegde waarde per persoon kunnen realiseren van € 1.000, --. Indien deze persoon binnen de huidige locatie van INTOS meewerkt binnen de bestaande werksoorten van INTOS kunnen zij een toegevoegde waarde realiseren van minimaal € 5.000,-- per persoon. De verwachting is dat de huisvestingskosten en begeleidingskosten daarentegen niet of nauwelijks zullen dalen. De terugloop van de toegevoegde waarde zou leiden tot een extra tekort van € 4.000,-- per persoon..

Voor WSW-ers met zeer lage verdien Capaciteiten zal overigens wel worden gezocht naar spreiding. Hun activiteiten liggen dicht tegen dagbesteding aan, die wij meer willen vermaatschappelijken dan nu het geval is

### ***Conclusie***

Kijkende naar de populatie zou tussen 2025 en 2030 een moment van herbezinning op de huisvesting kunnen ontstaan. Of dit ook rendabel zal zijn moet blijken uit de dan nog bestaande doelgroep welke afhankelijk is van een beschutte werkplek, de financiële resultaten van INTOS en de marktwaarde van het gebouw. Naar verwachting zal deze groep ongeveer 350 personen groot zijn op dat moment. De afweging die op dat moment gemaakt moet worden is welk scenario financieel het meest aantrekkelijk is, te weten:

- Scenario 1: Handhaven huisvesting en inzetten op verhuur van niet meer gebruikte ruimtes;
- Scenario 2: Verkoop gebouw en zoeken naar alternatieve huisvesting voor de doelgroep die afhankelijk blijft van de beschutte werkplek. Hierbij moet worden meegenomen dat de nieuwe locatie(s) geschikt moeten zijn voor de werksoorten binnen onze organisatie zodat ook voldoende toegevoegde waarde gecreëerd kan worden.

Op basis van de huidige markt en de verwachte aantallen in 2030 verwachten wij dat scenario 1 het beste zal aansluiten bij de dan bestaande behoefte en financieel het meest aantrekkelijk zal zijn voor alle belanghebbenden. Mede gezien het feit dat een deel van de kosten kan worden gecompenseerd door verhuur aan derden.

## Bijlage 1: financiële begroting 2015-2018

Begroting 2015-2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Inkomsten</b>					
TW productie	1344	1318	1318	1300	1290
omzet projecten/werf	769	1430	1455	1480	1480
Omzet detacheringen	475	480	480	460	450
Omzet re-integratie (*1)	473	575	505	505	505
AWBZ	0	80	160	240	320
Subsidie WSW	7586	7412	7077	6725	6358
Omzet intvizier	35	35	20	20	20
Verhuur/diversen	233	245	245	245	245
Kledingbank	0	25	25	25	25
<b>Totaal</b>	<b>10915</b>	<b>11600</b>	<b>11285</b>	<b>11000</b>	<b>10693</b>
<b>Uitgaven</b>					
Personeelskosten WSW	8046	8046	7830	7543	7292
Personeelskosten EP (*2)	1887	1955	1975	1975	1975
Personeelskosten werf	0	403	403	403	403
Overige kosten	1045	1084	1076	1024	998
Overige kosten werf	0	283	283	283	283
<b>totaal</b>	<b>10978</b>	<b>11771</b>	<b>11567</b>	<b>11228</b>	<b>10951</b>
<b>Resultaat</b>	<b>-63</b>	<b>-171</b>	<b>-282</b>	<b>-228</b>	<b>-258</b>

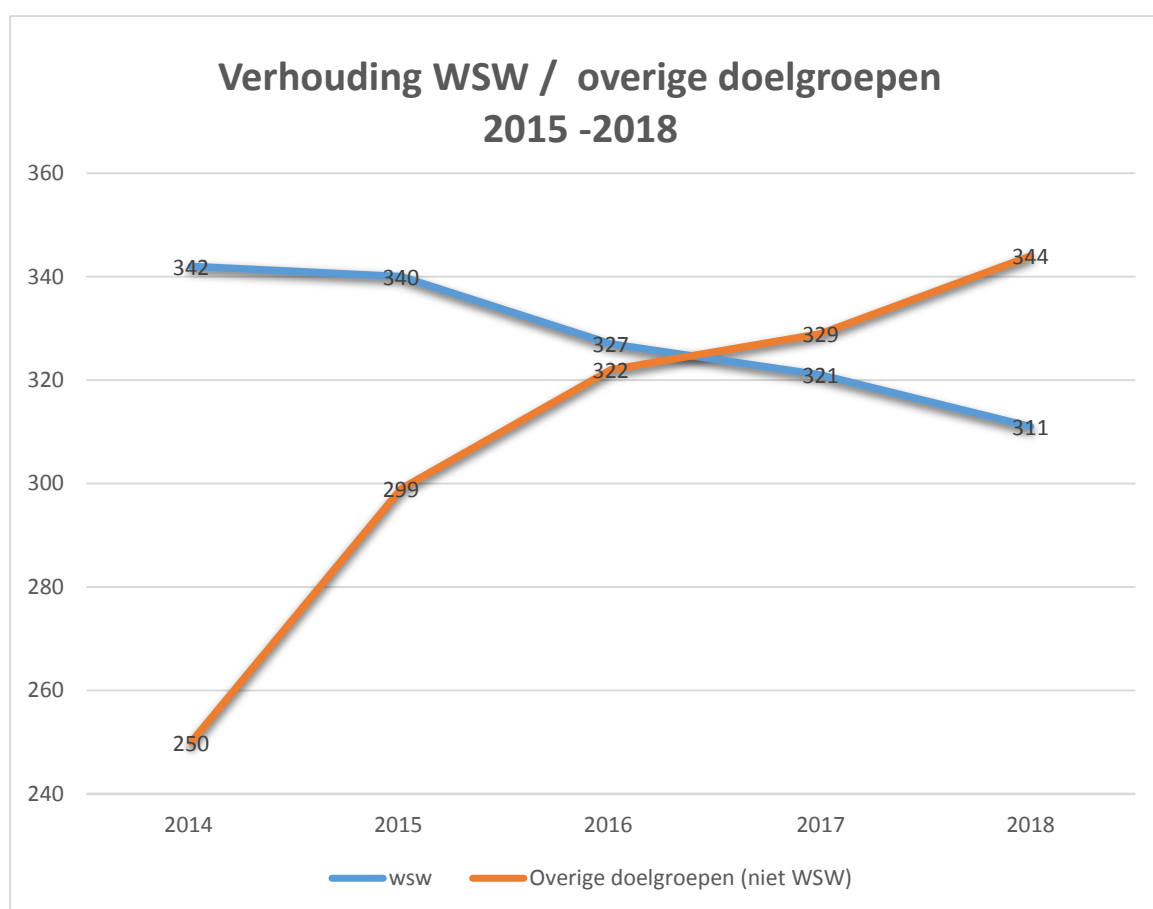
## Bijlage 2: Begroting Stg. INTOS gesplitst in resultaat WSW en bedrijfsvoering.

	2014	2015	2016	2017	2018
Subsidie WSW	7586	7412	7077	6725	6358
Loonkosten WSW	-7701	-7701	-7485	-7198	-6947
<b>Resultaat WSW</b>	<b>-115</b>	<b>-289</b>	<b>-408</b>	<b>-473</b>	<b>-589</b>
Bedrijfs gerelateerde kosten WSW	-345	-345	-345	-345	-345
Bedrijfsvoering INTOS	397	463	471	590	676
	<b>52</b>	<b>118</b>	<b>126</b>	<b>245</b>	<b>331</b>
<b>Totaal exploitatie resultaat</b>	<b>-63</b>	<b>-171</b>	<b>-282</b>	<b>-228</b>	<b>-258</b>



### Bijlage 3: personele bezetting 2015 t/m 2018 (cijfermatig en grafisch)

	2014 aantallen	2014 FTE	2015 aantallen	2015 FTE	2016 aantallen	2016 FTE	2017 aantallen	2017 FTE	2018 aantallen	2018 FTE
<b>wsw</b>	342	290	340	289	327	279	321	271	311	262
Nieuw beschut werken	0	0	2	1	7	4	12	7	17	11
Bijstandgerechtigten in tijdelijk traject	130	65	120	60	120	60	110	55	110	55
Duurzaam geplaatst intern	50	15	60	20	60	20	60	20	60	20
Duurzaam geplaatst vrijwillig extern	50	15	60	20	70	25	70	25	70	25
Dagbesteding WMO	0	0	12	6	20	10	32	17	42	23
Commerciële trajecten	20	10	45	20	45	20	45	20	45	20
	<b>592</b>	<b>395</b>	<b>639</b>	<b>416</b>	<b>649</b>	<b>418</b>	<b>650</b>	<b>415</b>	<b>655</b>	<b>416</b>
Dagbesteding Dichterbij	106	60	102	58	98	56	96	54	92	52
	<b>698</b>	<b>455</b>	<b>741</b>	<b>474</b>	<b>747</b>	<b>474</b>	<b>746</b>	<b>469</b>	<b>747</b>	<b>468</b>
Eigen personeel	35	30	36	31	36	31	36,5	31,5	37	32
Inhuur derden (werf, WAA groen)	15	13	15	13	15	13	15	13	15	13



#### Bijlage 4: Personele uitstroom WSW als gevolg van bereiken AOW leeftijd per Gemeente.

	Start	2018	2020	2025	2030	Laatste uit
	aantal	Uitstroom	Saldo	Uitstroom	Saldo	Uitstroom
Gemeente Gennep	245	27	218	13	205	43
Gemeente Mook en Middelaar	34	3	31	2	29	2
Overige Gemeenten	61	9	52	1	51	10
Totaal	340		301		285	230

Uitstroom op basis van natuurlijk verloop en op basis van de huidige wetgeving inzake ingang AOW leeftijd.

Bij verdere aanpassing en effectuering, van de huidige kabinet plannen, van de AOW leeftijd zal de uitstroom vanaf 2023 verder vertragen met een maximale extra opbouw van 4,5 jaar.

#### Bijlage 5: Positie op de werkladder en verdeling naar handicap van de WSW-doelgroep

Werkladderscan uitkomsten in 2014	aantallen	Procentueel
Intern beschermt trede 0	97	28%
Intern geplaatst trede 1 en 2	165	48%
Werken op locatie (WOL) trede 3	35	10%
Extern individueel/begeleid werken	41	12%
Regulier	4	1%

Verdeling naar handicap in 2014	aantallen	Procentueel
Lichamelijk gehandicapt	61	18%
Licht verstandelijk gehandicapt	89	26%
Matig verstandelijk gehandicapt	89	26%
Matig psychisch gehandicapt	87	25%
Ernstig psychisch gehandicapt	3	1%
Overig gehandicapt (visueel, motorisch etc)	13	4%