KWARTAALBERICHT RWA/AMFORS JUL - SEP 2020

Momenteel bevinden we ons in de tweede golf van de COVID-19 uitbraak. De overheid heeft wederom maatregelen getroffen om de effecten hiervan terug te dringen. Amfors handhaaft de eerder genomen maatregelen en scherpt deze waar nodig aan. Vanuit het besef en de ervaring dat werk en de structuur die werken biedt essentieel is voor (het welzijn van) onze medewerkers blijven we doorwerken.

Door ons te houden aan de 1,5 meter maatregel en de overige maatregelen, zoals aandacht voor hygiëne, vervoer en de sluiting van het restaurant, samen met het aanbrengen van borden en bewegwijzering is het doorwerken mogelijk. De pandemie en de overheidsmaatregelen hebben nog steeds een ingrijpend effect op onze (Sw-)medewerkers. Men is onzeker en zoekt houvast voor de toekomst. De ervaring leert dat werk hierbij een belangrijke stabiliserende factor is.

Amfors heeft tot en met september een operationeel resultaat gerealiseerd van € 1.597.000, dit is € 69.000 boven begroting. Door kostenbesparingen, onder andere op de inhuur en met name de flexibele inzet van al onze medewerkers, hebben we dit resultaat kunnen realiseren.

Maatschappelijk

Met het besluit open te blijven en door te werken heeft Amfors ook een groot aantal maatregelen genomen in het kader van de Covid-19 uitbraak om een gezonde en werkbare werkplek te kunnen bieden. Deze maatregelen zijn getroffen in goed overleg met de Ondernemingsraad. Er is aandacht voor de handhaving en ze worden goed nageleefd door de medewerkers.

Juist in deze tijd blijkt vitaliteit een belangrijk onderwerp. Een goede fysieke en geestelijke gezondheid helpt onze medewerkers in deze bijzondere tijden.

Vitaliteit – Het programma Vitaal Vakmanschap maakt het mogelijk dat onze medewerkers, nu en in de toekomst, gezond en met plezier hun vak blijven uitoefenen. De afgelopen maanden zijn de eerste stappen gezet op de thema's gezonde voeding en bewegen.

Voeding – Het bedrijfsrestaurant schakelt over naar een gezonder assortiment. Conform de Richtlijnen Gezondere Kantines van het Voedingscentrum is het streven om van het certificaat Brons (2020), via Zilver (2021) naar Goud (2022) te gaan. Dit doen we door op opvallende plaatsen betere keuzes aan te bieden en de minder gezonde artikelen naar de achtergrond of uit zicht te plaatsen. Middels de Dopper, die deze zomer is verstrekt, wordt water drinken gestimuleerd.

Het assortiment wordt stapsgewijs steeds gezonder. Binnen elke productgroep zijn betere keuzes beschikbaar. ’s Ochtends kan voor de ontbijtdeal van yoghurt met fruit of een bruine tosti, in plaats van een vette snack worden gekozen. Een aantal ongezonde producten is uit het assortiment gehaald. Ook zijn prijzen van de gezondere artikelen naar beneden aangepast.

Bewegen – Ook op het gebied van bewegen zijn mooie stappen gezet. Sinds kort vindt binnen het Productiebedrijf dagelijks een beweegmoment plaats. Leidinggevenden zijn via een workshop getraind om medewerkers te enthousiasmeren en begeleiden in het werken aan een betere fysieke en mentale gezondheid. Het idee om meer te bewegen kwam van de medewerkers zelf. Voor het draagvlak van dit idee bleek dit belangrijk, want hierdoor is het enthousiasme om aan de oefeningen deel te nemen groot. Medewerkers dragen zelf ook ideeën aan om zo het beweegmoment samen vorm te geven.
De oefeningen zijn vrijwillig en toegankelijk voor iedereen.

Naast beweegoefeningen vinden ook ontspannings- en rekoefeningen plaats om rustmomenten te creëren. Elke afdeling kent zijn eigen dynamiek en heeft daarom ook een eigen doel waarop de oefeningen worden afgestemd. Door de dagelijkse beweegmomenten zitten de medewerkers minder, bewegen zij meer en is de sfeer aanzienlijk verhoogd. Hierdoor stijgt het werkplezier alsmede de productiviteit. Plan is om hier ook in 2021 mee door te gaan en het bewegen op de werkvloer uit te breiden naar andere bedrijfsonderdelen.

Arbeidsinventarisatie en -ontwikkeling

Het afgelopen kwartaal zijn door de omstandigheden slechts in beperkte mate ontwikkelgesprekken gevoerd met medewerkers. Deze gesprekken geven inzicht in de individuele mogelijkheden en beperkingen met als doel deze een zo passend mogelijke duurzame werkplek te bieden. In verband met de Covid-19 maatregelen zijn alle opleidingen in het tweede kwartaal tijdelijk stopgezet. Zodra er hiertoe gelegenheid is, worden deze weer opgestart. Dit geldt ook voor de bijeenkomsten in het kader van het programma Coachen op de Werkplek voor de direct leidinggevenden.

Mobiliteit

Mobiliteit blijft een belangrijk onderwerp voor Amfors. De nadruk ligt hierbij op een passende werkplek. Wij ontwikkelen, stimuleren en ondersteunen onze Sw-medewerkers naar een zo regulier mogelijke positie op de arbeidsmarkt rekening houdend met mogelijkheden en beperkingen. Figuur 2 geeft inzicht in de diverse bewegingen op de werkladder en het resultaat over de periode tot en met september 2020.

Figuur 1: De Amfors werkladder

Als gevolg van de Covid-19 crisis hebben zich nagenoeg geen mutaties voortgedaan. Incidenteel is sprake van een tijdelijke plaatsing op een andere trede, waarbij het hier voornamelijk medewerkers uit individuele detacheringen betreft. Zij konden na de sluiting van hun inlenende bedrijf bij Amfors aan de slag. Deze tijdelijke mutaties zijn niet in de werkladder aantallen opgenomen. Het is gezien de huidige omstandigheden nog niet mogelijk een inschatting te maken van het effect van de Covid-19 crisis op de mobiliteitsdoelstellingen uit de WSW Presentatieovereenkomst 2020.

Werkladder treden	Gerealiseerd 31-12-2019	Resultaat 2019 Q1 31-03-'20	Q2 30-06-'20	Q3 30-09-'20	Q4 31-12-'20	Begroting* 31-12-2020	Landelijk gemiddelde (Cedris, 2018)
Begeleid werken	4,3%	4,4%	4,3%	4,4%		5%	5%
Individuele detachering	20%	19,5%	19,1%	18,4%		20%	17%
Groepsdetachering	12,9%	12,8%	12,8%	12,3%		13%	19%
Werken op locatie	28,6%	29,1%	29,3%	30,6%		28%	19%
Beschermd/Intern	34,2%	34,2%	34,5%	34,3%		34%	40%
SE totaal	899	878	863	845		**847**	

Figuur 2: Ontwikkeling op de werkladder (Prestatieovereenkomst Uitvoering WSW 2020)*

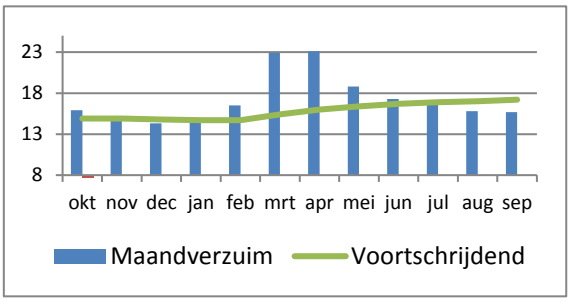
Ten opzichte van andere Sw-bedrijven kent Amfors met bedrijven als Cleanfors en Eemfors een groot aandeel Werken op Locatie. Dit verklaart het afwijkende percentage ten opzichte van de branche.

Werkladder treden	Gerealiseerd 31-12-2019	Resultaat 2020 Q1 31-03-'20	Q2 30-06-'20	Q3 30-09-'20	Q4 31-12-'20	PO* 31-12-2020	Landelijk gemiddelde (Cedris, 2018)
Extern geplaatst	37,2%	36,7%	36,2%	35,1%		38%	42%
Werken op locatie	28,6%	29,1%	29,3%	30,6%		28%	19%
Beschermd/Intern	34,2%	34,2%	34,5%	34,3%		34%	39%
SE totaal	899	878	863	845		**847**	

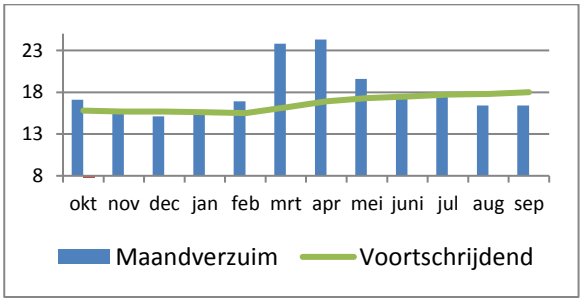
Figuur 3: Verdeling "binnen – buiten" (Prestatieovereenkomst Uitvoering WSW 2020)*

Verzuim

Het voortschrijdend verzuimpercentage van RWA/Amfors ligt aan het eind van het derde kwartaal van 2020 op 17,2%. Een stijging ten opzichte van de 16,7% aan het eind van het tweede kwartaal. Deze stijging valt volledig toe te schrijven aan de gevolgen van de Covid-19 uitbraak. Als gekeken wordt naar de ontwikkeling binnen het kwartaal zien we dat, hoewel het verzuim in juli en augustus langzaam weer daalde naar een normaal niveau, er vanaf september weer een stijgende lijn te zien is. Deze stijging is het gevolg van de tweede COVID-19 golf. Als alleen naar de Sw-medewerkers wordt gekeken ligt dit percentage op 18%. De doelstelling uit de prestatieovereenkomst om uit te komen op of rond het branchegemiddelde blijft van kracht, aangezien zich bij alle Sw-bedrijven eenzelfde ontwikkeling manifesteert. De cijfers van RWA/Amfors laten een branche conform beeld zien.



Figuur 4: Verzuim RWA/Amfors

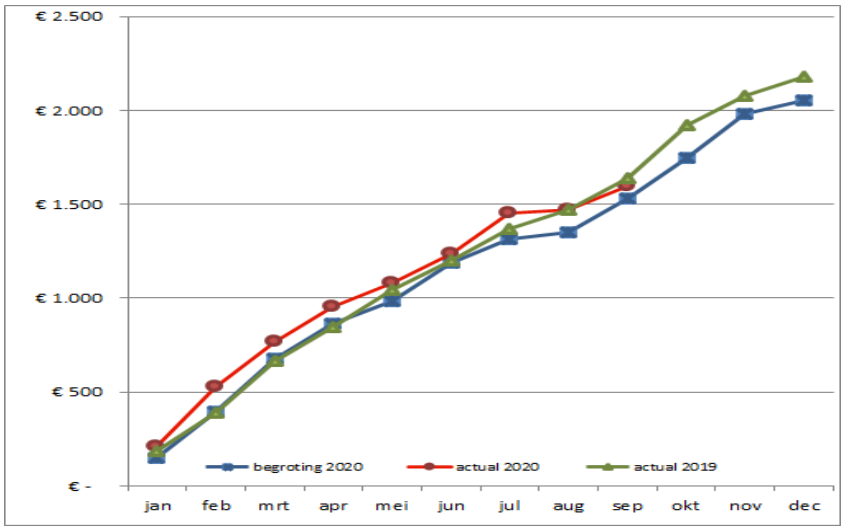


Figuur 5: Verzuim Sw-medewerkers

Financieel

Amfors

Amfors heeft over de eerste negen maanden van het jaar een operationeel resultaat gerealiseerd van € 1.597.000, dit is € 69.000 boven begroting. Een aantal bedrijfsonderdelen hebben een beter resultaat behaald dan aanvankelijk verwacht. Werksupport (individuele detacheringen) en in mindere mate het Productiebedrijf zijn wel getroffen. Zo werd circa 25 procent van de detacheringen door de inlenende bedrijven stopgezet. Het betreft hier vooral functies in de catering en horeca, chauffeurs voor groepsvervoer en diverse functies bij scholen. Bij het Productiebedrijf betrof het met name bedrijven die zelf sterk werden getroffen door de crisis en daardoor minder werk konden aanbieden.



Figuur 6: Operationeel resultaat Amfors

Het resultaat van de financieel goed presterende onderdelen, samen met de kostenbesparingen (o.a. door minder inhuur) en met name de flexibele inzet van al onze medewerkers hebben het lagere resultaat binnen het Productiebedrijf en de individuele detacheringen kunnen compenseren.

RWA De RWA begroting laat voor 2020 een subsidieresultaat zien van € 5,8 miljoen negatief, na negen maanden kan een positieve ontwikkeling gemeld worden. Uit de meicirculaire blijkt dat het bedrag aan te ontvangen Rijkssubsidie € 300.000 hoger dan begroot zal zijn, dit als gevolg van een hoger percentage landelijke uitstroom van Sw-medewerkers. Uit de septembercirculaire blijkt een compensatie van rijkswege voor de Sw-sector van € 140 miljoen. Voor RWA komt dit neer op circa € 1,8 miljoen. Het RWA bestuur bespreekt de bestemming hiervan in de vergadering van 3 december a.s. De kosten van RWA (tot en met september) blijven, met name door een hogere uitstroom, i.v.m. natuurlijk verloop, circa € 500.000 onder begroting.

Prognose

De verwachting voor geheel 2020 is dat het operationeel resultaat van Amfors rond begroting (€ 2,055 miljoen) uitkomt. Dit indien de effecten van de tweede golf op eenzelfde wijze kunnen worden opgevangen als die uit de eerste golf. Het betreft hier risico's als een oplopend debiteurensaldo en een verhoogde kans op minder opdrachten en faillissementen van klanten als gevolg van een verder teruglopende economie. Momenteel wordt het risico voor het laatste kwartaal ingeschat op maximaal €200.000 op het operationeel resultaat van Amfors.

Het RWA resultaat over 2020 valt, op basis van de hogere Rijkssubsidie en de ontwikkeling van de kosten positief uit. Het effect van de hogere uitstroom, minder kosten en de compensatie, ten behoeve van de nadelige effecten van de Covid-19 crisis, leiden tot een beter subsidieresultaat.