



# KWARTAALBERICHT AMFORS

JAN- JUNI 2019

Hierbij presenteren wij u de resultaten van Amfors over de periode januari tot en met juni 2019. In deze rapportage wordt op basis van een aantal indicatoren inzicht gegeven in het maatschappelijke en het financiële resultaat.

## Maatschappelijk resultaat

### 1. Arbeidsinventarisatie en -ontwikkeling

In de afgelopen periode (april tot en met juni) zijn 132 IOP (individueel ontwikkelplan) gesprekken gevoerd met Sw-medewerkers.

Het tweede kwartaal stond ook in het teken van de ontwikkeling van het programma voor leidinggevenden inzake het coachen op de werkplek. Met de subsidie van ZonMw wordt in samenwerking met ZINZIZ en de Beleidsonderzoekers een programma/methodiek ontwikkeld dat als doel heeft de leidinggevenden te trainen in motiverende gesprekvoering die is toegespitst op deze doelgroep. Amfors werkt hierbij samen met Pantar, het Sw-bedrijf van Amsterdam. Planning is om de training van de leidinggevenden in het najaar te starten.

### 2. Mobiliteit

Mobiliteit blijft de komende jaren één van de belangrijkste speerpunten voor Amfors. De nadruk ligt hierbij op een passende werkplek. Amfors ontwikkelt, stimuleert en ondersteunt haar 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 juni 2019. In het tweede kwartaal hebben circa 30 medewerkers een stap op de werkladder gemaakt. 12 medewerkers (11 SE) zijn uitgestroomd als gevolg van pensionering, volledige arbeidsongeschiktheid of overlijden).



Figuur 1: De Amfors werkladder

De ontwikkeling op de werkladder beweegt hiermee langzaam richting de doelstelling zoals die in de Prestatieovereenkomst WSW 2019 voor het eind van dit jaar zijn gesteld.

Werkladder treden	Gerealiseerd 31-12-2018	Resultaat 2019				Begroting* 31-12-2019	Landelijk gemiddelde (Cedris, 2017)
		Q1 31-03-'18	Q2 30-06-'18	Q3 30-09-'18	Q4 31-12-'18		
Begeleid werken	3,5%	3,6%	3,9%			4%	5%
Individuele detachering	19,5%	19,8%	20,1%			21%	17%
Groepsdetachering	13,2%	13,3%	12,9%			14%	19%
Werken op locatie	30,3%	29,4%	29,1%			28%	19%
Beschermd/Intern	33,4%	33,9%	34%			33%	40%
<b>SE totaal</b>	<b>951</b>	<b>941</b>	<b>930</b>			<b>910</b>	

Figuur 2: Ontwikkeling op de werkladder (\* Prestatieovereenkomst Uitvoering WSW 2019)



Zoals in eerdere rapportages vermeld blijkt de verwachting dat voor een toenemend aantal Sw-medewerkers een plek in de beschermd/interne omgeving de meest passende is, uit te komen.

Dit lijkt een direct gevolg van de vergrijzing en progressieve ontwikkeling van de beperking van de Sw-medewerker.

Ten opzichte van veel andere Sw-bedrijven kent Amfors met bedrijven als Cleanfors en Eemfors van oudsher een groot aandeel Werken op Locatie.

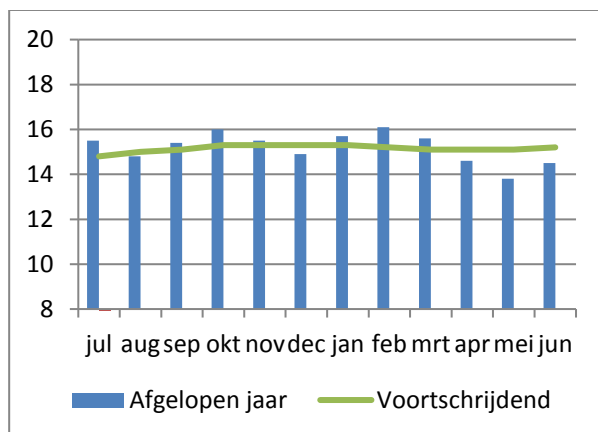
Werkcladder treden	Gerealiseerd 31-12-2018	Resultaat 2019				Begroting* 31-12-2019	Landelijk gemiddelde (Cedris, 2017)
		Q1 31-03-'18	Q2 30-06-'18	Q3 30-09-'18	Q4 31-12-'18		
Extern geplaatst	36,2%	36,7%	36,8%			38,7%	41%
Werken op locatie	30,3%	29,4%	29,1%			28,0%	19%
Beschermd/Intern	33,4%	33,9%	34%			33,3%	40%
<b>SE totaal</b>	<b>951</b>	<b>941</b>	<b>930</b>			<b>910</b>	

Figuur 3: Verdeling "binnen – buiten" (\* Prestatieovereenkomst Uitvoering WSW 2019)

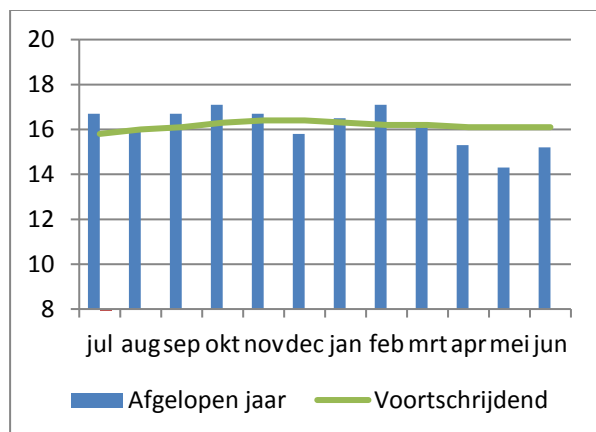
### 3. Verzuim

Het voortschrijdend verzuimpercentage van RWA/Amfors stabiliseert zich in het tweede kwartaal op 15,1%. Als alleen naar de Sw-medewerkers wordt gekeken ligt dit percentage op 16,1%, een lichte daling ten opzichte van het vorige kwartaal. Het streven is om het voortschrijdend verzuimpercentage te stabiliseren op 15% voor alle werknemers van RWA/Amfors en 16% voor de SW-medewerkers in het bijzonder (bron: Prestatieovereenkomst Uitvoering WSW 2019).

De stabilisatie van het verzuimpercentage kan, gezien de stijgende leeftijd en de progressieve ontwikkeling van beperkingen, als positief worden beschouwd. Als in ogenschouw wordt genomen dat circa 70 procent van het totale verzuim het moeilijk te beïnvloeden langdurig verzuim betreft werpen de inspanningen in het kader van het verzuimbeleid zeker hun vruchten af. Dit blijkt uit een stijging van het nulverzuim (aantal medewerkers dat totaal niet verzuimt). Inmiddels verzuimt ongeveer een kwart van alle medewerkers nooit, waar dit in het recente verleden nog een vijfde deel was.



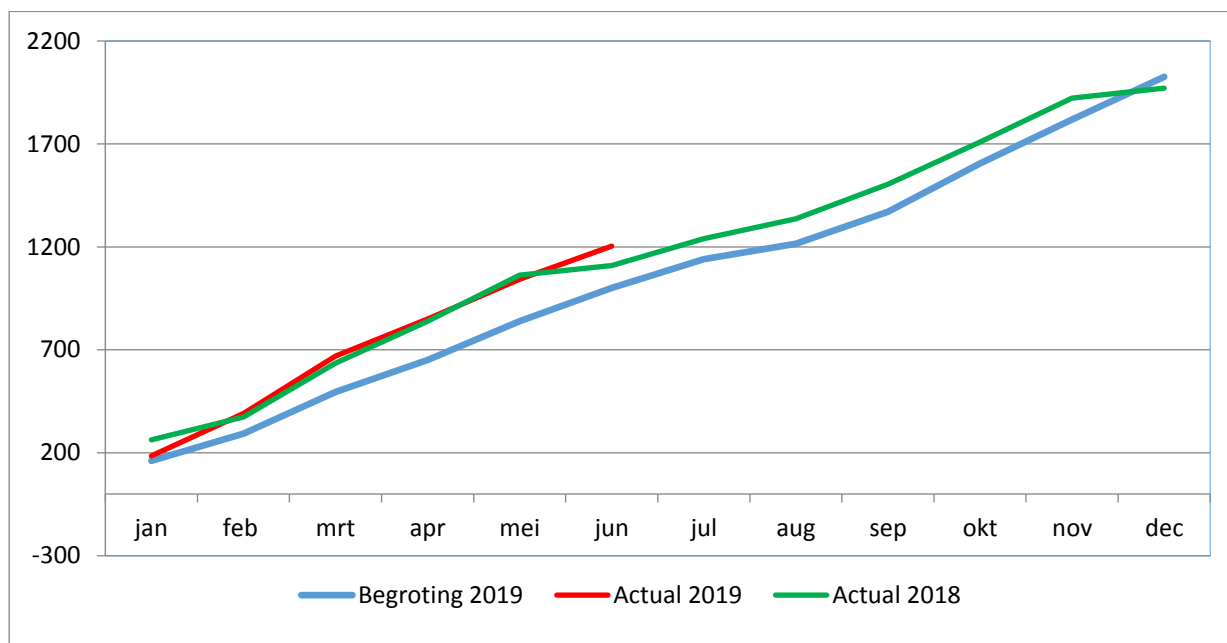
Figuur 4: Verzuim RWA/Amfors



Figuur 5: Verzuim Sw-medewerkers



## Financieel resultaat



Figuur 6: Operationeel resultaat Amfors

### Amfors

Het operationeel resultaat van Amfors laat een goed eerste half jaar voor 2019 zien. Tot en met het tweede kwartaal is het resultaat € 203.000,- beter dan begroot. De netto omzet ligt op begroting en er is sprake van een onderschrijding van circa € 200.000,- van de kosten.

De keuzes voor passende werksoorten, met betere marges, blijven hun vruchten afwerpen. Het vervangen van het dak en het tijdelijke huisvesten van de betreffende medewerkers op andere (externe) locaties had geen nadelig effect op de omzet van het Productiebedrijf. Met de resultaten over het eerste half jaar blijven de verwachtingen voor de rest van het jaar positief.

### RWA

De RWA begroting laat voor 2019 een subsidieresultaat zien van € 5,9 miljoen negatief. Uit de recent verschenen meircirculaire blijkt dat RWA voor de zes gemeenten over 2019 in totaal een bedrag van € 24,1 miljoen aan Rijkssubsidie zal ontvangen, dit is € 65.000,- hoger dan begroot. De kosten over het eerste half jaar liggen circa € 300.000,- onder begroting, onder andere door kritisch te sturen op de kosten en naar verwachting een hoger bedrag voor het LIV (Lage-Inkomens-Voordeel).

### Prognose

Amfors en RWA hebben in de eerste helft van 2019 een goede start gemaakt. Verwachting is dat het positieve resultaat van het eerste half jaar vastgehouden kan worden. In het derde kwartaalbericht zal een prognose voor eind 2019 worden afgegeven, waarbij nog wel rekening gehouden dient te worden met een aantal kostenposten (o.a. renovatie dak en opleidingen).



## Nieuws uit de praktijk

### Amfors Familiedag



Onlangs organiseerde Amfors de tweede Familiedag. Mede dank zij een heerlijk zonnetje genoten een kleine 600 medewerkers, familieleden, vrienden en bekenden van de vele leuke activiteiten. Deze familiedag stond in het teken van innovatie en vitaliteit. Er was veel te doen: Wandelen met stappentellers, gezond eten met smoothies en appels, maar ook lekkere ijsjes en poffertjes en gezellige muziek. Vooral de Tuk Tuk van en naar Metafors en de demonstraties van het Eemfors machinepark waren een groot succes. Bij Metafors stond men in de rij voor een rondleiding door het bedrijf. En ook de workshops kaarsen maken (door één van de Sw-medewerkers) en muziek maken door museum Speelklok konden op veel belangstelling rekenen. Net zoals de voorstellingen van theatergezelschap Paljas. Volgens alle aanwezigen een supergeslaagde dag!

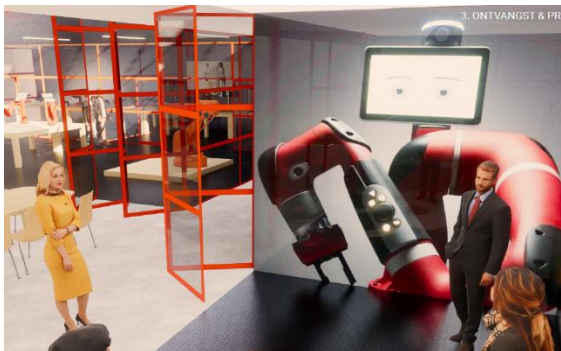
### Dak Productiebedrijf

Eind juni is het dak van het Amfors Productiebedrijf vervangen. Drie maanden nadat uit bouwkundig onderzoek is gebleken dat er bij de bouw van het dak van het Productiebedrijf van Amfors een constructiefout is gemaakt ligt er een nieuw dak. Alle betrokken medewerkers zijn inmiddels weer teruggekeerd op hun oude werkplek.

In de tweede helft van 2019 krijgt het Productiebedrijf een opfrisbeurt, met nieuwe toiletten, lockers en het gedeeltelijk vervangen van het meubilair.



### Inclusive Fieldlab



In mei is door Smart Industry de officiële fieldlab status toegekend aan het Inclusive Fieldlab van Amfors. Hiermee is het Inclusive Fieldlab één van 41 erkende fieldlabs in Nederland. Deze status helpt bij de promotie van ons initiatief en het verkrijgen van additionele financiering. Daarnaast is onlangs de formele Interreg aanvraag ingediend. Samen met twee andere Sw-bedrijven uit België en Frankrijk kan met deze Europese subsidie een volgende stap worden gezet in de verdere ontwikkeling van technologische en sociale innovatie door mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De subsidie wordt ook gebruikt om een fysiek test- en informatiecentrum voor inclusieve innovatie te realiseren, waar regionale en landelijke bedrijven, instanties en overheden nader kunnen kennismaken met het Inclusive Fieldlab. In het test- en informatiecentrum worden de bestaande technologieën verder ontwikkeld, getest, vindt validatie plaats en kunnen ze worden gedemonstreerd en gelanceerd. Uiteindelijke doel is Inclusie. Meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een reguliere baan en minder mismatch op de arbeidsmarkt.