

Programmaverantwoording 2021.

AM match
een werkend perspectief

Inhoud

Jaarverslag

Programmaverantwoording	3 t/m 13
De paragrafen	14
Weerstandsvermogen	14
Risicoanalyse	14
Kengetallen BBV	16
Onderhoud kapitaalgoederen	17
Verbonden partijen	17
Financiering	17
Bedrijfsvoering	18

Jaarrekening

Balans per 31 december 2021	22
Overzicht van baten en lasten 2021	23
Toelichting behorende bij overzicht van waarderingsgrondslagen	24
Grondslagen voor waardering en resultaat bepaling	25
Toelichting op de balans per 31 december 2021	29
Toelichting op overzicht van baten en lasten	35
Overzicht van de baten en lasten per taakveld	41
Sisa-gegevens voor indicator C	42

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Bijlagen

Staat van activa	Bijlage 1
Verdeling bijdrage deelnemende gemeenten	Bijlage 2

Programmaverantwoording

Over AM match

AM match voerde in 2021 de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit en de Participatiewet voor de doelgroep met een loonwaarde tot 70% van het minimumloon (inclusief beschut) voor de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn. Voor de uitvoering van de Wsw is in 1971 de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Werkvoorzieningsschap Amstelland en Meerlanden opgericht. In 2016 is deze GR omgezet in de uitvoeringsorganisatie Amstelland Meerlanden Werkorganisatie, handelend onder de naam AM match, en is de doelgroep Participatiewet tot 70% loonwaarde aan het uitvoeringspakket van de GR toegevoegd. Het bestuur van de GR wordt gevormd door de wethouders Sociale Zaken van de vijf deelnemende gemeenten.
De dagelijkse verantwoording en leiding van de organisatie ligt bij de algemeen directeur. AM match heeft als doel mensen te ondersteunen bij het vinden en behouden van zo regulier mogelijk werk. Mensen met een arbeidsbeperking worden aangemeld door gemeenten om vervolgens het traject Match je perspectief te volgen, waarin ze worden voorbereid op de arbeidsmarkt.

Waar mogelijk plaatst AM match mensen direct in een reguliere baan en voor wie dat (nog) niet mogelijk is, heeft AM match de beschikking over onder andere de volgende werksoorten:

- Verpakken
- Groenvoorziening
- Schoonmaakonderhoud
- Detachering in groep en individueel (met een veelvoud aan werksoorten)

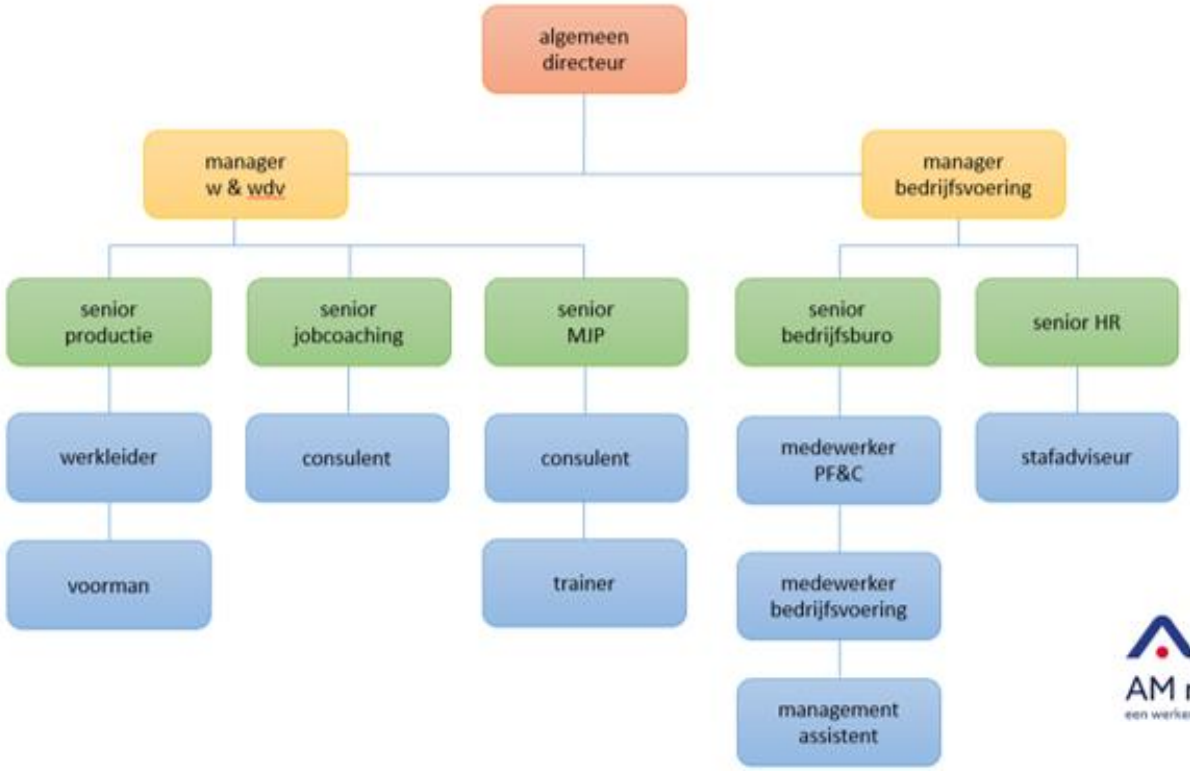
AM match telt twee bedrijfsonderdelen. Alle lijnactiviteiten worden uitgevoerd door het bedrijfsonderdeel Werk & Werkgeversdienstverlening.
Het bedrijfsonderdeel Bedrijfsvoering ondersteunt de processen op het gebied van financiën, HR, ICT, Marketing & Communicatie en facilitair. AM match werkt sinds de herstart in 2016 met zelforganiserende teams. De organisatie bestaat uit het managementteam, team projecten, team productie, team jobcoaching, team HR en team bedrijfsburo.

Meer dan 200 bedrijven bieden een werkplek aan deelnemers uit de Wsw en Participatiewet.



Organigram

per 31 december 2021



W & WDV = Werk & Werkgeversdienstverlening
MJP = Match je perspectief
PF&C = Planning, Finance en Control

Ontwikkelingen 2021

Corona effecten en naweeën

De gevolgen van Corona die in 2020 hebben plaatsgevonden, hebben ook hun doorwerkingen gehad in het jaar 2021. In 2020 verloor per saldo een 80- tal Wsw medewerkers hun detacheringsplek bij hun werkgever. Het kostte een behoorlijke inspanning om deze medewerkers in 2021 weer aan hun dagelijkse dagbesteding in de vorm van werk te helpen. Een groot deel kwam terecht in eigen interne werkomgeving, om hen zodoende continuïteit van werk te bieden en te borgen.
Met veel creativiteit en flexibiliteit is AM match toch in staat gebleken om deze medewerkers ten minste voor een deel van de werktijd te voorzien van werk om zo het belangrijke dagritme voor deze groep te realiseren.
Van deze groep is in 2021 een groot deel weer op de reguliere arbeidsmarkt herplaatst. Voor een ander deel is dit, vanwege diverse redenen, nog niet structureel gelukt en werken zij nog op de interne verpakkingsafdelingen bij AM match. In de tussentijd wordt nog steeds gezocht naar een passende mogelijkheid op de arbeidsmarkt.

Ondanks de geldende Corona maatregelen in 2021 is het AM match goed gelukt om met aangepaste omstandigheden de mensen toch te begeleiden en te plaatsen. Het plaatsingspercentage voor de mensen die gestart zijn met het MJP-programma in 2021, is 55% en ligt ruim boven de begroting.
Het herbemiddelingspercentage van mensen van wie het dienstverband niet werd verlengd ligt over geheel 2021 op 64%. Het is mooi om te zien dat de jobcoaches in staat zijn om direct een opvolgende baan te vinden.
Naast de eigen jobcoach activiteiten, heeft AM match in 2021 tevens de jobcoach-erkenning van het UWV gekregen. Hiermee kan AM match naast de eigen doelgroep vanuit de gemeenten, nu ook kandidaten vanuit het UWV begeleiden in de jobcoaching.

Activiteiten Ons Tweede Thuis

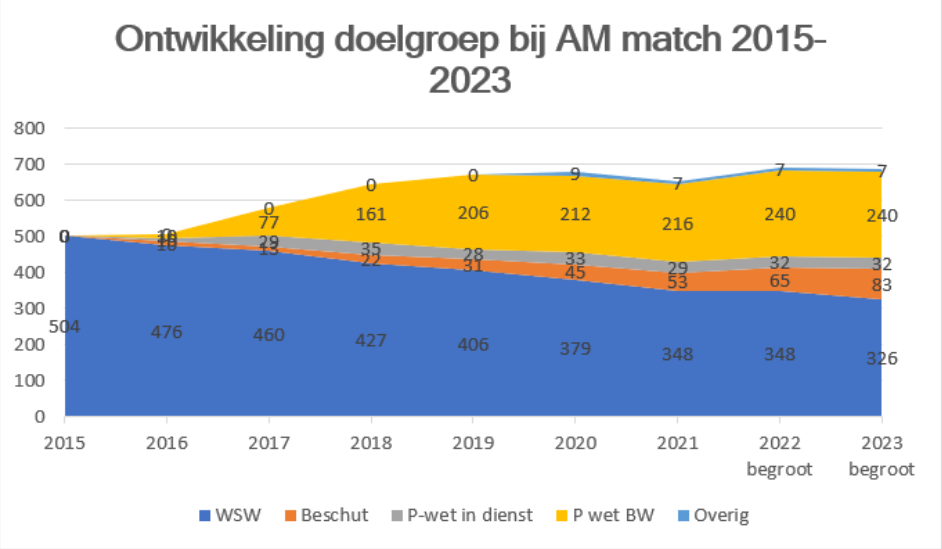
In 2021 is AM match veel met Ons Tweede Thuis in gesprek geweest over een mogelijke intensivering van de samenwerking.

Ons Tweede Thuis is een zorginstelling die zorg verleent aan voornamelijk mensen met een Licht Verstandelijke Beperking en mensen met een Niet Aangeboren Hersenletsel.
AM match is specialist op het gebied van het bieden van de gepaste ondersteuning en begeleiding in de stappen richting werk.
Dit doet zij hoofdzakelijk voor mensen met een arbeidsbeperking, in de meest brede zin van het woord.
Ons Tweede Thuis heeft in het verleden een aantal initiatieven genomen, waarbij zij bij nader inzien tot de conclusie is gekomen dat het beter is om dit bij AM match te beleggen.
Dit betreft de initiatieven rondom De Verlengde Leerweg, Gewoon Schoon en Afslag Werk.
Ten aanzien van deze initiatieven is tussen AM match en Ons Tweede Thuis overeenstemming bereikt dat AM match deze activiteiten overneemt.
Inmiddels heeft AM match hier ook de betreffende erkenning van het UWV verkregen en kan zij deze taken uitvoeren.

Verhuizing locatie Amstelveen

Het jaar 2021 stond ook in het teken van de verhuizing naar een nieuwe locatie in Amstelveen.
Per 1 juni 2021 werd de huur van het pand aan de Zanderij te Amstelveen opgezegd door de verhuurder. De uitdaging dat AM match snel een ander geschikt pand moest vinden, was groot. Na veel overwegingen, kunnen we stellen dat het uiteindelijk gelukt is om een goed pand te vinden, dat passend is gemaakt voor het gebruik. Na een behoorlijke verbouwing konden alle medewerkers per 1 juni 2021 het nieuwe pand intreden. Een nieuw pand zorgt ook voor verandering en aanpassing voor onze medewerkers, maar in het bijzonder voor onze Wsw-medewerkers.
Na een tijd van veel veranderingen als gevolg van Corona, had aansluitend ook deze verandering veel impact. Men moest weer even wennen aan de nieuwe omgeving, maar inmiddels kunnen we stellen dat iedereen het heel fijn heeft in het nieuwe pand.

Aantallen per doelgroep 2015-2023



Ondanks de veranderde omstandigheden als gevolg van Corona, zijn de ontwikkelingen binnen de doelgroepen redelijk constant gebleven. De Wsw-doelgroep is in 2021 verder afgenomen (met de invoering van de Participatiewet is instroom niet langer mogelijk) en de doelgroep Beschut is licht gestegen.
In onderstaande tabel staan de aantallen kandidaten per doelgroep vermeld per gemeente.

Aantallen plaatsingen per gemeente per soort plaatsing per 31 december 2021

Gemeente	Aantal P-Wet in dienst bij werkgever	Aantal P-Wet in dienst bij AM match	Aantal P-Wet in herbemiddeling en werkervaringsplaats	Aantal beschut P-Wet	Aantal Wsw	Totaal
Aalsmeer	5	3	2	5	28	43
Amstelveen	39	7	7	9	74	136
Haarlemmermeer	114	16	11	28	177	346
Ouder-Amstel	16	2	2	1	8	29
Uithoorn	19	1	1	10	44	75
Overig	0	0	0	0	17	17
Totaal	193	29	23	53	348	646



Uitvoering Wet sociale werkvoorziening

Per 1 januari 2017 is de financieringssystematiek voor de Wsw-subsidie aangepast. Vanaf deze datum wordt de rijksbijdrage direct betaald aan de gemeente die het dienstverband aanbiedt. Woont een Wsw-medewerker niet in één van de deelnemende gemeenten, dan wordt voor deze medewerker een centrumgemeente aangewezen. In het geval van AM match is dit de gemeente Haarlemmermeer. Die gemeente ontvangt dan de rijksbijdrage voor deze medewerkers. Eventuele tekorten of overschotten in de exploitatie worden verdeeld over de deelnemende gemeenten op basis van het aantal inwoners (fte per 31 december) per gemeente. De aantallen en bedragen staan vermeld in bijlage 2 van de jaarrekening.

De deelnemende gemeenten hadden in 2021 een budgettoekenning voor een gezamenlijke taakstelling van 322,8 se (standaardeenheden). In 2021 zijn gemiddeld 310,8 se voor de deelnemende gemeenten gerealiseerd. Hierdoor was er een onderrealisatie van totaal 12,0 se. De onderrealisatie werd veroorzaakt door een hogere uitstroom dan door het ministerie was berekend voor de deelnemende gemeenten op basis van het verdeelmodel. De lagere bezetting vormt bij de gezamenlijke gemeenten in 2021 een voordeel in het participatiebudget van € 342.000. Er is namelijk geen terugbetalingsverplichting bij onderbezetting.

Taakstelling en realisatie per gemeente in 2021

Gemeente	Gem. realisatie 2021 bij AM match (se)	Taak-stelling (se)	Over- / onder-realisatie
Aalsmeer	24,3	25,5	-1,2
Amstelveen	63,6	64,7	-1,1
Haarlemmermeer	177,2	185,6	-8,4
Ouder-Amstel	6,8	6,8	0,0
Uithoorn	38,9	40,2	-1,3
Totaal	**310,8**	**322,8**	**-12,0**

Ontwikkeling Cedris werkladder / één derde binnen AM match, twee derde buiten AM match

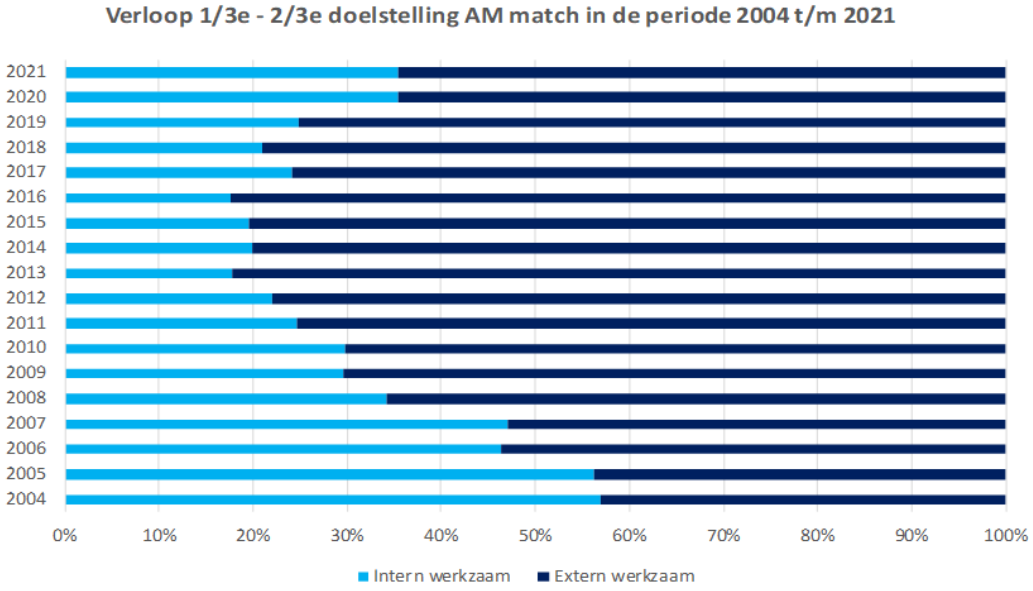
Eén van de doelstellingen van AM match van de afgelopen jaren was om een derde van de medewerkers binnen AM match en twee derde buiten AM match werkzaam te hebben in werken op locatie (groen en schoonmaak), detachering of begeleid werken. Sinds september 2008 is deze doelstelling gerealiseerd. Voor 2021 was het doel dit percentage stabiel te houden. De doelstelling was om 28,4% van de medewerkers binnen werkzaam te hebben en 71,6% buiten. Door de na-ijl effecten van de Corona pandemie is deze doelstelling niet gehaald. Zoals in het hoofdstuk “ontwikkelingen” is genoemd verloren in 2020 rond de 80 Wsw medewerkers hun detacheringsplek bij werkgevers. Hiervan hebben we een groot deel weer weten te herplaatsen, maar een deel ook nog niet. Daarnaast zien we ook dat de doelgroep steeds ‘zwaarder’ wordt, wat het direct plaatsen ook lastiger maakt. Voor de komende jaren is hierdoor een nieuwe uitdaging ontstaan om deze medewerkers weer te (her-)plaatsen bij werkgevers. De verwachting is dat het percentage ook op de lange termijn hoger zal blijven dan het eerdere percentage van 28,4%.
De laatste jaren zagen we al een lichte toename in het aantal terugplaatsingen. Dit was het gevolg van de stijgende gemiddelde leeftijd.
Voor de komende jaren moet rekening worden gehouden met een terugval in mogelijkheden en daarmee een geleidelijke toename van het aantal personen dat aangewezen is op intern werk. Naast deze trendmatige ontwikkeling zien we ook hier de rechtstreekse gevolgen van Corona (terugval in het aantal individuele en groepsdetacheringen). Medewerkers die niet meer terecht konden op hun externe werkplek werden ingezet op interne werksoorten om van daaruit te worden bemiddeld naar een nieuwe detacheringsplek. Desondanks kan met dit resultaat worden vastgesteld dat AM match hiermee nog steeds ook in 2021 een lager aantal intern werkzame personen heeft. Het landelijk gemiddelde in de branche in 2020 is ca. 41,8% intern geplaatst, (bron: Bedrijfsvergelijking SW-bedrijven 2020 Cedris).

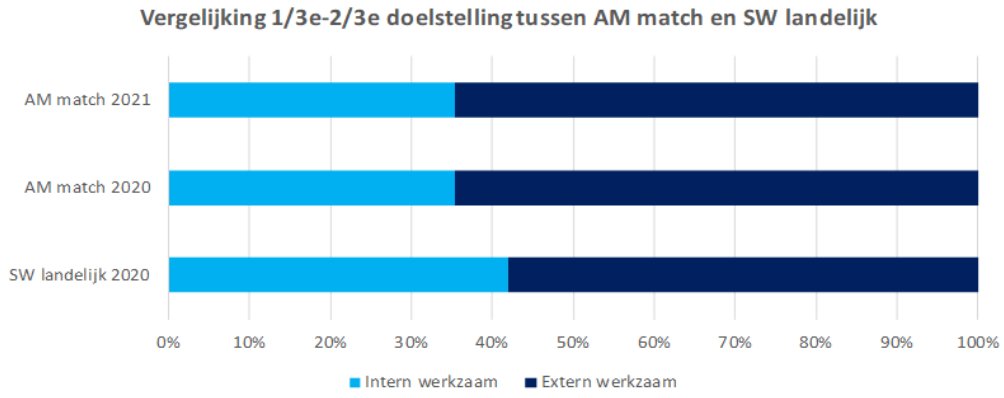
Plaatsingen in aantallen fte en percentage per 31-12-2021

	2021	
	aantal fte	**percentage**
Intern werkzaam	103,1	35,3%
Extern werkzaam	189,3	64,7%
Totaal	**292,4**	**100,0%**

In de volgende grafiek wordt het verloop in deze doelstelling vanaf 2004 weergegeven. In de daaropvolgende grafiek wordt de verdeling naar intern / extern werkzaam voor AM match weergegeven per eind 2021 en ter vergelijking de cijfers per eind 2020.

Ten opzichte van het landelijk beeld realiseert AM match meer plaatsingen extern (64% t.o.v. 58%).





Opleidingen en trainingen Wsw

In 2021 hebben zowel AM match als de medewerkers wederom veel geïnvesteerd in opleidingen en trainingen. Onderstaand een overzicht van de gevolgde opleidingen onderverdeeld in drie categorieën zoals hieronder vermeld.

Aantal opleidingen en trainingen gevolgd in 2021

Soort opleiding / training	Wsw / Pwet medewerker	leiding / staf
Veiligheid	9	38
Vakopleidingen	1	19
Persoonlijke ontwikkeling	0	0
Totaal opleidingen / trainingen	**10**	**57**

Sisa-verantwoording Wsw

De Sisa-verantwoording is vanaf 2016 niet meer verplicht. Om toch te voldoen aan de verantwoordingsplicht van en naar de gemeenten, is besloten de Sisa-systematiek inclusief controlewerkzaamheden in stand te houden voor de indicator C (gemiddelde bezetting op basis van 12 eindemaandgemiddelden). De Sisa-bijlage vindt u op pagina 42 van deze jaarverantwoording.

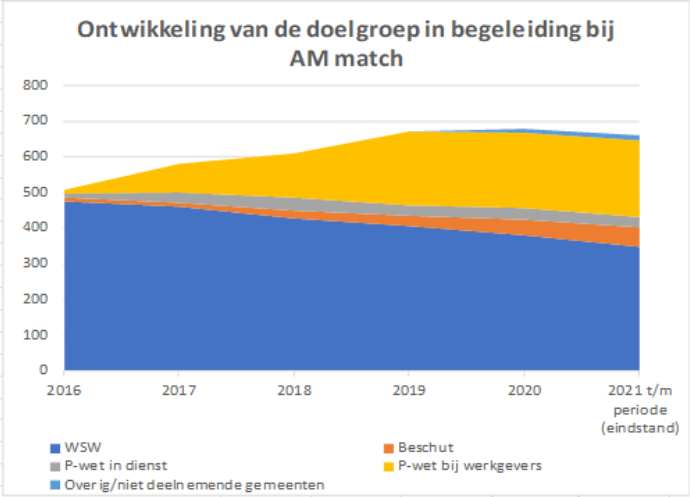
Uitvoering Participatiewet voor bijstandsgerechtigden met een loonwaarde tot 70%

Toekomst Participatiewet

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een veel grotere doelgroep dan in het verleden. De instroom in de Wsw is weliswaar afgesloten door de Participatiewet, het aantal mensen met een arbeidsbeperking is daardoor niet minder geworden. De berekeningen van het ministerie gaan ervanuit dat het aantal arbeidsbeperkten waarvoor de gemeente verantwoordelijk is de komende jaren verder toeneemt. Enerzijds door de bijstandsgerechtigden die voorheen in de Wsw terecht kwamen (zij melden zich nu bij de gemeente voor een bijstandsuitkering), anderzijds doordat de toestroom naar de Wajong is aangescherpt met inwoners zonder arbeidsvermogen. Iedereen die naar de Wajong instroomde (vooral uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs) doet voortaan via de gemeente een beroep op de Participatiewet.

De overheid hanteert hierbij de verwachting dat van alle 10 Wajongers er 1 geen arbeidsvermogen heeft en 9 wel.
Juist deze groep met een verlaagde loonwaarde valt onder de Participatiewet en daarmee onder de doelgroep van AM match.
In onderstaande tabel is de ontwikkeling van de afgelopen jaren zichtbaar gemaakt in het aantal mensen uit de diverse doelgroepen die door AM match worden begeleid. Uit deze tabel is af te lezen dat het aantal mensen dat door AM match wordt begeleid uit de participatie doelgroep harder is gegroeid dan de afname van de Wsw doelgroep. Het aantal is, vooral door de terugloop in het aantal Wsw medewerkers en de Corona pandemie, in 2021 iets gedaald.

Ontwikkeling in de verschillende doelgroepen periode 2016-2021



Aantal plaatsingen ondanks corona toch nog gegroeid

Vanaf 1 juli 2016 voert AM match de Participatiewet uit voor bijstandsgerechtigden met een loonwaarde tot 70%. Hiervoor is het programma Match je perspectief (MJP) ingericht. Dit instrument wordt naar behoefte van de kandidaat ingericht. Het traject bestaat uit een groepstraining of een (individuele) maatwerktoeleiding. In de training worden de aangemelde bijstandsgerechtigden in een periode van 6 weken geactiveerd, gemotiveerd en getraind voor een baan bij werkgevers. Vanaf de start van het traject wordt er naar werk gezocht voor de kandidaten, en ook na de periode van 6 weken van de training gaat AM match samen met de kandidaat door met matchen en op zoek naar een geschikte werkplek. Deze training start zodra er voldoende aanmeldingen zijn op één van de twee locaties van AM match. De maatwerktrajecten worden op individuele basis ingericht. In de hierna volgende tabellen worden de aantallen per gemeente weergegeven. Al tijdens de training gaan de matchers van AM match samen met de kandidaat op zoek naar een passende werkplek. Vanuit deze trainingen, worden door AM match voor deze doelgroep dienstverbanden gerealiseerd, bij voorkeur bij werkgevers, als dat niet lukt bij AM match. Indien een kandidaat een dienstverband krijgt bij AM match wordt deze in de meeste gevallen gedetacheerd bij werkgevers.

Ook ten aanzien van het aantal aanmeldingen trainingen heeft Corona zijn sporen achter gelaten. Als gevolg van de geldende maatregelen gedurende 2021 zijn er vanuit de gemeente-kant minder aanmeldingen geweest. Kandidaten werden door de casemanagers bij de gemeente niet fysiek gesproken, wat maakt dat het voorde doelgroep voor AM match te alloceren.

Per saldo zijn er in 2021 in de eerste drie kwartalen gemiddeld 15 kandidaten per kwartaal gestart met een MJP training. In het laatste kwartaal liepen de aanmeldingen meer op en zijn er per saldo 31 kandidaten vanuit de gemeenten gestart. Dit resulteerde in een totaal aantal van 77 gestarte kandidaten, tegenover een begroting van 156 kandidaten (-51%).
Daarnaast leidden de beperkte corona-maatregelen er ook toe dat de groepstrainingen gedurende een tijd niet hebben kunnen plaatsvinden.
Van het aantal kandidaten die een MJP-training hebben gevolgd, is ruim 55% (42) geplaatst bij op een reguliere werkplek.

Al eerder is ook gestart met de werkervaringsplaatsen (WEP). En WEP kan een onderdeel zijn van de match je perspectief (MJP) programma van de kandidaten waar dit passend is. In een WEP kan een uitgebreide diagnose worden gesteld van de mogelijkheden van de kandidaat, en kan soms ook als instrument voor ontwikkeling van de kandidaat worden ingezet. De WEP is een mooie aanvulling op het pallet van instrumenten om kandidaten duurzaam aan het werk te krijgen.

In de volgende tabel wordt het aantal kandidaten dat gestart is met het MJP programma per gemeente vermeld, met vergelijking van het aantal gestarte kandidaten in 2020. Daarnaast is het aantal plaatsingen per gemeente vermeld.

Aantal deelnemers MJP programma

Gemeente	Aantal gestart in 2020	Aantal gestart in 2021	Toename	Gerealiseerde plaatsingen in 2021 vanuit MJP
Aalsmeer	7	2	-5	1
Amstelveen	22	9	-13	6
Haarlemmermeer	77	49	-28	29
Ouder-Amstel	14	6	-8	4
Uithoorn	9	11	2	2
Totaal	129	77	-52	42



40% minder aanmeldingen voor Match je perspectief.

Jobcoaching

Eind 2021 hadden 245 bijstandsgerechtigden betaald werk met begeleiding van een jobcoach bij of vanuit AM match of waren in her-bemiddelingstraject (23). Het aantal jobcoach kandidaten is ondanks de gevolgen van corona in 2021 – en de lagere aantal aanmeldingen vanuit gemeenten- stabiel gebleven (245).
Belangrijk is te constateren dan AM match in staat is geweest om 64% van kandidaten die hun baan hebben verloren in 2021 weer heeft kunnen herplaatsen. Het aantal kandidaten van de deelnemende gemeenten dat hun baan heeft verloren was 42, hiervan zijn 27 P-Wet kandidaten herplaatst bij een andere werkgever.

Aantal afgesloten herplaatsingen per gemeente 2021

Gemeente	Aantal herbemiddeling afgesloten	Waarvan aantal herplaatsingen
Aalsmeer	1	1
Amstelveen	8	4
Haarlemmermeer	23	14
Ouder-Amstel	5	4
Uithoorn	5	4
Totaal	42	27

Voor deze doelgroep met een verlaagde loonwaarde is jobcoaching cruciaal bij het krijgen en behouden van werk. Zonder jobcoaching zullen veel van deze mensen hun werk uiteindelijk weer verliezen door allerlei, vaak persoonlijke, oorzaken. Daarnaast is het voor deze groep erg moeilijk om zelfstandig opnieuw betaald werk te vinden. Dit wordt ook bevestigd door verschillende onderzoeken. De meerwaarde van jobcoaching voor werknemers reikt vaak verder dan het hebben en behouden van werk. Het geeft hen ook meer zelfvertrouwen en een grotere zelfstandigheid. Het hebben en houden van een baan leidt uiteindelijk tot een verbetering van de kwaliteit van hun leven in brede zin.

In onderstaande tabel worden de jobcoach kandidaten weergegeven per gemeente.

Aantal participatiedoelgroep kandidaten dat jobcoaching krijgt vanuit AM match (incl. her-bemiddeling), (personen eindstand 2021)

Gemeente	In dienst bij AM match	In dienst bij werkgever	In her-bemiddeling	Totaal aantal
Aalsmeer	3,0	5,0	2,0	10,0
Amstelveen	7,0	39,0	7,0	53,0
Haarlemmermeer	16,0	114,0	11,0	141,0
Ouder-Amstel	2,0	16,0	2,0	20,0
Uithoorn	1,0	19,0	1,0	21,0
Eindtotaal	**29,0**	**193,0**	**23,0**	**245,0**

In 2021 werd de jobcoaching beëindigd van 59 kandidaten, waarvan in 28 cases als gevolg van een gestegen loonwaarde naar 100% of om een andere reden waardoor er geen ondersteuning meer nodig was. In overige 31 gevallen betreft het beëindiging van het dienstverband vanwege uiteenlopende persoonlijke oorzaken.
In onderstaande tabel wordt een overzicht hiervan gegeven.

Reden uitstroom uit jobcoaching	Aantal
011 100% loonwaarde	10
012 Geen ondersteuning meer nodig	18
010 Ziek uit dienst	5
013 Gestopt op eigen verzoek	10
014 Niet werkfit	8
015 Ondergrens/dagbesteding	2
016 Verhuizing buiten onze gemeente	4
017 Over naar andere plek binnen AM	2
Totaal	**59**

Meer dan 90% van de P-wetters is aan de slag bij reguliere bedrijven.



Beschutte werkplekken

Het aantal plaatsingen op beschutte werkplekken is toegenomen met 8 (18%) personen ten opzichte van 2020. Op 31 december 2021 telden we 53 beschutte werkplekken, dit aantal beslaat 43,3 “standaard beschut eenheden” van 31 uur (dit is de eenheid waarin het ministerie van szw de beschutwerkplekken uitdrukt). Medio 2019 is er, in samenspraak met de deelnemende gemeenten, een actieplan opgesteld om het aantal aanmeldingen voor een beschutte werkplek te doen toenemen. Dat actieplan beschrijft onder andere een intensievere samenwerking met de PSO- en VSO-scholen en zorginstellingen in de regio.
Daarnaast is AM match ook afhankelijk van de te ontvangen beschikkingen vanuit gemeenten. In samenspraak met de gemeenten is afgesproken dat AM match nu deze beschikkingen ook zelf, namens de gemeenten, mag aanvragen. Wij verwachten dat dit een positief effect zal hebben op het proces.

De deelnemende gemeenten ontvangen in 2022 in totaal subsidie voor 92 werkplekken (op basis van 31 uur.) Met de ingezette acties hopen we dat we de (groeiende) taakstelling van de gemeenten in de komende jaren zullen bereiken. Er is in ieder geval nog voldoende ruimte om te groeien.

Aantal beschut werkplekken (eindstand 2021)

Gemeente	Beschut in dienst bij AM match	Beschut in dienst bij werkgever	Totaal
Aalsmeer	5,0	0,0	5,0
Amstelveen	9,0	0,0	9,0
Haarlemmermeer	24,0	4,0	28,0
Ouder-Amstel	1,0	0,0	1,0
Uithoorn	8,0	2,0	10,0
Eindtotaal	**47,0**	**6,0**	**53,0**

Financiële realisatie

Voor financiële informatie en verschillen tussen programmabegroting en realisatie wordt verwezen naar het overzicht van baten en lasten in de volgende hoofdstukken. Onderstaand is het overzicht algemene dekkingsmiddelen weergegeven.

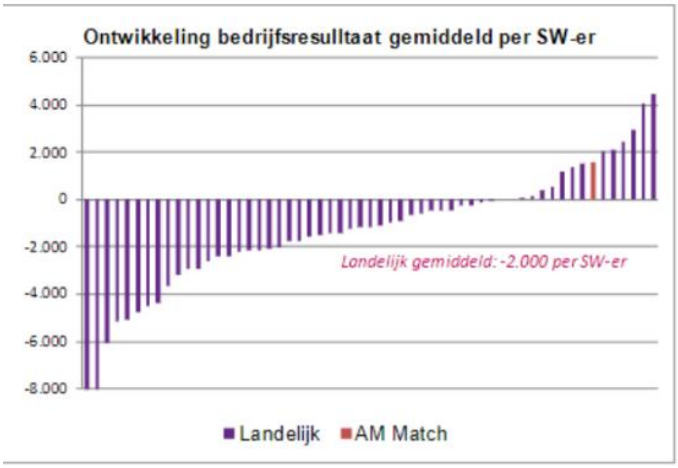
Algemene dekkingsmiddelen

	Rekening 2021	Begroting 2021 na wijziging	Primaire begroting 2021	Rekening 2020
Dividend (resultaat AM Werk Reintegratie BV)	2.000	0	0	1.000
Saldo financieringsfunctie	2.000	2.000	2.000	2.000
Positief exploitatieresultaat (terugbetaling gemeenten)	170.000	-631.000	-40.000	541.000

Ondanks de gevolgen van Corona op de bedrijfsvoering van AM match heeft AM match in 2021 een exploitatieoverschot van € 170.000 gerealiseerd, terwijl er een tekort was begroot van € 631.000.
Dit resultaat is mede te danken aan enerzijds de verhoogde rijksbijdrage in verband met loonkostenontwikkeling Wsw, die hoger is uitgevallen dan begroot. Daarnaast is er strak gestuurd op de kosten. En tenslotte is er vanuit het Rijk een eenmalige compensatie uitgekeerd voor de gevolgen van de Coronapandemie.

Realisatie AM match in 2020 aanzienlijk beter dan landelijk beeld

Uit de Cedris benchmark van Cedris over 2020 bleek is dat het gemiddelde tekort in de branche (ca. 90 bedrijven) in 2020 € 2.000 per SW'er was. In onderstaande figuur is de spreiding van het bedrijfsresultaat over de verschillende bedrijven weergegeven.
Hieruit blijkt dat een beperkt aantal sociale werkbedrijven in 2020 nog een positief bedrijfsresultaat laat zien. AM match is daar één van! Met een overschot van € 1.611 per SW'er behoort AM match tot de top 10 van de financieel best presterende bedrijven in Nederland.
Daarnaast blijkt uit dezelfde branchevergelijking dat het aantal plaatsingen van Participatiewet-kandidaten bij bedrijven aanzienlijk hoger is dan gemiddeld (64% t.o.v. 58%). Deze resultaten zijn voor belangrijk deel te danken aan het besluit van de deelnemende gemeenten in 2015 de P-Wet doelgroep aan AM match toe te wijzen.



Bedrijfsresultaat	AM Match	2020
		in dzd-en €
Bedrijfsresultaat		541
Germeentelijke bijdrage		0
Bedrijfsresyultaat excl bijdrage		**541**
Aantal SW-ers in SE's		336
Bedrijfsres. excl bijdrage per SW-er		**1.611**

Paragrafen

Weerstandsvermogen

Omtrent het weerstandsvermogen is in 2016 nieuw beleid vastgesteld. Vanaf de invoering van AM match wordt het weerstandsvermogen vastgesteld door het bestuur op basis van een risicoanalyse die door de directie van AM match wordt opgesteld en tweejaarlijks wordt herzien op basis van de laatst bekende risico's. Deze risico's worden gekapitaliseerd. Het bedrag uit deze risico-inventarisatie wordt als algemene reserve aangehouden. Voor 2016 en 2017 is deze analyse gemaakt in samenwerking met de accountant (KPMG.) Het bedrag, dat is vastgesteld in de bestuursvergadering van 1 juli 2016, komt uit op € 2.466.000. Eind 2021 is voor 2022 en 2023 deze analyse bijgesteld op basis van de nieuwste inzichten ten aanzien van de risico's. Het bestuur heeft in 2021 besloten de algemene reserve voor 2022 en 2023 op hetzelfde niveau te handhaven.

De algemene reserve dient ter dekking van risico's in de bedrijfsvoering waarvoor geen voorzieningen mogen worden gevormd. Dat wil zeggen, risico's waarvan geen uitspraken kunnen worden gedaan ten aanzien van de omvang van het risico en het verschijnen van het risico. Het betreffen hier dus onverwachte fluctuaties in de bedrijfsvoering, zoals onverwacht hogere kosten of onverwacht lagere bedrijfsopbrengsten. De algemene reserve dient ter dekking van de gevolgen hiervan voor de korte termijn, dat wil zeggen, de termijn die nodig is tussen het ontstaan van het tekort en de periode die nodig is om de oorzaak weg te nemen, dan wel de periode die nodig is om van de gemeenten een hogere gemeentelijke bijdrage te ontvangen. Voor de aard en de omvang van de risico's wordt verwezen naar de risicoparagraaf (verderop in dit hoofdstuk.)

Risicoanalyse

De grootste risicofactoren worden in het algemeen gevormd door de commerciële activiteiten binnen AM match en de ontwikkelingen in de rijksbijdrage (correctie voor loonontwikkeling en bezuinigingen, onvoorspelbaarheid landelijke ontwikkelingen etc.). De opbrengst kan door onverwachte mutaties in het klantenbestand of opdrachten en/of gewijzigde ordergrootte vrij sterk toe- of afnemen. Als klanten failliet gaan, vormen de daarvoor speciaal aangekochte machines en gereedschappen naast het omzetverlies ook een financieel risico. Daarnaast zijn er verschillende risico's voor gebeurtenissen die kunnen leiden tot onverwachte tegenvallers in de exploitatie. Deze risico's zijn in een risico-inventarisatie opgenomen. De belangrijkste risico's in omvang zijn hieronder opgenomen.

Rijksbijdrage

De rijksbijdrage voor AM match kan onverwacht worden beïnvloed door o.a. ontwikkelingen in het landelijk aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen of bezuinigingen vanuit het Ministerie van SZW. Het jaar 2020 was bijvoorbeeld het laatste jaar waarin sprake was van een aanzienlijke negatieve ontwikkeling in de rijksbijdrage voor de Wsw in het kader van de invoering van de Participatiewet.

Door de transitie naar de werkorganisatie AM match in 2016, waarbij kosten werden bespaard, en door het toekennen van de nieuwe doelgroep (bijstandsgerechtigden met een loonwaarde tot 70%) aan AM match, kon vanaf 2017 de terugloop in subsidie (grotendeels) worden gecompenseerd met de extra dekking van de overheadkosten.
De te verwachten algemene daling van de Wsw populatie blijft met 4 tot 6% per jaar teruglopen. Deze twee factoren veroorzaken de tekorten in de Wsw-exploitatie. De uitvoering van de Participatiedoelgroep compenseert voor AM match deze verliezen grotendeels. Door deze ontwikkeling en het aanwezig zijn van voldoende eigen vermogen en het feit dat gemeenten via de gemeenschappelijke regeling (GR) garant staan voor de exploitatie van AM match, is deze jaarrekening op basis van continuïteitsgrondslagen opgesteld.

Corona pandemie

Zoals voor velen was de pandemie een volledig onverwacht risico. Wie had begin 2020 kunnen bedenken dat een dergelijke pandemie de wereld zou beheersen? En ook zo dat dit verder doorwerkt in het volgende ja(a)r(en). Inmiddels lijkt de markt aardig hersteld te zijn en zijn op het momenten de maatregelen zo goed als opgeheven. Echter, we dienen waakzaam te blijven dat dit op onverwachte momenten weer kan omslaan in een onoverzichtelijk risico, zoals dat ook begin 2021 is gebeurd. In ieder geval heeft AM match nog voldoende reserve om de risico's op de korte termijn op te vangen.

AVG

In 2018 is in het kader van Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die 25 mei 2018 van kracht is geworden, in samenwerking met een extern bureau een scan uitgevoerd op processen om de risico's van datalekken en gevolgen van de AVG in kaart te brengen. In 2019 is er een audit uitgevoerd volgens BS10012 norm. Uit deze audit blijkt dat AM match voldoet aan de norm op alle onderdelen.

In 2021 is er onderhoud gepleegd aan het beheersysteem, maar zijn er geen grote wijzigingen aangebracht. AVG, datalekken en cyber criminaliteit zijn onvoorzienbare risico's, waar AM match veel aandacht aan besteed ter voorkomen van deze risico's, en in de vorm van een cyber criminaliteit verzekering (zie verderop) ter dekking van deze risico's.

Verzekeringen

Alle activa zijn verzekerd tegen brand- en inbraakschade op basis van vervangingswaarde. Nieuwe motorvoertuigen zijn allrisk verzekerd. Vanaf 5 jaar oud zijn de motorvoertuigen WA-verzekerd. Een bedrijfsschadeverzekering is afgesloten evenals een aansprakelijkheidsverzekering bedrijven, respectievelijk tegen gevolgschade en bedrijfsaansprakelijkheid, waaronder een beperkte productaansprakelijkheid. Daarnaast heeft AM match een cybercrime verzekering afgesloten en een schadeverzekering voor werknemers (motorvoertuigen) en een ongevallenverzekering.

De belangrijkste verzekerde waarden per ultimo 2021 zijn:	*Bedragen x € 1.000*
Brandverzekering:	
Bedrijfsuitrusting/inventaris	1.636
Goederen	100
Bedrijfsschade	1.200
Extra kosten	953
Premier risque op extra kosten	250
Aansprakelijkheid voor bedrijven:	5.000
Maximaal 1 miljoen per jaar	
Bestuurdersaansprakelijkheid:	
Per aanspraak/per jaar	1.000
Cyberverzekering:	
Per evenement en per verzekeringsjaar	1.000
Collectieve ongevallenverzekering voor bedrijven:	
Diverse bedragen afhankelijk van het letsel	
Wagenpark:	
WA + inzittenden + WA chauffeur voor auto's ouder dan 5 jaar	
WA + casco + inzittenden + WA chauffeur voor auto's van 5 jaar en jonger	
Rechtsbijstand voor motorrijtuigen	
Landmateriaal:	
Schadeverzekering voor werknemers (motorrijtuigen):	
Per gebeurtenis (met maximum 3 miljoen)	1.000

Gebeurtenissen na balansdatum AM match

Na-ijl effecten Corona

Van de medewerkers die als gevolg van de Corona-omstandigheden een beëindiging hebben gehad van het contract en derhalve op de interne afdelingen van AM match zijn komen te zitten, wordt verwacht dat zij weer begeleid kunnen worden naar een externe werkplek.
Begin 2022 wordt een analyse uitgevoerd om vast te stellen in hoeverre deze groep weer naar vermogen, op een externe werkplek bij een reguliere werkgever geplaatst kan worden. Eerste inzichten zijn dat een deel van de groep te kwetsbaar blijkt te zijn om die vervolgstap naar een reguliere werkgever te maken. Afhankelijk van de mate waarin deze groep volledig en/of grotendeels terug kan naar een reguliere werkplek, zou mogelijk invloed kunnen hebben op onze interne afdelingen en de te realiseren detacheringsopbrengsten.

Eigen risicodrager WGA en ZW

Tot en met 2021 heeft AM match het WGA-risico en ZW-risico ondergebracht in het publieke stelsel. Het UWV is hierdoor verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie.
Met ingang van 01 januari 2022 wordt AM match eigen risico- drager voor de ziektewet en de WGA voor ambtenaren.
Door actief gebruik te maken van de co-financieringsmogelijkheden van de verzekeraar en kennis en ervaring van Robidus, verwacht AM match dat de kosten in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid verlaagd kunnen worden.

Project dienstverlening en samenwerking

Met ingang van maart 2022 wordt een projectleider aangesteld om de onderlinge dienstverlening tussen AM match en de deelnemende gemeenten verder te optimaliseren. Afhankelijk van de uitkomsten van de opdracht, zou dit mogelijke effecten kunnen hebben op de (vorm) van dienstverlening van AM match.

De oorlog van Oekraïne

Wat de impact op Nederland en specifiek op gemeenten zal zijn, is op dit moment nog niet te overzien, maar het is zeker dat de oorlog in Oekraïne ook het sociaal domein zal raken. Denk bijvoorbeeld aan de opvang van Oekraïense vluchtelingen en wellicht ook op termijn de begeleiding naar werk voor een zelfstandig inkomen. Voor dit laatste kan AM match een rol spelen in het begeleiden van deze doelgroep richting werk.

Kengetallen BBV

In het kader van de BBV artikel 11, 2e lid dienen in de jaarrekening kengetallen te worden vermeld. Onderstaand de gevraagde kengetallen. Voor een toelichting over de wijze van vaststelling van deze kengetallen wordt verwezen naar bijlage in de BBV.

Kengetallen BBV			
	Verloop van de kengetallen		
	Rekening 2021	Begroting 2021	Rekening 2020
Netto schuldquote	-15	-12	-21
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-15	-12	-21
Solvabiliteitsratio	60	62	68
Structurele exploitatieruimte	1	0	-2
Grondexploitatie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Onderhoud kapitaalgoederen

Alle panden die AM match gebruikt worden gehuurd, er zijn daardoor geen grote onderhoudsrisico's.

Verbonden partijen

Overzicht verbonden partijen

	% deelneming	Waardering	Resultaat
AM Werk Reïntegratie BV	100%	€ 18.000	€ 1.000

AM Werk Reïntegratie is een 100% dochter van AM match. De aandelen AM Werk Reïntegratie BV zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. AM Werk Reïntegratie BV gebruikt de handelsnaam AM perspectief. In deze BV worden alle dienstverbanden in het kader van de Participatiedoelgroep aangegaan. AM Werk Reïntegratie BV maakt het mogelijk medewerkers uit de participatiewet in dienst te nemen en (indirect) te detacheren bij werkgevers. Hiermee ontstaan er extra mogelijkheden om mensen uit de participatiedoelgroep te plaatsen. Deze BV vormt geen bijzondere risico voor AM match.

Financiering

Op 1 juli 2016 heeft het bestuur van AM match het treasury-statuut vastgesteld.

Risicoprofiel

AM match heeft m.b.t. de treasury-activiteiten een beperkt risicoprofiel. Er wordt een prudent beleid gevoerd ten aanzien van de treasury-functie. De treasury-functie dient alleen de publieke taak. Voor zover sprake is van uitstaande gelden, wordt dit voornamelijk gedaan via de schatkist, en voor een klein gedeelte via een bank met tenminste een AA rating. Uitzettingen worden alleen gedaan door middel van kasgeld, rekening-courant verhoudingen, spaarrekening en deposito's. Op de balansdatum is geen sprake van risico's met betrekking tot koersen en/of valuta. Er wordt geen gebruik gemaakt van derivaten. Er zijn geen garanties verstrekt. Vanaf december 2013 valt AM match onder het schatkistbankieren.

Dit betekent dat AM match vanaf december 2013 de liquide middelen bij de schatkist moet plaatsen.

AM match bleef in 2021 binnen de voor haar geldende vrijstelling van gemiddeld € 250.000 per kwartaal, tot 1 juli 2021. En vanaf 1 juli 2021 is het gemiddeld 1 miljoen per kwartaal aan tegoeden buiten de schatkist.

Realisatie geplande treasury-activiteiten

In 2021 waren er geen geldleningen gepland. Er zijn ook geen vaste geldleningen opgenomen. De laatste vaste geldlening is in 2017 geheel afgelost.

Renterisiconorm

Het renterisico blijft de komende 5 jaar ruim binnen de normen die worden gesteld door de wet FIDO (20% met een minimum van € 2.500.000.)

Kasgeldlimiet

In onderstaande tabel wordt de berekening weergegeven van de kasgeldlimiet over 2021. De limiet is in 2021 niet overschreden.

Omvang begroting na wijziging bw 2021-1	€ 15.771.000
Kasgeldlimiet in procenten van de grondslag (wettelijk)	8,2%
Kasgeldlimiet in bedrag	€ 1.293.000

Notitie rente

In de jaarrekening is alleen de werkelijk betaalde rente vermeld. Er wordt in de jaarrekening en begroting geen rente over reserves of activa berekend.

Bedrijfsvoering

Personeel

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de dienstverbanden bij AM match naar de verschillende soorten dienstverband.

Dienstverbanden AM match

	Aantal personen per 31-12-2021	Aantal fte per 31-12-2021	Gemiddelde bezetting fte 2021
In dienst bij AM match/ AM Werk Reintegratie			
Wsw-dienstverbanden	288	241,7	251,4
Ambtenaren leiding en staf	43	39,1	38,2
Beschut	47	33,4	31,1
P- wet <70% loonwaarde	29	22,1	24,0
P- wet >70% loonwaarde	2	1,9	2,0
Overige dienstverbanden	1	0,4	0,2
Totaal dienstverbanden	**410**	**338,6**	**346,9**
Niet in dienst bij AM match			
Wsw begeleid werken	60	50,7	53,3
Beschut begeleid werken	6	3,9	3,5
Jobcoaching bij werkgever P wet<70% loonwaarde (incl. herbemiddeling)	216		
Overige in begeleiding	14	nb	nb

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van werknemers in de verschillende werknemersgroepen bij AM match wijkt sterk af door de aard van de betreffende groep medewerkers. Daarom wordt het verzuim per groep medewerkers apart geregistreerd. In onderstaande tabel wordt het verzuim in beeld gebracht volgens de methode van het Wsw Arbo convenant.
Tevens wordt de benchmark van de landelijke SW-bedrijven vermeld. De meetmethode volgens Wsw Arbo convenant wijkt enigszins af van de methode die AM match voor intern gebruik hanteert, maar is hier gebruikt voor de vergelijkbaarheid met andere SW-bedrijven.
Het verzuim binnen de SW-branche is hoog ten opzichte van het landelijk gemiddelde bij reguliere bedrijven. Dit wordt veroorzaakt door de doelgroep die bij SW-bedrijven werkt.
AM match wil het verzuim verder omlaag brengen. In 2021 is er veel aandacht geweest voor het terugdringen van verzuim. In 2019 is AM match van Arbodienst verwisseld. Gelijktijdig is AM match overgegaan naar het zgn. eigen regiemodel. Deze wijzigingen zorgden ook in 2021 nog voor enige naweeën.

Met de komst van een casemanager verzuim in de loop van 2021, wordt de nodige ondersteuning en inzet gepleegd op het terugdringen van het verzuim.
Al met als is het gemiddelde verzuim van de Wsw doelgroep met 18,8% circa 1,5% lager dan vorig jaar.

Verzuim volgens de meetmethode van de benchmark Wsw Arbo convenant

	2018	2019	2020	2021
Wsw	14,9	16,8	17,3	18,8
Ambtenaren	5,9	4,7	6,1	11,2
P-Wet	NB	7,5	11,4	14,5
gewogen gemiddelde	**14,1**	**14,4**	**15,4**	**17,3**

Financieel beheer

Maandelijks wordt het managementteam geïnformeerd over de stand van zaken binnen AM match op sociaal en financieel gebied als geheel en per bedrijfsonderdeel. Hierbij wordt een maandrapportage met Key Performance Indicators, sociale kengetallen en financiële gegevens vóór de 15e van de maand volgend op de maand waarop de gegevens betrekking hebben, gerapporteerd. Per kwartaal wordt een uitgebreidere versie van het maandverslag opgesteld, hierin zijn vooral als extra meer sociale kengetallen opgenomen. Het bestuur van AM match en de deelnemende gemeenten worden geïnformeerd over de stand van zaken door middel van een kwartaalrapportage met sociale en financiële kengetallen. De financiële kengetallen zijn vooral toegespitst op een totaaloverzicht van AM match en de sociale kengetallen, vooral op de informatie per gemeente.

Automatisering

In 2016 is een integraal bedrijfsinformatiesysteem in gebruik genomen waarin alle bedrijfsprocessen worden ondersteund. Deze applicatie draait volledig in de Cloud, op een server van de leverancier. Bij AM match wordt volledig papierloos gewerkt. In dit pakket worden de volgende processen ondersteund:

- Detachering
- Relatiebeheer
- Reïntegratie
- Projecten
- Productie
- HRM
- Financieel
- Salarissen
- Urenverantwoording
- Documentmanagement
- Procesmanagement (workflows)

Naast dit systeem wordt gebruik gemaakt van kantoorautomatisering via Office 365 volledig in de Cloud, en worden de werkstations (laptops) en eindgebruikers beheerd / ondersteund op afstand door de ICT-leverancier.

Ook de overige software die in gebruik is draait volledig in de Cloud. Hierdoor heeft AM match geen eigen servers meer in beheer en daardoor ook geen eigen ICT meer.

In 2021 is AM match overgegaan naar een nieuwe ICT- ondersteuner. Het applicatiebeheer en eerstelijns ICT-beheer wordt uitgevoerd door een viertal medewerkers van het team bedrijfsburo die ook vraagbaak zijn voor de organisatie. Naast dit systeem zijn aparte applicaties in gebruik voor:

- Diagnose en assessment (Dariuz)
- Loonwaardemetingen (CompetenSYS)

Ook deze systemen zijn cloudapplicaties. De organisatie werkt volledig digitaal ten aanzien van processen en documenten. Zo worden alle facturen elektronisch verzonden en ontvangen, en wordt de post bij binnenkomst digitaal opgeslagen en verwerkt via workflows. Uitgaande post is geminimaliseerd, echter, gezien de aard van onze medewerkers is verdere digitale afhandeling van de uitgaande post op dit moment niet mogelijk.