MEMO

Aan : Algemeen Bestuur, colleges en raden van de deelnemende gemeenten
Van : directie
Datum : januari 2021
Betreft : Algemeen en Financieel Kader 2022 en volgende jaren

---

Inleiding

Per 1-1-2015 is de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) gewijzigd. Deze wijziging heeft onder meer betrekking op de planning en control cyclus.

Het betreft de volgende wijzigingen:

- het Dagelijks Bestuur van EMCO-groep dient de algemene en financiële kaders voor 15 april voorafgaande aan het jaar waarvoor de begroting dient, aan te bieden aan de raden van de deelnemende gemeenten, zodat deze informatie beschikbaar is tijdens de behandeling van de voorjaarsnota;
- de voorlopige jaarrekening moet voor 15 april volgend op het jaar waarvoor deze geldt, worden aangeboden aan de raden.

De bovengenoemde wijzigingen beogen de invloed van de raden op de begrotingen en jaarrekeningen te versterken. Middels deze brief, waarin wij de algemene en financiële kaders voor het komende jaar aanbieden, geeft EMCO-groep gehoor aan voornoemde wetswijziging en aan de Gemeenschappelijke Regeling EMCO-groep, die hiervoor de termijn van 1 februari stelt.

Deze kaders bevatten, conform de gewijzigde Wgr, een indicatie van de gemeentelijke bijdragen aan EMCO-groep en de beleidsvoornemens voor het volgende begrotingsjaar.

Beleidsvoornemens

<u>Landelijk beleid</u>

In 2019 zijn de resultaten van de invoering van de Participatiewet geëvalueerd door het Sociaal Cultureel Planbureau. Deze resultaten zijn op zijn minst gezegd teleurstellend. Van de doelgroep die voorheen in de SW terecht kwam, blijkt een aanzienlijk deel niet terecht te zijn gekomen bij reguliere werkgevers. Jongeren komen dat wel, maar veelal in kleine en tijdelijke banen. Vanuit de bijstand is er nauwelijks meer uitstroom naar reguliere banen dan voorheen. En dat in een periode van economische hoogconjunctuur. Werkgevers geven in een ander rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) weliswaar aan mee te willen denken hoe arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, maar slechts 18% van de werkgevers doet dat daadwerkelijk. In een vervolgonderzoek van het SCP eind 2020 naar de

gevolgen van de decentralisaties is een conclusie dat de kansen op werk en deelname aan de samenleving voor mensen met een arbeidshandicap nauwelijks verbeterd zijn. En een onderzoeksrapport van Capeladvies in opdracht van Cedris laat zien dat er vanaf eind 2012 tot eind 2019 geen 53.000 (officiële cijfers), maar slechts 12.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gerealiseerd.

Het pleidooi van vakbonden en werkgevers om de infrastructuur van de Sociale Werkbedrijven te herwaarderen vindt steeds meer politieke steun. Het CDA en de SP hebben dit inmiddels opgenomen in hun verkiezingsprogramma's. De PvdA spreekt van een fout die gemaakt is in 2015 om de Wsw te sluiten.

En toen kwam er in 2020 ook nog Corona. Naast de grote gevolgen voor de medewerkers, die zeker tot de risico-doelgroep gerekend kunnen worden en de angst die daarmee gepaard gaat, had het ook consequenties voor het bedrijf. Aanpassingen in de panden, de schaftketen en het vervoer (1,5 meter, mondkapjes, hygiëne, beperken van bewegingen) vroeg om grote flexibiliteit. Daarnaast werd duidelijk dat een deel van de opdrachtgevers minder werk te besteden had en het er economisch niet goed meer uitziet.

Juist in deze bizarre en angstige tijd blijkt EMCO-groep zijn meerwaarde te bewijzen. Het bedrijf bleef open en biedt daarmee de kwetsbare medewerkers een veilige, gestructureerde en verantwoorde werkomgeving. In tijden van lockdown en sluiting van scholen heel erg belangrijk. Daardoor konden we ook de productie en dienstverlening die van ons gevraagd werd overeind houden, wat het vertrouwen in ons bedrijf door opdrachtgevers en samenwerkingspartners versterkte.

De goede samenwerking met Menso onder de vlag van AT7, de naam van ons bedrijfsverzamelgebouw, zorgde ervoor dat we snel, flexibel en daadkrachtig konden reageren op alle nieuwe ontwikkelingen. Werkzoekenden, die (nog) geen plek kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt of hun plek verliezen als gevolg van de Corona-crisis kunnen in toenemende mate middels arbeidscontracten en trajecten binnen EMCO-groep werkfit worden, verder ontwikkeld en voorbereid worden op de banen die weer beschikbaar komen. Gezamenlijke projecten en banenplannen worden steeds meer gemeengoed.

<u>Regionaal beleid: van SW-bedrijf naar een Sociaal Werkbedrijf met partners in AT7</u>

Begin juni 2016 gingen de gemeenteraden van gemeenten Emmen, Borger-Odoorn en Coevorden akkoord met het voorstel om de afdeling Leren & Werken van gemeente Emmen te gaan verzelfstandigen in een overheids-NV, waarvan gemeente Emmen 100% aandeelhouder is. Deze NV dient met EMCO-groep te gaan samenwerken 'als ware het één organisatie'. Tegelijkertijd draaiden de drie gemeenteraden het opheffingsbesluit van de GR EMCO-groep uit 2009 terug. In het bestuur van EMCO-groep werd vervolgens in september 2016 de koers van EMCO-groep bepaald:

EMCO-groep gaat reorganiseren in relatie tot de vorming van het Emmens Werkbedrijf, de bestuurlijke samenwerking tussen de GR EMCO-groep en Menso wordt als aandachtspunt meegenomen in de plannen en minimaal jaarlijks wordt de samenwerking geëvalueerd op de meerwaarde die dit voor beide partijen oplevert. Voorwaarde vanuit het bestuur van EMCO-groep is dat de voorgenomen samenwerking met Menso niet mag leiden tot hogere kosten of lagere opbrengsten voor EMCO-groep.

Een reorganisatie binnen EMCO-groep werd in oktober 2016 ingezet en in juli 2017 afgerond (de groenafdelingen werden samengevoegd, de tuinbouwafdeling werd gesloten en de medewerkers herplaatst). Vlak voor de kerstdagen 2017 verhuisde Menso naar het gebouw van EMCO-groep.

In het najaar 2017 werd tussen EMCO-groep en Menso afgesproken voor 2018 het bestaande TDC-contract te vervangen door nieuwe contracten:

- huur deel van het gebouw EMCO-groep en ondersteuning vanuit organisatie EMCO-groep;
- detachering TDC medewerkers EMCO-groep naar Menso (TDC is onderdeel van Menso geworden);
- het aanbieden van ontwikkelplekken, praktijkassessments en praktijkopleidingen voor werkzoekenden van Menso.

Eind 2018 werd de entree van het gebouw ingrijpend verbouwd, waardoor het gebouw bij binnenkomst voor medewerkers en bezoekers een moderne, open en welkome uitstraling kreeg. Tijdens een grootse heropening begin april 2019 werd het EMCO-gebouw omgedoopt naar een bedrijfsverzamelgebouw met de naam “AT7 Samen werkt”. Verschillende partners (EMCO-groep, Menso, UWV, Renn4 en Thrianthaschool) werken op locatie samen om de participatiewet zo efficiënt en effectief mogelijk uit te voeren: één voordeur voor de werkzoekenden met verschillende achterdeuren.

De gesprekken die op verzoek van gemeente Emmen in 2019 gestart zijn met Stichting Buurtsupport hebben in 2020 helaas niet geleid tot integratie in het Emmens Werkbedrijf. De financiële situatie van de stichting bleek eind 2019 dusdanig slecht, dat een faillissement onafwendbaar en niet tegen te houden was. De negatieve gevolgen van dit faillissement voor de deelnemers binnen Stichting Buurtsupport werden door de goede samenwerking tussen de EMCO-groep en Menso-NV - voor zover het mogelijk was met alle Coronamaatregelen - zoveel mogelijk voorkomen. Een deel van de werknemers werd door EMCO-groep overgenomen, deelnemers werden door Menso begeleid en zo mogelijk geplaatst.

Afgelopen jaar werd ook gebruikt om opnieuw verbouwingen in het gebouw te realiseren. Enerzijds om het gebouw verder Corona proof te maken (betere ventilatie, betere communicatie), anderzijds om de gebouwen aan te passen aan de eisen van de huidige tijd: toiletten zijn nu overal vernieuwd of verbeterd en de 30-jaar oude kantine en keuken binnen AT7 zijn verbouwd naar een modern bedrijfsrestaurant en een grootkeuken waar werkzoekenden nog beter geschoold en getraind kunnen worden.

<u>Nieuw Beschut Werk</u>

Eind 2016 werd een wet aangenomen die gemeenten verplicht om werkzoekenden met een beperking en een grote begeleidingsbehoefte een Beschut Werkenbaan aan te bieden. Gemeenten Coevorden, Borger-Odoorn en Emmen besloten vervolgens om dit Nieuwe Beschut Werken te laten uitvoeren door EMCO-groep en sloten met EMCO-groep meerjarige contracten. Eind 2020 bleken er 76 mensen in dienst te zijn getreden met een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Inmiddels is daarnaast een aanzienlijke wachtlijst ontstaan van ruim 40 personen. De samenwerking binnen AT7 zorgt ervoor dat de drie gemeenten hun taakstelling meer dan halen, iets dat elders in Nederland nog zeer moeizaam verloopt (gemiddelde realisatie 50%). Onlangs heeft de staatsecretaris aangekondigd dat vanaf 2022 het rijk naar realisatie wil gaan betalen. Hoe dit er precies uitziet is nu onduidelijk, maar de bedoeling is om gemeenten die goed realiseren hiervoor financieel te belonen.

Opstapbanen en trajecten

Sinds 2018 zijn we als EMCO-groep samen met Menso gestart met zogeheten Opstapbanen. Vanuit het motto dat het gemakkelijker solliciteren is van baan naar baan, bieden we werkzoekenden tijdelijke banen als opstap naar een reguliere baan. Ruim 45 werkzoekenden hebben hier inmiddels gebruik van kunnen maken. Daarnaast bieden we voor de drie gemeenten natuurlijk nog steeds ontwikkeltrajecten, praktijkassessments en praktijkopleidingen. In toenemende mate maken inmiddels statushouders gebruik van ons aanbod om én een vak te leren en hun Nederlands te verbeteren. Voor 2021 hebben EMCO-groep en Menso een gezamenlijk Banenplan AT7 ontwikkeld, met als doel 90 werkzoekenden een opstap te bieden naar een reguliere baan.

SW-subsidie en bekostiging Nieuw Beschut Werken

Naast deze 'interne' ontwikkelingen, die we als directie samen met onze gemeenten en Menso zelf kunnen beïnvloeden en gevolgen hebben op ons bedrijfsresultaat, is de landelijke ontwikkeling van de SW-subsidie er één waar we geen invloed op hebben.

Net als voorgaande jaren viel de hoogte van de SW-subsidie in 2020 hoger uit dan verwacht, al blijft de onduidelijkheid over de rekenmodellen en toe te kennen subsidie groot. Vanaf 2021 zien we, zoals eerder voorspeld een jaarlijkse afname van het subsidietekort. De kortingen op het SW-budget die ons opgelegd zijn door het vorige kabinet zijn ten einde. Daarnaast zien we als gevolg van het pensioenakkoord dat de uitstroom van SW-medewerkers groter is dan we eerst verwachtten, waardoor het subsidietekort sterker terugloopt dan we in voorgaande jaren dachten.

Waar we ons wel zorgen over maken is de bekostiging van het Nieuwe Beschut Werken. De bonus die verstrekt werd is in 2019 voor het laatst toegekend, terwijl de loonwaarde van de medewerkers in een groot aantal gevallen lager is dan de toegekende loonkostensubsidie en hun begeleidingsbehoefte groot blijft. Daarnaast worden de loonkosten fors verhoogd vanwege de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), die per 1 januari 2020 is ingegaan. Dit houdt in dat we weliswaar meer dan tevreden zijn over het inhoudelijke resultaat, maar dat de toegekende financiën de kosten niet meer dekken.

Financieel Kader

De komende jaren laat in vergelijking met de eerdere voorspellingen een verbeterd resultaat zien, als gevolg van het verbeterde subsidieresultaat. De meerjarenraming, die als bijlage 1 is toegevoegd, is echter nog steeds relatief beleidsarm en moet als richtinggevend worden geïnterpreteerd.

Subsidieresultaat:

Het is, zoals ook blijkt uit de toelichting, vrijwel onmogelijk de Rijkssubsidie realistisch te voorspellen. Rekenmodellen van het Ministerie blijven onduidelijk. Het pensioenakkoord zorgt voor een grotere uitstroom dan eerst verwacht, waardoor het macrobudget naar verwachting over minder mensen verdeeld hoeft te worden en dus gunstiger uit kan pakken voor EMCO-groep. Zoals uit de meerjarenraming blijkt zal het tekort op het subsidieresultaat vanaf 2020 gaan dalen. Hierbij moet aangetekend worden dat deze prognoses zijn gebaseerd op de aannames van het Ministerie. Eveneens moet aangetekend worden dat tekorten door de succesvolle uitvoering van het Nieuwe Beschut Werken

als gevolg van het stopzetten van de bonus, de invoering van de WAB en de halvering van het Lage Inkomens Voordeel (LIV) de komende jaren gaan toenemen.

Bedrijfsresultaat:

In de voorliggende meerjarenindicatie is in de omzetontwikkeling rekening gehouden met de krimp van het aantal SW-medewerkers, de groei van het aantal Beschut Werken deelnemers en zijn de algemene kosten, voor zover mogelijk, daarop aangepast. Tegelijkertijd is in de meerjarenraming van het bedrijfsresultaat rekening gehouden met de afgesproken synergievoordelen van de samenwerking met Menso en de banenplannen zoals die ontwikkeld zijn.

De door het bestuur ingezette koers van EMCO-groep (ombouw i.p.v. versnelde afbouw) blijkt met name in het geraamde financiële meerjarenkader van het bedrijfsresultaat een positieve ontwikkeling te laten zien in vergelijking met het kader van vorig jaar. De kosten blijven echter aanzienlijk en zullen maar zeer beperkt afnemen: de begeleidingsbehoefte van de nieuwe doelgroepen, de weliswaar beperkte, maar noodzakelijke vervanging van SW-werkleiding door ambtelijke medewerkers, de forse premie- en cao-verhogingen van alle medewerkers en de verhogingen van bijv. verzekeringen, energie en brandstof zijn daar debet aan. Het negatieve subsidieresultaat (en de onduidelijkheid over de rekenmodellen) zorgt er helaas voor dat we de komende jaren een tekort moeten laten zien, die weliswaar lager is dan eerst voorzien.

Uitgaande van de bijgevoegde zeer indicatieve meerjarenraming, zouden de aangesloten gemeenten in 2021 de navolgende bedragen, dienen te betalen:

Verdeling tekort per gemeente op basis van gemiddelde realisatie 2019:

	2022	2023	2024	2025
Borger-Odoorn	€ 180.260	€ 169.239	€ 155.570	€ 132.487
Coevorden	€ 509.912	€ 478.736	€ 440.068	€ 374.774
Emmen	€ 3.120.828	€ 2.930.024	€ 2.693.362	€ 2.293.739
Totaal	€ 3.811.000	€ 3.578.000	€ 3.289.000	€ 2.801.000

Meerjarenprognose 2022 t/m 2025

Omschrijving	2022	2023	2024	2025
Totaal netto opbrengsten	11.035	10.715	10.370	9.967
Verhuur onroerend goed	239	243	248	253
Totale opbrengsten	**11.274**	**10.958**	**10.618**	**10.220**
Overige personeelskosten WSW	-741	-716	-691	-666
Salariskosten ambtelijk personeel	-5.625	-5.739	-5.695	-5.684
Inhuur extern personeel	-629	-637	-645	-653
Afschrijvingskosten activa	-1.206	-1.206	-1.206	-1.206
Diensten derden	-135	-135	-135	-135
Overige bedrijfskosten	-2.703	-2.688	-2.673	-2.658
Rentelasten	-123	-123	-123	-123
Bedrijfs- en financieringslasten	**-11.162**	**-11.244**	**-11.168**	**-11.125**
Bedrijfsresultaat	**112**	**-286**	**-550**	**-905**
Rijksbijdragen	28.055	26.944	25.719	24.605
Lonen incl. soc. Lasten WSW	-31.520	-29.771	-27.986	-26.062
Kosten Begeleid Werken	-396	-396	-396	-356
Subsidieresultaat	**-3.861**	**-3.223**	**-2.663**	**-1.813**
Loonkosten Beschut Werk	-2.267	**-2.539**	**-2.811**	**-3.083**
Vergoedingen Beschut Werk	2.205	**2.470**	**2.735**	**3.000**
Resultaat Beschut Werk	**-62**	**-69**	**-76**	**-83**
Resultaat voor bestemming	**-3.811**	**-3.578**	**-3.289**	**-2.801**
Gemeentelijke bijdrage	**3.811**	**3.578**	**3.289**	**2.801**
Resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**
Aantal FTE 's (exclusief BW)	901	851	800	745
Aantal FTE in BW	30	30	30	27
Aantal SE's	983	933	880	821
Aantal personeel in Beschut Werk	100	112	124	136
Loonkosten per fte	34.983	34.984	34.983	34.983
Subsidie per SE	28.540	28.879	29.226	29.970