Ontwerp begroting 2023

Meerjarenraming 2024 - 2026

Volg ons

Inhoudsopgave

Pagina

1. Voorwoord Algemeen Directeur 3

2. Financiële begroting en meerjarenraming 6

2.1 Uitgangspunten begroting 2023 en meerjarenraming 6
2.2 Overzicht van baten en lasten 2021 - 2026 11
2.3 Financiële positie 12
2.4 Risicoparagraaf 13

3. Overige begrotingsinformatie 17

3.1 Weerstandsvermogen 17

Bijlagen

1. Resultatenrekening 2023 - 2026 Overhead 18
2. Balans per ultimo 2021 - 2023 19
3. Overzicht lang- en kortlopende leningen 20
4. Overzicht reserves en voorzieningen 21
5. Overzicht van investeringen in vaste activa 22
6. Gemeentelijke bijdrage 2023 23
7. Specificatie Rijksbijdrage per gemeente 2023 24

1. Voorwoord Algemeen Directeur WVS

WVS als het sociaal ontwikkelbedrijf van West-Brabant gaat samen met de ISD Brabantse Wal (hierna ISD) en het Werkplein Hart van West-Brabant (hierna: Werkplein) de uitdaging aan om zoveel als mogelijk inwoners die nu aan de zijlijn staan te laten participeren en te ontwikkelen naar, liefst in loonvormende, arbeid. Wij geloven dat door meer samen te werken we in staat zijn om de maatschappelijke kosten te laten dalen en het maatschappelijke rendement te laten stijgen. Voor u ligt de begroting 2023 en de meerjarenraming 2024 tot en met 2026 van WVS. Deze begroting is gebaseerd op de gegevens die we weten vanuit de mei- en septembercirculaire 2021. De akties voortkomend uit het gezamenlijke jaarplan met de ISD Brabantse Wal en het Werkplein Hart van West Brabant zijn, voor zo ver als mogelijk, meegenomen in deze begroting. Tevens is de begroting met beide partijen afgestemd. De begroting moet dan ook in samenhang worden bekeken met de begrotingen van de ISD en het Werkplein.

WVS voert vanuit de Participatiewet, de Wet sociale werkvoorziening en beschut werken uit. Tevens ontwikkelt WVS mensen die de route naar werk niet zelfstandig kunnen maken. Het gezamenlijke doel voor 2023 en de meerjarenraming 2024 t/m 2026 is om 300 inwoners in arbeidsontwikkeling te zetten en 80 mensen te selecteren voor een ontwikkeling in het groen. Daarnaast houden we de focus op categorie B, specifiek statushouders, en gaan we aan de slag met de ontwikkeling van inwoners die zijn aangewezen om in te burgeren. Om onze inwoners te ondersteunen in hun ontwikkeling is WVS bezig met de vorming van de Praktijkacademie West-Brabant.

WVS heeft vanuit het verleden te maken met hogere loonkosten t.o.v. het landelijk gemiddelde, terwijl de bedrijfskosten en de verhouding reguliere medewerkers versus doelgroepmedwerkers lager liggen. Het inverdienvermogen ligt echter weer hoger t.o.v. het landelijk gemiddelde. WVS zit daarmee in de top 5 van best presterende sociale ontwikkelbedrijven in Nederland zoals blijkt uit het onderzoek dat door Berenschot is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW en de benchmark van de brancheverenigingen Cedris.

WVS heeft al 2 jaar, tijdens de coronapandemie, het bedrijf zo goed als mogelijk door laten draaien met in acht name van de RIVM-regels. Hierbij zijn de belangen van de medewerkers, de klanten en de ‘aandeelhouders’ zo goed als mogelijk geborgd. Uiteraard is onze bedrijfsvoering, door ziekte van medewerkers, problemen in de toelevering van producten en de resultaatverplichtingen naar onze klanten, onder druk komen te staan. Vanuit het Rijk heeft WVS over de eerste drie kwartalen van 2021 een compensatie ontvangen. We hopen in 2022 en volgende jaren weer over te kunnen gaan naar een genormaliseerde tijd zodat we al onze energie kunnen zetten op de ontwikkeling van onze inwoners. Werk is uiteindelijk de beste zorg.

(x € 1.000)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Operationeel resultaat	7.604	7.400	6.918	6.004	5.235	2.014	2.028
Incidentele baten en lasten		-3	247	2.273	713	4.140	1.833
Vaste gemeentelijke bijdrage	1.177	1.183					
(Aanvullende) Gemeentelijke bijdrage	2.802	3.363	4.786	6.427	8.182	8.058	5.593
Subsidieresultaat*	-11.054	-12.195	-12.222	-11.962	-11.529	-10.076	-8.740
Totaal resultaat	**529**	**-252**	**-271**	**2.742**	**2.601**	**4.136**	**714**

* Het subsidieresultaat is het verschil tussen de rijksbijdrage en de SW-loonkosten.

In 2020 en 2021 heeft WVS te kampen gehad met Covid-19. De compensatie vanuit het Rijk is verantwoord onder incidentele baten en lasten.

Factoren die een bepalende rol spelen bij het al dan niet realiseren van de begroting van 2023 zijn:

1. Subsidies
2. Kostenbeheersing
3. Algemene economische situatie
4. Opbrengsten, toegevoegde waarde
5. Invulling van de regie- en opdrachtgeversrol door de gemeenten
6. De rol van WVS binnen de Participatiewet i.s.m. de werkpleinen en het RPA
7. Uitstroom SW en leidinggevend SW-kader
8. (Fiscale) Wetgeving
9. Cao Aan de Slag (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Ad 1. Subsidies

De begroting is gebaseerd op het voorlopig toegekende Wsw-participatiebudget voor 2022 o.b.v. de meicirculaire 2021 zijnde € 28.897,- (€ 28.146,-) en met 2,0 % LPO € 29.475,- (€ 28.850,-). Het is op dit moment nog niet duidelijk welke invloed de landelijke realisatiecijfers hebben op de P-budgetten SW voor de komende jaren. Deze worden jaarlijks in de meicirculaire aangepast voor het lopende en de komende jaren. Naast de hoogte van het bedrag speelt ook de toekenning van de (fictieve) taakstelling een steeds belangrijkere rol. In 2020 en 2021 was de uitstroom van de SW hoger dan voorspeld. In de meicirculaire 2021 is deze trend verwerkt en zijn de uitstroomcijfers bijgesteld. De prognoses vanuit het Rijk zijn vaak slecht voorspelbaar is onze ervaring.

Ad 2. Kostenbeheersing

WVS scoort in de benchmark goed in kostenbeheersing. Echter, met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn de kosten voor het begeleidend en ondersteunend regulier personeel flink gestegen. De begeleidingsvergoeding vanuit het Rijk en vanuit lokale afspraken staat onder druk. Ook de nieuwe Cao Aan de Slag zorgt voor een verhoging van de loonkosten van de doelgroep PW. Hierdoor is het steeds lastiger om binnen de kostprijs de producten te leveren en dit heeft dan ook effect op het operationeel resultaat. Daarnaast zijn er positieve effecten van de arbeidsontwikkeling van de doelgroep voor de werkpleinen. Deze zijn niet opgenomen in de begroting van WVS. De financiële effecten hiervan ziet u dan ook terug bij de ISD en het Werkplein. Om enig inzicht te geven in de daling van de uitkeringslasten bij de werkpleinen is een berekening opgenomen in de ketenmonitor. In 2020 en 2021 werd fictief berekend en aangegeven wat het financieel effect is van de diverse instrumenten. Uitgangspunten hierbij zijn dat de gemiddelde uitkeringslast € 12.000,- c.q. € 13.500,- bedraagt en de structurele loonkostensubsidie 50 % van het minimumloon op jaarbasis. Voor de ISD en het Werkplein is de besparing tesamen over 2020 en 2021 een bedrag van ruim € 2 miljoen resp. € 0,9 miljoen. Tevens geeft het rapport “Het sociaal ontwikkelbedrijf: werkvormen, kosten en baten” aan dat er naast het voordeel in de keten ook een groot voordeel ligt bij de centrale overheid. Zij ontvangen onder andere de belastingafdrachten van de werkenden. Alle plaatsingen leiden altijd tot een maatschappelijk rendement.

Ad 3. Algemene economische situatie en Covid-19

Ondanks de Covid-19 pandemie vallen de effecten in economische zin voor WVS mee. WVS heeft over de periode januari t/m september 2021 Covid-19 compensatie ontvangen van het Rijk. De impact over 2022 is lastig te voorspellen. Voor 2023 e.v. verwachten we een normalisering van de omstandigheden.

Ad 4. Opbrengsten, toegevoegde waarde

In de huidige economische ontwikkeling is het zaak om het nivo van de opbrengsten en toegevoegde waarde per medewerker te behouden. Het inrichten van de organisatie op basis van lean en het realiseren van een betere prijsvorming is de basis voor een gezonde toekomst.

Ad 5. Invulling van de regie- en opdrachtgeversrol door gemeenten

Een goede samenwerking met de gemeenten, ISD en Werkplein zorgt er voor dat meer mensen aan loonvormende arbeid kunnen deelnemen. Door opdrachten vanuit gemeenten te verstrekken voor werkzaamheden die bij de doelgroep passen, kunnen mensen op basis van hun ontwikkelmogelijkheden getraind worden binnen deze werkzaamheden. De druk op de financiële situatie bij de gemeenten is merkbaar in de opdrachtverstrekkingen. Dit heeft impact op het resultaat. Bij geschiktheid vindt er doorstroom plaats naar reguliere arbeid, maar kan er ook een vangnet worden gebouwd voor die groep die deze stap niet kan maken. WVS werkt samen met ISD en Werkplein. Middels een drietal proeftuinen wordt geëxperimenteerd met doelgroep C, diagnose en een betere overgang tussen dagbesteding en beschut werk en vice versa.

Ad 6. De rol van WVS binnen de Participatiewet i.s.m. de werkpleinen en het RPA

De uitvoering van de Participatiewet vraagt om intensieve samenwerking met de werkpleinen en het werkgeversveld. Op arbeidsmarktregioniveau zijn afspraken gemaakt om in Multi Disciplinaire Teams in de subregio's samen te werken. In deze teams werken gemeenten, WVS en het UWV samen om werkgevers optimaal te kunnen bedienen. Naast het invullen van vacatures zal het organiseren van werk van groot belang zijn voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samenwerking in de keten leidt tot meer plaatsingen. Ook hier is de impact van Covid-19 goed merkbaar. Het aantal bijstandsaanvragen stijgt en werkgevers zijn behoudender bij het aannemen van de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. WVS is samen met de werkpleinen aan het kijken naar gezamenlijke structurele mogelijkheden om het effect van de samenwerking zo hoog mogelijk te maken. In 2021 is gestart met 3 proeftuinen en dit zal zijn vervolg krijgen in 2022 e.v.. De doelgroep, welke direct of met weinig hulp aansluiting vindt op de arbeidsmarkt, was vóór de pandemie steeds kleiner aan het worden. Vanuit het project "Perspectief op Werk", welke door centrum gemeente Breda wordt gecoördineerd, wordt door onderwijs, werkpleinen en arbeidsontwikkelbedrijven getracht werkgelegenheid te creëren bij werkgevers o.b.v. deelfuncties, zodat deze beter aansluiten bij de genoemde doelgroep.

Ad 7. Uitstroom SW personeel en leidinggevend SW kader

In de begroting is opgenomen dat leidinggevend kader in SW-dienstverband wordt vervangen door reguliere krachten. Hierin is echter niet de volledige vervanging meegenomen die door uitstroom vanwege pensioenleeftijd is ingeschat.

Ad 8. (Fiscale) Wetgeving

Het lage inkomensvoordeel (LIV) is in 2021 al erg beperkt. De jeugd-LIV wordt afgeschaft en het zwaardere regiem (€ 2.000,- subsidie per fte) is verlaagd naar € 1.000,- per persoon (minimaal 24 uur op jaarbasis gemiddeld). Dit heeft een negatieve impact op de resultaten in de volgende jaren. Vanaf 2026 zal het LIV waarschijnlijk komen te vervallen.

Ad 9. Cao Aan de Slag (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking getreden. Met de WAB zijn maatregelen getroffen om te voorkomen dat er bij payroll wordt geconcurreerd op arbeidsvoorwaarden. Het kabinet vindt het belangrijk dat voor iedereen, dus ook voor mensen die alleen met ondersteuning de arbeidsmarkt betreden, het beginsel van gelijke beloning voor hetzelfde werk geldt. Voor de SW-medewerkers was bij de invoering van de WAB al een uitzondering gemaakt. Sinds juli 2021 is er een nieuwe Cao 'Aan de Slag' gaan gelden voor de medewerkers uit de PW met een beschut werk indicatie of doelgroepverklaring. Hierdoor geldt ook voor deze doelgroep een uitzondering op de WAB. De financiering van de kosten van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de Cao Aan de Slag is nog onduidelijk. Het is vraag in hoeverre WVS de eventuele extra kosten kan doorberekenen in haar prijzen van de verschillende producten en diensten.

2. Financiële begroting en meerjarenraming

2.1. Uitgangspunten begroting 2023

Bij het opstellen van de begroting zijn naast de werkelijke resultaten over 2020, de interne werkbudgetten voor 2022 als uitgangspunt gehanteerd. De begrotingen van de ISD, het Werkplein en WVS vormen gezamenlijk de basis voor de ketenbegroting.

Toegevoegde waarde

Voor de berekening van de toegevoegde waarde (TW) zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De TW voor WVS is uit verschillende zaken opgebouwd. De TW per fte SW wordt constant verondersteld. Daarnaast is rekening gehouden met de TW voor de nieuwe beschut werk-medewerkers. Voor nieuwe medewerkers met structurele loonkostensubsidie wordt een TW nivo van de huidige SW-populatie verwacht. Hierbij gaan we uit van een loonwaarde van gemiddeld 50 %. Daarnaast zullen er leerwerktrajecten voor de ISD en het Werkplein uitgevoerd worden. Gezien de korte periode en de focus op leren i.p.v. werken, wordt de TW per fte lager ingeschat dan bij de SW-populatie. De formatie SW is gebaseerd op de prognose komende uit de meicirculaire/septembercirculaire 2021.
- Per type contract (SW, beschut werk, participatie, leerwerktraject) wordt een andere inzetbaarheid over de verschillende werksoorten zoals groen, postbezorging en industriële activiteiten verwacht. Participatie is opgenomen voor het publiek groenbedrijf. Conform besluitvorming worden hiervoor personen aangetrokken vanuit de doelgroep B met loonkostensubsidie, welke een training en opleiding krijgen met als doel uitstroom naar de arbeidsmarkt.
- In de begroting is rekening gehouden met een omzet vanuit de deelnemende gemeenten ten opzichte van de werkelijke omzet 2021 met een afname i.v.m. daling fte SW.

Rijksbijdrage

Begroting 2022	Werkelijk 2021	Herz. begr. 2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Aantal SE	1.745	1.663	1.583	1.507	1.419	1.337
Rijksbijdrage per SE (€)	28.488	29.479	29.957	31.154	32.638	34.268
		2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %
Rijksbijdrage (€ x 1.000) incl. LPO	49.712	49.024	47.422	46.949	46.314	45.816

Het is op dit moment nog niet duidelijk welke invloed de landelijke realisatiecijfers hebben op de P-budgetten SW voor de komende jaren. Deze worden jaarlijks in de meicirculaire aangepast voor het lopende en de komende jaren. De verwachte LPO is bijgesteld naar de huidige verwachting. De LPO voor 2021 bedroeg 2,16 %.

Bijdrage deelnemende gemeenten

Basis is het aantal geplaatste doelgroep (SW + participatie) medewerkers op 1 januari van het voorafgaande jaar aan het rapportagejaar
(Bijlage 6 per gemeente).

Begroting 2023	Werkelijk 2021	Herz. begr. 2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Aantal SW/participatie-medewerkers		2.204	2.043	2.106	2.045	1.988
Gem. bijdrage per SW/participant in €	3.438	3.417	3.770	3.672	3.555	3.546
Gem. bijdr. (€ x 1.000)	5.593	7.532	7.703	7.734	7.269	7.049

* In 2021 is de gemeentelijke bijdrage eenmalig met € 2.000.000,- verlaagd.

Overige subsidies overheid

Beschut werk

In de begroting is opgenomen dat er beschut werk wordt ingezet en dat deze zal worden uitgevoerd door WVS conform gemaakte afspraken. Voor deze doelgroep is uitgegaan van 70 % loonkostensubsidie en gemiddeld 28 uur per persoon. De begeleidingsvergoeding voor beschut werk wordt vanuit het ministerie BZK geraamd. In de begroting 2023 is een bedrag opgenomen van € 7.800,- per traject. Tot en met 2020 was de begeleidingsvergoeding € 9.000,- per traject en vanaf 2021 is deze vergoeding gedaald naar € 7.800,- per traject per jaar. Dit is een grote aderlating, mede omdat landelijk onderzoek (het rapport “Het sociaal ontwikkelbedrijf: werkvormen, kosten en baten”) aantoont dat de € 9.000,- per traject (nivo 2020) al onvoldoende is om de begeleidingskosten te dekken. In dat onderzoek wordt aangegeven dat bij interne plaatsing de extra kosten € 11.000,- per persoon per jaar zijn. Dit wil zeggen dat het tekort op Beschut Werken kan oplopen tot 210 maal € 3.200,- zijnde bijna € 675.000,-. Vanuit de overheid is dit gedeeltelijk onderkend. Daarnaast geeft het rapport aan dat de opbrengsten vallen bij de rijksoverheid (werknemer betaalt belastingen) en bij de werkpleinen/gemeenten indien de voorwaarden juist zijn (b.v. echtpaar of alleenstaande deeltijd). Natuurlijk doet WVS er alles aan om dit tekort zoveel mogelijk te beperken.

Leerwerktrajecten

Er zijn in de ketenbegroting aannames gemaakt m.b.t. de afname van leerwerktrajecten door de ISD en het Werkplein. In de begroting en meerjarenraming is uitgegaan van de aangereikte cijfers vanuit de ketenbegroting. De tariefstelling van de trajecten is o.b.v. het gemiddelde van afgelopen jaren met een indexering conform afspraak.

Ketensamenwerking

Door de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS is het Jaarplan ketensamenwerking 2022 vastgesteld, alsmede het Koersdocument publiek groenbedrijf. In het Jaarplan 2022 ligt de focus vooral op het bieden van nieuwe kansen aan mensen uit de zogenaamde doelgroep C aan de hand van een ‘menukaart’ die overzichtelijk laat zien welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situaties (de ‘proeftuinmethodiek’). Het ligt in de bedoeling vanaf 2022 op deze wijze 300 inwoners per jaar op te pakken. Dit gebeurt naast de leerwerktrajecten. De besturen hebben tevens ingestemd met het Koersdocument publiek groenbedrijf. Afgesproken is om de daarin aangegeven koers verder uit te werken en te komen met een voorstel tot implementatie. Ondertussen zullen vanaf 2022 op jaarbasis in de leerlijn groen 80 trajecten worden gestart voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel hen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt en, ingeval dit niet mogelijk blijkt te zijn, een structurele arbeidsplek te bieden in het publieke groenbedrijf. Deze afspraak komt dan in de plaats van de afspraak die enkele jaren geleden is gemaakt om jaarlijks 30 fte participanten in het groenbedrijf te plaatsen. Het blijft overigens nog wel mogelijk om voor andere doelgroepen leerwerktrajecten te starten in de leerlijn groen.

De uitgangspunten in de begroting voor het ramen van leerwerktrajecten en de aantallen beschut werk, inclusief de tariefstelling, zijn conform de afspraken die reeds zijn opgenomen in de ketenbegroting. De participanten zijn alleen opgenomen voor het project groen conform besluitvorming.

Begroting 2023	Herz. begr. 2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Leerwerktrajecten aantal	235	235	235	235	235
Beschut werken aantal	210	222	243	266	287
Beschut werken fte	147	155	170	186	201
Participanten aantal	43	60	79	99	119
Participanten fte	30	45	60	75	90

In het kader van de nieuwe rol van WVS als leerwerkbedrijf zijn er praktijkverklaring-trajecten ontwikkeld die kunnen worden aangeboden voor de doelgroep en reguliere werkgevers.

Overige bedrijfsopbrengsten

Dit betreft de doorberekening van de kosten van dienstverlening van WVS aan de verbonden partijen, zoals Flexkompaan BV, WVS Schoonmaak VOF en Propeople Holding BV, alsmede derdenpartijen zoals Stichting Werkwijs West-Brabant en de Stichting Op Weg Naar Werk. In de begroting is verondersteld dat de dienstverlening op hetzelfde niveau gehandhaafd blijft. De aanpassing zit hem in het aantal fte's dat gedetacheerd wordt.

Personeelskosten SW

Voor de berekening van de indexering van de lonen SW is rekening gehouden met de huidige loonafspraken. De LPO op het participatiebudget SW wordt verondersteld op 2,0 % per jaar. De loonsverhoging voor de SW zal in verhouding iets hoger uitkomen, daar de gemiddelde loonsom per SW-er hoger is dan landelijk. Er is 2,0 % loonkostenstijging opgenomen. Door uitstroom van in verhouding duurdere werknemers wordt daarnaast een algemene daling van de loonkosten per SW-fte verondersteld, die de loonkosten in positieve zin beïnvloedt. Vanaf 2017 is er een tegemoetkoming loondomein vanuit het Rijk geïntroduceerd, die een gunstig effect heeft op de loonkosten SW. Deze regeling betreft het 'lage-inkomensvoordeel', ook wel LIV genaamd. Waar mogelijk wordt deze ingezet om het negatieve subsidieresultaat te beperken. Vanaf 2020 is de jeugd LIV afgeschaft en is de hoogste schaal van het LIV (was € 2.000,- p.p.) verlaagd naar € 1.000,- per persoon maximaal. In het regeerakkoord is opgenomen dat per 2026 het LIV zal worden afgeschaft.

Overige personeelskosten SW

De overige personeelskosten zijn gebaseerd op de gerealiseerde kosten 2021 en budget 2022. Tevens is hier rekening gehouden met de uitstroom van SW-medewerkers conform prognose vanuit de rijksoverheid. De stijging in personeelskosten ten opzichte van de begroting 2023 wordt veroorzaakt door de inhuur van een externe arbodienst. Door vertrek van onze arboartsen en de lastige arbeidsmarktpositie was het niet mogelijk om een eigen arbodienst te behouden.

Loonkostensubsidie Begeleid Werken

Het aantal BW-plaatsingen wordt constant verondersteld.

Salariskosten regulier personeel

Leidinggevende SW-medewerkers worden vanwege uitstroom gedeeltelijk vervangen door regulier Flexkompaan personeel. Het Flexkompaan personeel zal daardoor voor de begroting 2023 stijgen. Verder wordt uitstromend leidinggevend kader ambtelijk en Flexkompaan vervangen door nieuwe Flexkompaan krachten. De instromende doelgroep beschut werk vergt een intensievere begeleiding dan de gemiddelde SW-medewerker. Tevens geeft WVS een

kwaliteitsimpuls aan de leerlijnen en zijn er in 2021 onvoorzien extra SW-medewerkers uit dienst gegaan die vervangen dienden te worden. Hierdoor is de noodzaak voor extra begeleidingscapaciteit groter.

	Werkelijk 2021	Herz. begr. 2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Fte ambt. pers.	52,4	53	45	43	40	38
Gem. loonsom (€)	81.260	78.528	85.356	87.256	89.175	91.158
Tot. sal. kst. (€ x 1.000)	4.258	4.162	3.841	3.752	3.567	3.464
Fte Flexkompaan	141,4	137,3	148,8	150,8	153,8	155,8
Gem. loonsom (€)	70.649	76.386	72.755	74.576	76.443	78.350
Tot. sal. kst. (€ x 1.000)	9.989	10.488	10.826	11.246	11.757	12.207
Totaal Fte regulier	193,8	190,3	193,8	193,8	193,8	193,8
Totaal sal. kst. regulier	14.247	14.650	14.667	14.998	15.324	15.671

Voor de berekening van de salarissen ambtelijk personeel is rekening gehouden met de verhoging van 3,5 % van de kosten voor 2023 en verder. Dit is voor Cao-stijgingen, periodieken en wijzigingen in werkgeverslasten. Met de invoering van de WAB zijn de personeelsleden in Flexkompaan qua salariëring gelijk getrokken met de ambtelijke collega's. Flexkompaan personeel is korter in dienst en heeft daardoor vaak nog periodieken in het vooruitzicht. De extra stijging hierdoor is 2 % i.p.v. 1 %. Daarnaast geldt vanuit de WAB een transitievergoeding vanaf dag 1 in dienst.

Loonkosten beschut werk

In de begroting zijn de loonkosten op basis van WML opgenomen, met een indexatie van 3 % en stijging sociale lasten. In 2021 is er een nieuwe Cao Aan de Slag in werking getreden. Die is ook van toepassing op de beschut werkers. Merendeel van deze doelgroep zit in een tijdelijk contract. Waar mogelijk zal z.s.m. een vast contract worden geboden i.v.m. de hoge WW premie. In de Cao is sprake van een 37-urige werkweek, een pensioenvoorziening en extra secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld reiskosten.

Loonkosten participanten

In de begroting wordt uitgegaan van dezelfde kostenstructuur als bij beschut werk.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten in 2023 zijn gebaseerd op een behoudend investeringsbeleid. Bij vervoersmiddelen is de afgelopen jaren gekozen voor langer doorrijden met het materieel. Dit blijkt duurder dan verwacht te zijn. Derhalve is nu gekozen voor snellere vervanging. Om grote investeringen te voorkomen binnen het ICT domein, is gekozen voor de kantoorautomatisering en de ICT-infrastructuur in een exploitatiemodel. Door problemen met leveringen in de markt is er in 2022 toch voor gekozen om de hardware gedeeltelijk zelf aan te schaffen.

Arbodienst

Door het vertrek van de bedrijfsartsen was WVS genoodzaakt de arbozorg uit te besteden. Hierdoor gaan de kosten naar verwachting per saldo € 700.000,- stijgen. Deze kosten zijn opgenomen in de begroting.

Overige bedrijfskosten

Deze zijn min of meer constant verondersteld.

Voor de jaren 2023 tot en met 2026 blijven de aantallen leerwerktrajecten en medewerkers met loonkostensubsidie (zolang daarover nog geen andere besluiten genomen zijn) constant. Wel zou het maatschappelijk zinvol zijn om meer gebruik te maken van de trajecten met loonkostensubsidie om plaatsings- en doorstroommogelijkheden te kunnen realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.2. Overzicht van baten en lasten 2021 - 2026

Het overzicht baten en lasten voor de jaren 2021 - 2026 laat met name het exploitatieresultaat vóór gemeentelijke bijdrage zien. Ook wordt het totaal exploitatieresultaat gesplitst in het subsidieresultaat (rijksbijdrage minus alle personeelskosten SW personeel) en het operationele resultaat. Conform de eisen zoals gesteld in het Besluit Begroting en Verantwoording, is WVS verplicht inzicht te geven in de overheadkosten zoals gedefineerd in de BBV. Deze opstelling vindt u in bijlage 1.

bedragen x € 1.000

Begroting 2023	Werkelijk 2021	Herz. begr. 2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Netto omzet derden	21.943	19.424	23.562	23.466	23.486	23.539
Netto omzet deelnemende gemeenten	10.137	9.750	9.750	9.500	9.250	9.000
Grond- en hulpstof uitbesteed werk	-9.438	-8.378	-9.989	-9.885	-9.816	-9.757
Toegevoegde waarde	22.642	20.796	23.323	23.081	22.920	22.782
Rijksbijdrage	49.712	49.024	47.422	46.949	46.314	45.816
Loonkostensubsidie	1.349	2.981	4.215	4.929	5.716	6.512
Overige subs. overheid	2.908	1.972	2.061	2.188	2.332	2.460
Totaal bijdr. overheden	53.969	53.977	53.698	54.066	54.362	54.788
Overige bedrijfsopbr.	2.427	1.981	2.049	1.931	1.824	1.722
Totaal baten	**79.038**	**76.754**	**79.070**	**79.078**	**79.106**	**79.292**
Loonkosten SW	-56.133	-55.794	-55.199	-53.651	-51.575	-49.839
Overige pers. kstn SW	-1.505	-1.316	-2.050	-1.983	-1.902	-1.827
Verstrekte subsidies	-239	-225	-225	-225	-225	-225
Totaal pers. kstn SW	-57.877	-57.335	-57.474	-55.859	-53.702	-51.891
Kosten regulier pers.	-15.909	-15.151	-15.578	-15.908	-16.234	-16.581
Kosten beschut werk	-2.532	-4.520	-4.989	-5.625	-6.342	-7.048
Kosten participanten	-123	-898	-1.445	-1.984	-2.554	-3.157
Afschrijvingskosten	-1.815	-1.610	-1.810	-1.860	-1.860	-1.860
Overige bedr. kosten	-5.586	-4.581	-5.371	-5.495	-5.629	-5.766
Financieringskosten	-75	-191	-106	-81	-54	-38
Sub-totaal overige bedr. kstn	-26.040	-26.951	-29.299	-30.953	-32.673	-34.450
Totaal bedrijfskosten	-83.917	-84.286	-86.773	-86.812	-86.375	-86.341
Result. vóór gem. bijdr. en dividend	**-4.879**	**-7.532**	**-7.703**	**-7.734**	**-7.269**	**-7.049**
Gem. bijdrage	5.593	7.532	7.703	7.734	7.269	7.049
Totaal expl. result.	**714**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Subsidieresultaat doelgroep	-9.472	-10.749	-12.272	-11.591	-10.569	-9.769

2.3 Financiële positie

De afgelopen jaren is een bijdrage van de gemeenten noodzakelijk om een negatief eigen vermogen te voorkomen. In bijlage 6 is een overzicht opgenomen van de gemeentelijke bijdragen voor 2023.

In bijlage 2 is de balans per ultimo opgenomen voor de jaren 2021 - 2026. In paragraaf 3.1. Weerstandsvermogen is een overzicht gegeven van 'jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen'. Deze verplichtingen hebben een nadelige invloed op de financiële positie van WVS.

Door het negatieve resultaat in de totale planperiode zal de financieringsbehoefte toenemen. Dit wordt gecompenseerd door stortingen van de gemeentelijke bijdragen.

Ultimo 2021 bedroegen de langlopende leningen € 6.805.000,-. In 2022 wordt hierop € 1.798.000,- afgelost. In 2022 is het afsluiten van een langlopende lening gepland van € 5 miljoen. Om aan haar financieringsbehoefte te kunnen voldoen sluit WVS rekening-courantkredieten en kasgeldleningen af. De behoefte aan krediet neemt toe vanwege de jaarlijkse aflossingen op de leningen. Het rentepercentage voor de langlopende leningen bedraagt voor 2022 2 %. Voor rekening-courantkrediet wordt dit percentage begroot op 0,7 % en voor kasgeldleningen op 1 %. Met deze financieringswijze voldoet WVS zowel aan de kasgeldlimiet als aan de norm voor het renterisico. In bijlage 3 is een overzicht van de langlopende en de kortlopende leningen gegeven voor de jaren 2021 - 2023.

De voorzieningen die WVS heeft gevormd hebben het karakter van een toekomstige financiële verplichting. Sinds 2018 wordt er een voorziening gecreëerd voor het 3e WW-jaar ambtelijk. Dit is een verplichting. Deze wordt gevormd uit een bijdrage van het ambtelijk personeel zelf. In bijlage 4 is een overzicht gegeven van het verloop van de reserves en de voorzieningen voor de jaren 2021 - 2026.

2.4 Risicoparagraaf

Als risico's worden beschouwd alle redelijke voorzienbare risico's die niet in de begroting zijn verwerkt en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de omvang van de exploitatie, het exploitatieresultaat en het eigen vermogen van WVS.

Ondernemersrisico

WVS opereert op de commerciële markt door producten en diensten aan derden te leveren. Hierdoor heeft WVS te maken met het normale ondernemersrisico zoals het debiteuren- en voorraadrisico. Door de turbulente economische omstandigheden, mede dankzij corona, is dit risico niet te onderschatten.

Omvang: Het achterblijven van de TW van bijvoorbeeld 5 % levert direct een verlies op aan exploitatieresultaat van ruim € 1.100.000,-.

Maatregelen: Via de interne P&C cyclus, waardoor snel achterblijvende resultaten zichtbaar zijn, spreiden van risico's o.b.v. werksoorten, klanten en branches. Tevens werk blijven acquireren ook al is er geen stilstand. Dit vangt leegstand op, of biedt mogelijkheden voor betere rendementen.

Opdrachten van deelnemende gemeenten

De deelnemende gemeenten zijn belangrijke opdrachtgevers voor WVS. De gemeentelijke opdrachten vormen voor WVS ook een belangrijke inkomstenbron, maar belangrijker nog is dat gemeenten veel werk hebben waar mensen uit de doelgroep op zijn aangewezen. Door een jaarlijkse krimp in het aantal SW-medewerkers is er in 2017 voor gekozen om jaarlijks 30 fte uit de PW te plaatsen in het groenbedrijf van WVS met de bedoeling hen te laten doorstromen naar de reguliere markt. Op deze wijze wordt ook de orderportefeuille in het gemeentelijk groen op peil gehouden. Vanaf 2022 worden de 30 fte vervangen door 80 trajecten in het groen met als doel uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt en, voor diegenen die de overstap niet kunnen maken, een dienstverband bij WVS.

Omvang: De gemeentelijk omzet beslaat om en nabij een derde van de omzet van WVS. Door de financiële druk op de begrotingen van de gemeenten, wordt er wellicht bezuingd op opdrachten m.b.t. detacheringen en groenvoorziening. Hierdoor verdwijnen er bij bezuinigingen banen en werk voor de doelgroep. 5 % Van de omzet bij gemeenten staat voor een bedrag van € 500.000,-.

Maatregelen: Samen met de gemeenten bekijken waar de mogelijkheden liggen. Zorgen dat er een goede orderportefeuille is.

Risico rijksbijdrage

In de begroting is uitgegaan van de afbouw SW zoals het Rijk die voorziet. Voorspellen wat de ontwikkeling van de rijksbijdrage gaat doen, is lastig. Er zijn veel landelijke factoren die van invloed zijn op de rijksbijdrage per SE. Indien er grote afwijkingen zijn t.o.v. de begroting zal dit worden gemeld en, indien nodig, zal een herziene begroting worden ingediend. In de begroting is uitgegaan van een compensatie van LPO van 2,0 %. Indien deze niet wordt ontvangen heeft dat impact op de begroting. Door de koppeling met de Cao SW (op dit moment) is de impact beperkt.

Omvang: WVS ontvangt vanuit de gemeenten de volledige subsidie Wsw. Bij overschrijding van de taakstelling is het financiële risico geheel voor WVS. Bij 10 SE is dit een risico van € 290.000,-.

Maatregelen: Dit ligt buiten de invloedssfeer van WVS.

Rente risico's

De totale activa bedragen ultimo 2022 € 24.805.000,-. Hiervan is ruim 70 % gefinancierd met vreemd vermogen. Een groot deel van dit vreemde vermogen is rentedragend. De aan het vreemde vermogen verbonden rentelasten leggen een claim op de exploitatiebegroting. Alle langlopende leningen hebben een vast rentepercentage over de gehele looptijd van de lening. Derhalve is het renterisico met betrekking tot de langlopende leningen nihil. Wijzigingen in de rentestand hebben derhalve geen gevolgen voor het exploitatieresultaat. Anders ligt dit voor de kortlopende leningen. De rente hierop is variabel en de kosten hiervan fluctueren met wijzigingen in de rentestand. Momenteel is de rente op een laag niveau.

Omvang: Het renterisico op korte termijn ligt vooral bij de kasgeldlening. Er is ultimo 2021 € 3.000.000,- aangetrokken. Daarnaast moet i.v.m. de aflossingsverplichting elk jaar € 2.000.000,- geherfinancierd worden. Stijging van het rentepercentage met 1 % heeft een impact van € 50.000,- op de exploitatie per jaar.

Maatregelen: Zorgen dat het werkkapitaal op orde is. Het aanhouden van een eigen vermogen binnen WVS verlaagt de behoefte aan vreemd vermogen. Daarnaast is het goed om de renterisiconorm en wetgeving vanuit Fido te bewaken.

Transitievergoeding

Bij ontslag, op initiatief van WVS, van een medewerker is WVS verplicht een transitiegoeding te betalen. Dit geldt niet alleen voor een tijdelijk contract, maar ook bij beëindiging wegens ziekte, ondergrens en (disciplinair) ontslag. Voor 2023 wordt dit ingeschat op € 700.000,- per jaar. Natuurlijk wordt er gestuurd op risicominimalisatie, echter bij vaste contracten is dit nauwelijks mogelijk. Er is een wet, waarbij bij uitstroom na 2 jaar ziekte, een compensatie vanuit het Rijk plaatsvindt, welke in 2020 is ingaan. Vanaf 2020 zit de premie voor de compensatie regeling in de AOF premie en bedraagt deze 0,31 %.

Omvang: De opbrengst m.b.t. de compensatie van de transitievergoedingen is ingeschat voor 2023 op € 650.000,-. Indien de compensatie zou worden afgeschaft, kan dit niet op een andere manier worden ondervangen.

Maatregelen: De reden van ontslag met recht op compensatie zit hem in de medewerkers die na een lange ziekteperiode naar de WIA gaan. Dit is niet iets waar WVS direct invloed op heeft.

RVU-regeling Cao SW

In de Cao SW is een nieuwe regeling opgenomen. Twee jaar vóór pensioen kan een SW-medewerker ervoor kiezen om te stoppen met werken. De medewerker ontvangt dan een aangepast salaris ter hoogte van ongeveer € 1.800,- bruto per maand (bij fulltime dienstverband). De medewerker is dan vrijgesteld van werk tot de pensioendatum en blijft in dienst zodat de aanspraak op de rijksbijdrage blijft bestaan. Er is echter geen inverdienvermogen. De regeling is vrij nieuw, er is derhalve lastig een inschatting te maken van de deelnamegraad.

Omvang: Bij deelname van 20 fte zal de daling in toegevoegde waarde (o.b.v. gemiddelde TW per fte) € 200.000,- bedragen.

Maatregelen: WVS heeft hier geen invloed op. Natuurlijk zal WVS de gevolgen zoveel mogelijk proberen te compenseren door productie efficiëncy.

Jaarlijks terugkerende aan arbeidskosten gerelateerde verplichtingen

Volgens het BBV dienen de verplichtingen die gerelateerd zijn aan de jaarlijks terugkerende arbeidskosten niet als verplichting in de balans te worden opgenomen. Bij de beoordeling van het weerstandsvermogen van WVS dienen ze wel te worden meegenomen. Deze verplichtingen worden in de begroting opgenomen op het moment dat ze tot betaling leiden. Het risico m.b.t. het oplopen van de verlofsaldi is dat er bij het einde van een dienstverband veel verlof wordt opgenomen, en er dan vervanging moet worden aangenomen, voor de uitdienst datum.

Omvang: Het betreffen de volgende verplichtingen:
- Vakantiegeldverplichtingen (waarde per ultimo 2021 € 4.325.000,-)
- Verloftegoeden (waarde per ultimo 2021: € 2.141.000,-)

Maatregelen: Gezien de daling van het aantal personeelsleden, zal ook deze post dalen in hoeveelheid verlofuren. Dit geldt tevens voor de vakantiegeldverplichting. De loonsom daalt en daarmee ook de verplichting. M.b.t. de verloftegoeden, gelden ook binnen WVS de reguliere regels vanuit de Cao's. Binnen de Cao SW bestaat een regeling "spaarverlof". Hierdoor kunnen medewerkers verlofuren sparen. Hierdoor loopt op persoonsnivo het saldo op.

Uitstroom van SW-kader

De capaciteiten van de SW-instroom is sinds 1998 (invoering nieuwe Wet sociale werkvoorziening) minder dan de gemiddelde SW-populatie van voor 1998. Dit betekent dat kaderfuncties die momenteel zijn ingevuld door SW-medewerkers in geval van vervanging door pensionering of anderszins, niet meer door SW-medewerkers kunnen worden ingevuld omdat bij de huidige instroom de benodigde capaciteiten hiervoor ontbreken. Dit betekent dat extra regulier personeel moet worden aangetrokken om deze opengevallen plaatsen in te nemen.

Omvang: Bij vervanging van een SW-er door een reguliere kracht missen we de rijksbijdrage voor die plaats. Dit is voor 2023 een bedrag van € 29.475,- per fte inclusief LPO.

Maatregelen: Uiteraard wordt getracht eventuele vacatures op een andere wijze in te vullen door herverdeling van taken en het niet vervangen van uitstroom van indirecte functies, maar dit is niet altijd mogelijk. Indien een SW-medewerker 1 op 1 vervangen dient te worden, is het verschil in kosten, de rijkssubsidie. Natuurlijk wordt gekeken naar kostenreductie door een 1 op 1 vervanging te proberen te vermijden.

Vergoeding begeleidingskosten beschut werk

De gemeenten hebben besloten om beschut werk uit te voeren en dit bij WVS te beleggen. De realisatie van de instroom is opgenomen conform de planning afgegeven door het Rijk. De feitelijke instroom is afhankelijk van de aanlevering van kandidaten door de ISD en het Werkplein. Vanaf 1 januari 2017 mogen burgers zich rechtstreeks melden bij het UWV voor het aanvragen van een indicatie beschut werk. Dit leidt tot wat meer indicaties beschut werk.

Omvang: De aantallen 'beschut werk'-plaatsingen kunnen achterblijven op de fictieve taakstellingen. WVS heeft haar begeleidingsorganisatie zo ingericht dat zij de personen in dat jaar kunnen plaatsen. Indien er niet of minder geplaatst wordt, heeft WVS wel de kosten, maar niet de vergoeding hiervoor.

Maatregelen: I.o.m. de werkpleinen zorgen voor een goede instroom, zodat de dekking geregeld is, of kijken naar budgetoverheveling c.q. afspraken m.b.t. minimale afname van leerwerktrajecten.

Leerwerktrajecten

De inschattingen voor afname leerwerktrajecten voor de jaren 2023-2026 zijn gebaseerd op de meerjaren afspraken. Indien de aantallen naar beneden worden bijgesteld, zal dit invloed hebben op het resultaat van WVS. Indien de leerwerktrajecten niet worden ingevuld mist WVS dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Omvang: De aantallen leerwerktrajecten kunnen achterblijven op de afgesproken aantallen. WVS heeft haar begeleidingsorganisatie zo ingericht dat zij de personen in dat jaar kunnen plaatsen. Indien er niet wordt geplaatst mist WVS de dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Maatregelen: In overleg met de werkpleinen zorgen voor een goede geleidelijke instroom en zo mogelijk volledige instroom van de afspraken.

Jaarplan 2022 en Koersdocument Groen

Door de besturen van de ISD, Werkplein en WVS is het Jaarplan ketensamenwerking 2022 vastgesteld, alsmede het Koersdocument publiek groenbedrijf. In het Jaarplan 2022 ligt de focus vooral op het bieden van nieuwe kansen aan mensen uit de zogenaamde doelgroep C aan de hand van een 'menukaart' die overzichtelijk laat zien welke instrumenten kunnen worden ingezet in specifieke situaties (de 'proeftuinmethodiek'). Het ligt in de bedoeling vanaf 2022 op deze wijze jaarlijks 300 inwoners op te pakken. Dit gebeurt naast de leerwerktrajecten. De besturen hebben tevens ingestemd met het Koersdocument publiek groenbedrijf. Afgesproken is om de daarin aangegeven koers verder uit te werken en te komen met een voorstel tot implementatie. Ondertussen zullen op jaarbasis vanaf 2022 in de leerlijn groen 80 trajecten worden gestart voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel hen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt en, ingeval dit niet mogelijk blijkt te zijn, een structurele arbeidsplek te bieden in het publieke groenbedrijf.

Omvang: De aantallen deelnemers proeftuinen kunnen achterblijven op de afgesproken aantallen of zonder doelgroepverklaring binnen komen. WVS heeft haar begeleidingsorganisatie zo ingericht dat zij de personen in dat jaar kunnen plaatsen. Indien er niet wordt geplaatst mist WVS de dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Maatregelen: In overleg met de werkpleinen zorgen voor een goede geleidelijke instroom en zo mogelijk volledige instroom van de taakstelling.

Praktijkacademie West-Brabant

In het kader van de ontwikkeling van inwoners die geen arbeidskwalificatie hebben is de 'Praktijkacademie West-Brabant' opgezet om inwoners via de praktijkroute op te leiden richting een branche waar voldoende werkgelegenheid is om een duurzame inzet mogelijk te maken. Middels praktijkcertificaten, die erkend worden door het MBO en werkgevers, kan een kandidaat aantoonbaar maken dat hij/zij beschikt over kwalificaties om bepaalde werkzaamheden uit te kunnen voeren.

Omvang: De aantallen kunnen achterblijven op de verwachte aantallen terwijl de begeleidingsorganisatie hierop ingericht is. Indien er niet wordt geplaatst mist WVS dekking voor de begeleidingsorganisatie.

Maatregelen: In overleg met met werkpleinen, onderwijsinstellingen en werkgevers zorgen voor een geleidelijke in- en doorstroom van de kandidaten zodat voldoende dekking is om de praktijkopleiding te financieren.

3. Overige begrotingsinformatie

3.1 Weerstandsvermogen

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in het vermogen van WVS om risico's (zie paragraaf 2.4) die niet in de begroting zijn verwerkt op te vangen door middel van financiële buffers, genoemd weerstandscapaciteit. De relatie tussen weerstandscapaciteit en alle risico's waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen, wordt weerstandsvermogen genoemd.

In verband met de invoering van het BBV (2004) is het niet meer toegestaan de vakantiegeldverplichting als zodanig onder de schulden op te nemen. Deze verplichting (ultimo 2021 € 2.141.000,-) wordt niet in de balans opgenomen.

Als financiële buffer voor het opvangen van tegenvallers voortvloeiende uit de hiervoor genoemde risico's dienen de reserves (eigen vermogen). Deze bedroegen per ultimo 2021 € 2.577.000,- exclusief bestemmingsreserves en tijdelijke Covid gelden. Daarnaast fungeren de deelnemende gemeenten als vangnet voor WVS, doordat ze uiteindelijk - voor zover de reserves ontoereikend zijn - het exploitatietekort voor hun rekening nemen. In een bestuursbesluit in 2011 is vastgelegd dat de bandbreedte voor de reserves is vervallen en dat de bestemmingsreserve is toegevoegd aan de algemene reserve. Exploitatieverliezen moeten van de algemene reserve worden afgeboekt.

Gelet op de (grote) commerciële risico's die WVS loopt en de groeiende behoefte aan liquiditeit zou een ruimer weerstandsvermogen zeer wenselijk zijn. Deloitte heeft onderzoek gedaan naar het meest passende nivo van het weerstandsvermogen. Dit is ook op dit moment nog een bedrag van € 6 miljoen.

Eind 2020 heeft er een toevoeging van € 3.880.000,- plaatsgevonden o.b.v. het resultaat 2020. Dit betrof de door het Rijk toegekende corona compensatie over 2020. Hiervan is € 2 miljoen verminderd op het voorschot van de gemeentelijke bijdrage 2021. De volledige Covid subsidie 2020 zal vrijvallen naar de gemeenten.

Bijlage 1. Resultatenrekening 2023 en meerjarenraming 2024-2026 Overhead (conform BBV richtlijnen juli 2016)

Baten	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Netto omzet	0	0	0	0
Mutatie voorraad GP en OHW	0	0	0	0
Grond- en hulpstoffen uitbesteed werk	0	0	0	0
Toegevoegde waarde	0	0	0	0
Bijdrage overheden	2.090	2.018	1.954	1.898
Overige opbrengsten	200	205	210	215
Subtotaal	2.290	2.223	2.164	2.113
Totaal Baten	**2.290**	**2.223**	**2.164**	**2.113**
Lasten				
Personeelskosten	-9.430	-9.336	-9.230	-9.199
Overige bedrijfskosten	-2.013	-2.013	-2.013	-2.013
Totaal bedrijfskosten	-11.443	-11.349	-11.243	-11.212
Rentebaten- en lasten	-106	-81	-54	-38
Totaal lasten	-11.549	-11.430	-11.297	-11.250
Resultaat	-9.259	-9.207	-9.133	-9.137

Bijlage 2. Balans 2021 - 2026 (x € 1.000)

Activa stand per ultimo	2021	Begroting 2022	Raming 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Vaste activa						
Materiële activa	15.874	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000
Financiële activa	118	18	18	18	18	18
Totaal vaste activa	*15.992*	*16.018*	*16.018*	*16.018*	*16.018*	*16.018*
Vlottende activa						
Voorraden	866	750	750	750	750	750
Vorderingen	6.437	6.437	6.437	6.437	6.437	6.437
Overlopende activa	1.055	1.600	1.600	1.600	1.600	1.600
Liquide middelen	180	0	0	0	0	0
Totaal vlottende activa	*8.538*	*8.787*	*8.787*	*7.787*	*7.787*	*7.787*
Totaal activa	24.530	24.805	24.805	24.805	24.805	24.805
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	6.663	7.171	4.256	3.250	3.000	3.000
Bestemmingsreserve	150	200	250	0	0	0
Storting gemeenten	5.593	7.532	7.703	7.734	7.269	7.049
Onttrekking gemeenten	-206	-2.865	-1.256	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	-4.879	-7.532	-7.703	-7.984	-7.269	-7.049
Totaal eigen vermogen	*7.321*	*4.506*	*3.250*	*3.000*	*3.000*	*3.000*
Voorzieningen	**12**	**15**	**18**	**21**	**24**	27
Langlopende leningen	**6.805**	**9.805**	**10.642**	**11.735**	**10.554**	14.554
Kortlopende schulden						
Crediteuren	4.331	4.500	4.500	4.500	4.500	4.500
Rekeningcourantkrediet	0	479	895	49	1.227	224
Kasgeldleningen	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	0
Overlopende passiva	3.061	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Totaal kortlopende schulden	*10.392*	*10.479*	*10.895*	*10.049*	*11.227*	*7.224*
Totaal passiva	**24.530**	**24.805**	**24.805**	**24.805**	**24.805**	**24.805**
Eigen vermogen in % van totaal vermogen	29,8	18,2	13,1	12,1	12,1	12,1
Werkkapitaal	2.972	2.687	2.687	2.687	2.687	2.687

Bijlage 3. Overzicht van langlopende leningen en RC-krediet

Leningen o/g (in € x 1.000)

Verstrekt door	Omschrijving	Hoofdsom	Looptijd	Rente %
BNG	Lening 90545	4.538	1999/2024	6,09
BNG	Lening 91109	4.538	2001/2025	6,05
BNG	Lening 95110	2.700	2002/2023	5,33
BNG	Lening 111105	5.000	2017/2027	0,84
BNG	Lening 112899	4.000	2019/2024	-0,20
BNG	Sub-totaal	20.776		

	Werkelijk 2021	Budget 2022	Raming 2023
Leningen o/g			
Stand per ultimo	6.805	9.805	10.642
Kasgeldleningen			
Stand per ultimo	3.000	3.000	5.000
Rekening courant-krediet			
Stand per ultimo	0	479	895
Lening u/g (Propeople Holding B.V.)			
Stand per ultimo	100	0	0
Saldo geleend - uitgeleend	**9.705**	**13.284**	**14.537**
Rentebaten en -kosten			
Leningen o/g	-136	-104	-106
Kasgeldleningen	6	0	0
RC-krediet	0	0	0
Leningen u/g	-8	0	0
Rente lasten totaal	-138	-104	-106
Rente %			
Leningen o/g	-2,00	-3,00	-3,00
Kasgeldleningen	0,002	0,000	0,000
RC-krediet	0,7	0,7	0,7
Leningen u/g	4	4	4
Totaal gemiddelde rente %	**-1,42**	**-0,78**	**-0,73**

Bijlage 4. Overzicht reserves en voorzieningen (x € 1.000)

Omschrijving	ultimo		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Reserves								
Algemene reserve			6.663	7.171	4.256	3.250	3.000	3.000
Bestemmingsreserves		50 jr. WVS	150	200	250	0	0	0
Storting gemeente			5.593	7.532	7.703	7.734	7.269	7.049
Onttrekking gemeente			-206	-985	0	0	0	0
		Covid subs 20		-1.880				
		Covid sub 21			-1.256			
Nog te bestemmen resultaat			-4.879	-7.532	-7.703	-7.984	-7.269	-7.049
Totaal reserves			**7.321**	**4.506**	**3.250**	**3.000**	**3.000**	**3.000**
Voorziening rijkssubsidies								
3e WW-jaar ambtelijk			12	15	18	21	24	27
Totaal voorzieningen			4	8	18	21	24	27

Bestemmingsreserve:

* Vanaf 2018 zal er jaarlijks € 50.000,- worden gestort in een bestemmingsreserve ten bate van WVS 50 jarig bestaan in 2024.

Resultaat 2020
Aan het eind van 2020 is door het bestuur besloten om € 2.000.000,- van het resultaat 2020 in te zetten voor dekking 2021. Hierdoor is de gemeentelijke bijdrage voor 2021 eenmalig met dit bedrag verlaagd en dus lager dan de begrote behoefte.

Daarnaast is er besloten om de overgebleven Covid -19 subsidie uit 2020 in te zetten ter dekking van de extra kosten in 2021 veroorzaakt door Covid-19.

Resultaat 2021
Eind 2021 zal de volledige subsidie Covid-19 2020 vrijvallen. Hiervan is reeds € 2.000.000,- verrekend met de gemeenten. De resterende € 1.880.000,- zal worden uitgekeerd bij de vaststelling van de jaarrekening 2021. De Covid-19 compensatie 2021 ad € 1,2 miljoen zal (tijdelijk) worden toegevoegd aan de algemene reserve, ter dekking van de Covid-19 risico's in 2022. Ter ondersteuning van de solvabiliteitspositie en weerstandsvermogen wordt € 423.000,- toegevoegd aan de algemene reserve.

Bijlage 5. Overzicht van investeringen in vaste activa

(in € x 1.000)

	Werkelijk 2021	Herz. Begr. 2022	Begroting 2023
Grond	0	0	0
Voorzieningen aan terreinen	0	0	0
Gebouwen	627	500	500
Installaties	358	200	200
Machines	54	300	100
Automatisering	255	50	250
Inventarissen	85	100	100
Vervoermiddelen	927	1.050	1.050
Projecten in uitvoering	40	0	0
Overige	0	0	0
Totaal investeringen	**2.346**	**2.200**	**2.200**
PM Afschrijvingskosten	**1.815**	**1.610**	**1.810**

Bijlage 6. Gemeentelijke bijdrage 2023

In de begroting 2023 van WVS is uitgegaan van één gemeentelijke bijdrage. Het verlies van WVS bedraagt in 2023 € 7.703.000,- (2022: € 7.532.000,-). Een overzicht van de bijdrage per gemeente in dit resultaat:

Begroting 2023	aantal 01-01-2022	beschut werken aantal	participanten aantal	Totaal
Bergen op Zoom	384	37	3	424
Etten-Leur	209	19	0	228
Halderberge	185	13	0	198
Moerdijk	98	11	0	109
Roosendaal	534	49	1	584
Rucphen	221	15	1	237
Steenbergen	95	8	0	103
Woensdrecht	80	9	0	89
Zundert	66	5	0	71
	1.872	166	5	2.043

Per doelgroeper	Aantal 01-01-2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Bergen op Zoom	424	€ 1.598.665	€ 1.605.098	€ 1.508.593	€ 1.462.935
Etten-Leur	228	€ 859.659	€ 863.119	€ 811.225	€ 786.673
Halderberge	198	€ 746.546	€ 749.551	€ 704.485	€ 683.163
Moerdijk	109	€ 410.977	€ 412.631	€ 387.822	€ 376.085
Roosendaal	584	€ 2.201.934	€ 2.210.796	€ 2.077.874	€ 2.014.986
Rucphen	237	€ 893.593	€ 897.189	€ 843.247	€ 817.725
Steenbergen	103	€ 388.355	€ 389.918	€ 366.474	€ 355.383
Woensdrecht	89	€ 335.569	€ 336.919	€ 316.662	€ 307.078
Zundert	71	€ 267.701	€ 268.778	€ 252.618	€ 244.973
	2.043	€ **7.703.000**	€ **7.734.000**	€ **7.269.000**	€ **7.049.000**
	aantal doelgroepers	**2.043**	**2.106**	**2.045**	**1.988**
	per doelgroeper	€ 3.770	€ 3.672	€ 3.555	€ 3.546

De meerjarenraming per gemeente is gebaseerd op de verhouding van de doelgroepers per 1-1-22.

Conform de richtlijnen vanuit de gemeenteraden heeft WVS er voor gezorgd dat de gemeentelijke bijdrage niet meer stijgt dan de loonvoet rijksoverheid.

Bijlage 7. Specificatie Rijksbijdrage per gemeente

Begroting 2023
In de mei- septembercirculaire 2021 zijn de volgende participatiebudgetten SW per gemeente voor 2023 opgenomen. In de begroting is tevens 2,0 % correctie LPO opgenomen.

Begroting 2023	2023 excl. LPO	2023 incl. LPO
Bergen op Zoom	€ 9.931.655	€ 10.130.289
Etten-Leur	€ 5.023.494	€ 5.123.964
Halderberge	€ 4.413.422	€ 4.501.690
Moerdijk	€ 2.282.856	€ 2.328.513
Roosendaal	€ 13.066.985	€ 13.328.325
Rucphen	€ 5.681.010	€ 5.794.630
Steenbergen	€ 2.293.380	€ 2.339.247
Woensdrecht	€ 2.022.297	€ 2.062.743
Zundert	€ 1.776.850	€ 1.812.387
Totaal	€ **46.491.950**	€ **47.421.789**
Per SE	€ **29.378**	€ **30.112**