ONTVANGEN 28 JUN 2022

baanbrekers
STERK·IN·MENS·EN·WERK

Aan de gemeente Loon op Zand
T.a.v. de gemeenteraad
Postbus 7
5170 AA Kaatsheuvel

Gemeente Loon op Zand
2022.16686

Referentie DB Baanbrekers
Behandeld door N.H. Burg
Betreft Gevraagde zienswijze op de bijstelling van de begroting 2022

Datum 24 juni 2022
Bijlage(n) Berap I-2022

Geachte raadsleden,

Hierbij bieden wij u aan de eerste Berap 2022 van Baanbrekers. Op 24 juni 2022 heeft het dagelijks bestuur van Baanbrekers deze Berap vastgesteld.
De door het algemeen bestuur van Baanbrekers nog vast te stellen 3e begrotingswijziging 2022 is in het document opgenomen.

De bijstelling van de begroting 2022 betekent een verhoging van de gemeentelijke bijdragen. Het algemeen bestuur van Baanbrekers mag een begrotingswijziging die een verhoging van de gemeentelijke bijdragen tot gevolg heeft, pas vaststellen nadat de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten gevraagd is hun zienswijzen daarop te geven.

Daarom verzoeken wij uw raad om een zienswijze in te dienen op deze 3e begrotingswijziging 2022.
Uw zienswijze, welke wij graag uiterlijk 18 augustus aanstaande van u ontvangen, zullen wij samen met de definitieve derde begrotingswijziging 2022 voorleggen aan ons bestuur.

Het algemeen bestuur van Baanbrekers zal dan op 31 oktober 2022 de definitieve derde begrotingswijziging 2022 kunnen vaststellen met daarin eventueel de verwerking van uw zienswijzen.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zie u reactie met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,
Namens het dagelijks bestuur,
De secretaris,

A. van Oudheusden

Zanddonkweg 14
5144 NX Waalwijk

Postbus 15
5140 AA Waalwijk

T 0416 - 67 10 00
KVK 172 56 566

info@baanbrekers.org
www.baanbrekers.org

baanbrekers
STERK·IN·MENS·EN·WERK

1e Bestuursrapportage 2022

31 mei 2022

dagelijks bestuur 24 juni 2022
algemeen bestuur 4 juli 2022

baanbrekers
STERK·IN·MENS·EN·WERK

INHOUD

1 INLEIDING 3

1.1 Leeswijzer 3

1.2 Voorwoord 4

2 PROGRAMMAVERANTWOORDING 5

2.1 Deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie 6

2.2 Deelprogramma 2: Leerwerkstructuur 9

2.3 Deelprogramma 3: Inkomensondersteuning 11

3 FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN 16

3.1 Overzicht van lasten en baten 16

3.2 Toelichting op het overzicht van lasten en baten 17

3.3 Gemeentelijke bijdragen 26

3.4 Mutaties reserves 27

3.5 Begrotingswijziging 2022 28

4 BEDRIJFSVOERING 30

5 OVERIGE ONDERWERPEN 37

5.1 Effecten Meerjarenbegroting 37

5.2 Investeringen 38

5.3 Liquiditeitsprognose en – realisatie 39

5.4 Bezetting - ontwikkelingen 2022 40

6 RUELONG B.V. 41

6.1 Algemeen 41

6.2 Resultatenrekening 41

1 INLEIDING

1.1 Leeswijzer

Voor u ligt de eerste bestuursrapportage 2022 (hierna 1e Berap), met peildatum 30 april 2022. De rapportage is opgesteld aan de hand van alle beschikbare informatie en bevat de financiële resultaten over de eerste vier maanden van 2022. De bestuurlijk vastgestelde begroting 2022, met inachtneming van de daarop aangebrachte eerste en tweede wijziging, is als referentiekader gebruikt. De resultaten van deze rapportage worden op onderdelen meegenomen in de derde begrotingswijziging 2022 welke ter vaststelling wordt aangeboden aan het algemeen bestuur.

De rapportage bestaat naast deze inleiding uit de programmaverantwoording (hoofdstuk 2) en de financiële ontwikkelingen (hoofdstuk 3). In de hoofdstukken 4 en 5 wordt ingegaan op een aantal aspecten van de bedrijfsvoering en komen overige onderwerpen rondom de in de begroting genoemde risico's aan bod. Ook wordt aandacht besteed aan de structurele (meerjarige) effecten van deze Berap.

Afsluitend wordt in hoofdstuk 6 ingegaan op de ontwikkelingen en de prestaties van dochteronderneming Ruelong B.V.

In deze 1e Berap zijn alleen de grotere en van belang zijnde financiële gevolgen opgenomen. Daarnaast is het Participatiebudget en de Wsw rijksvergoeding bijgesteld op basis van de gepubliceerde budgetten in de meicirculaire 2022. De bijstelling van de relatief kleine posten met geringe impact op de totale begroting zal bij de 2e Berap plaatsvinden.

1.2 Voorwoord

WEER EEN NIEUWE WERKELIJKHEID

We leven ineens in weer een nieuwe werkelijkheid. Hadden we de coronacrisis met alle beperkende maatregelen net achter de rug, dienden zich ineens nieuwe problemen aan. Denk aan de oorlog in Oekraïne met vele neveneffecten, ook in Nederland. Ik denk dan aan de vele duizenden mensen die op de vlucht zijn, maar ook aan de gevolgen voor de energietarieven en grondstofprijzen voor materialen die in de bouwwereld noodzakelijk zijn. Verder hebben we ook te maken met de economische na-ijleffecten van de coronaperiode en de razendsnel toenemende inflatie.

In onze organisatie is de druk erg groot. We hebben het druk en we voelen een druk. Zo zijn we bezig met de werkzaamheden rondom het verstrekken van de energietoeslag, helpen we steeds meer statushouders aan een nieuwe toekomst, houden we onze SW- en Nieuw-Beschut-medewerkers zo goed als mogelijk aan passend werk en zorgen we voor nieuwe kansen voor Participatiewetkandidaten en werkgevers. Mooi werk. Belangrijk werk. Maar gezien het feit dat we – net zoals zoveel andere werkgevers – te maken hebben met een groot personeelsverloop en een hoog arbeidsongeschiktheidsverzuim, is het af en toe flink puzzelen. We houden onze dienstverlening vooralsnog op peil, maar daar is af en toe behoorlijk wat kunst- en vliegwerk voor nodig.

Financieel hebben we de wind op dit moment niet mee. We zien onze inkomsten afnemen. De ontwikkeling met de BUIG-gelden, die opnieuw fors negatief zijn bijgesteld, zorgt ervoor dat Baanbrekers aanzienlijk minder geld ontvangt voor het betalen van de uitkeringen. Dit heeft grote impact op de financiën van Baanbrekers in 2022 en de komende jaren. Ook wij zien de kosten, bijvoorbeeld van energie, oplopen.

Over toekomst gesproken; met onze nieuwbouwplannen gaat het goed. Hoewel er nog niets concreets zichtbaar is, wordt er achter de schermen al veel werk verzet. Zo zijn we aan het kijken hoe we onze medewerkers tijdelijk kunnen herhuisvesten, kozen we de bouwvorm en loopt de aanbesteding voor de architect. Wat betreft bouwvorm kiezen we voor de Engineer-Build-Maintainaanpak. Dat wil zeggen dat we al vroeg voor een partij kiezen die de bouw uitvoert en tegelijkertijd vijf jaar verantwoordelijk is voor het onderhoud van de nieuwbouw. In het tweede kwartaal maken we de keuze voor de architect. Verder zijn we gestart met de aanbesteding van een constructeur, een installatieadviseur en een bouwfysisch adviseur.

Het huisvestingsproces is intensief en spannend. Zeker omdat we te maken hebben met de beperkte beschikbaarheid van deskundigen in combinatie met de onzekerheid in de bouwwereld en de alsmaar toenemende prijzen voor grondstoffen. Ook zal een gedeelte van onze organisatie tijdelijk elders gehuisvest moeten worden. Ik heb er het volste vertrouwen in dat het allemaal goed gaat komen.

Over alle ontwikkelingen binnen en buiten onze organisatie en de gevolgen daarvan voor Baanbrekers leest u meer in deze eerste bestuursrapportage van 2022. Zoals al vaker gezegd, geloven wij in samenwerking als het gaat om het in beweging krijgen van mensen. Hiervoor werken we intensief samen met onze drie gemeenten en allerlei andere partijen. Niet omdat het moet, maar omdat het voor alle betrokkenen meerwaarde heeft. Het is gewoon beter en slimmer om samen beweging in onze samenleving aan te zwengelen. Door die beweging ontstaan voor alle betrokkenen nieuwe en mooie toekomstkansen.

Ad van Oudheusden, directeur

2 PROGRAMMAVERANTWOORDING

In de navolgende programmaverantwoording zijn per deelprogramma de belangrijkste ontwikkelingen benoemd. Aan de orde komen:

Deelprogramma 1:	Re-integratie & Participatie
Deelprogramma 2:	Leerwerkstructuur
Deelprogramma 3:	Inkomensondersteuning

2.1 Deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie

Per 1 juli 2021 zijn de afdelingen Re-integratie & Participatie (R&P) en Inkomensondersteuning (IO) samengevoegd. Voor de verantwoording in 2022 houden we de indeling conform de begroting 2022 nog aan.

De regievoering op het primaire proces van Instroom, Doorstroom en Uitstroom (IDU) van zowel P-wetkandidaten als Sw-medewerkers ligt bij het onderdeel R&P. Dit behelst het uitvoeren van een intake en het stellen van een diagnose, het bieden van een re-integratieaanbod gericht op het vergroten van arbeidskansen, het matchen op zo regulier mogelijk werk dat door middel van arbeidsmarktbewerking wordt verworven en het bieden van dienstverlening aan kandidaat en opdrachtgever om dit duurzaam te laten zijn. Hiermee bieden wij een belangrijke bijdrage aan het vergroten van arbeidsparticipatie in de Langstraat. Om dit goed te kunnen bewerkstelligen zijn we aan de slag gegaan met het optimaliseren van het IDU-proces in lijn met de in-bewegingkoers van Baanbrekers.

Hierbij gelden onderstaande uitgangspunten:

VAN	->	NAAR
werken bij Baanbrekers	->	regulier aan het werk
alleen P	->	P + SW
PMC centraal	->	welzijn van mens centraal
angst en weerstand	->	trots
onbenut talent	->	beschikbaar talent op de juiste plek
fouten maken mag niet	->	fouten maken mag / moet
fouten maken mag niet	->	werken aan een cultuur van continu verbeteren
reactieve organisatie	->	responsieve organisatie
altijd ja	->	bewuste afweging in portfolio projecten
ad-hoc	->	in-, door- en uitstroom
uitsluitend benchmark per afdeling	->	KPI's Baanbrekers keten
ad-hoc vragen	->	partnerships waarin wij mee ontwerpen

Dat we hier al goed mee bezig zijn wordt ook onderschreven door onze accountant:

Positieve arbeidsomstandigheden

- De arbeidsomstandigheden waren in 2021 zeer gunstig. Uitkeringsgerechtigden konden hierdoor zonder tussenkomst van de eigen leerwerkstructuur bij een reguliere werkgever aan de slag, met als gevolg dat werkzaamheden bij Ruelong B.V. niet altijd door eigen medewerkers uitgevoerd konden worden. De inzet van uitzendkrachten is ten opzichte van 2020 echter beperkt.

Koerswijziging

- 2021 stond verder in het teken van het optimaliseren van de orderportefeuille conform de IDU-gedachte. Als gevolg hiervan is het aantal projecten ten opzichte van 2020 met vrijwel 40% gedaald. Voor schoonmaak geldt dat vanaf medio 2021 geen sprake meer is van projecten waarop alleen niet-gesubsidieerde medewerkers werkzaam zijn. De inzet bij particulieren is inmiddels volledig afgebouwd, terwijl het gemeentelijk aandeel in zowel groen- als schoonmaak jaarlijks toeneemt. Mede als gevolg van deze koerswijziging, waarbij de primaire focus ligt op de ontwikkeling van werknemers, is naast een daling in het aantal projecten tevens een daling zichtbaar in de omzet en het bedrijfsresultaat. Ondanks dat sprake is van een daling van de activiteiten, is dit een positieve ontwikkeling. Een daling van de omzet en bedrijfsresultaat betekent onder andere dat tussenkomst van Ruelong B.V. beperkt is en de doorstroom en uitstroom van medewerkers hoog zijn.

**uit het accountantsverslag 2021 Ruelong B.V.*

Nadat het verbetertraject in 2020 was vertraagd door taakuitbreiding door de Tozo-regeling en het gedeeltelijk stilvallen van onze dienstverlening als gevolg van de contact beperkende maatregelen, is dit sinds vorig jaar nieuw leven ingeblazen. De doelen zijn daardoor dan ook deels doorgeschoven naar 2022. Ook inzichten uit het traject Integrale Ketenbenadering worden hierin meegenomen. Op dit moment zijn de werkgroepen Intake (samengevoegd met inkomensondersteuning), Door- en uitstroom, Cliëntcommunicatie en Strategisch accountmanagement nog actief. De werkgroepen Instrumentencatalogus en Trajectplan zitten in een afrondende fase. De werkgroep Sociaal Maatschappelijke Activering is reeds afgerond.

Doelgroep Participatiewet

Het uitkeringsbestand is in de eerste vier maanden van 2022 iets afgenomen ten opzichte van aanvang van het jaar (zie paragraaf 2.3). Op 1 mei hebben 723 kandidaten een re-integratietraject naar werk en zijn 45 personen werkzaam op een doorstroombaan (Praktijkroute dan wel Banenafspraakbaan). 804 kandidaten hebben nog geen actief re-integratietraject. Vanwege medische of dringende redenen hebben zij geen wettelijke arbeidsverplichting maar veelal wel een re-integratieverplichting. Overeenkomstig de afspraak *'Baanbrekers is van werk, de gemeenten van participatie'* geven de gemeenten Heusden en Waalwijk zelf vorm aan deze re-integratieverplichting. Met Loon op Zand zijn hierover geen afspraken gemaakt. Baanbrekers blijft uiteraard zowel voor de uitkeringsverstrekking als voor de ontheffingen verantwoordelijk.

Tot eind april zijn 95 plaatsingen gerealiseerd. Daarmee liggen we op koers voor de doelstelling van 277 plaatsingen voor 2022. In onderstaand overzicht is het aantal gerealiseerde plaatsingen uitgesplitst naar type plaatsing.

Gerealiseerde plaatsingen januari - april 2022 *(2021)*

Type plaatsingen	Plaatsingen met/zonder LKS
43 *(56)* fulltime-plaatsingen	36 *(26)* plaatsingen met LKS
51 *(33)* parttime-plaatsingen	58 *(63)* plaatsingen zonder LKS
1 *(1)* plaatsingen op scholing	1 *(1)* plaatsingen n.v.t. (scholing)
95 *(90)* totaal	**95 *(90)* totaal**

Het aantal lopende dienstverbanden met loonkostensubsidie per 30 april 2022 is in tabel hiernaast weergegeven.

Dienstverbanden met loonkostensubsidie per 30 april 2022

Type dienstverband	
Banenafspraak extern - reguliere werkgever	11
Banenafspraak intern - doorstroombaan	45
Totaal Banenafspraak	**56**
Beschut Werk - Baanbrekers	39
Totaal Beschut Werk	**39**

De taakstelling Beschut Werk voor 2022 is voor Baanbrekers gesteld op 53 fte. De gerealiseerde 39 dienstverbanden vertegenwoordigen 35,9 fte. De achterstand op de taakstelling blijft uiteraard onze aandacht houden en tegelijkertijd ligt dit geheel in lijn met het landelijke beeld.

Met een groeiend aantal loonkostensubsidie-verplichtingen, neemt ook het aantal loonwaarde-metingen toe. Iedere plaatsing met loonkostensubsidie vergt een meting, waarna gedurende het dienstverband periodieke her-metingen volgen. Tot en met april 2022 zijn 34 loonwaardemetingen uitgevoerd. Dat is hoger dan in dezelfde periode 2021. Ook zijn er nog 41 gepland. De verwachting is dat we een stijging in het aantal loonwaardemetingen krijgen zoals we dat voor de coronacrisis al zagen. Bovenstaande tabel laat de historische ontwikkeling zien. Bij Baanbrekers voeren we de loonwaardemetingen zelf uit. We maken daarvoor, via een regiecontract dat wordt beheerd door gemeente Tilburg, gebruik van de uniforme loonwaarde-methodiek van Dariuz. Met een toenemend aantal Banenafspraak-kandidaten groeit ook de inzet van jobcoaches. Eind april kregen 72 mensen begeleiding van een jobcoach. Daarnaast ontvangen 15 kandidaten externe jobcoaching. Verder zijn er 20 Wsw'ers die begeleid werken (in dienst bij externe werkgever) en door Baanbrekers gecoacht worden en er zijn er 76 Wsw'ers die op een detacheringsplek jobcoaching ontvangen.

Aantal uitgevoerde loonwaardemetingen	
2016	10
2017	41
2018	87
2019	106
2020	92
2021	108
2022	34 t/m april + 41 in caseload

Doelgroep Wsw

Van een groot deel van onze SW-medewerkers is in beeld gebracht of een meer reguliere werkplek haalbaar is. Hiermee geven we uitvoering aan de opdracht 'zo regulier mogelijk werken'. Met 38

medewerkers loopt momenteel een ontwikkeltraject met als doel door te stromen naar een groeps-detachering, individuele detachering of begeleid werken. Tot 1 mei 2022 zijn 8 SW-kandidaten bij een externe werkgever aan het werk gegaan. Dat is in lijn met onze doelstelling van 25 plaatsingen in 2022. Van de mensen die nu in een ontwikkeltraject zitten, zal de meerderheid nog kunnen doorstromen naar een groepsdetachering. Wanneer dit precies lukt, verschilt per individu.

Wet Inburgering
De nieuwe Wet inburgering is dit jaar in werking getreden. Samen met de gemeenten Heusden en Waalwijk hebben we de uitvoering van nieuwe wet geïmplementeerd. Baanbrekers voert de werkzaamheden voor deze twee gemeenten uit als een Plustaak. In de eerste maanden van dit jaar lag de focus van Baanbrekers op het maken van praktische uitvoeringsafspraken met onze samenwerkingspartners EchtNederlands, Vluchtelingenwerk, Bijeen, Contour de Twern en de Kredietbank. Een goede ketensamenwerking is van cruciaal belang om nieuwkomers adequaat te begeleiden tijdens hun inburgeringsproces.

Met de gemeente Loon op Zand zijn procesafspraken gemaakt over de samenwerking ten aanzien van deze kandidaten ten aanzien van de combinatie Participatiewet en de nieuwe wet Inburgering.

Nieuwkomers kunnen overigens ook in 2022 nog onder de oude wet uit 2013 worden geplaatst. Dit hangt af van de datum waarop zij inburgeringsplichtig worden. Vlak na de invoering van de nieuwe wet bleek dat verschillende nieuwkomers ten onrechte van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) een kennisgeving hadden ontvangen dat zij onder de Wi2021 waren geplaatst. Zij hadden onder de wet uit 2013 moeten vallen. Het DUO heeft daarom het inburgeringsproces tijdelijk stilgelegd. Vanaf 25 maart is het inburgeringsproces weer volledig hervat. Deze tijdelijke stopzetting gaf Baanbrekers de gelegenheid om zich volledig te richten op de werk- en activeringstrajecten van de groep nieuwkomers die nog onder de oude wet vallen. Inmiddels worden de eerste inburgeraars onder de nieuwe wet opgepakt.

Regionale pilot Bundeling Middelen
De drie gemeenten hebben besloten dat Baanbrekers niet langer participeert in het traject Bundeling Middelen. Eind 2019 startte hiertoe een pilot binnen de regionale werkgeversdienstverlening. Gedurende de pilot heeft Baanbrekers ervaren dat de schaalgrootte van de Langstraat in veel opzichten effectiever is dan de schaal van de arbeidsmarktregio. Tijdens de pilot Bundeling Middelen zijn niet meer plaatsingen of kansen op plaatsingen gerealiseerd. Daarbij kwam dat de registratielast enorm toenam, wat leidde tot hoge handlingskosten. De beoogde voordelen van Bundeling Middelen werden dan ook niet door Baanbrekers ervaren, terwijl er wel een aantal nadelen wordt ervaren. Baanbrekers is van mening dat het doel eenvoudiger bereikt wordt met sub regionale sturing op target, middelen en formatie, in combinatie met regionale afstemming over het hoe (de werkwijze). Baanbrekers blijft namens de drie gemeenten nog steeds actief in het WerkgeversServicepunt.

Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2022
Vanwege wijzigingen in de wet- en regelgeving was aanpassing van de in 2017 vastgestelde Verzamelverordening noodzakelijk. Tevens is gebruik gemaakt van de gelegenheid om enkele technische wijzigingen en tekstuele verbeteringen aan te brengen conform wensen in de arbeidsmarktregio en de Baanbrekers-subregio. Door deze aanpassingen is de Verzamelverordening duidelijker voor zowel de inwoners als de uitvoerende medewerkers. De aanpassing van de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2022 is in regionaal verband voorbereid. Begin april is de geactualiseerde verzamelverordening vastgesteld door het Algemeen Bestuur van Baanbrekers. In deze verordening is het beleid vormgegeven voor het taakveld van Re-integratie, Participatie en Inkomen.

2.2 Deelprogramma 2: Leerwerkstructuur

Landelijke ontwikkelingen
De druk op de arbeidsmarkt is onveranderd groot. Nagenoeg alle mensen die nu nog niet participeren in het arbeidsproces kunnen niet zonder intensieve begeleiding of zijn, al dan niet tijdelijk, vaak vanwege multi-problematiek niet in staat om te werken. Ondanks dat het kabinet inmiddels al enige maanden onderweg is, is er nog geen zicht op, of en wanneer de eerder aangenomen motie van de SP en het CDA, waarin zij pleiten om de rol van mens-ontwikkelbedrijven te versterken, verder uitgewerkt wordt.

Wij zien naast de genoemde multi-problematiek ook een toenemende vergrijzing van onze SW-medewerkers. Dit betekent relatief veel uitval als gevolg van arbeidsongeschiktheid en een toename van het gebruik maken van regelingen om (iets) minder te gaan werken. Daarnaast blijkt het voor een deel van onze medewerkers (SW maar zeker ook Beschut Werk) **niet haalbaar om 'buiten de deuren van** Baanbrekers' structureel aan het werk te zijn. Deze mensen hebben intensieve begeleiding nodig en die krijgen ze dan ook. Onze productiecapaciteit én omzet staan hierdoor onder druk.

Onze Koers is echter helder, wij blijven inzetten op de transitie van een sociaal werkbedrijf naar een mens-ontwikkelbedrijf waarbinnen de ontwikkeling van de mens voorop staat en we de best mogelijke bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Zo regulier als mogelijk
Van nagenoeg alle SW-medewerkers zijn de ontwikkelmogelijkheden in beeld. Binnen de leerwerkstructuur staat het werken aan de ontwikkeling van de vaardigheden van medewerkers die nog een stap kunnen maken centraal. Voor de overige medewerkers die niet in staat zijn een volgende stap te maken of voor wie de huidige werkplek de meest passende werkplek is, gebruiken we een instrument om de werktevredenheid en de werkprestatie te meten. Zoals in deelprogramma 1 is vermeld loopt met 38 medewerkers een ontwikkeltraject (doel doorstromen naar een groeps- of individuele detachering of begeleid werken).

Organisatorische ontwikkelingen binnen de leerwerkstructuur
Het inrichtingsplan van de afdeling L&W is nog niet klaar. Omdat er de afgelopen maanden veel ontwikkelingen binnen de afdeling zijn geweest en daardoor de slagvaardigheid dreigt af te nemen, is besloten de herinrichting te faseren. Afgelopen maanden stonden in het teken van het vormgeven van een nieuwe toekomstbestendige afdeling middels diverse werksessies. Uit de werksessies kwamen de volgende uitgangspunten naar voren:

- Inrichting op basis van werkleerlijnen: Gezien de omvang van onze organisatie en een goede clustering van werkzaamheden, is besloten om met drie werkleerlijnen te gaan werken:
    - Gastvrijheid en Vrijetijdsbesteding
    - Groen en Recycling
    - Logistiek
- Duurzaam: Voldoende ontwikkelruimte binnen de pijlers om toekomstgericht ingericht te zijn en te blijven; dus ook flexibel om aan te passen in werksoorten en -omvang.
- Gelijkmatige afspiegeling van de doelgroepen in de drie leerlijnen, dus door- en uitstroomkandidaten, SW/P-kandidaten, aangewezen op een (tijdelijk) vangnet en indien nodig regulier.
- Behoefte aan goed zicht op werkcapaciteit en -voorraad en ondersteuning in planning en control van de teamleiders L&W.
- Korte lijnen en makkelijke afstemming tussen de drie pijlers; zowel voor kandidaten, vangnet als management.

De volgende vraagstukken vragen nog verdere uitwerking:

- Grote diversiteit in werkzaamheden per werkleerlijn vraagt mogelijk om een andere invulling van rollen, taken, verantwoordelijkheden en functies per werkleerlijn.
- Invulling van de rollen, taken, verantwoordelijkheden en functies binnen de werkleerlijn in aansluiting op het IDU-proces (in samenwerking met RPI).
- Invulling van de ondersteunende rollen ten behoeve van de balans in werkaanbod en werkcapaciteit en ten behoeve van planning en control en kwaliteit en veiligheid (Bedrijfsbureau).

Leerwerkomvang doelgroepen: Wsw, Beschut Werk en Banenafspraak

Het aantal medewerkers bij het Werkbedrijf met een indicatie Beschut Werk bedroeg in de maanden januari tot en met april gemiddeld 25. Het aantal medewerkers bij de Werkpool met een indicatie Beschut Werk bedroeg in deze periode gemiddeld 8. Ten opzichte van een jaar geleden is sprake van stijging. Dit ligt in lijn met het totaalaantal gerealiseerde plaatsingen ten opzichte van de taakstelling Beschut Werk.

Leren & Werken organiseert in het kader van het IDU-proces ook doorstroombanen. In de periode januari tot en met april zijn gemiddeld 11 van dit soort werkplekken voor kandidaten met een indicatie Banenafspraak ingevuld. Bij de Werkpool zijn in dezelfde periode nog eens 26 van dit soort werkplekken ingevuld.

Ontwikkeling doelgroepen in de leerwerkstructuur

Doelgroep / Afdeling	Wsw				Participatiewet								Totaal			
					Banenafspraak				Beschut Werk							
	Aantal		fte		Aantal		fte		Aantal		fte		Aantal		fte	
Werkpool	155	*(133)*	139,9	*(117,5)*	26	*(27)*	22,1	*(22,0)*	8	*(5)*	6,8	*(4,8)*	**189**	***(165)***	**168,7**	***(144,3)***
Verpakken & Assemblage	92	*(95)*	69,7	*(74,7)*	5	*(2)*	3,1	*(1,6)*	17	*(11)*	12,3	*(6,8)*	**114**	***(108)***	**85,2**	***(83,1)***
Twiddus	71	*(76)*	55,7	*(59,4)*	5	*(3)*	3,4	*(2,0)*	6	*(3)*	3,1	*(2,3)*	**82**	***(82)***	**62,2**	***(63,7)***
Broikes & kantine	8	*(14)*	5,9	*(10,5)*	1	*(1)*	0,8	*(0,7)*	2	*(1)*	1,6	*(0,9)*	**11**	***(16)***	**8,3**	***(12,0)***
Totaal	**326**	***(318)***	**271,2**	***(262,1)***	**37**	***(33)***	**29,4**	***(26,3)***	**33**	***(20)***	**23,9**	***(14,7)***	**396**	***(371)***	**324,5**	***(303,1)***

* Gemiddelde bezetting januari - april 2022 *(2021)*

2.3 Deelprogramma 3: Inkomensondersteuning

Het bedrijfsonderdeel Inkomensondersteuning (IO) zorgt voor een (tijdelijke) Participatiewet-uitkering voor inwoners van de drie Langstraatgemeenten die daar recht op hebben. Ook wordt getoetst of een inwoner recht heeft op bijzondere bijstand. Dit gebeurt in afstemming met de gemeenten. Verder houdt dit bedrijfsonderdeel zich bezig met handhaving en terugvordering.

Afgelopen twee jaar waren een enorme uitdaging voor dit bedrijfsonderdeel. De uitvoering van de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) en Tijdelijke Ondersteuning Noodzakelijke Kosten (TONK) was bij Baanbrekers belegd door de gemeenten. Inmiddels zijn deze regelingen gestopt maar hebben we in 2022 nog te maken met afrondende werkzaamheden (zie hieronder). Deze ondersteuning heeft wel zijn vruchten afgeworpen. Bedrijvigheid, banen en inkomens zijn grotendeels behouden. Dat zien we dan ook terug in het gemiddeld aantal uitkeringsgerechtigden dat iets lager ligt ten opzichte van de aanvang van het jaar. Het bestand laat een licht dalend niveau zien en bedraagt per 30 april 2022 1.428 uitkeringsgerechtigden (t.o.v. 1440 per 31 december 2021). Een nagenoeg gelijkblijvend aantal bijstandsgerechtigden wil uiteraard niet zeggen dat er geen beweging is. Er blijven immers nieuwe aanvragen binnenkomen en cliënten uitstromen.

Ontwikkeling uitkeringsbestand 2022 per gemeente

Gemeente / Stand per	Heusden	Loon op Zand	Waalwijk	Totaal
31-12-2021	**498**	**230**	**712**	**1.440**
Instroom	47	22	63	132
Uitstroom	48	27	69	144
30-04-2022	**497**	**225**	**706**	**1.428**
Weekgemiddelde jan - apr 2022	494	226	707	**1.427**
Weekgemiddelde jan - apr 2021	497	223	715	**1.435**

Bron: Werap 2022 - week 1 t/m 17

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) en Tijdelijke Ondersteuning Noodzakelijke Kosten (TONK)

Alle coronasteun is per 1 oktober 2021 gestopt. Daarmee kwam voor Baanbrekers een eind aan de uitvoering van de Tozo. Inmiddels zijn we bezig met de afrondende werkzaamheden hiervan. Denk hierbij onder andere aan werkzaamheden rondom invordering & verhaal en bezwaar & beroep. Hiertoe wordt aanvullende informatie opgevraagd bij cliënten om het definitieve recht vast te kunnen stellen. Naar nu blijkt leiden bijna alle terugvorderingsverzoeken tot het indienen van een bezwaarschrift. Tot op heden is de uitkomst van de hoorzittingen die hieruit volgen, dat de ondernemers dan nog een periode de tijd krijgen om de gevraagde informatie alsnog aan te leveren.

Ook de TONK is per 1 oktober 2021 gestopt. Voor personen met een eigen woning worden vanaf 1 juli 2022 onderzoeken gepland. Dit omdat er nader onderzoek moet worden gedaan of er sprake is van een belastingteruggaaf (in verband met aftrekposten eigen woning). Als dat het geval is kan dit leiden tot (gedeeltelijke) terugvordering van de verstrekte TONK.

Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz)

Het stopzetten van de Tozo regeling zorgt ervoor dat de bijstand aan zelfstandigen uitsluitend nog wordt verstrekt op grond van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004. Om de overgang voor de uitvoering bij de gemeenten behapbaar te maken, en zelfstandige ondernemers die dat nodig hebben tijdig inkomensondersteuning te kunnen bieden, heeft het kabinet besloten het Bbz gedurende het vierde kwartaal van 2021 en het eerste kwartaal 2022 op drie punten te vereenvoudigen:

- buiten toepassing laten van de vermogenstoets;
- mogelijk maken van het aanvragen van de Bbz-uitkering met terugwerkende kracht (max. twee maanden);
- vaststellen van het inkomen en de hoogte van de Bbz-uitkering per kalendermaand (i.p.v. per boekjaar) en de directe verstrekking van de Bbz-uitkering om niet (en niet als voorlopige lening).

Per 1 april van dit jaar gelden weer de reguliere Bbz-voorwaarden.

Verbetertraject proces Inkomensondersteuning

Er is een aantal werkgroepen die de dienstverlening en processen van Inkomensondersteuning aan de uitgangspunten van de in-bewegingkoers toetst en aanpast. Hierbij kan gedacht worden aan de processen intake, handhaven, bezwaar & beroep en terug- & invordering. Naar aanleiding van het in 2021 afgeronde verbetertraject 'Integrale ketenbenadering' is nadrukkelijker aandacht gekomen voor:

- één aanspreekpunt en verantwoordelijke voor de cliënt en het proces binnen de gehele keten;
- de hulpvraag moet zo snel mogelijk duidelijk zijn, waardoor de juiste interacties kunnen volgen en het in één keer goed gaat;
- binnen de gehele keten overzicht hebben in wie, wat doet op welk moment;
- kennis hebben van elkaars werkveld en expertise;
- gezamenlijk plan van aanpak op basis van een brede intake;
- de bedoeling is leidend in plaats van protocollen en regels;
- simpele, persoonlijke, effectieve en stimulerende communicatie die aansluit bij de cliënt.

Medio mei starten we met een pilot "snelle aanvraag-snel besluit". Vanuit de werkgroep Intake kwam de wens om het aanvraagproces voor de uitkering te vereenvoudigen. Dus behalve het goed afstemmen van de werkzaamheden tussen de inkomensconsulent en de trajectbegeleider, het aanpassen van het aanvraagproces specifiek voor de uitkering. Belangrijk hierbij is om de uitvraag van gegevens te vereenvoudigen en om vanuit 'slim' vertrouwen te werken in plaats van vanuit wantrouwen. Dit heeft geleid tot de keuze voor het proces snelle aanvraag - snel besluit binnen het project Simpel Switchen (het landelijke project Simpel Switchen in de participatieketen richt zich op het verbeteren en versoepelen van overgangen tussen werk en bijstand. In de praktijk komen mensen die proberen te 'switchen' snel in de financiële problemen).

Belangrijkste aanpassingen ten opzichte van ons huidige proces liggen in:

- het opvragen van minder gegevens bij de cliënt en meer gebruik te maken van andere gegevensbronnen die Baanbrekers heeft;
- het inzetten van meerdere 'stromen' binnen cliënten waarbij;
    - de groene stroom een zoveel mogelijk vereenvoudigd proces zal doorlopen
    - rode stroom een uitgebreidere, met meer gegevens en meer controles
- in het proces goed te kijken waar we de cliënt kunnen ondersteunen of waar andere partijen dat kunnen
- De pilot snelle aanvraag-snel besluit wordt uitgevoerd voor cliënten woonachtig in de gemeente Waalwijk.

Er zal na drie maanden een tussentijdse evaluatie plaatsvinden en waar nodig bijgestuurd worden. Indien we na de pilotperiode, van 6 maanden, tevreden zijn over dit nieuwe proces zal dit worden uitgerold voor alle drie de gemeenten.

Eenmalige energietoeslag

Eind maart zijn de beleidsregels eenmalige energietoeslag door het dagelijks bestuur van Baanbrekers vastgesteld. De colleges van de deelnemende gemeenten hebben kort hier na besloten dat zij niet wachten op de middelen vanuit de Rijksoverheid maar Baanbrekers toestemming geven om reeds te starten met het verstrekken van deze eenmalige toeslag. De toeslag wordt verstrekt als categoriale

bijzondere bijstand. De hoogte van deze toeslag is vastgesteld op € 800 en wordt, mits wordt voldaan aan de voorwaarden, maar één keer per uniek adres verstrekt.

Eind april is gestart met de (ambtshalve) betalingen aan huishoudens met een gemeentelijke uitkering en de betalingen aan personen met:

- AIO (aanvullende bijstand) vanuit de SVB;
- Gemeentepas (Waalwijkwijzer, Heusdenpas, Samen-Loontpas);
- Gemeentepolis;
- Deelnemers aan een gemeentelijk schuldhulpverleningstraject waarvan is beoordeeld dat er recht bestaat en waarvan de gegevens compleet zijn, verricht.

Vanaf begin mei bestaat ook de mogelijkheid voor huishoudens aan wie deze energietoeslag niet ambtshalve is toegekend om een aanvraag in te dienen bij Baanbrekers. Vanwege de hoge energieprijzen is het de verwachting dat het aantal aanvragen hiervoor binnen de individuele bijzondere bijstand de komende periode fors zal toenemen. Tot en met april hebben we deze aanvragen voor behandeling uitgesteld. Dit betekent dat er een uitspraak vanuit de deelnemende gemeenten moet komen over hoe hier mee om te gaan. In de begrotingen van zowel Baanbrekers als de gemeenten is geen rekening gehouden met de compensatie van deze kosten. Dit zou dan betekenen dat er aanvullend budget gevraagd moet worden aan de colleges/raden.

Andere denkrichtingen kunnen zijn dat mensen een budgetadvies gesprek aangeboden krijgen om te onderzoeken of er ruimte is om op bepaalde kosten te besparen (opzeggen loterijen, dure abonnementen etc.). Of om te kijken naar de specifieke uitkeringen (SPUK) die gemeenten ontvangen voor het geven van advies om energie te besparen en in te zetten op bewustwording.

Aangezien we met behandeltermijnen te maken hebben bij aanvragen bijzondere bijstand zullen we de aanvragen in het kader van de hoge energiekosten voorlopig afwijzen en deze inwoners wijzen op de reeds hierboven beschreven alternatieven. Mochten gemeenten besluiten om toch extra middelen beschikbaar te stellen voor deze vorm van bijzondere bijstand zal er pro-actief gecommuniceerd worden over deze mogelijkheid.

Individuele studietoeslag

Via het Gemeentenieuws van SZW (2021-5) heeft toenmalig minister Koolmees de gemeenten (nogmaals) opgeroepen om vanwege vertraging van de wetsbehandeling Breed Offensief, de Individuele Studietoeslag (IST) in de geest van de herziening te gaan verstrekken. Naar aanleiding hiervan is door Baanbrekers in het SET van 5 oktober 2021 gevraagd of de gemeenten aan dit verzoek gehoor willen geven. Alle gemeenten stonden positief tegenover dit voorstel.

Het dagelijks bestuur van Baanbrekers heeft in januari, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van dit jaar dit beleid vastgesteld. Het beleid individuele studietoeslag is gebaseerd en vooruitlopend op wetgeving die 1 april 2022 in werking is getreden. Bij deze wetwijziging is sprake van een individuele studietoeslag van € 300,- per maand voor 21-jarigen. Jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar kunnen aanspraak maken op een percentage van deze € 300. In de tabel hiernaast is per gemeente het aantal toekenningen weergeven.

Schooljaar 2021-2022

1 september 2021 t/m 31 augustus 2022

Gemeente	Toekenningen
Heusden	5
Loon op Zand	1
Waalwijk	3
Totaal	**9**

Personeel

Hierboven is de enorme uitdaging voor IO reeds benoemd. Enerzijds door de coronacrisis en het uitvoeren van extra regelingen. Anderzijds door het grote verloop en hoge ziekteverzuim van personeel. Het verloop is overigens geheel in lijn met de landelijke tendens bij andere gemeenten/werkgevers.

Al langere tijd zijn er veel wisselingen in het team van inkomensconsulenten. Het vertrek van (ervaren) inkomensconsulenten leidde tot verlies van kennis. Daarbij komt de schaarste op de arbeidsmarkt aan ervaren professionals in dit vakgebied. Het aanbod van de uitzend-/detacheringsbureaus (ZZP'ers) is er in overvloed. Vorig jaar is zelfs een aantal inkomensconsulenten van Baanbrekers uit dienst gegaan omdat ze "verleid" zijn om als ZZP'er aan de slag te gaan. Meermaals leverden onze wervingsprocedures geen (ervaren) kandidaten op.

De druk op de zittende (vaste) kern medewerkers is door het continue inwerken/begeleiden van nieuwe collega's erg hoog. Dit komt bij hun reguliere taken/caseload terwijl daar eigenlijk geen tijd voor is. Dit geldt evenzo voor het team Kwaliteit dat nieuwe medewerkers 100% moet toetsen op hun kennis/vaardigheden alvorens men mandaat kan krijgen. Daarnaast kampen we ook binnen de groep inkomensconsulenten met een hoog ziekteverzuim (14%). Normaliter kan (kort) verzuim opgevangen worden door de andere teamleden. Echter door hetgeen hiervoor reeds beschreven is dat niet mogelijk. Ook hiervoor geldt dus dat deze caseload opgevangen moet worden.

Een onervaren medewerker kan het eerste half jaar niet zelfstandig aanvragen afhandelen/ beoordelen. De caseload van vertrekkende medewerkers moet dus overgenomen worden door een ervaren inhuurkracht.

Op dit moment is een behoorlijk aantal onervaren medewerkers aangenomen waarvan de verwachting is dat deze per 2023 allemaal zelfstandig een caseload kunnen afhandelen.

Bezwaar, beroep en klachten

Onderstaand overzicht laat zien dat zowel het aantal klachten als bezwaren ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar lager ligt.

- Voor de klachten geldt dat de meeste na mediation opgelost zijn. De andere twee waren ongegrond.
- Voor bezwaren geldt dat van de 30 afgehandelde zaken, er 7 (gedeeltelijk) gegrond waren.
- Aanvullend op het kopje *Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) en Tijdelijke Ondersteuning Noodzakelijke Kosten (TONK)* kan het volgende nog gemeld worden. In veel Tozo zaken zijn t.b.v. het rechtmatigheidsonderzoek (RMO) herhaaldelijk gegevens opgevraagd. Bij het uitblijven van die gegevens wordt vaak besloten om het recht op Tozo in te trekken daar het recht niet vastgesteld kan worden. De bezwaren tegen die intrekkingsbesluiten zijn voor de Adviescommissie bezwaarschriften reden om bezwaarmakers nogmaals in de gelegenheid te stellen die gegevens aan te leveren. Daardoor staat een aantal zaken nog open. Bij Tozo gaat het regelmatig om grote bedragen en dat beseffen mensen pas als de terugvordering op de mat valt.
- De voorlopige voorzieningen hebben om verschillende redenen allemaal niet geleid tot een toekenning/gegrond verklaring.
- Het aantal ontvangen hogere beroepen is gelijk aan dezelfde periode in 2021.

Periode / Soort		jan - apr 2022	mei - aug 2022	sep - dec 2022	Totaal 2022	in %	jan - apr 2021	in %
Klachten	**binnengekomen**	**7**			**7**		**11**	
	Totaal afgehandeld	**7**	**0**	**0**	**7**	**100%**	**3**	**100%**
	- na mediation opgelost	5			**5**	71%	3	100%
	- aanbod meditation -> geen reactie	0			**0**	0%	0	0%
	- gegrond	0			**0**	0%	0	0%
	- ongegrond	2			**2**	29%	0	0%
	- ingetrokken	0			**0**	0%	0	0%
Bezwaren	**binnengekomen**	**35**			**35**		**61**	
	Totaal afgehandeld	**30**	**0**	**0**	**30**	**100%**	**45**	**100%**
	- gegrond	3			**3**	10%	8	18%
	- gedeeltelijk gegrond	4			**4**	13%	9	20%
	- ongegrond	11			**11**	37%	16	36%
	- niet ontvankelijk	7			**7**	23%	3	7%
	- ingetrokken	5			**5**	17%	9	20%
Bezwaren Tozo	**binnengekomen**	**20**			**20**		**5**	
	Totaal afgehandeld	**2**	**0**	**0**	**2**	**100%**	**10**	**100%**
	- gegrond	1			**1**	50%	3	30%
	- gedeeltelijk gegrond	0			**0**	0%	2	20%
	- ongegrond	1			**1**	50%	5	50%
	- niet ontvankelijk	0			**0**	0%	0	0%
	- ingetrokken	0			**0**	0%	0	0%
Voorlopige voorzieningen	**binnengekomen**	**4**			**4**		**3**	
	Totaal afgehandeld	**4**	**0**	**0**	**4**	**100%**	**3**	**100%**
	- ingetrokken	1			**1**	25%	3	100%
	- afgewezen	1			**1**	25%	0	0%
	- niet ontvankelijk	2			**2**	50%	0	0%
(Hogere) beroepen	**binnengekomen**	**13**			**13**		**13**	
	Totaal afgehandeld	**4**	**0**	**0**	**4**	**100%**	**5**	**100%**
	- (gedeeltelijk) gegrond	0			**0**	0%	0	0%
	- ongegrond	1			**1**	25%	0	0%
	- ingetrokken	1			**1**	25%	2	40%
	- niet ontvankelijk	2			**2**	50%	3	60%

3 FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN

3.1 Overzicht van lasten en baten

De geactualiseerde begroting 2022 was financieel sluitend. Met de voorgestelde bijstellingen komt het geraamd resultaat uit op € 1.718.000 negatief. Voorgesteld wordt de deelnemersbijdragen met het geraamde tekort op te hogen, en dit te verwerken in de begrotingswijziging.

Van de lasten en baten per deelprogramma kan het volgende overzicht worden gegeven. Het totaal van de deelprogramma's, aangevuld met de kosten van overhead en de mutaties reserves leidt tot het bedrijfsresultaat van Baanbrekers.

Bedragen x € 1.000	Begroting t/m april 2022	Realisatie t/m april 2022	Verschil 1e 4 maanden	Begroting 2022	Prognose 2022
Lasten					
DP1: Re-integratie & Participatie	1.717	1.704	-13	5.138	5.183
DP2: Leerwerkstructuur	4.200	4.251	51	13.062	13.060
DP3: Inkomensondersteuning	9.060	11.388	2.328	27.580	31.495
DP4: Gemeentelijke bijdragen & overige lasten en baten	4	2	-2	35	35
Totaal lasten deelprogramma's	**14.980**	**17.345**	**2.365**	**45.815**	**49.773**
Overhead	2.455	2.565	111	6.959	7.421
Totaal lasten	**17.435**	**19.910**	**2.476**	**52.774**	**57.193**
Baten					
DP1: Re-integratie & Participatie	418	349	-69	1.280	1.307
DP2: Leerwerkstructuur	4.450	4.332	-118	13.468	13.802
DP3: Inkomensondersteuning	9.758	9.840	82	29.148	30.921
DP4: Gemeentelijke bijdragen & overige lasten en baten	4.558	4.565	6	9.161	10.901
Totaal baten	**19.184**	**19.086**	**-98**	**53.057**	**56.930**
Saldo van lasten en baten	**1.749**	**-825**	**-2.574**	**283**	**-263**
Af: stortingen reserves	0	0	0	-492	-492
Bij: onttrekking herpositioneringsreserve	109	181	71	209	755
Bij: onttrekking algemene reserve	0	0	0	0	0
Bij: onttrekking vakantiegeldverpl.	0	0	0	0	0
Resultaat	**1.859**	**-644**	**-2.503**	**0**	**0**

Op de volgende pagina's worden per deelprogramma de significante ontwikkelingen in lasten en baten ten opzichte van de begroting en ontwikkelingen die effect hebben op de prognose nader toegelicht. In paragraaf 3.5 is tevens de derde begrotingswijziging 2022 opgenomen.

In de prognose 2022 is de Wsw rijksvergoeding conform de meicirculaire 2022 verwerkt. De verdeling van de totale Wsw rijksvergoeding over de deelprogramma's is gemaakt op basis van de afdelingen waarvoor de medewerkers momenteel werkzaam zijn. Deze post wordt in paragraaf 3.2 niet meer nader toegelicht.

De in deze Berap voorgestelde 3e begrotingswijziging beperkt zich tot de thans bekende grotere en van belang zijnde posten. De bijstelling van de relatief kleine posten met geringe impact op de totale begroting zal bij de 2e Berap plaatsvinden.

3.2 Toelichting op het overzicht van lasten en baten

Deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Lasten					
BUIG - LKS: Banenafspraak	504	588	84	1.520	1.520
BUIG - LKS: Beschut Werk	124	111	-13	440	440
Re-integratie trajecten	273	210	-63	770	770
Lonen Fidant extern	15	16	1	45	45
Niet gesubsidieerd personeel	834	830	-4	2.583	2.585
- doorbelast aan trajecten	-213	-215	-2	-688	-695
Inhuur derden	40	39	-1	40	90
Projectkosten (Plus-taken)	140	126	-14	428	428
Inleg Bundeling Middelen	0	0	0	0	0
Overige lasten	0	0	0	0	0
Totaal lasten	**1.717**	**1.704**	**-13**	**5.138**	**5.183**
Baten					
Participatiebudget (P-budget)	268	277	9	822	849
Vergoeding Fidant extern	10	14	4	30	30
Projectinkomsten (Plus-taken)	140	53	-87	428	428
Inkomsten uit de regio	0	5	5	0	0
Overige baten	0	0	0	0	0
Totaal baten	**418**	**349**	**-69**	**1.280**	**1.307**
Saldo van lasten en baten	**-1.299**	**-1.355**	**-56**	**-3.859**	**-3.876**

In deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie is in de eerste vier maanden van 2022 een nadeel gerealiseerd van € 56.000 ten opzichte van de begroting. Dit wordt gevormd door een voordeel aan de lastenkant van € 13.000 en een nadeel aan de batenkant van € 69.000. Hierna is een toelichting gegeven op de relevante afwijkingen en ontwikkelingen binnen de posten van deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie.

BUIG – LKS: Banenafspraak en Beschut Werk

- BUIG – LKS Banenafspraak: door groei van de doelgroep, in combinatie met de doorbetaling van LKS bij ziekte ligt de realisatie voor op begroting. Bij Berap II zullen we de post opnieuw beoordelen en waar nodig bijstellen.
- BUIG – LKS Beschut Werk: bij actualisatie van de begroting is de verwachte last berekend op basis van het werkelijk gerealiseerd aantal plaatsing Beschut Werk. Hierover zijn geen bijzonderheden te melden.

Inzet van BUIG -loonkostensubsidie Banenafspraak (incl. forfaitair) & Beschut Werk 2022 *(2021)*

Categorie / Periode	Banenafspraak				Beschut Werk				Totaal			
	# Betalingen		Lasten (€)		# Betalingen		Lasten (€)		# Betalingen		Lasten (€)	
januari - april	888	*(862)*	€ 587.539	*(€ 475.092)*	156	*(98)*	€ 111.276	*(€ 68.504)*		*(960)*	€ 698.815	*(€ 543.597)*
mei - augustus		*(575)*		*(€ 335.102)*		*(110)*		*(€ 71.106)*		*(685)*	€ 0	*(€ 406.207)*
september - december		*(787)*		*(€ 488.033)*		*(151)*		*(€ 101.977)*		*(938)*	€ 0	*(€ 590.010)*
Totaal	**888**	***(2.224)***	**€ 587.539**	***(€ 1.298.227)***	**156**	***(359)***	**€ 111.276**	***(€ 241.587)***	**1.044**	***(2.583)***	**€ 698.815**	***(€ 1.539.814)***

Bron: LKS_StimPrem_NBW_uitgaven - verslagnummer: 181263 t/m 185721

Re-integratie trajecten
Over het algemeen lopen de bestedingen iets achter op de begroting. Dit wordt veroorzaakt omdat niet alle kosten gelijkmatig over het jaar worden verspreid.

Toelichting: Re-integratie trajecten					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Transferium / SMT	90	92	2	220	220
Jobcoach / loonwaardemeting	110	87	-23	330	330
Opleiding	40	23	-17	120	120
Stimuleringspremies	25	-	-25	75	75
Overig	8	8	0	25	25
Totaal re-integratie trajecten	**273**	**210**	**-63**	**770**	**770**

Lonen en vergoeding Fidant extern
Dit betreft de loonkosten en ontvangen detacheringsvergoeding van P-wetkandidaten die zonder tussenkomst van de Werkpool bij reguliere werkgevers aan de slag zijn. Tot op heden zijn er geen afwijkingen te melden.

Inhuur derden
De gerealiseerde lasten in de eerste vier maanden zijn in overeenstemming met het daarvoor bestemde budget. Als gevolg van verloop in combinatie met langdurige arbeidsongeschiktheid moet nog enige tijd aanvullend worden ingehuurd.

Projectkosten en -inkomsten (Plus-taken)
In de periode tot en met april is er een ogenschijnlijk verschil ontstaan tussen de begroting en realisatie. Dit wordt veroorzaakt doordat niet alle lasten en baten gelijkmatig over het jaar worden verspreid. *Uitvoeringsplan en offerte Wet Inburgering – gemeente Heusden en Waalwijk (uitvoeringsjaar 2022)* wordt gedurende dit boekjaar gefactureerd. De specifieke kosten die voor plus-taken gemaakt worden, worden direct aan de afnemende gemeenten toegerekend.

Participatiebudget (P-budget)
Alle gelden tot en met april zijn tot op heden conform afspraak aan Baanbrekers doorbetaald. De voorgestelde bijstelling ligt in lijn met de berichtgeving uit de meicirculaire 2022 inzake de participatiegelden.

Deelprogramma 2: Leerwerkstructuur					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Lasten					
Directe productiekosten	32	41	9	97	97
Lonen Fidant intern	464	507	43	1.494	1.494
Gesubsidieerd personeel	3.111	3.091	-20	9.243	9.243
Niet gesubsidieerd personeel	593	611	18	1.799	1.799
Inhuur derden	0	0	0	0	70
Resultaat deelneming Ruelong B.V.	0	0	0	429	357
Overige lasten	0	1	1	0	0
Totaal lasten	**4.200**	**4.251**	**51**	**13.062**	**13.060**
Baten					
Omzet	1.469	1.372	-97	4.471	4.471
Wsw rijksvergoeding	2.761	2.769	8	8.286	8.620
Loonkostensubsidies Fidant intern	220	191	-29	711	711
Overige baten	0	0	0	0	0
Totaal baten	**4.450**	**4.332**	**-118**	**13.468**	**13.802**
Saldo van lasten en baten	**250**	**81**	**-169**	**406**	**742**

In deelprogramma 2: Leerwerkstructuur is in de eerste vier maanden van 2022 een nadeel gerealiseerd van € 169.000 ten opzichte van de begroting. Dit wordt gevormd door een nadeel aan de lastenkant van € 51.000 en een nadeel aan de batenkant van € 118.000. Hierna is een toelichting gegeven op de relevante afwijkingen en ontwikkelingen binnen de posten van deelprogramma 2: Leerwerkstructuur.

Omzet – directe productiekosten

De gerealiseerde omzet ligt na vier maanden iets onder het niveau van de begroting. Alle afdelingen hebben te maken met een hoog arbeidsongeschiktheidspercentage. Bij de Werkpool lukt het mede daardoor vooralsnog niet om de groeiambitie die in de begroting verwerkt is, te realiseren. Bij Verpakken & Assemblage blijft het een continue uitdaging om vraag en aanbod van werk met elkaar te laten matchen. Dit zorgt voor te grote schommelingen in de werkvoorraad met negatieve gevolgen voor de omzet. Twiddus doet het beter dan verwacht, met name doordat de omzetderving door winkelsluiting in januari achteraf blijkt mee te vallen. Bij Broikes en de kantine zijn dit jaar al meerdere nieuwe initiatieven opgezet met een positief resultaat op de omzet. Eventuele bijstellingen vinden plaats bij Berap II.

Toelichting: Omzet - directe productiekosten					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Werkpool	960	849	-111	2.900	2.900
Verpakken & Assemblage	258	228	-30	770	770
Twiddus	216	247	31	696	696
Broikes & Kantine	3	7	4	8	8
Totaal resultaat	**1.437**	**1.331**	**-106**	**4.374**	**4.374**

Loonkosten(subsidies) Fidant intern

In de eerste vier maanden zijn intern iets meer kandidaten in het kader van de Banenafspraak en Beschut Werk aan de slag gegaan ten opzichte van wat we verwachtten. Dit heeft geleid tot een overschrijding van de begrote loonsom. Tegelijkertijd is minder loonkostensubsidie ontvangen. Dit financieel nadeel wordt echter gecompenseerd vanuit de UWV-ontvangsten die in de Overhead onder de post *overige personeelslasten* zijn verantwoord.

Deelprogramma 3: Inkomensondersteuning					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Lasten					
BUIG - Uitkeringen	6.528	6.494	-34	20.400	20.400
Bbz	100	20	-80	300	300
Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)	0	-76	-76	0	0
Bijzondere bijstand	865	3.206	2.341	2.595	6.115
Gesubsidieerd personeel	36	37	1	108	108
Niet gesubsidieerd personeel	868	903	35	2.821	2.841
Inhuur derden	491	541	50	930	1.305
Specifieke ICT	171	193	22	425	425
Projectkosten (Plus-taken)	0	0	0	1	1
Overige lasten	0	71	71	0	0
Totaal lasten	**9.060**	**11.388**	**2.328**	**27.580**	**31.495**
Baten					
BUIG - Inkomsten	8.250	8.250	0	25.781	23.811
BUIG - Invordering	220	176	-44	650	650
Bbz	17	6	-11	50	50
Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)	0	0	0	0	0
Bijzondere bijstand	1.248	1.367	120	2.595	6.115
Wsw rijksvergoeding	23	24	0	71	74
Projectinkomsten (Plus-taken)	0	0	0	1	1
Overige baten	0	17	17	0	220
Totaal baten	**9.758**	**9.840**	**82**	**29.148**	**30.921**
Saldo van lasten en baten	**699**	**-1.547**	**-2.246**	**1.568**	**-574**

In deelprogramma 3: Inkomensondersteuning is in de eerste vier maanden van 2022 een nadeel gerealiseerd van € 2.246.000 ten opzichte van de begroting. Dit wordt gevormd door een nadeel aan de lastenkant van € 2.328.000 en een voordeel aan de batenkant van € 82.000. Hierna is een toelichting gegeven op de relevante afwijkingen en ontwikkelingen binnen de posten van deelprogramma 3: Inkomensondersteuning.

BUIG: uitkeringen, inkomsten en invordering
Tot en met april zijn alle BUIG-middelen door de gemeenten aan Baanbrekers doorbetaald. In april is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het nader voorlopige budget afgegeven met betrekking tot de BUIG – Inkomsten. Voor de drie gemeenten samen leidt dit tot een korting van afgerond € 1.970.000 ten opzichte van de berichtgeving in september 2021. Eerder informeerden we u hierover ook al met de memo *Bijstelling BUIG* (DB 20-05 en AB 30-05).

De gerealiseerde baten uit BUIG – Invordering lopen tussentijds achter op de begroting. Gezien het grillige karakter van deze post hoeft dat niet te betekenen dat de begroting per definitie niet gehaald zal worden.

Voor de BUIG – Uitkeringen wordt nu ook nog geen begrotingswijzing voorgesteld. In de huidige begroting is uitgegaan van gemiddeld 1.435 uitkeringsgerechtigden over 2022. De uitkeringslasten zijn als gevolg van een lager aantal uitkeringsgerechtigden na vier maanden iets lager dan begroot. In de 2e Berap zal dit programmaonderdeel, in combinatie met de overige BUIG – onderdelen worden beoordeeld en waar nodig worden bijgesteld.

Toelichting: Recapitulatie BUIG					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
BUIG - Uitkeringen	-6.528	-6.494	-34	-20.400	-20.400
BUIG - LKS: Banenafspraak	-504	-588	84	-1.520	-1.520
BUIG - LKS: Beschut Werk	-124	-111	-13	-440	-440
Sub-totaal	**-7.156**	**-7.193**	**37**	**-22.360**	**-22.360**
BUIG - Invordering	220	176	44	650	650
Saldo	**-6.936**	**-7.016**	**80**	**-21.710**	**-21.710**
BUIG - Inkomsten	**8.250**	**8.250**	**-**	**25.781**	**23.811**
Resultaat op BUIG	**1.314**	**1.234**	**80**	**4.071**	**2.101**

Bbz

Om de overgang voor de uitvoering bij de gemeenten behapbaar te maken, en zelfstandige ondernemers die dat nodig hebben tijdig inkomensondersteuning te kunnen bieden na het stopzetten van de Tozo, heeft het kabinet besloten het Bbz gedurende het vierde kwartaal van 2021 en het eerste kwartaal 2022 op drie punten te vereenvoudigen. Per 1 april van dit jaar geldt de reguliere Bbz weer met de hieraan gekoppelde voorwaarden. De vereenvoudigde regeling heeft niet tot een toename van de lasten geleid. De neerwaartse bijstelling van de Bbz lasten zal bij Berap II integraal met de BUIG – bijstelling worden meegenomen.

Loonkosten niet gesubsidieerd personeel en inhuur derden

Met name bij Inkomen worden we geconfronteerd met een combinatie van langdurig arbeidsongeschikte medewerkers en een groot verloop van personeel. Om de (kwaliteit van) dienstverlening te borgen, en om nog meer uitval te voorkomen, voelen we ons genoodzaakt om op deze plekken in te huren. Eerder informeerden we u hierover ook al met de memo *Stand van zaken inhuur derden* (DB 20-05 en AB 30-05).

Naast de impact van bovenstaande personele perikelen op de organisatie heeft Baanbrekers van de gemeenten de taak gekregen om uitvoering te geven aan de eenmalige energietoeslag. In het voorstel *Eenmalige energietoeslag* (DB 25-03 en AB 04-04) is aangegeven dat de extra inzet van personeel tot een incidentele verhoging van de uitvoeringslasten zal leiden. In de huidige begroting is deze extra inzet nog niet voorzien. In bovenstaande prognose is daarmee nu wel rekening gehouden.

Overige baten

De drie gemeenteraden hebben besloten de uitvoering van de eenmalige energietoeslag bij Baanbrekers te beleggen. Op macroniveau is er 680 miljoen euro voor de eenmalige energietoeslag beschikbaar. De vergoeding voor uitvoeringskosten dient uit hetzelfde budget te worden voldaan. Aangezien er naar verwachting landelijk 800.000 huishoudens gebruik maken van de eenmalige energietoeslag (ofwel € 640 miljoen), blijft er landelijk 40 miljoen (€50 per uitkering) over in het kader van uitvoeringskosten. In het bestuursvoorstel van 25 maart 2022 is uitgegaan van circa 4.400 huishoudens die binnen onze drie gemeenten in aanmerking komen voor deze toeslag. Op basis van die uitgangspunten komen wij tot een verwachte te ontvangen uitvoeringsvergoeding van in totaal € 220.000 (4.400 aanvragen x € 50). Conform het voorstel zal de daadwerkelijke uitvoeringsvergoeding op basis van realisatie in een later stadium in rekening bij de gemeenten worden gebracht.

Bijzondere bijstand

De introductie en uitbetaling van de eenmalige energietoeslag heeft in het eerste tertiaal 2022 tot hogere lasten geleid dan begroot was. In de prognose is nu met deze nieuwe regeling rekening gehouden. Afrekening vindt uiteindelijk per gemeente plaats op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Hieronder zijn de kosten bijzondere bijstand per gemeente en de splitsing naar hoofdkostensoorten weergegeven. Belangrijk is om hierbij te vermelden dat de uitkering van de eenmalige energietoeslag integraal onderdeel uitmaakt van de bijzondere bijstand en ook als zodanig in de uitsplitsing naar hoofdkostensoorten aan bod komt.

Toelichting: Bijzondere bijstand

Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Heusden	738	1.160	423	910	2.213
Loon op Zand	364	576	212	425	1.092
Waalwijk	937	1.470	533	1.260	2.810
Totaal lasten	**2.038**	**3.206**	**1.168**	**2.595**	**6.115**

Bijzondere bijstand 2022 naar hoofdkostensoorten

Algemeen

Omschrijving	**Cluster**	**Totaal**		**Heusden**		**Loon op Zand**		**Waalwijk**	
		aantal dossiers	€	aantal dossiers	€	aantal dossiers	€	aantal dossiers	€
kosten financiële transacties	f	732	389.979	260	142.498	117	63.473	355	184.008
individuele inkomenstoeslag	k	367	172.015	147	68.895	53	25.102	167	78.018
directe levensbehoeften	a	50	66.567	9	12.181	6	1.542	35	52.844
voorziening voor wonen	c	35	35.971	13	8.856	5	1.270	17	25.845
kosten maatschappelijke zorg	e	60	22.998	21	7.540	12	4.676	27	10.782
kosten uitstroombevordering	g	57	12.909	24	5.165	15	2.021	18	5.723
individuele studietoeslag	l	9	11.629	5	5.629	1	1.600	3	4.400
kosten medische dienstverlening	h	24	8.010	4	1.408	9	3.953	11	2.649
overige kosten soorten	i	12	4.214	3	411	2	353	7	3.450
kosten huishouden	b	4	430	0	-	0	-	4	430
voorziening voor opvang	d	4	282	0	-	0	-	4	282
Sub-totaal		**1.354**	**725.004**	**486**	**252.583**	**220**	**103.990**	**648**	**368.431**
collectieve ziektekostenpremie	m	2.195	303.864	716	102.434	563	61.615	916	139.815
diverse adm. posten / ontvangsten			1.284		1.446		-3.210		3.048
Totaal januari - april 2022		**3.549**	**1.030.152**	**1.202**	**356.463**	**783**	**162.395**	**1.564**	**511.294**
Totaal januari - april 2021			**953.806**		**330.369**		**160.069**		**463.368**
Verschil 2022 t.o.v. 2021			***76.346***		***26.094***		***2.326***		***47.926***

Eenmalige regelingen

Omschrijving	**Totaal**		**Heusden**		**Loon op Zand**		**Waalwijk**	
	aantal dossiers	€	aantal dossiers	€	aantal dossiers	€	aantal dossiers	€
januari - april 2022								
Eenmalige energietoeslag	2.739	2.176.000	1.014	804.000	519	413.600	1.206	958.400
januari - april 2021								
TONK	11	11.811	1	8	2	1.982	8	9.821

Deelprogramma 4: Gemeentelijke bijdragen & overige lasten en baten					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Lasten					
Resultaat deelneming Ruelong B.V.	0	0	0	0	0
Lasten overige omzet	4	1	-3	10	10
Incidentele lasten	0	1	1	0	0
Totaal lasten	**4**	**2**	**-2**	**35**	**35**
Baten					
Gemeentelijke bijdragen	4.395	4.395	0	8.789	10.507
Wsw rijksvergoeding Beg. Werken	182	183	2	551	573
- doorbetaald aan bedrijven	-55	-49	6	-220	-220
- doorbetaald aan buitengemeenten	0	0	0	0	0
Overige omzet	37	38	1	40	40
Incidentele baten	0	-1	-1	0	0
Totaal baten	**4.558**	**4.565**	**6**	**9.161**	**10.901**
Saldo van lasten en baten	**4.554**	**4.563**	**8**	**9.126**	**10.866**

In deelprogramma 4: Gemeentelijke bijdragen & overige lasten en baten is in de eerste vier maanden van 2022 een voordeel gerealiseerd van € 8.000 ten opzichte van de begroting. Dit wordt gevormd door een voordeel aan de lastenkant van € 2.000 en een voordeel aan de batenkant van € 6.000.

Gemeentelijke bijdragen
Het geraamde tekort na bijstelling **ad** € 1.718.000 wordt nu aan de gemeentelijke bijdragen toegevoegd. Voor de vaststelling van de begrotingswijziging zal een zienswijzeprocedure worden opgestart.

Overhead					
Bedragen x € 1.000	**Begroting t/m april 2022**	**Realisatie t/m april 2022**	**Verschil 1e 4 maanden**	**Begroting 2022**	**Prognose 2022**
Gesubsideerd personeel	901	882	-18	2.661	2.661
- doorbelast Ruelong B.V.	-694	-684	10	-2.043	-2.043
Netto gesubsidieerd personeel	**206**	**198**	**-9**	**618**	**618**
Niet gesubsidieerd personeel	1.259	1.273	14	3.930	3.944
- doorbelast Ruelong B.V.	-78	-78	0	-237	-237
Netto niet gesubsidieerd personeel	**1.181**	**1.195**	**14**	**3.693**	**3.707**
Wsw rijksvergoeding	-742	-732	10	-2.214	-2.303
- doorbelast Ruelong B.V.	601	597	-4	1.789	1.861
Netto Wsw rijksvergoeding	**-140**	**-135**	**6**	**-425**	**-442**
Lage Inkomensvoordeel (LIV)	0	0	0	-175	-175
- doorbelast Ruelong B.V.	0	0	0	35	35
Netto Lage Inkomensvoordeel (LIV)	**0**	**0**	**0**	**-140**	**-140**
Overige personeelslasten	228	106	-122	735	695
Inhuur derden	46	45	-1	65	200
Afschrijving	94	94	0	265	265
Rente	0	5	5	146	195
Onderhoud	73	68	-5	223	223
Algemene lasten	903	1.126	223	2.178	2.500
DVO Ruelong B.V.	-136	-136	0	-400	-400
Lasten overhead	**2.455**	**2.565**	**111**	**6.959**	**7.421**

In de overhead is na de eerste vier maanden van 2022 sprake van een tussentijds nadeel van € 111.000 ten opzichte van de begroting. De grootste oorzaak hiervan is, dat niet alle kosten evenredig over de tijd verdeeld zijn. De realisatie januari – april wijkt dus niet af van wat we tot op heden verwachtten. In het restant van 2022 verwachten we wel een aantal nieuwe zaken die tot de begrotingswijziging leiden.

Overige personeelslasten
De verlaging van € 40.000 in de prognose betreft de verwachte UWV uitkering voor medewerkers die binnenkort met zwangerschapsverlof gaan. Deze tegemoetkomingen gelden als dekkingsmiddel voor de toename van de personele lasten in de diverse deelprogramma's.

Inhuur derden
Ook bij Bedrijfsvoering & Control worden we geconfronteerd met een combinatie van langdurig arbeidsongeschikte medewerkers, personele mutaties en krapte op de arbeidsmarkt. Voor een adequate invulling van cruciale functies, maar ook om goed voorbereid te zijn op de toekomst wordt in het restant van 2022 op een aantal plekken gebruik gemaakt van externe expertise. De aanstaande wijziging van de rechtmatigheidsverantwoording vraagt bijvoorbeeld om tijdelijk extra ondersteuning bij interne controle.

Rente
Conform besluitvorming door het AB op 4 april 2022 is een aanvullende lening ad € 5 miljoen aangetrokken voor de financiering van de vernieuwbouw. In de prognose is de bijbehorende rentelast nu verwerkt.

Algemene lasten
Dit betreft een verhoging van de lasten die in het kader van de herpositionering worden verwacht. De toename wordt volledig gedekt door een verhoogde onttrekking uit de bestemmingsreserve. Meer hierover in paragraaf 3.4 Mutaties reserves.

3.3 Gemeentelijke bijdragen

De gemelde ontwikkelingen in deze 1e Berap resulteren in een bijstelling van diverse begrotingsposten. Deze doorrekening leidt tot een verhoging van de gemeentelijke bijdragen.

	Geactualiseerde begroting 2022	Bijstelling	Prognose 2022
Heusden (38,36 %)	3.371.533	659.080	4.030.613
Loon op Zand (20,03 %)	1.760.793	344.206	2.104.999
Waalwijk (41,61 %)	3.656.957	714.875	4.371.832
Totaal	**8.789.283**	**1.718.161**	**10.507.444**

N.B: procentuele (voorlopige) verdeling gemeenten is o.b.v. inwoneraantallen per 1-1-2021; bij de jaarrekening zal deze worden herrekend op basis van de werkelijke inwoneraantallen per 1-1-2022.

In onderstaande tabel is voor verschillende budgetten het te betalen bedrag per gemeente gespecificeerd.

Gemeente / Budget	Heusden	Loon op Zand	Waalwijk	Baanbrekers
Vaste budgetten				
Gemeentelijke bijdragen	4.030.613	2.104.999	4.371.832	**10.507.444**
Gebundelde uitkering (BUIG)	8.053.042	3.420.479	12.337.877	**23.811.398**
Participatiebudget	341.707	138.928	368.079	**848.714**
Wsw rijksvergoeding	3.249.150	2.899.693	5.421.431	**11.570.274**
Indicatieve budgetten				
Bijzondere bijstand	2.213.200	1.092.200	2.809.600	**6.115.000**
Plus-taken (R&P)	* conform Uitvoeringsplan & offerte Wet Inburgering Heusden en Waalwijk			**427.941**
Plus-taken (IO)	* afhankelijk van de gevraagde ureninzet			**1.000**

3.4 Mutaties reserves

Stortingen reserves € 491.886

In de primitieve begroting waren geen stortingen in de reserves geraamd. Bij de tweede begrotingswijziging 2022 is een storting geraamd in de reserve herhuisvesting **van € 491.886. Dit bedrag** is als volgt opgebouwd:

Besparing storting in voorziening DMJOP 2022:	€ 342.500
Besparing afschrijvingskosten 2022 gebouw 1:	€ 149.386

Dit bedrag is ongewijzigd. **Met deze storting komt de reserve ultimo 2022 op een bedrag van € 721.113.** Eind 2025 of begin wordt deze reserve ingezet om een deel van de investeringskosten van de nieuwbouw af te kunnen dekken. Dit is conform de planning.

Onttrekkingen reserves € 755.000

Reserve herpositionering

In de primitieve begroting is een onttrekking uit de reserve herpositionering opgenomen **van** € 221.000 die bij de actualisatie van de begroting 2022 is **aangepast naar** € 209.000. Op basis van de thans bekende **kosten voor 2022 wordt de onttrekking bijgesteld naar** € 755.000. Hiervan is binnen de *Overhead* € 500.000 **verantwoord onder de algemene lasten en** € 255.000 onder de kosten niet gesubsidieerd personeel. Naast de geraamde onttrekking **ad € 755.000 in 2022 leiden de verplichtingen vanuit het sociaal plan ook tot een last van circa** € 210.000 in de periode 2023 – 2024. Door de dekking vanuit de bestemmingsreserve hebben deze mutaties geen effect op de gemeentelijke bijdragen.

Verloopoverzicht - bestemmingsreserve Herpositionering

	2021	2022	2023	2024
Onttrekking	489.000	755.000	188.000	22.000
Saldo per ultimo jaar	*1.543.000*	*788.000*	*600.000*	*578.000*

Rekening houdend met de reeds aangegane verplichtingen is op dit moment nog € 578.000 beschikbaar in de bestemmingsreserve. Onze organisatie is in transitie. Dit betekent dat de volgende kosten nog te verwachten zijn:

- functiewaarderingstrajecten
- extra opleiding, training en kosten voor teambuilding
- kosten van boventalligen en bijkomende kosten van uitvoering sociaal plan
- procesbegeleiding Future State

Nadat de fijnstructuur van Leren & Werken uitgekristalliseerd is, zullen de onttrekkingen nader worden geconcretiseerd.

3.5 Begrotingswijziging 2022

Op 4 april 2022 heeft het algemeen bestuur met het vaststellen van de tweede begrotingswijziging 2022 de begroting 2022 geactualiseerd. Alle wezenlijke verschillen in de verslagperiode en nieuwe ontwikkelingen waarmee we zijn geconfronteerd de laatste maanden, zijn in onderstaande 3e begrotingswijziging 2022 verwerkt. De begrotingswijziging is hier ter informatie opgenomen, en zal aan het algemeen bestuur afzonderlijk ter vaststelling worden aangeboden.

Staat van baten en lasten

Bedragen x € 1.000	Begroting voor wijziging	Begroting na 2e wijziging	3e Begrotingswijziging	Begroting na 3e wijziging
Lasten				
DP1: Re-integratie & Participatie	4.360	5.138	45	5.183
DP2: Leerwerkstructuur	12.595	13.062	-2	13.060
DP3: Inkomensondersteuning	26.649	27.580	3.915	31.495
DP4: Gemeentelijke bijdragen & overige lasten en baten	270	35	0	35
Totaal lasten deelprogramma's	**43.874**	**45.815**	**3.958**	**49.773**
Overhead	7.092	6.959	462	7.421
Totaal lasten	**50.965**	**52.774**	**4.420**	**57.193**
Baten				
DP1: Re-integratie & Participatie	776	1.280	27	1.307
DP2: Leerwerkstructuur	12.911	13.468	333	13.802
DP3: Inkomensondersteuning	29.490	29.148	1.773	30.921
DP4: Gemeentelijke bijdragen & overige lasten en baten	7.251	9.161	1.740	10.901
Totaal baten	**50.429**	**53.057**	**3.874**	**56.930**
Saldo van lasten en baten	**-537**	**283**	**-546**	**-263**
Af: storting reserve herhuisvesting	0	-492	0	-492
Bij: storting herpositioneringsreserve	0	0	0	0
Bij: onttrekking herpositioneringsreserve	537	209	546	755
Bij: onttrekking algemene reserve (dekking negatief resultaat / Tozo)	0	0	0	0
Bij: onttrekking vakantiegeldverplichting	0	0	0	0
Resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

Investeringen

Bedragen x € 1	Beschikbaar Voor wijziging 2022	Aanpassing c.q. nieuw krediet 2022	Beschikbaar na wijziging 2022
Restant kredieten volgens jaarrekening 2021			
1.*Beveiliging netwerk:* Verbetering technische informatie	15.000	-	15.000
2.Verbeteren Wifi punten	52.000	-	52.000
3.Investeringen i.v.m. vervanging van de werkplekken	89.585	-	89.585
(Nieuwe) investeringen volgens (gewijzigde) begroting 2022			
4. *Vernieuwbouw Baanbrekers*			
bruto krediet	27.814.000	-	
Af: verkoop gebouwen en inbreng vrijgevallen middelen	-/- 3.886.000	-	
Netto krediet herhuisvesting	23.928.000	-	23.928.000
Totalen	**24.084.585**	**-**	**24.084.585**

4 BEDRIJFSVOERING

Planning & Control / Financiën

Planning & control cyclus
De bijgestelde begroting 2022 is vastgesteld door het algemeen bestuur en is meerjarig sluitend. De ontwerpbegroting 2023 en de definitieve jaarrekening 2021 zijn conform de planning en binnen de wettelijke termijnen aangeboden aan het algemeen bestuur en de gemeenteraden.

Accountant en controle
De huidige accountant BDO heeft over het jaar 2021 het definitieve rapport van bevindingen opgeleverd. Bij de jaarrekening 2021 is een goedkeurende verklaring afgegeven.

In het voorjaar 2022 heeft de aanbesteding plaatsgevonden voor de accountantscontrole voor 2022 tot en met 2025, met de mogelijkheid daarna nog 2x2 jaar te verlengen. De aanbesteding heeft geresulteerd in een opdrachtverstrekking aan onze huidige accountant.

Interne beheersing
Wijziging rechtmatigheidsverantwoording vanaf 2023
Op basis van de meest recente berichtgeving, zal het dagelijks bestuur vanaf het boekjaar 2023 de rechtmatigheidsverantwoording moeten afgeven in de jaarstukken. Tot op heden verstrekte de externe accountant bij de jaarrekening een verklaring met een oordeel over zowel de getrouwheid als de rechtmatigheid. Het oordeel over de rechtmatigheid komt voor de accountant te vervallen, en het wordt de taak van het dagelijks bestuur om zich daarover te verantwoorden.

Informatieveiligheid en privacy
Baanbrekers heeft ervoor gekozen een managementsysteem conform de ISO-norm voor informatiebeveiliging en privacy (ISO27001) te implementeren om iedereen, zowel binnen als buiten Baanbrekers, aan te tonen dat Baanbrekers een betrouwbare partner is op het gebied van informatiebeveiliging & privacy. Door te voldoen aan de ISO27001 norm, waarop Baanbrekers onafhankelijk wordt getoetst, bewijst Baanbrekers dat privacygevoelige informatie van medewerkers, cliënten en partners veilig zijn in handen van Baanbrekers. Daarnaast stelt het managementsysteem Baanbrekers in staat om continu te verbeteren, wat resulteert in betere en veiligere dienstverlening aan haar cliënten. Dit is inmiddels door middel van een succesvol verlopen externe controle audit bevestigd.

Kwaliteit - Arbo - Milieu (KAM)
Naast het signaleren van risico's maken het geven van voorlichting, uitbrengen van (werkplek)adviezen, uitvoeren van controles op veilig werken en het verstrekken van noodzakelijke voorzieningen onderdeel uit van de werkzaamheden KAM. Om de risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) actueel te houden worden signalen beoordeeld of deze tot mogelijke knelpunten leiden waarvoor maatregelen getroffen moeten worden. Denk bij signalen bijvoorbeeld aan verbouwing, herinrichten werkplekken, aanschaf nieuwe machines en bedrijfsongevallen. In het plan van aanpak van de RI&E worden de geconstateerde knelpunten opgenomen. Het MT wordt per kwartaal geïnformeerd over de voortgang van de RI&E.

Facilitaire Zaken
Meerdere medewerkers worden ingezet voor de voorbereidingen van de nieuwbouw. Zij hebben taken als intern projectleider Nieuwbouw en voorzitter van een werkgroep. Ook zullen medewerkers binnen dit team ondersteunend werken voor de diverse werkgroepen. Aandacht zal dan ook de komende tijd zijn om ervoor te zorgen dat de gewone taken door gaan bij de extra inspanningen die de nieuwbouw van dit team vraagt.

Informatiebeheer & Archief
Archiefbeheer zal zich steeds meer ontwikkelen naar informatiebeheer. In 2022 zullen de verschillende rollen beschreven worden en zal de afdeling anders worden georganiseerd. Dit sluit aan bij het advies van de archiefinspectie en de Provincie. Concreet betekent dit dat taken/rollen beschreven worden en er een vacature ontstaat van Adviseur Informatiebeheer. Daarnaast geeft deze andere rolinvulling ook een beperking aan het gemakkelijk "detacheren" van medewerkers met een indicatie. Er is allang geen sprake meer van de ouderwetse archieftaken. Er wordt veel meer van medewerkers verwacht. Dit zal ook betekenen dat sommige medewerkers extra scholing krijgen.

Telefonie/beveiliging/receptie
In 2022 wordt er een onderzoek ingesteld op welke wijze bovengenoemde 3 functies efficiënter ingericht kunnen worden.

Technische zaken
Bij dit team is er vacatureruimte ontstaan door langdurig verzuim en uitstroom van personeel buiten de organisatie. Ook binnen dit team is het zeer moeizaam om nieuw technisch personeel te werven. Daarnaast merken we dat bepaalde onderhoudswerkzaamheden steeds gespecialiseerder zijn. Er wordt op dit moment onderzocht welke type werkzaamheden in- en uitbesteed kunnen worden in samenhang met de nu aanwezig expertise binnen de afdeling Technische Zaken.

Inkoop
Het team inkoop zorgt ervoor dat alles wat er ingekocht wordt rechtmatig gebeurt. Dit betekent ook dat gekeken wordt naar procedures en werkinstructies en communicatie binnen de organisatie. In 2022 zijn diverse inkooptrajecten gepland. Onder andere: Afval, accountant, mobiele telefonie, flexibeler arbeid. Voor Europese aanbestedingen wordt samengewerkt met EMC, een partij die gespecialiseerd is in het Europese aanbestedingsrecht. Momenteel worden de contracten bekeken voor de levering van elektriciteit en aardgas. Naar verwachting blijven we voor de elektriciteitslevering bij de huidige leverancier, maar zullen wij voor de aardgaslevering per 1 januari 2024 overstappen naar een andere partij.

Personeel en organisatie

Fijnstructuur

Begin vorig jaar is besloten per 1 juli 2021 de hoofdstructuur van Baanbrekers aan te passen naar één directeur met daaronder drie afdelingen met ieder een eigen manager. De drie afdelingen zijn:

- Bedrijfsvoering & Control (B&C)
- Re-integratie, Participatie & Inkomen (RPI)
- Leren & Werken (L&W)

Om invulling te geven aan de fijnstructuur van bovengenoemde afdelingen is onder aanvoering van de verantwoordelijk manager een inrichtingsplan opgesteld. De inrichtingsplannen van de afdelingen RPI en B&C zijn daarna ter advisering voorgelegd aan de OR. De OR heeft positief geadviseerd. Als laatste stap zullen de inrichtingsplannen de komende tijd geïmplementeerd worden.

Het inrichtingsplan van de afdeling Leren & Werken is nog niet afgerond. Omdat er drie organisatieonderdelen samengevoegd worden, namelijk het Werkbedrijf, WML Facilitair en de Werkpool, is de vormgeving van de fijnstructuur bij deze afdeling complexer van aard. Naast de organisatorische verandering is het ook de bedoeling dat de focus van deze afdeling meer komt te liggen op de ontwikkeling van medewerkers in plaats van productie. Om dit kracht bij te zetten is gekozen om de nieuwe afdeling Leren & Werken in twee fases in te richten.

In de eerste fase van de herinrichting is L&W inmiddels ingericht op basis van drie werkleerlijnen:

- Gastvrijheid en vrijetijdsbesteding
- Logistiek
- Groen en recycling

In de tweede fase van de herinrichting, die momenteel loopt, gaan de medewerkers met een aansturende rol de inrichting van de werkleerlijnen verder vormgeven. De exacte invulling van de rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen de drie werkleerlijnen volgt daaruit.

Boeien & binden

Vorig jaar is de werkgroep Werkgeluk van start gegaan. Het leuke van dit initiatief is dat het gedragen wordt door de zogenoemde 'ambassadeurs'. Allemaal enthousiaste medewerkers vanuit de gehele organisatie die zich willen inzetten voor een nog beter en leuker werkklimaat voor iedereen die bij Baanbrekers werkzaam is.

In de afgelopen maanden heeft de werkgroep het thema werkgeluk al op diverse creatieve manieren onder de aandacht gebracht. Vorig jaar is door middel van een enquête onderzoek gedaan. Dit onderzoek gaf een cijfermatig onderbouwd beeld van hoe medewerkers hun werk in de organisatie, afdeling of team beleven. In navolging daarop zijn begin dit jaar verdiepende interviews afgenomen. Aan de hand van de opgehaalde resultaten, wordt nu in samenspraak met het management nagedacht hoe hier verder vorm aan te geven.

Werving en selectie

In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het een uitdaging goed personeel te werven. Dat, in combinatie met het grote verloop onder personeel op sommige plekken in onze organisatie, dwingt ons na te denken over nieuwe wervingsmethoden. De afgelopen tijd hebben we al stappen ondernomen om onze vacatures op een meer uitnodigende manier vorm te geven.

Speerpunten HR-doelstellingen
De organisatie heeft de volgende twee HR-doelstellingen met bijbehorende speerpunten benoemd: Duurzame Inzetbaarheid (gezondheid, groei, plezier) en Professionele cultuur (lef, vakmanschap, integraliteit/ verbinding). Hieronder volgt per HR-doelstelling een aantal onderwerpen die daarmee verband houden.

Professionele cultuur
Het goede gesprek
Nadat in 2021 de toen geldende HR-gesprekscyclus tegen het licht is gehouden, is in 2022 **'het goede gesprek' geïntroduceerd. Om het beste in medewerkers naar boven te halen staan feedback en** ontwikkeling in het goede gesprek centraal.

Alle leidinggevenden en medewerkers volgen in het 2e of 3e kwartaal van 2022 een workshop feedback geven en krijgen. Enerzijds om dit instrument effectief te kunnen hanteren in het goede gesprek, anderzijds in het kader van ieders persoonlijke ontwikkeling en het streven naar een professionele cultuur waarbinnen feedback een vast onderdeel is.

Duurzame inzetbaarheid
Arbeidsongeschiktheid
Bij aanvang van het jaar zijn door het management de doelstellingen 2022 vastgesteld voor het terugdringen van verzuim:

- Meldingsfrequentie: < 1
- Arbeidsongeschiktheidspercentage - verzuim t/m 1 jaar: - 10% t.o.v. vorig jaar

In de periode januari – april 2022 is sprake van een hoger verzuim dan we nastreven. Bij de niet gesubsidieerde medewerkers ligt het verzuimpercentage enkele procenten hoger ten opzichte van het verzuim in de eerste vier maanden van vorig jaar. Het verzuim van de gesubsidieerde medewerkers is vergelijkbaar met vorig jaar en de maanden maart en april zelfs lager dan vorig jaar. Het verzuim van de Fidant medewerkers is fors hoger dan dat van vorig jaar. Binnen het verzuim is naast het gangbare kortdurend verzuim sprake van een relatief hoog percentage langdurig verzuim. Dit vraagt om extra inzet en alertheid van zowel leidinggevenden als de bedrijfsarts. In het gesprek tussen leidinggevenden en P&O wordt dit onderwerp daarom nog explicieter op de agenda geplaatst.

Voor wat betreft de bedrijfsarts zijn we met ingang van 2022 overgestapt naar een nieuwe arbodienst. Na een voortvarende aanloopfase zijn we in de eerste maanden van dit jaar op een aantal zaken gestuit. Met name een capaciteitsprobleem bij de arbodienst (in combinatie met de overdracht van dossiers van oude naar nieuwe arbodienst, en hoger dan verwachte aantallen spreekuurverzoeken) leidt tot een enorm lange wachttijd voor screening van arbeidsongeschikte medewerkers bij de bedrijfsarts. Ook dat heeft geen positieve bijdrage geleverd aan het verzuimpercentage in de eerste maanden van dit jaar. Momenteel wordt in overleg tussen Baanbrekers en de arbodienst gezocht naar een zo snel mogelijke en adequate oplossing.

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)
In de Arbowet staat dat een werkgever verplicht is psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen of in ieder geval te beperken. Psychosociale arbeidsbelasting is al jaren één van de belangrijkste arbeidsrisico's en beroepsziekte nummer één. Onder PSA vallen alle factoren die op het werk stress kunnen veroorzaken. Voorbeelden hiervan zijn: agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk.

Niet alleen vanwege wettelijke verplichtingen, maar ook om duidelijkheid te scheppen voor zowel medewerkers als leidinggevenden vinden we het belangrijk hier aandacht aan te geven. Weten medewerkers bijvoorbeeld waar ze terecht kunnen bij ongewenst gedrag? Hiervoor is PSA-beleid gemaakt. Dit voorkomt verzuim en zorgt ervoor dat werknemers met plezier aan het werk kunnen en blijven. Daarom heeft het MT in februari het geactualiseerde beleid *Psychosociale arbeidsbelasting* en nieuw beleid *Ongewenste omgangsvormen en Integriteit* vastgesteld. Een onderwerp dat, zeker ook gezien het maatschappelijk geluid dat momenteel hoorbaar is na de diverse onthullingen, meer aandacht verdient dan ooit tevoren.

De uitrol vindt onder andere plaats middels trainingen en een publiciteitscampagne. Daarnaast wordt onder het personeel bewustzijn gecreëerd en de rol en bereikbaarheid van onze vertrouwenspersonen verder onder de aandacht gebracht.

PAGO

Medewerkers van Baanbrekers wordt de mogelijkheid geboden om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan wanneer daar door bijzondere gezondheidsrisico's aanleiding toe is. Een dergelijk onderzoek is erop gericht de risico's voor de gezondheid, die de arbeid van de medewerker met zich mee brengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Uit de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) is gebleken dat er diverse risicovolle werkzaamheden worden uitgevoerd die niet in het PAGO-beleid waren opgenomen. De KAM-coördinator heeft deze risicovolle werkzaamheden en de bestaande lijst met 'risicovolle functies' vervangen door 'risicovolle werkzaamheden'. In navolging daarop is het PAGO-beleid in april geactualiseerd en wordt binnenkort de mogelijkheid tot het ondergaan van een PAGO onder de aandacht van het personeel gebracht.

Communicatie
De communicatie rondom de gevolgen van de coronacrisis voor de dienstverlening van Baanbrekers en de verschillende coronasteunpakketten zit erop. We kunnen ons nu communicatief weer meer richten op andere zaken. Zoals het delen van verhalen over onze medewerkers en onze kandidaten die mooie stappen hebben gezet op weg naar een nieuwe toekomst of over nieuwe samenwerkingen met werkgevers. Met al deze verhalen willen we binden, boeien en betrekken.

De afgelopen tijd deelden we onder meer verhalen over de samenwerking met installatiebedrijf Breman, over het op-maattraject met PostNL, over de energietoeslag en over statushouders die bij onze cateringafdeling Broikes leren koken. Ook brachten we een wervend filmpje uit waarmee we willen zorgen voor nieuwe leden voor de Participatieraad.

In onze communicatie benadrukken we steeds meer dat we één Baanbrekers zijn. Eén organisatie waar het draait om werken, leren werken, ontwikkelen en ondersteunen. Het is om deze reden dat we in 2021 al een paar stappen hebben gezet op het gebied van branding. Helaas is door corona vertraging opgetreden in dit project. Overigens heeft arbeidsongeschiktheid in verband met corona er sowieso voor gezorgd dat we wat minder op communicatiegebied hebben kunnen doen. De komende tijd pakken we het branding project weer op, zodat we nog dit jaar vrijwel al onze activiteiten onder de vlag van Baanbrekers gaan uitvoeren.

Het continu verbeteren en vergemakkelijken van onze communicatiemiddelen staat ook op ons actielijstje. Denk hierbij onder meer aan het taalniveau van onze schriftelijke communicatie. Ditzelfde geldt voor het op andere manieren presenteren van informatie. Hierbij zetten we steeds vaker in op infographics en filmpjes. Natuurlijk blijven we ook de komende tijd verhalen delen, waarin de mens centraal staat. We blijven communicatief ons steentje bijdragen aan verbinding met medewerkers. werkzoekenden, werkgevers en samenwerkingspartners. Dat doen we binnen én buiten Baanbrekers.

Informatie en automatisering
De afgelopen periode is de technische implementatie van MijnInkomen afgerond, en ook is na een lange levertijd (schaarste aan bijv. chips in de wereld) het wifinetwerk geleverd en in productie genomen.
Helaas zat er niet alleen op de wifi-apparatuur een lange levertijd, maar ook op de hardware voor het project hybride werken. Maar ook deze apparatuur is uitgeleverd aan de medewerkers zodat iedereen nu optimaal ondersteund wordt in het hybride werken. In het kader van hybride werken vindt nu ook de integratie plaats tussen MS-outlook en MS-teams, zodat ook dat optimaal gebruikt kan worden.

De projectgroep ERP gaat in weliswaar een lager tempo door met de voorbereidingen van de implementatie van het nieuwe ERP-pakket waarbij de extra tijd die er nu is vanwege de uitgestelde oplevering wordt gebruikt om een aantal processen nog verder te optimaliseren in de software. Deze processen waren oorspronkelijk onderdeel van fase 2, en zouden begin 2022 worden opgepakt.

De projectgroep EHRM heeft inmiddels de eerste fase opgeleverd zodat alle medewerkers uren kunnen schrijven t.b.v. reis en thuiswerk vergoedingen en in het 3de kwartaal zal de overige functionaliteit beschikbaar komen voor de medewerkers.

Verder is IT betrokken bij een aantal andere projecten zoals de energietoeslag en de voorbereidingen voor de nieuwbouw, en het implementatietraject voor inburgering.

Er is blijvende aandacht voor de beveiliging van onze systemen. Dit is een doorlopend proces waarbij systeem- en applicatiebeheer samen met onze CISO en ondersteund door de informatie-beveiligingsdienst (IBD) de juiste acties uitzetten. De afgelopen periode hebben we in verband met lekken in het systeem van Microsoft extra beveiligingsacties moeten uitvoeren.

(Her-)Huisvesting / verdiepend onderzoek
De definitiefase voor de (her-)huisvesting wordt in het tweede kwartaal 2022 afgerond. Dit betekent dat het functioneel en ruimtelijk programma van eisen is goedgekeurd met het daaraan gekoppelde taakstellende budget.

Samen met onze adviseur Hevo zijn we gestart met de voorbereiding voor het maken van een structuurontwerp en daarna zal het voorontwerp worden gemaakt. Voor eind juni 2022 wordt een ontwerpteam geselecteerd op basis van een (Europese) aanbestedingsprocedure.

Daarnaast zijn er werkgroepen ingesteld en hebben we de interne projectleiding aangepast, vanwege het met pensioen gaan van de vorige projectleider. Het doel van deze werkgroepen is onder meer dat zij input gaan leveren voor het Ontwerpteam. Dit gebeurt telkens per fase. Voor de schetsontwerpfase zal het programma van eisen verder worden uitgediept, zullen relaties tussen functies en teams worden bepaald en zal de indeling van het gebouw in volume en ruimte-indeling vorm krijgen. De werkgroep die zorgdraagt voor de tijdelijke huisvesting is al eerder van start gegaan.

Afgelopen maanden zijn wij geconfronteerd met de oorlog in Oekraïne. Het veroorzaakt veel leed bij de mensen in Oekraïne, maar het raakt ons allemaal. De inflatie stijgt en de kosten binnen ons werk en ons privéleven nemen fors toe. Uiteraard treft dit ook de bouwwereld. De beschikbaarheid van materialen worden beperkter en de bouwkosten stijgen meer dan we vorig jaar bij de budgetbepaling en tijdens het uitwerken van de definitiefase hadden verwacht. Dit betekent dat we er niet aan ontkomen nog eens kritisch te moeten kijken naar de efficiency van het nieuwe gebouw en het ruimtebeslag wat nu is opgenomen in het Programma van Eisen.

Het streven is de schetsontwerpfase in september af te ronden.

5 OVERIGE ONDERWERPEN

5.1 Effecten Meerjarenbegroting

Een aantal van de mutaties die in deze Berap zijn opgenomen, heeft een structureel karakter. Onderstaand zijn de meerjarige effecten van de belangrijkste posten nader toegelicht. De concrete vertaling van de effecten zal plaatsvinden bij de bijstelling van de begroting 2023. De planning is die bijstelling in januari 2023 aan het algemeen bestuur voor te leggen.

Teruglopend resultaat op BUIG
In de afgelopen verslagperiode zijn we geconfronteerd met een forse daling van de BUIG-inkomsten voor 2022. Deze daling wordt niet gecompenseerd door een afname van ons uitkeringenbestand. Voor 2022 betekent dit een nadeel op de begroting van circa € 1,9 miljoen. Naar de huidige inzichten verwachten wij dat deze ontwikkeling zich de komende jaren doorzet. In september zal op basis van de het dan bekende voorlopig budget BUIG de structurele doorwerking voor 2023 en volgende jaren meer concreet zijn.

Hogere personeelslasten
Op diverse plekken in onze organisatie worden we geconfronteerd met een combinatie van langdurig arbeidsongeschikte medewerkers en een groot verloop van personeel. Om de (kwaliteit van) dienstverlening te borgen, en om nog meer uitval te voorkomen, voelen we ons genoodzaakt om op deze plekken in te huren. Dit leidt in ieder geval tot een lastenverzwaring in 2022, maar gezien de omvang van het probleem en gelet op de aard van de problematiek is de kans groot dat dit ook nog zal doorwerken naar 2023.

Rente lening
In de businesscase nieuwbouw is rekening gehouden met de rente- en afschrijvingskosten van de nieuwbouw. De kosten passen binnen de exploitatiebegroting vanaf 2025.

De verwachting is dat de rente de komende jaren zal stijgen, en om die reden is de lening vervroegd afgesloten. Er is berekend dat de rentekosten die nu betaald worden, op de lange termijn worden terugverdiend, vanwege de gunstige financiering. Echter voor de jaren 2022 tot en met 2024 betekent dit een incidentele extra kostenpost.

Reserve herpositionering
In deze Berap hebben we nadere invulling gegeven aan de herpositioneringsreserve. Naast de geraamde onttrekking ad € 755.000 in 2022 leiden de verplichtingen vanuit het sociaal plan ook tot een last van circa € 210.000 in de periode 2023 – 2024. De kosten zijn incidenteel van aard en zullen uit de bestemmingsreserve worden onttrokken, waardoor het per saldo geen effect heeft op de begroting.

5.2 Investeringen

In de jaarrekening 2021 is een overzicht opgenomen van de besteding van de investeringsbudgetten. De per ultimo 2021 resterende budgetten zijn in onderstaand overzicht overgenomen. Daaronder zijn de investeringen toegevoegd zoals die in de geactualiseerde begroting 2022 zijn opgenomen.

In de kolom 'uitgaven 2022' zijn de werkelijke bestedingen tot en met april 2022 verantwoord. In de laatste kolom zijn de bedragen van de benodigde aanvullende investeringen c.q. aframingen vermeld.

Omschrijving investering	Restantkrediet 2021	Krediet 2022	Totaal beschikbaar 2022	Uitgaven 2022	Aanpassing krediet 2022
Restant investeringen 2021					
1. *Beveiliging netwerk* Verbetering technische informatie	15.000	-	15.000	-	-
2. *Verbeteren wifipunten*	52.000	-	52.000	25.514	-
3. *Investeringen i.v.m. vervanging van de werkplekken*	89.585	-	89.585	37.182	-
Investeringen volgens (gewijzigde) begroting 2022					
4. *Vernieuwbouw Baanbrekers*: bruto krediet	-	27.817.000	27.814.000	64.160	-
Af: verkoop gebouwen en inbreng vrijgevallen middelen	-	-/-3.886.000	-/- 3.886.000	-	-
Netto krediet herhuisvesting	-	23.928.000	23.928.000	64.160	-

Toelichting op de investeringen

1. Beveiliging netwerk-Verbetering technische informatie € 15.000

Dit betreft een doorgeschoven project vanuit 2021. Nu de nieuwbouw definitief door gaat en we in de nieuwbouw met nieuwe apparatuur starten, is ervoor gekozen om een beperkt aantal aanpassingen te doen. Het investeringsbedrag is bij de jaarrekening teruggebracht naar € 15.000. Het project loopt nog en wordt op korte termijn afgerond.

2. Verbeteren wifipunten € 52.000

Het wifinetwerk beschikte niet over voldoende capaciteit. Daarom was het noodzakelijk het aantal wifizenders uit te breiden. Het nieuwe systeem is flexibel en blijft inzetbaar bij de nieuwbouw. Het project is nagenoeg afgerond.

3. Investeringen i.v.m. vervanging van de werkplekken € 89.585

Door de coronacrisis is de noodzaak om tijd- en plaatsonafhankelijk werken te faciliteren in een stroomversnelling gekomen. Het grootste deel van de bestellingen is in 2021 geplaatst maar pas in 2022 geleverd en gefactureerd. Het project wordt naar verwachting in 2022 afgerond.

4. Vernieuwbouw Baanbrekers € 27.814.000

Op 18 oktober 2021 heeft het algemeen bestuur besloten tot vernieuwbouw, en ingestemd met het daarbij behorende bruto krediet ad € 27.814.000. de bijbehorende begrotingswijziging is door het algemeen bestuur vastgesteld in de vergadering van 31 januari 2022. Tot en met april 2022 hebben de uitgaven € 64.160 bedragen.

5.3 Liquiditeitsprognose en – realisatie

In onderstaand overzicht is het verwachte verloop van de liquide positie voor het jaar 2022 weergegeven. Daarbij is over de periode tot en met april de realisatie vermeld, en voor de rest van het jaar de (bijgestelde) raming.

Er is een fors overschot aan liquide middelen. Hier ligt een bewuste keuze van het bestuur aan ten grondslag. In oktober 2021 is besloten tot vernieuwbouw, waarvoor een bruto krediet van 27,8 miljoen beschikbaar is gesteld. Na aftrek van de opbrengst wegens verkoop gebouwen en inbreng eigen middelen resteert een netto-investering van bijna 24 miljoen euro. Vanwege de snel oplopende rente op langlopende lening heeft het bestuur besloten vóór aanvang van de nieuwbouw de financiering al te regelen. Er zijn twee langlopende leningen afgesloten, beiden met een looptijd van 50 jaar.

Ultimo maand	Banksaldi x € 1.000
januari	21.432
februari	20.926
maart	20.535
april	23.546
mei	23.116
juni	23.528
juli	22.259
augustus	23.275
september	24.291
oktober	23.012
november	24.028
december	25.039

De kredietlimiet van Baanbrekers bij de BNG-bank bedraagt € 3,1 miljoen. Dit is voldoende om tijdelijke liquiditeitstekorten af te dekken. Indien de werkelijke ontwikkeling afwijkt van bovenstaande prognose en daardoor een financieringsbehoefte ontstaat, dan zal uiteraard gekeken worden of aantrekken van kort geld, dan wel financiering met een langlopende lening gunstiger is. Momenteel is dit niet aan de orde.

Het overschot aan liquide middelen staat conform de geldende regels geparkeerd in de schatkist. De regelgeving hieromtrent is recent gewijzigd. Vanaf 1 juli 2021 hoeven overheden minder overtollige middelen te stallen bij het rijk. Dat moet de administratieve lasten verlichten. De drempel voor het verplicht schatkistbankieren is verhoogd van € 250.000 naar € 1 miljoen, en het percentage van het begrotingstotaal voor de berekening van de grens is verhoogd van 0,75% naar 2%. Voor Baanbrekers betekent dat een verhoging van het drempelbedrag van € 391.000 naar € 1.019.300.

5.4 Bezetting - ontwikkelingen 2022

Baanbrekers

Bezetting niet gesubsidieerd (fte's)

Deelprogramma (organisatieonderdeel)	Jaarrekening 31-12-2021	Berap I 30-04-2022	Begroting jan - apr 2022	Gemiddeld jan - apr 2022
Re-integratie & Participatie	34,0	33,3	34,5	33,6
Leren & Werken	37,7	39,8	36,9	38,2
Inkomensondersteuning	41,8	41,7	39,8	39,7
Overhead	47,9	49,4	49,8	49,0
Totaal	**161,4**	**164,1**	**161,1**	**160,5**

Bezetting gesubsidieerd - Wsw (fte's)

Deelprogramma (organisatieonderdeel)	Jaarrekening 31-12-2021	Berap I 30-04-2022	Begroting jan - apr 2022	Gemiddeld jan - apr 2022
Re-integratie & Participatie	0,0	0,0	0,0	0,0
Leren & Werken	340,3	335,8	339,7	337,1
Inkomensondersteuning	2,4	2,4	2,4	2,4
Overhead	14,5	13,5	14,5	13,7
Totaal	**357,2**	**351,7**	**356,6**	**353,3**

Wsw-bezetting 2022 per gemeente in fte's *(aantallen)*

Gemeente / Stand per	Heusden		Loon op Zand		Waalwijk		Elders		Totaal	
31-12-2021	101,9	*(121)*	91,2	*(108)*	153,4	*(181)*	10,7	*(14)*	**357,2**	***(424)***
30-04-2022	98,9	*(118)*	88,7	*(106)*	152,9	*(180)*	11,2	*(15)*	**351,7**	***(419)***
31-08-2022									**0,0**	***(0)***
31-12-2022									**0,0**	***(0)***
Mutatie 2022	**-3,0**	***-(3)***	**-2,5**	***-(2)***	**-0,5**	***-(1)***	**0,5**	***(1)***	**-5,5**	***-(5)***

Ruelong B.V.

Bezetting (fte's)

	2022	2021
In loondienst	33,4	42,9
Regulier	29,7	38,5
Banenafspraak	3,7	4,4
Gedetacheerd via BB	76,4	105,1
Gesubsidieerd	60,3	90,1
Niet gesubsidieerd	4,2	6,5
Fidant - Banenafspraak	7,1	6,2
Fidant - Beschut Werk	4,8	2,3
Totaal	**109,8**	**148,0**

* Gemiddelde bezetting over periode januari - april

6 RUELONG B.V.

6.1 Algemeen

De activiteiten van WML Facilitair zijn ondergebracht in Ruelong B.V. Onder de handelsnaam WML Facilitair worden de bedrijfsactiviteiten groen, schoonmaak en toezicht geëxploiteerd. Baanbrekers is voor 100% eigenaar van Ruelong B.V. De gecumuleerde tekorten bij Ruelong B.V. worden conform de garantiestelling bij Baanbrekers afgedekt met een voorziening.

6.2 Resultatenrekening

	Realisatie t/m april 2022	Realisatie t/m april 2021	Verschil 1e 4 maanden	Jaarrekening 2021	Prognose 2022
Bruto omzet	1.033.485	1.516.261	-482.777	4.112.703	3.450.000
Inkoopwaarde omzet	-64.807	-330.430	265.623	-530.872	-490.000
Netto omzet	**968.678**	**1.185.831**	**-217.153**	**3.581.831**	**2.960.000**
Personeelskosten	711.940	958.464	-246.525	2.487.157	2.249.073
Afschrijvingen	51.704	58.686	-6.982	163.263	203.000
Onderhoud	58.505	67.454	-8.949	173.453	200.000
Overige bedrijfskosten	86.931	100.731	-13.801	257.242	265.000
DVO Baanbrekers	136.000	236.000	-100.000	769.000	400.000
Operationele kosten	**1.045.080**	**1.421.336**	**-376.256**	**3.850.116**	**3.317.073**
Operationeel resultaat	**-76.402**	**-235.505**	**159.103**	**-268.284**	**-357.073**
Rentebaten en -lasten	0	-408	408	-382	0
Overige baten en lasten	3.664	5.453	-1.789	25.629	0
Resultaat	**-72.737**	**-230.460**	**157.723**	**-243.037**	**-357.073**

Het tussentijds bedrijfsresultaat van Ruelong B.V. is in de eerste vier maanden van 2022 verbetert ten opzichte van een jaar geleden. Na de afbouw van de bedrijfsactiviteiten waarop alleen regulieren actief waren, ligt de focus steeds meer op ontwikkeling van kandidaten en opdracht die daar bij passen. Dit heeft tot een kleinere, maar tevens stabielere projectenportefeuille geleid en ook is sprake van fors minder eenmalige frictiekosten binnen de organisatie. Daarnaast is dit jaar geen sprake meer van omzetderving door corona.

De aanpassing van de hoofdstructuur leidt op sommige plekken tot een verschuiving van de lasten van Ruelong B.V. naar Baanbrekers. Zoals in paragraaf 2.2 is vermeld, zijn de bedrijfsonderdelen van Ruelong B.V. opgegaan in werkleerlijnen van de afdeling Leren & Werken. Nadat het inrichtingsplan van de afdeling Leren & Werken is afgerond zal integrale bijstelling van deelprogramma 2 Leerwerkstructuur, waarvan het bedrijfsresultaat Ruelong B.V. onderdeel is, plaatsvinden. In deze Berap is de prognose slechts aangepast voor de doorbelaste Wsw rijksvergoeding, wat leidt tot een voordeel ad € 72.000.