# Oplegger begroting

# Afeer 2022

Afeer

**Voorstel**

**Datum:** woensdag 19 mei 2021

**Aan:** het dagelijks bestuur van Afeer

**Van:** Johan van Dam, directeur Afeer

## Voorgesteld besluit

Het dagelijks bestuur wordt gevraagd om:

1. Voor de concept begroting 2022 onderstaande aanpassingen (zoals genoemd bij punten 1 tot en met 4, dit tot een bedrag van totaal € 715.000)) op te nemen;
2. Vast te stellen dat met deze genomen aanpassingen voor 2022 dit meerjarig een dusdanig effect dat de oorspronkelijke meerjarenraming 2023 en volgende jaren nu niet aangepast hoeft te worden;
3. Vast te stellen dat aan deze keuzes wel een aantal risico's zijn verbonden waarvoor beheersmaatregelen worden benoemd.

## Aanleiding

De primair opgestelde concept begroting 2022 (inclusief meerjarenraming) heeft als gevolg dat de gevraagde gemeentelijke bijdragen vanaf 2022 hoger uitvallen dan was voorzien ten tijde van het opstellen van de begroting voor zowel 2020 als 2021 (inclusief de bijbehorende meerjarenbegrotingen).

Er zijn hierbij een 2-tal factoren van invloed, namelijk de ontwikkeling van de netto toegevoegde waarde en de kostenontwikkeling. In het document 'de algemene en financiële beleidskaders begroting Afeer 2022' is tekstueel hier aandacht aan geschonken.

## Ontwikkeling netto toegevoegde waarde

In 2018 is Afeer gestart als het nieuwe werkleerbedrijf van de gemeenten Westerwolde, Pekela en Oldambt. Hieraan ten grondslag lag het document "Met vereende kracht doorpakken / Werk in Uitvoering 2018 – 2023". Naast de missie en visie van Afeer zijn hierin ook de ambities van Afeer weergegeven. Eén van die ambities is vertaald in een jaarlijks stijgende netto toegevoegde waarde (omzet minus aan de omzet gerelateerde kosten).

**Begroot**

In de vastgestelde begrotingen van 2019, 2020 en 2021 is deze ambitie onverkort opgenomen. Zo werd in de begroting van zowel 2020 als 2021 voor het jaar 2022 uitgegaan van een te realiseren netto toegevoegde waarde van € 9.082.000 en zelfs met een stijging naar € 9.232.000 voor 2023.

**Realisatie**

De werkelijkheid geeft nu een ander beeld. De concept jaarrekening 2020 laat nu een totale netto toegevoegde waarde zien van € 6.687.000, begroot was € 7.903.000. In 2019 kwam de netto toegevoegde

waarde uit op € 6.758.000 (begroot € 7.940.000). De beoogde sterke jaarlijkse groei van de netto toegevoegde waarde is achteraf bezien derhalve niet realistisch gebleken.

De daling van het aantal sw-medewerkers is per 2015 ingezet. Bij een gelijkblijvende netto toegevoegde waarde per sw-medewerker zou dat betekenen dat de totale netto toegevoegde nog verder gaat dalen. Echter, de netto toegevoegde waarde per sw-medewerkers bij Afeer is de laatste jaren toegenomen. Bedroeg dit in 2020 nog € 736 per maand per sw-medewerker, bij een begrote netto toegevoegde waarde van € 7.600.000 in 2022 stijgt dit naar € 966 per maand per sw-medewerker. Het meest recente landelijke cijfer komt uit op € 891 (bron: Wsw thermometer 2018).

**Aanpassing 2022**
Het is niet realistisch om door te gaan met de verwachtte groei van de netto toegevoegde waarde. De netto toegevoegde waarde per sw-medewerker zou dan tot een onverantwoord hoog niveau moeten stijgen (*er zit een plafond aan de mogelijkheden van de sw-medewerkers*) en het is voorts niet realistisch dat de (lokale) markt zoveel extra opdrachten kan leveren.

Daarom wordt er voor gekozen om de netto toegevoegde waarde nu aan te gaan passen voor 2022 en daarbij aan te sluiten bij de doelstelling van 2021, namelijk € 7.600.000. Hiermee wordt dan ook gemotiveerd afgeweken van de destijds afgegeven meerjarenramingen. We willen dat onder andere gaan bereiken met een continuering en uitbreiding van de ingezette mechanisatie van productielijnen.

## Kostenontwikkeling

De gevolgen van een lagere netto toegevoegde waarde wordt zoveel als verantwoord gecompenseerd door een lager kostenniveau, dit om te voorkomen dat de gemeentelijke bijdragen teveel gaan stijgen.

**Kostenreductie**
In het document ‘de algemene en financiële beleidskaders begroting Afeer 2022’ is melding gemaakt van een reeds ingezet kostenreductieprogramma voor het jaar 2021 en 2022. Om de (bedrijfs)kosten voor het boekjaar 2022 beheersbaar te maken zullen effectieve maatregelen al in 2021 ingeboekt dienen te worden. Daarbij moet wel in ogenschouw worden genomen dat het direct beïnvloedbare gedeelte van de in de begroting van Afeer opgenomen kosten gering is. Ongeveer 80% van de totale kosten bestaan uit salariskosten voor de sw-medewerkers, de ambtenaren en de beschut werk medewerkers. Wetgeving en afgesloten contracten maken dat deze kosten nagenoeg niet beïnvloedbaar zijn. Daarnaast zijn ongeveer 15% van de kosten niet vermijdbaar (o.a. als gevolg van wettelijke voorschriften en bepalingen). Hierbij gaat het om kosten zoals verzekeringspremies, ict-dienstverlening, gebruik applicaties, Arbo-zorg, water- en energieverbruik. Dat betekent dat 5% van de kosten wel direct beïnvloedbaar zijn.

**Verlaging kosten overhead**
Vanaf het opstellen van de begroting voor 2021 (vaststelling juni 2020) worden àlle met de overhead samenhangende kosten in beeld gebracht, niet uitsluitend de loonkosten. Voor de begroting 2021 werd € 4.582.000 aan overhead toegerekend. In de begroting van 2022 is dat een bedrag van € 4.015.000. Deze daling (14%) is voor het grootste deel verklaarbaar door de afname van ambtelijk indirect personeel (zie begroting 2022, bijlage 5).

Ook daling van indirecte bedrijfskosten als gevolg van besparingen spelen een rol in de afname. Waar mogelijk wordt ook in de begroting van 2022 gezocht naar verdere reductie van de overhead door bijvoorbeeld toenemende automatisering van de bedrijfssystemen.

**Maatregelen**
Onderdeel van het kostenreductieprogramma is het afzien van een aantal (vervangings-) investeringen die waren voorzien. Ook de omvang van de huidige formatie (uiteraard exclusief de sw-doelgroep, die heeft immers wettelijke werkzekerheid, en de doelgroep beschut werk medewerkers) wordt onder de loep genomen. Daarbij is het uitgangspunt een vacaturestop, tenzij het niet opnieuw invullen van de vacature omzetverlies met zich meebrengt of de ontwikkeling van de organisatie sterk negatief beïnvloedt.
Voorkomen moet worden dat er op die onderdelen bezuinigd gaat worden als gevolg waarvan winstgevende omzet verloren gaat. De verschillende werksoorten worden nader gescreend op winstgevendheid. Dat kan betekenen dat moet worden overwogen om van sterk verlieslatende werksoorten afscheid te nemen. Uiteraard blijft de werkzekerheid voor de sw- en beschut werk medewerkers daarbij geborgd.

**Extra kosten**
Naast het kostenreductieprogramma worden nu al wel extra kosten voorzien die nu nog niet allemaal kwantificeerbaar zijn. Zo is in het document ‘de algemene en financiële beleidskaders begroting Afeer 2022’ melding gemaakt van een uitbreiding van de dienstverlening van Afeer aan een grotere doelgroep (als gevolg aanpassing Participatiewet en invoering Wet Inburgering per 2022) en ook de in te voeren cao Aan de Slag. Het is niet ondenkbaar dat gemeenten hiervoor door het rijk worden gecompenseerd.

## Extra bijdrage-verlagende mogelijkheden
Aanpassing van de gemeentelijke bijdragen per 2022 kan niet worden gevonden in het laten stijgen van de netto toegevoegde waarde. Dat betekent dat naar de kostenkant gekeken moet worden. Zoals hiervoor al is aangegeven, is hiervoor slechts beperkt ruimte beschikbaar (5% van de totale begroting).

**Welke opties zijn er?**
Kijkend naar de primaire concept begroting 2022 dan zijn er een aantal ‘knoppen’ waaraan gedraaid kan worden. Het gaat daarbij om:

1. *Stijging van de loonkosten* op basis van de cao voor alle doelgroepen die werkzaam zijn bij Afeer (zoals de sw-medewerkers, de ambtelijke medewerkers, medewerkers met een tijdelijk contract bij Afeer Participatie BV en de hoveniers van Nieland BV) met 2% per jaar (inclusief meer-jaren). Voor het jaar 2022 en volgende zijn echter nog geen nieuwe definitieve cao afspraken gemaakt. Voor de Wsw zijn er nog geen onderhandelingen gestart en de onderhandelingen voor de ambtenaren is begin dit jaar opgeschort.
2. *Kosten van de cao Aan de slag*
   Voor de doelgroep werknemers met een dienstverband bij een publieke organisatie die belast is met de uitvoering van de Participatiewet wordt een cao afgesloten. Daarbij wordt een pensioenvoorziening gerealiseerd en nieuwe salaristabellen ingevoerd. Met beide kosten is nu rekening gehouden.

3. *Indexatie kosten*
   In de nu voorliggende begroting is rekening gehouden met een algemene kostenindexatie van 1%.
4. *Formatiereductie*
   De beoogde vacaturestop (daar waar verantwoord) zal gevolgen hebben voor de omvang van de ambtelijke formatie in 2022.
5. *Verlagen van het investeringsplafond*
   In de huidige begroting is een plafond opgenomen van € 750.000 in 2022. Dat wil niet zeggen dat dit ook volledig ingezet moet c.q. gaat worden.

**Welke opties zijn wel verantwoord?**
Op dit moment lijken de volgende opties mogelijk om de gemeentelijke bijdragen te verlagen.

*Ad 1*.
De cao loonsverhogingen, exclusief de ambtelijke cao, nu niet in de begroting opnemen.
- ⇨ Verlagend effect € 420.000
- ⇨ Dit kan onder de voorwaarde dat indien alsnog een cao voor deze doelgroepen wordt afgesloten, de gemeenten hun eventuele rijkscompensatie ter beschikking stellen aan Afeer (voor zover noodzakelijk).

*Ad 2.*
Rekening houden met de verschuldigde pensioenpremie. In de begroting is nu rekening gehouden met een gemiddelde loonsom op basis van de nieuwe tabellen, dit wordt in de begroting nu aangepast op het niveau wettelijk minimum loon (definitieve inschaling moet nog plaatsvinden).
- ⇨ Verlagend effect € 149.000
- ⇨ Dit kan onder de voorwaarde dat indien de gemeenten hun eventuele rijkscompensatie ter beschikking stellen aan Afeer (voor zover noodzakelijk).

*Ad 3***.**
De gevolgen van de (jaarlijkse) kostenindexatie zullen worden opgevangen met het kostenreductieprogramma.
- ⇨ Verlagend effect € 46.000

*Ad 4.*
Het beperken van de formatie (bovenop de bestaande vacaturestop) zal ook een beperking van de kosten met zich meebrengen.
- ⇨ Verlagend effect € 100.000

**Welke opties zijn niet verantwoord?**

*Ad 5.*
Ook is gekeken naar het lager vaststellen van de investeringsruimte. Het naar benden bijstellen tot een bedrag van (bijvoorbeeld) € 250.000 levert ‘slechts’ een voordeel op van € 25.000 in 2022. De voorgenomen en noodzakelijke mechanisatie vergt echter wel de nodige investeringsruimte. Het niet beschikbaar hebben van deze ruimte zal de ontwikkeling van de netto toegevoegde waarde onder druk zetten.

**Resumé**
De maatregelen genoemd bij ad 1 tot en met ad 4 leveren een kostenbesparing in de begroting op van € 715.000 in 2022. Dat heeft direct gevolgen voor de gemeentelijke bijdragen en wel als volgt:

| | |
|---|---|
| Gemeentelijke bijdragen op grond van meerjarenbegroting | € 27.768.000 |
| Gemeentelijke bijdragen op grond van concept begroting 2022 | € 28.864.000 |
| Toename: | € 1.096.000 |
| Minus kostenreductie voorstel | € 715.000 |
| Extra bijdragen 2022 | € 381.000 |

De bijdragen voor de gemeenten in 2022 wordt dan als volgt:

| | Bijdragen | Extra |
|---|---|---|
| Gemeente Oldambt | € 18.272.000 | € 248.000 |
| Gemeente Pekela | € 6.398.000 | € 86.000 |
| Gemeente Westerwolde | € 3.479.000 | € 47.000 |
| Totaal | € 28.149.000 | € 381.000 |

## Risico's & kantekeningen

Indien deze keuzes worden gemaakt moeten er wel een aantal risico's en kantekeningen benoemd en vastgesteld worden. Dat zijn:

1. Voorgesteld wordt om de cao loonsverhogingen, behoudens die voor de ambtenaren, niet mee te nemen in de begroting 2022 en ook meerjarig niet. Het is niet ondenkbaar dat voor 2022 toch sprake zal zijn van cao loonsverhogingen. Daarmee wordt Afeer geconfronteerd met hogere loonkosten. De laatste jaren is het gebruikelijk dat het rijk gemeenten hiervoor compenseert.
   Beheersmaatregel voor die extra kosten in 2022 kan worden gevonden in het door gemeenten beschikbaar stellen van de rijkscompensatie 2022 aan Afeer (daarmee wordt het ook besteed voor het doel waarvoor het is verstrekt).
2. De cao loonsverhogingen zijn in het nu voorliggend voorstel ook in de meerjarenraming opgenomen. Bij daadwerkelijke cao loonsverhogingen is dan sprake van een cummulatie van (jaarlijkse) stijgingen.
   Beheersmaatregel hierbij wordt het per 2023 (en volgende jaren) uitgaan van de actuele loonschalen, met een toets op de eventueel voor die jaren toe te kennen rijkscompensatie voor gestegen loonkosten.
3. In het nu voorliggend voorstel worden de effecten van de cao Aan de Slag slechts voor het gedeelte van de verschuldigde pensioenpremie meegenomen. De mogelijke effecten van de toepassing van de nieuwe salarisschalen is niet meegenomen omdat nog niet met zekerheid kan worden gesteld op welk moment tot welk niveau sprake zal zijn van extra loonkosten.
   Beheersmaatregel voor mogelijk extra kosten in 2022 kan worden gevonden in het door gemeenten beschikbaar stellen van de (mogelijke) rijkscompensatie aan Afeer. Meerjarig worden de daadwerkelijke kosten meegenomen in de begroting van 2023 en volgende jaren.

Geconstateerd is dat de groei van de netto toegevoegde waarde niet gerealiseerd kan worden. Daarmee blijft de omvang van de doelgroep sw-medewerkers echter onaangetast. Ook de noodzaak van begeleiding van deze medewerkers blijft in stand. Wel moet (altijd) kritisch worden gekeken naar de omvang van het ambtelijk apparaat, dat mee moet groeien in de transitie naar een leerwerkbedrijf.. Vandaar dat naast de benoemde risico's Afeer een benchmark uit gaat voeren met betrekking tot de kosten en omvang van de ambtelijke organisatie. Dit met als doel om inzicht te krijgen wat de organisatie Afeer nodig heeft bij een niveau van de netto toegevoegde waarde die een lagere groeicurve laat zien.

## Besluit

Het dagelijks bestuur besluit tijdens haar vergadering op donderdag 19 mei 2021 conform voorstel.

de voorzitter,
Giny Luth

de secretaris,
Johan van Dam