MEMO

Aan : Algemeen Bestuur, colleges en raden van de deelnemende gemeenten
Van : directie
Datum : januari 2023
Betreft : Algemeen en Financieel Kader 2024 en volgende jaren

---

Inleiding

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

Het betreft de volgende wijzigingen:

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

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

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

Beleidsvoornemens

Landelijk beleid

In 2019 zijn de resultaten van de invoering van de Participatiewet geëvalueerd door het Sociaal Cultureel Planbureau. Deze resultaten zijn op zijn minst gezegd teleurstellend. Van de doelgroep die voorheen in de SW terecht kwam, blijkt een aanzienlijk deel niet terecht te zijn gekomen bij reguliere werkgevers. Jongeren komen dat wel, maar veelal in kleine en tijdelijke banen. Vanuit de bijstand is er nauwelijks meer uitstroom naar reguliere banen dan voorheen. En dat in een periode van economische hoogconjunctuur. Werkgevers geven in een ander rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) weliswaar aan mee te willen denken hoe arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, maar slechts 18% van de werkgevers doet dat daadwerkelijk. In een vervolgonderzoek van het SCP eind 2020 naar de gevolgen van de decentralisaties is een conclusie dat de kansen op werk en deelname aan de samenleving voor mensen met een arbeidshandicap nauwelijks verbeterd zijn. En een onderzoeksrapport van Capeladvies in opdracht van Cedris laat zien dat er vanaf eind 2012 tot eind 2019 geen 53.000 (officiële cijfers,) maar slechts 12.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gerealiseerd.
Eind 2020 werd een motie kamerbreed aangenomen waarin gepleit werd voor een herwaardering van de voormalige Sociale Werkplaatsen, nu veelal doorontwikkeld tot Sociale Ontwikkelbedrijven. Begin 2022 is een nieuwe motie met vergelijkbare strekking opnieuw kamerbreed aangenomen. Helaas is er voor de huidige kabinetsperiode maar beperkt budget voor de herinrichting van de arbeidsmarkt gereserveerd en blijken de gereserveerde gelden voor uitbreiding van Beschut Werken banen (€ 100 mln.) ook voor 2022 nog niet vrijgegeven. Hierdoor zal de wachtlijst naar verwachting weer verder op gaan lopen.

Na twee jaar corona konden we deze periode begin vorig jaar naar verwachting grotendeels weer achter ons laten en hoopten we op een periode met meer rust en stabiliteit. Goed voor de medewerkers en goed voor het bedrijf. De oorlog in Oekraïne gooide echter roet in het eten en onzekerheid domineerde in 2022 en naar verwachting ook de komende jaren ons wereldbeeld en de economie en arbeidsmarkt waarin we ons werk doen. Grote prijsstijgingen voor energie en brandstof, hoge inflatie en daaraan gekoppeld hoge percentages loonsverhogingen maken dat de begroting van EMCO-groep voor 2023 en de jaren erna voor het eerst sinds lange tijd negatief bijgesteld moet worden.

Laten we hopen dat we niet in een recessie terecht komen en dat over niet al te lange tijd de oorlog weer teneinde komt en Europa normaliseert.

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

Regionaal beleid: van SW-bedrijf naar een Sociaal Werkbedrijf met partners in AT7
Begin juni 2016 gingen de gemeenteraden van de gemeenten Emmen, Borger-Odoorn en Coevorden akkoord met het voorstel om de afdeling Leren & Werken van de gemeente Emmen te gaan verzelfstandigen in een overheids-NV waarvan gemeente Emmen 100% aandeelhouder is. Deze NV dient met EMCO-groep te gaan samenwerken 'als ware het één organisatie'. Tegelijkertijd draaiden de drie gemeenteraden het opheffingsbesluit van de GR EMCO-groep uit 2009 terug. In het bestuur van EMCO-groep werd vervolgens in september 2016 de koers van EMCO-groep bepaald:

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

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

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

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

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

Afgelopen jaren (en de komende periode) werden ook gebruikt om opnieuw duurzame verbouwingen in het gebouw te realiseren. Enerzijds om het gebouw verder Coronaproof te maken (betere ventilatie, betere communicatie) anderzijds om de gebouwen aan te passen aan de eisen van de huidige tijd. Toiletten zijn nu overal vernieuwd of verbeterd en de 30-jaar oude kantine en keuken binnen AT7 zijn verbouwd naar een modern bedrijfsrestaurant en een grootkeuken waar werkzoekenden nog beter geschoold en getraind kunnen worden. De komende jaren zal opnieuw fors geïnvesteerd moeten worden om met name het energieverbruik terug te dringen, de CO2-footprint te verkleinen en dus de sterk stijgende kosten te verminderen.

Nieuw Beschut Werk
Eind 2016 werd een wet aangenomen die gemeenten verplicht om werkzoekenden met een beperking en een grote begeleidingsbehoefte een Beschut Werkenbaan aan te bieden. De gemeenten Coevorden, Borger-Odoorn en Emmen besloten vervolgens om dit Nieuwe Beschut Werken te laten uitvoeren door EMCO-groep en sloten met EMCO-groep meerjarige contracten. Eind 2021 bleken er 98 mensen in dienst te zijn getreden met een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Inmiddels is er daarnaast een aanzienlijke wachtlijst ontstaan van ruim 50 personen. De samenwerking binnen AT7 zorgt ervoor dat de drie gemeenten hun taakstelling meer dan halen, iets dat elders in Nederland nog zeer moeizaam verloopt (gemiddelde realisatie 50%).

Onlangs heeft de staatsecretaris aangekondigd dat vanaf 2022 het rijk naar realisatie wil gaan betalen. Naar verwachting betekent dit dat gemeenten die volledig realiseren en een wachtlijst hebben extra budget gaan ontvangen om de wachtlijst te kunnen verkleinen. Eind 2021 besloot het college van gemeente Emmen om met eigen middelen hun wachtlijst aan te pakken en zo vanaf eind 2021 30 extra beschut werken banen te gaan realiseren. Helaas is het de overheid voor 2023 nog niet gelukt om beschikbaar extra budget voor uitbreiding Beschut Werkenbanen in te gaan zetten. De groei van het aantal toegekende banen zal daarom voorlopig nog zeer beperkt zijn. Wachtlijsten gaan weer toenemen.

Opstapbanen en trajecten

Sinds 2018 zijn we als EMCO-groep samen met Menso NV gestart met zogeheten Opstapbanen. Vanuit het motto dat het gemakkelijker solliciteren is van baan naar baan bieden we werkzoekenden tijdelijke banen als opstap naar een reguliere baan. Ruim 200 werkzoekenden hebben hier sinds 2020 gebruik van kunnen maken.
Daarnaast bieden we de drie gemeenten natuurlijk nog steeds ontwikkeltrajecten, praktijkassessments en praktijkopleidingen. In toenemende mate maken voor gemeenten Coevorden en Emmen inmiddels statushouders gebruik van ons aanbod om én een vak te leren en hun Nederlands te verbeteren. Voor 2023 hebben EMCO-groep en Menso NV zich opnieuw voorgenomen om middels het banenplan 120 werkzoekenden een opstap te bieden naar een reguliere baan.

Arbeidsmatige dagbesteding

Afgelopen jaar is EMCO-groep samen met Menso NV gestart met het ontwikkelen en realiseren van trajecten voor Arbeidsmatige dagbesteding onder de noemer Menssupport. Beide MT's hebben zich hier gezamenlijk voor verantwoordelijk gesteld. Omdat werk waarde geeft aan levens van mensen en iedereen die dat wil mee zou mogen doen, vinden we het van belang dat ook mensen met nauwelijks loonwaarde toch de mogelijkheid krijgen zich te ontwikkelen en te activeren. Door activiteiten gezamenlijk te ontwikkelen en deze ook samen te begeleiden maken we binnen AT7 naadloos op- en afstromen in de keten van werk mogelijk. Activiteiten waar eigenwaarde en mogelijkheden vergroot worden, kunnen leiden tot Beschut Werken contracten, Beschut Werken tot Werken met een subsidie bij een externe werkgever, werken met subsidie kan leiden tot een reguliere baan. De keten sluitend voor iedereen die mee wil en kan doen. 2022 was een succes, waardoor besloten is om gezamenlijk extra huisvesting te huren om de verwachte aantallen voor 2023 e.v. te kunnen huisvesten en een voor hen op maat gesneden traject te kunnen aanbieden.

Samenwerken met het onderwijs en Actief naar Werk in Coevorden

Eind 2021 werd in de gemeenteraad in Coevorden besloten om nieuwbouw te gaan plegen voor de Nieuwe Veste, een scholengemeenschap waarbinnen ook het praktijkonderwijs zijn plek heeft. Vanwege de overlap met de doelgroep van het Praktijkonderwijs en vanwege evt. synergievoordelen heeft EMCO-groep besloten om de mogelijkheden voor nieuwbouw binnen dit project serieus te gaan verkennen. Ook intensievere samenwerking met de afdeling Actief naar Werk van dezelfde gemeente wordt de komende jaren nader uitgewerkt. Voordat er nieuwbouw gerealiseerd kan worden, zijn we echter de nodige jaren vooruit. Vandaar dat besloten is om in 2023 vervangende huisvesting te gaan huren zo mogelijk samen met onderdelen van Actief naar Werk. Beschut Werk afdelingen zouden goed gecombineerd kunnen worden met ontmoetings- en ontwikkelingsruimtes voor een doelgroep met diverse beperkingen. Deskundigheid gebundeld, kosten beperkt.

SW-subsidie en bekostiging Nieuw Beschut Werken

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

Net als voorgaande jaren viel de hoogte van de SW-subsidie in 2022 hoger uit dan verwacht, al blijft de onduidelijkheid over de rekenmodellen en toe te kennen subsidie groot. Vanaf 2023 zien we, zoals eerder voorspeld, een jaarlijkse afname van het subsidietekort. De kortingen op het SW-budget die ons opgelegd zijn door het vorige kabinet zijn ten einde. Daarnaast zien we als gevolg van het pensioenakkoord dat de uitstroom van SW-medewerkers groter is dan we eerst verwachtten waardoor het subsidietekort sterker terugloopt dan we in voorgaande jaren dachten. De nieuwe cao voor de Wsw, die in 2021 voor 5 jaar werd afgesloten, biedt de SW-medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een vervroegde uittredingsregeling (RVU). Wellicht dat deze regeling het terug lopen van het subsidietekort verder versnelt, al kan dit er ook voor zorgen dat ons bedrijfsresultaat ongunstiger

beïnvloed wordt: vroegtijdig vertrek van leidinggevende- en stafmedewerkers met een SW-dienstverband kan leiden tot het moeten aannemen van nieuwe medewerkers met een ambtelijk dienstverband. In 2022 hebben we gemerkt dat er beperkt gebruik gemaakt is van de RVU regeling en dat dat (gekoppeld aan ouder wordend personeelsbestand) eveneens tot gevolg heeft gehad dat we Wsw-leiding moeten gaan vervangen door medewerkers met een ambtelijke aanstelling.
Waar we ons wel zorgen over blijven maken, is de bekostiging van het Nieuwe Beschut Werken. De bonus die verstrekt werd is in 2019 voor het laatst toegekend, terwijl de loonwaarde van de medewerkers in een groot aantal gevallen lager is dan de toegekende loonkostensubsidie en hun begeleidingsbehoefte groot blijft. Daarnaast worden de loonkosten fors verhoogd vanwege de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), die per 1 januari jl. is ingegaan. Gelukkig werd in 2021 een eigen cao-Aan de slag afgesloten voor deze doelgroep, die financieel voordeel oplevert t.o.v. de WAB. We zijn dus meer dan tevreden over het inhoudelijke resultaat, maar de toegekende financiën dekken de kosten niet. Vanuit Cedris, vakbonden en VNG wordt hier aandacht voor gevraagd bij het ministerie van SZW. Tot nu toe heeft het ministerie nog geen beweging gemaakt om de genoemde tekorten te vergoeden. Eind vorig jaar is vanuit VNG, vakbonden en Cedris de druk opgevoerd om extra gelden vrij te maken voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden en compensatie voor de geconstateerde tekorten.

Kortom:

- de koers is helder en positief en in lijn met landelijke ontwikkelingen: samen met Menso NV het Sociaal Ontwikkelbedrijf zijn van Emmen, een sluitende keten van dagbesteding naar regulier werk;
- samen met de afdeling “Actief naar Werk” in Coevorden toewerken naar kleinere, moderne en gezamenlijke huisvesting;
- wachtlijst Beschut Werk maar langzaam opgelost vanwege vertraging landelijk beleid;
- tijdelijk een groter tekort dan vorig jaar voorspeld vanwege sterk stijgende energie- en loonkosten, hoge inflatie en dreigende recessie;
- een meerjarenbegroting die een sterk positieve tendens laat zien.

17 januari 2023

Jan Edzes

Indicatieve meerjarenraming voor de jaren 2024-2027 (x € 1.000)

Omschrijving	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Omzet	17.374	16.828	16.180	15.457
Kosten grondstoffen	-6.000	-5.800	-5.600	-5.300
Bruto bedrijfsopbrengsten	11.374	11.028	10.580	10.157
Verhuur onroerend goed	253	258	263	268
Totale opbrengsten	**11.627**	**11.286**	**10.843**	**10.425**
Overige personeelskosten WSW	-889	-849	-809	-769
Salariskosten ongesubs.pers.	-6.684	-6.512	-6.156	-5.794
Inhuur extern personeel	-750	-701	-705	-710
Afschrijvingskosten activa	-1.250	-1.250	-1.250	-1.250
Diensten derden	-194	-194	-194	-194
Overige bedrijfskosten	-3.955	-3.935	-3.910	-3.885
Rentelasten	-95	-95	-95	-95
Bedrijfs- en financieringslasten	**-13.817**	**-13.536**	**-13.119**	**-12.697**
Bedrijfsresultaat	**-2.190**	**-2.250**	**-2.276**	**-2.272**
Rijksbijdragen	27.361	26.399	25.244	24.086
Lonen incl. soc. Lasten WSW	-28.840	-27.090	-24.916	-22.791
Kosten Begeleid Werken	-400	-400	-400	-400
Subsidieresultaat	**-1.879**	**-1.091**	**-72**	**895**
Loonkosten Beschut Werk	-2.745	**-2.941**	**-3.137**	**-3.333**
Vergoedingen Beschut Werk	2.617	**2.804**	**2.990**	**3.178**
Resultaat Beschut Werk	**-128**	**-137**	**-147**	**-155**
Resultaat voor bestemming	**-4.197**	**-3.478**	**-2.495**	**-1.532**
Gemeentelijke bijdrage	**4.197**	**3.478**	**2.495**	**1.532**
Resultaat	**0**	**0**	**0**	**0**

Omschrijving	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Aantal FTE 's (exclusief BW)	779	722	664	606
Aantal FTE in BW	28	28	28	28
Aantal SE's	907	857	799	740
Aantal personeel in Beschut Werk	112	120	128	136
Loonkosten per fte	37.022	37.521	37.524	37.609
Subsidie per SE	30.166	30.804	31.594	32.549

Verdeling tekort per gemeente op basis van gemiddelde realisatie 2021:

	2024	2025	2026	2027
Borger-Odoorn	€ 171.657	€ 142.250	€ 102.046	€ 62.659
Coevorden	€ 562.398	€ 466.052	€ 334.330	€ 205.288
Emmen	€ 3.462.945	€ 2.869.698	€ 2.058.625	€ 1.264.053
Totaal	€ 4.197.000	€ 3.478.000	€ 2.495.000	€ 1.532.000