Bundel van de Collegevergadering van 15 januari 2019

3.6 Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid

Dossier 1650 voorblad.pdf

[18.0083749] Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging van Gemeenschappelijke Regeling WAVA/!GO.

20190115 collegeadvies bedrijfsplan WAVA 2019.docx

20190228 Raadsvoorstel bedrijfsplan WAVA 2019.docx

Collegevergadering

Dossiernummer	1650
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	15 januari 2019
Agendapunt	3.6
Omschrijving	Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
Organisatieonderdeel	Cluster Beleid
Eigenaar	Stokebrook, E.
Doorkiesnummer	
Portefeuillehouder	A. de Jongh
Afgestemd met portefeuillehouder	1
Uiterste datum besluitvorming college	
Reden uiterste datum besluitvorming college	agenderen in gemeenteraad februari, i.v.m. voornemen het bedrijfsplan op 28 februari in het AB WAVA vast te stellen
Met medewerking van	

Bijlagen
[18.0083749] Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging van Gemeenschappelijke Regeling WAVA/!GO.
20190115 collegeadvies bedrijfsplan WAVA 2019.docx
20190228 Raadsvoorstel bedrijfsplan WAVA 2019.docx

Geagendeerd	**Vergaderdatum**
Collegevergadering	**15 januari 2019**
Discussieraad	11 februari 2019
Besluitvormende raad	27 februari 2019

Voorgesteld besluit

1. Kennisnemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid.

2. Instemmen met bijgaand raadsvoorstel Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid

3. De raad voor te stellen om kennis te nemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid en betreffende de begrotingswijziging geen zienswijze in te dienen.

Besluit

1. Kennisnemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid.

2. Instemmen met bijgaand raadsvoorstel Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid

3. De raad voor te stellen om kennis te nemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid en betreffende de begrotingswijziging geen zienswijze in te dienen.

GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING **Wava**

18.0083749

Gemeente Geertruidenberg
Ontv. datum 27 DEC. 2018

Gemeente Geertruidenberg
T.a.v. het college
Postbus 10.001
4940 GA Raamsdonkveer

Datum: 20 december 2018
Ons kenmerk: DB/ELi/JvG

Onderwerp: Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging

Geacht college,

Hierbij bieden wij u het bedrijfsplan 2019 inclusief de eerste begrotingswijziging 2019 aan van GR WAVA. Eind 2018 is in het kader van de herpositionering de nieuwe naam voor de organisatie bekend gemaakt: MidZuid. Hoewel de gemeenschappelijke regeling WAVA blijft bestaan zullen de uitingen van het bedrijf primair onder de naam MidZuid plaats gaan vinden. Dit komt ook in het bedrijfsplan naar voren. Het bedrijfsplan is ook digitaal verzonden aan de bestuursleden van WAVA in uw college en hun ambtelijke ondersteuning.

Het bedrijfsplan is gebaseerd op de ontwerpbegroting 2019. Daarnaast is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen in 2018 tot en met het derde kwartaal en de ontwikkelingen op rijksniveau (rijksbudgetten, macrocijfers).

Met de vaststelling van het bedrijfsplan wordt het inhoudelijke en financiële kader gegeven voor de uitvoeringsorganisatie in 2019. De kern van onze opdracht zal zijn om zo doelgericht en doelmatig mogelijk te blijven schakelen tussen mens en werk.

Zoals uit het bedrijfsplan blijkt is voor 2019 de gemeentelijke bijdrage lager dan in de oorspronkelijke begroting 2019 is voorzien (oorspronkelijke begroting € 1.866.000; bedrijfsplan € 1.826.000). In bijlage 1 is de verdeling van de gemeentelijke bijdrage over de deelnemende gemeenten opgenomen.

In lijn met de in 2017 gesloten dienstverleningsovereenkomst wordt voor WSP MidZuid (voorheen WerkLink) een afzonderlijk jaarplan met begroting opgesteld. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 4 van het bedrijfsplan. In dit hoofdstuk is ook de gemeentelijke bijdrage in WSP MidZuid en de verdeling ervan over de deelnemende gemeenten opgenomen.

Wilhelminakanaal Noord 3 | Postbus 109 | Tel. 0162 - 374000 | info@wava.nl | BNG BIC BNGHNL2G
4902 VR Oosterhout | 4900 AC Oosterhout | Fax 0162 - 374199 | www.wava.nl | IBAN NL10BNGH0285009842

Op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen heeft uw gemeenteraad bij een begrotingswijziging het recht om binnen acht weken zijn zienswijze in te dienen over de gewijzigde begroting van WAVA.
De algemeen directeur is graag bereid toelichting te verschaffen op deze stukken in uw college en/of raad(commissie). Wij zien een uitnodiging daartoe graag tegemoet.

Het voornemen is dat het bedrijfsplan vastgesteld zal worden door het Algemeen Bestuur van MidZuid, GR WAVA, op 28 februari 2019. Om daarbij de ingekomen zienswijzen goed te kunnen behandelen, verzoeken wij u om de zienswijzen uiterlijk in week 8 van 2019 naar MidZuid te sturen.

Hoogachtend,

Het Dagelijks Bestuur van Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
Namens dit Bestuur,

Drs. E.B.A. Lichtenberg MCM
Algemeen directeur

Bedrijfsplan 2019

Samen groeien in werk

MIDZUID

werkt voor iedereen

Gemeenschappelijke regeling WAVA

Dagelijks Bestuur, 20 december 2018

COLOFON

Missie
Samen groeien in werk.

Visie
Wij vinden dat iedereen de kans moet hebben op een zo zelfstandig mogelijk leven. Werk is hiervoor de basis. Samen met onze partners uit het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties geloven wij in ieders talenten. Met werk versterken wij de inwoners van de regio Dongemond. Zo realiseren wij een samenleving waarin iedereen zoveel als mogelijk meedoet!

Kernwaarden
De kernwaarden van onze organisatie zijn geworteld in ons doen en laten. Ze beschrijven de manier waarop wij werken, hoe wij omgaan met elkaar en met onze partners.

- Wij zijn actief
- Wij zijn betrokken
- Wij zijn betrouwbaar
- Wij zijn professioneel

Ons verhaal
Samen met onze partners verbinden wij mensen duurzaam met werk. Eerder deden we dit vanuit de sociale werkplaats; nu in een breed netwerk als sociaal werkbedrijf. De vier gemeenten in de regio Dongemond zijn gezamenlijk eigenaar van deze organisatie. Zo geven we uitvoering en betekenis aan: samen groeien in werk!

Wij stimuleren groei
Iedereen heeft talenten en wil dat talent tot bloei brengen. Wij faciliteren die groei. Dat doen we voor mensen die een plek zoeken op de arbeidsmarkt, onze collega's en onze partners. Wij geloven in sociale oplossingen voor arbeidsmarktvraagstukken. Zo groeien we naar een samenleving waarin iedereen meedoet.

Samen met jou
Samen met gemeenten, UWV, bedrijven en maatschappelijke organisaties realiseren wij de inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen een plek verdient. Samen met jou, want jij verdient een kans op werk. Samen met jou, want jij streeft naar een optimale dienstverlening voor werkzoekenden. Samen met jou, want jij biedt kansen aan anderen in jouw bedrijf. Zo versterken wij de regio Dongemond.

Iedereen verdient kansen
Voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, zijn kansen op werk niet vanzelfsprekend. Wij vinden dat iedereen altijd een kans verdient op werk. Wij helpen die te vinden of te creëren. Met diverse werkplekken bij onze partners en in ons eigen bedrijf, bieden wij de opstap die nodig is om talent te laten groeien. Zo draagt iedereen bij aan een waardevolle samenleving.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 4

1 TERUGKIJKEN OP 2018 6

1.1 Vierde jaar van de participatiewet 6

1.2 Implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' 6

1.3 Samenwerking in de arbeidsmarktregio 8

1.4 Herpositionering 8

2 WAT GAAN WE DOEN IN 2019? 10

2.1 uitvoering wsw 10

2.2 uitvoering beschut werk 10

2.3 uitvoering Participatiewet 11

2.4 werkgeversdienstverlening 11

2.5 Samenwerken met maatschappelijk partners 12

2.6 Samenwerken in de arbeidsmarktregio 12

3 WAT MAG HET KOSTEN IN 2019? 18

3.1 Beeld van financiële ontwikkelingen in 2018 / 2019 18

3.2 Het bedrijfsplan op hoofdlijnen 18

3.3 Het bedrijfsplan 2019 in cijfers en de toelichting per onderdeel 19

3.4. Kosten en besparingen 28

4 JAARPLAN EN BEGROTING 2019 WSP MIDZUID 30

4.1. Jaarplan 2019 30

4.2. Begroting 2019 WSP MidZuid 34

4.3. Toelichting op de begroting WSP MidZuid en verdeling van de gemeentelijke bijdrage 34

5 OVERIGE PARAGRAFEN 37

5.1 Bedrijfsvoering 37

5.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 43

5.3 Onderhoud kapitaalgoederen 46

5.4 Financiering 47

5.5 Verbonden partijen 48

Bijlage 1: Inzicht gemeentelijke bijdrage 49

Bijlage 2: Specificatie per PMC 51

Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten 53

Bijlage 4: Kaderbrief begroting 2020 56

INLEIDING

Voor u ligt het bedrijfsplan 2019, inclusief de eerste begrotingswijziging 2019, van WAVA. In het bedrijfsplan is tevens de meerjarenraming tot en met 2023 opgenomen. De activiteiten van de organisatie vinden in belangrijke mate plaats door de dochteronderneming MidZuid B.V. Om die reden zijn in de toelichting ook de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V. opgenomen.

De basis voor het bedrijfsplan wordt gevormd door de begroting 2019. Verder zijn erin betrokken de (financiële) ontwikkelingen binnen het bedrijf in 2018 en de ontwikkelingen op rijksniveau (rijksbudgetten, macrocijfers). In de personele bezetting van doelgroepmedewerkers zet de in de afgelopen jaren in gang gezette ontwikkeling door dat het aantal sw-medewerkers afneemt. Hiertegenover is een stijging zichtbaar van medewerkers vanuit nieuwe doelgroepen, nieuw beschut en P-wet. In totaliteit blijft de omvang van het aantal doelgroepmedewerkers in de komende jaren praktisch op hetzelfde niveau.

Eind 2016 heeft het algemeen bestuur de notitie 'Mens*en*werk is de basis' vastgesteld. De gemeenteraden van de deelnemende gemeenten hebben unaniem dit plan omarmd. Hiermee krijgt het bedrijf de ruimte om, naast de uitvoering van de wsw en beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet.

Met betrekking tot de werkgeversbenadering in de subregio Dongemond door WSP MidZuid (voorheen WerkLink) is in 2017 een dienstverleningsovereenkomst met de deelnemende gemeenten opgesteld. Dit leidt er onder meer toe dat voor WSP MidZuid een eigen begroting wordt gemaakt en eigen financiering is afgesproken. Deze begroting is als een apart hoofdstuk (hoofdstuk 4) opgenomen in dit bedrijfsplan.

In 2018 is een proces van herpositionering van de organisatie in gang gezet, dat onder meer heeft geresulteerd in een wijziging van de naam van het bedrijf per 1 januari 2019. Deze nieuwe naamgeving is doorgevoerd in dit bedrijfsplan.

De meerjarenramingen laten zien dat de gemeentelijke bijdrage aan WAVA tot en met 2020 zal stijgen. Dit vooral vanwege de dalende subsidie WSW. De verwachting is dat de gemeentelijke bijdrage vanaf 2021 weer zal kunnen dalen. Het geschetste verloop van de gemeentelijke bijdrage komt overigens overeen met dat in de begroting 2019. Over de jaren 2019 tot en met 2022 is de gemeentelijke bijdrage aan WAVA in totaliteit iets lager dan in de begroting 2019 was opgenomen.
De gemeentelijke bijdrage 2019 aan WAVA en WSP MidZuid gezamenlijk daalt ten opzichte van het bedrijfsplan 2018/begroting 2019.

Bij het opstellen van het bedrijfsplan 2019 hebben vorenstaande ontwikkelingen een belangrijke rol gespeeld. Met de vaststelling van het bedrijfsplan 2019 wordt het inhoudelijke en financiële kader gegeven voor de uitvoeringsorganisatie in 2019. De kern van onze opdracht zal zijn om zo doelgericht en doelmatig mogelijk te blijven bouwen op de gelegde basis van mens-en-werk.

Het Algemeen Bestuur van Gemeenschappelijke Regeling WAVA,

Namens dit bestuur,

Drs. P.C. Jorritsma-Verkade
Voorzitter

Drs. E.B.A. Lichtenberg MCM
Algemeen directeur

1 TERUGKIJKEN OP 2018

1.1 VIERDE JAAR VAN DE PARTICIPATIEWET

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Bij uitvoering van de Participatiewet in de Dongemond gemeenten is het uitgangspunt dat werk zo dicht mogelijk bij de inwoners georganiseerd wordt. Voor passend werk wordt soms wel verder gekeken dan de eigen woonomgeving.

De koers die de gemeenten uitgezet hebben houdt in dat, passend in de geest van de Participatiewet, ingezet moet worden op het vinden van banen voor mensen met een afstand tot het reguliere bedrijfsleven, rekening houdend met de financiële kaders.

Om duidelijkheid te scheppen in de verwachtingen van de gemeenten ten opzichte van MidZuid (destijds nog WAVA/!GO) is het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' tot stand gekomen.

1.2 IMPLEMENTATIEPLAN 'MENS*EN*WERK IS DE BASIS'

In 2016 is door het bestuur van WAVA de notitie 'Mens*en*werk is de basis' vastgesteld. De notitie is in alle colleges en gemeenteraden uitgebreid besproken en omarmd. De kernpunten uit 'Mensenwerk is de basis' op een rijtje (in dit overzicht zijn de oude namen nog gehandhaafd):

- *Uitvoering WSW voortzetten. Blijven zoeken naar besparingsmogelijkheden*
- *De uitgangspunten voor de uitvoering Beschut Werk (voortraject, dienstverband, financiering, werkproces, verdienmodel) zijn vastgesteld. Daarnaast zal onderzoek gedaan worden naar samenhang en financiering vanuit de WMO*
- *Gemeenten beschouwen Beschut Werk als een gezamenlijke opgave, met hetzelfde financiële kader bij de realisatie, waarbij gemeenten per geplaatste medewerker budget verstrekken en eventuele voor- en nadelen in de praktijk binnen de bedrijfsvoering van WAVA/!GO vallen en in totaliteit ten goede of ten laste komen van de gemeenten*
- *Er zal meer en beter gebruik gemaakt gaan worden van de infrastructuur en expertise van WAVA/!GO, door mogelijkheden te zoeken om het bedrijf in te zetten bij uitvoering van de Participatiewet en publieke dienstverlening:*
  - *meerdere en bredere opdrachten uitvoeren voor gemeenten in het kader van de P-wet*
  - *publieke dienstverlening voor gemeenten, naast WSW, ook vanuit de inhoudelijk dienstverlening zelf en vanuit de P-wet invulling geven*
  - *Nieuwe ideeën, voor zover deze aansluiting hebben bij de P-wet en/of publieke dienstverlening*
- *Werkgeversbenadering via WSP WerkLink zal voortgezet worden. Er zal wel een professionaliseringsslag gemaakt dienen te worden.*
- *Er zal een ontwikkeling en omschakeling (verpopping) in gang worden gezet waarbij de beeldvorming en uitstraling van WAVA/!GO meer zichtbaar zal worden.*

De doelstellingen van de Participatiewet zijn in 2015 en 2016 moeizaam op gang gekomen. Mede door de duidelijkheid sinds het vaststellen van het implementatieplan zijn de ontwikkelingen sinds 2017 steeds beter gegaan. Dit heeft erin geresulteerd dat, per 30 november 2018, 28 medewerkers beschut werk in dienst zijn, 3 medewerkers met loondispensatie beschut werk en 39 medewerkers met een dienstverband vanuit de Participatiewet. Verder zijn er 41 leerwerktrajecten (re-integratie met behoud van uitkering), 3 arbeidsmatige dagbesteding en 10 schoolstages uitgevoerd.

De taakstelling van de Dongemondgemeenten was om eind dit jaar 43 (op basis van 31 uur) medewerkers beschut werk aan het werk te helpen. Van die taakstelling is eind november ongeveer de helft gerealiseerd. Vanuit MidZuid is er (te) weinig tot geen inzicht in de indicaties, of de gemeenten elders taken laten uitvoeren en of gemeenten mogelijk mensen in dagbesteding hebben die wel in aanmerking zouden komen voor beschut werk.

Gebleken is dat bij MidZuid de medewerkers van beschut werk op verschillende werkgebieden ingezet kunnen worden. Ongeveer een derde werkt intern op de productieafdeling. Twee derde van de beschut werkers werkt bij publieke dienstverlening, facilitaire zaken, groepsdetachering en individuele detachering.

Een ander speerpunt voor afgelopen jaar was om vrijgevallen WSW-plaatsen in te vullen door nieuwe doelgroepmedewerkers via het openstellen van vacatures. Dit is trager en moeizamer verlopen dan gehoopt. Hoewel er voldoende werk voorradig is zowel bij reguliere werkgevers in de regio als bij het werkbedrijf MidZuid zelf, bestaat het gevoel dat wij nog meer voor onze gemeenten en onze inwoners van betekenis zouden kunnen zijn om mensen en werk bij elkaar te brengen.

MidZuid en WSP MidZuid hebben op dit moment te weinig inzicht in de indicaties en aanbod vanuit de bestanden van de gemeenten. Daar waar wel sprake is van trajecten en dienstverbanden is er per saldo nog sprake van veel individueel overleg, maatwerk, afstemmen over werkproces en afspraken en bureaucratie. Voor een deel is dit een logische gevolg van de decentralisaties en het inregelen daarvan. Anderzijds biedt dit ook genoeg uitdagingen om samen met onze gemeenten in de uitvoering mensen beter in beeld te brengen en werkprocessen beter te stroomlijnen en in te richten.

1.3 SAMENWERKING IN DE ARBEIDSMARKTREGIO

Binnen de arbeidsregio West-Brabant werken de drie sociale werkbedrijven, ATEA, WVS en MidZuid, nauw samen. Het sectorplan SW heeft al eerder zijn beslag gekregen na afstemming met gemeenten in de regio en met het rpA West-Brabant. Door de drie bedrijven zijn gezamenlijke activiteiten ondernomen om de transitie te maken naar een breder uitvoeringsbedrijf voor de toekomst. Een van die activiteiten is de Catalogus West-Brabant, waardoor meer maatwerk aan de gemeenten is geleverd en waardoor meer doelgroepen zijn bediend. In 2018 zijn gezamenlijk voorbereidingen getroffen om de Catalogus te actualiseren.

In de arbeidsmarkt regio West-Brabant is het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA) omgevormd tot een breed Regionaal Werkbedrijf dat zich richt op de verbinding arbeidsmarkt, ondernemers, overheden en onderwijs. Specifiek wordt hieronder ook het Werkgeversservicepunt West-Brabant vorm en inhoud gegeven. Hierbij werken de gemeenten, UWV en SW-bedrijven als publieke uitvoerders samen.

Voor de subregio Dongemond is WSP MidZuid de feitelijke uitvoerder van het WSP West-Brabant. In 2017 is een dienstverleningsovereenkomst getekend tussen de gemeenten en WAVA (opdrachtgever) enerzijds en MidZuid B.V. (opdrachtnemer) anderzijds. Er zijn in 2018 verschillende succesvolle banenbeurzen georganiseerd door WSP MidZuid. De doelstelling van 224 plaatsingen in 2018 is per 30 november bijna gerealiseerd.

1.4 HERPOSITIONERING

In het implementatieplan 'Mens*en*werk is de basis' is opgenomen dat er een traject opgestart zal worden om de visie, missie, koers en kernwaarden te herijken. Mede vanuit de gemeenten is de wens opgenomen om een onderzoek te starten naar het imago en profilering (verpopping) van het bedrijf.

In de tweede helft van 2017 is de eerste aanzet gegeven tijdens sessies van het MT, beleidsadviseurs gemeenten en het bestuur. De algehele conclusie hierbij was dat de huidige kernwaarden, missie en visie nog voldeden, al behoeven visie en missie wel een vernieuwing en een eigentijdse vertaling. Voor de uitwerking daarvan zijn werkgroepen samengesteld waarin ook een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad was afgevaardigd.

Met behulp van een professioneel brandingsbureau is in juli 2018 een eerste opzet over de herpositionering gepresenteerd in de vergadering van het algemeen bestuur. Door het algemeen bestuur is toen besloten om verder te gaan op de ingeslagen weg en de ideeën uit te werken. In september 2018 de plannen voorgehouden aan de werknemers van MidZuid die vanaf het eerste uur meegedacht hebben en voor de medewerkers van de gemeenten die deelnemen aan het ambtelijk

vooroverleg. Tijdens de kerstbijeenkomst op 18 december zijn alle medewerkers van MidZuid geïnformeerd. Tegelijkertijd zijn de colleges en raden van de gemeenten geïnformeerd en is een persbericht uitgedaan. Het proces "rebranding" zal in 2019 verder geïmplementeerd worden.

1.5 GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

In januari 2019 zullen drie van de deelnemende gemeenten fuseren en gezamenlijk de gemeente Altena gaan vormen. Een werkgroep, gevormd uit deskundigen van MidZuid en de gemeenten heeft een conceptregeling opgesteld die eind 2018 naar de colleges is verstuurd. Begin 2019 wordt besluitvorming verwacht. Als afgeleide van de vernieuwde regeling zijn door de werkgroep ook diverse andere stukken aangepast, zoals de organisatieverordening, de samenwerkingsovereenkomst WAVA-MidZuid B.V. etcetera. Deze stukken zullen begin 2019 aan het algemeen bestuur voorgelegd worden ter besluitvorming.

2 WAT GAAN WE DOEN IN 2019?

In 2019 willen we verdere resultaten bereiken op de volgende onderwerpen:

1. Uitvoering WSW
2. Uitvoering Beschut werk
3. Uitvoering Participatiewet
4. Werkgeversdienstverlening
5. Samenwerken en verbinding leggen met maatschappelijk partners
6. Samenwerking in de arbeidsregio
7. Herpositionering
8. Ontwikkeling bedrijfsvoering

2.1 UITVOERING WSW

De uitvoering van de WSW vindt vooral plaats bij de afdelingen publieke dienstverlening, facilitaire dienstverlening, productie en detacheringen. MidZuid wil in ieder geval het aantal individuele detacheringen en begeleid werk op peil houden. Deze doelstelling geldt ook voor de groepsdetacheringen en dat kan door meerdere nieuwe kleinere groepsdetacheringen. Hiervoor zijn al contacten gelegd in 2018. De verwachte uitstroom van de WSW-medewerkers zal in beeld gebracht worden. Door de uitstroom WSW ontstaat veel werkruimte die zoveel als mogelijk ingevuld zal gaan worden met nieuwe medewerkers vanuit de P-wet.

2.2 UITVOERING BESCHUT WERK

Sinds 1 januari 2017 is beschut werk een verplichting voor de gemeenten, zowel de taakstelling als het budget. Het beschut werken is het afgelopen jaar steeds beter van de grond gekomen, maar daarmee zijn ook diverse uitvoeringsproblemen aan het licht gekomen. Vanuit de ervaringen met de WSW en Begeleid Werk, zullen de drie werkbedrijven uit de arbeidsregio samenwerken om een eenduidige arbeidsmarktbrede aanpak te zoeken. Dit zal eerst gericht zijn op onderwerpen als organisatie van dienstverbanden, monitoren van taakstelling en naadloze overname, maar ook zou gesproken kunnen worden over uitwisseling van taakstelling en budgetten om voor de (sub)regio het instrument effectiever te kunnen inzetten.

Bij structureel niet halen van de taakstellingen zullen gemeenten budget gaan verliezen vanwege de te verwachten nieuwe benadering van het Rijk waarbij - zo is ambtelijk aangekondigd - budgetten toegekend en verdeeld gaan worden op basis van realisatie. Om de taakstelling te realiseren zullen MidZuid en de gemeenten nog meer samen moeten optrekken. Bij MidZuid is voldoende werkruimte en kan een deel van de vrijgevallen WSW-plaatsen ingevuld worden met beschut werk.

Verder bestaat de indruk dat een aantal mensen die nu arbeidsmatige dagbesteding doen, mogelijk in aanmerking zouden kunnen komen voor een indicatie beschut werk. Samen met de gemeenten zal onderzocht worden of gemeenten een stap kunnen zetten naar de taakrealisatie beschut werk en daarmee tevens een besparing kunnen realiseren op de WMO.

2.3 UITVOERING PARTICIPATIEWET

MidZuid, ATEA en WVS hanteren gezamenlijk de productcatalogus en leveren daarbij voortdurend maatwerk. Eind 2018 is de catalogus geactualiseerd, waarbij enkele nieuwe producten zijn geïntroduceerd. De implementatie zal in 2019 plaatsvinden. De nieuwe producten uit de catalogus zijn gebaseerd op de vraag vanuit de gemeenten. Zo zijn er producten voor statushouders, opleiding, baangarantie en meer maatwerk voor sociale activering. Inzet is om nog meer maatwerk te leveren en (meer) nieuwe doelgroepen te bedienen.

In 2018 is het talentencentrum DOK A geopend. Dat is het opleidings- en trainingscentrum waar leerwerken, training en opleiding hun beslag krijgen voor verschillende doelgroepen. In 2019 zal vooral aandacht zijn voor duurzame invulling en doorontwikkeling. De doorontwikkeling zal nadrukkelijk gebeuren in samenspraak met de gemeenten en maatschappelijke partners.

In 2019 zal stevig ingezet worden dat zoveel mogelijk mensen uit de bestanden van de gemeenten aangemeld worden voor sociale activering en leerwerken. Als deze mensen voldoende ontwikkeld zijn zullen ze voor zover mogelijk ingezet worden op projecten en eventueel op vrijgevallen WSW-plaatsen.

2.4 WERKGEVERSDIENSTVERLENING

WSP MidZuid is de uitvoerder voor werkgeversdienstverlening in de Dongemondgemeenten. Het is een samenwerkingsverband van de gemeenten en MidZuid, waarbij ook het UWV aansluit.

Belangrijkste doelstelling van WSP MidZuid voor 2019 is realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor de doelgroep van de P-wet, UWV en MidZuid. De doelstelling blijft gesteld op 224. In 2019 zal het gezamenlijk marktbewerkingsplan voor de 4 subregio's geactualiseerd worden en zal de dienstverlening aan werkgevers verder worden verbeterd en geharmoniseerd. Voor een uitgebreidere beschrijving wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

2.5 SAMENWERKEN MET MAATSCHAPPELIJK PARTNERS

In het kader van de verbinding tussen de decentralisaties werken we samen met maatschappelijke partijen zoals MEE, Surplus, Thuisvester, Vluchtelingenwerk, Theek 5, Trema, GGZ Breburg, Prisma, Amarant, Sovak, en PRO/ VSO onderwijsinstellingen.

Het uitgangspunt voor MidZuid is vanuit de publieke opdracht in een maatschappelijke context samen te werken en wederzijds de competenties in te zetten voor de inwoners van de gemeenten.

2.6 SAMENWERKEN IN DE ARBEIDSMARKTREGIO

Arbeidsmarktregio West-Brabant
De arbeidsmarktregio West-Brabant is 1 van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. De gemeenten die hierin participeren zijn: Altena, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht, Zundert. Deze 14 gemeenten, het UWV en de drie SW-bedrijven zijn de publieke partners binnen deze Arbeidsmarktregio. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de opgave in het sociaal domein die wettelijk via een regionale aanpak moeten worden opgepakt zoals de baanafspraak, beschut werk, werkgeversdienstverlening, marktbewerkingsplan en loonwaardemetingen.

Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf
Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant is een Regionaal Werkbedrijf opgericht dat de wettelijke taken moet coördineren en doen uitvoeren. Vaste deelnemers aan dit Regionaal Werkbedrijf zijn de wethouders van de vier subregio's, vertegenwoordigers van de sociale partners van werkgevers en werknemers, de regiomanager van het UWV en vertegenwoordigers vanuit het onderwijs. Vanuit de subregio Dongemond is de wethouder van Oosterhout, de heer Willemsen de vertegenwoordiger.

Samenwerking in het CMT/ Werkgeversservicepunt West-Brabant
Om de verbinding tussen bestuur en uitvoering beter te stroomlijnen is een Collegiaal Managementteam actief van 5 gemeentelijke managers, 3 SW-directeuren en het UWV. Zij geven gezamenlijk sturing aan de werkgeversdienstverlening in de 4 subregio's, stemmen inhoud en proces meer en meer af en ondersteunen het Regionaal Werkbedrijf in de realisatie van de bestuurlijk geformuleerde doelen. De directeur van MidZuid is voorzitter van dit overleg en neemt als adviseur deel aan het Regionaal Werkbedrijf.

Samenwerking met UWV
Met het UWV wordt samengewerkt op diverse onderwerpen.

Het UWV heeft een digitaal portaal met gegevens die toegankelijk zijn voor de gemeenten en SW-bedrijven. Landelijk is de afspraak dat alle Sw-bedrijven hierop gaan aanhaken. MidZuid zal ook gebruik maken van het portaal, net als WSP MidZuid. De implementatie van ingebruikname is gestart in 2018 en zal in 2019 verder worden geoptimaliseerd. Hiermee wordt een betere wisselwerking met het UWV gecreëerd en kan de dienstverlening voor zowel werkgevers als voor gemeenten in het kader van opstellen van profielen van werkzoekenden worden verbeterd.

De re-integratieprojecten 'Werkfit' en 'Naar werk' zijn opgestart dankzij versteviging van de relatie op diverse niveaus en samen met kwaliteit van de uitvoering. In 2019 zal dit worden voortgezet en is de verwachting dat trajectaanmeldingen door UWV verder zullen stijgen. MidZuid zal inschrijven op een nieuwe aanbesteding, perceel West-Brabant 'Pilot praktijkassessment'. MidZuid is ook in 2019 "Erkend Jobcoach Organisatie" voor UWV.

Landelijk Schakelpunt Werkgeversbenadering
In 2017 zijn er initiatieven gestart om te komen tot een Landelijk Schakelpunt Werkgeversbenadering. Van hieruit zullen dan vooral de grote landelijke bedrijven benaderd worden. In 2019 zullen de initiatieven verder ontwikkeld worden. De arbeidsmarktregio West-Brabant is hier nadrukkelijk bij betrokken.

Samenwerking met ATEA en WVS
De drie SW-bedrijven zijn voortdurend op zoek naar continuïteit in de samenwerking en mogelijkheden om de samenwerking te versterken. Een voorbeeld hiervan is dat op het gebied van arbodienstverlening beleid en uitvoering met betrekking tot de second opinion in de nieuwe Arbowet gezamenlijk afspraken zijn gemaakt. Voor de uitvoering zal vanaf 1 januari 2019 gebruik gemaakt worden van elkaars Arbodienst.

2.7 HERPOSITIONERING

Aanleiding
Met de komst van de Participatiewet organiseert MidZuid als sociaal werkbedrijf voor een bredere doelgroep ontwikkeling en begeleiding naar werk. Met de uitvoering van de nieuwe wetgeving in combinatie met de huidige producten en diensten, is er een verschuiving ontstaan van sociale werkvoorziening naar sociaal werkbedrijf. Herpositionering van de organisatie is nodig zodat de beeldvorming (in- en extern) weer aansluit bij de uitvoering zoals die ook plaatsvindt in het sociaal werkbedrijf. Deze wens heeft het bestuur geuit in het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'.

Proces
De basis van de herpositionering is eind 2017 gelegd in een bestuurlijke meeting over de vernieuwde missie, visie en kernwaarden. Bij de uitwerking hiervan is hier tevens het verhaal en een nieuwe naam bij gekomen. Later is er voor gekozen om een reclamebureau als expert in te schakelen voor de begeleiding van het vervolgproces. In juli 2018 heeft het bureau een presentatie gehouden voor het bestuur met daarbij de onthulling voor een nieuwe naam. Het algemeen bestuur heeft toen besloten voort te gaan op de ingeslagen weg.

MidZuid
De naam MidZuid komt voort uit onze nieuwe missie: samen groeien in werk. Met de naam MidZuid kiezen we voor een uitstraling die beter aansluit bij onze rol, om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk. Wij staan midden in de samenleving en samen met onze gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties werken we in de regio Dongemond in het zuiden van het land. Die verbinding, zie je terug in onze naam en huisstijl. Zo zorgen we er samen voor dat steeds meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag komen. En dat werkt voor iedereen.

Naam en het logo
Onze nieuwe naam is snel herkenbaar. Een Nederlandse naam die je makkelijk uitspreekt. De naam laat ook zien waar we ons bevinden, midden in de samenleving in het zuiden van ons land. En je ziet beweging en verbinding. Kijk maar naar de golven in het logo, die met de punt eronder een soort wifisignaal vormen. En draai je het logo een beetje, dan zie je een M en een Z.

MIDZUID

Onze nieuwe slogan
Dat MidZuid werkt voor iedereen, wordt duidelijk als je ons verhaal leest. Het werkt voor werknemers omdat ze waardevol werk doen en eigen geld verdienen. Het werkt voor werkgevers die dankzij ons meer werk aankunnen. En omdat door MidZuid minder mensen nog afhankelijk zijn van een uitkering, werkt onze aanpak voor iedereen!

Pitch
Vanuit de vernieuwde missie en visie en het verhaal van de organisatie is de pitch ontstaan die elke medewerker van MidZuid trots maakt dat hij/zij mag werken bij dit bedrijf.
"Werk, dat betekent je eigen boterham verdienen, jezelf ontwikkelen, je problemen achter je laten, een doel in je leven en andere mensen ontmoeten. Werk is zo belangrijk. Want werken is meedoen, niet afhankelijk zijn van een uitkering en een steentje bijdragen aan onze samenleving.

Zelf de weg naar werk vinden: helaas lukt dat niet iedereen. Daarom is er MidZuid. Wij zijn er voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij werken samen met vier gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout; en met werkgevers in deze gemeenten. Zij vinden net als wij dat niemand onnodig aan de kant staat en dat iedereen werk verdient.
MidZuid, werkt voor iedereen"

Het is van belang om de herpositionering / nieuwe naam zo snel mogelijk na 1 januari 2019 door te voeren, goed te communiceren en zichtbaar te maken.

Praktische invulling naamswijziging
Momenteel worden door de organisatie meerdere namen gebruikt, deels intern maar voor een deel ook extern. De nieuwe naam geeft ons de mogelijkheid om anders te communiceren met de brede doelgroep en onze partners. Uitgangspunt is dat in alle uitingen, door alle rechtspersonen, de nieuwe naam wordt gebruikt.

Samengevat wordt de naamgeving als volgt:

Huidig	**Wordt**
Gemeenschappelijke regeling Werkvoor-zieningsschap Arbeid Voor Allen (WAVA)	Gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Arbeid Voor Allen (WAVA)
!GO B.V. / !GO voor mens*en*werk	MidZuid B.V.
Entrada Arbeids Integratie Diensten B.V.	MidZuid Arbeids Integratie Diensten B.V.
WerkLink	WSP MidZuid

2.8 ONTWIKKELING BEDRIJFSVOERING

Sinds de invoering van de Participatiewet en de totstandkoming van het implementatieplan 'Mens*en*werk is de basis', is MidZuid druk bezig met een omschakeling en doorontwikkeling van het bedrijf. Een beschrijving hiervan per PMC is terug te vinden in Hoofdstuk 5 van dit bedrijfsplan. Hoofdlijnen van de doorontwikkeling zijn:

Gemeenschappelijke regeling
In januari 2019 zullen drie van de deelnemende gemeenten fuseren en gezamenlijk de gemeente Altena gaan vormen. De gemeenschappelijke regeling WAVA is hiertoe aangepast. Naast een naamswijziging, van Werkvoorzieningschap Werk Voor Allen naar Werkbedrijf Werk Voor Allen, is de regeling vooral technisch gewijzigd in verband met de vorming van de gemeente Altena, Archiefwet 1995 en de Participatiewet.
Begin 2019 zal hierover besluitvorming volgen. Ook diverse aanverwante stukken zullen aangepast worden.

Leerwerken voor de logistiek
Een, momenteel leegstaande, bedrijfshal zal ingericht worden voor palletverhuur en opslag eigen middelen. Hierbij zullen leerwerkplekken gecreëerd worden voor logistieke medewerkers, waarbij in eerste instantie de nadruk zal liggen op reach- en heftruckchauffeur vanwege de doorstroomkansen. Op termijn zou deze opzet doorontwikkeld kunnen worden tot een logistiek dienstverleningscentrum, waarbij alle facetten van supply chain door MidZuid verzorgd worden.

Talentencentrum
Het talentencentrum DOK A is in 2018 geopend. In 2019 zal het verder doorontwikkeld worden waarbij vooral het houden van assessments en projecten voor statushouders kansrijk zullen zijn en speciale aandacht krijgen. Inmiddels wordt DOK A ook drie dagdelen in de week gebruikt door de praktijkschool De Zwaaikom om lessen te verzorgen voor leerlingen in het derde jaar in een echte werkomgeving.

ICT
In 2018 is het nieuwe personeelsinformatiesysteem en salarissysteem (AFAS) in gebruik genomen, maar werd nog wel schaduw gedraaid met het 'oude' systeem. Vanaf 2019 zal enkel nog met AFAS gewerkt worden. Ook zal medio 2019 geheel op AFAS overgaan. Het werken met workflows en rapportages waaronder diverse personeelszaken, inkoop en materiaalbeheer zal in 2019 doorontwikkeld worden binnen AFAS.
In 2019 zullen de werkgeversadviseurs en de consulenten gaan werken met het UWV portaal en met Sonar.

65-jarig bestaan WAVA
In 2019 bestaat WAVA 65 jaar. Dit zal gevierd worden. Zaterdag 19 januari zal er een open dag zijn. Hierbij zullen de werknemers van MidZuid hun werkzaamheden laten zien aan het publiek. Ook zullen er een aantal voorlichtingsstands zijn. Er worden zo'n 750 mensen verwacht. Donderdag 24 januari is een ondernemersevent gepland. Hiervoor zijn ook de colleges, raden en diverse ambtenaren van de gemeenten voor uitgenodigd. Prof. Dr. Ton Wilthagen en Maarten van der Weijden zijn gastspreker. Vrijdag 25 januari is er een personeelsfeest. Alle activiteiten zullen plaatsvinden bij MidZuid.

Archivering
Op basis van de door de VNG opgestelde KPI's (Kritische Prestatie indicatoren) is een wettelijk verslag gemaakt over de archivering. Dit verslag is goedgekeurd door de Provincie. De actiepunten voortkomend uit het verslag, zullen in 2019 uitgevoerd worden.

Zonnepanelen / duurzaamheid
In 2018 is een onderzoek gestart naar de haalbaarheid van zonnepanelen op de dak van het gebouw van MidZuid. Vooruitlopend daarop is SDE+subsidie aangevraagd. In 2019 wordt hiertoe een nadere businesscase uitgewerkt en voorgelegd aan het bestuur.

Aandacht voor medewerkers MidZuid
In 2019 zal er het driejaarlijkse werkbelevingsonderzoek plaatsvinden. Dit zal gebeuren in combinatie met de RI&E (risico inventarisatie en evaluatie). Het onderzoek zal in eigen beheer gedaan worden. De ondernemingsraad zal hier nadrukkelijk bij betrokken worden.

Mensenwerk is de basis actualiseren
Het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' is in 2016 vastgesteld door het bestuur van WAVA. In de kadernota verbonden partijen is de wens opgenomen om het beleidsplan per GR iedere vier jaar te actualiseren. Door de gemeente Drimmelen is dit reeds gevraagd en ook in het kader van de nieuw gevormde gemeente Altena is dit van belang.

Het voornemen is om Mensenwerk is de basis in 2019 te actualiseren en daarbij ook de ontwikkelingen mee te nemen die het Rijk samen met de gemeenten en uitvoeringspartners is ingezet. Momenteel lopen er diverse landelijke programma's zoals "Breed offensief op werk", "Matchen op Werk" en "Perspectief op werk". Al deze programma's zijn gericht op het verbeteren van de uitvoering van de Participatiewet zowel voor werkgevers als werkzoekenden.

3 WAT MAG HET KOSTEN IN 2019?

3.1 BEELD VAN FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN IN 2018 / 2019

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2018 blijkt dat het resultaat 2018 zich boven begroting ontwikkelt. Naar verwachting zal de jaaruitkomst € 500.000 positief zijn. Daarbij spelen meerdere factoren een rol. Met name het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2018 leidt tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2017, waarop het bedrijfsplan 2018 was gebaseerd. Dit moet worden betiteld als een incidentele bate (€ 340.000), die niet doorwerkt naar 2019. De budgetten voor 2019 e.v., zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2019 zijn namelijk gebaseerd op de septembercirculaire 2018, waaraan actuelere cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag liggen. De vaste lasten ontwikkelen zich gunstiger dan begroot, met name doordat in de jaarrekening 2017 de boekwaarde van de immateriële vaste activa vervroegd is afgeschreven; dit werkt ook nog door in de jaren 2019 t/m 2021 (zij het in afnemende mate). Samengevat: over 2018 wordt een positief resultaat verwacht, dat overigens in belangrijke mate te danken is aan incidentele baten.

Bij het opstellen van dit bedrijfsplan is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2018 hebben voorgedaan. Dit heeft voor de diverse begrotingsposten tot aangepaste cijfers geleid. In hoofdstuk 3.2. zijn de verschillen ten opzichte van de begroting in een overzicht weergegeven.

3.2 HET BEDRIJFSPLAN OP HOOFDLIJNEN

Ten opzichte van de presentatie in de begroting 2019 is in het bedrijfsplan 2019 een aanpassing doorgevoerd. Deze aanpassing, die overigens geen effect heeft op het resultaat, heeft betrekking op de manier waarop de nieuwe doelgroepen (nieuw beschut en P-wet) de participatieactiviteiten worden gepresenteerd.
In de begroting werd het 'subsidieresultaat' (saldo) van beschut werk apart zichtbaar gemaakt, terwijl de baten en lasten van medewerkers vanuit de P-wet werden opgenomen onder de participatieactiviteiten. Het saldo van de beide doelgroepen werd geheel verrekend met de PMC's, waardoor deze kosten geheel op de PMC's drukten en niet (volledig) apart zichtbaar waren. In de aangepaste presentatie is het saldo van beide nieuwe doelgroepen apart in beeld gebracht en wordt dit niet meer versleuteld naar de PMC's. Via een tussentelling is het saldo (subsidieresultaat) van alle doelgroepen (wsw, nieuw beschut en P-wet) zichtbaar gemaakt.
De participatieactiviteiten werden tot nu toe apart zichtbaar gemaakt in de totaalopstelling van de begroting. Aangezien participatie feitelijk één van de activiteiten is (naast publieke dienstverlening e.d.) is dit nu ondergebracht onder de PMC's. Overigens zijn de cijfers van participatie nog wel afzonderlijk zichtbaar in bijlage 2, specificatie per PMC.

Samengevat laat het bedrijfsplan (bijgestelde begroting) 2019 de volgende cijfers zien. Hierbij wordt opgemerkt dat de prijsstijgingen (loon- en prijsindexeringen) feitelijk binnen de eigen organisatie (PMC's) worden opgevangen

*Bedragen * € 1.000*	Oorspronkelijke begroting 2019 [1)]	Bedrijfsplan 2019	Verschil (+ = batig)
Subsidieresultaat wsw	-1.834	-1.802	+
Saldo nieuw beschut	294	270	-/-
Saldo P-banen	-125	-195	-/-
Subtotaal saldo alle doelgroepen	*-1.665*	*-1.726*	
Vaste lasten WAVA	-54	-6	+
	-1.719	-1.732	
Operationeel resultaat	-47	7	+
Onvoorzien	-100	-100	
	-1.866	-1.826	+
Gemeentelijke bijdrage	1.866	1.826	

[1)] De presentatie van de doelgroepen is in het bedrijfsplan 2019 aangepast t.o.v. de begroting. Op het resultaat van de begroting heeft dit geen invloed.

3.3 HET BEDRIJFSPLAN 2019 IN CIJFERS EN DE TOELICHTING PER ONDERDEEL

De (gewijzigde) begroting 2019 heeft betrekking op WAVA, omdat formeel gezien alleen de gemeenschappelijke regeling WAVA voor haar activiteiten een begroting(swijziging) moet opstellen. Aangezien de feitelijke activiteiten in belangrijke mate plaatsvinden via de 100% dochter-onderneming MidZuid B.V. wordt, in het kader van de transparantie, ook inzicht gegeven in de begrote cijfers van MidZuid B.V. door in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en MidZuid B.V. (met toelichting) op te nemen.

De lijn in de presentatie uit de begroting 2019 is ook doorgezet in dit bedrijfsplan. Concreet betekent dit dat in par. 3.3.1. wordt ingegaan op de gewijzigde begroting 2019 van WAVA en in par. 3.3.2. op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens worden in par. 3.3.3. nadere toelichtingen op de cijfers gegeven, waarbij tevens een overzicht wordt gegeven op de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V.

3.3.1. Gewijzigde begroting 2019 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2019, zoals door het algemeen bestuur vastgesteld in juli 2018, en de aangepaste cijfers volgens het bedrijfsplan 2019. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de realisatiecijfers 2017 en de cijfers van het bedrijfsplan 2018 opgenomen.
Zoals hiervoor in paragraaf 3.3 is opgemerkt is de presentatie ten opzichte van de begroting 2019 iets aangepast. Dit is verwerkt in de cijfers van de begroting 2019 en bedrijfsplan 2018 en 2019. De cijfers over 2017 zijn niet meer hierop aangepast.

*Bedragen * € 1.000*	**Realisatie 2017**	**Bedrijfsplan 2018**	**Begroting 2019 oorspronkelijk**	**Bedrijfsplan 2019**
Subsidieresultaat wsw				
Rijkssubsidie	13.816	12.783	11.793	12.033
Begeleid werken	-478	-455	-425	-548
Subsidie beschikbaar voor WAVA	13.338	12.327	11.368	11.485
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-14.190	-13.762	-13.009	-13.093
Vervoer doelgroep	-208	-203	-193	-194
Totaal personeelskosten ca.	-14.398	-13.964	-13.202	-13.287
Subsidieresultaat wsw	-1.060	-1.637	-1.834	-1.802
Nieuw beschut				
Loonkostensubsidies	47	378	584	559
Personeeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus)	-44	-489	-756	-755
Subsidieresultaat nieuw beschut	3	-111	-172	-196
Begeleidingsvergoedingen	51	301	466	466
Saldo nieuw beschut	54	190	294	270
Nieuwe doelgroepen (P-wet)				
Loonkostensubsidies	-	132	165	241
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-	-312	-390	-572
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-	-180	-225	-331
Begeleidingsvergoedingen		80	100	136
Saldo nieuwe doelgroepen	-	-100	-125	-195
Subtelling saldo alle doelgroepen			-1.665	-1.726
Vaste lasten WAVA				
Gebouw	-1.006	-642	-600	-533
Huuropbrengst derden	247	250	250	235
Doorbelast gebruik gebouwen	455	455	455	455
Rente lening BNG	-42	-42	-42	-36
WerkLink	-169	0	0	-
Energie	-101	-116	-116	-126
Vaste lasten	-615	-95	-54	-6
Overhead				
Personeelskosten	-260	-266	-266	-254
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	260	266	266	254
Totaal	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-13	-13	-13	-13
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	308	0	-34	20
Onvoorzien	-63	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.443	-1.755	-1.866	-1.826
Gemeentelijke bijdrage	1.658	1.755	1.866	1.826
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	215	0	0	0
Incidentele baten en lasten	163	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	378	0	0	0
Resultaat part.activ. te verr. met gemeenten	-70	-	-	-

3.3.2. Meerjarenperspectief 2020-2023 WAVA

In onderstaand overzicht worden de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA weergegeven.

	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
*Bedragen * € 1.000*	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	12.033	11.359	11.008	10.728	10.419
Begeleid werken	-548	-514	-499	-485	-472
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.485	10.845	10.508	10.243	9.946
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-13.093	-12.492	-11.782	-11.407	-10.939
Vervoer doelgroep	-194	-185	-177	-169	-162
Totaal personeelskosten ca.	-13.287	-12.677	-11.959	-11.576	-11.101
Subsidieresultaat wsw	-1.802	-1.831	-1.451	-1.333	-1.155
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	559	706	828	925	1.025
Personeeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus)	-755	-1.162	-1.360	-1.520	-1.683
Subsidieresultaat nieuw beschut	-196	-455	-533	-595	-659
Begeleidingsvergoedingen	466	589	690	771	855
Saldo nieuw beschut	270	134	158	176	196
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	241	277	312	348	383
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-572	-631	-719	-803	-906
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-331	-354	-407	-455	-523
Begeleidingsvergoedingen	136	156	176	196	216
Saldo nieuwe doelgroepen	-195	-198	-231	-259	-307
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.726	-1.895	-1.524	-1.416	-1.267
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-533	-515	-504	-466	-458
Huuropbrengst derden	235	235	235	235	235
Doorbelast gebruik gebouwen	455	445	441	410	414
Rente lening BNG	-36	-40	-46	-53	-65
WerkLink	-	-	-	-	-
Energie	-126	-126	-126	-126	-126
Vaste lasten	-6	-	-	-	-
Overhead					
Personeelskosten	-254	-254	-254	-254	-254
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	254	254	254	254	254
Totaal	-	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-13	-13	-13	-13	-13
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	20	70	79	107	101
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.826	-1.939	-1.557	-1.421	-1.278
Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.939	1.557	1.421	1.278
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	0	0	0	0	0
Resultaat part.activ. te verr. met gemeenten	-	-	-	-	-

3.3.3. Toelichting op de geactualiseerde begrotingscijfers en de geconsolideerde begroting WAVA en MidZuid B.V.

Uitgangspunten bij het opstellen van het bedrijfsplan
De bij het opstellen van het bedrijfsplan gehanteerde (financiële) uitgangspunten zijn uitgebreid toegelicht in bijlage 3, waarnaar wordt verwezen. Hieronder wordt eerst een toelichting geven op de specifieke cijfers van WAVA.

Subsidieresultaat Wsw
Het subsidieresultaat in de begroting 2019 was gebaseerd op de septembercirculaire 2017. Uit de mei-/septembercirculaire 2018 kwam een gunstiger beeld naar voren wat geheel te danken was aan de loon- en prijsaanpassing. Dit laatste vertaalt zich door naar de algemene salarisontwikkeling van de sw-medewerkers, zodat dit batige effect vooral zichtbaar is in 2018. Het aantal arbeidsjaren (AJ's) volgens de meicirculaire 2018 is voor 2019 lager, wat wordt veroorzaakt door het vervallen van de demping voor gemeenten met minder dan 100 AJ (bij de demping werd de uitstroom een jaar later in het budget verwerkt, waardoor de budgetdaling langzamer verloopt). In de begroting was met dit effect al wel rekening gehouden voor de nieuwe gemeente Altena, maar nog niet voor Drimmelen en Geertruidenberg. Bij het opstellen van het bedrijfsplan zijn, naast de subsidie, ook de personeelskosten van de sw-medewerkers opnieuw berekend. Per saldo leidt een en ander voor 2019 tot een gunstiger subsidieresultaat dan in de begroting 2019 was opgenomen.

In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het subsidieresultaat volgens de oorspronkelijke begroting afgezet tegen de thans berekende cijfers:

Ontwikkeling subsidieresultaat sw *Bedragen * € 1.000*	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Volgens begroting 2019	1.834-	1.904-	1.524-	1.447-	
Bijgesteld, bedrijfsplan 2019	1.802-	1.831-	1.451-	1.333-	1.155-
Verschil	32	73	73	114	

Uit het overzicht komt naar voren dat tot en met 2020 sprake zal zijn van een toenemend tekort op het subsidieresultaat, waarna het zal gaan dalen, zodat het subsidietekort vanaf 2021 lager is dan in 2019. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is over de jaren 2015 tot en met 2020 een korting op het budget toegepast die jaarlijks met € 500 per arbeidsjaar (AJ) oploopt. De daling van het subsidietekort met ingang van 2021 is vooral te danken aan het feit dat dan in het macrobudget deze korting niet meer verder oploopt.

In onderstaande overzichten zijn de aantallen opgenomen waarmee rekening is gehouden in het bedrijfsplan. Daarbij wordt zowel een overzicht gegeven in FTE's als in arbeidsjaren (AJ). Het aantal AJ is hoger dan het aantal FTE, omdat in de AJ rekening wordt gehouden met de ernst van de handicap van de medewerkers. Een medewerker met de

handicapcode 'ernstig' telt in de AJ's mee voor 1,25 FTE. In de berekening van de subsidie wordt uitgegaan van AJ's; in de berekening van de salariskosten van de FTE's.

aantal uitgedrukt in FTE's:

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal FTE in dienst bij WAVA	444,6	423,7	405,6	388,7	372,7
Aantal FTE begeleid werken	21,1	20,2	19,3	18,5	17,7

aantal uitgedrukt in arbeidsjaren (AJ):

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal AJ in dienst bij WAVA	456,9	435,4	416,8	399,4	383,0
Aantal AJ begeleid werken	22,0	21,0	20,1	19,2	18,4

Nieuw beschut
De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2019 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind november 2017, met de te realiseren aantallen (taakstelling) aan het eind van de jaren 2018 en 2019. Voor de jaren erna is het aantal gebaseerd op de budgetontwikkeling / ingroeiregeling.
In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

Medewerkers nieuw beschut	2019	2020	2021	2022	2023
Taakstelling ultimo jaar	56	69	78	86	95

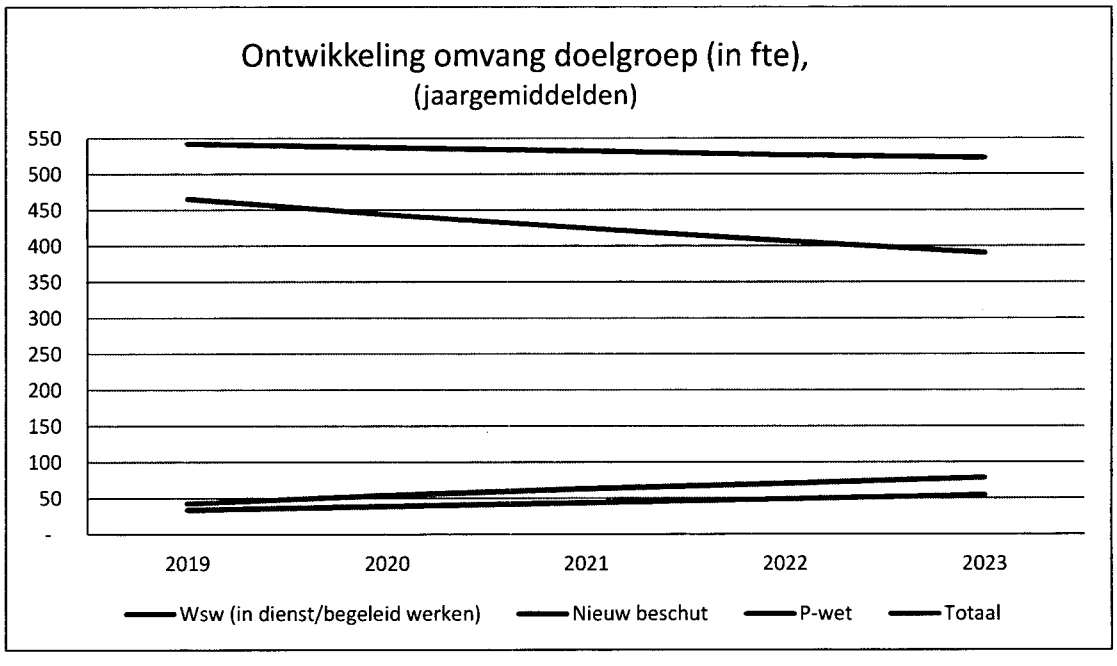
Uit het hiervoor opgenomen financieel meerjarenperspectief blijkt dat na 2019 sprake is van een forse daling in het resultaat op nieuw beschut. Dit heeft te maken met het met ingang van 2020 vervallen van de bonus beschut werk (€ 3.000 per plaatsing). Overigens wordt landelijk nog lobby gevoerd om het vervallen van de bonus van tafel te krijgen.

Participatiebanen
Naast de wsw en nieuw beschut wordt in het bedrijfsplan uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's) werken óf worden gedetacheerd. In het bedrijfsplan wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht. De in dit bedrijfsplan opgenomen aantallen zijn ten opzichte van de begroting 2019 aangepast aan de ontwikkelingen in 2018 en daarom hoger dan oorspronkelijk begroot (2019: begroot 25, bedrijfsplan 34).

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal medewerkers met P-baan	34	39	44	49	54

Als mensen vanuit een bijstandsuitkering in dienst komen via een participatiebaan, dan leidt dit voor de betrokken gemeente tot een besparing van de uitkeringslasten (verschil tussen uitkering en loonkostensubsidie).

Ontwikkeling doelgroepen samengevat
In het voorgaande is een overzicht gegeven van de geraamde ontwikkeling in het aantal mensen uit de diverse doelgroepen. Deze gegevens zijn ter illustratie samengevoegd in onderstaande grafiek:



Hoewel dit niet het primaire doel is, blijkt uit bovenstaand overzicht dat de teruggang van wsw-medewerkers in belangrijke mate wordt opgevangen door medewerkers uit de andere doelgroepen.

Overigens zien we in de praktijk in 2018 dat het aantal P-banen hoger is dan begroot en het aantal nieuw beschut achterblijft op de begroting (en de taakstelling), maar wel bezig is met een inhaalslag.

Vaste lasten
Ten opzichte van de begroting 2019 is in de vaste lasten een belangrijke wijziging opgetreden. In de jaarrekening 2017 zijn de immateriële vaste activa (m.b.t. afkoop SWAP en afsluitkosten geldlening) vervroegd afgeschreven. Hierdoor zijn met ingang van 2018 de hiermee samenhangende afschrijvingslasten onder de vaste lasten komen te vervallen. De vervroegde afschrijving heeft (in afnemende mate) effect op de jaren 2018 tot en met 2021. In de meerjarencijfers dalen daarnaast de afschrijvingen op de gebouwen in verband met het geheel afgeschreven raken van een aantal activa.

Overhead
De overhead heeft betrekking op de loonkosten van enkele reguliere medewerkers die een ambtelijke dienstbetrekking hebben binnen WAVA. Zij zijn werkzaam in (staf)functies die vallen binnen de definitie van het BBV met betrekking tot overhead.

Overige bedrijfskosten
Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening WAVA.

Operationeel resultaat
Dit betreft per saldo het resultaat op de activiteiten die in MidZuid B.V. zijn uitgevoerd. Aan het einde van deze paragraaf wordt daarop nog nader ingegaan. Het in de begroting opgenomen operationeel resultaat is wat hoger dan hierna vermeld in de geconsolideerde cijfers, omdat de overige bedrijfskosten WAVA ook in het geconsolideerde operationeel resultaat worden meegenomen.

Onvoorzien
Deze post is, mede op aandringen van de Provincie als toezichthouder, opgenomen om niet begrote bijzondere kosten op te kunnen vangen.

Gemeentelijke bijdrage
In de jaren tot en met 2020 zal, zoals ook al bij de begroting 2019 naar voren kwam, sprake zijn van een stijgende gemeentelijke bijdrage, waarna deze weer kan gaan dalen.
Van het verloop van de gemeentelijke bijdrage volgens de begroting 2019 en van de gemeentelijke bijdrage volgens het bedrijfsplan 2019 kan het volgende overzicht worden gegeven:

*Bedragen * € 1.000*	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Begroting 2019:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.866	1.931	1.539	1.427	
Bedrijfsplan 2019:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.826	1.939	1.557	1.421	1.278
Verschil begroting-bedrijfsplan					
(- = bedrijfsplan is lager)	-40	8	18	-6	

Ten opzichte van de begroting zijn de verschillen relatief beperkt. In totaliteit is de gemeentelijke bijdrage over de jaren 2019 tot en met 2022 iets lager dan in de begroting 2019 werd verwacht.

De beleidsmatige afspraak was eerder dat de gemeentelijke bijdrage het subsidietekort sw en de vaste lasten zou dekken. Volgens besluit van het DB, november 2016, wordt met ingang van 2017 de lijn gevolgd dat via de gemeentelijke bijdrage de exploitatie als geheel sluitend wordt gemaakt. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de opbouw van de gemeentelijke bijdrage en de verdeling over de deelnemende gemeenten.

Overzicht incidentele baten en lasten
Volgens het BBV moet in de begroting een overzicht van incidentele baten en lasten worden opgenomen.
In de begrotingscijfers zijn geen incidentele baten en/of lasten opgenomen; de cijfers zijn derhalve alle structureel van karakter.

Geconsolideerde cijfers

Zoals hiervoor al is opgemerkt vindt een belangrijk deel van de activiteiten plaats binnen MidZuid B.V. Deze activiteiten vertalen zich uiteindelijk in het operationeel resultaat, zoals opgenomen in de (gewijzigde) begroting van WAVA. Ter verbetering van het inzicht in deze post, zijn hierna de geconsolideerde begrotingscijfers van WAVA en MidZuid B.V. opgenomen.

Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023
*Bedragen * € 1.000*					
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	12.033	11.359	11.008	10.728	10.419
Begeleid werken	-548	-514	-499	-485	-472
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.485	10.845	10.508	10.243	9.946
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-13.093	-12.492	-11.782	-11.407	-10.939
Vervoer doelgroep	-194	-185	-177	-169	-162
Totaal personeelskosten ca.	-13.287	-12.677	-11.959	-11.576	-11.101
Subsidieresultaat wsw	-1.802	-1.831	-1.451	-1.333	-1.155
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	559	706	828	925	1.025
Personeeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus)	-755	-1.162	-1.360	-1.520	-1.683
Subsidieresultaat nieuw beschut	-196	-455	-533	-595	-659
Begeleidingsvergoedingen	466	589	690	771	855
Saldo nieuw beschut	270	134	158	176	196
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	241	277	312	348	383
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-572	-631	-719	-803	-906
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-331	-354	-407	-455	-523
Begeleidingsvergoedingen	136	156	176	196	216
Saldo nieuwe doelgroepen	-195	-198	-231	-259	-307
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.726	-1.895	-1.524	-1.416	-1.267
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-533	-515	-504	-466	-458
Huuropbrengst derden	235	235	235	235	235
Doorbelast gebruik gebouwen	455	445	441	410	414
Rente lening BNG	-36	-40	-46	-53	-65
Energie	-126	-126	-126	-126	-126
Vaste lasten	-6	-	-	-	-
Overhead					
Bedrijfskosten	-944	-922	-910	-908	-904
Indirect personeel	-1.952	-1.942	-1.942	-1.942	-1.942
Doorbelast gebruik gebouw	-111	-108	-107	-100	-101
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	3.007	2.973	2.959	2.950	2.947
	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	10.426	10.416	10.400	10.385	10.372
Kosten van de omzet	-2.469	-2.455	-2.449	-2.443	-2.437
Netto omzet	7.956	7.961	7.951	7.943	7.934
Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut	-	-	-	-	-
Loonkosten direct	-4.299	-4.299	-4.299	-4.299	-4.299
Doorbelast gebr. gebouw	-328	-321	-318	-295	-297
Beheerskosten	-353	-348	-346	-342	-340
Doorbelasting overhead	-2.970	-2.936	-2.922	-2.913	-2.910
Totaal kosten PMC's	-7.950	-7.904	-7.885	-7.848	-7.846
Operationeel resultaat PMC's	7	57	66	94	88
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.826	-1.939	-1.557	-1.421	-1.278
Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.939	1.557	1.421	1.278
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0	-0	0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	0	0	0	-0	0

Toelichting op de geconsolideerde cijfers
Hierna worden nog enkele specifieke posten uit het overzicht met geconsolideerde cijfers toegelicht, voor zover niet reeds toegelicht bij de begrotingscijfers van WAVA (hiervoor).

Overhead
De kosten van overhead liggen in lijn met de oorspronkelijke begroting. Voor de salarissen van het reguliere personeel wordt de CAR-UWO gevolgd. Deze heeft een looptijd tot eind 2018; de onderhandelingen over een nieuwe cao moesten bij het opstellen van dit bedrijfsplan nog starten. In het bedrijfsplan is rekening gehouden met een algemene salarisstijging in 2019 van 2,5% en doorgroei van de medewerkers in de loonschalen. Voor de jaren na 2019 is geen rekening gehouden met verdere loonstijgingen. Overigens kan worden opgemerkt dat de indexering van de kosten geheel binnen de eigen organisatie (PMC's) worden opgevangen. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's (incl. participatieactiviteiten).

De ontwikkeling van de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten is als volgt:

	Bedrijfsplan	**Begroting**			
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	11,6%	11,6%	11,8%	11,8%	11,9%

De kosten van overhead dalen in de komende jaren licht. Aangezien de daling van de totale kosten relatief groter is (voornamelijk door daling aantal sw-medewerkers) stijgt het percentage overhead iets.

Exploitatieresultaat product markt combinaties (PMC's)
Het begrote resultaat op de PMC's is gebaseerd op de verwachte omzetontwikkelingen in 2019. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend. Zoals in par. 3.3. is vermeld zijn de participatieactiviteiten met ingang van het bedrijfsplan 2019 ook onder de PMC's opgenomen.
In vergelijking met de begroting 2019 zijn de omzetten van de PMC's hoger, met name bij publieke dienstverlening (extra werk) en bij individuele plaatsing en detachering (meer begeleid werkenden).
Een algemene lijn die kan worden onderkend is, dat de directe loonkosten bij de PMC's zijn toegenomen doordat het noodzakelijk is om meer reguliere medewerkers in te zetten om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Op deze ontwikkeling en op specifieke ontwikkelingen en doelen per PMC wordt in hoofdstuk 5.1 nader ingegaan, zodat daarnaar wordt verwezen.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de cijfers per PMC.

3.4. KOSTEN EN BESPARINGEN

Het plaatsen van medewerkers in het kader van beschut werk en participatiebanen heeft financiële effecten voor ondermeer de gemeenten en uiteraard de betrokken medewerker zelf.

Door Berenschot is een rekentool ontwikkeld waarmee de financiële effecten zichtbaar kunnen worden gemaakt. In nevenstaand overzicht worden de uitkomsten daarvan getoond.

De berekeningen zijn gemaakt op basis van de in het bedrijfsplan 2019 begrote aantallen medewerkers in 2019 in het kader van beschut werk en p-wet.

De uitkomsten voor de gemeenten geven een *indicatie* van het financiële effect. Het financiële effect is namelijk sterk afhankelijk van de loonwaarde van medewerkers, het aantal uren dat zij werken etc. Ook wordt er in het model vanuit gegaan dat iedere medewerker uit een uitkeringssituatie komt. Dit zal in de praktijk niet altijd het geval zijn. Overigens krijgen de gemeenten in het inkomensbudget ook middelen voor het verstrekken van loonkostensubsidies voor bijv. nuggers.

Met de uitkomst van de berekeningen kan, rekening houdende met deze kanttekeningen, wel een globaal beeld worden gevormd van de financiële effecten voor de gemeenten. Naast het gegeven dat iemand laten werken voor een inkomen altijd betere is dan dat iemand afhankelijk is of blijft van een uitkering.

Uit het overzicht blijkt dat voor 2019 sprake is van een positief effect op het inkomensdeel voor de gemeenten van ongeveer € 530.000.
De begeleidingsvergoedingen die daarmee gepaard gaan bedragen ongeveer € 560.000 maar die blijven binnen het budget begeleidingsmiddelen nieuwe doelgroepen dat de gemeenten in 2019 ontvangen.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de uitkomsten van het Berenschot-model niet (geheel) aansluiten op de cijfers in het bedrijfsplan. Dit komt *ondermeer* omdat in het Berenschot-model wordt gewerkt met wat grovere percentages (intervallen) voor loonwaarde.

In onderstaand overzicht is ook het financiële effect weergegeven voor een individuele medewerker. Ook hierbij speelt de persoonlijke situatie een rol. In het voorbeeld is uitgegaan van een medewerker die 28 uur per week werkt (op basis van een voltijdsweek van 40 uur).

Rekenmodel Berenschot

Basis = aantallen geplaatsten in 2019 volgens bedrijfsplan

1. Effect voor gemeenten: Alle gemeenten tezamen:	**Nieuw beschut**	**P-wet**	**Totaal**
Bespaarde uitkering	775.000	527.000	1.302.000
Betaalde loonkostensubsidie	534.000	238.000	772.000
Resultaat inkomensdeel	241.000	289.000	530.000
Begeleidingsvergoeding	425.000	136.000	561.000
Begeleidingsmiddelen nieuwe doelgroepen volgens rekenmodel Berenschot, jaar 2019:			
Aalburg			102.000
Werkendam			167.000
Woudrichem			88.000
Totaal Altena			*357.000*
Drimmelen			83.000
Geertruidenberg			151.000
Oosterhout			457.000
			1.048.000

2. Effect voor medewerker: Per medewerker:	
Netto loon na plaatsing	12.800
Netto uitkering voor plaatsing	11.800
Netto inkomenseffect	1.000

4 JAARPLAN EN BEGROTING 2019 WSP MIDZUID

4.1. JAARPLAN 2019

Dienstverleningsovereenkomst
Er is een dienstverleningsovereenkomst (DVO) vastgesteld waarin de overeengekomen diensten worden verricht in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021.
Opdrachtgever: zijn de gemeenten Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam en Woudrichem en de GR WAVA (op 1 januari 2019 fuseren de gemeenten Aalburg, Werkendam en Woudrichem tot de gemeente Altena). Opdrachtnemer is MidZuid B.V.

Het DVO is vooral een vastlegging van bestaande activiteiten. Waar mogelijk is nog verbetering aangebracht. De nadruk van de afspraken ligt erop dat alle diensten vooral een gezamenlijke inspanning van de partijen vragen. De doelstellingen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid. Hiermee maakt het DVO duidelijk dat het een gezamenlijke opdracht van de partijen betreft. In het DVO is tevens opgenomen dat WSP MidZuid ook de nazorg op de plaatsingen verricht.

Doelstellingen WSP MidZuid
Algemene doelstelling: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor de doelgroep Participatiewet, WW, Wajong en Wsw.

Het afgelopen jaar is gebleken dat de omstandigheden zijn veranderd en het aantal plaatsingen meer moeite kosten dan voorheen en tevens een langer tijdsbestek in beslag nemen, dan voorheen het geval was. Ook in West-Brabant doen minder mensen een beroep op de WW.

De bestanden bij gemeenten kennen over het algemeen een grotere groep moeilijk plaatsbare personen dan voorheen. Niet al deze personen zijn in beeld bij WSP MidZuid. In gesprekken met gemeenten is gebleken dat beide partijen nog te veel acteren volgens "van bak naar baan" en dat er in het gebied hiertussen nog te weinig tijd wordt gestoken in het begeleiden van deze mensen. Door nog meer gebruik te gaan maken van de faciliteiten/mogelijkheden van werkbedrijf MidZuid kan beter inzichtelijk worden gemaakt wat de arbeidskansen zijn voor deze mensen, zodat plaatsing beter tot stand kan komen en de uitstroom kan worden vergroot. De tijdspanne alvorens plaatsing tot stand kan worden gebracht wordt wel groter.

Met betrekking tot de doelstelling voor het aantal plaatsingen wil WSP MidZuid ondanks deze omstandigheden toch vasthouden aan hetzelfde aantal plaatsingen als in 2018. Reden hiervoor is dat per 1 november 2018 er een extra werkgeversadviseur is aangetrokken (0,6 fte), die reeds eerder weggevallen uren moet compenseren. Daardoor kunnen de werkzaamheden weer beter gestructureerd en verdeeld worden en kan er meer verbinding worden gezocht met de klantmanagers bij gemeenten.

Ook zullen er diverse gezamenlijke inspanningen gedaan worden met de gemeenten om de samenwerking tussen gemeenten en WSP MidZuid nog meer te verbeteren, hetgeen tot meer plaatsingen dient te leiden. De eerste aanzet hiervoor is gemaakt door het organiseren van diverse workshops met klantmanagers, reïntegratieconsulenten van MidZuid en adviseurs van WSP MidZuid.

De doelstelling voor het aantal plaatsingen in 2019 blijft gelijk aan 2018 met 224, excl. de plaatsingen door het UWV. Er zullen kwartaal-rapportages gemaakt worden die inzicht bieden in o.a. duurzame uitstroomresultaten, aantal proefplaatsingen, aantal plaatsingen met schadelastbeperking en aantal plaatsingen van kandidaten uit het doelgroepregister.

Aantal plaatsingen 2019

	doelstelling 2019	**doelstelling 2018**
Altena	67	68
Drimmelen	27	26
Geertruidenberg	34	34
Oosterhout	96	96
	224	224

Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak
In het stuurdersoverleg zal in 2019 het gezamenlijk marktbewerkingsplan 2018/2019 voor de vier subregio's worden geactualiseerd en de voortgang geborgd. Samen met deze gezamenlijke aanpak heeft WSP MidZuid een aantal specifieke speerpunten voor de arbeidsmarkt Dongemond.

WSP MidZuid heeft in het kader van optimale werkgeversdienstverlening de arbeidsmarktregio Dongemond in beeld gebracht. Met behulp van bestanden via de KvK is er een sortering gemaakt tussen bedrijven met 5-25 werknemers en bedrijven met > 25 werknemers. Met alle adviseurs is bekeken wie er met welk bedrijf bekend is en of wij hier al zaken mee doen. Dit laatste kan in de vorm van het plaatsen van vacatures of het plaatsen van mensen. Hierbij plaatsen wij de kanttekening dat het aantal bedrijven natuurlijk een afwijking kan vertonen met de aantallen die bij gemeenten bekend zijn. Zo hebben wij geen inzicht in bedrijven < 5 werknemers. Het resultaat van deze exercitie levert de volgende aantallen op:

Gemeente	Bedrijven 5-25 personen			Bedrijven> 25 personen		
	Aantal bedrijven	Actief met WerkLink	Bekend bij WerkLink	Aantal bedrijven	Actief met WerkLink	Bekend bij WerkLink
Aalburg	81	15	36	15	7	6
Werkendam	239	20	63	34	12	16
Woudrichem	117	8	36	20	6	12
Totaal Altena	*437*	*43*	*135*	*69*	*25*	*34*
Drimmelen	182	15	58	28	11	11
Geertruidenberg	206	41	54	53	27	25
Oosterhout	377	77	113	106	45	52
Totaal	1.202	176	360	256	108	122

De grote bedrijven > 25 personen zijn goed in beeld bij WSP MidZuid, maar bij de bedrijven < 25 personen valt nog voldoende te halen. Per gemeente heeft WSP MidZuid 2 adviseurs toebedeeld, die het marktgebied voor deze gemeenten verder gaan bewerken.

Sub regionale activiteiten

- Adviseurs meer specifiek toewijzen aan bepaalde gemeenten in teams van 2. Dit om de verbinding met gemeenten te verstevigen en het regionale netwerk qua marktbewerking beter te kunnen verdelen en aandacht te kunnen geven.
- Verbeteren externe communicatie voor zowel WSP West-Brabant, als voor WSP MidZuid. Dit betekent meer externe uitingen op social media, in de reguliere media etc. om naamsbekendheid en doel te vergroten.
- Optimaliseren van deelname aan sub regionale netwerkbijeenkomsten (o.a. van de BKA, BND, BZW, MKB, VOC, en de 6 Dongemond gemeenten)
- Samenwerking met klantmanagers/uitstroomteams verder uitbreiden ter bevordering van de uitstroom bij gemeenten en UWV in de vorm van gezamenlijke bijeenkomsten
- Deelname en organisatie matchingtafels bij gemeenten, PRO-VSO scholen en GGZ.
- Verdere uitbouw van samenwerking met afdelingen Economische Zaken van de 4 gemeenten.
- Bedrijfsbezoeken met wethouders uit de 4 gemeenten.
- Verdere verbetering binnen zowel WSP West-Brabant als binnen WSP MidZuid van WBS als CRM systeem.
- Organisatie van een ondernemersdag bij MidZuid tijdens de feestweek 65-jarig bestaan.
- Organisatie van Banenbeurzen in een andere vorm (1 banenbeurs XL voor regio Dongemond en 1 banenbeurs i.s.m. met WSP Breda.
- Organisatie van een informatiemarkt specifiek voor werkgevers en personen uit het doelgroepregister
- Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders voor alle gemeenten.
- Monitoring in kwartaalrapportages van de resultaten zoals afgesproken in de DVO.

- Verder uitbouwen van de samenwerking met het UWV binnen het multidisciplinair team (MDT)
- Actualiseren van de penetratiegraad van onze dienstverlening bij werkgevers
- Uitbreiding ambassadeurs netwerk
- Er wordt verdieping gezocht in de samenwerking met Logistiek Platform Amerstreek. Zo valt te denken aan de intentie om gezamenlijk een sectorale banenbeurs te organiseren en andere ondersteuning te bieden.

Regionale activiteiten

- Het organiseren van een bijeenkomst (2x per jaar) tussen klantmanagers gemeenten en adviseurs van WSP MidZuid te bevordering en borging van de samenwerking (thema's en werkafspraken).
- Regionale website verder vormgeven met 4 herkenbare blokken voor de 4 subregio's
- Regionale- en sub regionale activiteiten/uitingen met betrekking tot o.a. Open Dagen, Banenbeurzen, Participatie Event, Match van West-Brabant en deskundigheidsbevordering
- Doorvoeren van een éénduidige registratie omtrent plaatsingen en werkwijze in de regio West-Brabant, alsmede gezamenlijk dezelfde wijze van registratie in WBS doorvoeren.
- Extra aandacht voor plaatsing van mensen uit het doelgroepregister.
- WSP MidZuid zal een bijdrage leveren aan de verslaglegging voor de subregionale arbeidsmarkt.
- Het samenbrengen van ambassadeurs binnen de 4 regio's tot één netwerk samen met VNO-NCW.

4.2. BEGROTING 2019 WSP MIDZUID

*Bedragen * € 1*

	Begr. 2019	Begr. 2018
KOSTEN		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	448.000	410.800
Inhuur jobcoaching bij MidZuid 224 personen * 60% * 3 uur p/p	32.200	31.400
Organisatie 3 banenbeurzen	15.300	24.000
Bijdrage in regionale kosten (participatie-event e.d.)	PM	PM
Uitvoeringskosten:		
Gebruik kantoorruimten	16.100	15.700
Kosten ICT en telefonie	33.600	28.700
Auto- en reiskosten	26.900	23.700
Diversen (kopieerkosten, kantoorbenodigdheden e.d.)	10.000	10.000
Kosten overhead	37.000	36.100
Totaal begrote kosten	**619.100**	**580.400**
OPBRENGSTEN		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	25.000	PM
Gemeentelijke bijdrage	594.100	580.400
Totaal begrote opbrengsten	**619.100**	**580.400**

4.3. TOELICHTING OP DE BEGROTING WSP MIDZUID EN VERDELING VAN DE GEMEENTELIJKE BIJDRAGE

Algemene toelichting op de begroting van WSP MidZuid

De prijzen in de begroting 2019 zijn ten opzichte van de begroting 2018 als volgt geïndexeerd:

- loonkosten gerelateerde posten: verwachte prijsontwikkeling volgens CAR-UWO. De cao voor ambtenaren (CAR-UWO) wordt gevolgd. Deze cao loopt tot eind 2018; de onderhandelingen tussen partijen moeten nog starten. In de begroting is 2,5% voor algemene loonstijging in 2019 aangehouden.
- overige prijzen: 2,5%

Voor WSP MidZuid is, in lijn met de uitgangspunten die op de begroting van MidZuid zijn toegepast (zie hoofdstuk 3), voor de jaren na 2019 het prijspeil 2019 aangehouden. Aangezien in de jaren na 2019 inhoudelijk geen relevante wijzigingen worden verwacht in de (samenstelling van) de cijfers zijn de meerjarencijfers gelijk aan 2019. Om die reden is geen meerjarenbegroting opgenomen.

Toelichting op kosten

Personele kosten.
De personele kosten hebben betrekking op reguliere medewerkers (totaal 5,0 fte; leiding 0,5 fte en adviseurs 4,5 fte) en enkele doelgroepmedewerkers voor administratieve ondersteuning.

Nazorg en jobcoaching bij plaatsing.
De doelstelling voor 2019 betreft 224 plaatsingen van inwoners uit de deelnemende gemeenten. Dit betreft zowel mensen met een gemeentelijke uitkering op grond van de Participatiewet (60% van het totaal), als mensen met een WW- of Wajonguitkering en vanuit de Wsw. De nazorg geldt voor alle geplaatsten; de kosten van jobcoaching alleen voor mensen met een gemeentelijke uitkering.
Voor de jobcoaching worden consulenten van MidZuid ingehuurd. De nazorg wordt uitgevoerd door de medewerkers van WSP MidZuid, zodat de kosten daarvan onderdeel uitmaken van de personele kosten.

Bijdrage in regionale kosten.
Deze post is 'PM' opgenomen, aangezien deze kosten nu nog kunnen worden gedekt uit (tijdelijke) middelen die in de regio West-Brabant beschikbaar zijn. Er moet rekening mee worden gehouden dat indien in de (nabije) toekomst deze middelen uitgeput raken deze kosten ten laste van WSP MidZuid kunnen gaan komen, echter recente brieven vanuit het Rijk geven een indicatie dat er voor structurele financiering zorggedragen gaat worden.

Toelichting op opbrengsten

Opbrengsten uit externe financieringsbronnen.
In de begroting is, in lijn met de realisatie in 2018, rekening gehouden met de opbrengst van subsidies in het kader van regionale (arbeidsmarkt-)projecten.

Gemeentelijke bijdrage
De netto-kosten van WSP MidZuid worden gedekt via een gemeentelijke bijdrage. Voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage over de deelnemende gemeenten is in de dienstverleningsovereenkomst een verdeelsleutel opgenomen die is gebaseerd:

- voor 2/3 op het aantal bijstandsgerechtigden (bijstand, IOAW, IOAZ)
- voor 1/3 op het aantal inwoners.

De peildatum voor deze aantallen is 30 juni van het jaar voorafgaande aan het begrotingsjaar.

De basisgegevens voor de verdeling 2019 zijn als volgt:

Gemeente	aantal inwoners	aantal uitkerings-gerechtigden
Altena	54.979	553
Drimmelen	27.089	192
Geertruidenberg	21.530	328
Oosterhout	55.301	946
	158.899	2.019

Volgens de hiervoor vermelde wegingsfactoren voor inwoners en uitkeringsgerechtigden wordt het aandeel van de gemeenten in de gemeentelijke bijdrage en taakstelling:

Altena	29,8%
Drimmelen	12,0%
Geertruidenberg	15,3%
Oosterhout	42,8%
	100,0%

Op basis van deze uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WSP MidZuid in 2019:

	begroting 2019	begroting 2018
Altena	177.001	173.491
Drimmelen	71.425	68.218
Geertruidenberg	91.176	88.800
Oosterhout	254.497	249.891
	594.100	580.400

Plaatsingsdoelstellingen per gemeente
De doelstelling voor het aantal plaatsingen wordt afgeleid van de verdeling van de gemeentelijke bijdragen.
Volgens het jaarplan 2019 bedraagt het aantal plaatsingen in 2019: 224

Op grond van de verdeelsleutel gemeentelijke bijdrage 2019 wordt de verdeling van deze plaatsingsdoelstellingen over de gemeenten als volgt:

	doelstelling 2019
Altena	67
Drimmelen	27
Geertruidenberg	34
Oosterhout	96
	224

5 OVERIGE PARAGRAFEN

5.1 BEDRIJFSVOERING

Ontwikkelingen samenstelling personeel

Krimp in aantal SW medewerkers / omvang totale doelgroep
Met de invoering van de P-wet is sinds 2015 geleidelijk het aantal medewerkers met een SW-aanstelling aan het inkrimpen. Voor MidZuid is die krimp minder hard verlopen dan vanuit landelijke prognoses werd verondersteld. De reden daarvan is vooral gelegen in de personeelsopbouw, waardoor de uitstroom op basis van pensionering minder snel gaat dan landelijk geprognotiseerd.
Zoals in hoofdstuk 3.3.3. is opgemerkt wordt de daling van de sw-medewerkers grotendeels opgevangen door medewerkers uit andere doelgroepen.

Ontwikkelingen samenstelling regulier personeel
In de afgelopen jaren is een forse bezuinigingsslag doorgevoerd. Vooral door het invoeren van andere manieren van werken en het hanteren van een "vacaturestop, tenzij", is de formatie gekrompen. Bovendien is er intern een beweging op gang gebracht om binnen het reguliere personeel meer medewerkers te verplaatsen van een overheadfunctie naar een functie in de directe aansturing of begeleiding van medewerkers.
De totale reguliere formatie (excl. WSP MidZuid) zoals opgenomen in het bedrijfsplan bedraagt 98,9 fte (bedrijfsplan 2018: 97,4 fte) De reguliere formatie neemt ten opzichte van het bedrijfsplan 2018 toe met 1,5 fte. Een stijging van de directe formatie heeft te maken met uitbreiding van werkzaamheden (voorman groen), begeleiding van doelgroepmedewerkers (1 jobcoach/trainer) en het in dienst nemen van een medewerkster die wordt gedetacheerd naar een gemeente. Daarnaast is er een stijging in de indirecte formatie door een wettelijke taak (functionaris gegevensbescherming 0,2 fte). Tegenover deze mutaties staat een daling van de formatie, voornamelijk door mutatie in de omvang dienstbetrekking van een aantal medewerkers.

Personeelsplanning reguliere medewerkers en natuurlijk verloop
In het kader van de personeelsplanning wordt doorlopend gekeken naar het te verwachten (natuurlijke) verloop van medewerkers. Enkele medewerkers zijn momenteel langdurig ziek en voor enkele doelgroepmedewerkers met een staffunctie zal binnen enkele jaren vervanging gezocht dienen te worden. Naar verwachting zullen dat reguliere functies worden. Met name bij productie heeft de personeelsplanning extra aandacht, omdat binnen enkele jaren een belangrijk deel van het middenkader via natuurlijk verloop het bedrijf zal verlaten.

ICT en Communicatie

ICT
In 2018 is het nieuwe personeelsinformatiesysteem en salarissysteem AFAS in gebruik genomen, waarbij met het 'oude' systeem nog schaduw is gedraaid. In 2019 zal alleen nog met AFAS worden gewerkt. In 2018 is op projectbasis de voorbereiding gedaan om inkoop en materiaalbeheer via AFAS te gaan doen. De planning is dat in april 2019 overgegaan wordt op het nieuwe systeem. Ook is er in 2018 een aanvang gemaakt met ontwikkeling van workflows en rapportages. In 2019 zal het werken met workflows verder ontwikkeld worden, zodat de verdeling van verantwoordelijkheden beter zichtbaar wordt. Hierdoor wordt van medewerkers verwacht dat er op een andere manier gewerkt wordt. In 2019 zal onderzocht worden of het planningssysteem van Timetell zal worden aangehouden. In 2019 zullen naast de werkgeversadviseurs ook de consulenten gaan werken met het UWV portaal en Sonar. De aanvraag en toekenning accounts en training om met het systeem te werken hebben in 2018 al plaatsgevonden.

Communicatie
In 2018 is de voorbereiding gedaan van de naamswijziging en profilering die 1 januari 2019 ingaan. In 2019 zal de huisstijlverandering gefaseerd worden doorgevoerd. Hierbij zullen zaken als website, sociale media, wagenpark, nieuwsbrief enz. aan de orde komen.

Invoering AVG en informatiebeveiliging
De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is in 2018 van kracht geworden. Een projectgroep heeft onderzoek gedaan hoe er omgegaan dient te worden met persoonsgegevens en heeft waar nodig beleid en/of procedures aangepast. In 2019 zal de aandacht vooral uitgaan naar de implementatie van het beleid.

65-jarig bestaan
Begin 2019 bestaat WAVA 65 jaar. Dit zal gevierd worden tijdens een feestweek in januari. Er zal een open dag zijn, waarbij familieleden van medewerkers en burgers van de gemeenten uitgenodigd worden. Hier worden zo'n 750 bezoekers verwacht. Verder zal er een ondernemersevent plaatsvinden. Hiervoor worden ondernemers uit de regio uitgenodigd en ook de colleges, raden en diverse ambtenaren van de gemeenten. Prof. Dr. Ton Wilthagen en Maarten van der Weijden zijn gastspreker op de event. De feestweek wordt afgesloten met een personeelsfeest. Alle activiteiten zullen plaatsvinden bij MidZuid.

Opleidingen en trainingen
MidZuid is een erkend leerwerkbedrijf voor de werksoorten die aangeboden worden.

In 2018 is het talentencentrum DOK A geopend. Dat is het opleidings- en trainingscentrum waar leerwerken, training en opleiding hun beslag krijgen voor verschillende doelgroepen. 2019 zal in het teken staan van duurzame invulling en doorontwikkeling. Dit laatste zal ook nadrukkelijk gebeuren in samenspraak met onze gemeenten.

Afdelingsplannen
Naar aanleiding van de invoering van de P-wet en het implementatieplan 'Mens*en*werk is de basis' maken de afdelingsmanagers per bedrijfsonderdeel voor 2019 een afdelingsplan, waarin ze aangeven hebben hoe in te spelen op de ontwikkelingen. In de plannen wordt antwoord gegeven op de vragen: Wat willen we bereiken? En wat gaan we daarvoor doen?
Hieronder zijn op hoofdlijnen de te bereiken doelen en ontwikkelingen per afdeling weergegeven.

Plaatsing en detachering.
Dit bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en plaatsing van de doelgroep medewerkers. Daarnaast vallen de individuele detacheringen hier onder.

Plaatsing en detachering wil in 2019 het aantal plaatsingen voor individuele detachering en begeleid werken handhaven. Vrijgevallen detacheringsplekken zullen zoveel mogelijk opgevuld worden door doelgroepmedewerkers. Waar nodig zullen jobcoaches ingezet worden. In 2019 zal zoveel mogelijk samengewerkt worden met gemeenten om kandidaten in beeld te krijgen, een loonwaarde te bepalen en een Participatietraject aan te bieden. Er zal veel aandacht zijn voor training en opleiding van de kandidaten. Trainingen die gegeven worden zijn o.a. werknemersvaardigheden, sollicitatie training, taaltrainingen, fietstrainingen etcetera.

Om partners zo goed mogelijk te bedienen wordt ernaar gestreefd naar 1 contactpersoon/begeleider per bedrijf die enkele malen per jaar een werkbezoek zal afleggen. In 2019 zal steeds projectmatiger worden gewerkt, met name bij sociale detacheringen, WMO trajecten en statushouders.

Facilitaire dienstverlening
Dit bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor schoonmaak en bedrijfscatering bij gemeenten en diverse partners. Daarnaast wordt vanuit deze afdeling facilitaire zaken, gebouwenbeheer en inkoop aangestuurd.

Een, momenteel leegstaande, bedrijfshal zal ingericht worden voor palletverhuur en opslag eigen middelen. Hierbij zullen leerwerkplekken gecreëerd worden voor logistieke medewerkers, waarbij in eerste instantie de nadruk zal liggen op reach- en heftruckchauffeur vanwege de doorstroomkansen. Op termijn zou deze opzet doorontwikkeld kunnen worden tot een logistiek dienstverleningscentrum, waarbij alle facetten van supply chain door MidZuid verzorgd worden.

De nieuwe gemeente Altena biedt MidZuid de mogelijkheid om de facilitaire dienstverlening verder uit te breiden met schoonmaak en bedrijfscatering voor vrijwel de hele gemeente. Om continuïteit te garanderen zal in 2019 gestart worden met het huidige werkpakket.

Gedurende 2019 en 2020 zal per locatie kritisch onderzocht worden wat de juiste behoefte is, inclusief het bijpassende werkprogramma. Doel van deze opdracht is om medewerkers uit de doelgroep gemakkelijk in te laten stromen, op te leiden, te begeleiden en uit te laten stromen.

In samenwerking met gemeente Oosterhout is in 2018 SDE+ subsidie aangevraagd voor een project met zonnepanelen. Begin 2019 zal het resultaat van de aanvraag bekend zijn. Hierna zal een partij gezocht worden die het project kan begeleiden van aanschaf panelen tot en met (terug)levering van energie. Het project dient 18 maanden na toekenning subsidie te zijn afgerond.

Publieke dienstverlening
Binnen de afdeling publieke dienstverlening zijn de medewerkers werkzaam die buiten de muren van MidZuid werken ten behoeve van gemeenten, andere publieke instellingen en in beperkte mate de private markt. Zij verrichten hun werk onder leiding en toezicht van MidZuid. Publieke dienstverlening omvat de activiteiten groenvoorziening, postbezorging, beheer van de fietsenstallingen en beheer van het milieustation. Publieke dienstverlening opereert vanuit vier verschillende vestigingen, die verspreid zijn over het werkgebied.

Het onderhoud van de openbare ruimte en daarmee de rol van MidZuid is zich aan het ontwikkelen. In de gemeenten worden nieuwe bestekvormen onderzocht, waarbij het 'traditionele' beeldbestek plaats maakt voor een participatie- of effectbestek. Bij deze nieuwe bestekken wordt de beleving van de burgers bij de inrichting en onderhoud van de openbare ruimte steeds belangrijker. Deze manier van werken is voor veel medewerkers van MidZuid geschikt en passend om de loonwaarde te ontwikkelen. Daarom investeert MidZuid in kennis en ervaring om samen met de gemeenten vorm en inhoud te geven aan deze ontwikkelingen.

In de gemeenten Geertruidenberg en Oosterhout heeft dit al geresulteerd in een integrale samenwerking op verschillende gebieden met de gemeentelijke buitendienst. In de gemeente Drimmelen is medio 2018 een effectbestek voorbereid, waarmee MidZuid de komende 8 jaar op basis van burgertevredenheid én technisch beheer het onderhoud integraal uit gaat voeren. Met deze ultieme vorm van een participatiebestek loopt de gemeente Drimmelen landelijk voorop en wordt de samenwerking tussen gemeente als regievoerder en MidZuid als uitvoerder optimaal benut.

Voor de nieuwe gemeente Altena zal in 2019 onderzocht worden hoe MidZuid optimaal kan functioneren als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf na de samenvoeging per 1 januari. Gedurende 2019 zal het onderhoud in de huidige vorm doorlopen.

Bovenstaande ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Om samen met de krimpende SW populatie en de uitbereiding van werkzaamheden toch te kunnen voldoen aan verplichtingen, zal fors worden ingezet op het invullen van vacatures.

Samen met gemeenten wordt continu gezocht naar mensen die binnen openstaande functies hun loonwaarde kunnen waarmaken in een duurzame arbeidsplaats, of als een opstap naar doorstroom richting regulier werk.

Productie
Dit bedrijfsonderdeel doet industrieel werk, vooral bestaande uit ver- en ompakken en montagewerk, zowel intern als op locatie (groepsdetachering). De afdeling wil een betrouwbare leverancier blijven voor partners en klanten. In 2019 zal een verdere implementatie van het planningssysteem plaatsvinden.

Voor 2019 zal de focus vooral intern op de medewerkers gericht zijn. Er komen steeds meer medewerkers met wisselende en afwijkende werktijden. Er zal veel aandacht zijn om de bezetting over de werkdag in balans te houden/brengen. Er is veel aandacht voor ergonomie. In 2018 is veel nieuw meubilair aangeschaft. In 2019 zal verder onderzoek gedaan worden naar hulpmiddelen en machines om medewerkers zoveel mogelijk te ontlasten van bv. repeterende werkzaamheden. Ook zal er aandacht zijn voor de inrichting van werkplekken, omdat steeds meer medewerkers aangewezen zijn op een prikkelarme omgeving.

Bijzondere projecten

Aandacht voor medewerkers MidZuid
Iedere drie jaar wordt een onderzoek gehouden naar de arbeidsomstandigheden (RI&E) en de werkbeleving van de medewerkers. In 2019 zal dit onderzoek weer plaatsvinden. Het onderzoek wordt intern gehouden, de ondernemingsraad zal nauw betrokken worden bij de voorbereidingen. De rapportage van het onderzoek met de aanbevelingen en plan van aanpak zal eind 2019 verschijnen.

Gezondheid van medewerkers
In samenwerking met MOOVE Oosterhout zullen workshops worden georganiseerd over leefstijl, bewegen en cognitieve fitness.

Onderzoek naar vestiging in Altena
Een van de eerder genoemde doelstellingen is om medewerkers zo dicht mogelijk bij huis te laten werken. Mede in het licht van het vastgestelde implementatieplan is het gewenst te zoeken naar een extra locatie in de nieuwe gemeente Altena. Deze vestiging zou werk kunnen bieden aan productieactiviteiten. De vestiging zou dan tevens kunnen dienen als uitvalsbasis voor publieke dienstverlening (waaronder Groen) en re-integratieactiviteiten. Het onderzoek zal meer vorm en inhoud krijgen als duidelijk is hoe de gemeente Altena gaat functioneren en of en welke publieke gebouwen eventueel vrijkomen en daarmee win-win situaties kunnen worden gerealiseerd. Daarover zijn de gesprekken voorzichtig gestart. In het onderzoek zal de bestaande huisvesting meegenomen worden. Het onderzoek kan ertoe leiden dat een businessplan met kosten en baten van de huisvesting aan het bestuur voorgelegd wordt.

Projecten voor statushouders
Het landelijk voornemen bestaat dat gemeenten per 1 januari 2020 meer regie zullen krijgen op werkinvulling voor statushouders. Vooruitlopend hierop zal MidZuid samen met de gemeenten initiatieven ontwikkelen om met duale trajecten werken en leren sneller mogelijk te maken. De trajecten zullen gericht zijn op begeleiding bij inburgering, duale inburgering en leerwerken. De pilots die in 2017 en 2018 gedaan zijn zullen hierbij voor de nodige input zorgen.

Bestuurlijke verbinding
Al enige jaren is het gebruikelijk om jaarlijks de gemeenteraadsleden van de gemeenten uit te nodigen voor een werkbezoek aan MidZuid en om uitleg te geven over jaarrekening en begroting. Ook in 2019 zal dit gaan gebeuren. In overleg met de griffiers zal een datum gezocht worden.

Daarnaast zal er een werkbezoek gepland worden met bestuur, beleidsmedewerkers en managers van de gemeenten aan een andere organisatie in het land.

Archiefbeheer
In 2017 is aan de hand van de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) verslag gedaan van het archiefbeheer. De actiepunten hieruit zullen in 2019 uitgevoerd worden.

Aanbesteding vervoer
In de tweede helft van 2019 zullen de voorbereidingen starten voor de aanbesteding vervoer, die begin 2020 plaats zal vinden.

5.2 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEHEERSING

Algemeen
Hoewel het bedrijfsplan 2019 in feite de eerste begrotingswijziging is voor 2019 zijn hierin ook de volgens het BBV voor de begroting voorgeschreven paragrafen opgenomen. Omdat het een begrotings*wijziging* betreft is de in deze paragrafen opgenomen informatie niet zo uitgebreid als in de begroting zelf; zo is een aantal kengetallen en een geprognosticeerde balans niet opgenomen.

Weerstandscapaciteit
Onder weerstandscapaciteit worden de middelen en mogelijkheden bedoeld die de organisatie heeft om niet begrote kosten te dekken.

De weerstandscapaciteit bestaat voornamelijk uit de algemene reserve. Eind 2018 bedraagt de algemene reserve € 1.224.000, vóór de resultaatbestemming over 2018. De omvang van de algemene reserve bevindt zich op het maximum van de beleidsmatige bandbreedte. Naast de algemene reserve is in de begroting € 100.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven.

De algemene reserve dient om onvoorziene risico's die samenhangen met de uitvoering af te dekken. In december 2013 heeft het Algemeen bestuur het volgende beleid vastgesteld:
1. WAVA brengt jaarlijks alle risico's die verbonden zijn aan haar activiteiten en de bedrijfsvoering in beeld.
2. WAVA splitst deze risico's enerzijds in vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds in overhead en exploitatieresultaat.
3. De berekening voor de weerstandscapaciteit voor WAVA wordt gebaseerd op 3 % van de absolute bedragen van de aan WAVA toe te rekenen opbrengsten en kosten in de onderdelen overhead en exploitatieresultaat.
4. Een minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen omdat WAVA niet gewoon is gedurende het boekjaar begrotingswijzigingen door te voeren.
5. De minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen op éénmaal het berekende jaarrisico, het maximum op tweemaal dit risico.
6. De berekening van de weerstandscapaciteit is niet maatgevend voor een berekening van de bestemming bij het rekeningresultaat. Dat laatste vindt elk jaar apart plaats, waarbij wel het minimumniveau van de weerstandscapaciteit in acht wordt genomen.

Hierbij wordt nog opgemerkt dat de algemene reserve beleidsmatig niet gerelateerd is en ook niet bedoeld is voor het opvangen van risico's en fluctuaties in de subsidie-systematiek. Bij het vaststellen van de resultaatbestemming over 2014 is door het bestuur overwogen om hiervoor eventueel een aparte risico- en egalisatiereserve te vormen. Begin 2015 is echter besloten tot het alternatief dat de individuele gemeenten hiervoor een eigen risicoreserve aanhouden.

Ter afdekking van de hierna geïnventariseerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.224.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.324.000.

Risico-inventarisatie (financieel)
In deze risico-inventarisatie worden de risico's onderscheiden in de risico's die samenhangen met de vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds de risico's met betrekking tot overhead en exploitatieresultaat. De gekwantificeerde risico's kunnen vervolgens worden gerelateerd aan de omvang van de weerstandscapaciteit.

Risico's in samenhang met vaste lasten en subsidieresultaat:

- Het macrobudget voor de sw is gefixeerd op een vast bedrag, dat alleen voor loon- en prijsontwikkelingen wordt aangepast. Het macrobudget bestaat uit een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). De gevolgde methodiek is dat het macrobudget gelijk blijft en dat mutaties in Q leiden tot aanpassingen in de P. Als landelijk het volume achterblijft dan zal de prijscomponent per fte stijgen en andersom. Dit brengt risico's met zich mee die moeilijk zijn in te schatten. In het bedrijfsplan zijn de budgetcijfers gebaseerd op de meest recente cijfers, zoals opgenomen in de mei-/septembercirculaire 2018.
  In opdracht van het ministerie heeft Berenschot de 2e thermometer wsw uitgevoerd (over de jaren 2015-2016), waaruit blijkt dat als gevolg van de rijks bezuinigingen ook in de komende jaren sprake is van een forse financiële problematiek rond de sw-financiering. Dit kan volgens Berenschot niet worden opgevangen met verbeteringen in het operationele resultaat. Dit betekent dat aanvullende middelen nodig zijn. Volgens de staatssecretaris zijn deze middelen via het IBP (interbestuurlijk programma) beschikbaar voor de gemeenten, maar deze mening wordt niet gedeeld door Cedris en de VNG.
  Vorenstaande risico's dragen in sterke mate een politiek karakter en kunnen niet goed worden gekwantificeerd.
- De bijdrage per AJ waarmee in de begroting is gerekend, is gebaseerd op de septembercirculaire 2018 en bedraagt voor het jaar 2019 € 24.939. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2019 lager blijkt te zijn dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2019 kan dit risico maximaal € 162.000 bedragen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%.
- Het risico bestaat dat de uitstroom van de Wsw-medewerkers bij MidZuid ten opzichte van de in het budget berekende blijfkans achterblijft. Door de systematiek van T-1 betekent dit dat MidZuid in die omstandigheid voor het verschil van de medewerkers de salarislasten voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2019 wordt ingeschat op maximaal 8 arbeidsjaren (loonkosten € 229.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 50%.
- In de cao SW is afgesproken dat de loonkostenstijging wordt gekoppeld aan de loon en prijsontwikkeling (LPO) van het budget, waardoor dit in principe niet tot een extra risico leidt. Echter ligt het

loon van een grote groep sw-medewerkers op het niveau van het wettelijk minimumloon (WML), zodat die ontwikkeling in ieder geval wel gevolgd moet worden, ongeacht of er sprake is van de LPO ontwikkeling in het budget. Een WML-stijging van 1% die niet tot compensatie zou leiden heeft een effect € 65.000; de kans hierop wordt ingeschat op 50%.
Overigens loopt de cao SW tot eind 2018. De onderhandelingen over een nieuwe cao moeten nog starten. De hiervoor geschetste systematiek van loonkostenstijging gekoppeld aan LPO-ontwikkeling wordt naar verwachting in de nieuwe cao voortgezet. In de cijfers bedrijfsplan 2019 is dit ook zo doorgevoerd. Afwijkende afspraken in de nieuwe cao kunnen financiële consequenties hebben. Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat de feitelijke loonstijging per 1 januari 2019 niet zal afwijken van het in de cijfers opgenomen percentage.

- Met ingang van 2017 is de LIV (lage inkomens voordeel) ingevoerd. De LIV is van toepassing op medewerkers die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. Voor deze groep kan, mits aan voorwaarden van het aantal gewerkte uren e.d. wordt voldaan, een vergoeding in het kader van de LIV worden ontvangen, die overigens pas een jaar later wordt uitbetaald. Inmiddels is over 2017 ervaring opgedaan met de LIV. De omvang van het bedrag aan LIV kan vanuit de salarisadministratie redelijk worden benaderd. Een onzekerheid blijft echter het landelijke plafond in de middelen die voor LIV beschikbaar zijn. In de begroting is rekening gehouden voor LIV-opbrengsten in 2019 voor de doelgroepen wsw, beschut werk en p-wetters, totaal € 220.000. Deze opbrengsten zijn voorzichtig ingeschat, maar door de hiervoor geschetste onzekerheden bestaat het risico dat de begrote opbrengsten niet worden gehaald. Dit risico wordt ingeschat op 25%.
- Op grond van de Wet Werk en Zekerheid moet aan werknemers (ook sw-medewerkers) die ziek uit dienst gaan een transitievergoeding worden betaald. Inmiddels heeft de Minister hiervoor een aanpassing doorgevoerd, waardoor vanaf 2020 de transitievergoeding aan werknemers die na 2 jaar ziekte uit dienst gaan wordt betaald door het Algemeen Werkloosheidsfonds. Deze regeling heeft terugwerkende kracht voor alle ontslagen vanaf 1 juli 2015.

Risico's met betrekking tot de overhead en exploitatieresultaat:

- Het niet geheel realiseren van de begrote netto-opbrengst. De omzet wordt deels gerealiseerd bij de deelnemende gemeenten en deels op de vrije markt. De mogelijkheden om de begrote omzet te realiseren zijn dan ook afhankelijk van de takenpakketten van onze deelnemende gemeenten en van de economische-/marktsituatie. De begrote omzetten zijn zo goed als mogelijk ingeschat, maar door veranderende omstandigheden bestaat het risico dat deze niet wordt gehaald. Kans van optreden is minder dan 50% en de omvang van het risico is berekend op € 104.000.
- Voor het realiseren van omzet is het nodig om voldoende mensen te hebben die bij de diverse PMC's kunnen worden ingezet. De

terugloop van het aantal sw-medewerkers heeft hierop een negatief effect. In de begroting is ermee rekening gehouden dat deze terugloop voor een belangrijk deel kan worden gecompenseerd door medewerkers die via nieuw beschut werken of P-banen instromen. Als deze verwachtingen niet uitkomen kan het gaan voorkomen dat opdrachten niet kunnen worden geaccepteerd of teruggegeven moeten worden, dan wel dat tijdelijk (dure) inhuur nodig is. Het financieel risico hiervan wordt ingeschat op € 390.000 en de kans daarop op 50%.

Als alle hier genoemde risico's (exclusief de risico's die betrekking hebben op de subsidiesystematiek) zich tegelijk zouden voordoen maal de kans, dan zou dat een bedrag omvatten van € 335.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit van € 1.324.000. De kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen is overigens zeer klein. Hierna is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de reserves.

Overzicht verloop reserves

*Bedragen * € 1.000*	**Begrotingsjaar 2019**				**Meerjarenraming (saldi 31-12)**			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Algemene reserve	1.224	-	-	1.224	1.224	1.224	1.224	1.224
Resultaat lopend jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal reserves	1.224	-	-	1.224	1.224	1.224	1.224	1.224

Voorzieningen
Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. GR WAVA beschikt ultimo 2018 naast de voorziening voorzienbare verplichtingen (€ 20.000; betreft verplichtingen voortkomend uit de archiefwet) over een voorziening voor groot onderhoud. Deze is nader toegelicht, inclusief een overzicht van het verloop, in de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen.
Op grond van de thans aanwezige kennis kan worden geconcludeerd dat de omvang van de voorzieningen toereikend is.

5.3 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

De activiteiten van MidZuid zijn erop gericht de kapitaalgoederen, bestaande uit materiële vaste activa, voorraden en vorderingen goed te beheren. Het daartoe noodzakelijke onderhoud zal worden uitgevoerd.

Algemeen
WAVA heeft de gebouwen aan de Esdoornlaan en het Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. In 2017 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de onderhoudsplanning geactualiseerd. In de 2e helft van 2018 is de planning opnieuw kritisch tegen het licht gehouden en waar nodig bijgesteld / geactualiseerd. Het (geactualiseerde) plan heeft ook als leidraad gediend voor het begrote bedrag aan uit te voeren onderhoud en als onderbouwing voor het verloop van de voorziening onderhoud.

Financiële consequenties
Alle kosten van doorlopend onderhoud aan gebouwen en installaties e.d. worden in de resultatenrekening opgenomen.

In het kader van het groot onderhoud is een voorziening voor het groot onderhoud beschikbaar. Zoals vermeld is in 2017 een inventarisatie van de onderhoudstoestand uitgevoerd, met daaraan gekoppeld een actualisatie van de onderhoudsprognose. Op basis daarvan is de voorziening in de jaarrekening 2017 geactualiseerd; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers 2019 e.v. op deze (geactualiseerde) prognose gebaseerd.
Onderstaand is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de voorziening onderhoud.

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening

*Bedragen * € 1.000*	**Begrotingsjaar 2019**				**Meerjarenraming (saldi 31-12)**			
					2020	**2021**	**2022**	**2023**
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12				
Voorziening onderhoud	859	256	489	626	266	144	173	259

5.4 FINANCIERING

De organisatie is in de afgelopen jaren afhankelijk gebleken van externe financiering. Dit wordt veroorzaakt door het ontbreken van voldoende eigen vermogen.
In onderstaand overzicht zijn de nu lopende leningen bij BNG opgenomen.

	1	**2**	**3**	**4**	**Totaal**
Oorspronkelijk bedrag	5.000.000	5.000.000	1.000.000	1.600.000	
Ingangsdatum	2-apr-2010	29-dec-2014	29-dec-2017	28-dec-2018	
Looptijd tot	29-apr-2020	29-dec-2021	29-dec-2022	28-dec-2023	
Aflossing	jaarlijks	jaarlijks m.i.v dec. 2017	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,30%	0,84%	0,335%	0,47%	
Restant bedrag 31 dec. 2018	750.000	3.000.000	1.000.000	1.600.000	6.350.000
Aflossing in 2019	500.000	1.000.000	-	-	1.500.000

Oorspronkelijk was sprake van leningen van totaal € 11 miljoen, waarvan € 5 miljoen ter financiering van de aankoop van het pand (lening 1) en € 6 miljoen voor verliesfinanciering. De laatste lening is in 2014 overgesloten voor een bedrag van € 5 miljoen (lening 2). Met name door de aflossing op lening 1 is de totale schuld eind 2018 teruggelopen tot € 6.350.000. De leningen 3 en 4 betreffen herfinanciering van de aflossingen op lening 2; in lening 4 is tevens de financiering van een investering in het wagenpark, begin 2019, meegenomen (bestuursbesluit 22 november 2018).

Verder is met ingang van 1 januari 2019 een kredietfaciliteit in rekening-courant bij de BNG beschikbaar van € 1.000.000 (met een intradaglimiet van 1,5 miljoen). Tot die datum was de kredietlimiet € 1.588.230.

Het betalingsverkeer is volledig geautomatiseerd en verloopt middels een systeem van elektronisch bankieren. In lijn met de bepalingen van de wet FIDO is een treasurystatuut opgesteld. Eind 2018 wordt gewerkt aan het actualiseren van het treasurystatuut. WAVA voldoet aan alle verplichtingen inzake het schatkistbankieren. Dagelijks wordt het saldo beoordeeld en indien nodig afgestort ten gunste van de centrale overheid.

Gelet op de gemaakte afspraken met de deelnemende gemeenten, waarbij de begrote gemeentelijke bijdrage op kwartaalbasis vooraf aan WAVA wordt vergoed, verwacht WAVA voorlopig geen beroep te hoeven doen op de kasgeldfaciliteit bij BNG. In dit kader moet nog wel worden opgemerkt dat in het bedrijfsplan 2019 rekening is gehouden met opbrengsten in het kader van de LIV en bonus beschut werken. Deze opbrengsten moeten worden voorgefinancierd, aangezien de betaling ervan pas plaatsvindt in het jaar volgend op het begrotingsjaar.

5.5 VERBONDEN PARTIJEN

Overzicht verbonden partijen
De deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling WAVA zijn (met ingang van 2019): Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.
Daarnaast zijn binnen de gemeenschappelijke regeling de volgende rechtspersonen aanwezig:

- MidZuid B.V., ten behoeve van het aangaan van samenwerkingsverbanden met derden, gericht op de verbetering van de mogelijkheden voor de uitvoering van de doelstelling van WAVA.
  MidZuid B.V. is voor 100% eigendom van WAVA.
  Het resultaat van MidZuid B.V. wordt volledig verrekend met WAVA.
- MidZuid Arbeids Integratie Diensten B.V.; dit is een 100% deelneming van MidZuid B.V.
  MidZuid A.I.D. B.V. is de entiteit waarin onder meer de werknemers vanuit andere contracten dan de WSW, ambtenaren en het regulier personeel worden verloond. De activiteiten van MidZuid A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met MidZuid B.V.

Kaderbrief begroting 2020
In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen gegevens. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van (enkele van) de deelnemende gemeenten, waarin de richtlijnen voor de begroting 2020 zijn opgenomen. Met de deelnemende gemeenten is afgesproken dat de kaderbrief voor de begroting jaar t+1 (2020) zal worden opgenomen in het bedrijfsplan van jaar t (2019). De kaderbrief begroting 2020 is opgenomen in bijlage 4.

BIJLAGE 1: INZICHT GEMEENTELIJKE BIJDRAGE

Algemeen
In deze bijlage is de berekening van de gemeentelijke bijdrage aan WAVA opgenomen.

De gemeentelijke bijdrage aan WAVA bestaat uit een bijdrage in de vaste lasten en een bijdrage in het subsidieresultaat c.q. om te komen tot een sluitende begroting.

Gemeentelijke bijdrage 2019
De bijdrage in de *vaste lasten* wordt over de gemeenten verdeeld op basis van een eerder vastgesteld omslagpercentage. Dit leidt tot de volgende verdeling:

Verdeling vaste lasten:

*Bedragen * € 1*	Omslagfactor	Begroting 2019	Bedrijfsplan 2019
Altena	26,83%	14.490	1.610
Drimmelen	12,17%	6.573	730
Geertruidenberg	15,61%	8.429	937
Oosterhout	45,39%	24.509	2.723
	100,00%	54.000	6.000

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is als basis genomen het definitieve aantal plaatsingen in 2017 van sw-medewerkers vanuit de deelnemende gemeenten bij WAVA. Het hierna opgenomen bedrag per gemeente betreft een voorschotbedrag; bij de jaarrekening vindt een verrekening plaats op basis van het werkelijk aantal plaatsingen.

Verdeling subsidieresultaat / begrotingssaldo

*Bedragen * € 1*	Aantal plaat-singen 2017	Begroting 2019	Bedrijfsplan 2019
Altena	167	508.733	510.824
Drimmelen	72	225.785	220.235
Geertruidenberg	93	288.662	284.471
Oosterhout	263	788.820	804.471
	595	1.812.000	1.820.000

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

Totale bijdrage per gemeente		
*Bedragen * € 1*	Begroting 2019	Bedrijfsplan 2019
Altena	523.223	512.433
Drimmelen	232.358	220.966
Geertruidenberg	297.091	285.407
Oosterhout	813.329	807.194
	1.866.000	1.826.000

Meerjarencijfers

Op basis van de in het bedrijfsplan opgenomen meerjarencijfers ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich volgens onderstaande cijfers:

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Bedrijfsplan	Begroting			
	2019	2020	2021	2022	2023
Altena	512.433	544.224	437.007	398.835	358.699
Drimmelen	220.966	234.635	188.410	171.953	154.649
Geertruidenberg	285.407	303.071	243.363	222.106	199.755
Oosterhout	807.194	857.071	688.220	628.106	564.897
	1.826.000	1.939.000	1.557.000	1.421.000	1.278.000

BIJLAGE 2: SPECIFICATIE PER PMC

Hierna is per PMC een overzicht opgenomen van de begrote baten en lasten.

Beschermd werk	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Omzet	977	977	977	977	977
Kosten van de omzet	-87	-87	-87	-87	-87
Netto omzet	890	890	890	890	890
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-703	-703	-703	-703	-703
Doorbelast gebruik gebouw	-207	-203	-201	-186	-188
Beheerskosten	-82	-82	-82	-82	-82
Doorbelasting overhead	-718	-710	-706	-704	-703
Totaal kosten PMC	-1.710	-1.697	-1.692	-1.675	-1.676
Operationeel resultaat	-820	-807	-802	-785	-786

Groepdetachering	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Omzet	641	641	641	641	641
Kosten van de omzet	-41	-41	-41	-41	-41
Netto omzet	600	600	600	600	600
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-465	-465	-465	-465	-465
Doorbelast gebruik gebouw	-48	-47	-47	-43	-44
Beheerskosten	-2	-2	-2	-2	-2
Doorbelasting overhead	-529	-523	-521	-519	-519
Totaal kosten PMC	-1.045	-1.038	-1.035	-1.030	-1.030
Operationeel resultaat	-445	-437	-435	-429	-429

Publieke dienstverlening	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Omzet	5.223	5.223	5.223	5.223	5.223
Kosten van de omzet	-1.871	-1.871	-1.871	-1.871	-1.871
Netto omzet	3.352	3.352	3.352	3.352	3.352
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-1.949	-1.949	-1.949	-1.949	-1.949
Doorbelast gebruik gebouw	-10	-9	-9	-9	-9
Beheerskosten	-212	-208	-206	-202	-200
Doorbelasting overhead	-1.002	-991	-986	-983	-982
Totaal kosten PMC	-3.173	-3.157	-3.150	-3.143	-3.139
Operationeel resultaat	179	195	202	209	213

Facilitaire dienstverlening

	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Omzet	1.058	1.058	1.058	1.058	1.058
Kosten van de omzet	-217	-217	-217	-217	-217
Netto omzet	841	841	841	841	841
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-647	-647	-647	-647	-647
Doorbelast gebruik gebouw	-34	-33	-33	-30	-31
Beheerskosten	-32	-31	-31	-31	-31
Doorbelasting overhead	-93	-92	-92	-92	-92
Totaal kosten PMC	-806	-804	-803	-800	-800
Operationeel resultaat	35	38	39	41	41

Individuele plaatsing en detachering

	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Omzet	2.082	2.073	2.058	2.044	2.031
Kosten van de omzet	-231	-216	-210	-204	-199
Netto omzet	1.852	1.857	1.848	1.840	1.833
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-257	-257	-257	-257	-257
Doorbelast gebruik gebouw	-29	-28	-28	-26	-26
Beheerskosten	-11	-11	-11	-11	-11
Doorbelasting overhead	-498	-493	-491	-489	-488
Totaal kosten PMC	-795	-788	-786	-782	-782
Operationeel resultaat	1.057	1.069	1.063	1.058	1.051

Participatie

	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Omzet	444	443	442	442	441
Kosten van de omzet	-23	-23	-23	-23	-23
Netto omzet	421	420	419	419	418
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-278	-278	-278	-278	-278
Doorbelast gebruik gebouw	-	-	-	-	-
Beheerskosten	-15	-15	-15	-15	-15
Doorbelasting overhead	-129	-127	-127	-126	-126
Totaal kosten PMC	-421	-420	-419	-419	-418
Operationeel resultaat	-0	0	0	0	-0

BIJLAGE 3: (FINANCIËLE) UITGANGSPUNTEN

Hierna wordt op hoofdlijnen een overzicht gegeven van de bij het opstellen van het bedrijfsplan gehanteerde (financiële) uitgangspunten:

- Het bedrijfsplan is opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten.
- De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in het bedrijfsplan.
- De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de wsw worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2018 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie sw voor 2019 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen betreffende de hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden.
  Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
- Voor de sw is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is bepalend geweest voor de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten sw-medewerkers.
- Voor nieuw beschut is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie, de bonus beschut werken (€ 3.000 per medewerker; loopt tot en met 2019) en een begeleidingsvergoeding (€ 8.500 per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Het subsidieresultaat (verschil tussen loonkosten en loonkostensubsidie) is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan. Het aantal medewerkers nieuw beschut is gebaseerd op de eind november 2017 door het ministerie per gemeente gepubliceerde aantallen tot en met 2019 (taakstellingen ultimo jaar), teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2020 en volgende is het aantal gebaseerd op de ontwikkeling van het budget.
- Voor 2019 is uitgegaan van gemiddeld 34 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers P-banen die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 4.000 per persoon. Het verschil

tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan.

- De loonkosten van de sw-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. De cao-sw heeft een looptijd tot eind 2018. De cao-onderhandelingen moesten bij het opstellen van dit bedrijfsplan nog worden gestart. In de cijfers is uitgegaan van het doorzetten van de systematiek uit de huidige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen. Verder is rekening gehouden met het lage inkomensvoordeel (LIV).
- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de CAR-UWO en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. De looptijd van de huidige cao CAR-UWO is tot eind 2018. De cao-onderhandelingen moesten bij het opstellen van dit bedrijfsplan nog worden gestart. Aangezien de uitkomst van de onderhandelingen nog niet bekend is, is in de cijfers uitgegaan van een algemene salarisaanpassing van 2,5 %. In de loonkosten is rekening gehouden met doorgroei in de periodieken in de loonschalen.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV.
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2019 rekening gehouden met de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire, tenzij sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna). Voor de jaren erna is het prijspeil 2019 aangehouden; dit geldt zowel voor de (loon)kosten als opbrengsten.
- De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in het bedrijfsplan.
- Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar de indexatie voor 2019 vastgesteld, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers.
  De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren na 2019 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2019 aangehouden.
- Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten (zie hiertoe bijlage 1).
- De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in het bedrijfsplan opgenomen kosten betreffen de ambtelijke medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen.
  In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevings-eisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect

personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.

- Het saldo van kosten en opbrengsten van de participatieactiviteiten wordt geheel verrekend met de gemeenten, naar rato van de omzet die voor de diverse gemeenten is gerealiseerd. Voor zover sprake is van een saldo is dat in het bedrijfsplan daarom als te verrekenen met de participanten opgenomen. Bij het opstellen van de jaarrekening wordt per gemeente /opdrachtgever een individuele rekening opgemaakt, waarbij een positief saldo wordt uitgekeerd en onverhoopt negatief saldo wordt verrekend.
- Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.)
- Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het Dagelijks Bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat sw ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
- Vennootschapsbelasting. In het bedrijfsplan is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschaps-belasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van winstoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.
- Het bedrijfsplan 2019 is in feite de eerste begrotingswijziging en hoeft daarmee niet, zoals voor de begroting geldt, op alle punten te voldoen aan het BBV. Om die reden is een aantal kengetallen, een geprognosticeerde balans en de begroting naar taakvelden niet opgenomen in dit bedrijfsplan.

BIJLAGE 4: KADERBRIEF BEGROTING 2020

In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen gegevens. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van enkele van de deelnemende gemeenten. Formeel waren bij het opstellen van dit bedrijfsplan van de gemeenten Drimmelen en Oosterhout richtlijnen ontvangen. Met de deelnemende gemeenten is afgesproken dat de kaderbrief voor de begroting jaar t+1 (2020) zal worden opgenomen in het bedrijfsplan van het jaar t (2019).

Hierna wordt nader ingegaan op de in de richtlijnen gevraagde informatie.

Financiële richtlijnen.
Van twee gemeenten zijn financiële richtlijnen ontvangen. Deze zijn niet voor alle gemeenten exact gelijk. De richtlijnen die tussen haakjes '( )' zijn vermeld zijn niet door beide gemeenten genoemd.

- *Verwacht wordt dat door het dagelijks bestuur een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2020-2023 wordt aangeboden aan de gemeenten, met inzichtelijke uitgangspunten.*
  Voor de (meerjaren)begrotingscijfers wordt verwezen naar de overzichten en toelichtingen in hoofdstuk 3 van het bedrijfsplan 2019. Deze vormen ook de basis voor de nog op te stellen begroting 2020. De bij het opstellen van de begroting gehanteerde uitgangspunten zijn nader toegelicht in bijlage 3.
- *In de begroting 2020 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage, 2020 t/m 2023, per gemeente.*
  De meerjarige gemeentelijke bijdragen zijn opgenomen in bijlage 1.
- *De begroting wordt opgesteld op basis van ongewijzigd beleid; alleen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken mogen worden opgenomen als dit reeds door het algemeen bestuur is besloten.*
  De begroting is opgesteld op basis van staand beleid, rekening houdende met de ontwikkelingen volgens het door het algemeen bestuur en de raden van de deelnemende gemeenten vastgestelde implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'.
- *De begroting dient te voldoen aan het Besluit Begroting en Verantwoording, BBV. Met name wordt aandacht gevraagd voor:*
  - *overzicht van incidentele baten en lasten*
  - *opnemen van (prestatie)indicatoren in de begroting*
  - *verwachte stand begin en eind begrotingsjaar van eigen en vreemd vermogen.*
  - *(gem. Oosterhout: financiële kengetallen; verantwoording overhead op een apart taakveld; gehanteerde rentepercentages)*

  De begroting wordt opgesteld in lijn met de voorschriften van het BBV. De gevraagde specifieke overzichten en informatie maakten al onderdeel uit van de begroting 2019 en zullen ook in de begroting 2020 worden opgenomen.
- *Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers. De GR kan hiervan afwijken; hiertoe dient het DB een expliciet en gemotiveerd*

voorstel tot resultaatbestemming voor te leggen aan het AB van de GR.
Dit uitgangspunt wordt al jaren gevolgd.

- *Ontwikkelingen rond lonen en prijzen: de loonontwikkeling wordt geraamd conform de geldende cao van de betreffende GR. (Bij de meerjarige salarisontwikkeling wordt rekening gehouden met periodieken; meerjarige mutaties in werkgeverslasten onderbouwen).*
  Hiervoor wordt verwezen naar de in bijlage 3 vermelde uitgangspunten.
- *Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de septembercirculaire 2018, of een actuelere circulaire, is de basis voor de toe te passen indexering.*
  Hiervoor wordt verwezen naar de in bijlage 3 vermelde uitgangspunten.
- *In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren en prioriteren (en de beheersingsmaatregelen te benoemen).*
  Hiervoor wordt verwezen naar de betreffende paragraaf.

Beleidsmatige richtlijn (alleen genoemd door gemeente Drimmelen):

- *Volgens spelregel 6 van de nota verbonden partijen moet vierjaarlijks bij aanvang van een nieuwe raadsperiode een meerjarenbeleidsplan worden opgesteld. Volgens deze spelregel wordt verwacht dat de GR gelijktijdig met de begroting 2020 een nieuw meerjarenbeleidsplan oplevert.*
  Eind 2016 is het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' (MIB) vastgesteld door het algemeen bestuur, waarna vervolgens de raden van de deelnemende gemeenten in 2016/2017 hiermee unaniem hebben ingestemd. Het voornemen is om mede aan de hand van MIB in het voorjaar 2019 het beleidsplan te actualiseren, hetgeen ook in het kader van de nieuw gevormde gemeente Altena van belang is.

Specifieke richtlijnen voor de GR WAVA:

- Niet van toepassing.

Gemeente Geertruidenberg

Advies aan het college

Onderwerp: Raadsvoorstel Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
Portefeuillehouder: A.H.M. de Jongh **Cluster:** Beleid/ES

Openbaar ☑ Vertrouwelijk ☐ Geheim ☐

1 Samenvatting

Op 27 december heeft het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA het bedrijfsplan 2019 inclusief een eerste begrotingswijziging aangeboden. Op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen heeft de gemeenteraad bij een begrotingswijziging het recht om een zienswijze in te dienen over de gewijzigde begroting.
De raad wordt voorgesteld geen zienswijze kenbaar te maken over de 1e begrotingswijziging WAVA.

2 Aanleiding

Op 27 december heeft het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA het bedrijfsplan 2019 aangeboden, inclusief een eerste begrotingswijziging en een jaarplan met begroting voor WSP MidZuid (voorheen WerkLink). Op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen heeft de gemeenteraad bij een begrotingswijziging het recht om een zienswijze in te dienen over de gewijzigde begroting.

3 Beoogd effect

De gemeenteraad kennis te laten nemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid. De gemeenteraad voor te stellen geen zienswijze in te dienen over het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid.

3.1 Motivatie/argumenten

Het bedrijfsplan is gebaseerd op de ontwerpbegroting 2019. Daarnaast is rekening gehouden met de ontwikkelingen in 2018 tot en met het derde kwartaal en de ontwikkelingen op rijksniveau (rijksbudgetten en macrocijfers). Voor 2019 is de gemeentelijke bijdrage lager dan in de oorspronkelijke begroting 2019 is voorzien.

De lagere gemeentelijke bijdrage is vooral te danken aan een iets beter subsidieresultaat en lagere vaste lasten, door een doorwerking van vervroegde afschrijving op immateriële vaste activa in 2017. WAVA verwacht over 2018 een positief resultaat te realiseren. Door de stijging van het aantal medewerkers vanuit nieuwe doelgroepen, nieuw beschut en Participatiewet blijft de omvang van het aantal doelgroepmedewerkers op niveau.

3.2 Relatie met het Raadsprogramma

Het raadsprogramma spreekt expliciet over de zorg voor en ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking. Verder is er geen directe relatie met het Raadsprogramma.

3.3 Risico's/alternatieven

3.4 Consequenties

3.4.1 Financieel

Voor de vier gemeenten (Altena, Drimmelen, Oosterhout en Geertruidenberg) was het bedrag in de oorspronkelijke begroting € 1.866.000, in het bedrijfsplan is dit € 1.826.000 geworden. Voor Geertruidenberg gaat het om respectievelijk € 297.091 en € 285.407. In de gemeentelijke begroting is uitgegaan van het oorspronkelijke bedrag van € 297.091.
Sinds 2018 heeft MidZuid (voorheen WerkLink) een eigen begroting (met eigen financiering), die is opgenomen in het bedrijfsplan. De begrote bijdrage voor 2019 vanuit gemeente Geertruidenberg bedraagt € 91.176. In 2018 was dit € 88.800. De stijging wordt verklaard door een verwachte cao-loonstijging van 2,5%, waarop wordt geanticipeerd. Deze bijdrage wordt betaald vanuit het Participatiebudget, waarvan de hoogte voldoet.

3.4.2 Juridisch
N.v.t.

3.4.3 Personeel
N.v.t.

3.4.4 Inkoop en aanbesteding
N.v.t.

3.5 Inbreng externe partijen
N.v.t.

3.6 Duurzaamheid
N.v.t.

4 Vervolgstappen
Het raadsvoorstel doorgeleiden naar de gemeenteraad, zodat de raad hierover op 28 februari 2019 een besluit kan nemen. Dit besluit schriftelijk meedelen aan het bestuur van WAVA MidZuid.

5 Communicatie
Het bestuur van WAVA MidZuid wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van de zienswijze van de gemeenteraad van Geertruidenberg.

6 Bijlage(n)
1. Raadsvoorstel Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
2. Aanbiedingsbrief Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
3. Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid

7 Advies
1. Kennisnemen van het Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
2. Instemmen met bijgaand raadsvoorstel Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
3. De raad voorstellen om kennis te nemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid en adviseren geen zienswijze betreffende de begrotingswijziging in te dienen.

Gemeente Geertruidenberg

zaaknummer :

Raadsvoorstel

Aan	:	Raad van Geertruidenberg
Raadsvergadering	:	27 februari 2019
Agendanummer	:	
Datum collegebesluit	:	15 januari 2019
Onderwerp	:	bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid

0. Samenvatting

Op 27 december heeft het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA het bedrijfsplan 2019 inclusief een eerste begrotingswijziging aangeboden. Op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen heeft de gemeenteraad bij een begrotingswijziging het recht om een zienswijze in te dienen over de gewijzigde begroting.
De raad wordt voorgesteld geen zienswijze kenbaar te maken over de 1e begrotingswijziging WAVA.

1. Aanleiding

Op 27 december heeft het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA het bedrijfsplan 2019 aangeboden, inclusief een eerste begrotingswijziging en een jaarplan met begroting voor WSP MidZuid (voorheen WerkLink). Op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen heeft de gemeenteraad bij een begrotingswijziging het recht om een zienswijze in te dienen over de gewijzigde begroting.

2. Motivering

Het bedrijfsplan is gebaseerd op de ontwerpbegroting 2019. Daarnaast is rekening gehouden met de ontwikkelingen in 2018 tot en met het derde kwartaal en de ontwikkelingen op rijksniveau (rijksbudgetten en macrocijfers).

Voor 2019 is de gemeentelijke bijdrage lager dan in de oorspronkelijke begroting 2019 is voorzien. De lagere gemeentelijke bijdrage is vooral te danken aan een iets beter subsidieresultaat en lagere vaste lasten door een doorwerking van vervroegde afschrijving op immateriële vaste activa in 2017. WAVA verwacht over 2018 een positief resultaat te realiseren. Door de stijging van het aantal medewerkers vanuit nieuwe doelgroepen, nieuw beschut en Participatiewet blijft de omvang van het aantal doelgroepmedewerkers op niveau. Eind 2018 is in het kader van een herpositionering de naam van WerkLink en !Go gewijzigd in MidZuid.

3. Financiële consequentie(s)/risico('s)

Zoals uit het bedrijfsplan blijkt, is de gemeentelijke bijdrage voor 2019 lager, dan in de oorspronkelijke begroting 2019 is voorzien. Voor de vier gemeenten (Altena, Drimmelen, Oosterhout en Geertruidenberg) was het bedrag in de oorspronkelijke begroting € 1.866.000, in het bedrijfsplan is dit € 1.826.000. Voor Geertruidenberg gaat het om respectievelijk € 297.091 en € 285.407. In de gemeentelijke begroting is uitgegaan van het oorspronkelijke bedrag van € 297.091.
Sinds 2018 heeft MidZuid (voorheen WerkLink) een eigen begroting (met eigen financiering), die is opgenomen in het bedrijfsplan. De begrote bijdrage voor 2019 vanuit gemeente Geertruidenberg bedraagt € 91.176. In 2018 was dit € 88.800. De stijging wordt verklaard door een verwachte cao-loonstijging van 2,5%, waarop wordt geanticipeerd. Gemeente Geertruidenberg betaalt deze bijdrage vanuit het Participatiebudget, waarvan de hoogte voldoet.

4. Juridische consequentie(s)/risico('s)

n.v.t.

5. Communicatie

Het bestuur van WAVA MidZuid wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van de zienswijze van de gemeenteraad van Geertruidenberg.

zaaknummer :

6. Duurzaamheid

n.v.t.

7. Bijlagen

Overige bijlagen

1. Aanbiedingsbrief Bedrijfsplan en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid
2. Bedrijfsplan 2019 en 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid

8. Voorstel

Wij stellen u voor

1. Kennis te nemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid.
2. Geen zienswijze in te dienen over de 1e begrotingswijziging 2019 WAVA MidZuid

Een ontwerpbesluit bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Het college van Geertruidenberg,

de secretaris,	de waarnemend burgemeester,
R.C.J. Nagtzaam	J.J. Luteijn

Gemeente Geertruidenberg

zaaknummer :

Nummer **Error! Reference source not found.**

De raad van de gemeente Geertruidenberg;

gelezen het voorstel van het college van;
15 januari 2019

gelet op ;
de Wet gemeenschappelijke regelingen

gezien ;

overwegende ;

besluit:

De raad besluit:
1. Kennis te nemen van het Bedrijfsplan 2019 en de 1e begrotingswijziging WAVA MidZuid.
2. Geen zienswijze in te dienen over de 1e begrotingswijziging 2019 WAVA MidZuid

Aldus vastgesteld in zijn openbare vergadering van 27 februari 2019,

De raad van Geertruidenberg,
de griffier, de voorzitter,

R. van Beek J.J. Luteijn