

Aan : Colleges van B&W en raadsleden van de deelnemende gemeenten
Van : Dagelijks Bestuur Promen
Datum : 23 oktober 2017
Betreft : Oplegnotitie bij het Ondernemingsplan Promen 2018

Geacht leden van het College van B&W en raadsleden,

Bijgaand treft u het Ondernemingsplan Promen 2018 aan. Het ondernemingsplan omvat tevens de gewijzigde begroting 2018 en de gewijzigde financiële meerjarenraming 2018-2021.

Bij de opstelling is uitgegaan van de onlangs vastgestelde nieuwe beleidskaders 2018-2025. In dit kader zal de bestaande samenwerking op het gebied van de uitvoering van de Wsw worden gecontinueerd in de GR Promen. De dienstverlening van Promen voor de overige doelgroepen van de Participatiewet (Pw) zal volledig vraaggestuurd, in een 1 op 1 relatie met de individuele gemeenten, worden vormgegeven. Daartoe zal per 1 januari 2018 een Pw-BV onder de GR Promen worden ingericht. Het jaar 2018 geldt als een overgangsjaar. In dat jaar wordt uitgegaan van een minimumomvang van Nieuw Beschut van 80% van de verwachte indicaties, aangevuld met een minimumbudget voor overige dienstverlening van in totaal € 700.000,-. Er is inmiddels een start gemaakt om te komen tot meerjarige afspraken met de individuele gemeenten.

De gewijzigde begroting 2018 bevindt zich binnen het financieel kader van de Primitieve begroting 2018. Overeenkomstig de vorengenoemde gemeentelijke besluitvorming zijn daarbij de rijksbijdragen voor de Wsw arbeidsplaatsen (gebaseerd op de Mei circulaire 2017) en de gemeentelijke bijdragen samengevoegd. Daardoor ontstaat een beter beeld in de ontwikkeling van de integrale kostprijs per Wsw-arbeidsplaats.

De uitgangspunten bij een aantal belangrijke posten uit de begroting worden hieronder toegelicht.

Omzet

Voor de omzet wordt uitgegaan van een stijging van de opbrengst per medewerker. De opbrengst per medewerker is de laatste jaren voortdurend gestegen. De verdere verhoging in 2018 is daarom ambitieus, mede gezien de ouder wordende Wsw-doelgroep en de veranderende samenstelling van de teams (Wsw en Pw). De taken op het gebied van de arbeidsontwikkeling nemen daardoor toe.

Promen ziet echter nog voldoende verbetermogelijkheden op het gebied van de doorstroom van medewerkers, prijsafspraken met opdrachtgevers en efficiencyverbeteringen. Bovendien biedt de aantrekkende economie weer geheel nieuwe kansen.

Kosten personeel en overige bedrijfskosten

Bij de berekening van de loonkosten Wsw 2018 is rekening gehouden met de verhoging van de Wsw loonschalen op grond van de Wsw CAO per 1 januari 2018 (1,1 %) en de stijging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2018 (1 %).

De loonkosten van het niet-doelgroep personeel zullen in 2018 stijgen door de verhoging van de ambtenarschalen per 1 januari 2018 (1,5 %) en de voor het Sterwork personeel van toepassing zijnde Wsw loonschalen per 1 januari 2018 (1,1%).

Het aantal Wsw-medewerkers krimpt jaarlijks door natuurlijk verloop. Deze krimp wordt mogelijk slechts gedeeltelijk gecompenseerd door de instroom van andere doelgroepen. Dit betekent dat de Promen organisatie in dat geval eveneens zal moeten krimpen. Op dit moment wordt in aansluiting op de nog te maken meerjarenafspraken met de individuele gemeenten, gewerkt aan de opzet van een integraal plan om sturing te geven aan deze transformatie. Een transformatie die niet alleen gericht is op de omvang van de organisatie maar tevens op de doorontwikkeling naar een efficiënte en effectieve arbeidsontwikkelingsorganisatie. Over de voortgang van deze transformatie zal vanaf heden expliciet in de begrotings- en jaarstukken worden gerapporteerd.

De kosten van het niet-doelgroep personeel en de overige bedrijfskosten zijn lager dan de Primitieve begroting 2018. Het aantal niet-doelgroep medewerkers daalt ten opzichte van de Primitieve begroting 2018 met 1,7 fte en ten opzichte van de huidige bezetting met 4,5 fte.

Bij de verdere optimalisatie van de bedrijfsvoering is bijzondere aandacht nodig voor de overhead. De kosten van de overhead reageren niet of niet meteen op een wijziging in de omvang van de organisatie. Bij een kleiner wordende organisatie drukken deze kosten steeds zwaarder op de exploitatie. De komende jaren dient daarom, evenals in de voorgaande jaren, nauwgezet gestuurd te worden op deze kosten. Daar waar mogelijk zullen verdere optimalisaties in de kosten- en opbrengstenstructuur worden doorgevoerd.

Verdeling Wsw-bijdragen over deelnemende gemeenten

In 2016 zijn de spelregels voor de zgn. buitengemeenten veranderd. Niet langer is de woonplaats van een Wsw-medewerker bepalend voor waar de rijkssubsidie naar toe gaat, maar de werkgemeente.

Promen heeft deze wijziging vrij eenvoudig doorgevoerd. Het bleek namelijk dat Promen ongeveer net zoveel Wsw-medewerkers in dienst had uit buitengemeenten, als dat inwoners van Promen gemeenten in dienst waren bij andere SW-bedrijven. Promen heeft derhalve de Wsw-medewerkers uit buitengemeenten op nagenoeg dezelfde wijze verdeeld over de deelnemende gemeenten.

Nu per 1-1-2018 een integrale kostprijs per Wsw-arbeidsplaats wordt ingevoerd, dient er tevens een besluit te worden genomen over de verdeling van het tekort over de gemeenten. Immers, voorheen werden de Wsw-medewerkers uit de niet-deelnemende gemeenten buiten beschouwing gelaten in de verdeling van het tekort per Wsw-arbeidsplaats. Nu het tekort voor een groot deel te koppelen is aan de teruglopende rijkssubsidie per arbeidsplaats, is dit onderscheid eigenlijk niet meer reëel. In de aangepaste begroting 2017 is uitgegaan van één uniforme integrale kostprijs per Wsw-arbeidsplaats.