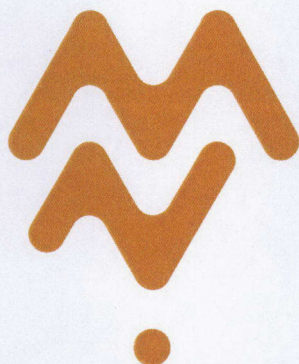




ZS20180

23/12/2019



MIDZUID

werkt voor iedereen

Bedrijfsplan 2020;
Besparen, Verbeteren én Vooruitzien

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, betrokken, betrouwbaar en 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	5
1. Terugkijken op 2019	7
2. Wat gaan we doen in 2020	8
2.1. Uitvoering WSW	8
2.2. Uitvoering beschut werk	8
2.3. Uitvoering Participatiewet.....	8
2.3.1 Perspectief op werk	9
2.3.2 Talentencentrum DOK A	9
2.3.3 Logistiek dienstverleningscentrum DOK M	9
2.3.4 Duale inburgering	9
2.4. Werkgeversdienstverlening	10
2.5. Samenwerken met maatschappelijke partners.....	10
2.6. Samenwerken in de arbeidsmarktregio.....	10
2.6.1 Arbeidsmarktregio West-Brabant.....	10
2.6.2 Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf.....	10
2.6.3 Samenwerking in het CMT/ Werkgeversservicepunt West-Brabant.....	11
2.6.4 Samenwerking met UWV.....	11
2.6.5 Samenwerking met ATEA en WVS.....	11
2.7. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering.....	11
2.7.1 Doorontwikkeling implementatieplan	11
2.7.2 Huisvestingsplan	12
2.7.3 ICT	12
2.7.4 Talent6	12
2.7.5 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA).....	13
2.7.6 RI&E/werkbelevingsonderzoek	13
2.7.7 Archivering	14
2.7.8 Algemeen directeur.....	14
2.8. Landelijke ontwikkelingen en programma's.....	14
3. Wat mag het kosten in 2020	15
3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2019/2020	15
3.2. Het bedrijfsplan op hoofdlijnen	15
3.3. Het bedrijfsplan 2020 in cijfers en de toelichting per onderdeel.....	16
3.3.1 Gewijzigde begroting 2020 WAVA.....	16
3.3.2 Meerjarenperspectief 2020-2024 WAVA.....	18

3.3.3 Gewijzigde begroting 2020 WAVA.....	19
3.4. Kosten en besparingen.....	26
3.4.1 Stijging van kosten door bestaande regelgeving.....	26
3.4.2 Stijging van kosten door wijzigingen in regelgeving	27
3.4.3 Stijging van kosten door overige ontwikkelingen.....	28
3.4.4 Recapitulatie.....	29
3.4.5 Maatregelen	30
3.4.6 Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen	32
4. Jaarplan en begroting 2020 WSP MidZuid	34
4.1. Jaarplan 2020	34
4.2. Begroting 2020 WSP MidZuid	38
4.3. Toelichting op begroting WSP MidZuid en verdeling gemeentelijke bijdrage.....	39
5. Overige paragrafen.....	42
5.1. Bedrijfsvoering.....	42
5.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	46
5.3. Onderhoud kapitaalgoederen	51
5.4. Financiering	52
5.5. Verbonden partijen	53
6. Bijlagen.....	54
6.1. Bijlage 1: Inzicht in gemeentelijke bijdrage	54
6.2. Bijlage 2: Specificatie per PMC.....	56
6.3. Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten.....	58
6.4. Bijlage 4: Kaderbrief begroting 2021	61

Inleiding

Het jaar 2020 zal in financiële zin sinds de invoering van de Participatiewet het zwaarste jaar sinds tijden worden voor MidZuid. Dit komt omdat in 2020 de volle bezuinigingen van de Participatiewet gevoeld worden, immers voor het 6^e jaar op rij wordt er € 500,- per fte structureel op het WSW-budget gekort tot een totaal van € 3.000,-. Vanaf 2010 - toen er 5% op het WSW-budget is gekort - zijn gemeenten en daarmee de uitvoeringsbedrijven zoals MidZuid telkens structureel gekort. De grenzen van de besparingsmogelijkheden zijn echter allang bereikt, zoals ook blijkt uit het landelijke rapport van Berenschot inzake de tweede thermometer WSW dat in 2017 is verschenen.

Door nieuwe wetgeving en maatregelen van het Rijk die voor 2020 van kracht worden zijn er daar bovenop nog extra financiële uitdagingen bij gekomen. Zo is er vanaf 2020 geen budget meer voor de bonus beschut werk (€ 3.000,- per plek per jaar) en het zogeheten Lage Inkomens Voordeel voor werkgevers wordt met € 1.000,- per medewerker gekort om het landelijke pensioenakkoord te financieren. Voor de WSW zal er een cao-stijging plaatsvinden waarvoor overigens wel extra middelen aan het budget worden toegevoegd. Maar voor de reguliere medewerkers van MidZuid die de CAR-UWO volgen, betekent dit dat er een stijging in personeelskosten zal plaatsvinden. Vanuit MidZuid is er tot nu toe geen traditie in de begrotingsopbouw dat de loonontwikkeling van reguliere medewerkers bij de gemeenten tot hogere gemeentelijke bijdragen leidt. Tot slot heeft de Wet Arbeidsmarkt in Balans organisatorische en financiële gevolgen omdat de medewerkers die in het kader van Beschut Werk en de Participatiewet bij MidZuid werken daarmee recht krijgen op betere arbeidsvoorwaarden. De verwachting is overigens dat deze ontwikkelingen in 2020 kunnen gaan leiden tot een cao voor deze doelgroep, maar de kosten die dat met zich mee gaat brengen zijn ongewis en behoren door het rijk te worden gedragen.

Naast bovenstaande uitdagingen is vanuit de begrotingsbehandeling 2020 de vraag vanuit onze gemeenten naar voren gekomen om gezien de – overigens grotendeels incidentele - positieve financiële resultaten van de laatste jaren opnieuw alles tegen het licht te houden.

Tegen deze achtergrond zijn de directie en het management van MidZuid de afgelopen maanden nadrukkelijk gaan kijken hoe we er opnieuw voor 2020 “uit kunnen halen wat erin zit”. Op basis van de derde kwartaalrapportage is te verwachten dat we het jaar 2019 met een klein positief begrotingsresultaat kunnen afsluiten. De structurele effecten hiervan zijn meegenomen in dit bedrijfsplan en het meerjarenperspectief. Verder worden in dit bedrijfsplan een aantal maatregelen voorgesteld zowel in onderbouwde taakstellingen om de omzet te verhogen, als in het snijden in bedrijfs- en reguliere personeelskosten. Zo is er nadrukkelijk gekeken naar de reguliere formatie en op enkele plekken worden natuurlijke vacatures door pensionering voor 2020 niet meer ingevuld.

Al met al kunnen we een bedrijfsplan met eerste begrotingswijziging presenteren die ten opzichte van de begroting 2020 van april van dit jaar niet hoeft te leiden tot een stijging van de gemeentelijke bijdrage. Daarmee wordt binnen de bedrijfsvoering van MidZuid de doelstelling neergelegd om alle éxtra financiële uitdagingen die vanuit wijziging in regelgeving op ons afkomen voor een totaalbedrag van € 320.000 voor het jaar 2020 op te lossen. Dit staat feitelijk gelijk aan een besparing van 17%.

In meerjarig perspectief wordt nog steeds verwacht dat de gemeentelijke bijdrage kan dalen, al zal die daling door alle ontwikkelingen minder snel kunnen gaan dan eerder was voorzien.

In financiële zin dient overigens de begroting van MidZuid niet los te worden gezien van de eigen gemeentelijke begrotingen op het sociaal domein. MidZuid slaagt er via het WSP en de consultants/jobcoaches in om jaarlijks meer dan 220 inwoners (waarvan ongeveer 140 uit de bijstand) duurzaam aan het werk te krijgen. Dit levert de gemeenten in veel gevallen forse besparingen op. Dat geldt ook voor mensen die bij of via MidZuid gaan werken in een dienstverband Beschut Werk of volgens de Participatiewet. Het investeren in mensen en in werk is lonend voor de mensen, de gemeenten en de maatschappij. MidZuid; werkt voor iedereen.

I. Terugkijken op 2019

In het jaarverslag zal uitgebreid teruggekeken worden op 2019. In dit bedrijfsplan beperken we ons tot enkele hoofdlijnen uit 2019.

Samenwerking met gemeenten

Bij de uitvoering van de Participatiewet weten gemeenten en MidZuid elkaar steeds beter te vinden. Een aantal processen verlopen nog stroperig, maar dat wordt door beide partijen onderkend en er zijn gesprekken gaande ter verbetering.

Strategisch plan

In 2017 is het plan 'Mensenwerk is de basis' door onze gemeenten goedgekeurd. In 2019 is gestart met een herijking. Dit zal in 2020 worden voorgelegd aan de gemeenten onder de nieuwe titel "Samen groeien in Werk".

Huisvesting

In samenhang met het strategisch plan, maar ook als gevolg van effecten in de bedrijfsvoering, spelen er een aantal huisvestingsvraagstukken. In samenwerking met HEVO is in 2019 gestart met een plan om de huisvestingsvraagstukken integraal en toekomstgericht te benaderen, waarbij alle mogelijke vragen worden beantwoord en scenario's worden onderzocht. De uitkomsten van deze onderzoeksfase zullen in de eerste helft van 2020 bekend worden.

Duurzaamheid

In het kader van de mogelijke aanleg van zonnepanelen is een subsidiebedrag toegekend. De aanleg moet dan wel uiterlijk augustus 2020 zijn gerealiseerd. Dit wordt in het kader van het huisvestingsplan meegenomen. In het herijken van het strategisch plan zal uitgebreider aandacht zijn voor mogelijke duurzaamheidsontwikkelingen in de toekomst.

Reservebeleid

Het reservebeleid dat in 2013 door het algemeen bestuur is vastgesteld, is in 2019 opnieuw tegen het licht gehouden met een toets door de accountant. Uitgangspunt blijft om een passende algemene reserve aan te houden om risico's in de bedrijfsvoering op te kunnen vangen en er is geen aanleiding daarmee het reservebeleid te wijzigen.

Naamswijziging en actualisering alle juridische documenten

Uit 'Mensenwerk is de Basis' en de herijking missie, visie en kernwaarden (2018) is de nieuwe naam voor het bedrijf voortgekomen. Per 1 januari 2019 is de (handels)naam MidZuid in gebruik genomen en verder uitgerold met een bedrijfsfilm en een nieuwe website. De Gemeenschappelijke Regeling WAVA is aangepast en geactualiseerd alsmede alle statuten en

juridische documenten zoals de organisatieverordening en dergelijke. Alles is op www.midzuid.nl te vinden.

2. Wat gaan we doen in 2020

2.1. Uitvoering WSW

De uitvoering van de WSW vindt vooral plaats bij de afdelingen productie, publieke dienstverlening, facilitaire dienstverlening en plaatsing & detacheringen. MidZuid wil in ieder geval het aantal detacheringen en begeleid werk op peil houden. Door de uitstroom WSW ontstaat werkruimte die zoveel mogelijk ingevuld zal worden met medewerkers vanuit de P-wet. In het bedrijfsplan is uitgegaan van de laatst bekende cijfers van uitstroom uit de WSW, inclusief de effecten van het nieuwe pensioenakkoord.

2.2. Uitvoering beschut werk

Voor 2020 is in de begroting de taakstelling van 69 opgenomen per ultimo 2020 (gebaseerd op 31 uur per week). De realisatie per half november 2019 is 51,5 (in aantal x 31 uur) waarbij twee gemeenten boven en twee gemeenten onder de eigen taakstelling zitten. Er is dus nog ruimte om in 2020 verder te groeien. Vanaf 2021 zal mogelijk een nieuwe benadering van het Rijk plaatsvinden waarbij budgetten Beschut Werk toegekend en verdeeld gaan worden op basis van realisatie. Het is dus van belang om de taakstellingen minstens volledig in te vullen als er inwoners zijn die daarvoor in aanmerking komen. Om de taakstelling wel te realiseren moeten MidZuid en de gemeenten nog meer samen optrekken. Bij MidZuid is voldoende werkruimte en kan een deel van de vrijgevallen WSW-plaatsen ingevuld worden met Beschut Werk. Overigens komt meer dan de helft van deze medewerkers te werken op een werkplek buiten de productiehul, bijvoorbeeld bij publieke dienstverlening en facilitaire zaken.

Ook bestaat de indruk dat een aantal mensen die nu arbeidsmatige dagbesteding doen, mogelijk in aanmerking komen voor een indicatie Beschut Werk. Samen met de gemeenten kan onderzocht worden of deze inwoners een stap kunnen zetten naar Beschut Werk. Het is beter voor de mensen en ook beter voor de gemeenten, omdat daarmee tevens in veel situaties een besparing kan worden gerealiseerd op de WMO. Dit past ook in het programma "Simpele Switchen in de Keten". Dit is het programma om de weg van arbeidsmatige dagbesteding naar Beschut Werk en verder naar een Participatiebaan meer te stimuleren.

2.3. Uitvoering Participatiewet

MidZuid, ATEA en WVS hanteren gezamenlijk de productcatalogus en leveren daarbij voortdurend maatwerk. De producten uit de productcatalogus 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.

Voor het aantal medewerkers dat via de Participatiewet een dienstverband bij MidZuid krijgt is gerekend met 39. In de praktijk zal dit naar verwachting hoger kunnen uitvallen.

2.3.1 Perspectief op werk

In de arbeidsmarktregio West-Brabant wordt in het kader van het programma Perspectief op Werk ingezet op het bouwen aan duurzame leer-werkstraten voor vier sectoren:

- Schoonmaak en zorg
- Groenvoorziening
- Techniek en Logistiek
- Horeca en detailhandel

Binnen anderhalf jaar is het de bedoeling dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt "werkfit" gemaakt gaan worden en via een baangarantie uitstromen. De doelstelling voor het WSP wordt hierdoor met 18 verhoogd. Voor MidZuid geldt dat inhoudelijk die 4 leer-werkstraten vorm hebben gekregen. In 2020 kan invulling plaatsvinden.

2.3.2 Talentencentrum DOK A

DOK A is het opleidings- en trainingscentrum waar leerwerken, training en opleiding hun beslag krijgen voor verschillende doelgroepen. Enkele voorbeelden van opleidingen zijn:

- Opleiding ten behoeve van branchestraten
- Opleidingen en trainingen voor statushouders

Ook zal er in 2020 aandacht zijn voor duurzame invulling en doorontwikkeling in samenspraak met de gemeenten en maatschappelijke partners.

2.3.3 Logistiek dienstverleningscentrum DOK M

DOK M is de bedrijfshal die is ingericht voor palletverhuur en opslag. Hierbij zijn leerwerkplekken gecreëerd voor logistieke medewerkers, hierbij ligt de nadruk op reach- en heftruckchauffeur vanwege de doorstroomkansen. Onderzocht wordt of deze opzet doorontwikkeld kan worden tot een logistiek dienstverleningscentrum, waarbij alle facetten van de supply chain door MidZuid verzorgd worden.

2.3.4 Duale inburgering

Met de Dongemondgemeenten is in de tweede helft 2019 een start gemaakt met de eerste groep duale inburgering. In 2020 loopt dit traject verder. Voordeel van Duale inburgering is dat Inburgering, Maatschappelijke Begeleiding en re-integratie, welke nu separaat worden uitgevoerd, integraal worden opgepakt. Duale inburgering is nu nog vormgegeven als pilot, met het doel samen te leren en de basis goed neer te zetten. Onze gemeenten kunnen hier in de toekomst op aanhaken. Hiermee kunnen we onze gemeenten verder ontzorgen en biedt

dit gemeenten mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en hun regierol vorm te geven in de veranderopgave nieuwe wet Inburgering.

2.4. Werkgeversdienstverlening

WSP West-Brabant, regio MidZuid is de uitvoerder voor werkgeversdienstverlening in de Dongemondgemeenten. Het is een samenwerkingsverband van de vier gemeenten en MidZuid, waarbij ook het UWV aansluit. Belangrijkste doelstelling van WSP MidZuid voor 2020 is realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor de diverse doelgroepen zoals P-wet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nugger. De doelstelling blijft gesteld op 224 en vanuit Perspectief op Werk komen daar nog 18 te realiseren plaatsen bij. Voor een uitgebreidere beschrijving van WSP wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

2.5. Samenwerken met maatschappelijke 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 om vanuit de publieke opdracht in een maatschappelijke context samen te werken en wederzijds de competenties in te zetten voor de inwoners van de gemeenten. MidZuid legt daarbij de focus op het realiseren van betaald werk al dan niet met ondersteuning en subsidie omdat dit niet alleen voor de inwoners, maar ook in financiële zin voor onze gemeenten de beste weg lijkt.

2.6. Samenwerken in de arbeidsmarktregio

2.6.1 Arbeidsmarktregio West-Brabant

De arbeidsmarktregio West-Brabant is 1 van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. De 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 banenafspraken, beschut werk, werkgeversdienstverlening, marktbeveiligingsplan en loonwaardemetingen. Dit doen zij gemeenschappelijk onder de naam WerkgeversServicepunt West-Brabant.

2.6.2 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.

2.6.3 Samenwerking in het CMT/ Werkgeversservicepunt West-Brabant

Bij de Governancestructuur is vooral gekozen voor de inrichting van een bestuur Regionaal Werkbedrijf dat verantwoordelijk is voor de werkgeversdienstverlening, marktwerking, regeling van beschut werk en transparantie van klantenbestanden. In de operationele uitvoering daarvan is er een Collegiaal Management Team (CMT) van 4 sociale diensten, 3 SW-bedrijven en de manager van het UWV. Zij organiseren de werkgeversdienstverlening van het WSP West-Brabant. WSP MidZuid is één van de vier subregio's.

2.6.4 Samenwerking met UWV

Met het UWV wordt samengewerkt op diverse onderwerpen. MidZuid is ook in 2020 "Erkend Jobcoach Organisatie" voor het UWV en voert daarmee re-integratietrajecten uit. De re-integratieprojecten 'Werkfit', 'Naar werk' en modulaire maatwerkvoorziening worden voortgezet.

Het UWV heeft een digitaal portaal met gegevens die toegankelijk zijn voor de gemeenten en SW-bedrijven. MidZuid kan inmiddels ook gebruik maken van het portaal waardoor consultants en werkgeversadviseurs via de systemen van het UWV de registratie van de medewerkers kunnen inzien, bewerken en gebruiken. In 2020 zal een project opgestart worden met het vullen van de UWV-systemen met WSW-ers die bij een reguliere werkgever worden geplaatst en leerlingen en schoolverlaters van PRO/VSO onderwijsinstellingen. Hiermee kan de digitale matching vanuit deze systemen beter gaan verlopen voor deze mensen.

2.6.5 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. Voor 2020 zal WVS ook gebruik gaan maken van AFAS als ICT systeem.

2.7. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

2.7.1 Doorontwikkeling implementatieplan

Het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' is ontwikkeld in de fase net na de invoering van de Participatiewet. In die tijd was de wet nog niet volledig uitgekristalliseerd. Ook worden de uitwerkingen en gevolgen van de wet steeds beter duidelijk. Daarnaast zijn er diverse maatschappelijke en landelijke ontwikkelingen en uiteraard is er voortschrijdend inzicht op een aantal zaken die beschreven zijn.

Voor de herijking van “Mensenwerk is de basis”, die we “Samen groeien in werk” zullen gaan noemen, worden de onderwerpen, WSW, Beschut werk, overige P-activiteiten, Publieke dienstverlening, Werkgeversdienstverlening steeds langs dezelfde vragen nader onderzocht:

- Wat is de huidige stand van zaken in de uitvoering?
- Welke ontwikkelingen zijn er of komen er aan (landelijk, regionaal, maatschappelijk)?
- Wat gaat er goed voor onze gemeenten en MidZuid?
- Wat kan er beter en welke aanbevelingen zijn er te geven?

Tevens wordt een duurzaamheidsparagraaf opgenomen, waarin beschreven wordt hoe het bedrijf duurzaam zou kunnen werken en daarmee een bijdrage kan leveren aan de vraagstukken waar onze gemeenten voor gesteld staan. Voor het strategisch plan wordt samengewerkt door MidZuid met de ambtenaren en bestuur van de deelnemende gemeenten. Het zal in de eerste helft van 2020 afgerond worden.

2.7.2 Huisvestingsplan

De omgeving waarin MidZuid opereert is doorlopend aan ontwikkelingen onderhevig. Gelet op deze ontwikkelingen kan de vraag worden gesteld of de huidige huisvesting nog voldoet aan de eisen die in de komende 10 tot 15 jaar aan de huisvesting moeten worden gesteld. In de notitie wordt ingegaan op de huidige huisvesting, het effect van de ontwikkelingen die spelen op de huisvesting en mogelijke alternatieven. Naast deze meer inhoudelijk zaken wordt in de notitie ook ingegaan op de financiële aspecten. Een en ander mondt uit in een denkrichting ten aanzien van de huisvesting voor de komende jaren. Voor het opstellen van het huisvestingsplan wordt MidZuid bijgestaan door een specialistisch bedrijf. Bestuur en ambtenaren worden middels interviews betrokken. Het plan zal medio 2020 voltooid zijn.

2.7.3 ICT

Per 1 januari 2020 wordt afscheid genomen van het HRM-programma IW3 en van het urenverantwoordingsprogramma TimeTell. Beide activiteiten zullen voortaan via AFAS verlopen. 2020 staat in het teken van doorontwikkeling van AFAS. Verder zal er een digitaliseringsslag gemaakt worden in de uitvoering, waarbij ook aandacht gegeven gaat worden aan de digitale vaardigheden van onze medewerkers.

2.7.4 Talent6

Talent6 is een uniform loonwaardesysteem geworden en is daarmee een van de geaccrediteerde opleiders. Mogelijk gaat de Regio Rijk van Nijmegen in 2020 Talent6 gebruiken. Verder zal samen met de Dongemondgemeenten nagedacht worden hoe Talent6 in te zetten is.

2.7.5 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

De WAB heeft binnen MidZuid vooral consequenties in verband met het zogeheten intra-concern detacheren van GR WAVA naar MidZuid B.V. en van MidZuid A.I.D. B.V. naar MidZuid B.V. voor de doelgroepen Beschut Werk en dienstverbanden P-wet (baanafspraak). Extern detacheren van de P-wetters gebeurt nu nog mondjesmaat en telkens met de doelstelling re-integratie. De voorkeur blijft immers een echt dienstverband bij een bedrijf.

Om deze reden worden mensen nu aangesteld en verloond in MidZuid A.I.D. B.V., dat als doelstelling heeft medewerkers te re-integreren naar (zo regulier mogelijk) werk. Vanuit deze doelstelling zijn interne werkprocessen opgesteld waarmee wordt voldaan aan de allocatiefunctie en het beginsel van non exclusiviteit. In afwachting van ontwikkelingen in wet- en regelgeving en collectieve arbeidsvoorwaarden voor deze bijzondere doelgroepen is de enige logische oplossing voor MidZuid om voor deze doelgroep de bedrijfsarbeidsvoorwaardenregeling MidZuid en het functieboek van MidZuid B.V. toe te passen en daarnaast de doelstelling re-integratie goed te blijven borgen in de uitvoering van de werkprocessen mensontwikkeling, teneinde te voldoen aan de allocatiefunctie en het beginsel van non exclusiviteit. Dit is meegenomen in het financiële meerjarenperspectief.

Vanuit Cedris is een juridisch advies opgesteld met mogelijke varianten en oplossingen voor Sociale Werkbedrijven om de problematiek van de WAB op te lossen. In afwachting van een mogelijke cao voor de nieuwe doelgroep wordt geadviseerd om terughoudend te zijn met grote aanpassingen die mogelijk niet terug te draaien zijn. De oplossing die voor 2020 wordt gekozen past hierin en is in financiële zin het minst belastend.

Hoewel er nog maar 3 ambtenaren in dienst zijn bij WAVA roept de WNRA ook vragen op voor de bedrijfsvoering. Zo zijn er collega-bedrijven die lid worden van de nieuwe werkgeversvereniging van de VNG, waardoor het risico gaat bestaan dat alle reguliere medewerkers ineens onder de werkingssfeer van de cao van gemeenteambtenaren kunnen gaan vallen. Omdat de consequenties hiervan niet te overzien zijn, is besloten voorshands nog geen lid te worden van die vereniging en in 2020 nader onderzoek te doen en een vergelijking te maken tussen de kosten cao gemeenten en de kosten arbeidsvoorwaardenregeling MidZuid B.V. en daarbij te onderzoeken wat de voor- en nadelen zijn van toepassing arbeidsvoorwaarden MidZuid B.V. en de cao gemeenten voor de reguliere medewerkers.

2.7.6 RI&E/werkbelevingsonderzoek

In 2019 is het driejaarlijks RI&E/werkbelevingsonderzoek gestart met een enquête en interviews van medewerkers. Het eindrapport en plan van aanpak zal in 2020 zijn afronding krijgen.

2.7.7 Archivering

Met het Regionaal Archief Tilburg (RAT) is voor 2020 en 2021 een DVO aangegaan om zorg te dragen voor de archiefbescheiden van WAVA overeenkomstig een (nog) door het dagelijks bestuur vast te stellen Regeling, hierbij uitgaande van Archiefwet 1995, artikel 40.

2.7.8 Algemeen directeur

Vanwege het vertrek van de algemeen directeur eind 2019 heeft het bestuur met ingang van 1 januari 2020 een interim directeur benoemd voor een jaar. Medio 2020 zal de procedure volgen voor het aanstellen van een algemeen directeur.

2.8. Landelijke ontwikkelingen en programma's

MidZuid zal in 2020 samen met onze gemeenten meewerken aan een groot aantal verbeteringen en projecten die vanuit de Rijksoverheid zijn ingezet en waar wetswijzigingen zijn te verwachten. Het betreft hier onder andere de volgende beleidsterreinen en programma's:

1. "Breed Offensief naar Werk" met onderdelen als een uniform proces van loonwaardmeting, financiering van loonkostensubsidie, toepassing no-risk polis, aanvragen maatwerkvoorziening en toepassing van de vrijlatingsregeling.
2. "Perspectief op Werk" met de doelstelling voor MidZuid om via 4 leer-werkstraten extra plaatsingen te realiseren en inwoners "werkfit" te maken.
3. Programma "Simpel Switchen in de Keten" om de weg van arbeidsmatige dagbesteding naar Beschut Werk en verder naar een Participatiebaan meer te stimuleren.
4. Het programma een "Leven Lang Ontwikkelen" samen met het onderwijs voor de doelgroep handen en voeten gaan geven. In het bijzonder wordt in de arbeidsmarktregio West-Brabant meer de verbinding gelegd met het programma Voortijdig Schoolverlaten. In West-Brabant gaan er immers per jaar ongeveer 1.000 jongeren zonder startkwalificatie van school af.

3. Wat mag het kosten in 2020

3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2019/2020

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2019 blijkt dat het resultaat 2019 zich boven begroting ontwikkelt. Naar verwachting zal de jaaruitkomst een bescheiden positief bedrag zijn. Daarbij spelen meerdere factoren een rol. Vooral het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2019 én de septembercirculaire beiden leiden tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2018, waarop het bedrijfsplan 2019 was gebaseerd (€ 498.000). Dit moet deels worden betiteld als een incidentele bate, die niet doorwerkt naar 2020, aangezien hieruit onder meer ook de verhoging van de lonen van de WSW-ers moet worden voldaan. De budgetten voor 2019 e.v., zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2019 zijn namelijk gebaseerd op de septembercirculaire 2019, waaraan meer actuele cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag liggen. De vaste lasten ontwikkelen zich op het niveau zoals begroot. Samengevat: over 2019 wordt een positief resultaat verwacht, dat nagenoeg volledig te danken is aan incidentele baten.

Bij het opstellen van dit bedrijfsplan is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2019 hebben voorgedaan. Dit heeft voor de diverse begrotingsposten tot aangepaste cijfers geleid. In paragraaf 3.2. zijn de verschillen ten opzichte van de begroting in een overzicht weergegeven.

3.2. Het bedrijfsplan op hoofdlijnen

Samengevat laat het bedrijfsplan (bijgestelde begroting) 2020 de hierna opgenomen cijfers zien. Hierbij wordt opgemerkt dat de loonstijgingen, het pensioen akkoord en de gevolgen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) dermate veel impact hebben op de organisatie, dat de voordelen uit de circulaire van 2019 volledig teniet gaan. Sterker nog, deze hebben geleid tot extra financiële uitdagingen. Door besparingsmaatregelen die in dit bedrijfsplan worden voorgesteld kan de gemeentelijke bijdrage toch gelijk blijven, zie paragraaf 3.3.4

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Oorspronkelijke begroting 2020	Bedrijfsplan 2020	Vershil (+ = batig)
Subsidieresultaat wsw	-1.831	-1.718	+
Saldo nieuw beschut	134	110	-/-
Saldo P-banen	-198	-225	-/-
<i>Subtotaal saldo alle doelgroepen</i>	<u>-1.895</u>	<u>-1.834</u>	
Vaste lasten WAVA	-	-	+
	<u>-1.895</u>	<u>-1.834</u>	
Operationeel resultaat	56	-5	-/-
Onvoorzien	-100	-100	
	<u>-1.939</u>	<u>-1.939</u>	+
Gemeentelijke bijdrage	<u>1.939</u>	<u>1.939</u>	

3.3. Het bedrijfsplan 2020 in cijfers en de toelichting per onderdeel

De (gewijzigde) begroting 2020 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% dochteronderneming 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 2020 is ook doorgezet in dit bedrijfsplan en geactualiseerd naar de huidige maatstaven. Concreet betekent dit dat in paragraaf 3.3.1. wordt ingegaan op de gewijzigde begroting 2020 van WAVA en in paragraaf 3.3.2. op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens worden in paragraaf 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 2020 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2020, zoals door het algemeen bestuur vastgesteld in juli 2019, en de aangepaste cijfers volgens het bedrijfsplan 2020. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de cijfers van het bedrijfsplan 2019 opgenomen.

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan 2019	Begroting 2020 oorspronkelijk	Bedrijfsplan 2020
Subsidieresultaat wsw			
Rijkssubsidie	12.033	11.359	11.732
Begeleid werken	-548	-514	-464
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.485	10.845	11.268
 Personeelslasten (na aftrek LIV)	-13.093	-12.492	-12.784
Vervoer doelgroep	-194	-185	-202
Totaal personeelskosten ca.	-13.287	-12.677	-12.986
 Subsidieresultaat wsw	-1.802	-1.831	-1.718
 Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies	559	706	714
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019))	-755	-1.162	-1.213
Subsidieresultaat nieuw beschut	-196	-455	-499
Begeleidingsvergoedingen	466	589	609
Saldo nieuw beschut	270	134	110
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)			
Loonkostensubsidies	241	277	280
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-572	-631	-661
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-331	-354	-381
Begeleidingsvergoedingen	136	156	156
Saldo nieuwe doelgroepen	-195	-198	-225
 Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.726	-1.895	-1.834
 Vaste lasten WAVA			
Gebouw	-533	-515	-517
Huuropbrengst derden	235	235	235
Doorbelast gebruik gebouwen	455	445	451
Rente lening BNG	-36	-40	-40
WSP MidZuid	-	-	-
Energie	-126	-126	-129
Vaste lasten	-6	-	-
 Overhead			
Personeelskosten	-254	-254	-273
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	254	254	273
Totaal	-	-	-
 Overige bedrijfskosten	-14	-13	-13
 Operationeel resultaat MidZuid B.V.	21	70	8
 Onvoorzien	-100	-100	-100
 Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.826	-1.938	-1.939
 Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.939	1.939
 Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0
 Incidentele baten en lasten	-	-	-
 Resultaat exploitatie WAVA	0	0	0

3.3.2 Meerjarenperspectief 2020-2024 WAVA

In onderstaand overzicht worden de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA weergegeven.

	Bedrijfsplan	Begroting	Meerjarenraming		
Bedragen * € 1.000	2020	2021	2022	2023	2024
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.732	11.303	10.977	10.634	10.387
Begeleid werken	-464	-447	-433	-422	-396
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.268	10.856	10.545	10.212	9.991
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-12.784	-12.187	-11.762	-11.269	-10.765
Vervoer doelgroep	-202	-194	-186	-178	-170
Totaal personeelskosten ca.	-12.986	-12.380	-11.948	-11.447	-10.935
Subsidieresultaat wsw	-1.718	-1.524	-1.403	-1.235	-944
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	714	840	937	1.034	1.142
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019))	-1.213	-1.460	-1.635	-1.811	-2.014
Subsidieresultaat nieuw beschut	-499	-620	-698	-777	-871
Begeleidingsvergoedingen	609	716	799	882	974
Saldo nieuw beschut	110	96	101	105	103
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	280	316	352	388	424
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-661	-772	-865	-978	-1.073
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-381	-456	-513	-590	-649
Begeleidingsvergoedingen	156	176	196	216	236
Saldo nieuwe doelgroepen	-225	-280	-317	-374	-413
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.834	-1.708	-1.619	-1.505	-1.254
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-517	-507	-469	-461	-461
Huuropbrengst derden	235	235	235	235	235
Doorbelast gebruik gebouwen	451	440	403	395	395
Rente lening BNG	-40	-40	-40	-40	-40
WSP MidZuid	-	-	-	-	-
Energie	-129	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-	0	0	0	0
Overhead					
Personeelskosten	-273	-277	-277	-277	-277
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	273	277	277	277	277
Totaal	-	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten					
	-13	-13	-13	-13	-13
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	8	-49	-46	-30	-77
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.939	-1.871	-1.778	-1.647	-1.444
Gemeentelijke bijdrage	1.939	1.871	1.779	1.647	1.444
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	0	0	0	0	0

3.3.3 Gewijzigde begroting 2020 WAVA

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 2020 was gebaseerd op de septembercirculaire 2018. Uit de mei-/septembercirculaire 2019 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 2019. Bij het opstellen van het bedrijfsplan zijn, naast de subsidie, ook de personeelskosten van de SW-medewerkers opnieuw berekend. Door de aanpassing van de WW-premies vallen deze lager uit, doordat de WSW-ers een dienstverband met een vast contract hebben. Per saldo leidt een en ander voor 2020 eenmalig tot een gunstiger subsidieresultaat dan in de begroting 2020 was opgenomen. In de jaren erna verschuiven de pensioenleeftijden als gevolg van het pensioenakkoord, waardoor er net iets meer uitstroom is.

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	2020	2021	2022	2023	2024
Volgens begroting 2020	1.831-	1.451-	1.333-	1.155-	
Bijgesteld, bedrijfsplan 2020	1.718-	1.524-	1.403-	1.235-	944-
Vershil	113	73-	70-	80-	

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 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:

	Bedrijfsplan Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal FTE in dienst bij WAVA	428,9	410,9	394,6	378,1	361,2
Aantal FTE begeleid werken	18,3	17,6	16,9	16,2	15,4

aantal uitgedrukt in arbeidsjaren (AJ):

	Bedrijfsplan Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal AJ in dienst bij WAVA	440,5	422,0	405,3	388,3	371,0
Aantal AJ begeleid werken	19,0	18,2	17,5	16,8	16,0

Nieuw beschut

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2020 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind november 2017. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

	Bedrijfsplan Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Medewerkers nieuw beschut					
Taakstelling ultimo jaar	69	81	91	100	111

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

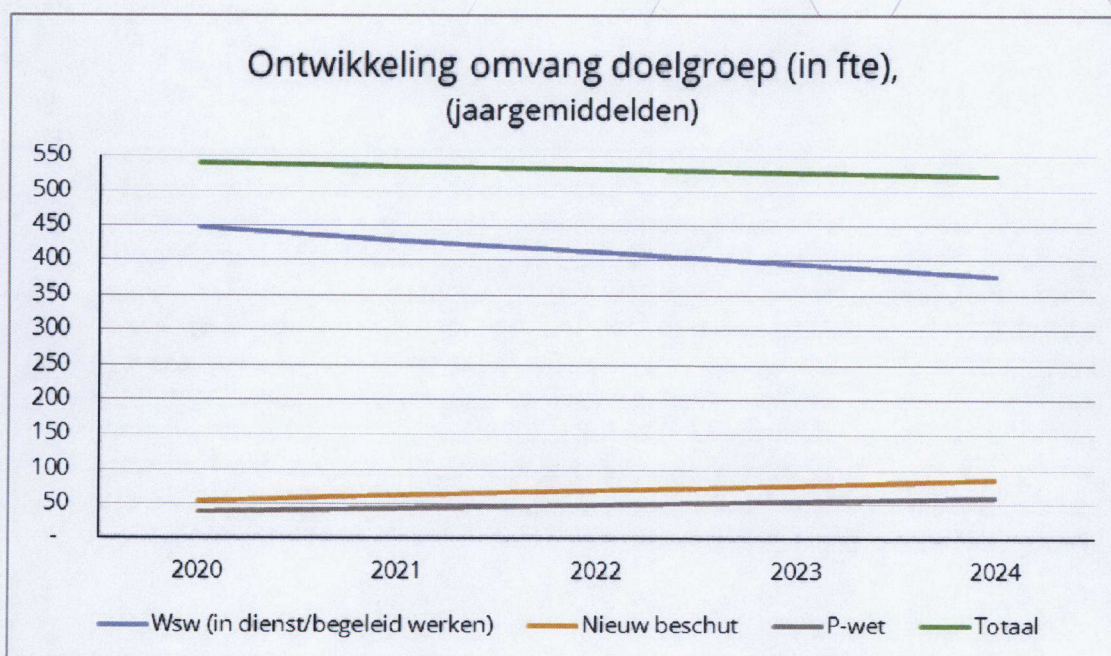
Naast de WSW en nieuw beschut wordt in het bedrijfsplan uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's) werken óf worden gedetacheerd. In het bedrijfsplan wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van aantallen medewerkers in participatiebanen weergegeven.

	Bedrijfsplan Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal medewerkers met P-baan	39	44	49	54	59

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). Dit voordeel is er niet als het bijvoorbeeld een niet uitkeringsgerechtigde ("Nugger") betreft. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat in het macrobudget BUIG een bedrag is opgenomen om voor deze groep (Nuggers) iets te doen.

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

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:

<i>Bedragen * € 1.000</i>	2020	2021	2022	2023	2024
<u>Begroting 2020:</u>					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.939	1.557	1.421	1.278	
<u>Bedrijfsplan 2020:</u>					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.939	1.871	1.778	1.647	1.444
<u>Verschil begroting-bedrijfsplan</u> (- = bedrijfsplan is lager)	-	314	357	369	

Ten opzichte van de begroting 2021 zijn in meerjarenperspectief wel verschillen. Dit zit vooral in de lastenverzwaring welke voort komt uit de wijziging in regelgeving, waaronder het pensioenakkoord, de hoge stijging van reguliere salariskosten op basis van de nieuwe cao CAR-UWO en de WAB. In paragraaf 3.4.1 wordt hier verder op in gegaan. De langjarige daling van de gemeentelijke bijdrage blijft wel geborgd, maar de daling is minder sterk dan eerder kon worden voorzien.

De beleidsmatige afspraak was eerder dat de gemeentelijke bijdrage het subsidietekort SW en de vaste lasten zou dekken. Volgens het besluit van het DB in 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

Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Bedragen * € 1.000</i>					
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.732	11.303	10.977	10.634	10.387
Begeleid werken	-464	-447	-433	-422	-396
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.268	10.856	10.545	10.212	9.991
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-12.784	-12.187	-11.762	-11.269	-10.765
Vervoer doelgroep	-202	-194	-186	-178	-170
Totaal personeelskosten ca.	-12.986	-12.380	-11.948	-11.447	-10.935
Subsidieresultaat wsw	-1.718	-1.524	-1.403	-1.235	-944
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	714	840	937	1.034	1.142
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus)	-1.213	-1.460	-1.635	-1.811	-2.014
Subsidieresultaat nieuw beschut	-499	-620	-698	-777	-871
Begeleidingsvergoedingen	609	716	799	882	974
Saldo nieuw beschut	110	96	101	105	103
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	280	316	352	388	424
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-661	-772	-865	-978	-1.073
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-381	-456	-513	-590	-649
Begeleidingsvergoedingen	156	176	196	216	236
Saldo nieuwe doelgroepen	-225	-280	-317	-374	-413
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.834	-1.708	-1.619	-1.505	-1.254
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-517	-507	-469	-461	-461
Huuropbrengst derden	235	235	235	235	235
Doorbelaast gebruik gebouwen	451	440	403	395	395
Rente lening BNG	-40	-40	-40	-40	-40
Energie	-129	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-	0	0	0	0
Overhead					
Bedrijfskosten	-897	-884	-903	-899	-921
Indirect personeel	-1.884	-1.913	-1.913	-1.913	-1.913
Doorbelaast gebruik gebouw	-110	-107	-98	-96	-96
Doorbelaasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	2.892	2.904	2.914	2.907	2.929
	0	-	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	10.468	10.441	10.426	10.414	10.388
Kosten van de omzet	-2.433	-2.427	-2.420	-2.416	-2.405
Netto omzet	8.035	8.014	8.006	7.998	7.983
Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut	-	-	-	-	-
Loonkosten direct	-4.491	-4.526	-4.536	-4.526	-4.536
Doorbelaast gebr. gebouw	-325	-317	-289	-283	-283
Beheerskosten	-370	-367	-364	-361	-361
Doorbelaasting overhead	-2.854	-2.867	-2.877	-2.870	-2.892
Totaal kosten PMC's	-8.040	-8.077	-8.065	-8.041	-8.073
Operationeel resultaat PMC's	-6	-63	-59	-43	-90
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.939	-1.871	-1.779	-1.647	-1.444
Gemeentelijke bijdrage	1.939	1.871	1.779	1.647	1.444
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 1 januari 2021; in 2020 stijgen de lonen in 3 stappen. In het bedrijfsplan is rekening gehouden met een effectieve algemene salarisstijging in 2020 van 1,76% en doorgroei van de medewerkers in de loonschalen.

Voor de jaren na 2020 is alleen rekening gehouden met het na-effect van de stijging in 2020. Overigens kan worden opgemerkt dat de indexering van de kosten niet volledig binnen de eigen organisatie (PMC's) worden opgevangen, maar dat dit wel wordt nagestreefd om dit de komende jaren weer te realiseren. 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:

	Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	11,1%	11,2%	11,3%	11,4%	11,6%

De kosten van overhead blijven de komende jaren nagenoeg constant. 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 2020. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend. In vergelijking met de begroting 2020 is het saldo van de PMC's (inclusief participatie) hoger. De omzet staat daar wel onder druk, op dit moment wordt met opdrachtgevers nog volop onderhandeld over de door te voeren prijsverhogingen. Een algemene lijn die kan worden onderkend is, dat de directe loonkosten bij de PMC's zijn toegenomen als gevolg van de salarisverhoging op basis van de cao CAR-UWO. 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.

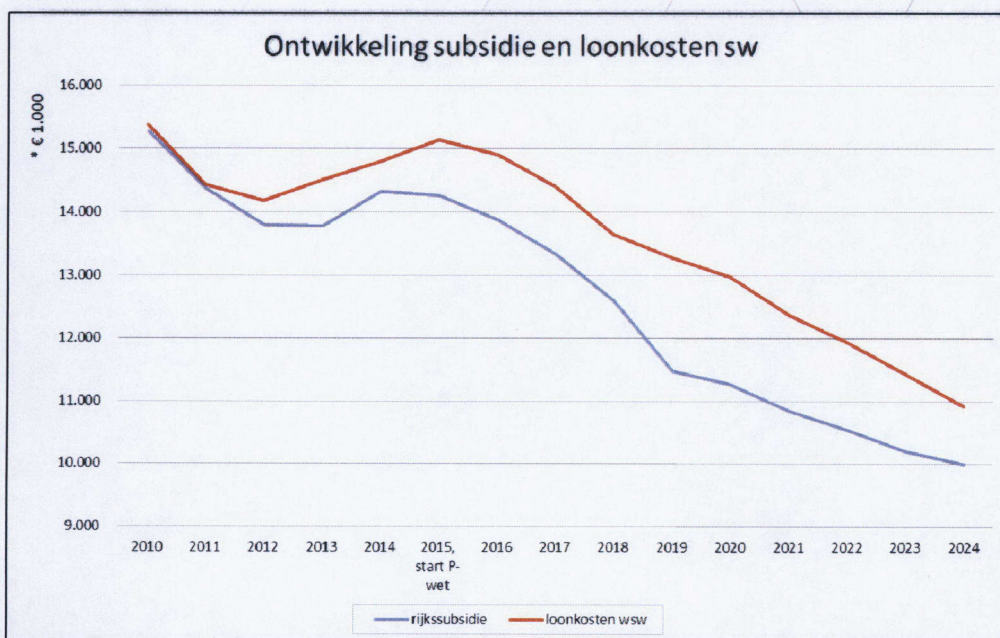
3.4. Kosten en besparingen

WAVA/MidZuid heeft continue de opgave om kritisch te zijn op kosten en processen om daarmee de gemeentelijke budgetten zo min mogelijk te belasten. In de begrotingscyclus wordt er kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en de noodzaak van kostenstijging. Daardoor wordt de gemeentelijke bijdrage niet zomaar geïndexeerd, maar wordt alleen de bijdrage gevraagd die noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken van MidZuid. Hierdoor ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich op een ander niveau dan de standaard indexering.

3.4.1 Stijging van kosten door bestaande regelgeving

Efficiencykorting WSW; € 232.000 extra last

2020 is het laatste jaar dat de efficiency korting op de WSW van € 500 per SE wordt toegepast. Op jaarbasis levert dit een daling op van de WSW subsidie van € 232.000.



Afschaffing bonus beschut werken; € 165.000 extra last

De afschaffing van de bonus voor beschut werken was weliswaar al eerder bekend gemaakt, maar levert een extra last op van € 165.000 op basis van de begroting 2019.

Totale effect van de bestaande regelgeving

Per saldo is er een lastenverzwaring van € 397.000 als gevolg van de wijzigingen in regelgeving.

3.4.2 Stijging van kosten door wijzigingen in regelgeving

Gevolgen Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB); 142.000 meer kosten

Wijziging WW-regime; € 20.000 meer kosten dan begroot

Het WW-regime verandert met ingang van 2020. In plaats van de huidige WW-premie wordt de WW-premie voortaan bepaald op basis van het soort contract dat een werknemers heeft. Voor een werknemer met een vast contract wordt een lage WW-premie betaald (2,58%) en voor werknemers met een tijdelijke aanstelling is het hoge percentage (7,58%) van toepassing. Aangezien nagenoeg alle medewerkers in MidZuid AID B.V. een tijdelijk contract hebben levert dit een lastenverzwaring van € 20.000 op.

Extra vakantiedagen; € 70.000 minder omzet dan begroot.

Door de WAB wordt een deel van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van MidZuid AID B.V. gelijk getrokken met die van MidZuid B.V. Voor 2020 betekent dit een verruiming van de vakantiedagen, wat een beperking betekent van de productiecapaciteit. Deze uren omgerekend naar een gemiddelde productieomzet geeft een mogelijke omzetzijging van € 70.000

Pensioenregeling voor de nieuwe doelgroep; € 52.000 extra kosten

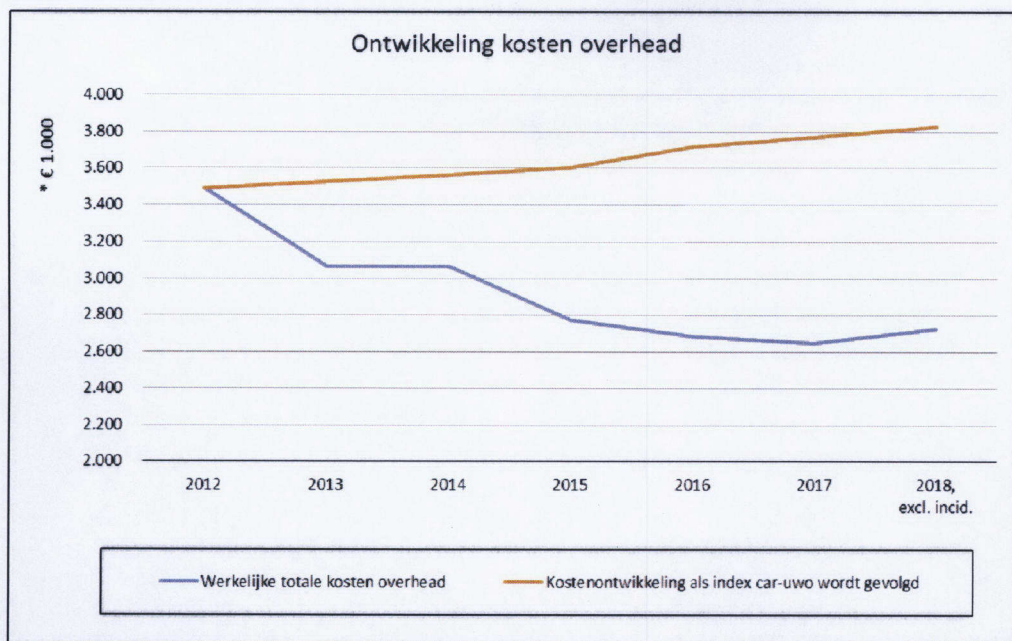
In 2021 kan de nieuwe doelgroep op basis van de WAB aanspraak maken op de pensioenregeling van MidZuid B.V. Dit levert vanaf 2021 een extra last op van minimaal € 52.000 op. Dit bedrag wordt met de toename van de nieuwe doelgroepen alleen maar hoger in de jaren erna.

Gevolgen Pensioenakkoord; € 125.000 minder LIV

Als gevolg van het gesloten pensioen akkoord is de hoge staffel komen te vervallen en blijft alleen het lage bedrag over. Bij benadering heeft dit een effect van € 100.000 voor de WSW-groep en € 25.000 voor de beschut werkers.

Stijging Cao CAR-UWO; € 279.000 meer kosten dan begroot

In juli is er overeenstemming bereikt over een nieuwe cao CAR-UWO. Onderdeel van de nieuwe cao afspraken is een loonstijging van 6,75% over een periode van 1,5 jaar. Een verhoging in 2019 en 2020 telt ook door in de daaropvolgende jaren. In het bedrijfsplan van 2019 is er rekening gehouden met een stijging van 2,5%. Ten opzicht van de begroting komt dit neer op een extra stijging van 4,25%, wat op de reguliere formatie per oktober 2019 een extra kostenpost betekent van € 279.000.



Lagere WW-premie voor WSW-ers en reguliere werknemers; € 226.000 voordeel

De wijziging in het WW-regime pakt positief uit voor de WSW- en reguliere medewerkers. Voor de WSW-ers bedraagt het voordeel € 158.000 en voor de reguliere medewerkers € 68.000

Totale effect van de landelijke ontwikkelingen

Per saldo is er een lastenverzwaring van € 320.000 als gevolg van de wijzigingen in regelgeving. Zonder maatregelen zou dit direct leiden tot een extra gemeentelijk bijdrage van € 320.000, zijnde een stijging van 18% (!) van de gemeentelijke bijdrage zoals deze over 2019 is vastgesteld.

3.4.3 Stijging van kosten door overige ontwikkelingen

Wegvallen van productie en dienstverlening; € 120.000 minder opbrengsten

MidZuid heeft ook in 2019 te maken gekregen met het wegvallen van vaste opdrachtgevers. Daarnaast is er bij een grote opdrachtgever sprake van minder en eenvoudiger werk. Dit heeft een direct effect op de omzet die met beschermd werk en groepsdetachering wordt behaald. Op jaarbasis zal dit over 2019 naar verwachting € 100.000 zijn. Daarnaast is er op het vlak van dienstverlening een daling van € 20.000 door inkrimping.

Stijging vervoerskosten; € 30.000 extra kosten

De vervoerskosten worden jaarlijks geïndexeerd volgens de NEA-indexering. Voor 2020 komt deze uit op 6,7%. Dit heeft ook deels te maken met de afschaffing van de teruggaveregeling BPM voor taxibedrijven. De extra kosten die hiermee gemoeid zijn, wordt doorbelast. Dit levert een lastenverzwaring van € 30.000 op.

Minder huuropbrengst; € 20.000 minder opbrengst

Door het wegvallen van vaste huurders als gevolg van faillissement of staking van onderneming valt de verhuuromzet met € 20.000 terug.

Aanpassingen wagenpark; € 20.000 extra kosten

Door een andere wijze van keuren door de RDW, wat de treklast en het laadvermogen van de wagens van de groenvoorziening beperkt, zijn de nieuwe auto's voorzien van zwaardere motoren en daarmee duurder. Daarnaast zal er een stijging in brandstofkosten ontstaan, doordat dieselauto's voortaan vervangen worden door benzine uitvoeringen.

Totaal effect van bovengenoemde ontwikkelingen

In totaal is vanuit de bedrijfsvoering er een negatieve ontwikkeling door bovenstaande punten van € 190.000. Zonder maatregelen zou dit direct leiden tot een extra gemeentelijk bijdrage van € 190.000, zijnde een stijging van 10% (!) van de gemeentelijke bijdrage zoals deze over 2019 is vastgesteld.

3.4.4 Recapitulatie

Hieronder is een korte samenvatting opgenomen van de extra lasten in de begroting van 2020 ten opzichte van 2019 zoals deze in paragraaf 3.4.1 tot en met 3.4.3 is opgenomen.

Recapitulatie lastenverzwaring 2020		
<i>Bedragen * € 1</i>		
Bestaande regelgeving (par. 3.4.1.)	€	397.000
Nieuwe regelgeving en ontwikkelingen (par. 3.4.2.)	€	320.000
Overige ontwikkelingen (par. 3.4.3.)	€	190.000
Totaal extra last 2020 ten opzichte van 2019	€	907.000
Reeds voorzien in begroting 2020*	€	-397.000
Extra last in bedrijfsplan 2020	€	510.000

*De € 397.000 welke op de eerste regel bij "Bestaande regelgeving" is opgenomen, wordt hier weer in mindering gebracht, omdat deze in de eerste begroting als was mee genomen.

3.4.5 Maatregelen

Om de bovenstaande effecten zo veel mogelijk te beperken heeft MidZuid een aantal maatregelen genomen. De belangrijkste maatregelen zijn hieronder weergegeven.

Taakstelling commerciële afdeling en productie

Voor 2020 is er in gezamenlijk overleg tussen de productie en de afdeling verkoop overeengekomen dat de daling zoals die plaats heeft gevonden in 2019 omgebogen kan worden naar een stijging. De taakstelling is om de omzet met € 50.000 te verhogen in 2020.

Planningsoptimalisatie

Door de planning van de productie verder te optimaliseren en beter inzichtelijk te maken kan er strakker worden gepland. Hierdoor is er voor de commerciële afdeling een beter beeld welk werk zij uit kunnen laten voeren en wanneer. Hiermee wordt beoogd om de extra vakantiedagen waar de medewerkers van MidZuid Arbeids Integratie Diensten B.V. recht op hebben grotendeels te compenseren.

Reguliere medewerkers

Van een tweetal reguliere medewerkers die in 2020 toch al zouden uitstromen is besloten deze niet te vervangen. Dit levert een besparing op van € 92.000.

DOK M

In 2019 is DOK M gerealiseerd, waarmee er ruimte is gekomen voor de verhuur van 2.000 Europallet plaatsen. De eerste 500 zijn inmiddels verhuurd en er is vraag naar uitbreiding. Deze omzet is extra ten opzichte van de initiële begroting over 2020. De inschatting is dat dit minimaal € 30.000 gaat opleveren.

Nieuwe huurders

Vanuit de afdeling facilitair is er de overtuiging dat ze de vrijgekomen ruimtes weer kunnen verhuren. Hiermee wordt de daling van de huurinkomsten gecompenseerd.

Reguliere overhead inzetten voor dienstverlening

In 2020 is er een kans voorbij gekomen om voor een GR in de regio de administratieve en HR-dienstverlening te verzorgen. Dit geeft op jaarbasis een omzet van € 55.000, welke door het reguliere personeel uitgevoerd kan worden. Dit is feitelijk een besparing op de reguliere formatie.

Inzet van vakkrachten

In de ontwikkeling van de bedrijfsvoering van MidZuid is de laatste jaren ingezet om reguliere meewerkend voorlieden aan te trekken die competent zijn in werkbegeleiding en ontwikkelen van onze medewerkers. Via natuurlijk verloop zullen de komende jaren voorlieden vertrekken

die in de praktijk nu vooral meewerken en het werk begeleiden. Op een aantal plaatsen in de organisatie wordt het denkbaar geacht dat deze vacatures niet meer hoeven te worden ingevuld op het niveau van een voorman, maar ook kan worden ingevuld door een goede vakkracht. de manier van werken binnen MidZuid en de ontwikkeling met de nieuwe doelgroep vraagt in toenemende mate om de invulling van vakkrachten om het werk kwalitatief goed uit te kunnen blijven voeren. Binnen het functiegebouw van MidZuid is deze functie in potentie aanwezig. Omdat deze functie ingevuld kan worden door reguliere medewerkers, maar ook voor doelgroepmedewerkers uit de Participatiewet bereikbaar is, biedt dit doorstroomkansen. Deze beweging zal ook een geringe financiële besparing kunnen opleveren. Om de bedrijfsvoering goed in de grip te houden dient de formatie van vakkrachten wel vooraf bepaald te worden aan de hand van de te realiseren omzet. Immers de kosten van vakkrachten moeten via het werk "verdiend" kunnen worden. Wanneer regulier meewerkende voorlieden worden omgezet in vakkrachtenfuncties, dan levert dit per omzetting een besparing op van € 7.000.

Herbeoordeling kosten en opbrengsten

Bij opstellen van het bedrijfsplan is ook kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en zijn deze waar nodig bijgesteld. Waar op basis van de ontwikkeling tot en met het 3^e kwartaal 2019 minder kosten waren voorzien van begroot zijn deze posten voor de begroting naar beneden bijgesteld of niet geïndexeerd. Daarnaast is kritisch gekeken naar de ontwikkelingen van opbrengsten in 2019 en zijn deze voor 2020 bijgesteld. Deze post is feitelijk een verzamelpost voor allerlei kleine aanpassingen, welke uiteindelijk tot een groot begrotingseffect leiden.

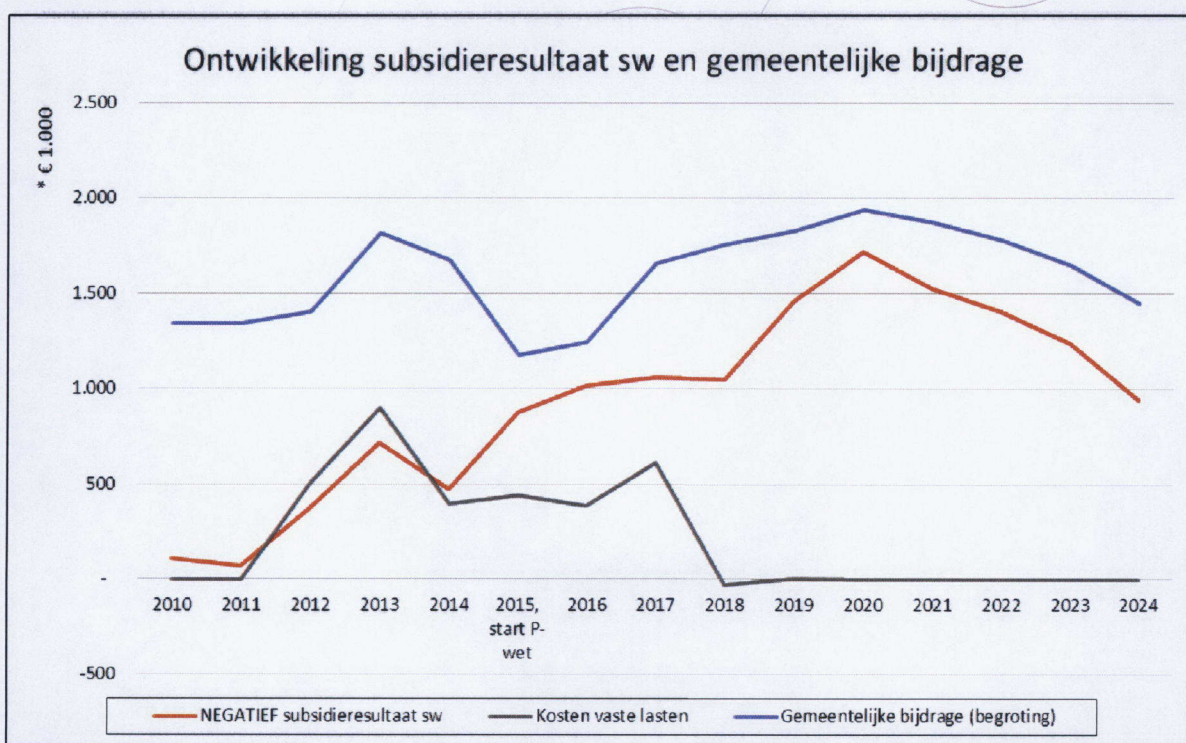
Alle bovenstaand maatregelen zijn vertaald in het bedrijfsplan en de begroting en daarmee in de voorgestelde eerste begrotingswijziging, waardoor over 2020 geen uitbreiding in de gemeentelijke bijdrage noodzakelijk is. Daarnaast is een beperkt voordeel uit de circulaire van 2019 dat doorwerkt voor 2020. Hieronder zijn alle posten schematisch weergegeven.

Recapitulatie maatregelen 2020		
Bedragen * € 1		
Taakstelling commerciële afdeling en productie	€	50.000
Planningsoptimalisatie	€	72.000
Reguliere medewerkers	€	92.000
DOK M	€	30.000
Nieuwe huurders	€	20.000
Reguliere overhead inzetten voor dienstverlening	€	55.000
Inzet van vakkrachten	€	15.000
Herbeoordeling kosten en opbrengsten	€	151.000
Effect meicirculaire 2019 en september circulaire 2019	€	25.000
	€	<u>510.000</u>

Feitelijk is daarmee nogmaals een enorme slag gemaakt om de kosten te verlagen en de omzet waar mogelijk te verhogen. Per saldo is hiermee ook de bijkomende lastenverzwaring van € 510.000 omgebogen.

Uit bovenstaand overzicht blijkt ook dat het positieve effect van de circulaire uit 2019 nauwelijks een positief effect hebben op 2020.

Ook voor de jaren daarna wordt jaarlijks de gemeentelijke bijdrage afgebouwd. Alleen zal de afbouw mogelijk niet zo snel gaan in het meerjarenperspectief zoals eerder verwacht.



3.4.6 Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen

Het jaar 2020 zal sinds de invoering van de Participatiewet het zwaarste jaar sinds tijden worden voor MidZuid. Voor 2020 is in de begroting een extra last van € 510.000 omgebogen. Deze extra last kwam nog bovenop de € 232.000 aan extra last voor 2020 uit de reeds bestaande regelgeving.

MidZuid heeft in zijn bedrijfsvoering de afgelopen jaren ingezet om reguliere meewerkend voorlieden aan te trekken die competent zijn in werkbegeleiding en het ontwikkelen van onze medewerkers. Deze formatie is nu op orde, waardoor er nu ruimte ontstaat om daadwerkelijk

vakkrachten te gaan inzetten op een aantal formatieplaatsen van meewerkend voorlieden die door natuurlijk verloop vrij komen.

Door de verdere professionalisering van de gehele organisatie ontstaat nu ook de mogelijkheid om de uitstromende reguliere medewerkers niet allemaal te vervangen. De organisatie kan dit nu zelf deels opvangen.

Daarnaast is in 2019 een nieuwe commerciële directeur aangesteld. De netwerken met bedrijven in de regio zijn in 2019 goed benut om meer contacten te leggen, waaruit nieuwe verbindingen voor MidZuid zullen ontstaan om onder meer het vervallen van bestaande opdrachtgevers voor productiewerk verder te kunnen invullen. Vandaar dat het nu ook mogelijk is om een taakstelling op te nemen voor de commerciële afdeling en de productie afdeling.

Daarnaast is het afgelopen jaar de samenwerking met de gemeenten verder geïntensiveerd, waardoor de begroting is opgebouwd op het vertrouwen dat er ook voldoende aanwas zal zijn om de uitstroom met nieuwe kandidaten aan te vullen

De begroting staat wel heel strak. Er zit dan ook echt geen rek in voor verdere bezuinigingen. Het maximale is er uit gehaald. Bij een verdere besparing kunnen wij onze gezamenlijke taak voor de deelnemende gemeenten niet meer op een kwalitatief goed niveau uitvoeren. Vanuit een aantal van onze gemeente zijn er vragen gesteld om in kaart te brengen wat een besparing van 5% en 10% voor effect zou hebben op de organisatie, dan wel om 5% bezuiniging door te voeren in 2021. Deze bezuinigingen zijn al doorgevoerd in 2020. Deze zijn alleen op de gemeentelijke bijdragen niet direct zichtbaar, doordat deze besparingen teniet worden gedaan door de wettelijke lastenverzwaring waarmee wij worden geconfronteerd. Een besparing van € 510.000 staat gelijk aan een besparing van 26% op de gemeentelijke bijdrage. Zoals in de tabel in paragraaf 3.3.5 daalt de gemeentelijke bijdrage de komende jaren alsnog substantieel. Uiteraard zullen wij kritisch blijven op de kostenontwikkeling en deze op basis van de meest recente (subsidie)ontwikkelingen blijven meenemen bij de opstelling van de begroting 2021.

4. Jaarplan en begroting 2020 WSP MidZuid

4.1. Jaarplan 2020

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 Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout en de GR WAVA. 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 een deel van de noodzakelijke nazorg op de plaatsingen verricht.

Doelstellingen WSP MidZuid

Algemene doelstelling: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor diverse doelgroepen zoals P-wet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nugger.

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. Dit zodat plaatsing beter tot stand kan komen en de uitstroom kan worden vergroot. De tijdspanne alvorens (gedeeltelijke) uitstroom naar betaald werk 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 2019 mét daarnaast een 18 tal extra plaatsen vanuit het project Perspectief op werk, dat zich richt op personen

met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en gebruik maken van speciaal opgezette branchestraten.

De doelstelling kan mede op hetzelfde niveau blijven omdat de samenwerking met gemeenten een verdieping heeft gehad, hetgeen geresulteerd heeft in actievere overlegstructuren tussen werkgeversadviseurs en klantmanagers. Nagenoeg alle gemeenten werken mee aan een wekelijks matchingoverleg en voor het doelgroepregister is er tweewekelijks een apart overleg. Tevens is het marktwerkingsplan verfijnt door een aanpak per gemeente en zijn de werkgeversadviseurs specifiek toegewezen aan een gemeente, om de continuïteit, een betere verbinding en de borging tot stand te laten komen. Verder is het WSP MidZuid actief bij het realiseren van plaatsingen door middel van het ondersteunen van diverse events, zoals de Banenbeurzen.

De doelstelling voor het aantal plaatsingen in 2020 blijft in basis gelijk aan 2019 met 224, excl. de plaatsingen door het UWV. Daarnaast wordt beoogd vanuit het project Perspectief op werk nog een 18-tal plaatsingen te realiseren. In totaal is daarmee de doelstelling voor het aantal plaatsingen 242. Er zullen kwartaalrapportages gemaakt worden die inzicht bieden in o.a. duurzame uitstroomresultaten, aantal proefplaatsingen, aantal plaatsingen met schadelastbeperking en aantal plaatsingen van kandidaten uit het doelgroepregister in het kader van de Wet Banenafpraak.

Aantal plaatsingen 2020

	doelstelling 2020	doelstelling 2019
Altena	73	67
Drimmelen	30	27
Geertruidenberg	37	34
Oosterhout	102	96
	242	224

Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak

In het stuurdersoverleg binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant zal in 2020 het gezamenlijk marktwerkingsplan 2019/2020 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
<i>Totaal Altena</i>	<i>437</i>	<i>43</i>	<i>135</i>	<i>69</i>	<i>25</i>	<i>34</i>
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. Momenteel wordt dit naar aanleiding van de contacten van het afgelopen jaar geactualiseerd.

Perspectief op werk

Voor de gehele arbeidsmarktregio West-Brabant zal het project "Perspectief op Werk" uit worden gerold in 2020. Aan de voorkant zijn werkgevers al eerder meegenomen om aan te geven welke behoeften zij hebben aan mensen en wat de definitie "werkfit" in deze branche is. Dit gaat dus niet zo zeer om vacaturegerichtheid, maar meer om welke soort mensen en met welke kwaliteiten en/of competenties. Het is meer op functiecreatie gericht dan op vacatures. Werkgevers geven bij het vinden van deze personen vooraf een baangarantie af. Het WSP MidZuid neemt deel aan de 4 sectorteam (Logistiek & Techniek, Groen, Detailhandel & Horeca en Zorg & schoonmaak). Zij gaan hiervoor samen met de gemeenten kandidaten selecteren met een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor één van die sectoren. Verder zijn er "branchestraten" ontwikkeld waarbij de kandidaten de benodigde elementen voor het werkfit worden kunnen trainen. Als nazorg wordt er na plaatsing tevens jobcoaching verstrekt om de duurzaamheid van de plaatsing te vergroten.

Sub regionale activiteiten

- Adviseurs blijven specifiek toegewezen aan bepaalde gemeenten in teams van 2 aanspreekpunten per gemeente. Dit om de verbinding met gemeenten te verstevigen

en het regionale netwerk qua marktwerking beter te kunnen verdelen en aandacht te kunnen geven. Door het vertrek van één van de adviseurs is er momenteel een vacature.

- 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. Hier wordt een jaarkalender voor gemaakt met evenementen en successen die op social media en/of in de pers zullen worden gedeeld.
- Optimaliseren van deelname aan sub regionale netwerkbijeenkomsten (o.a. van de VOG, BKA, BND, BZW, MKB, en de 4 Dongemond gemeenten).
- Samenwerking met klantmanagers/uitstroomteams verder uitbreiden ter bevordering van de uitstroom bij gemeenten en UWV in de vorm van gezamenlijke kennisbijeenkomsten.
- 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.
- Te plannen evenementen in 2020:
 - o Informatiemarkt omtrent project Perspectief op Werk
 - o Ambassadeursnetwerk bijeenkomst
 - o Deskundigheidsbevordering binnen het WSP West-Brabant (2x)
 - o Deskundigheidsbevordering met gemeenten en UWV
 - o Nieuw event voor statushouders
 - o Scholingsmarkt met baangarantie
 - o Event voor werkgevers inzake promotie MidZuid
 - o Informatiemarkt "Naar de werkvloer" voor doelgroepregister
 - o Banenbeurs XL
- Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders voor alle gemeenten.
- Monitoring in kwartaalrapportages van de resultaten zoals afgesproken in de DVO.
- Actualiseren van de penetratiegraad van onze dienstverlening bij werkgevers
- Uitbreiding ambassadeurs netwerk

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 WSP West-Brabant actualiseren.

- Regionale- en sub regionale activiteiten/uitingen met betrekking tot o.a. Open Dagen, Banenbeurzen, Participatie Event, Match van West-Brabant en deskundigheidsbevordering
- 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 en andere MVO betrokken werkgevers binnen de 4 regio's tot één netwerk voor werkgevers genaamd: METwerk. Dit netwerk is specifiek een platform voor de arbeidsgerelateerde zaken van en door werkgevers. Het WSP West-Brabant helpt bij de opstart van dit netwerk.

4.2. Begroting 2020 WSP MidZuid

Bedragen * € 1

	Begr. 2020	Begr. 2019
KOSTEN		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	448.000	448.000
Inhuur jobcoaching bij MidZuid 224 personen * 60% * 3 uur p/p	32.200	32.200
Organisatie 3 banenbeurzen	15.300	15.300
Bijdrage in regionale kosten (participatie-event e.d.)	PM	PM
Uitvoeringskosten:		
Gebruik kantoorruimten	16.100	16.100
Kosten ICT en telefonie	33.600	33.600
Auto- en reiskosten	26.900	26.900
Diversen (kopieerkosten, kantoorbenodigdheden e.d.)	10.000	10.000
Kosten overhead	37.000	37.000
Totaal begrote kosten	619.100	619.100
OPBRENGSTEN		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	25.000	25.000
Gemeentelijke bijdrage	594.100	594.100
Totaal begrote opbrengsten	619.100	619.100

4.3. Toelichting op begroting WSP MidZuid en verdeling gemeentelijke bijdrage

Algemene toelichting op de begroting van WSP MidZuid

De prijzen in de begroting 2020 zijn ten opzichte van de begroting 2019 als volgt geïndexeerd:

- loonkosten gerelateerde posten: verwachte prijsontwikkeling volgens CAR-UWO 2019-2020. Deze cao voor ambtenaren (CAR-UWO) wordt gevolgd. Deze cao loopt tot eind 2020; Deze verhoging bleek binnen de begroting nog opgevangen te kunnen worden, waardoor er feitelijk geen verhoging op deze post in de begroting noodzakelijk bleek.
- overige prijzen: worden geïndexeerd met 2,8%. Echter deze zijn ook kritisch bekeken en er is op dit moment geen noodzaak deze in te begroting aan te passen.

Op basis van bovenstaande wordt de begroting dus niet geïndexeerd, wat voor de deelnemende gemeenten een besparing is.

Voor WSP MidZuid is, in lijn met de uitgangspunten die op de begroting van MidZuid zijn toegepast (zie hoofdstuk 3), voor de jaren na 2020 het prijspeil 2020 aangehouden. Aangezien in de jaren na 2020 inhoudelijk geen relevante wijzigingen worden verwacht in de (samenstelling van) de cijfers zijn de meerjarencijfers gelijk aan 2020. 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 2020 betreft 224 + 18 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 consultants 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 2019, 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 2020 zijn als volgt:

Altena*	55.397	522
Drimmelen	27.194	188
Geertruidenberg	21.503	304
Oosterhout	55.791	845
	<u>159.885</u>	<u>1.859</u>

* aantal inwoners per 1-1-2019

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

Altena	30,3%
Drimmelen	12,4%
Geertruidenberg	15,4%
Oosterhout	41,9%
	<u>100,0%</u>

Op basis van deze uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WSP MidZuid in 2020:

<i>Bedragen * € 1</i>	begroting 2020	begroting 2019
Altena	179.829	177.001
Drimmelen	73.736	71.425
Geertruidenberg	91.402	91.176
Oosterhout	249.133	254.497
	<u>594.100</u>	<u>594.100</u>

Plaatsingsdoelstellingen per gemeente

De doelstelling voor het aantal plaatsingen wordt afgeleid van de verdeling van de gemeentelijke bijdragen.

Volgens het jaarplan 2020 bedraagt het aantal plaatsingen in 2020: 224 te vermeerderen met 18 plaatsingen uit hoofde van Perspectief op Werk.

Op grond van de verdeelsleutel gemeentelijke bijdrage 2020 wordt de verdeling van deze plaatsingsdoelstellingen over de gemeenten als volgt:

doelstelling 2020

Altena	73
Drimmelen	30
Geertruidenberg	37
Oosterhout	102
	<u>242</u>

5. Overige paragrafen

5.1. Bedrijfsvoering

De toelichtingen in deze alinea zijn gebaseerd op de bedrijfsvoering van de GR WAVA en MidZuid B.V. gezamenlijk, aangezien de bedrijfsvoering in belangrijke mate plaatsvindt binnen MidZuid B.V.

Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Door het vaststellen van de notitie 'Mensenwerk is de basis' heeft het bedrijf de ruimte gekregen om, naast de uitvoering van de WSW en beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Daarmee is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van het bedrijf. Het jaar 2017 was het eerste jaar waarin volgens deze koers is gewerkt. Dit wordt in de komende jaren doorgezet. Dit komt in de begroting onder meer tot uitdrukking in de samenstelling en ontwikkeling van het personeelsbestand (waaronder P-banen) en in de verdere uitbouw van participatieactiviteiten. In 2020 zal 'Mensenwerk is de basis' worden geactualiseerd. Ook de ontwikkelingen rond de samenwerking binnen de arbeidsmarktrisico hebben (via het sectorplan en het programma Perspectief op Werk) effect op de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld door het via de samenwerking zoeken naar mogelijkheden om efficiënter te werken en risico's te verminderen, alsmede om voor 4 sectoren in het bedrijfsleven te gaan werken in zogeheten leer-werk-straten.

Ontwikkelingen in samenstelling personeel

Hierna wordt ingegaan op de verwachte ontwikkelingen in de samenstelling van het personeel: de doelgroepmedewerkers en de reguliere medewerkers.

Doelgroepmedewerkers

Doordat geen instroom vanuit de WSW plaatsvindt zal het aantal SW-medewerkers de komende jaren een dalende lijn laten zien. Dit wordt in belangrijke mate gecompenseerd door de verwachte instroom vanuit de nieuwe doelgroepen, nieuw beschut en P-banen. Per saldo zal het aantal doelgroepmedewerkers in de komende jaren naar verwachting licht gaan dalen. In paragraaf 3.3.3. is een overzicht gegeven van het verwachte verloop.

Reguliere medewerkers

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 met ongeveer 10% 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. In het bedrijfsplan 2019 is overigens uitgegaan van een lichte stijging van de (directe) formatie, voornamelijk in verband met uitbreiding werkzaamheden van PMC's en begeleiding van doelgroepmedewerkers. Voor de gewijzigde begroting 2020 wordt als besparingsmaatregelen voorgesteld om een aantal formatieplaatsen te schrappen en vacatures niet meer in te gaan vullen. Hiermee stabiliseert de reguliere formatie (excl. WSP MidZuid) op 101,2 fte. Hierin is de inzet van vakkrachten meegenomen als reguliere formatie.

Enkele uitgangspunten met te bereiken doelen

In het voorgaande zijn al enkele cijfers genoemd met betrekking tot aantallen medewerkers e.d.

Voor 2020 gelden de volgende te bereiken aantallen voor nieuwe doelgroepen:

- nieuw beschut, te realiseren aantal ultimo 2020 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op 31 uur per week): 69
- aantal medewerkers via P-baan: 39

Voor wat betreft het bereiken van de hiervoor genoemde aantallen medewerkers voor nieuw beschut en P-wetters spelen overigens de deelnemende gemeenten een grote rol, aangezien deze mensen (deels) door hen worden voorgedragen.

Het aantal SW-medewerkers zal gaan dalen, maar deze daling is voor het bedrijf niet beïnvloedbaar. Om die reden wordt het aantal hier niet als afzonderlijk doel genoemd. De verwachte aantallen op basis van de landelijke uitstroomcijfers zijn vermeld in paragraaf 2.4.

De mensontwikkeling is een belangrijk uitgangspunt binnen het bedrijf. Doordat de instroom voor de WSW is beëindigd worden ook de mogelijkheden tot verdere groei op de werkladder voor deze doelgroep beperkter. Het uitgangspunt voor de komende jaren blijft om het aantal stijgers en dalers op de werkladder ten minste in evenwicht te houden en liefst per saldo een stijging te realiseren. Om dat te kunnen bereiken is voldoende instroom van mensen uit de nieuwe doelgroepen noodzakelijk.

Er wordt naar gestreefd om medewerkers een werkplek zo dicht mogelijk bij de eigen woonomgeving te bieden. Bij dit uitgangspunt moet wel de kanttekening worden gemaakt dat werk gezocht moet worden dat past bij de talenten van de betrokken werknemer.

Afdelingsplannen

Naar aanleiding van de invoering van de P-wet en het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' maken de afdelingsmanagers per bedrijfsonderdeel voor 2020 een korte opzet, waarin ze aangeven hebben hoe in te spelen op de ontwikkelingen. Hiermee wordt bereikt dat er bewust wordt nagedacht over vragen als: 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

Plaatsing en detachering wil in 2020 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.

Ook in 2020 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 et cetera.

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 2020 zal de projectmatige aanpak van de werkzaamheden verder worden gecontinueerd, met name bij sociale detacheringen, WMO trajecten en statushouders.

Facilitaire dienstverlening

Dit bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor onder andere schoonmaak en bedrijfscatering binnen de eigen vestiging en bij onze gemeenten. Daarnaast wordt vanuit deze afdeling facilitaire zaken, gebouwenbeheer en inkoop aangestuurd.

De bedrijfshal Dok M is inmiddels ingericht voor palletverhuur en opslag eigen middelen. Hierdoor kunnen leerwerkplekken gecreëerd worden voor logistieke medewerkers, waarbij in eerste instantie de nadruk zal liggen op reach- en heftruckchauffeur. Op termijn zou deze opzet doorontwikkeld kunnen worden tot een logistiek dienstverleningscentrum, waarbij alle facetten van de supply chain door MidZuid verzorgd worden.

In samenwerking met gemeente Oosterhout is in 2018 SDE+ subsidie aangevraagd voor een project met zonnepanelen. Inmiddels is het resultaat van de aanvraag bekend, maar deze dient nog overgeschreven te worden op MidZuid. Hierdoor kan in eigen beheer het project worden uitgevoerd. Als dit is afgerond zal een partij gezocht worden die het project kan

begeleiden van aanschaf panelen tot en met (terug)levering van energie. Dit project wordt meegenomen in het huisvestingsonderzoek van HEVO. Het project dient 18 maanden na toekenning subsidie te zijn afgerond.

Publieke dienstverlening

Binnen de afdeling Publieke dienstverlening verrichten medewerkers onder directe verantwoordelijkheid, toezicht en begeleiding, dienstverleningswerkzaamheden uit op locatie. Deze opdrachten bestaan uit het onderhouden van de openbare ruimte, postbezorging en het beheer van milieustations en fietsenstallingen. De afdeling Publieke dienstverlening voert haar werkzaamheden uit in samenwerking met, en in opdracht van, de deelnemende gemeenten, (semi-)publieke opdrachtgevers en in steeds beperktere mate private opdrachtgevers. Hiermee wil de afdeling zich zo breed mogelijk inzetten als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf, opererend vanuit 4 vestigingen.

Het onderhoud van de openbare ruimte en daarmee de rol van MidZuid is zich aan het ontwikkelen. In de gemeenten wordt voor het onderhoud van de openbare ruimte steeds meer gekeken naar burgers tevredenheid en beleving van alle belanghebbenden. Hierop worden de dienstverleningsovereenkomsten aangepast, waarbij het 'traditionele' beeldbestek plaats maakt voor een participatie- of effectbestek. Binnen deze steeds meer integrale bestekken wordt interventie en contact met de burgers bij de inrichting en het onderhoud van de openbare ruimte steeds belangrijker. Deze manier van werken is voor veel medewerkers van MidZuid uitdagend, geschikt en passend om de loonwaarde te ontwikkelen. Daarom investeert MidZuid in kennis en ervaring om samen met de gemeenten en lokale en regionale uitvoeringpartners vorm en inhoud te geven aan deze ontwikkelingen.

In de gemeenten Geertruidenberg en Oosterhout heeft dit geresulteerd in een steeds meer integraal werkpakket, waarbij de gemeentelijke dienst en MidZuid nauw samenwerken. In de gemeente Drimmelen is medio 2018 een effectbestek voorbereid en inbesteed, waarmee MidZuid voor 8 jaar op basis van burgers tevredenheid én technisch beheer het onderhoud integraal uitvoert. Met deze ultieme vorm van een participatiebestek loopt de gemeente Drimmelen landelijk voorop en wordt de samenwerking tussen gemeente als regievoerder en MidZuid als uitvoeringsorganisatie zowel maatschappelijk als operationeel optimaal benut.

De gemeente Altena heeft na de samenvoeging op 1 januari 2019 gewerkt aan een implementatieplan, wat in 2020 moet worden geoperationaliseerd. Bij dit plan, wat gericht is op gebiedsgericht werken, is MidZuid nauw betrokken en wordt minimaal de huidige inzet gecontinueerd. Tevens is er een concrete vraag om voorbereiding van de inzet van doelgroepmedewerkers uit de gemeente Altena. Gedurende 2020 zal samen met de

gemeente Altena verder worden onderzocht hoe MidZuid optimaal kan functioneren als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf.

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 vanuit de doelgroep met daarbij passende aansturing en begeleiding. In de formatie zal een verschuiving zichtbaar worden van de functie van meewerkend voorman naar vakkracht om ook kwalitatief voldoende, maar bedrijfseconomisch verantwoorde slagkracht te houden.

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 2020 zal een verdere implementatie van het planningssysteem plaatsvinden gebaseerd op het AFAS pakket. Hiermee kan de planning verder worden geoptimaliseerd en nog beter afgestemd worden met de activiteiten van de commerciële afdeling.

Voor 2020 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 2020 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.

5.2. Weerstandvermogen en risicobeheersing

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. 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 1 maal 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 egaliseringsreserve te vormen. Begin 2015 is echter besloten tot het alternatief dat de individuele gemeenten hiervoor een eigen risicoreserve aanhouden.

Bij het vaststellen van de jaarrekening 2018 is op grond van de genoemde uitgangspunten de bandbreedte van de algemene reserve als volgt berekend: ondergrens € 643.000; bovengrens € 1.286.000. De stand van de algemene reserve ultimo 2018 bevindt zich dus op het maximum (op grond van de voorlopige cijfers 2019 zullen deze grenzen naar verwachting iets verlaagd worden; daarover moet nog een besluit worden genomen bij het vaststellen van de jaarrekening 2019).

Ter afdekking van de hierna geïnventariseerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.286.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.386.000.

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 de begroting is rekening gehouden met de laatst bekende cijfers (september-circulaire 2019).

In opdracht van het ministerie heeft Berenschot de 2^e thermometer WSW uitgevoerd (over de jaren 2015-2016), waaruit blijkt dat als gevolg van 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, 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 2019 en bedraagt voor het jaar 2020 € 25.905. 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 2020 kan dit risico maximaal € 136.000 bedragen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%.
 - Het risico bestaat dat de uitstroom van de WSW-medewerkers bij WAVA ten opzichte van de in het budget berekende blijfkans achterblijft. Door de systematiek van T-1 betekent dit dat WAVA in die omstandigheid voor het verschil van de medewerkers de salarislasteren voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2020 wordt ingeschat op maximaal 6 arbeidsjaren (loonkosten € 176.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 50%.
 - In de cao SW was 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. Er wordt vanuit gegaan dat in de nieuwe cao deze systematiek wordt voortgezet. Het loon van een grote groep SW-medewerkers ligt echter 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 € 64.000; de kans hierop wordt ingeschat op 50% (risico dus € 32.000)
- Overigens loopt de huidige cao voor het SW-personeel tot en met 31 december 2019. Aangezien de onderhandelingen over een nieuwe cao nog niet zijn afgerond is nog niet duidelijk is wat de eventuele (financiële) consequenties hiervan zullen zijn.
- Met ingang van 2017 is de LIV (lage inkomens voordeel) ingevoerd. Het 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 het LIV worden ontvangen, die overigens pas een jaar later wordt uitbetaald. Inmiddels is er twee jaar ervaring opgedaan met het 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. Daarnaast is de LIV door het pensioenakkoord voor 2020 verder beperkt. In de begroting is rekening gehouden voor LIV-opbrengsten voor de doelgroepen WSW, beschut werk en P-wetters, totaal € 245.000. Deze opbrengsten zijn voorzichtig ingeschat, maar door de hiervoor geschatte onzekerheden bestaat het risico dat de begrote opbrengsten niet worden gehaald. Dit risico wordt ingeschat op 25 % (omvang risico dus € 61.250).

- 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 (Awf). 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- en 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 omvang risico is € 93.000.
- 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, alsmede ook de begeleidingsvergoeding die zij meebrengen. Als deze verwachtingen niet uitkomen kan het gaan voorkomen dat opdrachten niet kunnen worden geaccepteerd of teruggegeven moeten worden. Het financieel risico hiervan wordt ingeschat op € 350.000 en de kans daarop op 50% (omvang risico dus € 175.000).
- 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 is tot 1 januari 2021. In de begroting zijn de loonkosten per 1 januari 2019 geïndexeerd op basis van de huidige cao afspraken (in jaren erna wordt hetzelfde prijsniveau voor kosten en opbrengsten aangehouden, rekening houdende dat het effect de 3% loonsverhoging in 2019 pas in 2020 volledig voelbaar is).

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 € 360.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit van € 1.386.000. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen zeer klein is.

Hierna is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de reserves.

Overzicht verloop reserves								
<i>Bedragen * € 1.000</i>	Begrotingsjaar 2020				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2021	2022	2023	2024
Algemene reserve	1.286	-	-	1.286	1.286	1.286	1.286	1.286
Resultaat lopend jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal reserves	1.286	-	-	1.286	1.286	1.286	1.286	1.286

Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. 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.

Financiële positie en kengetallen

Door middel van onderstaande kengetallen wordt inzicht gegeven in de financiële positie van GR WAVA.

De netto schuldquote geeft de verhouding weer tussen schulden minus vorderingen en overige opbrengsten. Een netto schuldquote tussen 0% en 90% wordt als normaal beschouwd.

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin men in staat is aan de financiële verplichtingen te voldoen. Dit kengetal geeft het percentage eigen vermogen weer ten opzichte van het totale vermogen. De minimumnorm voor deze ratio wordt gesteld op 30%. Het kengetal structurele exploitatieruimte is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte er is om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is.

Begroting 2020	Verloop van de kengetallen					
Kengetallen	Jaarrek. Begroting:					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Netto schuldquote	38,9%	39,8%	41,3%	42,0%	41,2%	40,2%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen	38,9%	39,8%	41,3%	42,0%	41,2%	40,2%
Solvabiliteitsratio	16,0%	13,3%	14,3%	14,5%	14,5%	15,4%
Structurele exploitatieruimte	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

De netto schuldquote blijft in de vermelde jaren ongeveer op hetzelfde niveau.

De solvabiliteitsratio voldoet nog niet aan de hiervoor genoemde minimumnorm, hetgeen te maken heeft met in het verleden aangetrokken leningen.

Het is bij WAVA niet de bedoeling om structureel (positieve) resultaten te boeken, maar om een sluitende exploitatie te hebben, hetgeen ook tot uitdrukking komt in het kengetal structurele exploitatieruimte.

5.3. Onderhoud kapitaalgoederen

De activiteiten van WAVA 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 / 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 onderhoudsplanung geactualiseerd. Bij het opstellen van het bedrijfsplan 2020 is de uitvoeringsplanung van het groot onderhoud geactualiseerd en zijn de opgenomen prijzen geïndexeerd. Het 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.

Overigens wordt gestreefd naar optimalisatie van de verhouding tussen kosten en de hinder door werkzaamheden. Dit vindt onder meer plaats door onderdelen te bundelen en zodoende kostentechnische en planning-technische voordelen te behalen. Hierdoor kunnen onderdelen tussen de verschillende jaren doorschuiven. Voorop staat de instandhouding van de activa op het overeengekomen niveau.

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 geactualiseerd; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers hierop gebaseerd.

Onderstaand is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de voorziening onderhoud.

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening								
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2020				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2021	2022	2023	2024
Voorziening onderhoud	626	256	616	266	144	173	259	106

5.4. Financiering

WAVA is in de afgelopen jaren sterk afhankelijk gebleken van externe financiering. Dit wordt veroorzaakt door het ontbreken van voldoende eigen vermogen.

Van het verloop van de langlopende leningen in het begrotingsjaar 2020 kan het volgende overzicht worden gegeven:

Lening	1	2	3	4	5	6	Totaal
Oorspronkelijk bedrag	5.000.000	5.000.000	1.000.000	1.600.000	begroot 1.000.000	begroot 1.000.000	
Ingangsdatum	2-apr-2010	29-dec-2014	29-dec-2017	28-dec-2018	27-dec-2019	29-dec-2020	
Looptijd tot	29-apr-2020	29-dec-2021	29-dec-2022	28-dec-2023	27-dec-2024	29-dec-2025	
Aflossing	jaarlijks	jaarlijks m.i.v dec. 2017	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,30%	0,84%	0,335%	0,47%	1,20%	1,50%	
Restant bedrag 31 dec. 2019	250.000	2.000.000	1.000.000	1.600.000	1.000.000	-	5.850.000
Aflossing in 2020	-250.000	-1.000.000	-	-	-	-	-1.250.000
Nieuwe lening 2020						1.000.000	1.000.000
Restantbedrag 31 dec. 2020	-	1.000.000	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000	5.600.000

Lening 1 was oorspronkelijk aangetrokken voor de aankoop van het pand; in de loop van 2020 vindt daarop de laatste aflossing plaats. Lening 2 heeft betrekking op verliesfinanciering (oorspronkelijk € 6 miljoen; in 2014 overgesloten voor € 5 miljoen). De leningen 3 en volgende hebben betrekking op herfinanciering van de aflossingen op lening 2, waarbij in 2018 € 0,6 miljoen extra is aangetrokken in verband met financiering van vervanging van een deel van het wagenpark. De verwachting is dat door het geheel afgelost zijn van lening 1 in 2020, in de jaren erna ruimte gaat ontstaan om ook op de andere leningen te gaan aflossen c.q. dat minder herfinanciering nodig zal zijn.

Bij de BNG is een kredietfaciliteit beschikbaar van € 1 miljoen (met een intradaglimiet van € 1,5 miljoen).

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 beschikbaar dat is geactualiseerd begin 2019. 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 wordt vergoed, wordt verwacht dat voorlopig geen beroep hoeft te worden gedaan op de kredietfaciliteit bij de BNG. In dit kader moet nog wel worden opgemerkt dat in de begroting 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: 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 A.I.D. 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.

6. Bijlagen

6.1. Bijlage I: Inzicht in 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 2020

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:			
<i>Bedragen * € 1</i>	Omslagfactor	Begroting 2020	Bedrijfsplan 2020
Altena	26,83%	-	-
Drimmelen	12,17%	-	-
Geertruidenberg	15,61%	-	-
Oosterhout	45,39%	-	-
	100,00%	-	-

In 2020 is het laatste gedeelte van deze component er uit gelopen. Vandaar dat deze voor 2020 nihil is. Lasten voortkomend uit investeringen kunnen in de toekomst weer leiden tot een vaste lasten component.

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is als basis genomen het definitieve aantal plaatsingen in 2018 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			
<i>Bedragen * € 1</i>	Aantal plaatsingen 2018	Begroting 2020	Bedrijfsplan 2020
Altena	157	544.224	538.802
Drimmelen	72	234.635	247.094
Geertruidenberg	92	303.071	315.731
Oosterhout	244	857.071	837.373
	565	1.939.001	1.939.000

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

Totale bijdrage per gemeente		
<i>Bedragen * € 1</i>	Begroting 2020	Bedrijfsplan 2020
Altena	544.224	538.802
Drimmelen	234.635	247.094
Geertruidenberg	303.071	315.731
Oosterhout	857.071	837.373
	1.939.001	1.939.000

Meerjarencijfers

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

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Bedrijfsplan 2020	2021	Begroting		
			2022	2023	2024
Altena	538.802	519.906	494.064	457.662	401.253
Drimmelen	247.094	238.428	226.577	209.883	184.014
Geertruidenberg	315.731	304.658	289.515	268.184	235.129
Oosterhout	837.373	808.007	767.844	711.271	623.604
	1.939.000	1.871.000	1.778.000	1.647.000	1.444.000

6.2. Bijlage 2: Specificatie per PMC

Beschermd werk	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Omzet	960	960	960	960	960
Kosten van de omzet	-87	-87	-87	-87	-87
Netto omzet	873	873	873	873	873
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-681	-689	-689	-689	-689
Doorbelaast gebruik gebouw	-205	-200	-183	-179	-179
Beheerskosten	-85	-85	-85	-85	-85
Doorbelaasting overhead	-690	-693	-695	-694	-699
Totaal kosten PMC	-1.662	-1.667	-1.652	-1.646	-1.652
Operationeel resultaat	-789	-794	-779	-773	-779
Groepdetachering					
	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
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)	-475	-480	-480	-480	-480
Doorbelaast gebruik gebouw	-48	-47	-42	-42	-42
Beheerskosten	-2	-2	-2	-2	-2
Doorbelaasting overhead	-509	-511	-513	-512	-515
Totaal kosten PMC	-1.033	-1.039	-1.037	-1.035	-1.039
Operationeel resultaat	-433	-439	-437	-435	-439
Publieke dienstverlening					
	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
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)	-2.019	-2.032	-2.042	-2.032	-2.042
Doorbelaast gebruik gebouw	-10	-9	-9	-8	-8
Beheerskosten	-226	-224	-220	-218	-218
Doorbelaasting overhead	-963	-967	-971	-969	-976
Totaal kosten PMC	-3.218	-3.232	-3.241	-3.227	-3.244
Operationeel resultaat	134	120	111	125	108

Facilitaire dienstverlening

	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
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)	-693	-701	-701	-701	-701
Doorbelast gebruik gebouw	-33	-33	-30	-29	-29
Beheerskosten	-31	-31	-31	-31	-31
Doorbelasting overhead	-90	-90	-90	-90	-91
Totaal kosten PMC	-847	-855	-852	-851	-852
Operationeel resultaat	-6	-13	-11	-10	-11

Individuele plaatsing en detachering

	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Omzet	2.023	2.006	1.992	1.981	1.955
Kosten van de omzet	-195	-188	-182	-177	-166
Netto omzet	1.828	1.818	1.810	1.804	1.789
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-234	-235	-235	-235	-235
Doorbelast gebruik gebouw	-29	-28	-25	-25	-25
Beheerskosten	-11	-11	-11	-11	-11
Doorbelasting overhead	-479	-481	-483	-482	-485
Totaal kosten PMC	-752	-755	-754	-752	-756
Operationeel resultaat	1.076	1.064	1.056	1.051	1.033

Participatie

	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Omzet	563	552	552	551	551
Kosten van de omzet	-23	-23	-23	-23	-23
Netto omzet	540	529	529	528	528
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-389	-390	-390	-390	-390
Doorbelast gebruik gebouw	-	-	-	-	-
Beheerskosten	-15	-15	-15	-15	-15
Doorbelasting overhead	-124	-124	-125	-124	-125
Totaal kosten PMC	-527	-528	-529	-529	-530
Operationeel resultaat	13	1	0	-1	-2

6.3. 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 2019 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2020 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 begeleidings-vergoeding (€ 8.800 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 2020 is uitgegaan van gemiddeld 39 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 had een looptijd tot eind 2019. 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 vervallen van het verhoogde bedrag 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 2020. Hierbij is rekening gehouden met het effect van de 3% loonstijging welke in de loop van het jaar met stappen van 1% wordt verhoogd. Voor de lonen van 2021 is rekening gehouden met het effect dat de 3% loonstijging dan volledig effectief is voor het gehele jaar.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV en de wijzigingen in die regelgeving.
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2020 rekening gehouden met de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire 2019, tenzij sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna). Voor de jaren erna is het prijspeil 2020 aangehouden; dit geldt zowel voor de 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 2020 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 2020 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2020 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 vennootschapsbelasting. 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 2020 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.

6.4. Bijlage 4: Kaderbrief begroting 2021

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, Geertruidenberg en Oosterhout richtlijnen ontvangen. Met de deelnemende gemeenten is afgesproken dat de kaderbrief voor de begroting jaar t+1 (2021) zal worden opgenomen in het bedrijfsplan van het jaar t (2020).

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

Financiële richtlijnen.

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

- *Verwacht wordt dat door het dagelijks bestuur een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2021-2024 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 2020. Deze vormen ook de basis voor de nog op te stellen begroting 2021. De bij het opstellen van de begroting gehanteerde uitgangspunten zijn nader toegelicht in bijlage 3.
- *In de begroting 2021 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage, 2021 t/m 2024, 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:*
 - o *overzicht van incidentele baten en lasten per programma*
 - o *Specificatie van baten en lasten per programma*
 - o *opnemen van (prestatie)indicatoren in de begroting*
 - o *opnemen van een investeringsplan in de begroting*
 - o *verwachte stand begin en eind begrotingsjaar van eigen en vreemd vermogen.*

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 2020 en zullen ook in de begroting 2021 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 2019, 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.
- (Vanuit de Gemeente Geertruidenberg wordt een taakstellende bezuiniging van 5% opgelegd voor 2021.) Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 3.4
- (Vanuit de Gemeente Oosterhout wordt gevraagd in beeld te brengen wat de mogelijkheden en effecten zijn als de bijdrage van de gemeenten met 5% of 10% af neemt.) Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 3.4

Specifieke richtlijnen voor de GR WAVA:

- Niet van toepassing.