

2020



BEGROTING 2020



INHOUDSOPGAVE

	Blz.
Beleidsbegroting	
Inleiding	3
Begroting Leer-werkbedrijf De Bolder	
Algemeen	6
Financieel	8
Tot slot	11
Paragrafen	12
Financiële begroting	
Overzicht van baten en lasten	14
Meerjarenraming 2020 - 2023	15
Toelichting op de meerjarenraming	16
Toelichting op het overzicht van baten en lasten	18
Toelichting op de reserves en voorzieningen	23
Nieuwe investeringen in 2020	25
Grondslagen van de financiële verslaglegging	26
Lijst van begrippen en afkortingen	27

BELEIDSBEGROTING

Inleiding

Leer-werkbedrijf De Bolder (verder te noemen De Bolder) is dé re-integratiespecialist op Texel voor alle Texelaars met afstand tot de arbeidsmarkt en voor Texelse werkgevers op zoek naar arbeidskrachten. De Bolder biedt binnen zijn eigen productieomgeving arbeidsplaatsen aan met geschikt werk voor Texelaars op het gebied van arbeidsgewenning en arbeidsfit worden. Door zijn uitgebreide netwerk op Texel is doorplaatsing naar regulier werk, al dan niet met ondersteuning, vaak binnen een korte termijn realistisch haalbaar. In nauwe samenwerking met het Sociaal Team Texel (STT) wordt gestreefd naar een samenhangend aanbod in een 'maatwerk-mix' van werk/participatie en vormen van zorg en ondersteuning die participatie mogelijk maken en/of duurzaam ondersteunen.

In essentie blijft De Bolder zowel een doel als een middel. Het is een doel op zich om op economisch verantwoorde wijze een volwaardige productieomgeving op gang te houden die een beschutte werkomgeving garandeert voor Texelaars (zowel vanuit de 'oude' WSW-groep als ook vanuit de 'nieuwe' Participatiewet). Tegelijkertijd is alles wat er wordt aangeboden aan werkervaringsplaatsen feitelijk een middel om bij te dragen aan een zo snel en duurzaam mogelijke doorstroom van Texelaars richting de reguliere arbeidsmarkt. Beide kernopdrachten staan op gespannen voet met elkaar. Net als in voorgaande jaren draait het steeds om de goede balans tussen het aannemen of reduceren van voor de doelgroep geschikte werkopdrachten en de beschikbaarheid van voldoende (en geschikte) uren om de afgesproken kwantiteit/kwaliteit van de productie te kunnen waarmaken. De staf van het productiebedrijf is ten diepste doordrongen van deze – inherent spanningsvolle – opdracht. Het vraagt de nodige lenigheid, behendigheid en creativiteit om hier in de dagelijkse realiteit steeds weer goed vorm aan te geven.

De Bolder richt zich op verschillende groepen Texelaars met een afstand tot de arbeidsmarkt:

1. Vanuit de WSW

De WSW als voorziening blijft bestaan, zolang er medewerkers zijn met een WSW-dienstverband. Jaarlijks vermindert het aantal werknemers met een WSW-dienstverband met ongeveer 3 tot 8 personen, doordat medewerkers die uit dienst gaan (meestal wegens ziekte of pensionering) niet meer worden vervangen door nieuwe instroom. De toegang tot de WSW is immers gesloten sinds 2015.

Het bestaande personeelsbeleid met betrekking tot ontwikkeling en externe plaatsing van de WSW-doelgroep blijft gehandhaafd ten opzichte van voorgaande jaren. De medewerkers blijven op een arbeidsplaats in het productiebedrijf, tenzij zij mogelijk extern zouden kunnen én willen werken. De uitstroomkansen naar extern werken is binnen de WSW-groep echter minimaal. Voor een enkeling is er wellicht nog de mogelijkheid om extern te werken via een detachering vanuit De Bolder (onder marktconforme voorwaarden). Dit omdat de loonschalen van de meeste ons omringende werksoorten lager zijn dan die binnen de cao van de WSW en een overstap voor een WSW-medewerker vaak niet 'loont'.

2. Vanuit de Participatiewet

De Bolder is de uitvoerder van de Participatiewet voor de gemeente Texel. De uitvoering hiervan wordt als volgt vormgegeven:

- *Arbeidsfit maken*
Zij die afhankelijk zijn van een inkomensvoorziening en naar verwachting niet in staat zijn om zelfstandig regulier werk te kunnen vinden, worden (via het STT) een passend integraal traject aangeboden. Middels werkervaring, assessment, loonwaardebepaling en trajectafspraken zal in een periode van 3 tot 6 maanden duidelijk moeten worden welk instrument uit de Participatiewet het meest passend is om in te zetten voor een vervolgetraject.
- *Een gemeentelijke doorstroombaan*
Zowel voor het versterken van de werkhouding als ook voor het verkrijgen van de noodzakelijke werkervaring, is de inzet van een ontwikkelplan noodzakelijk. Binnen de gemeente Texel is het mogelijk om werkzoekenden, bij wie de aspecten werkhouding en werkervaring aandacht verdienen, een tijdelijke baan van maximaal 23 maanden aan te bieden bij De Bolder of een van de eigen gemeentelijke diensten, om zich dusdanig te ontwikkelen dat een baan kan worden aangeboden bij een reguliere werkgever. Indiensttreding bij De Bolder is mogelijk via een aangepast CAR-UWO contract (op het niveau van het wettelijk minimum loon).
- *Een doorstroom- en matchingstraject*
Tenzij iemand van het UWV een Advies indicatie voor beschut werken heeft gekregen, zal de betreffende medewerker na maximaal 23 maanden (of zoveel eerder als mogelijk is) de gemeentelijke baan weer moeten verlaten om ruimte te maken voor een collega die eenzelfde soort ontwikkelprogramma moet krijgen. Het nadrukkelijke streven is om deze tijdelijke baan te laten opvolgen door een baan in het reguliere bedrijfsleven, met of zonder loonkostensubsidie. Naast dat de betreffende werkzoekende zelf actief zoekt naar werk, zal het de taak zijn van De Bolder om een goede match te

vinden tussen werkzoekenden en beschikbare banen, met als resultaat tevreden werknemers en werkgevers.

- *Jobcoaching ten behoeve van het optimaliseren van de arbeid*

Zowel het tot stand komen van nieuwe werkplekken als het behouden van bestaande werkplekken vragen de nodige aandacht en zorg. Door te blijven zoeken naar passende taken rond werkplekken en door het verder ontwikkelen van de werknemer om zijn/haar taken optimaal uit te kunnen voeren, zal de houdbaarheid van de dienstverbanden worden vergroot. Natuurlijk is het niet te verwachten dat er altijd dienstverbanden worden gerealiseerd voor onbeperkte duur, maar hier wordt wel naar gestreefd.

- *Bieden van beschut werk*

De Bolder biedt beschut werk aan voor de nieuwe doelgroep beschut werken uit de Participatiewet, door het in stand houden van het productiebedrijf. Voor deze (nieuwe) doelgroep beschut werken zullen werkzaamheden aangeboden moeten worden die passend zijn voor personen met een relatief lage loonwaarde en beperkte inzetbaarheid. In 2019 heeft de gemeente het standpunt ingenomen dat het aantal te vormen plekken beschut werk mee mag groeien met het werkelijke aantal kandidaten ten opzichte van het door het Rijk vastgestelde quotum. Er zal dus geen wachtlijst ontstaan voor Texelaars met een UWV Advies indicatie beschut werken, zij kunnen vooralsnog direct aan de slag bij De Bolder.

3. Vanuit de reclassering (taakgestraften)

De Bolder is bij de reclassering aangemeld als project voor de uitvoering van taakstraffen. Texelaars die een taakstraf opgelegd hebben gekregen tussen de 40 en 240 uur komen werken bij De Bolder zonder dat daar een inkomen tegenover staat. Over het algemeen zien we dat deze Texelaars uit een zwak sociaal systeem komen wat een sterke relatie heeft met het in het vizier komen bij politie en justitie. Deze Texelaars komen door hun taakstraf verplicht een periode in beeld van De Bolder en worden tegelijkertijd altijd door De Bolder aangemeld bij het STT. Deze doet onderzoek naar de behoefte aan zorg en structuur en kan daar eventueel voorzieningen voor beschikbaar stellen. Deze aanpak draagt significant bij aan de recidivevermindering.

4. Vanuit het UWV (WIA / Wajong / Ziektewet)

De Bolder is in opdracht van het UWV de enige re-integratiepartner op Texel die ingezet kan worden om Texelaars met een WIA- of Wajong-uitkering of Texelaars die tijdens hun uitkeringsperiode bij het UWV in de Ziektewet zijn gekomen, te ondersteunen. Interessant is dat er vanuit het UWV ook een financiële vergoeding per traject tegenover staat die toegevoegd kan worden aan de inkomsten van De Bolder. Hiermee is feitelijk iedere Texelaar die zich niet 'regulier' op de arbeidsmarkt begeeft en/of ondersteuning behoeft in het dagelijks functioneren (uitgezonderd Texelaars die in de WW zitten en door het UWV worden begeleid) in beeld bij De Bolder.

5. Nieuwe Nederlanders

De gemeente Texel krijgt vanuit het Rijk jaarlijks een contingent 'Nieuwe Nederlanders' toegewezen, voormalige asielzoekers die een verblijfsvergunning hebben gekregen en die starten met hun inburgering. Dit is een qua nationale achtergrond pluriforme groep die als overeenkomst met elkaar heeft dat ze allemaal de taal moeten leren en bezig zijn met een inburgeringscursus. De meeste Nieuwe Nederlanders ontvangen een bijstandsuitkering van de gemeente. De Bolder biedt door middel van haar productiewerk de mogelijkheid om snel aan de slag te gaan in een Nederlandse arbeidscontext. Ook is toeleiding naar externe werkplekken via ons bestaande netwerk een optie. Het is gebleken dat re-integratie een duidelijke ondersteuning is voor snelle inburgering en vice versa, vandaar dat De Bolder nauw samenwerkt met Vluchtelingenwerk. In 2020 zal de gemeente bij wetgeving verantwoordelijk worden voor de regie rondom inburgering. Vanuit De Bolder denken we mee over de kansen die dit biedt voor de inburgeraar.

6. Vanuit het onderwijs (Speciaal Onderwijs, VMBO en MBO)

Voor 2020 ligt de focus op het verbeteren van bestaande samenwerkingsrelaties met het Speciaal Onderwijs (Linie College, De Spinaker), het VMBO (OSG De Hoge Berg) en het MBO (ROC Kop van Noord-Holland). Vanuit het onderwijs is er behoefte om samen met voormalige sociale werkplaatsen en andere geschikte werkgevers leer-werk trajecten vorm te geven voor leerlingen die binnen de reguliere schoolstructuur geen startkwalificatie kunnen behalen. Een leer-werk traject biedt de mogelijkheid om voor een aantal vakken in de praktijk te examineren in combinatie met meer ruimte voor de verplichte theoretische onderdelen. De Bolder met veel werkgevers in zijn netwerk kan op Texel hierin een grote rol gaan spelen.

De Bolder draagt bij aan de volgende ambities en opgaven:

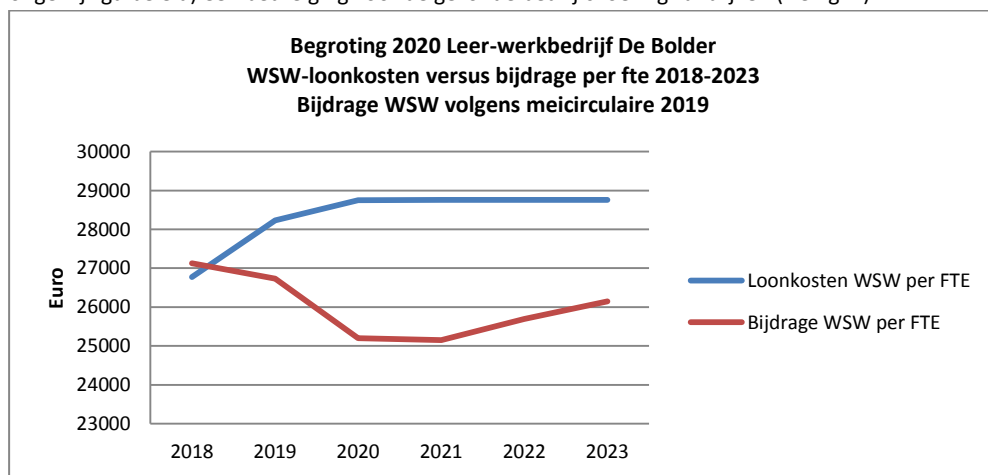
- *Bijdragen aan een vitale sociaal-maatschappelijke structuur op Texel*
Door de unieke economische situatie zijn er veel banen op Texel, er is jaarlijks een tekort aan medewerkers. Het is van maatschappelijk en economisch belang dat de arbeidsmarkt op Texel zo goed mogelijk functioneert en dat er voldoende samenhang is in de brede sociaal-maatschappelijke structuur. Dit gaat over veel meer dan werk alleen, het gaat ook over thema's als wonen, zorg, samenleven, veiligheid en onderwijs. De Bolder, bij afwezigheid van een direct eigen belang of winstbejag, zet zijn opgebouwde netwerk en reputatie in door zich te positioneren op het snijvlak van al deze thema's en speelt daarmee een verbindende en stimulerende rol in de Texelse samenleving. Dit uit zich in deelname aan tal van maatschappelijke projecten en het aangaan van tactisch-strategische allianties met ketenpartners en andere maatschappelijke partijen op het eiland.
- *Beperken van het aantal uitkeringsgerechtigden*
Naast de uitkeringsgerechtigden, die door langdurige werkloosheid in een bijstandsuitkering zijn gekomen, maar toch zelfstandig een baan blijken te kunnen vinden, is er ook een groep aangewezen op ondersteuning bij het zelfstandig vinden van (voldoende) werk. Het is cruciaal om iedereen die in deze situatie terecht komt zo snel mogelijk te activeren richting een zinvolle daginvulling, gericht op werk, zelfstandig inkomen en structuur. Het is aan het STT en De Bolder om snel in contact te komen met de betrokkenen en perspectief te ontwikkelen in de vorm van maatwerktrajecten.
- *Streven naar meer inhoudelijke samenwerking tussen ketenpartners op de arbeidsmarkt*
"Zonder werkgevers geen werk". Zoals overeengekomen in het sociaal akkoord (de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten) moeten werkgevers en overheid samen optrekken om – in het belang van economie en mensen – vorm te geven aan het invullen van arbeidsplaatsen, ook met minder vaardige mensen. Dit doen we door nauwe samenwerking te organiseren aan de 'aanbodkant' van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteraard vooral met het STT, maar nadrukkelijk ook met andere maatschappelijke partijen, denk aan middelbaar- beroeps- en speciaal onderwijs, Novalishoeve, De Waerden en GGZ. En vervolgens natuurlijk ook aan de 'vraagkant' met het Texels Ondernemers Platform (TOP), met overige werkgevers en met het WSP Kop van Noord-Holland. De Bolder, in nauwe samenwerking met het STT, positioneert zich daarmee feitelijk als 'spin in het web' voor dit deel van de arbeidsmarkt.
- *Leren van elkaar, lokaal en regionaal*
In de arbeidsregio Kop van Noord-Holland is sprake van 3 regio's met 4 werkbedrijven. Deze 4 werkbedrijven hebben elk een geheel verschillende opdracht en worden geheel verschillend ingezet door de betreffende gemeenten. Het streven is deze verschillen meer te gaan benutten en de faal- en succesfactoren van de verschillende aanpakken uit te wisselen. De unieke Texelse situatie (uniek in termen van economie, demografie, geografie, kansen en bedreigingen) blijft echter wel het leidende uitgangspunt bij de verdere ontwikkelingen rondom De Bolder.
- *Duurzamer versterken van de arbeidsmarktpositie door het opzetten van leer- werktrajecten*
Om mensen niet alleen naar regulier werk te begeleiden, maar om er ook voor te zorgen dat zij aantrekkelijk blijven voor werkgevers, is het belangrijk dat zij ook betere toegang krijgen tot scholingsmogelijkheden. In 2018 is een aantal leer-werktrajecten opgezet (met onderwijspartners en werkgevers) die toeleiden naar kansbanen op Texel (in de sectoren facility/schoonmaak, fietstechniek en groen). In 2020 zullen we vooral de bestaande trajecten moeten bestendigen/bijstellen om continue instroom mogelijk te maken. Lastig is dat er voor de trajecten over het algemeen maar enkele individuen beschikbaar zijn wat de kosten per persoon vaak erg hoog maakt vergeleken met trajecten voor groepen (wat aan de overkant gebruikelijker is).
- *Toekomstscenario's ontwikkelen voor het productiebedrijf*
Het 'wegsmelten' van de vaste groep werknemers en de instroom van allerlei tijdelijke en kortere trajecten roept het vraagstuk op van de continuïteit van het productiebedrijf. Aangezien de financiële resultaten in de komende periode vooralsnog nagenoeg budgettair neutraal lijken te blijven – en de reserveposities sterk – is er vanuit dat perspectief geen grote urgentie om dit vraagstuk versneld op te pakken. Het geeft echter wel de gelegenheid om grondig vanuit de inhoud te kijken welke verschillende mogelijkheden er zijn om het productiebedrijf, althans het soort werk dat het productiebedrijf biedt, in de toekomst te kunnen behouden en duurzaam vorm te geven. Het hele spectrum van mogelijkheden wordt hierbij in ogenschouw genomen - van het vervreemden van onderdelen van het productiebedrijf aan derden tot juist het 'invlechten' van externe partijen met soortgelijke productieprocessen in het bestaande productiebedrijf; voor alle opties staan we open om deze stap voor stap te verkennen / uit te werken. Op basis van de SWOT uit 2019 ontwikkelen we in 2020 een aantal concrete plannen / voorstellen.

BEGROTING

Algemeen

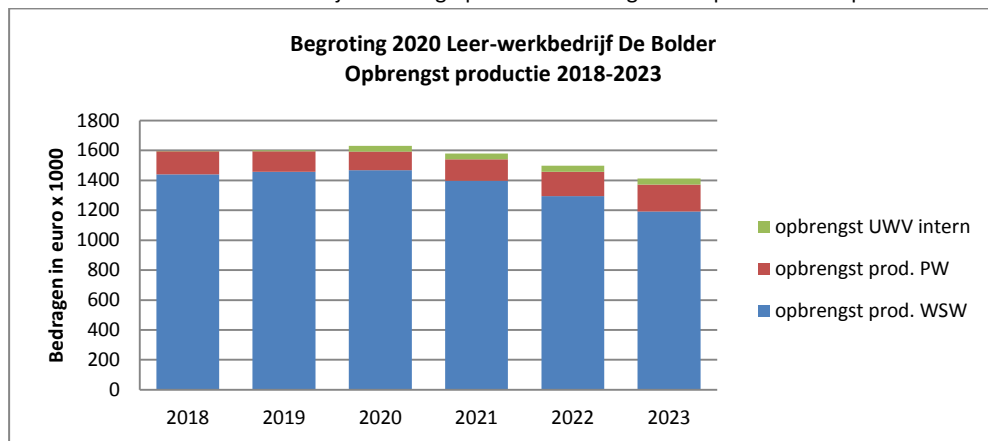
Alhoewel de bedrijfsresultaten van De Bolder door de positieve exploitatie jaar in jaar uit hebben geleid tot de verdere uitbouw van de reserves, komt er aan deze situatie nu een eind. Dit heeft vooral te maken met de al in de voorgaande jaren gemelde korting op het WSW-budget en daarmee de subsidie-inkomsten.

Ter herinnering: in 2015, bij de invoering van de Participatiewet, is bij de vaststelling van het macrobudget WSW uitgegaan van een procentuele daling van het aantal WSW'ers over het verloop van een aantal jaren. Echter jaar in jaar uit bleek dat deze vooraf geschatte daling achterbleef bij de werkelijk gerealiseerde daling, waardoor het beschikbare budget per medewerker, naast de taakstellende ingebouwde bezuiniging, achteraf minder daalde dan werd voorzien. Dit is landelijk diverse malen onderwerp van gesprek geweest tussen de koepelorganisatie van WSW- bedrijven Cedris en de staatssecretaris, maar helaas nog zonder resultaat. In 2019 legt de teruggang van de subsidie van de WSW-medewerkers ten opzichte van de (door de WSW-cao bepaalde) loonsom wederom een zwaar beslag op het totale bedrijfsresultaat. Overigens had de landelijke invoering van het Lage Inkomensvoordeel (LIV) wel een enigszins verzachtende werking op het teruglopen van de WSW-subsidie. Duidelijk is wel dat het grote verschil tussen de WSW-subsidie en de -loonkosten de komende jaren (bij ongewijzigd beleid) een bedreiging voor de gezonde bedrijfsvoering zal blijven (zie fig. 1).



(fig 1. Ontwikkeling WSW-loonkosten versus bijdrage per fte 2018-2023)

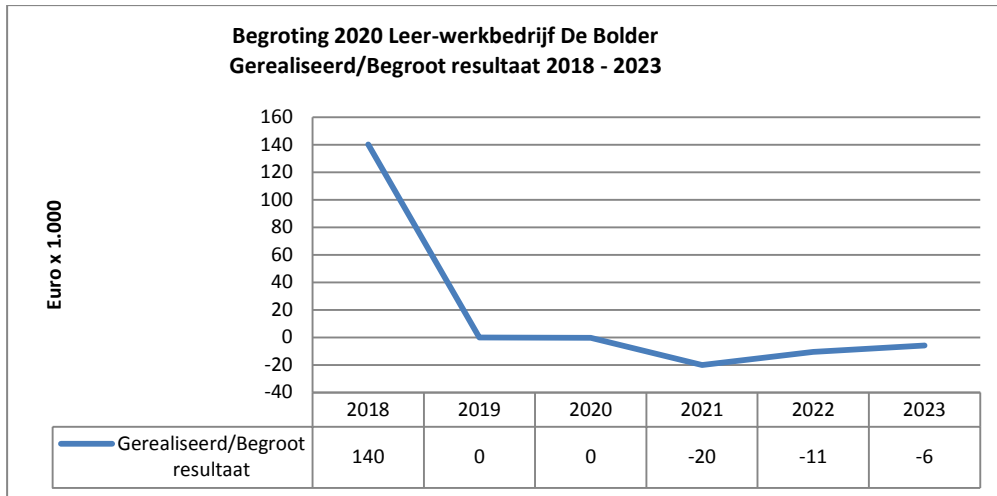
De onderliggende bedrijfsresultaten van het productiebedrijf (dus toegevoegde waarde vanuit productie en verkoop) zijn zonder meer positief te noemen. Er is in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het optimaliseren van de werkprocessen en de productiviteit per medewerker. Alhoewel de WSW-populatie krimpt wordt dit effect kwantitatief deels gecompenseerd/gedempt door de inzet van Participatiewet-medewerkers (zie fig. 2). Medewerkers die via de Participatiewet aan de slag gaan bij het productiebedrijf blijven er echter significant korter. Zij moeten dus vaker worden vervangen/ingewerkt en zijn, in tegenstelling tot de WSW-groep voorheen, zeker niet primair gericht op het verwerven van een werkplek binnen De Bolder zelf. Dit fenomeen heeft zijn weerslag op de ontwikkeling van de productiviteit per medewerker per uur.



(fig 2. Opbrengst productie 2018-2023)

Meerjarenraming

De langzamerhand verschuivende samenstelling van de doelgroepen – van WSW naar Participatiewet en UWV – zorgt voor een nieuwe dynamiek. Door scherp op de uitvoeringskosten te letten weet De Bolder de eerstvolgende jaren door te kunnen met een nagenoeg sluitende begroting (zie fig.3).



(fig 3. Ontwikkeling resultaat 2018-2023)

- Het WSW-budget is een benadering van de verwachte personeelsbezetting in plaats van een gelabelde vergoeding voor de omvang van gerealiseerde plaatsingen.
- De opbrengst uit verkoop en productie per FTE ligt bij De Bolder al jaren ruim boven hetgeen landelijk door collega SW-bedrijven wordt gerealiseerd. Dit is het gevolg van het structureel beschikbare werk. Mocht dit deels wegvallen, dan zullen de opbrengsten uit verkoop en productie terugvallen naar landelijk gemiddelde opbrengsten, die veel lager liggen, bij het merendeel van de SW-bedrijven is deze opbrengst negatief.
- In de meerjarenraming is opgenomen dat de opbrengst uit verkoop en productie vanaf 2020 per FTE zal dalen met 1 à 2% per jaar wegens de veranderende samenstelling van de doelgroepen die deze productie realiseren. In de praktijk moet blijken hoe dit in werkelijkheid gaat verlopen.
- In de begroting is een vergoeding opgenomen vanuit de Participatiewet voor begeleiding van € 4.000 per persoon, voor beschut werk is dit bedrag € 8.500 per jaar. Het risico bestaat dat het participatiebudget van de gemeente onvoldoende ruimte heeft voor de financiering van deze vergoedingen. In dat geval zullen er minder personen kunnen worden geplaatst in beschut werken en werken met loonkostensubsidie of zal moeten worden besloten om het tarief per plaatsing te verlagen.
- In de meerjarenraming is een bonus opgenomen voor het realiseren van iedere plaatsing in beschut werken. Volgens de huidige regelgeving loopt deze bonus t/m 2020.

Financieel

Het financiële resultaat 2020 zal naar verwachting neutraal zijn – dit is zichtbaar in de begroting en de meerjarenraming. Op hoofdlijnen is er sprake van een krimpende groep WSW medewerkers, licht verminderde productiviteit en daardoor over het geheel gezien een eveneens enigszins krimpend productiebedrijf. We schatten in dat de continue verbeteringen in de productieprocessen en de gunstige economische omstandigheden de toenemende druk op het resultaat in 2020 voldoende compenseren.

▪ Participatiebudget

Het in het participatiebudget opgenomen deel voor de WSW wordt door de gemeente volledig beschikbaar gesteld aan De Bolder voor de uitvoering van de WSW.

Naast het WSW-budget zet de gemeente de overige middelen in voor de uitvoering van de Participatiewet bij De Bolder, bestaande uit:

- een bedrag per plaatsing voor het aanbieden van beschut werk. Er is aanvullend afgesproken dat De Bolder de volledige vergoeding voor de begeleiding krijgt voor zover het aantal medewerkers beschut werk binnen het door het Rijk bepaalde quotum blijft. Voor de medewerkers boven het quotum vervalt deze bijdrage. Op deze manier is het lonend om op Texel geen wachtlijst beschut werk te laten ontstaan. Overigens 'dubbel' lonend want Texelaars hoeven niet jaren te wachten op een werkplek en er hoeven geen tijdelijke voorzieningen zoals dagbesteding (tegen hoge gemeentelijke vergoeding) te worden aangeboden tijdens de wachttijd.
- een bedrag per persoon om bemiddeling en coaching te kunnen bieden aan hen die regulier werken met loonkosten-subsidie of tijdelijk bij De Bolder werken met loonkostensubsidie volgens de landelijke norm
- een bedrag per persoon voor het aanbieden van stageplaatsen voor het opdoen van werkervaring en voor het onderzoeken van de arbeidsmogelijkheden van de persoon volgens de landelijke norm
- de loonkostensubsidie (gebaseerd op de loonwaardemeting) die bij een plaatsing aan de externe werkgever verstrekt wordt.

▪ Investerings

De investeringen zullen met grote terughoudendheid worden gerealiseerd. De afgelopen jaren is getracht de gebouwen en de productie sober en doelmatig op peil te houden. Daar in de toekomst het interne productiebedrijf zal worden gereduceerd wegens krimp van het personeelsbestand, worden de lasten van rente en afschrijving bij volledige vervanging van afgeschreven investeringen op lange termijn onacceptabel hoog. Het beleid is er op gericht om de productieomgeving gestructureerd / stapsgewijs af te bouwen of anderszins om te vormen naar een omvang (of vorm) die past bij de toekomstige bezetting / doelstelling. Toch zal er de komende jaren nog wel geïnvesteerd worden in bedrijfsmiddelen, bijvoorbeeld als het gaat om nieuwe ondersteunende technieken zoals Inclusieve Technologie, die het mogelijk maken om ook een toekomstig zwakkere doelgroep moeilijker of zwaarder werk te kunnen laten doen. Werk dat overigens evengoed economisch renderend moet zijn.

▪ Ambtelijke bezetting

De ambtelijke bezetting is in 2018 en 2019 (kwalitatief en kwantitatief) aangepast aan de veranderende tijd en aan de veranderende taken van De Bolder. Directe sturing in het uitvoerende productiewerk door de werk- en productieleiders blijft cruciaal, maar wordt mede ondersteund door gebruik te maken van zoveel mogelijk gestructureerd werk, mechanisatie van productie en scholing van de medewerkers in het (zo) zelfstandig (mogelijk) kunnen handelen.

Wegens pensionering nemen we medio 2020 afscheid van onze productie leider Groen. Formatief zal deze functie niet worden vervangen, voor de taken moeten we binnen het huidige team zoeken naar een passende herverdeling. Deze krimp in formatie loopt in de pas met het krimptempo van het productiebedrijf.

De toenemende samenwerking met de afdelingen van de gemeente Texel in de sfeer van de bedrijfsvoering (P&O, financiën, ICT), ingezet in 2019, zal in de nabije toekomst leiden tot kosten- en risicoreductie.

▪ WSW-bezetting

Het WSW-personeelsbestand zal verder afnemen door natuurlijk verloop (pensionering, ontslag op eigen verzoek, verhuizing, langdurige ziekte of overlijden). Instroom in de WSW is niet meer mogelijk.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft laten berekenen dat de verwachte uitstroom uit het WSW-personeelsbestand voor heel Nederland in de komende jaren gemiddeld 4 tot 6% zal bedragen. Mede door de vergrijzing en toename van personen die gebruik maken van de seniorenmaatregelen (WSW-cao), zal het aantal producties uren mogelijk zelfs nog iets harder gaan dalen. Een deel van deze uitstroom zal in het productiebedrijf worden vervangen door mensen uit de Participatiewet-doelgroep. Maar voor zover het niet gaat om beschut werk zal de doorstroom onder medewerkers uit deze doelgroep over het algemeen groot zijn, dat is immers ook het doel van de plaatsing bij De Bolder:

uitstroom naar regulier werk bij een externe werkgever. In 2020 wordt begroot dat de personele WSW-bezetting zal dalen naar 85 fte, waarvan 10,7 fte een dienstverband hebben bij een externe werkgever in het kader van begeleid werken en 9,5 fte extern werken op basis van detachering.

▪ Participatiewet-bezetting

De bezetting vanuit de Participatiewet bij De Bolder bestaat uit 3 groepen:

- 1 personen die zijn aangewezen op beschut werk. Landelijk wordt uitgegaan van een instroom in beschut werken van ongeveer 1/3 van de uitstroom uit de WSW. Dat betekent dat er gerekend wordt met een jaarlijkse instroom van ongeveer 2 medewerkers. In 2019 bleken dat er overigens meer te zijn.
- 2 verwacht wordt dat er permanent enkele interne werkplekken beschikbaar gesteld worden aan personen uit de doelgroep die eigenlijk zijn aangewezen op extern werken met loonkostensubsidie. Bij onvoldoende werkervaring in regulier werken of het ontbreken van een geschikte werkplek buiten De Bolder wordt tijdelijk een interne werkplek aangeboden, op dit moment gaat het om 0,8 fte.
- 3 medewerkers die extern werken met loonkostensubsidie, met coaching vanuit De Bolder. Het aantal hiervan neemt naar verwachting jaarlijks met ongeveer 4 personen toe. In de begroting gaan we ervan uit dat er eind 2020 11 tot 12 personen extern met loonkostensubsidie zijn geplaatst.

▪ Verkoop en productie

De verkoop en productie wordt continu aangepast aan de veranderende omstandigheden. De afwegingen waarop besloten wordt om bepaald werk af te stoten of te vervangen door andere werksoorten zijn:

- Het werk moet passend zijn of passend te maken zijn voor de beschikbare bezetting van het interne productiebedrijf. De nieuwe instroom vanuit de Participatiewet, intern werkend in het productiebedrijf, zal significant minder productief zijn dan de werknemers die nu binnen De Bolder werken.
- Het werk moet een (semi-)structureel karakter hebben om optimaal georganiseerd en gemechaniseerd te kunnen worden, om te voorkomen dat er 'leegloopuren' ontstaan. Deze 'leegloopuren' kunnen worden opgevuld met tijdelijk aangetrokken werk, wat echter meer organisatietijd vergt en daarbij ook vaak niet economisch rendabel is. Echter, de sociale doelstellingen van De Bolder – het in stand houden van continuïteit en structuur voor de medewerkers – wegen in zo'n geval dan zwaarder.
- Het werk moet binnen de mogelijkheden van het personeel liggen en een acceptabele opbrengst hebben om zo dicht mogelijk de theoretische loonwaarde van een reguliere werkplek te kunnen benaderen.
- Het werk moet kostenneutraal kunnen worden uitgevoerd, waarbij alle kosten op basis van de loonwaarde van het in te zetten personeel worden berekend. Met uitzondering van werkzaamheden die worden aangenomen om zeer tijdelijke leegloop in de productie te voorkomen, want dan is het niet altijd mogelijk om alle kosten volledig door te berekenen.
- Het werk moet passend zijn bij een overheidsinstelling en weinig financiële- en afbreukrisico's kennen.
- Het werk moet in de uitvoering zo min mogelijk inzet vragen van de (ongesubsidieerde!) ambtelijke bezetting van De Bolder, tenzij dat volledig in de prijs kan worden opgenomen.

De gunstige economische conjunctuur in de maakindustrie maakt het mogelijk om onze tarieven marktconform in te zetten bij de prijsonderhandelingen met onze afnemers. Helaas geldt dit ook voor de prijzen van de leveranciers van onze grondstoffen. Door gebruik te maken van onze unieke positie en het productenpalet is de ambitie om de opbrengst / toegevoegde waarde op het niveau van 2019 minstens te evenaren.

Kosten voor beheer en instandhouding gebouwen en installaties

In lijn met de krimp van het productiebedrijf en het steeds meer onder druk komen van de omzet moet de kostenkant mee krimpen met de opbrengstkant. Over de hele linie hebben we (taakstellend) een reductie van onderhoud gebouwen en installaties ingezet waarbij kritisch is gekeken naar noodzaak en doelmatigheid van onderhoud en onderhoudscontracten. Uiteraard zonder te tornen aan ARBO voorschriften en functioneel adequate bedrijfsvoering.

Ontwikkeling van medewerkers

De doelstelling van de trajecten is om toe te werken naar zo regulier mogelijk werken. Ook in de WSW was altijd al opgenomen om de ontwikkeling van de medewerkers richting regulier werken zoveel mogelijk te stimuleren. Het blijkt waardevol te zijn om vooral praktische vaardigheden te scholen op de werkplek. In 2015 is effectief gestart met de landelijk ontwikkelde methode van WerkPlekOpleiden (WPO). Op systematische wijze worden vooral allerlei productievaardigheden geleerd en getraind. Deze vorm van ontwikkeling van medewerkers zal blijvend aandacht moeten houden, dit zal echter voornamelijk gericht zijn op de WSW'ers van wie verwacht wordt dat zij binnen het productiebedrijf werkzaam zullen blijven.

Tevens is er voor een groot aantal medewerkers een assessment uitgevoerd en is daarbij de loonwaarde op een objectieve en betrouwbare wijze vastgesteld met behulp van de Dariuz-methode van loonwaardebepaling. Voor elke instromer vanuit de Participatiewet wordt sinds het laatste kwartaal van 2017 een trajectplan opgesteld met daarin beschreven de kortste weg richting regulier werk, al dan niet na een korte periode werkzaam te zijn geweest binnen het productiebedrijf.

Opleiding/educatie

Wanneer uit de intakegesprekken bij het STT en/of bij De Bolder blijkt dat gebrek aan (een specifieke) opleiding een ernstige belemmering vormt voor het vinden van regulier werk, of wanneer het doen van een opleiding of een cursus ondersteunend is aan het functioneren binnen De Bolder, wordt een opleidingsdoelstelling opgenomen in het trajectplan. In de begroting is ruimte opgenomen voor gezamenlijke opleidingsactiviteiten (denk aan BHV-scholingen en het behalen van verschillende vakinhoudelijke certificaten) als ook voor individuele opleidingen en cursussen. Het ligt voor de hand om ook meer samenwerking aan te gaan met instanties die opleidingen en cursussen aanbieden en om met elkaar op zoek te gaan naar synergievoordelen, zoals het gezamenlijk inkopen van expertise en het gezamenlijke gebruik van kantoren en leermiddelen. Dit ligt in lijn met de ambitie van college en raad waar het gaat om de verbreding van de scope van De Bolder als volwaardig leer-werkbedrijf.

Arbeidsomstandigheden

Met de wetenschap dat er geen nieuwe WSW-instroom meer zal zijn is het duidelijk dat de inzetbaarheid van de bestaande bezetting door vergrijzing afneemt en er meer aanpassingen in het werk nodig zullen zijn om fysieke belasting te beperken. In 2016 is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opnieuw opgesteld en in 2017 is het Plan van aanpak voortvarend ter hand genomen. In de afgelopen jaren is er in de productie reeds veel aangepast en verwacht wordt dat de nog gewenste aanpassingen op de korte termijn zich vooral zullen richten op de individuele beperking(en) van medewerkers. In 2019 is een nieuwe RI&E opgesteld, het daaruit voortvloeiende Plan van aanpak nemen we in 2020 ter hand.

Financiële kansen en bedreigingen

Begroting 2020:

- Het door het Rijk voor de WSW berekende deel in het participatiebudget is gebaseerd op de omvang van het gemiddelde personeelsbestand in het jaar 2018, verminderd met een uitstroom van 4,5%. In de begroting voor 2020 is voorzichtigheidshalve alleen rekening gehouden met uitstroom wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dat is iets minder dan de genoemde 4,5%. Als er toch meer mensen uitstromen leidt dat uiteindelijk tot een meevaller.
Kans +/- € 50.000
- De bedrijfskosten zijn taakstellend begroot en verlaagd t.o.v. het jaar 2018, rekening houdend met 10% onvoorzien.
- De opbrengst uit verkoop en productie is begroot op basis van de ontwikkelingen gedurende 2019.. De opbrengst uit verkoop en productie is per definitie een onzekere post waarbij het risico bestaat dat het te hoog begroot is. In 2019 zijn er wederom veel prijsverhogingen geweest op het gebied van de grondstoffen – met name de prijzen voor MDF, lijn en vervoer zijn behoorlijk gestegen. Het is niet uit te sluiten dat er in 2020 ook nog behoorlijke prijsstijgingen te verwachten zijn, juist vanwege de aantrekkende economie en het daardoor schaarser worden van grondstoffen. Het ligt niet zonder meer voor de hand om de alle prijsverhogingen 1 op 1 door te schuiven naar onze klanten. Wij willen voor hen een aantrekkelijke productiepartner blijven die moet concurreren met de prijs van arbeid en productie in de lage lonenlanden in Azië en Oost-Europa.
Kans +/- € 50.000 tot +/- € 20.000
- Er is in de begroting rekening gehouden met de uitvoering van de Participatiewet, waarbij De Bolder in opdracht van het STT zorgt voor een aantal werkplekken en jobcoaching. Het risico bestaat dat het aantal werkplekken en het aantal trajecten afwijken van de begrote aantallen.
Kans +/- € 30.000 tot +/- € 30.000
- Er is in de begroting rekening gehouden met de verdere ontwikkeling van de uitvoering van trajecten voor het UWV. Het risico bestaat dat het aantal werkplekken en het aantal trajecten afwijken van de begrote aantallen.
Kans +/- € 10.000 tot +/- € 10.000

Tot slot

Al met al slagen we er wederom in om een sluitende begroting op te stellen voor 2020. Door de kosten in evenwicht te brengen met de langzaam slinkende opbrengst én door maximaal in te zetten op een goed renderend productiebedrijf blijft de exploitatie van De Bolder ook in 2020 gezond. Het doorkijkje naar de komende jaren laat wel zien dat we steeds scherp aan de wind moeten blijven zeilen. Steeds weer op zoek moeten naar de balans tussen (beïnvloedbare) kosten en (dito) opbrengsten. En dat binnen een wettelijke context die continue verandert, nieuwe eisen stelt en bepalend is voor een groot deel van de inkomsten. Maar ter relativering: dit is eigenlijk nooit anders geweest in de lange geschiedenis van De Bolder. Resultaten uit het verleden bieden geen garanties voor de toekomst. Maar met alle ervaringen uit het verleden treden we de onzekerheden van de toekomst met vertrouwen tegemoet.

De Bolder is en blijft de belichaming van de solidariteit die diep geworteld is in de Texelse samenleving. Namens alle Texelaars, die extra steun nodig hebben bij het vormgeven van hun leven en hun deelname aan de maatschappij, wil ik college en raad bedanken voor hun compassie voor deze groep inwoners. Mijn collega's en ik voelen ons vereerd dat college en raad continu blijf geven van hun vertrouwen dat wij deze (soms zeer complexe) opdracht op de gewenste wijze en toekomstbestendig blijven vormgeven.

Den Burg, Texel, september 2019

Jacco Mokveld,
directeur

PARAGRAFEN

Paragraaf A: Lokale heffingen

Deze paragraaf is niet van toepassing voor De Bolder. Hiervoor wordt verwezen naar de begroting van de Gemeente Texel

Paragraaf B: Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen van De Bolder is het vermogen om niet-structurele financiële risico's op te kunnen vangen teneinde het bedrijf te kunnen voortzetten.

Inventarisatie van de weerstandscapaciteit

De weerstandscapaciteit van De Bolder bestaat uit de algemene reserve en de stille reserves. Stille reserves zijn de meerwaarden van activa die laag of tegen nul zijn gewaardeerd, doch direct verkoopbaar zijn indien men dat zou willen. Zonder stagnatie van de bedrijfsvoering te veroorzaken zijn er volgens bovenstaande definitie geen stille reserves. Uiteraard kan een stille reserve alleen worden geëffectueerd bij een gerealiseerde verkoop. Dit is afhankelijk van de markt.

De algemene reserve bedraagt begin 2019 € 360.000. Daarnaast is er begin 2019 nog voor € 1.254.000 aan bestemmingsreserves ter financiering van verplichtingen en risico's waarvoor al besluitvorming is geweest.

Intussen heeft de raad besloten om met het voordelig saldo van 2018 van € 140.000 een bestemmingsreserve Transformatiekosten te vormen, zodat het saldo van de bestemmingsreserves is gestegen naar € 1.394.000. In de vergadering van 18 september 2019 is de raad akkoord gegaan met onttrekking van € 59.000 aan de Reserve groot onderhoud en € 55.000 aan de Reserve egalisatie rekeningresultaten.

De bestemmingsreserves zijn in te delen in investeringsreserves, kostenreserves en risicoreserves.

Na de bestemming van het voordelig saldo 2018 en de hiervoor genoemde onttrekkingen in 2019 is deze verdeling als volgt:

- € 682.000 **investeringsreserves** ter dekking van de afschrijvingslasten van investeringen uit het verleden
- € 159.000 **kostenreserves** ter dekking van geplande specifieke uitgaven die het karakter van kosten hebben
- € 439.000 **risicoreserves** ter dekking van onzekere toekomstige risico's
- € 1.280.000 **totaal bestemmingsreserves**

De investeringsreserves en kostenreserves zijn bestemd voor specifieke doeleinden waarvoor de uitgaven al gedaan en/of gepland zijn. Deze reserves zijn daardoor niet meer te gebruiken voor andere doeleinden. Dit in tegenstelling tot de risicoreserves, die pas worden gebruikt als het genoemde risico zich voordoet. In de begroting van 2019 zijn na de halfjaarrapportage nog onttrekkingen voorzien uit de investeringsreserves en de risicoreserves voor respectievelijk bedragen van € 64.000 en € 105.000.

Inventarisatie van risico's

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet behelst de hervorming van de WSW, de WWB en de Wajong, gecombineerd met een bezuinigingsopdracht voor de komende jaren.

De instroom in de WSW is per 1 januari 2015 volledig gestopt. Door natuurlijk verloop zal het aantal werknemers in de WSW dalen met 3 tot 8 personen per jaar.

De gemeente Texel voert de Participatiewet grotendeels zelf uit. Hierin wordt voor alles wat met gesubsidieerd werk te maken heeft De Bolder ingeschakeld.

In februari 2016 heeft het college van B&W besloten om de taakvelden van De Bolder en de afdeling Sociaal Domein en Zorg van de gemeente Texel gefaseerd te integreren en onder te brengen bij De Bolder. Begin 2018 is besloten toch niet een volledige integratie na te streven, maar om wel de inmiddels ontstane goede werkverhouding tussen beide organisatiedelen te borgen en de tijdelijke afspraken met betrekking tot de aansturing te vervangen door passende definitieve afspraken. Deze ingrijpende keuze heeft gevolgen voor De Bolder, die financieel zowel positief als negatief kunnen uitwerken. Bij het opstellen van de begroting 2020 is voor zover voorzienbaar op de korte termijn rekening gehouden met de financiële consequenties van deze keuze.

De volledige financiering van De Bolder loopt via het participatiebudget van de gemeente Texel. Dit participatiebudget is binnen het sociaal domein volledig ontschot, waardoor de gemeente de volledige vrijheid heeft het budget binnen het sociaal domein op eigen wijze in te zetten. Het participatiebudget is opgebouwd uit een aantal apart berekende delen voor de uitvoering van afzonderlijke taken. De exploitatie van De Bolder is ook in 2020 voor ruim 60% afhankelijk van inkomsten uit dit participatiebudget. Het risico bestaat enerzijds uit onverwachte verlaging door het Rijk van het landelijke budget en anderzijds uit keuzes die op Texel gemaakt worden voor de verdeling van dit participatiebudget.

Omdat De Bolder een productie- en bemiddelingsbedrijf is dat op diverse markten opereert, worden er hierdoor ondernemersrisico's gelopen. Door de spreiding over diverse product-marktcombinaties (PMC's) en spreiding van afnemers wordt getracht dit risico beheersbaar te houden. Er bestaat altijd het risico dat een bepaalde deelmarkt niet meer rendabel kan worden uitgevoerd of een bepaalde afnemer besluit naar een andere leverancier te gaan. Dit kan worden opgevangen door een verschuiving naar

een van de andere PMC's. Vanwege de geplande krimp van het productiebedrijf zal het aantal PMC's langzaam afnemen, waardoor de bovengenoemde spreiding zal afnemen en het risico op problemen bij de resterende PMC's zwaarder zal gaan wegen.

De vennootschapsbelasting (VPB) is vanaf 2016 ook van toepassing voor overheidsondernemingen. De Bolder, als onderdeel van de gemeente Texel, is voor de huidige activiteiten niet belastingplichtig voor de VPB.

Risico's die volgen uit de normale bedrijfsvoering van De Bolder zijn zoveel mogelijk verzekerd of er zijn voorzieningen voor getroffen.

Beleid omtrent de weerstandscapaciteit en de risico's

De algemene reserve is een algemene buffer voor het opvangen van tegenvallers en bedraagt zo'n 9% van de totale bedrijfslasten. Het streven van De Bolder is om een sluitende begroting te presenteren, zodat de algemene reserve niet hoeft te worden aangesproken. Als er dan onverwachte tegenvallers ontstaan, waardoor een negatief resultaat moet worden gepresenteerd, dan is een algemene reserve van deze omvang een verantwoorde buffer voor de eerste periode.

In de meerjarenraming worden vanaf 2020 exploitatieresultaten rond de nullijn voorzien. Vanaf 2014 is het beleid om een deel van het voordelig saldo toe te voegen aan de bestemmingsreserve egalisatie rekeningresultaten als eerste buffer om de voorziene negatieve resultaten te kunnen afdekken.

Paragraaf C: Onderhoud kapitaalgoederen

De Bolder heeft geen voorziening voor groot onderhoud van de gebouwen. De reden hiervoor is dat de samenstelling van de gebouwen zo divers is dat de normale onderhoudskosten, inclusief groot onderhoud, een gelijkmatig verloop in de tijd geven.

Onderhoud van de gebouwen wordt naar behoefte uitgevoerd, afhankelijk van de noodzaak van het betreffende onderhoud en afhankelijk van de financiële middelen van dat moment.

Uit de winstbestemming van 2013 was een bestemmingsreserve gevormd voor groot onderhoud gebouwen en installaties. Deze bestemmingsreserve is in 2019 aangewend om groot onderhoud aan de daken dat gepland was binnen enkele jaren naar voren te halen, om de wens van de raad om zoveel mogelijk zonnepanelen te kunnen plaatsen op gebouwen van de gemeente te kunnen realiseren.

Paragraaf D: Financiering

Conform het treasurystatuut van de gemeente Texel en de Wet financiering decentrale overheden (Fido) dient in de begroting/jaarrekening verantwoording over het gevoerde treasurybeleid te worden afgelegd. Deze verantwoording vindt niet plaats in de begroting/jaarrekening van De Bolder, maar in die van de gemeente Texel.

Paragraaf E: Bedrijfsvoering

Voor een verantwoording over de bedrijfsvoering van De Bolder verwijs ik u naar het algemene gedeelte van de begroting.

Paragraaf F: Verbonden partijen

Een verbonden partij is een privaot- dan wel publiekrechtelijke organisatie waarin De Bolder een bestuurlijk en een financieel belang heeft. Volgens deze definitie heeft De Bolder geen verbonden partijen.

Paragraaf G: Grondbeleid

Deze paragraaf is niet van toepassing voor De Bolder. Hiervoor wordt verwezen naar de begroting van de Gemeente Texel.

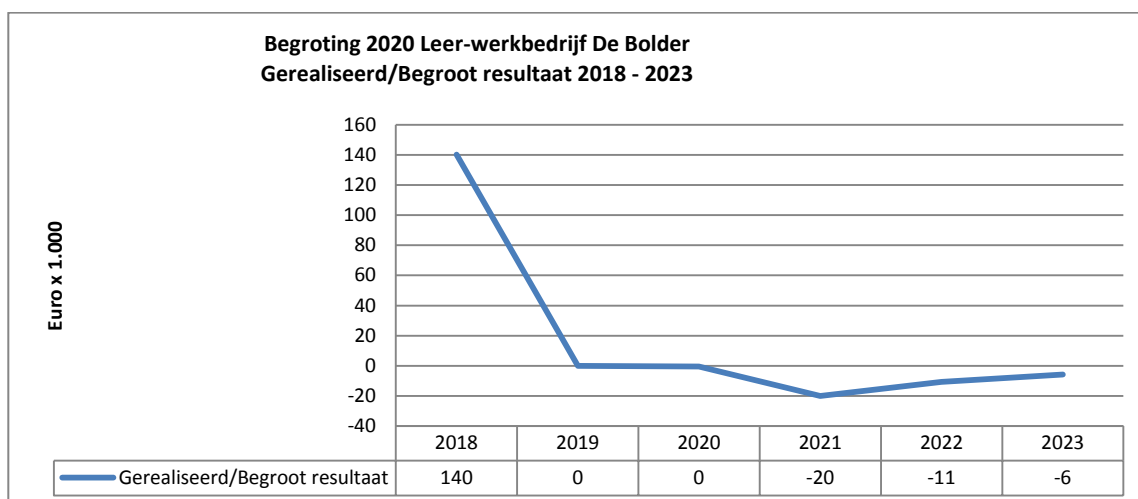
FINANCIËLE BEGROTING

Overzicht van baten en lasten (x € 1.000)

Omschrijving	Realisatie 2018		Begroting 2019		Begroting 2020	
	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten
Bijdrageresultaat WSW						
Lonen en pers.kosten WSW	2.348		2.409		2.317	
Gemeentelijke bijdragen WSW		2.506		2.358		2.142
Resultaat WSW		158	-/- 51		-/- 175	
Participatiewet (P-wet)						
Lonen en pers.kosten P-wet	147		302		300	
Gemeentelijke bijdragen P-wet		330		386		415
Resultaat P-wet		183		84		115
UWV trajecten						
Lonen en pers.kosten UWV	0		3		0	
Vergoeding UWV		3		12		18
Rresultaat UWV trajecten		3		9		18
★ Totaal bijdrageresultaat		344		42		-/- 42
Bedrijfsopbrengsten						
Opbrengst verkoop en productie		1.595		1.600		1.631
Afschrijving vaste activa tbv productie	113		119		123	
Overige bedrijfskosten tbv productie		208		181		178
Bedrijfslasten tbv productie	321		300		301	
★ Totaal bedrijfsopbrengsten		1.274		1.300		1.330
Bedrijfsvoering						
Salariskosten ambtelijk personeel	919		1.031		953	
Afschrijving vaste activa algemeen	61		61		34	
Overige bedrijfskosten		453		416		384
★ Totaal kosten bedrijfsvoering	1.433		1.508		1.371	
★ Bedrijfsresultaat		184	-/- 166		-/- 83	
Financiële baten en lasten		9		3		6
★ Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten		175	-/- 169		-/- 89	
Onttrekking/toevoeging aan reserves		-/- 35		169		89
★ Gerealiseerd resultaat		140		0		0

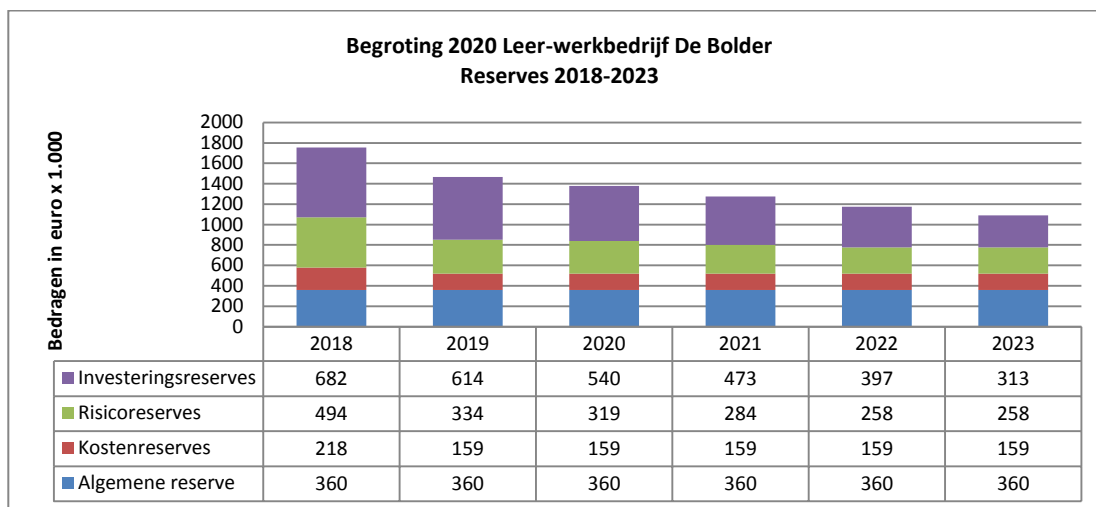
Meerjarenraming 2020 – 2023 (x € 1.000)

Omschrijving	2020	2021	2022	2023
Bijdrageresultaat				
<u>WSW</u>				
Lonen en pers.kosten WSW	- 2.317	- 2.230	- 2.090	- 1.944
Gemeentelijke bijdragen WSW	<u>2.142</u>	<u>2.058</u>	<u>1.970</u>	<u>1.864</u>
Bijdrageresultaat WSW	- 175	- 172	- 120	- 80
<u>Participatiewet (P-wet)</u>				
Lonen en pers.kosten P-wet	- 300	- 385	- 462	- 546
Gemeentelijke bijdragen P-wet	<u>415</u>	<u>486</u>	<u>584</u>	<u>686</u>
Bijdrageresultaat P-wet	115	101	122	140
<u>UWV trajecten</u>				
Lonen en pers.kosten UWV	- 0	- 1	- 1	- 1
Vergoeding UWV	<u>18</u>	<u>24</u>	<u>24</u>	<u>24</u>
Resultaat UWV trajecten	18	23	23	23
★ Totaal resultaat bijdragen	- 42	- 48	24	83
Bedrijfsopbrengsten				
Opbrengst verkoop en productie	1.631	1.580	1.497	1.412
Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	123	109	117	120
Overige bedrijfskosten t.b.v. productie	<u>178</u>	<u>176</u>	<u>170</u>	<u>163</u>
Bedrijfslasten tbv productie	301	285	287	283
★ Totaal bedrijfsopbrengsten	1.330	1.295	1.210	1.129
Kosten bedrijfsvoering				
Salariskosten ambtelijk personeel	953	927	913	893
Afschrijving vaste activa algemeen	34	33	33	33
Overige bedrijfskosten	<u>384</u>	<u>384</u>	<u>384</u>	<u>384</u>
★ Totaal kostenbedrijfsvoering	1.371	1.344	1.330	1.310
★ Bedrijfsresultaat	- 83	- 97	- 96	- 98
Financiële baten en lasten	<u>- 6</u>	<u>- 5</u>	<u>- 6</u>	<u>- 7</u>
★ Begroot totaal saldo van baten en lasten	- 89	- 102	- 102	- 105
Onttrekking/toevoeging aan reserves	<u>89</u>	<u>82</u>	<u>91</u>	<u>99</u>
★ Begroot resultaat	0	- 20	- 11	- 6



Meerjarenraming balans 2020 – 2023 (x € 1.000)

Omschrijving	2020	2021	2022	2023
Activa				
Materiële vaste activa	1.957	1.915	1.865	1.726
Financiële vaste activa	1.385	1.283	1.181	1.076
Vorraden	<u>180</u>	<u>180</u>	<u>180</u>	<u>180</u>
Totaal activa	3.522	3.378	3.226	2.982
Passiva				
Eigen vermogen	1.385	1.283	1.181	1.076
Vaste schulden	1.957	1.915	1.865	1.726
Saldo vlottende activa/passiva	<u>- 180</u>	<u>- 180</u>	<u>- 180</u>	<u>- 180</u>
Totaal passiva	3.522	3.378	3.226	2.982



Toelichting meerjarenraming 2020 - 2023

Bij het opstellen van de meerjarenraming is rekening gehouden met de uitvoering door De Bolder van:

1. de WSW
2. het onderdeel werk uit de Participatiewet
3. trajecten UWV

Door de volledige instroomstop van de WSW zal het aantal WSW-werknemers jaarlijks dalen door natuurlijk verloop. Daartegenover zullen nieuwe werknemers instromen vanuit de Participatiewet, zowel intern beschut als extern met loonkostensubsidie (lks). De verwachting is, dat er vanuit de Participatiewet ook behoefte is aan werkplekken binnen het productiebedrijf van De Bolder voor een (relatief kleine) groep inwoners, die volgens de UWV-indicatie extern zouden moeten gaan werken, maar waarvoor (nog) geen geschikte werkplek kan worden gevonden. Tevens zal een aantal werkervaringsplaatsen worden aangeboden aan personen uit de doelgroep.

De bijdrage van het Rijk voor de uitvoering van de WSW is opgenomen in het participatiebudget en zal jaarlijks dalen, enerzijds door een bezuinigingsopdracht die loopt t/m 2020, anderzijds door daling van het aantal personen in de WSW. In de meicirculaire 2019 is de meerjarige bijdrage gepresenteerd. Hierdoor blijkt dat de eerder vermelde verlaging van € 500 per SE per jaar nu is gewijzigd. In 2019 is er een stijging van € 509 en voor 2020 geldt er voorsnóg een korting van € 618. Vanaf 2021 stijgt het budget weer, in 2021 met € 171, in 2022 met € 181 en in 2023 met € 449 per SE.

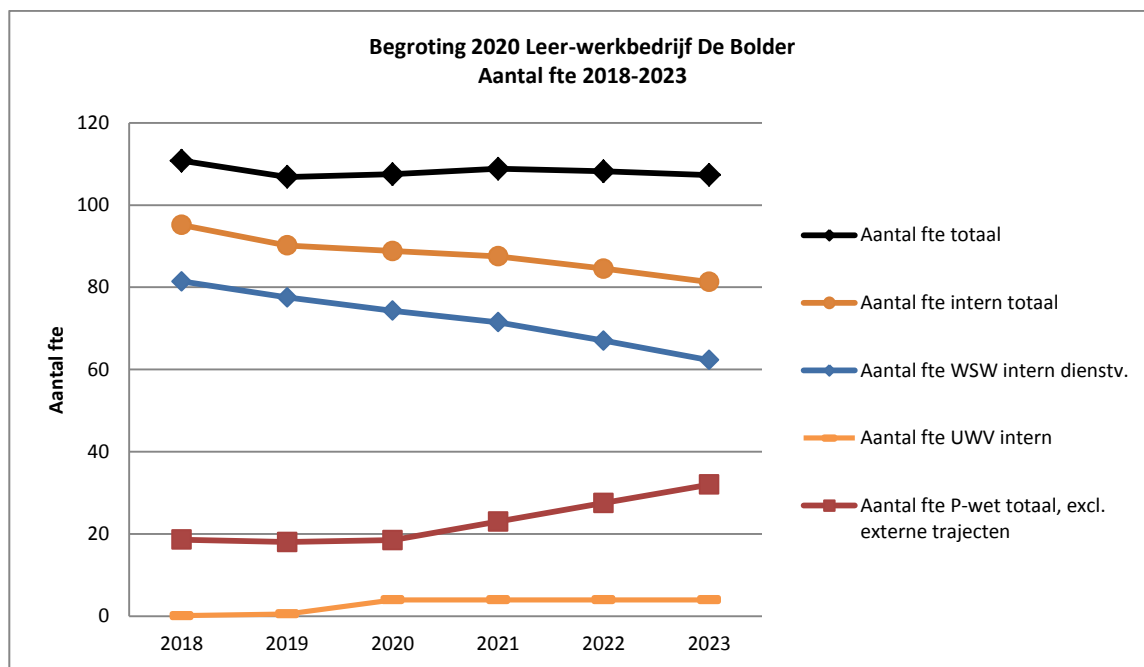
Vanaf 1 juli 2018 heeft De Bolder een contract met het UWV voor het uitvoeren van trajecten “werkfit maken” en “naar werk”. In 2019 is een voorzichtige start gemaakt met het begroten van deze trajecten.

In de omzet is geen voorzichtigheidsmarge ingebouwd. De omzet zal dalen in relatie met het dalende aantal productieve uren. Daarnaast is rekening gehouden met een langzame daling van de opbrengst per productief uur wegens de veranderende samenstelling van de doelgroep.

In de meerjarenraming wordt nergens rekening gehouden met inflatie. Er wordt van uitgegaan dat prijsstijgingen zullen worden gecompenseerd door hetzij hogere overheidsbijdragen en hogere opbrengsten uit verkoop en productie, hetzij door efficiency verhogende maatregelen.

Toelichting meerjarenraming 2020 -2023

Uitgangspunten meerjarenraming:	2020	2021	2022	2023
Aantal fte WSW productiebedrijf	74,3	71,5	67,0	62,3
Aantal fte WSW in begeleid werken	10,7	10,3	9,7	9,0
Aantal fte WSW totaal	85,0	81,8	76,7	71,3
Aantal fte P-wet intern beschut	7,7	9,2	10,7	12,2
Aantal fte P-wet intern met loonkostensubsidie	0,8	0,8	0,8	0,8
Aantal fte P-wet extern met loonkostensubsidie	8,0	11,0	14,0	17,0
Aantal fte P-wet werkervaring	2,0	2,0	2,0	2,0
Aantal fte P-wet totaal (excl. externe trajecten)	18,5	23,0	27,5	32,0
Aantal fte UWV-trajecten	4,0	4,0	4,0	4,0
Aantal fte doelgroepen totaal	107,5	108,8	108,2	107,3
Aantal fte ambtelijke medewerkers	12,8	12,6	12,3	12,0
Ontwikkeling WSW-bijdrage per fte in %	- 2,4	+ 0,7	+ 0,7	+1,8
Kostenontwikkeling WSW lonen per fte in %	- 0,2	0,0	0,0	- 0,1
Kostenontwikkeling bedrijfsvoering per fte in %	- 7,7	- 0,5	+ 2,5	+ 2,4
Mutaties in de omzet per fte in %	+ 3,5	- 1,7	- 1,9	- 2,0



Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

WET SOCIALE WERKVOORZIENING (WSW)

		Rekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
Lonen en personeelskosten WSW	Loonkosten WSW-werknemers	2.179	2.188	2.136
	Personeelskosten WSW	76	129	95
	Kosten begeleid werken BW-WSW	<u>93</u>	<u>92</u>	<u>86</u>
	Totaal personele kosten WSW	<u>2.348</u>	<u>2.409</u>	<u>2.317</u>
	Loonkosten per fte (x € 1)	26.800	28.200	28.700
	Personeelskosten per fte (x € 1)	934	1.700	1.300
	Gemiddeld aantal werknemers intern (fte)	81,4	77,5	74,3
	Gemiddeld aantal werknemers BW (fte)	10,6	10,7	10,7
	Totale kosten BW per fte (x € 1)	8.800	8.600	8.000

De loonkosten zijn begroot op basis van de werkelijke loonkosten in 2019, rekening houdend met de nieuwe CAO. Het begrote aantal fulltime WSW-werknemers met een intern dienstverband is met 3,9 fte gedaald wegens natuurlijk verloop met een volledige instroomstop.

De post personeelskosten bestaat o.a. uit kosten voor bedrijfsgeneeskundige zorg, studie, werkkleding en ook voor uitgaven bij jubilea en pensioen en voor bijvoorbeeld het kerstpakket. Werknemers in begeleid werken (BW) zijn in dienst bij de inlenende werkgever. Deze werkgever krijgt een loonkostensubsidie voor het in dienst hebben van een werknemer met een beperking uit het bestand van de sociale werkvoorziening.

Gemeentelijke bijdragen WSW	Gemeentelijk budget WSW	<u>2.491</u>	<u>2.358</u>	<u>2.142</u>
	Gemiddeld aantal SE budget	93,9	90,3	87,0
	Budget per SE (x € 1)	26.528	26.113	24.621

Vanaf 2015 wordt de bijdrage voor de WSW niet meer verstrekt vanuit een specifiek WSW-budget direct van het Rijk, maar als onderdeel van het gemeentelijke participatiebudget. Vanaf 2015 is de instroom in de WSW volledig beëindigd, waardoor het voor de WSW berekende deel in het participatiebudget jaarlijks daalt.

De hoogte van het budget is gebaseerd op de gemiddelde bezetting in SE van het vorige jaar verminderd met een berekende natuurlijke uitstroom en een jaarlijkse bezuiniging in het tarief per SE. Het verschil tussen de betaalde werknemers in fte en de gesubsidieerde werknemers in SE ontstaat doordat werknemers met een ernstige beperking voor 1,25 meetellen.

In de meicirculaire 2020 wordt het definitieve budget op basis van het aantal SE en het bedrag per SE bekendgemaakt, waarna een eventueel benodigde begrotingswijziging in de halfjaarrapportage zal worden meegenomen.

PARTICIPATIEWET

Lonen en personeelskosten P-wet	Loonkosten beschut P-wet	57	168	184
	Loonkosten intern met lks P-wet	26	60	49
	Personeelskosten P-wet	16	20	5
	Loonkostensubsidie extern P-wet	<u>48</u>	<u>54</u>	<u>62</u>
	Totaal personele kosten P-wet	<u>147</u>	<u>302</u>	<u>300</u>

Loonkosten beschut en intern De loonkosten beschut en intern zijn begroot volgens de CAR-UWO. Medewerkers die in het kader van de Participatiewet in 2018 een dienstverband hadden bij De Bolder hebben per 1 januari 2019 een aanstelling bij de gemeente Texel en vallen per die datum onder de CAR-UWO.

In 2018 waren de loonkosten per fte lager vanwege het toepassen van het minimum jeugdloon (3 personen) en voor het toepassen van loondispensatie (1 persoon).

Personeelskosten De personeelskosten betreffen de kosten van zowel de werknemers met een dienstverband in het kader van de P-wet als de kosten voor de personen met een werkervaringsplaats in het kader van de P-wet.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

		Rekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
Loonkostensubsidie extern	Loonkostensubsidie extern per fte (x € 1)	9.600	9.100	7.800
	Gemiddeld aantal fte extern met lks	5,0	5,9	8,0
	Werknemers extern met loonkostensubsidie zijn in dienst bij de inlenende werkgever. Deze werkgever krijgt een loonkostensubsidie voor het in dienst hebben van een persoon uit de doelgroep. Voor 2020 is het begrote bedrag aan loonkostensubsidie per fte gebaseerd op het gemiddelde van de loonwaardebepalingen van 2019. Deze zijn bij enkele personen hoger dan was begroot, waardoor de kosten per fte voor de begroting van 2020 dalen t.o.v. die van 2019.			
Gemeentelijke bijdragen P-wet	Het totaal bedrag aan gemeentelijke bijdragen kan als volgt worden gespecificeerd:			
	Vergoeding loonkosten beschut P-wet	33	118	101
	Vergoeding bonus en begeleiding beschut P-wet	77	94	101
	Vergoeding loonkosten intern met lks P-wet	12	30	15
	Vergoeding begeleiding intern met lks P-wet	7	4	4
	Vergoeding loonkostensubsidie P-wet	48	54	62
	Vergoeding begeleiding extern met lks P-wet	31	32	36
	Vergoeding begeleiding werkervaringsplaatsen	<u>122</u>	<u>54</u>	<u>96</u>
	Totaal gemeentelijke bijdragen P-wet	<u>330</u>	<u>386</u>	<u>415</u>
Beschut	De vergoeding van de loonkosten voor beschut bedroeg in 2018 70% van de loonkosten. Gaan-deweg 2019 zijn voor enkele medewerkers in beschut werk loonwaardebepalingen gedaan op basis waarvan voor sommigen de loonkostensubsidie lager is vastgesteld. Hiermede is ook rekening gehouden in de begroting voor 2020. De vergoeding voor begeleiding bedraagt € 8.500 per persoon. Daarnaast verstrekt het Rijk (ter stimulering van beschut werken) t/m 2020 een bonus van € 3.000 per persoon in beschut werken.			
Intern met loonkostensubsidie	De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van loonwaardebepalingen. De vergoeding voor begeleiding bedraagt € 4.000 per persoon.			
Extern met loonkostensubsidie	De aan werkgevers uitbetaalde loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van loonwaardebepalingen en berekend op basis van het minimumloon. Dit deel van de gemeentelijke bijdragen wordt dus volledig doorbetaald aan de betreffende werkgevers. Voor deze personen wordt tevens een vergoeding voor begeleiding (ad € 4.000) begroot.			
Werkervaringsplaatsen	Het aantal werkervaringsplaatsen was in 2018 sterk uitgebreid en is in 2019 weer enigszins gedaald. Voor de begroting van 2020 is de verwachting dat het aantal zich zal stabiliseren. Voor de begeleiding wordt een vergoeding ontvangen die vooralsnog gelijk is aan die voor andere plaatsen in de P-wet.			
UWV-TRAJECTEN	Vanaf de tweede helft van 2018 verzorgt De Bolder trajecten voor het UWV, waarvoor een vergoeding voor jobcoaching wordt ontvangen. Het aantal trajecten wordt in de begroting voorzichtig uitgebreid.			
UWV-trajecten	Personeelskosten UWV-trajecten	<u>0</u>	<u>3</u>	<u>0</u>
UWV-vergoeding	UWV vergoeding voor jobcoaching	<u>3</u>	<u>12</u>	<u>18</u>

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

BEDRIJFSOPBRENGSTEN

Opbrengst verkoop & productie Deze post is als volgt opgebouwd:

Omzet verkoop en productie	2.862	2.759	2.956
Grond- en hulpstoffen	<u>- 1.267</u>	<u>- 1.159</u>	<u>- 1.325</u>
Opbrengst verkoop en productie	<u>1.595</u>	<u>1.600</u>	<u>1.631</u>

De begrote opbrengst uit verkoop en productie is hoger dan het resultaat van 2018 en de begroting 2019. De begroting van 2020 is gebaseerd op de ontwikkelingen in 2019 t/m het moment van opstellen van de begroting. Zie ook de toelichting bij deze post op pagina 10.

BEDRIJFSLASTEN TBV PRODUCTIE

Afschrijving t.b.v. productie	Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	<u>113</u>	<u>119</u>	<u>123</u>
--------------------------------------	--	------------	------------	------------

Een aanzienlijk deel van de afschrijvingslasten wordt toegerekend aan de productie. Het betreft de afschrijvingskosten op investeringen die rechtstreeks met de productie te maken hebben.

Overige bedrijfskosten t.b.v. productie

Deze post is samengesteld uit de onderstaande kosten:

Onderhoudskosten machines	159	120	117
Onderhoudskosten vervoermiddelen	29	25	24
Brandstoffen	11	12	13
Kosten productontwikkeling	0	15	15
Overige productiekosten	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>9</u>
Totaal overige bedrijfskosten	<u>208</u>	<u>181</u>	<u>178</u>

In 2018 is extra geld uitgegeven aan onderhoud en verbeteringen van het machinepark. In 2019 is een meerjarig onderhoudsplan opgesteld. De begroting is hierop gebaseerd, rekening houdend met 10% onvoorzien.

In de post kosten productontwikkeling zijn kosten voor ontwikkeling van nieuwe producten of bedrijfsonderdelen begrepen om De Bolder toekomstbestendig te maken, rekening houdend met de nieuwe doelgroepen. Uit het positieve resultaat van 2018 is een Bestemmingreserve Transformatiekosten gevormd voor dekking van deze kosten. Dit is ook zichtbaar bij de onttrekkingen uit de reserves.

KOSTEN BEDRIJFSVOERING

Salariskosten

ambtelijk personeel

Deze post is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

Salaris & sociale lasten ambtelijk personeel	825	926	915
Personeelskosten	42	35	30
Inhuur payroll-werknemers	<u>53</u>	<u>70</u>	<u>8</u>
Totaal salariskosten ambtelijk personeel	<u>919</u>	<u>1.031</u>	<u>953</u>

Het gemiddelde aantal fte per jaar bedraagt: 13,4 12,6 12,2

De salarissen zijn begroot op basis van de werkelijke kosten per medewerker in 2019, rekening houdend met de in september 2019 afgesloten meerjarige cao en individuele periodieke verhogingen. In de begroting is ook rekening gehouden met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van een van de productieleiders.

Voor vervanging bij ziekte is de post inhuur payroll opgenomen. Voor 2020 wordt dit nog noodzakelijk geacht in het eerste kwartaal voor ongeveer 0,5 fte.

Afschrijving vaste activa algemeen

Deze post wordt gespecificeerd als volgt:

Afschrijving gebouwen en installaties	67	67	62
Afschrijving machines	80	87	80
Afschrijving inventaris	12	11	8
Afschrijving vervoermiddelen	15	15	7
Af: afschrijving t.l.v. de productie	<u>- 113</u>	<u>- 119</u>	<u>- 123</u>
Totaal	<u>61</u>	<u>61</u>	<u>34</u>

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

Vanuit de investeringsreserves wordt in 2020 conform eerder genomen besluiten € 74.000 onttrokken voor dekking van een deel van de afschrijvingskosten.

Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten kunnen als volgt worden onderscheiden:

Onderhoudskosten gebouwen en installaties	149	132	130
Energieverbruik algemeen	41	51	51
Belastingen en verzekeringen	45	45	49
Overige algemene kosten	238	184	169
Diverse baten en lasten	- 17	15	0
Voorziening debiteuren	7	0	0
Huuropbrengst gebouwen	- 10	- 11	- 15
Totaal overige bedrijfskosten	<u>453</u>	<u>416</u>	<u>384</u>

Onderhoudskosten:

Incidenteel hogere onderhoudskosten in 2018. In 2019 is een meerjarig onderhoudsplan opgesteld en hierop is de begroting gebaseerd, rekening houdend met 10% onvoorzien.

Overige algemene kosten:

In 2018 incidenteel hogere kosten wegens de migratie van een verouderd computernetwerk en de kosten van het 60-jarig bedrijfsjubileum. Voor de begroting 2020 is scherp naar de kosten gekeken en deze post is ook taakstellend.

Diverse baten en lasten:

Omdat alle kostenposten in de begroting goed zijn geanalyseerd en op basis van de werkelijke ontwikkelingen zijn begroot is besloten geen bedrag voor diverse baten en lasten op te nemen.

Huuropbrengsten gebouwen:

De post is begroot op basis van de ten tijde van het opstellen van de begroting lopende huurcontracten.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Financiële baten en lasten

Deze baten en lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Betaalde rente leningen	84	82	79
Ontvangen rente belegde reserves	- 67	- 64	- 59
Overige rente	- 8	- 15	- 14
Totaal financiële baten en lasten	<u>9</u>	<u>3</u>	<u>6</u>

De rente van de leningen betreft de rente over de vaste activa tegen het rentepercentage van de laatst afgesloten lening van de gemeente Texel bij een externe financiële instelling in het jaar van aanschaf.

De reserves worden belegd bij de gemeente Texel tegen het rentepercentage van de laatst afgesloten lening van de gemeente Texel bij een externe financiële instelling.

ONTTREKKINGEN EN TOEVOEGINGEN AAN RESERVES

Onttrekkingen/toevoegingen

De specificatie van de onttrekkingen aan de diverse reserves is als volgt:

Onttrekking investeringen 2003	51	50	34
Toevoeging/onttrekking investeringen 2018	- 119	0	27
Onttrekking reserve cofinanc.transitiekst. P-wet	13	14	13
Onttrekking reserve speciale trajecten P-wet	5	0	0
Onttrekking reserve aanpass.laagspanningsinstall.	15	0	0
Onttrekking reserve egalisatie rekeningresultaten	0	90	0
Onttrekking reserve transformatiekosten	0	15	15
Totaal onttrekking bestemmingsreserves	<u>- 35</u>	<u>169</u>	<u>89</u>

Bij het voorstel tot bestemming van het voordelig resultaat van voorgaande jaren is steeds het doel van de reserve aangegeven. Bestedingen voor dit doel worden uit deze reserves onttrokken. Uit het positieve resultaat van 2018 ad € 140.000 is de bestemmingsreserve Transformatiekosten gevormd.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

	Rekening 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
RESULTAAT			
Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	175	- 169	- 89
Onttrekking aan reserves	<u>- 35</u>	<u>169</u>	<u>89</u>
Gerealiseerd resultaat	<u>140</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Begroot is een negatief bedrijfsresultaat van € 89.000, dat na de onttrekkingen uit de bestemmingsreserves van € 89.000 wordt omgebogen naar een sluitende begroting. Voor deze onttrekkingen is al eerder besluitvorming geweest.

De primaire begroting van 2019 kwam na de onttrekkingen uit de bestemmingsreserves exact uit op een sluitende begroting. In de halfjaarrapportage zijn diverse mutaties opgenomen, waarbij het resultaat na aanvullende onttrekkingen uit de bestemmingsreserves sluitend is gebleven.

Voor de bestemming van een eventueel voordelig resultaat in 2020 zal door de raad een besluit moeten worden genomen. Sinds de invoering van de Participatiewet – met dalende budgetten voor de WSW – is het beleid om de voordelige saldi (deels) te storten in de bestemmingsreserve egalisatie rekeningresultaten ter dekking van eventuele negatieve saldi.

Een incidenteel negatief resultaat kan worden aangevuld vanuit de bestemmingsreserve egalisatie rekeningresultaten.

Toelichting op de reserves en voorzieningen

x € 1.000

		2019	2020
Eigen vermogen	Saldo per 1 januari	1.614	1.467
	Toevoeging reserves	140	0
	Onttrekking reserves	- 287	- 89
	Saldo per 31 december	<u>1.467</u>	<u>1.378</u>

Het verloop van de reserves is als volgt:

Reserve	Saldo 01-01-2019	Mutaties 2019	Saldo 31-12-2019	Mutaties 2020	Saldo 31-12-2020
Algemene reserve	360	-	360	-	360
<i>Investeringsreserves:</i>					
Reserve investeringen 2003	165	- 50	115	- 34	81
Reserve investeringen 2018	414	- 5	409	- 27	382
Reserve cofinanc. transitiekst. P-wet	103	- 13	90	- 13	77
<i>Kostenreserves:</i>					
Reserve groot onderhoud gebouwen	59	- 59	0	-	0
Reserve speciale trajecten P-wet	159	-	159	-	159
<i>Risicoreserves:</i>					
Reserve egalisatie rekeningresultaten	354	- 145	209	-	354
Bestemmingsreserve transformatiekosten	140	- 15	125	- 15	110
Nog te bestemmen resultaat 2018	-	-	-	-	-
Nog te bestemmen resultaat 2019	-	-	0	-	-
Nog te bestemmen resultaat 2020	-	-	-	0	0
Totaal	<u>1.754</u>	<u>- 287</u>	<u>1.467</u>	<u>- 89</u>	<u>1.378</u>

Algemene reserve: De algemene reserve is bestemd als algemene buffer voor De Bolder om te voorkomen dat bij incidentele financiële problemen in de bedrijfsvoering er een beroep moet worden gedaan op de gemeentelijke begroting. De algemene reserve bedraagt eind 2018 ruim 9% van de totale jaarlijkse bedrijfslasten. Als bedrijf dat financieel voor bijna 40% afhankelijk is van bedrijfsmatige ontwikkelingen die positief, maar ook negatief kunnen fluctueren, is een reserve van die omvang betrekkelijk gering. In het verleden is dit echter toereikend gebleken. Als wordt gekeken naar de bedrijfslasten zonder WSW-loonkosten en Participatiewet, want daarvoor wordt subsidie ontvangen, dan is de omvang van de algemene reserve voldoende.

Bestemmingsreserves, bestaande uit:

Investeringsreserves:

Reserves investeringen (2003 en 2018): Bij investeringen ten behoeve van de productie vindt steeds de afweging plaats of een investering wel rendabel is. Investerings ten behoeve van de productie binnen een SW-bedrijf zijn in principe nooit voor 100% rendabel, maar veelal voor 30% tot 50%. Om passend werk te kunnen bieden wordt er soms toch besloten tot een investering waarvan van tevoren bekend is dat hij slechts in geringe mate bijdraagt aan de opbrengst uit productie. De afschrijvingslasten van de betreffende investeringen worden afgedekt uit deze reserve, waardoor de totale afschrijvingslasten van het hele bedrijf beperkt blijven tot commercieel verantwoorde hoogte.

Reserve cofinanciering transitiekosten Participatiewet: De rijksoverheid heeft een transitiebudget van landelijk € 30 miljoen beschikbaar gesteld voor het financieren van de kosten om de SW-bedrijven om te vormen van uitvoerders van de WSW naar uitvoerders van de Participatiewet. Een voorwaarde hierbij was dat de bedrijven zelf minimaal 50% aan cofinanciering bijdroegen. De voor Texel in 2016 ontvangen subsidie bedroeg € 39.000, wat voor € 30.000 is gebruikt voor de gedeeltelijke financiering van enkele investeringen. Uit de winstbestemmingen van 2014 en 2015 zijn bedragen toegevoegd aan deze reserve voor de financiering van de goedgekeurde plannen. De afschrijvingslasten van de betreffende investeringen worden gedekt uit deze reserve.

Kostenreserves:

Reserve groot onderhoud gebouwen: Uit de winstbestemming van 2013 was een bestemmingsreserve gevormd voor groot onderhoud aan gebouwen en installaties. Deze bestemmingsreserve is in 2019 aangewend om groot onderhoud aan de daken dat gepland was binnen enkele jaren naar voren te halen, om de wens van de raad om zoveel mogelijk zonnepanelen te kunnen plaatsen op gebouwen van de gemeente te kunnen realiseren.

Toelichting op de reserves en voorzieningen

Reserve speciale trajecten Participatiewet: Uit de winstbestemming van 2015 is een bestemmingsreserve gevormd voor het ontwikkelen van speciale trajecten voor die doelgroepen van de Participatiewet waarvoor in de toekomst extra zorg nodig zal zijn, zoals voor de wajongers en oudere werkzoekenden. In 2017 en 2018 werd deze reserve bijvoorbeeld gebruikt voor de dekking van een deel van de salariskosten van een productiemedewerker uit de doelgroep, die niet viel binnen de regels van de Participatiewet.

Risicoreserves:

Reserve egalisatie rekeningresultaten: In de meerjarenraming wordt een dalend rekeningresultaat voorzien, die ook onder nul kan dalen. Dekking van de negatieve resultaten kan uit deze bestemmingsreserve plaatsvinden. Er wordt dan voldoende tijd ingebouwd om maatregelen te treffen teneinde weer een sluitende begroting te krijgen. Uit de winstbestemmingen vanaf 2014 is een gedeelte van het voordelig resultaat in deze reserve gestort. De begroting van 2019 was de eerste begroting waarin het negatieve resultaat werd aangevuld vanuit deze reserve.

Bestemmingsreserve Transformatiekosten: Uit de winstbestemming van 2018 is een bestemmingsreserve gevormd voor de inhuur van ondersteuning bij het opstellen van plannen en toekomstscenario's, voor de inhuur van uitvoerend projectleiderschap en voor het uitvoeren van kleine pilots in het kader van het transformatieproces inclusief eventuele materiële kosten.

Met het definitief afblazen van de samenvoeging van De Bolder en STT ontstond een nieuw vraagstuk over de langere termijn bestaansscenario's van De Bolder. In de komende jaren (met name wegens uitstroom van personeel) is een transformatie van het productiebedrijf noodzakelijk om de toekomst van De Bolder veilig te stellen. Er worden diverse scenario's onderzocht met betrekking tot samenwerking met andere (publieke- of private-) partners, er moeten aanpassingen worden doorgevoerd in de bedrijfsvoering door het aantrekken van nieuwe werkprojecten en / of het afstoten van bestaande projecten.

De Bolder heeft als uitvoeringsorganisatie geen eigen beleidscapaciteit en is daarmee aangewezen op externe inhuur van de benodigde expertise / projectleiders om al deze extra activiteiten vorm te geven. Door hiervoor een bestemmingsreserve te vormen en de betreffende kosten hieruit te financieren, komen deze noodzakelijke ontwikkeltaken niet ten laste van het exploitatieresultaat en houdt De Bolder daarmee haar handen vrij om, naast de lopende productie, ook te kunnen investeren in de ontwikkeling van de eigen toekomst.

		x € 1.000	
		2019	2020
<u>Voorzieningen</u>	Saldo per 1 januari	39	0
	Toevoegingen	0	0
	Onttrekkingen	<u>39</u>	<u>0</u>
	Saldo per 31 december	<u>0</u>	<u>0</u>

In 2015 is een voorziening transitievergoedingen gevormd voor de te verwachten uitkeringen bij ontslag na langdurige ziekte. De verwachting was dat deze voorziening in 2016 of 2017 weer zou worden opgeheven wegens gewijzigde wetgeving. In 2018 is er wetgeving vastgesteld, waarin is bepaald dat het UWV een compensatie van alle uitbetaalde transitievergoedingen gaat verstrekken in 2020, met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.

NIEUWE INVESTERINGEN 2020 (x € 1.000)

Volg- nr.	Omschrijving	Bedrag	% Afschr.	
1	Vervanging afgeschreven productiemiddelen	70	10	V
2	Productiemiddelen	<u>30</u>	10	N
	Totaal	100		

N = Nieuw

V = Vervanging

TOELICHTING OP DE INVESTERINGEN 2020

1. In 2020 zijn diverse productiemiddelen afgeschreven. Vanwege het krimpende productiebedrijf wordt jaarlijks gezien of vervanging noodzakelijk is en of vervanging wegens veranderde productiewijze door hetzelfde productiemiddel moet plaatsvinden of door andersoortige apparatuur.
2. Voor het omvormen van het productiebedrijf De Bolder naar een bedrijf met nog verder vereenvoudigde productieprocessen zijn soms nieuwe investeringen noodzakelijk. Er zal extra aandacht moeten zijn voor investeringen om essentiële productieprocessen te kunnen laten uitvoeren door medewerkers met geringere arbeidsvaardigheden.

De afnemende vraag naar werkplekken binnen het productiebedrijf van De Bolder zal gevolgen hebben voor de noodzaak tot nieuwe investeringen, omdat werkplekken op termijn wegens minder beschikbare mensen komen te vervallen. Wel zal rekening moeten worden gehouden met investeringen die noodzakelijk zijn om het werk aan te passen aan de verminderde capaciteiten van medewerkers door hun beperkingen en door toename van de gemiddelde leeftijd van de medewerkers in de WSW. Daarnaast zullen er de komende jaren ook werkplekken in stand moeten worden gehouden voor de bestaande WSW-doelgroep en voor de nieuwe doelgroepen vanuit de Participatiewet. Het is al een aantal jaar beleid om investeringen die zijn afgeschreven terughoudend ('sober en doelmatig') te vervangen door nieuwe investeringen en – indien technisch en economisch mogelijk – zoveel mogelijk te streven naar levensduurverlenging.

GRONDSLAGEN VAN DE FINANCIËLE VERSLAGLEGGING

Algemene grondslagen

De begroting voldoet aan het Besluit begroting en verantwoording 2004 (BBV).

De waardering van de activa en de passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten.

Voor zover het BBV niet anders voorschrijft, zijn de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Overzicht van baten en lasten

Lonen en personeelskosten WSW

Hierop worden de loonkosten, inclusief sociale lasten en personeelskosten, verantwoord van het WSW-personeel en de kosten voor begeleid werken.

Gemeentelijke bijdragen WSW

Het onderdeel uit het participatiebudget dat berekend is voor de WSW.

Lonen en personeelskosten Participatiewet

Hierop worden de loonkosten, inclusief sociale lasten en personeelskosten, verantwoord van alle personen die via de Participatiewet bij of via De Bolder werken.

Gemeentelijke bijdragen Participatiewet

De gemeentelijke bijdrage uit het participatiebudget voor de uitvoering van de Participatiewet door De Bolder.

Lonen en personeelskosten UWV

Hierop worden de personeelskosten verantwoord van alle personen die een traject via het UWV lopen.

Vergoeding UWV

Dit betreft de vergoeding van het UWV voor de uitvoering van trajecten door De Bolder.

Opbrengst verkoop en productie

De netto opbrengst uit verkoop en productie.

Afschrijving vaste activa t.b.v. de productie

Dit betreft de afschrijvingskosten van de materiële vaste activa die worden gebruikt voor het realiseren van de productie.

Overige bedrijfskosten t.b.v. productie

Onder deze post vallen alle overige bedrijfskosten, die rechtstreeks ten laste van de productie worden gebracht.

Salariskosten ambtelijk personeel

Hierop worden de salariskosten inclusief overige personeelskosten van het ambtelijk personeel verantwoord.

Afschrijving vaste activa algemeen

Dit betreft de afschrijvingskosten van de materiële vaste activa die niet direct voor de productie worden gebruikt.

Overige bedrijfskosten

Onder deze post staan alle overige bedrijfskosten opgenomen.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten bestaan uit ontvangen rentebaten en betaalde rentelasten.

Onttrekking/toevoeging aan reserves

Hieronder zijn begrepen de onttrekkingen uit en toevoegingen aan de verschillende bestemmingsreserves.

Gerealiseerd resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming wordt in de jaarrekening opgenomen. Een eventueel verlies wordt in eerste instantie gedekt uit de bestemmingsreserve egalisatie rekeningresultaten en in tweede instantie uit de algemene reserve. Het risico voor exploitatieverliezen ligt bij de gemeente Texel.

Reserves en voorzieningen

Reserves

De algemene reserve dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

Aan een bestemmingsreserve is door het bestuur een specifieke bestemming gegeven.

Het nog te bestemmen voordelig saldo is het voordelig saldo van het vorige boekjaar, waaraan binnen 1 jaar een bestemming moet worden gegeven.

Voorzieningen

De voorzieningen worden tegen de nominale waarde van de verwachte verplichtingen opgenomen.

Lijst van begrippen en afkortingen

B&W

College van Burgemeester en Wethouders

BBV

Besluit **begroting** en **verantwoording** provincies en gemeenten.

In dit besluit worden voorschriften gesteld hoe de administratie van een gemeente moet zijn ingericht.

BW

Begeleid werken

Onderdeel van de Wet sociale werkvoorziening is de mogelijkheid tot begeleid werken. Dit houdt in dat een bedrijf of een instelling zelf overeenkomstig de voor dat bedrijf of instelling geldende cao een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon behorende tot de doelgroep van de sociale werkvoorziening.

De werkgever ontvangt dan jaarlijks een loonkostensubsidie en krijgt ook de mogelijkheid om voor een bepaald aantal uren per jaar de medewerker te laten ondersteunen door een jobcoach.

Cao

Collectieve arbeidsovereenkomst

Een cao wordt per bedrijfstak gesloten tussen de gezamenlijke werkgevers en de vakbonden. In de overeenkomst zijn de rechtspositieonderwerpen geregeld.

CAR-UWO

Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten – Uitwerkingsovereenkomst. De arbeidsvoorwaarderegeling is aangepast zodat het werkgeverschap van De Bolder voor de doelgroep PW-medewerkers op een juiste en meest passende wijze wordt uitgevoerd.

FTE

Fulltime eenheid (of – eenheden)

Het aantal dienstverbanden wordt teruggerekend naar fulltime eenheden ofwel voltijdsdienstverbanden.

LIV

Lage-inkomensvoordeel

Vanaf 2017 een nieuwe subsidie ter verlaging van de werkgeverslasten voor werknemers met een laag inkomen. Deze subsidie is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein.

LKS

Loonkostensubsidie.

De subsidie die aan een werkgever wordt verstrekt vanuit de WSW en de Participatiewet voor het in dienst hebben van een werknemer uit de doelgroep.

Participatiebudget

Met de komst van de Wet participatiebudget in 2009 zijn de bestaande schotten tussen diverse op re-integratie en participatie gerichte budgetten zoveel mogelijk weggenomen. Vanaf 2015 is ook de financiering van de WSW hierin opgenomen.

Participatiewet (P-wet)

Vanaf 2015 is de WWB omgelabeld tot Participatiewet en omgevormd tot de opvolger van de WSW, de Wajong en de WWB met een geïntegreerde aanpak van de onderkant van de arbeidsmarkt.

SE

Standaard eenheid

Is een formatieplaats, gecorrigeerd naar de mate van handi-

cap. Voor een ernstig arbeidsgehandicapte geldt een factor van 1,25 t.o.v. de licht of matig gehandicapten.

STT

Sociaal Team Texel

Het STT is op Texel in plaats gekomen van de afdeling Sociale Zaken en Welzijn sinds gemeenten in Nederland in 2015 uitvoerder zijn geworden van de Participatiewet. Het STT is het aanspreekpunt betreffende zorg, jeugdzorg, WMO, werk en inkomen.

SW

Sociale werkvoorziening

Ca. 90 sociale werkplaatsen voeren in Nederland de WSW uit.

UWV

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

De organisatie die ontstaan is door de samenvoeging van de vroegere bedrijfsverenigingen. Verzorgt de indicatiestelling voor de WSW en de Participatiewet.

Het UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De Bolder is vanaf 2018 op Texel het enige bedrijf aan wie een aanbesteding gegund is voor deze trajecten.

Wajong

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening **jonggehandicapten** (tot 2015 Wet **werk** en **arbeidsondersteuning jonggehandicapten**).

Tot 2015 bood deze wet werk, arbeidsondersteuning en een voorziening voor inkomensachteruitgang aan jonggehandicapten en studenten. Vanaf 2015 is de toegang tot deze wet beperkt tot personen zonder enige arbeidsmogelijkheden.

WIA

Wet **Werk** en inkomen naar arbeidsvermogen

Bevordert dat werknemers die gedeeltelijk arbeidsgehandicapt zijn aan het arbeidsproces blijven deelnemen en regelt de inkomensverzekering van deze personen.

WNT

Wet **normering topinkomens**

Deze wet begrenst de maximale bezoldiging van functionarissen in de publieke en semipublieke sector.

WSW

Wet sociale werkvoorziening

De wet biedt mogelijkheden om personen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking werk onder aangepaste omstandigheden te bieden. Dit kan bij het eigen bedrijf van de sociale werkvoorziening of bij bedrijven en instellingen die aan het plaatsen van een persoon met een beperking kunnen en willen meewerken. De wet is in 2015 voor nieuwe gevallen vervangen door de Participatiewet.

WW

Werkloosheidswet

De wet biedt voor werknemers een verplichte verzekering tegen inkomensachteruitgang wegens werkloosheid.

WWB

Wet **werk** en **bijstand**

Deze wet werd door de gemeente uitgevoerd en regelde de ondersteuning bij arbeidsinschakeling en verlening van bijstand. De wet is in 2015 omgelabeld tot Participatiewet en omgevormd tot de opvolger van de WSW, de Wajong en de WWB met een geïntegreerde aanpak van de onderkant van de arbeidsmarkt.