

2023



BEGROTING 2023



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	Blz. 3
Beleidsbegroting	
Inleiding	4
Algemeen	7
Financieel	10
Paragrafen	13
Financiële begroting	
Overzicht van baten en lasten	15
Meerjarenraming 2023 - 2026	16
Toelichting op de meerjarenraming	17
Meerjarenraming balans	18
Toelichting op het overzicht van baten en lasten	19
Toelichting op de reserves en voorzieningen	23
Nieuwe investeringen in 2023	24
Grondslagen van de financiële verslaglegging	25
Lijst van begrippen en afkortingen	26

VOORWOORD

In de lange bestaansgeschiedenis van De Bolder – *in 2023 hopen we het 65-jarig bestaan te vieren* – is het waarschijnlijk zelden voorgekomen dat de begroting onzekerheden bevatte van de omvang zoals die voorkomen in de nu voorliggende begroting.

Bovenop de al eerder aangekondigde aanstaande negatieve begrotingen als gevolg van afnemende beschikbare arbeid, heeft De Bolder te maken met een weerbarstige wereldlijke dynamiek. We ervaren een ongekende stijging van kosten voor energie. De daaruit voortvloeiende inflatie wordt door centrale banken met rentestijgingen te lijf gegaan. Op nationaal niveau kondigt de overheid een pakket van maatregelen aan, om de burger tegemoet te komen in de kosten van het dagelijks onderhoud. Daarnaast kennen we een tekort aan arbeidskrachten in de verschillende sectoren. Organisaties herschikken hun activiteiten en zoeken naar mogelijkheden om de kerntaak zo goed als mogelijk te blijven uitvoeren. De macro economische omstandigheden hebben hun effect op de micro economische bedrijfsvoering van De Bolder. Dat wordt in het begrotingsjaar 2023 pijnlijk zichtbaar.

De voorliggende begroting toont een geflatteerd tekort van € 80.400, dat is na aftrek van € 191.300 onttrekking aan de reserve egalisatie rekeningresultaten.

Het begrotingsjaar 2023 is geëxtrapoleerd op de huidige bedrijfsvoering. Productie over de verschillende afdelingen wordt gecontinueerd. Uitgangspunt is dat de huidige klanten en opdrachtgevers gebruik blijven maken van De Bolder als leverancier. Er zijn geen signalen dat afnemers de werkzaamheden elders onderbrengen. Er is wel een verwachting dat afnemers minder volume bij De Bolder bestellen. Angst voor een recessie ligt hieraan ten grondslag. Na een rondgang langs de belangrijkste afnemers zijn helaas geen concrete percentages bekend. In de halfjaar rapportage van 2023 zal de trend beter zichtbaar worden.

De kostensoorten wijken niet af van voorgaande jaren. Deze begroting is derhalve gebaseerd op een voortzetting van de bedrijfsvoering zoals die nu is. Medio 2023 nemen College en de Gemeenteraad een besluit over het “Huis van Ontwikkeling” en zal duidelijk worden wat dat betekent voor de toekomst van de Bolder. De gevolgen van eventuele aanpassingen in de bedrijfsvoering zijn uiteraard niet in deze begroting opgenomen.

De dynamiek en ondernemingsopdracht van De Bolder, de verantwoordelijkheidsvraagstukken, de financiële kansen en bedreigingen vereisen een duidelijke (bestuurlijke) langetermijnvisie op de toekomst van De Bolder (binnen de bredere context van het Sociale Domein op Texel). We stuiten daarbij echter op een complex vraagstuk. De perspectieven van meerdere interne- en externe stakeholders moeten worden meegewogen om een breed draagvlak te creëren. Er zijn ‘turbulente’ beleidsterreinen (Sociaal Domein, Participatie, Inburgering om er een paar te noemen) die een rol spelen. Alle keuzes hebben consequenties, soms financieel, soms organisatorisch, soms beiden. De visie op het behoud van de bijdrage die De Bolder kan leveren aan grote sociaal-maatschappelijke vraagstukken, voor Texel en de Texelaars die het niet op eigen houtje redden, moet leidend zijn. Zorgvuldigheid in het proces is geboden, maar tegelijkertijd ook snelheid. Daarom komt De Bolder in december 2022 met een contouren notitie over de toekomst. Deze notitie krijgt een nadrukkelijke samenhang met de plannen rondom het Huis van Ontwikkeling.

Den Burg, Texel, september 2022

Arnold Braak, directeur a.i.

BELEIDSBEGROTING

Inleiding

De Bolder is dé re-integratiespecialist op Texel voor alle Texelaars met afstand tot de arbeidsmarkt en voor Texelse werkgevers op zoek naar arbeidskrachten. Zo nodig biedt De Bolder binnen zijn eigen productieomgeving arbeidsplaatsen aan met geschikt werk voor Texelaars op het gebied van arbeidsgewinning 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 leren/werken/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 WSW-instroom.

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 nagenoeg nihil. 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 WSW-cao en een overstap voor een WSW-medewerker vaak niet 'loont'. Dit is een landelijk fenomeen en geldt dus zeker niet alleen op Texel.

2. Vanuit de Participatiewet

De Bolder is de uitvoerder van de Participatiewet voor de gemeente Texel. We onderscheiden de volgende trajecten:

- *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 vervolgtraject.
- *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 aan te bieden bij De Bolder of bij een andere afdeling van de gemeente, om zich dusdanig te ontwikkelen dat een baan kan worden aangeboden bij een reguliere werkgever. Indiensttreding bij De Bolder is mogelijk via een arbeidscontract volgens de cao 'Aan de Slag' die in 2021 in werking is getreden.
- *Een doorstroom- en matchingstraject*
Tenzij iemand van UWV een Advies indicatie beschut werk heeft gekregen, is het streven erop gericht dat de betreffende medewerker zo spoedig mogelijk de doorstroombaan weer verlaat, om ruimte te maken voor een collega die eenzelfde soort ontwikkelprogramma nodig heeft. 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.

- *Job-coaching 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 Texelaars met een UWV Advies indicatie beschut werk, door het in stand houden van het productiebedrijf. Voor deze doelgroep beschut werk 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 is dus geen wachtlijst voor Texelaars met een UWV Advies indicatie beschut werk, zij kunnen direct aan de slag bij De Bolder of bij een van de externe werkgevers.

3. Vanuit de reclassering (werkgestraften)

De Bolder is voor de reclassering projectuitvoerder van werkstraffen. Texelaars die een werkstraf 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 werkstraf verplicht een periode in beeld van De Bolder en worden dan tegelijkertijd door De Bolder aangemeld bij het STT. Dit 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 UWV (WIA / Wajong / Ziektewet)

De Bolder is in opdracht van 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 UWV in aanmerking zijn gekomen voor een ziektewetuitkering, te ondersteunen. Interessant is dat er vanuit 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 UWV zelf worden begeleid) in beeld bij De Bolder.

5. Nieuwe Nederlanders

De gemeente Texel krijgt vanuit het Rijk jaarlijks een contingent 'Nieuwe Nederlanders' toegewezen – dit zijn voormalige asielzoekers die een (voorlopige) 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 zijn 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. Ook in 2023 is de gemeente bij wetgeving verantwoordelijk voor de regie rondom inburgering (invoering nieuwe Wet inburgering per 01-01-2022). De Bolder speelt een belangrijke rol bij de uitvoering van de participatie- en taaltrajecten.

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

In 2023 wordt gezocht naar mogelijkheden om bestaande samenwerkingsrelaties met het Speciaal Onderwijs (De Pijler, Linie College, De Spinaker), het VMBO (OSG De Hoge Berg) en het MBO (ROC Kop van Noord-Holland) te verbeteren en/of uit te breiden. Vanuit het onderwijs is er behoefte om samen met voormalige sociale werkplaatsen en andere geschikte werkgevers leer-werktrajecten vorm te geven voor leerlingen die binnen de reguliere schoolstructuur geen startkwalificatie kunnen behalen. Een leer- werktraject 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 is in 2020 officieel een erkend leerbedrijf geworden volgens de eisen van 'Blik op Werk'.

7. Tweede spoortrajecten

Sinds enkele jaren faciliteert De Bolder 2^{de} spoortrajecten, in het kader van de Wet verbetering poortwachter, voor werkgevers op Texel die dit zelf niet of moeilijk kunnen organiseren. Het gaat daarbij vaak om ondernemers in het midden- en kleinbedrijf. De Bolder ontzorgt de werkgever en stelt zijn expertise en netwerk beschikbaar om de medewerker te

begeleiden 'van werk naar werk'. In 2023 willen we kijken waar we deze vorm van dienstverlening breder kunnen uitrollen.

8. Mobiliteitstrajecten

In 2021 is De Bolder gestart met het uitvoeren van mobiliteitstrajecten voor werkgevers op Texel die vaak de capaciteit, de kennis en het netwerk niet hebben om dit succesvol zelf te doen. Het gaat hierbij om het begeleiden van 'werk-naar-werk'. Dit voorkomt dat er een beroep moet worden gedaan op enige vorm van inkomensondersteuning én werkgevers geven zo nieuwe kansen aan Texelaars voor de steeds lastiger te vervullen vacatures: een win-win situatie.

De Bolder draagt bij aan de volgende ambities en opgaven:

- *Bijdragen aan een vitale sociaal-maatschappelijke structuur op Texel*

Door de unieke economische situatie is er veel werk op Texel en 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.

Zo is in 2022 vanuit De Bolder het initiatief genomen om op Texel een HR-netwerk-bijeenkomst te organiseren om gezamenlijk belangrijke HR-opgaven aan te pakken. Drie deel-thema's worden de komende tijd verder verkend:

 1. Gezamenlijke personeelswerving voor Texel
 2. Aanpak van problemen rond personeelshuisvesting
 3. Werken aan positief werkgeverschap en werkklimaat
- *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 vinden van (voldoende) werk. Het is cruciaal om iedereen die in deze situatie terecht komt zo snel mogelijk te activeren richting een zinvolle invulling van de dag, 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, MEE/ De Wering, 's Heerenloo en GGZ NHN. En vervolgens natuurlijk ook aan de 'vraagkant' met werkgevers en met het Werkgevers Service Punt (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 ook verschillend ingezet door de betreffende gemeenten. Het streven is deze verschillen meer te gaan benutten en de ervaringen 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 leerwerktrajecten opgezet (met onderwijspartners en werkgevers) die kunnen leiden naar kansbanen op Texel. Deze banen bevinden zich vooral in de sectoren facility/schoonmaak, retail, fietstechniek en in het groen. In 2023 zullen we vooral de bestaande trajecten bestendigen/bijstellen om continue instroom mogelijk te maken. Lastig is dat er voor de trajecten over het algemeen maar enkele individuen beschikbaar zijn waardoor de kosten per persoon vaak erg hoog zijn vergeleken met trajecten voor groepen (wat in dichtere bevolkte regio's gebruikelijker is).

Algemeen

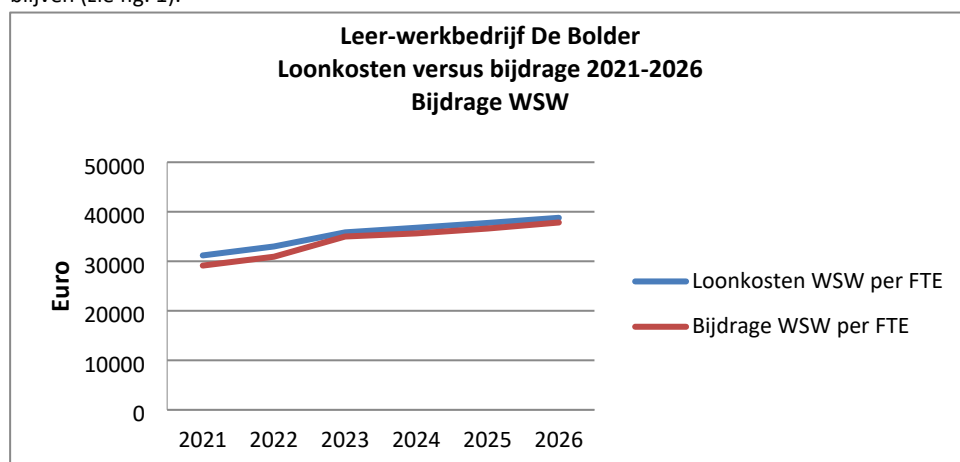
Ten opzichte van de begroting van 2022 voeren we de volgende wijzigingen door:

1. Omzet is ten opzichte van 2022 verhoogd met 5% als gevolg van prijsverhogingen richting afnemers. De prijzen van grondstoffen zijn verhoogd met 8%, deze zijn vanaf Q3 2022 als gevolg van een ongekende inflatie aan het stijgen en het is nog maar de vraag hoe het kostenpatroon zich in deze turbulente periode ontwikkelt. Voor De Bolder zullen in 2023 de kosten van energie, die grotendeels aan de productie worden doorbelast, fors gaan stijgen. De huidige contracten lopen nog t/m 31 december 2022. **Voor 2023 betekent dit dus rekening houden met veel hogere kosten waardoor de netto toegevoegde waarde procentueel aanzienlijk daalt t.o.v. voorgaande jaren.**
2. Afname van het aantal WSW-medewerkers door uitstroom van pensioengerechtigden betekent een lagere subsidiebijdrage. Door de aangekondigde verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) met 10% zullen de loonkosten echter stijgen, omdat de functielonen in de cao zijn gekoppeld aan het WML. **Of deze stijging daadwerkelijk wordt verwerkt in de subsidiebijdrage zal waarschijnlijk pas duidelijk zijn in de meicirculaire van 2023, maar we hebben daarmee wel gerekend in de begroting.**
3. Afname van WSW-productiecapaciteit door medewerkers die gebruik maken van de RVU-regeling die was overeengekomen in de cao van 2021. Het gaat de komende jaren gemiddeld waarschijnlijk om ongeveer 2 fte. Voor de subsidiebijdrage heeft dit geen consequenties.
4. Het aantal inburgeringstrajecten was in de halfjaarrapportage van 2022 al naar beneden bijgesteld. Bij het schrijven van de oorspronkelijke begroting voor 2022 was veel nog onduidelijk rondom de taakverdeling STT-De Bolder-Vluchtelingenwerk-Stichting Texels Welzijn. Als gevolg van een veel lager aantal aangeboden trajecten dan toen was begroot, schatten we deze post voor 2023 laag in.
5. Het aantal trajecten in totaal (gemeente, reclassering, UWV en overige trajecten) is een punt van aandacht. Voor 2022 was de verwachting dat dit fors zou groeien, waardoor het aantal fte voor trajectcoaches juist was uitgebreid. Gelet op de onzekere toekomst is een tijdelijk contract van een van de trajectcoaches per 1 oktober 2022 niet verlengd.

Voor 2023 wordt een tekort voorzien van bijna € 272.000 (na de toegestane onttrekkingen aan de bestemmingsreserves van bijna € 128.000). Voorgesteld wordt het tekort te onttrekken uit de eigen reserves van de Bolder.

Toelichting op de onderliggende bedrijfsstructuur

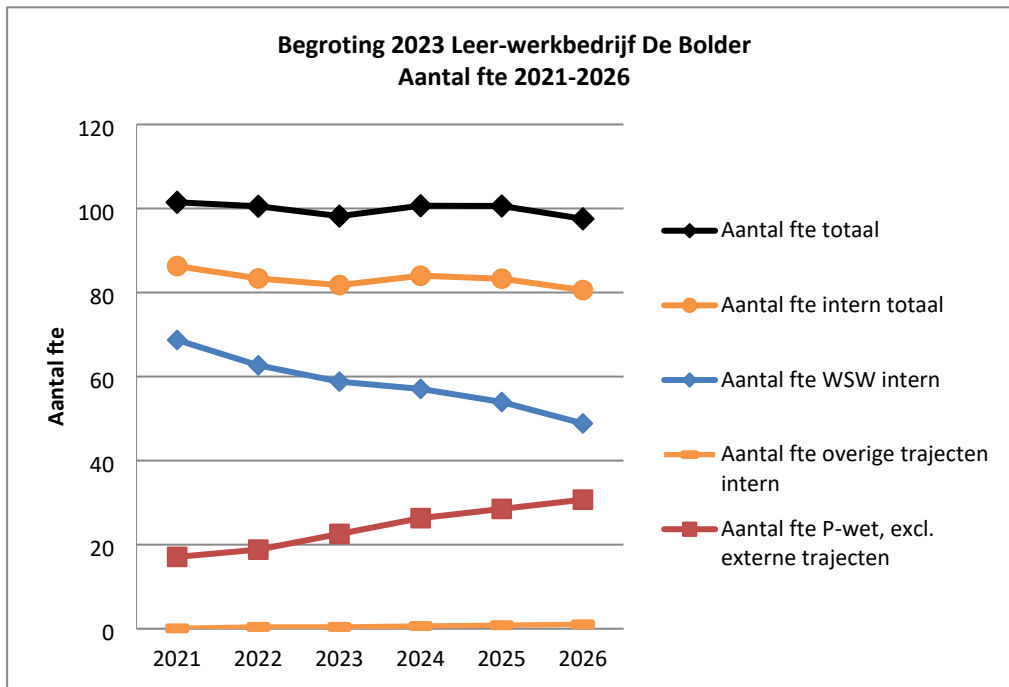
Ter herinnering: in 2015, bij de invoering van de Participatiewet, is bij de vaststelling van het WSW-macrobudget uitgegaan van een procentuele daling van het aantal WSW-medewerkers over het verloop van een aantal jaren. Echter jaar in jaar uit bleek dat deze vooraf geschatte daling achterbleef bij de werkelijk gerealiseerde daling, waardoor het beschikbare budget per medewerker, naast de taakstellende ingebouwde bezuiniging, achteraf minder daalde dan werd voorzien of zelfs steeg. Deze trend lijkt zich de laatste jaren voort te zetten waardoor het 'gat' tussen de toegekende subsidie (inclusief aanpassing 10% WML!) en de loonkosten volgens de cao-WSW lijkt te stabiliseren. Duidelijk is wel dat het verschil tussen de WSW-subsidie en de -loonkosten de komende jaren (bij ongewijzigd beleid) een uitdaging voor de gezonde bedrijfsvoering zal blijven (zie fig. 1).



(fig. 1 Ontwikkeling WSW-loonkosten versus bijdrage per fte 2021-2026)

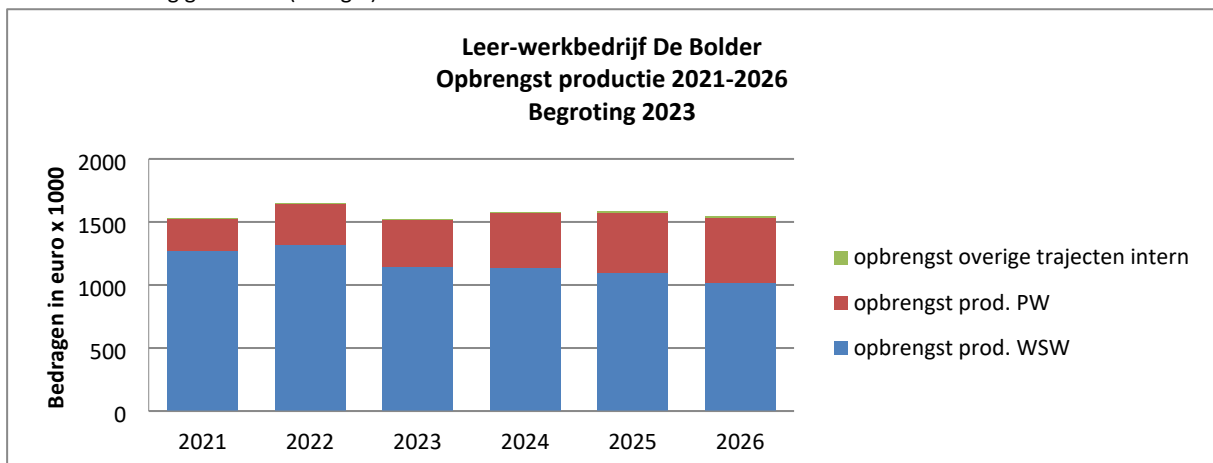
Meerjarenraming

De langzamerhand verschuivende samenstelling van de doelgroepen – van WSW naar Participatiewet en overige trajecten – is duidelijk zichtbaar in onderstaande grafiek (zie fig.2).



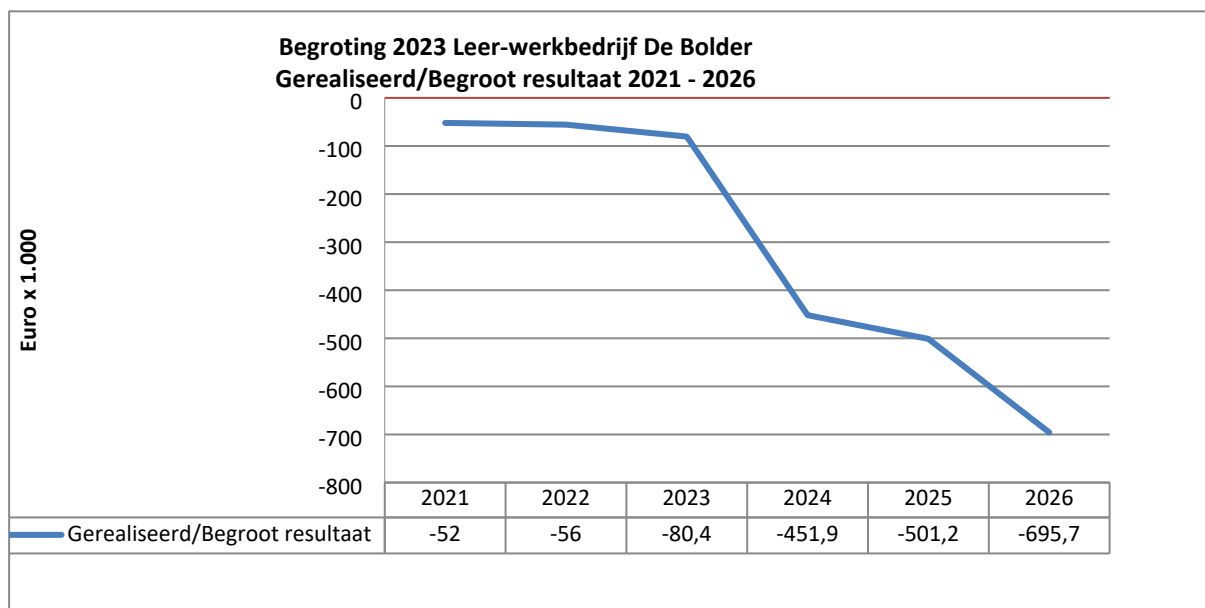
(fig. 2 Samenstelling van de doelgroepen, aantal fte per doelgroep en totaal)

De onderliggende bedrijfsresultaten van het productiebedrijf (dus toegevoegde waarde vanuit productie en verkoop) komen onder druk te staan. 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 en opbrengst van Participatiewet-medewerkers (zie fig. 2 en 3). Medewerkers die via de Participatiewet aan de slag gaan bij het productiebedrijf blijven er echter significant korter. Zij stromen (gelukkig) sneller door naar emplooi elders. 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 (op zich gewenste) fenomeen heeft zijn weerslag op de ontwikkeling van de productiviteit per medewerker per uur. In de meerjarenraming is hiermee rekening gehouden (zie fig.3).



(fig. 3 (Geraamde) opbrengst productie 2021-2026)

Ondanks scherpste op de uitvoeringskosten lukt het De Bolder (bij gelijkblijvend beleid en - trends) de eerstvolgende jaren niet meer om een sluitende begroting op te stellen (zie fig.4).



(fig. 4 Ontwikkeling resultaat 2021-2026)

Financieel

Het financiële resultaat voor 2023 zal naar verwachting negatief zijn. We houden rekening met stabilisering van de daling van het aantal trajecten vanuit het STT. De bijdrageresultaten hebben we bijgesteld. De druk op de netto toegevoegde waarde, door de inflatie in het algemeen en de verhoging van de energieprijzen in het bijzonder en daarnaast het effect van de verhoging van het WML, zal tot uitdrukking komen in een lagere opbrengst uit productie.

▪ Bijdrageresultaat

WSW

Het in het participatiebudget van de gemeente opgenomen deel voor de WSW wordt door de gemeente volledig beschikbaar gesteld aan De Bolder voor de uitvoering van de WSW. **Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat de overheid de stijging van het WML zal compenseren.**

Participatiewet

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

- De loonkostensubsidie (gebaseerd op individuele loonwaardebepalingen) voor iedere plaatsing van een medewerker beschut werk.
- Een vergoeding voor begeleiding per plaatsing voor het aanbieden van beschut werk.
- De loonkostensubsidie (eveneens gebaseerd op de individuele loonwaardebepaling) en een bedrag per persoon om bemiddeling en coaching te kunnen bieden aan hen die bij De Bolder werken in het kader van een praktijkroute, personen die behoren tot de doelgroep Banenafpraak en/of staan in het Doelgroepenregister.
- De loonkostensubsidie (gebaseerd op de loonwaardebepaling) die bij een plaatsing aan de externe werkgever verstrekt wordt, al dan niet gekoppeld aan een bedrag per persoon voor het aanbieden van begeleiding.
- Een bedrag per persoon, volgens de landelijke norm, voor het aanbieden van begeleiding op stageplaatsen (zowel intern als extern) voor het opdoen van werkervaring en voor het onderzoeken van de arbeidsmogelijkheden van de persoon.
- Het bieden van inburgeringstrajecten in combinatie met intensieve taalcoaching (gefinancierd vanuit de gemeente)

Overige trajecten

Er worden ook inkomsten gegenereerd door de uitvoering van trajecten voor UWV en voor Texelse werkgevers.

▪ Verkoop en productie

De verkoop en productie worden continu aangepast aan de veranderende omstandigheden. De ongunstige economische conjunctuur in de maakindustrie noopt ons om onze tarieven behoudend te verhogen en in prijsonderhandelingen met onze afnemers te gaan. Er wordt gestreefd naar prijsoptimalisatie. Helaas geldt dit ook voor de prijzen van de leveranciers van onze grondstoffen. De plotseling opkomende inflatie leidt tot een toename van de kosten inkoop grondstoffen.

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 personele bezetting van het interne productiebedrijf. De instroom vanuit de Participatiewet, intern werkend in het productiebedrijf, is minder productief, minder breed inzetbaar en vergt meer begeleiding dan de werknemers die vanuit de WSW-doelgroep 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 zo veel mogelijk 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.

▪ 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 op enig moment 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 erop 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 moeten 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.

▪ Personele bezetting

Ambtelijk

De ambtelijke bezetting is in de afgelopen jaren (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 en seriematig werk, mechanisatie van productie en scholing van de medewerkers in het (zo) zelfstandig (mogelijk) kunnen handelen.

Het is – mede zichtbaar gemaakt door corona maar ook door de smalle teambezetting – duidelijk geworden dat de werkdruk binnen de staf behoorlijk is opgelopen. Dit heeft voornamelijk te maken met het moeten invullen van twee bedrijfsvoeringstrategieën: inzetten op instandhouding productie én tegelijkertijd inspelen op het bieden van maatwerktrajecten. De smalle teambezetting zorgt er voor dat vitale functies kwetsbaar zijn. Voor de afdeling financiën is een oplossing gevonden door een (deeltijd) traineeship in te vullen in samenwerking met de gemeente. Ook voor andere vitale functies sluiten we niet uit dat werkzaamheden opnieuw tegen het licht worden gehouden. Dit hangt natuurlijk ook nauw samen met de toekomstvisie "Huis van Ontwikkeling", waarover in de loop van 2023 besluiten zullen worden genomen.

WSW

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.

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is de verwachte uitstroom uit het WSW-personeelsbestand voor heel Nederland in de komende jaren gemiddeld 4 tot 6%. Mede door de vergrijzing en toename van personen die gebruik maken van de seniorenmaatregelen (cao WSW), zal het aantal productie-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: zo snel mogelijk uitstroom naar regulier werk bij een externe werkgever.

Participatiewet

De personele bezetting vanuit de Participatiewet bij De Bolder bestaat globaal 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 1 of 2 medewerkers.
- 2 Personen uit de doelgroep die eigenlijk zijn aangewezen op extern werken met loonkostensubsidie. Verwacht wordt dat er permanent enkele interne werkplek(ken) beschikbaar gesteld worden aan hen. Bij onvoldoende werkervaring in regulier werken, of het ontbreken van een geschikte werkplek buiten De Bolder, worden (in principe tijdelijke) interne werkplekken aangeboden.
- 3 Personen die op trajectbasis zonder salaris werkzaam zijn voor relatief korte duur voor het opdoen van werkervaring en om hun arbeidsmogelijkheden te onderzoeken.

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 de laatste jaren (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. Duidelijk is wel dat het oprekken van de levensduur van machines en installaties ook invloed heeft op de onderhoudskosten. Ook zijn voor de oudere machines de onderdelen steeds moeilijker leverbaar.

Ontwikkeling van medewerkers

De doelstelling van de trajecten blijft om toe te werken naar zo regulier mogelijk werken. Ook in de WSW was altijd al ruimte 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. Sinds enkele jaren wordt effectief gewerkt met de methode van WerkPlekOpleiden (WPO). Op systematische wijze worden vooral allerlei productie- en werknemersvaardigheden geleerd en getraind. Deze vorm van ontwikkeling van medewerkers zal blijvend aandacht moeten houden.

Tevens is voor een groot aantal medewerkers de loonwaarde op een objectieve en betrouwbare wijze vastgesteld met behulp van de Dariuz-methodiek van loonwaardebepaling. Voor elke instromer vanuit de Participatiewet wordt 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 (denk aan sociale vaardigheden en agressieregulatie). 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 zal in de toekomstvisie "Huis van Ontwikkeling" terugkomen.

Arbeidsomstandigheden

Het is duidelijk dat de inzetbaarheid van het huidige personeel door vergrijzing afneemt en er meer aanpassingen in het werk nodig zullen zijn om fysieke belasting te beperken. 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 2021 is een nieuwe RI&E opgesteld, het daaruit voortvloeiende Plan van aanpak is in 2022 ter hand genomen en wordt in 2023 verder opgevolgd.

Nieuwe ontwikkelingen

Vanuit de opdracht om De Bolder te behouden als geschikte werkgever moet gezocht worden naar geschikte product-markt combinaties (PMC's) die aansluiten bij de opdracht van De Bolder én de vraag beantwoorden vanuit burgers die een steuntje in de rug nodig hebben om aan te kunnen sluiten bij de hedendaagse arbeidsmarkt op Texel. In voorgaande begrotingen werd ingezet op het meer opzetten van leer-werklijnen met uitstroom naar kansbanen in Retail, Groen, Schoonmaak/Facility. In afwachting van de toekomst van De Bolder, waarover medio 2023 het College en de Raad een besluit nemen, wordt terughoudend om gegaan met nieuwe initiatieven in deze richting.

In 2020 heeft De Bolder voorstellen ingediend voor het opzetten van een kringloopvoorziening als onderdeel van De Bolder. Het college is principieel akkoord gegaan met het idee, maar heeft verzocht om verschillende implementatiescenario's te formuleren. Deze plannen zijn echter in de ijskast geplaatst, omdat eerst duidelijkheid moet komen over de langeretermijn-toekomst van De Bolder. We onderzoeken daarnaast (met andere stakeholders op Texel) welke bijdrage De Bolder kan leveren aan het plastic afval vraagstuk op Texel. Deze business case wordt meegenomen in de beleidsnotitie "Toekomst De Bolder".

Financiële kansen en bedreigingen

Begroting 2023:

- Het door het Rijk voor de WSW berekende deel in het participatiebudget is gebaseerd op de omvang van het gemiddelde personeelsbestand in het jaar 2021, verminderd met een uitstroom van gemiddeld 5%, volgens de meicirculaire van 2022. In de begroting voor 2023 is voorzichtigheidshalve alleen rekening gehouden met uitstroom wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en uitstroom wegens 2 jaar ziekte. Dat is iets minder dan de genoemde 5%. Als er toch meer mensen uitstromen leidt dat uiteindelijk tot een meevaller.

Kans +/- € 30.000

- In de meicirculaire van 2022 was nog geen sprake van verhoging van het WML. De eventuele aanpassing van het WSW-budget hebben we daarom apart in de toelichting op de begroting opgenomen.

Kans -/- € 224.000

- De bedrijfskosten zijn taakstellend begroot en er is rekening gehouden met een kostenstijging van 5%, met uitzondering van de kosten voor energie. Als onverhoopt de daling van de tarieven voor gas en elektriciteit (die zichtbaar was tijdens het opstellen van de begroting) weer tot stilstand komt of omslaat in een stijging, zal dit overduidelijk effect hebben op de bedrijfskosten.

Kans -/- € 40.000

- De opbrengst uit verkoop en productie is begroot op basis van de ontwikkelingen gedurende 2022, rekening houdend met de onzekere macro economische omstandigheden. De opbrengst uit verkoop en productie is per definitie een onzekere post, waarbij het risico bestaat dat deze te hoog begroot is. Het is niet uit te sluiten dat er in 2023 ook nog prijsstijgingen zullen volgen voor de grondstoffen en voor de kosten van energie (die aan de productie worden doorbelast). Het ligt sowieso niet zonder meer voor de hand om 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 lagelonenlanden in Azië en Oost-Europa. Tevens moet onder ogen worden gezien dat productie van vloerplaten kan verminderen als gevolg van minder afname door onze klanten die op hun beurt te maken hebben met verminderde afzet van vloeren.

Kans -/- € 150.000

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 worden opgebouwd uit de meerwaarde 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 bij De Bolder. Uiteraard kan een stille reserve alleen worden geëffectueerd bij een gerealiseerde verkoop. Dit is afhankelijk van de markt.

De algemene reserve bedraagt in 2022 € 360.000. Daarnaast is er begin 2022 nog voor € 1.036.000 aan bestemmingsreserves ter financiering van verplichtingen en risico's waarvoor al besluitvorming is geweest.

De bestemmingsreserves zijn in te delen in investeringsreserves, kostenreserves en risicoreserves. Na de bestemming van het resultaat van 2021 en het – conform het raadsbesluit over de jaarrekening 2021 herbestemde – deel van de reserves, is de verdeling als volgt:

- € 598.000 **investeringsreserves** ter dekking van de afschrijvingslasten van investeringen uit het verleden
- € 155.000 **kostenreserves** ter dekking van geplande specifieke uitgaven die het karakter van kosten hebben
- € 283.000 **risicoreserves** ter dekking van onzekere toekomstige risico's (exclusief de eventuele onttrekking in 2022 in verband met het verwachte negatieve resultaat, vooralsnog maximaal € 91.800)
- € **1.036.000** **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.

Inventarisatie van risico's

De volledige financiering van De Bolder loopt via het participatiebudget van de gemeente Texel. Dit participatiebudget is binnen het sociaal domein 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 in 2023 voor ruim 65% 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. **Voor de jaren 2023 e.v. is er extra risico (t.b.v. € 224.000 in 2023) als de overheid besluit om de verhoging van het WML met 10% niet te compenseren middels het WSW-budget.**

Omdat De Bolder een productie- en re-integratiebedrijf is dat op diverse markten opereert, worden 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.

Als de oorlog in Oekraïne voortduurt en daardoor geen einde komt aan de ongekende stijging van de kosten van energie, kan dit een risico betekenen voor de (opbrengsten uit) productie. Als de daling in de afzet van vloerplaten doorzet kan dat, naast het niet volledig kunnen doorberekenen van de kostprijs, leiden tot vermindering van de opbrengst uit productie. Hoewel ook voor de wasserij het effect van de verhoging van de prijzen voor energie groot is, zal de mogelijkheid om deze kosten volledig door te berekenen aan de klanten groter zijn. Deze risico's en afwegingen worden meegenomen in de beleidsnotitie "Toekomst De Bolder".

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. Dit geldt niet voor een situatie van toenemende inflatie.

Beleid omtrent de weerstandscapaciteit en de risico's

De algemene reserve is een algemene buffer voor het opvangen van tegenvallers en bedraagt ruim 8% van de totale bedrijfslasten. Het streven van De Bolder is altijd geweest 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 al enkele jaren oplopende negatieve exploitatieresultaten voorzien. Vanaf 2014 was 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. Dit mag echter geen structureel karakter hebben. Veel is dan ook afhankelijk van de toekomstscenario's om te voorzien in structurele dekking. De besluitvorming over de toekomstscenario's zal naar verwachting in 2023 volgen.

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. Om de risico's goed in beeld te krijgen is in 2022 met hulp van een deskundige gewerkt aan een meerjarenonderhoudsplan. Het beeld dat hieruit valt af te leiden is dat er binnen enkele jaren aanzienlijke uitgaven noodzakelijk zijn, die waarschijnlijk de draagkracht van De Bolder te boven gaan. Dit zal worden meegenomen in de beleidsnotitie "Toekomst De Bolder".

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 privaat- 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 2021		Begroting 2022		Begroting 2023	
	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten
Bijdrageresultaat WSW						
Lonen en personeelskosten WSW	2.307		2.225		2.276	
Gemeentelijke bijdragen WSW		2.354		2.327		2.461
Resultaat WSW		47		102		185
Participatiewet (P-wet)						
Lonen en personeelskosten P-wet	325		437		607	
Gemeentelijke bijdragen P-wet		366		452		537
Resultaat P-wet		41		15		70
Overige trajecten						
Lonen en personeelskosten overige trajecten	0		1		0	
Vergoeding overige trajecten		17		10		8
Resultaat overige trajecten		17		9		8
★ Totaal bijdrageresultaat		105		126		123
Bedrijfsopbrengsten						
Opbrengst verkoop en productie		1.525		1.645		1.521
Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	76		80		93	
Overige bedrijfskosten t.b.v. productie	240		221		253	
Bedrijfslasten t.b.v. productie	316		301		346	
★ Totaal bedrijfsopbrengsten		1.209		1.344		1.175
Overige opbrengsten						
Huuropbrengst gebouwen		25		17		20
★ Totaal overige opbrengsten		25		17		20
Bedrijfsvoering						
Salariskosten ambtelijk personeel	1.009		1.190		1.148	
Afschrijving vaste activa algemeen	54		54		54	
Overige bedrijfskosten	480		513		525	
★ Totaal kosten bedrijfsvoering	1.543		1.757		1.727	
★ Bedrijfsresultaat (negatief)	204		270		409	
Financiële baten en lasten		14		15		10
★ Gerealiseerd / begroot totaal van baten en lasten (negatief)	190		255		399	
Onttrekking/toevoeging aan reserves		138		199		319
★ (Begroot) resultaat (negatief)	52		56		80	

Meerjarenraming 2023 – 2026 (x € 1.000)

Omschrijving	2023	2024	2025	2026
Bijdrageresultaat				
<u>WSW</u>				
Lonen en personeelskosten WSW	- 2.276	- 2.267	- 2.204	- 2.060
Gemeentelijke bijdragen WSW	<u>2.461</u>	<u>2.328</u>	<u>2.291</u>	<u>2.109</u>
Bijdrageresultaat WSW	185	61	87	49
<u>Participatiewet (P-wet)</u>				
Lonen en personeelskosten P-wet	- 607	- 751	- 851	- 955
Gemeentelijke bijdragen P-wet	<u>537</u>	<u>635</u>	<u>706</u>	<u>772</u>
Bijdrageresultaat P-wet	- 70	- 116	- 145	- 183
<u>Overige trajecten</u>				
Lonen en personeelskosten overige trajecten	0	0	0	0
Vergoedingen overige trajecten	<u>8</u>	<u>13</u>	<u>16</u>	<u>19</u>
Resultaat overige trajecten	8	13	16	19
★ Totaal begroot resultaat bijdragen	123	- 42	- 42	- 115
Bedrijfsopbrengsten				
Opbrengst verkoop en productie	1.521	1.581	1.585	1.545
Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	93	96	94	91
Overige bedrijfskosten t.b.v. productie	<u>253</u>	<u>259</u>	<u>266</u>	<u>272</u>
Bedrijfslasten tbv productie	346	355	360	363
★ Totaal bedrijfsopbrengsten	1.175	1.226	1.225	1.182
Overige opbrengsten				
Huuropbrengst gebouwen	20	20	21	21
★ Totaal overige opbrengsten	20	20	21	21
Kosten bedrijfsvoering				
Salariskosten ambtelijk personeel	1.148	1.177	1.206	1.236
Afschrijving vaste activa algemeen	54	56	55	49
Overige bedrijfskosten	<u>525</u>	<u>538</u>	<u>552</u>	<u>565</u>
★ Totaal kostenbedrijfsvoering	1.727	1.771	1.813	1.850
★ Begroot bedrijfsresultaat	- 409	- 567	- 609	- 762
Financiële baten en lasten	<u>10</u>	<u>8</u>	<u>7</u>	<u>6</u>
★ Begroot totaal saldo van baten en lasten	- 399	- 559	- 602	- 756
Onttrekking/toevoeging aan reserves	<u>319</u>	<u>107</u>	<u>101</u>	<u>60</u>
★ Begroot resultaat	- 80	- 452	- 501	- 696

=====

Toelichting meerjarenraming 2023 - 2026

De algemene lijnen voor de komende jaren zijn uiteengezet in de beleidsbegroting. Hieronder volgt - voor zover relevant - nog een enkele toelichting op punten.

Het aandeel voor uitvoering van de WSW, dat is opgenomen in het participatiebudget, zal jaarlijks dalen door daling van het aantal medewerkers in de WSW. In de meicirculaire 2022 is de meerjarige bijdrage gepresenteerd. Hieruit blijkt dat de bijdrage per subsidie eenheid (SE) jaarlijks wel enigszins stijgt, maar omdat we vooralsnog niet weten of er ook uitstroom zal zijn naast de personen die met pensioen gaan, zal de bijdrage per werkelijke FTE minder stijgen dan het budget aangeeft.

In de omzet is in de meerjarenraming 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.

Uitgangspunten meerjarenraming:	2023	2024	2025	2026
Aantal fte WSW productiebedrijf	58,8	57,0	53,9	48,8
Aantal fte WSW in rvu	2,2	2,0	2,0	1,0
Aantal fte WSW in begeleid werken	9,5	9,5	9,5	9,5
Aantal fte WSW totaal	70,5	68,5	65,4	59,3
Aantal fte P-wet intern beschut	11,0	12,5	13,8	15,1
Aantal fte P-wet intern met loonkostensubsidie	6,2	8,5	9,4	10,3
Aantal fte P-wet extern met loonkostensubsidie	4,8	5,2	5,9	6,5
Aantal fte P-wet werkervaring en overige trajecten	5,3	5,3	5,3	5,3
Aantal fte P-wet totaal (excl. externe trajecten)	27,3	31,5	34,4	37,2
Aantal fte overige trajecten	0,4	0,6	0,8	1,0
Aantal fte doelgroepen totaal	98,2	100,6	100,6	97,5
Aantal fte ambtelijke medewerkers	12,7	12,7	12,7	12,7

Meerjarenraming balans 2023 – 2026 (x € 1.000)

Omschrijving	2023	2024	2025	2026
Activa				
Materiële vaste activa	1.771	1.627	1.490	1.368
Financiële vaste activa	798	239	0	0
Vorraden	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>
Totaal activa	2.819	2.116	1.740	1.618
Passiva				
Eigen vermogen	798	239	0	0
Vaste schulden	1.771	1.627	1.490	1.368
Saldo vlottende activa/passiva	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>
Totaal passiva	2.819	2.116	1.740	1.618

In deze balans wordt ervan uitgegaan dat het vermogen van De Bolder in de komende jaren daalt tot nul. Dit houdt in dat de nu geraamde verliezen van 2023 e.v. vanuit de eigen reserves worden gecompenseerd.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

Rekening 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
------------------	-------------------	-------------------

In deze toelichting worden bedragen uit de begroting waar nodig nader gespecificeerd en – voor zover niet in de beleidsbegroting benoemd - nog nader toegelicht.

WET SOCIALE WERKVOORZIENING (WSW)

Lonen en personeelskosten WSW	Loonkosten WSW-werknemers	2.146	2.067	2.107
	Personeelskosten WSW	93	96	101
	Kosten begeleid werken BW-WSW	68	62	68
	Totaal personele kosten WSW	2.307	2.225	2.276

Loonkosten De loonkosten zijn begroot op basis van de werkelijke loonkosten in 2022, rekening houdend met medewerkers die uitdiensttreden na 2 jaar ziekte of i.v.m. pensioen. Daarnaast hebben we de aangekondigde verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) ad 10% meegenomen.

Personeelskosten De post personeelskosten bestaat o.a. uit kosten voor bedrijfsgeneeskundige zorg, opleiding en training, werkkleding en ook voor uitgaven bij jubilea en pensioen en voor bijvoorbeeld het kerstpakket.

Loonkostensubsidie extern Werknemers in begeleid werken (BW) zijn in dienst bij een externe werkgever. Deze werkgever krijgt loonkostensubsidie (LKS) op basis van de gemeten loonwaarde van de medewerker.

Gemeentelijke bijdragen WSW	Gemeentelijk budget WSW	2.296	2.327	2.237
	Aanpassing budget ivm verhoging WML	-	-	224
	Compensatie coronacrisis 1 ^e hj	48	-	-
	Compensatie coronacrisis 2 ^e hj	10	-	-
	Buitengemeenten budget WSW	-	-	-
	Totaal personele kosten WSW	2.354	2.327	2.461

De begrote bijdragen voor 2022 en 2023 zijn gebaseerd op de meicirculaire van 2022. **De aanpassing i.v.m. de verhoging van het minimumloon is nog niet toegekend. We lopen daarmee dus vooruit op besluitvorming.**

PARTICIPATIEWET (P-wet)

Lonen en personeelskosten P-wet	Loonkosten beschut P-wet	195	233	341
	Loonkosten intern met LKS P-wet	38	106	201
	Loonkosten individuele voorziening P-wet	11	7	-
	Personeelskosten P-wet	45	56	21
	Loonkostensubsidie extern P-wet	36	35	44
	Totaal personele kosten P-wet	325	437	607

Loonkosten Ook in de begroting van de loonkosten P-wet beschut en intern is rekening gehouden met de verhoging van het WML met 10%. Daarnaast wordt een toename van het aantal FTE verwacht.

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. In de cijfers van 2021 en 2022 zijn daarin ook bedragen voor taalcoaching opgenomen van respectievelijk € 34.000 en € 38.000. Deze kosten werden vergoed door de gemeente. In het tweede halfjaar van 2022 heeft de gemeente besloten de taalcoaches voortaan direct zelf te betalen, waardoor de post personeelskosten voor 2023 aanzienlijk lager uitvalt.

Loonkostensubsidie extern Net als in de WSW voor begeleid werken, is er ook binnen de P-wet de mogelijkheid voor werknemers om met loonkostensubsidie op basis van de gemeten loonwaarde in dienst te treden bij een externe werkgever. We verwachten een geringe toename van het aantal personen in 2023 en omdat de loonkostensubsidie gebaseerd is op het WML, stijgt deze post in 2023 ook om die reden.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

		Rekening 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Gemeentelijke bijdragen	Het totaalbedrag aan gemeentelijke bijdragen kan als volgt worden gespecificeerd:			
P-wet	Vergoeding loonkosten beschut P-wet	94	116	160
	Vergoeding begeleiding beschut P-wet	62	128	142
	Vergoeding loonkosten intern met LKS P-wet	16	42	78
	Vergoeding begeleiding intern met LKS P-wet	7	25	34
	Vergoeding begeleiding individueel.	2	-	-
	Vergoeding loonkostensubsidie P-wet extern	36	35	44
	Vergoeding begeleiding extern met LKS P-wet	6	13	17
	Vergoeding begeleiding werkervaringsplaatsen	68	55	62
	Extra budget P-wet gemeente	75	38	-
	Totaal gemeentelijke bijdragen P-wet	366	452	537
Vergoedingen loonkosten	Het percentage van de loonkostensubsidie per persoon wordt bepaald a.d.h.v. de individuele loonwaardemeting. De loonwaarde van medewerkers met een indicatie beschut loopt uiteen van 30% tot 70%. Bij de medewerkers intern met LKS (doelgroep banenafpraak en praktijkroute) varieert de loonwaarde van 50% tot 70%. Omdat de loonkostensubsidie is gebaseerd op het WML stijgt ook de vergoeding van de loonkosten.			
Vergoedingen begeleiding	De vergoeding voor begeleiding van medewerkers met een indicatie beschut werk bedraagt volgens de meicirculaire van 2022 € 8.100 per persoon. Net als in de begroting van 2022 is de vergoeding voor werkelijk gerealiseerde plaatsen opgenomen in 2023. Tot en met de jaarrekening van 2021 was de vergoeding gerelateerd aan het vastgestelde quotum aan beschutte arbeidsplaatsen, dat duidelijk lager was. De vergoeding voor begeleiding van de overige groepen P-wet bedraagt per traject € 4.000. Alleen voor een inburgeringstraject bedraagt de vergoeding voor begeleiding per persoon € 5.500.			
Extern met loonkostensubsidie	De aan werkgevers uitbetaalde loonkostensubsidie wordt bepaald a.d.h.v. loonwaardebepalingen en berekend op basis van het minimumloon. Dit deel van de gemeentelijke bijdragen wordt volledig doorbetaald aan de betreffende werkgevers. Voor deze personen kan tevens een vergoeding voor begeleiding (ad € 4.000) worden begroot. Indien medewerkers geen begeleiding (meer) nodig hebben worden alleen de kosten voor de loonwaardebepaling vergoed.			
Werkervaringsplaatsen	De vergoeding voor werkervaringsplaatsen was in de gewijzigde begroting voor 2022 fors naar beneden bijgesteld, vanwege het stagnerende aantal trajecten dat aan De Bolder werd toegewezen. Voor de begroting van 2023 is het aantal trajecten nagenoeg gelijk gehouden aan dat van 2022.			
Overige trajecten	De vergoeding voor de verschillende soorten trajecten (bijvoorbeeld UWV, 2 ^e Spoor) loopt nogal uiteen en is ook afhankelijk van hoe succesvol een traject wordt afgerond. Voor de begroting van 2022 en 2023 is gerekend met een geschatte gemiddelde bijdrage per traject. Het aantal trajecten is op basis van de ervaringen naar beneden bijgesteld.			

BEDRIJFSOPBRENGSTEN

Opbrengst verkoop & productie Deze post is als volgt opgebouwd:

Omzet verkoop en productie	3.107	3.281	3.302
Grond- en hulpstoffen	- 1.582	- 1.636	- 1.781
Opbrengst verkoop en productie	1.525	1.645	1.521

Na 2 jaren, waarin de coronacrisis grote impact heeft gehad op de productie, hebben we te maken met een oorlog in Oekraïne, waardoor de prijs van energie enorm is gestegen, met een prijs-spiraal tot gevolg. Het is enorm lastig om in te schatten hoe de omzet zich zal ontwikkelen. We houden rekening met een stijging van onze tarieven, die echter niet dekkend zal kunnen zijn voor de toename van de kosten van grondstoffen en energie die benodigd is voor de productie. De stagnerende omzet in het tweede halfjaar van 2022 maant tot voorzichtigheid.

BEDRIJFSLASTEN TBV PRODUCTIE

Afschrijving t.b.v. productie	Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	76	80	93
--------------------------------------	--	-----------	-----------	-----------

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. De stijging vloeit voort uit nieuwe (deels uitgestelde) investeringen in 2022.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

Overige bedrijfskosten t.b.v. productie

Deze post is samengesteld uit de onderstaande kosten:

	Rekening 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Onderhoudskosten machines	119	122	145
Onderhoudskosten vervoermiddelen	48	26	23
Huur bedrijfsmiddelen	-	6	12
Brandstoffen	11	13	14
Kosten productontwikkeling	54	45	50
Overige productiekosten	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>9</u>
Totaal overige bedrijfskosten	<u>240</u>	<u>221</u>	<u>253</u>

De onderhoudskosten van machines nemen toe met de levensduur. Omdat de toekomstscenario's van De Bolder op dit moment nog niet uitgekristalliseerd zijn, lijkt het niet verstandig grote investeringen te plegen.

De post huur bedrijfsmiddelen bestaat uit de leasekosten voor bedrijfswagens. In de loop van 2021 was een elektrische personenauto in gebruik genomen en de verwachting is dat in de tweede helft van 2023 een leasecontract wordt gesloten voor een wasbus, die in de plaats komt van een van de transportbussen die aan vervanging toe is.

De kosten productontwikkeling zijn kosten voor ontwikkeling van nieuwe producten of bedrijfsonderdelen, bedoeld 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. Hieraan is volgens het besluit over de jaarrekening van 2020 een deel (nl. € 59.000) van de opgeheven Reserve speciale trajecten P-wet aan toegevoegd. De kosten productontwikkeling worden aan deze Bestemmingsreserve Transformatiekosten onttrokken.

OVERIGE OPBRENGSTEN

Huuropbrengst gebouwen

25 **17** **20**

Deze post is begroot op basis van de ten tijde van het opstellen van de begroting lopende verhuurcontracten van kantoorruimten, rekening houdend met een verhoging vanwege de gestegen energieprijzen.

KOSTEN BEDRIJFSVOERING

Salariskosten ambtelijk personeel

Deze post is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

Salaris & sociale lasten ambtelijk personeel	979	1.020	916
Personeelskosten	30	58	42
Inhuur payroll-medewerkers	<u>0</u>	<u>112</u>	<u>190</u>
Totaal salariskosten ambtelijk personeel	<u>1.089</u>	<u>1.190</u>	<u>1.148</u>

De salarissen zijn begroot op basis van de werkelijke kosten per medewerker in 2022, rekening houdend met individuele periodieke verhogingen en een algemene loonsverhoging van 3%. De functie van directeur wordt sinds 23 mei jl tijdelijk ingevuld door een directeur ad interim die niet in dienst is, in afwachting van duidelijkheid over het toekomstscenario.

Afschrijving vaste activa algemeen

Deze post wordt gespecificeerd als volgt:

Afschrijving gebouwen en installaties	69	68	68
Afschrijving machines	52	58	74
Afschrijving inventaris	5	4	3
Afschrijving vervoermiddelen	4	4	2
Af: afschrijving t.l.v. de productie	<u>-/- 76</u>	<u>-/- 80</u>	<u>-/- 93</u>
Totaal	<u>54</u>	<u>54</u>	<u>54</u>

Structureel wordt een deel van de afschrijvingen volgens schema onttrokken uit de investeringsreserves.

Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten kunnen als volgt worden onderscheiden:

Onderhoudskosten gebouwen en installaties	202	210	187
Energieverbruik algemeen	41	44	75
Belastingen en verzekeringen	46	47	48
Overige algemene kosten	190	211	215
Diverse baten en lasten	<u>-/- 24</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Totaal overige bedrijfskosten	<u>480</u>	<u>512</u>	<u>525</u>

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

		Rekening 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Onderh. gebouwen & install.	De verlaging van deze post in de begroting van 2023 is het gevolg van een nieuw contract voor de schoonmaakkosten. Daartegenover zijn veel onderhoudskosten verhoogd in verband met de prijsstijging.			
Energieverbruik algemeen	In de begroting is rekening gehouden met verhoging van de gasprijs met factor 3,7 (exclusief de wettelijke opslag en belasting) en verhoging van de prijs voor elektriciteit met factor 2,2 (exclusief heffingen). De huidige contracten van De Bolder met de leveranciers lopen af op 31 december 2022 en de factor is de afgelopen tijd ook hoger geweest. Maar terwijl we de begroting opstellen, dalen de prijzen weer. De onzekerheid over de tarieven per 1 januari a.s. is groot en ook is onduidelijk of er eventueel nog compensatie komt van de overheid. Het totaal aan kosten vanwege energieverbruik is begroot op € 236.000, hiervan wordt € 161.000 doorbelast aan de productie. Dit bedrag is inbegrepen in de post grond- en hulpstoffen van totaal € 1.781.000 op pagina 23.			

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Financiële baten en lasten	Deze baten en lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:			
	Betaalde rente leningen	7	8	8
	Ontvangen rente belegde reserves	-/- 7	-/- 7	-/- 4
	Overige rente	-/- 14	-/- 16	-/- 14
	Totaal financiële baten en lasten	-/- 14	-/- 15	-/- 10
	Het rentepercentage van zowel de leningen als de belegde reserves is gelijk aan het percentage van de laatst afgesloten lening van de gemeente Texel bij een externe financiële instelling. Voor 2021 was dit percentage 0.365%, voor 2022 geldt 0.28%.			

ONTTREKKINGEN EN TOEVOEGINGEN AAN RESERVES

Onttrekkingen	De specificatie van de onttrekkingen aan de diverse reserves is als volgt:			
	Onttrekking investeringen 2003	20	20	19
	Onttrekking investeringen 2018	21	28	45
	Onttrekking reserve cofinanciering transitiekosten P-wet	14	14	14
	Onttrekking reserve transformatiekosten	54	45	50
	Onttrekking reserve egalisatie rekeningresultaten	29	92	191
	Totaal onttrekking bestemmingsreserves	138	199	319
	Na de toegestane onttrekkingen uit de bestemmingsreserves bedraagt het begrotingstekort voor 2022 € 147.400. Hiervan wordt in 2022 € 91.800 onttrokken uit de reserve egalisatie rekeningresultaten. Voor het resterende deel ad € 55.600 wordt eenmalig de algemene reserve van de gemeente aangesproken. In 2022 wordt in overleg met de gemeente een structurele oplossing gezocht voor 2 posten uit de begroting die zijn begrepen in de algemene kosten. Het gaat om een bedrag van € 15.000 dat De Bolder aan de gemeente betaalt voor vaste kosten en een bedrag van € 40.600 als bijdrage in de ict-kosten van de gemeente. Deze zoektocht is onderdeel van de toekomstscenario's van De Bolder.			

Toelichting op de reserves en voorzieningen

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 bedroeg volgens de jaarrekening 2021 ruim 8% van de totale jaarlijkse bedrijfslasten. Als bedrijf dat financieel voor 40% afhankelijk is van bedrijfsmatige ontwikkelingen die positief, maar ook negatief kunnen fluctueren, is een reserve van die omvang betrekkelijk gering. Als wordt gekeken naar de bedrijfslasten zonder loonkosten WSW en Participatiewet, want daarvoor wordt een bijdrage ontvangen, dan is de omvang van de algemene reserve voldoende. In navolging van de besluitvorming uit de perspectiefnota van de gemeente neemt De Bolder de lopende verliezen eerst ten laste van de eigen reserves.

Bestemmingsreserves, bestaande uit:

Investeringsreserves:

Reserves investeringen (2003 en 2018 en 2020): Bij investeringen ten behoeve van de productie vindt steeds de afweging plaats of een investering wel rendabel is. Investeringsreserves ten behoeve van de productie binnen een SW-bedrijf zijn bijna nooit voor 100% rendabel. 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 speciale trajecten Participatiewet: Uit de winstbestemming van 2015 was 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 jongeren en oudere werzoekenden. 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. Deze reserve is conform besluit bij de jaarrekening van 2020 herbestemd. Een deel (€ 100.000) is overgebracht naar de investeringsreserves en het restant (€ 59.000) is toegevoegd aan de Reserve egalisatie rekeningresultaten.

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 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 en/of 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. Het resultaat over 2020 was ook toegevoegd aan deze reserve.

Risicoreserves:

Reserve egalisatie rekeningresultaten: Al vanaf 2014 is in de meerjarenramingen een dalend rekeningresultaat voorzien. 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. Na uitvoering van het besluit over de jaarrekening van 2021 resteert nog € 283.000. Na onttrekkingen in 2022 en 2023 wegens de verwachte verliezen zal deze reserve volledig zijn uitgenut.

NIEUWE INVESTERINGEN 2023 (x € 1.000)

Volg- nr.	Omschrijving	Bedrag	% Afschr.	
1	Vervanging afgeschreven productiemiddelen	100	10	V
2	Productiemiddelen	<u>30</u>	10	N
	Totaal	130		

N = Nieuw

V = Vervanging

TOELICHTING OP DE INVESTERINGEN 2023

1. In 2022 zijn diverse productiemiddelen afgeschreven. Vanwege het krimpende productiebedrijf wordt jaarlijks bezien 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. Tegelijkertijd 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 jaren 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 (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.

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.

FTE: Fulltime eenheid (of – eenheden)

Het aantal dienstverbanden wordt teruggerekend naar full-time 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.

P-wet: Participatiewet

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.

Reclassering:

Dit is een zelfstandige organisatie die als doel heeft: voorkomen en verminderen van crimineel gedrag. Zij stimuleren een verdachte crimineel gedrag te veranderen en risico's zoveel mogelijk te beheersen. Reclassering werkt samen met Justitie, politie, zorg, gevangeniswezen en gemeenten. Reclassering ziet toe dat een, door de rechter of het Openbaar Ministerie opgelegde, werkstraf op de juiste manier wordt uitgevoerd.

RVU: Regeling Vervroegd Uittreden

In de onlangs afgesloten cao-WSW is voor werknemers de mogelijkheid opgenomen om 2 jaar voor de ingangsdatum van hun pensioen vervroegd uit te treden met een vaste uitkering per maand (zonder vakantietoelage en eindejaarsuitkering en geen pensioenopbouw).

SE: Standaard eenheid

Is een formatieplaats, gecorrigeerd naar de mate van handicap. 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. 100 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 arbeidsgeschikt zijn aan het arbeidsproces blijven deelnemen en regelt de inkomensverzekering van deze personen.

WML: Wettelijk Minimum Loon

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.