

2024



BEGROTING 2024



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	Blz. 3
Beleidsbegroting	
Inleiding	4
Algemeen	7
Financieel	10
Paragrafen	13
Financiële begroting	
Overzicht van baten en lasten	15
Meerjarenraming 2024 - 2027	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 2024	24
Grondslagen van de financiële verslaglegging	25
Lijst van begrippen en afkortingen	26

VOORWOORD

De begroting voor het jaar 2024 gaat uit van continuering van de bedrijfsvoering 2023. Uiteraard zal de notitie “Toekomst De Bolder” nog in het college en in de raad worden besproken en behandeld. En volgens de huidige planning neemt de raad in ieder geval nog dit jaar een besluit over het eindrapport “Huis van Ontwikkeling”. Als dit definitief van start gaat heeft het al direct ook gevolgen voor de begroting van De Bolder voor 2024. Maar daarmee is vooralsnog geen rekening gehouden in de nu voorliggende begroting en meerjarenraming. In de Perspectiefnota 2024 – 2027 was al een vooruitblik opgenomen over de te verwachte financiële kaders van de Bolder. In deze begroting worden die voor 2024 gespecificeerd.

Dit doen we in een tijd met grote uitdagingen. We hebben inmiddels al anderhalf jaar te maken met een oorlog op Europees grondgebied. Naast de vluchtelingenstroom die hierdoor op gang is gekomen en de verantwoordelijkheid die gemeenten hierin hebben voor de opvang van deze vluchtelingen, heeft deze oorlog ook gezorgd voor sterk stijgende prijzen. Vooral op het gebied van energie, transport en grondstoffen. Hoewel de inflatie inmiddels weer wat afneemt raakt dit leveranciers, klanten en dus ook De Bolder enorm. Ook onze medewerkers worden hierdoor getroffen. We blijven daarom ook komend jaar laagdrempelige professionele ondersteuning organiseren voor medewerkers die (financiële) zorgen hebben.

De verwachtingen voor het begrotingsjaar 2024 zijn niet alleen maar negatief. De productie op de afdelingen vloerplaten en de houtafdeling neemt waarschijnlijk enigszins af, maar dat kan De Bolder compenseren met het verwerken van meer volume wasgoed. De buitendienst blijft voor onze voornaamste en stabiele opdrachtgever, gemeentewerken, actief. Voor de afdeling fijnwerk/varia blijven we actief met inpak- en samenstelwerk voor opdrachtgevers van het eiland. De totale productie zal daarmee in hoeveelheden ongeveer vergelijkbaar zijn aan 2023, maar omdat de prijzen van grondstoffen en energie dalen, zullen we onze prijzen ook enigszins naar beneden moeten bijstellen. Vandaar dat de bruto omzet daalt t.o.v. die van 2023, maar het uiteindelijke productie resultaat (de netto toegevoegde waarde) in 2024 wel toeneemt ten opzichte van het vorige jaar.

De uitstroom van WSW-medewerkers gaat gestaag door. De financiële effecten daarvan waren al voorzien en worden ook in het begrotingsjaar weer duidelijk merkbaar. De subsidie voor onze WSW medewerkers is in 2023 aanmerkelijk verhoogd, waardoor het in financieel opzicht gunstiger uitpakt. De nog werkzame WSW-medewerkers zien we wel ouder en kwetsbaarder worden. Samen met de instromende Participatiewet-medewerkers met een indicatie ‘beschut’ vergen zij meer begeleiding en (door de forsere beperkingen) zijn zij minder breed inzetbaar en neemt de productiviteit af. Op zich is dat niet erg omdat dit aansluit bij de missie van De Bolder. Werken en leren gaan bij De Bolder hand in hand en we vinden het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Om die reden bieden we scholing aan, die de zelfredzaamheid en de arbeidsmogelijkheden van hen vergroten.

Een onzekere factor is de instroom van het aantal Participatiewet-medewerkers die in het doelgroepregister staan (of daar via de zogenaamde praktijkroute worden ingeschreven). Ook blijft het aantal tijdelijke trajecten, bijvoorbeeld vanuit de Participatiewet, niet goed voorspelbaar. De oprichting van het Huis van Ontwikkeling is een kansrijk initiatief waarbij De Bolder nauw betrokken is. Wat ons betreft streven we naar een intensieve samenwerking met gemeente en de regisseurs van het Huis van Ontwikkeling. De Bolder is immers de geëigende partner van het Huis van Ontwikkeling. We zijn als eerste partij in staat om juist Texelaars die een steuntje in de rug nodig hebben, (tijdelijk) werk te bieden en waar mogelijk te helpen bij het vinden van een reguliere baan. Voor de begroting baseren we ons op de ervaringsgetallen van voorgaande jaren en de beste inzichten van dit moment.

Dankzij de verhoging van het WSW-budget en van onze prijzen kunnen we terwijl we dit rapport schrijven al aangeven dat het resultaat over het lopende jaar veel minder negatief zal zijn dan in de Tussentijdse aanpassing van de begroting voor 2023 was geschetst. Dat heeft ook een positief effect op de stand van de reserves. Met alle onzekerheden die al zijn beschreven geeft dit toch vertrouwen in de toekomst.

Den Burg, Texel, september 2023
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 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 leren/werken/participatie en vormen van zorg en ondersteuning, die participatie mogelijk maken en/of duurzaam ondersteunen.

Op het moment van schrijven van deze begroting zijn nog geen besluiten genomen over de splitsing van De Bolder en het "Huis van Ontwikkeling" (werktitel). Daarom is de begroting en ook de meerjarenraming opgesteld op basis van De Bolder zoals die nu bestaat. Dit veronderstelt dat de cijfers zullen worden aangepast zodra de besluitvorming rond is.

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. Wat uiteindelijk de doorslag geeft is het belang van de medewerker zelf, dat altijd centraal staat bij belangrijke besluiten.

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 uitstroomkans naar extern werken is binnen de WSW-groep echter zeer gering.

2. Vanuit de Participatiewet

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

- *Arbeidsfit maken*

Iemand die afhankelijk is van een inkomensvoorziening en naar verwachting niet in staat is om zelfstandig regulier werk te kunnen vinden, wordt 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*

Bij Gemeentewerken is het mogelijk om werkzoekenden een tijdelijke baan van maximaal 23 maanden aan te bieden binnen de zogeheten Participatiepool om zich dusdanig te ontwikkelen dat een baan kan worden aangeboden bij een reguliere werkgever.

Daarmee wordt ruimte gemaakt voor een collega die eenzelfde soort ontwikkelprogramma kan 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, is het de taak van De Bolder om een goede match te vinden tussen werkzoekenden en beschikbare geschikte banen. De trajectcoach extern speelt hierin een cruciale rol.

Als iemand (toch) niet in staat blijkt te zijn om regulier te werken en van UWV een indicatie voor beschermt werk heeft gekregen, dan wordt een arbeidsovereenkomst bij De Bolder aangeboden.

- *Job-coaching ten behoeve van het optimaliseren van de arbeid*

Door te blijven zoeken naar passende taken binnen werkplekken en door het verder ontwikkelen van de werknemer om zijn/haar taken optimaal uit te kunnen voeren, zal de duurzaamheid van de dienstverbanden worden vergroot. Aan leidinggevend en collega's kan de training 'Harrie helpt' door De Bolder worden aangeboden om op de werkvloer begeleiding te bieden aan werknemers met extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.

- *Bieden van beschut werk*

De Bolder biedt in het productiebedrijf beschut werk aan de WSW-doelgroep en aan de nieuwe doelgroep beschut werken uit de Participatiewet.

3. Vanuit de reclassering (werkgestraften)

De Bolder is bij de reclassering aangemeld als uitvoerder van een project voor werkgestraften. 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. Vaak zien we dat deze Texelaars uit een zwak sociaal systeem komen wat een sterke relatie heeft met het in aanraking komen met politie en justitie. Tijdens het verplicht uitvoeren van hun taakstraf bij De Bolder, worden deze Texelaars tegelijkertijd altijd door De Bolder aangemeld bij het STT. Dit team doet een onderzoek naar de behoefte aan zorg en structuur en kan daar eventueel voorzieningen voor beschikbaar stellen. Deze aanpak draagt sterk 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 ziekte-uitkering, 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 inburgeringstraject.

Per 1 januari 2022 is de (nieuwe) Wet Inburgering in werking getreden. Deze wet gaat over een nieuwe manier van inburgeren. Inburgeren is meer dan het leren van de taal. Zorgen dat nieuwkomers zich ook sociaal en financieel kunnen redden is heel belangrijk in het nieuwe stelsel. Het doel van de nieuwe wet is dan ook dat nieuwkomers die inburgeringsplichtig zijn zo snel mogelijk meedoen in onze maatschappij. Om dat ook op Texel mogelijk te maken is het Samenwerkingsverband "Inburgeren op Texel" gestart. De gemeente, De Bolder, Vluchtelingenwerk en Texels Welzijn ontwikkelden gezamenlijk een aanbod waarbij taal leren in de klas wordt gecombineerd met taalstages of vrijwilligerswerk. De inburgeraars blijven zelf verantwoordelijk voor het voldoen aan de inburgeringsplicht, maar worden hierin begeleid door het samenwerkingsverband. Door direct en kwalitatief beter de Nederlandse taal te leren, structurele begeleiding vanaf de start van het inburgeringstraject én mee te draaien verloopt het inburgeren naar verwachting sneller. Veel 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. Zo kunnen de nieuwkomers sneller meedoen in onze samenleving met alle vrijheden en verantwoordelijkheden die daarbij horen.

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

Vanuit het onderwijs is er behoefte om samen met voormalige sociale werkplaatsen en andere geschikte werkgevers leerwerktrajecten 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 spelen. De Bolder is een erkend leerbedrijf volgens de eisen van 'Blik op Werk'.

7. Werkgeversdienstverlening

Sinds enkele jaren faciliteert De Bolder 'Spoor 2 re-integratietrajecten', 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'.

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.
- *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 natuurlijk ook aan de 'vraagkant' met werkgevers. 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 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. We zullen 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 dichter bevolkte regio's gebruikelijker is).

Algemeen

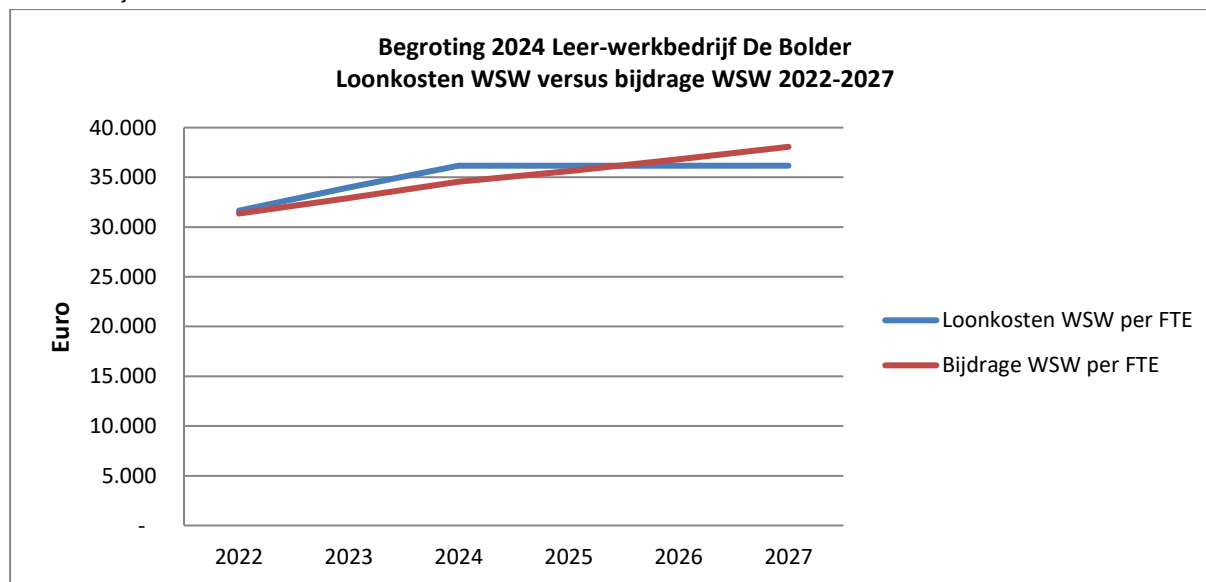
Ten opzichte van de begroting van 2023 voeren we de volgende wijzigingen door:

1. Omzet is ten opzichte van 2023 gelijk gehouden, met dien verstande dat rekening is gehouden met aanpassing van de tarieven door verlaging van de grondstofprijzen voor vloerplaten. De omzet van de afdeling vloerplaten en de houtafdeling zal afnemen, maar dit wordt gecompenseerd door een toename van het wasvolume.
2. Door hogere vervangingsinvesteringen stijgen de kosten van afschrijving en rente (kapitaallasten).
3. Afname van het aantal WSW-medewerkers door uitstroom van pensioengerechtigden en uit dienst treden na 2 jaar ziekte betekent een lagere subsidiebijdrage. Wat de loonkosten betreft is rekening gehouden met een stijging van 3%.
4. Afname van WSW-productiecapaciteit door medewerkers die gebruik maken van de seniorenregelingen en de RVU-regeling die was overeengekomen in de cao van 2021. Het gaat de komende jaren gemiddeld om ruim 2 fte. Voor de subsidiebijdrage heeft dit geen consequenties.
5. Het aantal (nieuwe) inburgeringstrajecten is gesteld op het werkelijke aantal in 2023.
6. Het aantal (werkervarings)trajecten in totaal (gemeente, reclassering, UWV en overige trajecten) is – zo leert de ervaring – niet goed voorspelbaar. Ook hierbij zijn we voor de begroting van 2024 uitgegaan van het werkelijke aantal in 2023.
7. Door de gestegen rentetarieven en de toenemende kloof tussen bezittingen en schulden wordt het verschil tussen te betalen en te ontvangen rente steeds groter.

Voor 2024 wordt een tekort voorzien van € 253.000 (na onttrekkingen aan de bestemmingsreserves van € 84.000). Voorgesteld wordt het tekort te onttrekken uit de eigen reserves van de Bolder conform de met de gemeente gemaakte afspraken.

Toelichting op de onderliggende bedrijfsstructuur

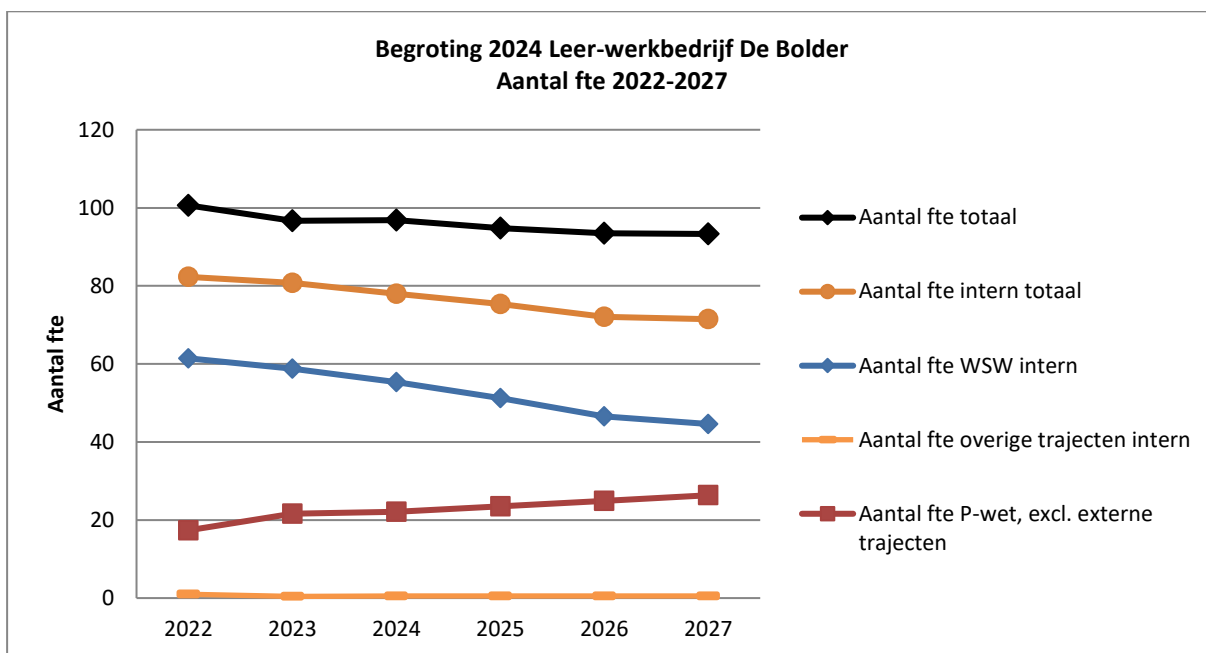
Ter herinnering: in 2015, bij de invoering van de Participatiewet, is bij de vaststelling van het WSW-macrobudget uitgegaan van een procentuele daling van het aantal WSW-medewerkers over het verloop van een aantal jaren. Echter jaar in jaar uit bleek dat deze vooraf geschatte daling achterbleef bij de 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 en de loonkosten volgens de cao-WSW lijkt te stabiliseren.



(fig. 1 Ontwikkeling WSW-loonkosten versus bijdrage per fte 2022-2027)

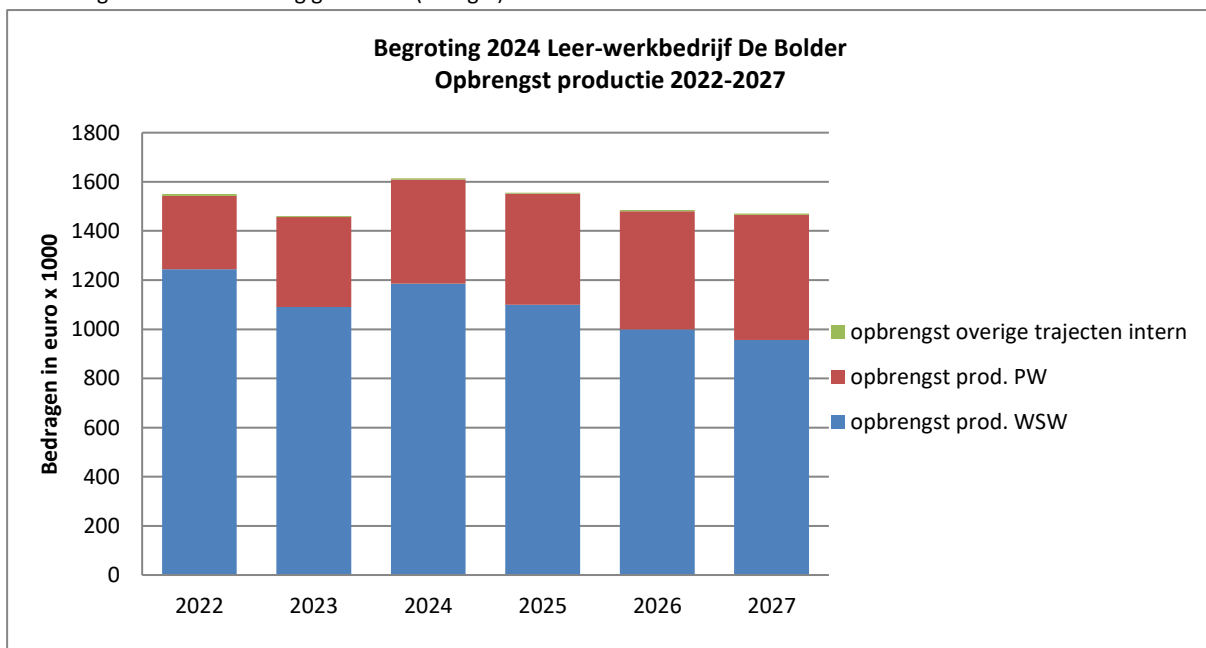
Meerjarenraming

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



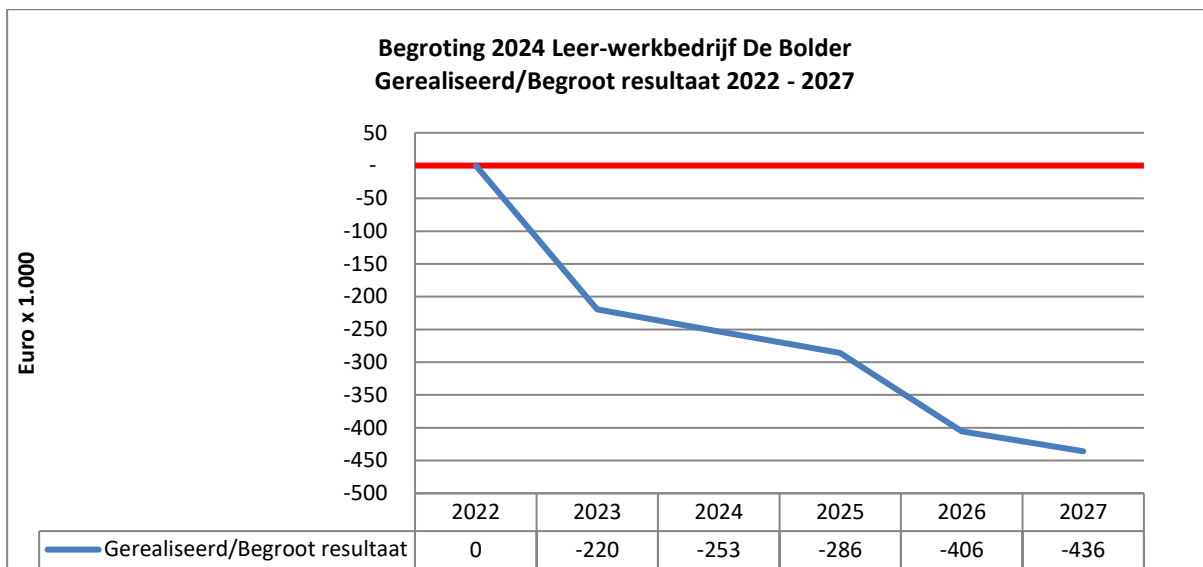
(fig. 2 Samenstelling van de doelgroepen, aantal fte per doelgroep en totaal)

De onderliggende bedrijfsresultaten van het productiebedrijf (dus toegevoegde waarde vanuit productie en verkoop) zullen gestaag dalen. 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 in het kader van de banenafpraak en/of de praktijkroute blijven er echter significant korter. Zij stromen (gelukkig) sneller door naar emploti 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. De productiviteit van de medewerkers met de indicatie 'beschut' is bijna altijd lager dan die van de WSW-doelgroep. In de meerjarenraming is hiermee rekening gehouden (zie fig.3).



(fig. 3 (Geraamde) opbrengst productie 2022-2027)

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). Daarbij kan wel worden aangegeven dat de geraamde verliezen tot en met 2026 nog uit de eigen reserves kunnen worden gedekt.



(fig. 4 Ontwikkeling resultaat 2022-2027)

Financieel

Het financiële resultaat voor 2024 zal negatief zijn. 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 het budget meestijgt met de salarisverhogingen.

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 Banenafspraken 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 het opdoen van werkervaring in een Nederlandse arbeidscontext.

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. In 2023 is het uiteindelijk gelukt om de meeste prijzen kostendekkend te verhogen. In 2024 zullen we enkele prijzen vanwege een daling van de grondstofprijzen weer naar beneden moeten bijstellen. .

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

Investerings zijn – met name na de invoering van de Participatiewet in 2015 – met grote terughoudendheid 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 in 2024 en ook de komende jaren nog wel geïnvesteerd moeten worden in bedrijfsmiddelen om de bedrijfscapaciteit op peil te kunnen blijven houden. Ook als het bijvoorbeeld 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, zijn investeringen noodzakelijk. Daarbij geldt overigens evengoed dat de investeringen zoveel mogelijk economisch renderend moeten 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. Dit hangt natuurlijk ook nauw samen met de toekomstvisie "Huis van Ontwikkeling", waarover aan het einde van 2023 besluiten zullen worden genomen.

WSW

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

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) loopt de verwachte uitstroom uit het WSW-personeelsbestand in de komende jaren uiteen van 4 tot 9%. Mede door de vergrijzing en toename van personen die gebruik maken van de seniorenmaatregelen (cao WSW), zal het aantal productie-uren 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 tot 3 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 van 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-methode 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). Werken en leren gaan bij De Bolder samen en we vinden het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Om die reden bieden we ook scholing aan die de zelfredzaamheid en de arbeidsmogelijkheden van medewerkers vergroten. Het ligt voor de hand om 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.

Arbidsomstandigheden

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. Vanuit de vernieuwde RI&E en het daaruit voortvloeiende Plan van zullen ook nog enkele aanpassingen volgen.

Nieuwe ontwikkelingen

In afwachting van de toekomst van De Bolder, waarover het college en de raad eind 2023 een besluit zullen nemen, wordt terughoudend om gegaan met nieuwe initiatieven in deze richting.

Financiële kansen en bedreigingen

Begroting 2024:

- Het door het Rijk voor de WSW berekende deel in het participatiebudget is gebaseerd op de omvang van het gemiddelde personeelsbestand in het jaar 2022, verminderd met een uitstroom van ruim 6%, volgens de meicirculaire van 2023. In de begroting voor 2024 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 6%. Als er toch meer mensen uitstromen leidt dat uiteindelijk tot een meevaller.

Kans +/- € 30.000

- In de meicirculaire van 2023 was de aanpassing van de extra stijging van het WML per 1 januari 2023 nog niet meegenomen. Wel was het budget door de snellere uitstroom in het land per SE wel verhoogd. De invloed op het budget van 2024 wordt daardoor moeilijker in te schatten.

Kans +/- 50.000

- De bedrijfskosten zijn taakstellend begroot en er is rekening gehouden met een lichte kostenstijging met uitzondering van de kosten voor energie. Deze zullen in 2024 duidelijk lager zijn door dat de tarieven in de afgelopen zomer op een lager peil zijn vastgeklikt. Onzeker is nog wel of de teruglevering van elektriciteit vanwege de zonnepanelen ons nog iets gaat opleveren.

Kans -/- € 10.000

- De opbrengst uit verkoop en productie is begroot op basis van de ontwikkelingen gedurende 2023, 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 2024 ook nog prijsstijgingen zullen volgen voor enkele grondstoffen, bijvoorbeeld als het gaat om transportkosten. De ontwikkelingen in de oorlog in Oekraïne zullen daarbij internationaal een rol blijven spelen. 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 -/- € 100.000

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 2023 € 360.000. Daarnaast is er begin 2023 nog voor € 934.000 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 onttrekkingen aan de diverse reserves volgens de jaarrekening van 2022, is de verdeling als volgt:

€ 540.000	investeringsreserves	ter dekking van de afschrijvingslasten van investeringen uit het verleden
€ 130.000	kostenreserves	ter dekking van geplande specifieke uitgaven die het karakter van kosten hebben
€ 264.000	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)
€ 934.000	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 2024 voor bijna 63% 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. Afgesproken is dat het WSW-budget in ieder geval volledig doorstroomt naar De Bolder.

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 gestage krimp van het aantal medewerkers in 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.

Hoewel de oorlog in Oekraïne voortduurt, lijkt er vooralsnog een einde te zijn gekomen aan de enorme prijsstijgingen. We hebben de tarieven voor energie afgelopen zomer voor 2024 kunnen vastzetten op aanzienlijk lagere prijzen dan de tarieven van 2023. De leverancier van het hout voor onze vloerplaten heeft de prijzen halverwege het jaar naar beneden bijgesteld. De kosten van transport nemen nog wel steeds toe en voor andere grondstoffen zijn de prijzen nog onveranderd hoog.

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 7% 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 zou een algemene reserve van deze omvang een verantwoorde buffer zijn voor de eerste periode.

In de meerjarenramingen 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 eind 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, te denken valt daarbij bijvoorbeeld aan het vervangen van daken. 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: Openbaarheid

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

Paragraaf F: Bedrijfsvoering

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

Paragraaf G: 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 H: 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 2022		Begroting 2023		Begroting 2024	
	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten
Bijdrageresultaat						
<u>WSW</u>						
Lonen en personeelskosten WSW	2.179		2.187		2.168	
Gemeentelijke bijdragen WSW		2.334		2.291		2.226
Resultaat WSW		155		104		58
<u>Participatiewet (P-wet)</u>						
Lonen en personeelskosten P-wet	438		633		672	
Gemeentelijke bijdragen P-wet		501		596		656
Resultaat P-wet		63		37		16
<u>Overige trajecten</u>						
Lonen en personeelskosten overige trajecten	1		0		0	
Vergoeding overige trajecten		11		13		12
Resultaat overige trajecten		10		13		12
★ Totaal bijdrageresultaat		228		80		54
Bedrijfsopbrengsten						
Opbrengst verkoop en productie		1.551		1.460		1.614
Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	77		86		116	
Overige bedrijfskosten t.b.v. productie		220		226		204
Bedrijfslasten t.b.v. productie	297		312		320	
★ Totaal bedrijfsopbrengsten		1.254		1.148		1.294
Overige opbrengsten						
Huuropbrengst gebouwen		17		20		31
★ Totaal overige opbrengsten		17		20		31
Bedrijfsvoering						
Salariskosten ambtelijk personeel	1.104		1.206		1.112	
Afschrijving vaste activa algemeen	54		54		62	
Overige bedrijfskosten		462		572		541
★ Totaal kosten bedrijfsvoering	1.620		1.832		1.715	
★ Bedrijfsresultaat (negatief)	120		584		336	
Financiële baten en lasten		18		18		1
★ Gerealiseerd / begroot totaal van baten en lasten (negatief)	102		566		337	
Onttrekking/toevoeging aan bestemmingsreserves		102		346		84
★ (Begroot) resultaat (negatief)		0		220		253

Conform eerdere besluitvorming zullen de definitieve verliezen worden onttrokken aan de resterende overige reserves van Leerwerkbedrijf De Bolder.

Meerjarenraming 2024 – 2027 (x € 1.000)

Omschrijving	2024	2025	2026	2027
Bijdrageresultaat				
<u>WSW</u>				
Lonen en personeelskosten WSW	- 2.168	- 2.020	- 1.849	- 1.776
Gemeentelijke bijdragen WSW	<u>2.226</u>	<u>2.189</u>	<u>2.004</u>	<u>1.963</u>
Bijdrageresultaat WSW	58	169	155	187
<u>Participatiewet (P-wet)</u>				
Lonen en personeelskosten P-wet	- 672	- 721	- 772	- 822
Gemeentelijke bijdragen P-wet	<u>656</u>	<u>694</u>	<u>735</u>	<u>773</u>
Bijdrageresultaat P-wet	- 16	- 27	- 37	- 50
<u>Overige trajecten</u>				
Lonen en personeelskosten overige trajecten	0	0	0	0
Vergoedingen overige trajecten	<u>12</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	<u>12</u>
Resultaat overige trajecten	12	12	12	12
★ Totaal begroot resultaat bijdragen	54	154	131	150
Bedrijfsopbrengsten				
Opbrengst verkoop en productie	1.614	1.556	1.485	1.471
Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	116	128	129	122
Overige bedrijfskosten t.b.v. productie	<u>204</u>	<u>204</u>	<u>204</u>	<u>204</u>
Bedrijfslasten t.b.v. productie	320	332	333	326
★ Totaal bedrijfsopbrengsten	1.294	1.224	1.152	1.145
Overige opbrengsten				
Huuropbrengst gebouwen	31	32	32	33
★ Totaal overige opbrengsten	31	32	32	33
Kosten bedrijfsvoering				
Salariskosten ambtelijk personeel	1.112	1.112	1.112	1.112
Afschrijving vaste activa algemeen	62	68	59	58
Overige bedrijfskosten	<u>541</u>	<u>560</u>	<u>572</u>	<u>591</u>
★ Totaal kostenbedrijfsvoering	1.715	1.740	1.743	1.761
★ Begroot bedrijfsresultaat	- 336	- 330	- 428	- 433
Financiële baten en lasten	<u>- 1</u>	<u>- 30</u>	<u>- 42</u>	<u>- 59</u>
★ Begroot totaal saldo van baten en lasten	- 337	- 361	- 471	- 492
Onttrekking/toevoeging aan bestemmingsreserves	<u>84</u>	<u>75</u>	<u>65</u>	<u>56</u>
★ Begroot resultaat	- 253	- 286	- 406	- 436

Toelichting meerjarenraming 2024 - 2027

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

Het aandeel voor uitvoering van de WSW, dat is opgenomen in het participatiebudget, is volgens de meicirculaire 2023 hoger dan verwacht. Daarnaast is nog een verhoging in het vooruitzicht gesteld in verband met de extra verhoging van het WML per 1 januari 2023. Hierover volgt meer duidelijkheid in de septembercirculaire.

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.

<u>Uitgangspunten meerjarenraming:</u>	2024	2025	2026	2027
Aantal fte WSW productiebedrijf	55,3	51,3	46,6	44,6
Aantal fte WSW in rvu	1,1	0,9	2,0	1,6
Aantal fte WSW in begeleid werken	10,6	10,6	10,6	10,6
Aantal fte WSW totaal	67,0	62,8	59,2	56,8
Aantal fte P-wet intern beschut	12,8	13,8	14,8	15,8
Aantal fte P-wet intern met loonkostensubsidie	6,4	6,7	7,2	7,6
Aantal fte P-wet extern met loonkostensubsidie	7,2	8,0	8,8	9,6
Aantal fte P-wet werkervaring en overige trajecten	3,0	3,0	3,0	3,0
Aantal fte P-wet totaal (excl. externe trajecten)	29,4	31,5	33,8	36,0
Aantal fte overige trajecten	0,5	0,5	0,5	0,5
Aantal fte doelgroepen totaal	96,9	94,8	93,5	93,3
Aantal fte ambtelijke medewerkers	13,6	13,6	13,6	13,6

Meerjarenraming balans 2024 – 2027 (x € 1.000)

Omschrijving	2024	2025	2026	2027
Activa				
Materiële vaste activa	2.190	2.127	2.069	2.020
Financiële vaste activa	832	471	0	0
Vorraden	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>
Totaal activa	3.272	2.848	2.319	2.270
Passiva				
Eigen vermogen	832	471	0	0
Vaste schulden	2.190	2.127	2.069	2.020
Saldo vlottende activa/passiva	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>	<u>250</u>
Totaal passiva	3.272	2.848	2.319	2.270

In deze raming van de achtereenvolgende balanscijfers 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. eerst vanuit de eigen reserves worden gecompenseerd. Op het moment van schrijven aan dit rapport is bekend dat het verlies over het lopende jaar aanzienlijk minder negatief zal zijn dan begroot. Dat is waarom we voor bovenstaande raming voor 2023 afwijken van het eerder gepresenteerde begrote verlies en daarvoor in de plaats rekening houden met een verlies van 50k dat direct uit de reserve egaliseringsreserve kan worden onttrokken. Volgens deze raming zal in 2027 e.v. het negatieve resultaat rechtstreeks t.l.v. de gemeente komen.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

Rekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
------------------	-------------------	-------------------

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	2.013	1.998	2.000
	Personeelskosten WSW	87	111	93
	Kosten begeleid werken BW-WSW	<u>79</u>	<u>78</u>	<u>75</u>
	Totaal personele kosten WSW	<u>2.179</u>	<u>2.187</u>	<u>2.168</u>
Loonkosten	De loonkosten zijn begroot op basis van de werkelijke loonkosten in 2023, rekening houdend met medewerkers die uitdiensttreden na 2 jaar ziekte of i.v.m. pensioen. Daarnaast hebben we een loonsverhoging van 3% meegenomen in de begroting.			
Personeelskosten	De post personeelskosten bestaat o.a. uit kosten voor bedrijfsgeneeskundige zorg, opleiding en training en werkkleding. In het scholingsplan zijn beroepsgerichte opleidingen opgenomen zoals rijvaardigheid, heftruckcertificaat, schoonmaakopleiding, maar ook een training 'Plezier in je werk' en 'Grip op je geld'. Verder behoren tot de personeelskosten ook uitgaven bij jubilea en pensioen, voor teamuitjes en 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	2.340	2.237	2.226
	Aanpassing budget i.v.m. verhoging WML	-	54	-
	Buitengemeenten budget WSW	<u>- 6</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	Totaal personele kosten WSW	<u>2.334</u>	<u>2.291</u>	<u>2.226</u>

De begrote bijdragen voor 2023 en 2024 zijn gebaseerd op de meicirculaire van 2023. De aanpassing i.v.m. de verhoging van het minimumloon in 2023 is al wel vastgesteld, maar de verdeling tussen de gemeentes wordt bekendgemaakt in de septembercirculaire. Ook de bijdrage voor 2024 kan in de septembercirculaire nog worden bijgesteld.

PARTICIPATIEWET (P-wet)

Lonen en personeelskosten P-wet	Loonkosten beschut P-wet	229	341	377
	Loonkosten intern met LKS P-wet	125	221	210
	Loonkosten individuele voorziening P-wet	7	-	-
	Personeelskosten P-wet	34	21	30
	Loonkostensubsidie extern P-wet	<u>43</u>	<u>50</u>	<u>55</u>
	Totaal personele kosten P-wet	<u>438</u>	<u>633</u>	<u>672</u>
Loonkosten	Ook in de begroting van de loonkosten P-wet beschut en intern is rekening gehouden met een loonsverhoging van 3%. 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. De post personeelskosten bestaat o.a. uit kosten voor bedrijfsgeneeskundige zorg, opleiding en training en werkkleding. In het scholingsplan zijn beroepsgerichte opleidingen opgenomen zoals rijvaardigheid, heftruckcertificaat, schoonmaakopleiding, maar ook een training 'Plezier in je werk' en 'Grip op je geld'. Verder behoren tot de personeelskosten ook uitgaven voor teamuitjes en bijvoorbeeld het kerstpakket. In de cijfers van 2022 waren daarin ook kosten voor taalcoaching opgenomen. Deze kosten werden vergoed door de gemeente. In het tweede halfjaar van 2022 heeft de gemeente besloten de taalcoaches voortaan direct zelf te betalen.			
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 2024.			

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

		Rekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Gemeentelijke bijdragen	Het totaalbedrag aan gemeentelijke bijdragen kan als volgt worden gespecificeerd:			
P-wet	Vergoeding loonkosten beschut P-wet	120	160	167
	Vergoeding begeleiding beschut P-wet	120	142	172
	Vergoeding loonkosten intern met LKS P-wet	51	78	82
	Vergoeding begeleiding intern met LKS P-wet	26	34	36
	Vergoeding loonkostensubsidie P-wet extern	43	50	55
	Vergoeding begeleiding extern met LKS P-wet	13	10	7
	Vergoeding begeleiding werkervaringsplaatsen	88	56	60
	Vergoeding begeleiding inburgeringstrajecten	19	66	77
	Extra budget P-wet gemeente	<u>21</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	Totaal gemeentelijke bijdragen P-wet	<u>501</u>	<u>596</u>	<u>656</u>
Vergoedingen loonkosten	Het percentage van de loonkostensubsidie per persoon is gebaseerd op de 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, daarnaast wordt rekening gehouden met een hoger aantal fte.			
Vergoedingen begeleiding	De vergoeding voor begeleiding van medewerkers met een indicatie beschut werk bedraagt volgens de meicirculaire van 2023 € 8.600 per persoon, in 2022 was dit nog € 8.100. Net als in de begroting van 2023 is de vergoeding opgenomen voor het geraamde aantal werkelijke plaatsen in 2024. 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. In de praktijk blijkt echter dat klantmanagers van de gemeente er steeds vaker voor kiezen deze werknemers niet te laten begeleiden. Indien medewerkers geen begeleiding krijgen toegewezen, worden alleen de kosten voor de loonwaardebepaling vergoed.			
Werkervaringsplaatsen en trajecten inburgering	De vergoeding voor begeleiding werkervaringsplaatsen en trajecten nieuwe inburgering was in de gewijzigde begroting voor 2022 fors naar beneden bijgesteld, vanwege het stagnerende aantal trajecten dat aan De Bolder werd toegewezen. Voor de oorspronkelijke begroting van 2023 was het aantal trajecten nagenoeg gelijk gehouden aan dat van die aangepaste begroting van 2022. In de laatste maanden van 2022 nam het aantal echter weer toe. Daarom werd de vergoeding hiervoor in de tussentijdse begroting van 2023 verhoogd en deze lijn is voor de begroting van 2024 doorgezet.			
Overige trajecten	De vergoeding voor de verschillende soorten trajecten (zoals UWV, 2 ^e Spoor) loopt nogal uiteen en is ook afhankelijk van hoe succesvol een traject wordt afgerond. Voor de begroting van 2023 en 2024 is gerekend met een geschatte gemiddelde bijdrage per traject. Het aantal trajecten is op basis van de ervaringen ongeveer gelijk gebleven.			

BEDRIJFSOPBRENGSTEN

Opbrengst verkoop & productie Deze post is als volgt opgebouwd:

Omzet verkoop en productie	3.236	3.302	3.225
Grond- en hulpstoffen	<u>- 1685</u>	<u>- 1.842</u>	<u>- 1.611</u>
Opbrengst verkoop en productie	<u>1.551</u>	<u>1.460</u>	<u>1.614</u>

In 2022, na 2 jaren waarin de coronacrisis grote impact had op de productie, kregen we te maken met een oorlog in Oekraïne, waardoor de prijs van energie enorm steeg, met een prijsstijging tot gevolg. Het was toen enorm lastig om in te schatten hoe de omzet zich zou ontwikkelen. We hielden in de begroting voor 2023 weliswaar rekening met een stijging van onze tarieven, maar gingen er vanuit dat die niet dekkend zouden kunnen zijn voor de toename van de kosten van grondstoffen en energie die benodigd is voor de productie. Uiteindelijk hebben we onze tarieven in de loop van 2023 beter kunnen aanpassen dan we durfden te hopen. Ook hebben we nieuwe opdrachtgevers kunnen aantrekken. Belangrijk is daarnaast dat we in de zomer van 2023 de energieprijzen voor 2024 voor een aanmerkelijk gunstiger tarief hebben kunnen vastzetten.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

BEDRIJFSLASTEN TBV PRODUCTIE

	Rekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
--	------------------	-------------------	-------------------

Afschrijving t.b.v. productie	Afschrijving vaste activa t.b.v. productie	<u>77</u>	<u>86</u>	<u>116</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. De stijging vloeit voort uit nieuwe (deels uitgestelde) investeringen in 2023 respectievelijk 2024.

Overige bedrijfskosten t.b.v. productie

Deze post is samengesteld uit de onderstaande kosten:

Onderhoudskosten machines	136	145	130
Onderhoudskosten vervoermiddelen	31	36	36
Huur bedrijfsmiddelen	6	12	7
Brandstoffen	15	14	15
Kosten productontwikkeling	25	10	10
Overige productiekosten	<u>7</u>	<u>9</u>	<u>6</u>
Totaal overige bedrijfskosten	<u>220</u>	<u>226</u>	<u>204</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. Toch kan het op enig moment zover komen dat geïnvesteerd moet worden omdat onderhoud en/of reparaties de levensduur niet meer kunnen verlengen en machines niet meer bedrijfszeker zijn. In verband met de geplande vervangingsinvesteringen wordt rekening gehouden met enigszins verlaagde onderhoudskosten.

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 was dat in de tweede helft van 2023 een leasecontract zou worden gesloten voor een wasbus. Op dit moment lijkt lease niet haalbaar en zal nog in 2023 een nieuwe transportbus worden gekocht.

De kosten productontwikkeling zijn kosten voor ontwikkeling van nieuwe producten of bedrijfs-onderdelen, 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	<u>17</u>	<u>20</u>	<u>31</u>
-------------------------------	------------------	------------------	------------------

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	949	974	1083
Personeelskosten	43	42	29
Inhuur payroll-medewerkers	<u>112</u>	<u>190</u>	<u>-</u>
Totaal salariskosten ambtelijk personeel	<u>1.104</u>	<u>1.206</u>	<u>1.112</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 2022 tijdelijk ingevuld door een directeur ad interim die niet in dienst is. Dit contract eindigt in november 2023. In de begroting van 2024 is bij de post salaris & sociale lasten rekening gehouden met invulling van de vacature.

Afschrijving vaste activa algemeen

Deze post wordt gespecificeerd als volgt:

Afschrijving gebouwen en installaties	69	68	76
Afschrijving machines	54	54	94
Afschrijving inventaris	4	16	-
Afschrijving vervoermiddelen	4	2	8
Af: afschrijving t.l.v. de productie	<u>-/- 77</u>	<u>-/- 86</u>	<u>-/- 116</u>
Totaal	<u>54</u>	<u>54</u>	<u>62</u>

Een deel van de afschrijvingen wordt onttrokken uit de investeringsreserves.

Toelichting op het overzicht van baten en lasten

x € 1.000

		Rekening 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Overige bedrijfskosten	De overige bedrijfskosten kunnen als volgt worden onderscheiden:			
	Onderhoudskosten gebouwen en installaties	177	191	188
	Energieverbruik algemeen	43	123	75
	Belastingen en verzekeringen	45	48	51
	Overige algemene kosten	199	210	227
	Diverse baten en lasten	<u>-/- 3</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	Totaal overige bedrijfskosten	<u>461</u>	<u>572</u>	<u>541</u>
Onderhoud gebouwen enz.	In deze post zijn begrepen de kosten van onderhoud en aanpassingen aan de gebouwen, installaties en algemene (d.w.z. niet direct aan de productie gerelateerde) inventaris, inclusief de schoonmaakkosten.			
Energieverbruik algemeen	Deze post bestaat uit de uitgaven voor gas, elektra en water, verminderd met het deel van deze kosten dat direct aan de productie wordt toegerekend. In 2023 hebben we te maken met contracten voor levering van gas en elektriciteit waarvan de tarieven op een ongunstig moment zijn vastgeklemd in het najaar van 2022. Voor de begroting van 2024 kunnen we uitgaan van aanmerkelijk lagere tarieven, die in de afgelopen zomer al zijn afgesproken.			
Overige algemene kosten	Onder deze post vallen bijvoorbeeld de kosten voor ICT, accountant, kantoorkosten, kantinekosten, kosten ondernemingsraad en advieskosten van derden. Vooral deze laatste post neemt toe in 2024, door toenemende KAM-uitgaven en kosten voor aanbesteding.			

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Financiële baten en lasten	Deze baten en lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:			
	Betaalde rente leningen	-/- 18	-/- 41	-/- 72
	Ontvangen rente belegde reserves	20	42	54
	Overige rente	<u>16</u>	<u>17</u>	<u>17</u>
	Totaal financiële baten en lasten	<u>18</u>	<u>18</u>	<u>-/- 1</u>
	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 2022 was dit gemiddeld over het jaar genomen 1%, voor 2023 bedraagt dit 2,44%. Voor de begroting van 2024 wordt rekening gehouden met 4%.			

ONTTREKKINGEN EN TOEVOEGINGEN AAN RESERVES

Onttrekkingen	De specificatie van de onttrekkingen aan de diverse reserves is als volgt:			
	Onttrekking investeringen 2003	20	19	15
	Onttrekking investeringen 2018	24	40	46
	Onttrekking reserve cofinanciering transitiekosten P-wet	14	13	13
	Onttrekking reserve transformatiekosten	25	10	10
	Onttrekking reserve egalisatie rekeningresultaten	<u>19</u>	<u>264</u>	<u>-</u>
	Totaal onttrekking bestemmingsreserves	<u>102</u>	<u>346</u>	<u>84</u>
	De onttrekkingen aan de investeringsreserves bestaan uit de afschrijvingskosten van de investeringen die t.l.v. deze investeringen zijn gedaan. De investeringen worden nooit ineens onttrokken, maar gelijk aan de afschrijvingstermijnen in de tijd. Uit de reserve transformatiekosten worden de kosten voor productontwikkeling betaald. Na de onttrekking van het negatieve resultaat van 2022 aan de reserve egalisatie rekeningresultaten, resteert nog een bedrag van 264k in die bestemmingsreserve. In de (tussentijds aangepaste) begroting van 2023 werd er nog vanuit gegaan dat het resultaat totaal 484k negatief zou worden, waarvan dan 264k uit de reserve egalisatie rekeningresultaten wordt onttrokken en de rest ten laste van de algemene reserve zou komen. Bij het schrijven van dit rapport kunnen we ervan uitgaan dat het resultaat over 2023 veel minder negatief zal zijn en er derhalve nog voldoende van deze reserve zal overblijven om ook een groot deel van het begrote verlies over 2024 te kunnen dekken.			

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 2022 bijna 8% van de totale jaarlijkse bedrijfslasten. Als bedrijf dat financieel 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. Afgaande op de meerjarenraming naderen we binnen enkele jaren wel het punt waarop we een beroep moeten doen op de gemeentelijke begroting.

Bestemmingsreserves, bestaande uit:

Investeringsreserves:

Reserves investeringen (2003 en 2018): Deze investeringsreserves zijn in het verleden gevormd uit positieve resultaten van De Bolder. Voor het laatst hebben we in 2020 daar een bedrag aan kunnen toevoegen. In de begroting van 2023 hebben we voor het laatst investeringen gedaan die de komende jaren gelijk aan de afschrijvingstermijnen aan de reserves kunnen worden onttrokken. Met ingang van de begroting van 2024 vallen de afschrijvingskosten dus direct t.l.v. de exploitatie. Dit zal ook gelden voor investeringen die misschien niet (helemaal) aan de productie zijn door te berekenen.

Reserve cofinanciering transitiekosten Participatiewet: De rijksoverheid heeft bij het inwerking treden van de Participatiewet 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 nog tot en met 2025 gedekt uit deze reserve.

Kostenreserves, bestaande uit:

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 nog wel behaalde positieve 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 2022 resteert nog € 264.000. Na onttrekkingen in 2023 en 2024 wegens de verwachte verliezen zal deze reserve leeg zijn.

NIEUWE INVESTERINGEN 2024 (x € 1.000)

Volg- nr.	Omschrijving	Bedrag	% Afschr.	
1	Vervanging mangel, via apart raadsvoorstel in oktober 2023	450	10	V
2	Vervanging overige productiemiddelen	<u>130</u>	10	V
	Totaal	580		

N = Nieuw

V = Vervanging

TOELICHTING OP DE INVESTERINGEN IN 2024

1. Dit betreft de aanschaf van een mangelstraat ter vervanging van een oude afgeschreven mangel die niet meer bedrijfszeker is. Vanwege de hoogte van het bedrag moet Europees worden aanbesteed. Om ervoor te zorgen dat de nieuwe mangelstraat voor het hoogseizoen in 2024 bedrijfsklaar is, is voor deze investering al in 2023 gestart met de procedure. In oktober ligt dit investeringsvoorstel ter besluitvorming bij de raad.
2. In 2023 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. 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 fulltime eenheden ofwel voltijdsdienstverbanden.

KAM: Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu

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: Subsidie eenheid

Deze eenheid wordt gebruikt bij de bepaling van het WSW-budget. Het is een formatieplaats (uitgedrukt in fte), gecorrigeerd naar de mate van handicap. Voor iemand met een ernstige arbeidshandicap geldt een factor van 1,25.

STT: Sociaal Team Texel

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

SW: Sociale werkvoorziening

Zie verder onder WSW.

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. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is toetreding tot de WSW niet meer mogelijk.

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.