

HERZIENE BEGROTING 2019

REESTMOND



Meppel, 14-2-2019

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
1 JAARPLAN.....	3
1.1 SAMENSTELLING BESTUUR EN DIRECTIETEAM	4
1.1.1 SAMENSTELLING ALGEMEEN BESTUUR	4
1.1.2 SAMENSTELLING DAGELIJKS BESTUUR	4
1.1.3 SAMENSTELLING MANAGEMENT	4
1.2 DE OPZET VAN DE BEGROTING 2019	4
1.2.1 UITGANGSPUNTEN BEGROTING 2019	4
1.2.2 VERGELIJKING HERZIENE BEGROTING 2019 EN BEGROTING 2019	5
1.2.3 KADERBRIEF 2019	6
1.3 KWALITATIEVE INVALSHOEK (BEDRIJFSACTIVITEITEN REESTMOND)	6
1.4 KWALITATIEVE ASPECTEN (DOELSTELLINGEN)	6
1.5 FINANCIËEL (EXPLOITATIE)	10
2 BATEN EN LASTEN	11
2.1 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN	12
2.2 VERDELING NAAR TAAKVELDEN	13
2.3 TOELICHTING OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN	15
2.3.1 ALGEMEEN	15
2.3.2 GRONDSLAGEN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING	15
2.3.3 TOEGEVOEGDE WAARDE (OP AFDELING)	17
2.3.4 LOON- EN BEGELEIDINGSKOSTEN WSW	17
2.3.5 OVERIGE PERSONEELSKOSTEN	18
2.3.6 PERSONEELSKOSTEN NIET-WSW	18
2.3.7 HUUR	18
2.3.8 AFSCHRIJVINGEN	19
2.3.9 ONDERHOUD	19
2.3.10 ENERGIE	19
2.3.11 VERZEKERINGEN EN BELASTINGEN	20
2.3.12 DIENSTVERLENING DERDEN	20
2.3.13 INDIRECTE PRODUCTIEKOSTEN	20
2.3.14 VERKOOPKOSTEN	21
2.3.15 OVERIGE BEDRIJFSLASTEN	21
2.3.16 ONVOORZIEN	21
2.3.17 SALDO VAN DE FINANCIERINGSFUNCTIE	22
2.3.18 DEELNEMINGSRESULTAAT	22
2.3.19 FRICTIEKOSTEN EN VERGOEDING FRICTIEKOSTEN	22
2.3.20 BIJDRAGEN DEELNEMENDE GEMEENTEN	22
3 PARAGRAFEN	23
3.1 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN	24
3.2 BEDRIJFSVOERING	24
3.3 VERBONDEN PARTIJEN	24
3.4 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING	25
3.4.1 ALGEMEEN	25
3.4.2 INVENTARISATIE VAN DE WEERSTANDSCAPACITEIT	25
3.4.3 RISICO'S	26
3.4.4 BEPALING WEERSTANDSVERMOGEN	28
3.4.5 VERLOOP RESERVES EN VOORZIENINGEN	29
3.5 TREASURY (FINANCIERING)	30
3.6 BELEIDSINDICATOREN	31
4 DE FINANCIËLE POSITIE	32

1 JAARPLAN

CONCEPT

1.1 Samenstelling bestuur en directieteam

1.1.1 Samenstelling Algemeen Bestuur

Gemeente	Bestuurders sinds april 2018
Gemeente Meppel	de heer H. ten Hulscher (voorzitter)
Gemeente Meppel	de heer R.P. Koning
Gemeente Staphorst	de heer A. Mussche (plv. secretaris)
Gemeente Staphorst	de heer L. Mulder
Gemeente Westerveld	de heer J. de Haas (secretaris)
Gemeente Westerveld	de heer H. Doeven

1.1.2 Samenstelling Dagelijks Bestuur

Gemeente	Bestuurders sinds april 2018
Gemeente Meppel	de heer H. ten Hulscher (voorzitter)
Gemeente Staphorst	de heer J. de Haas (secretaris)
Gemeente Westerveld	de heer A. Mussche (plv. secretaris)

1.1.3 Samenstelling management

Functie	Tot 1-1-2019
Directeur a.i.	De heer H. Wullink
Manager Diensten	De heer P. Kuipers
Teamleider Ondersteuning a.i.	De heer P.A.M. van der Heijdt

Functie	M.i.v. 1-1-2019
Waarnemend Directeur	De heer P. Kuipers
Teamleider Ondersteuning a.i.	De heer P.A.M. van der Heijdt

1.2 De opzet van de begroting 2019

1.2.1 Uitgangspunten begroting 2019

Bij de opstelling van de herziene begroting 2019 gelden de volgende (ten opzichte van de begroting 2019) geactualiseerde uitgangspunten:

- Uitgangspunt is dat Reestmond per 1 januari 2019 in beginsel is ingericht op basis van het in oktober 2017 vastgestelde Herinrichtingsplan 'Reestmond In Ontwikkeling' (RIO): de bedrijfsvoering van Reestmond is geoptimaliseerd, waarbij de interne organisatie dusdanig is ingericht dat het, naast het faciliteren van de huidige Sw-medewerkers, de brede doelgroep van de Participatiewet op kwalitatieve en efficiënte wijze kan faciliteren door middel van werkplekken en ontwikkeltrajecten;

- In 2019 is een presentatiewijziging doorgevoerd waarbij de integratie bijdrage sociaal domein en het nadelig saldo in één bedrag zijn opgenomen. Over de verdeling per gemeente is nader overleg gewenst. Daarnaast zijn doorbelaste kosten in mindering gebracht op de kosten i.p.v. verantwoording als Toegevoegde Waarde. Vergelijkende cijfers zijn omwille van de aansluiting met eerdere versies niet aangepast.
- De in 2017 opgerichte Reestdal B.V. heet na een naamswijziging Reestdal werken B.V.. Hierin wordt beschut werken ondergebracht. In de uitwerking van deze begroting is hiermee geen rekening gehouden.
- Alleen de Groen&Grijs activiteiten van Meppel, die per 1-10-2018 aan deze gemeente zijn overgedragen, maken geen deel meer uit van de begroting 2019. De resterende groenactiviteiten zijn volledig in de begroting 2019 meegenomen. In de loop van 2019 vindt nadere besluitvorming plaats over de toekomst van deze groenactiviteiten.
- Remet B.V. (de voormalige afdeling Metaal) wordt in principe per 1 juli 2019 vervreemd aan een marktpartij. De werkelijke kosten t.b.v. Remet worden vanuit Reestmond doorbelast. Uitgangspunt in de begroting is dat het deelnemingsresultaat slechts in het 1^e halfjaar is meegenomen en de kosten/doorbelasting t.b.v. Remet voor Reestmond kostenneutraal uitwerken.
- Omzetverwachting is op de basis van prognose 2018 en een realistisch perspectief voor 2019 opgenomen.
- De personeelskosten zijn ingeschat rekening houdende met de (verwachte) cao verhogingen en periodieken per 1-1-2019. De overige kosten zijn bepaald op basis van actuele inschatting, mede op basis van de werkelijkheid 2018.
- In deze begroting is rekening gehouden met de verwachte uitstroom door pensioengerechtigde leeftijd.
- De uittredingsvergoeding de Wolden is op basis van de afspraken ingevolge de (ongetekende) uittredingsovereenkomst opgenomen.
- Op basis van een interne inventarisatie zijn de (vervangings)investeringen voor 2019 opnieuw ingeschat.
- De onderdelen paragrafen en de financiële positie zijn ongewijzigd gebleven t.o.v. de begroting 2019, uitgezonderd de investeringen.

1.2.2 Vergelijking herziene begroting 2019 en begroting 2019

In onderstaand overzicht wordt de voorliggende herziene begroting 2019 weergegeven ten opzichte van de begroting 2019 (dd. mei 2018):

	Herziene begroting 2019	Begroting 2019	Verschil
Toegevoegde waarde	3.726	4.095	-369
Vergoeding frictie uittreding	216	216	0
Deelnemingsresultaat RSP	26	30	-4
Uitvoeringslasten	-3.206	-2.193	-1.013
Operationeel resultaat	762	1.902	-1.140
			0
Wsw personele lasten	-12.249	-12.395	146
Operationeel resultaat	762	1.902	-1.140
Exploitatieresultaat	-11.487	-10.493	-994
Gemeentelijke bijdrage		9.232	
Aanvullende bijdrage		915	
Integratiebijdrage sociaal domein	11.487	10.147	1.340

Verkorte toelichting

- In de begroting 2019 is de TW voor Groen&Grijs opgenomen als detachingsvergoeding, in de herziene begroting is dit aangepast naar de verwachte externe omzet.
- De TW neemt tevens af als gevolg van herrubricering van doorbelastingen.
- De stijging van de uitvoeringslasten wordt voornamelijk veroorzaakt door 500 personeelskosten (RIO), 200 afschrijvingskosten (Groen&Grijs) en 150 onderhoudskosten.
- De herziene begroting 2019 leidt tot een verhoging van de integratiebijdrage sociaal domein (1.340). (Verwacht eigen vermogen ultimo 2018 ca. 400.)

1.2.3 Kaderbrief 2019

Deze begroting is gebaseerd op de aan de gemeenteraden aangeboden kaderbrief 2019. De doelstellingen zijn, met de prognose van de jaarcijfers 2018 waar nodig aangepast (zie hoofdstuk 1.4).

1.3 Kwalitatieve invalshoek (bedrijfsactiviteiten Reestmond)

In het Herinrichtingsplan RIO is vastgelegd hoe Reestmond een vitale toekomst voor de huidige Sw-medewerkers kan organiseren, in het licht van de decentralisaties in het sociaal domein, de inwerktreding van de Participatiewet, de ontwikkelde beleidsvisies vanuit gemeenten, de strategische koersbrief 'Bouwen op een goed fundament' en de uitkomsten van de verkenningen in de Ontwikkelagenda Reestmond. De ambitie van Reestmond is om efficiënt met de beschikbare middelen om te gaan en doelmatig invulling te geven aan haar opdracht binnen financieel gezonde kaders, waarbij het meedoen en deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt centraal staat. Om deze ambitie te realiseren, wordt vanaf 2019 de transitie van de organisatie van productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie verder afgerond. De focus ligt daarbij primair op begeleiding en coaching van de medewerkers op de werkvloer. Aldus wil Reestmond (nog) meer medewerkers werkzaam laten zijn op werkplekken waarop zij optimaal tot hun recht komen, zowel intern als extern. Daarnaast beoogt Reestmond een aantrekkelijke partner te zijn voor onder meer gemeenten door een actieve bijdrage te leveren aan de uitvoering van de Participatiewet. Anderzijds worden de bedrijfsprocessen geoptimaliseerd om de bijdrage vanuit het sociaal domein van de gemeenten zoveel mogelijk te beperken.

Centrale doelstelling van Reestmond voor 2019 vormt de ingezette kanteling van productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie af te ronden maar vooral ook op zijn merites te beoordelen en evalueren.

De ambitie betekent concreet dat Reestmond zich in 2019 focust op:

- Optimalisering van de arbeidsontwikkeling van de medewerkers (doorstroom);
- Uitstroom van medewerkers waar mogelijk naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt (detachering/ arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie) tot het moment dat dit bij gemeenten wordt belegd.
- Aanbod van een kwalitatief en kwantitatief voldoende aantal werksoorten voor de medewerkers van Reestmond.
- Realisatie van de optimale verdien capaciteit en netto toegevoegde waarde per medewerker rekening houdende met de (beperkte) competenties en vaardigheden.
- Aanbod van maatwerkoplossingen aan opdrachtgevers gericht op realisatie van de optimale verdien capaciteit (producten en detacheringen).

Concreet zet Reestmond een ruim aanbod aan passende werksoorten in ten behoeve van het verrichten van betaalde arbeid. Daarbij zal de focus liggen op het ontwikkelen van de medewerkers naar een uiterste verdien capaciteit, dan wel zo regulier mogelijke arbeid. De werksoorten die bij Reestmond intern worden aangeboden zijn onder te verdelen in:

- assembleren en verpakken;
- houtbewerking;
- schoonmaak;
- catering.

Daarnaast plaatst Reestmond medewerkers op passende werkplekken op de reguliere arbeidsmarkt. Deze medewerkers worden door middel van een (groeps)detachering of een arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie) geplaatst. Werksoorten waarin medewerkers geplaatst worden variëren van verpakken, stofferen, postverwerking, drukwerkzaamheden, personenvervoer tot metaalbewerking.

1.4 Kwalitatieve aspecten (doelstellingen)

In het licht van de procesgerichte organisatie zal Reestmond zich ook in 2019 op diverse fronten blijven ontwikkelen. De doelstellingen uit de herziene begroting 2018 zijn daarmee in beginsel nog steeds van toepassing voor Reestmond. Deze doelstellingen zijn -voor zover mogelijk- financieel vertaald in hoofdstuk 2 van deze begroting.

Reestmond richt zich in 2019 op de volgende doelstellingen:

1. Een optimale bedrijfsvoering, waarbij de interne organisatie dusdanig is ingericht dat het, naast het faciliteren van de huidige sw-medewerkers, de brede doelgroep van de Participatiewet op kwalitatieve en efficiënte wijze kan faciliteren door middel van werkplekken en ontwikkeltrajecten.
2. Alle Sw-medewerkers hebben passend werk, bij voorkeur bij een reguliere werkgever.
3. Reestmond heeft in beeld wat de sw-medewerkers kunnen en werkt gestructureerd aan de arbeidsontwikkeling van de sw-medewerker.
4. De netto toegevoegde waarde van werkpakketten en medewerkers blijft gelijk.
5. Reestmond meet iedere drie jaar de tevredenheid van de medewerkers en bepaalt op basis van de uitkomsten welke verbeterpunten worden doorgevoerd.
6. Het ziekteverzuimpercentage wordt zoveel mogelijk gereduceerd binnen de mogelijkheden.
7. Bovenmatige verlofstanden zullen procesmatig en gericht realistisch worden afgebouwd in de komende 2 jaar.
8. Strategische heroverweging van de resterende groen/grijsactiviteiten.
9. Heroverweging van de metaalactiviteiten die sinds 2018 in Remet BV zijn ondergebracht, waarbij vooralsnog vervreemding van de aandelen per 1-7-2019 wordt aangehouden als uitgangspunt,

Doelstelling 1: De bedrijfsvoering van Reestmond wordt verder geoptimaliseerd, waarbij de interne organisatie dusdanig wordt ingericht dat het, naast het faciliteren van de huidige sw-medewerkers, de brede doelgroep van de Participatiewet op kwalitatieve en efficiënte wijze kan faciliteren door middel van werkplekken en ontwikkeltrajecten

In 2019 wordt de ingezette kanteling van productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie voortgezet en bestendigd. In het verlengde daarvan wordt in 2019 verder gebouwd aan de in 2018 ingezette kwaliteits- en efficiëntieslag. Dit betekent concreet dat Reestmond zich in 2019 focust op:

- De arbeidsontwikkeling van de medewerkers (doorstroom). Denk hierbij ook aan medewerkers die werkzaam zijn op werkplekken die worden ingekocht op basis van het inkoopmodel 'materieel werkgeverschap' dat door gemeente De Wolden wordt gehanteerd om werkplekken in te kopen voor haar inwoners, het inkoopmodel 'formeel werkgeverschap' dat door de GR gemeenten -in meer of mindere mate- wordt gehanteerd om werkplekken in te kopen voor haar inwoners met een tijdelijke Sw-dienstverband op 31 december 2014 of medewerkers op werkplekken die door gemeenten worden ingekocht gericht op de doorstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet). Deze medewerkers worden ontwikkeld en opgeleid ten behoeve van het verkrijgen van een passende baan in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Medewerkers die niet in staat zijn uit te stromen naar regulier werk, krijgen binnen het bedrijf werk aangeboden dat is afgestemd op hun mogelijkheden. De mens staat hierin centraal.
- Activiteiten behorende bij de uitstroom van medewerkers naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt (detachering/ arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie). Te denken valt aan jobcoaching en werkgeversdienstverlening. Deze activiteiten worden bij Reestmond verricht, tot het moment dat besluitvorming heeft plaatsgevonden over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder deze activiteiten bij de gemeenten worden belegd.
- Het bieden van een kwalitatief en kwantitatief voldoende werksoorten voor de medewerkers die werkzaam zijn bij Reestmond.
- Het realiseren van de hoogst haalbare verdien capaciteit en netto toegevoegde waarde per medewerker met in achtname van zijn competenties en vaardigheden, maar ook de belemmeringen.
- Het bieden van maatwerkoplossingen aan opdrachtgevers ten behoeve van het realiseren van de verdien capaciteit (producten en detacheringen).

Om vorenstaande uit te voeren wordt een beperkte formatie ingezet voor het besturen van de organisatie. De focus wordt gelegd op de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast kiest Reestmond bewust voor het inzetten van gesubsidieerde medewerkers in leidinggevende en ondersteunende functies waar dat mogelijk is.

Aangezien Reestmond ervan overtuigd is met de kwaliteits- en efficiëntieslag een aantrekkelijke partij voor gemeenten te zijn ten aanzien van uitvoering van de Participatiewet, stelt Reestmond zich in 2019 wederom tot doel om permanent zoveel mogelijk medewerkers in het kader van o.a. Participatiewet-trajecten bij Reestmond werkzaamheden te laten uitvoeren. De inzet op instroom vanuit andere doelgroepen werkt compenserend ten opzichte van de krimp van de sw-doelgroep, zorgt ervoor dat het werkaanbod en daarmee het bedrijfsresultaat uit productie op peil blijft en reduceert zo mogelijk de gemeentelijke bijdragen.

Doelstelling 2: Passend werk, zo regulier mogelijk

Het streven is om de Sw-medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken. Op basis van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is de begeleid werken constructie de meest optimale vorm. In dat geval komt de sw-medewerker in dienst van de reguliere werkgever. Indien dit niet tot de mogelijkheden behoort is detachering - individueel of per groep - een goed alternatief. Zo regulier mogelijk werken is zowel voor de medewerker zelf als Reestmond het beste scenario. Uit onderzoek blijkt dat de eigenwaarde van mensen wordt vergroot naarmate men merkt in staat te zijn aan het arbeidsproces deel te nemen. Voor Reestmond zijn de kosten lager en de opbrengsten hoger in vergelijking met een medewerker die 'binnen' aan het werk is. Daarbij past de doelstelling bij de Participatiewet die ervoor moet zorgen dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een reguliere werkgever.

Met de ingezette kanteling van de organisatie, richt Reestmond zich nog meer op het ontwikkelen van medewerkers. Hiertoe wordt passende arbeid van verschillende niveaus, een adequate begeleiding, opleiding en training onder aangepaste omstandigheden aangeboden. Medewerkers die niet in staat zijn uit te stromen naar het vrije bedrijf, bieden we binnen ons bedrijf werkzaamheden en een werkplek die afgestemd zijn op hun mogelijkheden.

Wij stellen ons dit jaar tot doel om het aantal Sw-medewerkers dat geplaatst is op de reguliere arbeidsmarkt gelijk te houden aan dat in 2018 het geval is. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat Reestmond een krimpende organisatie is: het aantal Sw-medewerkers dat binnen Reestmond werkzaam is, zal krimpen als gevolg van onder meer natuurlijk verloop. Daarnaast is er de verwachting dat de Sw-doelgroep qua arbeidsmogelijkheden zal verslechteren, wat logischerwijs invloed heeft op de arbeidsontwikkeling.

Deze doelstelling betekent dat Reestmond over 2019 een gelijk aantal mensen als in 2018 geschikt moet houden dan wel dient te maken voor uitplaatsing. Het is de keuze van de gemeenten om op termijn de uitplaatsing via de gemeenten te laten verlopen (jobcoaching en werkgeversdienstverlening). Over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder deze activiteiten bij de gemeenten worden belegd, vinden momenteel verkenningen plaats.

Indicatoren	31-12-2019	31-12-2018
Het aantal medewerkers dat o.b.v. individuele detachering bij een reguliere werkgever werkt	73	73

Om te bezien of deze doelstelling is behaald zal een evaluatie plaatsvinden.

Doelstelling 3: Reestmond heeft in beeld wat de sw-medewerkers kunnen en werkt gestructureerd aan de arbeidsontwikkeling van de Sw-medewerker.

Ten behoeve van het positief beïnvloeden van de plaatsing van medewerkers naar de reguliere arbeidsmarkt en het vergroten van de verdien capaciteit van de medewerker die is aangewezen op 'werken binnen', legt Reestmond, naast de productie, ook de focus op arbeidsontwikkeling. Dat uit zich onder meer in het feit dat samen met iedere Sw-medewerker ontwikkeldoelen worden vastgesteld.

De ontwikkeldoelen worden onder meer bepaald in een Individueel Ontwikkelplan (IOP). Onderdeel van het IOP is onder meer het in beeld hebben van de competenties van de medewerker. Daarnaast dient deze meer algemenere gegevens te bevatten zoals opleiding en werkervaring (Curriculum Vitae), een korte persoonlijke beschrijving van de medewerker.

Op de eerste plaats is de Sw-medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn of haar ontwikkeling. Een medewerker van CNO (Coaching en Ontwikkeling) en/of medewerkers van de bedrijven waar de Sw-medewerkers zijn gedetacheerd, ondersteunen de Sw-medewerker in het bereiken van de ontwikkeldoelen.

Een IOP is een middel om te komen tot ontwikkeling. In de praktijk dient te blijken dat de Sw-medewerker de gestelde doelen ook heeft bereikt. Een medewerker van CNO heeft daarom periodiek overleg met de Sw-medewerker en leidinggevende over de voortgang op de realisatie van de gestelde ontwikkeldoelen. Op basis van dit overleg wordt het IOP geactualiseerd. De gestelde ontwikkeldoelen dienen concreet en haalbaar te zijn en dat betekent dat ze normaal gesproken altijd binnen 1 jaar gehaald moeten kunnen worden. Deze termijn wordt dan ook als 'geldigheids criterium' gehanteerd.

Het doel is dat alle Sw-medewerkers eind 2019 een actueel IOP hebben.

Indicatoren	2019	2018
Het percentage Sw-medewerkers dat beschikt over een actueel IOP	100%	100%

Doelstelling 4: De netto toegevoegde waarde van werkpakketten en werknemers blijft gelijk

Deze doelstelling wordt in 2019 nader uitgewerkt.

Doelstelling 5: Reestmond meet iedere drie jaar, te beginnen in 2019, de tevredenheid van de medewerkers en bepaalt op basis van de uitkomsten welke verbeterpunten worden aangepakt.

Bij Reestmond staat de Sw-medewerker centraal. Reestmond richt zich bij die medewerkers op drie aspecten: we willen weten wat hij of zij kan, we zoeken voor hem of haar een passende werkplek en we begeleiden hem of haar adequaat in de ontwikkeling. In 2018 heeft er een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (hierna: MTO) plaatsgevonden, voor zowel Sw-medewerkers als medewerkers niet-Sw. Dit MTO wordt gezien als nulmeting. Het MTO zal vervolgens iedere drie jaar worden herhaald. De uitkomsten van het MTO leiden tot verbetervoorstellen richting de organisatie. Deze zijn pas relevant te noemen wanneer het percentage respondenten groter is dan 30% per werkproces. De verbetervoorstellen zullen in 2019 worden doorgevoerd.

Doelstelling 6: Medewerkers van Reestmond worden adequaat begeleid gedurende ziekte.

Onze Wsw-doelgroep verouderd vanwege het feit dat er sinds 1 januari 2015 geen nieuwe instroom plaatsvindt. Inherent hieraan is dat de arbeidsmogelijkheden van de medewerkers afnemen en mensen daardoor vaker of langduriger niet in staat zijn om te werken. Desalniettemin zijn wij van oordeel dat het ziekteverzuimpercentage kan afnemen. Reestmond streeft dus in 2019 voor de Sw-medewerkers naar een daling van het gemiddelde ziekteverzuimpercentage naar 12%. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van kadermedewerkers dient minimaal gelijk te blijven aan het huidige niveau.

Er is in 2018 een actueel verzuimbeleid opgesteld en vastgesteld. Dit verzuimbeleid zal in 2019, na de kanteling van de organisatie, worden aangescherpt met de volgende elementen:

- Integrale begeleiding door de leidinggevende, de ARBO-specialiseren en de een medewerker van CNO
- Inrichting afdelingen (rekening houdend met groepsgrootte, beperkingen, werkplekken, werkpakketten etc.)
- Inrichting passende werkplekken geschikt voor de individuele medewerkers (bijvoorbeeld; prikkelarm/solistisch)

Gestuurd zal worden op het beïnvloedbare ziekteverzuim.

Indicator	2019	2018
Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van Sw-medewerkers	12%	14%

Doelstelling 7: Reestmond bouwt het stuwmeer van verlof af.

In 2018 zijn maatregelen genomen om het overschot aan verlofuren, een zogenaamd verlofstuwmeer van zowel sw-medewerkers als niet Wsw-medewerkers af te bouwen. Daarnaast worden in 2019 maatregelen genomen om bovenmatig verlof te voorkomen.

Doelstelling is om in de komende twee jaar het bovenmatig verlof volledig te hebben afgebouwd.

Indicatoren	2019	2018
Het % Sw-medewerkers met een stuwmeer van verlof	10%	20%
Het % kadermedewerkers met een stuwmeer van verlof	10%	20%

Doelstelling 8: Op het moment dat duidelijk is op welke wijze de gemeenten het gemeentelijk groen wensen uit te voeren, vindt besluitvorming plaats over de toekomst van de groenactiviteiten van Reestmond.

Over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het restant aan groenactiviteiten, vindt mogelijk in 2019 besluitvorming plaats. Bij deze besluitvorming is één van de belangrijkste voorwaarden dat de arbeidszekerheden van de huidige Sw-medewerkers en instroommogelijkheden vanuit de Participatiewet gewaarborgd zijn.

Doelstelling 9: Er worden activiteiten verricht om Remet BV gezond en verkoopklaar te maken, om vervolgens besluitvorming plaats te laten vinden over op welke wijze en onder welke voorwaarden de metaalactiviteiten in de markt worden gezet. Uitgangspunt is vervreemding uiterlijk per juli 2019. Uiteraard zal enkel besloten worden tot vervreemding op het moment dat er voldoende arbeidszekerheden zijn voor de huidige Sw-medewerkers en mogelijke nieuwe instroom vanuit de Participatiewet.

In 2017 is door RSP BV een BV opgericht waarin de afdeling Metaal is ondergebracht, te weten Remet BV. De Sw-medewerkers die werkzaam waren op de afdeling Metaal zijn middels een groepsdetachering geplaatst in de BV. Remet BV wordt in 2018 en 2019 gezond en 'verkoopklaar' gemaakt, met volledige vervreemding naar een marktpartij per uiterlijk 1 juli 2019 als doel. Uiteraard zal enkel besloten worden tot vervreemding op het moment dat er voldoende arbeidszekerheden zijn voor de huidige Sw-medewerkers en mogelijke nieuwe instroom vanuit de Participatiewet.

1.5 Financieel (exploitatie)

De uitvoering van de Wsw in de huidige vorm brengt een aantal kosten en opbrengsten met zich mee. Deze zijn in drie hoofdgroepen onder te verdelen. In de uitgewerkte begroting is te zien, dat deze drie groepen niet in balans staan tot een budget-neutrale exploitatie. Dit tekort zou gedekt moeten worden uit de gemeentelijke bijdrage sociaal domein.

Bedragen x €. 1.000	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
1. Loonkosten WSW	12.199	12.295	12.370	15.234
2. Uitvoeringskosten	2.991	2.193	2.059	4.618
Verdiencapaciteit (toegevoegde waarde)	3.726	4.095	3.751	5.261
Bedrijfsvoeringsresultaat	735	1.902	1.692	643
3 a. Frictie uitkering Gemeente De Wolden	216	216	223	-
3 b. Frictiekosten Reestmond	-265			
4. Dividend deelneming	26	30	46	
5. Mutatiereserves				
6. Bijdragen deelnemende gemeenten	11.487	10.147	10.409	13.413
Resultaat	-	-	-	1.178

In het vervolg (hoofdstuk 2) wordt per onderdeel een nadere toelichting opgenomen.

2 BATEN EN LASTEN

CONCEPT

2.1 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Personeelskosten WSW	11.818	11.999	11.983	14.811
Begeleidingsvergoeding BW				
Overige personeelskosten	381	324	414	463
WSW PERSONELE LASTEN	12.199	12.323	12.397	15.274
Omzet				5.961
Inkoopwaarde van de omzet				-873
Inkopen trajecten en werkplekken				
TOEGEVOEGDE WAARDE	3.726	4.095	3.751	5.262
Personeelskosten niet WSW	1.571	1.208	1.039	2.634
Afschrijvingen	373	171	268	507
Huur	-121	1	-	12
Onderhoud	336	188	116	265
Energie	250	150	121	299
Verzekeringen en belastingen	144	89	90	171
Dienstverlening derden	75	100	127	227
Verkoopkosten	50	8	10	4
Indirecte productiekosten	94	62	62	110
Overige bedrijfslasten	178	155	153	338
Onvoorzien	25	25	25	-
Saldo van de financieringsfunctie	15	9	20	11
UITVOERINGSLASTEN	2.991	2.166	2.031	4.578
UITVOERINGSRESULTAAT	735	1.929	1.720	684
Deelnemingsresultaat RSP	26	30	46	-
Vergoeding frictiekosten uittreding De Wolden	216	216	223	-
Friciekosten Reestmond	-265	-	-	-
	-49	216	223	-
Toevoegingen aan reserves				
Onttrekkingen aan reserves				
RESULTAAT VOOR MUTATIE RESERVES				
Bijdragen deelnemende gemeenten	11.487	10.147	10.409	13.413
RESULTAAT	-	-	-	-1.177
* waarvan gemeentelijke bijdrage	-	9.232	9.733	12.887
**waarvan aanvullende bijdrage	-	915	677	526

2.2 VERDELING NAAR TAAKVELDEN

Op grond van de BBV is het verplicht om de activiteiten in te delen in taakvelden. De achterliggende gedachte hierbij is dat de diverse gemeenten en Gemeenschappelijke Regelingen meer vergelijkbaar worden. Reestmond kent twee taakvelden, te weten:

- Begeleide participatie (uitvoering Wsw; taakveld 6.4)
- Overhead (taakveld 0.4)

Voor 2019 geeft dit de onderstaande verdeling naar de taakvelden:

	Beg. Particip.	Overhead	Totalen
fte: (bedragen in € 1.000)	347,6	37,3	384,9
Personele lasten	-11.787	-1.983	-13.770
Afschrijvingen	-339	-36	-373
Inhuur derden		-175	-75
Energie	-214	-36	-250
Belastingen	-29	-3	-32
Overige lasten	-698	-72	-770
Financieringslasten	-15		-15
Onvoorzien	-23	-2	-25
Toegevoegde waarden	3.726		3.726
Opbrengst verhuren	121		121
Saldo baten en lasten	-9.259	-2.307	-11.464
Resultaat deelnemingen	26		26
Frichtiekosten	-49		-49
Resultaat voor bijdragen	-9.282	-2.307	-11.487
Bijdragen deelnemende gemeenten	9.282	2.307	11.487
Resultaat na bijdragen	-	-	-

Tabel 2.2 Verdeling naar taakvelden

	Beg. Particip.	Overhead	Totalen
fte: (bedragen in € 1.000)	347,6	37,3	384,9
Personele lasten	-11.787	1.983	13.770
Afschrijvingen	-339	36	373
Inhuur derden		-175	75
Energie	-214	36	250
Belastingen	-29	-3	32
Overige lasten	-698	-72	770
Financieringslasten	-15		15

Onvoorzien	-23	-2	25	-
Toegevoegde waarden	3.726		3.726	
Opbrengst verhuren	121		121	
Saldo baten en lasten	-9.259	2.307	11.464	-
Resultaat deelnemingen	26		26	-
Fricatiekosten	-49		49	-
Resultaat voor bijdragen	-9.282	2.307	11.487	-
Integratiebijdrage sociaal domein	9.282	2.307	11.487	

Aan de overhead zijn de volgende lasten toegerekend:

- Werkleiding (zowel Wsw als niet-Wsw)
- Management
- Overige indirecten (zowel Wsw als niet-Wsw)
- Overige bedrijfslasten naar rato (FTE Overhead / FTE totaal)

De personeelslasten niet WSW en de inhuur derden zijn volledig toegerekend aan de overhead. De personele lasten WSW werkleiding (11,7 fte) zijn naar rato van de totale personele lasten toegerekend. De begrote participatielasten worden verantwoord onder het taakveld 'sociaal domein'.

2.3 TOELICHTING OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

2.3.1 Algemeen

In de begroting 2019 is gerekend op basis van zo recent mogelijke bekende en verwachte ontwikkelingen. Verder is voor de begroting 2019 gerekend met de bij ons bekende percentages.* Deze zijn:

Integratie bijdrage sociaal domein	: o.b.v. participatiebudget
Prijs indexering salarislasten Wsw	: 1,75 % (t.o.v. prognose begroting 2018)
Prijs indexering salarislasten niet-Wsw	: 2,5 % (t.o.v. prognose begroting 2018)
Prijs indexering overige lasten	: 1,5 % (t.o.v. prognose begroting 2018)
Prijs indexering toegevoegde waarden**	: op basis van voorziene aantallen (afnemende) fte en toename beperkingen van Sw-medewerkers 0 % (t.o.v. begroting 2018)

*De meicirculaire 2018 zou kunnen leiden tot aanpassing van de genoemde percentages. De meicirculaire 2018 zal worden gebruikt voor de raming van de inkomsten.

**Daar waar dit mogelijk is; bijvoorbeeld niet bij lopende meerjarige overeenkomsten.

Lage Inkomens Voordeel

Betreffende de Personeelskosten Wsw geldt per 2018 de subsidieregeling Lage Inkomens Voordeel (LIV).

Deze subsidieregeling betreft een werkgeverssubsidie verbonden aan arbeidsovereenkomsten op basis waarvan tot 125% van het wettelijk minimumloon (WML) wordt verdiend, waarbij 1 fte is gesteld op 40 uur per week:

- € 2.000 per fte per jaar voor salarissen tot 110% WML
- € 1.000 per fte per jaar voor salarissen boven 110% tot 125% WML.

Voor het jaar 2019 zijn in deze begroting de te ontvangen subsidies als volgt geraamd (op basis van 3 in de GR deelnemende gemeenten):

- 2019: € 100.000

Vergelijkende cijfers

In de overzichten die zijn opgenomen in deze programmabegroting, zijn, voor het vergelijk, in ieder geval de cijfers van de jaarrekening 2017 en de (vastgestelde) herziene begroting 2018 weergegeven.

In de begroting 2019 wordt uitgegaan van de onderstaande aantallen FTE Wsw-medewerkers (in loondienst c.q. Begeleid Werken):

Afdelingen	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Metaal	20,3			19,7
A & V	120,0	114,6	120	134,2
Facilitair	29,9	28,2	28,8	35,1
Staf / overig	22,9	21,7	23,7	21,5
Groen & Grijs	89,8	94		76,5
Groepsdetachering	16,6	36,2	150,5	83,9
Individuele detachering	59,8	55,4	57,8	73,2
Totaal afdelingen	359,3	350,1	380,8	444,1

2.3.2 Grondslagen waardering en resultaatbepaling

De begroting is opgemaakt met inachtneming van de bepalingen van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV).

Algemene grondslagen

Binnen de bepalingen van het BBV worden baten en lasten toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen indien zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar worden opgenomen indien bekend voor het opmaken van de jaarrekening.

Omzet

De omzet betreft de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Inkoopwaarde van de omzet

De inkoopwaarde bestaat uit grondstoffenverbruik, uitbesteed werk en fabricageresultaten. Het grondstoffenverbruik wordt berekend op basis van standaard verrekenprijzen. Uitbesteed werk op basis van in rekening gebrachte bedragen voor daadwerkelijk in het boekjaar verleende diensten en fabricageresultaten worden ontleend aan de productieboekhouding.

Personeelskosten Wsw

Dit betreffen de aan het boekjaar toe te rekenen bruto lonen van het Wsw personeel, vermeerderd met vakantierechten en een eindejaarsuitkering, alsmede sociale en pensioenlasten daarover. Op het boekjaar betrekking hebbende ontvangen ziekengelden en afdrachtverminderingen worden in mindering gebracht.

Personeelskosten niet Wsw

Dit betreffen de aan het boekjaar toe te rekenen bruto lonen van het ambtelijk personeel, vermeerderd met vakantierechten en een eindejaarsuitkering, alsmede sociale en pensioenlasten daarover. Daarnaast zijn onder deze noemer de kosten van het door RRC BV doorbelaste overige personeel verantwoord.

Begeleidingskosten BW (Begeleid Werken)

Betreffen de kosten van de vergoedingen aan reguliere werkgevers welke WSW-medewerkers in loondienst hebben en deze begeleiden. Reestmond ontvangt hiervoor een gemeentelijke bijdrage.

Afschrijvingen

Dit betreft de afschrijvingskosten van vaste activa. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.

Overige bedrijfslasten

De overige bedrijfskosten betreffen met name kosten ten behoeve van de indirecte bedrijfsvoering.

Saldo van de financieringsfunctie

Betreft het saldo van de rentelasten en de rentebaten. Gelet op de geringe omvang van deze functie heeft geen rente toerekening aan de taakvelden plaats te vinden.

Bijdragen deelnemende gemeenten

Dit betreft de bijdragen van de in de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten in de voorziene exploitatietekorten.

2.3.3 Toegevoegde waarde (op afdeling)

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Metaal	155			856
Assembleren & Verpakken	775	756	637	688
Facilitair	207	224	164	241
Groen & Grijs	1.177	1.538	1.474	1.501
Groepsdetachering	217	233	222	666
Individuele detachering	946	923	870	1.108
Staf/overige	15	142	199	202
Inkopen werkplekken	147	206	185	
Trajecten Gemeenten	87	73		
TOTAAL	3.726	4.095	3.751	5.262

Metaal

In de herziene begroting 2019 is het saldo van de loonkosten en bijdrage per SE (oude systematiek) meegenomen. In de begroting 2019 is ten onrechte hiervoor niets opgenomen.

Groen & grijs

In de begroting 2019 is de TW voor Groen&Grijs opgenomen als detacheringsvergoeding, in de herziene begroting is dit aangepast naar de verwachte externe omzet.

Inkopen werkplekken

Inkopen werkplekken omvat de opbrengst van werkplekken welke worden ingekocht door de Gemeente de Wolden en de gemeenten uit de GR. De afname van de toegevoegde waarde is met name gelegen in het feit dat bij de opzet van de begroting 2019 een inschatting is gemaakt. Op basis van de huidige situatie blijkt de toegevoegde waarde in de praktijk lager te liggen.

2.3.4 Loon- en begeleidingskosten Wsw

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Lonen WSW	13.763	13.928	12.116	11.126
Sociale lasten				1.983
Pensioenpremie				986
Terug ontvangen ZW-WAO	-15	-21	-50	-55
Te ontvangen LIV	-100	-143	-160	-173
Begeleidingsvergoeding BW	83	71	77	944
Doorberekende loonkosten	-1.913	-1.836		
TOTAAL	11.818	11.999	11.983	14.811

In de herziene begroting 2019 zijn de loonkosten opgenomen op basis van de meest actuele inschatting.

2.3.5 Overige personeelskosten

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Reis- en verblijfkosten	127	116	125	152
Studiekosten	25	56	39	31
Arbodienstverlening	52	39	46	53
Werkkleding	35	30	46	43
Jubilea	30	7	39	46
Hygiëne personeel	27			
Kantinekosten	26	28	27	40
Personeelsvereniging	11			
Overige	48	48	92	98
TOTAAL	381	324	414	463

In de herziene begroting 2019 zijn de reguliere studiekosten opgenomen. Aanvullende opleidingskosten voor om/bijbscholing van medewerkers in het kader van het Herinrichtingsplan RIO gelden als frictiekosten.

2.3.6 Personeelskosten niet-Wsw

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Salariskosten Ambtelijk	444	1.208	1.039	848
Doorberekende personeelskosten R.R.C.	1.203			1.373
Mutatie voorziening inactieven				255
Uitzendkrachten	25			158
Doorberekende loonkosten	-101			
TOTAAL	1.571	1.208	1.039	2.634

In de herziene begroting 2019 worden hogere personeelskosten niet-Wsw opgenomen. Deze stijging wordt veroorzaakt door ca. 400 voor vacatures met name in het kader van de nieuwe organisatiestructuur. Dit betreft teamleiders CNO en ondersteuning, job-en ontwikkelcoaches.

2.3.7 Huur

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Huur gebouwen	25	1	-	12
Huur overig	3			
Doorbelaste huur	-149			
TOTAAL	-121	1	-	12

De doorbelaste huur is in de herziene begroting 2019 in mindering gebracht op de huur in plaats van als toegevoegde waarde.

2.3.8 Afschrijvingen

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Bedrijfsgebouwen	112	102	100	161
Vervoermiddelen	110	27	55	120
Machines, App	121	28	40	136
Ov. Materiële vaste activa	30	14	73	90
TOTAAL	373	171	268	507

De toename van de afschrijvingen in de herziene begroting 2019 komt voornamelijk door voortzetting van de Groen&Grijs activiteiten na 1 januari 2019.

2.3.9 Onderhoud

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Bedrijfsgebouwen	88	55	16	-32
Machines	95	20	35	108
Automatisering	43	55	25	52
Vervoermiddelen	75	38	30	83
Overige	35	20	10	54
TOTAAL	336	188	116	265

Ook de toename van de onderhoudskosten komt voornamelijk door voortzetting van de Groen&Grijs activiteiten na 1 januari 2019.

2.3.10 Energie

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Elektra	64	49	35	78
Gas	73	55	39	98
Water	3	2	1	3
Brandstof	110	44	46	120
TOTAAL	250	150	121	299

Ook de toename van de energiekosten komt voornamelijk door voortzetting van de Groen&Grijs activiteiten na 1 januari 2019.

2.3.11 Verzekeringen en belastingen

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Brandschade verzekering	20	15	17	30
Onroerende Zaak Belasting	22	18	20	29
Motorrijtuigenbelasting	32	14	12	35
Motorrijtuigen verzekering	58	27	23	60
Overige	12	15	18	17
TOTAAL	144	89	90	171

Ook de toename van de verzekeringen en belastingen komt voornamelijk door voortzetting van de Groen&Grijs activiteiten na 1 januari 2019.

2.3.12 Dienstverlening derden

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Inhuur derden	75	100	50	106
Inhuur directie a.i.		-	77	121
TOTAAL	75	100	127	227

De post inhuur derden is in de herziene begroting 2019 gebaseerd op tijdelijke vervanging door ziekte van vast personeel en daarnaast vind inhuur plaats om de RIO organisatie te realiseren.

2.3.13 Indirecte productiekosten

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Hulpstoffen en gereedschappen	66	43	51	91
Verpakkingsmateriaal	8	19	11	19
Vuilafvoer	20			
TOTAAL	94	62	62	110

In de herziene begroting 2019 zijn de kosten van Groen&Grijs opgenomen, alsmede de kosten van vuilafvoer voor interne verbouwing.

2.3.14 Verkoopkosten

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Commerciële ontwikkeling en acquisitie	50	8	10	4
TOTAAL	50	8	10	4

In de herziene begroting 2019 zijn extra kosten voor commerciële ontwikkeling en acquisitie opgenomen om extra omzet te genereren.

2.3.15 Overige bedrijfslasten

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Accountantskosten	35	28	30	37
Telefoonkosten	27	15	20	27
Abbonementen & contributies	26	33	35	44
Voorraadverschil	5	5		108
Kantoorbenodigdheden	6	13	10	20
Onttrekking voorzieningen				
Overige algemene kosten	79	61	58	102
TOTAAL	178	155	153	338

Ook in de overige bedrijfslasten zijn in de herziene begroting 2019 kosten voor Groen&Grijs meegenomen.

2.3.16 Onvoorzien

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Onvoorzien	25	25	25	
TOTAAL	25	25	25	-

Conform het BBV dient in de begroting 2019 een post voor onvoorzien lasten te worden opgenomen. Reestmond neemt hiertoe in de begroting 2019 een post op ad. € 25.000 voor niet voorzienbare exploitatie - afwijkingen.

2.3.17 Saldo van de financieringsfunctie

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Rente leningen BNG	24	14	26	22
Rente baten	9	5	6	11
TOTAAL	15	9	20	11

Vanwege toenemende liquiditeitskrapte als gevolg van opname gelden bij de BNG wordt een hogere rentelast voorzien. De rentebaten komen vooral voort uit verstrekte leningen aan Remet en Joustra Herstoffering.

2.3.18 Deelnemingsresultaat

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Uitkering R.S.P. B.V.	26	30	46	-
TOTAAL	26	30	46	-

Het deelnemingsresultaat betreft Reestmond Sales & Participations B.V.. RSP B.V. ontvangt deze uitkeringen vanuit haar 100% deelneming in Remet B.V. tot 1 juli 2019. Uitgangspunt is vooralsnog dat het belang in Remet B.V. per 1 juli 2019 wordt vervreemd.

2.3.19 Fricatiekosten en vergoeding frictiekosten

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Uitkering Gemeente De Wolden	216	216	223	-
Personeelskosten Reestmond	-115			
Studiekosten	-50			
Inhuur derden	-100			
TOTAAL	-49	216	223	-

Deze betreffen de vergoedingen vanuit de gemeente De Wolden ter dekking van de financiële effecten van de uittreding voor de exploitatie van GR Reestmond, e.e.a. conform de afspraken zoals vastgelegd in het uittredingsplan.

Onder de frictiekosten zijn die (overige) personeelskosten opgenomen die in het kader van RIO gerelateerd zijn aan de transitie van Reestmond naar de nieuwe organisatie en het gewenste niveau van interne beheersing.

2.3.20 Bijdragen deelnemende gemeenten

De bijdrage van de deelnemende gemeenten komt in de herziene begroting 2019 uit op 11,5 mio (begroting 2019 10,1 mio). Dit betekent een aanvullende bijdrage van 1,4 mio vanuit het sociaal domein van de drie in de GR deelnemende gemeentes.

3 PARAGRAFEN

(ongewijzigd t.o.v. begroting 2019 met uitzondering van de investeringsbegroting)

CONCEPT

3.1 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

Op basis van een groot-onderhoudsplan wordt het benodigde onderhoud voor de komende periode van 10 jaren geraamd. Op basis van dit plan is nog steeds de conclusie dat er sprake is van een kwalitatief goede staat van onze gebouwen. Wel zullen wij op enig moment worden geconfronteerd met vervanging van de dakbedekking. Deze kostenpost bedraagt een significant deel van de gevormde voorziening. Toekomstige dotaties aan de voorziening worden de komende jaren niet voorzien.

3.2 BEDRIJFSVOERING

Investeringen

Voor de jaren 2017, 2018 en 2019 zijn de investeringen als volgt geweest c.q. geraamd:

Omschrijving (bedragen in €. 1.000)	Herziene Begroting 2019	Begroting 2019	Herziene Begroting 2018	Rekening 2017
Vervoermiddelen	100	100	100	101
Machines, apparaten en installaties	150	60	60	264
Overige materiële vaste activa	130	-	-	25
TOTAAL	380	160	160	390

Reestmond blijft de komende jaren uitgaan van het zogenaamde ideaalcomplex, waarbij vanuit de afschrijvingen kan worden geïnvesteerd. Reestmond is, mede vanwege toekomstverkenningen in het kader van de 'Ontwikkelagenda Reestmond', zeer terughoudend geweest met het doen van investeringen. Voor 2018, 2019 en verdere jaren worden afnemende (vervangings-) investeringen voorzien, met name als gevolg van de verzelfstandiging van de afdeling Metaal, de uittreding van gemeente De Wolden uit de GR Reestmond en het feit dat de groenactiviteiten geen onderdeel uitmaken van voorliggende begroting.

Informatisering en automatisering

Reestmond heeft Compas als cliënt volg systeem en ERP-software van Exact ten behoeve van de bedrijfsvoering.

3.3 VERBONDEN PARTIJEN

Reestmond Raat Combinatie B.V. (RRC B.V.)

RRC B.V., gevestigd te Meppel, is op 27 december 2002 opgericht en is een bedrijfsonderdeel binnen Reestmond. Binnen RRC BV werd vorm en uitvoering gegeven aan trajecten voor inwoners van de diverse deelnemende gemeenten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In de afgelopen jaren zijn de participatiebanen actief beëindigd en zijn de betrokken medewerkers ontslagen. De personele bezetting is hierop aangepast. De trajecten zijn door korting op re-integratiemiddelen zodanig fors afgenomen dat RRC BV is afgebouwd. Lopende en eventuele nieuwe trajecten worden thans binnen Reestmond uitgevoerd. Per 2015 wordt RRC BV dan ook primair gebruikt voor het werkgeverschap voor niet-Wsw personeel. Onderstaand de vermogenspositie en het resultaat 2017 (in €).

	Begin 2016	Eind 2016	Begin 2018	Eind 2018
Eigen vermogen	0	0	0	0
Vreemd vermogen	48.000	157.000	100.000	100.000
Resultaat 2016	1.000			

Reestmond Sales & Participations B.V.

Reestmond Sales & Participations B.V. (RSP B.V.), gevestigd te Meppel, is opgericht op 16 november 2006. Via deze 100% dochter kan Reestmond zo nodig deelnemingen aangaan met partijen waarbij werkgelegenheid voor de doelgroepen en/of risicobeperking, voorop staat. Per oktober 2017 neemt Remet B.V. deel aan RSP B.V. Het uitgangspunt is dat Remet B.V. per juli 2019 is vervreemd naar een marktpartij en derhalve niet langer deel zal nemen aan RSP B.V..

Onderstaand de vermogenspositie en het resultaat 2016 (in €).

	Begin 2016	Eind 2016	Begin 2018	Eind 2018
Eigen vermogen	2.756	1.648	1.500	1.500
Vreemd vermogen	2.908	2.803	2.500	2.500
Resultaat 2016	1.108 -/-			

3.4 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING

3.4.1 Algemeen

In deze paragraaf is het beleid van Reestmond inzake het weerstandsvermogen en risicomanagement uiteengezet. Op grond van artikel 11 BBV moet Reestmond in haar begrotingen inzicht geven in haar weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

- de weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover de gemeente (in casu Reestmond) beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
- alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

De opzet van deze paragraaf is analoog aan de paragraaf in onze begrotingen vanaf 2015 (tot stand gekomen in afstemming met de gemeentelijke beleidsmedewerkers dan wel financiële medewerkers).

De paragraaf betreffende het weerstandsvermogen en risicobehersing bevat tenminste:

- een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
- een inventarisatie van de risico's;
- het beleid omtrent de weerstandscapaciteit en de risico's.

De weerstandscapaciteit betreft die elementen waarmee tegenvallers eventueel bekostigd kunnen worden, zoals borgstellingen, reserves, onbenutte voorzieningen etc. Onderscheid wordt gemaakt in incidentele en structurele weerstandscapaciteit. Incidentele weerstandscapaciteit is de mogelijkheid om eenmalige tegenvallers op te vangen. Structurele weerstandscapaciteit betreft middelen die permanent inzetbaar zijn voor het opvangen van tegenvallers.

Een risico is een kans op het optreden van een gebeurtenis met een bepaald gevolg. Reguliere risico's (risico's die zich regelmatig voordoen en die veelal vrij goed meetbaar zijn) behoren hier niet toe. Deze dienen in principe te worden opgevangen binnen de bedrijfsvoering middels het afsluiten van verzekeringen of het vormen van voorzieningen. De risico's, relevant voor het weerstandsvermogen, zijn die risico's die niet op deze manier zijn te ondervangen en die een financieel gevolg kunnen hebben.

3.4.2 Inventarisatie van de weerstandscapaciteit

De volgende onderdelen kunnen als onderdeel van de weerstandscapaciteit worden gezien.

Algemene reserve

De algemene reserve is in principe volledig beschikbaar als incidentele weerstandscapaciteit. Op basis van de jaarrekening 2017 bedraagt deze algemene reserve € 1.983.000.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserves zijn geen onderdeel van de weerstandscapaciteit, totdat besloten wordt de reserve weer toe te voegen aan de algemene reserve.

Onvoorzien incidenteel structureel

Reestmond heeft in haar begroting een post onvoorzien opgenomen ad. € 25.000.

Stille reserves

Van stille reserves is sprake als activacomponenten onder de directe opbrengstwaarde zijn gewaardeerd. Reestmond kent twee soorten stille reserves. Dit zijn stille reserves in financiële bezittingen en stille reserves in materiële bezittingen.

De stille reserves in financiële bezittingen hebben betrekking op (de waardering van) onze deelnemingen. De boekwaarden zijn in lijn met de eigen vermogens, waardoor deze bezittingen geen stille reserves vormen. De (eventuele) stille reserves in materiële bezittingen betreffen onze gebouwen. Deze gebouwen zijn enerzijds duurzaam benodigd voor de bedrijfsuitoefening, anderzijds is de vastgoedmarkt momenteel van dien aard dat het maar de vraag is of bij afstoting boekwinsten zouden kunnen worden gerealiseerd. Recente taxaties van het hoofdgebouw aan de Eekhorstweg in Meppel laten zien dat de verwachte marktwaarde in lijn is met de boekwaarde.

Samenvatting inventarisatie

De verplichting van de gemeenten die de regeling zijn aangegaan kan gezien worden als de belangrijkste factor in de weerstandscapaciteit. De gemeenten zijn immers verplicht eventuele verliezen te compenseren zodat de bedrijfsvoering voortgezet kan worden. In deze analyse wordt daar geen rekening mee gehouden, vanuit de gedachte dat Reestmond zelfstandig de risico's op dient te kunnen vangen. De verantwoordelijkheid van de gemeenten beperkt echter de risico's tot het tekort over een enkel jaar. In deze paragraaf wordt ervan uitgegaan dat structurele verliezen door de gemeenten worden opgevangen. Elke gemeenten houdt daar ook rekening mee in het bepalen van het eigen weerstandsvermogen.

Op basis van het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat binnen Reestmond alleen de algemene reserve de weerstandscapaciteit vormt. Ultimo 2017 (op basis van de jaarrekening 2017) is dit een bedrag van € 1.983.000.

3.4.3 Risico's

Indeling van risico's

Omwille van de structuur in deze paragraaf is de volgende indeling in risicogebieden en / of categorieën gehanteerd:

- Inkomsten
- Financiering
- Bedrijfsvoering

Het volgende risicogebied is vanwege de financieel geringe omvang buiten beschouwing gelaten:

- Kapitaalgoederen

Risico inschatting inkomsten

Grote calamiteiten en risico's die niet kwantificeerbaar zijn

Met grote calamiteiten en risico's die niet kwantificeerbaar zijn wordt in de risico-inschatting geen rekening gehouden.

Rijksbijdrage Wsw

Deze is binnen deze begroting opgenomen binnen de bijdragen vanuit onze deelnemende gemeenten. Voor Reestmond vormt deze dan ook geen risico meer.

Bijdragen gemeenten

In de begroting 2019 is -conform staand beleid- berekend dat voor een sluitende exploitatie bijdragen van de deelnemende gemeenten noodzakelijk zijn. De gemeenten die de gemeenschappelijke regeling hebben getroffen zijn verantwoordelijk voor de volledige financiering van deze regeling, ook als dit onverwachte verliezen betreft. Er is daarmee geen risico dat de gemeenten onvoldoende bijdragen.

Financiering

Reestmond loopt in principe geen risico over de opgenomen geldlening bij de BNG. In 2017 is het debiteurensaldi van groepsdetachering Joustra Herstoffering (deels) omgezet naar langlopende lening. In beginsel loopt Reestmond een financieel risico dat deze partij niet langer aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen.

Ten tijde van het opstellen van deze paragraaf betreft het de volgende lening:

Lening aan Joustra Herstoffering	<u>€ 85.400</u>
Totaal financiering	€ 85.400

Als risicobedrag wordt € 85.000 aangehouden met een weging van 50%.

De rekening-courant posities met RRC B.V. en RSP B.V. worden gezien hun geringe omvang buiten beschouwing gelaten.

Bedrijfsvoering

Verzekeringen

Reestmond is verzekerd voor de meest voorkomende zaken. Het betreft verzekeringen voor:

- Brand- en bedrijfsschade
- WA-verzekering
- Ongevallenverzekering voor BHV'ers
- Autoverzekeringen
- Werkmaterieelverzekering
- Productaansprakelijkheid

Tot en met heden is door Reestmond met name een beroep gedaan op de auto- en werkmaterieel verzekeringen.

Realisatie toegevoegde waarden

a. Externe factoren

De begroting 2019 gaat uit van stabiele toegevoegde waarden. Er zijn externe factoren welke mede bepalend zijn voor het realiseren van deze doelstelling, waaronder bijvoorbeeld de bereidheid van externe partijen tot inleen van onze medewerkers (in geval van detacheringen) en de algemene economische omstandigheden. De realisatie van deze geraamde toegevoegde waarden over 2019 is in deze paragraaf benoemd als risico, en totaal geraamd op € 250.000. De weging van dit risico is gemiddeld.

b. Ziekteverzuim

Ook door ziekteverzuim daalt de toegevoegde waarde ten opzichte van de begroting. Ziekteverzuim van Wsw-medewerkers van Reestmond leidt tot productieverlies. Het ziekteverzuim bij Reestmond ligt met 12,7% onder het landelijke gemiddelde in de sector. De begroting gaat uit van 11,0% ziekteverzuim. Er is een reëel een risico dat het ziekteverzuim niet voldoende daalt of zelfs toeneemt. Gekwantificeerd kan het productieverlies bij 2,0% hoger dan begroot ziekteverzuim oplopen tot € 60.000. De weging van dit risico is gemiddeld.

In totaal is het risicobedrag van een lagere toegevoegde waarde € 310.000 met een gemiddelde weging.

Uitstroom Wsw-medewerkers

In het kader van de invoering van de Participatiewet per 2015 is er vanaf dat moment geen nieuwe instroom van Wsw-medewerkers, waar tegenover wel natuurlijke uitstroom zal plaatsvinden (pensionering, arbeidsongeschiktheid, ontslag, al dan niet op eigen verzoek). Het navenante risico op verminderde toegevoegde waarden is in deze begroting volledig meegenomen en derhalve geen risico meer.

Kostenontwikkelingen

In de begroting(en) wordt rekening gehouden met stijgende (personele- en overige)lasten; hierbij blijft uiteraard altijd de kans aanwezig dat deze kostenontwikkelingen hoger zullen zijn dan de geraamde. Voor deze paragraaf wordt het risico hiertoe voorzien op 1,0% van de totaal voorziene kosten voor 2019, te weten maximaal € 150.000. Gezien het feit dat deze verhoogde kosten mogelijk (deels) te verdisconteren zijn in onze tariefstellingen is de weging laag.

Debiteuren

Er bestaat altijd de kans dat debiteuren niet aan hun betalingsverplichtingen (kunnen) voldoen. Dit risico wordt in de begrotingen van Reestmond, middels de opname van een stelpost, voorzien en is derhalve daarmee geen risico meer voor deze paragraaf. In de jaarrekeningen worden de mogelijk oninbare posten in mindering gebracht op het debiteurensaldo.

Overzicht ingeschatte risico's (bedragen in €, niet actuele risico's als p.m.).

Risico	Risicobedrag	Weging	Bufferreserve
Rijksbijdrage Wsw	p.m.	p.m.	p.m.
Bijdragen gemeenten	p.m.	p.m.	p.m.
Financiering	87.500	50%	73.750
Verzekerbare risico's	p.m.	p.m.	p.m.
Toegevoegde waarden	310.000	50%	155.000
Uitstroom Wsw-medewerkers	p.m.	p.m.	p.m.
Kostenontwikkelingen	150.000	50%	75.000
Debiteuren	p.m.	p.m.	p.m.
Totaal (excl. p.m.)	547.500	50%	273.750

3.4.4 Bepaling Weerstandsvermogen

De impact van de risico's is geschat op € 547.500, met een geschatte kans van gemiddeld 50% waardoor de waarschijnlijke impact € 273.750 groot is. Deze verwachting is gebaseerd op het gewogen gemiddelde van alle inschattingen van kansen en impact.

De algemene reserve is momenteel voldoende groot om dit risico op te vangen. Indien de algemene reserve lager wordt dan € 273.750 en de risico's niet veranderen, is het aan te bevelen de algemene reserve te verhogen en dit in de eerstvolgende begroting op te nemen.

Gezien een mogelijke herinrichting van Reestmond en de hier aan verbonden (frictie)kosten, alsmede de kosten verbonden aan het onderzoeken en implementeren van een mogelijke rol en herpositionering voor de zachte- (personeel en kennis) en de harde (activa) infrastructuur van Reestmond binnen de uitvoering van de Participatiewet, is het raadzaam de gehele algemene reserve (ultimo 2017, o.b.v. voorstel resultaatbepaling, €1.983.000) in stand te houden. De verkenningen voor een mogelijke herstructurering en herpositionering van Reestmond, naar aanleiding van onder meer de uitkomsten van de verkenningen die zijn gedaan in het kader van de 'Ontwikkelagenda Reestmond', vinden momenteel plaats. De uitwerking hiervan zal Reestmond in haar toekomstige begrotingen verwerken en in haar jaarrekeningen verantwoorden. Hierbij moet met name gedacht worden aan personele (niet Wsw) frictielasten.

3.4.4.1 Kengetallen

Kengetallen:	Jaarrekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Prognose 2018	Begroting 2019
Netto schuldquote	3,22%	-4,19%	-3,93%	0,93%	0,87%
Netto schuldquote gecorr. voor verstrekte leningen	3,69%	-3,70%	-3,44%	1,33%	1,12%
Solvabiliteitsratio	59,38%	44,32%	46,21%	30,23%	35,68%
Structurele exploitatieruimte	-2,86%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Toelichtingen op de kengetallen:

Netto Schuldquote / Netto schuldquote gecorrigeerd voor verstrekte leningen:

Deze kengetallen weerspiegelen het niveau van de schuldenlast ten opzichte van de eigen middelen. Gezien de geringe omvang van dit kengetal worden voor Reestmond geen exploitatie problemen verwacht voor de rentelasten en de aflossingen van de leningen.

Solvabiliteitsratio

Dit kengetal geeft inzicht in de mate waarin aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan. Ondanks de afnemende omvang van dit kengetal worden voor Reestmond geen problemen voor de financiële positie verwacht.

Structurele exploitatieruimte

Dit kengetal geeft aan hoe groot de structurele exploitatieruimte is. Op basis van de gemeentelijke bijdragen sluit deze op nihil.

3.4.5 Verloop Reserves en Voorzieningen

Reestmond heeft een algemene reserve en een tweetal bestemmingsreserves:

- bestemmingsreserve vakantiegeld, strekt ter voldoening van de opgebouwde en uitstaande vakantiegeldverplichtingen.
Op basis van de personele afnamen zal deze reserve de komende jaren afnemen en achten wij de huidige omvang voldoende.
- bestemmingsreserve verlofdagen, strekt ter voldoening van het opgebouwde en uitstaande saldo verlofuren. De omvang van de reserve wordt jaarlijks geactualiseerd. Er wordt vanaf 2018 actief gestuurd op de reductie van deze verlofdagen. Hiernaast wordt afname verwacht vanwege de personele reducties.

Reestmond heeft een tweetal voorzieningen:

- voorziening groot onderhoud dient ter egalisatie van de kosten van groot onderhoud. De dotaties zijn gebaseerd op het tot en met 2026 opbouwen van een voorziening voor het te verwachten groot onderhoud.
- voorziening inactieven, is gevormd voor de dekking van kosten van personeel waarvoor Reestmond langlopende verplichtingen heeft.

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Jaarrekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Algemene reserve				
Saldo 1 januari boekjaar	3.120	3.573	2.275	1.916
Toevoegingen	41	65	-	-
Onttrekkingen	-1.178	-	-	-7
Saldo 31 december boekjaar	1.983	3.638	2.275	1.909
Bestemmingsreserve vakantiegeld				
Saldo 1 januari boekjaar	593	578	503	480
Toevoegingen	480	578	480	480
Onttrekkingen	-593	-607	-503	-480
Saldo 31 december boekjaar	480	549	480	480
Bestemmingsreserve verlofdagen				
Saldo 1 januari boekjaar	452	364	301	412
Toevoegingen	-	-	-	-
Onttrekkingen	-40	-36	-25	-
Saldo 31 december boekjaar	412	328	276	412
Totaal reserves	2.875	4.515	3.031	2.801

De mutatie van de algemene reserve in begroting 2019 ten opzichte van de herziene begroting 2018 is gelegen in een onttrekking ten behoeve van het financieren van het negatief resultaat 2017 (€ 1.178.000) en de verrekening met gemeente De Wolden conform de voorlopig vastgestelde uittreedson. Mutaties in de bestemmingsreserves vakantiegeld en verlofdagen hebben plaatsgevonden vanwege de uittreding van gemeente De Wolden.

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Jaarrekening 2017	Begroting 2017	Herziene begroting 2018	Begroting 2019
Voorziening groot onderhoud				
Saldo 1 januari boekjaar	825	775	755	740
Toevoegingen	-	-	-	-
Onttrekkingen	-85	-50	-	-
Saldo 31 december boekjaar	740	725	755	740
Voorziening inactieven				
Saldo 1 januari boekjaar	472	96	437	510
Toevoegingen	280	-	-	-
Onttrekkingen	-35	-22	-102	-174
Saldo 31 december boekjaar	707	74	335	336
Totaal voorzieningen	1.457	799	1.090	1.076

Dit betreft mutaties van de voorziening inactieven ter dekking van de kosten van niet Wsw personeel waarmee de arbeidsovereenkomst is of wordt beëindigd en Reestmond langlopende verplichtingen heeft.

3.5 TREASURY (FINANCIERING)

Reestmond beschikt over een treasurywet, waarin door het Algemeen Bestuur regels zijn gesteld met betrekking tot bancaire zaken en het aantrekken c.q. het uitplaatsen van financiële middelen. Reestmond verricht haar bankzaken met één hoofdbankier, de BNG. Daarnaast is er een rekening bij de Rabo-Bank voor afstortingen en opnames van kasgelden. Op basis van de met de BNG afgesloten overeenkomst worden overschotten en tekorten aan liquiditeiten boven een grens van € 300.000 automatisch in daggeld of kasgeld omgezet. In het statuut worden alleen rekening courant, daggeld, deposito's, en obligaties als beleggingsmiddel toegestaan, zodat er geen risico wordt gelopen over de ingezette middelen, alleen over de rendementen. De wet FIDO verplicht tot het opstellen van een dergelijk statuut en tot het verantwoorden over de stand van zaken via inzicht te geven in de kasgeldlimiet en rente-risiconorm.

Kasgeldlimiet

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Grondslag				
Begrote inkoopwaarde omzet	880	682	48	65
Begrote bedrijfslasten	19.810	18.281	14.409	15.218
Begrote rentelasten	22	28	26	14
Totaal grondslag	20.712	18.991	14.483	15.297
Toegestane kasgeldlimiet				
Vastgesteld percentage van 8,2%	1.698	1.557	1.188	1.254
Vlottende middelen				
Kasgeld	-	-	-	-
Banksaldi	79	250	250	13
Rekening courant dochters	-	-	-	-
	79	250	250	13
Toets kasgeldlimiet				
Netto vlottende kasgeldvordering	-	250	250	13
Toegestane kasgeldlimiet	1.698	1.557	1.188	1.254
Ruimte	1.698	1.807	1.438	1.267

Reestmond blijft voldoen aan de kasgeld limiet.

Renterisiconorm

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Basisgegevens				
Begrote lasten	18.674	18.991	14.483	15.218
Renterisiconorm	3.735	3.798	2.897	3.044
Vastgesteld percentage van 20%	3.735	3.798	2.897	3.044
Renterisico	151	151	151	151
Renteherzieningen	-	-	-	-
Aflossingen	151	151	151	151
Ruimte onder rente risiconorm	3.584	3.647	2.746	2.893

Ook aan de renterisiconorm voldoet Reestmond.

3.6 BELEIDSINDICATOREN

Conform het nieuwe BBV zou in de begroting ook een aantal beleidsindicatoren moeten worden opgenomen. Dit ter sturing en ter vergelijking met andere gemeenten. De basis voor deze beleidsindicatoren is de website 'Waarstaatjegemeente.nl'. Helaas kent deze website geen beleidsindicator die aansluit bij de werkzaamheden van Reestmond. Om toch een indicator op te nemen die in de loop van de komende jaren gevolgd kan worden, is gekozen voor het aantal SW-medewerkers per 1.000 inwoners van de betreffende gemeenten. Hiermee kan gevolgd worden of de voorspelde afname van deze doelgroep ook daadwerkelijk aanwezig is. Onderstaand de ramingen voor 2019:

	Meppel	Staphorst	Westerveld
Aantal inwoners	33.400	16.800	19.150
Aantal Sw-medewerkers SE	265	45	109
Per 1.000 inwoners	7,93	2,68	5,69

4 DE FINANCIËLE POSITIE

(ongewijzigd t.o.v. begroting 2019)

Onderstaand de geprognosticeerde begin- en eindbalansen over het begrotingsjaar, het voorgaande begrotingsjaar en de ramingen over de jaren 2019 t/m 2022. Tevens vermeld de geprognosticeerde EMU-saldi over de genoemde jaren.

bedragen x € 1.000	Prognose 2018	raming 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
materiele vaste activa					
saldi 31-12	4.542	4.402	4.262	4.122	3.972
saldi 01-01	4.762	4.542	4.402	4.262	4.122
investeringen	160	160	160	160	160
afschrijvingen	380-	300-	300-	300-	310-
financiële vaste activa					
saldi 31-12	62	38	13	-	-
saldi 01-01	87	62	37	13	-
uitzettingen	-	-	-	-	-
aflossingen	25-	24-	24-	13-	-
vlottende activa					
saldi 31-12	1.176	1.117	1.061	1.008	958
saldi 01-01	1.238	1.176	1.117	1.061	1.008
totaal activa					
saldi 31-12	5.780	5.557	5.336	5.130	4.930
saldi 01-01	6.839	6.559	5.780	5.557	5.336
eigen vermogen					
saldi 31-12	1.983	1.983	1.983	1.983	1.983
saldi 01-01	1.983	1.983	1.983	1.983	1.983
voorzieningen					
saldi 31-12	1.250	1.076	957	868	817
saldi 01-01	1.457	1.250	1.076	957	868
vaste schulden					
saldi 31-12	605	454	303	152	152
saldi 01-01	756	605	454	303	152
aantrekkingen	-	-	-	-	-
aflossingen	151-	151-	151-	151-	-
vlottende passiva					
saldi 31-12	1.942	2.044	2.093	2.127	1.978
saldi 01-01	968	1.833	2.044	2.093	2.127
totaal passiva					
saldi 31-12	5.780	5.557	5.336	5.130	4.930
saldi 01-01	6.839	6.559	5.557	5.336	5.130
EMU saldi					
	220	140	140	140	150

Dit overzicht is exclusief eventuele activa-mutaties o.b.v. de verzelfstandiging van de afdeling Metaal in Remet B.V.