

Kwartaalbericht 2017-3

De ontwikkelingen van de prognose 2017 ten opzichte van de vastgestelde begroting 2017 staat in dit bericht centraal. Van de belangrijkste ontwikkelingen wordt hieronder verslag gedaan.

Inleiding

Graag bieden wij u het 3^e kwartaalbericht 2017 aan. Met dit bericht informeren we u over de voortgang in 2017 op onderstaande gebieden:

- Organisatie
- Personeel
- Financiën

Organisatie

In nauwe samenwerking met de gemeente Arnhem is een deel van de organisatie momenteel bezig rondom de opzet van Scalabor B.V. Per 1 januari 2018 zullen de activiteiten van Presikhaaf Bedrijven worden overgedragen aan Scalabor. De uitkomst en aanstaande transitie zal een belangrijke impact hebben op Presikhaaf Bedrijven.

Personeel

Duurzame inzetbaarheid

Evenals in voorgaand kwartalen is ook in het derde kwartaal voortgeborduurd op de drie speerpunten die geformuleerd zijn en die allen gericht zijn op duurzame inzetbaarheid:

1. verlagen van het verzuim;
2. investeren in doorstroom en mobiliteit van alle medewerkers;
3. genereren van voldoende werk tegen een gezond tarief.

De eerste twee speerpunten zijn duidelijk gerelateerd aan de sociale en personele doelstellingen van de organisatie; in combinatie met de derde kan worden gerealiseerd dat het verzuim lager wordt en er structureel een hogere en duurzamer inzetbaarheid wordt bereikt met meer productiviteit en een hogere betrokkenheid van de medewerkers.

In bijlage I worden de personele ontwikkelingen nader toegelicht.

Participatiewet medewerkers

Er sprake van een toenemende aantal dienstverbanden van mensen uit de P-wet. Als gevolg van de afnemende bezetting SW worden hierdoor werkplekken behouden en wordt de continuïteit in de uitvoering van opdrachten van marktpartijen ondersteund. Daarnaast leidt meer inzet bij PHB tot 'schadelast beperking' voor gemeenten.

Activerend werk

Momenteel is er aandacht voor een mogelijke verdringing op werkplekken voor SW-medewerkers door de inzet van mensen middels Activerend werk. Het lijkt erop dat een deel van de doelgroep die voorheen een dienstverband kreeg volgens de cao WSW nu deelnemer is in Activerend Werk. De situatie wordt nauwlettend gevolgd.

Financiën

Er is een negatieve resultaatontwikkeling ten opzichte van de begroting als gevolg van het resultaat uit overige posten, die niet gecompenseerd wordt door een beter resultaat uit productie en uit verloning.

Het geprognosticeerde financiële resultaat 2017 is als volgt opgebouwd:

<i>bedragen x € 1.000</i>	Prognose 2017	Begroting 2017	Verschil
Resultaat uit productie	368	0	368
Resultaat uit begeleiding	0	0	0
Resultaat uit verloning	1.031	0	1.031
Resultaat uit overige posten	-13.322	0	-13.322
Totaal resultaat	-11.923	0	-11.923

In bijlage II worden de financiële ontwikkelingen nader toegelicht.

Bijlagen: I Organisatie en personeel
II Financiën

Bijlage I Toelichting organisatie en personeel

Duurzame inzetbaarheid

Zoals ook uit eerdere periodieke rapportages naar voren komt, is “duurzame inzetbaarheid” de rode draad voor de sociale doelstellingen van onze organisatie. Dit richt zich niet alleen op sec het beschikbaar zijn van medewerkers voor het arbeidsproces, maar vooral ook op het optimaliseren van deze beschikbaarheid voor nu en in de toekomst. Daarbij vragen wij ook van onze medewerkers dat zij hierin meegaan en hier verantwoordelijkheid voor nemen. Met deze activiteiten verwachten wij het verzuim door ziekte te kunnen verlagen, doorstroom/mobiliteit naar ander werk (met een hogere loonwaarde) te kunnen vergroten en een goede voorbereiding te kunnen geven op de transitie zoals deze vanaf 2018, met de transformatie naar Scalabor, zijn beslag gaat krijgen.

Investeren in jezelf

Alle medewerkers met een regulier dienstverband zijn uitgenodigd om deel te nemen aan een trainingsprogramma in het kader van duurzame inzetbaarheid. De focus ligt daarbij op de eigen ontwikkeling en het succesvol inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Begin juli is een startbijeenkomst verzorgd waarin de diverse trainingen zijn geïntroduceerd. Het gaat dan om trainingen gericht op solliciteren, het maken van een pakkend CV, presenteren en netwerken, enz. De trainingen zijn door eigen trainers ontwikkeld en uitgevoerd. De eerste sessies zijn, als een *summerschool*, in juli en augustus uitgevoerd. Ruim een kwart van de betrokken medewerkers heeft in deze periode één of meerdere trainingen gevolgd. In de herfst wordt een volgende ronde georganiseerd.

Werkstap

Voor SW-medewerkers wordt de investering in duurzame inzetbaarheid gecoördineerd en gemonitord vanuit de methodiek/applicatie Werkstap. In de afgelopen maanden is veel tijd en energie gestoken in het invoeren van de diagnoses van alle medewerkers. Dit is de basis en het begin van de gekozen weg om methodische arbeidsontwikkeling in te zetten binnen de organisatie. Doel hierbij is:

- doelgericht en integraal ontwikkelproces implementeren;
- toepassen van systemen om ontwikkelresultaten te meten en te rapporteren;
- constante feedback op het effectief toepassen van het ontwikkelproces;
- pro-actieve sturing op KPI's die leiden tot, onder andere, uitstroomresultaten en
- koppeling met gemeenten en het bedrijfsleven.

Ruim 85% van de diagnoses is nu in Werkstap ingevoerd. Met het invoeren van de diagnoses wordt gelijk bereikt dat de medewerker weer een actuele POP heeft.

Daarnaast worden in het kader van de transitie naar het nieuwe bedrijf, door de projectgroep Scalabor DVO's ontwikkeld met gemeenten. Resultaten gericht op doorstroom en detachering maken daar een belangrijk onderdeel van uit. Om dit, vanuit Werkstap, goed te kunnen monitoren zijn vervolgstappen nodig waarmee Werkstap verder gevuld wordt met een zogenoemde “procesflow”. Met behulp van die “procesflow” is per medewerker te volgen:

- wie een traject doorloopt gericht op (individuele) detachering;
- wie ontwikkeld kan worden op de afdeling en
- met wie men actief in ontwikkeling is op de afdeling.

Werkcoaches kunnen op deze manier ook zelf goed de ontwikkeling van hun medewerkers managen. Daarnaast kan het management de potentiële doorstroom van de verschillende sectoren volgen en daarop inspelen.

Transitieproces en reorganisatie

Op 12 juli 2017 is in de vergadering van het Algemeen Bestuur vormgegeven aan de besluitvorming met betrekking tot, uiteindelijk, de liquidatie van de huidige gemeenschappelijke regeling. Daaraan voorafgaande is door alle aan de GR deelnemende gemeenten het voornemen uitgesproken om de SW-medewerkers uit hun gemeente een werkplek te geven bij Scalabor en het werkgeverschap voor deze doelgroep gezamenlijk te blijven uitoefenen. Met deze besluitvorming is het proces op gang gekomen om over te gaan tot:

- de overdracht van de activiteiten, overeenkomsten en activa van de GR aan Scalabor BV;
- de overdracht van de populatie SW-medewerkers van de huidige gemeenschappelijke regeling naar een andere juridische entiteit en, nadat deze acties zijn doorgevoerd,
- liquidatie van de huidige GR.

Reorganisatie

Scalabor zal naar verwachting vanaf begin 2018 een feit zijn. De overdracht van Presikhaaf Bedrijven naar deze nieuwe organisatie is in voorbereiding en onderwerp van onderhandeling. In nauwe samenwerking met de vanuit de gemeente Arnhem geformeerde projectgroep, wordt mede vormgegeven aan de inrichting van en overdracht naar de nieuwe organisatie. Met de projectgroep is afgesproken om ter voorbereiding op die overdracht, door middel van een reorganisatie, in de huidige organisatie de transformatie naar het arbeidsontwikkelbedrijf, zoals voorzien voor Scalabor, voor te bereiden. Door nu al gebruik te maken van het inrichtingsmodel van Scalabor bereiken we dat:

- medewerkers vroegtijdig worden voorbereid op de overname van de bedrijfsactiviteiten door Scalabor;
- er snel helderheid is over de nieuwe werkwijze en structuur. Hierdoor wordt voor de totale organisatie (maar zeker voor het SW-personeel) rust gecreëerd die een soepele overgang naar de nieuwe organisatie mogelijk maakt;
- met medewerkers vanuit de huidige organisatie gekeken kan worden naar passendheid voor de nieuwe organisatie en, waar nodig/gewenst, medewerkers zich kunnen voorbereiden op en/of doorontwikkelen naar hun nieuwe functie/positie;
- de basis voor de organisatie van Scalabor wordt voorbereid vanuit de bestaande organisatie waardoor Scalabor direct vanuit de goede focus kan starten (efficiencyvoordeel en kostenbesparing);
- er gewerkt kan worden aan een veranderende cultuur en aan verbeterprocessen die per direct voordelen opleveren voor de bestaande organisatie maar ook voor Scalabor.

De volgorde van de ontwikkelingen is daarmee dat er eerst gereorganiseerd wordt voordat de overdracht een feit is. Hierover is nauw overleg met zowel de Ondernemingsraad (adviesvraag) als de commissie van het Georganiseerd Overleg (arbeidsvoorwaardelijke aspecten). De verwachting is dat beide gremia zich in oktober uit zullen spreken over de reorganisatie en de daaraan verbonden voorwaarden.

Plaatsingsprocedure

Inmiddels wordt ook uitwerking gegeven aan de plaatsingsprocedure. Bij dit plaatsingsproces zullen wij ons laten ondersteunen door een extern bureau. Naast dat zij met ons invulling geven aan het functieboek voor de nieuwe organisatie (tevens de basis voor de belangstellingsregistratie), zullen zij mede vormgeven aan het selectieproces. In dit selectieproces zal met iedere betrokken medewerker een talentmeting worden uitgewerkt waarmee zowel de intrinsieke motivatie voor een functie als de passendheid, kansen en ontwikkelmogelijkheden inzichtelijk worden gemaakt. Op 11 september is een eerste voorlichtingsbijeenkomst gehouden om het personeel over de ontwikkelingen en de plaatsingsprocedure te informeren.

Arbo en inzetbaarheid

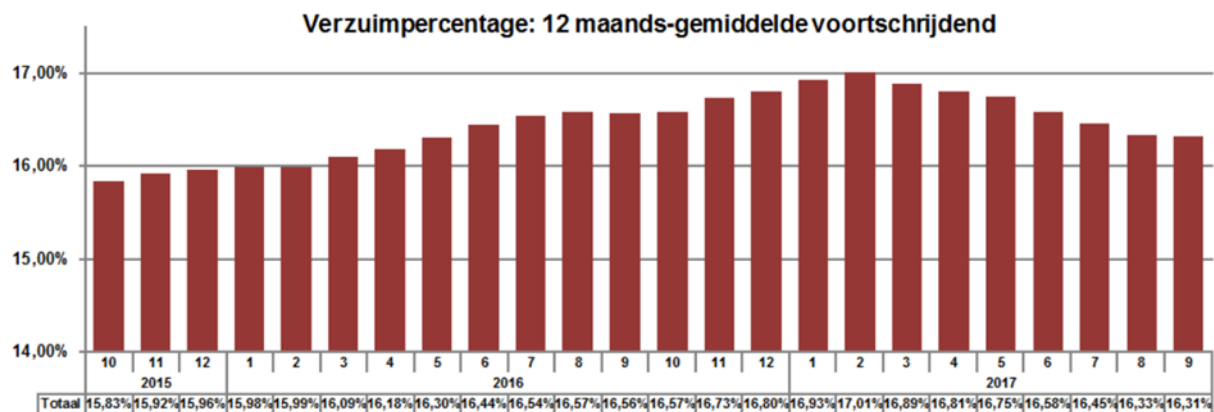
Per 1 juli 2017 is de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd. De Ondernemingsraad heeft hierdoor een nog belangrijker rol bij de inrichting van de arbo-organisatie. Zij zijn direct betrokken bij de aanstelling van preventiemedewerkers en hebben de mogelijkheid tot intensiever overleg met zowel de bedrijfsartsen als het preventieteam. Daarnaast krijgen medewerkers de mogelijkheid voor het aanvragen van een *second opinion* als zij vraagtekens hebben bij de diagnose of het advies van de bedrijfsarts. Vanuit de organisatie wordt gewerkt aan het in procedure zetten van de veranderingen.

Arbeidsverzuim

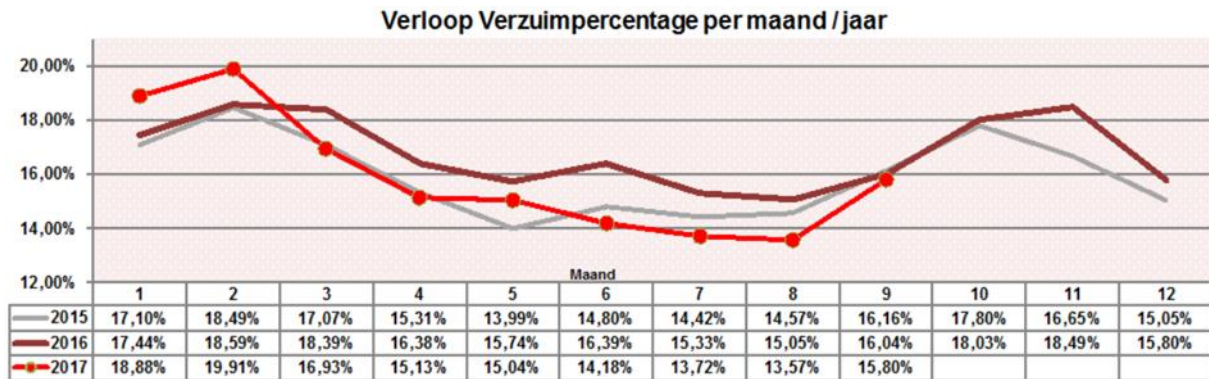
Verzuim door ziekte is een belangrijk aspect waar wij ook door het bestuur op aangesproken worden. Zoals ook uit eerdere rapportages mag blijken, onderkennen wij het belang van een gezonde en leefbare organisatie. Aan duurzame inzetbaarheid en het terugbrengen van het verzuim wordt veel aandacht besteed.

In de periodieke rapportages aan het bestuur geven wij aan dat we in de afgelopen jaren een intensief traject hebben ingezet om onze verzuimprocessen op orde te krijgen en de aanpak te richten op inzetbaarheid (*wat kan de medewerker nog wel*). Intern hebben we hiervoor inzetbaarheidsadviseurs aangesteld en extern is extra dienstverlening (casemanagement, training/coaching) ingekocht. Daarnaast is het MT en het team HR-adviseurs getraind op het coachen van leidinggevenden, zijn alle leidinggevenden getraind in het voeren van inzetbaarheidsgesprekken en is extra coaching verzorgd om de vraagstelling aan de bedrijfsarts goed te formuleren. Ook in het werkoverleg en het *inzetbaarheidsoverleg* (SMT) wordt continu aandacht besteed aan de oorzaken van het verzuim en de mogelijkheden om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

In de verslagperiode beginnen alle maatregelen om het verzuim omlaag te krijgen hun vruchten af te werpen. Het twaalfmaands gemiddelde verzuimpercentage is aan het dalen (ultimo september 16,32%) en in de zomermaanden lag het verzuim op maandniveau 1,5% lager dan vorig jaar en ook iets lager dan in 2015.



Over de maand september zien we echter weer een stijging van het aantal verzuimende medewerkers.



Eenzijds past dit bij het verzuimbeeld zoals dat zich over de maanden ontwikkelt, maar anderzijds heeft dit mogelijk ook te maken met de onrust die in de organisatie ervaren wordt door het transitieproces.

Overigens blijkt uit de cijfers over verzuim bij SW-bedrijven dat het een landelijke tendens is dat het verzuim weer stijgt; zeker bij SW-bedrijven in onze grootteklasse.

Arbodienstverlening

Sinds 2015 werken wij met twee arbodienstverleners wat in de praktijk geen ideale situatie is. Hierdoor kunnen, bijvoorbeeld, medische dossiers (en daarmee casuïstiek) niet zonder meer overgedragen worden aan de bedrijfsarts van de andere arbodienst en is ook afstemming tussen de bedrijfsartsen een zaak die extra organisatie vraagt.

Daarnaast ervaren wij dat, hoewel het verzuim nu lager is dan in voorgaande jaren, de inzet van beide arbodiensten tot nu toe niet leidt tot het gewenste resultaat. Eind mei hebben wij daarom een evaluatiegesprek gevoerd met beide dienstverleners en hen de vraag gesteld om met een innovatief voorstel te komen dat ons kan helpen om het verzuim structureel te verminderen. Beide arbodiensten hebben een voorstel voor het vervolg gedaan.

Voor dat vervolg houden we er rekening mee dat Presikhaaf Bedrijven per 1 januari 2018 overgenomen zal zijn door Scalabor. Met Scalabor is dit afgestemd en is afgesproken dat er vanuit onze organisatie een advies komt over de arbodienstverlening voor de nieuwe organisatie. We zullen ons daarom, naast verdere gesprekken met onze huidige dienstverleners, ook oriënteren op alternatieven.

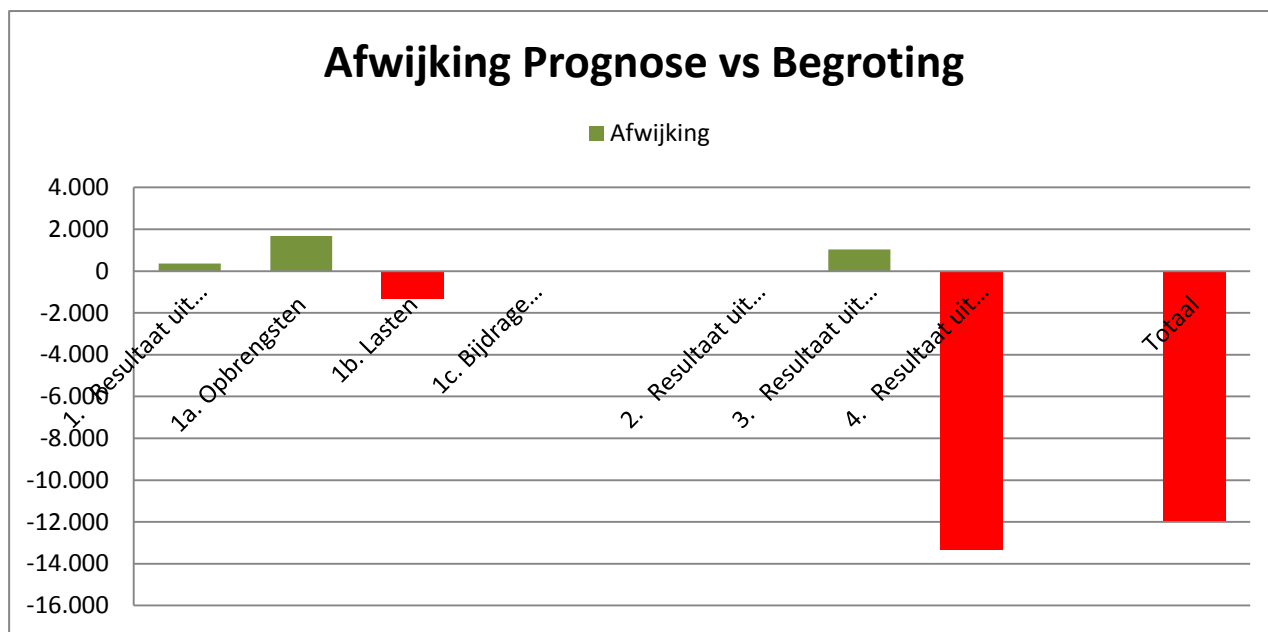
Overigens zal ook met andere, bij arbo-aangelegenheden betrokken specialisaties, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon en de hogere veiligheidskundige een overeenkomst opgesteld worden voor de transformatie naar Scalabor. Aangezien we hierbij de intentie hebben om met de huidige dienstverleners verder te gaan, heeft dit geen grote impact.

BIJLAGE II FINANCIËN

Samenvatting - belangrijkste ontwikkelingen

Puntsgewijs wordt de ontwikkeling van de belangrijkste resultaatgebieden weergegeven en benoemd, zowel in grafiek- als in tabelvorm.

Grafiek afwijkingen tussen prognose en begroting in hoofdlijnen.



Toelichting

1. Het *resultaat uit productie* ontwikkelt zich positief ten opzichte van de begroting. De externe opbrengsten zijn veel beter dan begroot, echter de kosten ter verkrijging van deze omzet stijgen, m.n. door een hogere bezetting regulier personeel en door meer inzet van relatief duurere P-wetters (welke onder SW-contracten en tarieven ingezet worden). De impact van de verkoop van vastgoed leidt voor 2017 geprognosticeerd incidenteel tot meer kosten, zoals huur. De overige opbrengsten dalen door verkoop vastgoed door het wegvallen van huuropbrengsten (Presikhaaf Schoolmeubelen).
2. Het *resultaat uit begeleiding* ontwikkelt zich conform de begroting;
3. Het *resultaat uit verloning* ontwikkelt zich gunstiger dan begroot, deels door het effect van het 'Lage-InkomensVoordeel (LIV)' waarmee in de begroting 2017 geen rekening was gehouden, deels door een lager dan begrote SW-bezetting als gevolg van uitstroom. Verschillen worden ook veroorzaakt door de niet begrote bezetting uit de gemeenten Montferland en Renkum.
4. Het *resultaat uit overige posten* ontwikkelt zich negatief ten opzichte van de begroting doordat voor de begroting 2017 het uitgangspunt was dat de transitie heeft plaatsgevonden per 1 januari 2017 en de kosten van boventalligen geheel in 2016 zouden zijn genomen. Ook in 2017 zijn er transitie- en frictiekosten.

De verkoop van onroerend goed heeft begin september plaats gevonden, het boekverlies bedraagt uiteindelijk € 522k. Dit is € 410k lager dan eerder geprognosticeerd, met name doordat de installaties van Intratuin buiten de transactie zijn gebleven en doordat de boekwaarde inmiddels verder is afgenomen als gevolg van het later plaats vinden van de transactie. Hierin is tevens de boeterente van € 2.330k (eerder aangegeven € 2.500k) ter

tussentijdse aflossing van de lopende leningen opgenomen. Het verschil van € 170k ontstaat doordat de transactie later heeft plaatsgevonden.
 In de frictiekosten zijn ook de kosten als gevolg van de overgang naar Scalabor B.V. opgenomen.

Tabel afwijkingen tussen prognose en begroting per resultaatgebied

	Prognose 2017	Begroting 2017	Verschil
<i>bedragen x € 1.000</i>			
Resultaat uit productie	368	0	368
Resultaat uit begeleiding	0	0	0
Resultaat uit verloning	1.031	0	1.031
Resultaat uit overige posten	-13.322	0	-13.322
Totaal resultaat	-11.923	0	-11.923

1. Resultaat uit productie

De hoofdonderdelen van het resultaat uit productie worden in tabelvorm weergegeven, de belangrijkste afwijkingen tussen de prognose en de gewijzigde begroting worden verklaard.

	Prognose	Begroting	Vershil
<i>bedragen x € 1.000</i>	2017	2017	
Bruto opbrengst incl. mutatie OHW	21.046	18.794	2.252
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	-4.273	-3.611	-662
Netto Opbrengst	16.772	15.183	1.589
Netto Opbrengst percentage	80%	81%	-1%
Overige opbrengsten	2.271	2.180	91
Som der bedrijfsopbrengsten	19.044	17.363	1.681
Lasten			
Salariskosten regulier personeel	7.693	6.993	700
Detachingsvergoeding doelgroep	2.420	2.420	0
Overige personeelskosten	536	434	102
Afschrijvingen	462	760	-298
Financiële baten en lasten	360	511	-151
Inzet P-wetters	2.112	1.800	312
Overige bedrijfskosten	5.360	4.714	646
Totaal lasten	18.944	17.632	1.312
Opbrengsten - Lasten	99	-269	368
Bijdrage gemeenten instandhouding werkplekken	269	269	0
Resultaat uit productie	368	0	368
Personeelsgegevens			
SW-werknemers in fte	2.147,1	2.104,6	42,5
Werknemers BW in fte	39,5	46,7	-7,2
P-wet doelgroep in fte	92,6	66,3	26,3
Reguliere werknemers in fte	150,8	149,0	1,8
Percentage inzetbaarheidsverlof	16,5%	15,0%	1,5%

De hogere opbrengsten vinden vooral hun oorzaak in hogere opbrengsten bij Intratuin Arnhem, Groen en Werkfit. Bij Werkfit betreft dit een hogere doorbelasting aan verloning van afval/trajectcoaches. De hogere overige opbrengsten komt door de doorbelasting aan de gemeente Montferland. De huidige prognose toont een lagere externe opbrengst dan de prognose in het tweede kwartaalbericht, met name veroorzaakt door een neerwaartse bijstelling bij Werkfit en bij de opbrengsten van medewerkers in het traject van Module 8.

De lasten zijn hoger door vooral hogere salariskosten regulier personeel (inclusief extern personeel), mede als gevolg van vervanging betreffende langdurig ziekteverzuim en een hogere bezetting SW, hogere overige personeelskosten door hogere opleidingskosten (ten opzichte van eerdere kwartaalberichten een daling), meer inzet van P-wetters op activiteiten van Presikhaaf Bedrijven en hogere bedrijfskosten. Er worden lagere kosten gerealiseerd bij de afschrijving als gevolg van de verkoop van het onroerend goed en bij financiële baten en lasten als gevolg van het aflossen van de leningenportefeuille bij de verkoop van het onroerend goed.

Zowel de daling van de opbrengst Module 8 als de stijging van inzet van P-wetters leidt bij gemeenten tot kostenbesparingen die niet tot uitdrukking komen in dit kwartaalbericht.

Ten opzichte van de prognose uit het tweede kwartaalbericht zijn in de huidige prognose de lasten verlaagd.

In het tweede kwartaalbericht zijn maatregelen aangekondigd ter verbetering van het Resultaat uit productie:

- Kostenbesparing op overige bedrijfskosten: dit wordt gerealiseerd.
- Doorbelasting kosten inzet betreffende transitie Scalabor: dit wordt gerealiseerd.
- Nastreven van eerder gestelde verkoopprognoses: niet gerealiseerd, de prognose is verlaagd.
- Nastreven van hogere loonkostensubsidies inzet P-wetters: dit wordt niet gerealiseerd.

De bijdrage gemeenten instandhouding werkplekken is conform de begroting.

2. Resultaat uit begeleiding

	Prognose 2017	Begroting 2017	Vershil
<i>bedragen x € 1.000</i>			
Kosten begeleiding	2.873	2.873	0
Bijdrage begeleiding door gemeenten	2.873	2.873	0
Resultaat uit begeleiding	0	0	0

De kosten voor begeleiding zijn gelijk aan de begroting, hiermee is ook de bijdrage begeleiding door gemeenten gelijk aan de begroting.

3. Resultaat uit verloning

	Prognose 2017	Begroting 2017	Vershil
<i>bedragen x € 1.000</i>			
Bijdrage SW (oud)	64.691	62.327	2.364
Detacheringsvergoeding doelgroep	2.420	2.420	0
Salariskosten SW	-64.093	-62.819	-1.274
Personeelsgebonden kosten SW	-1.787	-1.928	141
Wet Werk en Zekerheid	-200	0	-200
Resultaat uit verloning	1.031	0	1.031

Het resultaat uit verloning is positief ten opzichte van de begroting door het 'Lage InkomensVoordeel' wat voorzichtigheidshalve niet was opgenomen in de begroting 2017. Daarnaast is de bezetting, buiten de aantallen uit de gemeenten Montferland en Renkum, lager dan begroot wat een voordelig effect heeft op het Resultaat uit verloning.

De hogere SW-bezetting - aantallen uit de gemeenten Montferland en Renkum zaten niet in de vastgestelde begroting - gecombineerd met hogere gemiddelde loonkosten per SW-fte leiden tot hogere post aan salariskosten SW. Hier tegenover staan de hogere SW-bijdrage (oud), eveneens doordat aantallen uit de gemeenten Montferland en Renkum niet in de begroting zijn opgenomen.

De personeelsgebonden kosten SW zijn lager dan begroot, vooral door minder reiskosten woonwerk, lagere subsidieelasten voor medewerkers in het kader van Begeleid Werk, een lagere bijzondere voorziening SW personeel en lagere kosten voor de in de cao overeengekomen vakbondscontributie.

De kosten van de Wet Werk en Zekerheid betreffen de uitgaven aan transitievergoeding die niet worden vergoed door het UWV als het gevolg van tweejaarziekte.

In deze prognose is het resultaat uit verloningen hoger dan in de prognose van het tweede kwartaal door vooral het gunstig bijstellen van de salariskosten SW en de kosten Wet Werk en Zekerheid.

4. Resultaat uit overige posten

<i>bedragen x € 1.000</i>	Prognose 2017	Begroting 2017	Verschil
Resultaat verbonden partijen	0	0	0
Transitiekosten	-460	0	-460
Opbouw weerstandsvermogen	-600	-600	0
Incidentele lasten - lopende frictiekosten	-310	0	-310
Incidentele lasten - a.g.v. overgang naar Scalabor	-12.552	0	-12.552
Bijdrage gemeenten overige posten	600	600	0
Resultaat overige posten	-13.322	0	-13.322

Het resultaat uit overige posten ontwikkelt zich negatief ten opzichte van de begroting doordat voor de begroting 2017 het uitgangspunt was dat de transitie heeft plaatsgevonden per 1 januari 2017 en de kosten van boventalligen geheel in 2016 zouden zijn genomen.

Onder transitiekosten zijn de kosten weergegeven die samenhangen met het voorbereiden van de bedrijfsovergang naar Scalabor. Deze zijn conform eerder afgegeven kwartaalberichten.

De incidentele lasten bestaan uit twee posten:

1. Lopende frictiekosten als gevolg van het ontstaan van boventalligen in 2017;
2. Frictiekosten als gevolg van de overdracht van activiteiten van Presikhaaf Bedrijven naar Scalabor B.V. per 1 januari 2018. Deze kosten omvatten het boekverlies bij de verkoop van onroerend goed, boeterente als gevolg van de aflossing van de langlopende leningen en frictiekosten als gevolg van de aanstaande reorganisatie. Zie voor een uitgebreide toelichting het memo inzake de overdracht naar Scalabor

De post opbouw weerstandsvermogen is opgenomen conform de begroting.

5. Bijdragen gemeenten

Hieronder het overzicht van de in de exploitatie overzichten opgenomen bijdragen gemeenten.

	Prognose 2017	Begroting 2017	Verschil
<i>bedragen x € 1.000</i>			
Bijdragen			
Bijdrage gemeenten instandhouding werkplekken	269	269	0
Bijdrage begeleiding door gemeenten	2.873	2.873	0
Bijdrage SW (oud)	64.691	62.327	2.364
Bijdrage SW (oud) op basis van werkgemeente	-1.100	-861	-239
Gemeentelijke SW-bijdrage Montferland	-1.590	0	-1.590
Gemeentelijke SW-bijdrage Renkum	-535	0	-535
Correctie SW (oud) bijdrage Rozendaal	0	0	0
Bijdrage gemeenten overige posten	600	600	0
Totaal	65.208	65.208	0
Verdeling naar gemeenten			
Arnhem	34.489	34.149	340
Doesburg	2.158	2.132	26
Duiven	2.237	2.191	46
Lingewaard	5.549	5.536	13
Overbetuwe	4.330	4.499	-169
Rheden	7.623	7.812	-189
Rijnwaarden	1.950	1.930	20
Rozendaal	52	52	0
Westervoort	2.973	2.850	123
Zevenaar	3.847	4.056	-209
Totaal	65.208	65.208	0

De verdeling van de bijdragen over de gemeenten is in de kolom 'prognose 2017' conform het deelnamepercentage geldend voor het jaar 2017, de verdeling van de bijdragen over de gemeenten is in de kolom 'begroting 2017' gebaseerd op het deelnamepercentage wat bekend was bij het opmaken van de begroting 2017.

Ten opzichte van de begroting zijn de bijdragen SW (oud) nieuw voor de gemeenten Montferland en Renkum. De SW-bezetting van deze gemeenten zat niet in de vastgestelde begroting 2017. Deze worden apart door geadministreerd en gepresenteerd zodat de vastgestelde verdeling per deelnemende gemeente zuiver blijft.