

- 1           Opening, mededelingen en vaststellen agenda  
*Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:*  
*1) kennis te nemen van de mededelingen; en*  
*2) de agenda vast te stellen*  
1 opening en agenda.docx  
1a agenda AB MidZuid.docx
- 2           Stukken ter kennisname  
*Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:*  
*kennis te nemen van de stukken ter kennisname*  
2 stukken ter kennisname.docx  
2a Kijk op de P-samenleving (E Tonkens).pdf  
2b Gemeentencijfers uit en instroom uitkering 2019, resultaten WSP MidZuid 2019 en bijstandscijfers 2019.xlsx
- 3           Notulen en actielijst  
*Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:*  
*1) de notulen AB van 24 oktober 2019 vast te stellen; en*  
*2) de notulen DB van 23 januari 2020 vast te stellen; en*  
*3) de actielijst te bespreken*  
3 notulen en actielijst.docx  
3a notulen AB 24-10-19.pdf  
3b concept-notulen DB 23-01-2020.docx  
3c actielijst bestuur MidZuid.docx
- 4           Bedrijfsplan 2020  
4 bedrijfsplan MidZuid 2020.docx  
4a bedrijfplan 2020 na goedkeuring DB.pdf  
4b Oosterhout concept zienswijze bedrijfsplan MidZuid.pdf  
4c Geertruidenberg concept zienswijze bedrijfsplan MidZuid.docx  
4d Drimmelen voorlopige zienswijze.pdf  
4e Altena Concept zienswijze bedrijfsplan MidZuid 2020.docx  
4f Persbericht Bedrijfsplan 2020.docx
- 5           Reservebeleid  
*Het algemeen bestuur wordt door het dagelijks bestuur voorgesteld om:*  
*1) kennis te nemen van het voorstel voor het reservebeleid; en*  
*2) het reservebeleid goed te keuren en vast te stellen*  
5 reservebeleid.docx  
5a Notitie reservebeleid 2019 def.pdf
- 6           Procesvoortgangen: strategisch plan en huisvestingsplan  
*Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om kennis te nemen van de voortgang van:*  
*- ontwikkeling strategisch plan: 'Samen groeien in werk'*  
*- ontwikkeling huisvestingsplan*  
6 procesvoortgangen strategisch plan en huisvesting.docx
- 7           Rondvraag en sluiting  
*Rondvraag*  
7 Rondvraag en sluiting.docx

## Agendapunt 1

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid  
**Van:** Directie  
**CC:**  
**Betreft:** opening, mededelingen en vaststellen agenda

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**  
*a. agenda*

---

### Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:  
1) kennis te nemen van de mededelingen; en  
2) de agenda vast te stellen

---

### Mededelingen:

Algemeen directeur:

- *terugkoppeling GR-bijeenkomst gemeenteraadsleden 11 februari 2020*
- *terugkoppeling heidag CMT*

**Agenda vergadering algemeen bestuur MidZuid  
d.d. 20 februari 2020**

**1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda**

- *terugkoppeling GR-bijeenkomst gemeenteraadsleden 11 februari 2020*
- *terugkoppeling heidag CMT*

**2. Stukken ter kennisname**

- a. Kijk op de P-samenleving van hoogleraar Evelien Tonkens (Sprank / Divoso)
- b. Cijfers 2019 in- en uitstroom uitkeringen, resultaten WSP en bijstandscijfers

**3. Notulen en actielijst**

Ter vaststelling:

- *notulen AB 24 oktober 2019*
- *notulen DB 23 januari 2020*

Actielijst ter bespreking.

**4. Bedrijfsplan 2020**

Ter besluitvorming

**5. Reservebeleid**

Ter besluitvorming

**6. Procesvoortgang:**

Ter kennisname

- ontwikkeling strategisch plan: 'Samen groeien in werk'

- huisvestingsplan

Presentatie door HEVO (om 13.00 uur)

**7. Rondvraag en sluiting**

- *Jaarlijks werkbezoek bestuur (waar naar toe?)*
- *Opdrachtformulering voor algemeen directeur*

## Agendapunt 2

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid  
**Van:** Directie  
**CC:**  
**Betreft:** stukken ter kennisname

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**

- a. Kijk op de P-samenleving van hoogleraar Evelien Tonkens (Sprank / Divoso)
  - b. Cijfers 2019 in- en uitstroom uitkeringen, resultaten WSP en bijstandscijfers
- 

## Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:  
kennis te nemen van de stukken ter kennisname

---

Op verzoek zullen de stukken ter kennisname toegelicht worden door de algemeen directeur

### Bijlagen met samenvatting of toelichting

**a Kijk op de Participatiesamenleving van hoogleraar Evelien Tonkens**

Evelien Tonkens is hoogleraar Burgerschap en Humanisering van de publieke sector aan de Universiteit voor Humanistiek. Zij onderzoekt sociaal beleid in Nederland en staat bekend om haar kritische blik en scherpe pen. In deze bijlage geeft zij voor het blad Sprank van Divoso haar visie over de participatiesamenleving.

**b. Cijfers 2019 in- en uitstroom uitkeringen, resultaten WSP en bijstandscijfers**

# 'Niet iedereen ziet de wereld zoals jij'

Zelfredzaamheid vraagt mensen een soort baron van Münchhausen te worden. We moeten niet vergeten dat de bijstand ook een recht is. En dat de elites hun status niet alleen aan zichzelf te danken hebben. Hoogleraar Evelien Tonkens van de Universiteit voor Humanistiek slaat een aantal piketpalen.

■ TEKST DORINE VAN KESTEREN BEELD MERLIJN DOOMERNIK

De moeder van Evelien Tonkens was maatschappelijk werker in Arnhem. Zij peperde de jonge Evelien en haar broer en zus in dat niet iedereen zo bevoorrecht was als zij. "Cliënten zeiden bijvoorbeeld tegen mijn moeder: 'U woont in een groot huis, als u uw kind wilt slaan, moet u vier meter lopen en bedenkt u zich in de tussentijd. Als ik mijn kind wil slaan, dan is het gebeurd voordat ik het weet.' Die verhalen vertelde mijn moeder vervolgens aan ons. En dat keer op keer op keer. Misschien komt het daardoor dat ik me er al mijn hele leven over opwind als mensen im- of expliciet worden buitengesloten, niet de kans krijgen om mee te tellen."

Dit engagement neemt Tonkens, hoogleraar Burgerschap en Humanisering van de publieke sector aan de Universiteit voor Humanistiek, mee in haar werk. Al decennia onderzoekt zij het sociaal beleid in Nederland. Ze staat bekend om haar kritiek op het meritocratisch ideaal en de marktwerking in de publieke sector. Ook de participatiesamenleving stuit regelmatig op haar scherpe pen.

**Wat heb je tegen de participatiesamenleving?** "Op zichzelf niets, participatie is een groot goed. Maar als je het doet, doe het dan goed en stel participatie ook echt centraal. Dat is niet gebeurd, omdat het ideaal van meet af aan werd vermengd met de wens tot bezuinigen. Voorzieningen die nodig zijn voor participatie, zoals bibliotheken, musea, buurthuizen, zwembaden en muziekscholen, werden afgebroken.

Daarnaast stoelt de huidige uitwerking van het concept op het individualistische uitgangspunt van de zelfredzaamheid. Een pover beleidsideaal, een uiterst vreemde term ook. Want redden doe je doorgaans niet jezelf, maar een ander. Dus met zelfredzaamheid zegt de overheid: vroeger redden wij jou, maar nu moet je het zelf doen. Mensen worden geacht een soort baron van Münchhausen te worden, die zich aan zijn eigen haren uit het moeras trok. Of zelfredzaamheid de participatie bevordert, is maar zeer de vraag. Het werpt mensen vooral terug op zichzelf. Uit onze onderzoeken blijkt dat mensen zich verlaten voelen door de overheid. Ze verlangen naar een overheid die naast hen staat, in plaats van een overheid die vindt dat zij zichzelf maar moeten redden. De wereld is immers al onzeker genoeg."

**Het alternatief?** "Een activerende verzorgingsstaat maakt het mogelijk participatie echt centraal te stellen. Iedereen kan pech hebben en dan moet je erop kunnen rekenen dat de overheid je opvangt én je meteen helpt om weer mee te doen. Mijn eerste grote onderzoek na mijn afstuderen, begin jaren negentig, ging over langdurig werklozen. Ik sprak toen mensen die al twintig jaar een uitkering hadden en naar wie niemand ooit had omgekeken. Het aanvragen van een uitkering als een bureaucratische handeling – alstublieft en de groeten verder – is even armoedig. Het is dus heel goed om de voorzieningen zo in te richten dat ze mensen actiever maken en de kansen op participatie en maatschappelijke betrokkenheid vergroten."

»

» **Gemeenten zullen zeggen: dat doen we al.** "Zeker, maar bij de arbeidsre-integratie spelen een paar problemen. Ten eerste is de arbeidsmarkt enorm geflexibiliseerd, met name voor lageropgeleiden. 45 procent van de banen voor deze groep is flexibel. Bijstandsgerechtigden hebben dus de facto alleen kans op een flexbaan; hun voornaamste kapitaal is dat ze flexibel zijn. Het systeem is daar echter niet op ingericht. Mensen zitten in de bijstand, hebben even een flexbaan, vallen weer terug en krijgen weer een nieuwe tijdelijke flexbaan. Erin, eruit, erin. Steeds moet die bijstand opnieuw worden aangevraagd. Steeds opnieuw moeten mensen met alle paperassen naar de gemeente en dan duurt het even voordat de uitkering weer op gang komt. En als je al weinig geld hebt, is dat heel bedreigend. Zelf ben ik geen voorstander van het basisinkomen, omdat dat niet activeert en niet voor participatie zorgt. Maar we moeten wel nadenken over andere manieren om bijstandsgerechtigden die aan het werk gaan, meer permanente inkomenszekerheid te bieden. Verder is er in het aanbod van werk een groot gat geslagen toen de sociale werkvoorziening op slot ging. Sociale werkplaatsen waren ook niet het paradijs, zeg ik er onmiddellijk bij, maar mensen hadden wel zekerheid, een inkomen, een baan en ze droegen iets bij. Daar is niet voldoende voor in de plaats gekomen: er is vandaag een groot contingent mensen voor wie er simpelweg geen werk is. Tot slot is het besef dat de bijstand ook een recht is, op de achtergrond geraakt. Onze onderzoekers merken dat bijstandsgerechtigden hun uitkering steeds meer ervaren als een gift of ruil. Dit gaat vaak gepaard met grote schaamte. Dat is tragisch, want mensen kunnen ook gewoon het verkeerde lot hebben getrokken. En de arbeidsmarkt is wreed, er is discriminatie van ouderen en migranten."

**Hoe kunnen gemeenten die schaamte verminderen?** "Vooropgesteld: de bijstand is niet enkel een recht. We kunnen de verzorgingsstaat alleen overeind houden als we er zuinig mee omspringen. Het is een linkse fantasie dat de bijstand slechts wordt opgebracht door mensen met geweldige banen, zoals die van die linkse, witte, hoogopgeleide mensen zelf. In feite wordt de bijstand vooral opgebracht door werkenden die hun hoofd zelf ook maar net boven water kunnen houden, want daar zijn er veel meer van in Nederland. Die moeten er dus op kunnen vertrouwen dat de bijstand alleen gaat naar mensen die op dat moment écht niet kunnen werken. Kortom, ik pleit ervoor om de twee opvattingen te verenigen en de bijstand te zien als een recht waarvoor mensen ook iets moeten terugdoen. Laat medewerkers in de uitvoering hun cliënten dus een enerzijds-anderszijds-boodschap geven. 'Het is niet jouw schuld dat je in de bijstand zit, je hoeft je niet te schamen, we zijn met z'n allen trots op het Nederlandse systeem waarin niemand door de bodem van het bestaansminimum hoeft te zakken. Máár: realiseer je wel dat de bijstand moet worden betaald en dat het belangrijk is dat je er zo snel mogelijk weer uitkomt.'"

## 'Sociale werkplaatsen waren niet het paradijs, maar boden mensen wel zekerheid'

**Een veelgehoord geluid is dat de overheid mensen stelselmatig overschat.** "Er wordt inderdaad veel van mensen gevraagd. Tegelijk staan steeds meer mensen er alleen voor. Ter illustratie: 60 procent van de Amsterdammers is alleenstaand. Dat zoveel Nederlanders ongewild alleen zijn, wordt langzamerhand een nieuw maatschappelijk probleem. Veel van die mensen missen toch de heel primaire steun van een partner. Voor mij persoonlijk is dat in ieder geval een essentiële bijdrage aan mijn bestaan.

Daarbij is de samenleving de laatste twintig jaar ongelooflijk veel complexer geworden. Ook voor digitaalvaardige mensen valt het soms niet mee. Ik ben het zeer met de Nationale ombudsman eens dat het in de contacten met de overheid altijd mogelijk moet zijn om naar een 'echt mens van vlees en bloed' te gaan. Een voorbeeldje: twee jaar geleden wilden mijn partner en ik, na veertig jaar samen zijn, gaan trouwen. Dat leek ons wel handig omdat we op twee plaatsen wonen: in Amsterdam en in een dorpje in Zuid-Limburg. Ik probeerde dit te regelen via de website van de gemeente Amsterdam, maar ik kreeg steeds dezelfde vragen voorgeschied, kwam er niet doorheen en werd er gek van. Uiteindelijk ben ik gewoon naar het loket gegaan en was het zo voor elkaar. Maar ik dacht wel: als het bij zo'n eenvoudige kwestie al misgaat, hoe moet dat dan bij gecompliceerde aanvragen, waar echt iets van afhangt voor iemand?"

**Signaleer jij ook dat het wantrouwen van de overheid richting de burger oprukt? Zie de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst.** "Natuurlijk zullen er altijd oplichters zijn – laten we niet al te romantisch doen over mensen – maar het is efficiënter en vriendelijker om uit te gaan van goede bedoelingen. Misschien is de grotere kans op fraude die door zo'n benadering ontstaat, een risico dat je moet incalculeren. De communicatie wordt dan gemakkelijker en er is minder woede onder cliënten – prettiger voor iedereen. Tegelijk denk ik: die arme Belastingdienst die al die nieuwe toeslagen moet verwerken. Tweederde van de Nederlanders zat vroeger in het ziekenfonds, dus het is geen gekke gedachte dat hetzelfde aantal mensen in aanmerking komt voor een zorg- en/of kinderopvangtoeslag. Daarmee hebben we een enorme onnodige bureaucratie gegenereerd. Dat komt door de marktwerking: concurrerende zorgverzekeraars en kinderopvanginstellingen moeten aan iedereen dezelfde premies en tarieven rekenen. Maar omdat niet iedereen dat kan betalen, sluizen we via de toeslagen weer een beetje geld terug. Een goed voorbeeld van hoe inefficiënt en onzermakend marktwerking kan zijn. Veel beter is het om mensen naar inkomen te laten bijdragen."

»



» **De sociale ongelijkheid in Nederland groeit, valt te lezen in allerlei rapporten.**

"Dat we in Nederland geprobeerd hebben gelijke kansen te creëren, heeft veel emancipatie gebracht, voor vrouwen, migranten en kinderen van niet-hoogopgeleide ouders. Maar intussen heeft de meritocratie nieuwe ongelijkheden gecreeerd. Zo gaan mensen met geld hun kansen kopen. Dat is een belangrijke nieuwe scheiding geworden: kan je het je permitteren om in een goede wijk te wonen en een hogere ouderbijdrage te betalen, zodat je kind naar een goede school kan? Heb je zelf de kennis om je kind te helpen op school en de middelen voor bijles of huiswerkbegleiding? Een ander punt van ongelijkheid en onrechtvaardigheid is dat de meritocratie mensen die onsuccesvol zijn, de boodschap geeft dat ze dit aan zichzelf te wijten hebben. Zo van: we hebben je kansen gegeven, maar als je ze niet pakt, tja, ..."

**Jij zoekt de oplossing in het 'opnieuw creëren van klasseoverstijgende instituties'.**

"Vroeger kwamen mensen van alle rangen en standen samen in de kerk, politieke partijen en vakbonden. Die hebben steeds minder leden, zonder dat daar iets voor in de plaats is gekomen. Buurten, sportclubs en scholen raken steeds meer gesegregeerd. Maar om solidariteit en empathie te genereren, is het van belang dat mensen uit hun eigen bubbel komen en ervaren dat niet iedereen de wereld ziet zoals zij. Dat zorgt niet alleen voor wederzijds begrip, maar ook voor potentiële hulpbronnen. Hulp bij een sollicitatiebrief, een aanbeveling bij een werkgever... Contacten in een breder netwerk kunnen de ongelijkheid verkleinen. Een van mijn promovendi heeft vierhonderd dossiers bij het Jongerenloket geanalyseerd. Het probleem van de meeste jongeren, zo blijkt, is niet alleen onvoldoende opleiding, maar ook een gebrek aan positieve steun van volwassenen en daarmee van 'werknemersveerkracht': ertegen kunnen dat je weleens kritiek krijgt op je werk en dat je ook rotklussen moet doen. Die jongeren hebben niemand in hun omgeving die hun uitlegt dat dit er allemaal bijhoort. Daarom denken ze al gauw: ik vind dit werk niet zo leuk, ik stop ermee. Een rolmodel, een mentorachtige volwassene kan echt het verschil maken."

**Evelien Tonkens**

(1961) studeerde politiek-sociaal-culturele wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam. Zij was tussen 1988 en 2002 als docent en onderzoeker verbonden aan de universiteiten van Groningen en Nijmegen en aan diverse onderzoeksinstituten. In 1999 promoveerde zij in de sociale wetenschappen aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Tussen 2002 en 2005 zat zij voor GroenLinks in de Tweede Kamer. Sinds 2014 is ze verbonden aan de Universiteit voor Humanistiek.

**We hebben wel het nationale voetbalelftal als verbindende kracht.**  
"Haha. Nou, voor een solide samenleving en gemeenschappelijke lotsverbondenheid is wel wat meer nodig dan samen juichen."

**Journalist Joris Luyendijk heeft het over de 'zeven vinkjes', de 'Ruttes en Pechtolds onder ons', die het beleid bepalen voor de overige 97 procent van de Nederlanders.** "Dat is niet zo nieuw. Wat wel nieuw is: de huidige elites denken dat ze hun status aan zichzelf te danken hebben. We leven in een meritocratie, nietwaar. Vroeger leefde meer het idee van 'noblesse oblige'. Omdat mensen snaptten dat ze geluk hadden, dat hun succes eerder voortkwam uit de plek waar hun wieg stond dan uit hun eigen inspanningen, deden ze iets terug voor de samenleving. Dat kon ook omdat de oude sjiek zeker was van zijn positie en rijkdom. Tegenwoordig zijn rijke mensen meer aan het sparen dan dat ze sociale fondsen instellen. Ook zij hebben immers te maken met een dreigende nieuwe financiële crisis en verdampende pensioenen."

**De burgerparticipatie staat volgens jou onder druk. Een bedreiging voor de democratie?**

"De stembus alleen is niet voldoende als je democratie als de macht aan het volk werkelijk serieus neemt. Ook burgerparticipatie via wijk- en cliëntenraden, burgerfora of burgerinitiatieven trekt vaak slechts dezelfde, beperkte groep burgers. Daarom is het belangrijk om meer plekken te creëren waar mensen democratische vaardigheden kunnen leren. Op scholen, in buurten en in arbeidsorganisaties. Het gaat om invloed uitoefenen, verantwoordelijkheid nemen én zien hoe ingewikkeld overleg en besluitvorming vaak is. Je kunt hier al vroeg mee beginnen. Op basisscholen in Denemarken is het bijvoorbeeld gewoon dat kinderen in 'raden' zitten voor de schoolbibliotheek en het jaarlijkse feestje.

Van nabij heb ik gezien dat dit écht uitmaakt. Zo klaagde een kennis van mij lange tijd steen en been over het bedrijf waar ze werkte, tot ze in de OR kwam. En mijn inmiddels overleden moeder was haar hele leven lang maatschappelijk actief, onder andere in de kerk. Toen ze dat vanwege haar leeftijd niet meer kon, veranderde ze van opgewekt en positief in bozig en wantrouwig. Ineens deugde er niets meer in de samenleving en zag ze migranten als een bedreiging, terwijl ze eerst gespreksgroepen voor interreligieuze dialoog organiseerde. Als mensen zich ergens mee mogen bemoeien en iets bijdragen aan het collectief, verhoogt dat het gevoel van betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Daar ben ik van overtuigd." \*

**'Het is een linkse fantasie dat de bijstand wordt opgebracht door mensen met geweldige banen'**

**Overzicht uitstroom gemeenten**  
**resultaat: tm. december 2019**

| omschrijving beëindiging uitkering             | Totaal |           |                 |            |           |
|------------------------------------------------|--------|-----------|-----------------|------------|-----------|
|                                                | Altena | Drimmelen | Geertruidenberg | Oosterhout | Dongemond |
| Verandering vermogen                           |        |           | 1               |            | 1         |
| Arbeid in dienstbetrekking                     | 54     | 30        | 47              | 92         | 223       |
| Arbeid in dienstbetrekking / uitk. Ziekte      |        |           |                 |            | 0         |
| Bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd       | 12     | 3         | 8               | 22         | 45        |
| Geen inlichtingen                              | 1      | 2         | 9               | 22         | 34        |
| Overschrijden max verblijfsduur buitenland     |        |           |                 | 3          | 3         |
| Aanvang studie                                 | 3      | 6         | 5               | 14         | 28        |
| Verhuizing naar buitenland                     |        | 1         |                 | 3          | 4         |
| Normwijziging                                  | 6      |           |                 | 1          | 7         |
| Ander inkomen                                  | 2      | 3         | 14              | 12         | 31        |
| Uitk. ziekte/arbeidsongeschiktheid             |        |           | 1               |            | 1         |
| Detentie                                       |        |           | 1               | 4          | 5         |
| Overlijden                                     | 2      | 1         | 5               | 7          | 15        |
| Niet verschenen oproep inlichtingenplicht      |        |           | 1               |            | 1         |
| Verandering nationaliteit / verblijfsstatus    |        |           |                 |            | 0         |
| Aangaan relatie                                | 2      | 2         | 3               | 9          | 16        |
| Vermogensopbrengsten                           |        |           |                 |            | 0         |
| Inkomen boven bijstand                         |        |           |                 |            | 0         |
| Verhuizing andere gemeente                     | 27     | 16        | 14              | 21         | 78        |
| Zelfstandig beroep of bedrijf                  | 3      | 1         | 6               | 25         | 35        |
| Andere oorzaak                                 | 5      | 4         | 1               | 47         | 57        |
| Oorzaak bij partner                            | 3      | 2         |                 | 2          | 7         |
| Kunnen volgen van onderwijs maar dit niet doen |        | 1         |                 |            | 1         |
| Alimentatie                                    |        | 1         |                 |            | 1         |
| Uitkering werkloosheid                         |        | 1         |                 |            | 1         |
| Verplichtingen niet nakomen (art. 9 en 55 WWB) |        |           |                 | 3          | 3         |
| Niet van toepassing                            |        |           |                 |            | 0         |
| Wajong uitkering                               |        |           |                 |            |           |
|                                                | 1      |           |                 | 7          | 3         |
| Totaal                                         | 121    | 74        | 116             | 294        | 605       |
| naar werk                                      | 57     | 31        | 53              | 117        | 258       |

| Plaatsingen                      | Altena | Drimmelen | Geertruidenberg | Oosterhout | Totaal |
|----------------------------------|--------|-----------|-----------------|------------|--------|
| Resultaten WSP MidZuid tm wk. 52 | 40     | 31        | 36              | 130        | 237    |
| doelstelling 2019                | 67     | 27        | 34              | 96         | 224    |
| % Resultaat vs. Doelstelling     | 60%    | 115%      | 106%            | 135%       | 106%   |

De resultaten van WSP MidZuid zijn in het overzicht van de betreffende gemeenten verwerkt als er sprake is van volledige uitstroom uit de uitkering. WSP MidZuid plaatst ook werkzoekenden in deeltijd.

**Overzicht instroom gemeenten**  
**resultaat: tm. december 2019**

| Totaal |                        |        |            |
|--------|------------------------|--------|------------|
| Altena | Drimmelen              | G'berg | Oosterhout |
| 126    | 54                     | 77     | 170        |
|        | waarvan 10 met partner |        |            |
|        |                        |        | 427        |

**Overzicht bijstandsontwikkeling gemeenten**  
**resultaat: 31 december 2019**

| Totaal |                        |        |            |
|--------|------------------------|--------|------------|
| Altena | Drimmelen              | G'berg | Oosterhout |
| 504    | 160                    | 285    | 808        |
|        | waarvan 30 met partner |        |            |
|        |                        |        | 1757       |

## Agendapunt 3

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid  
**Van:** Directie  
**CC:**  
**Betreft:** Notulen en actielijst

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**

- a. Notulen AB 24 oktober 2019*
  - b. Notulen DB 23 januari 2020*
  - c. actielijst AB en DB*
- 

## Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:

- 1) de notulen AB van 24 oktober 2019 vast te stellen; en
  - 2) de notulen DB van 23 januari 2020 vast te stellen; en
  - 3) de actielijst te bespreken
- 

## Toelichting:

## Notulen algemeen bestuursvergadering MidZuid

24 oktober 2019

### **Aanwezig:**

Mevrouw drs. P.C. Jorritsma-Verkade, gemeente Altena, voorzitter  
De heer A.H.M. de Jongh, gemeente Geertruidenberg, vicevoorzitter  
Mevrouw L. Schuitmaker, gemeente Drimmelen, lid  
De heer mr. M.P.C. Willemsen, gemeente Oosterhout, lid  
De heer H. Bakker, gemeente Drimmelen, lid  
De heer J. van Huijgevoort, extern bestuurslid  
De heer mr. S.M.T.P. Vermeulen, extern bestuurslid  
De heer drs. E.B.A. Lichtenberg MCM, algemeen directeur  
De heer M. Maaijwee, concerncontroller  
De heer A.J.J. van Ginneken, adviseur bestuurlijke en juridische zaken

### **Afwezig:**

De heer J.P. Tanis, gemeente Altena, lid  
De heer R.P. van der Helm, gemeente Oosterhout, lid  
De heer M. Hofkens, gemeente Geertruidenberg, lid

### **1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda**

De voorzitter constateert dat een meerderheid van de bestuursleden aanwezig is en opent de vergadering om 15.00 uur.

De voorzitter en vicevoorzitter doen verslag van de ontwikkelingen betreffende het vertrek (begin december 2019) en opvolging algemeen directeur.

Afgelopen week is een kandidaat in beeld gekomen als mogelijk interim algemeen directeur. Voorzitter en vicevoorzitter zijn door de overige bestuursleden telefonisch gemandateerd om gesprekken te voeren. De gesprekken hebben ertoe geleid dat er een akkoord is met de heer Jeroen van der Geest, om gedurende een jaar de rol van algemeen directeur interim te vervullen. In het komende jaar zal de procedure opgestart worden voor de definitieve invulling van de vacature algemeen directeur.

De heer Van der Geest voegt zich bij de vergadering om zichzelf voor te stellen en een gesprek te voeren met het bestuur.

**Het dagelijks bestuur besluit om:**

- 1) de heer Jeroen van der Geest per 1 januari 2020 te benoemen als interim algemeen directeur van MidZuid voor de periode van 1 jaar; en
- 2) de heer Peter Volkers (commercieel directeur) te benoemen als waarnemend algemeen directeur gedurende de periode na het vertrek van de heer Lichtenberg en tot de start van de heer Van der Geest

**Mededelingen algemeen directeur:**

- Stavaza Regionaal Werkbedrijf: resultaten banenafspraken lopen terug (dit is overigens een landelijke ontwikkeling). Er worden gesprekken gevoerd om de resultaten te verbeteren. Onder andere wordt onderzocht of detachering meer als instrument in te zetten is
- Aangezien er geen wijzigingen zijn in de relevante wetgeving is aanpassing van het normenkader accountantscontrole dit jaar niet nodig
- De grote magazijnruimte wordt aangeboden aan bedrijven voor palletplaatsen. Inmiddels is een grote order binnengekomen van 500 vaste palletplaatsen en optioneel nog 500.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**2. Stukken ter kennisname**

- a. Pleidooi voor behoud SW-infrastructuur en stimulans beschut werk (Cedris)*
- b. Brief over werkgeversvereniging GR's*
- c. Brochure werkgeversvereniging GR's*

De directeur geeft toelichting op de stukken ter kennisname.

**3. Notulen en actielijst**

n.a.v.: Het voorstel voor reservebeleid is in ontwikkeling en zal vermoedelijk in november op de agenda van het DB komen.

Het algemeen bestuur besluit om vast te stellen:

- 1) Notulen AB 4 juli 2019
- 2) Notulen DB 26 september

Het algemeen bestuur neemt kennis van de aangepaste notulen DB 22 augustus 2019

Actielijst: De actielijst wordt besproken.

#### **4. Besluit over WNRA / deelname aan vereniging**

Afdelingsmanager P&O Dianne Bekker voegt zich bij de vergadering en geeft toelichting over het voorstel.

#### **Het algemeen bestuur besluit om:**

- 1) akkoord te gaan met het advies om voorlopig geen lid te worden van de werkgeversvereniging voor Gemeenschappelijke Regelingen; en
- 2) de ontwikkelingen te blijven volgen

#### **5. Pilot duale inburgering**

Dianne Bekker geeft toelichting op de bijgevoegde stukken.

Inmiddels zijn 12 personen vanuit Drimmelen en Geertruidenberg aangemeld in de pilot duale inburgering.

De kick off is gepland. Hierbij zijn naast MidZuid alle vier de gemeenten vertegenwoordigd.

#### **6. Eerste indicatie derde kwartaalcijfers**

De concerncontroller geeft een mondelinge toelichting.

In het DB van november wordt de derde kwartaalrapportage geagendeerd.

#### **7. Procesvoorgangen**

- 1) Huisvesting: Het bedrijf HEVO zal ondersteunen bij het project. Zij zullen ook met de wethouders van het DB spreken
- 2) Doorontwikkeling MIB: Proces loopt en een deel ervan (opzet over Beschut werk) is al in het ambtelijk vooroverleg besproken.

## **8. Vertrek algemeen directeur**

Zie agendapunt 1.

Er zullen met de interim-directeur tussentijdse evaluatiegesprekken volgen. Dit is volgens P&O-procedure bij MidZuid.

## **9. Rondvraag en sluiting**

- Er wordt een oproep gedaan aan de bestuurders om zoveel mogelijk aanwezig te zijn bij vergaderingen van het algemeen- en dagelijks bestuur.
- Het afscheid van Egbert Lichtenberg zal 27 november zijn voor de MidZuid medewerkers. 28 november na het DB zal het afscheid zijn voor 'externen'. Hoe het afscheid vorm gaat krijgen is nog niet geheel duidelijk.

Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de vergadering om 16.30 uur

Zoals vastgesteld in de vergadering van 20 februari 2020

Drs. P.C. Jorritsma-Verkade  
Voorzitter

J. van der Geest  
Secretaris

## Notulen dagelijks bestuursvergadering MidZuid

23 januari 2020

### **Aanwezig:**

Mevrouw drs. P.C. Jorritsma-Verkade, gemeente Altena, voorzitter  
De heer A.H.M. de Jongh, gemeente Geertruidenberg, vicevoorzitter  
Mevrouw L. Schuitmaker, gemeente Drimmelen, lid  
De heer mr. S.M.T.P. Vermeulen, extern bestuurslid  
De heer J. van Huijgevoort, extern bestuurslid  
De heer J. van der Geest, algemeen directeur  
De heer M. Maaijwee, concerncontroller  
De heer J. van Ginneken, adviseur bestuurlijke en juridische zaken

### **Afwezig met kennisgeving**

De heer mr. M.P.C. Willemsen, gemeente Oosterhout, lid

### **1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda**

De voorzitter constateert dat een meerderheid van de bestuursleden aanwezig is en opent om 13.30 uur de vergadering.

#### *Mededelingen:*

De algemeen directeur geeft een terugkoppeling van zijn eerste werkweken.

#### *Agenda:*

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **2. Stukken ter kennisname**

*a. Samenvatting rapport: Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*

Wordt na toelichting voor kennisgeving aangenomen (ook het net verschenen rapport van de commissie Borstlap 'in wat voor land willen wij werken' wordt besproken)

*b. Nieuwe website Perspectief op werk*

Wordt na toelichting voor kennisgeving aangenomen

*c. Eenmalige extra bonus voor gemeenten met beschutte werkplaatsen*

Wordt na toelichting voor kennisgeving aangenomen (het is nog niet duidelijk hoe hoog de extra bonus zal zijn. Verwachting is zo'n € 3.000,- extra per gerealiseerde beschut werkplek)

*d. Loontabel cao SW 1-1-2020*

Wordt na toelichting voor kennisgeving aangenomen

### **3. Notulen en actielijst**

*Notulen DB 19 december 2019:*

Geen opmerkingen.

Het dagelijks bestuur besluit om de notulen van het DB d.d. 19 december 2019 vast te stellen.

*Actielijst:*

De heer De Jongh geeft aan dat hij het jammer vindt dat hij in februari niet bij de afspraak met HEVO kan zijn. HEVO zal na februari nog 2 maal in het bestuur terugkoppelen.

Verder geen opmerkingen.

### **4. Deelname METwerk**

De algemeen directeur geeft aan de hand van een presentatie uitleg over METwerk.

Naar aanleiding van vragen van het DB:

- METwerk is een communicatieplatform van gelijkgestemde werkgevers op het gebied van Inclusieve arbeid, waarbij ondernemers andere ondernemers op basis van eigen ervaringen enthousiasmeren.
- Het streven is om op termijn de ambassadeurs op te nemen in METwerk
- Er zal regelmatig terugkoppeling plaatsvinden in het bestuur
- De gemeenteraden zullen worden geïnformeerd. METwerk zal worden opgenomen in het verslag van de kwartaalrapportage MidZuid. Tevens zal METwerk een agendapunt zijn op de jaarlijkse infoavond voor gemeenteraadsleden

- Gemeenten maken geen deel uit van het netwerk. Wel kunnen/zullen ze als werkgever gevraagd worden

### **Het dagelijks bestuur besluit om:**

in te stemmen met de aanvaarding van de kwaliteitszetel in het bestuur van MetWerk door de commercieel directeur van MidZuid

### **5. Vaste kostencomponent gemeentelijke bijdrage 2020**

Ter kennisname.

N.a.v. een vraag in het DB december 2019. Uitleg waarom de vaste kosten component gemeentelijke bijdrage 2020 genoemd wordt terwijl deze op 0 staat.

Op verzoek geeft de concerncontroller nadere toelichting. De vaste kostencomponent is ook niet verdwenen, deze is slechts op nihil gesteld voor 2020.

### **6. Zonnepanelen MidZuid**

Ter kennisname.

I.v.m. het huisvestingsplan wil MidZuid het project zonnepanelen (voorlopig) stilleggen.

De algemeen directeur en de concerncontroller geven een nadere toelichting.

Benadrukt wordt dat het de verwachting is dat er geen kosten verbonden zijn aan het stoppen van de overeenkomst met Econetic.

### **7. Procesvoortgangen**

- *Doorontwikkeling MIB: "Samen groeien in werk"*

De algemeen directeur licht toe dat er met een derde partij samengewerkt gaat worden. Deze partij zal nadrukkelijker de gemeenten en overige stakeholders gaan betrekken bij het strategisch plan. Tevens geeft hij aan dat de planning zo veel als mogelijk gehandhaafd blijft.

De onderdelen van het strategisch plan worden in delen in het ambtelijk vooroverleg en in het bestuur besproken. Voortgang en planning:

| Onderwerp    | Ambt vooroverleg | Bestuur       | stavaza                     |
|--------------|------------------|---------------|-----------------------------|
| Beschut werk | oktober 2019     | november 2019 | Doorgeschoven naar jan 2020 |

|                                    |               |               |                        |
|------------------------------------|---------------|---------------|------------------------|
| werkgeversdienstverlening          | november 2019 | december 2019 | Komt terug in jan/febr |
| Publieke dvl                       | december 2019 | Januari 2020  |                        |
| WSW                                | januari 2020  | februari 2020 |                        |
| Meer P-activiteiten voor gemeenten | januari 2020  | februari 2020 |                        |
| Duurzaamheidspag.                  | februari 2020 | maart 2020    |                        |
| Financiële kaders                  | februari 2020 | maart 2020    |                        |
| afronding                          | maart 2020    | april 2020    |                        |

### *Publieke dienstverlening*

De algemeen directeur bespreekt het onderdeel Publieke dienstverlening aan de hand van een presentatie.

Opmerkingen, bespreking naar aanleiding van presentatie:

- De term quasi-inbesteding kan voor verwarring zorgen. Hoewel benadrukt wordt dat het een juridisch juiste term is, zal nagegaan worden of er niet beter inbesteding (dus zonder quasi-) kan worden gebruikt
- Waar ligt de (minimum)basis voor samenwerking tussen gemeenten en MidZuid? En welke vorm zal dat in de toekomst gaan krijgen? Het voorliggend stuk is erg ambitieus, maar benadrukt wordt dat niet alles wat logisch lijkt ook vanzelfsprekend zal plaatsvinden. Historie is belangrijk. Er mag nergens het gevoel van opleggen ontstaan. De wens is duidelijk om een nader te bepalen vorm van flexibiliteit voor gemeentes in stand te houden. Geopperd wordt om keuzepakketten aan te bieden.
- MidZuid heeft voor iedere medewerker een werkbegeleider en een consulent. De consulent richt zich vooral op de ontwikkeling van de medewerker en alles wat daarbij hoort, bv ook overleggen in sociale (wijk)teams. In een volgend DB zal hierop teruggekomen worden
- MidZuid-medewerkers worden bij gemeenten wel als collega's gezien. Het DB zou daar ook graag materieel meer gestalte aan geven, bv bij uitnodigen bij een personeelsuitje of iets dergelijks. Geopperd word om ev. het gemeentelogo op de kleding aan te brengen. Afgesproken wordt om hierop terug te komen
- Mogelijk werkpakketten uitbreiden, bv huishoudelijke hulp of alpha-hulp

- De instroom van medewerkers bij MidZuid kan beter. Suggestie: norm voor een klantmanager zou zijn: iedere cliënt gaat naar MidZuid! Alleen bij hele goede argumenten hiervan afwijken.

- *Huisvestingsplan*

HEVO zal in het AB van februari een eerste terugkoppeling geven

### **8. Rondvraag en sluiting**

- De rekenkamer West-Brabant zal op verzoek van de gemeenteraad een onderzoek doen naar de uitvoering van de Participatiewet in Geertruidenberg. Het rapport zal medio 2020 gereed zijn. De heer De Jongh zal het rapport en vooral de aanbevelingen delen met het bestuur
- In Altena is door Berenschot een onderzoek sociaal domein gehouden. De rapportage zal komende week in de gemeenteraad gepresenteerd worden.

Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de vergadering om 15.30 uur.

Zoals vastgesteld in de vergadering van 20 februari 2020

Drs. P.C. Jorritsma-Verkade  
Voorzitter

J. van der Geest  
secretaris

## Actielijst bestuur MidZuid

| Beschrijving                          | Toelichting                                            | Datum                 | Verantw. | Uitvoer            | Status/actie                                                                          |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Beschut Werk                          | Voortgang en stavaza                                   | Geheel 2020           | DB       | Directie           | Komt regelmatig op agenda bestuur                                                     |
| Plan 'Samen groeien in werk'          | In 2020 zal het implementatieplan een update krijgen   | juli 2020             | DB       | Directie           | Wordt ieder AB/DB geagendeerd                                                         |
| Archiefverordening                    | N.a.v. Archiefwet 1995 en nota verbonden partijen      | geheel 2020           | DB       | Directie           | Opstart maart 2020                                                                    |
| Stavaza Perspectief op werk           | Stand van zaken en voortgang                           | Geheel 2020           | DB       | Directie           | Wordt regelmatig geagendeerd                                                          |
| Huisvestingsplan                      | Voortgang                                              | februari 2020         | DB       | Directie           | 20 febr 2020 eerste terugkoppeling van HEVO in AB                                     |
| Inzicht in opbouw financiering        | Gesprekken concerncontroller met gemeenten             | 2 <sup>e</sup> Q 2020 | DB       | Concern-controller | Opstarten 2 <sup>e</sup> Q 2020                                                       |
| Bijeenkomst met gemeenteraad          | Jaarlijkse info-bijeenkomst voor gemeenteraadsleden    | 2Q 2020               | DB       | Directie           | Nog in te plannen                                                                     |
| Werkbezoek bestuur                    | Jaarlijks werkbezoek bestuur, ambtenaren en MidZuid    | 2020                  | DB       | Directie           | Nog in te plannen                                                                     |
| <b>Actiepunten die afgewerkt zijn</b> |                                                        |                       |          |                    |                                                                                       |
| Beschrijving                          | Toelichting                                            | Datum gereed          | Verantw. | Uitvoer            | Status                                                                                |
| 65-jarig bestaan WAVA                 | Viering 65-jarig bestaan WAVA in jan. 2019             | 25-4-2019             | DB       | Directie           | Viering is voorbij en goed verlopen                                                   |
| Profilering bedrijf                   | Nav besluit 2018                                       | 25-4-2019             | DB       | Directie           | Naamswijziging is goed gegaan. Heel 2019 zal hiervan nog de uitwerking zichtbaar zijn |
| Bijeenkomst met gemeenteraad          | Jaarlijkse infobijeenkomst voor leden van gemeenteraad | 4-7-2019              | DB       | Directie           | Is 22 mei goed verlopen                                                               |
| Aanpassen stukken nav GR-wijziging    | Div. verordeningen en stukken aanpassen omdat de       | 4-7-2019              | DB       | Directie           | Stukken zijn in huisstijl gereed                                                      |

|                                          |                                                     |                           |    |               |                                         |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------|----|---------------|-----------------------------------------|
|                                          | GR is aangepast en de naam is gewijzigd             |                           |    |               |                                         |
| Werkbezoek bestuur                       | Jaarlijks werkbezoek bestuur, ambtenaren en MidZuid | 13 september 2019         | DB | Directie      | Geslaagd bezoek met 16 personen. gereed |
| Actualiseren Gemeenschappelijke Regeling | N.a.v. o.a. herindeling Altenagemeenten             | 2019                      | AB | DB/directie   | gereed                                  |
| Beoordeling algemeen directeur           | Beoordeling door bestuur (jaarlijks terugkerend)    | 2 <sup>e</sup> helft 2019 | DB | DB/voorzitter | Evaluatiegesprekken afgerond            |
|                                          |                                                     |                           |    |               |                                         |

## Agendapunt 4

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid  
**Van:** Directie  
**CC:**  
**Betreft:** Bedrijfsplan MidZuid inclusief de eerste begrotingswijziging 2020

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**

- a. bedrijfsplan MidZuid 2020*
  - b. Voorlopige zienswijze Oosterhout*
  - c. voorlopige zienswijze Geertruidenberg*
  - d. voorlopige zienswijze Drimmelen*
  - e. voorlopige zienswijze Altena*
  - f. persbericht*
- 

## Voorstel

Het algemeen bestuur wordt door het dagelijks bestuur voorgesteld om:

- a) kennis te nemen van het bedrijfsplan MidZuid inclusief de eerste begrotingswijziging 2020; en
  - b) kennis te nemen van de zienswijzen die ingediend zijn door de gemeenteraden; en
  - c) kennis te nemen van het persbericht; en
  - d) het bedrijfsplan inclusief de eerste begrotingswijziging 2020 zoals deze aan gemeenten is aangeboden ongewijzigd goed te keuren en vast te stellen; en
  - e) het voorliggend persbericht te versturen naar de gebruikelijke media
- 

### Zienswijze gemeenten op bedrijfsplan 2020 en 1<sup>e</sup> begrotingswijziging

Van alle vier de gemeenten heeft MidZuid een voorlopige zienswijze ontvangen (zie bijlagen). De verwachting is dat de voorlopige zienswijzen omgezet worden in definitieve. De

zienswijzen zijn in grote lijnen eensluidend. De belangrijkste verzoeken aan het bestuur van MidZuid zijn:

1. een begrotingsbezuiniging voor 2021 van 5% doorvoeren (Geertruidenberg)
2. drie scenario's uit te werken waarin de consequenties in beeld worden gebracht voor de dienstverlening wanneer de begroting met 5, 10 en 15% wordt verlaagd
3. te blijven zoeken naar besparingsmogelijkheden voor 2021 en de volgende jaren (alle gemeenten)
4. de begrotingswijziging verwerken in het meerjarenperspectief (Altena: niet genoemd in bijlage)
5. afstemming tussen financiële experts van de gemeenten en van MidZuid met intentie om ombuigingen te vinden in de meerjarenprognose (alle gemeenten)

### **Overwegingen van de directie ten aanzien van de zienswijze**

Ad 1:

MidZuid is een unieke gemeenschappelijke regeling, omdat deze enerzijds een overheidstaak uitvoert, maar voor de uitvoering van deze taken midden in het economisch verkeer opereert om mensen zo ver mogelijk te kunnen begeleiden in de richting van een reguliere baan, danwel naar een reguliere baan. Door deze positionering zijn er drie grote krachten van toepassing op de financiën van MidZuid.

1. Landelijke wet- en regelgeving
2. Gemeentelijk beleid en regelgeving
3. Bedrijfseconomische ontwikkelingen

De afgelopen jaren is altijd uit de meerjarige begroting gebleken dat in 2020 de hoogste gemeentelijke bijdrage benodigd zou zijn en dat daarna er een periode van afbouw zou plaatsvinden van de gemeentelijke bijdrage. Deze dalende lijn hebben we ook zo in de eerste begroting 2020 opgenomen.

De gemeentelijke bijdrage zou in 2021 t.o.v. 2020 in eerste instantie met 20% dalen. Dit ondanks een algemene kostenstijging waar iedere organisatie jaarlijks mee geconfronteerd wordt. Dit werd enerzijds mogelijk geacht door de ontwikkeling van de WSW-bijdrage en anderzijds doordat alle kosten en opbrengsten tegen het licht waren gehouden. Wij hebben immers de afspraak met onze deelnemende gemeente dat wij continue alert blijven op besparingsmogelijkheden. Vervolgens komt daar overheen het verzoek om op zoek te gaan naar nog eens 5% extra bezuiniging. Feitelijk worden we daarmee gevraagd om een daling van 25% te realiseren. Met dien verstande dat de door ons begrote daling van de gemeentelijke bijdrage in 2021 van 20% al heel ambitieus was.

Nadat de eerste begroting 2020 was ingediend zijn wij ermee geconfronteerd met aantal wettelijke besluiten ons financieel hard raken. Dit was vooraf niet te voorzien, maar omdat het wettelijke maatregelen zijn hebben wij deze te respecteren en uit te voeren. Deze ontwikkeling maakt een groot deel van de 20% daling van de gemeentelijke bijdrage die we

hadden begroot ongedaan. Echter kunnen wij op deze kosten geen invloed uit oefenen omdat het wettelijke bepalingen zijn.

Daarnaast zijn we ermee geconfronteerd dat door economische ontwikkelingen een aantal bedrijfsmatige opbrengsten zijn weggevallen. Zo zijn onder meer bedrijven waarmee we samenwerken na overnames buiten ons werkgebied gehuisvest danwel de dat productie buiten ons werkgebied is ondergebracht. Wij hebben met medewerkers te maken met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt. Hierdoor kost het meer tijd dan bij een regulier bedrijf om weer invulling aan de vrijgekomen capaciteit te geven. Daarnaast kunnen wij niet direct terugschakelen in medewerkers, zoals een regulier bedrijf dat met een flexibele schil dat wel kan. De kosten lopen dus door.

De verhoging van de gemeentelijke bijdrage in 2021 komt voort uit wijzigingen in wet-en regelgeving waar wij geen invloed op hebben. De bedrijfseconomische ontwikkelingen hebben we in de begroting zelf kunnen opvangen door nadere maatregelen te treffen. Deze laatste categorie omvat een bedrag van € 190.000, welke ruim meer is dan de 5% die door de gemeente Geertruidenberg is gevraagd.

Feitelijk is dus wel aan het verzoek voldaan, alleen is deze in de eerste begrotingswijziging in het totaal van de gemeentelijke bijdrage niet direct als dusdanig zichtbaar.

Uiteraard onderkennen wij de financiële uitdagingen waarmee de gemeenten kampen, aangezien zij, net als wij, met verplichtingen te maken krijgen welke niet direct vanuit de rijksoverheid gecompenseerd worden. Dat wij solidariteit betrachten met onze deelnemende gemeenten hebben wij in 2019 gedemonstreerd doordat we een bedrag van € 648.000 aan incidentele financiële meevallers over 2018 teruggegeven hebben aan onze deelnemende gemeenten.

Ad 2:

Vanuit de gemeente Oosterhout wordt teruggekomen op de vraag om in kaart te brengen wat een besparing in kosten van 5%, 10% en 15% voor effect zou hebben op de dienstverlening. Wij zijn in de begroting daarin een stap verder te gaan door deze besparingen al te realiseren. Wij hebben dit ook zo aangegeven in het bedrijfsplan en eerste begrotingswijziging 2020. Daarnaast hebben wij in datzelfde document aangegeven dat we bij een verdere bezuiniging onze gezamenlijke taak voor de deelnemende gemeenten niet meer op een kwalitatief goed niveau kunnen uitvoeren. Dat is ongeacht het percentage van bezuiniging. Daarmee is al volledig invulling gegeven aan de motie van 19 juni 2019 van de Raad.

Momenteel wordt in samenwerking met onze deelnemende gemeenten het strategisch plan "Samen groeien in werk" vorm gegeven. Daarin wordt onder meer ingegaan op de uit te voeren taken door MidZuid en het optimaliseren van de samenwerking op deze taken tussen MidZuid en haar deelnemende gemeenten. In dat stuk wordt bepaald welke dienstverlening door MidZuid moet worden uitgevoerd.

Ad 3:

MidZuid zal blijvend zoeken naar besparingen. Dat is feitelijk een herhaling van de afspraak die we met onze deelnemende gemeenten al hebben. Zoals bij punt 2 al aangegeven wordt, in samenwerking met de gemeenten, het strategisch plan 'Samen groeien in werk' ontwikkeld. Deze strategische herijking wordt nadrukkelijk ook als basis gebruikt om de toekomstige kostenontwikkeling bij te sturen.

Ad 4:

Wijzigingen in begrotingen worden altijd in de meerjarenbegroting verwerkt. De meerjarenbegroting is een geheel van cijferreeksen, waarin een bepaald jaar niet als losse component kan worden aangepast. Een aanpassing van een kostencomponent in een bepaald jaar heeft altijd een uitwerking op de achterliggende jaren. Hierdoor is het noodzakelijk dat de totale meerjarenbegroting daarmee wordt doorgerekend om een realistisch beeld van de ontwikkelingen te kunnen laten zien.

Ad 5:

Al eerder is afgesproken dat de concerncontroller van MidZuid de gemeenten zal bezoeken om 'in de financiële keuken' te kijken. Het vinden van ombuigingen in de meerjarenbegroting van MidZuid zal bij de betreffende besprekingen ook op de agenda staan. Wij zijn volledig transparant over onze financiën. Er mag meegekeken worden door de financiële experts van de Gemeenten. Als we kansen zien om te besparen zullen we deze zeker niet laten liggen.



# MIDZUID

werkt voor iedereen

Bedrijfsplan 2020;  
Besparen, Verbeteren én Vooruitzien

# COLOFON

## Missie

Samen groeien in werk.

## Visie

Wij vinden dat iedereen de kans moet hebben op een zo zelfstandig mogelijk leven. Werk is hiervoor de basis. Samen met onze partners uit het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties geloven wij in ieders talenten. Met werk versterken wij de inwoners van de regio Dongemond. Zo realiseren wij een samenleving waarin iedereen zoveel als mogelijk meedoet!

## Kernwaarden

De kernwaarden van onze organisatie zijn geworteld in ons doen en laten. Ze beschrijven de manier waarop wij werken, hoe wij omgaan met elkaar en met onze partners. Wij zijn actief, betrokken, betrouwbaar en professioneel.

## Ons verhaal

**Samen met onze partners verbinden wij mensen duurzaam met werk. Eerder deden we dit vanuit de sociale werkplaats; nu in een breed netwerk als sociaal werkbedrijf. De vier gemeenten in de regio Dongemond zijn gezamenlijk eigenaar van deze organisatie. Zo geven we uitvoering en betekenis aan: samen groeien in werk!**

## Wij stimuleren groei

Iedereen heeft talenten en wil dat talent tot bloei brengen. Wij faciliteren die groei. Dat doen we voor mensen die een plek zoeken op de arbeidsmarkt, onze collega's en onze partners. Wij geloven in sociale oplossingen voor arbeidsmarktvraagstukken. Zo groeien we naar een samenleving waarin iedereen meedoet.

## Samen met jou

Samen met gemeenten, UWV, bedrijven en maatschappelijke organisaties realiseren wij de inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen een plek verdient. Samen met jou, want jij verdient een kans op werk. Samen met jou, want jij streeft naar een optimale dienstverlening voor werkzoekenden. Samen met jou, want jij biedt kansen aan anderen in jouw bedrijf. Zo versterken wij de regio Dongemond.

## Iedereen verdient kansen

Voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, zijn kansen op werk niet vanzelfsprekend. Wij vinden dat iedereen altijd een kans verdient op werk. Wij helpen die te vinden of te creëren. Met diverse werkplekken bij onze partners en in ons eigen bedrijf, bieden wij de opstap die nodig is om talent te laten groeien. Zo draagt iedereen bij aan een waardevolle samenleving.

# Inhoudsopgave

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inleiding</b>                                                                            | <b>5</b>  |
| <b>1. Terugkijken op 2019</b>                                                               | <b>7</b>  |
| <b>2. Wat gaan we doen in 2020</b>                                                          | <b>8</b>  |
| 2.1. Uitvoering WSW                                                                         | 8         |
| 2.2. Uitvoering beschut werk                                                                | 8         |
| 2.3. Uitvoering Participatiewet                                                             | 8         |
| 2.3.1 Perspectief op werk                                                                   | 9         |
| 2.3.2 Talentencentrum DOK A                                                                 | 9         |
| 2.3.3 Logistiek dienstverleningscentrum DOK M                                               | 9         |
| 2.3.4 Duale inburgering                                                                     | 9         |
| 2.4. Werkgeversdienstverlening                                                              | 10        |
| 2.5. Samenwerken met maatschappelijke partners                                              | 10        |
| 2.6. Samenwerken in de arbeidsmarktregio                                                    | 10        |
| 2.6.1 Arbeidsmarktregio West-Brabant                                                        | 10        |
| 2.6.2 Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf                                                   | 10        |
| 2.6.3 Samenwerking in het CMT/ Werkgeversservicepunt West-Brabant                           | 11        |
| 2.6.4 Samenwerking met UWV                                                                  | 11        |
| 2.6.5 Samenwerking met ATEA en WVS                                                          | 11        |
| 2.7. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering                                                   | 11        |
| 2.7.1 Doorontwikkeling implementatieplan                                                    | 11        |
| 2.7.2 Huisvestingsplan                                                                      | 12        |
| 2.7.3 ICT                                                                                   | 12        |
| 2.7.4 Talent6                                                                               | 12        |
| 2.7.5 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) | 13        |
| 2.7.6 RI&E/werkbelevingsonderzoek                                                           | 13        |
| 2.7.7 Archivering                                                                           | 14        |
| 2.7.8 Algemeen directeur                                                                    | 14        |
| 2.8. Landelijke ontwikkelingen en programma's                                               | 14        |
| <b>3. Wat mag het kosten in 2020</b>                                                        | <b>15</b> |
| 3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2019/2020                                         | 15        |
| 3.2. Het bedrijfsplan op hoofdlijnen                                                        | 15        |
| 3.3. Het bedrijfsplan 2020 in cijfers en de toelichting per onderdeel                       | 16        |
| 3.3.1 Gewijzigde begroting 2020 WAVA                                                        | 16        |
| 3.3.2 Meerjarenperspectief 2020-2024 WAVA                                                   | 18        |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.3 Gewijzigde begroting 2020 WAVA.....                                          | 19        |
| 3.4. Kosten en besparingen.....                                                    | 26        |
| 3.4.1 Stijging van kosten door bestaande regelgeving.....                          | 26        |
| 3.4.2 Stijging van kosten door wijzigingen in regelgeving .....                    | 27        |
| 3.4.3 Stijging van kosten door overige ontwikkelingen.....                         | 28        |
| 3.4.4 Recapitulatie.....                                                           | 29        |
| 3.4.5 Maatregelen .....                                                            | 30        |
| 3.4.6 Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen .....        | 32        |
| <b>4. Jaarplan en begroting 2020 WSP MidZuid .....</b>                             | <b>34</b> |
| 4.1. Jaarplan 2020 .....                                                           | 34        |
| 4.2. Begroting 2020 WSP MidZuid .....                                              | 38        |
| 4.3. Toelichting op begroting WSP MidZuid en verdeling gemeentelijke bijdrage..... | 39        |
| <b>5. Overige paragrafen.....</b>                                                  | <b>42</b> |
| 5.1. Bedrijfsvoering.....                                                          | 42        |
| 5.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....                                   | 46        |
| 5.3. Onderhoud kapitaalgoederen .....                                              | 51        |
| 5.4. Financiering .....                                                            | 52        |
| 5.5. Verbonden partijen .....                                                      | 53        |
| <b>6. Bijlagen.....</b>                                                            | <b>54</b> |
| 6.1. Bijlage 1: Inzicht in gemeentelijke bijdrage .....                            | 54        |
| 6.2. Bijlage 2: Specificatie per PMC.....                                          | 56        |
| 6.3. Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten.....                                   | 58        |
| 6.4. Bijlage 4: Kaderbrief begroting 2021 .....                                    | 61        |

## Inleiding

Het jaar 2020 zal in financiële zin sinds de invoering van de Participatiewet het zwaarste jaar sinds tijden worden voor MidZuid. Dit komt omdat in 2020 de volle bezuinigingen van de Participatiewet gevoeld worden, immers voor het 6<sup>e</sup> jaar op rij wordt er € 500,- per fte structureel op het WSW-budget gekort tot een totaal van € 3.000,-. Vanaf 2010 - toen er 5% op het WSW-budget is gekort - zijn gemeenten en daarmee de uitvoeringsbedrijven zoals MidZuid telkens structureel gekort. De grenzen van de besparingsmogelijkheden zijn echter allang bereikt, zoals ook blijkt uit het landelijke rapport van Berenschot inzake de tweede thermometer WSW dat in 2017 is verschenen.

Door nieuwe wetgeving en maatregelen van het Rijk die voor 2020 van kracht worden zijn er daar bovenop nog extra financiële uitdagingen bij gekomen. Zo is er vanaf 2020 geen budget meer voor de bonus beschut werk (€ 3.000,- per plek per jaar) en het zogeheten Lage Inkomens Voordeel voor werkgevers wordt met € 1.000,- per medewerker gekort om het landelijke pensioenakkoord te financieren. Voor de WSW zal er een cao-stijging plaatsvinden waarvoor overigens wel extra middelen aan het budget worden toegevoegd. Maar voor de reguliere medewerkers van MidZuid die de CAR-UWO volgen, betekent dit dat er een stijging in personeelskosten zal plaatsvinden. Vanuit MidZuid is er tot nu toe geen traditie in de begrotingsopbouw dat de loonontwikkeling van reguliere medewerkers bij de gemeenten tot hogere gemeentelijke bijdragen leidt. Tot slot heeft de Wet Arbeidsmarkt in Balans organisatorische en financiële gevolgen omdat de medewerkers die in het kader van Beschut Werk en de Participatiewet bij MidZuid werken daarmee recht krijgen op betere arbeidsvoorwaarden. De verwachting is overigens dat deze ontwikkelingen in 2020 kunnen gaan leiden tot een cao voor deze doelgroep, maar de kosten die dat met zich mee gaat brengen zijn ongewis en behoren door het rijk te worden gedragen.

Naast bovenstaande uitdagingen is vanuit de begrotingsbehandeling 2020 de vraag vanuit onze gemeenten naar voren gekomen om gezien de – overigens grotendeels incidentele - positieve financiële resultaten van de laatste jaren opnieuw alles tegen het licht te houden.

Tegen deze achtergrond zijn de directie en het management van MidZuid de afgelopen maanden nadrukkelijk gaan kijken hoe we er opnieuw voor 2020 “uit kunnen halen wat erin zit”. Op basis van de derde kwartaalrapportage is te verwachten dat we het jaar 2019 met een klein positief begrotingsresultaat kunnen afsluiten. De structurele effecten hiervan zijn meegenomen in dit bedrijfsplan en het meerjarenperspectief. Verder worden in dit bedrijfsplan een aantal maatregelen voorgesteld zowel in onderbouwde taakstellingen om de omzet te verhogen, als in het snijden in bedrijfs- en reguliere personeelskosten. Zo is er nadrukkelijk gekeken naar de reguliere formatie en op enkele plekken worden natuurlijke vacatures door pensionering voor 2020 niet meer ingevuld.

Al met al kunnen we een bedrijfsplan met eerste begrotingswijziging presenteren die ten opzichte van de begroting 2020 van april van dit jaar niet hoeft te leiden tot een stijging van de gemeentelijke bijdrage. Daarmee wordt binnen de bedrijfsvoering van MidZuid de doelstelling neergelegd om alle éxtra financiële uitdagingen die vanuit wijziging in regelgeving op ons afkomen voor een totaalbedrag van € 320.000 voor het jaar 2020 op te lossen. Dit staat feitelijk gelijk aan een besparing van 17%.

In meerjarig perspectief wordt nog steeds verwacht dat de gemeentelijke bijdrage kan dalen, al zal die daling door alle ontwikkelingen minder snel kunnen gaan dan eerder was voorzien.

In financiële zin dient overigens de begroting van MidZuid niet los te worden gezien van de eigen gemeentelijke begrotingen op het sociaal domein. MidZuid slaagt er via het WSP en de consultants/jobcoaches in om jaarlijks meer dan 220 inwoners (waarvan ongeveer 140 uit de bijstand) duurzaam aan het werk te krijgen. Dit levert de gemeenten in veel gevallen forse besparingen op. Dat geldt ook voor mensen die bij of via MidZuid gaan werken in een dienstverband Beschut Werk of volgens de Participatiewet. Het investeren in mensen en in werk is lonend voor de mensen, de gemeenten en de maatschappij. MidZuid; werkt voor iedereen.

# 1. Terugkijken op 2019

In het jaarverslag zal uitgebreid teruggekeken worden op 2019. In dit bedrijfsplan beperken we ons tot enkele hoofdlijnen uit 2019.

## *Samenwerking met gemeenten*

Bij de uitvoering van de Participatiewet weten gemeenten en MidZuid elkaar steeds beter te vinden. Een aantal processen verlopen nog stroperig, maar dat wordt door beide partijen onderkend en er zijn gesprekken gaande ter verbetering.

## *Strategisch plan*

In 2017 is het plan 'Mensenwerk is de basis' door onze gemeenten goedgekeurd. In 2019 is gestart met een herijking. Dit zal in 2020 worden voorgelegd aan de gemeenten onder de nieuwe titel "Samen groeien in Werk".

## *Huisvesting*

In samenhang met het strategisch plan, maar ook als gevolg van effecten in de bedrijfsvoering, spelen er een aantal huisvestingsvraagstukken. In samenwerking met HEVO is in 2019 gestart met een plan om de huisvestingsvraagstukken integraal en toekomstgericht te benaderen, waarbij alle mogelijke vragen worden beantwoord en scenario's worden onderzocht. De uitkomsten van deze onderzoeksfase zullen in de eerste helft van 2020 bekend worden.

## *Duurzaamheid*

In het kader van de mogelijke aanleg van zonnepanelen is een subsidiebedrag toegekend. De aanleg moet dan wel uiterlijk augustus 2020 zijn gerealiseerd. Dit wordt in het kader van het huisvestingsplan meegenomen. In het herijken van het strategisch plan zal uitgebreider aandacht zijn voor mogelijke duurzaamheidsontwikkelingen in de toekomst.

## *Reservebeleid*

Het reservebeleid dat in 2013 door het algemeen bestuur is vastgesteld, is in 2019 opnieuw tegen het licht gehouden met een toets door de accountant. Uitgangspunt blijft om een passende algemene reserve aan te houden om risico's in de bedrijfsvoering op te kunnen vangen en er is geen aanleiding daarmee het reservebeleid te wijzigen.

## *Naamswijziging en actualisering alle juridische documenten*

Uit 'Mensenwerk is de Basis' en de herijking missie, visie en kernwaarden (2018) is de nieuwe naam voor het bedrijf voortgekomen. Per 1 januari 2019 is de (handels)naam MidZuid in gebruik genomen en verder uitgerold met een bedrijfsfilm en een nieuwe website. De Gemeenschappelijke Regeling WAVA is aangepast en geactualiseerd alsmede alle statuten en

juridische documenten zoals de organisatieverordening en dergelijke. Alles is op [www.midzuid.nl](http://www.midzuid.nl) te vinden.

## 2. Wat gaan we doen in 2020

### 2.1. Uitvoering WSW

De uitvoering van de WSW vindt vooral plaats bij de afdelingen productie, publieke dienstverlening, facilitaire dienstverlening en plaatsing & detacheringen. MidZuid wil in ieder geval het aantal detacheringen en begeleid werk op peil houden. Door de uitstroom WSW ontstaat werkruimte die zoveel mogelijk ingevuld zal worden met medewerkers vanuit de P-wet. In het bedrijfsplan is uitgegaan van de laatst bekende cijfers van uitstroom uit de WSW, inclusief de effecten van het nieuwe pensioenakkoord.

### 2.2. Uitvoering beschut werk

Voor 2020 is in de begroting de taakstelling van 69 opgenomen per ultimo 2020 (gebaseerd op 31 uur per week). De realisatie per half november 2019 is 51,5 (in aantal x 31 uur) waarbij twee gemeenten boven en twee gemeenten onder de eigen taakstelling zitten. Er is dus nog ruimte om in 2020 verder te groeien. Vanaf 2021 zal mogelijk een nieuwe benadering van het Rijk plaatsvinden waarbij budgetten Beschut Werk toegekend en verdeeld gaan worden op basis van realisatie. Het is dus van belang om de taakstellingen minstens volledig in te vullen als er inwoners zijn die daarvoor in aanmerking komen. Om de taakstelling wel te realiseren moeten MidZuid en de gemeenten nog meer samen optrekken. Bij MidZuid is voldoende werkruimte en kan een deel van de vrijgevalen WSW-plaatsen ingevuld worden met Beschut Werk. Overigens komt meer dan de helft van deze medewerkers te werken op een werkplek buiten de productiehal, bijvoorbeeld bij publieke dienstverlening en facilitaire zaken.

Ook bestaat de indruk dat een aantal mensen die nu arbeidsmatige dagbesteding doen, mogelijk in aanmerking komen voor een indicatie Beschut Werk. Samen met de gemeenten kan onderzocht worden of deze inwoners een stap kunnen zetten naar Beschut Werk. Het is beter voor de mensen en ook beter voor de gemeenten, omdat daarmee tevens in veel situaties een besparing kan worden gerealiseerd op de WMO. Dit past ook in het programma "Simpele Switchen in de Keten". Dit is het programma om de weg van arbeidsmatige dagbesteding naar Beschut Werk en verder naar een Participatiebaan meer te stimuleren.

### 2.3. Uitvoering Participatiewet

MidZuid, ATEA en WVS hanteren gezamenlijk de productcatalogus en leveren daarbij voortdurend maatwerk. De producten uit de productcatalogus zijn gebaseerd op de vraag vanuit de gemeenten. Zo zijn er producten voor statushouders, opleiding, baangarantie en

meer maatwerk voor sociale activering. Inzet is om nog meer maatwerk te leveren en (meer) nieuwe doelgroepen te bedienen.

Voor het aantal medewerkers dat via de Participatiewet een dienstverband bij MidZuid krijgt is gerekend met 39. In de praktijk zal dit naar verwachting hoger kunnen uitvallen.

### 2.3.1 Perspectief op werk

In de arbeidsmarktregio West-Brabant wordt in het kader van het programma Perspectief op Werk ingezet op het bouwen aan duurzame leer-werkstraten voor vier sectoren:

- Schoonmaak en zorg
- Groenvoorziening
- Techniek en Logistiek
- Horeca en detailhandel

Binnen anderhalf jaar is het de bedoeling dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt “werkfit” gemaakt gaan worden en via een baangarantie uitstromen. De doelstelling voor het WSP wordt hierdoor met 18 verhoogd. Voor MidZuid geldt dat inhoudelijk die 4 leer-werkstraten vorm hebben gekregen. In 2020 kan invulling plaatsvinden.

### 2.3.2 Talentencentrum DOK A

DOK A is het opleidings- en trainingscentrum waar leerwerken, training en opleiding hun beslag krijgen voor verschillende doelgroepen. Enkele voorbeelden van opleidingen zijn:

- Opleiding ten behoeve van branchestraten
- Opleidingen en trainingen voor statushouders

Ook zal er in 2020 aandacht zijn voor duurzame invulling en doorontwikkeling in samenspraak met de gemeenten en maatschappelijke partners.

### 2.3.3 Logistiek dienstverleningscentrum DOK M

DOK M is de bedrijfshal die is ingericht voor palletverhuur en opslag. Hierbij zijn leerwerkplekken gecreëerd voor logistieke medewerkers, hierbij ligt de nadruk ligt op reach- en heftruckchauffeur vanwege de doorstroomkansen. Onderzocht wordt of deze opzet doorontwikkeld kan worden tot een logistiek dienstverleningscentrum, waarbij alle facetten van de supply chain door MidZuid verzorgd worden.

### 2.3.4 Duale inburgering

Met de Dongemondgemeenten is in de tweede helft 2019 een start gemaakt met de eerste groep duale inburgering. In 2020 loopt dit traject verder. Voordeel van Duale inburgering is dat Inburgering, Maatschappelijke Begeleiding en re-integratie, welke nu separaat worden uitgevoerd, integraal worden opgepakt. Duale inburgering is nu nog vormgegeven als pilot, met het doel samen te leren en de basis goed neer te zetten. Onze gemeenten kunnen hier in de toekomst op aanhaken. Hiermee kunnen we onze gemeenten verder ontzorgen en biedt

dit gemeenten mogelijkheid om efficiencyvoordelen te creëren en hun regierol vorm te geven in de veranderopgave nieuwe wet Inburgering.

## 2.4. Werkgeversdienstverlening

WSP West-Brabant, regio MidZuid is de uitvoerder voor werkgeversdienstverlening in de Dongemondgemeenten. Het is een samenwerkingsverband van de vier gemeenten en MidZuid, waarbij ook het UWV aansluit. Belangrijkste doelstelling van WSP MidZuid voor 2020 is realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor de diverse doelgroepen zoals P-wet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nugger. De doelstelling blijft gesteld op 224 en vanuit Perspectief op Werk komen daar nog 18 te realiseren plaatsen bij. Voor een uitgebreidere beschrijving van WSP wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

## 2.5. Samenwerken met maatschappelijke partners

In het kader van de verbinding tussen de decentralisaties werken we samen met maatschappelijke partijen, zoals MEE, Surplus, Thuisvester, Vluchtelingenwerk, Theek 5, Trema, GGZ Breburg, Prisma, Amarant, Sovak, en PRO/ VSO onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt voor MidZuid is om vanuit de publieke opdracht in een maatschappelijke context samen te werken en wederzijds de competenties in te zetten voor de inwoners van de gemeenten. MidZuid legt daarbij de focus op het realiseren van betaald werk al dan niet met ondersteuning en subsidie omdat dit niet alleen voor de inwoners, maar ook in financiële zin voor onze gemeenten de beste weg lijkt.

## 2.6. Samenwerken in de arbeidsmarktregio

### 2.6.1 Arbeidsmarktregio West-Brabant

De arbeidsmarktregio West-Brabant is 1 van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. De 14 gemeenten, het UWV en de drie SW-bedrijven zijn de publieke partners binnen deze Arbeidsmarktregio. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de opgave in het sociaal domein die wettelijk via een regionale aanpak moeten worden opgepakt zoals de banenafspraken, beschut werk, werkgeversdienstverlening, marktbeveiligingsplan en loonwaardemetingen. Dit doen zij gemeenschappelijk onder de naam WerkgeversServicepunt West-Brabant.

### 2.6.2 Ondersteuning Regionaal Werkbedrijf

Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant is een Regionaal Werkbedrijf opgericht, dat de wettelijke taken moet coördineren en doen uitvoeren. Vaste deelnemers aan dit Regionaal Werkbedrijf zijn de wethouders van de vier subregio's, vertegenwoordigers van de sociale partners van werkgevers en werknemers, de regiomanager van het UWV en vertegenwoordigers vanuit het onderwijs. Vanuit de subregio Dongemond is de wethouder van Oosterhout, de heer Willemsen de vertegenwoordiger.

### 2.6.3 Samenwerking in het CMT/ Werkgeversservicepunt West-Brabant

Bij de Governancestructuur is vooral gekozen voor de inrichting van een bestuur Regionaal Werkbedrijf dat verantwoordelijk is voor de werkgeversdienstverlening, marktbewerking, regeling van beschut werk en transparantie van klantenbestanden. In de operationele uitvoering daarvan is er een Collegiaal Management Team (CMT) van 4 sociale diensten, 3 SW-bedrijven en de manager van het UWV. Zij organiseren de werkgeversdienstverlening van het WSP West-Brabant. WSP MidZuid is één van de vier subregio's.

### 2.6.4 Samenwerking met UWV

Met het UWV wordt samengewerkt op diverse onderwerpen. MidZuid is ook in 2020 "Erkend Jobcoach Organisatie" voor het UWV en voert daarmee re-integratietrajecten uit. De re-integratieprojecten 'Werkfit', 'Naar werk' en modulaire maatwerkvoorziening worden voortgezet.

Het UWV heeft een digitaal portaal met gegevens die toegankelijk zijn voor de gemeenten en SW-bedrijven. MidZuid kan inmiddels ook gebruik maken van het portaal waardoor consultants en werkgeversadviseurs via de systemen van het UWV de registratie van de medewerkers kunnen inzien, bewerken en gebruiken. In 2020 zal een project opgestart worden met het vullen van de UWV-systemen met WSW-ers die bij een reguliere werkgever worden geplaatst en leerlingen en schoolverlaters van PRO/VSO onderwijsinstellingen. Hiermee kan de digitale matching vanuit deze systemen beter gaan verlopen voor deze mensen.

### 2.6.5 Samenwerking met ATEA en WVS

De drie SW-bedrijven zijn voortdurend op zoek naar continuïteit in de samenwerking en mogelijkheden om de samenwerking te versterken. Voor 2020 zal WVS ook gebruik gaan maken van AFAS als ICT systeem.

## 2.7. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

### 2.7.1 Doorontwikkeling implementatieplan

Het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' is ontwikkeld in de fase net na de invoering van de Participatiewet. In die tijd was de wet nog niet volledig uitgekristalliseerd. Ook worden de uitwerkingen en gevolgen van de wet steeds beter duidelijk. Daarnaast zijn er diverse maatschappelijke en landelijke ontwikkelingen en uiteraard is er voortschrijdend inzicht op een aantal zaken die beschreven zijn.

Voor de herijking van “Mensenwerk is de basis”, die we “Samen groeien in werk” zullen gaan noemen, worden de onderwerpen, WSW, Beschut werk, overige P-activiteiten, Publieke dienstverlening, Werkgeversdienstverlening steeds langs dezelfde vragen nader onderzocht:

- Wat is de huidige stand van zaken in de uitvoering?
- Welke ontwikkelingen zijn er of komen er aan (landelijk, regionaal, maatschappelijk)?
- Wat gaat er goed voor onze gemeenten en MidZuid?
- Wat kan er beter en welke aanbevelingen zijn er te geven?

Tevens wordt een duurzaamheidsparagraaf opgenomen, waarin beschreven wordt hoe het bedrijf duurzaam zou kunnen werken en daarmee een bijdrage kan leveren aan de vraagstukken waar onze gemeenten voor gesteld staan. Voor het strategisch plan wordt samengewerkt door MidZuid met de ambtenaren en bestuur van de deelnemende gemeenten. Het zal in de eerste helft van 2020 afgerond worden.

### 2.7.2 Huisvestingsplan

De omgeving waarin MidZuid opereert is doorlopend aan ontwikkelingen onderhevig. Gelet op deze ontwikkelingen kan de vraag worden gesteld of de huidige huisvesting nog voldoet aan de eisen die in de komende 10 tot 15 jaar aan de huisvesting moeten worden gesteld. In de notitie wordt ingegaan op de huidige huisvesting, het effect van de ontwikkelingen die spelen op de huisvesting en mogelijke alternatieven. Naast deze meer inhoudelijk zaken wordt in de notitie ook ingegaan op de financiële aspecten. Een en ander mondt uit in een denkrichting ten aanzien van de huisvesting voor de komende jaren. Voor het opstellen van het huisvestingsplan wordt MidZuid bijgestaan door een specialistisch bedrijf. Bestuur en ambtenaren worden middels interviews betrokken. Het plan zal medio 2020 voltooid zijn.

### 2.7.3 ICT

Per 1 januari 2020 wordt afscheid genomen van het HRM-programma IW3 en van het urenverantwoordingsprogramma TimeTell. Beide activiteiten zullen voortaan via AFAS verlopen. 2020 staat in het teken van doorontwikkeling van AFAS. Verder zal er een digitaliseringsslag gemaakt worden in de uitvoering, waarbij ook aandacht gegeven gaat worden aan de digitale vaardigheden van onze medewerkers.

### 2.7.4 Talent6

Talent6 is een uniform loonwaardesysteem geworden en is daarmee een van de geaccrediteerde opleiders. Mogelijk gaat de Regio Rijk van Nijmegen in 2020 Talent6 gebruiken. Verder zal samen met de Dongemondgemeenten nagedacht worden hoe Talent6 in te zetten is.

## 2.7.5 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

De WAB heeft binnen MidZuid vooral consequenties in verband met het zogeheten intra-concern detacheren van GR WAVA naar MidZuid B.V. en van MidZuid A.I.D. B.V. naar MidZuid B.V. voor de doelgroepen Beschut Werk en dienstverbanden P-wet (baanafspraak). Extern detacheren van de P-wetters gebeurt nu nog mondjesmaat en telkens met de doelstelling re-integratie. De voorkeur blijft immers een echt dienstverband bij een bedrijf.

Om deze reden worden mensen nu aangesteld en verloond in MidZuid A.I.D. B.V., dat als doelstelling heeft medewerkers te re-integreren naar (zo regulier mogelijk) werk. Vanuit deze doelstelling zijn interne werkprocessen opgesteld waarmee wordt voldaan aan de allocatiefunctie en het beginsel van non exclusiviteit. In afwachting van ontwikkelingen in wet- en regelgeving en collectieve arbeidsvoorwaarden voor deze bijzondere doelgroepen is de enige logische oplossing voor MidZuid om voor deze doelgroep de bedrijfsarbeidsvoorwaardenregeling MidZuid en het functieboek van MidZuid B.V. toe te passen en daarnaast de doelstelling re-integratie goed te blijven borgen in de uitvoering van de werkprocessen mensontwikkeling, teneinde te voldoen aan de allocatiefunctie en het beginsel van non exclusiviteit. Dit is meegenomen in het financiële meerjarenperspectief.

Vanuit Cedris is een juridisch advies opgesteld met mogelijke varianten en oplossingen voor Sociale Werkbedrijven om de problematiek van de WAB op te lossen. In afwachting van een mogelijke cao voor de nieuwe doelgroep wordt geadviseerd om terughoudend te zijn met grote aanpassingen die mogelijk niet terug te draaien zijn. De oplossing die voor 2020 wordt gekozen past hierin en is in financiële zin het minst belastend.

Hoewel er nog maar 3 ambtenaren in dienst zijn bij WAVA roept de WNRA ook vragen op voor de bedrijfsvoering. Zo zijn er collega-bedrijven die lid worden van de nieuwe werkgeversvereniging van de VNG, waardoor het risico gaat bestaan dat alle reguliere medewerkers ineens onder de werkingssfeer van de cao van gemeenteambtenaren kunnen gaan vallen. Omdat de consequenties hiervan niet te overzien zijn, is besloten voorshands nog geen lid te worden van die vereniging en in 2020 nader onderzoek te doen en een vergelijking te maken tussen de kosten cao gemeenten en de kosten arbeidsvoorwaardenregeling MidZuid B.V. en daarbij te onderzoeken wat de voor- en nadelen zijn van toepassing arbeidsvoorwaarden MidZuid B.V. en de cao gemeenten voor de reguliere medewerkers.

## 2.7.6 RI&E/werkbelevingsonderzoek

In 2019 is het driejaarlijks RI&E/werkbelevingsonderzoek gestart met een enquête en interviews van medewerkers. Het eindrapport en plan van aanpak zal in 2020 zijn afronding krijgen.

### 2.7.7 Archivering

Met het Regionaal Archief Tilburg (RAT) is voor 2020 en 2021 een DVO aangegaan om zorg te dragen voor de archiefbescheiden van WAVA overeenkomstig een (nog) door het dagelijks bestuur vast te stellen Regeling, hierbij uitgaande van Archiefwet 1995, artikel 40.

### 2.7.8 Algemeen directeur

Vanwege het vertrek van de algemeen directeur eind 2019 heeft het bestuur met ingang van 1 januari 2020 een interim directeur benoemd voor een jaar. Medio 2020 zal de procedure volgen voor het aanstellen van een algemeen directeur.

## 2.8. Landelijke ontwikkelingen en programma's

MidZuid zal in 2020 samen met onze gemeenten meewerken aan een groot aantal verbeteringen en projecten die vanuit de Rijksoverheid zijn ingezet en waar wetswijzigingen zijn te verwachten. Het betreft hier onder andere de volgende beleidsterreinen en programma's:

1. "Breed Offensief naar Werk" met onderdelen als een uniform proces van loonwaardmeting, financiering van loonkostensubsidie, toepassing no-risk polis, aanvragen maatwerkvoorziening en toepassing van de vrijlatingsregeling.
2. "Perspectief op Werk" met de doelstelling voor MidZuid om via 4 leer-werkstraten extra plaatsingen te realiseren en inwoners "werkfit" te maken.
3. Programma "Simpel Switchen in de Keten" om de weg van arbeidsmatige dagbesteding naar Beschut Werk en verder naar een Participatiebaan meer te stimuleren.
4. Het programma een "Leven Lang Ontwikkelen" samen met het onderwijs voor de doelgroep handen en voeten gaan geven. In het bijzonder wordt in de arbeidsmarktregio West-Brabant meer de verbinding gelegd met het programma Voortijdig Schoolverlaten. In West-Brabant gaan er immers per jaar ongeveer 1.000 jongeren zonder startkwalificatie van school af.

### 3. Wat mag het kosten in 2020

#### 3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2019/2020

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2019 blijkt dat het resultaat 2019 zich boven begroting ontwikkelt. Naar verwachting zal de jaaruitkomst een bescheiden positief bedrag zijn. Daarbij spelen meerdere factoren een rol. Vooral het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2019 én de septembercirculaire beiden leiden tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2018, waarop het bedrijfsplan 2019 was gebaseerd (€ 498.000). Dit moet deels worden betiteld als een incidentele bate, die niet doorwerkt naar 2020, aangezien hieruit onder meer ook de verhoging van de lonen van de WSW-ers moet worden voldaan. De budgetten voor 2019 e.v., zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2019 zijn namelijk gebaseerd op de septembercirculaire 2019, waaraan meer actuele cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag liggen. De vaste lasten ontwikkelen zich op het niveau zoals begroot. Samengevat: over 2019 wordt een positief resultaat verwacht, dat nagenoeg volledig te danken is aan incidentele baten.

Bij het opstellen van dit bedrijfsplan is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2019 hebben voorgedaan. Dit heeft voor de diverse begrotingsposten tot aangepaste cijfers geleid. In paragraaf 3.2. zijn de verschillen ten opzichte van de begroting in een overzicht weergegeven.

#### 3.2. Het bedrijfsplan op hoofdlijnen

Samengevat laat het bedrijfsplan (bijgestelde begroting) 2020 de hierna opgenomen cijfers zien. Hierbij wordt opgemerkt dat de loonstijgingen, het pensioen akkoord en de gevolgen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) dermate veel impact hebben op de organisatie, dat de voordelen uit de circulaire van 2019 volledig teniet gaan. Sterker nog, deze hebben geleid tot extra financiële uitdagingen. Door besparingsmaatregelen die in dit bedrijfsplan worden voorgesteld kan de gemeentelijke bijdrage toch gelijk blijven, zie paragraaf 3.3.4

| <i>Bedragen * € 1.000</i>               | Oorspronkelijke<br>begroting 2020 | Bedrijfsplan<br>2020 | Vershil<br>(+ = batig) |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------------|
| Subsidieresultaat wsw                   | -1.831                            | -1.718               | +                      |
| Saldo nieuw beschut                     | 134                               | 110                  | -/-                    |
| Saldo P-banen                           | -198                              | -225                 | -/-                    |
| <i>Subtotaal saldo alle doelgroepen</i> | <i>-1.895</i>                     | <i>-1.834</i>        |                        |
| Vaste lasten WAVA                       | -                                 | -                    | +                      |
|                                         | -1.895                            | -1.834               |                        |
| Operationeel resultaat                  | 56                                | -5                   | -/-                    |
| Onvoorzien                              | -100                              | -100                 |                        |
|                                         | -1.939                            | -1.939               | +                      |
| Gemeentelijke bijdrage                  | 1.939                             | 1.939                |                        |

### 3.3. Het bedrijfsplan 2020 in cijfers en de toelichting per onderdeel

De (gewijzigde) begroting 2020 heeft betrekking op WAVA, omdat formeel gezien alleen de Gemeenschappelijke Regeling WAVA voor haar activiteiten een begroting (swijziging) moet opstellen. Aangezien de feitelijke activiteiten in belangrijke mate plaatsvinden via de 100% dochteronderneming MidZuid B.V. wordt, in het kader van de transparantie, ook inzicht gegeven in de begrote cijfers van MidZuid B.V. door in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en MidZuid B.V. (met toelichting) op te nemen.

De lijn in de presentatie uit de begroting 2020 is ook doorgezet in dit bedrijfsplan en geactualiseerd naar de huidige maatstaven. Concreet betekent dit dat in paragraaf 3.3.1. wordt ingegaan op de gewijzigde begroting 2020 van WAVA en in paragraaf 3.3.2. op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens worden in paragraaf 3.3.3. nadere toelichtingen op de cijfers gegeven, waarbij tevens een overzicht wordt gegeven op de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V.

#### 3.3.1 Gewijzigde begroting 2020 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2020, zoals door het algemeen bestuur vastgesteld in juli 2019, en de aangepaste cijfers volgens het bedrijfsplan 2020. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de cijfers van het bedrijfsplan 2019 opgenomen.

Bedragen \* € 1.000

|                                                         | Bedrijfsplan<br>2019 | Begroting<br>2020 | Bedrijfsplan<br>2020 |
|---------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
|                                                         | oorspronkelijk       |                   |                      |
| <b>Subsidieresultaat wsw</b>                            |                      |                   |                      |
| Rijkssubsidie                                           | 12.033               | 11.359            | 11.732               |
| Begeleid werken                                         | -548                 | -514              | -464                 |
| Subsidie beschikbaar voor WAVA                          | 11.485               | 10.845            | 11.268               |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| Personeelslasten (na aftrek LIV)                        | -13.093              | -12.492           | -12.784              |
| Vervoer doelgroep                                       | -194                 | -185              | -202                 |
| Totaal personeelskosten ca.                             | -13.287              | -12.677           | -12.986              |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| Subsidieresultaat wsw                                   | -1.802               | -1.831            | -1.718               |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Nieuw beschut</b>                                    |                      |                   |                      |
| Loonkostensubsidies                                     | 559                  | 706               | 714                  |
| Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019)) | -755                 | -1.162            | -1.213               |
| Subsidieresultaat nieuw beschut                         | -196                 | -455              | -499                 |
| Begeleidingsvergoedingen                                | 466                  | 589               | 609                  |
| Saldo nieuw beschut                                     | 270                  | 134               | 110                  |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Nieuwe doelgroepen (P-wet)</b>                       |                      |                   |                      |
| Loonkostensubsidies                                     | 241                  | 277               | 280                  |
| Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)                 | -572                 | -631              | -661                 |
| Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen                    | -331                 | -354              | -381                 |
| Begeleidingsvergoedingen                                | 136                  | 156               | 156                  |
| Saldo nieuwe doelgroepen                                | -195                 | -198              | -225                 |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| Subtelling saldo alle doelgroepen                       | -1.726               | -1.895            | -1.834               |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Vaste lasten WAVA</b>                                |                      |                   |                      |
| Gebouw                                                  | -533                 | -515              | -517                 |
| Huuropbrengst derden                                    | 235                  | 235               | 235                  |
| Doorbelaast gebruik gebouwen                            | 455                  | 445               | 451                  |
| Rente lening BNG                                        | -36                  | -40               | -40                  |
| WSP MidZuid                                             | -                    | -                 | -                    |
| Energie                                                 | -126                 | -126              | -129                 |
| Vaste lasten                                            | -6                   | -                 | -                    |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Overhead</b>                                         |                      |                   |                      |
| Personeelskosten                                        | -254                 | -254              | -273                 |
| Doorbelaasting naar MidZuid B.V.                        | 254                  | 254               | 273                  |
| Totaal                                                  | -                    | -                 | -                    |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Overige bedrijfskosten</b>                           | -14                  | -13               | -13                  |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| Operationeel resultaat MidZuid B.V.                     | 21                   | 70                | 8                    |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Onvoorzien</b>                                       | -100                 | -100              | -100                 |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Resultaat voor gemeentelijke bijdrage</b>            | -1.826               | -1.938            | -1.939               |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Gemeentelijke bijdrage</b>                           | 1.826                | 1.939             | 1.939                |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Resultaat excl. incidentele baten en lasten</b>      | 0                    | 0                 | 0                    |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Incidentele baten en lasten</b>                      | -                    | -                 | -                    |
| <br>                                                    |                      |                   |                      |
| <b>Resultaat exploitatie WAVA</b>                       | 0                    | 0                 | 0                    |

### 3.3.2 Meerjarenperspectief 2020-2024 WAVA

In onderstaand overzicht worden de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA weergegeven.

|                                                         | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Meerjarenraming |         |         |
|---------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|-----------------|---------|---------|
|                                                         |                      |                   | 2022            | 2023    | 2024    |
| <i>Bedragen * € 1.000</i>                               |                      |                   |                 |         |         |
| <b>Subsidieresultaat wsw</b>                            |                      |                   |                 |         |         |
| Rijkssubsidie                                           | 11.732               | 11.303            | 10.977          | 10.634  | 10.387  |
| Begeleid werken                                         | -464                 | -447              | -433            | -422    | -396    |
| Subsidie beschikbaar voor WAVA                          | 11.268               | 10.856            | 10.545          | 10.212  | 9.991   |
| <br>Personeelslasten (na aftrek LIV)                    | -12.784              | -12.187           | -11.762         | -11.269 | -10.765 |
| Vervoer doelgroep                                       | -202                 | -194              | -186            | -178    | -170    |
| Totaal personeelskosten ca.                             | -12.986              | -12.380           | -11.948         | -11.447 | -10.935 |
| <br>Subsidieresultaat wsw                               | -1.718               | -1.524            | -1.403          | -1.235  | -944    |
| <b>Nieuw beschut</b>                                    |                      |                   |                 |         |         |
| Loonkostensubsidies                                     | 714                  | 840               | 937             | 1.034   | 1.142   |
| Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019)) | -1.213               | -1.460            | -1.635          | -1.811  | -2.014  |
| Subsidieresultaat nieuw beschut                         | -499                 | -620              | -698            | -777    | -871    |
| Begeleidingsvergoedingen                                | 609                  | 716               | 799             | 882     | 974     |
| Saldo nieuw beschut                                     | 110                  | 96                | 101             | 105     | 103     |
| <br><b>Nieuwe doelgroepen (P-wet)</b>                   |                      |                   |                 |         |         |
| Loonkostensubsidies                                     | 280                  | 316               | 352             | 388     | 424     |
| Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)                 | -661                 | -772              | -865            | -978    | -1.073  |
| Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen                    | -381                 | -456              | -513            | -590    | -649    |
| Begeleidingsvergoedingen                                | 156                  | 176               | 196             | 216     | 236     |
| Saldo nieuwe doelgroepen                                | -225                 | -280              | -317            | -374    | -413    |
| <br>Subtelling saldo alle doelgroepen                   | -1.834               | -1.708            | -1.619          | -1.505  | -1.254  |
| <br><b>Vaste lasten WAVA</b>                            |                      |                   |                 |         |         |
| Gebouw                                                  | -517                 | -507              | -469            | -461    | -461    |
| Huuropbrengst derden                                    | 235                  | 235               | 235             | 235     | 235     |
| Doorbelast gebruik gebouwen                             | 451                  | 440               | 403             | 395     | 395     |
| Rente lening BNG                                        | -40                  | -40               | -40             | -40     | -40     |
| WSP MidZuid                                             | -                    | -                 | -               | -       | -       |
| Energie                                                 | -129                 | -129              | -129            | -129    | -129    |
| Vaste lasten                                            | -                    | 0                 | 0               | 0       | 0       |
| <br><b>Overhead</b>                                     |                      |                   |                 |         |         |
| Personeelskosten                                        | -273                 | -277              | -277            | -277    | -277    |
| Doorbelasting naar MidZuid B.V.                         | 273                  | 277               | 277             | 277     | 277     |
| Totaal                                                  | -                    | -                 | -               | -       | -       |
| <br><b>Overige bedrijfskosten</b>                       | -13                  | -13               | -13             | -13     | -13     |
| <br>Operationeel resultaat MidZuid B.V.                 | 8                    | -49               | -46             | -30     | -77     |
| <br><b>Onvoorzien</b>                                   | -100                 | -100              | -100            | -100    | -100    |
| <br><b>Resultaat voor gemeentelijke bijdrage</b>        | -1.939               | -1.871            | -1.778          | -1.647  | -1.444  |
| <br><b>Gemeentelijke bijdrage</b>                       | 1.939                | 1.871             | 1.779           | 1.647   | 1.444   |
| <br><b>Resultaat excl. incidentele baten en lasten</b>  | 0                    | 0                 | 0               | 0       | 0       |
| <br><b>Incidentele baten en lasten</b>                  | -                    | -                 | -               | -       | -       |
| <br><b>Resultaat exploitatie WAVA</b>                   | 0                    | 0                 | 0               | 0       | 0       |

### 3.3.3 Gewijzigde begroting 2020 WAVA

#### *Uitgangspunten bij het opstellen van het bedrijfsplan*

De bij het opstellen van het bedrijfsplan gehanteerde (financiële) uitgangspunten zijn uitgebreid toegelicht in bijlage 3, waarnaar wordt verwezen. Hieronder wordt eerst een toelichting geven op de specifieke cijfers van WAVA.

#### *Subsidieresultaat WSW*

Het subsidieresultaat in de begroting 2020 was gebaseerd op de septembercirculaire 2018. Uit de mei-/septembercirculaire 2019 kwam een gunstiger beeld naar voren wat geheel te danken was aan de loon- en prijsaanpassing. Dit laatste vertaalt zich door naar de algemene salarisontwikkeling van de SW-medewerkers, zodat dit batige effect vooral zichtbaar is in 2019. Bij het opstellen van het bedrijfsplan zijn, naast de subsidie, ook de personeelskosten van de SW-medewerkers opnieuw berekend. Door de aanpassing van de WW-premies vallen deze lager uit, doordat de WSW-ers een dienstverband met een vast contract hebben. Per saldo leidt een en ander voor 2020 eenmalig tot een gunstiger subsidieresultaat dan in de begroting 2020 was opgenomen. In de jaren erna verschuiven de pensioenleeftijden als gevolg van het pensioenakkoord, waardoor er net iets meer uitstroom is.

In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het subsidieresultaat volgens de oorspronkelijke begroting afgezet tegen de thans berekende cijfers:

| Ontwikkeling subsidieresultaat sw |        |        |        |        |      |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|------|
| Bedragen * € 1.000                | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024 |
| Volgens begroting 2020            | 1.831- | 1.451- | 1.333- | 1.155- |      |
| Bijgesteld, bedrijfsplan 2020     | 1.718- | 1.524- | 1.403- | 1.235- | 944- |
| Verschil                          | 113    | 73-    | 70-    | 80-    |      |

Uit het overzicht komt naar voren dat tot en met 2020 sprake zal zijn van een toenemend tekort op het subsidieresultaat, waarna het zal gaan dalen, zodat het subsidietekort vanaf 2021 lager is dan in 2019. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is over de jaren 2015 tot en met 2020 een korting op het budget toegepast die jaarlijks met € 500,- per arbeidsjaar (AJ) oploopt. De daling van het subsidietekort met ingang van 2021 is vooral te danken aan het feit dat in het macrobudget deze korting niet meer verder oploopt.

In onderstaande overzichten zijn de aantallen opgenomen waarmee rekening is gehouden in het bedrijfsplan. Daarbij wordt zowel een overzicht gegeven in FTE's als in arbeidsjaren (AJ). Het aantal AJ is hoger dan het aantal FTE, omdat in de AJ rekening wordt gehouden met de

ernst van de handicap van de medewerkers. Een medewerker met de handicapcode 'ernstig' telt in de AJ's mee voor 1,25 FTE. In de berekening van de subsidie wordt uitgegaan van AJ's; in de berekening van de salariskosten van de FTE's.

aantal uitgedrukt in FTE's:

|                               | <b>Bedrijfsplan</b> |             | <b>Begroting</b> |             |             |
|-------------------------------|---------------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
|                               | <b>2020</b>         | <b>2021</b> | <b>2022</b>      | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Aantal FTE in dienst bij WAVA | 428,9               | 410,9       | 394,6            | 378,1       | 361,2       |
| Aantal FTE begeleid werken    | 18,3                | 17,6        | 16,9             | 16,2        | 15,4        |

aantal uitgedrukt in arbeidsjaren (AJ):

|                              | <b>Bedrijfsplan</b> |             | <b>Begroting</b> |             |             |
|------------------------------|---------------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
|                              | <b>2020</b>         | <b>2021</b> | <b>2022</b>      | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Aantal AJ in dienst bij WAVA | 440,5               | 422,0       | 405,3            | 388,3       | 371,0       |
| Aantal AJ begeleid werken    | 19,0                | 18,2        | 17,5             | 16,8        | 16,0        |

### *Nieuw beschut*

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2020 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind november 2017. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

| Medewerkers nieuw beschut | <b>Bedrijfsplan</b> |             | <b>Begroting</b> |             |             |
|---------------------------|---------------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
|                           | <b>2020</b>         | <b>2021</b> | <b>2022</b>      | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Taakstelling ultimo jaar  | 69                  | 81          | 91               | 100         | 111         |

Uit het hiervoor opgenomen financieel meerjarenperspectief blijkt dat na 2019 sprake is van een forse daling in het resultaat op nieuw beschut. Dit heeft te maken met het met ingang van 2020 vervallen van de bonus beschut werk (€ 3.000,- per plaatsing). Overigens wordt landelijk nog lobby gevoerd om het vervallen van de bonus van tafel te krijgen.

### *Participatiebanen*

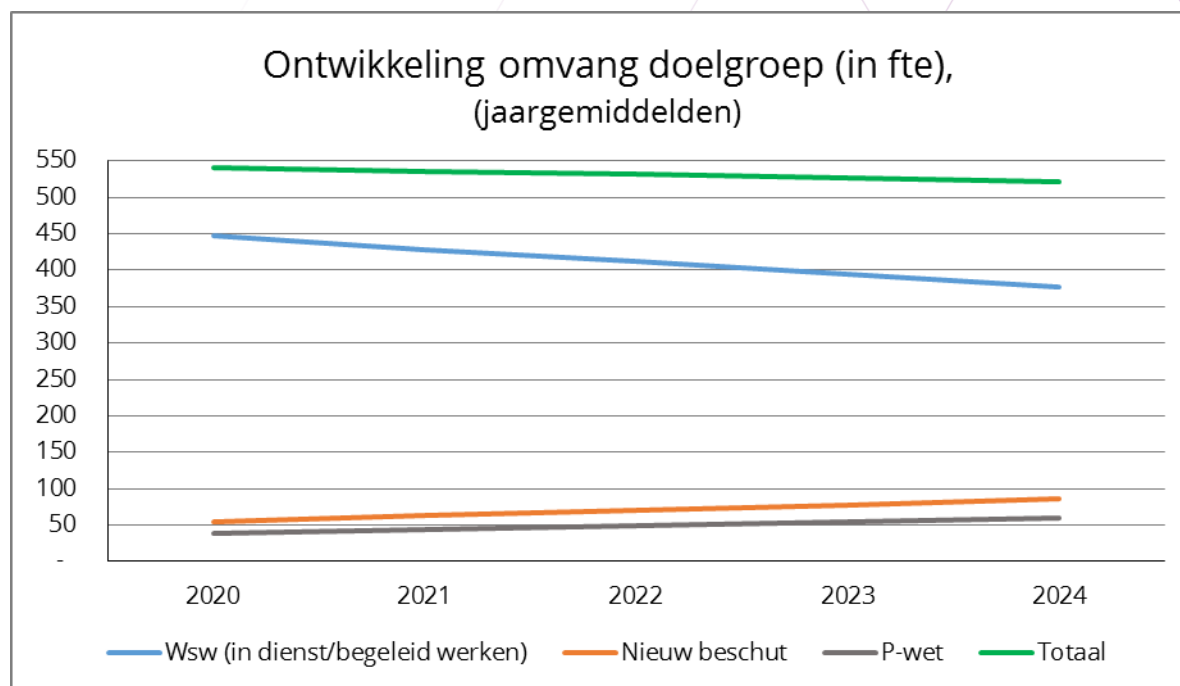
Naast de WSW en nieuw beschut wordt in het bedrijfsplan uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's) werken óf worden gedetacheerd. In het bedrijfsplan wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van aantallen medewerkers in participatiebanen weergegeven.

|                               | <b>Bedrijfsplan Begroting</b> |             |             |             |             |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                               | <b>2020</b>                   | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Aantal medewerkers met P-baan | 39                            | 44          | 49          | 54          | 59          |

Als mensen vanuit een bijstandsuitkering in dienst komen via een participatiebaan, dan leidt dit voor de betrokken gemeente tot een besparing van de uitkeringslasten (verschil tussen uitkering en loonkostensubsidie). Dit voordeel is er niet als het bijvoorbeeld een niet uitkeringsgerechtigde ("Nugger") betreft. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat in het macrobudget BUIG een bedrag is opgenomen om voor deze groep (Nuggers) iets te doen.

#### *Ontwikkeling doelgroepen samengevat*

In het voorgaande is een overzicht gegeven van de geraamde ontwikkeling in het aantal mensen uit de diverse doelgroepen. Deze gegevens zijn ter illustratie samengevoegd in onderstaande grafiek:



Hoewel dit niet het primaire doel is, blijkt uit bovenstaand overzicht dat de teruggang van WSW-medewerkers in belangrijke mate wordt opgevangen door medewerkers uit de andere doelgroepen.

Overigens zien we in de praktijk in 2018 dat het aantal P-banen hoger is dan begroot en het aantal nieuw beschut achterblijft op de begroting (en de taakstelling), maar wel bezig is met een inhaalslag.

#### *Vaste lasten*

In de jaarrekening 2017 zijn de immateriële vaste activa (m.b.t. afkoop SWAP en afsluitkosten geldlening) vervroegd afgeschreven. Hierdoor zijn met ingang van 2018 de hiermee samenhangende afschrijvingslasten onder de vaste lasten komen te vervallen. De vervroegde afschrijving heeft (in afnemende mate) effect op de jaren 2018 tot en met 2021. In de meerjarencijfers dalen daarnaast de afschrijvingen op de gebouwen in verband met het geheel afgeschreven raken van een aantal activa.

#### *Overhead*

De overhead heeft betrekking op de loonkosten van enkele reguliere medewerkers die een ambtelijke dienstbetrekking hebben binnen WAVA. Zij zijn werkzaam in (staf)functies die vallen binnen de definitie van het BBV met betrekking tot overhead.

#### *Overige bedrijfskosten*

Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening WAVA.

#### *Operationeel resultaat*

Dit betreft per saldo het resultaat op de activiteiten die in MidZuid B.V. zijn uitgevoerd. Aan het einde van deze paragraaf wordt daarop nog nader ingegaan. Het in de begroting opgenomen operationeel resultaat is wat hoger dan hierna vermeld in de geconsolideerde cijfers, omdat de overige bedrijfskosten WAVA ook in het geconsolideerde operationeel resultaat worden meegenomen.

#### *Onvoorzien*

Deze post is, mede op aandringen van de Provincie als toezichthouder, opgenomen om niet begrote bijzondere kosten op te kunnen vangen.

#### *Gemeentelijke bijdrage*

In de jaren tot en met 2020 zal, zoals ook al bij de begroting 2019 naar voren kwam, sprake zijn van een stijgende gemeentelijke bijdrage, waarna deze weer kan gaan dalen. Van het verloop van de gemeentelijke bijdrage volgens de begroting 2019 en van de gemeentelijke bijdrage volgens het bedrijfsplan 2019 kan het volgende overzicht worden gegeven:

| <i>Bedragen * € 1.000</i>                                             | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <u>Begroting 2020:</u>                                                |             |             |             |             |             |
| Totaal gemeentelijke bijdrage                                         | 1.939       | 1.557       | 1.421       | 1.278       |             |
| <u>Bedrijfsplan 2020:</u>                                             |             |             |             |             |             |
| Totaal gemeentelijke bijdrage                                         | 1.939       | 1.871       | 1.778       | 1.647       | 1.444       |
| <u>Verschil</u> begroting-bedrijfsplan<br>(- = bedrijfsplan is lager) | -           | 314         | 357         | 369         |             |

Ten opzichte van de begroting 2021 zijn in meerjarenperspectief wel verschillen. Dit zit vooral in de lastenverzwaring welke voort komt uit de wijziging in regelgeving, waaronder het pensioenakkoord, de hoge stijging van reguliere salariskosten op basis van de nieuwe cao CAR-UWO en de WAB. In paragraaf 3.4.1 wordt hier verder op in gegaan. De langjarige daling van de gemeentelijke bijdrage blijft wel geborgd, maar de daling is minder sterk dan eerder kon worden voorzien.

De beleidsmatige afspraak was eerder dat de gemeentelijke bijdrage het subsidietekort SW en de vaste lasten zou dekken. Volgens het besluit van het DB in november 2016, wordt met ingang van 2017 de lijn gevolgd dat via de gemeentelijke bijdrage de exploitatie als geheel sluitend wordt gemaakt. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de opbouw van de gemeentelijke bijdrage en de verdeling over de deelnemende gemeenten.

#### *Overzicht incidentele baten en lasten*

Volgens het BBV moet in de begroting een overzicht van incidentele baten en lasten worden opgenomen. In de begrotingscijfers zijn geen incidentele baten en/of lasten opgenomen; de cijfers zijn derhalve alle structureel van karakter.

#### *Geconsolideerde cijfers*

Zoals hiervoor al is opgemerkt vindt een belangrijk deel van de activiteiten plaats binnen MidZuid B.V. Deze activiteiten vertalen zich uiteindelijk in het operationeel resultaat, zoals opgenomen in de (gewijzigde) begroting van WAVA. Ter verbetering van het inzicht in deze post, zijn hierna de geconsolideerde begrotingscijfers van WAVA en MidZuid B.V. opgenomen.

## Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

### Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

|                                                    | Bedrijfsplan<br>2020 | Meerjarenraming |         |         |         |
|----------------------------------------------------|----------------------|-----------------|---------|---------|---------|
|                                                    |                      | 2021            | 2022    | 2023    | 2024    |
| <i>Bedragen * € 1.000</i>                          |                      |                 |         |         |         |
| <b>Subsidieresultaat wsw</b>                       |                      |                 |         |         |         |
| Rijkssubsidie                                      | 11.732               | 11.303          | 10.977  | 10.634  | 10.387  |
| Begeleid werken                                    | -464                 | -447            | -433    | -422    | -396    |
| Subsidie beschikbaar voor WAVA                     | 11.268               | 10.856          | 10.545  | 10.212  | 9.991   |
| Personeelslasten (na aftrek LIV)                   | -12.784              | -12.187         | -11.762 | -11.269 | -10.765 |
| Vervoer doelgroep                                  | -202                 | -194            | -186    | -178    | -170    |
| Totaal personeelskosten ca.                        | -12.986              | -12.380         | -11.948 | -11.447 | -10.935 |
| Subsidieresultaat wsw                              | -1.718               | -1.524          | -1.403  | -1.235  | -944    |
| <b>Nieuw beschut</b>                               |                      |                 |         |         |         |
| Loonkostensubsidies                                | 714                  | 840             | 937     | 1.034   | 1.142   |
| Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus)   | -1.213               | -1.460          | -1.635  | -1.811  | -2.014  |
| Subsidieresultaat nieuw beschut                    | -499                 | -620            | -698    | -777    | -871    |
| Begeleidingsvergoedingen                           | 609                  | 716             | 799     | 882     | 974     |
| Saldo nieuw beschut                                | 110                  | 96              | 101     | 105     | 103     |
| <b>Nieuwe doelgroepen (P-wet)</b>                  |                      |                 |         |         |         |
| Loonkostensubsidies                                | 280                  | 316             | 352     | 388     | 424     |
| Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)            | -661                 | -772            | -865    | -978    | -1.073  |
| Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen               | -381                 | -456            | -513    | -590    | -649    |
| Begeleidingsvergoedingen                           | 156                  | 176             | 196     | 216     | 236     |
| Saldo nieuwe doelgroepen                           | -225                 | -280            | -317    | -374    | -413    |
| Subtelling saldo alle doelgroepen                  | -1.834               | -1.708          | -1.619  | -1.505  | -1.254  |
| <b>Vaste lasten WAVA</b>                           |                      |                 |         |         |         |
| Gebouw                                             | -517                 | -507            | -469    | -461    | -461    |
| Huuropbrengst derden                               | 235                  | 235             | 235     | 235     | 235     |
| Doorbelaast gebruik gebouwen                       | 451                  | 440             | 403     | 395     | 395     |
| Rente lening BNG                                   | -40                  | -40             | -40     | -40     | -40     |
| Energie                                            | -129                 | -129            | -129    | -129    | -129    |
| Vaste lasten                                       | -                    | 0               | 0       | 0       | 0       |
| <b>Overhead</b>                                    |                      |                 |         |         |         |
| Bedrijfskosten                                     | -897                 | -884            | -903    | -899    | -921    |
| Indirect personeel                                 | -1.884               | -1.913          | -1.913  | -1.913  | -1.913  |
| Doorbelaast gebruik gebouw                         | -110                 | -107            | -98     | -96     | -96     |
| Doorbelaasting naar PMC's (en WSP MidZuid)         | 2.892                | 2.904           | 2.914   | 2.907   | 2.929   |
|                                                    | 0                    | -               | -       | -       | -       |
| <b>Exploitatieresultaat PMC's</b>                  |                      |                 |         |         |         |
| Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW      | 10.468               | 10.441          | 10.426  | 10.414  | 10.388  |
| Kosten van de omzet                                | -2.433               | -2.427          | -2.420  | -2.416  | -2.405  |
| Netto omzet                                        | 8.035                | 8.014           | 8.006   | 7.998   | 7.983   |
| Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut        | -                    | -               | -       | -       | -       |
| Loonkosten direct                                  | -4.491               | -4.526          | -4.536  | -4.526  | -4.536  |
| Doorbelaast gebr. gebouw                           | -325                 | -317            | -289    | -283    | -283    |
| Beheerskosten                                      | -370                 | -367            | -364    | -361    | -361    |
| Doorbelaasting overhead                            | -2.854               | -2.867          | -2.877  | -2.870  | -2.892  |
| Totaal kosten PMC's                                | -8.040               | -8.077          | -8.065  | -8.041  | -8.073  |
| <b>Operationeel resultaat PMC's</b>                | -6                   | -63             | -59     | -43     | -90     |
| <b>Onvoorzien</b>                                  | -100                 | -100            | -100    | -100    | -100    |
| <b>Resultaat voor gemeentelijke bijdrage</b>       | -1.939               | -1.871          | -1.779  | -1.647  | -1.444  |
| <b>Gemeentelijke bijdrage</b>                      | 1.939                | 1.871           | 1.779   | 1.647   | 1.444   |
| <b>Resultaat excl. incidentele baten en lasten</b> | 0                    | 0               | 0       | 0       | 0       |
| <b>Incidentele baten en lasten</b>                 | -                    | -               | -       | -       | -       |
| <b>Te bestemmen resultaat operationeel</b>         | 0                    | 0               | 0       | 0       | 0       |

### *Toelichting op de geconsolideerde cijfers*

Hierna worden nog enkele specifieke posten uit het overzicht met geconsolideerde cijfers toegelicht, voor zover niet reeds toegelicht bij de begrotingscijfers van WAVA (hiervoor).

#### *Overhead*

De kosten van overhead liggen in lijn met de oorspronkelijke begroting. Voor de salarissen van het reguliere personeel wordt de CAR-UWO gevolgd. Deze heeft een looptijd tot 1 januari 2021; in 2020 stijgen de lonen in 3 stappen. In het bedrijfsplan is rekening gehouden met een effectieve algemene salarisstijging in 2020 van 1,76% en doorgroei van de medewerkers in de loonschalen.

Voor de jaren na 2020 is alleen rekening gehouden met het na-effect van de stijging in 2020. Overigens kan worden opgemerkt dat de indexering van de kosten niet volledig binnen de eigen organisatie (PMC's) worden opgevangen, maar dat dit wel wordt nagestreefd om dit de komende jaren weer te realiseren. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's (incl. participatieactiviteiten).

De ontwikkeling van de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten is als volgt:

|                                             | <b>Bedrijfsplan Begroting</b> |             |             |             |             |
|---------------------------------------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                             | <b>2020</b>                   | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Overhead in % totale lasten, geconsolideerd | 11,1%                         | 11,2%       | 11,3%       | 11,4%       | 11,6%       |

De kosten van overhead blijven de komende jaren nagenoeg constant. Aangezien de daling van de totale kosten relatief groter is (voornamelijk door daling aantal SW-medewerkers) stijgt het percentage overhead iets.

#### *Exploitatieresultaat product markt combinaties (PMC's)*

Het begrote resultaat op de PMC's is gebaseerd op de verwachte omzetontwikkelingen in 2020. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend. In vergelijking met de begroting 2020 is het saldo van de PMC's (inclusief participatie) hoger. De omzet staat daar wel onder druk, op dit moment wordt met opdrachtgevers nog volop onderhandeld over de door te voeren prijsverhogingen. Een algemene lijn die kan worden onderkend is, dat de directe loonkosten bij de PMC's zijn toegenomen als gevolg van de salarisverhoging op basis van de cao CAR-UWO. Op deze ontwikkeling en op specifieke ontwikkelingen en doelen per PMC wordt in hoofdstuk 5.1 nader ingegaan, zodat daarnaar wordt verwezen. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de cijfers per PMC.

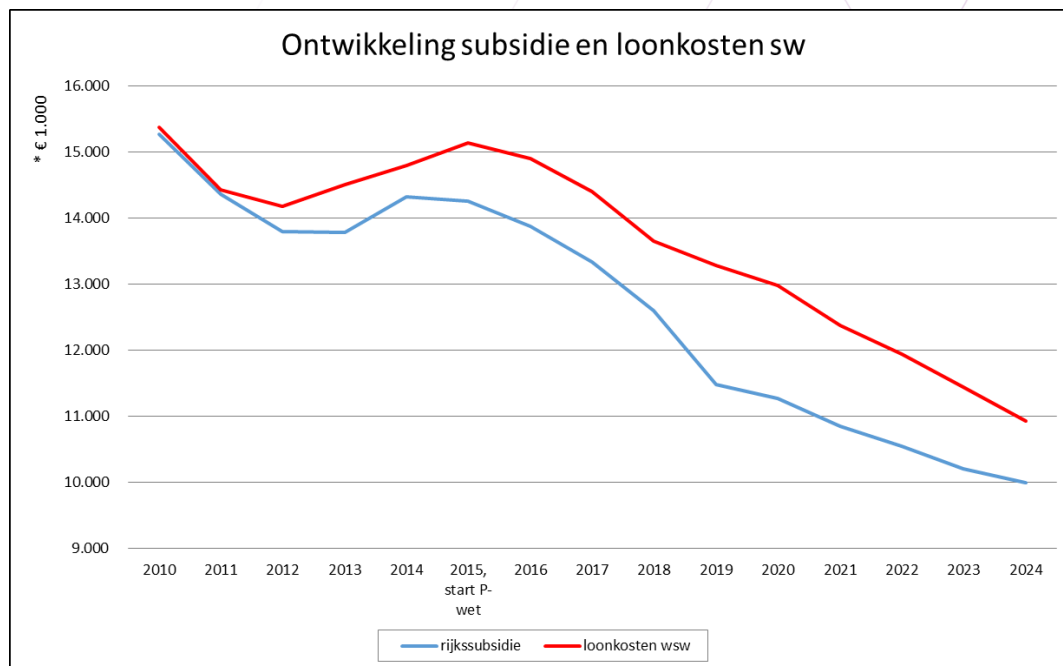
### 3.4. Kosten en besparingen

WAVA/MidZuid heeft continue de opgave om kritisch te zijn op kosten en processen om daarmee de gemeentelijke budgetten zo min mogelijk te belasten. In de begrotingscyclus wordt er kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en de noodzaak van kostenstijging. Daardoor wordt de gemeentelijke bijdrage niet zomaar geïndexeerd, maar wordt alleen de bijdrage gevraagd die noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken van MidZuid. Hierdoor ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich op een ander niveau dan de standaard indexering.

#### 3.4.1 Stijging van kosten door bestaande regelgeving

##### **Efficiencykorting WSW; € 232.000 extra last**

2020 is het laatste jaar dat de efficiency korting op de WSW van € 500 per SE wordt toegepast. Op jaarbasis levert dit een daling op van de WSW subsidie van € 232.000.



##### **Afschaffing bonus beschut werken; € 165.000 extra last**

De afschaffing van de bonus voor beschut werken was weliswaar al eerder bekend gemaakt, maar levert een extra last op van € 165.000 op basis van de begroting 2019.

##### **Totale effect van de bestaande regelgeving**

Per saldo is er een lastenverzwaring van € 397.000 als gevolg van de wijzigingen in regelgeving.

### 3.4.2 Stijging van kosten door wijzigingen in regelgeving

#### **Gevolgen Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB); 142.000 meer kosten**

##### *Wijziging WW-regime; € 20.000 meer kosten dan begroot*

Het WW-regime verandert met ingang van 2020. In plaats van de huidige WW-premie wordt de WW-premie voortaan bepaald op basis van het soort contract dat een werknemers heeft. Voor een werknemer met een vast contract wordt een lage WW-premie betaald (2,58%) en voor werknemers met een tijdelijke aanstelling is het hoge percentage (7,58%) van toepassing. Aangezien nagenoeg alle medewerkers in MidZuid AID B.V. een tijdelijk contract hebben levert dit een lastenverzwaring van € 20.000 op.

##### *Extra vakantiedagen; € 70.000 minder omzet dan begroot.*

Door de WAB wordt een deel van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van MidZuid AID B.V. gelijk getrokken met die van MidZuid B.V. Voor 2020 betekent dit een verruiming van de vakantiedagen, wat een beperking betekent van de productiecapaciteit. Deze uren omgerekend naar een gemiddelde productieomzet geeft een mogelijke omzetsderving van € 70.000

##### *Pensioenregeling voor de nieuwe doelgroep; € 52.000 extra kosten*

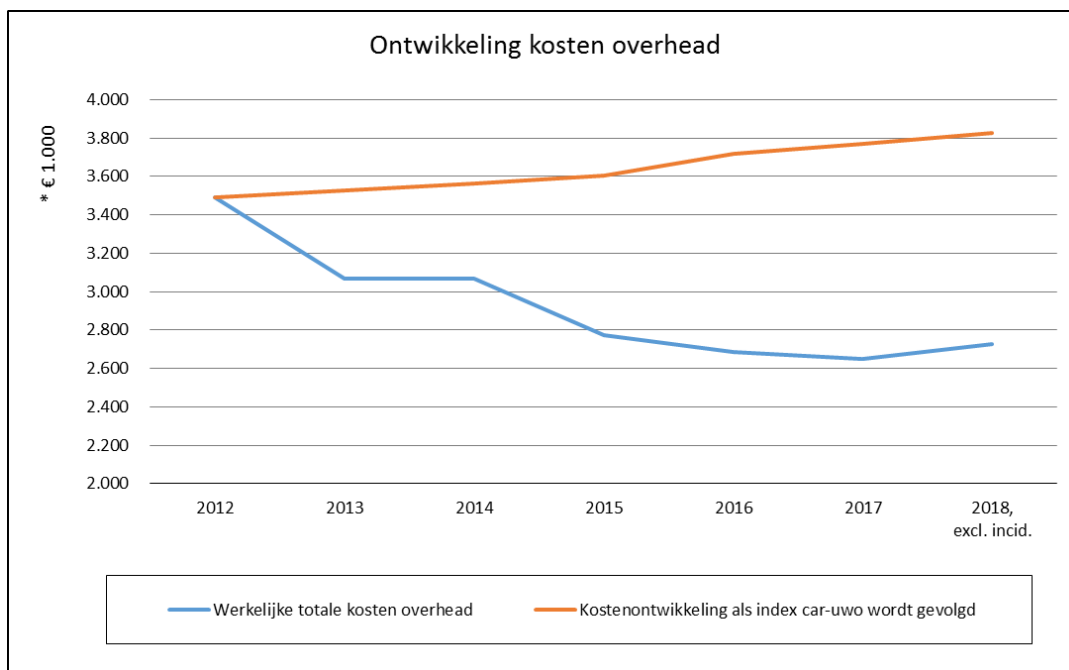
In 2021 kan de nieuwe doelgroep op basis van de WAB aanspraak maken op de pensioenregeling van MidZuid B.V. Dit levert vanaf 2021 een extra last op van minimaal € 52.000 op. Dit bedrag wordt met de toename van de nieuwe doelgroepen alleen maar hoger in de jaren erna.

#### **Gevolgen Pensioenakkoord; € 125.000 minder LIV**

Als gevolg van het gesloten pensioen akkoord is de hoge staffel komen te vervallen en blijft alleen het lage bedrag over. Bij benadering heeft dit een effect van € 100.000 voor de WSW-groep en € 25.000 voor de beschut werkers.

##### **Stijging Cao CAR-UWO; € 279.000 meer kosten dan begroot**

In juli is er overeenstemming bereikt over een nieuwe cao CAR-UWO. Onderdeel van de nieuwe cao afspraken is een loonstijging van 6,75% over een periode van 1,5 jaar. Een verhoging in 2019 en 2020 telt ook door in de daaropvolgende jaren. In het bedrijfsplan van 2019 is er rekening gehouden met een stijging van 2,5%. Ten opzicht van de begroting komt dit neer op een extra stijging van 4,25%, wat op de reguliere formatie per oktober 2019 een extra kostenpost betekent van € 279.000.



### **Lagere WW-premie voor WSW-ers en reguliere werknemers; € 226.000 voordeel**

De wijziging in het WW-regime pakt positief uit voor de WSW- en reguliere medewerkers. Voor de WSW-ers bedraagt het voordeel € 158.000 en voor de reguliere medewerkers € 68.000

### **Totale effect van de landelijke ontwikkelingen**

Per saldo is er een lastenverzwaring van € 320.000 als gevolg van de wijzigingen in regelgeving. Zonder maatregelen zou dit direct leiden tot een extra gemeentelijk bijdrage van € 320.000, zijnde een stijging van 18% (!) van de gemeentelijke bijdrage zoals deze over 2019 is vastgesteld.

#### **3.4.3 Stijging van kosten door overige ontwikkelingen**

### **Wegvallen van productie en dienstverlening; € 120.000 minder opbrengsten**

MidZuid heeft ook in 2019 te maken gekregen met het wegvallen van vaste opdrachtgevers. Daarnaast is er bij een grote opdrachtgever sprake van minder en eenvoudiger werk. Dit heeft een direct effect op de omzet die met beschermd werk en groepsdetachering wordt behaald. Op jaarbasis zal dit over 2019 naar verwachting € 100.000 zijn. Daarnaast is er op het vlak van dienstverlening een daling van € 20.000 door inkrimping.

### **Stijging vervoerskosten; € 30.000 extra kosten**

De vervoerskosten worden jaarlijks geïndexeerd volgens de NEA-indexering. Voor 2020 komt deze uit op 6,7%. Dit heeft ook deels te maken met de afschaffing van de teruggaveregeling BPM voor taxibedrijven. De extra kosten die hiermee gemoeid zijn, wordt doorbelast. Dit levert een lastenverzwaring van € 30.000 op.

### **Minder huuropbrengst; € 20.000 minder opbrengst**

Door het wegvallen van vaste huurders als gevolg van faillissement of staking van onderneming valt de verhuuromzet met € 20.000 terug.

#### **Aanpassingen wagenpark; € 20.000 extra kosten**

Door een andere wijze van keuren door de RDW, wat de treklast en het laadvermogen van de wagens van de groenvoorziening beperkt, zijn de nieuwe auto's voorzien van zwaardere motoren en daarmee duurder. Daarnaast zal er een stijging in brandstofkosten ontstaan, doordat dieselauto's voortaan vervangen worden door benzine uitvoeringen.

#### **Totaal effect van bovengenoemde ontwikkelingen**

In totaal is vanuit de bedrijfsvoering er een negatieve ontwikkeling door bovenstaande punten van € 190.000. Zonder maatregelen zou dit direct leiden tot een extra gemeentelijk bijdrage van € 190.000, zijnde een stijging van 10% (!) van de gemeentelijke bijdrage zoals deze over 2019 is vastgesteld.

#### 3.4.4 Recapitulatie

Hieronder is een korte samenvatting opgenomen van de extra lasten in de begroting van 2020 ten opzichte van 2019 zoals deze in paragraaf 3.4.1 tot en met 3.4.3 is opgenomen.

|                                                     |          |                |
|-----------------------------------------------------|----------|----------------|
| Recapitulatie lastenverzwaring 2020                 |          |                |
| <i>Bedragen * € 1</i>                               |          |                |
| Bestaande regelgeving (par. 3.4.1.)                 | €        | 397.000        |
| Nieuwe regelgeving en ontwikkelingen (par. 3.4.2.)  | €        | 320.000        |
| Overige ontwikkelingen (par. 3.4.3.)                | €        | 190.000        |
| <b>Totaal extra last 2020 ten opzichte van 2019</b> | <b>€</b> | <b>907.000</b> |
| Reeds voorzien in begroting 2020*                   | €        | -397.000       |
| <b>Extra last in bedrijfsplan 2020</b>              | <b>€</b> | <b>510.000</b> |

\*De € 397.000 welke op de eerste regel bij "Bestaande regelgeving" is opgenomen, wordt hier weer in mindering gebracht, omdat deze in de eerste begroting als was mee genomen.

### 3.4.5 Maatregelen

Om de bovenstaande effecten zo veel mogelijk te beperken heeft MidZuid een aantal maatregelen genomen. De belangrijkste maatregelen zijn hieronder weergegeven.

#### *Taakstelling commerciële afdeling en productie*

Voor 2020 is er in gezamenlijk overleg tussen de productie en de afdeling verkoop overeengekomen dat de daling zoals die plaats heeft gevonden in 2019 omgebogen kan worden naar een stijging. De taakstelling is om de omzet met € 50.000 te verhogen in 2020.

#### *Planningsoptimalisatie*

Door de planning van de productie verder te optimaliseren en beter inzichtelijk te maken kan er strakker worden gepland. Hierdoor is er voor de commerciële afdeling een beter beeld welk werk zij uit kunnen laten voeren en wanneer. Hiermee wordt beoogd om de extra vakantiedagen waar de medewerkers van MidZuid Arbeids Integratie Diensten B.V. recht op hebben grotendeels te compenseren.

#### *Reguliere medewerkers*

Van een tweetal reguliere medewerkers die in 2020 toch al zouden uitstromen is besloten deze niet te vervangen. Dit levert een besparing op van € 92.000.

#### *DOK M*

In 2019 is DOK M gerealiseerd, waarmee er ruimte is gekomen voor de verhuur van 2.000 Europallet plaatsen. De eerste 500 zijn inmiddels verhuurd en er is vraag naar uitbreiding. Deze omzet is extra ten opzichte van de initiële begroting over 2020. De inschatting is dat dit minimaal € 30.000 gaat opleveren.

#### *Nieuwe huurders*

Vanuit de afdeling facilitair is er de overtuiging dat ze de vrijgekomen ruimtes weer kunnen verhuren. Hiermee wordt de daling van de huurinkomsten gecompenseerd.

#### *Reguliere overhead inzetten voor dienstverlening*

In 2020 is er een kans voorbij gekomen om voor een GR in de regio de administratieve en HR-dienstverlening te verzorgen. Dit geeft op jaarbasis een omzet van € 55.000, welke door het reguliere personeel uitgevoerd kan worden. Dit is feitelijk een besparing op de reguliere formatie.

#### *Inzet van vakkrachten*

In de ontwikkeling van de bedrijfsvoering van MidZuid is de laatste jaren ingezet om reguliere meewerkend voorlieden aan te trekken die competent zijn in werkbegeleiding en ontwikkelen van onze medewerkers. Via natuurlijk verloop zullen de komende jaren voorlieden vertrekken

die in de praktijk nu vooral meewerken en het werk begeleiden. Op een aantal plaatsen in de organisatie wordt het denkbaar geacht dat deze vacatures niet meer hoeven te worden ingevuld op het niveau van een voorman, maar ook kan worden ingevuld door een goede vakkracht. de manier van werken binnen MidZuid en de ontwikkeling met de nieuwe doelgroep vraagt in toenemende mate om de invulling van vakkrachten om het werk kwalitatief goed uit te kunnen blijven voeren. Binnen het functiegebouw van MidZuid is deze functie in potentie aanwezig. Omdat deze functie ingevuld kan worden door reguliere medewerkers, maar ook voor doelgroepmedewerkers uit de Participatiewet bereikbaar is, biedt dit doorstroomkansen. Deze beweging zal ook een geringe financiële besparing kunnen opleveren. Om de bedrijfsvoering goed in de grip te houden dient de formatie van vakkrachten wel vooraf bepaald te worden aan de hand van de te realiseren omzet. Immers de kosten van vakkrachten moeten via het werk “verdiend” kunnen worden. Wanneer regulier meewerkende voorlieden worden omgezet in vakkrachtenfuncties, dan levert dit per omzetting een besparing op van € 7.000.

#### *Herbeoordeling kosten en opbrengsten*

Bij opstellen van het bedrijfsplan is ook kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en zijn deze waar nodig bijgesteld. Waar op basis van de ontwikkeling tot en met het 3<sup>e</sup> kwartaal 2019 minder kosten waren voorzien van begroot zijn deze posten voor de begroting naar beneden bijgesteld of niet geïndexeerd. Daarnaast is kritisch gekeken naar de ontwikkelingen van opbrengsten in 2019 en zijn deze voor 2020 bijgesteld. Deze post is feitelijk een verzamelpost voor allerlei kleine aanpassingen, welke uiteindelijk tot een groot begrotingseffect leiden.

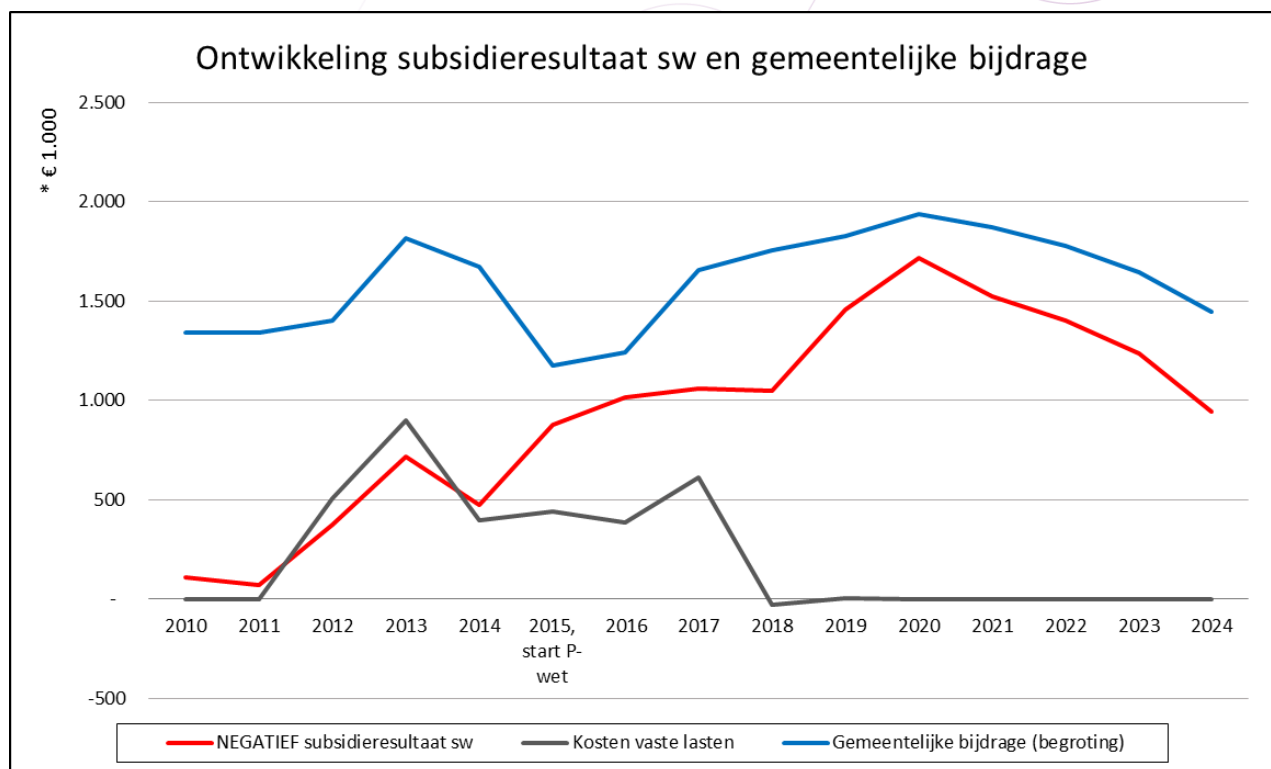
Alle bovenstaand maatregelen zijn vertaald in het bedrijfsplan en de begroting en daarmee in de voorgestelde eerste begrotingswijziging, waardoor over 2020 geen uitbreiding in de gemeentelijke bijdrage noodzakelijk is. Daarnaast is een beperkt voordeel uit de circulaire van 2019 dat doorwerkt voor 2020. Hieronder zijn alle posten schematisch weergegeven.

|                                                        |   |                |
|--------------------------------------------------------|---|----------------|
| Recapitulatie maatregelen 2020                         |   |                |
| Bedragen * € 1                                         |   |                |
| Taakstelling commerciële afdeling en productie         | € | 50.000         |
| Planningsoptimalisatie                                 | € | 72.000         |
| Reguliere medewerkers                                  | € | 92.000         |
| DOK M                                                  | € | 30.000         |
| Nieuwe huurders                                        | € | 20.000         |
| Reguliere overhead inzetten voor dienstverlening       | € | 55.000         |
| Inzet van vakkrachten                                  | € | 15.000         |
| Herbeoordeling kosten en opbrengsten                   | € | 151.000        |
| Effect meicirculaire 2019 en september circulaire 2019 | € | 25.000         |
|                                                        | € | <u>510.000</u> |

Feitelijk is daarmee nogmaals een enorme slag gemaakt om de kosten te verlagen en de omzet waar mogelijk te verhogen. Per saldo is hiermee ook de bijkomende lastenverzwaring van € 510.000 omgebogen.

Uit bovenstaand overzicht blijkt ook dat het positieve effect van de circulaire uit 2019 nauwelijks een positief effect hebben op 2020.

Ook voor de jaren daarna wordt jaarlijks de gemeentelijke bijdrage afgebouwd. Alleen zal de afbouw mogelijk niet zo snel gaan in het meerjarenperspectief zoals eerder verwacht.



### 3.4.6 Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen

Het jaar 2020 zal sinds de invoering van de Participatiewet het zwaarste jaar sinds tijden worden voor MidZuid. Voor 2020 is in de begroting een extra last van € 510.000 omgebogen. Deze extra last kwam nog bovenop de € 232.000 aan extra last voor 2020 uit de reeds bestaande regelgeving.

MidZuid heeft in zijn bedrijfsvoering de afgelopen jaren ingezet om reguliere meewerkend voorlieden aan te trekken die competent zijn in werkbegeleiding en het ontwikkelen van onze medewerkers. Deze formatie is nu op orde, waardoor er nu ruimte ontstaat om daadwerkelijk

vakkrachten te gaan inzetten op een aantal formatieplaatsen van meewerkend voorlieden die door natuurlijk verloop vrij komen.

Door de verdere professionalisering van de gehele organisatie ontstaat nu ook de mogelijkheid om de uitstromende reguliere medewerkers niet allemaal te vervangen. De organisatie kan dit nu zelf deels opvangen.

Daarnaast is in 2019 een nieuwe commerciële directeur aangesteld. De netwerken met bedrijven in de regio zijn in 2019 goed benut om meer contacten te leggen, waaruit nieuwe verbindingen voor MidZuid zullen ontstaan om onder meer het vervallen van bestaande opdrachtgevers voor productiewerk verder te kunnen invullen. Vandaar dat het nu ook mogelijk is om een taakstelling op te nemen voor de commerciële afdeling en de productie afdeling.

Daarnaast is het afgelopen jaar de samenwerking met de gemeenten verder geïntensiveerd, waardoor de begroting is opgebouwd op het vertrouwen dat er ook voldoende aanwas zal zijn om de uitstroom met nieuwe kandidaten aan te vullen

De begroting staat wel heel strak. Er zit dan ook echt geen rek in voor verdere bezuinigingen. Het maximale is er uit gehaald. Bij een verdere besparing kunnen wij onze gezamenlijke taak voor de deelnemende gemeenten niet meer op een kwalitatief goed niveau uitvoeren. Vanuit een aantal van onze gemeente zijn er vragen gesteld om in kaart te brengen wat een besparing van 5% en 10% voor effect zou hebben op de organisatie, dan wel om 5% bezuiniging door te voeren in 2021. Deze bezuinigingen zijn al doorgevoerd in 2020. Deze zijn alleen op de gemeentelijke bijdragen niet direct zichtbaar, doordat deze besparingen teniet worden gedaan door de wettelijke lastenverzwaring waarmee wij worden geconfronteerd. Een besparing van € 510.000 staat gelijk aan een besparing van 26% op de gemeentelijke bijdrage. Zoals in de tabel in paragraaf 3.3.5 daalt de gemeentelijke bijdrage de komende jaren alsnog substantieel. Uiteraard zullen wij kritisch blijven op de kostenontwikkeling en deze op basis van de meest recente (subsidie)ontwikkelingen blijven meenemen bij de opstelling van de begroting 2021.

## 4. Jaarplan en begroting 2020 WSP MidZuid

### 4.1. Jaarplan 2020

#### *Dienstverleningsovereenkomst*

Er is een dienstverleningsovereenkomst (DVO) vastgesteld waarin de overeengekomen diensten worden verricht in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021. Opdrachtgever: zijn de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout en de GR WAVA. Opdrachtnemer is MidZuid B.V.

Het DVO is vooral een vastlegging van bestaande activiteiten. Waar mogelijk is nog verbetering aangebracht. De nadruk van de afspraken ligt erop dat alle diensten vooral een gezamenlijke inspanning van de partijen vragen. De doelstellingen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid. Hiermee maakt het DVO duidelijk dat het een gezamenlijke opdracht van de partijen betreft. In het DVO is tevens opgenomen dat WSP MidZuid ook een deel van de noodzakelijke nazorg op de plaatsingen verricht.

#### *Doelstellingen WSP MidZuid*

Algemene doelstelling: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor diverse doelgroepen zoals P-wet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nugger.

Het afgelopen jaar is gebleken dat de omstandigheden zijn veranderd en het aantal plaatsingen meer moeite kosten dan voorheen en tevens een langer tijdsbestek in beslag nemen, dan voorheen het geval was. Ook in West-Brabant doen minder mensen een beroep op de WW.

De bestanden bij gemeenten kennen over het algemeen een grotere groep moeilijk plaatsbare personen dan voorheen. Niet al deze personen zijn in beeld bij WSP MidZuid. In gesprekken met gemeenten is gebleken dat beide partijen nog te veel acteren volgens “van bak naar baan” en dat er in het gebied hiertussen nog te weinig tijd wordt gestoken in het begeleiden van deze mensen. Door (nog) meer gebruik te gaan maken van de faciliteiten/mogelijkheden van werkbedrijf MidZuid kan beter inzichtelijk worden gemaakt wat de arbeidskansen zijn voor deze mensen. Dit zodat plaatsing beter tot stand kan komen en de uitstroom kan worden vergroot. De tijdsperiode alvorens (gedeeltelijke) uitstroom naar betaald werk tot stand kan worden gebracht wordt wel groter.

Met betrekking tot de doelstelling voor het aantal plaatsingen wil WSP MidZuid ondanks deze omstandigheden toch vasthouden aan hetzelfde aantal plaatsingen als in 2019 mét daarnaast een 18 tal extra plaatsen vanuit het project Perspectief op werk, dat zich richt op personen

met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en gebruik maken van speciaal opgezette branchestraten.

De doelstelling kan mede op hetzelfde niveau blijven omdat de samenwerking met gemeenten een verdieping heeft gehad, hetgeen geresulteerd heeft in actievere overlegstructuren tussen werkgeversadviseurs en klantmanagers. Nagenoeg alle gemeenten werken mee aan een wekelijks matchingoverleg en voor het doelgroepregister is er tweewekelijks een apart overleg. Tevens is het marktbewerkingsplan verfijnt door een aanpak per gemeente en zijn de werkgeversadviseurs specifiek toegewezen aan een gemeente, om de continuïteit, een betere verbinding en de borging tot stand te laten komen. Verder is het WSP MidZuid actief bij het realiseren van plaatsingen door middel van het ondersteunen van diverse events, zoals de Banenbeurzen.

De doelstelling voor het aantal plaatsingen in 2020 blijft in basis gelijk aan 2019 met 224, excl. de plaatsingen door het UWV. Daarnaast wordt beoogd vanuit het project Perspectief op werk nog een 18-tal plaatsingen te realiseren. In totaal is daarmee de doelstelling voor het aantal plaatsingen 242. Er zullen kwartaalrapportages gemaakt worden die inzicht bieden in o.a. duurzame uitstroomresultaten, aantal proefplaatsingen, aantal plaatsingen met schadelastbeperking en aantal plaatsingen van kandidaten uit het doelgroepregister in het kader van de Wet Banenafpraak.

#### *Aantal plaatsingen 2020*

|                 | <b>doelstelling 2020</b> | <b>doelstelling 2019</b> |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|
| Altena          | 73                       | 67                       |
| Drimmelen       | 30                       | 27                       |
| Geertruidenberg | 37                       | 34                       |
| Oosterhout      | 102                      | 96                       |
|                 | <hr/>                    | <hr/>                    |
|                 | 242                      | 224                      |

#### *Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak*

In het stuurdersoverleg binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant zal in 2020 het gezamenlijk marktbewerkingsplan 2019/2020 voor de vier subregio's worden geactualiseerd en de voortgang geborgd. Samen met deze gezamenlijke aanpak heeft WSP MidZuid een aantal specifieke speerpunten voor de arbeidsmarkt Dongemond.

WSP MidZuid heeft in het kader van optimale werkgeversdienstverlening de arbeidsmarktregio Dongemond in beeld gebracht. Met behulp van bestanden via de KvK is er een sortering gemaakt tussen bedrijven met 5-25 werknemers en bedrijven met > 25

werknemers. Met alle adviseurs is bekeken wie er met welk bedrijf bekend is en of wij hier al zaken mee doen. Dit laatste kan in de vorm van het plaatsen van vacatures of het plaatsen van mensen. Hierbij plaatsen wij de kanttekening dat het aantal bedrijven natuurlijk een afwijking kan vertonen met de aantallen die bij gemeenten bekend zijn. Zo hebben wij geen inzicht in bedrijven < 5 werknemers. Het resultaat van deze exercitie levert de volgende aantallen op:

| Gemeente             | Bedrijven 5-25 personen |                     |                     | Bedrijven > 25 personen |                     |                     |
|----------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
|                      | Aantal bedrijven        | Actief met WerkLink | Bekend bij WerkLink | Aantal bedrijven        | Actief met WerkLink | Bekend bij WerkLink |
| Aalburg              | 81                      | 15                  | 36                  | 15                      | 7                   | 6                   |
| Werkendam            | 239                     | 20                  | 63                  | 34                      | 12                  | 16                  |
| Woudrichem           | 117                     | 8                   | 36                  | 20                      | 6                   | 12                  |
| <i>Totaal Altena</i> | <i>437</i>              | <i>43</i>           | <i>135</i>          | <i>69</i>               | <i>25</i>           | <i>34</i>           |
| Drimmelen            | 182                     | 15                  | 58                  | 28                      | 11                  | 11                  |
| Geertruidenberg      | 206                     | 41                  | 54                  | 53                      | 27                  | 25                  |
| Oosterhout           | 377                     | 77                  | 113                 | 106                     | 45                  | 52                  |
| <b>Totaal</b>        | <b>1.202</b>            | <b>176</b>          | <b>360</b>          | <b>256</b>              | <b>108</b>          | <b>122</b>          |

De grote bedrijven > 25 personen zijn goed in beeld bij WSP MidZuid, maar bij de bedrijven < 25 personen valt nog voldoende te halen. Per gemeente heeft WSP MidZuid 2 adviseurs toebedeeld, die het marktgebied voor deze gemeenten verder gaan bewerken. Momenteel wordt dit naar aanleiding van de contacten van het afgelopen jaar geactualiseerd.

#### *Perspectief op werk*

Voor de gehele arbeidsmarktregio West-Brabant zal het project "Perspectief op Werk" uit worden gerold in 2020. Aan de voorkant zijn werkgevers al eerder meegenomen om aan te geven welke behoeften zij hebben aan mensen en wat de definitie "werkfit" in deze branche is. Dit gaat dus niet zo zeer om vacaturegerichtheid, maar meer om welke soort mensen en met welke kwaliteiten en/of competenties. Het is meer op functiecreatie gericht dan op vacatures. Werkgevers geven bij het vinden van deze personen vooraf een baangarantie af. Het WSP MidZuid neemt deel aan de 4 sectorteam (Logistiek & Techniek, Groen, Detailhandel & Horeca en Zorg & schoonmaak). Zij gaan hiervoor samen met de gemeenten kandidaten selecteren met een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt voor één van die sectoren. Verder zijn er "branchestraten" ontwikkeld waarbij de kandidaten de benodigde elementen voor het werkfit worden kunnen trainen. Als nazorg wordt er na plaatsing tevens jobcoaching verstrekt om de duurzaamheid van de plaatsing te vergroten.

#### *Sub regionale activiteiten*

- Adviseurs blijven specifiek toegewezen aan bepaalde gemeenten in teams van 2 aanspreekpunten per gemeente. Dit om de verbinding met gemeenten te verstevigen

en het regionale netwerk qua marktbewerking beter te kunnen verdelen en aandacht te kunnen geven. Door het vertrek van één van de adviseurs is er momenteel een vacature.

- Verbeteren externe communicatie voor zowel WSP West-Brabant, als voor WSP MidZuid. Dit betekent meer externe uitingen op social media, in de reguliere media etc. om naamsbekendheid en doel te vergroten. Hier wordt een jaarkalender voor gemaakt met evenementen en successen die op social media en/of in de pers zullen worden gedeeld.
- Optimaliseren van deelname aan sub regionale netwerkbijeenkomsten (o.a. van de VOG, BKA, BND, BZW, MKB, en de 4 Dongemond gemeenten).
- Samenwerking met klantmanagers/uitstroomteams verder uitbreiden ter bevordering van de uitstroom bij gemeenten en UWV in de vorm van gezamenlijke kennisbijeenkomsten.
- Deelname en organisatie matchingtafels bij gemeenten, PRO-VSO scholen en GGZ.
- Verdere uitbouw van samenwerking met afdelingen Economische Zaken van de 4 gemeenten.
- Bedrijfsbezoeken met wethouders uit de 4 gemeenten.
- Verdere verbetering binnen zowel WSP West-Brabant als binnen WSP MidZuid van WBS als CRM systeem.
- Te plannen evenementen in 2020:
  - o Informatiemarkt omtrent project Perspectief op Werk
  - o Ambassadeursnetwerk bijeenkomst
  - o Deskundigheidsbevordering binnen het WSP West-Brabant (2x)
  - o Deskundigheidsbevordering met gemeenten en UWV
  - o Nieuw event voor statushouders
  - o Scholingsmarkt met baangarantie
  - o Event voor werkgevers inzake promotie MidZuid
  - o Informatiemarkt "Naar de werkvloer" voor doelgroepregister
  - o Banenbeurs XL
- Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders voor alle gemeenten.
- Monitoring in kwartaalrapportages van de resultaten zoals afgesproken in de DVO.
- Actualiseren van de penetratiegraad van onze dienstverlening bij werkgevers
- Uitbreiding ambassadeurs netwerk

#### *Regionale activiteiten*

- Het organiseren van een bijeenkomst (2x per jaar) tussen klantmanagers gemeenten en adviseurs van WSP MidZuid te bevordering en borging van de samenwerking (thema's en werkafspraken).
- Regionale website WSP West-Brabant actualiseren.

- Regionale- en sub regionale activiteiten/uitingen met betrekking tot o.a. Open Dagen, Banenbeurzen, Participatie Event, Match van West-Brabant en deskundigheidsbevordering
- Extra aandacht voor plaatsing van mensen uit het doelgroepregister.
- WSP MidZuid zal een bijdrage leveren aan de verslaglegging voor de subregionale arbeidsmarkt.
- Het samenbrengen van ambassadeurs en andere MVO betrokken werkgevers binnen de 4 regio's tot één netwerk voor werkgevers genaamd: METwerk. Dit netwerk is specifiek een platform voor de arbeidsgelateerde zaken van en door werkgevers. Het WSP West-Brabant helpt bij de opstart van dit netwerk.

## 4.2. Begroting 2020 WSP MidZuid

Bedragen \* € 1

|                                                                                              | Begr. 2020     | Begr. 2019     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>KOSTEN</b>                                                                                |                |                |
| Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning | 448.000        | 448.000        |
| Inhuur jobcoaching bij MidZuid<br>224 personen * 60% * 3 uur p/p                             | 32.200         | 32.200         |
| Organisatie 3 banenbeurzen                                                                   | 15.300         | 15.300         |
| Bijdrage in regionale kosten (participatie-event e.d.)                                       | PM             | PM             |
| Uitvoeringskosten:                                                                           |                |                |
| Gebruik kantoorruimten                                                                       | 16.100         | 16.100         |
| Kosten ICT en telefonie                                                                      | 33.600         | 33.600         |
| Auto- en reiskosten                                                                          | 26.900         | 26.900         |
| Diversen (kopieerkosten, kantoorbenodigdheden e.d.)                                          | 10.000         | 10.000         |
| Kosten overhead                                                                              | 37.000         | 37.000         |
| <b>Totaal begrote kosten</b>                                                                 | <b>619.100</b> | <b>619.100</b> |
| <b>OPBRENGSTEN</b>                                                                           |                |                |
| Opbrengsten uit externe financieringsbronnen                                                 | 25.000         | 25.000         |
| Gemeentelijke bijdrage                                                                       | 594.100        | 594.100        |
| <b>Totaal begrote opbrengsten</b>                                                            | <b>619.100</b> | <b>619.100</b> |

### 4.3. Toelichting op begroting WSP MidZuid en verdeling gemeentelijke bijdrage

#### *Algemene toelichting op de begroting van WSP MidZuid*

De prijzen in de begroting 2020 zijn ten opzichte van de begroting 2019 als volgt geïndexeerd:

- loonkosten gerelateerde posten: verwachte prijsontwikkeling volgens CAR-UWO 2019-2020. Deze cao voor ambtenaren (CAR-UWO) wordt gevolgd. Deze cao loopt tot eind 2020; Deze verhoging bleek binnen de begroting nog opgevangen te kunnen worden, waardoor er feitelijk geen verhoging op deze post in de begroting noodzakelijk bleek.
- overige prijzen: worden geïndexeerd met 2,8%. Echter deze zijn ook kritisch bekeken en er is op dit moment geen noodzaak deze in te begroting aan te passen.

Op basis van bovenstaande wordt de begroting dus niet geïndexeerd, wat voor de deelnemende gemeenten een besparing is.

Voor WSP MidZuid is, in lijn met de uitgangspunten die op de begroting van MidZuid zijn toegepast (zie hoofdstuk 3), voor de jaren na 2020 het prijspeil 2020 aangehouden. Aangezien in de jaren na 2020 inhoudelijk geen relevante wijzigingen worden verwacht in de (samenstelling van) de cijfers zijn de meerjarencijfers gelijk aan 2020. Om die reden is geen meerjarenbegroting opgenomen.

#### *Toelichting op kosten*

Personele kosten.

De personele kosten hebben betrekking op reguliere medewerkers (totaal 5,0 fte; leiding 0,5 fte en adviseurs 4,5 fte) en enkele doelgroepmedewerkers voor administratieve ondersteuning.

Nazorg en jobcoaching bij plaatsing.

De doelstelling voor 2020 betreft 224 + 18 plaatsingen van inwoners uit de deelnemende gemeenten. Dit betreft zowel mensen met een gemeentelijke uitkering op grond van de Participatiewet (60% van het totaal), als mensen met een WW- of Wajonguitkering en vanuit de WSW. De nazorg geldt voor alle geplaatsten; de kosten van jobcoaching alleen voor mensen met een gemeentelijke uitkering.

Voor de jobcoaching worden consultants van MidZuid ingehuurd. De nazorg wordt uitgevoerd door de medewerkers van WSP MidZuid, zodat de kosten daarvan onderdeel uitmaken van de personele kosten.

Bijdrage in regionale kosten.

Deze post is 'PM' opgenomen, aangezien deze kosten nu nog kunnen worden gedekt uit (tijdelijke) middelen die in de regio West-Brabant beschikbaar zijn. Er moet rekening mee worden gehouden dat indien in de (nabije) toekomst deze middelen uitgeput raken deze kosten ten laste van WSP MidZuid kunnen gaan komen, echter recente brieven vanuit het Rijk geven een indicatie dat er voor structurele financiering zorggedragen gaat worden.

#### *Toelichting op opbrengsten*

Opbrengsten uit externe financieringsbronnen.

In de begroting is, in lijn met de realisatie in 2019, rekening gehouden met de opbrengst van subsidies in het kader van regionale (arbeidsmarkt-)projecten.

#### *Gemeentelijke bijdrage*

De netto-kosten van WSP MidZuid worden gedekt via een gemeentelijke bijdrage. Voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage over de deelnemende gemeenten is in de dienstverleningsovereenkomst een verdeelsleutel opgenomen die is gebaseerd:

- voor 2/3 op het aantal bijstandsgerechtigden (bijstand, IOAW, IOAZ)
- voor 1/3 op het aantal inwoners.

De peildatum voor deze aantallen is 30 juni van het jaar voorafgaande aan het begrotingsjaar.

De basisgegevens voor de verdeling 2020 zijn als volgt:

|                 |         |       |
|-----------------|---------|-------|
| Altena*         | 55.397  | 522   |
| Drimmelen       | 27.194  | 188   |
| Geertruidenberg | 21.503  | 304   |
| Oosterhout      | 55.791  | 845   |
|                 | <hr/>   | <hr/> |
|                 | 159.885 | 1.859 |

\* aantal inwoners per 1-1-2019

Volgens de hiervoor vermelde wegingsfactoren voor inwoners en uitkeringsdossiers wordt het aandeel van de gemeenten in de gemeentelijke bijdrage en taakstelling:

|                 |        |
|-----------------|--------|
| Altena          | 30,3%  |
| Drimmelen       | 12,4%  |
| Geertruidenberg | 15,4%  |
| Oosterhout      | 41,9%  |
|                 | <hr/>  |
|                 | 100,0% |

Op basis van deze uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WSP MidZuid in 2020:

| <i>Bedragen * € 1</i> | begroting<br>2020 | begroting<br>2019 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Altena                | 179.829           | 177.001           |
| Drimmelen             | 73.736            | 71.425            |
| Geertruidenberg       | 91.402            | 91.176            |
| Oosterhout            | 249.133           | 254.497           |
|                       | <u>594.100</u>    | <u>594.100</u>    |

#### *Plaatsingsdoelstellingen per gemeente*

De doelstelling voor het aantal plaatsingen wordt afgeleid van de verdeling van de gemeentelijke bijdragen.

Volgens het jaarplan 2020 bedraagt het aantal plaatsingen in 2020: 224 te vermeerderen met 18 plaatsingen uit hoofde van Perspectief op Werk.

Op grond van de verdeelsleutel gemeentelijke bijdrage 2020 wordt de verdeling van deze plaatsingsdoelstellingen over de gemeenten als volgt:

#### **doelstelling 2020**

|                 |            |
|-----------------|------------|
| Altena          | 73         |
| Drimmelen       | 30         |
| Geertruidenberg | 37         |
| Oosterhout      | 102        |
|                 | <u>242</u> |

## 5. Overige paragrafen

### 5.1. Bedrijfsvoering

De toelichtingen in deze alinea zijn gebaseerd op de bedrijfsvoering van de GR WAVA en MidZuid B.V. gezamenlijk, aangezien de bedrijfsvoering in belangrijke mate plaatsvindt binnen MidZuid B.V.

#### Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Door het vaststellen van de notitie 'Mensenwerk is de basis' heeft het bedrijf de ruimte gekregen om, naast de uitvoering van de WSW en beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Daarmee is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van het bedrijf. Het jaar 2017 was het eerste jaar waarin volgens deze koers is gewerkt. Dit wordt in de komende jaren doorgezet. Dit komt in de begroting onder meer tot uitdrukking in de samenstelling en ontwikkeling van het personeelsbestand (waaronder P-banen) en in de verdere uitbouw van participatieactiviteiten. In 2020 zal 'Mensenwerk is de basis' worden geactualiseerd. Ook de ontwikkelingen rond de samenwerking binnen de arbeidsmarktrisico hebben (via het sectorplan en het programma Perspectief op Werk) effect op de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld door het via de samenwerking zoeken naar mogelijkheden om efficiënter te werken en risico's te verminderen, alsmede om voor 4 sectoren in het bedrijfsleven te gaan werken in zogeheten leer-werk-straten.

#### Ontwikkelingen in samenstelling personeel

Hierna wordt ingegaan op de verwachte ontwikkelingen in de samenstelling van het personeel: de doelgroepmedewerkers en de reguliere medewerkers.

#### *Doelgroepmedewerkers*

Doordat geen instroom vanuit de WSW plaatsvindt zal het aantal SW-medewerkers de komende jaren een dalende lijn laten zien. Dit wordt in belangrijke mate gecompenseerd door de verwachte instroom vanuit de nieuwe doelgroepen, nieuw beschut en P-banen. Per saldo zal het aantal doelgroepmedewerkers in de komende jaren naar verwachting licht gaan dalen. In paragraaf 3.3.3. is een overzicht gegeven van het verwachte verloop.

### *Reguliere medewerkers*

In de afgelopen jaren is een forse bezuinigingsslag doorgevoerd. Vooral door het invoeren van andere manieren van werken en het hanteren van een “vacaturestop, tenzij”, is de formatie met ongeveer 10% gekrompen. Bovendien is er intern een beweging op gang gebracht om binnen het reguliere personeel meer medewerkers te verplaatsen van een overheadfunctie naar een functie in de directe aansturing of begeleiding van medewerkers. In het bedrijfsplan 2019 is overigens uitgegaan van een lichte stijging van de (directe) formatie, voornamelijk in verband met uitbreiding werkzaamheden van PMC's en begeleiding van doelgroepmedewerkers. Voor de gewijzigde begroting 2020 wordt als besparingsmaatregelen voorgesteld om een aantal formatieplaatsen te schrappen en vacatures niet meer in te gaan vullen. Hiermee stabiliseert de reguliere formatie (excl. WSP MidZuid) op 101,2 fte. Hierin is de inzet van vakkrachten meegenomen als reguliere formatie.

### Enkele uitgangspunten met te bereiken doelen

In het voorgaande zijn al enkele cijfers genoemd met betrekking tot aantallen medewerkers e.d.

Voor 2020 gelden de volgende te bereiken aantallen voor nieuwe doelgroepen:

- nieuw beschut, te realiseren aantal ultimo 2020 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op 31 uur per week): 69
- aantal medewerkers via P-baan: 39

Voor wat betreft het bereiken van de hiervoor genoemde aantallen medewerkers voor nieuw beschut en P-wetters spelen overigens de deelnemende gemeenten een grote rol, aangezien deze mensen (deels) door hen worden voorgedragen.

Het aantal SW-medewerkers zal gaan dalen, maar deze daling is voor het bedrijf niet beïnvloedbaar. Om die reden wordt het aantal hier niet als afzonderlijk doel genoemd. De verwachte aantallen op basis van de landelijke uitstroomcijfers zijn vermeld in paragraaf 2.4.

De mensontwikkeling is een belangrijk uitgangspunt binnen het bedrijf. Doordat de instroom voor de WSW is beëindigd worden ook de mogelijkheden tot verdere groei op de werkladder voor deze doelgroep beperkter. Het uitgangspunt voor de komende jaren blijft om het aantal stijgers en dalers op de werkladder ten minste in evenwicht te houden en liefst per saldo een stijging te realiseren. Om dat te kunnen bereiken is voldoende instroom van mensen uit de nieuwe doelgroepen noodzakelijk.

Er wordt naar gestreefd om medewerkers een werkplek zo dicht mogelijk bij de eigen woonomgeving te bieden. Bij dit uitgangspunt moet wel de kanttekening worden gemaakt dat werk gezocht moet worden dat past bij de talenten van de betrokken werknemer.

## Afdelingsplannen

Naar aanleiding van de invoering van de P-wet en het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' maken de afdelingsmanagers per bedrijfsonderdeel voor 2020 een korte opzet, waarin ze aangeven hebben hoe in te spelen op de ontwikkelingen. Hiermee wordt bereikt dat er bewust wordt nagedacht over vragen als: Wat willen we bereiken? En wat gaan we daarvoor doen?

Hieronder zijn op hoofdlijnen de te bereiken doelen en ontwikkelingen per afdeling weergegeven.

### *Plaatsing en detachering*

Plaatsing en detachering wil in 2020 het aantal plaatsingen voor individuele detachering en begeleid werken handhaven. Vrijgevallen detacheringsplekken zullen zoveel mogelijk opgevuld worden door doelgroepmedewerkers. Waar nodig zullen jobcoaches ingezet worden.

Ook in 2020 zal zoveel mogelijk samengewerkt worden met gemeenten om kandidaten in beeld te krijgen, een loonwaarde te bepalen en een Participatietraject aan te bieden. Er zal veel aandacht zijn voor training en opleiding van de kandidaten. Trainingen die gegeven worden zijn o.a. werknemersvaardigheden, sollicitatie training, taaltrainingen, fietstrainingen et cetera.

Om partners zo goed mogelijk te bedienen wordt ernaar gestreefd naar 1 contactpersoon/begeleider per bedrijf die enkele malen per jaar een werkbezoek zal afleggen. In 2020 zal de projectmatige aanpak van de werkzaamheden verder worden gecontinueerd, met name bij sociale detacheringen, WMO trajecten en statushouders.

### *Facilitaire dienstverlening*

Dit bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor onder andere schoonmaak en bedrijfscatering binnen de eigen vestiging en bij onze gemeenten. Daarnaast wordt vanuit deze afdeling facilitaire zaken, gebouwenbeheer en inkoop aangestuurd.

De bedrijfshal Dok M is inmiddels ingericht voor palletverhuur en opslag eigen middelen. Hierdoor kunnen leerwerkplekken gecreëerd worden voor logistieke medewerkers, waarbij in eerste instantie de nadruk zal liggen op reach- en heftruckchauffeur. Op termijn zou deze opzet doorontwikkeld kunnen worden tot een logistiek dienstverleningscentrum, waarbij alle facetten van de supply chain door MidZuid verzorgd worden.

In samenwerking met gemeente Oosterhout is in 2018 SDE+ subsidie aangevraagd voor een project met zonnepanelen. Inmiddels is het resultaat van de aanvraag bekend, maar deze dient nog overgeschreven te worden op MidZuid. Hierdoor kan in eigen beheer het project worden uitgevoerd. Als dit is afgerond zal een partij gezocht worden die het project kan

begeleiden van aanschaf panelen tot en met (terug)levering van energie. Dit project wordt meegenomen in het huisvestingsonderzoek van HEVO. Het project dient 18 maanden na toekenning subsidie te zijn afgerond.

### *Publieke dienstverlening*

Binnen de afdeling Publieke dienstverlening verrichten medewerkers onder directe verantwoordelijkheid, toezicht en begeleiding, dienstverleningswerkzaamheden uit op locatie. Deze opdrachten bestaan uit het onderhouden van de openbare ruimte, postbezorging en het beheer van milieustations en fietsenstallingen. De afdeling Publieke dienstverlening voert haar werkzaamheden uit in samenwerking met, en in opdracht van, de deelnemende gemeenten, (semi-)publieke opdrachtgevers en in steeds beperktere mate private opdrachtgevers. Hiermee wil de afdeling zich zo breed mogelijk inzetten als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf, opererend vanuit 4 vestigingen.

Het onderhoud van de openbare ruimte en daarmee de rol van MidZuid is zich aan het ontwikkelen. In de gemeenten wordt voor het onderhoud van de openbare ruimte steeds meer gekeken naar burgers tevredenheid en beleving van alle belanghebbenden. Hierop worden de dienstverleningsovereenkomsten aangepast, waarbij het 'traditionele' beeldbestek plaats maakt voor een participatie- of effectbestek. Binnen deze steeds meer integrale bestekken wordt interventie en contact met de burgers bij de inrichting en het onderhoud van de openbare ruimte steeds belangrijker. Deze manier van werken is voor veel medewerkers van MidZuid uitdagend, geschikt en passend om de loonwaarde te ontwikkelen. Daarom investeert MidZuid in kennis en ervaring om samen met de gemeenten en lokale en regionale uitvoeringspartners vorm en inhoud te geven aan deze ontwikkelingen.

In de gemeenten Geertruidenberg en Oosterhout heeft dit geresulteerd in een steeds meer integraal werkpakket, waarbij de gemeentelijke dienst en MidZuid nauw samenwerken. In de gemeente Drimmelen is medio 2018 een effectbestek voorbereid en inbesteed, waarmee MidZuid voor 8 jaar op basis van burgers tevredenheid én technisch beheer het onderhoud integraal uitvoert. Met deze ultieme vorm van een participatiebestek loopt de gemeente Drimmelen landelijk voorop en wordt de samenwerking tussen gemeente als regievoerder en MidZuid als uitvoeringsorganisatie zowel maatschappelijk als operationeel optimaal benut.

De gemeente Altena heeft na de samenvoeging op 1 januari 2019 gewerkt aan een implementatieplan, wat in 2020 moet worden geoperationaliseerd. Bij dit plan, wat gericht is op gebiedsgericht werken, is MidZuid nauw betrokken en wordt minimaal de huidige inzet gecontinueerd. Tevens is er een concrete vraag om uitbereiding van de inzet van doelgroepmedewerkers uit de gemeente Altena. Gedurende 2020 zal samen met de

gemeente Altena verder worden onderzocht hoe MidZuid optimaal kan functioneren als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf.

Bovenstaande ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Om samen met de krimpende SW populatie en de uitbereiding van werkzaamheden toch te kunnen voldoen aan verplichtingen, zal fors worden ingezet op het invullen van vacatures vanuit de doelgroep met daarbij passende aansturing en begeleiding. In de formatie zal een verschuiving zichtbaar worden van de functie van meewerkend voorman naar vakkracht om ook kwalitatief voldoende, maar bedrijfseconomisch verantwoorde slagkracht te houden.

### *Productie*

Dit bedrijfsonderdeel doet industrieel werk, vooral bestaande uit ver- en ompakken en montagewerk, zowel intern als op locatie (groepsdetachering). De afdeling wil een betrouwbare leverancier blijven voor partners en klanten. In 2020 zal een verdere implementatie van het planningssysteem plaatsvinden gebaseerd op het AFAS pakket. Hiermee kan de planning verder worden geoptimaliseerd en nog beter afgestemd worden met de activiteiten van de commerciële afdeling.

Voor 2020 zal de focus vooral intern op de medewerkers gericht zijn. Er komen steeds meer medewerkers met wisselende en afwijkende werktijden. Er zal veel aandacht zijn om de bezetting over de werkdag in balans te houden/brengen. Er is veel aandacht voor ergonomie. In 2020 zal verder onderzoek gedaan worden naar hulpmiddelen en machines om medewerkers zoveel mogelijk te ontlasten van bv. repeterende werkzaamheden. Ook zal er aandacht zijn voor de inrichting van werkplekken, omdat steeds meer medewerkers aangewezen zijn op een prikkelarme omgeving.

## 5.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

### *Weerstandscapaciteit*

Onder weerstandscapaciteit worden de middelen en mogelijkheden bedoeld die de organisatie heeft om niet begrote kosten te dekken.

De weerstandscapaciteit bestaat voornamelijk uit de algemene reserve. Eind 2018 bedraagt de algemene reserve € 1.224.000 vóór de resultaatbestemming over 2018. Naast de algemene reserve is in de begroting € 100.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven.

De algemene reserve dient om onvoorziene risico's die samenhangen met de uitvoering af te dekken. In december 2013 heeft het Algemeen bestuur het volgende beleid vastgesteld:

1. WAVA brengt jaarlijks alle risico's die verbonden zijn aan haar activiteiten en de bedrijfsvoering in beeld.

2. WAVA splitst deze risico's enerzijds in vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds in overhead en exploitatieresultaat.
3. De berekening voor de weerstandscapaciteit voor WAVA wordt gebaseerd op 3 % van de absolute bedragen van de aan WAVA toe te rekenen opbrengsten en kosten in de onderdelen overhead en exploitatieresultaat.
4. Een minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen omdat WAVA niet gewoon is gedurende het boekjaar begrotingswijzigingen door te voeren.
5. De minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen op 1 maal het berekende jaarrisico, het maximum op tweemaal dit risico.
6. De berekening van de weerstandscapaciteit is niet maatgevend voor een berekening van de bestemming bij het rekeningresultaat. Dat laatste vindt elk jaar apart plaats, waarbij wel het minimumniveau van de weerstandscapaciteit in acht wordt genomen.

Hierbij wordt nog opgemerkt dat de algemene reserve beleidsmatig niet gerelateerd is en ook niet bedoeld is voor het opvangen van risico's en fluctuaties in de subsidie-systeem. Bij het vaststellen van de resultaatbestemming over 2014 is door het bestuur overwogen om hiervoor eventueel een aparte risico- en egaliseringsreserve te vormen. Begin 2015 is echter besloten tot het alternatief dat de individuele gemeenten hiervoor een eigen risicoreserve aanhouden.

Bij het vaststellen van de jaarrekening 2018 is op grond van de genoemde uitgangspunten de bandbreedte van de algemene reserve als volgt berekend: ondergrens € 643.000; bovengrens € 1.286.000. De stand van de algemene reserve ultimo 2018 bevindt zich dus op het maximum (op grond van de voorlopige cijfers 2019 zullen deze grenzen naar verwachting iets verlaagd worden; daarover moet nog een besluit worden genomen bij het vaststellen van de jaarrekening 2019).

Ter afdekking van de hierna geïnventariseerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.286.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.386.000.

#### *Risico-inventarisatie (financieel)*

In deze risico-inventarisatie worden de risico's onderscheiden in de risico's die samenhangen met de vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds de risico's met betrekking tot overhead en exploitatieresultaat. De gekwantificeerde risico's kunnen vervolgens worden gerelateerd aan de omvang van de weerstandscapaciteit.

Risico's in samenhang met vaste lasten en subsidieresultaat:

- Het macrobudget voor de SW is gefixeerd op een vast bedrag, dat alleen voor loon- en prijsontwikkelingen wordt aangepast. Het macrobudget bestaat uit een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). De gevolgde methodiek is dat het

macrobudget gelijk blijft en dat mutaties in Q leiden tot aanpassingen in de P. Als landelijk het volume achterblijft dan zal de prijscomponent per fte stijgen en andersom. Dit brengt risico's met zich mee die moeilijk zijn in te schatten. In de begroting is rekening gehouden met de laatst bekende cijfers (september-circulaire 2019).

In opdracht van het ministerie heeft Berenschot de 2<sup>e</sup> thermometer WSW uitgevoerd (over de jaren 2015-2016),, waaruit blijkt dat als gevolg van rijks bezuinigingen ook in de komende jaren sprake is van een forse financiële problematiek rond de SW-financiering. Dit kan volgens Berenschot niet worden opgevangen met verbeteringen in het operationele resultaat. Dit betekent dat aanvullende middelen nodig zijn.

Volgens de staatssecretaris zijn deze middelen via het IBP (interbestuurlijk programma) beschikbaar, maar deze mening wordt niet gedeeld door Cedris en de VNG.

Vorenstaande risico's dragen in sterke mate een politiek karakter en kunnen niet goed worden gekwantificeerd.

- De bijdrage per AJ waarmee in de begroting is gerekend, is gebaseerd op de septembercirculaire 2019 en bedraagt voor het jaar 2020 € 25.905. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2019 lager blijkt te zijn dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2020 kan dit risico maximaal € 136.000 bedragen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%.
- Het risico bestaat dat de uitstroom van de WSW-medewerkers bij WAVA ten opzichte van de in het budget berekende blijfkans achterblijft. Door de systematiek van T-1 betekent dit dat WAVA in die omstandigheid voor het verschil van de medewerkers de salarislasteren voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2020 wordt ingeschat op maximaal 6 arbeidsjaren (loonkosten € 176.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 50%.
- In de cao SW was afgesproken dat de loonkostenstijging wordt gekoppeld aan de loon en prijsontwikkeling (LPO) van het budget, waardoor dit in principe niet tot een extra risico leidt. Er wordt vanuit gegaan dat in de nieuwe cao deze systematiek wordt voortgezet. Het loon van een grote groep SW-medewerkers ligt echter op het niveau van het wettelijk minimumloon (WML), zodat die ontwikkeling in ieder geval wel gevolgd moet worden, ongeacht of er sprake is van de LPO ontwikkeling in het budget. Een WML-stijging van 1% die niet tot compensatie zou leiden heeft een effect € 64.000; de kans hierop wordt ingeschat op 50% (risico dus € 32.000). Overigens loopt de huidige cao voor het SW-personeel tot en met 31 december 2019. Aangezien de onderhandelingen over een nieuwe cao nog niet zijn afgerond is nog niet duidelijk is wat de eventuele (financiële) consequenties hiervan zullen zijn.
- Met ingang van 2017 is de LIV (lage inkomens voordeel) ingevoerd. Het LIV is van toepassing op medewerkers die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. Voor deze groep kan, mits aan voorwaarden van het

aantal gewerkte uren e.d. wordt voldaan, een vergoeding in het kader van het LIV worden ontvangen, die overigens pas een jaar later wordt uitbetaald. Inmiddels is er twee jaar ervaring opgedaan met het LIV. De omvang van het bedrag aan LIV kan vanuit de salarisadministratie redelijk worden benaderd. Een onzekerheid blijft echter het landelijke plafond in de middelen die voor LIV beschikbaar zijn. Daarnaast is de LIV door het pensioenakkoord voor 2020 verder beperkt. In de begroting is rekening gehouden voor LIV-opbrengsten voor de doelgroepen WSW, beschut werk en P-wetters, totaal € 245.000. Deze opbrengsten zijn voorzichtig ingeschat, maar door de hiervoor geschetste onzekerheden bestaat het risico dat de begrote opbrengsten niet worden gehaald. Dit risico wordt ingeschat op 25 % (omvang risico dus € 61.250).

- Op grond van de Wet Werk en Zekerheid moet aan werknemers (ook SW-medewerkers) die ziek uit dienst gaan een transitievergoeding worden betaald. Inmiddels heeft de Minister hiervoor een aanpassing doorgevoerd, waardoor vanaf 2020 de transitievergoeding aan werknemers die na 2 jaar ziekte uit dienst gaan wordt betaald door het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Deze regeling heeft terugwerkende kracht voor alle ontslagen vanaf 1 juli 2015.

Risico's met betrekking tot de overhead en exploitatieresultaat:

- Het niet geheel realiseren van de begrote netto-opbrengst. De omzet wordt deels gerealiseerd bij de deelnemende gemeenten en deels op de vrije markt. De mogelijkheden om de begrote omzet te realiseren zijn dan ook afhankelijk van de takenpakketten van onze deelnemende gemeenten en van de economische- en marktsituatie. De begrote omzetten zijn zo goed als mogelijk ingeschat, maar door veranderende omstandigheden bestaat het risico dat deze niet wordt gehaald. Kans van optreden is minder dan 50% en omvang risico is € 93.000.
- Voor het realiseren van omzet is het nodig om voldoende mensen te hebben die bij de diverse PMC's kunnen worden ingezet. De terugloop van het aantal sw-medewerkers heeft hierop een negatief effect. In de begroting is ermee rekening gehouden dat deze terugloop voor een belangrijk deel kan worden gecompenseerd door medewerkers die via nieuw beschut werken of P-banen instromen, alsmede ook de begeleidingsvergoeding die zij meebrengen. Als deze verwachtingen niet uitkomen kan het gaan voorkomen dat opdrachten niet kunnen worden geaccepteerd of teruggegeven moeten worden. Het financieel risico hiervan wordt ingeschat op € 350.000 en de kans daarop op 50% (omvang risico dus € 175.000).
- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de CAR-UWO en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. De looptijd van de huidige cao is tot 1 januari 2021. In de begroting zijn de loonkosten per 1 januari 2019 geïndexeerd op basis van de huidige cao afspraken (in jaren erna wordt hetzelfde prijsniveau voor kosten en opbrengsten aangehouden, rekening houdende dat het effect de 3% loonsverhoging in 2019 pas in 2020 volledig voelbaar is ).

Als alle hier genoemde risico's (exclusief de risico's die betrekking hebben op de subsidiesystematiek) zich tegelijk zouden voordoen maal de kans, dan zou dat een bedrag omvatten van € 360.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit van € 1.386.000. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen zeer klein is.

Hierna is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de reserves.

| <b>Overzicht verloop reserves</b> |                            |     |    |             |                                      |             |             |             |
|-----------------------------------|----------------------------|-----|----|-------------|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Bedragen * € 1.000</i>         | <b>Begrotingsjaar 2020</b> |     |    |             | <b>Meerjarenraming (saldi 31-12)</b> |             |             |             |
|                                   | Saldo 1-1                  | Bij | Af | Saldo 31-12 | <b>2021</b>                          | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Algemene reserve                  | 1.286                      | -   | -  | 1.286       | 1.286                                | 1.286       | 1.286       | 1.286       |
| Resultaat lopend jaar             | -                          | -   | -  | -           | -                                    | -           | -           | -           |
| Totaal reserves                   | 1.286                      | -   | -  | 1.286       | 1.286                                | 1.286       | 1.286       | 1.286       |

### *Voorzieningen*

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. WAVA beschikt ultimo 2018 naast de voorziening voorzienbare verplichtingen (€ 20.000; betreft verplichtingen voortkomend uit de archiefwet) over een voorziening voor groot onderhoud. Deze is nader toegelicht, inclusief een overzicht van het verloop, in de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen.

Op grond van de thans aanwezige kennis kan worden geconcludeerd dat de omvang van de voorzieningen toereikend is.

### *Financiële positie en kengetallen*

Door middel van onderstaande kengetallen wordt inzicht gegeven in de financiële positie van GR WAVA.

De netto schuldquote geeft de verhouding weer tussen schulden minus vorderingen en overige opbrengsten. Een netto schuldquote tussen 0% en 90% wordt als normaal beschouwd.

De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin men in staat is aan de financiële verplichtingen te voldoen. Dit kengetal geeft het percentage eigen vermogen weer ten opzichte van het totale vermogen. De minimumnorm voor deze ratio wordt gesteld op 30%. Het kengetal structurele exploitatieruimte is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte er is om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is.

| Begroting 2020                                           | Verloop van de kengetallen |       |       |       |       |       |
|----------------------------------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kengetallen                                              | Jaarrek. Begroting:        |       |       |       |       |       |
|                                                          | 2018                       | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
| Netto schuldquote                                        | 38,9%                      | 39,8% | 41,3% | 42,0% | 41,2% | 40,2% |
| Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen | 38,9%                      | 39,8% | 41,3% | 42,0% | 41,2% | 40,2% |
| Solvabiliteitsratio                                      | 16,0%                      | 13,3% | 14,3% | 14,5% | 14,5% | 15,4% |
| Structurele exploitatieruimte                            | 2,3%                       | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  |

De netto schuldquote blijft in de vermelde jaren ongeveer op hetzelfde niveau.

De solvabiliteitsratio voldoet nog niet aan de hiervoor genoemde minimumnorm, hetgeen te maken heeft met in het verleden aangetrokken leningen.

Het is bij WAVA niet de bedoeling om structureel (positieve) resultaten te boeken, maar om een sluitende exploitatie te hebben, hetgeen ook tot uitdrukking komt in het kengetal structurele exploitatieruimte.

### 5.3. Onderhoud kapitaalgoederen

De activiteiten van WAVA zijn erop gericht de kapitaalgoederen, bestaande uit materiële vaste activa, voorraden en vorderingen goed te beheren. Het daartoe noodzakelijke onderhoud zal worden uitgevoerd.

#### Algemeen

WAVA heeft de gebouwen aan de Esdoornlaan / het Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. In 2017 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de onderhoudsplanung geactualiseerd. Bij het opstellen van het bedrijfsplan 2020 is de uitvoeringsplanung van het groot onderhoud geactualiseerd en zijn de opgenomen prijzen geïndexeerd. Het plan heeft ook als leidraad gediend voor het begrote bedrag aan uit te voeren onderhoud en als onderbouwing voor het verloop van de voorziening onderhoud.

Overigens wordt gestreefd naar optimalisatie van de verhouding tussen kosten en de hinder door werkzaamheden. Dit vindt onder meer plaats door onderdelen te bundelen en zodoende kostentechnische en planning-technische voordelen te behalen. Hierdoor kunnen onderdelen tussen de verschillende jaren doorschuiven. Voorop staat de instandhouding van de activa op het overeengekomen niveau.

#### Financiële consequenties

Alle kosten van doorlopend onderhoud aan gebouwen en installaties e.d. worden in de resultatenrekening opgenomen.

In het kader van het groot onderhoud is een voorziening voor het groot onderhoud beschikbaar. Zoals vermeld is in 2017 een inventarisatie van de onderhoudstoestand

uitgevoerd, met daaraan gekoppeld een actualisatie van de onderhoudsprognose. Op basis daarvan is de voorziening geactualiseerd; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers hierop gebaseerd.

Onderstaand is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de voorziening onderhoud.

| <b>Overzicht verloop onderhoudsvoorziening</b> |                            |     |     |             |                                      |      |      |      |
|------------------------------------------------|----------------------------|-----|-----|-------------|--------------------------------------|------|------|------|
| <i>Bedragen * € 1.000</i>                      | <b>Begrotingsjaar 2020</b> |     |     |             | <b>Meerjarenraming (saldi 31-12)</b> |      |      |      |
|                                                | Saldo 1-1                  | Bij | Af  | Saldo 31-12 | 2021                                 | 2022 | 2023 | 2024 |
|                                                |                            |     |     |             |                                      |      |      |      |
| Voorziening onderhoud                          | 626                        | 256 | 616 | 266         | 144                                  | 173  | 259  | 106  |

## 5.4. Financiering

WAVA is in de afgelopen jaren sterk afhankelijk gebleken van externe financiering. Dit wordt veroorzaakt door het ontbreken van voldoende eigen vermogen.

Van het verloop van de langlopende leningen in het begrotingsjaar 2020 kan het volgende overzicht worden gegeven:

| <b>Lening</b>               | <b>1</b>    | <b>2</b>                     | <b>3</b>     | <b>4</b>     | <b>5</b>             | <b>6</b>             | <b>Totaal</b> |
|-----------------------------|-------------|------------------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Oorspronkelijk bedrag       | 5.000.000   | 5.000.000                    | 1.000.000    | 1.600.000    | begroot<br>1.000.000 | begroot<br>1.000.000 |               |
| Ingangsdatum                | 2-apr-2010  | 29-dec-2014                  | 29-dec-2017  | 28-dec-2018  | 27-dec-2019          | 29-dec-2020          |               |
| Looptijd tot                | 29-apr-2020 | 29-dec-2021                  | 29-dec-2022  | 28-dec-2023  | 27-dec-2024          | 29-dec-2025          |               |
| Aflossing                   | jaarlijks   | jaarlijks m.i.v<br>dec. 2017 | op einddatum | op einddatum | op einddatum         | op einddatum         |               |
| Rentepercentage             | 0,30%       | 0,84%                        | 0,335%       | 0,47%        | 1,20%                | 1,50%                |               |
| Restant bedrag 31 dec. 2019 | 250.000     | 2.000.000                    | 1.000.000    | 1.600.000    | 1.000.000            | -                    | 5.850.000     |
| Aflossing in 2020           | -250.000    | -1.000.000                   | -            | -            | -                    | -                    | -1.250.000    |
| Nieuwe lening 2020          |             |                              |              |              |                      | 1.000.000            | 1.000.000     |
| Restantbedrag 31 dec. 2020  | -           | 1.000.000                    | 1.000.000    | 1.600.000    | 1.000.000            | 1.000.000            | 5.600.000     |

Lening 1 was oorspronkelijk aangetrokken voor de aankoop van het pand; in de loop van 2020 vindt daarop de laatste aflossing plaats. Lening 2 heeft betrekking op verliesfinanciering (oorspronkelijk € 6 miljoen; in 2014 overgesloten voor € 5 miljoen). De leningen 3 en volgende hebben betrekking op herfinanciering van de aflossingen op lening 2, waarbij in 2018 € 0,6 miljoen extra is aangetrokken in verband met financiering van vervanging van een deel van het wagenpark. De verwachting is dat door het geheel afgelost zijn van lening 1 in 2020, in de jaren erna ruimte gaat ontstaan om ook op de andere leningen te gaan aflossen c.q. dat minder herfinanciering nodig zal zijn.

Bij de BNG is een kredietfaciliteit beschikbaar van € 1 miljoen (met een intradaglimiet van € 1,5 miljoen).

Het betalingsverkeer is volledig geautomatiseerd en verloopt middels een systeem van elektronisch bankieren. In lijn met de bepalingen van de wet FIDO is een treasurystatuut beschikbaar dat is geactualiseerd begin 2019. WAVA voldoet aan alle verplichtingen inzake het Schatkistbankieren. Dagelijks wordt het saldo beoordeeld en indien nodig afgestort ten gunste van de centrale overheid.

Gelet op de gemaakte afspraken met de deelnemende gemeenten, waarbij de begrote gemeentelijke bijdrage op kwartaalbasis vooraf wordt vergoed, wordt verwacht dat voorlopig geen beroep hoeft te worden gedaan op de kredietfaciliteit bij de BNG. In dit kader moet nog wel worden opgemerkt dat in de begroting rekening is gehouden met opbrengsten in het kader van de LIV en bonus beschut werken. Deze opbrengsten moeten worden voorgefinancierd, aangezien de betaling ervan pas plaatsvindt in het jaar volgend op het begrotingsjaar.

## 5.5. Verbonden partijen

### *Overzicht verbonden partijen*

De deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling WAVA zijn: Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.

Daarnaast zijn binnen de gemeenschappelijke regeling de volgende rechtspersonen aanwezig:

- MidZuid B.V., ten behoeve van het aangaan van samenwerkingsverbanden met derden, gericht op de verbetering van de mogelijkheden voor de uitvoering van de doelstelling van WAVA.  
MidZuid B.V. is voor 100% eigendom van WAVA.  
Het resultaat van MidZuid B.V. wordt volledig verrekend met WAVA.
- MidZuid A.I.D. B.V.; dit is een 100% deelneming van MidZuid B.V.  
MidZuid A.I.D. B.V. is de entiteit waarin onder meer de werknemers vanuit andere contracten dan de WSW, ambtenaren en het regulier personeel worden verloned. De activiteiten van MidZuid A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met MidZuid B.V.

## 6. Bijlagen

### 6.1. Bijlage I: Inzicht in gemeentelijke bijdrage

#### *Algemeen*

In deze bijlage is de berekening van de gemeentelijke bijdrage aan WAVA opgenomen.

De gemeentelijke bijdrage aan WAVA bestaat uit een bijdrage in de vaste lasten en een bijdrage in het subsidieresultaat c.q. om te komen tot een sluitende begroting.

#### *Gemeentelijke bijdrage 2020*

De bijdrage in de *vaste lasten* wordt over de gemeenten verdeeld op basis van een eerder vastgesteld omslagpercentage. Dit leidt tot de volgende verdeling:

| Verdeling vaste lasten: |                |                   |                      |
|-------------------------|----------------|-------------------|----------------------|
| <i>Bedragen * € 1</i>   | Omslagfactor   | Begroting<br>2020 | Bedrijfsplan<br>2020 |
| Altena                  | 26,83%         | -                 | -                    |
| Drimmelen               | 12,17%         | -                 | -                    |
| Geertruidenberg         | 15,61%         | -                 | -                    |
| Oosterhout              | 45,39%         | -                 | -                    |
|                         | <u>100,00%</u> | -                 | -                    |

In 2020 is het laatste gedeelte van deze component er uit gelopen. Vandaar dat deze voor 2020 nihil is. Lasten voortkomend uit investeringen kunnen in de toekomst weer leiden tot een vaste lasten component.

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is als basis genomen het definitieve aantal plaatsingen in 2018 van sw-medewerkers vanuit de deelnemende gemeenten bij WAVA. Het hierna opgenomen bedrag per gemeente betreft een voorschotbedrag; bij de jaarrekening vindt een verrekening plaats op basis van het werkelijk aantal plaatsingen.

| Verdeling subsidieresultaat / begrotingssaldo |                         |                |                   |
|-----------------------------------------------|-------------------------|----------------|-------------------|
| Bedragen * € 1                                | Aantal plaatsingen 2018 | Begroting 2020 | Bedrijfsplan 2020 |
| Altena                                        | 157                     | 544.224        | 538.802           |
| Drimmelen                                     | 72                      | 234.635        | 247.094           |
| Geertruidenberg                               | 92                      | 303.071        | 315.731           |
| Oosterhout                                    | 244                     | 857.071        | 837.373           |
|                                               | 565                     | 1.939.001      | 1.939.000         |

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

| Totale bijdrage per gemeente |                |                   |
|------------------------------|----------------|-------------------|
| Bedragen * € 1               | Begroting 2020 | Bedrijfsplan 2020 |
| Altena                       | 544.224        | 538.802           |
| Drimmelen                    | 234.635        | 247.094           |
| Geertruidenberg              | 303.071        | 315.731           |
| Oosterhout                   | 857.071        | 837.373           |
|                              | 1.939.001      | 1.939.000         |

#### Meerjarencijfers

Op basis van de in het bedrijfsplan opgenomen meerjarencijfers ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich volgens onderstaande cijfers:

| Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig |                   |                |                |                |                |
|------------------------------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                          | Bedrijfsplan 2020 | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 |
| Altena                                   | 538.802           | 519.906        | 494.064        | 457.662        | 401.253        |
| Drimmelen                                | 247.094           | 238.428        | 226.577        | 209.883        | 184.014        |
| Geertruidenberg                          | 315.731           | 304.658        | 289.515        | 268.184        | 235.129        |
| Oosterhout                               | 837.373           | 808.007        | 767.844        | 711.271        | 623.604        |
|                                          | 1.939.000         | 1.871.000      | 1.778.000      | 1.647.000      | 1.444.000      |

## 6.2. Bijlage 2: Specificatie per PMC

| <b>Beschermde werk</b>                | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Begroting<br>2022 | Begroting<br>2023 | Begroting<br>2024 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Omzet                                 | 960                  | 960               | 960               | 960               | 960               |
| Kosten van de omzet                   | -87                  | -87               | -87               | -87               | -87               |
| Netto omzet                           | 873                  | 873               | 873               | 873               | 873               |
| Loonkosten direct (excl. doelgroepen) | -681                 | -689              | -689              | -689              | -689              |
| Doorbelast gebruik gebouw             | -205                 | -200              | -183              | -179              | -179              |
| Beheerskosten                         | -85                  | -85               | -85               | -85               | -85               |
| Doorbelasting overhead                | -690                 | -693              | -695              | -694              | -699              |
| Totaal kosten PMC                     | -1.662               | -1.667            | -1.652            | -1.646            | -1.652            |
| Operationeel resultaat                | -789                 | -794              | -779              | -773              | -779              |

### Groepdetachering

|                                       | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Begroting<br>2022 | Begroting<br>2023 | Begroting<br>2024 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Omzet                                 | 641                  | 641               | 641               | 641               | 641               |
| Kosten van de omzet                   | -41                  | -41               | -41               | -41               | -41               |
| Netto omzet                           | 600                  | 600               | 600               | 600               | 600               |
| Loonkosten direct (excl. doelgroepen) | -475                 | -480              | -480              | -480              | -480              |
| Doorbelast gebruik gebouw             | -48                  | -47               | -42               | -42               | -42               |
| Beheerskosten                         | -2                   | -2                | -2                | -2                | -2                |
| Doorbelasting overhead                | -509                 | -511              | -513              | -512              | -515              |
| Totaal kosten PMC                     | -1.033               | -1.039            | -1.037            | -1.035            | -1.039            |
| Operationeel resultaat                | -433                 | -439              | -437              | -435              | -439              |

### Publieke dienstverlening

|                                       | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Begroting<br>2022 | Begroting<br>2023 | Begroting<br>2024 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Omzet                                 | 5.223                | 5.223             | 5.223             | 5.223             | 5.223             |
| Kosten van de omzet                   | -1.871               | -1.871            | -1.871            | -1.871            | -1.871            |
| Netto omzet                           | 3.352                | 3.352             | 3.352             | 3.352             | 3.352             |
| Loonkosten direct (excl. doelgroepen) | -2.019               | -2.032            | -2.042            | -2.032            | -2.042            |
| Doorbelast gebruik gebouw             | -10                  | -9                | -9                | -8                | -8                |
| Beheerskosten                         | -226                 | -224              | -220              | -218              | -218              |
| Doorbelasting overhead                | -963                 | -967              | -971              | -969              | -976              |
| Totaal kosten PMC                     | -3.218               | -3.232            | -3.241            | -3.227            | -3.244            |
| Operationeel resultaat                | 134                  | 120               | 111               | 125               | 108               |

**Facilitaire dienstverlening**

|                                       | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Begroting<br>2022 | Begroting<br>2023 | Begroting<br>2024 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Omzet                                 | 1.058                | 1.058             | 1.058             | 1.058             | 1.058             |
| Kosten van de omzet                   | -217                 | -217              | -217              | -217              | -217              |
| Netto omzet                           | 841                  | 841               | 841               | 841               | 841               |
| Loonkosten direct (excl. doelgroepen) | -693                 | -701              | -701              | -701              | -701              |
| Doorbelast gebruik gebouw             | -33                  | -33               | -30               | -29               | -29               |
| Beheerskosten                         | -31                  | -31               | -31               | -31               | -31               |
| Doorbelasting overhead                | -90                  | -90               | -90               | -90               | -91               |
| Totaal kosten PMC                     | -847                 | -855              | -852              | -851              | -852              |
| Operationeel resultaat                | -6                   | -13               | -11               | -10               | -11               |

**Individuele plaatsing en detachering**

|                                       | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Begroting<br>2022 | Begroting<br>2023 | Begroting<br>2024 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Omzet                                 | 2.023                | 2.006             | 1.992             | 1.981             | 1.955             |
| Kosten van de omzet                   | -195                 | -188              | -182              | -177              | -166              |
| Netto omzet                           | 1.828                | 1.818             | 1.810             | 1.804             | 1.789             |
| Loonkosten direct (excl. doelgroepen) | -234                 | -235              | -235              | -235              | -235              |
| Doorbelast gebruik gebouw             | -29                  | -28               | -25               | -25               | -25               |
| Beheerskosten                         | -11                  | -11               | -11               | -11               | -11               |
| Doorbelasting overhead                | -479                 | -481              | -483              | -482              | -485              |
| Totaal kosten PMC                     | -752                 | -755              | -754              | -752              | -756              |
| Operationeel resultaat                | 1.076                | 1.064             | 1.056             | 1.051             | 1.033             |

**Participatie**

|                                       | Bedrijfsplan<br>2020 | Begroting<br>2021 | Begroting<br>2022 | Begroting<br>2023 | Begroting<br>2024 |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Omzet                                 | 563                  | 552               | 552               | 551               | 551               |
| Kosten van de omzet                   | -23                  | -23               | -23               | -23               | -23               |
| Netto omzet                           | 540                  | 529               | 529               | 528               | 528               |
| Loonkosten direct (excl. doelgroepen) | -389                 | -390              | -390              | -390              | -390              |
| Doorbelast gebruik gebouw             | -                    | -                 | -                 | -                 | -                 |
| Beheerskosten                         | -15                  | -15               | -15               | -15               | -15               |
| Doorbelasting overhead                | -124                 | -124              | -125              | -124              | -125              |
| Totaal kosten PMC                     | -527                 | -528              | -529              | -529              | -530              |
| Operationeel resultaat                | 13                   | 1                 | 0                 | -1                | -2                |

### 6.3. Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten

Hierna wordt op hoofdlijnen een overzicht gegeven van de bij het opstellen van het bedrijfsplan gehanteerde (financiële) uitgangspunten:

- Het bedrijfsplan is opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten.
- De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in het bedrijfsplan.
- De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de WSW worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2019 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2020 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen betreffende de hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden.  
Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
- Voor de SW is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is bepalend geweest voor de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten SW-medewerkers.
- Voor nieuw beschut is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie, de bonus beschut werken (€ 3.000 per medewerker; loopt tot en met 2019) en een begeleidings-vergoeding (€ 8.800 per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Het subsidieresultaat (verschil tussen loonkosten en loonkostensubsidie) is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan. Het aantal medewerkers nieuw beschut is gebaseerd op de eind november 2017 door het ministerie per gemeente gepubliceerde aantallen tot en met 2019 (taakstellingen ultimo jaar), teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2020 en volgende is het aantal gebaseerd op de ontwikkeling van het budget.
- Voor 2020 is uitgegaan van gemiddeld 39 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers P-banen die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 4.000 per

persoon. Het verschil tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan.

- De loonkosten van de SW-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. De cao-sw heeft had een looptijd tot eind 2019. In de cijfers is uitgegaan van het doorzetten van de systematiek uit de huidige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het verhoogde bedrag lage inkomensvoordeel (LIV).
- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de CAR-UWO en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling.  
De looptijd van de huidige cao CAR-UWO is tot eind 2020. Hierbij is rekening gehouden met het effect van de 3% loonstijging welke in de loop van het jaar met stappen van 1% wordt verhoogd. Voor de lonen van 2021 is rekening gehouden met het effect dat de 3% loonstijging dan volledig effectief is voor het gehele jaar.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV en de wijzigingen in die regelgeving.
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2020 rekening gehouden met de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire 2019, tenzij sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna). Voor de jaren erna is het prijspeil 2020 aangehouden; dit geldt zowel voor de kosten als opbrengsten.
- De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in het bedrijfsplan.
- Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar de indexatie voor 2020 vastgesteld, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers. De indexeringsvarieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren na 2020 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2020 aangehouden.
- Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten (zie hiertoe bijlage 1).
- De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in het bedrijfsplan opgenomen kosten betreffen de ambtelijke medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen.

In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevings-eisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze

posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.

- Het saldo van kosten en opbrengsten van de participatieactiviteiten wordt geheel verrekend met de gemeenten, naar rato van de omzet die voor de diverse gemeenten is gerealiseerd. Voor zover sprake is van een saldo is dat in het bedrijfsplan daarom als te verrekenen met de participanten opgenomen. Bij het opstellen van de jaarrekening wordt per gemeente /opdrachtgever een individuele rekening opgemaakt, waarbij een positief saldo wordt uitgekeerd en onverhoopt negatief saldo wordt verrekend.
- Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.)
- Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het Dagelijks Bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat sw ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
- Vennootschapsbelasting. In het bedrijfsplan is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van winsttoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.
- Het bedrijfsplan 2020 is in feite de eerste begrotingswijziging en hoeft daarmee niet, zoals voor de begroting geldt, op alle punten te voldoen aan het BBV. Om die reden is een aantal kengetallen, een geprognosticeerde balans en de begroting naar taakvelden niet opgenomen in dit bedrijfsplan.

## 6.4. Bijlage 4: Kaderbrief begroting 2021

In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen gegevens. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van enkele van de deelnemende gemeenten. Formeel waren bij het opstellen van dit bedrijfsplan van de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout richtlijnen ontvangen. Met de deelnemende gemeenten is afgesproken dat de kaderbrief voor de begroting jaar t+1 (2021) zal worden opgenomen in het bedrijfsplan van het jaar t (2020).

Hierna wordt nader ingegaan op de in de richtlijnen gevraagde informatie.

Financiële richtlijnen.

Van drie gemeenten zijn financiële richtlijnen ontvangen. Deze zijn niet voor alle gemeenten exact gelijk. De richtlijnen die tussen haakjes '( )' zijn vermeld zijn niet door alle gemeenten genoemd.

- *Verwacht wordt dat door het dagelijks bestuur een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2021-2024 wordt aangeboden aan de gemeenten, met inzichtelijke uitgangspunten.* Voor de (meerjaren)begrotingscijfers wordt verwezen naar de overzichten en toelichtingen in hoofdstuk 3 van het bedrijfsplan 2020. Deze vormen ook de basis voor de nog op te stellen begroting 2021. De bij het opstellen van de begroting gehanteerde uitgangspunten zijn nader toegelicht in bijlage 3.
- *In de begroting 2021 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage, 2021 t/m 2024, per gemeente.*

De meerjarige gemeentelijke bijdragen zijn opgenomen in bijlage 1.

- *De begroting wordt opgesteld op basis van ongewijzigd beleid; alleen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken mogen worden opgenomen als dit reeds door het algemeen bestuur is besloten.*

De begroting is opgesteld op basis van staand beleid, rekening houdende met de ontwikkelingen volgens het door het algemeen bestuur en de raden van de deelnemende gemeenten vastgestelde implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'.

- *De begroting dient te voldoen aan het Besluit Begroting en Verantwoording, BBV. Met name wordt aandacht gevraagd voor:*
  - o *overzicht van incidentele baten en lasten per programma*
  - o *Specificatie van baten en lasten per programma*
  - o *opnemen van (prestatie)indicatoren in de begroting*
  - o *opnemen van een investeringsplan in de begroting*
  - o *verwachte stand begin en eind begrotingsjaar van eigen en vreemd vermogen.*

De begroting wordt opgesteld in lijn met de voorschriften van het BBV. De gevraagde specifieke overzichten en informatie maakten al onderdeel uit van de begroting 2020 en zullen ook in de begroting 2021 worden opgenomen.

- *Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers. De GR kan hiervan afwijken; hiertoe dient het DB een expliciet en gemotiveerd voorstel tot resultaatbestemming voor te leggen aan het AB van de GR.*

Dit uitgangspunt wordt al jaren gevolgd.

- *Ontwikkelingen rond lonen en prijzen: de loonontwikkeling wordt geraamd conform de geldende cao van de betreffende GR. (Bij de meerjarige salarisontwikkeling wordt rekening gehouden met periodieken; meerjarige mutaties in werkgeverslasten onderbouwen).*  
Hiervoor wordt verwezen naar de in bijlage 3 vermelde uitgangspunten.
- *Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de septembercirculaire 2019, of een actuelere circulaire, is de basis voor de toe te passen indexering.*  
Hiervoor wordt verwezen naar de in bijlage 3 vermelde uitgangspunten.
- *In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren en prioriteren (en de beheersingsmaatregelen te benoemen).*  
Hiervoor wordt verwezen naar de betreffende paragraaf.
- (Vanuit de Gemeente Geertruidenberg wordt een taakstellende bezuiniging van 5% opgelegd voor 2021.) Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 3.4
- (Vanuit de Gemeente Oosterhout wordt gevraagd in beeld te brengen wat de mogelijkheden en effecten zijn als de bijdrage van de gemeenten met 5% of 10% af neemt.) Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 3.4

Specifieke richtlijnen voor de GR WAVA:

- Niet van toepassing.



|                                                                                |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>Datum:</b> 30 december 2019                                                 | Nummer raadsnota: ZN203832 |
| <b>Onderwerp:</b> Bedrijfsplan en eerste begrotingswijziging 2020 WAVA/MidZuid |                            |

|                                          |                                                          |                    |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>Portefeuillehouder:</b><br>Willemssen | <b>Bijlagen:</b><br>1. Bedrijfsplan 2020<br>WAVA/MidZuid | <b>Ter inzage:</b> |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------|

## Voorstel:

1. Kennis te nemen van het bedrijfsplan 2020 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA/MidZuid;
2. Ten aanzien van de eerste begrotingswijziging 2020, zoals deze is opgenomen in het bedrijfsplan 2020 van GR WAVA, de volgende zienswijze in te dienen:
  - Op 19 juni 2019 heeft de raad een motie aangenomen waarbij het algemeen bestuur is gevraagd het voorstel te doen een zero based operatie op de begroting uit te voeren. Hierbij dient tevens gewerkt te worden aan drie scenario's waarin de consequenties in beeld worden gebracht voor de dienstverlening wanneer de begroting daarvan met 5, 10 en 15% wordt verlaagd. De raad gaat er van uit dat deze motie wordt meegenomen bij het opstellen van de begroting 2021;
  - de raad spreekt zijn waardering uit voor het gegeven dat het bestuur van WAVA zich heeft ingespannen om intern ten aanzien van de bedrijfsvoering tot een aanzienlijke kostenbesparing te komen van een half miljoen euro structureel, waardoor WAVA voor 2020 geen extra gemeentelijke bijdrage vraagt.
  - De raad onderkent de uitdagingen waarmee WAVA met ingang van 2020 wordt geconfronteerd. De raad constateert dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2021 en volgende jaren in de gewijzigde begroting niet naar beneden is bijgesteld. De gemeentelijke bijdrage is komende jaren hoger dan eerder geraamd. De raad blijft van WAVA solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling past niet binnen deze financiële uitdagingen. De raad dringt er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.
  - Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2021 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en financiële administratie van MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting 2020.

## Samenvatting

Op 20 december 2019 heeft het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WAVA ons het bedrijfsplan 2020 "Besparen, Verbeteren en Vooruitzien" met hierbij de eerste begrotingswijziging 2020 toegezonden.

Het bedrijfsplan 2020 is een vervolg op de begroting 2020 die in de raadsvergadering van juni 2019 behandeld is. Het bedrijfsplan is een nadere uitwerking van de begroting. Dit bedrijfsplan bevat tevens de eerste wijziging van de begroting 2020.

Op grond van artikel 35, lid 3, van de Wet gemeenschappelijke regelingen kan de gemeenteraad zijn zienswijzen over de ontwerpbegroting van een GR naar voren brengen. Dit geldt ook voor een wijziging van de betreffende GR-begroting.

Deze zienswijzen zullen door het Dagelijks Bestuur bij de aanbidding van de ontwerpbegroting aan het Algemeen Bestuur gevoegd worden. Na vaststelling van de begroting of begrotingswijziging kunnen de gemeenten eventueel nog zienswijzen bij Gedeputeerde Staten naar voren brengen (artikel 35, lid 4 WGR).

*Wij verzoeken u om bij communicatie rondom deze aanvraag het zaaknummer 203832 te vermelden.*

Op basis van de begroting 2020 heeft de GR WAVA het bedrijfsplan 2020 opgesteld. Hierbij is een eerste wijziging van de begroting opgesteld. Ten opzichte van de oorspronkelijke begroting zijn er op enkele onderdelen wijzigingen doorgevoerd.

Ten opzichte van de begroting 2020 die eerder aan de gemeenten is toegezonden, is de totale gemeentelijke bijdrage gelijk gebleven. Ten opzichte van de begroting is er op onderdelen in de gewijzigde begroting wel sprake van wijzigingen. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) ontvangt de gemeente als onderdeel van de integratie-uitkering Sociaal Domein middelen van het Rijk. Deze middelen worden doorgesluisd naar WAVA ter dekking van de directe loonkosten van de Wsw-medewerkers. Het verschil tussen de middelen die het Rijk beschikbaar stelt en de directe loonkosten van de Wsw-medewerkers is het subsidie-resultaat. Ten opzichte van de oorspronkelijke begroting van WAVA is het subsidieresultaat iets gunstiger. Overigens laat het meerjarenperspectief zien dat het subsidietekort vanaf 2021 afneemt maar dat deze afname minder is dan aanvankelijk was begroot;
- voor wat betreft de uitvoering van de participatievoorziening beschut werk en de banen in het kader van de Participatiewet is het resultaat ongunstiger dan aanvankelijk begroot;
- het operationeel resultaat is ongunstiger dan begroot.

WAVA heeft als gevolg van verschillende ontwikkelingen op een aantal onderdelen te maken met kostenstijging en op een enkel onderdeel een kostendaling. Het betreft de volgende onderdelen:

*Wijzigingen als gevolg van wet- en regelgeving*

- Gevolgen Wet arbeidsmarkt in balans: dit betekent een kostenstijging van € 142.000;
- Verlaging van Lage inkomensvoordeel als gevolg van het Pensioenakkoord: kostenstijging van € 125.000;
- Gevolgen nieuwe CAO gemeenten: kostenstijging € 279.000;
- Verlaging WW-premie voor personen met vast dienstverband: kostenvoordeel € 226.000

*Overige ontwikkelingen*

- Wegvallen enkele grote opdrachtgevers: € 120.000 lagere opbrengst;
- Stijging van vervoerskosten: € 30.000 extra kosten
- Wegvallen enkele huurders: € 20.000 lagere huuropbrengsten

Door WAVA worden diverse maatregelen genomen om de gevolgen van bovenstaande op te vangen. Het gaat hierbij om een totaalbedrag van € 510.000 aan extra maatregelen.

Zoals al aangegeven leiden de gewijzigde cijfers in 2020 niet tot een wijziging van de gemeentelijke bijdrage. Voor de jaren na 2020 is het beeld echter anders. Hoewel er vanaf 2021 sprake blijft van een daling van de gemeentelijke bijdrage is deze daling minder dan in een eerder stadium was aangegeven.

De totale gemeentelijke bijdrage (van de vier gemeenten samen) is in het bedrijfsplan (conform de oorspronkelijke begroting) € 1.939.000. Voor Oosterhout betekent dit een gemeentelijke bijdrage van € 837.373. Dit bedrag is iets lager dan de bijdrage van € 857.071 die voor Oosterhout in de oorspronkelijke begroting was opgenomen.

Op de primaire begroting 2020 van WAVA heeft de gemeenteraad een zienswijze ingediend. De gewijzigde begroting zoals deze is opgenomen in het bedrijfsplan ligt in lijn met de primaire begroting. Dit betekent dat geen verdere invulling is gegeven aan de zienswijze die op de oorspronkelijke begroting is ingediend. Gelet hierop zal ook op de gewijzigde begroting een zienswijze, die in lijn ligt met de eerdere zienswijze, worden ingediend.

## **Wat willen we bereiken?**

Er is een groep personen die als gevolg van beperkingen niet in staat is om zonder ondersteuning arbeid te verrichten. We willen deze groep een kans geven op arbeidsparticipatie in een beschermde omgeving.

Tot de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 kon deze groep in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) een dienstbetrekking krijgen. De uitvoering van de Wsw hebben wij neergelegd bij WAVA. Met de invoering van de Participatiewet is er geen instroom in de Wsw meer mogelijk. Personen die al een Wsw-dienstbetrekking hadden behouden hun rechten. Deze personen behouden dus hun dienstverband bij WAVA/MidZuid. WAVA/MidZuid blijft voor ons dus de uitvoerder van de Wsw voor deze doelgroep.

Ook personen met een arbeidsbeperking die niet meer in het kader van de Wsw een dienstverband kunnen krijgen willen we kansen blijven. Bij de realisatie hiervan is WAVA/MidZuid een van onze belangrijkste partners.

### **Wat gaan we daarvoor doen?**

Zoals aangegeven vindt de uitvoering van de Wsw plaats door de GR WAVA. De gemeente Oosterhout is vertegenwoordigd in het bestuur van WAVA en kan op deze wijze haar invloed uitoefenen op het te voeren beleid van WAVA. Daarnaast vindt maandelijks ambtelijk overleg plaats over de ontwikkelingen en gang van zaken met betrekking tot de uitvoering van de Wsw. Op deze wijze kan worden gewaarborgd dat de gemeentelijke doelstellingen ten aanzien van de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet worden nagestreefd.

### **Wat mag het kosten?**

Voor de uitvoering van de Wsw ontvangt de gemeente middelen van het Rijk via de integratie-uitkering Sociaal Domein. In 2020 gaat het voor de Wsw om een bedrag van € 5.412.634. Dit bedrag wordt doorbetaald aan WAVA. Daarnaast is een aanvullende gemeentelijke bijdrage aan WAVA noodzakelijk. Op basis van het bedrijfsplan gaat het voor Oosterhout om een bedrag van € 837.373. In de gemeentelijke begroting 2020 is voor de betaling van de gemeentelijke bijdrage aan WAVA een bedrag opgenomen van € 857.071.

Voor de uitvoering van de participatievoorziening beschut werk ontvangt de gemeente middelen in het Buig-budget en de integratie-uitkering Sociaal Domein. De kosten die gemoeid zijn met de verstrekking van de loonkostensubsidie worden gedekt uit het Buig-budget en de kosten van begeleiding uit het re-integratiedeel van de integratie-uitkering Sociaal Domein.

### **Op welke manier is/wordt vormgegeven aan burgerparticipatie?**

N.v.t.

Nummer: ZN203832

DE RAAD VAN DE GEMEENTE OOSTERHOUT;

gezien het feit dat de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening is overgedragen aan de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en de GR WAVA en MidZuid B.V. een belangrijke partner voor de gemeente Oosterhout is bij de uitvoering van de Participatiewet;

Gelezen het voorstel van het college van 20 januari 2020

BESLUIT:

1. Kennis te nemen van het bedrijfsplan 2020 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA;
2. Ten aanzien van de eerste begrotingswijziging 2020, zoals deze is opgenomen in het bedrijfsplan 2020 van GR WAVA, de volgende zienswijze in te dienen:
  - Op 19 juni 2019 heeft de raad een motie aangenomen waarbij het algemeen bestuur is gevraagd het voorstel te doen een zero based operatie op de begroting uit te voeren. Hierbij dient tevens gewerkt te worden aan drie scenario's waarin de consequenties in beeld worden gebracht voor de dienstverlening wanneer de begroting daarvan met 5, 10 en 15% wordt verlaagd. De raad gaat er van uit dat deze motie wordt meegenomen bij het opstellen van de begroting 2021;
  - de raad spreekt zijn waardering uit voor het gegeven dat het bestuur van WAVA zich heeft ingespannen om intern ten aanzien van de bedrijfsvoering tot een aanzienlijke kostenbesparing te komen van een half miljoen euro structureel, waardoor WAVA voor 2020 geen extra gemeentelijke bijdrage vraagt.
  - De raad onderkent de uitdagingen waarmee WAVA met ingang van 2020 wordt geconfronteerd. De raad constateert dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2021 en volgende jaren in de gewijzigde begroting niet naar beneden is bijgesteld. De gemeentelijke bijdrage is komende jaren hoger dan eerder geraamd. De raad blijft van WAVA solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling past niet binnen deze financiële uitdagingen. De raad dringt er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.
  - Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2021 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en financiële administratie van MidZuid

met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting 2020.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 18 februari 2020.

DE RAAD VOORNOEMD,

, voorzitter

, griffier

## Zienswijze begrotingswijziging 2020

Tijdens de raadsvergadering van 19 februari 2020 heeft de gemeenteraad van Geertruidenberg kennis genomen van het bedrijfsplan 2020 en de hierin opgenomen eerste begrotingswijziging 2020.

In het verlengde van deze motie en bezuinigingsopgave wil de gemeenteraad naar aanleiding van de eerste begrotingswijziging de volgende zienswijze meegeven:

- Op 27 juni 2019 heeft de raad een motie op de begroting WAVA MidZuid 2020 aangenomen waarbij het algemeen bestuur is gevraagd een zero based operatie op de begroting uit te voeren en hierbij tevens drie scenario's uit te werken waarin de consequenties in beeld worden gebracht voor de dienstverlening wanneer de begroting met 5, 10 en 15% wordt verlaagd. Daarnaast heeft de gemeenteraad van Geertruidenberg bij de gemeentelijke begrotingsbehandeling MidZuid een bezuinigingsopgave van 5% vanaf 2021 opgelegd.
- De raad spreekt zijn waardering uit voor het gegeven dat het bestuur van MidZuid zich de moeite heeft getroost om intern t.a.v. de bedrijfsvoering tot een aanzienlijke kostenbesparing te komen van een half miljoen euro structureel. Waardoor MidZuid voor 2020 geen extra gemeentelijke bijdrage vraagt.
- De raad onderkent de uitdagingen waarmee MidZuid met ingang van 2020 wordt geconfronteerd. De raad constateert dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2021 en volgende jaren in de gewijzigde begroting niet naar beneden is bijgesteld. De gemeentelijke bijdrage is komende jaren hoger dan eerder geraamd. De raad dient een zienswijze in op het meerjarenperspectief voor 2021 en volgende jaren.
- De raad blijft van MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling past niet binnen deze financiële uitdagingen. De raad dringt er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.
- De raad gaat ervan uit dat de motie op de begroting van 27 juni 2019 en de bezuinigingsopgave van 5 % wordt meegenomen bij het opstellen van de begroting 2021.
- Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2021 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en financiële administratie van MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting 2020.

De raad van de gemeente Drimmelen;

gezien het voorstel van burgemeester en wethouders d.d.; 4 februari 2020

gelet op ; Het Bedrijfsplan 2020 van WAVA / MidZuid en de eerste begrotingswijziging

#### B e s l u i t :

1. Kennis te nemen van het bedrijfsplan 2020 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA/MidZuid;
2. Ten aanzien van de eerste begrotingswijziging 2020, zoals deze is opgenomen in het bedrijfsplan 2020 van GR WAVA/MidZuid, de volgende zienswijzen in te dienen:
  - Op 27 juni 2019 heeft de raad een zienswijze op de begroting WAVA MidZuid 2020 aangenomen waarbij de solidariteit tussen de gemeente voorop staat. De financiële problemen van een deelnemende gemeente moet zodanig door het DB vertaald worden, dat de effecten niet ten nadele komen van de andere gemeenten in het samenwerkingsverband.
  - De raad spreekt zijn waardering uit voor het gegeven dat het bestuur van MidZuid inspanningen heeft verricht om voor 2020 tot een kostenbesparing te komen;
  - De raad onderkent de uitdagingen waarmee MidZuid met ingang van 2021 wordt geconfronteerd. De raad constateert dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2021 en volgende jaren in de gewijzigde begroting is verhoogd.
  - De raad blijft van MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling past niet binnen deze financiële uitdagingen. De raad dringt er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.
  - Dat er ten aanzien van de meerjarenbegroting 2021 en volgende jaren een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en financiële administratie van MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere meer jaren prognoses in de begroting 2020.

Made,

de raad voornoemd,

**Laten staan ivm handtekening**

Laten staan ivm handtekening

Laten staan ivm handtekening

## **Raadsbesluit**

### **De raad van de gemeente Altena,**

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders,  
gelet op

- het feit dat de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening is overgedragen aan de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en de GR WAVA en MidZuid B.V. een belangrijke partner voor de gemeente Altena is bij de uitvoering van de Participatiewet;

### **besluit:**

1. Kennis te nemen van het bedrijfsplan 2020 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA/MidZuid;

2. Ten aanzien van de eerste begrotingswijziging 2020, zoals deze is opgenomen in het bedrijfsplan 2020 van GR WAVA/MidZuid, de volgende zienswijzen in te dienen:

A. De raad onderkent de uitdagingen waarmee MidZuid met ingang van 2020 wordt geconfronteerd. De raad constateert dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2021 en volgende jaren in de gewijzigde begroting niet naar beneden is bijgesteld. De gemeentelijke bijdrage is komende jaren hoger dan eerder geraamd. De raad dient een zienswijze in op het meerjarenperspectief voor 2021 en volgende jaren.

B. De raad blijft van MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling past niet binnen deze financiële uitdagingen. De raad dringt er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.

C. De raad spreekt zijn waardering uit voor het gegeven dat het bestuur van MidZuid zich heeft ingespannen om intern ten aanzien van de bedrijfsvoering tot een kostenbesparing te komen van een half miljoen euro.

D. Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2021 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en financiële administratie van MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting 2020.

Oosterhout, .. ..... 2020

## *Persbericht*

# MidZuid haalt eruit wat erin zit

**Investeren in werk voor iedereen is lonend voor zowel gemeenten als maatschappij. Het jaar 2020 wordt in financiële zin, sinds de invoering van de Participatiewet, een lastiger jaar voor MidZuid. Toch zetten we er maximaal op in om de gemeentelijke bijdrage niet te laten stijgen in 2020, dit doen we door te besparen en mogelijke verbeteringen in werkprocessen door te voeren. Ook in 2020 stellen we leren, ontwikkelen en verbinden weer centraal bij MidZuid. Deze koers bevestigt ons algemeen bestuur met het vaststellen van het bedrijfsplan 2020.**

## Koers volgen

In 2019 hebben wij afscheid genomen van algemeen directeur Egbert Lichtenberg. Gelukkig is 2020 voortvarend van start gegaan met Jeroen van der Geest als interim directeur. Voorzitter van het bestuur Paula Jorritsma, wethouder gemeente Altena, geeft aan: “we zijn erg blij om Jeroen als interim directeur te mogen verwelkomen. Hiermee lukt het om de ingeslagen weg voort te zetten. En dat is natuurlijk belangrijk voor alle medewerkers.” Jeroen van der Geest vult aan: “met mijn ervaring in het sociale domein zet ik mij al jaren in voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen. Dit sluit naadloos aan bij de missie die MidZuid heeft.” In 2020 start het bestuur de procedure voor het aanstellen van een algemeen directeur.

## Aan het werk

“We hebben in 2019 mooie successen gehaald, wat resulteert in een toename van het aantal medewerkers in beschut werk en met een dienstverband vanuit de Participatiewet. Ook zijn er 120 leerwerktrajecten (re-integratie met behoud van uitkering), 2 arbeidsmatige dagbesteding en 26 schoolstages uitgevoerd. Daar zijn wij trots op, maar we zijn er nog niet. Deze lijn hopen we in 2020 door te zetten. Ook al wordt dit een uitdagend jaar, omdat we vast hebben gehouden aan onze visie om geen extra gemeentelijke bijdrage te vragen voor 2020, terwijl de kosten door nieuwe wet- en regelgeving wel flink zijn gestegen. Dit komt doordat bovenop de bekende bezuinigingen bijvoorbeeld de subsidies op lagere lonen zijn gehalveerd

en arbeidsvoorwaarden voor onze (doelgroep)medewerkers verplicht zijn verbeterd.”, aldus Van der Geest.

## Dichtbij uitstromen

In de regio Dongemond zijn de werkgeversadviseurs van WerkgeversServicepunt West-Brabant actief. Zij helpen werkgevers bij de werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit heeft in 2019 geleid tot 237 plaatsingen. Belangrijkste doelstelling voor 2020 is de realisatie van duurzame<sup>1</sup> uitstroom van de verschillende doelgroepen uit de Participatiewet van de gemeenten, UWV en MidZuid. “Ook in 2020 streven we weer naar 242 duurzame plaatsingen. Dat is inclusief de 18-tal plaatsingen uit het project Perspectief op Werk.”, aldus Van der Geest.

---

<sup>1</sup> Duurzaam betekent: dat iemand in minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering is.

### **Noot voor de redactie (niet voor publicatie)**

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Inge Schippers, woordvoerder MidZuid, tel: 0162 374 000

## Agendapunt 5

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid  
**Van:** Directie  
**CC:**  
**Betreft:** Reservebeleid

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**  
*5a Reservebeleid*

---

### Voorstel

Het algemeen bestuur wordt door het dagelijks bestuur voorgesteld om:

- 1) kennis te nemen van het voorstel voor het reservebeleid; en
  - 2) het reservebeleid goed te keuren en vast te stellen
- 

Tijdens de bespreking van de jaarstukken 2018 in het AB van 25 april 2019 is afgesproken om het reservebeleid te herzien.

Het voorgestelde beleid is besproken met en gecheckt door de accountant van Deloitte. Zij hebben ingestemd met het voorliggend stuk.

#### ***Notulen DB 28 november 2019:***

Het reservebeleid is onder meer gebaseerd op risico inschattingen. De risico's blijven binnen de bandbreedte. Dit beleid heeft goed gefunctioneerd en hoeft niet aangepast te worden, hetgeen bevestigd is door de accountants. Mevrouw Schuitmaker informeert of incidentele tegenvallers door de reserves opgevangen kunnen worden. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. De notitie reservebeleid zal ook met het algemeen bestuur besproken worden.

De heer Willemsen merkt op, dat MidZuid op de bovengrens zit en te maken heeft met toenemend aantal risico's. Door deze bovengrens ontstaan meer weerstandscapaciteiten. Door de concerncontroller wordt bevestigd dat het goed is dat de reserve op dit moment op een hoog niveau staat.

**Het dagelijks bestuur besluit om:**

- 1) kennis te nemen van het reservebeleid van MidZuid; en
- 2) in te stemmen met het reservebeleid van MidZuid en deze ter vaststelling voor te leggen aan het algemeen bestuur

De bedrijfsrisico's zijn in de loop van de jaren wel toegenomen, maar de risico's blijven nog steeds binnen de bandbreedte van het huidige beleid. Een aanpassing in de verruiming van de aan te houden reserves is niet noodzakelijk.

Op basis van de solvabiliteits- en de liquiditeitspositie is er geen reden om de reserves verder te beperken. Op basis van de huidige reservebeleid blijft er rust in de financiële positie van de deelnemende gemeenten, doordat het achteraf toekennen van een extra financiële bijdrage niet snel noodzakelijk zal zijn, doordat MidZuid financiële tegenvallers zelf in eerste instantie kan opvangen.



# Reservebeleid

November 2019

## Inleiding

Eind 2013 is door het algemeen bestuur van WAVA het reservebeleid vastgesteld. Nu we ruim 5 jaar verder zijn, is het zinvol om het beleid te evalueren en zo nodig bij te stellen. Via deze notitie wordt daaraan invulling gegeven.

## Inhoudsopgave

|                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Toelichting op het huidige reservebeleid .....</b>          | <b>3</b> |
| 1.1. Achtergrond en wijze van totstandkoming huidige beleid ..... | 3        |
| 1.2. Het huidige reservebeleid .....                              | 4        |
| <b>2. Evaluatie van het huidige reservebeleid .....</b>           | <b>5</b> |
| 2.1. Fluctuaties in de afgelopen jaren.....                       | 5        |
| 2.2. Evaluatie.....                                               | 5        |
| <b>3. Ontwikkelingen.....</b>                                     | <b>6</b> |
| 3.1. Ontwikkelingen in risico's.....                              | 6        |
| <b>4. Unieke kenmerken MidZuid .....</b>                          | <b>7</b> |
| 4.1 Afwijkend kenmerken ten opzichte van andere GR's.....         | 7        |
| <b>5. Voorstel toekomstig reservebeleid .....</b>                 | <b>8</b> |
| 5.1. Is aanpassing van het beleid gewenst? .....                  | 8        |
| 5.2. Reservebeleid voor de komende jaren .....                    | 10       |

# 1. Toelichting op het huidige reservebeleid

## 1.1. Achtergrond en wijze van totstandkoming huidige beleid

In het verleden beschikte WAVA niet over een vastgelegd beleid met betrekking tot de weerstandscapaciteit/omvang reserves (hierna: reservebeleid). In december 2013 heeft het algemeen bestuur ingestemd met een voorstel met betrekking tot het reservebeleid, zoals hierna in paragraaf 1.2. nader is weergegeven. Daarmee is vanaf dat moment een beleid ingevoerd, dat consequent is gevolgd in de daarop volgende jaren.

In het traject voorafgaande aan de vaststelling van dit beleid is nader onderzoek gedaan met betrekking tot welke eisen aan het reservebeleid worden gesteld door gemeenten, toezichthouders en door de geldende verslaggevingseisen (BBV). Belangrijke input daarvoor is gevormd door een onderzoek van Kees Saarloos, destijds de financieel directeur, waarmee een beleidsmatige onderbouwing tot stand is gekomen, die als basis heeft gediend voor het bestuursbesluit van december 2013.

Overwegingen die bij de totstandkoming van het beleid een rol hebben gespeeld waren onder meer:

- de deelnemende gemeenten hebben de wens om de reserves bij verbonden partijen zo beperkt mogelijk te houden.
- de bepalingen binnen het BBV en het toezicht vanuit de provincie laten alle ruimte tot het maken van keuzen hoe één en ander in te richten.
- een beperkte algemene reserve toestaan bij WAVA, maar deze te beperken tot onderwerpen waarvoor de organisatie verantwoordelijk kan worden gehouden. Dat betekent dat de algemene reserve niet is bedoeld om risico's op te vangen die samenhangen met het subsidieresultaat en de vaste lasten (*die voortkomen uit het verleden en destijds niet door de gemeenten zijn overgenomen*). Dit wil niet zeggen dat het risico voor het subsidieresultaat en vaste lasten per definitie bij de gemeenten wordt neergelegd, indien er een overschot is op het exploitatieresultaat of omgekeerd.
- een onder- en bovengrens vaststellen voor de algemene reserve. Hiermee is een buffer beschikbaar om tegenvallers op te vangen (en wordt tijd verkregen om tot oplossingen te komen), zonder dat direct moet worden teruggevallen op de deelnemende gemeenten. Aan de andere kant kan zo de algemene reserve niet onbeperkt groeien.
- de onder en bovengrens te baseren op een vast percentage van absolute bedragen om jaarlijkse discussie over risicobepaling te voorkomen en een uniforme aanname van risico's voor alle betrokken gemeenten te creëren.

Bij de besluitvorming over het reservebeleid is in de notulen van de betreffende vergadering vastgelegd, dat door de voorgestelde systematiek het niet de bedoeling is om de resultaatbestemming voor te schrijven. Het algemeen bestuur blijft gemachtigd om daarover zelf een besluit te nemen.

Verder heeft ook een rol gespeeld, hoewel niet expliciet vastgelegd, dat de algemene reserve de buffer is waarop moet kunnen worden teruggevallen en dat het niet de bedoeling is om via bestemmingsreserves andere 'potjes' te gaan vormen.

## 1.2. Het huidige reservebeleid

De in december 2013 door het bestuur vastgestelde beleidsmatige uitgangspunten voor het reservebeleid zijn als volgt:

1. WAVA brengt jaarlijks alle risico's die verbonden zijn aan haar activiteiten en de bedrijfsvoering in beeld.
2. WAVA splitst deze risico's enerzijds in vaste lasten en het subsidieresultaat en anderzijds in overhead en exploitatieresultaat.
3. De berekening van de weerstandscapaciteit voor WAVA wordt gebaseerd op 3% van de absolute bedragen van de aan WAVA toe te rekenen opbrengsten en kosten in de onderdelen overhead en exploitatieresultaat.
4. Een minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen, omdat WAVA niet gewoon is gedurende het boekjaar begrotingswijzigingen door te voeren.
5. De minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen op éénmaal het berekende jaarrisico, het maximum op tweemaal dit risico.
6. De berekening van de weerstandscapaciteit is niet maatgevend voor een berekening van de bestemming bij het rekeningresultaat. Dat laatste vindt elk jaar apart plaats, waarbij wel het minimumniveau van de weerstandscapaciteit in acht wordt genomen.

Hierbij kan nog worden opgemerkt, zoals ook in paragraaf 1.1 is vermeld, dat de algemene reserve beleidsmatig niet is gerelateerd en ook niet bedoeld is voor het opvangen van risico's en fluctuaties in de subsidiesystematiek. Bij het vaststellen van de resultaatbestemming over 2014 is door het bestuur overwogen om hiervoor eventueel een aparte risico- en egalisatiereserve te vormen. Bij het vaststellen van de jaarrekening 2014 (april 2015) is echter besloten tot het alternatief dat de individuele gemeenten hiervoor een eigen risicoreserve aanhouden.

De hiervoor vermelde uitgangspunten worden ook steeds weergegeven in de paragraaf 'weerstandsvermogen en risicobeheersing' van begroting, bedrijfsplan en jaarrekening.

De bepaling van de gemeentelijke bijdrage en het reservebeleid hangen nauw met elkaar samen. Oorspronkelijk was de gemeentelijke bijdrage geheel gebaseerd op het subsidieresultaat en de vaste lasten. De algemene reserve had feitelijk geen betrekking op deze posten. In november 2016 heeft het dagelijks bestuur besloten dat met de gemeentelijke bijdrage de (meerjaren-)begroting sluitend wordt gemaakt. Daarbij blijft overigens wel van kracht dat de bedrijfsvoering (overhead en de exploitatie van de PMC's) financieel kan worden opgevangen binnen de eigen organisatie en niet moet worden gedekt vanuit een gemeentelijke bijdrage.

## 2. Evaluatie van het huidige reservebeleid

### 2.1. Fluctuaties in de afgelopen jaren

Het eind 2013 geformuleerde beleid is voor het eerst toegepast bij het vaststellen van de jaarrekening 2013. In de jaren erna, tot en met het vaststellen van de jaarrekening 2018, is dit beleid voor wat betreft het aanpassen van de hoogte van de reserve consequent toegepast. De berekeningen leidden ertoe dat in de meeste jaren een toevoeging aan de algemene reserve kon worden gedaan, omdat uit de berekening een hoger maximumbedrag naar voren kwam. Dit heeft te maken met een toename van de opbrengsten en kosten die basis zijn voor de berekening. In één jaar, de jaarrekening 2015, was sprake van een onttrekking aan de reserve omdat de berekende maximumomvang van de reserve ten opzichte van het jaar daarvoor was gedaald. Bij alle jaarrekeningen heeft het algemeen bestuur in het vaststellingsbesluit ook expliciet het besluit genomen om gelden toe te voegen of te onttrekken aan de algemene reserve.

Het uitgangspunt om geen bestemmingsreserves te vormen is ook steeds gevolgd. Bij het vaststellen van de jaarrekening 2018 is besloten om naast de algemene reserve een reserve 'WSP MidZuid' te vormen. Dit komt omdat met ingang van dat jaar het WSP een eigen begroting en financiering via gemeentelijke bijdrage heeft en dat het resultaat 2018 is ontstaan door incidentele oorzaken. Om deze redenen en gelet op de te verwachten kostenontwikkeling in de komende paar jaar, heeft het bestuur besloten dat in dit geval deze reserve mocht worden gevormd.

### 2.2. Evaluatie

Het reservebeleid heeft sinds 2013 conform de besluitvorming gefunctioneerd. Positieve resultaten zijn toegevoegd aan de reserve. Wanneer de reserve boven de maximale grens uit kwam, heeft er een uitkering plaatsgevonden richting de deelnemende gemeenten. Daarmee is ook gelijk vast komen te staan dat een bovengrens noodzakelijk is. Omdat na een paar jaar

van positieve resultaten, welke voor een belangrijk deel gebaseerd zijn op incidentele meevallers, het eigen vermogen onnodig hoog zou zijn opgelopen.

Met ingang van de invoering van het reservebeleid zijn de risico's, met betrekking tot overhead en het exploitatieresultaat, jaarlijks in kaart gebracht en afgezet tegen de stand van het weerstandsreserve. Hierbij is vastgesteld dat deze risico's steeds binnen de bandbreedte van de reserves bleven.

## 3. Ontwikkelingen

### 3.1. Ontwikkelingen in risico's

De onderbouwing van het weerstandsvermogen is gebaseerd op de risico's zoals die onderkend worden. Deze risico's worden uitgesplitst in twee groepen. Enerzijds de risico's in samenhang met de vaste lasten en het subsidieresultaat, anderzijds met betrekking tot overhead en het exploitatieresultaat.

Risico's in samenhang met de vaste lasten en het subsidieresultaat:

- De afgelopen jaren is de uitstroom uit de WSW-doelgroep landelijk harder gegaan dan voorzien, wat in de herverdeling van het macrobudget tot positieve incidentele baten heeft geleid. Naar de toekomst toe is de verwachting dat deze incidentele baten beperkter van omvang zullen zijn, aangezien de uitstroom steeds meer alleen het gevolg zal zijn van natuurlijke afvloeiing. Waardoor de berekeningen van de 'blijfkansen' dichterbij de werkelijke realisatie zal liggen.
- De landelijke uitstroom kan in een jaar lager zijn dan voorzien, wat leidt tot een lagere bijdrage per arbeidsjaar (AJ).
- De uitstroom bij MidZuid kan op een bepaald moment lager zijn dan de berekende 'blijfkans', waardoor er niet voor ieder AJ ook daadwerkelijk subsidie wordt ontvangen.
- Financiële consequenties van de verhoging van de nieuwe CAO SW.
- De krappe financiële kaders voor de nieuwe doelgroepen binnen de participatiewet. Naarmate deze groep groter wordt, heeft aan wijziging hierin een groter effect.
- Het niet realiseren van instroomafspraken, waardoor de dekking ontbreekt voor begeleiding, organisatie en infrastructuur. Dit risico neemt toe naarmate de groep die instroomt een groep is met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.
- De gemeenten krijgen vanuit de overheid steeds meer decentrale taken met niet altijd toereikende budgetten, waardoor er gemakkelijk een financiële krapte op gemeentelijk niveau ontstaat.

Risico's met betrekking tot overhead en het exploitatieresultaat:

- *Het niet behalen van netto-opbrengst.*
- Door de toename van concurrentie in het bedrijfsleven is er een hoger risico van verplaatsing van productie naar lage lonen landen, met als gevolg het wegvallen van detacheringsplaatsen.
- Het groeitempo van de economie zal de komende jaren op een lager niveau liggen en gezien de lange cyclus van economische expansie neemt het risico op een recessie langzaam toe.
- Door het wegvallen van grote opdrachtgevers wordt er gezocht naar nieuwe partners om mee samen te werken. Dit zijn vaak kleinere partijen, waardoor er enerzijds meer afwisselingen in werk ontstaan. Het gevolg is wel dat ook de medewerkers vaker moeten omschakelen, wat kan leiden tot een lagere efficiency. Ook brengen nieuwe partners investeringen met zich mee.
- Door het verder decentraliseren van de overheid, komen er meer taken bij gemeenten te liggen. MidZuid is als uitvoeringsorganisatie van de gemeenten daarbij nauw betrokken en investeert ook in haar ontwikkeling, om tijdig op deze taken in te kunnen spelen. Deze investeringen zijn in eerste instantie urenbestedingen, welke pas later iets kan opleveren. Een concreet voorbeeld hiervan is de pilot voor Duale inburgering. Deze ontwikkeling vindt binnen de overhead van de organisatie plaats.
- De huidige WSW-groep vergrijsd, wat resulteert in een hoger ziekteverzuim. Voor de productie betekent dit dat er minder uren beschikbaar zijn om de benodigde productie te realiseren.

## 4. Unieke kenmerken MidZuid

### 4.1 Afwijkend kenmerken ten opzichte van andere GR's

MidZuid voert als Gemeenschappelijke Regeling een groot aantal gedefinieerde taken uit voor de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout. In "mensenwerk is de basis" is dit ook zo vastgesteld. MidZuid is daarmee geen GR waarin één specifieke dienst of taak wordt uitgevoerd. Vanuit bedrijfseconomisch oogpunt is dat ook logisch. Om de inwoners van de betrokken gemeenten zoveel mogelijk te laten participeren, is het logisch om zoveel mogelijk gebruik te maken van de bestaande infrastructuur die daarvoor is opgezet bij MidZuid. Op deze manier wordt inzet van kennis en ervaring optimaal aangewend voor de doelgroepen.

Eén van de opdrachten die bij MidZuid ligt, is om arbeidswaarden van onze mensen optimaal in te zetten. Daarvoor worden werkzaamheden uitgevoerd bij de deelnemende gemeenten en deels op de vrije markt. Hiervoor worden partnerships aangegaan om tot een meerjarige

samenwerking te komen. Een dergelijk partnership brengt verplichtingen met zich mee. Enerzijds om werkzaamheden uit te voeren en anderzijds om opdrachten toebedeeld te krijgen.

Waar andere Gemeenschappelijke Regelingen één taak uitvoeren met een vaste groep mensen en middelen, ligt onze opdracht in het maximaliseren van het arbeidspotentieel bij mensen. Daarmee bevinden wij ons middenin het economisch verkeer, waar factoren spelen waar wij als organisatie geen invloed op uit kunnen oefenen, maar wat wel kan leiden tot grillig verloop in de omzet- en kostenkant. Daarom is het vanuit bedrijfseconomisch oogpunt niet meer dan logisch dat deze ontwikkelingen gedempt worden en daarvoor een reserve aan te houden.

## 5. Voorstel toekomstig reservebeleid

### 5.1. Is aanpassing van het beleid gewenst?

De wereld waarin we opereren is de afgelopen jaren veranderd. Dit brengt extra risico's met zich mee.

Binnen MidZuid worden nog steeds twee hoofdgroepen van risico's onderkent:

1. Risico's in samenhang met de vaste lasten en het subsidieresultaat.
2. Risico's met betrekking tot overhead en het exploitatieresultaat.

De afgelopen jaren heeft deze toename van risico's niet geleid tot de jaarlijkse risico analyse buiten de bandbreedte van de reserves is gekomen.

Het weerstandsvermogen is opgezet voor de dekking van de risico's met betrekking tot overhead en exploitatie resultaat. Door het bestuursbesluit van november 2016 is de gemeentelijk bijdrage de sluitpost in de begroting geworden. Inmiddels bedraagt deze minder dan de vaste lasten en het subsidietekort. Dit tekort wordt voor een deel opgevangen door de bedrijfsvoering. De reservepositie is gekoppeld aan de omvang van de bedrijfsvoering en is de facto voor een deel om de risico's in samenhang met de vaste lasten en het subsidieresultaat op te vangen. Daarnaast is de vraag is of bij een verliessituatie met betrekking tot vaste lasten en subsidieresultaat de gemeentes achteraf geconfronteerd willen worden met een extra bijstorting in de Gemeenschappelijke regeling. In de praktijk zal bij verliessituaties, waarbij er voldoende reserves zijn, geen onderscheid gemaakt worden tussen beide risico's en kan het volledige verlies ten laste van de reserves worden gebracht. Hierdoor is het achteraf toekennen van een extra gemeentelijke bijdrage niet noodzakelijk, wat rust geeft in de financiën van de deelnemende gemeenten met betrekking tot de bijdrage van de

Gemeenschappelijke Regeling. Vanuit dit oogpunt is er geen aanpassing van het reservebeleid noodzakelijk.

Bedrijfseconomisch gezien heeft de Gemeenschappelijke Regeling een solvabiliteit van 20%. Een percentage van ten minste 25% tot 40% wordt gezien als een gezonde solvabiliteit. Dit is afhankelijk van het vermogen om bezittingen direct te kunnen verkopen. Ook dit is geen aanleiding voor de aanpassing van het reservebeleid naar een lager niveau.

Een verlaging van de aan te houden reserves zou tevens een negatieve impact hebben op de liquiditeitspositie van de Gemeenschappelijke Regeling. Diverse grote overheidsbijdragen, zoals het lage inkomensvoordeel (LIV) kunnen nu door de Gemeenschappelijke Regeling voorgefinancierd worden, zonder dat daarvoor dure rekening-courant kredieten hoeven te worden aangewend. Daarnaast staat de liquiditeitspositie ook enigszins onderdruk doordat de uitbetaling van de WSW-subsidie vooraf plaats vindt en de uitbetaling van de loonkostensubsidie voor de nieuwe doelgroepen achteraf plaats vindt. Naarmate er meer verschuiving tussen deze twee groepen ontstaat richting de nieuwe doelgroepen, zal dit meer liquiditeitsbeslag vergen. Ook dit geeft geen argument om de het reserve beleid naar een lager niveau aan te passen.

Vanuit de deelnemende gemeenten gezien zitten er middelen in deze Gemeenschappelijke Regeling, die zij anders voor andere doeleinden hadden kunnen aanwenden. Dat wordt onderkent en is de aanleiding geweest om dit beleid te evalueren. Echter betekent een verlaging van de aan te houden reserves niet direct dat dit meer ruimte geeft aan de gemeenten om deze middelen in te zetten, omdat daarmee tevens een verschuiving plaatsvindt van risico's naar de gemeenten, waarvoor de gemeenten ook weer een risicoreserve zullen moeten vormen.

Op basis van de geschetste ontwikkelingen zijn er geen argumenten naar voren gekomen die aanleiding geven om het weerstandsvermogen te verlagen.

WAVA kan niet zonder een vorm van weerstandscapaciteit. WAVA is actief in de samenleving en opereert daardoor volledig in het economisch krachtenveld.

Het reservebeleid heeft voor de organisatie goed gefunctioneerd. De ondergrens (3%) is door de vooral positieve resultaten niet geraakt, maar op basis van de jaarlijkse risicoanalyse blijkt ook dat het bruto risico (2018: € 560.000) passend is binnen de ondergrens van de reserve (2018 € 643.000). De risico's zijn in de loop van de tijd wel toegenomen, maar mede door de groei van de organisatie. Echter door de bestaande systematiek groeit het reserve

automatisch mee. Een bovengrens van 2 keer het jaarrisico is op basis van de begrotingscyclus nog steeds een logisch uitgangspunt.

Gezien de solvabiliteit van 20% is het vermogen lager dan de gewenste normale solvabiliteit. Het is zaak om niet alleen naar absolute bedragen te kijken, maar naar de ontwikkeling van risico's en naar reserves in verhouding tot de totale ondernemingsomvang.

Alles overwegende is er op basis van bovenstaande argumenten geen noodzaak om tot andere uitgangspunten te komen voor het reservebeleid dan de uitgangspunten waarop deze destijds is opgesteld. Tevens geven de ontwikkelingen geen aanleiding om tot een nieuwe norm voor het reservebeleid te komen. Waarmee aanpassing van het huidige reservebeleid niet noodzakelijk is.

## 5.2. Reservebeleid voor de komende jaren

Op basis van voorstaande is het voorstel dat het huidige reservebeleid te bevestigen voor toepassing op het huidige boekjaar 2019 en voor de jaren daaropvolgend.

## Agendapunt 6

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid

**Van:** Directie

**CC:**

**Betreft:** Procesvoortgangen: 'Samen groeien in werk' en huisvestingsplan

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**

---

### Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om kennis te nemen van de voortgang van:

- ontwikkeling strategisch plan: 'Samen groeien in werk'
  - ontwikkeling huisvestingsplan
- 

### Toelichting:

*Strategisch plan (Samen groeien in werk)*

Toelichting betreffende de ontwikkeling van 'Samen groeien in werk', (algemeen directeur)

De te bespreken onderdelen WSW en P-wet zijn doorgeschoven naar het DB van maart.

*Huisvestingsplan:*

HEVO zal middels een presentatie de voortgang weergeven.

## Agendapunt 7

**Aan:** Algemeen bestuur MidZuid  
**Van:** Directie  
**CC:**  
**Betreft:** Rondvraag en sluiting

---

**Vergadering van:** 20 februari 2020

---

**Bijlagen:**

---

### Voorstel

Rondvraag

---

- Jaarlijks werkbezoek bestuur (waar naar toe? Welke periode?)
- Opdrachtformulering voor algemeen directeur