

- 1 Openen, mededelingen en vaststellen agenda
 - l- Strategische huisvestingsvisie Hevo*
 - l- Gesprekken met Prisma als huurder*
 - l- Voortgang gesprekken financieel deskundigen gemeenten*
 - l- Ondertekening Paula van El-herkenning voor Jeroen t.l.b.l.v.l. de GR*
 - l- Dianne Bekker geeft terugkoppeling advies mt en or aanstelling ad \ (bijlage 1b)*
 - 1 opening en agenda.docx
 - 1a agenda AB en DB MidZuid.docx
 - 1b Nota voor het Bestuur Jeroen van der Geest.docx
- 2 Notulen en actielijst
 - Ter kennisname*
 - l- Notulen DB 28 mei 2020*
 - l- Notulen AB 23-04-2020*
 - l- Actielijst ter bespreking*
 - 2 notulen en actielijst.docx
 - 2a concept notulen DB 28-05-2020.pdf
 - 2b concept-notulen AB 23-04-2020.pdf
 - 2c actielijst bestuur MidZuid.docx
- 3 Stukken ter kennisname
 - A. Bijeenkomst gemeenteraad*
 - B. Corona en aanbiedingsbrief bij begroting en cijfers tot en met april 2020*
 - C. Kamerbrief uitkomsten onderzoeken participatiewet*
 - D. Stand van zaken MetWerk en deelname Gemeenten*
 - E. Manifest Participatiewet aan zet*
 - 3 stukken ter kennisname.docx
 - 3a. Bedrijfspresentatie; informatiebijeenkomst gemeenteraadsleden.pptx
 - 3b Cijfers tot en met april en gevolgen corona .docx
 - 3c uitkomsten-onderzoeken-participatiewet.pdf
 - 3d memo metwerk juni 2020.docx
 - 3e Manifest Participatiewet aan zet.pdf
- 4 Vaststellen van de begroting
 - Ter vaststelling. Toelichting door de concern controller*
 - 4 Aanbieding begroting 2021.docx
 - 4a Begroting 2021 AB 02-07-2020.pdf
 - 4b Altena pag 10 midzuid Raadsvoorstel_Concept-zienswijzen_ontwerp-begrotingen_2021_gemeenschappelijke_regelingen.pdf4bf.pdf
 - 4c Drimmelen concept zienswijze begroting 2021 WAVA MidZuid.pdf
 - 4d Concept zienswijze gemeente Geertruidenberg.docx
 - 4e Oosterhout Zienswijzen_begrotingen_2021_Verbonden_Partijen WAVA.docx
 - 4f aanbiedingsbrief gemeenten .docx
 - 4g aanbiedingsbrief Provincie .docx
- 5 Lening
 - Ter besluitvorming. Toelichting door de concern controller.*
 - 5 aanpassing uitbreiding liquiditeit.docx
- 6 Procesvoorstel doorontwikkeling MidZuid/ Samen Groeien in Werk
 - Ter besluitvorming. Toelichting door de algemeen directeur*
 - 6. oplegger bestuur Startnotitie Samen groeien in werk.docx
 - 6a. Startnotitie Samen groeien in werk 200618.docx
- 7 Werkbezoek bestuur 2020

Ter bespreking.

7 Memo bestuur werkbezoek 2020.docx

Agendapunt 1

Aan: Algemeen en Dagelijks bestuur MidZuid
Van: Directie
CC:
Betreft: Opening, mededelingen en vaststellen agenda

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen:
a. agenda

Voorstel

Het Algemeen en Dagelijks bestuur wordt voorgesteld om:
1) kennis te nemen van de mededelingen; en
2) de agenda vast te stellen (bijlage 1a)

De vergadering vindt fysiek plaats op de locatie van MidZuid in Dok A, daar kan ruim voldaan worden aan de 1.5 meter eis, waardoor er veilig vergaderd kan worden.

Mededelingen

- Strategische huisvestingsvisie Hevo
- Gesprekken met Prisma als huurder
- Voortgang gesprekken financieel deskundigen gemeenten
- Ondertekening Paula van E-herkenning voor Jeroen t.b.v. de GR
- Dianne Bekker geeft terugkoppeling over advies mt en or aanstelling ad

Agenda vergadering Algemeen en Dagelijks bestuur MidZuid van 2 juli 2020

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

- Strategische huisvestingsvisie Hevo
- Gesprekken met Prisma als huurder
- Voortgang gesprekken financieel deskundigen gemeenten
- Ondertekening Paula van E-herkenning voor Jeroen t.b.v. de GR
- Dianne Bekker geeft toelichting advies MT en OR over aanstelling ad

2. Notulen en actielijst

Ter kennisname

- Notulen DB 28-05- 2020
- Notulen AB 23-04-2020
- Actielijst ter bespreking

3. Stukken ter kennisname

- A. Bijeenkomst gemeenteraad
- B. Corona en aanbiedingsbrief bij begroting en cijfers tot en met april 2020
- C. Kamerbrief uitkomsten onderzoeken participatiewet
- D. Stand van zaken MetWerk en deelname Gemeenten
- E. Manifest Participatiewet aan zet

4. Vaststellen van de begroting

Ter vaststelling. Toelichting door de concern controller

5. Lening

Ter besluitvorming. Toelichting door de concern controller.

6. Procesvoorstel doorontwikkeling MidZuid/ Samen Groeien in Werk

Ter besluitvorming. Toelichting door de algemeen directeur

7. Werkbezoek bestuur 2020

Ter bespreking. Toelichting door de algemeen directeur.

8. Rondvraag en sluiting

Nota voor het AB en DB

Aan: AB en DB
Van: Wendy Bosker, Dianne Bekker
CC:
Betreft:

Bijlagen: Geen
Bijlagen: Geen

Voorstel
Het stuk wordt geagendeerd:
Ter kennisname

Ter besluitvorming

Voorstel is om een procedure als beschreven te starten ten behoeve van een verlenging van het interim dienstverband met Jeroen van der Geest voor een periode van 2 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Jeroen hierbij aan te stellen als algemeen directeur met de opdracht als beschreven. En om na een jaar te evalueren en een doorkijk te maken naar de mogelijkheid van verlenging voor onbepaalde tijd in 2023. Dit geeft het Bestuur, ruim voor de nieuwe verkiezingen, de mogelijkheid om bij te sturen en het geeft MidZuid tijdig de ruimte om passende keuzes te maken om de continuïteit van aansturing te waarborgen.

Achtergrond en opdracht

Jeroen van der Geest heeft een dienstverband bij MidZuid van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 in de functie van algemeen directeur. In eerste instantie was de opdracht om per 1 januari 2020 voor maximaal een jaar leiding te geven aan de organisatie van MidZuid. Deze opdracht was ontstaan door het vertrek van Egbert Lichtenberg als algemeen directeur per 9 december 2019. Omdat zijn vertrek relatief kort daarvoor bekend werd was de behoefte

om op korte termijn een ervaren interim directeur aan te trekken die moeiteloos het stokje voor een periode over kon nemen. In deze periode kon dan de tijd genomen worden om een profiel voor een algemeen directeur op te stellen en aan de hand van dit profiel een nieuwe algemeen directeur te werven.

Er zijn een aantal lopende vraagstukken aan de orde bij de organisatie MidZuid die strategisch van aard zijn en waarvoor het Bestuur al opdracht had gegeven aan het management van MidZuid onder de naam 'Samen groeien in Werk'.

Bij het uitwerken van deze strategie kwam aan de orde dat er ruimte is voor verbetering van de

dienstverlening bij MidZuid. Hierbij speelt de samenwerking met de gemeenten een belangrijke rol speelt. Ook dienen een aantal andere thema's integraal in de herijking van de strategie beantwoord te worden:

- Huisvesting
- Governance
- Model van aansturing binnen de organisatie
- Eventueel vereenvoudigen van vennootschappelijke structuur en uniformeren van Arbeidsvoorwaarden

Het is niet mogelijk om bovenstaande opdracht te realiseren binnen het huidige interim jaar. De vraag is of dit nog binnen een Interim contract past. Jeroen heeft de opdracht mede vastgesteld en is gemotiveerd om deze uit te voeren. Leiderschap van een algemeen directeur voor een langere periode past bij de cultuur van MidZuid. Waarbij de opdracht als beschreven binnen de functie kan worden uitgevoerd. Jeroen is ervaren binnen de branche, sluit goed aan en er is vertrouwen in zijn optreden en handelen. Jeroen voelt als een vaste kracht en MidZuid zou dit graag willen bekrachtigen met een langdurig contract van waaruit kan worden gezien of dit later nog een permanente status krijgt.

Procedure

Voor een dienstverband van Jeroen van der Geest in de functie van algemeen directeur voor 2 jaar is een transparante procedure nodig.

In deze procedure moet duidelijk zijn dat er geen externe of interne procedure met meerdere kandidaten wordt opgestart maar dat er een procedure wordt opgestart met Jeroen.

Het is van belang dat de OR achter deze procedure staat. De OR zal een gelijklopende inhoud hebben als deze nota en zal ter advisering worden voorgelegd en door Dianne worden besproken met de OR.

Ten behoeve van draagvlak bij het MT zal hieraan voorafgaand het MT een inhoudelijk gelijklopende nota ontvangen ter bespreking.

Er dient een arbeidsvoorwaardengesprek plaats te vinden tussen de voorzitter van het Bestuur en Jeroen, de afdeling P&O vervult hierbij de ondersteunende rol.

Agendapunt 2

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

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen:

- A. concept notulen DB 28 mei 2020
 - B. concept-notulen AB 23-04-2020
 - C. actielijst AB en DB
-

Voorstel

Het dagelijks bestuur wordt voorgesteld om:

- 1) kennis te nemen van de notulen DB van 28 mei 2020; en
 - 2) de actielijst te bespreken
-

Notulen dagelijks bestuursvergadering MidZuid

28 mei 2020

In verband met de Corona-maatregelen is de vergadering in Dok A Praktijkruimte. Stephan Vermeulen is digitaal aanwezig.

Aanwezig:

Mevrouw drs. P.C. Jorritsma-Verkade, gemeente Altena, voorzitter
De heer A.H.M. de Jongh, gemeente Geertruidenberg, vicevoorzitter
Mevrouw L. Schuitemaker, 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
Mevrouw L. van Mourik, managementassistente

Afwezig met kennisgeving

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

In verband met de coronamaatregelen is geen presentielijst ter ondertekening rondgegaan.

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:

Algemeen directeur:

- De commercieel directeur is na enige tijd afwezigheid weer volledig in functie en verantwoordelijkheid
- De machtiging voor de algemeen directeur voor BNG wordt toegelicht. De voorzitter zal de machtiging invullen en ondertekenen
- Corona: Er zijn zo'n 70 medewerkers die vanwege de coronasituatie wel willen, maar nog niet kunnen werken. De belangrijkste reden is hierbij het vervoer. Er wordt zo spoedig mogelijk naar een oplossing gezocht. Uitgangspunt is dat iedereen die wil en kan werken 2 juni aan de slag kan.
- Er is door het ministerie een speciale compensatieregeling getroffen voor de werkbedrijven. Er wordt voor maart, april, mei 90 miljoen uitgetrokken. De verrekening gaat per SE (arbeidsjaar). MidZuid zal hierdoor met ruim 500.000 Euro gecompenseerd worden. Het exacte bedrag is nog niet bekend.

Agenda:

Er is een nagekomen agendapunt betreffende de arbeidsvoorwaardelijke procedure voor de algemeen directeur. De voorliggende agenda wordt vastgesteld zoals voorgesteld.

Nagekomen agendapunt:

Manager P&O, Dianne Bekker, van MidZuid is aanwezig voor een toelichting op dit agendapunt.

Op verzoek van het bestuur heeft Dianne samen met Wendy Bosker van gemeente Altena een voorstelprocedure ingebracht om het dienstverband van de interim-algemeen directeur Jeroen van der Geest voor een periode van 2 jaar te verlengen tot en met 31 december 2022 in de functie van algemeen directeur. In de procedure zullen ook OR en MT van MidZuid betrokken worden. Hiermee wordt voldaan aan de WOR.

Alle aanwezigen zijn akkoord met het voorstel. De voorzitter wil voor dit voorstel wel een unaniem akkoord van het bestuur. Zij zal de bestuurder van Oosterhout, de heer Willemsen, informeren.

Onder voorbehoud van het akkoord van bestuurder Oosterhout besluit het dagelijks bestuur om de procedure voort te zetten. Streven is om de definitieve besluitvorming in het algemeen bestuur van 2 juli 2020 te doen.

2. Stukken ter kennisname

a. Ongewijzigde definitieve jaarrekening GR WAVA

Jaarrekening GR WAVA is officieel goedgekeurd door de accountant. Voor de jaarrekening van MidZuid B.V. komt de goedkeuring op korte termijn.

b. Goedkeurende accountantsverklaring GR WAVA

Behoort bij de jaarstukken 2019 die in april goedgekeurd zijn.

c. Gemeentecijfers uit en instroom uitkeringen t/m maart 2020

Algemeen directeur: de cijfers zijn voor het grootste deel van voor de coronatijd. Inmiddels zitten we weer in de fase om de in- en uitstroom weer op te starten. Gebleken is dat gemeenten nog terughoudend zijn en vaak 'automatisch' naar september verwijzen. De algemeen directeur roept op om juist nu weer op te starten, omdat anders een grote groep re-integratie kandidaten in een sociaal isolement komt. De bestuurders zijn het eens met de directeur en gaan hun best doen om bij de gemeenten het proces ook weer zo snel mogelijk op te starten.

d. Jaarverslag MidZuid in een oogopslag

Verslag was niet oproepbaar in iBabs en is nagezonden.

3. Notulen en actielijst

Het dagelijks bestuur neemt kennis van de notulen van het AB 23 april 2020

Er zijn geen opmerkingen.

Actielijst: De actielijst wordt besproken.

Het bestuur zal uitgenodigd worden voor de digitale (Teams) informatiebijeenkomst voor gemeenteraadsleden d.d. 3 juni 2020. De bestuurders zullen nog extra aandacht vragen bij de raden voor deze bijeenkomst. De bijeenkomst gaat in ieder geval door, ongeacht het aantal aanmeldingen.

4. Aanpassing uitbreiding liquiditeit

De concerncontroller geeft een toelichting.

Het dagelijks bestuur besluit om:

- 1) kennis te nemen van het voorstel om i.v.m. de Corona-crisis een kasgeldlening aan te gaan van € 1.000.000 in plaats van uitbreiding van het rekening-courantkrediet; en

- 2) in te stemmen met het voorstel om dit besluit via de mail voor te leggen aan het algemeen bestuur om dit op korte termijn uit te kunnen voeren.
- 3) te besluiten om na akkoord van de leden van het AB:
 - de algemeen directeur te machtigen deze lening van € 1.000.000 aan te gaan;
 - de algemeen directeur op te dragen om aan het einde van het jaar te bezien of dit bedrag aan overliquiditeit beschikbaar is en:
 - Bij overliquiditeit deze € 1.000.000 aan te wenden als aflossing op de dan vervallen aflossing termijn
 - danwel bij een voortdurende krapte de directeur te machtigen om de aflossing van de lopende langlopende leningen conform voorgaande jaren te herfinancieren voor een periode van 5 jaar.

5. Kwartaalcijfers

De rapportage wordt toegelicht door de concerncontroller

De impact van corona is nog redelijk beperkt, omdat die invloed pas vanaf week 11 is gaan gelden.

Benadrukt wordt dat de rapportage van het tweede kwartaal belangrijk wordt.

Er zijn geen verdere vragen of opmerkingen.

6. Scenario's Corona

Er zijn 4 financiële scenario's uitgewerkt om de Coronacrisis te doorstaan. De concerncontroller geeft een toelichting.

De compensatieregeling (agendapunt 1) is niet verwerkt in de scenario's. De algemeen directeur vult aan dat in de financiële reserve van MidZuid tussen minimum en maximum een bandbreedte zit van 638.000 Euro. Dit betekent dat MidZuid met deze twee posten ruim een miljoen uit eigen middelen kan opvangen in 2020.

In het ambtelijk vooroverleg is al besproken welk effect deze scenario's hebben op de bijdrage van de gemeenten.

Mevrouw Schuitmaker is verheugd dat de scenario's zijn doorgerekend. Zij roept alle gemeenschappelijke regelingen op om zoveel mogelijk binnen de eigen organisatie de Coronakosten op te lossen. Dit omdat er ook veel op de gemeenten gaat afkomen.

De heer Vermeulen geeft aan te verwachten dat scenario 2 of 3 werkelijkheid wordt.

7. Coronaprotocol MidZuid

De algemeen directeur licht toe dat het protocol ter kennisname is en een 'levend' document is, dat regelmatig aangepast wordt.

Het bestuur wordt ook via mails rechtstreeks geïnformeerd over de ontwikkelingen betreffende de coronamaartregelen.

8. Herijking strategie MidZuid

Bij dit agendapunt is mevrouw Jenny den Hertog, extern adviseur strategische ontwikkeling, aanwezig.

De algemeen directeur houdt een presentatie over zijn eerste vier maanden bevinding bij MidZuid. Mevrouw Den Hertog geeft een presentatie over haar bevindingen na de interviews met een aantal medewerkers van de gemeenten. Beide zoomen gedetailleerd in op zaken die goed gaan en vooral ook zaken die verbeterd kunnen worden.

Hierna neemt de algemeen directeur het vernieuwde procesvoorstel strategieontwikkeling door.

De bestuurders van de gemeenten zijn enthousiast over de voorstellen en dat er ook kritisch naar de eigen organisatie door MidZuid is gekeken. Het vooruitzicht dat de gemeenten een belangrijke rol gaan spelen in de strategische ontwikkeling wordt positief ontvangen.

Aangegeven wordt dat de basis momenteel goed is en dat het een goed moment is om verder de diepte in te gaan met de ontwikkeling. Tevens wordt benadrukt dat het plan positief is ontvangen bij de ambtenaren in het ambtelijk vooroverleg.

De externe bestuursleden wijzen erop dat ook externe partijen een rol moeten spelen in de strategie. Ev. ook MetWerk erbij betrekken. Mogelijk zal de opzet leiden tot een geheel nieuw businessplan. Tevens missen zij de rol van het bestuur(lijk toezicht) in de presentatie.

De algemeen directeur geeft aan dat de stuurgroep regelmatig rapporteert aan het bestuur en ev. de colleges.

Er zal naar aanleiding van de presentaties en discussies een besluitvormende notitie worden gemaakt voor de vergadering van het algemeen bestuur d.d. 2 juli 2020.

9. Rondvraag en sluiting

- De heer De Jongh geeft aan blij te zijn met het cao-voorstel 'onderkant van de arbeidsmarkt'. Dit sluit aan op de eerdere wens van de raad Geertruidenberg. Aangegeven wordt dat de wethouders wel actief moeten reageren op het voorstel dat bij de gemeenten is binnengekomen.
- Er zal een WhatsApp groep aangemaakt worden voor het bestuur
- De heer Van Ginneken stopt met zijn activiteiten voor het bestuur. De voorzitter dankt hem voor de vele jaren van samenwerking.

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

Zoals vastgesteld in de vergadering van 2 juli 2020

Drs. P.C. Jorritsma-Verkade
Voorzitter

J. van der Geest
secretaris

Notulen algemeen bestuursvergadering MidZuid

23 april 2020

In verband met de Corona-maatregelen is de vergadering via face-time.

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

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

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

Mededelingen:

Algemeen directeur:

- De Corona-maatregelen bij MidZuid worden besproken. Gezondheid en communicatie daarover staan bij MidZuid voorop:

- Voor zover bekend is bij MidZuid 1 medewerker ernstig besmet met Corona. De besmetting is niet voortgekomen uit een werksituatie
 - Zo'n 50 % van de productiemedewerkers zijn actief aan het werk gebleven. Dit percentage is inmiddels opgelopen tot zo'n 60 %.
 - Het MT is een plan aan het opstellen, waarbij rekening gehouden wordt met een jaar lang Corona-maatregelen. Zaken als vervoer, werkplekken, begeleiding etc. worden hierin meegenomen
 - De communicatie over de maatregelen verloopt goed. Ook het bestuur en de OR worden hierin meegenomen
 - Het overleg met de ondernemingsraad (OR) is opgestart via Teams. De OR vindt het ingewikkeld om op afstand haar rol te spelen. Er wordt ook nagedacht over ondersteuning voor de OR
 - Het financieel risico voor MidZuid is nog niet doorerekend. Indien gemeenten hun contractuele verplichtingen nakomen, lijkt de schade zich te beperken tot enkele tonnen. Eerder is afgesproken om in Q1 een waarschuwing te geven en in Q2 een inschatting te maken.
 - Het Cedris-overleg over een aparte regeling (naast NOW) voor WSW is bestuurlijk stukgelopen. Er wordt nu gesproken over een bredere regeling, waarin WSW wel wordt meegenomen. Extra WSW-kosten mogen niet langs een omweg nog bij de gemeenten terechtkomen
 - Omdat gemeenten met hun begroting aan de slag moeten zal MidZuid in mei al een inschatting van de Corona-schade maken, waarin de ev. regeling ook meegenomen wordt
 - Volgens de algemeen directeur krijgt MidZuid voorlopig geen liquiditeitsproblemen
- Stavaza strategisch plan: Externe adviseur Jenny den Hertog heeft de opbrengst van de gesprekken met de gemeenten gedeeld met de directie. Deze opbrengst zal ook worden gedeeld met het MT. In mei zal mevrouw Den hertog haar presentatie doen in het DB. Ook zal de algemeen directeur dan zijn '100 dagen' reflectie delen met het bestuur. Hierna zal het nieuwe procesvoorstel van het strategisch plan gepresenteerd worden.
 - De bijeenkomst met de gemeenteraadsleden staat op de agenda voor 3 juni. Er wordt steeds meer rekening gehouden met een digitale bijeenkomst. De belangrijkste agendapunten zullen dan de jaarstukken 2019 en de begroting 2021 zijn. Later in het

- jaar zal er een tweede, hopelijk fysieke, bijeenkomst worden georganiseerd, met als belangrijkste agendapunten het strategisch plan en het huisvestingsplan
- De commercieel directeur is na enkele maanden afwezigheid weer gestart met zijn werkzaamheden.

Agenda:

De agenda van het AB wordt vastgesteld zoals voorgesteld. De AVA wordt uitgesteld, omdat de goedkeurende verklaring van de accountant nog niet binnen is. Onder voorbehoud vaststellen is geen optie, omdat bij vaststelling van de jaarrekening van een B.V. deze binnen 8 dagen gepubliceerd dient te zijn. De voorzitter wordt gemachtigd om bij een goedkeurende verklaring het bestuur te vertegenwoordigen tijdens de AVA. Deze AVA zal plaatsvinden als de accountantsverklaring binnen is.

2. Stukken ter kennisname

De brief van de wethouders financiën waarin solidariteit wordt gevraagd aan alle GR'en wordt toegelicht door de heer De Jongh. Voor MidZuid betekent dit dat in aanloop naar het bedrijfsplan 2021 samen met de financieel adviseurs van de gemeenten gekeken wordt of er nog besparingen mogelijk zijn bij MidZuid.

Naar aanleiding van deze toelichting schetst de heer Willemsen als voorzitter van het regionaal werkbedrijf de stand van zaken met betrekking tot de provincie. Er zijn een aantal projecten in gang gezet, voor korte, middellange en langere termijn. De Provincie heeft hier subsidie voor verleend. De algemeen directeur benadrukt het belang van doel P-wet en kwetsbare mensen.

De overige stukken worden ter kennisname aangenomen.

3. Notulen en actielijst

N.a.v. notulen 26 maart 2020 DB: op verzoek van de heer Van der Helm wordt de afspraak betreffende de opdracht en het dienstverband van de algemeen directeur opnieuw toegelicht. De notulen van 26 maart zullen hierop tekstueel aangepast worden.

Het algemeen bestuur besluit om vast te stellen:

- 1) Notulen AB 20 februari 2020
- 2) Notulen DB 26 maart 2020 (met inachtneming van de besproken wijziging)

Actielijst: De actielijst wordt besproken.

De actielijst zal voor het volgende overleg geüpdatet worden.

Het actiepunt arbeidsvoorwaarden beschut werk en P-wet is (voorlopig) afgewerkt. Er is een adviserende nota van MidZuid naar de beleidsambtenaren van de gemeenten gestuurd.

4. Aanbieding jaarstukken 2019

De concerncontroller geeft aan de hand van een presentatie een toelichting op het jaarverslag 2019. Op verzoek van de heer Bakker licht hij de verhouding reguleren versus doelgroepmedewerkers toe.

Het persbericht zal een kleine tekstuele aanpassing krijgen voor het uitgezet wordt.

De accountantsverklaring en het accountantsverslag zijn nog niet aangeleverd door Deloitte.

De accountants hebben wel in een mail bevestigd dat de verlating een procedurele (corona)kwestie is en dat zij voornemens zijn om een goedkeurende controleverklaring te geven bij de jaarrekening van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA en MidZuid B.V..

Op basis van deze mail zal het bestuur de jaarrekeningen goedkeuren, onder voorbehoud dat de controleverklaringen inderdaad goedkeurend zijn.

Het algemeen bestuur besluit om:

- 1) kennis te nemen van het jaarverslag en de jaarrekeningen over 2019 van WAVA en MidZuid B.V.; en
- 2) kennis te nemen van de mail over de accountantsverklaringen en het accountantsverslag van de accountant Deloitte; en
- 3) de jaarrekeningen en het jaarverslag, onder voorbehoud, goed te keuren en vast te stellen; en
- 4) de algemene reserve te verlagen van € 1.286.471 naar € 1.276.625 en daartoe een bedrag van € 9.846 vrij te laten vallen; en
- 5) een bedrag van € 271.813 uit te keren aan de gemeenten, bestaande uit: resultaat 2019 € 261.459 en de vrijval op reserve € 9.846; en
- 6) de uitkering van het resultaat aan de gemeenten pas te doen als de LIV-uitkering over 2019 is ontvangen van de belastingdienst; en
- 7) de regionale pers op de hoogte te stellen middels een persbericht

5. Beleidsaanvulling Beschut werk

De algemeen directeur geeft een toelichting.

Het bestuur besluit om in te stemmen met de beleidsaanvulling bij Beschut werk:

- 1) om voor ieder einde-overeenkomstmoment een inschatting te maken of betrokkene is staat is om duurzame arbeid te verrichten; en
- 2) om bij positieve inschatting betrokkene een vast contract aan te bieden; en
- 3) om rond de jaarwisseling (dec/jan) de tijdelijke medewerkers waarvan ingeschat wordt dat duurzame arbeid haalbaar is een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

6. Rondvraag en sluiting

Op verzoek van de heer Willemsen geven de wethouders van de gemeenten een inzicht (voor zover bekend) in het aantal extra bijstands- en steunaanvragen en overige effecten n.a.v. de Coronacrisis.

Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de vergadering om 15.10 uur.

Zoals vastgesteld in de vergadering van 2 juli 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	Najaar 2020	DB	Directie	20 febr 2020 eerste terugkoppeling van HEVO in AB
Inzicht in opbouw financiering	Gesprekken concerncontroller met gemeenten	2 ^e Q 2020	DB	Concern-controller	Opstarten 2 ^e Q 2020
Bijeenkomst met gemeenteraad	Jaarlijkse info-bijeenkomst voor gemeenteraadsleden				
2 ^e bijeenkomst met gemeenteraad	Tweede info-bijeenkomst voor gemeenteraadsleden	Najaar 2020	DB	Directie	Nog voorbereiden ev. digitaal
Werkbezoek bestuur	Jaarlijks werkbezoek bestuur, ambtenaren en MidZuid	2020	DB	Directie	Nog in te plannen
Ontwikkeling medewerkers	Groei/ontwikkeling van medewerkers rapporteren	DB vergadering 27 augustus	DB	Directie	Vraag uit AB 20 febr 2020
5, 10, 15 % kostenbesparing	de wettelijke -, bovenwettelijke taken en overige activiteiten die MidZuid uitvoert in kaart brengen	Q3	DB	Directie	Afspraak uit AB 20 febr 2020
Afstemming begroting - zienswijzen	Gemeenten willen meer tijd om zienswijze in te dienen	Q3	DB	Directie	n.a.v. bedrijfsplan 2020
Updaten Corona-kosten	1 ^e Q waarschuwing 2eQ inschatting	Q2	DB	Directie	Ev speciaal bestuursoverleg over deze kwestie

--	--	--	--	--	--

Agendapunt 3

Aan: Algemeen en Dagelijks bestuur MidZuid
Van: Directie
CC:
Betreft: Stukken ter kennisname

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen:

- A. Bijeenkomst gemeenteraad
 - B. Algemeen directeur.
 - C. Corona en aanbiedingsbrief bij begroting en cijfers tot en met april 2020
 - D. Kamerbrief uitkomsten onderzoeken participatiewet
-

Voorstel

Het Algemeen en Dagelijks bestuur wordt voorgesteld om:
kennis te nemen van de stukken ter kennisname

Toelichting:

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



Werkt voor iedereen

Wie zijn wij?

Wij zijn er voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wij zijn een uitvoeringsorganisatie van vier gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout in de regio Dongemond en werken samen met werkgevers en maatschappelijke organisaties.

Gezamenlijk zetten wij ons in om mensen van A (afstand) naar B (bijdrage) te brengen.

Regio Dongemond

Vier gemeenten:

- Gemeente Altena
- Gemeente Drimmelen
- Gemeente Geertruidenberg
- Gemeente Oosterhout

Verzorgingsgebied:

- 160.000 inwoners
- 1500 bedrijven > 5 medewerkers
- 225 bedrijven > 25 medewerkers



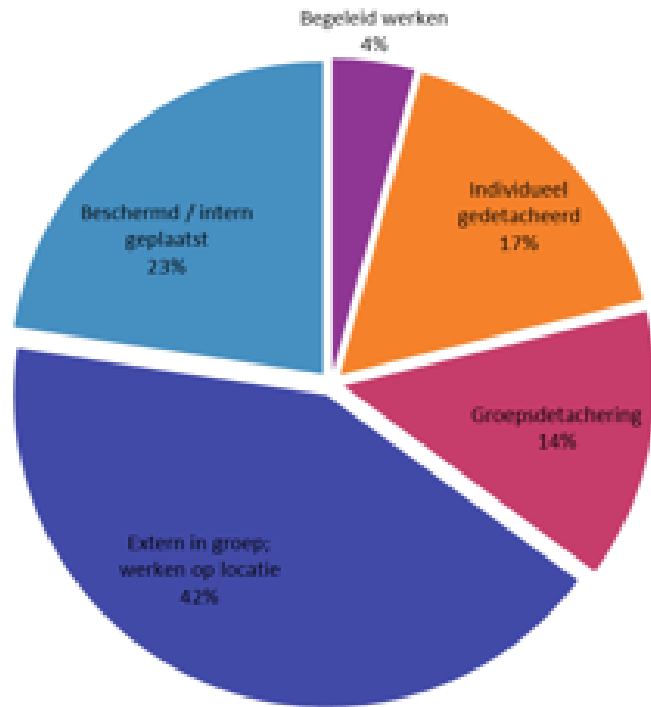
Wat doen wij?

- WSW-uitvoering voor 547 medewerkers, waarvan 23 in begeleid werken
- Beschut werken voor 52 medewerkers
- P-wet voor 59 medewerkers
- 237 mensen in 2019 duurzaam geplaatst
- Actieve samenwerking met 284 bedrijven in de regio
- Contacten met 482 bedrijven in de regio

WSP MidZuid

1. **één** herkenbaar, gezamenlijk, publiek **aanspreekpunt** voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door UWV en gemeenten. Ook private arbeidsbemiddelaars kunnen zich daarbij aansluiten;
2. **Inzicht** in de profielen van de **werkzoekenden** van UWV en gemeenten op het regionale Werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars;
3. **Instrumenten** en processen binnen de regio zoveel mogelijk **harmoniseren**.

Waar werken onze medewerkers?



Aansturing MidZuid

MidZuid is een Gemeenschappelijke Regeling

Verantwoordingsstructuur:

- Algemeen bestuur (per gemeente twee afgevaardigden)
- Dagelijks bestuur (per gemeente één afgevaardigde)
- Directeur

Momenten voor de Raad

MidZuid dient in het jaar een begroting en een bedrijfsplan met gewijzigde begroting in. Op beide stukken kan de Raad een zienswijze indienen

- In juni naar aanleiding van de ingediende begroting
- In januari naar aanleiding van het ingediende gewijzigde begroting

Resultaat 2019

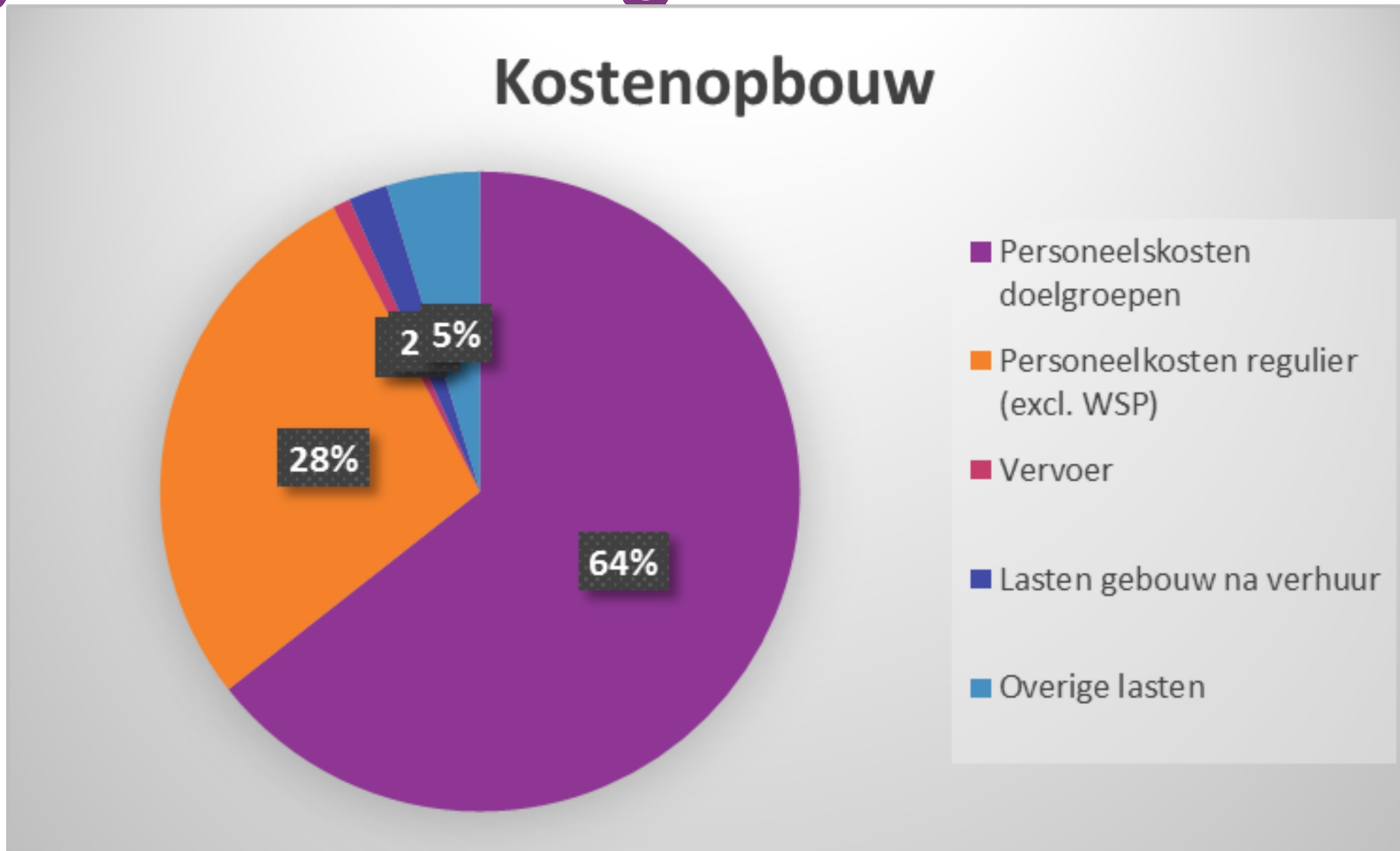
<i>Bedragen * € 1.000</i>	Werkelijk 2019	Bedrijfsplan 2019	Werkelijk 2018
Subsidieresultaat	-1.017	-1.728	-707
Vaste lasten WAVA	-62	-6	27
<i>Overhead</i>	-3.004	-3.007	-3.154
<i>Doorbelasting overhead naar PMC's</i>	3.004	3.007	3.154
Operationeel resultaat PMC's	-390	7	-293
Onvoorzien	-95	-100	-84
	-1.564	-1.827	-1.057
Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.755	1.755
Resultaat	262	-72	698

Kerncijfers 2019

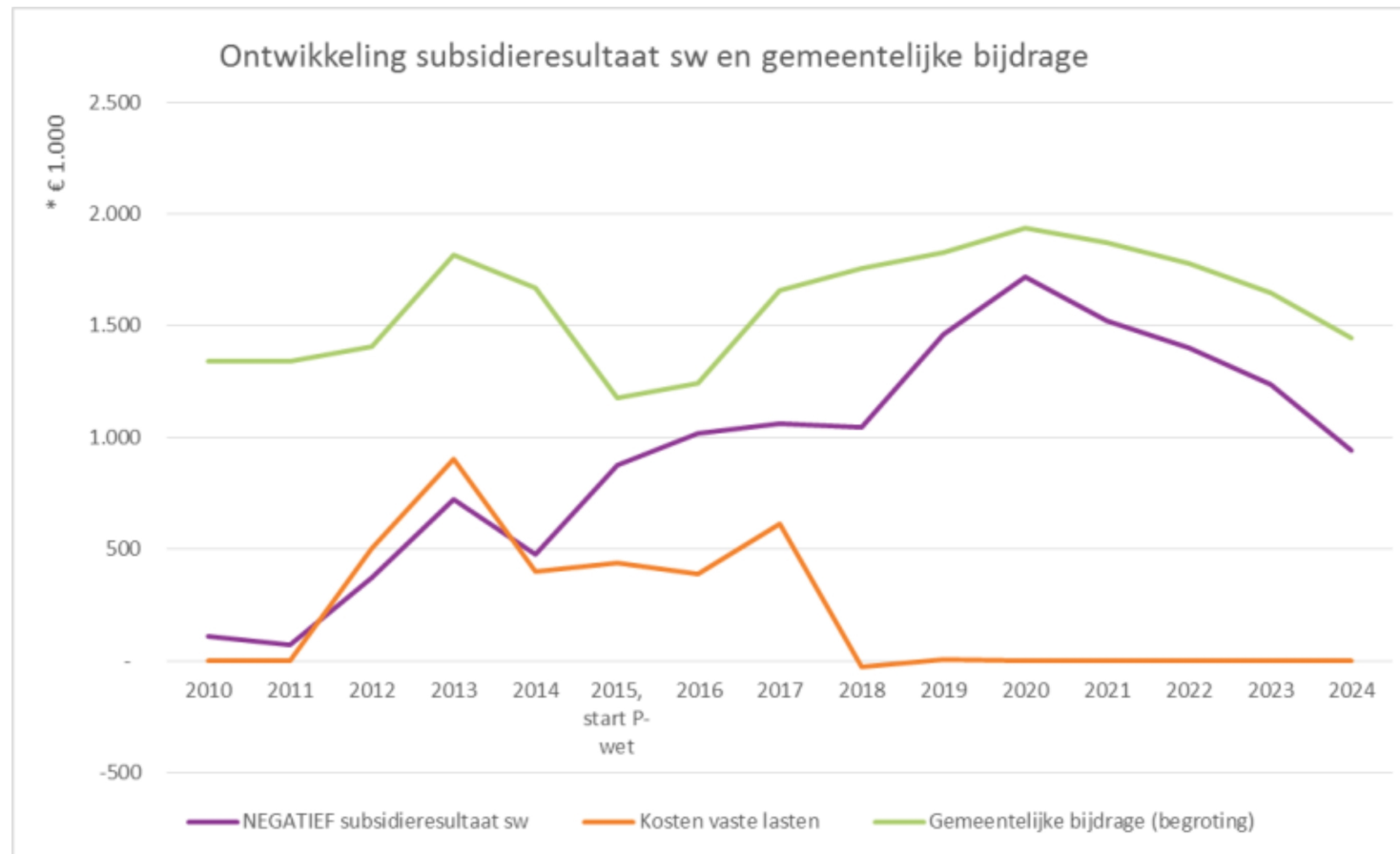
Financiële kerncijfers 2019

Omzet totale bedrijf (incl. subsidies)	24,2 miljoen
Rijkssubsidie doelgroepen	13,8 miljoen
Personeelskosten doelgroepen	14,0 miljoen
Gemeentelijke bijdrage, netto	1,6 miljoen
Gemiddelde loonwaarde	45%
Gemiddelde uuropbrengst	€ 8,54
idem omgerekend naar loonwaarde	€ 19,07

Uitgavenverdeling



Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage



Ontwerpbegroting 2021;

- Corona-effect nog niet meegenomen
- Beleidsarm opgesteld
- Gebaseerd op cijfers bedrijfsplan 2020
- Gebaseerd op september circulaire 2019

Ontwerpbegroting 2021

Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

	Bedrijfsplan 2020	2021	2022	Meerjarenraming 2023	2024
<i>Bedragen * € 1.000</i>					
Subsidieresultaat wsw					
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
 Nieuw beschut					
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
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
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

Ontwerpbegroting 2021

Vaste lasten WAVA

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
Energie	-129	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-	0	0	0	0

Overhead

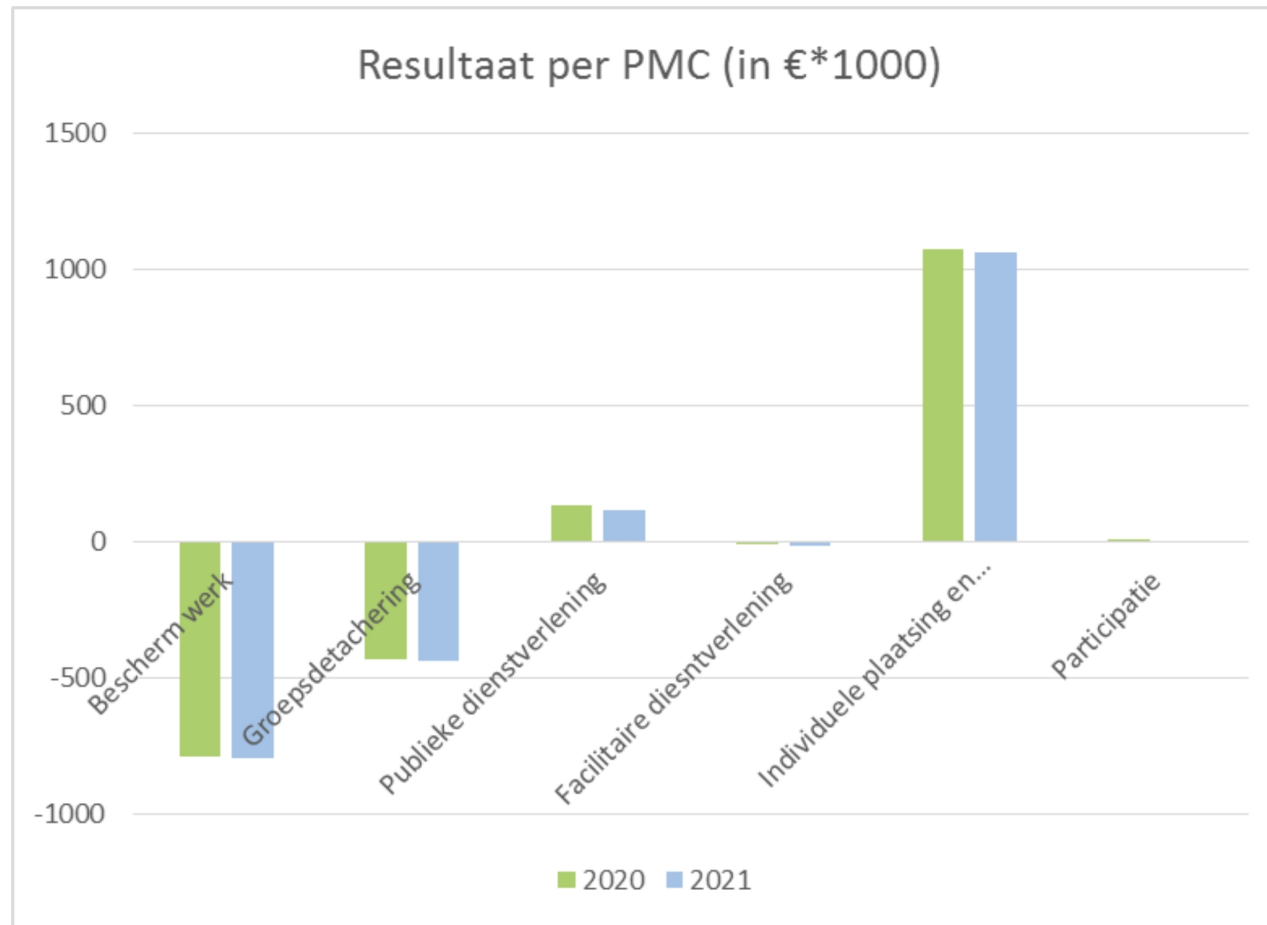
Bedrijfskosten	-897	-884	-903	-899	-921
Indirect personeel	-1.884	-1.913	-1.913	-1.913	-1.913
Doorbelast gebruik gebouw	-110	-107	-98	-96	-96
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	2.892	2.904	2.914	2.907	2.929
	0	-	-	-	-

Ontwerpbegroting 2021

Exploitatieresultaat PMC's

Omzet (excl. begel.vergoedingen) ind.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
Doorbelast gebr. gebouw	-325	-317	-289	-283	-283
Beheerskosten	-370	-367	-364	-361	-361
Doorbelasting overhead	-2.854	-2.867	-2.877	-2.870	-2.892
Totaal kosten PMCs	-8.040	-8.077	-8.065	-8.041	-8.073
Operationeel resultaat PMC's	-6	-63	-59	-43	-90

Resultaten PMC's



Ontwerpbegroting 2021

Totale bijdrage per gemeente				
<i>Bedragen * € 1</i>	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Altena	519.906	494.064	457.662	401.253
Drimmelen	238.428	226.577	209.883	184.014
Geertruidenberg	304.658	289.515	268.184	235.129
Oosterhout	808.007	767.844	711.271	623.604
	1.871.000	1.778.000	1.647.000	1.444.000

Coronacrisis: eerste periode

Crisismanagement

- Mensen thuis
- Aandacht mensen
- Communicatie
- Maatregelen

Coronacrisis: tweede periode

- Impact langere termijn
- Maatregelen (protocol)
- Financieel (investeringen)
- Opdrachtgevers
- Behoud van werkgelegenheid
- Veilig werken

Belangrijke thema's (1)

- Veilig werken
- Vervoer bewegingen. Zowel voor het werk (Groen) als naar het werk (collectief vervoer)
- Werk is belangrijk voor onze mensen

Belangrijke thema's (2)

- Relatie met opdrachtgevers
- Communicatie
- Gedragsveranderingen en sturing (1,5 meter / hygiëne)
- Aandacht voor mensen en samenhang in bedrijf

Scenario's

Scenario 1

De gevolgen van de coronacrisis blijven beperkt tot het 2e kwartaal. Daarna vindt een beperkt inhaaleffect plaats en blijven de economische gevolgen voor MidZuid beperkt.

Scenario 2

De gevolgen van de coronacrisis hebben een piek in het tweede kwartaal met daarna een beperkt gevolg in de bezetting van het bedrijf, maar de economische gevolgen blijven beperkt.

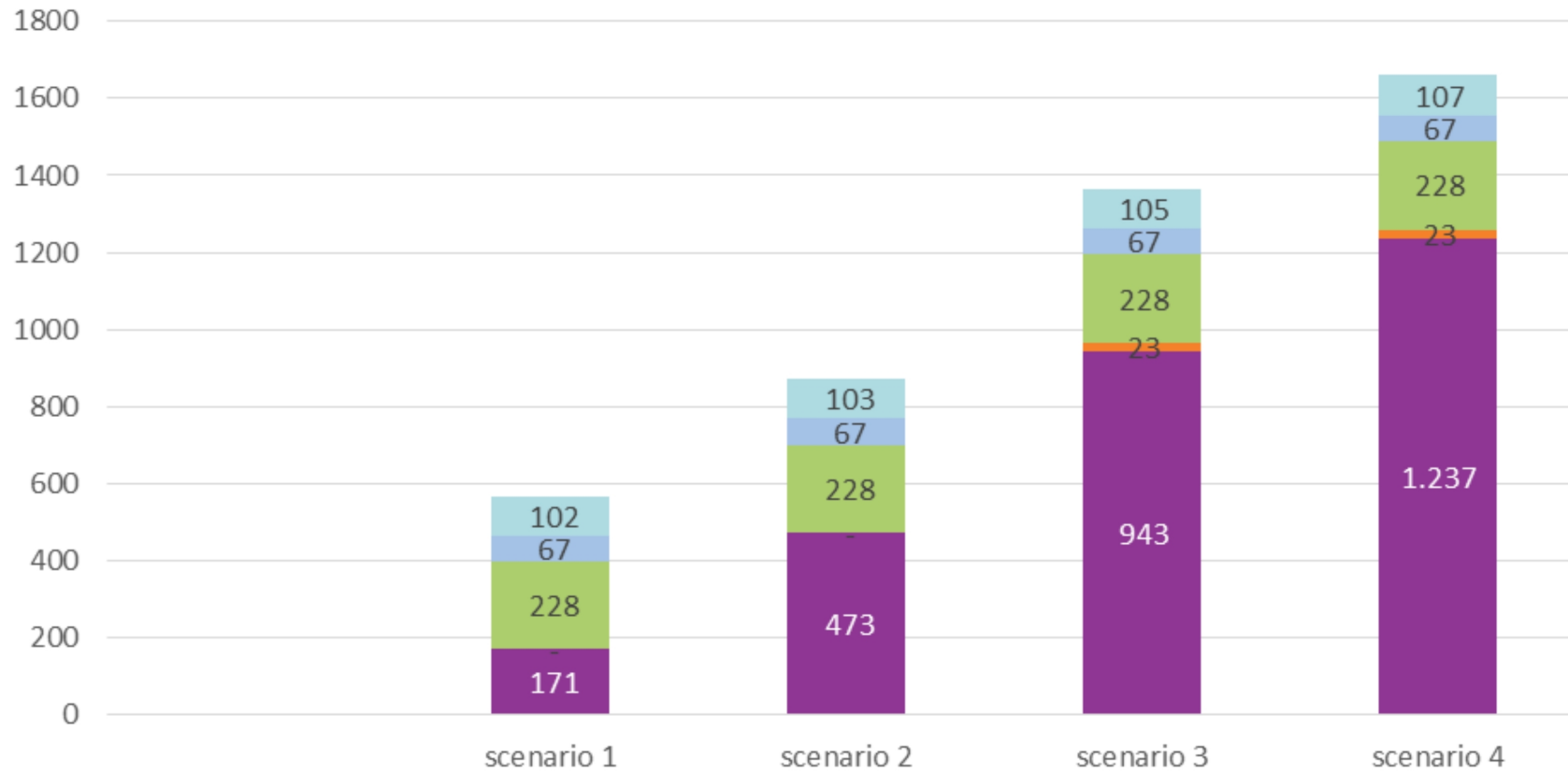
Scenario 3

De gevolgen van het coronavirus blijven sterk voelbaar en de economie vertraagt daardoor. De bezetting blijft beperkt en bedrijven zakken in volume terug.

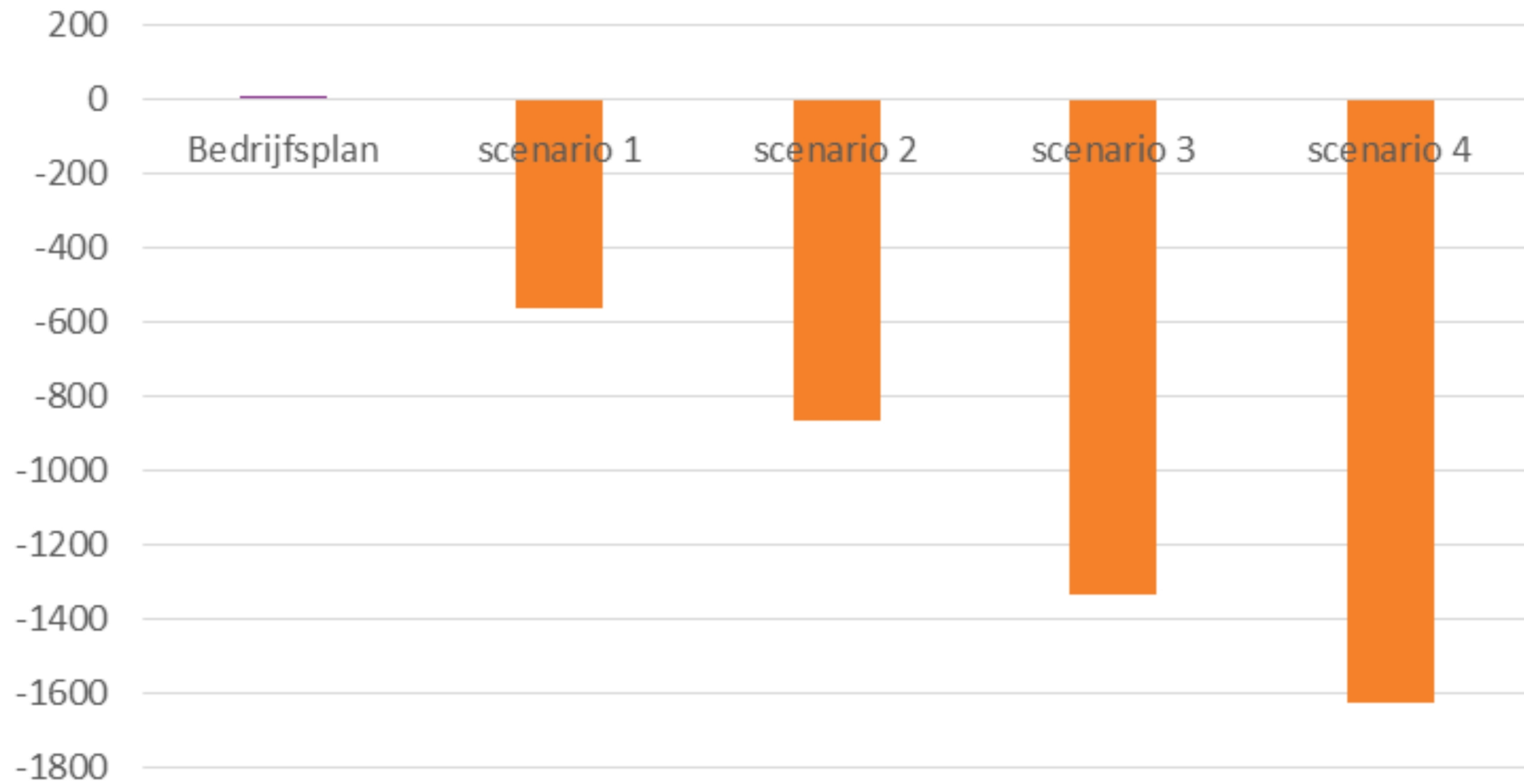
Scenario 4

Dit scenario is gelijk aan scenario 3, maar nu gaan de gemeentes hun afname bij MidZuid in de loop van het jaar beperken met ongeveer 10%.

Negatieve ontwikkelingen per scenario (in €*1000)



Resultaatontwikkeling per scenario (in €*1.000)





Volg ons op www.midzuid.nl

Agendapunt 5C

Aan: Algemeen bestuur MidZuid
Van: Directie
CC:
Betreft: Cijfers tot en met april + corona gevolgen

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen: -

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:
kennis te nemen van de (financiële) resultaten tot en met april 2020 en de toelichting daarop.

De genormaliseerde cijfers laten een verlies zien van € 360.000 tot en met april 2020 ten opzichte van een verlies van € 272.000 tot en met april in 2019. Een nadelig verschil van € 88.000. Echter is er een compensatieregeling voor SW-bedrijven bekend gemaakt, welke voor MidZuid een bedrag van zo'n € 600.000 compenseert over het tweede kwartaal 2020. Daarbij lijkt deze compensatie ruim bij te dragen in het tekort over april en het verwachte tekort over het gehele tweede kwartaal.

Het daadwerkelijke resultaat t/m april 2020 (exclusief het WSP) bedraagt € -205.000. Het verschil tussen het genormaliseerde resultaat en het werkelijk resultaat is de ontvangen compensatie van het rentederivaat dat in maart 2020 is ontvangen ter grootte van € 155.000.

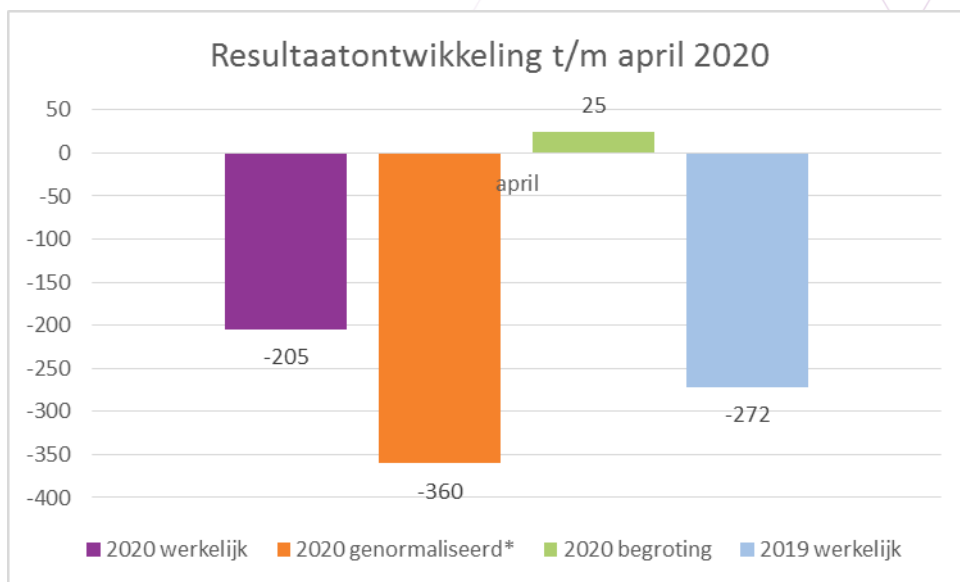
Naar verwachting komt er ook nog een substantiële nabetaling bonus beschut werk over 2019.

Verder is in de meicirculaire ook een positief effect op de Wsw-bijdrage.

Als we bovenstaande afzetten tegen de scenario's die zijn opgesteld, dan zitten we op basis van uitgangspunten bij de scenario's gezien de economische ontwikkelingen meer op

scenario 3, maar lijken in deze eerste indicatie de effecten zonder compensatiemaatregelen wellicht toch dichterbij scenario twee aan te lopen.

Door de bekend gemaakte compensatieregeling zou het verwachte verlies van scenario 2 grotendeels opgevangen kunnen worden.



*het genormaliseerde resultaat is € 155.000 lager, omdat daarin de compensatie van het rentederivaat niet is meegenomen.

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2020-0000061554

Datum 9-06-2020
Betreft Uitkomsten onderzoeken Participatiewet

Op 19 november 2019 publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau de evaluatie van vijf jaar Participatiewet. De conclusie was helder: er is nog flink wat werk aan de winkel. Een dag later heb ik uw Kamer mijn reactie daarop gestuurd.¹ Daarin heb ik benoemd hoe ik om ga met de aandachtspunten uit de evaluatie.

In mijn brief van 20 november jl. heb ik ook aangegeven dat ik nog enkele onderzoeken liet uitvoeren. Dit betrof onderzoeken naar de financiële aspecten van de Participatiewet (Wsw-thermometer en onderzoek naar re-integratiekosten), naar het potentieel aan werkgevers (functiecreatie) en naar de rol van de sociale infrastructuur (verkenning detacheringsfaciliteiten). Met deze brief bied ik u deze onderzoeken aan. Verder hebben CPB en SCP nog een studie naar de brede baten van werk gepubliceerd.² Hieronder bespreek ik per onderzoek kort de uitkomsten. Daarna geef ik aan wat deze onderzoeken beleidsmatig betekenen, mede in het licht van het lopende wetsvoorstel Breed Offensief waarvan de behandeling in uw Kamer na het zomerreces gepland staat. Eerst wil ik echter kort ingaan op de recente ontwikkelingen.

Sinds de verschijning van de evaluatie Participatiewet zijn er veel ontwikkelingen geweest. Op basis van de meest recente cijfers blijkt dat het aantal mensen met een arbeidsbeperking dat aan het werk is, is toegenomen. Op basis van de laatste kwartaalcijfers over 2019, lijkt de banenafsprake in 2019 ruim gehaald. Ook de inzet van de instrumenten loonkostensubsidie (LKS), job coaching en beschut werk groeide in 2019 gestaag door. In de factsheet Participatiewet bij deze brief (Bijlage 1) zijn meer cijfers over de uitvoering van de Participatiewet in 2019 bijeengebracht. Dit zijn de meest recente beschikbare cijfers. Deze cijfers dateren van voor de coronacrisis. Ook de informatie in de uitgevoerde onderzoeken is gebaseerd op de situatie van de arbeidsmarkt voor de coronacrisis. Inmiddels weten we dat de wereld er anders uitziet en dat de coronacrisis grote gevolgen voor de arbeidsmarkt zal hebben. Wat er de komende maanden en jaren precies gaat gebeuren blijft onzeker maar dat de arbeidsmarkt hierdoor verandert, staat vast. Het kabinet heeft diverse noodmaatregelen getroffen om banen en inkomens te beschermen en zelfstandige ondernemers te ondersteunen. Hierover is uw

¹ Kamerstuk 34 352 nr. 187

² Zie: <https://www.cpb.nl/de-brede-baten-van-werk>

Kamer de afgelopen tijd uitvoerig geïnformeerd. In deze brief wordt daar verder niet op ingegaan en ligt de focus op onderzoeken die voor de start van de coronacrisis zijn uitgevoerd.

Datum
9-06-2020

Wsw-thermometer

Het Rijk stelt jaarlijks middelen beschikbaar voor de financiering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Deze middelen vormen onderdeel van de Integratie Uitkering Participatie van het gemeentefonds. Het budget dat gemeenten krijgen voor de Wsw neemt in de loop der tijd af, door uitstroom uit de Wsw, terwijl er geen nieuwe werknemers meer de Wsw instromen. In de periode 2015-2020 is het budget per Wsw'er verlaagd door een geleidelijk doorgevoerde efficiencykorting.

Onze referentie
2020-0000061554

Met de VNG is afgesproken om de afbouw van de Rijksbijdrage Wsw als gevolg van de efficiencykorting periodiek te monitoren met de 'thermometer Wsw'. Berenschot en SEO voeren dit onderzoek uit. De feitelijke ontwikkeling van de aantallen en de uitgaven wordt daarbij vergeleken met de aannames waarmee in het financieel kader van de Participatiewet voor de Wsw rekening is gehouden. In 2016 verscheen de 0-meting en in 2018 de 1-meting³ van de thermometer Wsw over respectievelijk de periode 2011-2014 en de jaren 2015-2016. Hierbij bied ik u de 2-meting aan die ziet op de jaren 2017-2018 (Bijlage 2). Deze laatste meting bevat ook een doorkijk naar de middellange en lange termijn. Het onderzoek is begeleid door vertegenwoordigers van SZW, BZK, VNG, Cedris en Divosa. Er bestaat overeenstemming over de uitkomsten.

Uit het onderzoek blijkt dat Sw-bedrijven in toenemende mate financieel afhankelijk zijn van gemeenten: in 2018 is bij 94% van de Sw-bedrijven het algeheel financieel resultaat negatief. De landelijke gemeentelijke bijdrage is in de periode 2017-2018 opgelopen van € 126 miljoen in 2016 naar € 172 miljoen in 2018, al is dit bedrag wel iets lager dan destijds werd verwacht. De gemeentelijke bijdrage is vooral toegenomen door een verslechtering van het subsidieresultaat (Rijksbijdrage minus Sw-loonkosten). De rijksbijdrage per arbeidsjaar is gedaald (o.a. vanwege de efficiencykorting) en de loonkosten zijn gestegen. Het landelijke operationeel resultaat (opbrengsten minus niet-loongerelateerde kosten) is weliswaar door de jaren heen verbeterd, maar niet voldoende om het verslechterende subsidieresultaat te compenseren. De onderzoekers concluderen dat veel Sw-bedrijven niet in staat zijn geweest om de efficiencykorting van ca. 10% op de rijksbijdrage op te vangen met efficiency-maatregelen die het operationeel resultaat verbeteren.

Positief is wel dat een meerderheid van de Sw-bedrijven ten opzichte van het eerste jaar in de nulmeting (2011) het operationeel resultaat heeft verbeterd. De onderzoekers hebben in een aanvullende analyse duidelijk gemaakt hoe Sw-bedrijven sturen op het operationeel resultaat (opbrengsten minus niet-loongerelateerde kosten). Het gaat om besparen op de overhead, detacheren van Wsw'ers en verhogen van prijzen en tarieven. Door taken te combineren (bijvoorbeeld door ook re-integratietaken uit te voeren voor andere doelgroepen) kan het operationeel resultaat verbeteren. Maar ook bedrijven die zich specifiek op de Wsw (en eventueel nieuw beschut) richten, hebben flinke

³ Kamerstuk 29 817, nr. 146.

resultaatverbeteringen laten zien. Doorslaggevend blijkt niet de manier van organiseren maar de focus op verbetering van het operationeel resultaat.

Datum
9-06-2020

Onze referentie
2020-0000061554

De doorkijk naar de middellange en lange termijn laat zien dat de financiële situatie voor Sw-bedrijven en gemeenten landelijk gezien sterk verbeterd. Dit komt vooral doordat de gemiddelde Sw-loonkosten zullen gaan dalen, omdat mensen uit de oudere generatie, die gemiddeld een hogere loonschaal hebben, met pensioen gaan. Dit jaar, 2020, is het tekort naar verwachting bij het schrijven van dit rapport het hoogst, zo'n € 220 miljoen. Op basis van verschillende scenario's verbetert de financiële situatie na 2020. In het meest waarschijnlijke scenario zal dit tekort in 2025 teruggelopen zijn naar zo'n € 50 miljoen en in 2026 omslaan in een overschot. In het meest voorzichtige scenario wordt vanaf 2030 een overschot verwacht.

Recent heeft uw Kamer mijn aandacht gevraagd voor de financiële problematiek bij sociale werkbedrijven als gevolg van de coronacrisis. Het kabinet heeft besloten om de Rijksbijdrage Wet sociale werkvoorziening (Wsw) te verhogen met € 90 miljoen voor de periode 1 maart 2020 tot 1 juni 2020 ter compensatie van een deel van de loonkosten⁴.

Kosten re-integratie nieuwe doelgroep

Ik heb door Berenschot een onderzoek laten uitvoeren naar de feitelijke kosten die gemeenten maken voor de re-integratie van mensen uit de nieuwe doelgroep onder de Participatiewet (Bijlage 3). Hier was tot op heden nog geen systematisch onderzoek naar verricht. De centrale vraagstelling in het onderzoek was hoe de feitelijke kosten voor de nieuwe doelgroep zich ontwikkelen. Het onderzoek is niet gericht op de middelen die nodig zijn voor de nieuwe doelgroep (toereikende budgetten), maar op de feitelijke kosten (uitgaven) die gemeenten maken voor de nieuwe doelgroep. Uit het onderzoek blijkt dat gemeenten verschillende beleidskeuzes maken. De feitelijke kosten verschillen daarom, afhankelijk van de gemaakte keuzes, van gemeente tot gemeente.

In het onderzoek is niet gekeken naar welke gemeentelijke organisaties hun middelen het meest effectief inzetten. Ook de mate waarin mensen duurzaam aan het werk komen, was geen onderdeel van dit onderzoek. Het onderzoek heeft plaatsgevonden onder gemeenten en/of gemeentelijke uitvoeringsorganisaties die samen meer dan 50 gemeenten vertegenwoordigen en die de afgelopen jaren actief aan de slag zijn geweest met het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Vervolgens zijn de resultaten door middel van een enquête getoetst bij niet-deelnemende gemeenten. De uitkomsten bij de 15 uitvoeringsorganisaties werden landelijk herkend.

Het is geen gemakkelijke exercitie gebleken om de re-integratiekosten per persoon in de deelnemende gemeenten naar boven te halen en onderling te vergelijken. Uiteindelijk heeft Berenschot voor de 15 organisaties de totaaluitgaven aan re-integratieactiviteiten voor de nieuwe doelgroep in beeld kunnen brengen. Dit heeft Berenschot gedaan door het werkproces van de 15 organisaties, ingedeeld in 8 stappen in het begeleiden van mensen uit de doelgroep naar een baan en tijdens een baan, systematisch te bestuderen. Op basis hiervan heeft Berenschot inzicht gegeven in de gemaakte jaarlijkse kosten.

⁴ Kamerstuk 2019/2020 35 480, nr. 2.

De vraag aan de onderzoekers was om de totale uitgaven *per persoon* te vergelijken. Daarvoor is inzicht nodig in het *aantal personen* uit de nieuwe doelgroep in de 15 organisaties waarvoor re-integratiekosten worden gemaakt. Deze aantallen zijn niet exact te bepalen, maar wel via verschillende manieren te benaderen. Derhalve is er niet *één bedrag per persoon* dat de re-integratiekosten bij gemeenten goed weergeeft. In het rapport geven de onderzoekers de uitkomsten volgens drie verschillende rekenwijzen voor de 15 organisaties weer. Deze rekenwijzen worden nader toegelicht in het rapport.

Datum
9-06-2020

Onze referentie
2020-0000061554

De onderzoekers komen met een aantal verklaringen voor de grote verschillen tussen gemeenten in de feitelijke kosten per persoon:

- Beschikbaarheid van budgetten: gemeenten die relatief meer budget hebben, geven ook meer uit aan re-integratie per persoon.
- Lokale arbeidsmarkt: wanneer de vraag vanuit bedrijven sterker is, kost het uitvoeringsorganisaties minder moeite om mensen te plaatsen.
- Inrichting van het re-integratieproces: focus op zo snel mogelijk plaatsen van mensen richting werk tegenover meer inzet op ontwikkeling.

Verschillen in inrichting van het re-integratieproces en daarmee samenhangende kosten passen bij de beleidsvrijheid die gemeenten hebben om invulling te geven aan hun re-integratietaken. Het onderzoek biedt waardevolle inzichten in de achtergrond van de kostenverschillen. Toch blijven er ook met deze inzichten vragen bestaan. Het is nog niet goed mogelijk om op basis van dit onderzoek een uitspraak te doen over de benodigde middelen voor re-integratie. Verder is niet vastgesteld welke van de onderzochte gemeentelijke organisaties hun middelen het meest effectief inzetten. Dit zou meer en dieper onderzoek vergen. Daarom ben ik voornemens, voor zover dat onderzoeksmatig mogelijk is, de ontwikkeling van re-integratiekosten de komende jaren te blijven monitoren. Hiermee wil ik meer inzicht krijgen in de (uitvoerings-)kosten en opbrengsten die gemeenten maken en de door gemeenten bereikte resultaten. Op dit moment werk ik uit hoe de vervolgmonitoring van de Participatiewet het beste gestalte kan krijgen. Mijn voornemen daarbij is om in het vervolg niet alleen onderzoek te doen naar de re-integratiekosten van de nieuwe doelgroep maar ook naar de re-integratiekosten van de gehele doelgroep binnen de Participatiewet, omdat zo een completer beeld ontstaat van de re-integratiekosten die gemeenten maken. Daarbij wil ik alle partijen in het veld (gemeenten, VNG, Divosa en Cedris) die meer inzicht in deze re-integratiekosten kunnen bieden betrekken.

CPB/SCP-onderzoek naar brede baten van werk

Het CPB en het SCP hebben in een gezamenlijk onderzoek gekeken naar de bredere baten van werk van mensen met een arbeidsbeperking. Dit onderzoek betreft een uitbreiding van een eerdere studie in het kader van de evaluatie Participatiewet, waarin gekeken is naar de baankansen van mensen die eind 2014 op de Wsw-wachtlIJst stonden. Dit betrof ongeveer 11.000 mensen.

Het CPB en SCP kijken in dit nieuwe onderzoek verder dan enkel de baankansen van mensen die eind 2014 op de Wsw-wachtlIJst stonden. In het nieuwe onderzoek wordt voor deze specifieke groep een verband gelegd tussen het hebben van een baan en andere leefgebieden zoals zorg en het justitieel domein.

Zo blijkt uit de studie dat mensen met een arbeidsbeperking die werken doorgaans minder gebruik maken van de geestelijke gezondheidszorg en van de

Wmo-ondersteuning en minder vaak verdacht worden van het plegen van een delict dan mensen die niet werken. Uit dit onderzoek komt niet naar voren dat een baan leidt tot minder medicijngebruik of minder schulden. Wel laat het onderzoek zien dat het leidt tot bredere maatschappelijke baten als mensen met een arbeidsbeperking een baan hebben. Een grove schatting van deze maatschappelijke baten van werk voor mensen uit de voormalige Wsw doelgroep bedraagt volgens CPB en SCP, in geld uitgedrukt, 5000 euro per persoon per jaar. Deze baten komen bovenop de directe besparingen van de bijstandsuitkering.

Datum
9-06-2020

Onze referentie
2020-0000061554

Dit onderzoek laat goed zien dat het hebben van een baan meer betekent dan enkel het verdienen van een inkomen. Werk kan ook bijdragen aan vooruitgang op andere terreinen. Daarom vind ik het belangrijk dat mensen met een beperking zoveel mogelijk aan het werk komen en blijven. Dat is allereerst goed voor de mensen om wie het gaat en hun omgeving, en dit leidt ook tot een brede maatschappelijke winst in verschillende leefgebieden.

Het onderzoek laat zien dat gemeenten naast vermindering van uitkeringslasten, er baat bij hebben als mensen met een arbeidsbeperking aan het werk zijn. Het laat zien dat baten bijvoorbeeld ook neerslaan bij zorgverzekeraars. Tegen deze achtergrond stimuleer ik samen met de staatssecretaris van VWS de samenwerking tussen verzekeraars en gemeenten/UWV, bij de toeleiding van mensen met psychische aandoeningen naar werk. Er lopen diverse experimenten naar de mogelijkheid van een andere vorm van financiering (ontschotting van middelen) waardoor we een integrale aanpak van GGZ-aanbieders, gemeenten en UWV in de praktijk kunnen optimaliseren. Ik vind het van belang dat de uitkomsten van dergelijke experimenten met elkaar gedeeld worden.

Functiecreatie

Afgelopen maanden heb ik onderzoek laten doen naar de mogelijkheden om het potentieel aan werkgevers dat iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt te vergroten (Bijlage 4). Baan- of functiecreatie, manieren om geschikt werk te organiseren of te genereren, kan daarvoor een nuttig instrument zijn. Uit een verkenning van Significant APE blijkt dat er vele methoden bestaan voor baancreatie: van methoden voor enkele specifieke (grote) bedrijven tot methoden voor kleine MKB-ondernemers. Bedrijven die hiermee ervaring hebben opgedaan geven aan dat baancreatie volgens hen bij alle bedrijven mogelijk is.

Samen met werkgeversorganisaties wil ik, in het kader van het Breed Offensief, daarom bespreken hoe we werkgevers op een vraaggerichte manier kunnen stimuleren om functiecreatie vaker toe te passen in hun bedrijf. Hiertoe heeft Significant ook twee infographics ontwikkeld die voor werkgevers duidelijk maken wat de verschillende mogelijkheden zijn om functiecreatie in hun bedrijf toe te passen.

Verkenning detachingsfaciliteiten

Op 5 april 2020 is de eindrapportage over de verkenning naar de detachingsvarianten "Detachering werkt!" door mij ontvangen (Bijlage 5). In deze brief geef ik mijn reactie op deze verkenning. Ik zie dit tevens als een invulling van een aantal moties vanuit uw Kamer (motie Van Haersma Buma⁵, motie Van Dijk⁶ en motie Renkema⁷).

⁵ Kamerstuk 2018/2019, 35.000, nr. 14

De verkenning laat zien dat in de periode 2012 tot ultimo 2018 het aantal detacheringen in het kader van de banenafspraken is opgelopen van 30.000 naar 40.000 personen. Wsw-detacheringen maken hier het grootste deel van uit (30.000 in 2018). Daarnaast zijn 10.000 detacheringen in 2018 afkomstig uit de doelgroep Wajong en vooral de Participatiewet.

Datum
9-06-2020

Onze referentie
2020-0000061554

De verkenning beschrijft vijf detachingsmodellen die in de praktijk het meeste voorkomen en laat zien dat gemeenten en de 35 arbeidsmarktregio's heel verschillend omgaan met het detacheren van mensen uit de Participatiewet en de Wajong⁶. In 16 van de 35 regio's is sprake van specifiek beleid gericht op de inzet van tijdelijk (en in 8 regio's ook langduriger) detacheren als instrument voor plaatsing. In de overige 19 regio's is er geen sprake van een dergelijk beleid, of is men juist terughoudend, waarbij in 14 regio's wel in de uitvoeringspraktijk enige mate van detachering plaatsvindt en in 5 regio's bewust niet wordt ingezet op detachering van mensen uit de Participatiewet of Wajong. Wat aantallen betreft valt op dat detachering vanuit de brede doelgroep Participatiewet (dus niet-Wsw'ers) naar reguliere werkgevers beperkt is. Het gaat om een kleine 10.000 personen (waarbij enkele arbeidsmarktregio's – in met name Noord-Brabant - grote volumes kennen, in de overige regio's gaat het om kleine aantallen).

De verkenning laat de correlatie zien dat in regio's waar veel gedetacheerd wordt en ook wordt gestuurd op detacheren, ook meer mensen met een beperking rechtstreeks aan het werk zijn bij een werkgever (dus zonder inleenverband). Een teken dus van een meer inclusieve arbeidsmarkt. De wijze waarop de detachingsfaciliteit door gemeenten wordt ingericht is aan gemeenten. Gemeenten richten dit soms in vanuit een gefuseerd werk- en ontwikkelbedrijf, vaak vanuit een sociaal ontwikkelbedrijf, maar ook sociale ondernemingen kunnen hierin een rol spelen.

Deze verkenning biedt gemeenten nadere handvatten voor de inrichting van hun regionale sociale infrastructuur. Uitgangspunt is en blijft het streven dat mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers duurzaam aan de slag zijn. Het komt erop aan het beste uit mensen te halen, bij voorkeur in een vaste baan bij een reguliere werkgever en passend bij hun mogelijkheden. Detachering kan een prima instrument zijn, als opstap naar een reguliere baan en als terugvaloptie mocht het werk bij een reguliere werkgever toch niet lukken. Detachering biedt werk- en inkomenszekerheid voor mensen, ontzorgt werkgevers en kan drempels wegnemen om iemand met een arbeidsbeperking een plek te geven binnen het bedrijf. Ik vind het wel van belang dat detachering de uitstroom naar regulier werk niet belemmert. Het ontslaat werkgevers niet van hun verantwoordelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Het instrument detachering kan in beginsel in elke arbeidsmarktregio bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Ik wil niet treden in de wijze waarop gemeenten hun sociale infrastructuur inrichten. Het is aan gemeenten om daar op grond van de Participatiewet een eigen afweging in te maken en daartoe al dan niet het instrument detacheren te benutten. Ik zie dat gemeenten hier op verschillende wijzen invulling aan geven en dat detachering ook nog volop in ontwikkeling is. Ik

⁶ Kamerstuk 2018/2019, 34.352, nr. 125

⁷ Kamerstuk 2019/2020, 35.300 XV, nr. 47

⁸ NB: In alle regio's vindt detachering plaats van Wsw'ers, maar dit maakte geen onderdeel uit van deze verkenning.

wil graag de mogelijkheden van detacheren actief onder de aandacht brengen. Ik vind het daarom belangrijk om goede voorbeelden en werkzame elementen te delen, zodat alle arbeidsmarktregio's hiermee hun voordeel kunnen doen. Ik zal met alle betrokken partijen verkennen hoe detacheren het beste kan bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, rekening houdend met doorstroom naar reguliere dienstverbanden, arbeidsvoorwaarden en financiële randvoorwaarden.

Datum
9-06-2020

Onze referentie
2020-0000061554

Tot slot

Ieder voor zich en gecombineerd leveren deze nieuwe onderzoeken interessante inzichten op. Ze laten zien dat er grote verschillen bestaan in de manier waarop gemeenten uitvoering geven aan de Participatiewet. Dat is begrijpelijk, omdat gemeenten beleidsvrijheid hebben om de Participatiewet uit te voeren. Soms kan dit ook leiden tot complexiteit voor bijvoorbeeld werkgevers, daar wijst het SCP ook op in de eindevaluatie. Daarom wordt met het wetsvoorstel Breed Offensief ingezet op vereenvoudiging van het instrument loonkostensubsidie en meer waarborgen voor ondersteuning op maat. Het wetsvoorstel voorziet daartoe onder meer in harmonisering van het aanbod van ondersteunende instrumenten en explicitering van de mogelijkheid voor werkzoekenden en werkgevers om ondersteuning op maat aan te vragen bij de gemeenten.

Ook op terrein van de Wsw en re-integratie voor de nieuwe doelgroep zien we dat gemeenten hun beleid verschillend inrichten. Gemeenten maken hun eigen beleidsmatige afwegingen die passen bij de wensen en behoeften in hun regio. De gemene deler is dat alle gemeenten zich inzetten om de kwetsbare groepen aan de basis van de arbeidsmarkt passende ondersteuning te bieden om te participeren. Zoals het CPB/SCP-onderzoek aantoont, is dit niet alleen belangrijk voor de mensen om wie het gaat en hun omgeving, maar leidt dit ook tot een brede maatschappelijke winst. Op het terrein van re-integratie blijft meer inzicht in succesfactoren en effectiviteit daarom belangrijk. Daarom wil ik de komende tijd in samenwerking met VNG en Divosa nog meer inzetten op het delen en vergroten van de kennis over wat werkt. Dit gebeurt al in de programma's Vakkundig aan het werk en Vakmanschap. Dit leerproces vormt een belangrijk onderdeel in de doorontwikkeling van de Participatiewet.

De verscheidenheid in aanpakken biedt ook kansen voor gemeenten. Zo zijn er volop mogelijkheden van elkaar te leren. Het is bijvoorbeeld goed om te leren van regio's die succesvol zijn geweest in het opzetten van een detacheringsfaciliteit. De verkenning naar detacheringsfaciliteiten laat zien dat dit een manier kan zijn waarop een kwetsbare groep zekerheid geboden kan worden op de arbeidsmarkt.

Zoals eerder al aangegeven komt er met de evaluatie van het SCP geen eind aan het volgen van de ontwikkelingen in de uitvoering van de Participatiewet. De evaluatie laat zien dat het extra belangrijk is om dit de komende tijd te blijven volgen. De effecten van de coronacrisis zullen dit belang alleen maar versterken. Op dit moment wordt uitgezocht hoe de vervolgmonitoring van de Participatiewet het beste gestalte kan krijgen. Hierover zal met uw Kamer en alle betrokken partijen uit het veld het gesprek plaatsvinden. Na de zomer wordt uw Kamer over de plannen met betrekking tot vervolgmonitoring geïnformeerd.

We staan samen aan de lat om ondersteuning op grond van de Participatiewet de komende jaren te verbeteren. Het kabinet wil zich daar graag in samenspraak met alle partijen voor blijven inzetten.

de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Datum
9-06-2020

T. van Ark

Onze referentie
2020-0000061554

Nota voor het DB

Aan: Dagelijks Bestuur
Van: Peter Volkers
CC: Jeroen van der Geest
Betreft: Stand van zaken MetWerk en deelname Gemeenten

Bijlagen: Geen

Voorstel

Besluiten om stukken duidelijk te agenderen als:

1. Ter kennisname
-

Inleiding

De Stichting MetWerk is een nieuw opgerichte Stichting voortkomende uit het initiatief van de leden van WSP West-Brabant (CMT en stuurders), en voorziet in de behoefte van een MVO-platform gericht op de P van People van, voor en door werkgevers georganiseerd in de arbeidsmarktregio West-Brabant. Alle leden hebben geloof in een (regionale) arbeidsmarkt waarin iedereen volwaardig en naar vermogen meedoet en vinden elkaar via dit platform. Het gaat om inspiratie, informatie en kennisdeling om te komen tot meer inclusief werkgeverschap. Soortgelijke netwerken zijn eerder succesvol gebleken in overige delen van Nederland (zoals "AANTWERK" in N-O Brabant en "Bind" in de Achterhoek).

In het DB van januari 2020 is deze Stichting MetWerk aan de orde gekomen en heeft het DB goedkeuring verleend aan het zitting hebben in het Bestuur hiervan door de Commercieel Directeur van MidZuid (naast de directeur van WVS en de regiomanager UWV Werkbedrijf). Binnenkort wordt de eerste Bestuursvergadering belegd, waarbij enkele founders gevraagd wordt om de rol van voorzitter, secretaris en penningmeester in te vullen ter completering van het Bestuur.

Door de coronacrisis is de opstart vertraagd. De eerste bestuursvergadering en planning van de lanceringsbijeenkomst van MetWerk zal nu naar verwachting in augustus plaatsvinden en de eerste bijeenkomst in september/oktober, rekening houdend met de mogelijkheden en

richtlijnen van het RIVM. Dit wordt verder in de eerste Bestuursvergadering besproken. Er is een filmpje gemaakt om de verbinding te blijven behouden, die naar belangstellende werkgevers is gestuurd en er is aansluiting geweest op een webinar van AANtWERK getiteld “van kramp naar kracht” met Twan Huys op 16 juni. Dit alles om te laten zien dat we niet stil hebben gezeten.

De werving van founders is door het projectteam echter wel door gegaan. Er zijn inmiddels 9 founders gevonden, die naast de storting van kapitaal (€ 7.500,-) het werkgeversboegbeeld zullen zijn van deze Stichting. Via contacten vanuit de regio Dongemond zijn dit: De Kroes (Oosterhout), Abalco (Werkendam) en Stoffels Bleijenberg (Breda). Er wordt nog gesproken met enkele kandidaat-founders om het geplande aantal van 10-15 founders te completeren.

Daarnaast wordt de werving van partners (leden) verder opgestart. Dit zijn werkgevers die inclusiviteit een warm hart toedragen en willen participeren in een dergelijk netwerk. De partner bijdrage is € 975,- per jaar met een driejarige verbintenis en het doel is om 90-100 partners in West Brabant te werven.

Om de uitstraling van MetWerk te vergroten voor partners is de vraag gerezen binnen de arbeidsmarktregio of de gemeenten in de rol van werkgever eveneens partner willen worden. Hierop is door sommige gemeenten al gelijk positief gereageerd. Wij zullen de gemeentesecretarissen/directeuren hierover benaderen. Mogelijk kunnen jullie hier binnen de eigen gemeente nog het belang en nut aangeven van dit platform.



MANIFEST

PARTICIPATIEWET AAN ZET!

We zijn inmiddels ruim vijf jaar onderweg met de Participatiewet. Spijtig voor veel mensen heeft deze wet ons op landelijke schaal niet gebracht wat ermee was beoogd. Onlangs hebben het SCP, de WRR en ook de Commissie Borstlap rapporten gepresenteerd die zeer kritisch zijn over de ontwikkeling van arbeidsparticipatie in Nederland. Een veel genoemde conclusie is dat de Participatiewet mislukt is.

De vraag is of dat ook echt zo is, want we zien grote verschillen bij uitvoerende gemeenten en hun werkbedrijven. Er zijn wel degelijk gemeenten die er de afgelopen jaren in zijn geslaagd om gesubsidieerde arbeid nieuwe stijl - zowel in Banenafpraak als Beschut - vorm te geven in behoorlijke omvang.

Brabantse steden, dorpen en werkgevers hebben hun verantwoordelijkheid genomen. Zij zijn gezamenlijk voortvarend van start gegaan. Dit heeft geleid tot arbeidsparticipatie van een kwetsbare groep. Toch is haast geboden bij reparatie van de Participatiewet, omdat anders ook hier door te weinig middelen het beeld zal nivelleren naar een bedroevend gemiddeld landelijk niveau. We willen optimaal kunnen presteren voor deze doelgroep. Maar een marathon lopen gaat nu eenmaal niet op een lege maag!

De urgentie is nog groter geworden door de Coronacrisis. Met oplopende uitkeringsbestanden zal de nieuwe instroom met veelal een korte afstand tot de arbeidsmarkt veel aandacht krijgen. Laat dat niet ten koste gaan van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Juist nu is het belangrijk dat er geen fouten in het systeem zitten!

Onze belangrijkste boodschap voor succes is gek genoeg geen hogere wiskunde, maar echt heel eenvoudige boerenlogica:

Verhoog de begeleidingsvergoeding naar REALITEIT en verdeel de vergoeding voor begeleiding en loonkostensubsidie naar REALISATIE!

Wethouder Van Olden,
's-Hertogenboch, Weener XL

Wethouder Lahlah,
Tilburg, Diamant-Groep

Wethouder Torunoglu, Eindhoven

Wethouder De Vries, voorzitter Senzer

Wethouder Van Dongen-Lamers,
voorzitter Ergon

Wethouder Mathijssen, voorzitter WSD

Van ruim 25 grote en kleine gemeenten met inmiddels meer dan 3000 lopende plaatsingen blijkt dat de werkelijke begeleidingskosten veel hoger zijn dan de 4000 euro waarmee in de budgetten gerekend wordt. Daarnaast maakt het vervallen van de 'bonus beschut' het verlies op gerealiseerde banen alleen maar groter. Het onderzoek van Robert Capel in opdracht van FNV maakt eveneens glashelder dat er veel meer middelen nodig zijn voor duurzame arbeidsparticipatie.

In het onlangs gepubliceerde rapport van SCP en CPB 'De brede baten van werk' wordt eens te meer duidelijk dat investeren in gesubsidieerde arbeid maatschappelijk en financieel stevig rendeert door minder uitkeringen, een afnemende zorgvraag en minder criminaliteit. Ook SCP en CPB roepen op tot verdeling van de middelen naar realisatie.

De huidige en nieuw voorgestelde **verdeling staat los van de feitelijke prestaties**. In de praktijk betekent dit dat er gemeenten zijn die geld krijgen voor deze belangrijke taak, maar dit geld overhouden omdat ze weinig tot niets doen voor mensen die begeleiding en loonkostencompensatie heel hard nodig hebben voor een werkzaam bestaan. De gemeenten die wél hun verantwoordelijkheid nemen en mensen daadwerkelijk aan het werk krijgen, komen vervolgens nog meer geld tekort voor goede begeleiding en loonkostensubsidie. De wereld op zijn kop!

We roepen dan ook op om de wetgeving snel te repareren. Niet een beetje en ook niet half. Verhoog de begeleidingsvergoeding naar realiteit en verdeel de middelen voor uitvoering, begeleiding en loonkostensubsidie naar realisatie. Hanteer hierbij de beproefde 'T-1 methodiek'.

Dan snapt iedereen het weer en gaan we een veel mooier en beter Nederland zien!

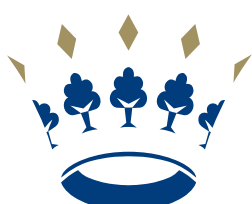
Wethouder Van Geffen, Oss, IBN

VNO-NCW Brabant Zeeland, dhr. Zegers
dhr. Van der Hoorn

FNV, dhr. Blaauwbroek

Platform Cliëntenraad Participatie,
dhr. Van Grieken

CLIËNTERAAD PARTICIPATIEWET



's-Hertogenbosch



GEMEENTE TILBURG



Presteert imMENS



EINDHOVEN

Agendapunt 4

Aan: Algemeen bestuur MidZuid
Van: Directie
Betreft: Begroting 2021

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen:

- a. Begroting 2021, inclusief meerjarenraming 2021-2024
- b. Concept zienswijze gemeente Altena
- c. Concept zienswijze gemeente Drimmelen
- d. Concept zienswijze gemeente Geertruidenberg
- e. Zienswijze gemeente Oosterhout
- f. Aanbiedingsbrief colleges van B&W
- g. Aanbiedingsbrief GS Provincie Noord-Brabant

Voorstel

Aan het algemeen bestuur wordt door het dagelijks bestuur voorgesteld om:

1. Kennis te nemen van de begroting voor het jaar 2021; en
 2. Kennis te nemen van de (voorgenomen) zienswijzen van de gemeenten; en
 3. De begroting zoals deze als ontwerpbegroting aan de deelnemende gemeenten is aangeboden goed te keuren en ongewijzigd vast te stellen; en
 4. De deelnemende gemeenten de begroting 2021 met bijgevoegde aanbiedingsbrief (waarin een reactie op de ingediende zienswijzen) te sturen; en
 5. De Provincie de begroting 2021 met de bijgevoegde aanbiedingsbrief te sturen.
 6. De in de (voorgenomen) zienswijzen van de gemeenten gemaakte opmerkingen mee te nemen bij het opstellen van de 1^e begrotingswijziging (bedrijfsplan 2021).
-

Toelichting op de begroting

De begroting 2021 inclusief de meerjarenraming 2021-2024 is cijfermatig gebaseerd op de in het bedrijfsplan 2020 opgenomen meerjarencijfers. Na het opstellen van het bedrijfsplan (eind 2020) zijn er op dat moment geen relevante ontwikkelingen geweest die het

noodzakelijk zouden maken om de cijfers van de (in maart 2020) opgestelde begroting 2021 aan te passen ten opzichte van het bedrijfsplan. Het bedrijfsplan 2020 is op 20 februari 2020 door het algemeen bestuur vastgesteld.

Beleidsmatig heeft het bestuur van MidZuid er eerder voor gekozen om de begrotingen die al aan het begin van het jaar moeten worden opgesteld beleidsarm op te stellen. Zoals gebruikelijk zal in het 4^e kwartaal 2020 het bedrijfsplan 2021 worden opgesteld, waarin de (beleids-)uitgangspunten voor 2021 worden vermeld en toegelicht; daarin zal tevens de eerste begrotingswijziging 2021 worden opgenomen. In deze begrotingswijziging zal rekening worden gehouden met de meest recente (financiële) ontwikkelingen, waaronder de effecten van het Coronavirus en de daarmee samenhangen maatregelen.

Toelichting en reactie op de zienswijzen

Van de gemeente Oosterhout is een door de raad vastgestelde zienswijze ontvangen. Van de gemeenten Altena en Drimmelen is een voorgenomen zienswijze ontvangen. Van de gemeente Geertruidenberg is geen zienswijze ontvangen. Om toch een volledig beeld van de (voorgenomen) zienswijzen van alle deelnemende gemeenten te krijgen is van de gemeente Geertruidenberg de voorgenomen zienswijze zoals opgenomen in de raadsagenda geraadpleegd.

Met uitzondering van de gemeente Oosterhout betreft het dus voorgenomen zienswijzen. De (voorgenomen) zienswijzen zijn als bijlage bijgevoegd.

De gemeenten Drimmelen en Geertruidenberg zijn voornemens om geen zienswijze op de begroting in te dienen. Zoals hiervoor aangegeven heeft de gemeente Oosterhout een zienswijze ingediend. Ook de gemeente Altena heeft aan de raad voorgesteld om een zienswijze in te dienen.

Hierna wordt eerst een samenvattende reactie gegeven op de zienswijzen van de gemeenten Altena en Oosterhout. Daarna wordt op deze zienswijzen nog in detail ingegaan.

Samenvattende reactie op de zienswijzen van gemeenten Altena en Oosterhout

Door beide gemeenten wordt opgemerkt dat de werkelijke resultaten in de afgelopen jaren gunstiger waren dan in de begroting was voorzien, waardoor er een teruggave kwam op de oorspronkelijk begrote gemeentelijke bijdrage. Dit kan de vraag oproepen waarom er in de begroting al geen rekening wordt gehouden met deze gunstiger cijfers, waardoor er (wellicht) geen stijging van de begrote gemeentelijke bijdrage nodig is.

Een zeer bepalende post voor het resultaat en de gemeentelijke bijdrage betreft het subsidieresultaat sw. Dat de werkelijke resultaten in de afgelopen paar jaren gunstiger waren wordt vooral veroorzaakt door de rijkssubsidie sw. In de begroting wordt voor de rijkssubsidie

sw uitgegaan van de meest recente (september-)circulaire. In de afgelopen paar jaar is gebleken dat de definitieve subsidie, die in de meicirculaire in het begrotingsjaar wordt vastgesteld, hoger was, met als gevolg een voordelig jaarresultaat. In de begroting kan echter niet worden geanticipeerd op deze hogere opbrengst omdat deze afhankelijk is van landelijke ontwikkelingen die absoluut niet voorspelbaar zijn. Daarnaast was in de afgelopen jaren ook sprake van incidentele baten en lasten. Zoals de term al aangeeft zijn dit posten van incidentele aard die in het algemeen niet voorzien en dus niet begroot kunnen worden.

Bij de invoering van de Participatiewet heeft het Rijk kortingen op het sw-budget doorgevoerd. Deze (oplopende) kortingen lopen door tot en met het jaar 2020, daarna stabiliseert het landelijke budget. Dit heeft tot gevolg dat tot en met het jaar 2020 de tekorten op de sw (subsidieresultaat) nog oplopen en daarna naar verwachting afnemen. De gemeentelijke bijdrage is sterk afhankelijk van het subsidietekort sw en fluctueert mee op de ontwikkelingen van dit subsidieresultaat. Dat betekent dat er voor 2020 nog een stijging wordt voorzien, waarna de gemeentelijke bijdrage kan gaan dalen, zoals ook blijkt uit de begroting. In het verleden is dit punt overigens al vaker aan de orde geweest. Destijds is de volgende reactie gegeven die qua strekking nog steeds actueel is. *Het algemeen bestuur deelt de zorgen over de stijging van de gemeentelijke bijdrage, maar merkt op dat deze stijging alleen te wijten is aan dalende rijksinkomsten. Het bestuur streeft met de directie voortdurend naar verdere verbetering en efficiëntie in de bedrijfsvoering om het kostenniveau zo laag mogelijk te houden.*

Ten aanzien van dit laatste punt kan worden opgemerkt de netto-kosten van de bedrijfsvoering (overhead / PMC's) in de begroting 2020 dalen ten opzichte van 2019 (uitgaande van prijspeil 2019).

Voorgesteld wordt om de voorliggende begroting vast te stellen en via de eerste begrotingswijziging (bedrijfsplan 2020), zoals gebruikelijk, de meest recente (structurele) cijfers door te rekenen. Overigens blijkt uit de meicirculaire 2019 dat de rijkssubsidie sw voor 2019 en volgende jaren hoger is vastgesteld dan in de septembercirculaire 2018, die basis vormde voor de voorliggende begroting. Of dit ook tot een lagere gemeentelijke bijdrage in 2020 gaat leiden is zonder nadere doorrekening niet aan te geven, onder meer omdat de loon- en prijsontwikkeling in de hogere rijkssubsidie ook doorwerkt in de salarissen van de sw-medewerkers.

Een tweede opmerking die in de zienswijzen van deze gemeenten naar voren komt betreft het reservebeleid in relatie tot de resultaatbestemming. In de vergadering van het algemeen bestuur van 25 april 2019 is afgesproken dat in het tweede halfjaar 2019 aan het bestuur een notitie zal worden aangeboden waarin het reservebeleid wordt geëvalueerd en voorstellen voor het toekomstige reservebeleid worden gedaan. De in de zienswijzen gemaakte opmerkingen zullen hierbij worden betrokken.

Tenslotte wordt in beide zienswijzen nog op een aantal praktische/formele punten ingegaan. Voor de reactie daarop wordt verwezen naar de hierna opgenomen puntsgewijze toelichting.

De zienswijzen puntsgewijs, met de reactie daarop

1. Zienswijze gemeente Altena

a. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.

Reactie: Middels deze brief wordt aan deze zienswijze voldaan.

b. De raad heeft er begrip voor dat het niet mogelijk was om een aantal van de zienswijzen die zijn ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in deze ontwerpbegroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren.

c. Reactie: Wij waarderen het begrip voor het nog niet kunnen verwerken van de zienswijzen op het bedrijfsplan 2020 en zullen deze meenemen in bij het opstellen van de eerste gewijzigde begroting 2021, welke gelijk met het bedrijfsplan 2021 zal worden opgesteld. Dit betreft:

- i. het blijven zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren
- ii. de afstemming met de financiële experts van de gemeenten en de financiële afdeling van MidZuid om ombuiging te vinden om in de buurt komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting 2020. De eerste sessie hiervan heeft op 25 juni jl. plaatsgevonden

2. Zienswijze gemeente Drimmelen

a. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de in de Nota verbonden partijen afgesproken termijnen in acht neemt. Concreet: kaderbrief voor 1 februari; ontwerpbegroting en (ontwerp)jaarrekening voor 15 april; termijn voor het indienen van zienswijzen t/m 30 juni.

Reactie: Hieraan is voldaan

b. De raad vraagt in deze zienswijze ook aandacht voor de inzichtelijkheid van het besluitvormingsproces van uw orgaan, niet alleen voor de deelnemers maar ook voor burgers. Met het oog daarop zouden de bestuurlijke stukken van uw regeling algemeen toegankelijk moeten zijn via uw website. Wij verzoeken u daarom – voor zover u dat niet al doet - in elk geval de volgende stukken te publiceren op uw website:

- statuten (de gemeenschappelijke regeling);
- samenstelling van de bestuurlijke organen;
- jaarstukken (kaderbrief, begroting en jaarrekening e.d.);
- agenda's en stukken van de vergaderingen van het algemeen bestuur (voor zover openbaar).

Reactie: Deze stukken worden via de site van MidZuid gepubliceerd

c. De raad ontvangt de openbare vergaderstukken van het algemeen bestuur ook graag via de griffie om vervolgens met onze bestuurder in gesprek te kunnen over de inbreng van ons college bij die vergadering

Reactie: Het is geen probleem om aan dit verzoek te voldoen. Wij zullen dit ten uitvoer brengen.

d. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.

Reactie: Middels deze brief wordt aan deze zienswijze voldaan.

e. De raad heeft er begrip voor dat het niet mogelijk was om een aantal van de zienswijzen die zijn ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in deze ontwerpbegroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren.

Reactie: Wij waarderen het begrip voor het nog niet kunnen verwerken van de zienswijzen op het bedrijfsplan 2020 en zullen deze meenemen in bij het opstellen van de eerste gewijzigde begroting 2021, welke gelijk met het bedrijfsplan 2021 zal worden opgesteld. Dit betreft:

- i. het blijven zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren
- ii. de afstemming met de financiële experts van de gemeenten en de financiële afdeling van MidZuid om ombuiging te vinden om in de buurt komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren) begroting 2020. De eerste sessie hiervan heeft op 25 juni jl. plaatsgevonden

3. Zienswijze gemeente Geertruidenberg

a. 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 komende jaren hoger is dan eerder geraamd.

Reactie: We hebben kennis genomen van de zienswijze op het bedrijfsplan 2020 waarin dit aan de orde is gesteld. Gezien het korte tijdsbestek van enkele weken tussen de zienswijze en de oplevering van de begroting 2021 was het niet haalbaar daar op zo'n korte termijn een gedegen onderbouwde invulling aan te geven. Zoals aangegeven in de ontwerpbegroting zullen deze zienswijzen ook meegenomen worden in het bedrijfsplan 2021, waarin de eerste begrotingswijziging wordt opgenomen.

b. De raad erop aandringt dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.

Reactie: MidZuid zal blijvend zoeken naar besparingen. Dat is feitelijk een herhaling van de afspraak die we met onze deelnemende gemeenten al hebben. Zoals bekend 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.

c. De raad ervan uitgaat dat de motie op de begroting van 27 juni 2019 en de bezuinigingsopgave van 5 % wordt meegenomen bij het opstellen van de begroting 2021.

Reactie: Wij zullen bij de eerste begrotingswijziging nadrukkelijk aandacht aan deze zienswijze besteden

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.

Reactie: de afstemming met de financiële experts van de gemeenten en de financiële afdeling van MidZuid om ombuiging te vinden om in de buurt komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren) begroting 2020. De eerste sessie hiervan heeft op 25 juni jl. plaatsgevonden

e. Dat in het geval er niet uiterlijk met ingang van 1 januari 2021 een landelijke cao tot stand is gekomen voor mensen werkzaam in de beschutte sfeer, alsdan met ingang van 1 januari 2021 in de individuele arbeidsovereenkomsten van die mensen – werkzaam bij /via WAVA MidZuid – een clausule opgenomen wordt waarin de CAO Sociale Werkvoorziening – en de toekomstige versies ervan – op die arbeidsovereenkomsten van toepassing wordt verklaard (dit is een zogenaamd incorporatiebeding).

Reactie: Wij volgen de ontwikkelingen hieromtrent nauwlettend. Op basis van de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn in 2020 de arbeidsvoorwaarden voor onder andere deze groep al verbeterd. Op basis daarvan dient er per 1 januari 2021 tevens een pensioenregeling worden getroffen. Een verdere verbetering van arbeidsvoorwaarden legt ook weer extra druk op de begroting. Vanwege de complexiteit die de WAB met zich mee brengt is ook de toepassingsfeer van de CAO SW onder onze aandacht.

4. Zienswijze gemeente Oosterhout

a. De raad verwacht dat de GR de komende maanden de effecten in kaart brengt van de coronacrisis op de begroting 2021 en in de werkzaamheden de prioriteit legt op die werkzaamheden die bijdragen aan het bestrijden van de gezondheids crisis of de economische crisis die daarna kan volgen. Als dit leidt tot een begrotingswijziging verzoekt de raad die voor het einde van 2020 nog aan de raden voor te leggen voor een zienswijze.

Reactie: MidZuid houdt de ontwikkelingen rond het coronavirus nauwlettend in de gaten en daarmee ook de gevolgen voor de financiële gevolgen voor MidZuid voor 2020 en de jaren daarna. Indien dit leidt tot een ander financieel beeld, dan zullen wij dit meenemen in de eerste gewijzigde begroting 2021.

b. De raad verzoekt de GR om alvast op zoek te gaan naar mogelijkheden om kosten te besparen, omdat de financiële gevolgen van de coronacrisis er toe kunnen leiden dat de gemeente minder aan de GR'en kan besteden.

Reactie: MidZuid zal blijvend zoeken naar besparingen. Dat is feitelijk een herhaling van de afspraak die we met onze deelnemende gemeenten al hebben. Zoals bekend 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.



MIDZUID

WERKT VOOR IEDEREEN

Begroting 2021
en meerjarenraming 2021-2024

van

Gemeenschappelijke regeling WAVA,
(mede inhoudende de begroting van MidZuid B.V.)

Algemeen Bestuur d.d. 2 juli 2020

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

COLOFON	2
1. Algemene toelichting op de begroting	4
2 Begroting 2021 en meerjarenraming	7
2.1 Uitgangspunten voor de begroting	7
2.2 Begroting 2021 WAVA.....	9
2.3 Meerjarenperspectief 2020-2024 WAVA.....	10
2.4 Toelichting op de begroting 2021 en meerjarenraming.....	11
2.5 Samenvattend overzicht van baten en lasten.....	19
3 Paragrafen	20
3.1 Bedrijfsvoering.....	20
3.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	21
3.3 Onderhoud kapitaalgoederen.....	26
3.4 Financiering.....	27
3.5 Verbonden partijen	29
Bijlage 1: Voorlopige bijdrage per gemeente	30
Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten	32
Bijlage 3: Begroting naar taakvelden	35
Bijlage 4: Geprognosticeerde balans en EMU-saldo	36

1. Algemene toelichting op de begroting

Inleiding

De voorliggende begroting 2021 en de meerjarenraming is gelijk aan de cijfers van het vastgestelde bedrijfsplan 2020 en de daarin opgenomen meerjarenraming 2021-2024. De basisinformatie van het in februari 2020 vastgestelde bedrijfsplan en de concept jaarstukken van 2019 geven op dit moment geen aanleiding om een andere begroting voor 2021 op te stellen. De door de organisatie gemaakte inschattingen voor de ontwikkelingen richting 2021 en verder zijn nog steeds valide.

Beleidsmatig heeft het bestuur van MidZuid¹ er eerder voor gekozen om de begrotingen die aan het begin van het jaar worden opgesteld beleidsarm op te stellen. Bij het opstellen van die beleidsarme begroting worden uiteraard wel de jaarcijfers van het voorgaande jaar en de bekende actuele administratieve gegevens betrokken.

In het 4^e kwartaal van 2020 zal het bedrijfsplan 2021 worden opgesteld, waarin, indien van toepassing, een eerste begrotingswijziging wordt opgenomen. Bij het opstellen van het bedrijfsplan zullen de ontwikkelingen die spelen in 2020 en 2021 en van invloed zijn op de activiteiten en financiën worden betrokken. Op het bedrijfsplan van 2020 zijn zienswijzen binnen gekomen. Deze zienswijzen zullen worden meegenomen in het bedrijfsplan 2021, waarin de eerste begrotingswijziging is opgenomen. Gezien het korte tijdsbestek van enkele weken tussen de zienswijze en de oplevering van de begroting 2021 is het niet haalbaar daar op zo'n korte termijn een gedegen onderbouwde invulling aan te geven.

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 mag worden uitgevoerd.

Verder zal vanuit deze samenwerking met onze deelnemende gemeenten een scenario uitgewerkt worden wat de wettelijke taken, bovenwettelijke taken en eventuele overige activiteiten zijn die MidZuid uitvoert. Hierbij zal tevens aangegeven worden wat het effect is van een bezuiniging van 5, 10 en 15%. Enkele van belang zijnde ontwikkelingen worden hierna toegelicht.

¹ MidZuid is de handelsnaam voor de rechtspersonen GR WAVA, MidZuid B.V., MidZuid Arbeids Integratie Diensten B.V. en WSP MidZuid.

Ontwikkelingen binnen het bedrijf

In 2016/2017 is door de raden van alle deelnemende gemeenten unaniem ingestemd met de notitie 'Mensenwerk is de basis'. Daarmee 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. Inmiddels is enkele jaren via deze koers gewerkt en dit zal worden voortgezet in 2021. Het is de bedoeling om in 2020 'Mensenwerk is de basis' door te ontwikkelen onder de noemer 'Samen groeien in werk'. De voorliggende begroting is in lijn met deze beleidsuitgangspunten opgesteld.

In het verlengde van de notitie 'Samen groeien in werk' zal ook naar de diverse vraagstukken omtrent de huisvesting gekeken worden. Hiervoor is een deskundig bureau ingeschakeld. De voorliggende begroting is op basis van ongewijzigde huisvestingsplannen opgemaakt. Indien de uitkomsten van de rapportage van het deskundig bureau daar aanleiding toe geven, zal dit in de toekomstige begrotingen worden meegenomen.

In het verlengde van 'Mensenwerk is de basis' is in 2017 een proces gestart met het herijken van missie, visie, koers en kernwaarden. Dit heeft geleid tot het in 2018 vaststellen van de vernieuwde missie, visie en de (bestaande) kernwaarden. In het vervolgtraject is vervolgens besloten om ook over te gaan tot een naamswijziging. Dit heeft ertoe geleid dat met ingang van 2019 de organisatie onder de nieuwe naam MidZuid naar buiten treedt.

Ten aanzien van de doelgroepmedewerkers wordt verwacht dat de lijn die na de invoering van de Participatiewet is ingezet doorzet: afname van het aantal wsw-medewerkers. Daar staat een groei van het aantal medewerkers via beschut werk en participatiebanen tegenover. Met name bij beschut werk is in 2019 de instroom toegenomen. In deze begroting wordt ervan uitgegaan dat de doelstellingen voor 2020 e.v., zowel voor beschut werk als voor participatiebanen gehaald kunnen gaan worden. Daarnaast wordt blijvend ingezet op andere instrumenten, zoals bijvoorbeeld leerwerken, om zo veel mogelijk mensen te ondersteunen om aan het werk te komen.

In de arbeidsmarktregio West-Brabant wordt er door de gemeenten, UWV en de Sociale Werkbedrijven samengewerkt en worden afspraken gemaakt over beleid, uitvoering en over de schaalniveau's. Dit komt ondermeer tot uitdrukking in de werkgeversbenadering in de subregio Dongemond door het WerkgeversServicepunt (WSP) MidZuid. Met betrekking tot WSP MidZuid is in 2017 een dienstverleningsovereenkomst (DVO) afgesloten tussen de betrokken gemeenten, WAVA en MidZuid B.V.. De in de DVO gemaakte afspraken komen ondermeer tot uitdrukking in het feit dat met ingang 2018 voor WSP MidZuid een eigen jaarplan en begroting is opgesteld en vastgesteld door het dagelijks bestuur. Om die reden maakt het WSP MidZuid (financieel) geen onderdeel meer uit van deze begroting. In de

subregio Dongemond wordt tussen de bedrijven ook samenwerking gezocht, om daarmee de bedrijfsvoering efficiënter te maken en risico's te verminderen.

De begroting 2021 in cijfers

In februari 2020 heeft het algemeen bestuur het bedrijfsplan 2020 met bijbehorende begrotingswijziging 2020 vastgesteld. Zoals hiervoor al is opgemerkt zijn de cijfers in de begroting 2021 in lijn met de meerjarencijfers uit dit bedrijfsplan. Door de landelijke ontwikkelingen rond de subsidie SW zal in de jaren tot en met 2020 sprake zijn van een negatieve ontwikkeling in het subsidieresultaat, waarna er naar verwachting een kentering zal komen. Dit heeft een belangrijke invloed op de ontwikkeling van de gemeentelijke bijdrage in de komende jaren. Een en ander komt in de voorliggende begrotingscijfers tot uitdrukking.

Vanaf 2015 zijn er vastgelegde afspraken over de opbouw en de verdeelsleutels gemeentelijke bijdrage voor de begroting en de meerjarenraming. Deze afspraken kennen een basis in collectiviteit en solidariteit, met een heldere verrekening over de zogeheten vaste lasten, maar ook een ontwikkeling richting een individuele verrekening per gemeentelijke opdrachtgever voor participatieactiviteiten. Bij de voorbereiding van het bedrijfsplan 2017 en begroting 2018 heeft het dagelijks bestuur in november 2016 het uitgangspunt vastgelegd dat de (meerjaren)begrotingen vanaf 2017 sluitend moeten zijn. Dit uitgangspunt heeft consequenties voor de hoogte van de gemeentelijke bijdrage. In de voorliggende begroting betekent dit dat bij het bepalen van de gemeentelijke bijdrage, naast het subsidieresultaat wsw en vaste lasten, ook de overige posten uit de begroting worden betrokken.

Verwacht resultaat jaarrekening 2019

De bezuinigingen uit het verleden hebben geleid tot een structureel betere financiële bedrijfsvoering. Ook in 2019 is volgens deze lijn verder gewerkt. De concept-jaarrekening 2019 vertoont een positief resultaat, wat overigens voor een deel te danken is aan incidentele factoren. In de begroting 2021 is met de structurele effecten uit de jaarcijfers 2019 rekening gehouden.

Recente ontwikkelingen

De verspreiding van het Corona-virus en de daarmee gepaard gaande maatregelen hebben ook een grote impact op de bedrijfsvoering bij MidZuid. Dit zal een groot effect hebben op de ontwikkeling van het resultaat van 2020, maar naar verwachting ook zeker nog effect hebben op het resultaat van 2021. De daadwerkelijke impact voor 2021 is op dit moment lastig te kwantificeren.

2. Begroting 2021 en meerjarenraming

2.1 Uitgangspunten voor de begroting

Bij het samenstellen van de begroting 2021 en meerjarenraming zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd.

Opzet van de begroting

De begroting van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA heeft primair betrekking op de activiteiten en financiën van WAVA zelf. De bedrijfsactiviteiten vinden echter in belangrijke mate plaats binnen de 100% dochter van WAVA: MidZuid B.V. In de begroting wordt wel duidelijk onderscheid gemaakt tussen beide rechtspersonen. Dit betekent dat de (formele) begrotingscijfers uitsluitend betrekking hebben op de Gemeenschappelijke Regeling WAVA. Het verwachte resultaat van MidZuid B.V. komt in de begroting van WAVA tot uitdrukking in één begrotingspost: het operationeel resultaat. Om ook inzicht te verschaffen in de begrote cijfers van MidZuid B.V. is in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en MidZuid B.V. (met toelichting) opgenomen.

De begroting is opgesteld rekening houdende met de meest recente regels op grond van het Besluit begroting en verantwoording gemeenten en provincies (BBV). De activiteiten waarop de begroting betrekking heeft, vinden plaats in één programma: werk en re-integratie.

Financiële uitgangspunten

In het bedrijfsplan 2020 dat in februari 2020 door het algemeen bestuur is vastgesteld zijn ook de meerjarencijfers 2021 e.v. opgenomen. Aangezien er sinds het moment van opstellen van het bedrijfsplan 2020 geen sprake is van nieuwe (landelijke) ontwikkelingen, vormen de meerjarencijfers uit dit bedrijfsplan de basis voor de begroting 2021. Een belangrijke opbrengstpost vormt de rijkssubsidie sw. Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. In deze begroting zijn de laatst bekende cijfers van het Rijk aangehouden op basis van de septembercirculaire 2019. De (financiële) uitgangspunten die betrekking hebben op de diverse begrotingsposten zijn nader in detail uitgewerkt in bijlage 2, waarnaar wordt verwezen.

Visie, missie en gemeentelijke bijdrage

Vanuit de vastgestelde visie en missie vervult de Gemeenschappelijke Regeling WAVA (hierna: WAVA) voor haar vier deelnemende gemeenten een publieke opdracht in een private omgeving. Deze opdracht luidt in de kern om mensen zo dicht mogelijk naar regulier werk te brengen en dat zo efficiënt mogelijk te doen.

Dit leidt tot 3 uitgangspunten:

- Mensontwikkeling is leidend, dat betekent dat wij medewerkers zo hoog mogelijk plaatsen op de werkladder en binnen een trede hun loonwaarde of toegevoegde waarde optimaliseren.
- Wij werken duurzaam samen met onze partners en dat betekent:
 - o Heldere afspraken over prijs en kwaliteit op basis van marktconforme tarieven en loonwaarden van de medewerkers.
 - o Heldere afspraken over begeleiding en ondersteuning.
 - o Een werkomgeving voor medewerkers conform de wettelijke eisen.
- Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen budgettair neutraal verloopt en dat de gemeentelijke bijdrage zoveel als mogelijk wordt beperkt. Zie in dit kader ook hetgeen in hoofdstuk 1 over de gemeentelijke bijdrage is opgemerkt, alsmede de financiële uitgangspunten die zijn opgenomen in bijlage 2.

2.2 Begroting 2021 WAVA

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan 2019	Realisatie 2019	Begroting 2020 oorspronkelijk	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	12.033	12.594	11.359	11.732	11.303
Begeleid werken	-548	-566	-514	-464	-447
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.485	12.028	10.845	11.268	10.856
 Personeelslasten (na aftrek LIV)	-13.093	-13.056	-12.492	-12.784	-12.187
Vervoer doelgroep	-194	-203	-185	-202	-194
Totaal personeelskosten ca.	-13.287	-13.258	-12.677	-12.986	-12.380
 Subsidieresultaat wsw	-1.802	-1.230	-1.831	-1.718	-1.524
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	559	252	706	714	840
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019))	-755	-300	-1.162	-1.213	-1.460
Subsidieresultaat nieuw beschut	-196	-48	-455	-499	-620
Begeleidingsvergoedingen	466	400	589	609	716
Saldo nieuw beschut	270	352	134	110	96
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	241	286	277	280	316
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-572	-640	-631	-661	-772
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-331	-354	-354	-381	-456
Begeleidingsvergoedingen	136	215	156	156	176
Saldo nieuwe doelgroepen	-195	-139	-198	-225	-280
 Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.726	-1.017	-1.895	-1.834	-1.708
 Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-533	-570	-515	-517	-507
Huuropbrengst derden	235	221	235	235	235
Doorbelaast gebruik gebouwen	455	455	445	451	440
Rente lening BNG	-36	-36	-40	-40	-40
Energie	-126	-130	-126	-129	-129
Vaste lasten	-6	-60	-	-	0
 Overhead					
Personeelskosten	-254	-296	-254	-273	-277
Doorbelaasting naar MidZuid B.V.	254	296	254	273	277
Totaal	-	-	-	-	-
 Overige bedrijfskosten	-14	-72	-13	-13	-13
 Operationeel resultaat MidZuid B.V.	21	-415	70	8	-49
 Onvoorzien	-100	-	-100	-100	-100
 Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.826	-1.563	-1.938	-1.939	-1.871
 Gemeentelijke bijdrage	1.826	1.826	1.939	1.939	1.871
 Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	263	0	0	0
 Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
 Resultaat exploitatie WAVA	0	263	0	0	0

¹⁾ Betreffen de cijfers 2019 op basis van de concept-jaarrekening excl. WSP MidZuid

2.3 Meerjarenperspectief 2020-2024 WAVA

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan 2020	Begroting 2021	Meerjarenraming		
			2022	2023	2024
Subsidieresultaat wsw					
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
 Nieuw beschut					
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
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
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
 Vaste lasten WAVA					
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
WSP MidZuid	-	-	-	-	-
Energie	-129	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-	0	0	0	0
 Overhead					
Personeelskosten	-273	-277	-277	-277	-277
Doorbelaasting naar MidZuid B.V.	273	277	277	277	277
Totaal	-	-	-	-	-
 Overige bedrijfskosten	-13	-13	-13	-13	-13
 Operationeel resultaat MidZuid B.V.	8	-49	-46	-30	-77
 Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
 Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.939	-1.871	-1.778	-1.647	-1.444
 Gemeentelijke bijdrage	1.939	1.871	1.779	1.647	1.444
 Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0
 Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
 Resultaat exploitatie WAVA	0	0	0	0	0

2.4 Toelichting op de begroting 2021 en meerjarenraming

Zoals hiervoor is opgemerkt betreft deze begroting de GR WAVA. In de begroting zijn daarom uitsluitend de posten opgenomen die betrekking hebben op de GR WAVA. Hierna wordt in eerste instantie een toelichting gegeven op deze posten. Daarna wordt een overzicht gegeven van de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V. en wordt, voor zover niet reeds is gebeurd in het kader van de begroting WAVA, een nadere toelichting op enkele geconsolideerde posten gegeven.

Bij de financiële ontwikkelingen in meerjarenperspectief kan het volgende worden opgemerkt. Met name het subsidieresultaat over de jaren tot en met 2020 vertoont een negatieve ontwikkeling, wat wordt veroorzaakt door de dalende subsidie van het rijk per arbeidsjaar (AJ). Aan deze daling komt een einde na 2020, waardoor vanaf 2021 sprake is van verbetering van het subsidieresultaat. Deze ontwikkeling vertaalt zich ook in de ontwikkeling van de gemeentelijke bijdrage, die tot en met 2020 nog oploopt en in de jaren erna daalt. De toename van de gemeentelijke bijdrage verloopt overigens niet geheel parallel aan de ontwikkeling van het subsidieresultaat, omdat daarin ook de ontwikkeling van overige exploitatieposten wordt betrokken.

Subsidieresultaat sw

Het subsidieresultaat sw bestaat uit het verschil tussen de loonkosten van de sw-medewerkers en de rijkssubsidie. Aangezien de rijkssubsidie lager is dan de loonkosten is sprake van een negatief subsidieresultaat.

In het landelijke budget is tot en met het jaar 2020 rekening gehouden met een daling van het bedrag per AJ van ca. € 500 per jaar. Volgens de septembercircularie 2019 bedraagt voor 2021 het bedrag per AJ € 25.466; Dit is voor het eerst een lichte stijging ten opzichte van het voorgaande jaar. In de jaren erna wordt tevens een (lichte) stijging van dit bedrag verwacht, mede dankzij de loon- en prijscompensatie. De personeelskosten van de sw-medewerkers zijn gebaseerd op de verwachte omvang van de formatie en rekening houdende met de verwachte prijsontwikkeling (zie ook toelichting in bijlage 2, financiële uitgangspunten). Doordat het laagste niveau in het bedrag per AJ in 2020 is bereikt en doordat het aantal wsw-medewerkers geleidelijk afneemt, is er met ingang van 2021 sprake van een verbetering van het subsidieresultaat.

De personeelskosten van de sw-medewerkers en de toerekening van de subsidie voor sw-ers die begeleid werken zijn gebaseerd op de volgende aantallen:

Uitgedrukt in FTE:

	Bedrijfsplan		Begroting		
	2020	2021	2022	2023	2024
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

Uitgedrukt in arbeidsjaren (AJ):

	Bedrijfsplan		Begroting		
	2020	2021	2022	2023	2024
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 het bedrijfsplan 2020 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind 2018, met de te realiseren aantallen ultimo 2019. Voor de jaren erna is het aantal gebaseerd op de budgetontwikkeling/ingroeiregeling. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

	Bedrijfsplan		Begroting		
	2020	2021	2022	2023	2024
Medewerkers nieuw beschut					
Taakstelling ultimo jaar	69	81	91	100	111

Uit het financieel meerjarenperspectief blijkt dat vanaf 2020 sprake is van een forse daling in het resultaat op nieuw beschut. Dit heeft te maken met het vervallen van de bonus beschut werk (€ 3.000 per plaatsing) met ingang van 2020. Eind 2019 is besloten deze bonusregeling niet verder te continueren.

Participatiebanen

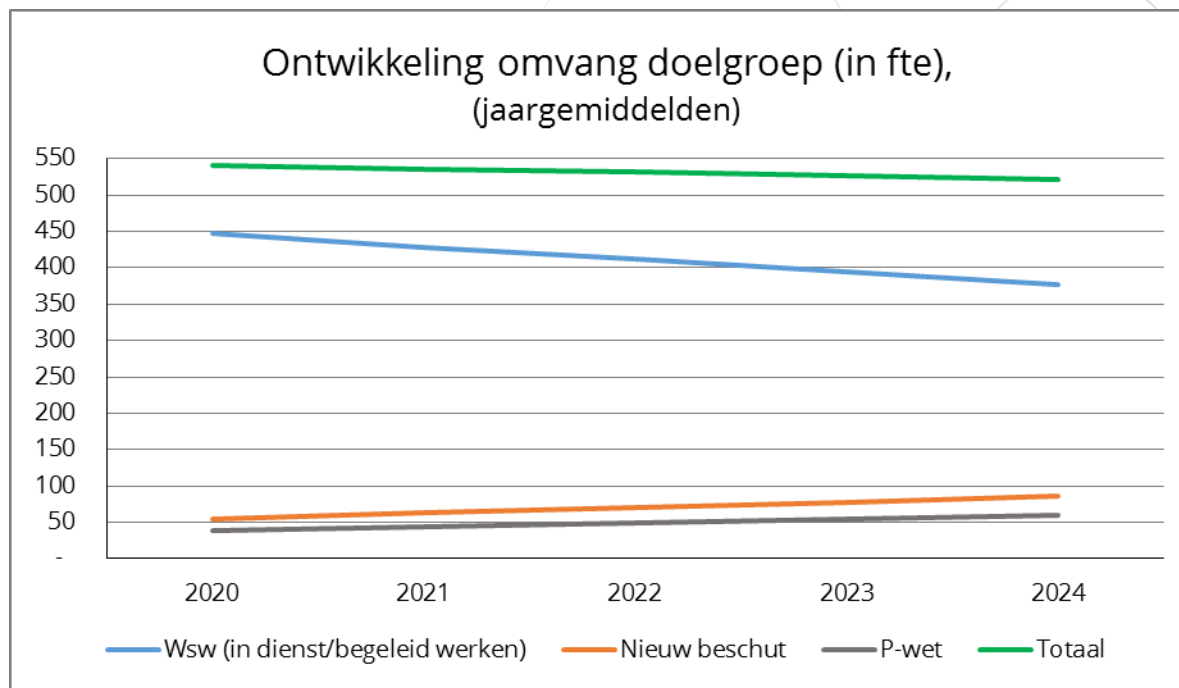
Naast de wsw en nieuw beschut wordt in de begroting uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's) werken óf worden gedetacheerd. Uitgegaan wordt van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht.

	Bedrijfsplan		Begroting		
	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal medewerkers met P-baan	39	44	49	54	59

Hierbij wordt rekening gehouden met de stijging in P-banen als gevolg van de uitstroom van een deel van wsw-banen, die op een andere wijze toch ingevuld moeten worden. 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).

Ontwikkeling aantal doelgroepmedewerkers (fte)

Van de verwachte ontwikkeling in de omvang van de diverse doelgroepen kan het volgende beeld worden gegeven.



Uit dit overzicht blijkt een geleidelijke teruggang in het aantal wsw-medewerkers, die echter grotendeels wordt opgevangen door instroom van medewerkers uit de nieuwe doelgroepen beschut werken en P-wet.

Vaste lasten

In de jaarrekening 2017 zijn de immateriële vaste activa (met betrekking tot 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. Verder dalen de kosten van gebouwen die onder de vaste lasten zijn opgenomen kosten in de komende jaren, doordat oudere investeringen geheel afgeschreven raken.

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. In het BBV zijn enkele indicatoren specifiek voorgeschreven. Eén ervan betreft de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten. Het verloop van dit kengetal is als volgt:

	Bedrijfsplan Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Overhead in % totale lasten	1,7%	1,7%	1,7%	1,8%	1,8%

Aangezien de overhead in WAVA uitsluitend de loonkosten van enkele medewerkers omvat, zeggen de in de tabel opgenomen percentages niet zoveel. Een beter beeld van de werkelijke overhead kan worden gevormd op basis van de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V.. Daarop wordt hierna nog nader ingegaan.

Overige bedrijfskosten

Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening WAVA.

Operationeel resultaat

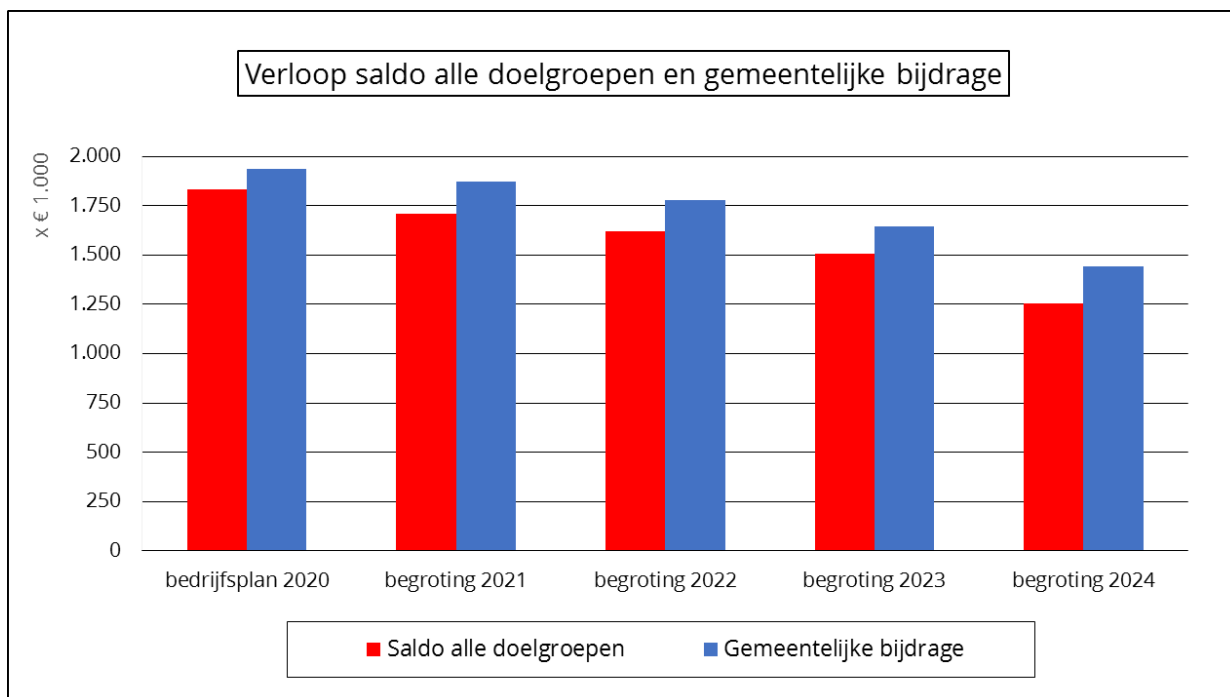
Dit betreft per saldo het resultaat op de activiteiten die in MidZuid B.V. zijn uitgevoerd. Aan het einde van deze paragraaf wordt daarop nog afzonderlijk (per PMC) ingegaan. Het in de begroting opgenomen operationeel resultaat is wat hoger dan hierna vermeld in de geconsolideerde cijfers, omdat de overige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

Zoals hiervoor al is toegelicht zal vanaf 2021 sprake zijn van een dalende gemeentelijke bijdrage. Dit heeft vooral te maken met de subsidieresultaten/saldi van de doelgroepmedewerkers. Door een aantal wettelijke maatregelen zal deze daling echter minder hard gaan dan voorzien in de begroting van 2020. Van het verwachte verloop van de gemeentelijke bijdrage, in relatie tot de ontwikkeling van het subsidieresultaat sw/saldi nieuwe doelgroepen, kan het volgende overzicht worden gegeven.



Ontwikkeling EMU-saldo

De cijfers met betrekking tot de ontwikkeling van het EMU-saldo zijn opgenomen in bijlage 4, waarnaar wordt verwezen.

Incidentele baten en lasten

In de begrotingscijfers 2021 e.v. zijn geen incidentele baten en/of lasten opgenomen; de vermelde 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 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

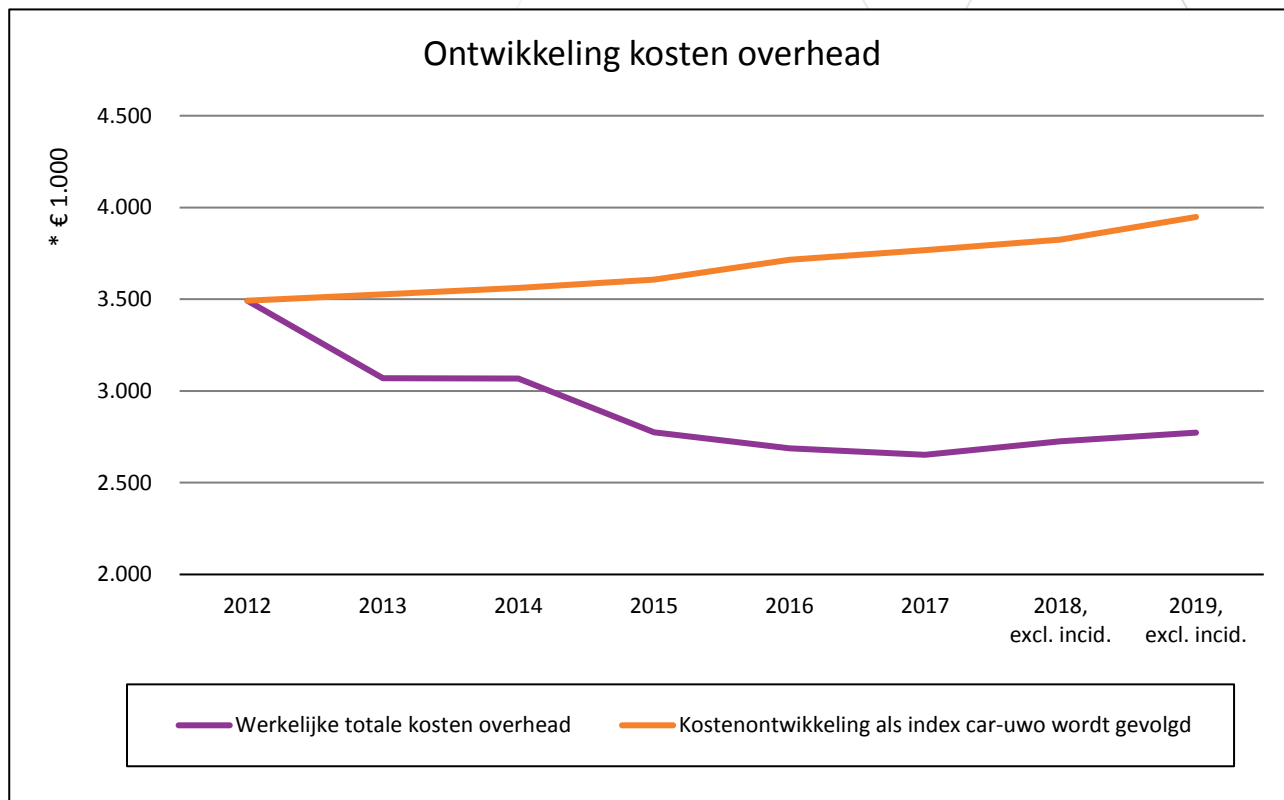
	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Bedragen * € 1.000</i>					
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.732	11.303	10.977	10.634	10.387
Begeleid werken	-464	-447	-433	-422	-396
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.268	10.856	10.545	10.212	9.991
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-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
Nieuw beschut					
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
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
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
Vaste lasten WAVA					
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
Overhead					
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	-	-	-	-
Exploitatieresultaat PMC's					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) ind.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
Operationeel resultaat PMC's	-6	-63	-59	-43	-90
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.939	-1.871	-1.779	-1.647	-1.444
Gemeentelijke bijdrage	1.939	1.871	1.779	1.647	1.444
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	0	0	0	0	0

Toelichting op de geconsolideerde cijfers

Hierna worden nog enkele specifieke posten in het overzicht met geconsolideerde cijfers toegelicht, voor zover niet reeds toegelicht naar aanleiding van de begrotingscijfers van WAVA.

Overhead WAVA/MidZuid B.V.

De kosten van overhead zijn in de afgelopen jaren fors gedaald, wat blijkt uit onderstaande grafiek (waarin de ontwikkeling in de overhead tevens is afgezet tegen de salariskostenontwikkeling volgens de car-uwo).



Inmiddels is de ondergrens van de kosten van overhead bereikt, aangezien verdere bezuinigingen de goede, professionele bedrijfsvoering in gevaar brengen. De kosten van overhead zullen zich naar verwachting in de komende jaren stabiliseren. Dit betekent overigens niet dat niet nauwlettend wordt bewaakt hoe de kosten zo beperkt mogelijk gehouden kunnen worden.

De ontwikkeling van de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten, is in onderstaande tabel zichtbaar gemaakt. Volledigheidshalve wordt daarbij nog opgemerkt dat in de geconsolideerde cijfers het begrip overhead ruimer wordt geïnterpreteerd dan volgens de definitie in het BBV.

	Bedrijfsplan Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	11,1%	11,2%	11,3%	11,4%	11,6%

Gelet op de ontwikkeling van de doelgroepen (terugloop wsw en toename overige doelgroepen) en de verwachte toename in het aantal participatietrajecten en

participatieproducten, wordt verwacht dat de bedrijfsactiviteiten op een constant niveau blijven. De overheadkosten dalen licht door afnemende afschrijvingen en kosten van ICT. In bovenstaande tabel zijn de overheadkosten uitgedrukt in een percentage van de totale lasten. De lichte stijging van het percentage vloeit niet voort uit een stijging van de overheadkosten, maar uit een daling van de totale lasten. Doordat de doelgroepen qua samenstelling wijzigen dalen de lasten per saldo (mensen via P-banen komen in de plaats van sw-medewerkers die relatief duurder zijn). Daarnaast is het percentage overhead in vergelijking tot overheidsinstellingen en de semi-publieke sector laag te noemen.

PMC's totaal

De mogelijkheden tot het realiseren van omzet zijn sterk afhankelijk van het aantal beschikbare mensen. In de komende jaren zal sprake zijn van terugloop van het aantal sw-medewerkers. Hiertegenover staat een toename van het aantal medewerkers vanuit andere doelgroepen: beschut werk en participatiebanen. Zoals uit het hiervoor opgenomen overzicht met doelgroepmedewerkers blijkt, vertoont de totale populatie doelgroepmedewerkers een beperkte daling, waardoor de verwachting is dat de omzet van de PMC's in de komende jaren redelijk op peil kan blijven. Voor wat betreft de met de omzet samenhangende kosten kan in algemene zin gesteld worden dat deze flexibel meebewegen met de omzet.

Meerjarenbeeld per PMC

Algemeen

De resultaten van de PMC's bestaan enerzijds uit de netto-omzetten en de directe kosten van de PMC's. Anderzijds zijn in de resultaten ook doorbelaste kosten van overhead en gebouwen begrepen. Deze doorbelastingen zullen in de komende jaren licht gaan dalen, zoals hiervoor is toegelicht.

Beschermd werk

De verwachting bij deze PMC is dat de omzet de komende jaren op peil zal komen, na een behoorlijke terugloop in 2019. Door de aard van de werkzaamheden zijn de toegevoegde waarden relatief laag, zodat sprake is van een negatief operationeel resultaat. Naar verwachting zal dit negatieve resultaat op een enigszins stabiel niveau blijven.

Groepsdetachering

Ook bij groepsdetachering is de verwachting dat de omzet op peil blijft en de doorbelaste kosten iets gaan dalen. Ook bij deze PMC worden negatieve operationele resultaten verwacht die in lijn liggen met de afgelopen jaren.

Publieke dienstverlening

Onder deze PMC vallen de activiteiten groenvoorziening, beheer milieustations, fietsenstallingen en postbezorging. Naar verwachting zal de omzet in de komende jaren

stabiël blijven. Er is wel potentie tot groei van de omzet, maar de vraag is of voldoende mensen vanuit de doelgroep beschikbaar zijn/komen om daaraan invulling te kunnen geven. Indien dat niet het geval is leidt dat tot relatief hoge kosten van het werken van derden. In de begroting wordt daarom (nog) uitgegaan van een stabiele omzet en een daarmee samenhangend stabiel positief resultaat.

Facilitaire dienstverlening.

Onder deze PMC vallen de activiteiten met betrekking tot schoonmaak en catering. Door de instroom vanuit nieuwe doelgroepen blijft het aantal medewerkers in deze PMC stabiel en blijft naar verwachting de omzet op niveau. Het operationeel resultaat van deze PMC blijft stabiel, licht positief.

Individuele Plaatsing & Detachering

Bij deze PMC is de verwachting dat de uitstroom van sw-medewerkers niet volledig gecompenseerd kan worden met mensen uit de nieuwe doelgroepen. Dit zal een dalend effect hebben op de omzet. Door iets lagere doorbelaste kosten blijft het operationeel resultaat in de komende jaren redelijk op niveau.

Participatieactiviteiten

Zoals in hoofdstuk 1 is toegelicht zijn de participatieactiviteiten nu onder de PMC's opgenomen. Voor de komende jaren wordt overigens een resultaat rond het nulpunt verwacht. De verwachting voor de komende jaren is dat de netto-omzet en het operationeel resultaat stabiel zullen blijven.

2.5 Samenvattend overzicht van baten en lasten

Volgens het BBV is een samenvattend overzicht van baten en lasten voorgeschreven. Dit overzicht is hierna opgenomen.

Overzicht van baten en lasten, begroting 2021			
<i>Bedragen * € 1.000</i>	Baten	Lasten	Saldo
Totaal programma	15.848	-15.748	100
Algemene dekkingsmiddelen	-	-	-
Overhead	277	-277	-
Heffing Vpb	-	-	-
Onvoorzien	-	-100	-100
Saldo van baten en lasten	16.125	-16.125	0
Toevoegingen en onttrekkingen aan reserves	-	-	-
Resultaat	16.125	-16.125	0

3. Paragrafen

3.1 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 ondermeer 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 onder de titel 'Samen groeien in werk'. Dit proces loopt nu volop en zal in de tweede helft van 2020 worden afgerond. Ook de ontwikkelingen rond de samenwerking binnen de arbeidsmarktrisico hebben (via het sectorplan) effect op de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld door samenwerking te zoeken en te kijken naar mogelijkheden om efficiënter te werken en risico's te verminderen.

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 2.4 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 2020 is uitgegaan van een stabilisatie van de (directe) formatie op 101.2 fte. De begroting 2021 is gebaseerd op de formatie volgens het bedrijfsplan 2020.

Enkele uitgangspunten met te bereiken doelen

In het voorgaande zijn al enkele cijfers genoemd met betrekking tot aantallen medewerkers e.d. Voor 2021 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 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 beperkt. Het uitgangspunt voor de komende jaren blijft om het aantal stijgers en dalers op de werkladder in evenwicht te houden. Het liefst realiseren we per saldo een stijging. Om dat te kunnen bereiken is voldoende instroom van mensen uit de nieuwe doelgroepen noodzakelijk.

We streven ernaar om medewerkers een werkplek zo dicht mogelijk bij de eigen woonomgeving te bieden. In 2019 werkte 60% van de sw-medewerkers binnen de eigen gemeente. Dat is een stijging van 3% ten opzichte van 2018. Uitgangspunt is om het percentage tenminste op dit niveau te houden. Bij dit uitgangspunt moet wel de kanttekening worden gemaakt dat werk gezocht moet worden, dat past bij de talenten van de betrokken werknemer.

3.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Weerstandscapaciteit

Onder weerstandscapaciteit verstaan we de middelen en mogelijkheden die de organisatie heeft om niet begrote kosten te dekken. De weerstandscapaciteit bestaat voornamelijk uit de algemene reserve. Eind 2019 bedraagt de algemene reserve € 1.286.000 vóór de resultaatbestemming over 2019. 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-systematiek. 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 2019 bevindt zich na toevoeging van 63.000 dus op het maximum (op grond van de voorlopige cijfers 2019 kunnen deze grenzen niet verhoogd worden. Een kleine daling lijkt reëel; daarover moet nog een besluit worden genomen bij het vaststellen van de jaarrekening 2019). Ter afdekking van de hierna geïnterpreteerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.286.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorziën) = € 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^e 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 2021 € 25.466. 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 2021 kan dit risico maximaal € 164.000 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 2021 wordt ingeschat op maximaal 6 arbeidsjaren (loonkosten € 176.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 25%.
- 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 € 70.000. De kans hierop wordt ingeschat op 50% (risico dus € 35.000). Overigens loopt de huidige cao voor het sw-personeel tot en met 31 december 2020. 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. Deze worden overigens pas een jaar later uitbetaald. Inmiddels is er een 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. In de begroting is rekening gehouden voor LIV-opbrengsten voor de doelgroepen wsw, beschut werk en p-wetters, totaal € 240.000. Deze opbrengsten zijn zo specifiek mogelijk benaderd, maar door de hiervoor geschetste onzekerheden bestaat het risico dat de begrote opbrengsten niet worden gehaald. Dit risico wordt ingeschat op 50% (omvang risico dus € 120.000).
- 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 afhankelijk van de takenpakketten van onze deelnemende gemeenten en van de economische-/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 € 104.000.
- 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 € 420.000 en de kans daarop op 50% (omvang risico dus € 210.000).
- 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. Aangezien de onderhandelingen over een nieuwe cao nog niet zijn

afgerond is nog niet duidelijk wat de eventuele (financiële) consequenties hiervan zullen zijn. In de begroting zijn de loonkosten overigens per 1 januari 2020 wel geïndexeerd (in jaren erna wordt hetzelfde prijsniveau voor kosten en opbrengsten aangehouden).

- MidZuid merkt de grote impact van het COVID-19 virus. De financiële effecten zijn onzeker, maar kunnen materieel² zijn in de bedrijfsvoering van MidZuid. De daadwerkelijke impact is volledig afhankelijk van de duur van de crisis en de herstelvermogen van de economie na de crisis. Het financiële risico hiervan is op dit moment niet te kwantificeren. In het bedrijfsplan 2021, welke tevens de eerste gewijzigde begroting voor 2021 is, zullen we deze effecten nader proberen te duiden.

Risicomatrix			
	Risico	Kans	Bedrag
Risico's in samenhang met vaste lasten en subsidieresultaat:			
- Ontwikkeling macrobudget	P.M.	P.M.	P.M.
- Lagere landelijke uitstroom WSW*	164.000	50%	82.000
- Achterblijven uitstroom WSW bij MidZuid*	176.000	25%	44.000
- Wijziging Cao systematiek	70.000	50%	35.000
- Lagere LIV-opbrengsten	240.000	50%	120.000
- Betaling transitievergoeding bij ziek uit dienst	P.M.	P.M.	P.M.
Risico's met betrekking tot de overhead en exploitatieresultaat:			
- Het niet geheel realiseren van de begrote netto-opbrengst	208.000	50%	104.000
- Te weinig in stroom van medewerkers	420.000	50%	210.000
- Loonkosten CAR-UWO anders dan indexering	P.M.	P.M.	P.M.
- Impact van COVID-19 virus	P.M.	P.M.	P.M.

* Deze hebben direct betrekking op de subsidiesystematiek

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 € 469.000. 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.

Overzicht verloop reserves							
<i>Bedragen * € 1.000</i>							
	Begrotingsjaar 2021				Meerjarenraming (saldi 31-12)		
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2022	2023	2024
Algemene reserve	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

² van behoorlijke invloed

Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. WAVA beschikt ultimo 2019 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:					2024
		2019	2020	2021	2022	2023	
Netto schuldquote		33,0%	31,0%	31,1%	33,6%	32,3%	32,5%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen		33,0%	31,0%	31,1%	33,6%	32,3%	32,5%
Solvabiliteitsratio		17,6%	18,1%	19,5%	20,7%	20,4%	20,7%
Structurele exploitatieruimte		-3,6%	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.

3.3 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 en Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. In 2017 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de onderhoudsplanning begin 2020 geactualiseerd. Bij het opstellen van het begroting 2021 is de uitvoeringsplanning 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 begin 2020 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.

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening							
<i>Bedragen * € 1.000</i>	Begrotingsjaar 2021				Meerjarenraming (saldi 31-12)		
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2022	2023	2024
Voorziening onderhoud	991	166	294	863	367	494	382

3.4 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 2021 kan het volgende overzicht worden gegeven:

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal
Oorspronkelijk bedrag	5.000.000	5.000.000	1.000.000	1.600.000	1.000.000	begroot 1.000.000	begroot 1.000.000	
Ingangsdatum	2-apr-2010	29-dec-2014	29-dec-2017	28-dec-2018	27-dec-2019	29-dec-2020	29-dec-2021	
Looptijd tot	29-apr-2020	29-dec-2021	29-dec-2022	28-dec-2023	27-dec-2024	29-dec-2025	29-dec-2026	
Aflossing	jaarlijks	jaarlijks m.i.v dec. 2017	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,30%	0,84%	0,335%	0,47%	0,12%	1,50%	1,00%	
Restant bedrag 31 dec. 2020	-	1.000.000	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000		5.600.000
Aflossing in 2021	-	-1.000.000	-	-	-	-		-1.000.000
Nieuwe lening 2021							500.000	500.000
Restantbedrag 31 dec. 2021	-	-	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000	500.000	5.100.000

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 aflossen 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.

Geprognosticeerde balans en EMU-saldo

In bijlage 4 is de geprognosticeerde balans opgenomen, alsmede de ontwikkeling van het EMU-saldo. Daarnaast wordt verwezen.

3.5 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.; 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 verloon. De activiteiten van MidZuid A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met MidZuid B.V.

Bijlage I: Voorlopige bijdrage per gemeente

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

De bijdrage in de *vaste lasten* wordt over de gemeenten verdeeld op basis van een eerder vastgesteld omslagpercentage. Met ingang van de begroting 2020 zijn de via gemeentelijke bijdrage te dekken vaste lasten nihil, zodat dit niet meer leidt tot een bijdrage.

Volledigheidshalve wordt hiervan nog wel een overzicht opgenomen met de verdeelsleutels.

Verdeling vaste lasten:					
<i>Bedragen * € 1</i>	Omslagfactor	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Altena	26,83%	-	-	-	-
Drimmelen	12,17%	-	-	-	-
Geertruidenberg	15,61%	-	-	-	-
Oosterhout	45,39%	-	-	-	-
	<u>100,00%</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is het aantal definitieve plaatsingen in 2017 als uitgangspunt genomen. Op grond van deze verdeling bedraagt de bijdrage per gemeente in het subsidieresultaat/begrotingssaldo:

Verdeling subsidieresultaat / begrotingssaldo					
<i>Bedragen * € 1</i>	Omslagfactor	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Altena	157	519.906	494.064	457.662	401.253
Drimmelen	72	238.428	226.577	209.883	184.014
Geertruidenberg	92	304.658	289.515	268.184	235.129
Oosterhout	244	808.007	767.844	711.271	623.604
	<u>565</u>	<u>1.871.000</u>	<u>1.778.000</u>	<u>1.647.000</u>	<u>1.444.000</u>

Hierbij wordt nog opgemerkt dat bovengenoemde bedragen voorschotbedragen zijn. Bij de jaarrekening vindt een onderlinge verrekening plaats op basis van het werkelijk aantal plaatsingen in dat jaar.

De totale bijdrage per gemeente is opgenomen in onderstaande tabel:

Totale bijdrage per gemeente				
<i>Bedragen * € 1</i>	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Altena	519.906	494.064	457.662	401.253
Drimmelen	238.428	226.577	209.883	184.014
Geertruidenberg	304.658	289.515	268.184	235.129
Oosterhout	808.007	767.844	711.271	623.604
	<u>1.871.000</u>	<u>1.778.000</u>	<u>1.647.000</u>	<u>1.444.000</u>

Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten

Hierna wordt een overzicht gegeven van de bij het opstellen van de begroting gehanteerde (financiële) uitgangspunten voor de diverse begrotingsposten:

- De begroting is opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten. De basis voor deze begroting wordt gevormd door de meerjarencijfers uit het bedrijfsplan 2020, aangezien na het opstellen daarvan geen sprake is geweest van ontwikkelingen die aanpassing van deze cijfers noodzakelijk maken.
- De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in de begroting.
- De laatste bekende begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk m.b.t. 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 2021 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 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 en een begeleidingsvergoeding (€ 8.800 per medewerker); de bonus beschut werken (€ 3.000 per medewerker) loopt tot en met 2019 en is niet meer meegenomen in de berekeningen vanaf 2020. Het saldo op nieuw beschut is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in de staat van baten en lasten. Het aantal medewerkers nieuw beschut voor 2021 is gebaseerd op de eind 2017 door het ministerie gepubliceerde aantallen (taakstelling ultimo jaar). Voor 2020 en volgende is het aantal hierop gebaseerd, aangepast aan de budgetontwikkeling. Deze aantallen zijn teruggerekend naar gemiddelden over het jaar.
- Voor 2021 is uitgegaan van 44 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Verder is voor deze doelgroep rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van gemiddeld € 4.000 per persoon. Het saldo op de doelgroep participatiebanen is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in de staat van baten en lasten

- De loonkosten van de SW-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling het wettelijk minimumloon, in combinatie met de prijsontwikkeling van het rijksbudget. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het hoge tarief lage inkomensvoordeel (LIV). Deze cao sw heeft een looptijd tot en met 31 december 2019. Voor 2020 e.v. is rekening gehouden met het doorzetten van de systematiek dat de loon- en prijsontwikkeling uit het rijksbudget via een algemene loonstijging wordt vertaald naar een algemene salarisstijging van de sw-medewerkers. De cao-onderhandelingen waren ten tijde van het opstellen van deze begroting nog niet afgerond.
- 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 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 reguliere formatie is gebaseerd op de formatieomvang 2020, zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2020.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV en de wijziging in die regelgeving.
- De prijzen 2021 zijn gebaseerd op het prijsniveau 2020, zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2020. Ook voor de meerjarenbegroting is dit prijspeil 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 de begroting.
- Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar 2019 de indexatie voor 2020 vastgesteld, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers. De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren 2021 e.v. 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. 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 de begroting 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 verslaggevingseisen 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.

- Bij de PMC's publieke dienstverlening en facilitaire dienstverlening wordt een belangrijk deel van de werkzaamheden uitgevoerd ten behoeve van deelnemende gemeenten. Dat gebeurt juridisch onder het regime van quasi-inbesteding. Dat is mogelijk omdat deze omzet, en ook de omzet behaald bij bedrijven, valt onder de intentie van de opdracht van de gemeenten aan MidZuid. Daarmee wordt juridisch voldaan aan de eisen van quasi-inbesteding en past dit binnen Europese regelgeving. Dit is getoetst door een specialist in Europees aanbestedingsrecht van AKD.
- 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.).
- De gemeentelijke bijdrage blijft beperkt 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 moeten 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 nu, naast het subsidieresultaat, ook de overige exploitatieposten betrokken.
- Vennootschapsbelasting. In de begroting 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 winsttoegmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht. Overigens is eind 2018 de Vpb-regelgeving voor sociale werkbedrijven aangepast, waardoor de mogelijkheden voor toepassing van de vpb-vrijstelling voor SW-bedrijven duidelijker zijn geworden. Voor Midzuid B.V. wordt met terugwerkende kracht naar 2018 daar ook gebruik van gemaakt.

Bijlage 3: Begroting naar taakvelden

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Bedrijfsplan Begroting Meerjarenraming				
	2020	2021	2022	2023	2024
<u>0.1 Bestuur</u>					
Baten					
Lasten	13-	13-	13-	13-	13-
<u>0.4 Overhead</u>					
Baten	273	277	277	277	277
Lasten	273-	277-	277-	277-	277-
<u>0.5 Treasury</u>					
Baten					
Lasten	40-	40-	40-	40-	40-
<u>0.8 Overige baten en lasten</u>					
Baten					
Lasten	100-	100-	100-	100-	100-
<u>0.9 Vennootschapsbelasting (Vpb)</u>					
Baten					
Lasten					
<u>0.10 Mutatie reserves</u>					
Baten					
Lasten					
<u>011. Resultaat van de rekening van baten en lasten</u>					
Baten	-	-	-	-	-
Lasten	-	-	-	-	-
<u>6.4. Begeleide participatie</u>					
Baten	16.124	15.848	15.631	15.401	15.160
Lasten	15.971-	15.695-	15.478-	15.248-	15.008-
<u>6.5. Arbeidsparticipatie</u>					
Baten	-	-	-	-	-
Lasten					
Totalen taakvelden					
Baten	16.397	16.125	15.908	15.678	15.437
Lasten	16.397-	16.125-	15.908-	15.678-	15.437-
Saldo	-	-	-	-	-

Bijlage 4: Geprognosticeerde balans en EMU-saldo

Hieronder is een overzicht van het verwachte verloop van de balanscijfers opgenomen, alsmede de berekening van het EMU-saldo. Daarbij is gebruik gemaakt van de door de commissie BBV beschikbaar gestelde (berekenings)modellen.

Geprognosticeerde balans:

Begrotingsjaar T 2021						
Bedragen * € 1.000						
	T-2	T-1	T	T+1	T+2	T+3
Activa	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
(im) Materiële vaste activa	6.513	6.299	6.092	5.923	5.764	5.605
Financiële vaste activa: Kapitaalverstrekkingen	1.443	1.443	1.443	1.443	1.443	1.443
Financiële vaste activa: Leningen	0					
Financiële vaste activa: Uitzettingen > 1 jaar	0					+
Totaal Vaste Activa	7.956	7.742	7.535	7.366	7.207	7.048
Vorraden: Onderhanden werk & Overige grond- en hulpstoffen	0					
Vorraden: Gereed product en handelsgoederen & vooruitbetalingen	0					
Uitzettingen <1 jaar	983	1.302	876	544	825	872
Liquide middelen	435	42	42	42	42	42
Overlopende activa	44	44	44	44	44	44 +
Totaal Vlottende Activa	1.462	1.388	962	630	911	958
Totaal Activa	9.418	9.130	8.497	7.996	8.118	8.006
Passiva	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
Eigen vermogen	1.654	1.654	1.654	1.654	1.654	1.654
Voorzieningen	1.029	1.006	873	372	494	382
Vaste schuld	5.850	5.600	5.100	5.100	5.100	5.100 +
Totaal Vaste Passiva	8.533	8.260	7.627	7.126	7.248	7.136
Vlottende schuld	494	480	480	480	480	480
Overlopende passiva	391	390	390	390	390	390 +
Totaal Vlottende Passiva	885	870	870	870	870	870
Totaal Passiva	9.418	9.130	8.497	7.996	8.118	8.006

EMU-saldo:

Bedragen * € 1.000

Bedragen * € 1.000				T-1	T	T+1	T+2	T+3
				2020	2021	2022	2023	2024
EMU-SALDO				191	74	-332	281	47
EMU-SALDO referentiewaarde				0				
Verschil EMU-saldo & referentiewaarde				191	74	-332	281	47
Mutaties (1 januari tot 31 december)	Activa	Financiële vaste activa	Kapitaalverstrekkingen en leningen	0	0	0	0	0
			Uitzettingen	0	0	0	0	0
		Vlottende activa	Uitzettingen	319	-426	-332	281	47
			Liquide middelen	-393	0	0	0	0
			Overlopende activa	0	0	0	0	0
	Passiva	Vaste Passiva	Vaste schuld	-250	-500	0	0	0
		Vlottende passiva	Vlottende schuld	-14	0	0	0	0
			Overlopende passiva	-1	0	0	0	0
			Eventuele boekwinst bij verkoop effecten en (im)materiële vaste activa			0		

Raadsvoorstel

Datum voorstel

25 mei 2020

Kenmerk

D2020-05-006971 / 2020-009481

Opgesteld door

Gerrit Verweij

Telefoonnummer

0183-516212

Team

Team Bestuursondersteuning

Portefeuillehouder

J.P. Tanis

Onderwerp

Concept-zienswijzen ontwerp-begrotingen 2021 gemeenschappelijke regelingen

Samenvatting

De gemeente Altena neemt deel aan diverse gemeenschappelijke regelingen. De dagelijkse besturen van deze gemeenschappelijke regelingen hebben ontwerp-begrotingen voor het jaar 2021 opgesteld voor de aan hen opgedragen taken en verzoeken de deelnemende gemeenten om een zienswijze op de ingediende ontwerp-begrotingen. Ingevolge de Wet gemeenschappelijke regelingen moet de raad in de gelegenheid worden gesteld om een (eventuele) zienswijze in te dienen.

Voorstel

Wij stellen u voor om de zienswijzen ten aanzien van de ontvangen ontwerp-begrotingen 2021 van de gemeenschappelijke regelingen vast te stellen en in te dienen, zoals in de bijlage, behorende bij dit raadsvoorstel is opgenomen.

Inleiding

De gemeente Altena neemt deel aan diverse gemeenschappelijke regelingen. De dagelijkse besturen van deze gemeenschappelijke regelingen hebben begrotingen voor het jaar 2021 opgesteld voor de aan hen opgedragen taken en verzoeken de deelnemende gemeenten om een zienswijze op de ingediende ontwerp-begrotingen. Ingevolge de Wet gemeenschappelijke regelingen moet de raad in de gelegenheid worden gesteld om een (eventuele) zienswijze in te dienen. Het betreft de ontwerp-begrotingen 2021 van de gemeenschappelijke regelingen:

1. Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant;
2. Streekarchief Langstraat Heusden Altena;

Gemeentehuis
Altena
Sportlaan 170
4286 ET Almkerk

Postbus 5
4286 ZG Almkerk

3. GGD West-Brabant;
4. Regionale Ambulance Voorziening Brabant Midden-West-Noord;
5. Regio West-Brabant;
6. Schoolverzuim en VSV regio West-Brabant;
7. Samenwerkingsverband Vastgoedinformatie Heffing en waardebeoordeling;
8. Omgevingsdienst Midden-West Brabant;
9. Nazorg Gesloten Stortplaatsen Bavel-Dorst en Zevenbergen;
10. MidZuid;
11. Parkschap Nationaal Park de Biesbosch.

Beleidskader

Het beleidskader bestaat uit de Wet gemeenschappelijke regelingen en de Kadernota verbonden partijen, ten behoeve van de sturing en de beheersbaarheid van de verbonden partijen. Ingevolge artikel 35 van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) dient de gemeenteraad in de gelegenheid te worden gesteld zijn (eventuele) zienswijze in te dienen ten aanzien van voornoemde ontwerp-begrotingen over 2021.

Beoogd resultaat

Met dit voorstel worden de zienswijzen vastgesteld ten aanzien van voornoemde ontwerp-begrotingen over 2021 van de diverse gemeenschappelijke regelingen, zodat wordt voldaan aan geldende wetgeving en beleid.

Argumenten

De ontvangen ontwerp-begrotingen 2021 van bovengenoemde gemeenschappelijke regelingen zijn inhoudelijk en financieel bezien. Bovendien is er door een financiële werkgroep vanuit de regio West-Brabant een advies gegeven.

Per gemeenschappelijke regeling treft u bij de ter inzage liggende stukken een ingevuld format aan met:

- Inhoudelijke op- en aanmerkingen;
- Financiële op- en aanmerkingen;
- Concept-zienswijzen.

Graag verwijzen wij u hiernaar.

Gelet op het vorenstaande en genoemde formats stellen wij u voor de zienswijzen over de ontwerp-begrotingen 2021 van bovengenoemde gemeenschappelijke regelingen vast te stellen en in te dienen, zoals in de tekst van het raadsbesluit en de bijbehorende bijlage is opgenomen.

Kanttekeningen

Zie "Argumenten" en de bijlagen behorende bij dit raadsvoorstel.

Financiën

Zoals hiervoor reeds is aangegeven zijn per gemeenschappelijke regeling ook financiële op- en aanmerkingen in genoemde formats opgenomen. Het totaal van de financiële effecten voor de gemeente Altena die volgen uit de ontwerp-begrotingen 2021 van voornoemde gemeenschappelijke regelingen bedraagt € 8.863.000 Zie het overzicht hieronder.

(Bedragen x € 1.000)

	Opgenomen in begroting Gemeente Altena 2021	Ontwerpbegroting 2021 GR	Vershil
VR	€ 3.036	€ 3.037	€ -1
Streekarchief	€ 387	€ 394	€ -7
GGD	€ 2.216	€ 2.179	€ 37
RAV	€ 0	€ 0	€ 0
RWB	€ 1.406	€ 1.399	€ 7
RBL	€ 33	€ 36	€ -3
OMWB	€ 648	€ 644	€ 4
SVHW	€ 521	€ 519	€ 2
Nazorg	€ 89	€ 79	€ 10
WAVA	€ 520	€ 520	€ 0
NP	€ 52	€ 56	€ -4
Totaal	€ 8.908	€ 8.863	€ 45

Voorgesteld wordt om de bijdragen voor 2021 die volgen uit bovenstaande tabel te verwerken in de gemeentebegroting 2021.

Participatieproces

N.v.t.

Aanpak

In uw vergadering van 23 juni 2020 zal besluitvorming omtrent de (eventueel) in te dienen zienswijzen plaatsvinden. De dagelijkse besturen van de desbetreffende gemeenschappelijke regelingen zullen hiervan op de hoogte worden gesteld, waarna het Algemeen Bestuur van de desbetreffende gemeenschappelijke regeling de begroting 2021 al dan niet gewijzigd zal vaststellen. Het is niet enkel vanuit de regio. De gezamenlijke gemeenten adviseren dit binnen het gebied West-Brabant. De GR adviseert niet over de andere GR'en.

Communicatie

N.v.t.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Altena,

de secretaris,

de burgemeester,

drs. A.J.E. van der Werf-Bramer

drs. E.B.A. Lichtenberg MCM

Bijlagen

1. Zienswijzen per gemeenschappelijke regeling.
2. Formats zienswijzen GR-begrotingen 2021.
3. Begrotingen GR.

Raadsbesluit

De raad van de gemeente Altena,

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders;

gelet op artikel 35 van de Wet gemeenschappelijke regelingen (de Wgr);

besluit:

De zienswijzen ten aanzien van de ontvangen ontwerp-begrotingen 2021 van de gemeenschappelijke regelingen vast te stellen en in te dienen, zoals in de bijlage, behorende bij dit raadsbesluit zijn opgenomen.

Aldus besloten in de openbare vergadering

van de raad van de gemeente Altena van 23 juni 2020.

de voorzitter,

de raadsgriffier,

drs. E.B.A. Lichtenberg MCM

drs. S.J. Peet

Raadsbesluit

Bijlage behorende bij het raadsbesluit van de gemeente Altena van 23 juni 2020 betreffende de zienswijzen op de ontwerp-begrotingen 2021 van de gemeenschappelijke regelingen.

Zienswijze per gemeenschappelijke regeling:

1. Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant

Geen zienswijze

2. Streekarchief Langstraat Heusden Altena

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.
2. De raad veronderstelt dat de termijnen genoemd in de artikelen 29, 30 en 31 van de gemeenschappelijke regeling (i.c. kaderbrief, ontwerp-begroting en – jaarrekening) worden nageleefd, uiteraard onder voorbehoud dat weer sprake is van de status quo.
3. De raad dringt erop aan dat geanticipeerd moet worden op de invloed van de halvering van de overbrengingstermijn van de gemeentelijke archieven (van 20 jaar naar 10 jaar) zoals genoemd in de nieuwe archiefwet 2021 in combinatie met de wijziging van de huisvestingssituatie per medio 2025, bij voorkeur door middel van een PIOFACH-analyse.
4. De raad heeft met instemming kennis genomen van de opdracht aan de streekarchivaris om een nieuwe accountant te zoeken, die in staat is de controlewerkzaamheden op de jaarrekening voortaan in het voorjaar te verrichten.

3. GGD West-Brabant

1^e Begrotingswijziging 2020:

Geen zienswijze.

Ontwerpbegroting 2021:

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van

zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.

2. Kennis te nemen van de jaarrekening 2019 en er mee in te stemmen dat er geen bestemmingsvoorstel voor het positieve resultaat 2019 aan de raad voorgelegd wordt. Dit vanwege de door de COVID-19 uitbraak ontstane crisissituatie, de hiermee samenhangende verhevigde GGD-inzet en de verwachte meerkosten voor de GGD.
3. De raad mist het bij financiële richtlijn 2 voorgeschreven overzicht van de meerjarige bijdrage (2021 t/m 2024) van de deelnemers. De Raad vraagt GGD West-Brabant om dit overzicht op basis van de beleidsbegroting 2021 alsnog uiterlijk in het 3^e kwartaal 2020 aan te leveren en vanaf 2022 structureel op te nemen in de begroting.
4. De raad mist zowel een overzicht van de incidentele lasten en baten als een overzicht van de verwachte stand begin en eind begrotingsjaar. Dit was specifiek aangegeven bij financiële richtlijn 4. De Raad verzoekt GGD West-Brabant om deze overzichten vanaf 2022 structureel op te nemen in de begroting.
5. De raad mist het financiële kengetal "structurele exploitatieruimte". Opname van dit getal was als aanvullende financiële richtlijn 2021 meegegeven. De Raad vraagt GGD West-Brabant om dit voor 2021 uiterlijk in het 3^e kwartaal 2020 aan te leveren en vanaf 2022 structureel op te nemen in de begroting.
6. De raad mist een kostenoverzicht van de wettelijke taken ten opzichte van een kostenoverzicht van de aanvullende ambities bovenop de wettelijke taken van GGD West-Brabant en verzoekt haar met ingang van 2022 deze uitsplitsing op te nemen in de begroting.
7. De raad verzoekt GGD West-Brabant ten behoeve van de duidelijkheid van het overzicht met risico's vanaf 2022 alleen daadwerkelijke risico's op te nemen in de risicotabel; geen risico's meer die niet meer van toepassing zijn of waar reeds maatregelen voor getroffen zijn.
8. De raad vraagt GGD West-Brabant om in 2021 minstens een inhoudelijk en financieel grondig onderbouwd uitvoeringsplan M@zl PO aan het Algemeen Bestuur ter vaststelling voor te leggen, al dan niet leidend tot een structurele begrotingswijziging 2021.
9. De GGD te verzoeken in 2021 met een inhoudelijk en financieel grondig onderbouwd plan te komen waaruit blijkt op welke wijze zij de ambitie 'moderne, eigentijdse dienstverlening' wil vormgeven. Dit plan legt de GGD ter vaststelling voor aan het Algemeen bestuur, al dan niet leidend tot een structurele begrotingswijziging 2021.

10. De raad wil graag van GGD West-Brabant zien hoe de aan gemeenten gevraagde investering in modernisering van de dienstverlening wordt terugverdiend en wat de risico's zijn als het plan niet wordt uitgevoerd. De raad verzoekt GGD West-Brabant daarom om uiterlijk in het 3e kwartaal van 2020 een meerjarig dekkingsplan aan het Algemeen Bestuur ter vaststelling voor te leggen.

4. Regionale Ambulance Voorziening Brabant Midden-West-Noord

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.
2. De raad verzoekt de RAV om na de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg de mogelijkheden om over te gaan naar de meeste geschikte rechtsvorm voor te leggen aan het algemeen bestuur. Deze overgang mag voor gemeenten niet leiden tot nadelige (financiële) gevolgen.
3. De raad verzoekt de RAV om de gemeenten in 2020 een voorstel te doen voor een nieuwe set prestatie-indicatoren om de kwaliteit van de ambulancezorg te meten. De prestatie-indicatoren voor het spoedvervoer maken hier onderdeel van uit:
Responstijd A1 (melding-aankomst meer dan 15 minuten) 5,5%
Responstijd A2 (melding-aankomst meer dan 30 minuten) 5%.
4. De raad vraagt nogmaals aandacht bij het DB en AB voor de afgegeven beleidsmatige richtlijn waarin de RAV Brabant Midden-West-Noord extra aandacht besteed aan gemeenten waar de overschrijding van A1 ritten, op basis van de jaarstukken en cijfers over 2018, hoger ligt dan 12,5%. Aandacht in de vorm van paraatheidsuitbreiding en/of verbeterde spreiding in deze gemeenten.

5. Regio West-Brabant

1. Kennis te nemen van de jaarrekening 2019 en in te stemmen met de daarin opgenomen resultaatbestemmingsvoorstellen.
2. Geen zienswijze.
3. Verzocht wordt de gevolgen van de Coronacrisis inzake de RWB in beeld te brengen in de tussentijdse bestuursrapportages.

6. Schoolverzuim en VSV regio West-Brabant

Geen zienswijze

7. Samenwerkingsverband Vastgoedinformatie Heffing en Waardebepaling

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.
2. De raad heeft kennis genomen van de opmerkingen in de ontwerpbegroting over Corona en gaat ervan uit dat door SVHW zo spoedig mogelijk een inschatting wordt gemaakt van de te verwachten (financiële) impact op de begroting van SVHW en de belastingopbrengsten van de deelnemers.

8. Omgevingsdienst Midden-West Brabant

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.
2. In de begroting 2021 zijn niet de juiste indexeringen toegepast zoals die zijn opgenomen in de septembercirculaire gemeentefonds 2019. De OMWB hanteert 2,9% en 1,8% voor respectievelijk lonen en prijzen. De juiste percentages in genoemde circulaire zijn resp. 2,6% (prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers) en 1,7% (prijs bruto binnenlands product).
De raad gaat er van uit dat alsnog de juiste indexering wordt toegepast.
3. Voor Altena is in 2021 sprake van een geringe stijging van de deelnemersbijdrage naar € 644.046,--. De bijdrage van Altena in de meerjarenbegroting stijgt voor de jaren 2022 en volgende met circa € 29.000,-- naar € 672.979,-- terwijl de bijdrage voor de meeste andere deelnemers gelijk blijft. Er is de OMWB om uitleg gevraagd, maar een goede verklaring is niet ontvangen.
De raad gaat er van uit dat de deelnemersbijdrage in de meerjarenbegroting op hetzelfde niveau blijft als de bijdrage voor 2021.
4. In de begroting 2021 is niet (goed) te herleiden welke nieuwe beleidsontwikkelingen op welke wijze financieel zijn vertaald in de ramingen in de begroting. Volgens de overgenomen financiële richtlijn dient de begroting te

worden opgesteld op basis van ongewijzigd beleid.

Zo is bijvoorbeeld in de conceptbegroting 2021 € 200.000,-- extra opgenomen in verband met de aanbesteding van ICT-architectuur. Dit bedrag zal in 2022 en later verder ingezet worden op data-ontwikkeling voortvloeiend uit de Omgevingswet. Dit laatste merken wij aan als een vorm van nieuw beleid waarover het Algemeen Bestuur (nog) geen besluit heeft genomen.

De raad gaat er van uit dat nieuwe beleidsontwikkelingen ter besluitvorming aan het Algemeen Bestuur worden voorgelegd, voordat deze in de begroting worden verwerkt.

5. Door een aantal deelnemers is in de richtlijnen aangedrongen op bezuinigingen in de begroting 2021 en verder. De OMWB heeft aangegeven deze via de werkprogramma's te willen realiseren. De uitdrukkelijke wens is echter om daadwerkelijk tot kostenbesparingen te komen, zodat dezelfde dienstverlening kan worden geleverd tegen een lagere bijdrage, bijvoorbeeld via efficiency-verbeterende maatregelen.

De raad gaat er van uit dat alsnog aan die wens tegemoet wordt gekomen.

9. Nazorg Gesloten Stortplaatsen Bavel-Dorst en Zevenbergen

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.
2. De raad verzoekt de GR een overzicht te maken in welke thema's gezocht wordt naar kostenbesparing en -voor zo ver mogelijk- een raming over de hoogte van de mogelijke besparingen.

10. MidZuid

1. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.
2. De raad heeft er begrip voor dat het niet mogelijk was om een aantal van de zienswijzen die zijn ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in deze ontwerpbegroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren.

11. Parkschap Nationaal Park de Biesbosch

Geen zienswijze

Behoort bij besluit van de raad van de gemeente Altena d.d. 23 juni 2020
De griffier

SJABLOON VOOR ZIENSWIJZEN BIJ GR-BEGROTINGEN EN JAARREKENINGEN

*Dit sjabloon is regionaal ontwikkeld. Het wordt ingevuld door de betrokken ambtenaren en financieel adviseurs en gevoegd bij het door het college aan de raad voor te leggen raadsvoorstel. De met * aangeduide onderdelen zijn hieraan toegevoegd ten behoeve van het verkrijgen van een completer beeld.*

	Gemeenschappelijke regeling Werkvoorzieningsschap arbeid voor allen (WAVA)
*	Vestigingsplaats Oosterhout
*	Doel GR Het doel van het werkvoorzieningsschap is het uitvoeren van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) in het rechtsgebied van de Gemeenschappelijke Regeling (GR).
*	Relatie met programma's en doelstellingen De hoofddoelstelling van het programma Zorg is, dat de gemeente wil bevorderen dat ook kwetsbare groepen mee blijven doen aan de samenleving en wil voorkomen dat mensen in een kwetsbare positie terechtkomen. Onderdeel van deze hoofddoelstelling is de inzet van werkgelegenheidsmaatregelen, arbeidsre-integratie en de invulling van de wettelijke taak op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW).
*	Participanten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.
*	Uittredingsbepalingen Uittreding per raadsbesluit. AB stelt in overleg met uittredende gemeente uiterlijk drie maanden vóór uittreding een bindende regeling vast met alle gevolgen. Gemeente kan pas uittreden als aan alle verplichtingen is voldaan.
*	Bestuurlijk belang (naam poho) Lieke Schuitmaker
1	Zijn de jaarstukken tijdig ingediend door de GR bij de gemeente? De kaderbrief 2021 was als bijlage opgenomen in het bedrijfsplan 2020 dat bij brief van 20 december 2019 is toegezonden. Bij brief van 2 april 2020 heeft het Dagelijks Bestuur van WAVA ons de begroting 2021 toegezonden. De jaarrekening 2019 is bij brief van 14 april 2020 toegezonden. Alle stukken zijn hiermee tijdig ingediend
2	Is voldaan aan het nieuwe BBV ? Ja, de rekening voldoet aan de eisen van de BVV.
3	Inhoudelijke aandachtspunten, beleidsontwikkelingen e.d. In 2019 is een start gemaakt met het opstellen van een nieuw strategisch plan voor WAVA/MidZuid. Mede op basis van de keuzes die hierin gemaakt worden, zal de huisvestingssituatie van WAVA/MidZuid tegen het licht gehouden moeten worden. In de loop van 2020 zal dit zijn beslag moeten krijgen. Dit kan aanleiding zijn om op onderdelen

	tot aanpassing van de begroting te komen. Dit zal dan worden meegenomen in het bedrijfsplan 2021 dat eind 2020 gepresenteerd zal worden.																						
4	Financiële aandachtspunten Ten opzichte van 2020 laat de begroting 2021 een daling van de aanvullende gemeentelijke bijdrage zien. De meerjarenbegroting laat in de jaren daarna een verdere daling zien. Deze daling is echter minder dan in de vorige meerjarenbegroting was opgenomen. Daarnaast is het onzeker in hoeverre deze daling van de gemeentelijke bijdrage in de praktijk gerealiseerd kan worden zeker gelet op de huidige onzekerheid in de economische ontwikkeling.																						
5	Financieel overzicht Bedragen in onderstaande tabel x € 1.000																						
	<table><tr><td>Naam GR</td><td>WAVA</td></tr><tr><td>Totaal GR</td><td></td></tr><tr><td>Bijdrage gemeente Drimmelen</td><td></td></tr></table>		Naam GR	WAVA	Totaal GR		Bijdrage gemeente Drimmelen		<table><tr><td>Begroting 2019</td><td>Resultaat 2019</td><td>Begroting 2020</td><td>Ontwerp-begroting 2021</td></tr><tr><td>1.826</td><td>1.535</td><td>1.939</td><td>1.871</td></tr><tr><td>221</td><td>233</td><td>247</td><td>238</td></tr></table>	Begroting 2019	Resultaat 2019	Begroting 2020	Ontwerp-begroting 2021	1.826	1.535	1.939	1.871	221	233	247	238		
Naam GR	WAVA																						
Totaal GR																							
Bijdrage gemeente Drimmelen																							
Begroting 2019	Resultaat 2019	Begroting 2020	Ontwerp-begroting 2021																				
1.826	1.535	1.939	1.871																				
221	233	247	238																				
6	Overige aandachtspunten N.v.t.																						
7	De zienswijze <i>Gelet op bovenstaande aandachtspunten, wordt het volgende voorgesteld:</i> De raad gaat er vanuit dat het bestuur de in de Nota verbonden partijen afgesproken termijnen in acht neemt. Concreet: kaderbrief voor 1 februari; ontwerp-begroting en (ontwerp)jaarrekening voor 15 april; termijn voor het indienen van zienswijzen t/m 30 juni. - De raad vraagt in deze zienswijze ook aandacht voor de inzichtelijkheid van het besluitvormingsproces van uw orgaan, niet alleen voor de deelnemers maar ook voor burgers. Met het oog daarop zouden de bestuurlijke stukken van uw regeling algemeen toegankelijk moeten zijn via uw website. Wij verzoeken u daarom – voor zover u dat niet al doet - in elk geval de volgende stukken te publiceren op uw website: • statuten (de gemeenschappelijke regeling); • samenstelling van de bestuurlijke organen; • jaarstukken (kaderbrief, begroting en jaarrekening e.d.); • agenda's en stukken van de vergaderingen van het algemeen bestuur (voor zover openbaar). - De raad ontvangt de openbare vergaderstukken van het algemeen bestuur ook graag via de griffie om vervolgens met onze bestuurder in gesprek te kunnen over de inbreng van ons college bij die vergadering - De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom. - De raad heeft er begrip voor dat het niet mogelijk was om een aantal van de zienswijzen die zijn ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in deze ontwerp-begroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren.																						

CONCEPT ZIENSWIJZE GEMEENTE GEERTRUIDENBERG – Begroting MidZuid

De raad van de gemeente Geertruidenberg;

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van Geertruidenberg.

De raad besluit:

Wij hebben er begrip voor dat het niet mogelijk was om de zienswijze die is ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in deze ontwerpbegroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren. De raad wil het bestuur WAVA MidZuid:

- Herinneren aan onderstaande zienswijze;
- Hen verzoeken de zienswijze in het bedrijfsplan 2021 te verwerken;
- Oproepen de in het bestuur afgesproken acties uit te voeren. Zoals het gezamenlijk zoeken naar ombuigingen door financiële experts van de gemeenten en MidZuid.

Zienswijze Geertruidenberg betreffende bedrijfsplan MidZuid 2020 d.d. 19 februari 2020:

1. Een zienswijze in te dienen op het meerjarenperspectief voor 2021 en volgende jaren van de eerste begrotingswijziging 2020, opgenomen in het bedrijfsplan 2020 WAVA MidZuid.

In de zienswijze te benadrukken dat:

- a. De raad zijn waardering uitspreekt voor de inspanningen die het bestuur van WAVA MidZuid zich heeft getroost, om tot een aanzienlijke kostenbesparing te komen, van een half miljoen euro structureel.
- b. De raad de uitdagingen, waarmee MidZuid met ingang van 2020 wordt geconfronteerd, onderkent.
- c. 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 komende jaren hoger is dan eerder geraamd.
- d. De raad erop aandringt dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.
- e. De raad ervan uitgaat dat de motie op de begroting van 27 juni 2019 en de bezuinigingsopgave van 5 % wordt meegenomen bij het opstellen van de begroting 2021.
- f. 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.
- g. Dat in het geval er niet uiterlijk met ingang van 1 januari 2021 een landelijke cao tot stand is gekomen voor mensen werkzaam in de beschutte sfeer, alsdan met ingang van 1 januari 2021 in de individuele arbeidsovereenkomsten van die mensen – werkzaam bij /via WAVA MidZuid – een clause opgenomen wordt waarin de CAO Sociale Werkvoorziening – en de toekomstige versies ervan – op die arbeidsovereenkomsten van toepassing wordt verklaard (dit is een zogenaamd incorporatiebeding).

Zienswijzen begrotingen 2021 Verbonden Partijen

	Gemeenschappelijke regeling: WAVA (MidZuid)				
1	Zijn de stukken tijdig ingediend door de GR bij de gemeente? De kaderbrief 2021 was als bijlage opgenomen in het bedrijfsplan 2020 dat bij brief van 20 december 2019 is toegezonden. Bij brief van 2 april 2020 heeft het Dagelijks Bestuur van WAVA ons de begroting 2021 toegezonden. De jaarrekening 2019 is bij brief van 14 april 2020 toegezonden. Alle stukken zijn hiermee tijdig ingediend				
2	Is voldaan aan de BBV? Ja de begroting voldoet aan de eisen van de BBV				
3	Inhoudelijke aandachtspunten, beleidsontwikkelingen e.d. In 2019 is een start gemaakt met het opstellen van een nieuw strategisch plan voor WAVA/MidZuid. Mede op basis van de keuzes die hierin gemaakt worden, zal de huisvestingssituatie van WAVA/MidZuid tegen het licht gehouden moeten worden. In de loop van 2020 zal dit zijn beslag moeten krijgen. Dit kan aanleiding zijn om op onderdelen tot aanpassing van de begroting te komen. Dit zal dan worden meegenomen in het bedrijfsplan 2021 dat eind 2020 gepresenteerd zal worden.				
4	Financiële aandachtspunten Ten opzichte van 2020 laat de begroting 2021 een daling van de aanvullende gemeentelijke bijdrage zien. De meerjarenbegroting laat in de jaren daarna een verdere daling zien. Deze daling is echter minder dan in de vorige meerjarenbegroting was opgenomen. Daarnaast is het onzeker in hoeverre deze daling van de gemeentelijke bijdrage in de praktijk gerealiseerd kan worden zeker gelet op de huidige onzekerheid in de economische ontwikkeling.				
5	Financieel overzicht Bedragen in onderstaande tabel x € 1.000,-				
	Naam GR	Begroting 2019	Resultaat 2019	Begroting 2020	Ontwerpbegroting 2021
	Totaal GR	1.826	1.554	1.939	1.871
	Bijdrage gemeente Oosterhout	807	664	857	808
6	Overige aandachtspunten N.v.t.				
7	De zienswijze Het voorstel is om de volgende zienswijze in te dienen over de begroting 2021: - De raad verwacht dat de GR de komende maanden de effecten in kaart brengt van de coronacrisis op de begroting 2021 en in de werkzaamheden de prioriteit legt op die werkzaamheden die bijdragen aan het bestrijden van de gezondheids crisis of de economische crisis die daarna kan volgen. Als dit leidt tot een begrotingswijziging verzoekt de raad die voor het einde van 2020 nog aan de raden voor te leggen voor een zienswijze. - De raad verzoekt de GR om alvast op zoek te gaan naar mogelijkheden om kosten te besparen, omdat de financiële gevolgen van de coronacrisis er toe kunnen leiden dat de gemeente minder aan de GR'en kan besteden.				

Gemeente
T.a.v. het college
Postbus

Datum: 3 juli 2020
Ons kenmerk: DB/JGE/MMA
Onderwerp: Begroting 2020 MidZuid
Bijlagen: 5

Geacht college,

Hierbij ontvangt u de begroting 2021 van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA. Het algemeen bestuur heeft de begroting voor 2021 vastgesteld op 2 juli 2020.

Het algemeen bestuur heeft kennis genomen van de zienswijzen van de verschillende gemeenten en daarop besloten om de ontwerpbegroting ongewijzigd vast te stellen als begroting voor 2021.

Door alle deelnemende gemeenten zijn (concept-)zienswijzen ingediend. De gemeenten die een zienswijze hebben gevraagd om na het vaststellen van de begroting door het algemeen bestuur gemotiveerd aan te geven aan welke zienswijzen tegemoet wordt gekomen en aan welke niet. Met deze brief wordt aan dat verzoek voldaan.

Toelichting en reactie op de zienswijzen

Van de gemeenten Oosterhout, Altena en Drimmelen is een door de raad vastgestelde zienswijze ontvangen. Van de gemeenten Geertruidenberg is een bericht over de voorgenomen zienswijze ontvangen. De (voorgenomen) zienswijzen zijn als bijlage bijgevoegd.

Hieronder zullen we per gemeente afzonderlijk in detail in gaan op de ontvangen (voorgenomen) zienswijzen.

De zienswijzen puntsgewijs, met de reactie daarop

1. Zienswijze gemeente Altena

- a. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.

Reactie: Middels deze brief wordt aan deze zienswijze voldaan.

- b. De raad heeft er begrip voor dat het niet mogelijk was om een aantal van de zienswijzen die zijn ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in deze ontwerpbegroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren.

- c. **Reactie:** Wij waarderen het begrip voor het nog niet kunnen verwerken van de zienswijzen op het bedrijfsplan 2020 en zullen deze meenemen in bij het opstellen van de eerste gewijzigde begroting 2021, welke gelijk met het bedrijfsplan 2021 zal worden opgesteld. Dit betreft:

- i. het blijven zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren
- ii. de afstemming met de financiële experts van de gemeenten en de financiële afdeling van MidZuid om ombuiging te vinden om in de buurt komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting 2020. De eerste sessie hiervan heeft op 25 juni jl. plaatsgevonden

2. Zienswijze gemeente Drimmelen

- a. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de in de Nota verbonden partijen afgesproken termijnen in acht neemt. Concreet: kaderbrief voor 1 februari; ontwerpbegroting en (ontwerp)jaarrekening voor 15 april; termijn voor het indienen van zienswijzen t/m 30 juni.

Reactie: Hieraan is voldaan

- b. De raad vraagt in deze zienswijze ook aandacht voor de inzichtelijkheid van het besluitvormingsproces van uw orgaan, niet alleen voor de deelnemers maar ook voor burgers. Met het oog daarop zouden de bestuurlijke stukken van uw regeling algemeen toegankelijk moeten zijn via uw website. Wij verzoeken u daarom – voor zover u dat niet al doet - in elk geval de volgende stukken te publiceren op uw website:

- statuten (de gemeenschappelijke regeling);
- samenstelling van de bestuurlijke organen;
- jaarstukken (kaderbrief, begroting en jaarrekening e.d.);
- agenda's en stukken van de vergaderingen van het algemeen bestuur (voor zover openbaar).

Reactie: Deze stukken worden via de site van MidZuid gepubliceerd

- c. De raad ontvangt de openbare vergaderstukken van het algemeen bestuur ook graag via de griffie om vervolgens met onze bestuurder in gesprek te kunnen over de inbreng van ons college bij die vergadering

Reactie: Het is geen probleem om aan dit verzoek te voldoen. Wij zullen dit ten uitvoer brengen.

- d. De raad gaat er vanuit dat het bestuur de begroting vaststelt met inachtneming van deze zienswijze en dat de raad hierover wordt geïnformeerd, met daarbij een verantwoording aan welke onderdelen van zijn zienswijze is tegemoetgekomen en aan welke onderdelen niet en waarom.

Reactie: Middels deze brief wordt aan deze zienswijze voldaan.

- e. De raad heeft er begrip voor dat het niet mogelijk was om een aantal van de zienswijzen die zijn ingediend op het bedrijfsplan 2020 nu al mee te nemen in

deze ontwerpbegroting. De raad gaat er wel van uit dat dit in het bedrijfsplan 2021 alsnog zal gebeuren.

Reactie: Wij waarderen het begrip voor het nog niet kunnen verwerken van de zienswijzen op het bedrijfsplan 2020 en zullen deze meenemen in bij het opstellen van de eerste gewijzigde begroting 2021, welke gelijk met het bedrijfsplan 2021 zal worden opgesteld. Dit betreft:

- i. het blijven zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren
- ii. de afstemming met de financiële experts van de gemeenten en de financiële afdeling van MidZuid om ombuiging te vinden om in de buurt komen van de eerdere prognoses in de meerjaren) begroting 2020. De eerste sessie hiervan heeft op 25 juni jl. plaatsgevonden

3. Zienswijze gemeente Geertruidenberg

- a. 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 komende jaren hoger is dan eerder geraamd.

Reactie: We hebben kennis genomen van de zienswijze op het bedrijfsplan 2020 waarin dit aan de orde is gesteld. Gezien het korte tijdsbestek van enkele weken tussen de zienswijze en de oplevering van de begroting 2021 was het niet haalbaar daar op zo'n korte termijn een gedegen onderbouwde invulling aan te geven. Zoals aangegeven in de ontwerpbegroting zullen deze zienswijzen ook meegenomen worden in het bedrijfsplan 2021, waarin de eerste begrotingswijziging wordt opgenomen.

- b. De raad erop aandringt dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2021 en volgende jaren.

Reactie: MidZuid zal blijvend zoeken naar besparingen. Dat is feitelijk een herhaling van de afspraak die we met onze deelnemende gemeenten al hebben. Zoals bekend 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.

- c. 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.

Reactie: Wij zullen bij de eerste begrotingswijziging nadrukkelijk aandacht aan deze zienswijze besteden

- 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.

Reactie: de afstemming met de financiële experts van de gemeenten en de financiële afdeling van MidZuid om ombuiging te vinden om in de buurt komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren) begroting 2020. De eerste sessie hiervan heeft op 25 juni jl. plaatsgevonden

- e. Dat in het geval er niet uiterlijk met ingang van 1 januari 2021 een landelijke cao tot stand is gekomen voor mensen werkzaam in de beschutte sfeer, alsdan met ingang van 1 januari 2021 in de individuele arbeidsovereenkomsten van die mensen – werkzaam bij /via WAVA MidZuid – een clausule opgenomen wordt waarin de CAO Sociale Werkvoorziening – en de toekomstige versies ervan – op die arbeidsovereenkomsten van toepassing wordt verklaard (dit is een zogenaamd incorporatiebeding).

Reactie: Wij volgen de ontwikkelingen hieromtrent nauwlettend. Op basis van de Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn in 2020 de arbeidsvoorwaarden voor onder andere deze groep al verbeterd. Op basis daarvan dient er per 1 januari 2021 tevens een pensioenregeling worden getroffen. Een verdere verbetering van arbeidsvoorwaarden legt ook weer extra druk op de begroting. Vanwege de complexiteit die de WAB met zich mee brengt is ook de toepassingsfeer van de

CAO SW onder onze aandacht. Een aanpassing in arbeidsvoorwaarden zal altijd gelden voor de gehele betreffende doelgroep.

4. Zienswijze gemeente Oosterhout

- a. De raad verwacht dat de GR de komende maanden de effecten in kaart brengt van de coronacrisis op de begroting 2021 en in de werkzaamheden de prioriteit legt op die werkzaamheden die bijdragen aan het bestrijden van de gezondheids crisis of de economische crisis die daarna kan volgen. Als dit leidt tot een begrotingswijziging verzoekt de raad die voor het einde van 2020 nog aan de raden voor te leggen voor een zienswijze.

Reactie: MidZuid houdt de ontwikkelingen rond het coronavirus nauwlettend in de gaten en daarmee ook de gevolgen voor de financiële gevolgen voor MidZuid voor 2020 en de jaren daarna. Indien dit leidt tot een ander financieel beeld, dan zullen wij dit meenemen in de eerste gewijzigde begroting 2021.

- b. De raad verzoekt de GR om alvast op zoek te gaan naar mogelijkheden om kosten te besparen, omdat de financiële gevolgen van de coronacrisis er toe kunnen leiden dat de gemeente minder aan de GR'en kan besteden.

Reactie: MidZuid zal blijvend zoeken naar besparingen. Dat is feitelijk een herhaling van de afspraak die we met onze deelnemende gemeenten al hebben. Zoals bekend 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.

Van de ondernemingsraad van WAVA is geen reactie op de begroting ontvangen.

In het najaar presenteert het dagelijks bestuur, zoals gebruikelijk bij MidZuid, een bedrijfsplan voor 2021. Indien daar aanleiding toe is, zal er dan tevens een geactualiseerde begroting opgemaakt worden.

Hoogachtend,

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
namens dit bestuur,

J.P. van der Geest
Algemeen directeur

Provincie Noord-Brabant
T.a.v. het college van Gedeputeerde Staten
Postbus 90151
5200 MC 'S-HERTOGENBOSCH

Datum: 2 juli 2020
Ons kenmerk: DB/Eli/MMA
Onderwerp: Begroting 2021, zienswijzen gemeenten en reactie van het algemeen bestuur op de zienswijzen

Geacht college,

Hierbij ontvangt u, conform artikel 34 Wet gemeenschappelijke regelingen, de begroting 2021 van gemeenschappelijke regeling WAVA te Oosterhout, en tevens de daarop ingekomen zienswijzen van de gemeenteraden van de gemeente Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft de begroting voor 2021 vastgesteld op 2 juli 2020.

Het algemeen bestuur heeft kennis genomen van de zienswijzen en daarop besloten om de ontwerpbegroting ongewijzigd vast te stellen als begroting voor 2021.

In het najaar presenteert het dagelijks bestuur, zoals gebruikelijk bij WAVA, een bedrijfsplan voor 2021. Daarin zal dan tevens een geactualiseerde begroting (begrotingswijziging) opgemaakt worden.

Hoogachtend,

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
Namens dit bestuur,

J.P. van der Geest
Algemeen directeur

Agendapunt 5

Aan: Algemeen bestuur MidZuid
Van: Directie
CC:
Betreft: aanpassing uitbreiding liquiditeit

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen: n.v.t.

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om:

- 1) Dit reeds uitgevoerde besluit binnen de reguliere bestuursvergadering formeel te bekrachtigen;
-

Op 26 maart 2020 is in het dagelijks bestuur het volgende besloten:

- 1) besluit om de algemeen directeur te machtigen de rekening courantkrediet te verhogen naar 2.000.000 Euro; en
- 2) de algemeen directeur op te dragen om de rekening courantkrediet weer terug te brengen naar 1.000.000 Euro op het moment dat dit weer verantwoord is

Echter door de Coronacrisis is de kapitaalmarkt voor rekening-courant kredieten volledig uit verhouding geraakt door de grote vraag. De bereidstellingsprovisie over de uitbreiding van € 1 miljoen zou € 4.000 per jaar gaan kosten en over het bestaande deel zou deze € 3.000 hoger worden. Dit betekent alleen al aan bereidstellingsprovisie een stijging van € 7.000 terwijl over het gedeelte van het rekening-courantkrediet dat wordt aangesproken het rentepercentage van 1% naar 5,5% zou stijgen. Dit zou een extra last betekenen van ruim € 10.000.

DE BNG adviseert ons dan ook op kasgeldlening aan te gaan, zoals deze in de GR al meerdere lopen. De rent hiervan is veel lager, is beduidend lager. Op het moment van bespreking met de BNG onder de 1% voor ons. De laatste afgesloten lening door ons eind december 2019

heeft een rentepercentage van 0,12%. Wat op jaarbasis een last van € 1.200 betekent.

Het voorstel is een 5 jarige lening af te sluiten die vervalt op 31 december 2025. Dan loopt die in het stramien van de overige meningen mee. Mocht blijken dat de liquiditeit op het einde van het jaar niet noodzakelijk meer is, dan kan deze gebruik worden voor de reguliere aflossing van € 1.000.000 van de lopende leningen per eind december. Mocht dat niet zo zijn dan is het voorstel om de huidige aflossing van €1.000.000 te herfinancieren zoals dit conform voorgaande jaren ook is gebeurd. Dan kan per ultimo 2021 het geld alsnog worden gebruikt om de aflossing van dat moment mee te voldoen.

Gezien de urgentie om dit besluit tot uitvoering te brengen wordt voorgesteld om dit stuk aansluitend op de vergadering via de mail ter accordering voor te leggen aan de leden van de Algemeen Bestuur.

Deze accordering is inmiddels gevraagd en verstrekt.

Oplegger Bestuur MidZuid: Samen groeien in werk

Datum vergadering: 2 juli 2020

Bijlage: startnotitie Samen groeien in werk

Ter besluitvorming

Aanleiding

Het is tijd om MidZuid door te ontwikkelen. Eind 2019 is gestart met de herijking van de strategie van MidZuid en tegelijkertijd nam Egbert Lichtenberg afscheid en startte Jeroen van der Geest als tijdelijk algemeen directeur. Een nieuwe directeur kijkt met andere ogen naar de organisatie en hij identificeerde dan ook een aantal thema's waarop de organisatie beter kan presteren. Om de ervaringen van gemeenten een meer prominente plek te geven in de herijking van de strategie zijn gemeenten geïnterviewd. De combinatie van de frisse blik van een nieuwe directeur en de input vanuit de gemeenten heeft geleid tot dit voorstel voor de doorontwikkeling van MidZuid.

Opdrachtformulering van bestuur aan stuurgroep

Stel een plan op voor de doorontwikkeling van MidZuid en de daaraan verbonden ketensamenwerking. De dienstverlening aan burgers is de basis voor dit plan. Daarnaast vragen wij de stuurgroep nadrukkelijk de balans te bewaken tussen koers houden en bijsturen; en tussen rust bewaren en urgentie creëren in de organisatie.

Neem in de verdere uitwerking mee dat wij de volgende doelstellingen willen realiseren:

- MidZuid is na de transformatie een toekomstbestendige organisatie. Dat wil zeggen een wendbare organisatie met duidelijke kerntaken die kostenefficiënt opereert.
- Na dit transformatieproces is er een betere samenwerking en duidelijkere afbakening van taken en verantwoordelijkheden tussen gemeenten en MidZuid.

Financiële gevolgen

De out-of-pocket kosten voor deel 1 (tot en met de goedkeuring van het plan van aanpak) worden gefinancierd vanuit de post onvoorzien. De out-of-pocket kosten voor deel 2 (uitvoering plan van aanpak) worden gefinancierd vanuit de incidentele opbrengst vanuit de rentederivaten. De ureninzet is een investering van de eigen organisaties (MidZuid en gemeenten).

Besluit

Het voorstel is akkoord te gaan met het voorstel en proces zoals beschreven in de bijlage. Procesmatig stellen wij voor dat elke wethouder samen met Jeroen van der Geest in gesprek gaat met de gemeentesecretaris om hen te informeren over hun rol in de stuurgroep.



MIDZUID

Werkt voor iedereen

Samen groeien in werk

Inhoud

Aanleiding	2
Hoe staat MidZuid ervoor?	3
MidZuid staat op een stevig fundament	3
Er is op een drietal thema's ruimte voor verbetering	3
Procesvoorstel	4
Communicatie en participatie MidZuid en gemeenten	6
Plan van aanpak	7
Opdrachtformulering van bestuur aan stuurgroep	7
Tijdpad	8
Begroting	8
Begroting deel 1	8
Indicatieve begroting deel 2	9
Bijlage 1. Vacaturetekst projectleiders	10
Bijlage 2. Profiel programmamanager	12

Aanleiding

Het is tijd om MidZuid door te ontwikkelen. Eind 2019 is gestart met de herijking van de strategie van MidZuid en tegelijkertijd nam Egbert Lichtenberg afscheid en startte Jeroen van der Geest als tijdelijk algemeen directeur. Een nieuwe directeur kijkt met andere ogen naar de organisatie en hij identificeerde dan ook een aantal thema's waarop de organisatie beter kan presteren. Om de ervaringen van gemeenten een meer prominente plek te geven in de herijking van de strategie is aan een extern adviseur de opdracht gegeven om interviews af te nemen met zowel hoofden sociale dienst als beleidsadviseurs van de vier aandeelhoudende gemeenten. De combinatie van de frisse blik van een nieuwe directeur en de input vanuit de gemeenten heeft geleid tot dit voorstel voor de doorontwikkeling van MidZuid.

De doorontwikkeling heeft als doel een toekomstbestendige organisatie te bouwen. Dat is een organisatie die wendbaar en kostenefficiënt - in opdracht van gemeenten - leren en werken organiseert voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om het vergroten van het perspectief op betaald werk voor inwoners in de Dongemond regio door het verbeteren van de dienstverlening en de ketensamenwerking efficiënter in te richten.

Hoe staat MidZuid ervoor?

MidZuid staat op een stevig fundament

Met de invoering van de Participatiewet was duidelijk dat de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgebouwd zou worden. Een wetswijziging met grote gevolgen voor uitvoeringsorganisaties. Na vijf jaar kunnen we stellen dat MidZuid hierin haar weg heeft gevonden. De uitvoering van de Wsw is en blijft op orde, nieuw Beschut werk wordt uitgevoerd, arbeidsontwikkeling blijft de kern, MidZuid voert het werkgeversservicepunt voor de Dongemond uit en MidZuid biedt publieke dienstverlening.

Het opnieuw uitvinden van de organisatie is vorig jaar ook naar buiten toe duidelijk kenbaar gemaakt met een nieuwe naam en uitstraling. Tot slot kunnen we vaststellen dat MidZuid een financieel gezonde organisatie is met grote betrokkenheid van medewerkers. Zowel kader- als doelgroepmedewerkers werken met plezier bij MidZuid. Al met al een stevig fundament.

Er is op een drietal thema's ruimte voor verbetering

Een stevig fundament betekent niet dat alles perfect of ideaal is. Er zijn drie thema's geïdentificeerd waarop ruimte voor verbetering is: dienstverlening, ketensamenwerking en de interne organisatie.

1) Dienstverlening

MidZuid is er om werk mogelijk te maken voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doet ze onder andere door talenten tot bloei te brengen. De methodiek van arbeidsontwikkeling is erop gericht mensen te ontwikkelen en duurzaam te verbinden aan werk. Deze methodiek zal verder ontwikkeld moeten worden om beter aan te sluiten bij de arbeidsmarkt van de toekomst en veranderende doelgroepen.

2) Samenwerking in de keten

Na de invoering van de Participatiewet was men zoekende naar een goede uitvoering en de toekomst van MidZuid. In dit proces wisten MidZuid en de gemeenten elkaar niet altijd te vinden. Inmiddels zijn stappen vooruit gezet en wordt er ook op de Participatiewet samengewerkt. Deze samenwerking is goed en tegelijkertijd ook niet. Geïnterviewden gemeentelijke professionals geven MidZuid gemiddeld een rapportcijfer van 6,5: net aan een voldoende.

De keten is op een aantal plekken complex en er zit overlap in processen, waardoor onnodige vertraging en soms ook frustratie ontstaat. De doorontwikkeling van de ketensamenwerking is bedoeld om de overlap uit het proces te halen en samenwerking te verbeteren. Een

onderdeel hiervan is ook de samenwerking vanuit de regio Dongemond met de bredere regio West-Brabant. Met elkaar wordt bekeken wat op welke schaal geregeld en besproken wordt.

3) Organisatie en bedrijfsvoering

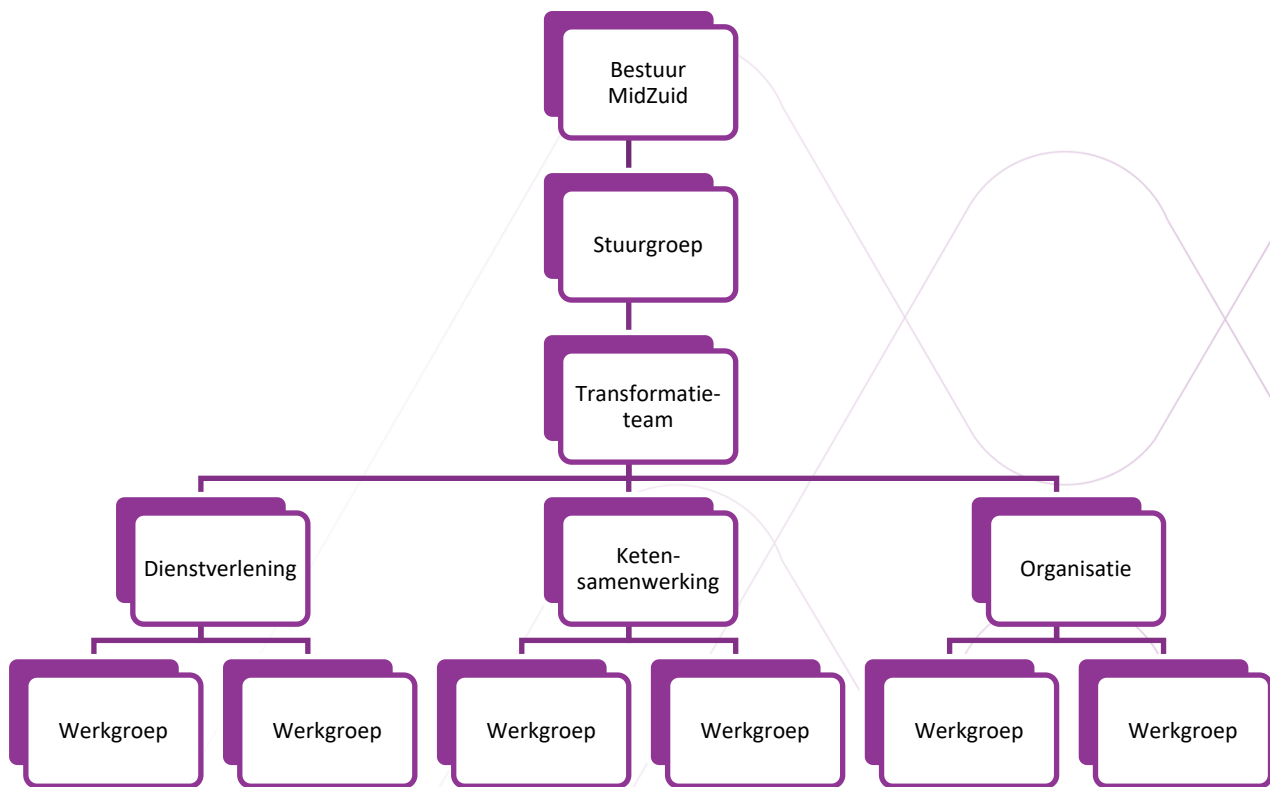
Om de dienstverlening en samenwerking te optimaliseren, zal ook kritisch gekeken worden wat binnen MidZuid beter kan. In een eerste inventarisatie zijn diverse items geïdentificeerd zoals huisvesting, medezeggenschap, governance en ziekteverzuim. Naast het doorvoeren van bedrijfsmatige verbeteringen is ook een cultuur nodig waarin scherper gestuurd wordt op resultaat en waarin het vanzelfsprekend is om mensen aan te spreken wanneer resultaten achterblijven.

Het transformatieteam zal aan de hand van de eerste inventarisatie een definitieve lijst samenstellen en eventuele verbinding tussen onderwerpen waarborgen.

Procesvoorstel

Er zijn drie thema's benoemd waarop verbeteringen worden doorgevoerd: dienstverlening, ketensamenwerking en organisatie. Deze drie thema's vormen de drie actielijnen in het transformatieprogramma. Elke actielijn bestaat uit verschillende werkgroepen voor de deelonderwerpen.

Om de professionaliteit van het programma te garanderen wordt een stuurgroep ingericht die als gedelegeerd opdrachtgever namens het bestuur opereert. Zij stuurt het transformatieteam aan dat daadwerkelijk de doorontwikkeling uitvoert. Het transformatieteam is daarmee het uitvoerend orgaan van de stuurgroep. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Schema 1. Governance van het transformatieprogramma (het exacte aantal werkgroepen wordt op een later moment bepaald).

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit vier gemeentesecretarissen, de algemeen directeur van MidZuid, de concerncontroller van MidZuid en een extern programmamanager. De stuurgroep stelt de kaders van het transformatieprogramma vast en bewaakt de voortgang.

Transformatieteam

Het transformatieteam bestaat uit 1 beleidsadviseur namens de vier gemeenten, de algemeen directeur van MidZuid, een communicatieadviseur van MidZuid, 3 projectleiders (één per actielijn), 2 Mt-leden van MidZuid en de externe programmamanager. Het transformatieteam vertaalt de opdracht van de stuurgroep in deelonderwerpen en is verantwoordelijk voor het opstellen en – na goedkeuring – uitvoeren van het plan van aanpak. Het transformatieteam legt verantwoording af aan de stuurgroep.

Projectleiders

Per actielijn wordt 1 projectleider benoemd. Dit zijn professionals vanuit de MidZuid organisatie die voor 2 dagen per week worden vrijgemaakt van hun reguliere takenpakket. Met ondersteuning vanuit het transformatieteam gaan zij met werkgroepen aan de slag met het opstellen en uitvoeren van plannen van aanpak per deelonderwerp. (Zie bijlage 1 voor de vacaturetekst).

Programmamanager

De programmamanager opereert als procesbegeleider van dit programma in nauwe samenwerking met de algemeen directeur. De algemeen directeur heeft de focus op de inhoud en leiderschap in de organisatie. De programmamanager is verantwoordelijk voor het proces en ondersteunend aan de inhoud. De programmamanager treedt op als coach en sparringpartner voor het gehele transformatieteam en in het bijzonder voor de drie projectleiders. Er wordt een externe programmamanager ingehuurd vanwege de benodigde expertise en de voorkeur voor iemand die objectief naar de samenwerking kan kijken. (Zie bijlage 2 voor een profielschets).

Werkgroepen

De werkgroepen bestaan uit 4 tot 8 professionals die met elkaar aan de slag gaan met een deelonderwerp. Deze professionals komen zowel vanuit MidZuid als vanuit gemeenten en worden op hun kennis en expertise gevraagd plaats te nemen in de werkgroep. Idealiter maken ook andere stakeholders deel uit van een werkgroep: eenmalig of vast. Denk aan werkgevers, aanbieders van dagbesteding of sociaal ondernemers. Zo halen we buiten naar binnen en ontwerpen we samen met onze klanten en partners.

Doelgroepmedewerkers

Alhoewel de doelgroepmedewerkers geen plaats hebben in het schema hierboven, zijn zij uiteraard hartstikke belangrijk. Het gaat uiteindelijk om hen. De formele betrokkenheid is geregeld via de medezeggenschapsraad. In de vormgeving en uitvoering van het plan van aanpak worden doelgroepmedewerkers ook op informele manier betrokken. Bijvoorbeeld door nog voor de startsessies plaatsvinden gesprekken met hen te voeren. Wat vinden zij belangrijk in hun werk? Waar lopen ze nu tegen aan? Deze gesprekken kunnen input leveren voor de startsessies. In het verdere proces worden onderwerpen getoetst bij doelgroepmedewerkers om hun mening mee te nemen. De exacte invulling van doelgroepparticipatie wordt door het transformatieteam uitgewerkt.

Communicatie en participatie MidZuid en gemeenten

Zowel binnen MidZuid als vanuit gemeenten is het belangrijk dat de juiste mensen op de juiste momenten geïnformeerd en betrokken worden. Hiervoor stelt het transformatieteam een communicatieplan op. Daarnaast worden brede startsessies georganiseerd om zoveel mogelijk mensen te betrekken aan de voorkant.

Startsessies

Per deelonderwerp wordt een startsessie georganiseerd. Afhankelijk van het aantal deelonderwerpen dat door het transformatieteam wordt vastgesteld zijn dit zo'n 10 tot 20

sessies van een dagdeel. Voor deze sessies worden professionals van MidZuid en gemeenten actief uitgenodigd. In deze sessie wordt voor het betreffende deelonderwerp de wow-situatie beschreven. Vervolgens wordt de wow-situatie (indien nodig) aangepast aan het door de stuurgroep opgestelde kader. Daarnaast worden quick-wins geïdentificeerd en eerste acties worden afgesproken.

Inspiratie

MidZuid gaat met een diversiteit van onderwerpen aan de slag. Het transformatieteam organiseert op alle onderwerpen inspiratie van buitenaf. Als het gaat om ketensamenwerking kan bijvoorbeeld een roadshow georganiseerd worden langs andere regio's die op een andere manier de ketensamenwerking hebben vormgegeven. Gluren bij de burens is altijd zinvol. Daarnaast wordt inspiratie naar binnen gehaald. Denk bijvoorbeeld aan een managementgoeroe die tijdens een kwartaalbijeenkomst inspiratie biedt op het sturen op resultaat.

Plan van aanpak

Het transformatieteam levert een plan van aanpak op voor de stuurgroep welke daarna ter goedkeuring wordt voorgelegd aan het bestuur. Het plan van aanpak bestaat uit een verzameling van plannen van aanpak per deelonderwerp. Dit kunnen diverse aanpakken zijn. Denk aan het doen van onderzoek naar scenario's voor de huisvesting of het experimenteren met andere vormen van dienstverlening.

In de implementatiefase (na goedkeuring van het plan van aanpak), zal een aantal onderwerpen terugkomen bij het bestuur. Denk aan besluitvorming over huisvesting. Een aantal andere onderwerpen komen niet ter besluitvorming terug. Denk aan het verbeteren van de medezeggenschap. Dit type thema's wordt besproken in de stuurgroep en komt ter informatie aan de orde in het bestuur aan de hand van een periodieke stand van zaken.

Opdrachtformulering van bestuur aan stuurgroep

Stel een plan op voor de doorontwikkeling van MidZuid en de daaraan verbonden ketensamenwerking. De dienstverlening aan burgers is de basis voor dit plan. Daarnaast vragen wij de stuurgroep nadrukkelijk de balans te bewaken tussen koers houden en bijsturen; en tussen rust bewaren en urgentie creëren in de organisatie.

Neem in de verdere uitwerking mee dat wij de volgende doelstellingen willen realiseren:

- MidZuid is na de transformatie een toekomstbestendige organisatie. Dat wil zeggen een wendbare organisatie met duidelijke kerntaken die kostenefficiënt opereert.

- Na dit transformatieproces is er een betere samenwerking en duidelijkere afbakening van taken en verantwoordelijkheden tussen gemeenten en MidZuid.

Tijdpad

- 28/5 bespreking bestuur
- 2/7 besluitvorming bestuur op basis van deze notitie
- Juli meeting stuurgroep
- Zomer: communicatieplan opstellen + werving projectleiders
- Augustus: meeting transformatieteam (1 dag of 2 keer een dagdeel)
- September: brede startsessies
- Voor de herfstvakantie: per onderwerp plan van aanpak
- Oktober/november: goedkeuring plan van aanpak
- Na goedkeuring: start uitvoering plan van aanpak

Begroting

De begroting is opgesteld in twee delen. Deel één is de begroting voor het opstellen van het plan van aanpak. Deel twee is de begroting voor de uitvoering van het plan van aanpak. Aangezien het plan van aanpak nog opgesteld moet worden, is begroting deel 2 een stuk minder scherp en eerder een grove indicatie te noemen. Het plan van aanpak zal een financiële paragraaf kennen met een meer gedetailleerde begroting. Zowel in deel 1 en deel 2 is de grootste investering tijd van professionals van zowel MidZuid als gemeenten.

Begroting deel 1

Uren

Inzet van 4 gemeentesecretarissen t.b.v. stuurgroep	50
Interne projectleiders (3*0,3 fte voor 4 maanden)	450
Inzet personeel MidZuid	1.300
Inzet personeel gemeenten	700
Inzet communicatieadviseur	50
TOTAAL	2.550

Out-of-pocket kosten

Inhuur programmamanager	€ 22.000
Communicatiecampagne	€ 5.000
TOTAAL	€ 27.000

Dekking

De ureninzet van medewerkers zijn een eigen investering van MidZuid en gemeenten (ieder voor haar eigen medewerkers). De out-of-pocket kosten worden gedekt vanuit de post onvoorzien.

Indicatieve begroting deel 2

Uren

Inzet van 4 gemeentesecretarissen t.b.v. stuurgroep	150
Interne projectleiders (3*0,4 fte)	1.000
Inzet personeel MidZuid	2.500
Inzet personeel gemeenten	1.400
Inzet communicatieadviseur	250
TOTAAL	5.300

Out-of-pocket kosten

Inhuur programmamanager	€ 30.000
Inhuur diverse expertise	€ 100.000
TOTAAL	€ 130.000

Dekking

De ureninzet van medewerkers zijn een eigen investering van MidZuid en gemeenten (ieder voor haar eigen medewerkers). De out-of-pocket kosten worden gedekt vanuit de incidentele opbrengsten vanuit de rentederivaten.

Bijlage 1. Vacaturetekst projectleiders

Gezocht: 3 projectleiders (0,4 fte)

MidZuid gaat doorontwikkelen! De doorontwikkeling heeft als doel een toekomstbestendige organisatie te bouwen. Dat is een organisatie die wendbaar en kostenefficiënt, in opdracht van gemeenten, leren en werken organiseert voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om deze transformatie te realiseren zoeken wij drie projectleiders. Dit zijn mensen die vanuit hun eigen functie tijdelijk een extra rol op zich nemen. Bij onvoldoende geschikte interne kandidaten, zal extern geworven worden.

Hoe ziet het programma eruit?

Er zijn drie thema's geïdentificeerd om een algehele transformatie uit te voeren: dienstverlening, ketensamenwerking en de interne organisatie. Deze thema's vormen de actielijnen waarvoor projectleiders gezocht worden. Als projectleider maak je onderdeel uit van het transformatieteam. Dit team bestaat uit 1 beleidsadviseur namens de vier gemeenten, Jeroen van der Geest, Inge Schippers, 3 projectleiders (één per actielijn), 2 Mt-leden van MidZuid en een extern programmamanager (Jenny den Hertog).

Wat wordt jouw rol?

Met ondersteuning vanuit het transformatieteam ga je met werkgroepen aan de slag met het opstellen en uitvoeren van plannen van aanpak per deelonderwerp. Elke actielijn kent meerdere deelonderwerpen en daarmee meerdere werkgroepen. Als projectleider geef je leiding aan de werkgroepen, initieer en coördineer je activiteiten, stel je plannen op en bewaak je de voortgang. Tot slot ben je actief lid van het transformatieteam.

Wat moet je kunnen?

De projectleiders die wij zoeken zijn: resultaatgericht, tonen lef in hun werk en kunnen goed communiceren. Je weet een prettige samenwerking neer te zetten en kan goed omgaan met tegenstrijdige belangen. Je hebt kennis van en ervaring met projectmatig werken en bent een organisatietalent.

Praktisch

Voor de eigen werkzaamheden wordt voor twee dagen per week vervanging georganiseerd. De werkzaamheden starten zodra drie projectleiders geselecteerd zijn en lopen 1 jaar.

Interesse?

Stuur je motivatie uiterlijk 13 juli in een e-mail naar Jeroen van der Geest. Maak in je motivatie kenbaar voor welke actielijn je graag projectleider wordt. Meer informatie lees je in de conceptstartnotitie, te vinden  Voor zover het past binnen ieders vakantieplanning, vinden de gesprekken plaats in de week van 20 juli.

Verdere vragen? Neem contact op met Jeroen van der Geest.

Bijlage 2. Profiel programmamanager

De programmamanager opereert als procesbegeleider van dit programma in nauwe samenwerking met de algemeen directeur. De algemeen directeur heeft de focus op de inhoud en leiderschap in de organisatie. De programmamanager is verantwoordelijk voor het proces en ondersteunend aan de inhoud. De programmamanager treedt op als coach en sparringpartner voor het gehele transformatieteam en in het bijzonder voor de drie projectleiders.

Functie vereisten:

- aantoonbare ervaring in complexe trajecten, programma's en verandertrajecten in het sociaal domein;
- resultaatgericht
- analytisch denk- en abstractievermogen
- objectief en proactief
- politiek-bestuurlijke sensitief
- excellente communicatieve vaardigheden.

Agendapunt 7

Aan: Dagelijks bestuur MidZuid

Van: Jeroen van der Geest

CC:

Betreft: Werkbezoek 2020

Vergadering van: 2 juli 2020

Bijlagen: x

Voorstel

Het Dagelijks bestuur wordt voorgesteld om akkoord te gaan met:

- De datum van het werkbezoek (23 of 30 oktober)
- Bezoek aan Werkzaam Rivierenland
- De deelnemers van het werkbezoek
 - o DB MidZuid (6 leden)
 - o Directie MidZuid (3 leden)
 - Algemeen directeur
 - Commercieel directeur
 - Controller
 - o Hoofden sociale zaken gemeenten (4 leden)

Aanleiding

Zoals elk jaar wordt er ook dit jaar voorgesteld om op werkbezoek te gaan met een delegatie vanuit Dongemond (MidZuid en gemeenten). Eerder is gesproken over de wens om een bezoek te brengen aan een Gemeenschappelijke Regeling waarin meerdere gemeenten de uitvoering hebben ondergebracht van het brede terrein van Werk & Inkomen.



Werkzaak werkt voor 8 gemeenten in Rivierenland en voert voor 6 van deze gemeenten de volledige breedte van de participatiewet (incl. inkomen) en de WSW uit. Twee gemeenten doen de uitkeringsverstrekking zelf.

De ambitie van WR is dat iedereen meedoet in de samenleving. Daar gelooft WR in. WR begeleidt mensen bij het vinden en behouden van werk. Zij versterken werkzoekenden, medewerkers en werkgevers bij het ontdekken, benutten en vergroten van talenten. Als het nodig is bieden zij inkomensondersteuning of werk in een aangepaste omgeving.

In januari is de WRR gekomen met een rapport over de kwaliteit van onze banen. Daarin spreekt de WRR over de basisbaan voor mensen die al lang aan de kant staan. De arbeidsmarkt wordt onzekerder en veeleisender is de stelling van de WRR. Daardoor is het steeds lastiger een baan te vinden voor een groep. Daarom adviseert de WRR voor deze groep de basisbaan (met minimum loon) i.p.v. een uitkering. Deze ontwikkeling betekent dat het organiseren van Werk & Inkomen nog meer dan voorheen in samenhang georganiseerd dient te worden.

Het is dus een goed idee om het werkbezoek dit jaar te benutten om een omgeving te bezoeken waar gemeenten al verder zijn in de samenwerking.