

Bundel - Algemeen bestuursvergadering MidZuid van 7 juli 2022

- 1 Opening, mededelingen en vaststellen agenda
 - *Mededelingen Algemeen Directeur*
 - *Algemene stand van zaken MidZuid door Algemeen Directeur*
 - 1 opening en agenda.docx
 - 1.1 agenda AB MidZuid.docx
- 2 Verwelkoming nieuwe bestuursleden
 - 1. *Overdrachtsdocument*
 - 2. *Toolkit*
 - 3. *Bedrijfspresentatie*
 - 2.1 Overdrachtsdocument bestuur 2022.docx
 - 2.2 Aanbiedingsbrief en link Toolkit.docx
 - 2.3 Bedrijfspresentatie mei 2022 .pptx
- 3 Notulen en actielijst
 - 1. *Notulen AB 19-05-2022 ter vaststelling voor AB*
 - 2. *Actielijst bestuur ter bespreking*
 - 3.1 Concept-notulen AB 19-05-2022.docx
 - 3.2 Actielijst bestuur MidZuid.docx
- 4 Ter instemming
 - 1. *Formeel vaststellen jaarrekeningen 2021 naar aanleiding van accountantsverklaring in aandeelhoudersvergadering.*
 - 2. *Vaststellen bedrijfsplan 2022 met reactie op zienswijzen.*
 - 3. *Vaststellen begroting 2023 met reactie op zienswijzen.*
 - 4. Stukken ter instemming.docx
 - 4.1 Accountantsverslag WAVA-Midzuid 2021.pdf
 - 4.1.1 Jaarstukken GR WAVA 2021.pdf
 - 4.1.1.1 Controleverklaring GR WAVA 2021 WG.pdf
 - 4.1.2 Jaarstukken MidZuid B.V. 2021.pdf
 - 4.1.2.1 Controleverklaring MidZuid 2021 WG.pdf
 - 4.2.1 Bedrijfsplan 2022 na DB 10-02-2022 DEF.pdf
 - 4.2.2 Aanbiedingsbrief gemeenten bedrijfsplan 2022.docx
 - 4.2.2.1 220621 Brief zienswijze Geertruidenberg.pdf
 - 4.2.2.2 Brief Altena definitieve zienswijze bedrijfsplan 2022 aan DB, aangepast na collegebesluit.docx (nageleverd)
 - 4.2.2.2.1 Altena 31-05-2022 Getekend besluit Bedrijfsplan MidZuid.pdf (nageleverd)
 - 4.2.3 Aanbiedingsbrief Provincie Noord.docx
 - 4.3.1 Begroting MidZuid 2023 V1.0.pdf
 - 4.3.2 Aanbiedingsbrief gemeenten begroting 2023.docx
 - 4.3.2.1 Brief zienswijze Altena ontwerpbegroting 2023.pdf
 - 4.3.2.2 Brief zienswijze Oosterhout ontwerpbegroting 2023 WAVA ondertekend.pdf
 - 4.3.2.3. Brief zienswijze Geertuidenberg ontwerpbegroting 2023.pdf
 - 4.3.3 Aanbiedingsbrief Provincie .docx
- 5 Ter kennisname
 - 1. *Stand van zaken huisvesting (Wegens privé omstandigheden kan Rene Meinders ditmaal niet aansluiten. Het onderwerp wordt toegelicht door de algemeen directeur)*
 - 2. *Brief ministerie OCW betreft vrouwen in leidinggevende posities, kabinetsmaatregelen voor de (semi) publieke sector*
 - 3. *Wijziging vertegenwoordiging AB/DB namens gemeente Drimmelen*
 - 5.2 Brief ministerie OCW betreft vrouwen in leidinggevende posities kabinetsmaatregelen voor de (semi) publieke sector.pdf

Agendapunt 1

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

Vergadering van: 7 juli 2022 | 13:30 uur tot 15:30 uur

Bijlagen:
1. agenda

Voorstel

Het Algemeen Bestuur wordt voorgesteld om:

- 1) Mededelingen te bespreken
 - 2) De agenda vast te stellen
-

Mededelingen

- Mededelingen Algemeen Directeur
- ❖ Algemene stand van zaken MidZuid door Algemeen Directeur

Agenda vergadering Algemeen Bestuur MidZuid van 7 juli 2022

13:30 uur – 15:30 uur

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

- Mededelingen Algemeen Directeur

❖ Algemene stand van zaken MidZuid door Algemeen Directeur

2. Verwelkoming nieuwe bestuursleden

1. Overdrachtsdocument

2. Toolkit

3. Bedrijfspresentatie

3. Notulen en actielijst

1. Notulen AB 19-05-2022 ter vaststelling voor AB

2. Actielijst bestuur ter bespreking

4. Ter instemming

1. Formeel vaststellen jaarrekeningen 2021 naar aanleiding van accountantsverklaring in aandeelhoudersvergadering.

2. Vaststellen bedrijfsplan 2022 met reactie op zienswijzen.

3. Vaststellen begroting 2023 met reactie op zienswijzen.

5. Ter kennisname

1. Stand van zaken huisvesting door Rene Meinders

2. Brief ministerie OCW betreft vrouwen in leidinggevende posities, kabinetsmaatregelen voor de (semi) publieke sector

3. Wijziging vertegenwoordiging AB/DB namens gemeente Drimmelen.

6. Rondvraag en sluiting



**Dienstverlening MidZuid bestuursperiode 2022-
2026**

Een gezamenlijk perspectief

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Ontwikkeling aantallen voor komende decennia	4
1.2 Ambities en uitgangspunten.....	6
2. Dienstverlening MidZuid en gemeentelijke partners.....	10
2.1 Huidige dienstverlening	10
2.1.1 WSW en NBW.....	10
2.1.2 P-wetters.	10
2.1.3 Werkgeversdienstverlening.	11
2.2 Denkrichtingen voor de toekomst	12
2.2.1 Publieke dienstverlening aan de gemeenten intensiveren.....	12
2.2.2 Sluitende aanpak jeugd/jongeren.....	13
2.2.3 Inclusieve technologie als impuls voor hoogwaardiger werk en het zijn van een expertisecentrum.....	13
2.2.4 Statushouders	14
2.2.5 Nuggers	14
2.2.6 WMO-gelden	14
2.2.7 Samenwerkingsvormen.....	15
3. Organisatie MidZuid.....	15
4. Hoe nu verder?	17

1. Inleiding

Naar aanleiding van meerdere ontwikkelingen is er behoefte aan een herijking van taken die MidZuid uitvoert om in de toekomst een solide en wendbare organisatie te blijven met een duidelijke afbakening van taken. Om hier richting aan te geven is het huidige bestuur samen met de directie van MidZuid in een drietal sessies bij elkaar gekomen. Mede door de aankomende wisselingen in het bestuur en een nieuwe directie is het moment gepast om de uitkomst van deze sessies in een overdrachtsdocument gericht aan het nieuwe bestuur uiteen te zetten. Hierbij zijn de gemeenschappelijke regeling (2019) (bijlage 1) en het document “Mensenwerk is de basis” (bijlage 2) dat eind 2016 bestuurlijk is vastgesteld mede als basis gebruikt. Hiermee is toen in gezamenlijkheid de basis gelegd voor de bredere dienstverlening van MidZuid na invoering van de participatiewet.

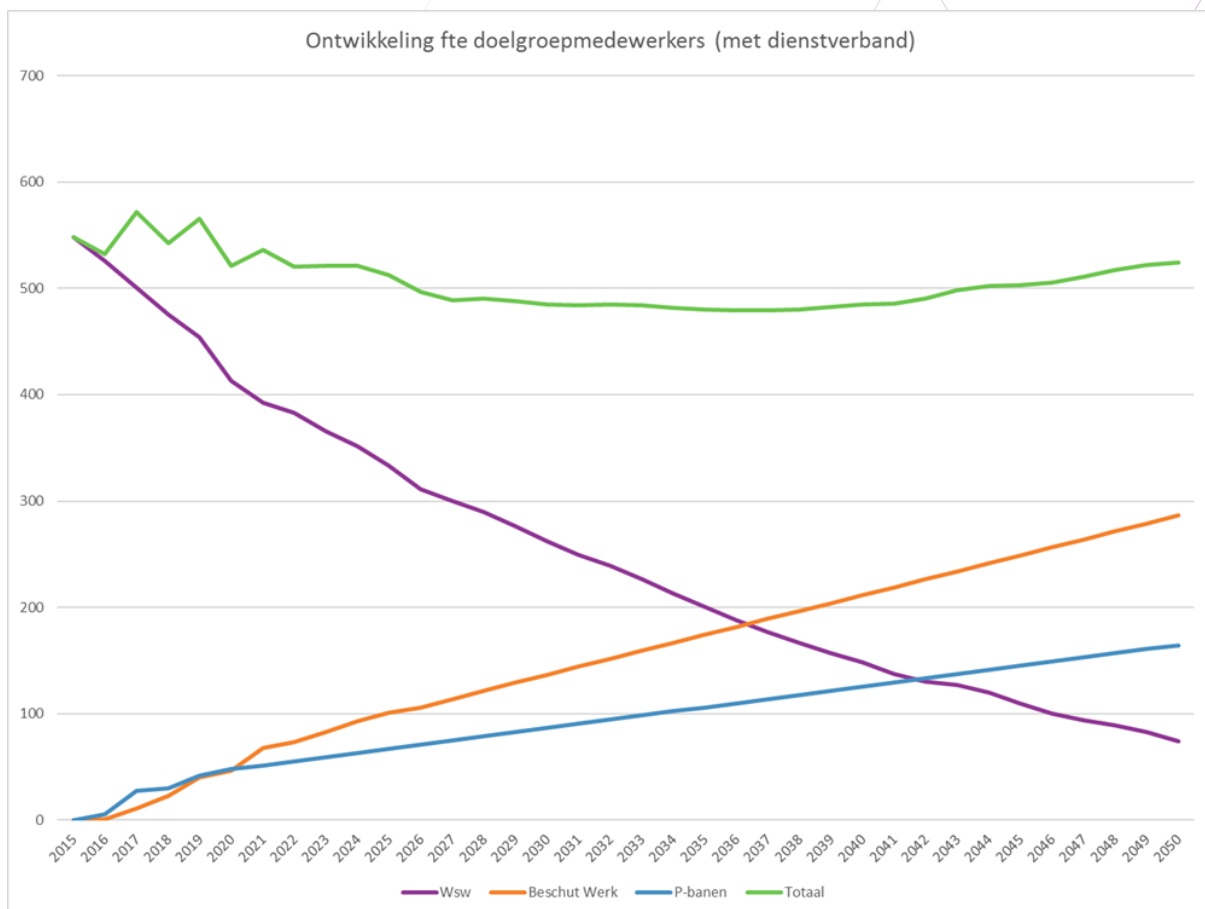
Vanuit de diverse gesprekken met het bestuur van MidZuid en de huidige praktijk destilleert zich een beeld van de toekomst voor MidZuid dat zich nog steeds verenigt met “Mensenwerk is de basis”, maar wel met een aantal aandachtspunten in de doorontwikkeling van MidZuid.

De aandachtspunten zitten op deze vier onderwerpen:

- Ontwikkeling in de aantallen voor de komende decennia als het gaat om de diverse doelgroepen (WSW, NBW, P-wetters)
- Huidige dienstverlening
 - o WSW en NBW
 - o P-wetters
 - o Werkgeversdienstverlening
- Denkrichtingen voor de toekomst
 - o Publieke dienstverlening aan gemeenten optimaliseren
 - o Sluitende aanpak Jeugd/jongeren
 - o Inclusieve technologie als impuls
 - o Werk voor statushouders
 - o Nuggers
 - o WMO-gelden
 - o Samenwerkingsvormen
- Organisatie MidZuid

1.1 Ontwikkeling aantallen voor komende decennia

In onderliggende figuur is de ontwikkeling te zien van drie verschillende doelgroepen tot en met 2050:

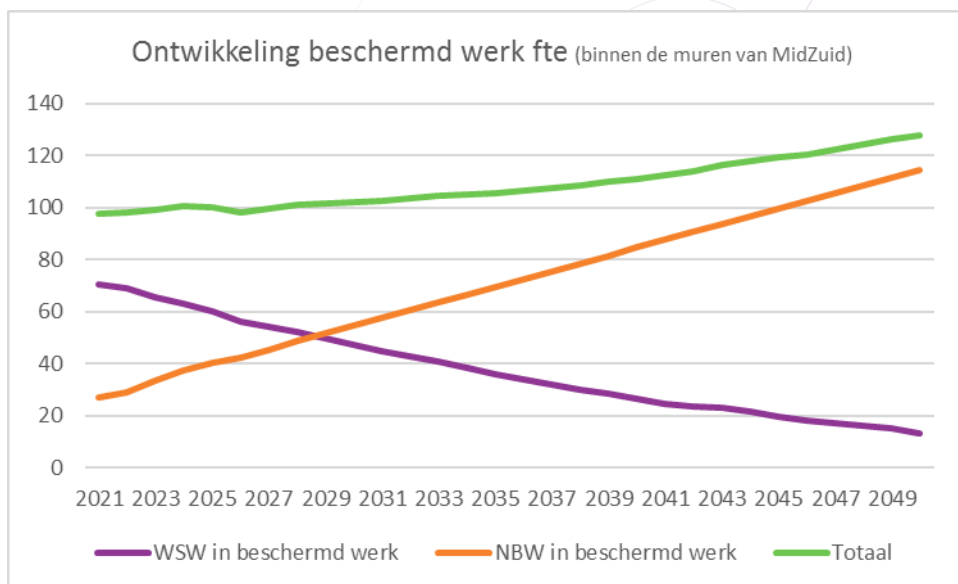


Hierin is te zien we dat de jaren 2022-2024 redelijk stabiel zijn. Daarna volgt een aantal jaren van (beperkte) daling in het aantal fte dat aan medewerkers in de diverse doelgroepen in dienst zijn bij MidZuid. Vanaf 2028 geeft dit een stabiel beeld, met zelfs een licht stijgend beeld op lange termijn.

In deze cijfers zitten de daadwerkelijke pensioneringscijfers van Wsw-medewerkers (zijnde een gesloten groep die steeds kleiner wordt) en een extrapolatie van de langjarige gemiddelde stijging in medewerkers werkzaam in Nieuw beschut werk (NBW) en Participatiebanen (P-wetters). Hierbij heeft voor de NBW-ers een extrapolatie plaatsgevonden

over de taakstelling 2022-2026 en is voor de P-wetters een stijging van 3,9 fte op jaarbasis aangehouden, zoals deze sinds de invoering van de participatiewet is gerealiseerd.

Bij MidZuid werkt ongeveer 40% van de medewerkers met een indicatie beschermt werk daadwerkelijk binnen de muren van MidZuid op de productie afdeling in Oosterhout. Zoomen we in op de ontwikkeling van deze groep mensen die specifiek aangewezen zijn op beschermt werk binnen de muren van MidZuid dan zien we het volgende beeld.



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat deze groep mensen de komende jaren in aantallen stijgt en in 2050 30% groter is dan de omvang per heden. Dit komt voort uit de “zwakkere” instroom in NBW ten opzichte van de uitstroom uit de Wsw. Daar komt bij dat in de cao Aan de slag voor de nieuwe doelgroepen een terugkeer-garantie is opgenomen. Dat houdt in dat de infrastructuur van MidZuid als vangnet dient voor uitgestroomde medewerkers, die geen passend werk vinden buiten MidZuid. We verwachten dat de populatie medewerkers die binnen de muren van MidZuid werkt niet af zal nemen, maar eerder toeneemt. Dat is een belangrijk gegeven in relatie tot nieuwe huisvesting van MidZuid en de fase waar het bestuur net opdracht toe heeft gegeven: het opstellen van een ruimtelijk functioneel en technisch programma van eisen inclusief gedetailleerde investeringskostenraming.

1.2 Ambities en uitgangspunten

Bij het startpunt van de sessies stonden de ambities van zowel de vier gemeenten als ook van MidZuid centraal. Daarnaast is er gesproken over de organisatieontwikkeling van MidZuid.

Spreekende over deze onderwerpen zijn de volgende zaken naar voren gekomen:

- Het aantal bijstandsgerechtigden lijkt in alle vier de gemeenten gezakt. Oosterhout en Geertruidenberg geven aan dat dit aantal zelfs ligt onder de aantallen van voor Corona.
- Alle vier de gemeenten geven aan de ambitie te hebben zoveel mogelijk mensen van deze bijstandsgerechtigden deel te laten nemen aan de maatschappij, zo hoog mogelijk op de participatieladder. Idealiter zou dit betekenen dat iedereen duurzaam regulier aan het werk komt, al dan niet met tussenstappen. Hoe men hier per gemeente in staat wordt duidelijker aan de hand van de matrix. Daarin is ook de ambitie van MidZuid opgenomen evenals een specifieke kijk vanuit de gemeenten op de niet uitkeringsgerechtigden.

	Ambitie	Kijk op nuggers
Oosterhout	- Zoveel mogelijk mensen duurzaam regulier aan het werk krijgen, eventueel via vrijwilligerswerk. - MidZuid belangrijke partner - Focus op verschillende doelgroepen en goede samenwerking.	- Actief bezig met nuggers via bestaande programma's - Nuggers zijn keihard nodig voor de maatschappij. - Wens is samenwerking hierin tussen bestuur, MidZuid en werkgevers.
Altena	- Zoveel mogelijk mensen deel laten nemen aan de	- Niet gerust op dat alle nuggers meegenomen

	samenleving. Werk is daar een belangrijk onderdeel van. - MidZuid is en blijft een belangrijke partner en fungeert idealiter als een tijdelijke opstap naar regulier werk. - Focus op goede samenwerking en een duidelijk beeld wie waarvan is.	worden. Hier moeten nog stappen in gezet worden.
Drimmelen	- Iedereen moet mee kunnen doen in de maatschappij. Wij willen mensen het liefst naar betaald werk begeleiden. Dit is echter niet voor iedereen realistisch. - Focus op goede aansluiting op elkaar, aansluiting van gemeenten en bedrijven.	- Nuggers zijn in beeld. Het is niet te testen of ze allemaal in beeld zijn, maar de lijnen zijn kort. De gemeente zit diepgeworteld in de verschillende instanties. Ervaringen uit het sociaal domein wijzen hierop. Er is vertrouwen dat de mensen die dit echt nodig hebben in beeld komen bij de gemeente.
Geertruidenberg	- Als het kan iedereen aan regulier werk helpen. Als dat niet kan is beschut werk mogelijk een optie en	- Niet altijd goed in beeld, hier ligt wel een taak voor de gemeente. De gemeente probeert

	anders is vrijwilligerswerk ook een optie. - MidZuid belangrijke partner. - Focus op verschillende doelgroepen en goede samenwerking. En daarbij beter inzetten van financiële middelen en mensen om maximale resultaat te behalen.	hier dan ook actief mee bezig te zijn. Veiligheid en zorg zijn goed in elkaar aan het schuiven, maar het beeld is niet volledig helder. - Ook mensen met een psychische kwetsbaarheid behoren tot een specifieke doelgroep.
MidZuid	- Het werkdoel is duurzaam regulier werk, daar waar dat nodig is moet duurzaam werk op het hoogste niveau ook binnen MidZuid kunnen. - Focus op samenwerking met de gemeenten en werken in elkaars verlengde. MidZuid kan en wil zich hierin flexibel opstellen.	- De vraag over de kijk van de gemeenten op nuggers kwam vanuit MidZuid. De algemeen directeur wil graag samen met de gemeenten kijken wat de rol van MidZuid hierin kan zijn.

Belangrijke aandachtspunten volgend uit de ambities zijn:

- MidZuid is en blijft een belangrijke partner.
- De samenwerking tussen de gemeenten, MidZuid/WSP en de markt moet nog beter van de grond komen om het maximale uit de ambities te halen. Hoe zetten we de financiële middelen en mensen in om het maximale resultaat te behalen?
- Het moet duidelijker worden waar MidZuid wel van is en waar MidZuid niet van is. Dat MidZuid van de WSW is en ook de NBW voor 95% via MidZuid loopt is duidelijk. Het gaat met name om de keuzes voor de overige doelgroepen. Daar dient een keuze in gemaakt te worden;
- Welke (nieuwe)doelgroepen zijn er te verwachten en wat kan de rol van MidZuid hierin zijn? Kunnen deze doelgroepen samen met de p-wet medewerkers een nieuwe rendabele dienstverlening vormen?
- Dilemma's waar tegenaan gelopen wordt in de uitvoering zijn vaak de systemen vanuit de overheid (regelingen, CAO's etc.). Het is mogelijk te kijken naar meer/andere initiatieven, zonder de wet te overtreden.
- MidZuid kan flexibel zijn en wil met de gemeenten graag in elkaars verlengde werken.
- Er moet vanaf nu meer naar integratie met elkaar gekeken worden en zaken moeten dan ook integraal opgepakt worden. Er moet een nieuw beeld gecreëerd worden vanuit de behoeftes van de gemeenten en op basis daarvan moet de discussie gevoerd worden wie waarvan is.
- Het aantal contactpersonen/aanspreekpunten in de werkgeversdienstverlening moet geminimaliseerd worden. Hierin is een efficiëntieslag te behalen, momenteel wordt dit door de gemeenten als een belemmering ervaren.
- Belangrijk is om de ambtelijke organisatie mee te nemen in de output van de sessies en deze te stimuleren dit integraal verder met elkaar op te pakken.

2. Dienstverlening MidZuid en gemeentelijke partners

2.1 Huidige dienstverlening

2.1.1 WSW en NBW

In de gemeenschappelijke regeling (GR) is vastgelegd dat MidZuid met betrekking tot de Wsw-doelgroep als taak heeft om de uitvoering op zich te nemen van alle aan de gemeente opdragen taken in dat kader. De budgetten die de gemeenten hiervoor ontvangen worden integraal overgeheveld naar MidZuid.

Met betrekking tot de NBW doelgroep hebben in het verleden alle gemeenten uitgesproken deze taak door MidZuid uit te laten voeren. Dat zien we in de praktijk ook terug. Er is in 2016 voor gekozen om “beschut werk” als een gezamenlijke opgave te beschouwen, waarbij gemeenten per geplaatste medewerker budget verstrekken en eventuele voor- en nadelen in de praktijk binnen de bedrijfsvoering van MidZuid vallen.

We zien met de instroom van deze NBW doelgroep een solide basis voor het verder voortbestaan van de infrastructuur van MidZuid en daarmee behoud van kennis en expertise op het begeleiden en re-integreren van inwoners uit de gemeenten.

Het bestuur stelt vast dat in de praktijk de opgave beschut werk nagenoeg volledig via MidZuid verloopt. Het neemt niet weg dat er soms ook uitzonderingen zijn die rechtstreeks via de gemeenten zelf lopen. Vandaar dat de exclusiviteit nu niet bij MidZuid kan worden gelegd. Een beslissing daarover ligt formeel ook bij de colleges. Het is aan het nieuwe bestuur om met hun colleges te bepalen in hoeverre er een verdere borging wenselijk is voor het onderbrengen van de opgave beschut werk bij MidZuid.

2.1.2 P-wetters.

Met betrekking tot de p-wetters staat in de GR dat deze in dienst genomen kunnen worden, alsmede het aanbieden van passende arbeid en het bevorderen van re-integratie. We zien in de afgelopen jaren gestaag een aantal p-wetters in dienst komen. Vaak in een tijdelijk dienstverband, omdat MidZuid het tussenstation is in de ontwikkeling naar regulier werk. We

zien echter ook een deel van de mensen die onder de Participatiewet vallen die te goed zijn voor een indicatie beschut werk, maar nooit een reguliere baan zullen vinden door de beperking die er speelt. Het in vaste dienst nemen van deze mensen is vaak lastig, omdat er daarmee langjarig beslag wordt gelegd op instrumenten als loonkostensubsidie (LKS) en een begeleidingsvergoeding. Zo belanden een aantal na drie tijdelijke contracten weer thuis op de bank en klopt men weer bij de gemeente aan. Het is echter wel arbeidspotentieel dat in de huidige arbeidsmarkt zeer goed tot zijn/haar recht kan komen. Door hier niet op in te spelen leidt dit mogelijk weer tot een schadelast voor de gemeente in de vorm van een uitkering of in één van de andere domeinen binnen het sociaal domein

De P-wet gaat om het realiseren van duurzaam regulier werk. Echter is dat in de praktijk niet voor iedereen realistisch. De problematiek omtrent bepaalde personen is te complex, waardoor deze mensen zijn aangewezen op passend regulier werk bij MidZuid waarbij de begeleiding geborgd is. Binnen deze organisatie kan vanuit de expertise goed ingespeeld worden op de integrale begeleiding die benodigd is. Daarbij zijn de beleidslijnen soms wel knellend, waarbij door het volgende bestuur gekeken kan worden naar deze knelpunten en hoe dit proces verbeterd kan worden. Het integraal kijken naar de betreffende casuïstieken is daarbij helpend. De huidige begeleidingsvergoeding voorziet niet in de complexiteit die MidZuid ervaart. Vanuit integraliteit kan een analyse op de begeleidingskosten worden gemaakt. Waarbij een mogelijke uitkomst kan zijn dat er ook WMO taken worden uitgevoerd. Wellicht biedt dat een oplossing voor de passende begeleidingskosten.

2.1.3 Werkgeversdienstverlening.

Dit wordt bij MidZuid ingevuld door WSP Dongemond als onderdeel van arbeidsregio West-Brabant. Doelstelling is en blijft: realisatie van duurzame uitstroom voor diverse mensen uit de Participatiewet, WW, Wajong, WIA, WiW en Nugger, waarbij duurzaam betekent: “minimaal 6 maanden betaald werk en geheel of deels uit de uitkering”.

We zien dat de vraag naar kandidaten alsmaar stijgt en het aanbod daalt. Steeds meer mensen vinden werk en de match tussen kandidaat en baan wordt lastiger. Werkgevers dienen meer en meer te investeren om goed personeel te vinden en soms ook mensen kansen te geven die niet direct 100% passen.

Dit biedt kansen voor het onderwerp inclusiviteit en het aannemen van deze mensen. Dit proces wordt per kandidaat en plek wel intensiever en daardoor tijdrovender. Desondanks

worden de doelen niet aangepast en hebben we voor 2022 242 duurzame plaatsingen voor ogen.

Er zijn een aantal ontwikkelingen die op dit gebied spelen. Met name in het meer centraal organiseren van de werkgeversdienstverlening. Een aantal zaken worden hierin al opgepakt. Dit neemt niet weg dat het goed is om aandacht te besteden aan onderstaande:

- 1. Het intensiveren van de werkgeversdienstverlening in de regio Dongemond door gezamenlijk met de gemeenten (Economische zaken, Participatie) en bedrijfsleven het aanbod en arbeidspotentieel duidelijk in kaart te brengen.*
- 2. Tevens het intensiveren van inclusief ondernemerschap bij werkgevers door ze op dit terrein te ontzorgen middels een analysemodel hoe inclusiviteit zou kunnen helpen bij het vinden van meer personeel en beter inzetten van huidig personeel en daar dan gezamenlijk vervolg aan te geven met de werkgever.*
- 3. Daarnaast het duidelijk creëren van één loket gedachte voor ondernemers. Hiervoor een verdergaand voorstel in te dienen i.s.m. de beleidsmakers van de 4 gemeenten en in combinatie met de mogelijkheden van WSP West-Brabant*

2.2 Denkrichtingen voor de toekomst

Naast de huidige dienstverlening zoals die hierboven beschreven is zien we als MidZuid ook een aantal ontwikkelingen die voor gemeenten, bedrijven of inwoners tot mogelijke voordelen en/of besparingen kunnen leiden. Deze schetsen we in de volgende denkrichtingen.

2.2.1 Publieke dienstverlening aan de gemeenten intensiveren.

We doen al veel voor de vier gemeenten in het groenonderhoud, beheer van milieustrations, postbezorging, schoonmaak en in catering. Dat betekent dat we daarmee al een stevige basis hebben in de lokale gemeenschappen, zichtbaar voor de eigen gemeenten. De gemeenten hebben daarmee een partner waarbij gestuurd kan worden op de kwaliteit van dienstverlening.

Dit zouden gemeenten kunnen intensiveren vanuit de participatiewet door meer mensen een dienstverband aan te bieden en zelf nog meer dan nu als werkleeromgeving te fungeren. Om zo met elkaar te verkennen op welke onderdelen van de gemeentelijke dienstverlening nog meer inclusief werkgeverschap van toepassing kan zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Aan een volgend bestuur wordt meegegeven dat het verkennen van de mogelijkheden altijd kan leiden tot nieuwe inzichten en dat het daarom ook zeker raadzaam is om dat te doen.

2.2.2 Sluitende aanpak jeugd/jongeren.

Om uitval van jongeren te voorkomen vanuit praktijkscholen/VSO en de scholen mede te ontzorgen in hun zorgplicht jegens de jongeren die hun startkwalificatie niet halen is MidZuid in samenwerking met Curio, WVS en Atea een pilot gestart. Dit kan bij een goede uitkomst vaste praktijk worden. Hierdoor kunnen meer jongeren direct vanuit school naar een baan worden begeleid en daarmee niet uit het zicht verdwijnen. Zowel voor de jongere in kwestie als voor toekomstige werkgevers een win-win situatie. En maatschappelijk gezien een preventieve actie om latere (mogelijke) maatschappelijke kosten te voorkomen.

Aan het volgend bestuur wordt meegegeven om de pilot af te wachten en kennis te nemen van de bevindingen en leerpunten die uit de pilot volgen. Op basis daarvan kunnen dan de vervolgstappen worden genomen met in achtneming van de ambities van de deelnemende gemeenten.

2.2.3 Inclusieve technologie als impuls voor hoogwaardiger werk en het zijn van een expertisecentrum

In 2021 heeft MidZuid i.s.m. MondzorgPlus en TNO arbeid een winnende subsidie toegekend gekregen om medewerkers met een beperking met behulp van innovatieve technologie hoogwaardiger werk te laten verrichten. MidZuid ziet hier toekomst in om medewerkers te ontwikkelen en tevens om omzetverhogend te kunnen werken (door het vragen van hogere tarieven). Deze mogelijkheid ondersteunt de beeldvorming over de medewerkers van MidZuid in zeer positieve zin. Als MidZuid zien we hier veel mogelijkheden in en dit beschouwen we dan ook als een strategische kans op een nieuwe product markt combinatie en ontwikkeling voor onze medewerkers. MidZuid wil daarmee bouwen aan een innovatief imago. Wat een mooi toekomstperspectief geeft om ons te bewijzen als mogelijk expertisecentrum op het terrein van moderne innovatieve technologie die kansen geeft aan mensen met een beperking.

Aan het volgend bestuur wordt meegegeven dat de inzet van technologie binnen MidZuid een goede ontwikkeling is. De inzet van technologie helpt en er zijn tal van subsidies voor. Door deze gesubsidieerde projecten op te pakken bouwen we kennis op van nieuwe technieken en hoe deze voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ingezet kan worden. Deze kennis komt op deze manier voor alle deelnemende gemeenten beschikbaar en leidt binnen MidZuid tot betere verdienmodellen, omdat het bijdraagt tot meer hoogwaardige arbeid.

2.2.4 Statushouders

Bij statushouders is het van belang om ze zo snel mogelijk te laten meedraaien in onze samenleving. Werk vervult hierbij een belangrijke factor naast taal en huisvesting. Nu dat de regie bij de gemeenten ligt en er een pilot is geweest is het goed om met elkaar te bekijken welke groep statushouders bij MidZuid terecht kunnen en welke rol wij hierin zouden kunnen vervullen.

Aan het volgende bestuur wordt over dit onderwerp meegegeven dat het goed is dat er met de deelnemende gemeenten wordt gesproken over een mogelijke rol op het gebied van werk in dit proces, juist omdat MidZuid op dit gebied haar infrastructuur heeft staan.

2.2.5 Nuggers

Wellicht een lastiger thema als het gaat om een thema als schadelastbeperking omdat hier niet direct financiële voordelen te halen zijn. Desalniettemin is deze groep wel interessant als het gaat om de arbeidsmarktproblematiek. Het verkennen van kansen als het gaat om mensen die geen betaald werk hebben en dat wel zouden willen begint met inzicht in deze groep. Om dan vervolgens met deze groep mensen de uitdaging aan te gaan om ze naar werk toe te brengen.

Aan het volgende bestuur wordt meegegeven dat er regionaal vanuit de arbeidsmarktregio initiatieven hiervoor worden ontplooid. Het is goed om hier de ontwikkeling van te volgen en daar op in te spelen om ook voor deze groep op termijn iets te kunnen betekenen. Vervolgens kan via het reguliere proces MidZuid worden ingezet voor het onderdeel Werk.

2.2.6 WMO-gelden

Inzet van WMO-gelden voor de begeleiding van onze medewerkers. Bij een behoorlijk aantal van onze medewerkers nemen we een deel begeleiding op ons die zit in de persoonlijke levenssfeer van deze medewerkers. Met als doel om het werk te behouden en daarmee de bron voor een zo zelfstandig mogelijk bestaan. Werk dat erger voorkomt en dat ook grotere kosten voorkomt indien we dit niet doen. Naast dit individuele begeleidingswerk ontwikkelen we ook zaken voor leiding en begeleiding om handelingsperspectief te houden. (schets hierbij de casuïstieken rondom huisuitzettingen, persoonlijkheidsstoornissen, loverboys en de ontwikkeling van het handelingsperspectief).

Aan het volgende bestuur wordt meegegeven dat het goed is om de WMO mensen vanuit de gemeenten aan te laten sluiten bij het onderzoeken van het financieel duurzaam perspectief. Juist bij het oplossen van een specifieke casuïstiek worden er ook WMO-taken door MidZuid uitgevoerd. Er dient nader onderzocht te worden hoe MidZuid daarin opereert en wat daarmee aan WMO-taken wordt opgepakt.

2.2.7 Samenwerkingsvormen

In de praktijk worden vanuit sociaal werkbedrijven (SW-bedrijven) ook Joint ventures met het bedrijfsleven aangegaan om de weg naar het reguliere bedrijfsleven verder te openen. Ook een vorm van samenwerking met andere SW-bedrijven kan leiden tot een versterking van MidZuid.

Aan het volgende bestuur wordt meegegeven dat het zinvol is om deze vormen van samenwerking te verkennen, om daarmee de positie van MidZuid te versterken en om drempels op de weg naar reguliere arbeid verder weg te nemen.

3. Organisatie MidZuid

Om te komen tot een duurzaam financieel perspectief zijn er een aantal oplossingen te bedenken.

Deze bevinden zich direct binnen de invloedssfeer van MidZuid en buiten de invloedssfeer van MidZuid, maar vergen besluiten van het bestuur.

Bij MidZuid worden de volgende zaken opgepakt:

- Huisvesting: er dient besluitvorming inzake huisvesting te komen om zo duidelijkheid te krijgen inzake de huisvestingskosten. Het huidige scenario (niets doen en voldoen aan wet en regelgeving) gaat op termijn een hoger kostenplaatje met zich meebrengen.
- De organisatie kijkt naar de eigen indirecte kosten (de begeleidingsorganisatie). In het rapport "Mensenwerk is de basis" is reeds geconcludeerd dat er weinig meer aan besparingen te behalen valt middels bezuinigingen in de organisatie. Vacatures worden reeds afgewogen en ook de andere bedrijfskosten worden kritisch bekeken;
- Er zal door de organisatiewijzigingen die de verantwoordelijkheid in de organisatie lager leggen een verschuiving plaats vinden van meer indirecte kosten naar directe kosten. Minder management ten behoeve van meer handen in de directe begeleiding. Hetgeen ook nodig is gezien de doelgroep die steeds meer vraagt aan begeleiding
- In de omzetsfeer wordt er de komende jaren strak gestuurd op de tarieven en opbrengsten binnen de verschillende PMC's, De eindverantwoordelijkheid hiervoor is belegd binnen één punt bij MidZuid. Hiervoor worden in 2022 de eerste stappen gezet.

Voor het volgend bestuur ligt er ook de volgende denkrichting ter verkenning:

- Binnen de gemeenten ontstaan functies als werkmakelaar en participatiecoaches die soms rechtstreeks overlappend zijn met de functie die MidZuid zou kunnen vervullen. Er valt winst te behalen door hier in gezamenlijkheid naar te kijken en MidZuid hier de flexibele schil te laten zijn voor deelnemende gemeenten.

Aan het volgende bestuur wordt meegegeven dat het van belang is dat we oog houden voor elkaars organisaties. Dit om te voorkomen dat er een onnodige overlap in functies ontstaat. Door het in gezamenlijkheid organiseren van deze functies kan een efficiency voordeel ontstaan en kan MidZuid als flexibele schil dienen voor de diverse gemeenten. Zeker wanneer er (tijdelijk) minder werk voor deze functies te vervullen is binnen een gemeente, dan kunnen deze mensen ingezet worden bij andere

gemeenten waar op dat moment wel meer werk ligt, waardoor deze capaciteit maximaal effectief ingezet kan worden.

4. Hoe nu verder?

Het huidige bestuur geeft met dit overdrachtsdocument aan hoe zij aan kijkt tegen de dienstverlening van MidZuid in partnership met de vier deelnemende gemeenten.

Het huidige bestuur heeft zich voorgenomen om een gezamenlijke opdracht te formuleren aan een projectgroep die zich bezig gaat houden met de huidige en toekomstige dienstverlening van MidZuid. Deze projectgroep zal bestaan uit het juiste niveau aan beleidsmedewerkers van de vier gemeenten en MidZuid. Hierbij dient dit overdrachtsdocument als basis, de gemeenschappelijke regeling die er ligt en het document "Mensenwerk is de basis".

Deze opdracht zal in de maand maart met het bestuur besproken worden. Niet alleen de opdracht, maar ook de samenstelling van de projectgroep, doorlooptijd is daarbij onderwerp van gesprek.

Het doel is om deze opdracht voor de zomerperiode tot een einde te brengen zodat een en ander zowel in het bedrijfsplan 2023 verwerkt kan worden als ook in de kaderbrief voor de begroting 2024.

Gemeente Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout
T.a.v. het college, raad en andere geïnteresseerden

Datum: 10 mei 2022
Ons kenmerk: JR/MW/LM
Onderwerp: Toolkit MidZuid – verzoek tot delen in gemeenteraad, collega en binnen de gemeenten.

Beste collegeleden en gemeenteraadsleden en andere geïnteresseerden,

Hierbij bied ik de online toolkit MidZuid aan voor eenieder die hierin geïnteresseerd is en meer wil weten over de Gemeenschappelijke Regeling (GR) MidZuid.

Toolkit MidZuid ter introductie

De toolkit geeft een indruk van de (GR) MidZuid. Vanwege de nieuwe samenstelling van het college en de gemeenteraad zijn er velen die nog niet bekend zijn met het sociaal werk-ontwikkelbedrijf van de regio Dongemond, MidZuid. Middels deze online toolkit willen wij eenieder kennis laten maken met MidZuid. De toolkit is mede gericht op de nieuwe gemeenteraadsleden en mag doorgestuurd worden naar de nieuwe raadsleden, maar wordt uiteraard namens ons huidige bestuur en mij ook aangeboden aan de colleges van onze vier gemeenten en zittende raadsleden.

In de toolkit wordt uitleg gegeven over de waarde van werk met voorbeelden van onze branchevereniging Cedris. Daarnaast wordt er meer uitleg gegeven over de participatiewet en de gemeenschappelijke regeling en wat dit voor de gemeente betekent. Ook wordt er ingezoomd op het werk-ontwikkelbedrijf MidZuid. Wie zijn wij? Waar staat onze organisatie voor? En hoe en met wie werken wij? Allemaal vragen die worden beantwoord in de toolkit. Afsluitend is ons jaarmagazine over het afgelopen jaar te vinden. Hierin worden de cijfers over 2021 op een overzichtelijke manier weergegeven. Maar vooral maken we hierin duidelijk wat de kern van ons werk is, het vinden van passend duurzaam werk.

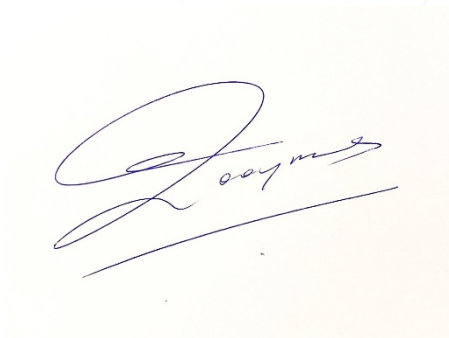
De toolkit is via onderstaande link te lezen:

<https://app.inboxify.nl/view-online/567073392F6C634A3272633D/522B7767594C564F6B434D3D/55723373696C634A712B61422B4E6674754A574E78773D3D>

Met vriendelijke groet,

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

Drs. Jos Rooijmans MSc
Algemeen Directeur





Programma

- Even voorstellen.....
- Aangenaam, wij zijn MidZuid
- Organisatiestructuur
- Samenvattend
- Afsluiting

Wie zijn wij.....

NAAM

NAAM

Wij zijn benieuwd..

- Wat weet je al van MidZuid?
- Wat verwacht je van MidZuid?
- Wat verwacht je van deze bijeenkomst?



Wij zijn MidZuid

- Gemeenschappelijke Regeling van vier gemeenten
- Strategisch partner
- Samen groeien in werk
- Werkt voor iedereen



MIDZUID

werkt voor iedereen





Samenwerken

Samenwerken in regio West-Brabant

- Dienstverlening van producten voor gemeenten in West-Brabant

Zoals:

- WSP Dongemond als onderdeel van MidZuid en ook de regio
- Leer en werken passend en methodisch vormgeven met Werkstap bij MidZuid en bij andere SW-bedrijven.
- Implementatie methodische leerwerktrajecten > Methodiek Werkstap uitvoeren bij MidZuid en andere SW-bedrijven
- Sluitende aanpak voor jongeren creëren.



Regio Dongemond



170.000 inwoners

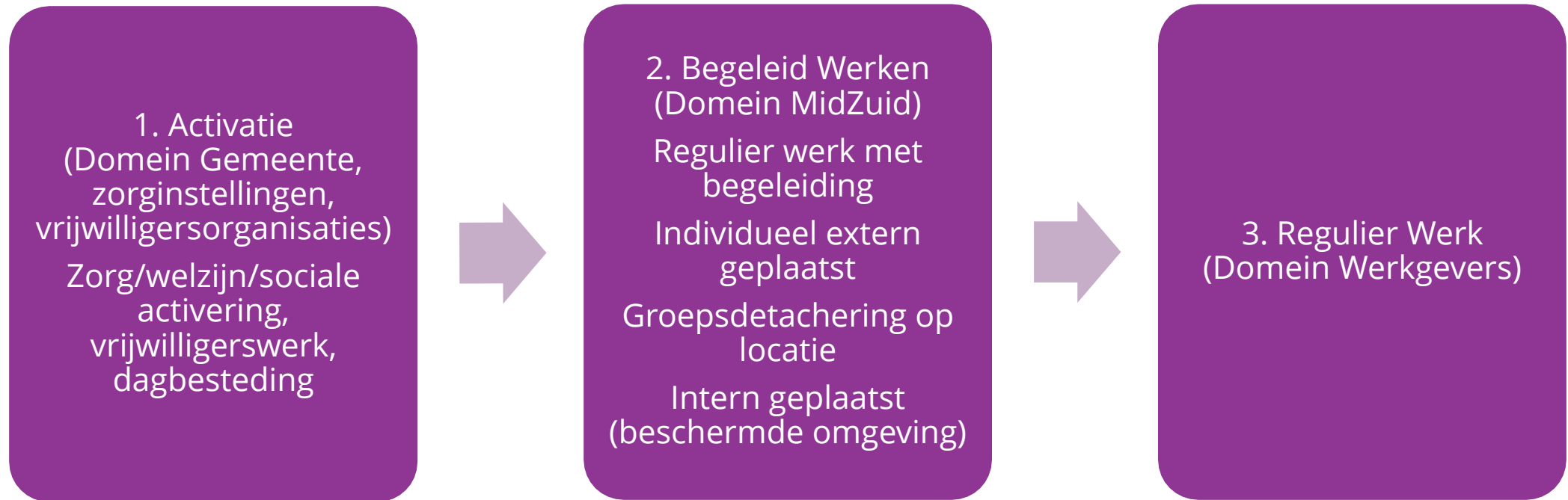
1500 bedrijven
> 5 medewerkers



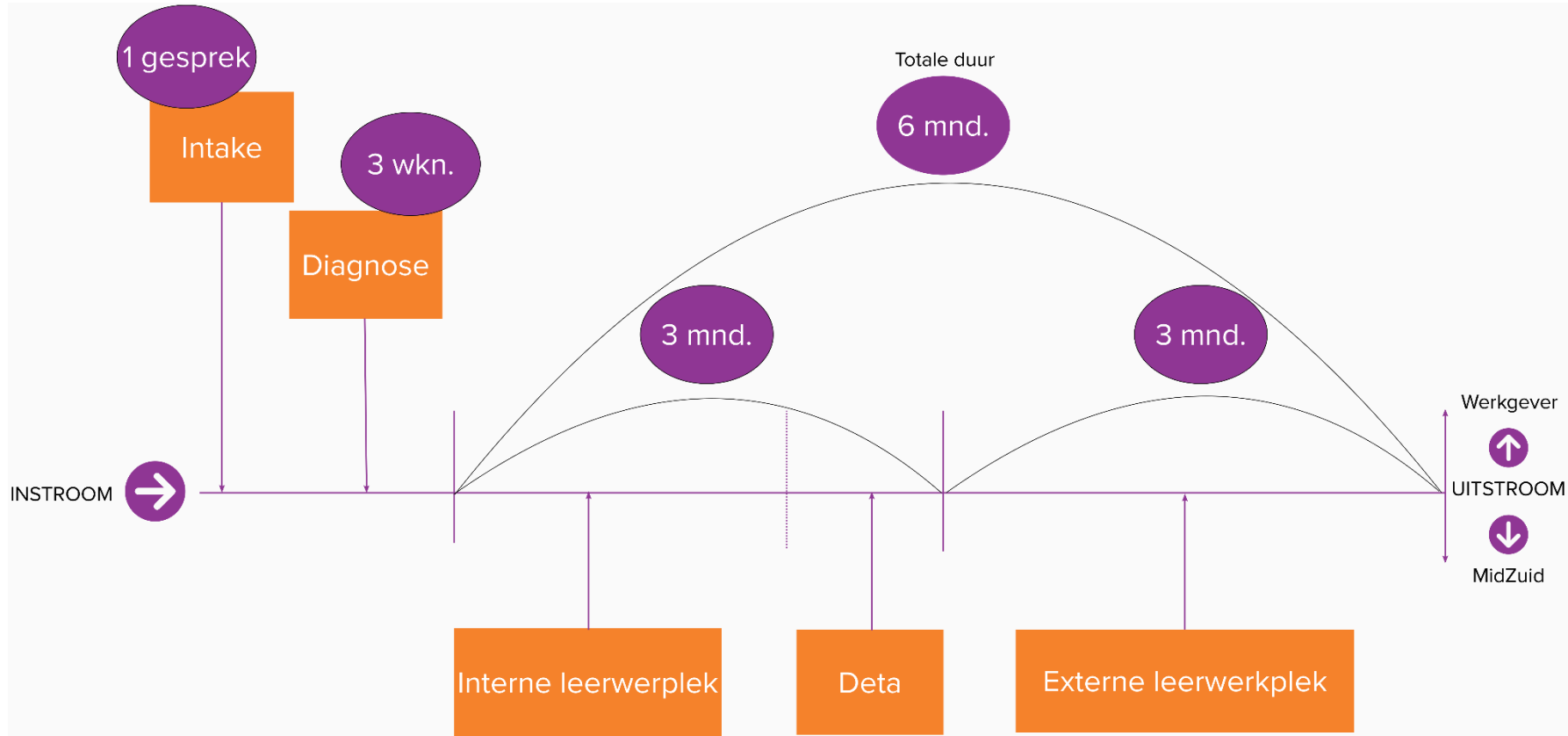
225 bedrijven
> 25 medewerkers



Werken en leren bij MidZuid – Doel is doorstroom



Werken en leren MidZuid - Proces



Werken en leren in verschillende branches bij MidZuid!

Productie/logistiek
Groenvoorziening



Catering

Schoonmaak

Of individueel gedetacheerd in verschillende branches bij werkgevers



Ad Evers bij de ORTS



Corné van der Leeden bij Bos & Co



Ingrid van den Broek bij Permanento



Inge Beuker bij Zwembad Reeshof



Haydn van Toor – e-Vapor



Benjamin Smokers bij Gomarusscholengemeenschap



Patrick Surewaard – Beerens Winkelintrieurs B.V.



Adrie Hageman – De Smidshoek

Met als doel – een duurzame werkplek die bij je past!



Ursula Brown bij
MidZuid



Collega's bij van
de Lande



Denise Peemen bij
de Kroes



Michael van den
Berg KMA Breda



Erik Verhagen
basisschool de
Wilsdonck

Intern Beschermd
Werk

Groepsdetachering

Individueel
Gedetacheerd

Begeleid Werken

Regulier Werk

Zo werken wij, onze dagelijkse principes



We hebben oog voor de mens

- We verdiepen ons altijd in de situatie van de persoon.
- Wat we doen, sluit aan bij de situatie van de persoon.
- We nemen iemand bij de hand maar nemen het niet volledig over.

We hebben veel expertise

- We stellen doelen op en werken daar naartoe.
- We maken inzichtelijk welke keuzes we gemaakt hebben en waarom.
- We kennen onze professionele grenzen
- We verwijzen naar specialisten uit ons netwerk als dat nodig is.

Duurzaam passend werk

- We werken in de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.
- Alles wat we doen leidt tot duurzaam passend werk.
- We helpen mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

We durven buiten de kaders te denken

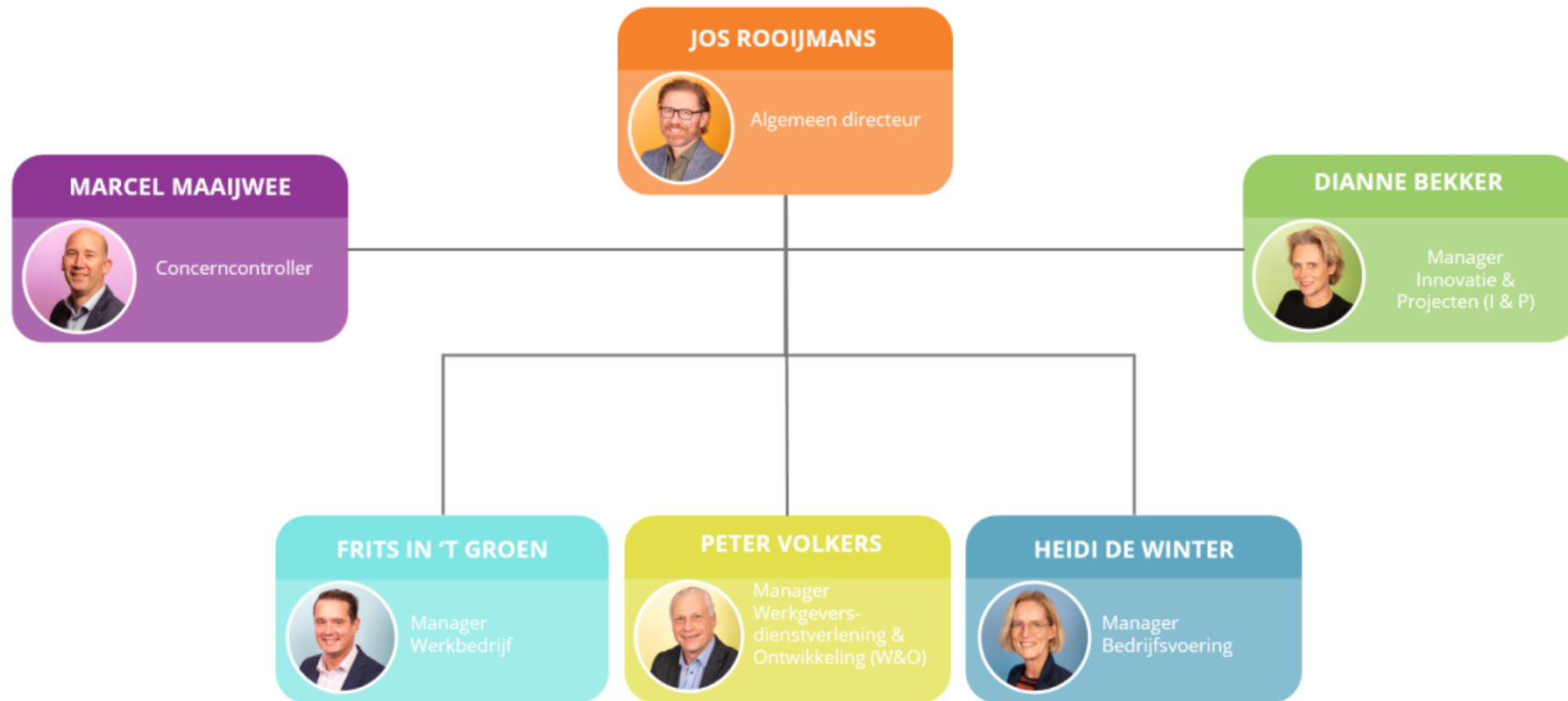
- We durven buiten de gebaande paden te gaan als dat nodig is.
- We zijn altijd op zoek naar en staan open voor nieuwe samenwerkingen binnen en buiten MidZuid.
- Iedereen krijgt de ruimte om te leren

We doen wat we beloven

- Afspraak is afspraak, bij ons weet je waar je aan toe bent.
- Je kunt erop vertrouwen dat wij ons werk naar eer en geweten doen en dat het klopt met wet- en regelgeving.
- We gaan vertrouwelijk om met persoonlijke informatie.

Werkt voor iedereen

Organisatiestructuur sinds 1 januari 2022



Afdeling concerncontrol



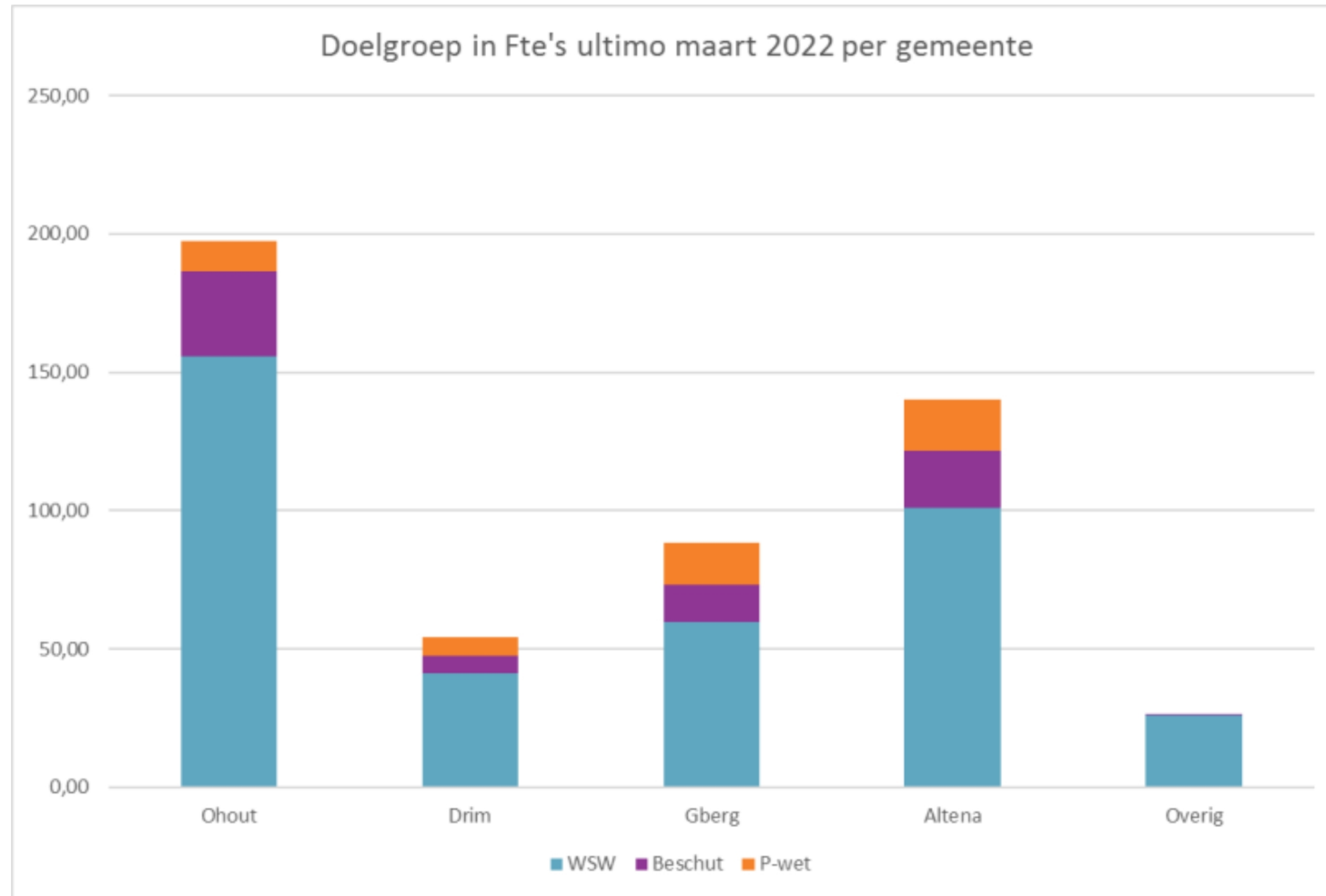


Werkt voor iedereen

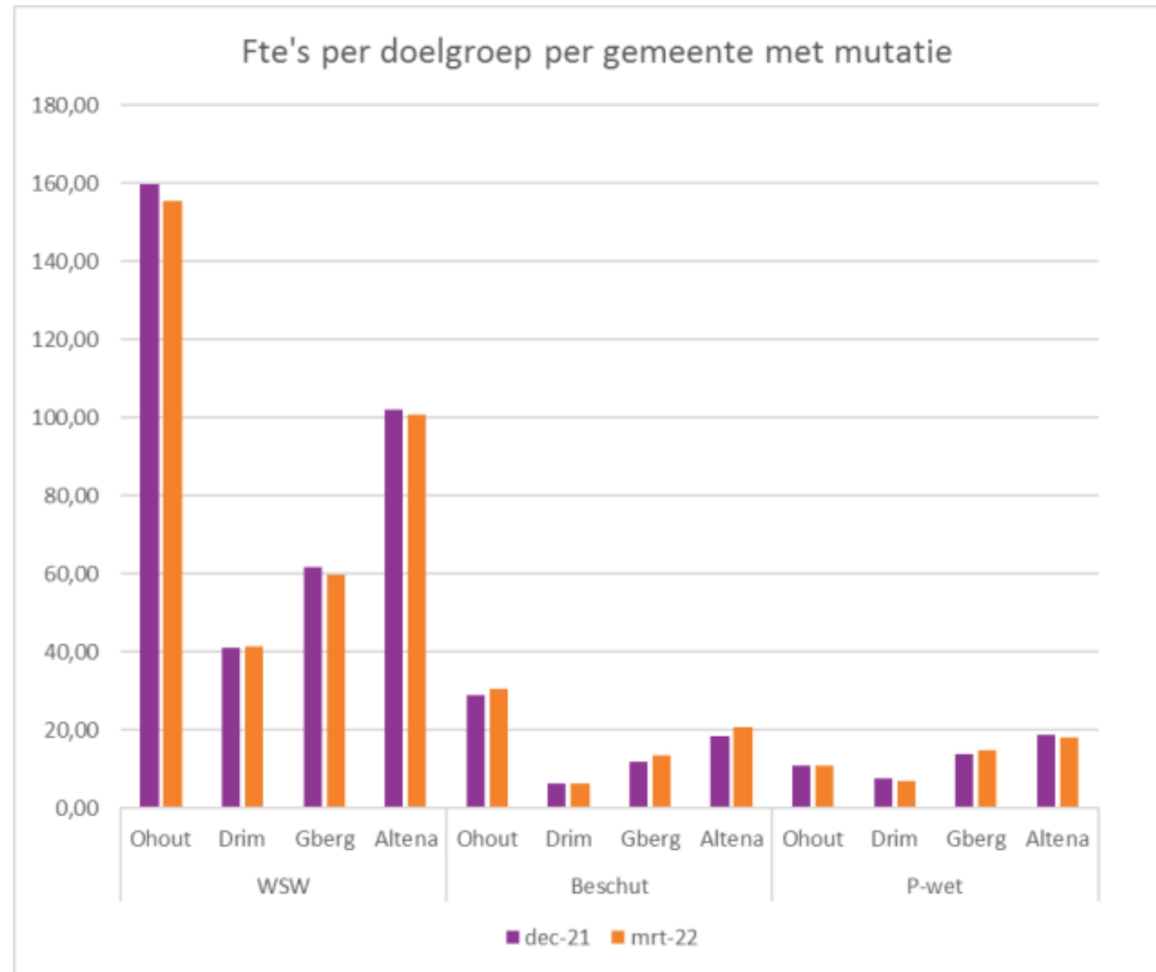


Resultaten en cijfers

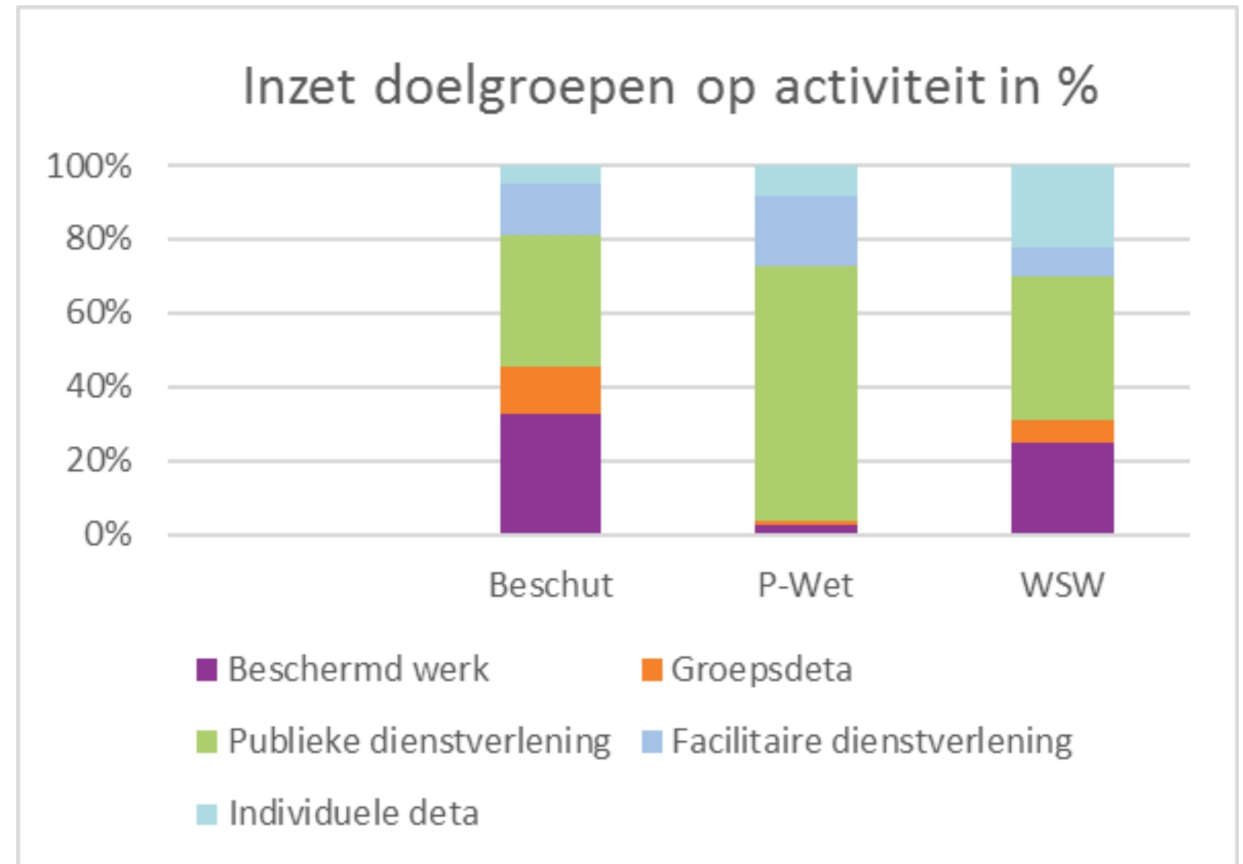
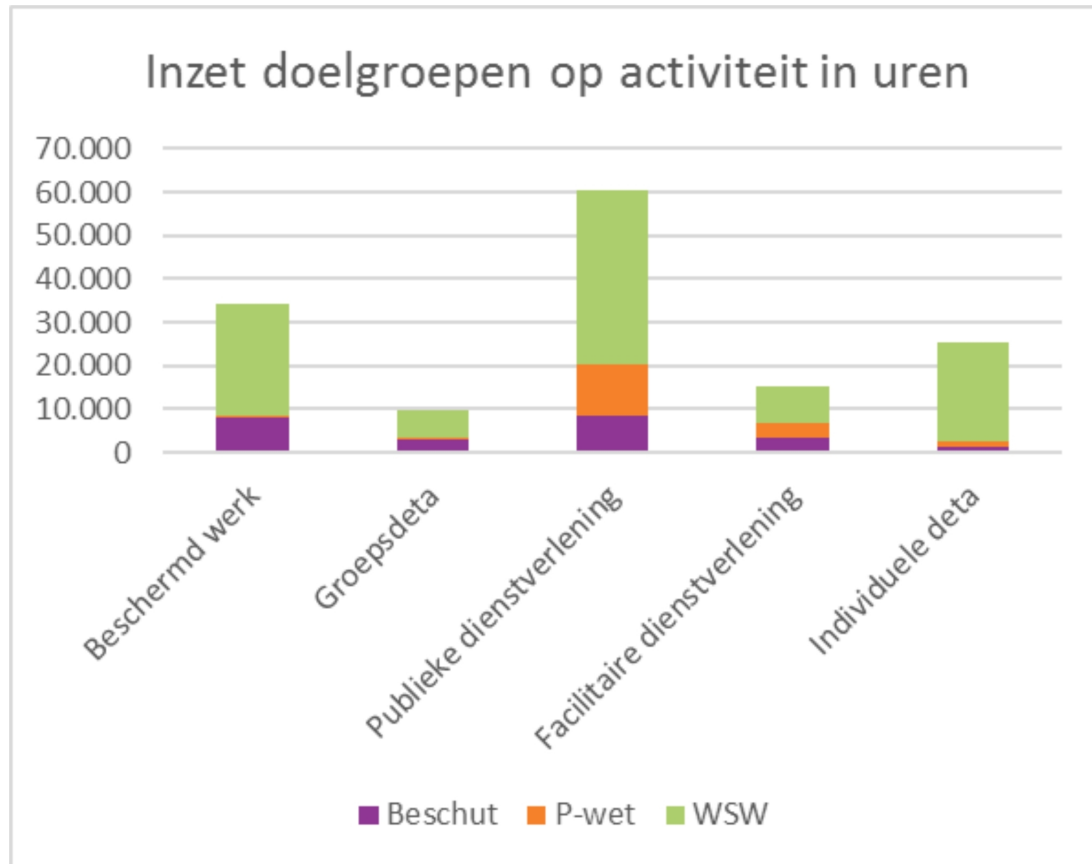
Doelgroepen per gemeente



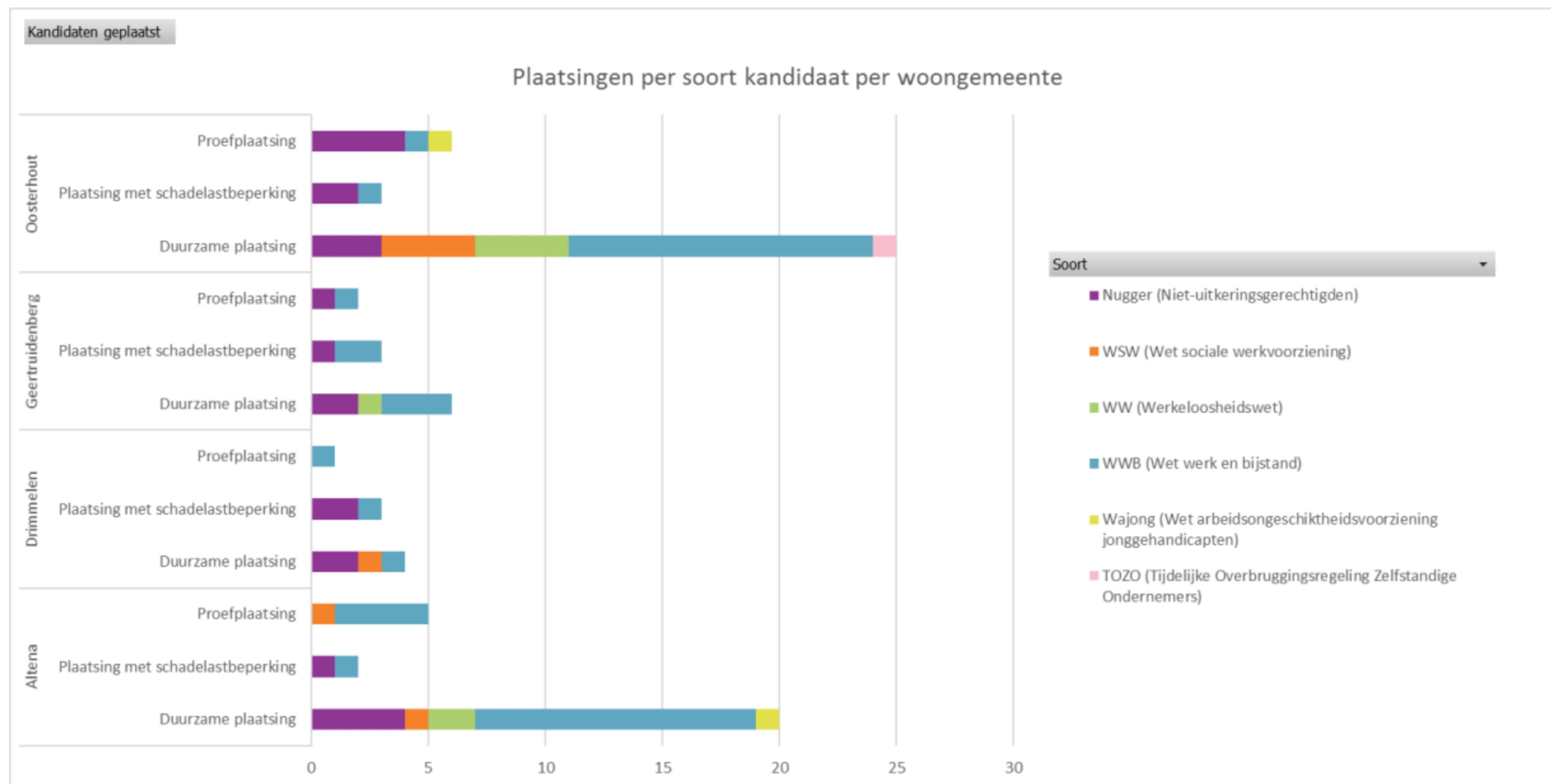
Doelgroepen per gemeente



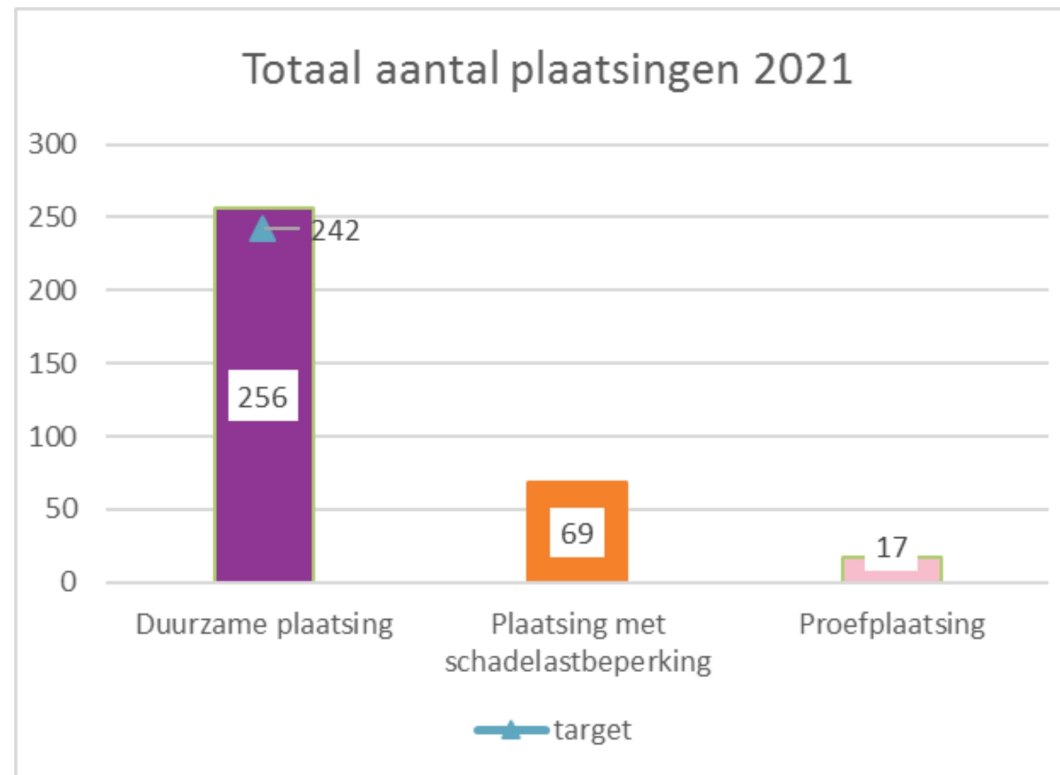
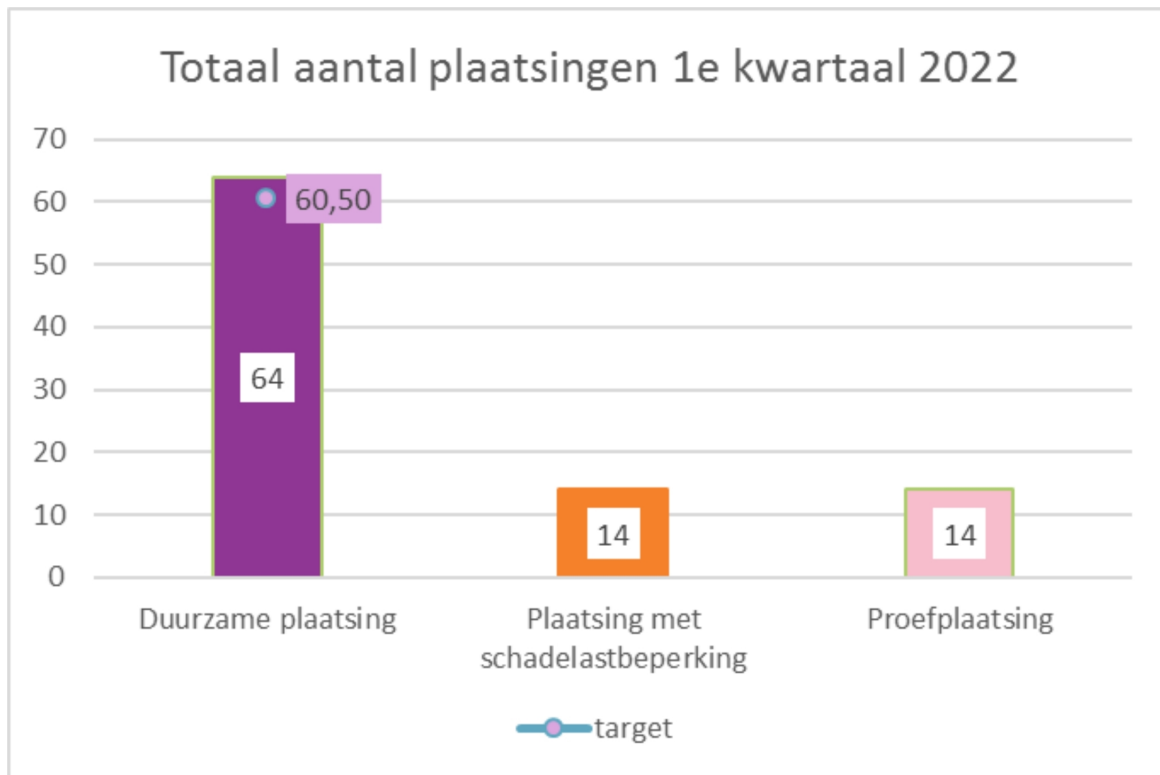
Arbeidsparticipatie per doelgroep 1^e kwartaal 2022



Verschillende plaatsingen vanuit het WerkgeversServicepunt



Totaal aantal plaatsingen vanuit WSP



Afdeling Innovatie en Projecten – Dianne Bekker

Methodische
Arbeidsontwikkeling

Project Berenschot Altena

Onderzoek
administratieve
werkprocessen rondom
orderafhandeling en
advies beste
organisatorische
inbedding



Inclusieve technologie

Sluitende aanpak
jongeren. Project
Breda College, WVS
en ATEA

Huisvesting

Afdeling Werkgeversdienstverlening en Ontwikkeling – Peter Volkers

MetWerk

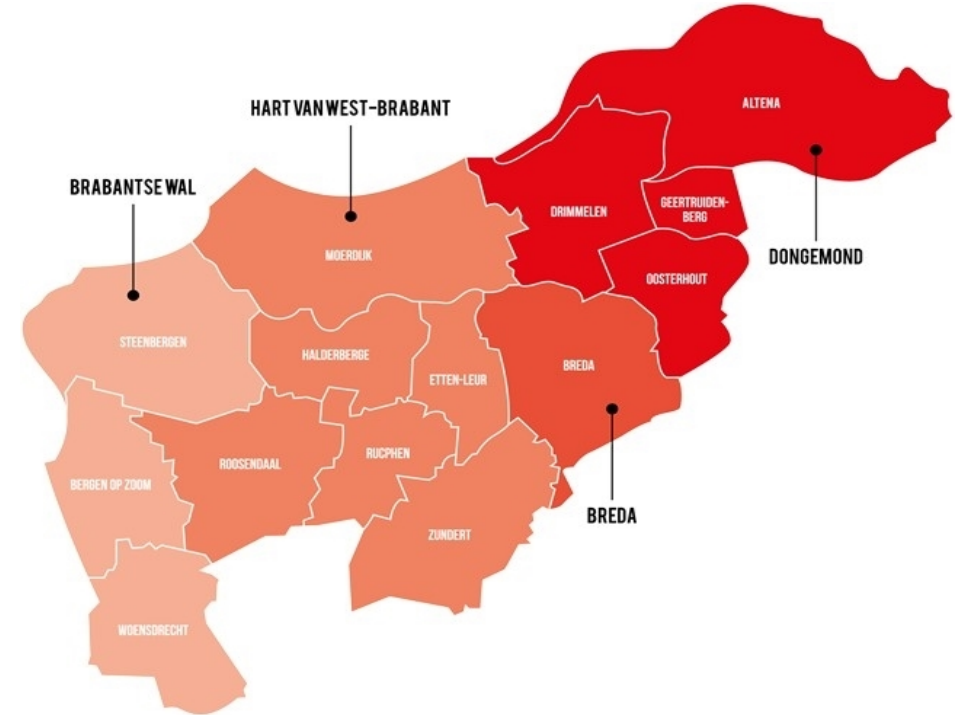
Plaatsingen

Commerciële
eindverantwoordelijkheid

Trajectbegeleiding

I-deta

Werkgeversadviseurs



Afdeling Werkbedrijf – Frits in 't Groen

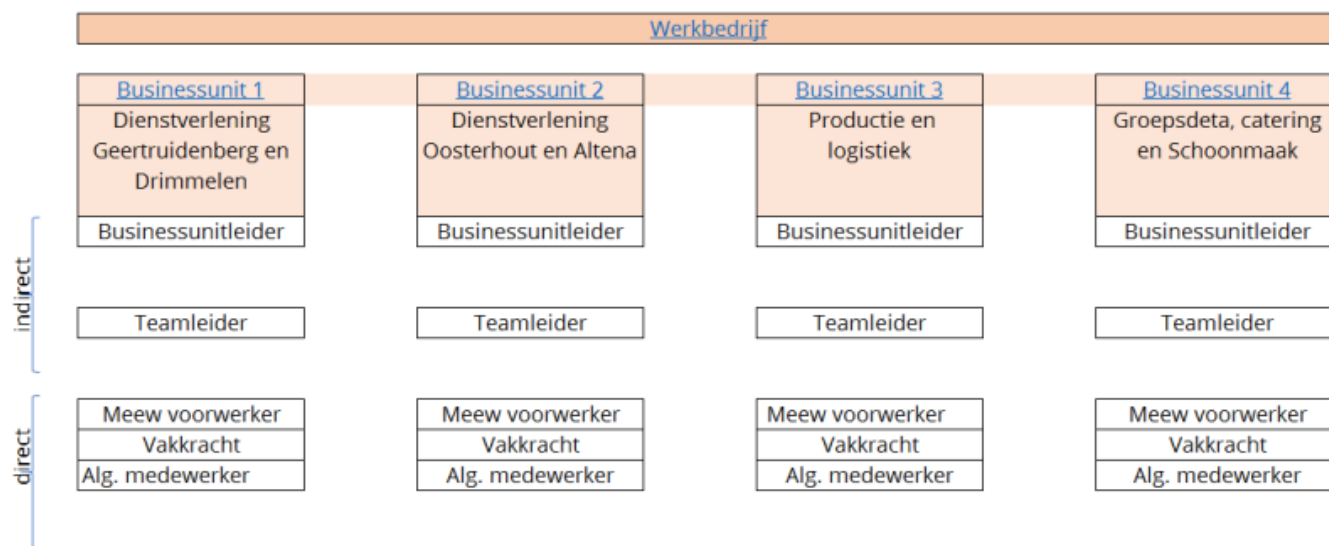


4 Businessunits

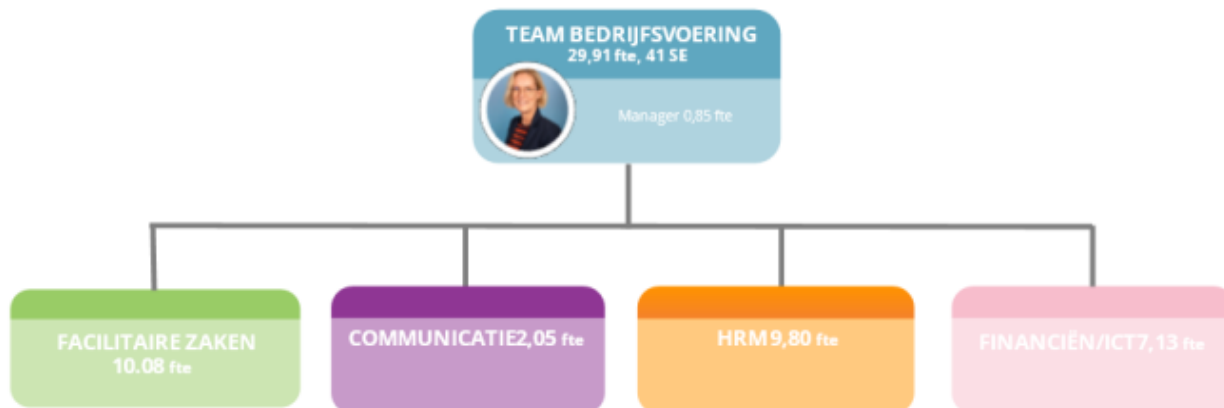
Doel: werkgever voor iedereen

Arbeidsontwikkeling richting duurzaam werk

Bereiken? 600 arbeidsplaatsen > in 1 v/d 4 businessunits



Afdeling Bedrijfsvoering – Heidi de Winter



Doel afdeling: alle ondersteunende processen en diensten goed verlopen



Procesgerichte structuur v/d afdeling

4 Procesvoorzitters; per team 1

Bestuursadviseur; Jessica Flohr

Verschillende KPI's per afdeling

Afdeling financiën werkt nauw samen met concerncontrol

Werkt voor iedereen



Werkt voor iedereen

Samenvattend...



Strategie

Huidige ontwikkeling

- Meer Participatie-activiteiten voor gemeenten uitvoeren
- Werkgeversdienstverlening vergroten
- Flexibel en wendbare organisatie, mee-ademend met de doelgroep
- Financiële kaders afgebakend > duurzaam financieel perspectief > bedrijfsplan 2023
- Partnership; het zijn van elkaars logische verlengstuk
- MidZuid is daarom HET uitvoeringsbedrijf van gemeenten

Afsluiting

- Zijn er vragen?

Bedankt voor de aandacht!





MIDZUID

Blijf op de hoogte! Volg ons op:



@midzuid



@midzuid



MidZuid



@MidZuid

Notulen Algemeen bestuur MidZuid

19 mei 2022

Aanwezig: De heer A.H.M. de Jongh, gemeente Geertruidenberg, voorzitter
De heer H. Bakker, gemeente Drimmelen, lid
Mevrouw L. Schuitmaker, gemeente Drimmelen, vicevoorzitter (aanwezig via Teams)
De heer D. Melsen, gemeente Oosterhout, lid (aanwezig via Teams)
De heer J.P. Tanis, gemeente Altena, lid
De heer J. van Huijgevoort, adviseur
De heer mr. S.M.T.P. Vermeulen, adviseur
De heer J. Rooijmans, secretaris en algemeen directeur
De heer M. Maaijwee, concerncontroller
Jessica Flohr, adviseur/notulist

Afwezig met kennisgeving: De heer mr. M.P.C. Willemsen, gemeente Oosterhout, lid

Afwezig zonder kennisgeving: De heer M. Hofkens, gemeente Geertruidenberg, lid

De vergadering vindt hybride plaats via Teams en in de Heuvel bij MidZuid.

1. Opening, mededelingen en vaststellen agenda

- De vergadering wordt om 13.05 uur geopend door de voorzitter en de agenda wordt vastgesteld.

De voorzitter geeft aan dat het een aandeelhoudersvergadering betreft vanwege de punten onder agendapunt 3, het vaststellen van de jaarrekeningen. De aandeelhoudersvergadering wordt geopend. Alle gemeenten zijn vertegenwoordigd, dus er kunnen geldige besluiten worden genomen.

De concerncontroller geeft aan dat de accountantsverklaring nog steeds niet aanwezig is.

Reden hiervoor is onduidelijkheid, ook bij de accountants zelf, over hoe de topinkomens in de jaarrekeningen verwerkt moeten worden. Het gaat specifiek over de verwerking van het inkomen van de huidige algemeen directeur in de jaarrekeningen. Het advies hierover moet nog komen van de accountant, deze heeft de vraag intern weggelegd. De accountant heeft wel aangegeven dat de zaken kloppen en dat men voornemens is een goedgekeurde verklaring af te geven maar formeel kan er hierdoor op dit moment niet vastgesteld worden. De voorzitter geeft aan dat dit consequenties met zich meebrengt en vraagt de concerncontroller om dit toe te lichten.

De concerncontroller geeft aan dat wettelijk gezien binnen 5 maanden na vaststelling van de jaarrekeningen deze gepubliceerd moeten worden. De concerncontroller doet nu dan ook een verzoek aan het algemeen bestuur tot goedkeuring van uitstel van publicatie van de jaarrekeningen. Dit uitstel is automatisch voor 6 maanden maar MidZuid verwacht dit binnen een maand af te kunnen ronden. Het formele verzoek tot goedkeuring van uitstel van publicatie van de jaarrekeningen heeft te maken met de bestuurlijke aansprakelijkheid. Inhoudelijk is er niets veranderd aan de jaarrekeningen ten opzichte van de vorige dagelijks bestuursvergadering waarin de jaarrekeningen doorgenomen zijn in aanwezigheid van de accountants.

Er wordt begrip getoond voor de situatie waarbij er wordt aangegeven dat er wel een goed signaal naar buiten toe moet zijn omdat het anders zou kunnen lijken alsof er iets aan de hand is. De algemeen directeur stelt voor dat wanneer er eind mei, dus binnen 5 maanden, geen formele goedkeuring mogelijk is er een schrijven gedaan zal worden. Dit wordt akkoord bevonden waarbij wordt aangegeven dat dit onderwerp wellicht ook tijdens de informatiebijeenkomst op 1 juni kort benoemd kan worden.

Besluit: Men kan zich vinden in het voorstel zoals dit wordt gedaan en er wordt toestemming gegeven voor uitstel van publicatie van de jaarrekeningen.

Vanuit MidZuid zal er na het ontvangen van de accountantsverklaring een email verzonden worden naar de leden van de aandeelhoudersvergadering om alsnog goedkeuring te vragen op de stukken. Tijdens de algemene bestuursvergadering van 7 juli komt dit onderwerp opnieuw aan bod om eventuele resterende vragen te beantwoorden en om de stukken formeel vast te stellen.

De aandeelhoudersvergadering sluit om 13.14 uur.

Er worden geen op- of aanmerkingen gemeld bij de overige agendapunten.

- Mededelingen Algemeen Directeur

❖ Algemene stand van zaken MidZuid door Algemeen Directeur

- Status afdelingsplannen: De plannen liggen aanstaande vrijdag officieel 6 weken bij de

OR. De algemeen directeur geeft aan de OR niet te strikt aan deze termijn te willen houden omdat het beter goed behandeld kan worden binnen iets langere tijd dan afgeraffeld binnen de gestelde termijn. De OR verwacht binnen nu en 2 weken met een advies te kunnen komen. De algemeen directeur streeft ernaar dit onderwerp voor de zomervakantie afgerond te hebben.

- Via de griffies van de verschillende gemeenten is er een introductiepakket verzonden. De vraag wordt gesteld of de leden van het algemeen bestuur dit pakket al gezien hebben. Dit is niet bij iedereen het geval, MidZuid zal dit nog een keer navragen via de griffies. Degene die het pakket al wel gezien hebben zijn positief en geven aan dat het fijn is dat dit verzonden is om op deze manier wellicht op 1 juni wat meer op detailvragen in te kunnen gaan.
- Op 18 mei heeft er een banenmarkt plaatsgevonden bij MidZuid. Hierbij zijn zo'n 125 werkzoekenden en een aantal bedrijven aanwezig geweest. Daarnaast heeft Dees Melsen de VR bril vanuit het project inclusieve technologie getest samen met een medewerker van MidZuid. Dit was een leuke ervaring en is positief ontvangen.
- De algemeen directeur geeft aan dat intensivering van de samenwerking met de gemeenten duidelijker zichtbaar wordt. Dit komt zowel vanuit MidZuid als ook vanuit de gemeenten en is goed om te zien.

2. Notulen en actielijst

1. Notulen AB 28-04-2022 ter vaststelling voor AB

Inhoudelijk: x

Tekstueel: x

Naar aanleiding van: x

De notulen worden ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.

2. Actielijst bestuur ter bespreking

De algemeen directeur meldt dat MidZuid mee gaat doen aan een benchmark onder Sw-bedrijven, dit wordt opgepakt vanuit Cedris.

De gemeente Oosterhout heeft een vraag met betrekking tot huisvesting. De optie op de huidige kavel Everdenberg Oost verloopt binnenkort en er is een bedrijf dat zich hier concreet wil gaan vestigen. Het verzoek van de gemeente Oosterhout is om een besluit te nemen op het uitwerken van welke scenario's rondom het huisvestingsvraagstuk. De onderliggende vraag hierbij is om een besluit te nemen over de optie die er nu specifiek ligt. De algemeen directeur geeft aan dat de optie op de huidige kavel zou kunnen komen te vervallen vanwege de grootte van deze kavel. Een formeel besluit op de huisvesting is er nog niet genomen, dus de mogelijkheid voor een andere kavel op dit terrein moet wel openblijven. Wel is er besloten om het voorkeursscenario (nieuwbouw op de huidige locatie) eerst verder te onderzoeken middels een functioneel en technisch ontwerp en af te zetten tegen scenario 0. Echter daarna zal er pas formeel een besluit genomen worden en wordt dus pas definitief of het voorkeursscenario ook echt het scenario is dat uitgevoerd zal worden.

De algemeen directeur geeft aan dat hij een email zal sturen naar degene waar de verlenging naar toe moet om aan te geven dat de verlenging niet wordt doorgezet vanwege de grootte van de kavel.

Er wordt gevraagd of de mogelijkheid voor MidZuid wel blijft bestaan om zich te vestigen op Everdenberg-Oost. De gemeente Oosterhout geeft aan dat die mogelijkheid er blijft, maar liever niet gezien de behoefte aan bedrijventerrein.

3. Ter instemming

1. Vaststelling Jaarrekening 2021 GR WAVA
2. Vaststelling Jaarrekening MidZuid B.V. /Algemene Vergadering van Aandeelhouders MidZuid B.V.
 - 2.1 Formeel vaststellen jaarrekening MidZuid B.V.
 - 2.2 Decharge directie MidZuid B.V.
 - 2.3 Besluit resultaatbestemming
 - 2.4 Afsluiting AVA

Deze onderwerpen zijn reeds behandeld bij de opening van de vergadering.

3. Aanstelling Jos Rooijmans ter vaststelling voor AB

De voorzitter beveelt aan om Jos Rooijmans een vaste aanstelling als algemeen directeur van MidZuid te geven. Dit naar aanleiding van het ophalen van input bij alle betrokken kanalen.

Besluit: Er wordt formeel akkoord gegeven voor het aanbieden van een vaste aanstelling aan Jos Rooijmans als algemeen directeur van MidZuid.

4. Ter kennisname

1. Jaarverslag 2021
2. Interbestuurlijk toezicht: beleidsproducten 2022

Er is geen behoefte aan toelichting op deze onderwerpen.

5. Rondvraag en sluiting

Er wordt gevraagd of collegevorming/coalitievorming formeel gemeld moet worden wanneer deze rond is. De voorzitter geeft aan dat dit inderdaad officieel gemeld moet worden via een formeel schrijven, ook aan de GR.

De vergadering sluit om 13:40 uur.

De heer A.H.M. de Jongh
Voorzitter

Drs. J.G Rooijmans MSc
Secretaris

Actielijst bestuur MidZuid

Beschrijving	Toelichting	Datum	Verantw.	Uitvoer	Status/actie
Huisvestingsonderzoek	Voortgang. Fase 2, verder onderzoek en daarbij opstellen van een ruimtelijk functioneel en technisch Programma van Eisen inclusief gedetailleerde investeringskostenraming is in gang gezet.	2022	DB	Directie	Komt regelmatig op agenda bestuur.
Werkbezoek bestuur	Jaarlijks werkbezoek bestuur, ambtenaren en MidZuid	2022	DB	Directie	7 oktober 2022
Rechtsmatigheidsverantwoording GR	Uitgesteld door Den Haag, treedt nu per 01-01-2023 in werking. MidZuid zal de tweede helft 2022 gebruiken voor implementatie.	01-01-2023	AB	Concern controller	Per 01-01-2023 in werking. MidZuid zal de tweede helft 2022 gebruiken voor implementatie.
Projectopdracht dienstverleningspakket MidZuid-4gemeenten	Er wordt door Drimmelen, in samenspraak met de andere gemeenten en MidZuid, door de beleidsmedewerkers geschreven aan de opdrachtformulering. Dit zal gedeeld worden met de andere gemeenten en MidZuid en vervolgens met het bestuur. Daarna kan het opgepakt worden in het proces rondom het bedrijfsplan 2023.	Q 2 2022	DB	Beleidsmedewerker s/DB	Komt regelmatig terug op de agenda van het bestuur.

Groene ambitie van MidZuid	Het document is besproken en zal overgedragen worden aan de opvolgers.		DB	Directie	
Wijziging wet gemeenschappelijke regeling	In het kader van de wijzigingen dient binnen twee jaar de GR hierop aangepast te zijn		AB	Directie	Najaar 2022 eerste terugkoppeling

Agendapunt 4

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks bestuur en directie
Betreft: Stukken ter instemming

Voorstel

Stukken staan als ter instemming op de agenda.

1. Formeel vaststellen jaarrekeningen 2021 naar aanleiding van accountantsverklaring.

Er wordt om formele vaststelling van de jaarrekeningen 2021 gevraagd. Inhoudelijk is dit onderwerp in de vorige vergadering reeds behandeld. Toen was de accountantsverklaring echter nog niet gereed waardoor er geen formele vaststelling plaats kon vinden. De accountantsverklaring is nu bijgevoegd.

2. Vaststellen bedrijfsplan 2022 met reactie op zienswijzen.

Het dagelijks bestuur van WAVA heeft in februari 2022 het concept bedrijfsplan inclusief de gewijzigde begroting 2022 vastgesteld en toegestuurd naar de deelnemende gemeenten, waarmee deze de mogelijkheid geboden kregen om hun zienswijze in te dienen.

Het bedrijfsplan is nu geagendeerd met de zienswijzen van de gemeenten. De aanbiedingsbrief aan de provincie is als ter kennisname toegevoegd. Het dagelijks bestuur vraagt aan het algemeen bestuur om het bedrijfsplan 2022 met zienswijzen en de reactie op de zienswijzen vast te stellen.

3. Vaststellen begroting 2023 met reactie op zienswijzen.

Het dagelijks bestuur van WAVA heeft in februari 2022 de concept begroting 2023 vastgesteld en toegestuurd naar de deelnemende gemeenten, waarmee deze de mogelijkheid geboden kregen om hun zienswijze in te dienen.

De begroting 2023 is nu geagendeerd met de zienswijzen van de gemeenten. De aanbiedingsbrief aan de provincie is als ter kennisname toegevoegd. Het dagelijks bestuur vraagt aan het algemeen bestuur om de begroting 2023 met zienswijzen en de reactie op de zienswijzen vast te stellen.

Kon document 4.1.1 Jaarstukken GR WAVA 2021.pdf niet opnemen in de bundel

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de gemeenschappelijke regeling WAVA

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN JAARREKENING 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van de gemeenschappelijke regeling WAVA te Oosterhout gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2021 als van de activa en passiva van de gemeenschappelijke regeling WAVA op 31 december 2021 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV).
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, zoals opgenomen in het normen- en toetsingskader 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

- Het overzicht van baten en lasten over 2021.
- De balans per 31 december 2021.
- De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.
- De bijlage met het overzicht van de gerealiseerde baten en lasten per taakveld.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), het controleprotocol dat is vastgesteld door het algemeen bestuur op 9 december 2021 en het Controleprotocol WNT 2021. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van de gemeenschappelijke regeling WAVA zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Paragraaf ter benadrukking van de impact van het coronavirus

In de jaarrekening heeft het dagelijks bestuur de toegenomen schattingsonzekerheid als gevolg van de invloed van het coronavirus op de aard en betrouwbaarheid van voor het dagelijks bestuur beschikbare informatie ter ondersteuning bij het maken van schattingen toegelicht. Als gevolg van het coronavirus is de bandbreedte van redelijkerwijs mogelijke veronderstellingen die ten grondslag liggen aan deze schattingen groot. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 165.000, waarbij de bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves bedraagt, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 BADO en het controleprotocol vastgesteld met bestuursbesluit d.d. 9 december 2021.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in het Controleprotocol WNT 2021. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

Wij zijn met het bestuur overeengekomen dat wij aan het bestuur tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 50.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve redenen relevant zijn.

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvatten de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- Het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen.
- Jaarstukken op hoofdlijnen.
- Voorwoord en leeswijzer.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van het BBV is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur voor de jaarrekening

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het BBV. Het dagelijks bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, waaronder verordeningen van de gemeenschappelijke regeling, zoals opgenomen in het normenkader.

In dit kader is het dagelijks bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het dagelijks bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het dagelijks bestuur afwegen of de financiële positie voldoende is om de gemeenschappelijke regeling in staat te stellen de risico's vanuit de reguliere bedrijfsvoering financieel op te vangen. Het dagelijks bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de risico's kunnen worden opgevangen, toelichten in de jaarrekening.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de gemeenschappelijke regeling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Bado, het controleprotocol voor de accountantscontrole op de jaarstukken 2021 van gemeenschappelijke regeling WAVA dat is vastgesteld door het bestuur en het Controleprotocol WNT 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties en het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de gemeenschappelijke regeling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het dagelijks bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het dagelijks bestuur gehanteerde afweging dat de gemeenschappelijke regeling in staat is de risico's vanuit de reguliere bedrijfsvoering financieel op te vangen aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de gemeenschappelijke regeling haar financiële risico's kan opvangen. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de controle van de jaarrekening van de gemeenschappelijke regeling, rekening houdend met de invloed daarop van de aard en de significantie van de activiteiten van uitvoeringsorganisaties ten behoeve van de gemeenschappelijke regeling. Op basis hiervan hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden ten aanzien van deze uitvoeringsorganisaties.

Wij communiceren met het algemeen bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Rotterdam, 24 juni 2022

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. R.M.J. van Vugt RA

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de Algemene Vergadering van MidZuid B.V.

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN JAARREKENING 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van MidZuid B.V. te Oosterhout gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van MidZuid B.V. op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2021.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige winst-en-verliesrekening over 2021.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening".

Wij zijn onafhankelijk van MidZuid B.V. zoals vereist in de Europese verordening betreffende specifieke eisen voor de wettelijke controles van financiële overzichten van organisaties van openbaar belang, de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

VERKLARING OVER DE IN DE JAARSTUKKEN OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van Titel 9 Boek 2 BW is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directie is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens, in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van de directie voor de jaarrekening

De directie is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW. In dit kader is de directie verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directie noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directie afwegen of de vennootschap in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directie de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directie het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

De directie moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de vennootschap haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid, waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de vennootschap.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directie en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door de directie gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de vennootschap haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een vennootschap haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met het bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Rotterdam, 24 juni 2022

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. R.M.J. van Vugt RA

drs. R.M.J. van Vugt RA



MIDZUID

werkt voor iedereen

Bedrijfsplan 2022

Op weg naar een duurzaam perspectief

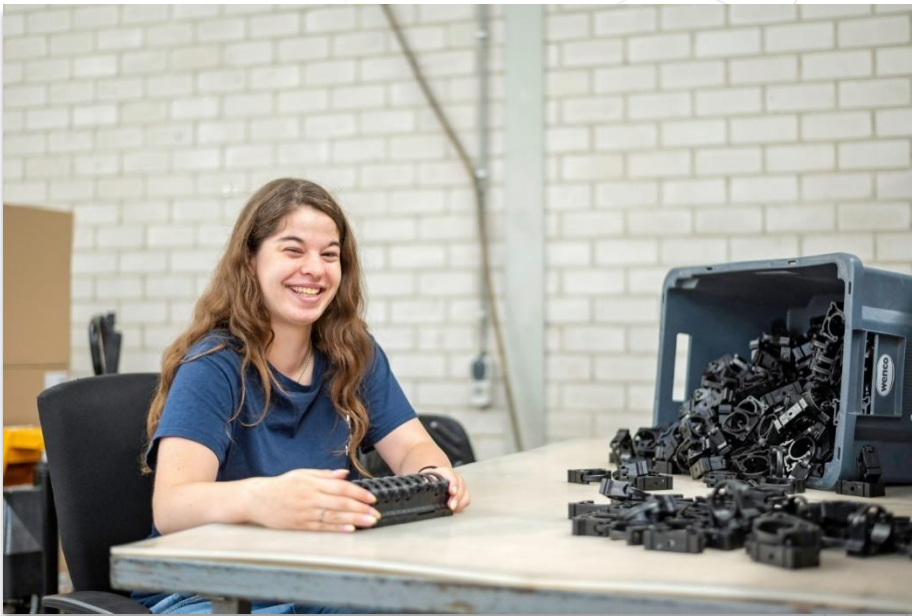
Wij zijn MidZuid

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!

Missie

Samen groeien in werk.



“Wat ik het mooiste vind? Dat ik mijn eigen geld verdien en dat ik elke dag mensen zie op mijn werk”.

Esmeralda van der Velden

Productiemedewerker bij MidZuid

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1. Terugkijken op 2021	6
2. Wat gaan we doen in 2022	7
2.1. Onze kerntaak is en blijft: aan het werk helpen en houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.	7
2.2. Implementatie van de adviezen uit de transformatie	8
2.2.1. Methodische arbeidsontwikkeling	8
2.2.2. Optimale werkgeversdienstverlening	8
2.2.3. Duurzaam financieel perspectief	9
2.3. Flexibele en wendbare organisatie	9
3. Wat mag het kosten in 2022	10
3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2021/2022	10
3.2. Het bedrijfsplan op hoofdlijnen	10
3.3. Het bedrijfsplan 2022 in cijfers en de toelichting per onderdeel	11
3.3.1. Gewijzigde begroting 2022 WAVA	11
3.3.2. Meerjarenperspectief 2022-2026 WAVA	13
3.3.3. Gewijzigde begroting 2022 WAVA	14
3.4. Kosten en besparingen	23
3.4.1. Ontwikkelingen in bestaande regelgeving	23
3.4.2. Meerjarige corona effecten	24
3.4.3. Overige ontwikkelingen	24
3.4.4. Recapitulatie	25
3.4.5. Maatregelen en kansen	25
3.4.6. Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen	26
4. Jaarplan en begroting 2022 WSP	28
4.1. Jaarplan 2022	28
4.1.1. Ontwikkelingen	28
4.1.2. Doelstelling 2022	28
4.1.3. Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak	29
4.2. Begroting 2022 WSP	31
4.3. Toelichting op begroting WSP en verdeling gemeentelijke bijdrage	32
5. Overige paragrafen	34
5.1. Bedrijfsvoering	34
5.1.1. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering	34

5.1.2. Ontwikkelingen in samenstelling personeel	35
5.1.3. Afdelingsplannen	36
5.2. Weerstandscapaciteit en risicobeheersing	38
5.3. Onderhoud kapitaalgoederen.....	42
5.4. Investerings	43
5.5. Financiering	43
5.6. Verbonden partijen	44
6. Bijlagen.....	45
6.1. Bijlage 1: Inzicht in gemeentelijke bijdrage	45
6.2. Bijlage 2: Specificatie per PMC	47
6.3. Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten	49
6.4. Bijlage 4: Vervolg uitkomsten nader onderzoek bezuinigingen en gevolgen voor MidZuid	52
6.4.1. Aanleiding	52
6.4.2. Stand van zaken	52
6.4.3. Wat gaan we nog meer doen?.....	54

Inleiding

2021 startte in een (gedeeltelijke) lockdown en eindigt helaas weer in een lockdown. Een jaar geleden hadden we geen van allen een beeld bij de betekenis van een lockdown. Inmiddels weten we welke beperkingen en onzekerheden dit met zich meebrengt. Zoals in elke crisis is ook nu het risico dat groepen in de samenleving die al op achterstand staan nog verder achterop raken. De werkloosheidscijfers onder mensen met een beperking zijn na elke crisis verder verslechterd t.o.v. het gemiddelde. Terwijl we al lang met elkaar erkennen dat meedoen op de arbeidsmarkt cruciaal is voor mensen in een kwetsbare positie. Het blijft dus van belang dat een infrastructuur als die van MidZuid ingezet wordt om samen te groeien in werk. 2021 stond ook in het teken van het verder ontwikkelen van deze infrastructuur. In 2021 zijn de effecten van Corona zeer goed voelbaar geworden. Een aantal factoren zorgt ervoor dat we structureel met een ander plaatje te maken hebben gekregen in de loop van 2021 hetgeen zijn effect op 2022 en de jaren daarna gaat hebben.

Ten eerste is dat de forse uitstroom uit de WSW die in 2020 heeft plaatsgevonden als gevolg van Corona waardoor we in 2021 en daarna substantieel minder arbeidscapaciteit hebben en daarmee omzet structureel is weggefallen. Niet omdat het werk er niet is, maar omdat de mensen er niet meer zijn. Deze uitstroom wordt eind 2021 nog eens extra gestimuleerd doordat er nieuwe uitstroomregelingen zijn afgesproken met de vakbonden in de CAO's waardoor medewerkers eerder gedeeltelijk kunnen stoppen met werken tegen een relatief beperkt inleveren van salaris. Voor de medewerkers is dat welkom gezien de beperkingen die men heeft. Dit effect is voor het eerst in het laatste kwartaal 2021 zichtbaar en zal zeker doorzetten in 2022. Hetgeen betekent dat er minder in te zetten uren over blijven,

Ten tweede is de instroom beperkt. Op de beschut werkers zien we wel een stijging en halen we de doelstellingen in gezamenlijkheid met de gemeenten, maar deze aantallen samen met de instroom via de participatiewet laten per saldo een slinkend arbeidspotentieel zien. De komende jaren zal er in gezamenlijkheid met de gemeenten gekeken moeten worden naar het onbenut arbeidspotentieel om meer mensen via MidZuid of bij MidZuid aan een baan te helpen. Voor 2022 kunnen we deze issues nog het hoofd bieden, maar voor de jaren erna zal er in gezamenlijkheid met bestuur en gemeenten bekeken moeten worden hoe we voor deze doelgroepen in de regio een gezonde infrastructuur in stand houden. Het is bij de vaststelling van de jaarrekening over 2020 goed geweest om een deel van de coronacompensatie als extra reserve bij MidZuid te reserveren, zodat deze voor 2021 gewoon beschikbaar is. Ook voor 2022 is het van belang om voorzichtig te zijn met de terugbetaling van coronagelden, omdat de pandemie nog steeds niet voorbij is en met name doorwerkt in de omzetkant van MidZuid en tevens verhogende kosten zoals de kosten van het groepsvervoer en beveiligingsmiddelen.

Om voor de toekomst klaar te zijn we vanuit MidZuid middels het transformatieprogramma gestart met de doorontwikkeling van de organisatie in samenwerking met de gemeenten die

je in de keten niet los kunt zien. Tevens vindt er met de komst van een nieuwe directie ook een doorontwikkeling van de organisatie plaats. De nieuwe directie/managementstructuur per 1 januari 2022 is daar een eerste stap in. In 2022 zullen de afdelingen volgen hierin. Dit alles om MidZuid en daarmee de vier gemeenten een duurzaam perspectief te bieden voor haar inwoners in de komende jaren. Zodat de inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk geholpen wordt en zijn of haar werk behoudt.

I. Terugkijken op 2021

In het jaarverslag kijken we uitgebreid terug op 2021. In dit bedrijfsplan beperken we ons tot de hoofdlijnen.

Corona

2021 is alweer het tweede jaar waarin we met corona te maken hebben. Natuurlijk heeft de wereldwijde pandemie ook nog effecten op de dienstverlening en het werkgeverschap van MidZuid, maar de processen zijn inmiddels zo ingericht dat we redelijk op een normale manier kunnen opereren en dit ook gedaan hebben ondanks de druk van buitenaf. Voor het (crisis) management van MidZuid zijn bij alle te nemen maatregelen de adviezen van het RIVM leidend. Naast het verlies aan opdrachten en omzet, hebben we ook nog steeds extra inzet moeten plegen op begeleiding van onze medewerkers. Financieel lukt het om de negatieve gevolgen voor 2021 op te vangen door een extra bijdrage van het Rijk voor SW-bedrijven uit 2021 in combinatie met de gedeeltelijke reservering van de coronabijdrage over 2020. MidZuid verwacht daardoor geen extra financiële bijdrage nodig te hebben van de deelnemende gemeenten voor 2021. We zien wel dat in de tweede helft van 2020 er een onvoorzienbare grote uitstroom van medewerkers plaats heeft gevonden, wat ook grotendeels aan corona gerelateerd is. Dit heeft een grote negatieve invloed op de arbeidscapaciteit bij MidZuid, welke niet zomaar weer op niveau kan worden gebracht. De daling van de omzet als gevolg van de afname van arbeidscapaciteit heeft daardoor een meerjarig effect op de omzet van MidZuid.

Doorontwikkeling MidZuid

Het bestuur heeft eind 2020 de directie de opdracht gegeven om samen met een stuurgroep, mede bestaande uit de gemeentesecretarissen, te werken aan de doorontwikkeling van de organisatie en de keten. Deze doorontwikkeling betreft drie pijlers:

- Dienstverlening
- Ketensamenwerking (sociaal domein)
- Bedrijfsvoering en organisatie

De aanleiding van deze opdracht is de constatering dat MidZuid gewaardeerd wordt en erkend wordt in haar dienstverlening, maar dat er in gesprekken met de gemeenten ook geconstateerd is dat er verbeteringen mogelijk zijn. De wendbaarheid van de organisatie zal

moeten worden vergroot. En de competentie samenwerken wordt hier steeds meer bij aangesproken. In 11 projectplannen, 12 werkgroepen en 4 klankbordgroepen is deze opdracht tot uitvoering gebracht. Daarmee staat de basis voor deze doorontwikkeling. Deze opdracht is in 2021 uitgevoerd en de meeste van de 11 projecten zijn inmiddels opgeleverd en overgebracht naar de dagelijkse organisatie. In 2022 worden deze uitkomsten in de organisatie geïmplementeerd als ze al niet geïmplementeerd zijn.

Nieuwe directeur

In juli 2021 is Jos Rooijmans begonnen als nieuwe directeur van MidZuid. Na een intensieve inwerkperiode waar hij op alle afdelingen heeft meegewerkt heeft hij zijn eerste 100 dagen bevindingen met de organisatie gedeeld en krijgen de plannen voor de toekomst van MidZuid verder vorm.

2. Wat gaan we doen in 2022

2.1. Onze kerntaak is en blijft: aan het werk helpen en houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In 2022 concentreert MidZuid zich op de taak waarvoor het al ruim 65 jaar bestaat. Zoveel mogelijk mensen aan duurzaam werk helpen. Op een zo hoog mogelijk passend niveau. Dit betekent een reguliere baan als dat gaat, maar ook werken in een beschutte omgeving binnen de muren van MidZuid als dat nodig is. Om dit mogelijk te maken hebben we zicht op de potentie van mensen en ontwikkelen we hen daar waar het kan. Zodat er een juiste balans is tussen ontwikkeling en werknemerstevredenheid. Dit geldt overigens voor al onze medewerkers, niet alleen voor hen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Dit vertaalt zich in enerzijds meer mensen bemiddeld naar regulier werk in samenwerking met het WerkgeversServicepunt en anderzijds in meer instroom van nieuwe medewerkers bij MidZuid voor mensen waarbij beschut werk de duurzame oplossing is. In samenwerking met de gemeenten zal een analyse per gemeente uit moeten wijzen welk potentieel aan mogelijke klanten er voor MidZuid ligt.

De focus ligt hierbij op het kunnen blijven vervullen van onze opdrachten van klanten evenals het uitbreiden van diversiteit in onze orderportefeuille om de medewerkers van MidZuid zich op de juiste werkzaamheden te kunnen laten ontwikkelen.

Met gemeente Altena starten we een project naar aanleiding van een verschenen rapport in 2021. In dit project intensiveren we de samenwerking en brengen we een deel van de klantgroep direct bij MidZuid onder, zo streven we naar een hogere instroom en een betere

continuïteit in de uitvoering van werkzaamheden. Hierdoor blijft de dienstverlening van MidZuid naar gemeenten en ondernemers in het werkgebied intact. En kan gemeente Altena zich richten op andere werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen.

2.2. Implementatie van de adviezen uit de transformatie

In 2021 zijn de adviezen en implementatieplannen opgesteld in gezamenlijkheid met de vier gemeenten. In 2022 staan we voor de uitdaging om de plannen verder uit te voeren en zo een meer toekomstbestendige organisatie te realiseren. Een organisatie die wendbaar en flexibel is en zo veel mogelijk mensen naar duurzaam werk begeleidt. Met een duidelijke focus op de ontwikkeling van mensen.

Natuurlijk is een optimale samenwerking met alle partijen in de regio Dongemond en dan met name met de vier gemeenten essentieel. Wij hebben als MidZuid de expertise in huis om begeleiding en ontwikkeling van mensen vorm te geven en ervoor te zorgen dat mensen duurzaam passend werk krijgen. Of dit nu bij MidZuid is of bij een werkgever in de regio. Iedereen werkt op zijn of haar niveau of ontwikkelt zich naar dat punt. Een aantal belangrijke accenten worden in 2022 gelegd op een drietal terreinen. Te weten (1) methodische arbeidsontwikkeling, (2) optimale werkgeversdienstverlening en (3) een duurzaam financieel perspectief.

2.2.1. Methodische arbeidsontwikkeling

Door middel van een vastgestelde methodiek wordt arbeidsontwikkeling een vast onderdeel voor medewerkers die in leerwerktrajecten zitten of potentieel hebben om zich verder te ontwikkelen. Hier wordt ruimte voor gemaakt binnen MidZuid middels een aan te stellen projectleider/organisatie die als taak heeft het in samenwerking met de leiding bij afdelingen van MidZuid verder te implementeren. Tevens wordt er gekeken naar toepassingsmogelijkheden van deze methodiek bij de praktijkscholen zodat deze scholing beter aansluit bij een vervolgtraject bij MidZuid of elders.

2.2.2. Optimale werkgeversdienstverlening

In 2022 zal de focus wederom liggen op het zoveel mogelijk mensen plaatsen bij werkgevers in de regio. De afgelopen jaren hebben we daar al mooie resultaten in behaald, ook in 2021 lukte dat. Ook met een arbeidsmarkt die een grote krapte laat zien moet het mogelijk zijn om aankomend jaar wederom deze resultaten te behalen of zelfs te overtreffen. Ook al zien we dat de groep mensen die nog “in de markt” is vaak een grotere afstand heeft tot de arbeidsmarkt, hetgeen een grotere begeleidingsbehoefte betekent. We hopen meer instroom van nieuwe groepen werkzoekenden uit alle vier gemeenten te realiseren. Dit door meer

gebruik te maken van passende instrumenten zoals loonkostensubsidie (LKS), welke vanaf 2022 op basis van realisatie wordt gefinancierd.

2.2.3. Duurzaam financieel perspectief

De infrastructuur van MidZuid staat onder druk doordat de uitstroom groter is dan de instroom. Om een inclusieve arbeidsmarkt echt waar te maken, is het nodig om de infrastructuur van MidZuid in stand te houden. En wellicht nog meer te versterken om zo echt de daad bij het woord te voegen. Hiervoor moet in samenwerking met het bestuur gezocht worden naar een duidelijk financieringsmodel. Dit financieringsmodel heeft als hoofddoel dat het makkelijker wordt om mensen via MidZuid aan het werk te krijgen. Dat vergt een andere manier van financieren, evenals een innigere samenwerking tussen MidZuid en de vier gemeenten. Tenslotte is MidZuid het uitvoeringsbedrijf van de vier gemeenten. In 2022 vindt verdere besluitvorming plaats als het gaat om huisvesting van MidZuid. Het onderzoeksbureau heeft eind 2021 haar onderzoek naar de verschillende scenario's afgerond en aan het bestuur gepresenteerd. Hierop wordt in 2022 voor het voorkeursscenario een verdere doorkijk en analyse gemaakt zodat duidelijk wordt wat er aan investeringen nodig zal zijn. Daarna zal de definitieve besluitvorming plaatsvinden.

2.3. Flexibele en wendbare organisatie

Met de komst van een nieuwe directeur is er in gezamenlijkheid met de organisatie gekeken wat er nodig is om flexibel en wendbaar te zijn in de toekomst en zo toekomstbestendig mogelijk te zijn. Om wendbaarder te zijn is een verplaatsing van verantwoordelijkheden naar de werkvloer wenselijk. Dit betekent een gedragsmatige aanpassing van zowel leidinggevendenden als ook van professionals binnen de organisatie. Er gaat vanuit leidinggevendenden meer sturing plaatsvinden op het proces en minder op de inhoud. Dit is niet van vandaag op morgen veranderd en daarvoor zal de nodige aandacht zijn in 2022. Deze andere manier van aansturen van de organisatie heeft ertoe geleid dat er in de managementstructuur wijzigingen plaatsvinden per 1 januari 2022. Dit wordt verder vertaald naar de onderliggende afdelingen. Een nieuwe afdeling Innovatie, Projecten en Ontwikkeling (IPO) ziet daarmee het levenslicht. Deze afdeling is verantwoordelijk voor innovatie en doorontwikkeling van de organisatie. Hiermee borgen we dat ook in de toekomst de organisatie wendbaar blijft. De plannen van de afzonderlijke afdelingen worden in het eerste kwartaal verder uitgewerkt, waarna uitvoering ervan plaatsvindt.

3. Wat mag het kosten in 2022

3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2021/2022

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2021 blijkt dat het resultaat 2021 zich duidelijk negatief ontwikkelt. Waarbij wel wordt verwacht dat het vierde kwartaal 2021 weer een herstel laat zien. In 2021 zijn de financiële meevallers in tegenstelling tot 2020 minimaal en laten de effecten van corona, waaronder de grote uitstroom, een negatieve invloed zien op de omzetontwikkeling. De deelnemende gemeentes hebben zich solidair opgesteld ten opzichte van MidZuid, waardoor de gevolgen aan die omzetkant enigszins beperkt zijn gebleven. Het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2021 leidde tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2020, waarop het bedrijfsplan 2021 was gebaseerd. Dit moet bijna volledig worden betiteld als een incidentele bate, die niet doorwerkt naar 2022. Hieruit moet onder meer de verhoging van de lonen van de WSW-ers worden voldaan. De budgetten voor 2022 e.v., zoals opgenomen in dit bedrijfsplan, zijn gebaseerd op de septembercirculaire 2021. Hieraan liggen meer actuele cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag. Tot slot is er vanuit de overheid in 2021 nog wel een coronacompensatie toegezegd van € 236.000 om de negatieve effecten door het coronavirus op te vangen. Deze is reeds in de cijfers van het derde kwartaal meegenomen. De vaste lasten ontwikkelen zich, buiten de specifieke coronakosten om, op het niveau zoals begroot. Naar verwachting zal de jaaruitkomst 2021 nog iets lager zijn dan het begrote verlies. Dat is vooral te danken aan de coronacompensatie. Het verlies is vervolgens wel afgedekt met de extra reserves die eind 2020 zijn aangehouden. Bij het opstellen van dit bedrijfsplan is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2021 hebben voorgedaan. Dit heeft voor de diverse begrotingsposten tot aangepaste cijfers geleid. In paragraaf 3.2. zijn de verschillen ten opzichte van de begroting in een overzicht weergegeven.

3.2. Het bedrijfsplan op hoofdlijnen

Samengevat laat het bedrijfsplan (herziene begroting) 2022 de hierna opgenomen cijfers zien. Hierin is ook zichtbaar dat de meevallers uit de meicirculaire noodzakelijk zijn voor de inzet op andere onderdelen, zoals de kortere werkweek in de cao "Aan de slag". Zie paragraaf 3.4 voor een meer gedetailleerde uitwerking.

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Oorspronkelijke begroting 2022	Bedrijfsplan 2022	Vershil (+ = batig)
Subsidieresultaat wsw	-1.027	-895	+
Saldo nieuw beschut	-47	-110	-/-
Saldo P-banen	-438	-662	-/-
<i>Subtotaal saldo alle doelgroepen</i>	<u>-1.512</u>	<u>-1.667</u>	
Vaste lasten WAVA	-37	-64	+
	<u>-1.549</u>	<u>-1.730</u>	
Operationeel resultaat	43	-255	-/-
Onvoorzien	-100	-100	
	<u>-1.606</u>	<u>-2.086</u>	+
Gemeentelijke bijdrage	<u>1.605</u>	<u>1.935</u>	

3.3. Het bedrijfsplan 2022 in cijfers en de toelichting per onderdeel

De (gewijzigde) begroting 2022 heeft betrekking op WAVA, omdat formeel gezien alleen de Gemeenschappelijke Regeling WAVA voor haar activiteiten een begroting(swijziging) moet opstellen. Aangezien de feitelijke activiteiten in belangrijke mate plaatsvinden via de 100% dochteronderneming MidZuid B.V. wordt, in het kader van de transparantie, ook inzicht gegeven in de begrote cijfers van MidZuid B.V. door in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en MidZuid B.V. (met toelichting) op te nemen. De lijn in de presentatie uit de begroting 2022 is ook doorgezet in dit bedrijfsplan en geactualiseerd naar de huidige maatstaven. Concreet betekent dit dat in paragraaf 3.3.1 wordt ingegaan op de gewijzigde begroting 2022 van WAVA en in paragraaf 3.3.2 op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens worden in paragraaf 3.3.3 nadere toelichtingen op de cijfers gegeven, waarbij tevens een overzicht wordt gegeven op de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V.

3.3.1 Gewijzigde begroting 2022 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2022, zoals door het bestuur vastgesteld in juli 2021, en de aangepaste cijfers volgens het bedrijfsplan 2022. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de cijfers van het bedrijfsplan 2021 opgenomen.

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan 2021	Begroting 2022	Bedrijfsplan 2022
	oorspronkelijk		
Subsidieresultaat wsw			
Rijkssubsidie	11.793	11.373	11.600
Begeleid werken	-506	-487	-565
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.287	10.885	11.035
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-12.385	-11.712	-11.688
Vervoer doelgroep	-211	-200	-243
Totaal personeelskosten ca.	-12.596	-11.912	-11.931
Subsidieresultaat wsw	-1.309	-1.027	-895
Nieuw beschut			
Loonkostensubsidies	859	1.003	1.026
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019))	-1.540	-1.804	-1.880
Subsidieresultaat nieuw beschut	-682	-801	-853
Begeleidingsvergoedingen	646	754	744
Saldo nieuw beschut	-36	-47	-110
Nieuwe doelgroepen (P-wet)			
Loonkostensubsidies	389	429	587
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-980	-1.083	-1.547
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-591	-654	-960
Begeleidingsvergoedingen	196	216	298
Saldo nieuwe doelgroepen	-395	-438	-662
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.740	-1.512	-1.667
Vaste lasten WAVA			
Gebouw	-541	-503	-593
Huuropbrengst derden	180	180	227
Doorbelaast gebruik gebouwen	455	455	466
Rente lening BNG	-40	-40	-24
WSP MidZuid	-	-	0
Energie	-129	-129	-139
Vaste lasten	-74	-37	-64
Overhead			
Personeelskosten	-196	-277	-67
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	196	277	67
Totaal	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-20	-20	-22
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	-75	64	-234
Onvoorzien	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-2.010	-1.605	-2.087
Gemeentelijke bijdrage	1.622	1.605	1.935
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-388	0	-152
Incidentele baten en lasten	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	-388	0	-152

3.3.2 Meerjarenperspectief 2022-2026 WAVA

In onderstaand overzicht staan de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA.

	Bedrijfsplan	Begroting	Meerjarenraming		
	2022	2023	2024	2025	2026
Bedragen * € 1.000					
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.600	11.307	11.116	10.610	10.243
Begeleid werken	-565	-548	-537	-523	-502
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.035	10.759	10.578	10.088	9.741
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-11.688	-11.112	-10.691	-10.134	-9.456
Vervoer doelgroep	-243	-231	-223	-211	-197
Totaal personeelskosten ca.	-11.931	-11.343	-10.914	-10.345	-9.653
Subsidieresultaat wsw	-895	-584	-336	-257	88
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	1.026	1.174	1.309	1.427	1.486
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV en bonus (2019))	-1.880	-2.148	-2.400	-2.604	-2.811
Subsidieresultaat nieuw beschut	-853	-974	-1.091	-1.177	-1.325
Begeleidingsvergoedingen	744	850	949	1.034	1.077
Saldo nieuw beschut	-110	-124	-142	-143	-248
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	587	628	670	711	752
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.547	-1.654	-1.761	-1.870	-1.978
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-960	-1.025	-1.091	-1.158	-1.226
Begeleidingsvergoedingen	298	319	340	361	382
Saldo nieuwe doelgroepen	-662	-706	-751	-797	-843
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.667	-1.414	-1.229	-1.197	-1.003
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-593	-578	-573	-568	-562
Huuropbrengst derden	227	227	227	227	227
Doorbelaast gebruik gebouwen	466	466	466	466	466
Rente lening BNG	-24	-24	-24	-24	-24
WSP MidZuid	0	-	-	-	-
Energie	-139	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-64	-38	-33	-28	-22
Overhead					
Personeelskosten	-67	-67	-67	-67	-67
Doorbelaasting naar MidZuid B.V.	67	67	67	67	67
Totaal	-	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-22	-22	-22	-22	-22
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	-234	-510	-468	-689	-1.057
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-2.087	-2.083	-1.851	-2.037	-2.205
Gemeentelijke bijdrage	1.935	2.083	1.851	2.037	2.205
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-152	-0	-0	-0	-0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	-152	-0	-0	-0	-0

3.3.3 Gewijzigde begroting 2022 WAVA

Uitgangspunten bij het opstellen van het bedrijfsplan

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

Subsidieresultaat WSW

Het subsidieresultaat in de begroting 2022 was gebaseerd op de septembercirculaire 2020. Uit de mei-/septembercirculaire 2021 kwam een gunstiger beeld naar voren, dat nagenoeg geheel te danken is aan de loon- en prijsaanpassing. Dit laatste vertaalt zich door naar de algemene salarisontwikkeling van de SW-medewerkers, zodat dit batige effect vooral zichtbaar is in 2021. Verder blijven de arbo kosten hoger doordat in vervolg op 2020 wordt ingezet om het ziekteverzuim verder terug te dringen. Deze hogere kosten lopen in de komende jaren weer deels terug, omdat naar verwachting het ziekteverzuim dan langzaam terugloopt en daarmee ook de totale arbo kosten. De verwachting is dat deze in 2022 weer naar een normaal niveau zullen terugzakken.

In onderstaande overzichten zijn de aantallen opgenomen waarmee rekening is gehouden in het bedrijfsplan. Daarbij wordt zowel een overzicht gegeven in fte's als in arbeidsjaren (aj). Het aantal aj is hoger dan het aantal fte, omdat in aj rekening wordt gehouden met de ernst van de handicap van de medewerkers. Een medewerker met de handicapcode 'ernstig' telt in aj's mee voor 1,25 fte. In de berekening van de subsidie wordt uitgegaan van aj's; in de berekening van de salariskosten van fte's. In onderstaand overzicht is zichtbaar dat het aantal SW-medewerkers steeds verder terugloopt. En dat daarmee de effecten van mei- en septembercirculaires steeds beperkter wordt.

Aantal uitgedrukt in fte's:

	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal FTE in dienst bij WAVA	363,4	346,8	333,5	315,9	294,8
Aantal FTE begeleid werken	19,6	18,7	17,9	17,0	15,9

Aantal uitgedrukt in arbeidsjaren (aj):

	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal AJ in dienst bij WAVA	377,3	360,1	346,2	328,0	306,1
Aantal AJ begeleid werken	20,0	19,1	18,4	17,4	16,3

Nieuw beschut

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2022 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind december 2020 in combinatie per het in juli 2019 gepubliceerde nieuwe in-groeipad. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

Medewerkers nieuw beschut	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Taakstelling ultimo jaar	95	109	122	133	138

Uit de hiervoor opgenomen gewijzigde begroting blijkt dat het resultaat op nieuw beschut iets lager is. Dit komt met name door de 37-urige werkweek welke is opgenomen in de cao 'Aan de slag' welke per 1 juli 2021 in werking is getreden. Uit het hiervoor opgenomen financieel meerjarenperspectief blijkt dat er een dalende lijn in het resultaat waar te nemen is naarmate de aantallen medewerkers in deze groep toenemen. Dit heeft ermee te maken dat een deel van de kosten van deze werknemers terug wordt verdiend door de arbeid die zij verrichten. Als de aantallen hoger worden neemt het negatieve bedrag toe, maar is er ook meer terugverdien capaciteit beschikbaar.

Participatiebanen

Naast WSW en nieuw beschut wordt in het bedrijfsplan uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's¹) werken óf worden gedetacheerd. In het bedrijfsplan wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht. Uitgangspunt van de ontwikkeling van de aantallen is de inschatting van het gemiddelde aantal participatiebanen over 2021. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van aantallen medewerkers in participatiebanen weergegeven.

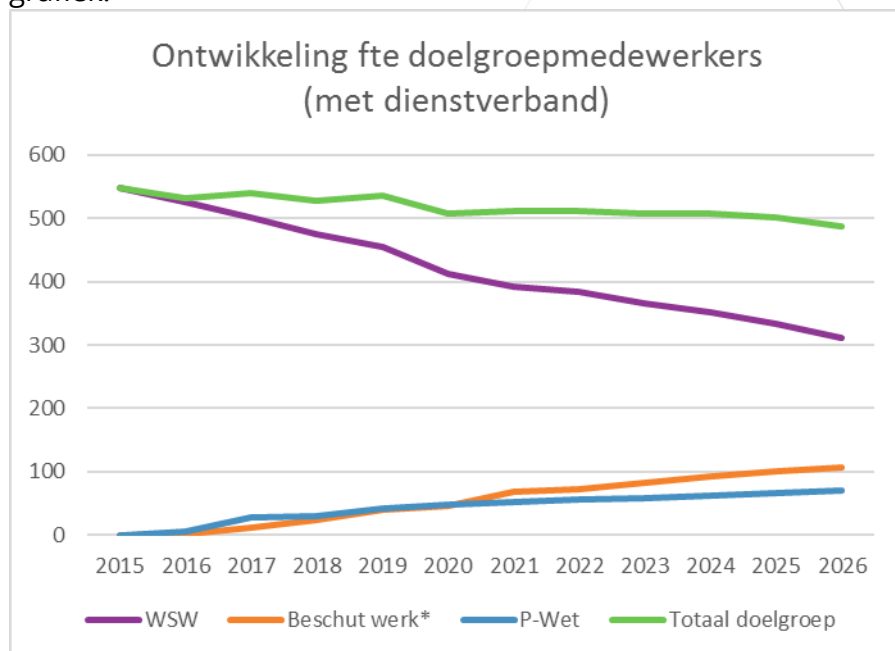
	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal medewerkers met P-baan	71	76	81	86	91

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

¹ De term **product-marktcombinatie** (PMC) beschrijft de **combinatie** van een bepaald **product** met een bepaalde **markt**. Een voorbeeld hiervan is de afdeling Groen.

Ontwikkeling doelgroepen samengevat

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



Hoewel dit niet het primaire doel is, blijkt uit bovenstaand overzicht dat de teruggang van WSW-medewerkers in belangrijke mate wordt opgevangen door medewerkers uit de andere doelgroepen. Overigens zien we in de praktijk in 2021 dat het aantal P-banen hoger is dan begroot en het aantal nieuw beschut ook op taakstelling wordt gerealiseerd. Dat in de ontwikkeling wel duidelijk zichtbaar is dat de WSW aantallen in 2020 sneller zijn gedaald dan voorzien. In de lijn is ook een korte trendbreuk te zien. Dit heeft enerzijds met uitstroom te maken richting begeleid werk en anderzijds met uitstroom vanwege pensioen of eerder uitvallen vanwege ziekte of overlijden. In 2020 en daarna is dat ook duidelijk merkbaar geweest. Al dan niet te wijten aan de coronapandemie.

Vaste lasten

In de meerjarencijfers dalen de afschrijvingen op de gebouwen in verband met het geheel afgeschreven raken van een aantal activa. Echter worden diverse groot onderhoud posten doorgeschoven en wordt al een paar jaar alleen het echte noodzakelijke groot onderhoud uitgevoerd. Dit heeft de laatste jaren wel als bijeffect dat de incidentele onderhoudskosten stijgen. Ten opzichte van de begroting is de huuropbrengst verbeterd, doordat er extra ruimte is verhuurd en de huur ook is geïndexeerd. De doorbelasting van de vaste lasten aan de PMC's is gemaximeerd op € 466.000 (geïndexeerde bedrag van 2021). Hier zit de gedachte achter, dat een overcapaciteit aan ruimte niet ongelimiteerd doorbelast kan worden aan de

PMC's. Dat risico ligt bij de GR WAVA. Derhalve resteert er daar een kostenpost voor vaste lasten.

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 Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) met betrekking tot overhead.

Overige bedrijfskosten

Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening WAVA. Deze sluiten aan bij de reële bedragen.

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 nader ingegaan. Het in de begroting opgenomen operationeel resultaat is wat hoger dan hierna vermeld in de geconsolideerde cijfers, omdat de overige bedrijfskosten WAVA ook in het geconsolideerde operationeel resultaat worden meegenomen.

Onvoorzien

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

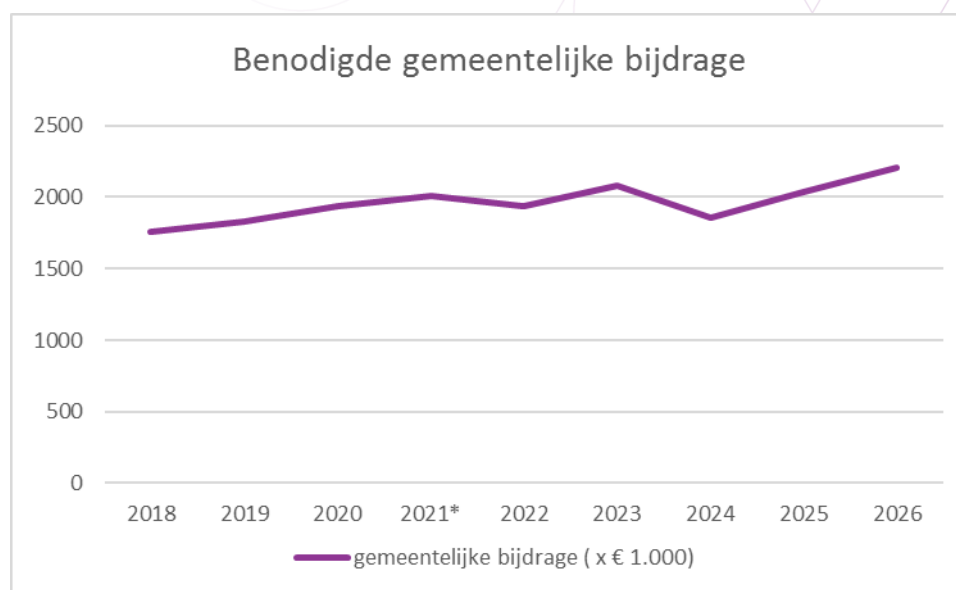
Gemeentelijke bijdrage

Ten opzichte van de begroting 2022 is de gemeentelijke bijdrage flink hoger. MidZuid erkent de krapte bij de gemeente en heeft daarop ingezet door een lagere begroting voor 2022 af te geven. Echter werken de gevolgen van de coronacrisis meerjarig door en zit MidZuid midden in een transitie, welke de organisatie sterker moet maken en houden. Dit vertaalt zich in een gemeentelijke bijdrage die meerjarig hoger is. De ontbrekende dalende lijn in de gemeentelijke bijdrage is het gevolg dat de verwachte instroom voorzigtiger is ingeschat dan de uitstroom. In voorgaande begrotingen is met de daling van de fte's in de omzetkant geen rekening gehouden. Van het verloop van de gemeentelijke bijdrage volgens de begroting 2022 en van de gemeentelijke bijdrage volgens het bedrijfsplan 2022 kan het volgende overzicht worden gegeven.

Bedragen * € 1.000	2022	2023	2024	2025	2026
<u>Begroting 2022:</u>					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.605	1.490	1.292	1.207	
<u>Bedrijfsplan 2022:</u>					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.935	2.083	1.851	2.037	2.205
<u>Verschil</u> begroting-bedrijfsplan (- = bedrijfsplan is lager)	330	593	559	830	

Ten opzichte van de begroting 2022 zijn in meerjarenperspectief wel verschillen. Er zijn zowel posten die tegenvallen als die meevallen. In paragraaf 3.4. wordt hier verder op in gegaan. De beleidsmatige afspraak was eerder dat de gemeentelijke bijdrage het subsidietekort SW en de vaste lasten zou dekken. Volgens het besluit van het DB in november 2016, wordt met ingang van 2017 de lijn gevolgd dat via de gemeentelijke bijdrage de exploitatie als geheel sluitend wordt gemaakt. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de opbouw van de gemeentelijke bijdrage en de verdeling over de deelnemende gemeenten.

De stijging van de gemeentelijke bijdrage lijkt enorm toegenomen, maar afgezet tegen de (benodigde) gemeentelijke bijdragen van de voorgaande jaren ligt de bijdrage voor 2022 in dezelfde ontwikkelijn.



* In 2021 is de gemeentelijke bijdrage kunstmatig verlaagd, door de begroting niet volledig sluitend te maken met de gemeentelijke bijdrage en een verlies op te nemen in de begroting van € 388.000. In bovenstaande tabel is voor 2021 het tekort in de begroting als gemeentelijke bijdrage opgenomen voor een juiste vergelijkbaarheid.

Ten opzichte van de benodigde gemeentelijke bijdrage 2021 is de stijging € 328.000. Door de ontwikkelingen in 2021 bleek de meerjarige voorziene lagere gemeentelijke bijdrage niet haalbaar. Vandaar ook de noodzaak om een herziene begroting 2022 in het bedrijfsplan 2022 op te nemen.

Overzicht incidentele baten en lasten

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

Geconsolideerde cijfers

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

Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025	2026
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.600	11.307	11.116	10.610	10.243
Begeleid werken	-565	-548	-537	-523	-502
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.035	10.759	10.578	10.088	9.741
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-11.688	-11.112	-10.691	-10.134	-9.456
Vervoer doelgroep	-243	-231	-223	-211	-197
Totaal personeelskosten ca.	-11.931	-11.343	-10.914	-10.345	-9.653
Subsidieresultaat wsw	-895	-584	-336	-257	88
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	1.026	1.174	1.309	1.427	1.486
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.880	-2.148	-2.400	-2.604	-2.811
Subsidieresultaat nieuw beschut	-853	-974	-1.091	-1.177	-1.325
Begeleidingsvergoedingen	744	850	949	1.034	1.077
Saldo nieuw beschut	-110	-124	-142	-143	-248
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	587	628	670	711	752
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.547	-1.654	-1.761	-1.870	-1.978
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-960	-1.025	-1.091	-1.158	-1.226
Begeleidingsvergoedingen	298	319	340	361	382
Saldo nieuwe doelgroepen	-662	-706	-751	-797	-843
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.667	-1.414	-1.229	-1.197	-1.003
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-593	-578	-573	-568	-562
Huuropbrengst derden	227	227	227	227	227
Doorbelast gebruik gebouwen	466	466	466	466	466
Rente lening BNG	-24	-24	-24	-24	-24
Energie	-139	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-64	-38	-33	-28	-22
Overhead					
Bedrijfskosten	-1.094	-1.343	-1.343	-1.396	-1.396
Indirect personeel	-2.004	-2.004	-2.004	-2.004	-2.004
Doorbelast gebruik gebouw	-113	-113	-113	-113	-113
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	3.212	3.461	3.461	3.514	3.514
	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat PMC's					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	11.011	10.998	10.983	10.831	10.437
Kosten van de omzet	-2.520	-2.512	-2.507	-2.501	-2.453
Netto omzet	8.491	8.487	8.475	8.330	7.984
Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut	-	-	-	-	-
Loonkosten direct	-4.768	-4.791	-4.742	-4.765	-4.789
Doorbelast gebr. gebouw	-335	-335	-335	-335	-335
Beheerskosten	-472	-470	-466	-465	-464
Doorbelasting overhead	-3.173	-3.422	-3.422	-3.475	-3.475
Totaal kosten PMC's	-8.748	-9.018	-8.965	-9.041	-9.063
Operationeel resultaat PMC's	-257	-532	-490	-711	-1.079
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-2.087	-2.083	-1.852	-2.037	-2.205
Gemeentelijke bijdrage	1.935	2.083	1.852	2.037	2.205
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-152	0	0	0	0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	-152	0	0	0	0

Toelichting op de geconsolideerde cijfers

Hierna worden nog enkele specifieke posten uit het overzicht met geconsolideerde cijfers toegelicht, voor zover deze nog niet zijn toegelicht bij de begrotingscijfers van WAVA.

Overhead

De kosten van overhead liggen € 471.000 hoger dan de oorspronkelijke begroting. Voor de salarissen van het reguliere personeel wordt de cao gemeenten gevolgd en deze liggen in lijn met de oorspronkelijke begroting. Voor de cao gemeenten is een principeakkoord bereikt voor de stijging van de lonen in 2022 van 3,9%. Deze verhoging is in het bedrijfsplan 2022 meegenomen. Hier is ook de groei van een aantal medewerkers in de loonschalen in opgenomen. Voor de jaren na 2022 is alleen rekening gehouden met een eventueel na-effect van de stijging in 2022. Overigens kan worden opgemerkt dat de indexering van de kosten hierdoor volledig binnen de eigen organisatie (PMC's) wordt opgevangen. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's (incl. participatieactiviteiten). De stijging van overhead zit in de bedrijfskosten. Dit zit in een tweetal kostenposten:

Ten eerste in de ICT kosten. Waar bij het opstellen van het bedrijfsplan 2020 voor 2021 nog een besparing op ICT kosten werd voorzien van € 150.000, zijn de kosten in 2021 gestegen met € 70.000. Per saldo komen daardoor de ICT kosten € 220.000 hoger uit dan in de oorspronkelijke begroting was opgenomen. MidZuid kan als onderdeel van de deelnemende gemeenten niet zomaar naar een willekeurige derde partij overstappen betreffende de ICT infrastructuur. Waardoor de beoogde besparing niet gerealiseerd kan worden.

Ten tweede is MidZuid volop in ontwikkeling. Deze ontwikkeling komt onder meer voort uit de transformatie die in 2021 is ingezet en waarvan in 2022 de implementatie van de diverse projecten zal volgen. Dit gaat gepaard met inzet van projecturen. Om die ontwikkeling verder door te kunnen zetten is er structureel een bijdrage nodig in de organisatie om ontwikkelprojecten te kunnen uitvoeren en vervolgens te borgen in de organisatie. Ook voor hele noodzakelijke ontwikkelingen die van MidZuid worden verwacht, zoals het implementeren van methodische arbeidsontwikkeling. Om dit op de juiste manier in te kunnen zetten is een budget nodig. Daarnaast is er budget nodig om innovatieve projecten rondom inzet van nieuwe technologie mogelijk te maken. Deze kosten moeten zich op den duur terug verdienen doordat met inzet van deze nieuwe technologie medewerkers zich door kunnen ontwikkelen naar een hogere loonwaarde en daarmee aantrekkelijker zijn voor de arbeidsmarkt. Het eerste innovatieve project is inmiddels verworven via een competitie i.s.m. TNO en Mondzorgplus. Dit zal in 2022 verder uitgebouwd gaan worden met andere innovatieve projecten.

Voor 2022 zal voor de individuele projecten vooraf akkoord worden gevraagd aan het bestuur. De project bijdragen worden gemaximaliseerd op € 250.000 per jaar. Voor 2022 is er geen ruimte in de begroting opgenomen voor deze projecten en zullen deze projecten na goedkeuring door het bestuur op dat moment ten laste van de overige reserves worden gebracht. Voor de jaren daarna is € 250.000 per jaar in de begroting opgenomen wat als

maximum moet worden beschouwd. In het bedrijfsplan voor het betreffende jaar kan dit bedrag worden onderbouwd of teruggebracht naar de werkelijk benodigde projectkosten voor dat jaar. Hiermee worden grote fluctuaties als gevolg van bijdragen voor projecten in de begroting voorkomen..

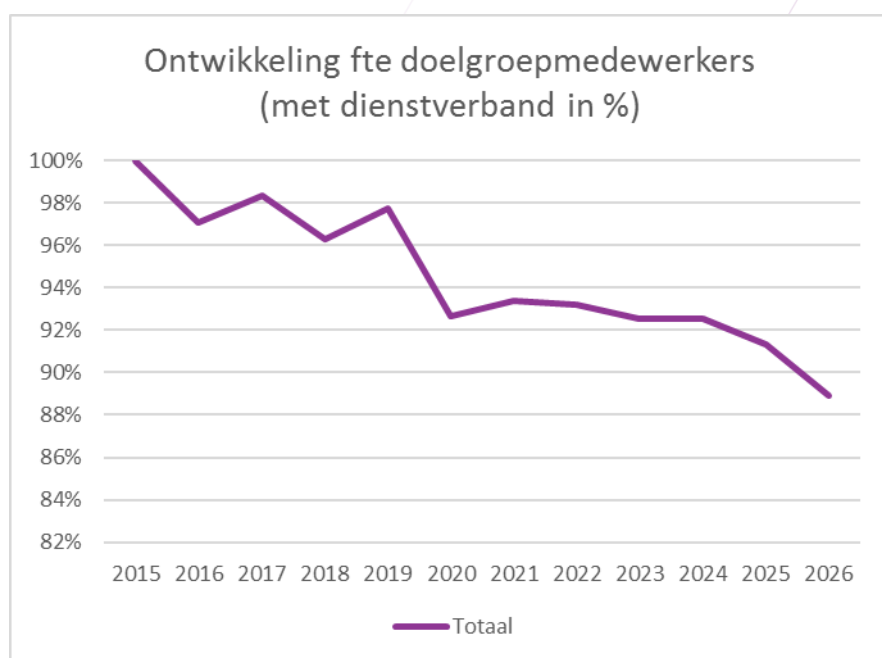
De ontwikkeling van de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten ziet er als volgt uit:

	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	11,7%	12,6%	12,6%	12,9%	13,1%

De kosten van overhead blijven de komende jaren nagenoeg constant. Aangezien de daling van de totale kosten relatief groter is (voornamelijk door daling aantal SW-medewerkers) stijgt het percentage overhead iets. De stijging tussen 2022 en 2023 is nagenoeg volledig toe te rekenen aan de voorlopig opgenomen € 250.000 aan projectkosten.

Exploitatieresultaat product markt combinaties (PMC's)

Het begrote resultaat op de PMC's is gebaseerd op de verwachte omzetontwikkelingen in 2022. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend. In vergelijking met de begroting 2022 is het saldo van de PMC's (inclusief participatie) een stuk lager. Dit komt enerzijds door de hogere overheadkosten die uiteindelijk worden toegerekend aan de diverse PMC's. Anderzijds is door de onverwacht grote uitstroom eind 2020 de productiecapaciteit afgenomen, wat zijn weerslag heeft op de omzetverwachting.



Sinds 2015 is de productiecapaciteit wel iets afgenomen, maar nooit zo duidelijk als in 2020 tijdens de coronapandemie. Hierdoor is een veel hoger aantal medewerkers dan normaal weggevallen. Deze capaciteitsdaling is ook niet zomaar weer ingevuld. Daarvoor zijn we ook afhankelijk van de instroom vanuit gemeenten. In 2021 zien we wel een licht herstel, maar deze is nog te voorzichtig om door te trekken naar de daaropvolgende jaren. Daar staat tegenover dat door het transformatieproces een betere samenwerking met de gemeente wordt voorzien. Ook is er een plan gemaakt om de tarieven van detacheringen naar een hoger niveau te brengen, zodat deze minimaal kostendekkend zijn. Op deze ontwikkeling en op specifieke ontwikkelingen en doelen per PMC wordt in hoofdstuk 5.1 nader ingegaan. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de cijfers per PMC.

3.4. Kosten en besparingen

MidZuid heeft continue de opgave om kritisch te zijn op kosten en processen om daarmee de gemeentelijke budgetten zo min mogelijk te belasten. In de begrotingscyclus wordt kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en de noodzaak van een kostenstijging. Daardoor wordt de gemeentelijke bijdrage niet zomaar geïndexeerd, maar wordt alleen de bijdrage gevraagd die noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken van MidZuid. Hierdoor presenteert MidZuid langjarig een relatief constante gemeentelijke bijdrage.

3.4.1 Ontwikkelingen in bestaande regelgeving

Hogere WSW-bijdrage meicirculaire 2021; € 132.000 extra bijdrage

Uit de meicirculaire 2020 blijkt een hogere WSW-bijdrage, welke doorwerkt naar 2021. Na aftrek van loonsverhoging en de hogere arbo- en vervoerskosten levert dit een extra bate op van € 132.000.

Cao aan de slag: € 118.000 extra lasten

In de begroting van 2021 was al rekening gehouden met een pensioen voor de doelgroepen, op basis van de pensioenregeling voor reguliere medewerkers van MidZuid. De in de cao opgenomen werkweek van 37 uur wijkt af van de huidige 40 uur, welke in de arbeidsvoorwaarden van MidZuid waren opgenomen. Deze stijging van 8,1% levert ten opzichte van de begroting 2022 een lastenverzwaring op van € 118.000.

Totale effect van de bestaande regelgeving;

Op basis van de hierboven geschetste ontwikkelingen is er per saldo een positieve ontwikkeling van € 14.000.

3.4.2 Meerjarige corona effecten

Corona effecten: € 330.000 minder netto omzet

De specifieke corona effecten zijn moeilijk in te schatten voor MidZuid. In 2021 merken we dat de omzet achter blijft op de prognoses. Uit nadere analyse blijkt dit het gevolg te zijn van de grote uitstroom eind 2020. Uitgaande van een normaal netto omzetniveau van € 7.500.000 is het negatieve effect van de hogere uitstroom bij benadering € 330.000. Ook zijn extra kosten gemaakt voor vervoer, extra inhuur van begeleiding om de RIVM maatregelen op de werkvloer te kunnen garanderen en extra ICT kosten. Voor 2022 gaan we er vanuit dat deze extra kosten zullen wegvallen, met uitzondering van de hogere ICT kosten. De laatste zijn op termijn geen coronakosten meer, maar gaan over in ICT-kosten om de nieuwe manier van werken uit te kunnen voeren. Het grootste gedeelte van dit negatieve corona effect komt voort uit directe kosten en onze dienstverlening die niet bij gemeenten ligt. De hogere ICT kosten en de lagere arbeidscapaciteit zijn in de meerjarige prognose meegenomen, waarbij deze laatste het feitelijke corona effect is.

3.4.3 Overige ontwikkelingen

Meer mensen in de doelgroep: € 169.000 extra last

We zien een ontwikkeling waarbij we enerzijds met beschut werk zijn ingelopen op de taakstelling en waarbij we anderzijds bij de P-wet juist meer mensen helpen dan in eerste instantie begroot. Daardoor valt het voordeel dat we bij de WSW hebben uit de meicirculaire weg tegen de extra kosten die we hier maken, waardoor het "subsidie-resultaat" over alle doelgroepen gezien lager uitkomt. Dit betekent voor MidZuid een grotere last, maar feitelijk is hier ook sprake van een verschuiving van kosten van gemeenten naar kosten voor MidZuid, waardoor dit zeker geen negatieve ontwikkeling is.

Doorontwikkeling MidZuid (projecten): € 250.000 extra last v.a. 2023

In 2021 is er voor de doorontwikkeling van MidZuid eenmalig een bedrag van € 150.000 gereserveerd, waarmee het transformatieproces is opgezet. De uitkomsten van deze projecten moeten wel worden geïmplementeerd, waarvoor ook financiële middelen noodzakelijk zijn. Daarnaast is de inzet van methodische arbeidsontwikkeling een noodzaak om deze te implementeren om medewerkers heel doelgericht verder te kunnen ontwikkelen in hun weg naar werk. In de afgelopen jaren is sterk ingezet op bezuinigingen, waardoor de ontwikkeling van MidZuid heel erg is vertraagd. Uit het transformatieproces blijkt maar al te duidelijk dat er continue geïnvesteerd moet worden om aan te kunnen blijven sluiten bij de vragen in de markt, maar ook om in te kunnen blijven spelen op de ontwikkelingen in de markt. Een voorbeeld daarvan is de wijzigingen in de organisatieopzet om beter te voldoen aan de flexibele vraag in de markt. De projectkosten voor 2022 komen na akkoord van het bestuur ten laste van de overige reserves.

ICT kosten: € 220.000 extra last

In de begroting voor 2022 is rekening gehouden met een besparing op ICT kosten van € 150.000. Uit nader onderzoek is gebleken dat dit niet haalbaar is. Als onderdeel van de gemeenten kunnen wij onze ICT infrastructuur niet zomaar aan een andere partij over laten om daarmee kosten te besparen. Daarvoor zijn wij aan te veel wet- en regelgeving onderhevig. Daarmee valt de eerdere ingeschatte besparing weg. Daar komt nog bij dat door corona er meer ICT kosten zijn gemaakt als gevolg van extra accounts en inzet van andere hardware. Dit leidt tot een extra last van € 70.000. Deze kosten dalen naar verwachting niet meer, doordat de huidige manier van werken wordt voortgezet. Dit wordt vorm gegeven in "het nieuwe werken". Op langere termijn heeft dit uiteraard wel positieve gevolgen voor de huisvestingslasten.

Totaal effect van bovengenoemde ontwikkelingen

In totaal is er vanuit de bedrijfsvoering een negatieve ontwikkeling door bovenstaande punten van € 969.000.

3.4.4 Recapitulatie

Hieronder is een korte samenvatting opgenomen van de extra lasten in het bedrijfsplan 2022 ten opzichte van de begroting 2022 zoals deze in paragraaf 3.4.1 tot en 3.4.2 is opgenomen.

Recapitulatie effecten ontwikkelingen 2022		
<i>Bedragen * € 1</i>		
Bestaande regelgeving (par. 3.4.1.)	€	-14.000
Meerjarige Corona-effecten (par. 3.4.2.)	€	330.000
Overige ontwikkelingen (par. 3.4.3.)	€	639.000
Totaal extra last 2021 ten opzichte van 2020	€	955.000

3.4.5 Maatregelen en kansen

In 2021 zijn diverse maatregelen uit het bedrijfsplan uitgevoerd, om de lastenverzwaring die in 2020 viel te compenseren. Dat was een maatregelenpakket van ruim € 288.000. Toch zien we voor 2022 hierboven nieuwe uitdagingen. De in 2021 ingezette lijn naar tariefverbeteringen wordt verder voortgezet. De nadruk in de maatregelen en kansen is meer gericht op het verbeteren van de omzetkant, omdat juist aan die kant de ruimte ligt.

Taakstelling op realisatie omzet: € 240.000 extra omzet

Voor de individuele detachering, groepsdetachering en productie is een taakstelling opgenomen van 10% van de omzet. Dit zit met name in verbetering van tarieven.

Project Berenschot

Naar aanleiding van het onderzoek uitgevoerd door Berenschot bij gemeente Altena, is er een project opgestart om de uitkomsten hiervan te implementeren. Hierbij is de verwachting dat een bredere middengroep de weg naar werk via MidZuid zal vinden. Het grote voordeel daarvan is dat er meer arbeidscapaciteit bij MidZuid beschikbaar komt. Hiermee compenseren we de huidige uitstroom, waardoor MidZuid kan groeien en waardoor anderzijds de huidige begeleidingsorganisatie meer optimaal wordt benut.

Herbeoordeling kosten en opbrengsten

Bij opstellen van het bedrijfsplan is ook kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en zijn deze waar nodig bijgesteld. Op basis van de ontwikkeling tot en met het derde kwartaal 2021 zijn minder kosten voorzien dan vooraf begroot. Deze posten zijn in de begroting naar beneden bijgesteld of niet geïndexeerd. Daarnaast is kritisch gekeken naar de ontwikkelingen van opbrengsten in 2021 en zijn deze voor 2022 bijgesteld. Deze post is feitelijk een verzamelpost voor allerlei kleine aanpassingen, welke uiteindelijk tot een groot begrotingseffect leiden. Alle bovenstaande maatregelen zijn vertaald in het bedrijfsplan en de begroting en daarmee in de voorgestelde eerste begrotingswijziging. Hieronder zijn alle posten schematisch weergegeven.

Recapitulatie maatregelen 2022		
Bedragen * € 1		
Project Berenschot		p.m.
Verbtering prijzen en taakstelling in omzet	€	240.000
Herbeoordeling kosten en opbrengsten		p.m.
	€	240.000

Daarnaast verwijzen wij naar bijlage 4 bij dit bedrijfsplan waar de voortgang van de reeds eerder genomen maatregelen is opgenomen.

3.4.6 Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen

Bij het opstellen van het bedrijfsplan 2021 bleek al snel dat door corona 2021 een zwaar jaar zou worden. De echte effecten van corona zouden pas in 2021 voelbaar worden, terwijl de steun voor 2021 er niet of beperkt zou zijn. Bij de herijking van de begroting 2022 blijkt dat de verwachting waar is en dat het resultaat lager is aan het einde van het derde kwartaal dan begroot. De analyse geeft duidelijk aan dat de capaciteit van uitvoerende medewerkers veel

harder is teruggelopen dan verwacht. Als we daarbij de ontwikkelingen rond de instroom van de afgelopen jaren meenemen, zien we in 2025 en 2026 een grote groep WSW-ers uitstromen, welke niet door nieuwe instroom worden opgevangen. Om dit te voorkomen gaan we samen met de gemeenten aan de slag om een passende aanpak te realiseren. In de begroting is rekening gehouden met een daling van de gemeentelijke bijdrage zoals deze wordt verwacht, waardoor er geen dalende lijn te zien is.

4. Jaarplan en begroting 2022 WSP

4.1. Jaarplan 2022

Het WSP blijft ook voor 2022 de algemene doelstelling behouden: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor diverse mensen uit de Participatiewet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nugger.

4.1.1. Ontwikkelingen

In 2021 is er reeds een update gepresenteerd omtrent de doorontwikkeling van deze afdeling, waarin werd aangegeven dat de arbeidsmarkt verandert, de capaciteit onder druk staat door diverse projecten en samenwerkingsverbanden en er steeds minder kandidaten instromen om succesvolle matches te maken. Dit betekent dat de plaatsingen relatief meer tijd vergen van de werkgeversadviseurs en er met name in goede samenwerking met gemeenten en UWV een beter en completer inzicht verkregen moet worden in kandidaten die bemiddeld kunnen worden naar werk (op korte termijn of na een ontwikkeltraject). Om hierop in te spelen zijn er in 2021 bij het WSP twee matchers aangesteld. Zij hebben al een belangrijke bijdrage geleverd in het succes van aantal plaatsingen.

De bestanden bij gemeenten kennen over het algemeen een grotere groep moeilijk plaatsbare personen ten opzichte van voorgaande jaren. In eerdere gesprekken met gemeenten is gebleken dat beide partijen nog te veel acteren volgens het “van bak naar baan” principe en dat er in het gebied hiertussen nog te weinig tijd wordt gestoken in het begeleiden van deze mensen. De tijdspanne voordat (gedeeltelijke) uitstroom naar betaald werk tot stand kan worden gebracht, wordt groter en zeker het onderdeel jobhunting vergt veel inspanning. Gemeenten hebben in de coronaperiode veel inspanning moeten leveren (o.a. ToZo), waardoor de focus op matching tijdelijk heeft stilgestaan. Ook hebben er in de regio Dongemond in 2021 minder evenementen kunnen plaatsvinden (zoals de Banenbeurs), waardoor het daadwerkelijke matches veelal kleinschalig en maatwerk is gebleven.

Voor 2022 wordt er verdere progressie gemaakt in het vinden van externe leerwerkplekken die een continue in- en uitstroom van kandidaten bij werkgevers op moet leveren.

Het MVO-platform MetWerk is in 2021 officieel gestart met 2 grote evenementen. Het aantal werkgevers die partner hiervan willen worden stijgt nog steeds. Vanuit WSP en MidZuid wordt hier een actieve bijdrage aan geleverd.

4.1.2. Doelstelling 2022

De doelstelling voor 2022 wordt in december pas definitief bepaald in samenspraak met het gehele team van WSP. Hierbij wordt rekening gehouden met enerzijds een mindere instroom

aan kandidaten en anderzijds een groot aantal beschikbare vacatures bij werkgevers. Voorlopig is rekening gehouden met een doelstelling van 242 duurzame plaatsingen (gelijk aan de doelstelling voor 2021), ondanks de minder instroom aan kandidaten en het langere tijdsbestek in het matchingsproces. De winst valt te halen in de inzet van matchers, die gemeenten actief blijven benaderen en helpen bij het in beeld brengen van kandidaten. Naast deze totale doelstelling stuurt het WSP regionaal en sub-regionaal ook gericht op het duurzaam plaatsen van mensen uit hoofde van de Wet Banenafpraak.

Aantal plaatsingen gespecificeerd per gemeente in 2022

	Doelstelling 2022	Doelstelling 2021
Altena	75	72
Drimmelen	29	29
Geertruidenberg	36	36
Oosterhout	102	105
Totaal	242	242

4.1.3. Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak

Vanuit de arbeidsmarktregio West-Brabant verzorgen de managers van de subregio's een uitvoeringsplan, waarbij de ambities zijn verdeeld in 5 aandachtsgebieden:

1. 2.500 mensen aan het werk;
2. 350 kandidaten banenafpraak duurzaam aan het werk bij werkgevers;
3. Werkgeverstevredenheid > 7;
4. Samenwerking tussen de subregio's in 4 sectorteam's die leiden tot 200 banen bij werkgevers;
5. Positioneren als één WSP richting de werkgevers.

Sub regionale activiteiten en evenementen in 2022:

Deze worden met het WSP team in december vastgesteld, waarbij nog steeds allerlei flexibiliteit in acht moet worden genomen met het oog op mogelijke beperkingen vanwege corona. In ieder geval maken de volgende activiteiten/evenementen onderdeel uit van de jaaragenda:

- Deelname en organiseren van het wekelijkse matchingoverleg tussen WSP (werkgeversadviseurs en matchers) en gemeenten (klantmanagers en consulenten).
- Vertegenwoordiging in de netwerken in de vier Dongemond gemeenten.
- Bedrijfsbezoeken met wethouders.
- Te plannen evenementen in 2022 (onder voorbehoud van coronamaatregelen):
 - o Deskundigheidsdag met gemeenten en UWV

- Nieuw event voor statushouders
- Scholingsmarkt met baangarantie
- Informatiemarkt 'Naar de werkvloer' voor mensen uit het doelgroepregister
- Banenbeurs XL
- Organiseren van Match van West-Brabant (over hele regio)
- Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders voor alle gemeenten.
- Monitoring in kwartaalrapportages van de resultaten zoals afgesproken in de DVO.

Regionale activiteiten

- Het organiseren van een bijeenkomst (2x per jaar) met de werkgeversadviseurs vanuit de arbeidsregio West-Brabant ter bevordering en borging van de samenwerking (thema's en werkafspraken).
- Het organiseren van 3 tot 4 events voor MetWerk in de regio West-Brabant
- Sectorteam organiseren diverse activiteiten
- Extra aandacht voor plaatsing van mensen uit het doelgroepregister.
- Maandelijks overleg tussen de managers van de subregio's waarin de voortgang wordt bewaakt en onderling de ervaringen worden gedeeld. Het uitvoeringsplan en het te vormen dashboard is hierbij leidend.

4.2. Begroting 2022 WSP

Bedragen * € 1

	<u>Begroting 2022</u>	<u>Begroting 2021</u>
KOSTEN		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	640.000	467.512
Inhuur jobcoaching bij MidZuid 224 personen * 60% * 3 uur p/p	33.929	33.166
Organisatie evenementen	15.000	15.000
Bijdrage in regionale ksoten (participatie-event e.d.)	P.M.	P.M.
Uitvoeringskosten:		
Gebruik kantoorruimten	16.880	16.500
Kosten ICT en telefonie	45.450	37.000
Auto- en reiskosten	48.000	33.500
Diversen (kopieerkosten, kantoorbenodigdheden e.d.)	17.500	10.000
Kosten overhead	38.875	38.000
Totaal begrote kosten	<u>855.634</u>	<u>650.678</u>
OPBRENGSTEN		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	15.000	15.000
Gemeentelijke bijdrage	655.678	635.678
Totaal begrote opbrengsten	<u>670.678</u>	<u>650.678</u>

4.3. Toelichting op begroting WSP en verdeling gemeentelijke bijdrage

Algemene toelichting op de begroting van WSP

De prijzen in de begroting 2022 zijn ten opzichte van de begroting 2021 als volgt geïndexeerd:

- De prijzen: worden geïndexeerd met 2,3% conform het pbbp 2021 uit de septembercirculaire en voor loongerelateerde zaken is het principeakkoord voor de cao gemeenten aangehouden met een individuele loondoorrekening per medewerker (3,9%).

Toelichting op kosten

Personele kosten

De personele kosten hebben betrekking op reguliere medewerkers (totaal 7,5 fte; leiding 0,55 fte, adviseurs 5,25 fte en matchers 1,7 fte) en enkele doelgroepmedewerkers voor administratieve ondersteuning. In 2021 is er een nieuwe adviseur en een nieuw matcher om de steeds groeiende werkomvang mee op te vangen.

Nazorg en jobcoaching bij plaatsing

De doelstelling voor 2022 betreft 242 duurzame plaatsingen van inwoners uit de deelnemende gemeenten. Dit betreft zowel mensen met een gemeentelijke uitkering op grond van de Participatiewet (60% van het totaal), als mensen met een WW- of Wajonguitkering en vanuit de WSW. De nazorg geldt voor alle geplaatsten; de kosten van jobcoaching alleen voor mensen met een gemeentelijke uitkering. Voor de jobcoaching worden consultants van MidZuid ingehuurd. De nazorg wordt uitgevoerd door de werkgeversadviseurs, zodat de kosten daarvan onderdeel uitmaken van de personele kosten. Behoudens indexering zijn deze kosten gelijk gehouden aan 2021.

Bijdrage in regionale kosten

Deze post is 'PM' opgenomen, aangezien deze kosten nu nog kunnen worden gedekt uit (tijdelijke) middelen die in de regio West-Brabant beschikbaar zijn. Er moet rekening mee worden gehouden dat indien in de (nabije) toekomst deze middelen uitgeput raken deze kosten ten laste van de regio Dongemond kunnen gaan komen, echter is hier op dit moment nog geen sprake van.

Toelichting op opbrengsten

Opbrengsten uit externe financieringsbronnen

In de begroting is, in lijn met de realisatie in 2021, rekening gehouden met de opbrengst van subsidies in het kader van regionale (arbeidsmarkt-)projecten, alhoewel deze lager zullen zijn doordat deze minder als kostendekking en meer als projectinbreng zullen worden gefaciliteerd.

Gemeentelijke bijdrage

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

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

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

De basisgegevens voor de verdeling 2022 zijn als volgt:

Gemeente	aantal inwoners	aantal uitkerings- dossiers
Altena	56.610	543
Drimmelen	27.364	183
Geertruidenberg	21.856	292
Oosterhout	56.364	853
	162.194	1.871

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

Altena	31,0%
Drimmelen	12,1%
Geertruidenberg	14,9%
Oosterhout	42,0%
	100,0%

Op basis van deze uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WSP in 2022:

<i>Bedragen * € 1</i>	begroting 2022	begroting 2021
Altena	203.143	189.448
Drimmelen	79.627	75.535
Geertruidenberg	97.671	94.413
Oosterhout	275.236	276.282
	655.678	635.678

Overige dekking kosten 2022

Voor 2022 zijn meer kosten voorzien dan door de gemeentelijke bijdrage gedekt. Dit zijn in eerste instantie tijdelijke kosten, waarvoor het WSP een eigen reserve heeft opgebouwd. In 2022 zal met de gemeenten het gesprek worden aangegaan over een eventuele structurele uitbreiding van de formatie van het WSP. Hierop kan dan tijdig de gemeentelijke bijdragen worden aangepast. Tot die tijd zullen verdere uitbreiding van bestaande dienstverbanden tot een minimum worden beperkt en zullen geen meerjarige verplichtingen worden aangegaan.

Plaatsingsdoelstellingen per gemeente

De doelstelling voor het aantal plaatsingen wordt afgeleid van de verdeling van de gemeentelijke bijdragen. Volgens het jaarplan 2022 bedraagt het aantal plaatsingen in 2022 242. Op grond van de verdeelsleutel gemeentelijke bijdrage 2021 wordt de verdeling van deze plaatsingsdoelstellingen over de gemeenten als volgt:

Gemeente	Doelstelling 2021 duurzame plaatsingen (incl. 18 Perspectief op werk)	Doelstelling 2020 duurzame plaatsingen (incl. 18 Perspectief op werk)
Altena	75	72
Drimmelen	29	29
Geertruidenberg	36	36
Oosterhout	102	105
TOTAAL	242	242

5. Overige paragrafen

5.1. Bedrijfsvoering

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

5.1.1. 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 WSW en beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Daarmee is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van het bedrijf. Het jaar 2017 was het eerste jaar waarin volgens deze koers is gewerkt. Dit wordt in de komende jaren doorgezet. Dit komt in de begroting onder meer tot uitdrukking in de samenstelling en ontwikkeling van het

personeelsbestand (waaronder P-banen) en in de verdere uitbouw van participatieactiviteiten. Eind 2019 heeft er een wisseling van algemeen directeur plaatsgevonden en is onder leiding van de nieuwe directeur de doorontwikkeling van MidZuid verder vorm gegeven in het transformatieproces MidZuid. Eind 2020 heeft dit inhoudelijk verder vorm gekregen in drie programmalijnen:

- Dienstverlening
- Ketensamenwerking
- Bedrijfsvoering en organisatie

Bovenstaande programmalijnen zijn verder uitgewerkt in 11 projectplannen, 12 werkgroepen en 4 klankbordgroepen, waarmee een brede borging zit binnen zowel de organisatie van MidZuid, als binnen de organisatie van onze deelnemende gemeenten. Daarnaast is er een externe procesbegeleider aangetrokken om het proces mee te organiseren en de samenhang tussen de diverse deelprojecten te borgen. Vanuit haar rol zal ze tevens diverse projectleiders ondersteunen. In december 2020 zijn de projectplannen vastgesteld door het bestuur. In 2021 heeft de uitwerking plaatsgevonden van de meeste plannen en worden de diverse aanbevelingen opgeleverd en teruggebracht naar de organisatie. In 2022 vindt de verdere uitwerking van deze plannen plaats om te kunnen worden geïmplementeerd.

5.1.2. 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 dalen. In aantallen komen hiervoor medewerkers met een arbeidsbeperking terug vanuit de doelgroepen: nieuw beschut en P-banen. Echter vallen deze onder een andere wetgeving, waardoor deze binnen komen met een lagere financiële dekking. Per saldo zal het aantal doelgroepmedewerkers in de komende jaren naar verwachting licht gaan dalen. In paragraaf 3.3.3. is een overzicht gegeven van het verwachte verloop. Mogelijke ontwikkelingen die hierop van invloed zijn, waaronder het project Berenschot zijn hierin nog niet meegenomen.

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'. 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 2022 is de formatie van reguliere werknemers iets lager dan in het bedrijfsplan van 2021.

Enkele uitgangspunten bij de te bereiken doelen

In het voorgaande zijn al enkele cijfers genoemd met betrekking tot aantallen medewerkers e.d. Voor 2022 gelden de volgende te bereiken aantallen voor de doelgroepen:

- nieuw beschut, te realiseren aantal ultimo 2022 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 28,29 uur per week): 95
- aantal medewerkers via P-baan: 71

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

Mensontwikkeling is een belangrijk uitgangspunt voor MidZuid. Doordat de instroom voor de WSW is beëindigd, zijn ook de mogelijkheden tot groeien op de werkladder voor deze doelgroep lastiger. Het uitgangspunt voor de komende jaren blijft om het aantal stijgers en dalers op de werkladder ten minste in evenwicht te houden en liefst per saldo een stijging te realiseren. Om dat te kunnen bereiken is voldoende instroom van mensen uit de nieuwe doelgroepen noodzakelijk.

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

5.1.3. Afdelingsplannen

Naar aanleiding van de invoering van de P-wet en het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' maken de afdelingsmanagers per bedrijfsonderdeel voor 2022 een korte opzet, waarin ze aangeven hoe in te spelen op de ontwikkelingen. Zo wordt er bewust nagedacht over vragen als: wat willen we bereiken? En wat gaan we daarvoor doen? Hieronder zijn op hoofdlijnen de te bereiken doelen en ontwikkelingen per afdeling weergegeven.

Plaatsing en detachering

Het team Plaatsing en detachering wil in 2022 het aantal plaatsingen voor individuele detachering en begeleid werken handhaven. De grootste uitdaging blijft om geschikte personen te vinden. Ook in 2022 wordt zoveel als mogelijk samengewerkt met gemeenten om kandidaten in beeld te krijgen, hun loonwaarde te bepalen en in een participatietraject aan de slag te gaan. Er is veel aandacht voor training en opleiding van de kandidaten. Trainingen die gegeven worden zijn o.a. werknemersvaardigheden, sollicitatietraining, taaltrainingen, fietstrainingen et cetera. Daarnaast is er een duidelijke doelstelling om betere en meer passende vergoedingen te realiseren bij detacheringen.

Facilitaire dienstverlening

Dit bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor onder andere schoonmaak en bedrijfscatering binnen de eigen vestiging en bij onze gemeenten. Daarnaast wordt vanuit deze afdeling facilitaire zaken, gebouwenbeheer en inkoop aangestuurd. In 2022 ligt de nadruk op het opleiden van mensen om in de behoefte van voldoende gekwalificeerd personeel te voorzien.

Publieke dienstverlening

Binnen deze afdeling verrichten medewerkers onder directe verantwoordelijkheid, toezicht en begeleiding, dienstverleningswerkzaamheden uit op locatie. Deze opdrachten bestaan uit het onderhouden van de openbare ruimte, postbezorging en het beheer van milieustations. De afdeling voert haar werkzaamheden uit in samenwerking met, en in opdracht van, de deelnemende gemeenten, (semi-)publieke opdrachtgevers en in steeds beperktere mate private opdrachtgevers. Hiermee zet de afdeling zich zo breed mogelijk in als gemeentelijk uitvoeringsbedrijf, opererend vanuit 4 vestigingen. Het doel is om vanuit een professionele opdrachtgever- en opdrachtnemer-relatie dienstverlening aan te bieden, waarvan kwaliteit en resultaatsverplichting gelijk zijn aan die van een regulier bedrijf. Het doel is om de opdrachtgever integraal te ontzorgen, mee te gaan in nieuwe bestekvormen zoals effect- of participatiebestekken waarin de kwaliteitsbeleving van de inwoner centraal staat. Een zo bestendig mogelijk werkpakket geeft continuïteit en blijkt voor zowel MidZuid als de gemeenten van toegevoegde waarde. Belangrijke kenmerken en voorwaarden met betrekking tot het werkpakket en de werkzaamheden zijn:

- draagt bij aan een positief financieel resultaat.
- draagt bij aan een zo regulier mogelijke (leer)werkomgeving.
- draagt bij aan gemeentelijke doelstellingen zoals duurzaamheid (CO2 prestatieladder en circulaire woonomgeving), burgersveelzeggendheid, burgerparticipatie en kostenbeheersing.
- draagt bij aan duurzame werkgelegenheid voor mensen met een verminderde loonwaarde.

Productie

Dit bedrijfsonderdeel doet industrieel werk, vooral bestaande uit ver- en ompakken en montagewerk, zowel op de eigen productielocatie als op locatie bij werkgevers (d.m.v. groepsdetachering). De afdeling is een betrouwbare leverancier voor partners en klanten. Op deze afdeling lukt het voor medewerkers om zich in een beschermde omgeving te ontwikkelen op de treden van de werkladder. Het is een vertrouwde omgeving voor medewerkers die aangewezen zijn op een beschermde omgeving. Tevens is het voor de medewerkers van MidZuid en medewerkers van buitenaf een springplank om verder op de werkladder te komen. Ook is het een vangnet als het door omstandigheden tijdelijk niet lukt om op de door hen bereikte trede actief te zijn. Op de productie-omgeving is langdurend

beschermde werken mogelijk, met behoud van loonwaarde en arbeidsontwikkeling. Hiervoor is een variatie in werkzaamheden noodzakelijk waarbij de moeilijkheidsgraad van het aangeboden werk in verhouding moet staan met het vermogen van de medewerkers. Een goede en intensieve begeleiding op deze afdeling is een noodzaak en hier wordt in 2022 door middel van o.a. opleidingen in geïnvesteerd. Dit bedrijfsonderdeel draagt voor de werkgevers die gebruik maken van deze infrastructuur bij aan het in de praktijk brengen van inclusief werkgeverschap.

5.2. Weerstandscapaciteit en risicobeheersing

Weerstandscapaciteit

Onder weerstandscapaciteit worden de middelen en mogelijkheden bedoeld die de organisatie heeft om niet begrote kosten te dekken. De weerstandscapaciteit bestaat voornamelijk uit de algemene reserve. Eind 2020 bedraagt de algemene reserve € 1.383.000 vóór de resultaatbestemming over 2020. 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 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 2020 is op grond van de genoemde uitgangspunten de bandbreedte van de algemene reserve als volgt berekend: ondergrens € 660.500; bovengrens € 1.321.000. Echter kwam het berekende risico door corona hoger uit

dan de maximum bandbreedte. Hierdoor is vanuit het positieve resultaat het bedrag aan algemene reserve verhoogd naar € 1.479.500. De stand van de algemene reserve na vaststelling van het resultaat 2020 bevindt zich dus op het maximum en daarnaast zijn nog een aantal specifieke extra reserves aangehouden. Ter afdekking van de hierna geïncidentieerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.479.500 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.579.500.

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 2020).
In opdracht van het ministerie heeft Berenschot de 2^e thermometer WSW uitgevoerd (over de jaren 2015-2016), waaruit blijkt dat als gevolg van rijksbezuinigingen 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 2021 en bedraagt voor het jaar 2022 € 28.897. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2021 lager blijkt te zijn dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2021 kan dit risico maximaal € 184.000 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

salarislasten voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2021 wordt ingeschat op maximaal 6 arbeidsjaren (loonkosten € 184.000). 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 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 € 60.000; de kans hierop wordt ingeschat op 50% (risico dus € 30.000)

Overigens loopt de huidige cao voor het SW-personeel tot en met 31 december 2025.

- Met ingang van 2017 is de LIV (lage inkomens voordeel) ingevoerd. Het LIV is van toepassing op medewerkers die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. Voor deze groep kan, mits aan voorwaarden van het aantal gewerkte uren e.d. wordt voldaan, een vergoeding in het kader van het LIV worden ontvangen, die overigens pas een jaar later wordt uitbetaald. Inmiddels is er twee jaar ervaring opgedaan met het LIV. De omvang van het bedrag aan LIV kan vanuit de salarisadministratie redelijk worden benaderd. Een onzekerheid blijft echter het landelijke plafond in de middelen die voor LIV beschikbaar zijn. Daarnaast is de LIV door het pensioenakkoord voor 2020 verder beperkt. In de begroting is rekening gehouden met LIV-opbrengsten voor de doelgroepen WSW, beschut werk en P-wetters, totaal € 250.000. Deze opbrengsten zijn voorzichtig ingeschat, maar door de hiervoor geschetste onzekerheden bestaat het risico dat de begrote opbrengsten niet worden gehaald. Dit risico wordt ingeschat op 50 % (omvang risico dus € 125.000).
- 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 dan ook afhankelijk van de takenpakketten van onze deelnemende gemeenten en van de economische- en marktsituatie. De begrote omzetten zijn zo goed als mogelijk ingeschat, maar door veranderende omstandigheden bestaat het risico dat deze niet wordt gehaald. Kans van optreden is normaliter minder dan 50% en omvang risico is € 110.000. Echter door

corona is dit risico hoger dan normaal en wordt in plaats van 2% nu 5% van de omzet als risico genomen met een kans van 50%, waardoor dit risico op € 275.000 wordt geschat.

- 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).

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 € 640.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit van na resultaat bestemming 2020 € 1.479.500, welke naar verwachting terugloopt naar € 1.435.000 begin 2022. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen zeer klein is. Door in 2022 € 152.000 als gevolg van een negatieve exploitatie ten laste van de reserves te brengen ontstaat geen bijzonder extra risico's voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van MidZuid.

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

Overzicht verloop reserves								
<i>Bedragen * € 1.000</i>								
	Begrotingsjaar 2022				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2023	2024	2025	2026
Algemene reserve	1.823	-	388-	1.435	1.283	1.283	1.283	1.283
Coronareserve	316		316-	-				
Transformatiereserve	151		151-	-				
Resultaat voorgaand boekjaar	855-	855	-	-	-	-	-	-
Resultaat lopend boekjaarjaar		-	152-	152-	-	-	-	-
Totaal reserves	1.435	855	1.007-	1.283	1.283	1.283	1.283	1.283

Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. WAVA beschikt ultimo 2021 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 al 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.

Kengetallen	Verloop van de kengetallen					
	Jaarrek. Begroting:					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Netto schuldquote	26,9%	28,4%	35,2%	38,8%	37,9%	37,4%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen	26,9%	28,4%	35,2%	38,8%	37,9%	37,4%
Solvabiliteitsratio	28,4%	15,6%	14,0%	13,7%	13,8%	14,0%
Structurele exploitatieruimte	10,3%	-2,4%	-0,9%	0,0%	0,0%	0,0%

De netto schuldquote stijgt in 2021 als gevolg van het interen op de coronareserve uit 2020. En in de jaren daarna neemt deze toe als gevolg van de uit te voeren onderhoudskosten en investeringen in bedrijfsmiddelen. De solvabiliteitsratio voldoet nog niet aan de hiervoor genoemde minimumnorm, hetgeen te maken heeft met in het verleden aangetrokken leningen. De tijdelijke verbetering komt voort uit de ontvangen coronagelden in 2020. Het is bij WAVA niet de bedoeling om structureel (positieve) resultaten te boeken, maar om een sluitende exploitatie te hebben, hetgeen ook tot uitdrukking komt in het kengetal structurele exploitatieruimte.

5.3. Onderhoud kapitaalgoederen

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

Algemeen

WAVA heeft de gebouwen aan de Esdoornlaan/Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. Eind 2019 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de onderhoudsplanning geactualiseerd. Bij het opstellen van het bedrijfsplan 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 eind 2019 een inventarisatie van de onderhoudstoestand uitgevoerd, met daaraan gekoppeld een actualisatie van de onderhoudsprognose. Op basis daarvan is de voorziening geactualiseerd; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers hierop gebaseerd. Onderstaand is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de voorziening onderhoud.

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening								
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2022				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2023	2024	2025	2026
Voorziening onderhoud	1.278	184	1.027	435	572	471	369	478

5.4. Investerings

Voor 2022 zijn er vervangingsinvesteringen gepland voor het wagenpark van 4 pool auto's en 12 bedrijfswagen. Al nagelang deze auto vervangen worden door brandstof eenheden of bij beschikbaarheid elektrische eenheden. Bedraagt de investering tussen de € 586.000 en de € 1.080.000. Voor deze investeringen zal een aparte financiering moeten worden afgesloten.

5.5. 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 2022 kan het volgende overzicht worden gegeven:

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal
Oorspronkelijk bedrag	5.000.000	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	begroot 2.000.000	
Ingangsdatum	29-dec-2014	29-dec-2017	28-dec-2018	27-dec-2019	12-jun-2020	29-dec-2021	29-dec-2022	
Looptijd tot	29-dec-2021	29-dec-2022	28-dec-2023	27-dec-2024	31-dec-2025	29-dec-2026	29-dec-2027	
Aflossing	jaarlijks m.i.v dec. 2017	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,84%	0,335%	0,47%	0,12%	0,17%	1,00%	1,00%	
Restant bedrag 31 dec. 2022	-	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000		5.600.000
Aflossing in 2022	-	-1.000.000	-	-	-	-		-1.000.000
Nieuwe lening 2022							2.000.000	2.000.000
Restantbedrag 31 dec. 2022	-	-	1.600.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.000.000	6.600.000

Lening 1 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. In 2020 is eerder geherfinancierd om tevens tijdelijk extra liquiditeitsruimte in de coronacrisis te hebben. In 2022 is een extra financiering noodzakelijk voor de noodzakelijk uit te voeren onderhoudsposten op basis van het meerjarig onderhoudsplan (MJOP). Bij de BNG is een kredietfaciliteit beschikbaar van € 1 miljoen (met een intradaglimiet van € 1,5 miljoen). Het betalingsverkeer is volledig geautomatiseerd en verloopt middels een systeem van elektronisch bankieren. In lijn met de bepalingen van de wet FIDO is een treasurystatuut beschikbaar dat is geactualiseerd begin 2019. WAVA voldoet aan alle verplichtingen inzake het Schatkistbankieren. Dagelijks wordt het saldo beoordeeld en indien nodig afgestort ten gunste van de centrale overheid. Gelet op de gemaakte afspraken met de deelnemende gemeenten, waarbij de begrote gemeentelijke bijdrage op kwartaalbasis vooraf wordt vergoed, wordt verwacht dat voorlopig geen beroep hoeft te worden gedaan op de kredietfaciliteit bij de BNG. In dit kader moet nog wel worden opgemerkt dat in de begroting rekening is gehouden met opbrengsten in het kader van de LIV en bonus beschut werken. Deze opbrengsten moeten worden voorgefinancierd, aangezien de betaling ervan pas plaatsvindt in het jaar volgend op het begrotingsjaar.

5.6. Verbonden partijen

Overzicht verbonden partijen

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

Daarnaast zijn binnen de gemeenschappelijke regeling de volgende rechtspersonen aanwezig:

- MidZuid B.V., ten behoeve van het aangaan van samenwerkingsverbanden met derden, gericht op de verbetering van de mogelijkheden voor de uitvoering van de doelstelling van WAVA.

MidZuid B.V. is voor 100% eigendom van WAVA.

Het resultaat van MidZuid B.V. wordt volledig verrekend met WAVA.

- MidZuid A.I.D. B.V.; dit is een 100% deelneming van MidZuid B.V.
MidZuid A.I.D. B.V. is de entiteit waarin onder meer de werknemers vanuit andere contracten dan de WSW, ambtenaren en het regulier personeel worden verlood. De activiteiten van MidZuid A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met MidZuid B.V.

6. Bijlagen

6.1. Bijlage I: Inzicht in gemeentelijke bijdrage

Algemeen

In deze bijlage is de berekening van de gemeentelijke bijdrage aan WAVA opgenomen. De gemeentelijke bijdrage aan WAVA bestaat uit een bijdrage in de vaste lasten en een bijdrage in het subsidieresultaat c.q. om te komen tot een sluitende begroting.

Gemeentelijke bijdrage 2022

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

Verdeling vaste lasten:			
<i>Bedragen * € 1</i>	Omslagfactor	Begroting 2022	Bedrijfsplan 2022
Altena	26,83%	9.928	17.173
Drimmelen	12,17%	4.504	7.791
Geertruidenberg	15,61%	5.775	9.990
Oosterhout	45,39%	16.793	29.047
	100,00%	37.000	64.000

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is als basis genomen het definitieve aantal plaatsingen in 2020 van sw-medewerkers vanuit de deelnemende gemeenten bij WAVA. Het hierna opgenomen bedrag per gemeente betreft een voorschotbedrag; bij de jaarrekening vindt een verrekening plaats op basis van het werkelijk aantal plaatsingen.

Verdeling subsidieresultaat / begrotingssaldo			
<i>Bedragen * € 1</i>	Aantal plaat-singen 2020	Begroting 2022	Bedrijfsplan 2022
Altena	142	430.669	513.892
Drimmelen	67	203.203	242.470
Geertruidenberg	82	248.696	296.754
Oosterhout	226	685.431	817.884
	517	1.568.000	1.871.000

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

Totale bijdrage per gemeente		
<i>Bedragen * € 1</i>	Begroting 2022	Bedrijfsplan 2022
Altena	440.597	531.064
Drimmelen	207.707	250.261
Geertruidenberg	254.472	306.744
Oosterhout	702.224	846.931
	1.605.000	1.935.000

Meerjarencijfers

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

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Bedrijfsplan 2022	Begroting			
		2023	2024	2025	2026
Altena	531.064	571.879	508.189	559.033	605.215
Drimmelen	250.261	269.645	239.619	263.633	285.452
Geertruidenberg	306.744	330.283	293.499	322.854	349.515
Oosterhout	846.931	911.193	809.693	890.480	963.819
	1.935.000	2.083.000	1.851.000	2.036.000	2.204.000

6.2. Bijlage 2: Specificatie per PMC

Beschermd werk

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Omzet	1.051	1.051	1.051	1.051	1.051
Kosten van de omzet	-137	-137	-137	-137	-137
Netto omzet	913	914	914	914	914
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-761	-761	-761	-761	-761
Doorbelast gebruik gebouw	-212	-212	-212	-212	-212
Beheerskosten	-96	-96	-96	-96	-96
Doorbelasting overhead	-767	-827	-827	-840	-840
Totaal kosten PMC	-1.836	-1.896	-1.896	-1.909	-1.909
Operationeel resultaat	-923	-982	-982	-995	-995

Groepdetachering

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Omzet	798	847	847	847	847
Kosten van de omzet	-152	-152	-152	-152	-152
Netto omzet	645	695	695	695	695
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-501	-501	-501	-501	-501
Doorbelast gebruik gebouw	-49	-49	-49	-49	-49
Beheerskosten	-2	-2	-2	-2	-2
Doorbelasting overhead	-566	-610	-610	-619	-619
Totaal kosten PMC	-1.118	-1.162	-1.162	-1.172	-1.172
Operationeel resultaat	-473	-467	-467	-477	-477

Publieke dienstverlening

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Omzet	5.238	5.238	5.238	5.238	5.238
Kosten van de omzet	-1.838	-1.838	-1.838	-1.838	-1.838
Netto omzet	3.400	3.400	3.400	3.400	3.400
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-2.253	-2.276	-2.227	-2.251	-2.275
Doorbelast gebruik gebouw	-10	-10	-10	-10	-10
Beheerskosten	-309	-308	-303	-302	-301
Doorbelasting overhead	-1.071	-1.155	-1.155	-1.173	-1.173
Totaal kosten PMC	-3.642	-3.748	-3.695	-3.735	-3.758
Operationeel resultaat	-242	-348	-295	-335	-358

Facilitaire dienstverlening

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Omzet	1.007	1.007	1.007	1.007	1.007
Kosten van de omzet	-118	-118	-118	-118	-118
Netto omzet	889	890	890	890	890
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-699	-699	-699	-699	-699
Doorbelast gebruik gebouw	-34	-34	-34	-34	-34
Beheerskosten	-49	-49	-49	-49	-49
Doorbelasting overhead	-100	-108	-108	-109	-109
Totaal kosten PMC	-883	-890	-890	-892	-892
Operationeel resultaat	7	-1	-1	-2	-2

Individuele plaatsing en detachering

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Omzet	2.429	2.367	2.351	2.200	1.806
Kosten van de omzet	-237	-230	-226	-220	-171
Netto omzet	2.192	2.137	2.126	1.980	1.635
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-255	-255	-255	-255	-255
Doorbelast gebruik gebouw	-30	-30	-30	-30	-30
Beheerskosten	-11	-11	-11	-11	-11
Doorbelasting overhead	-533	-574	-574	-583	-583
Totaal kosten PMC	-828	-870	-870	-879	-879
Operationeel resultaat	1.363	1.267	1.255	1.101	756

Participatie

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Omzet	488	488	488	488	488
Kosten van de omzet	-37	-37	-37	-37	-37
Netto omzet	451	451	451	451	451
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-298	-298	-298	-298	-298
Doorbelast gebruik gebouw	-	-	-	-	-
Beheerskosten	-5	-5	-5	-5	-5
Doorbelasting overhead	-138	-148	-148	-151	-151
Totaal kosten PMC	-441	-451	-451	-454	-454
Operationeel resultaat	11	-0	-0	-2	-2

6.3. Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten

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

- Het bedrijfsplan is opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten.
- De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in het bedrijfsplan.
- De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de WSW worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2021 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2022 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen betreffende de hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden.
Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
- Voor de SW is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is bepalend geweest voor zowel 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 (€ 7.800 per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Het subsidieresultaat (verschil tussen loonkosten en loonkostensubsidie) is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan. Het aantal medewerkers nieuw beschut is gebaseerd op de in november 2020 door het ministerie per gemeente gepubliceerde taakstelling ultimo 2021 teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2022 en volgende is het aantal gebaseerd op de in juli 2019 gepubliceerde aangepaste ingroeipad van de banenafpraak.
- Voor 2021 is uitgegaan van gemiddeld 66 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers P-banen die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 4.288 per persoon. Het verschil tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan.

- De loonkosten van de SW-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. De nieuwe cao-sw loopt van 2021 – 2025, waarin de systematiek uit de vorige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen is voortgezet. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het verhoogde bedrag lage inkomensvoordeel (LIV).
- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de cao gemeenten en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. In het bedrijfsplan is uitgegaan van een loonontwikkeling van 3,9% conform het principeakkoord van 3 november jl.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op de Cao “Aan de slag”.
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2022 rekening gehouden met de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire 2021 van 2,3%, tenzij sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna). Voor de jaren erna is het prijspeil 2022 aangehouden; dit geldt zowel voor de kosten als opbrengsten.
- De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in het bedrijfsplan.
- Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar de indexatie voor 2022 vastgesteld, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers. De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren na 2022 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2022 aangehouden.
- Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten (zie hiertoe bijlage 1).
- De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in het bedrijfsplan opgenomen kosten betreffen de ambtelijke medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen.
In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevings-eisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.
- Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar

beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.)

- Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat sw ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
- Vennootschapsbelasting. In het bedrijfsplan is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van winsttoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.
- Het bedrijfsplan 2022 is in feite de eerste begrotingswijziging en hoeft daarmee niet, zoals voor de begroting geldt, op alle punten te voldoen aan het BBV. Om die reden is een aantal kengetallen, een geprognosticeerde balans en de begroting naar taakvelden niet opgenomen in dit bedrijfsplan.

6.4. Bijlage 4: Vervolg uitkomsten nader onderzoek bezuinigingen en gevolgen voor MidZuid

6.4.1. Aanleiding

In het bedrijfsplan 2021 is een terugkoppeling gegeven over het proces met de financiële expert van de gemeenten en de nadere beoordeling van de kosten van MidZuid door de concerncontroller en de algemeen directeur. Daaruit waren de volgende aandachtsgebieden naar voren gekomen:

- Huisvesting
- ICT
- Ketenoptimalisatie
- Prijsbeleid
- Beschikbare uren (verzuim)
- Formatie
- Collectief vervoer

Van deze onderwerpen is aangegeven wat er dan wel mogelijk was om de kosten verder te reduceren. In dit onderdeel zullen we de stand van zaken weer geven op deze onderwerpen.

6.4.2. Stand van zaken

Ziekteverzuim

Verlaging van het ziekteverzuim. Ten opzichte van andere SW-bedrijven is geconstateerd dat het ziekteverzuim veel te hoog. Eind 2020 is er een nieuw contract afgesloten met de onze arbodienst. Per 1 januari 2021 is er gestart met de nieuwe vorm van arbodienstverlening. Het gemiddelde ziektepercentage over 2020 lag op 16,04%, terwijl dit over 2021 14,98% bedraagt. Een daling van het ziekte verzuim betekent dat er meer inzet op productie uren mogelijk. Op basis van de afspraken met de arbodienstverlener zal dit proces ook in 2022 verder door worden gezet om nog een verdere terugloop te realiseren.

Verbetering tarieven

Mede als gevolg van de bewustwording is er in 2020 een analyse gemaakt op de tarieven van individuele detachering ten opzichte van de daadwerkelijk kostprijs van deze medewerkers. Daaruit blijkt dat lang niet alle detacheringstarieven nog passend zijn bij de onderliggende kosten van de medewerker. Van daaruit is een traject ingezet om dit recht te trekken. Het is de verwachting dat in een paar jaar tijd daarmee een extra omzet van € 400.000 gerealiseerd kan worden. Waar contracten afliepen is dit meegenomen in de nieuwe overeenkomst. Voor 2022 is er een plan gemaakt om de overige contracten open te breken en de prijzen minimaal

kostendekkend te maken. Voor 2022 wordt daarin een verbetering van de omzet van € 240.000.

Automatisering

In 2020 is geconstateerd dat de uitgaven aan automatisering fors zijn in vergelijking met andere bedrijven. Uit eerste verkennende gesprekken en berekeningen kwam een beeld dat een besparing van € 150.000 mogelijk zou kunnen zijn. Uit nader onderzoek kwam vrij snel naar voren dat MidZuid als overheidsbedrijf aan extra regelgeving is gebonden, waaronder Baseline informatiebeveiliging Overheid (BIO). Deze en andere verplichtingen zorgen er voor dat niet zomaar iedere partij deze infrastructuur kan overnemen. Waardoor de eerdere beoogde besparing niet langer haalbaar bleek.

Huisvesting

Zoals eerder aangegeven is er door MidZuid een expertise bureau ingeschakeld om naar de huisvesting van MidZuid te kijken. Hiervoor zal ook een bijeenkomst voor raadsleden worden georganiseerd om de uitkomsten van het onderzoek te presenteren. Op het moment dat de besluitvorming hierover heeft plaatsgevonden kunnen de financiële gevolgen vertaald worden naar de organisatie.

Transformatie

Binnen MidZuid is een transformatieproces in gang gezet om MidZuid beter toekomstbestendig te maken en processen beter te laten verlopen. Als processen verbeteren ontstaat er ergens in de keten ook een besparing. Bovendien willen we meer mensen op de werkvloer van werkgevers ontwikkelen. In januari 2022 worden de laatste deelprojecten opgeleverd en komt er zicht op de besparingen die vanuit dat project behaald zijn. Vanuit de implementatietrajecten komen deze financiële en niet-financiële resultaten in de toekomst in de organisatie en zullen deze mee worden genomen in de toekomstige begrotingenbedrijfsplannen.

Wagenpark

Door voertuigen uit het wagenpark, die technisch nog goed zijn, langer door te laten lopen worden er ook kosten bespaard. Dit is een lopend proces en wordt continue voor ieder voertuig individueel beoordeeld. Echter wordt en vanuit bestekaanvragen van gemeenten steeds meer ingezet op verduurzaming van vervoer. Verduurzaming betekend in dit geval niet een kostenbesparing, omdat de aanschafwaardes ongeveer verdubbelen, terwijl dit niet in de te rijden kilometers wordt terugverdiend, omdat onze vervoermiddelen relatief weinig kilometers rijden.

6.4.3. Wat gaan we nog meer doen?

Corona heeft een aantal ontwikkelingen versneld, waardoor een aantal zaken die in de verdere toekomst lagen en nog niet binnen de meerjarige begroting zichtbaar waren nu wel zichtbaar zijn. De uitstroom in 2020 en begin 2021 is heel hard gegaan. Zowel bij MidZuid als bij collega-bedrijven. Ook de nieuwe CAO WSW omvat meer regelingen om vervroegd minder te gaan werken of zelfs met pensioen te gaan, wat resulteert in een grotere uitstroom in 2025 en 2026. Dit noodzaakt MidZuid om samen met haar bestuurders en deelnemende gemeenten goed te kijken naar het (financieel) duurzaam perspectief van MidZuid. Juist door dit nu al tijdig te signaleren hebben we de mogelijkheid om hier nu al op in te spelen. Met de huidige bestuursleden gaan we hier mee aan de slag om voor de begroting van 2023 al de eerste richtingen in kaart te hebben gebracht. De denkrichtingen zullen in een overdrachtsdocument worden vastgelegd, zodat na de gemeenteraadsverkiezingen het nieuwe bestuur van MidZuid met de juiste uitgangspunten direct aan de slag kan om hier verder invulling aan te geven.

Gemeente
T.a.v. het college
Postbus

Datum:

Ons kenmerk: AB/JR/MM

Onderwerp: Aanbieding bedrijfsplan MidZuid 2022

Geacht college,

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft op 7 juli 2022 het bedrijfsplan inclusief de gewijzigde begroting 2022 van MidZuid vastgesteld.

Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur van WAVA heeft in februari 2022 het concept bedrijfsplan inclusief de gewijzigde begroting 2022 vastgesteld en toegestuurd naar de deelnemende gemeenten, waarmee deze de mogelijkheid geboden kregen om hun zienswijze in te dienen.

Zienswijzen

Van alle vier de gemeenten heeft MidZuid een zienswijze ontvangen. De zienswijzen zijn in grote lijnen eensluidend. De belangrijkste verzoeken aan het bestuur van MidZuid zijn:

1. We blijven van WAVA/MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling (GR) past daar niet binnen. We dringen er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2022 en volgende jaren. Inzet zou moeten zijn dat de begroting van 2023 in lijn wordt gebracht met merenjarenbegroting zoals opgenomen in de primitieve begroting 2022.
2. Wij dringen aan op gesprekken en besluitvorming over een duurzaam financieel perspectief voor MidZuid, nu de uitstroom van Wsw-medewerkers sneller gaat dan voorzien. Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2023 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en van WAVA/MidZuid met de intentie

om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting. Het is goed om te vernemen dat het Dagelijks Bestuur zich momenteel al buigt over mogelijke besparingsvoorstellen.

3. Het duurzaam financieel perspectief moet in lijn liggen met de primitieve begroting 2022. Daarbij kan een organisatie met een kleinere omvang voor de huidige doelgroep een logisch instrument zijn om de gemeentelijke bijdrage op het beoogde niveau te brengen van de merenjarenbegroting als weergegeven bij de primitieve begroting 2022.

4. Uitgangspunt blijft dat inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever. Inzet van een detacheringsconstructie dient een tijdelijk karakter te hebben.

5. In het kader van het transformatieproces is de samenwerking al geïntensiveerd tussen de gemeenten en MidZuid. We roepen op deze lijn voort te zetten (van bestuur tot consultant). Doel hiervan is de betrokkenheid te vergroten, een goed en transparant besluitvormingsproces te organiseren, tijdig te kunnen anticiperen op ontwikkelingen om uiteindelijk de beste dienstverlening voor onze inwoners te kunnen realiseren tegen zo laag mogelijke kosten.

Overwegingen ten aanzien van de zienswijzen

Ad 1:

MidZuid is een unieke gemeenschappelijke regeling, omdat deze enerzijds een overheidstaak uitvoert, maar voor de uitvoering van deze taken midden in het economisch verkeer opereert om mensen zo ver mogelijk te kunnen begeleiden in de richting van een reguliere baan, danwel naar een reguliere baan. MidZuid is zich bewust van haar rol als onderdeel van haar deelnemende gemeente en begrijpt dat een stijging van gemeentelijke bijdrage niet vanzelfsprekend is. Wij onderkennen de financiële uitdagingen waarmee de gemeenten kampen, aangezien zij, net als wij, met verplichtingen te maken krijgen welke niet direct vanuit de rijksoverheid gecompenseerd worden. Vandaar dat bij tegenvallers in de financiële ontwikkelingen dit bedrag niet te volle te laste van de gemeenten wordt gebracht. Zo is over 2021 en 2022 ook een deel van de hogere kosten bewust ten laste van de eigen reserves gebracht. Binnen MidZuid is naar aanleiding van het bedrijfsplan 2022 direct een proces opgestart om de lopende kosten opnieuw te beoordelen en te beperken waar dit nog enigszins mogelijk is. In het kader van de huidige ontwikkelingen in de markt en de algemene kostenontwikkelingen is deze uitdaging groot. In de landelijke politiek komt overigens wel steeds meer aandacht voor de problematiek waar alle SW-bedrijven mee kampen en daarmee

ook een steeds breder draagvlak voor een oplossing. Dit wil helaas niet zeggen dat er direct een oplossing voorhanden is en dat er meer middelen beschikbaar komen.

Ad 2:

Wij onderschrijven hetgeen waar uw raad op aandringt. Door MidZuid wordt samen met haar deelnemende gemeenten de toekomstige ontwikkelingen in beeld gebracht, zodat MidZuid tijdig maatregelen kan nemen om passend in omvang te blijven voor de wettelijke en gemeentelijke taken die bij haar zijn belegd. MidZuid is immers direct afhankelijk van de instroom vanuit de Participatiewet die door de gemeenten bij MidZuid wordt aangebracht, maar ook van het werk dat de gemeente naar MidZuid brengt waar het gaat om onder meer publieke dienstverlening en Integratieactiviteiten. En juist deze zaken staan onder druk. Daarnaast dient de infrastructuur van MidZuid ook als vangnet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in economisch mindere tijden, waarmee MidZuid zich onderscheidt van andere aanbieders in de markt. Alleen wanneer er duidelijke afspraken hierover met de gemeenten kunnen worden gemaakt, kan MidZuid aangeven welke kosten daar per saldo in de toekomst mee gemoeid zijn. Op zowel de bestuurlijke en beleidsmatige als ook op de uitvoerende niveaus binnen de organisatie van MidZuid en de gemeenten wordt er hard samengewerkt om goed in beeld te krijgen wat mogelijk is. Hierin worden ook de financiële experts meegenomen en is er overleg geweest met de concerncontrollers van de diverse gemeenten.

Ad 3:

Dit punt sluit aan bij de twee voorliggende punten. Een kleinere organisatie is één van de mogelijke oplossingen, waarbij de kanttekening moet worden geplaatst dat de WSW weliswaar alleen uitstroomt omdat de wetgeving onder die noemer geen instroom meer toestaat. Dat wil niet zeggen dat daarmee ook de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdwijnen. In de praktijk blijkt dat niet voor iedereen een reguliere baan haalbaar is. Het gaat er om hoe we deze groep mensen mee laten doen in het arbeidsproces in het belang van deze mensen zelf, waarbij we ook bijdragen aan een oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt. Het maximaal inzetten op het onbenut arbeidspotentieel in de regio is hierbij van groot belang.

Ad 4:

MidZuid handelt volgens de doelstellingen van de Participatiewet, waarbij werknemers in basis worden doorontwikkeld naar regulier werk. Pas wanneer dit niet mogelijk blijkt wordt in overleg met de betreffende gemeente en het UWV overgegaan tot een vaste aanstelling bij MidZuid om daar alsnog verder ontwikkeld te worden. Vanuit de participatiewet is de

uitstroom op momenten ook hoger dan de instroom, waardoor de dienstverlening soms onder druk staat. Vandaar dat het gesprek met de gemeenten ook voor een belangrijk deel over de potentiële instroom bij MidZuid gaat.

Ad 5:

Wij zetten ons volledig in om deze samenwerking voort te zetten en zelfs te verdiepen. Zo loopt er met de gemeente Altena een proces om tot verregaande samenwerking te komen op het gebied van Participatie waar het gaat om het werkgedeelte, waarmee we kunnen ontwikkelen hoe we dit ook met onze andere gemeenten vorm kunnen geven. Ons uitgangspunt hierbij is dat we onderdeel zijn van onze gemeenten en niet een willekeurige aanbieder van diensten.

Hierbij sturen wij u het d.d. 7 juli 2022 door het algemeen bestuur vastgestelde bedrijfsplan 2022 inclusief de eerste begrotingswijziging 2022.

Met vriendelijke groet,

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

Drs. J.G. (Jos) Rooijmans MSc
Algemeen directeur

Aan WAVA MidZuid
T.a.v. dhr. Rooijmans
Wilhelminakanaal Noord 3
4903 VR Oosterhout

Raamsdonksveer, 21 juni 2022

Ons kenmerk : LIB//2022012587880/2022032890470
Onderwerp : Zienswijze gemeente Geertruidenberg
Behandeld door : E. Stokebrook
Telefoonnummer : 14 0162

Geachte heer Rooijmans,

In vervolg op de aankondiging door het college, kan ik u melden dat de gemeenteraad op 2 juni 2022 heeft ingestemd met onderstaande zienswijze op het bedrijfsplan 2022 en de Kadernota 2023. Daarnaast wil ik u informeren over het voorgenomen besluit van de gemeenteraad om 30 juni dezelfde zienswijze in te dienen op de ontwerp-begroting 2023 van WAVA MidZuid.

Zienswijze gemeente Geertruidenberg

De zienswijze luidt als volgt:

Wij onderkennen de uitdagingen waarmee MidZuid sinds de COVID-19 pandemie wordt geconfronteerd. We constateren dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2022 en volgende jaren in het bedrijfsplan 2022, begroting 2023 en het meerjarenperspectief naar boven is bijgesteld, terwijl de afgelopen jaren juist een dalende financiële bijdrage te zien was.

1. We blijven van WAVA/MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling (GR) past daar niet binnen. We dringen er op aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2022 en volgende jaren. Inzet zou moeten zijn dat de begroting van 2023 in lijn wordt gebracht met merenjarenbegroting zoals opgenomen in de primitieve begroting 2022.
2. Wij dringen aan op gesprekken en besluitvorming over een duurzaam financieel perspectief voor MidZuid, nu de uitstroom van Wsw-medewerkers sneller gaat dan voorzien. Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2023 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en van WAVA/MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting. Het is goed om te vernemen dat het Dagelijks Bestuur zich momenteel al buigt over mogelijke besparingsvoorstellen.
3. Het duurzaam financieel perspectief moet in lijn liggen met de primitieve begroting 2022. Daarbij kan een organisatie met een kleinere omvang voor de huidige doelgroep een logisch instrument zijn om de gemeentelijke bijdrage op het beoogde niveau te brengen van de merenjarenbegroting als weergegeven bij de primitieve begroting 2022.
4. Uitgangspunt blijft dat inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever. Inzet van een detachingsconstructie dient een tijdelijk karakter te hebben.
5. In het kader van het transformatieproces is de samenwerking al geïntensiveerd tussen de gemeenten en MidZuid. We roepen op deze lijn voort te zetten (van bestuur tot consultant). Doel hiervan is de betrokkenheid te vergroten, een goed en transparant besluitvormingsproces te organiseren, tijdig te

kunnen anticiperen op ontwikkelingen om uiteindelijk de beste dienstverlening voor onze inwoners te kunnen realiseren tegen zo laag mogelijke kosten.

De gemeenteraad verzoekt WAVA MidZuid deze zienswijze te verwerken in het bedrijfsplan 2023 en de in het bestuur afgesproken acties uit te voeren. Zoals het gezamenlijk zoeken naar ombuigingen en te komen tot een meerjarenperspectief zoals bij de primitieve begroting 2022.

Ik vertrouw u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Heeft u naar aanleiding van deze brief een vraag? Neem dan contact met mij op via e.stokebrook@geertruidenberg.nl of 0162 579579

Hoogachtend,

E. Stokebrook,
Beleidsmedewerker Sociale Zaken

Deze brief is automatisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.

MidZuid t.a.v. Dagelijks Bestuur
Wilhelminakanaal Noord 3
4902 VR Oosterhout

Datum verzonden

7 juli 2022

Uw brief

15 februari 2022

Ons kenmerk

D2022-01-003018
2022-000931

Geacht Dagelijks Bestuur,

Op 15 februari jl. hebben wij het Bedrijfsplan 2022 'Op weg naar een duurzaam perspectief' van u ontvangen. Eerder dit jaar heeft u namens het college de concept zienswijze op dit bedrijfsplan en de gewijzigde begroting 2022 mogen ontvangen. Vanwege de gemeenteraadsverkiezingen was de door u gestelde termijn van het aanleveren van een eventuele vastgestelde zienswijze door de gemeenteraad niet eerder haalbaar. Inmiddels heeft de gemeenteraad besloten in de vergadering van 31 mei jl. bijgevoegde zienswijze in te dienen.

Betreft

Definitieve zienswijze
bedrijfsplan en
begrotingswijziging 2022
MidZuid

Bijlage(n)

1

Behandeld door:

Tim Dierckx

Team

Team Samenleving

Telefoonnummer

0183-516981

E-mail

t.dierckx@gemeentealtena.nl

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders,

Tim Dierckx
Beleidsadviseur Samenleving

Gemeentehuis Altena
Sportlaan 170
4286 ET Almkerk

Postbus 5
4286 ZG Almkerk

T (0183) 516100
E info@gemeenteAltena.nl

Raadsbesluit

De raad van de gemeente Altena,

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders,

gelezen het amendement van W. van der Hoeven (CU) van 31 mei 2022,

gelet op:

- de Wet Gemeenschappelijke Regelingen;
- de Wet Sociale Werkvoorziening;
- de Participatiewet;

besluit:

1. Kennis te nemen van het bedrijfsplan 2022 en de daarin opgenomen gewijzigde begroting van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA (MidZuid), en om ten aanzien van de gewijzigde begroting 2022 de volgende zienswijze in te dienen: *Wij onderkennen de uitdagingen waarmee ook MidZuid sinds de COVID-19 pandemie wordt geconfronteerd. We constateren dat het niveau van de gemeentelijke bijdrage 2022 en volgende jaren in de gewijzigde begroting naar boven is bijgesteld, terwijl de afgelopen jaren een dalende financiële bijdrage te zien was. Daarom dienen we een zienswijze in op het bedrijfsplan en de eerste begrotingswijziging voor 2022 en volgende jaren:*

1.1. *We erkennen de uitdagingen van GR WAVA/MidZuid. We constateren ook dat deze uitdagingen inpasbaar moeten blijven binnen de begrotingen van de gemeenten. We gebruiken de lopende gesprekken over het duurzaam financieel perspectief van de GR om gezamenlijk te bekijken hoe we omgaan met de uitdagingen van de GR. Hierbij kijken we inhoudelijk welke rol MidZuid vanuit zijn missie en visie kan spelen voor onze gemeente. Ook kijken we hierbij naar de mogelijkheden om het resultaat van de GR structureel te verbeteren, zodat we de structurele stijging van de begroting kunnen matigen of voorkomen en bij voorkeur in de buurt brengen van de primaire begroting 2022.*

1.2 *Ten aanzien van de meerjarenbegroting 2023 en volgende jaren zal er daarom nauwe afstemming moeten plaatsvinden tussen de gemeenten en WAVA/MidZuid.*

1.3 *Het duurzaam financieel perspectief moet op realistische uitgangspunten gebaseerd zijn. Zowel op het terrein van de kosten van de organisatie als de omzet die gerealiseerd wordt. Deze omzet zal enerzijds beïnvloed worden door de krimp in de bestaande doelgroep; anderzijds kunnen mogelijkheden tot een meer diverse doelgroep nader worden gezien.*

1.4 *Uitgangspunt blijft dat inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel uitgegaan te*

worden van een arbeidsovereenkomst bij de reguliere werkgever. Bij inzet van een detachingsconstructie is het uitgangspunt dat dit een tijdelijk karakter heeft.

1.5 In het kader van het transformatieproces is de samenwerking al verbeterd tussen de gemeenten en MidZuid. We roepen op deze lijn voort te zetten (van bestuur tot consulent). Doel hiervan is de betrokkenheid te vergroten, een goed en transparant besluitvormingsproces te organiseren, tijdig te kunnen anticiperen op ontwikkelingen om uiteindelijk de beste dienstverlening voor onze inwoners te kunnen realiseren tegen een realistische prijs.

2. De verhoging van de deelnemersbijdrage aan GR WAVA van €90.466 in 2022 ten laste te brengen van de algemene reserve.

3. Het meerjarige structurele financiële effect van deze begrotingswijziging mee te nemen in de begroting 2023.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Altena van 31 mei 2022,

de voorzitter,



drs. E.B.A. Lichtenberg MCM

de raadsgriffier,



drs. S.J. Peet

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

Datum: 8 juli 2022
Ons kenmerk: AB/MMA/JRO
Onderwerp: Bedrijfsplan incl. gewijzigde begroting 2022, zienswijzen gemeenten en
reactie van het algemeen bestuur op de zienswijzen
Bijlagen: 6

Geacht college,

Hierbij ontvangt u het bedrijfsplan inclusief de gewijzigde begroting voor 2022 van MidZuid te Oosterhout. Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft de gewijzigde begroting voor 2022 vastgesteld op 7 juli 2022.

In de bijlage treft u tevens de zienswijzen van de gemeenteraden van gemeente Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout aan, alsmede de aanbiedingsbrief richting onze gemeenten waarin onze reactie op de ontvangen zienswijzen is opgenomen.

Hoogachtend,

Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA,
Namens dit bestuur,

Drs. J.G. (Jos) Rooijmans MSc
Algemeen directeur



MIDZUID

Werkt voor iedereen

Begroting 2023 en meerjarenraming 2023-2026

van

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

Dagelijks Bestuur d.d. 7 april 2022

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 2023 en meerjarenraming	9
2.1 Uitgangspunten voor de begroting	9
2.2 Begroting 2023 GR WAVA	11
2.3 Meerjarenperspectief 2022-2026 GR WAVA	12
2.4 Toelichting op de begroting 2023 en meerjarenraming	13
2.5 Samenvattend overzicht van baten en lasten	23
3. Paragrafen	23
3.1 Bedrijfsvoering	23
3.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing	25
3.3 Meerjarig risico	30
3.4 Onderhoud kapitaalgoederen	31
3.5 Financiering	31
3.6 Verbonden partijen	33
Bijlage 1: Voorlopige bijdrage per gemeente	34
Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten	36
Bijlage 3: Begroting naar taakvelden	39
Bijlage 4: Geprognosticeerde balans en EMU-saldo	40

1. Algemene toelichting op de begroting

Inleiding

De voorliggende begroting 2023 en de meerjarenraming is gelijk aan de cijfers van het vastgestelde bedrijfsplan 2022 en de daarin opgenomen meerjarenraming 2023-2026. De basisinformatie van het in februari 2022 vastgestelde bedrijfsplan en de concept jaarstukken van 2021 geven op dit moment geen aanleiding om een andere begroting voor 2023 op te stellen. De door de organisatie gemaakte inschattingen voor de ontwikkelingen richting 2023 en verder zijn nog steeds valide, maar zijn wel reden om met de gemeenten goed te kijken naar het duurzaam financieel perspectief van MidZuid.

Het bestuur van MidZuid¹ heeft er eerder voor gekozen om de begrotingen die aan het begin van het jaar zijn 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 2022 wordt het bedrijfsplan 2023 opgesteld met daarin, indien van toepassing, een eerste begrotingswijziging. Bij het opstellen van het bedrijfsplan worden de ontwikkelingen die spelen in 2022 en 2023 en van invloed zijn op de activiteiten en financiën betrokken. Voor het bedrijfsplan van 2022 zijn bij het opmaken nog geen zienswijzen binnen gekomen. Dit heeft mede met het tijdstip van aanlevering te maken en met de gemeenteraadsverkiezingen. Wanneer deze zienswijzen later worden ontvangen, nemen we deze alsnog in behandeling.

Momenteel voeren we op bestuurlijk en ambtelijk niveau gesprekken over het duurzaam perspectief van MidZuid. Dit gebeurt ten tijde van het opmaken van dit stuk met het zittende bestuur. Aangezien dit proces niet volledig afgerond wordt voordat het nieuwe bestuur aantreedt, vormen deze gesprekken de basis van het overdrachtsdocument richting de nieuwe bestuurders. Met het duurzaam (financieel) perspectief maken we onder meer de ambities van de diverse gemeenten inzichtelijk. Zo komt er inzicht in de doelgroepen en aantallen medewerkers die de komende jaren gebruik gaan maken van de infrastructuur van MidZuid. Met de daarbij behorende financieringsmogelijkheden. Deze gesprekken zijn gestart naar aanleiding van het bedrijfsplan 2022, waarin de gemeentelijke bijdrage op langere termijn voor het eerst een stijgende lijn laat zien. Door deze gesprekken nu te voeren is er voldoende tijd om tijdig passende keuzes te maken voor MidZuid. De periode tussen het opstellen van deze begroting en het opstellen van het bedrijfsplan 2023 zal dan ook worden gebruikt om met elkaar te werken aan een meerjarenperspectief, waarin we toewerken naar een meer stabiele en voorspelbare situatie in de financiële lasten voor MidZuid en de deelnemende

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

gemeenten. Dit doen we door met elkaar te kijken naar de dienstverlening die MidZuid levert aan de deelnemende gemeenten, als ook door te kijken naar aanpassingen van de organisatie van MidZuid aan de gewijzigde omstandigheden.

Ontwikkelingen bij MidZuid

In 2016/2017 is door de raden van alle deelnemende gemeenten unaniem ingestemd met de notitie 'Mensenwerk is de basis'. Daarmee heeft MidZuid 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 wordt voortgezet in 2023. Middels de gesprekken over het duurzaam perspectief wordt nadere invulling gegeven aan de werkzaamheden van MidZuid op langere termijn.

In 2022 is het transformatieproces afgerond en vindt de implementatie in de organisatie en in de samenwerking met de deelnemende gemeenten plaats. Dit moet gedurende 2022 leiden tot een nog betere ketensamenwerking met onze deelnemende gemeenten. De voorliggende begroting is in lijn met deze beleidsuitgangspunten opgesteld. De financiële meerjarige effecten uit het transformatieproces worden in het bedrijfsplan 2023 doorberekend.

In het verlengde van de doorontwikkeling van MidZuid, welke mede moet leiden tot een meer wendbare organisatie, worden ook de diverse vraagstukken omtrent de huisvesting afgerond. Hiervoor heeft bureau HEVO inmiddels haar rapportage opgeleverd en zijn alle partijen, inclusief de raden van de gemeenten, over de bevindingen geïnformeerd. Aangezien er nog geen definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden over de vervolgstappen is de voorliggende begroting op basis van ongewijzigde huisvestingsplannen opgemaakt. Indien de besluitvorming daar aanleiding toe geeft, worden de financiële gevolgen in de toekomstige begrotingen meegenomen.

Ten aanzien van het aantal medewerkers uit de verschillende groepen wordt verwacht dat de lijn, die na de invoering van de Participatiewet is ingezet, zich doorzet. Waardoor een afname van het aantal Wsw-medewerkers te zien is. In de praktijk gaat dit met golfbewegingen. Daar staat een groei van het aantal medewerkers via de groepen beschut werk en andere participatiebanen tegenover. In deze begroting wordt ervan uitgegaan dat de doelstellingen voor 2023 e.v., zowel voor beschut werk als voor participatiebanen gehaald kunnen worden. Daarnaast wordt blijvend ingezet op andere instrumenten, zoals leerwerken, om zo veel mogelijk mensen te ondersteunen om aan het werk te komen. Echter is in 2025 en 2026 op basis van de huidige verwachtingen een krimp zichtbaar in de omvang van medewerkers in deze verschillende groepen. Toch wordt er door onderzoeksbureau Berenschot op langere termijn wel een groei verwacht van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In de arbeidsmarktregio West-Brabant wordt er door de gemeenten, UWV en de sociale werkontwikkelbedrijven samengewerkt en worden afspraken gemaakt over beleid, uitvoering en over de schaalniveau's. Dit komt o.a. tot uiting in het samenwerkingsverband WerkgeversServicepunt West-Brabant. De werkgeversadviseurs die in Oosterhout dichtbij de

collega's van gemeenten en MidZuid werken zorgen voor de dienstverlening voor werkgevers in de gemeente Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout. Ook wel de regio Dongemond genoemd. Dit wordt lokaal aangeduid als WSP Dongemond. Hiervoor is in 2017 een dienstverleningsovereenkomst (DVO) afgesloten tussen de betrokken gemeenten, de GR WAVA en MidZuid B.V.. De in de DVO gemaakte afspraken komen tot uitdrukking in het feit dat met ingang van 2018 voor WSP Dongemond een eigen jaarplan en begroting is opgesteld en vastgesteld door het dagelijks bestuur. Om die reden maakt het WSP Dongemond (financieel) geen onderdeel uit van deze begroting.

De begroting 2023 in cijfers

In februari 2022 heeft het dagelijks bestuur na uitgebreid overleg het bedrijfsplan 2022 met bijbehorende begrotingswijziging 2022 vastgesteld om aan te bieden aan de colleges van de deelnemende gemeenten. Zoals hiervoor al is opgemerkt zijn de cijfers in de begroting 2023 in lijn met de meerjarencijfers uit dit bedrijfsplan. Vandaar dat er met het bestuur en de deelnemende gemeenten constructief gesproken wordt over het duurzaam financieel perspectief van MidZuid.

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. Het dagelijks bestuur heeft 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 2021

Voor 2021 was een negatief resultaat begroot. Bij het vaststellen van de jaarrekening 2020 werd al voorzien dat het resultaat 2021 lager zou uitvallen dan de begroting. Dit was met name ingegeven door de coronaeffecten. Dit blijkt een juiste inschatting, waarbij inmiddels duidelijk is dat de coronaeffecten nog meerdere jaren voelbaar zullen zijn als gevolg van de grotere structurele uitstroom in deze periode, welke nog niet volledig is ondervangen door nieuwe instroom omdat dit niet in hetzelfde tempo gaat. De gerealiseerde bezuinigingen uit het verleden hebben geleid tot een structureel betere financiële bedrijfsvoering, maar door de negatieve coronaeffecten gaan deze volledig teniet. De concept-jaarrekening 2021 vertoont een verwacht negatief resultaat dat gedekt is door de aangehouden coronareserves en overige bestemmingsreserves. In de begroting 2023 is met de structurele effecten uit de jaarcijfers 2021 rekening gehouden.

Recente ontwikkelingen

Voor 2023 verwachten wij dat we de directe coronaeffecten achter ons hebben gelaten, maar blijft het na-ijl effect van de uitstroom tijdens de coronaperiode nog steeds voelbaar. Daarnaast is er in de nieuwe cao Wsw een regeling overeengekomen, waarmee het mogelijk is om 2 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Daarnaast is er in deze cao ook een optie voor Wsw-medewerkers van 64 jaar en ouder om $\frac{2}{5}$ minder te werken onder doorbetaling van 92,5% van het salaris. Daar staat tegenover dat de instroom beschut werk en P-banen verbetert. Echter gaat de uitstroom van de Wsw met pieken, waardoor er in een periode een tijdelijke krimp kan ontstaan. Dit is de belangrijkste reden voor de begrote daling van de omzet in 2025 en 2026. Omdat dit tijdig wordt onderkend vinden er uitvoerige gesprekken plaats met het bestuur en de deelnemende gemeenten om tot een duurzaam financieel perspectief te komen, waarmee er tijdig maatregelen voor deze ontwikkeling kunnen worden genomen.

2. Begroting 2023 en meerjarenraming

2.1 Uitgangspunten voor de begroting

Bij het samenstellen van de begroting 2023 en meerjarenraming zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd.

Opzet van de begroting

De begroting van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA (GR WAVA) heeft primair betrekking op de activiteiten en financiën van GR WAVA zelf. De bedrijfsactiviteiten vinden echter in belangrijke mate plaats binnen de 100% dochter van GR 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 GR WAVA. Het verwachte resultaat van MidZuid B.V. komt in de begroting van GR 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 GR 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 2022 dat in februari 2022 door het dagelijks bestuur is vastgesteld en aangeboden is aan de colleges, zijn ook de meerjarencijfers 2023 e.v. opgenomen. Aangezien er sinds het moment van opstellen van het bedrijfsplan 2022 geen sprake is van nieuwe (landelijke) ontwikkelingen, vormen de meerjarencijfers uit dit bedrijfsplan de basis voor de begroting 2023. Een belangrijke opbrengstpost vormt de rijkssubsidie Wsw. 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 2021. De (financiële) uitgangspunten die betrekking hebben op de diverse begrotingsposten zijn nader in detail uitgewerkt in bijlage 2, waarnaar wordt verwezen. De ontwikkelingen die leiden tot de hogere gemeentelijke bijdragen voor 2022 en volgende jaren zijn bestuurlijk al wel opgepakt. Vanwege de gemeenteraadsverkiezingen is het onmogelijk hier een volledig proces te doorlopen en is er een overdrachtsdocument opgesteld voor het nieuwe bestuur met een aantal denkrichtingen voor een oplossing. Eventuele gevolgen hiervan voor de begroting 2023 worden bij het opstellen van het bedrijfsplan 2023 meegenomen. Dit plan geldt tevens als eerste begrotingswijziging.

Visie, missie en gemeentelijke bijdrage

Vanuit de vastgestelde visie en missie vervult de GR WAVA (hierna: WAVA) voor haar vier deelnemende gemeenten een publieke opdracht in een private omgeving. Deze opdracht luidt: mensen naar duurzaam passend werk begeleiden en dat zo efficiënt mogelijk te doen. Ze voelen zich en zijn daardoor waardevol onderdeel van de maatschappij.

Dit leidt tot 3 uitgangspunten:

- Het ontwikkelen van mensen is leidend, dat betekent dat wij medewerkers zo hoog mogelijk plaatsen op de werkladder en binnen een trede hun loonwaarde of toegevoegde waarde optimaliseren.
- Om dit te behalen werken we duurzaam samen met onze partners en dat betekent:
 - o We maken heldere afspraken over prijs en kwaliteit op basis van marktconforme tarieven en loonwaarden van medewerkers.
 - o We maken heldere afspraken over de begeleiding en ondersteuning op de werkvloer.
 - o We zorgen voor een prettige en veilige werkomgeving voor medewerkers, conform de wettelijke eisen.
- Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten die MidZuid uitvoert 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 2023 GR WAVA

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022 oorspronkelijk	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.793	12.062	11.373	11.600	11.307
Begeleid werken	-506	-542	-487	-565	-548
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.287	11.520	10.885	11.035	10.759
 Personeelslasten (na aftrek LIV)	-12.385	-12.046	-11.712	-11.688	-11.112
Vervoer doelgroep	-211	-253	-200	-243	-231
Totaal personeelskosten ca.	-12.596	-12.299	-11.912	-11.931	-11.343
 Subsidieresultaat wsw	-1.309	-779	-1.027	-895	-584
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	859	515	1.003	1.026	1.174
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.540	-1.085	-1.804	-1.880	-2.148
Subsidieresultaat nieuw beschut	-682	-570	-801	-853	-974
Begeleidingsvergoedingen	646	577	754	744	850
Saldo nieuw beschut	-36	8	-47	-110	-124
 Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	389	482	429	587	628
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-980	-1.116	-1.083	-1.547	-1.654
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-591	-634	-654	-960	-1.025
Begeleidingsvergoedingen	196	287	216	298	319
Saldo nieuwe doelgroepen	-395	-347	-438	-662	-706
 Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.740	-1.118	-1.512	-1.667	-1.414
 Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-541	-625	-503	-593	-578
Huuropbrengst derden	180	194	180	227	227
Doorbelast gebruik gebouwen	455	467	455	466	466
Rente lening BNG	-40	-22	-40	-24	-24
Energie	-129	-130	-129	-139	-129
Vaste lasten	-74	-116	-37	-64	-38
 Overhead					
Personeelskosten	-196	-79	-277	-67	-67
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	196	79	277	67	67
Totaal	-	-	-	-	-
 Overige bedrijfskosten	-20	-99	-20	-22	-22
 Operationeel resultaat MidZuid B.V.	-75	-920	64	-234	-510
 Onvoorzien	-100	-	-100	-100	-100
 Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-2.010	-2.254	-1.605	-2.087	-2.083
 Gemeentelijke bijdrage	1.622	1.621	1.605	1.935	2.083
 Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-388	-633	0	-152	-0
 Incidentele baten en lasten	-	0	-	-	-
 Resultaat exploitatie WAVA	-388	-633	0	-152	-0

¹⁾ Betreffen de cijfers 2021 op basis van de concept-jaarrekening

2.3 Meerjarenperspectief 2022-2026 GR WAVA

Bedragen * € 1.000

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023	Meerjarenraming		
			2024	2025	2026
Subsidieresultaat wsw					
Rijkssubsidie	11.600	11.307	11.116	10.610	10.243
Begeleid werken	-565	-548	-537	-523	-502
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.035	10.759	10.578	10.088	9.741
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-11.688	-11.112	-10.691	-10.134	-9.456
Vervoer doelgroep	-243	-231	-223	-211	-197
Totaal personeelskosten ca.	-11.931	-11.343	-10.914	-10.345	-9.653
Subsidieresultaat wsw	-895	-584	-336	-257	88
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	1.026	1.174	1.309	1.427	1.486
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.880	-2.148	-2.400	-2.604	-2.811
Subsidieresultaat nieuw beschut	-853	-974	-1.091	-1.177	-1.325
Begeleidingsvergoedingen	744	850	949	1.034	1.077
Saldo nieuw beschut	-110	-124	-142	-143	-248
Nieuwe doelgroepen (P-wet)					
Loonkostensubsidies	587	628	670	711	752
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.547	-1.654	-1.761	-1.870	-1.978
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-960	-1.025	-1.091	-1.158	-1.226
Begeleidingsvergoedingen	298	319	340	361	382
Saldo nieuwe doelgroepen	-662	-706	-751	-797	-843
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.667	-1.414	-1.229	-1.197	-1.003
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-593	-578	-573	-568	-562
Huuropbrengst derden	227	227	227	227	227
Doorbelast gebruik gebouwen	466	466	466	466	466
Rente lening BNG	-24	-24	-24	-24	-24
WSP Dongemond	0	-	-	-	-
Energie	-139	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-64	-38	-33	-28	-22
Overhead					
Personeelskosten	-67	-67	-67	-67	-67
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	67	67	67	67	67
Totaal	-	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-22	-22	-22	-22	-22
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	-234	-510	-468	-689	-1.057
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-2.087	-2.083	-1.851	-2.037	-2.205
Gemeentelijke bijdrage	1.935	2.083	1.851	2.037	2.205
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-152	-0	-0	-0	-0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	-152	-0	-0	-0	-0

2.4 Toelichting op de begroting 2023 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 GR WAVA en MidZuid B.V. en wordt, voor zover dat niet al is gebeurd in het kader van de begroting van de GR 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 vertoonde een negatieve ontwikkeling, wat werd veroorzaakt door de dalende subsidie van het rijk per arbeidsjaar (AJ). Vanaf 2021 is sprake van een verbetering van het subsidieresultaat, welke in de meerjarenraming doorzet. Deze ontwikkeling vertaalt zich langjarig niet door in de ontwikkeling van de gemeentelijke bijdrage. Dit heeft te maken met de ontwikkeling van beschikbare arbeidsomvang. Met name in 2025 en 2026. De uitstroom van de Wsw gaat schoksgewijs. Voor 2025 en 2026 gaat een behoorlijke groep Wsw-medewerkers met pensioen, waarbij verwacht wordt dat de instroom dit in die periode niet compenseert. Hierdoor komt de productiecapaciteit onder druk en daarmee de winstgevendheid van de bedrijfsvoering. Echter is het goed om dit nu al te onderkennen, waardoor we samen met het bestuur en de deelnemende gemeenten tot een passende oplossing kunnen komen.

Subsidieresultaat Wsw

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

Volgens de septembercirculaire 2021 bedraagt voor 2023 het bedrag per AJ € 29.378; In de jaren erna wordt tevens een (lichte) stijging van dit bedrag verwacht, mede dankzij de loon- en prijscompensatie. De personeelskosten van de Wsw-medewerkers zijn gebaseerd op de verwachte omvang van de formatie en daarbij is rekening gehouden met de verwachte prijsontwikkeling (zie ook toelichting in bijlage 2, financiële uitgangspunten). Door de lichte stijging in het bedrag per AJ en doordat het aantal Wsw-medewerkers geleidelijk afneemt, is er sprake van een verbetering van het subsidieresultaat.

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

Uitgedrukt in fte:

	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal fte in dienst bij WAVA	363,4	346,8	333,5	315,9	294,8
Aantal fte begeleid werken	19,6	18,7	17,9	17,0	15,9

Uitgedrukt in arbeidsjaren (AJ):

	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal AJ in dienst bij WAVA	377,3	360,1	346,2	328,0	306,1
Aantal AJ begeleid werken	20,0	19,1	18,4	17,4	16,3

Nieuw beschut

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft het bedrijfsplan 2022 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut werk volgens een publicatie van het Rijk van eind 2020, met de te realiseren aantallen ultimo 2021. Voor de jaren erna is het aantal gebaseerd op de budgetontwikkeling/ingroeieregeling genoemd in de brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer inzake de Uitvoering en evaluatie Participatiewet van juli 2019. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut werk (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven.

	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Medewerkers nieuw beschut					
Taakstelling ultimo jaar	95	109	122	133	138

Uit het financieel meerjarenperspectief blijkt dat er sprake is van een negatief resultaat op nieuw beschut werk. Dit is het gevolg van het vervallen van de bonus beschut werk sinds 2020.

Participatiebanen

Naast de Wsw en nieuw beschut werk 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.

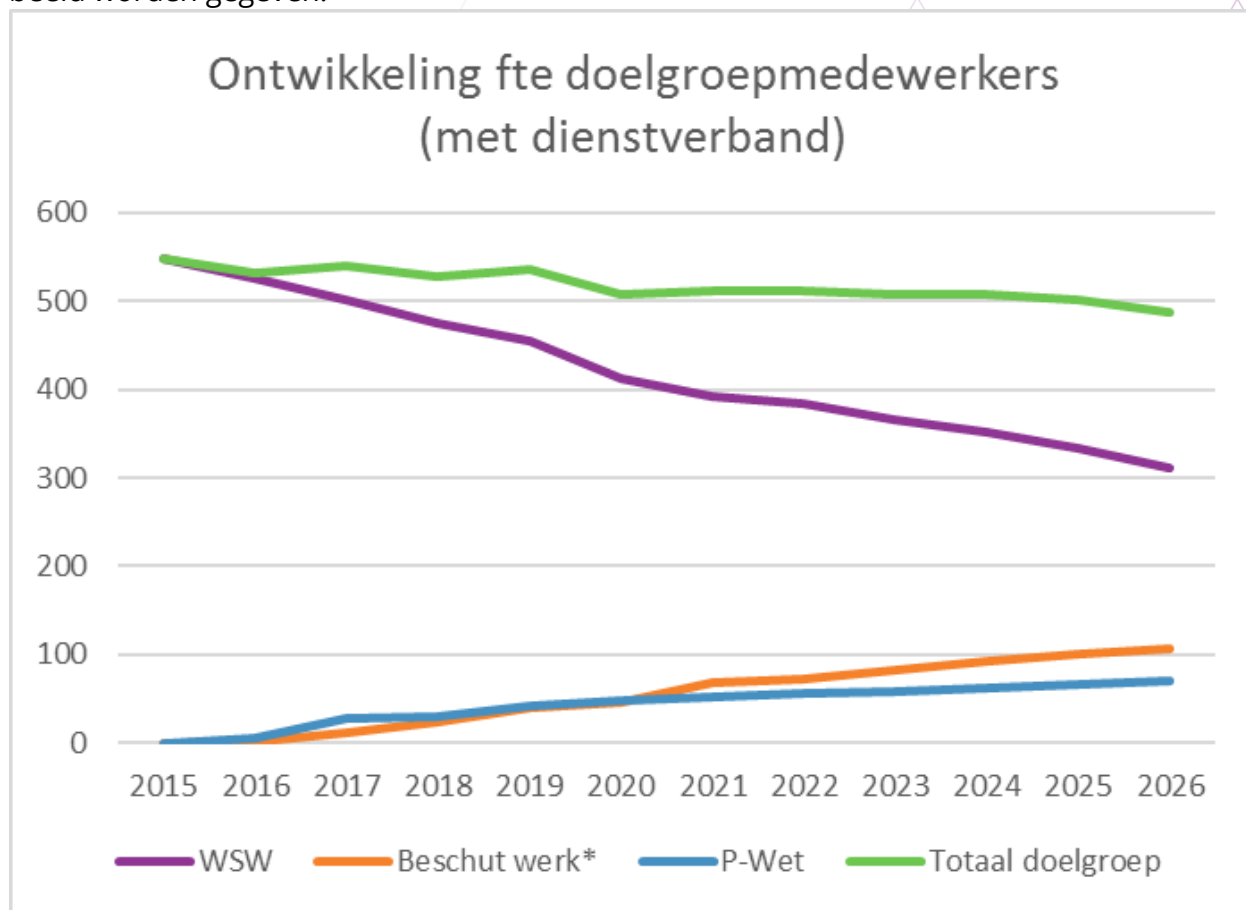
	Bedrijfsplan Begroting				
	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal medewerkers met P-baan	71	76	81	86	91

Hierbij wordt rekening gehouden met de stijging in P-banen als gevolg van de uitstroom van een deel van Wsw-medewerkers, waarvoor toch op een andere wijze invulling gezocht moet worden. Als mensen vanuit een bijstandsuitkering in dienst komen via een participatiebaan,

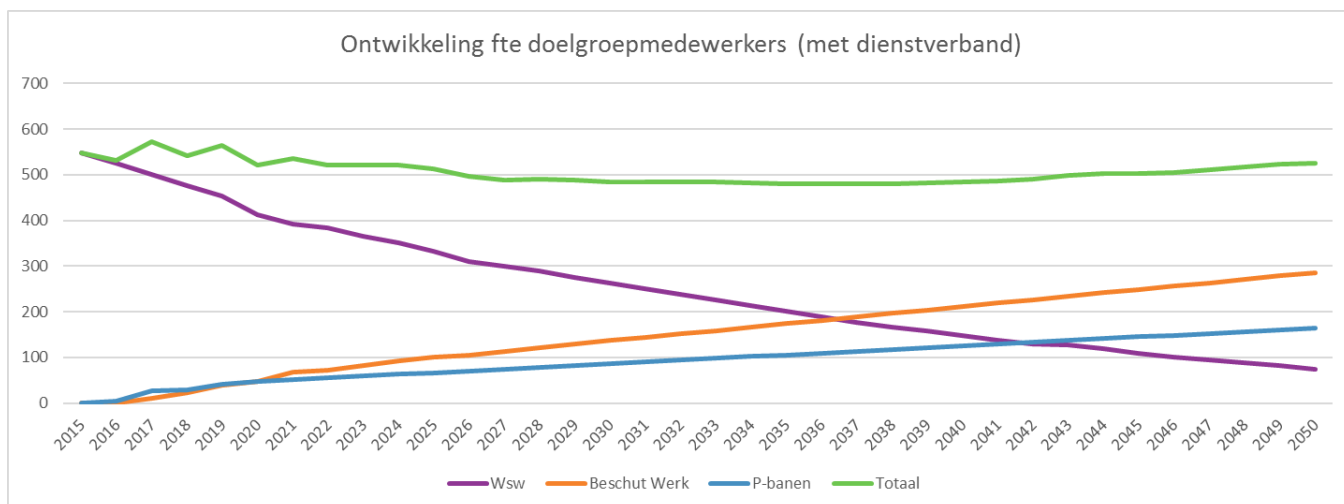
dan leidt dit voor de betrokken gemeente tot een besparing van de uitkeringslasten (verschil tussen uitkering en loonkostensubsidie), waarbij de vergoeding voor loonkostensubsidie op basis van realisatie gecompenseerd wordt.

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. De terugval in 2020 is direct gerelateerd aan de coronacrisis. Voor 2025 en 2026 wordt een iets grotere uitstroom verwacht dan instroom. Dit komt omdat dan ineens een grote groep Wsw-medewerkers met pensioen gaat. Dit wordt nu al onderkent en er wordt samen met onze deelnemende gemeenten gekeken naar een passende oplossing. Waarmee er tijdig op dit probleem kan worden ingespeeld. Overigens blijkt uit het model van Berenschot dat de doelgroep wel stijgt in de komende jaren. Derhalve is er voor MidZuid ook een opzet gemaakt van de ontwikkeling in de doelgroep bij MidZuid. Deze ziet er als volgt uit:



In bovenstaand overzicht is de gerealiseerde ontwikkeling tot en met 2021 weergegeven, met daarna de uitstroom langjarig gebaseerd op pensioendata van de Wsw-ers en de instroom op basis van de geëxtrapoleerde lijn van de taakstelling van beschut werk en de jaarlijkse groei participatiebanen volgens het bedrijfsplan. In de bovenstaande tabel is ook te zien dat met een lagere instroom rekening wordt gehouden dan de daadwerkelijke realisatie over de afgelopen jaren. Op basis van deze tabel is de uitstroom slechts tijdelijk hoger dan de instroom, waarmee de omvang van MidZuid stabiliseert en uiteindelijk weer groeit.

Vaste lasten

In de meerjarencijfers dalen de afschrijvingen op de gebouwen in verband met het geheel afgeschreven raken van een aantal activa. Echter worden diverse groot onderhoud posten doorgeschoven en wordt al een paar jaar alleen het echt noodzakelijke groot onderhoud uitgevoerd. Dit heeft de laatste jaren wel als bijeffect dat de incidentele onderhoudskosten stijgen. In combinatie met het wegvallen van een deel van de huurders en het marktconform brengen van huidige huurafspraken is de huuropbrengst lager. De doorbelasting van de vaste lasten aan de PMC's is gemaximeerd op € 466.000. Hier zit de gedachte achter, dat een overcapaciteit aan ruimte niet ongelimiteerd doorbelast kan worden aan de PMC's. Dat risico ligt bij de GR WAVA. Derhalve resteert er daar een kostenpost voor vaste lasten.

Overhead

De overhead heeft betrekking op de loonkosten van enkele reguliere medewerkers die een ambtelijke dienstbetrekking hebben binnen de GR 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				
	2022	2023	2024	2025	2026
Overhead in % totale lasten	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%

Aangezien de overhead in de GR 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 de GR WAVA en MidZuid B.V. Daarop wordt hierna nog nader ingegaan.

Overige bedrijfskosten

Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening GR 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 van de GR 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 is er sprake van een licht stijgende gemeentelijke bijdrage in 2025 en 2026. Dit heeft vooral te maken met de iets grillige afname van de Wsw-medewerkers deze twee jaren, in combinatie met een stabiele instroom van nieuw beschut werk en P-banen. Hierdoor is er minder productiecapaciteit beschikbaar wat ten koste gaat van het resultaat. Dit wordt tijdig onderkend en daarvoor treffen we nu al volop maatregelen om dit effect te dempen.

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 2023 e.v. is voor 2023 sprake van een incidentele onttrekking aan de overige reserves. Verder zijn er 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 de GR WAVA. Ter verbetering van het inzicht in deze post, zijn hierna de geconsolideerde begrotingscijfers van de GR WAVA en MidZuid B.V. opgenomen.

Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

Bedragen * € 1.000

Subsidieresultaat wsw

	Bedrijfsplan 2022	2023	2024	2025	2026
Rijkssubsidie	11.600	11.307	11.116	10.610	10.243
Begeleid werken	-565	-548	-537	-523	-502
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.035	10.759	10.578	10.088	9.741

Personeelslasten (na aftrek LIV)	-11.688	-11.112	-10.691	-10.134	-9.456
Vervoer doelgroep	-243	-231	-223	-211	-197
Totaal personeelskosten ca.	-11.931	-11.343	-10.914	-10.345	-9.653

Subsidieresultaat wsw	-895	-584	-336	-257	88
-----------------------	------	------	------	------	----

Nieuw beschut

Loonkostensubsidies	1.026	1.174	1.309	1.427	1.486
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.880	-2.148	-2.400	-2.604	-2.811
Subsidieresultaat nieuw beschut	-853	-974	-1.091	-1.177	-1.325
Begeleidingsvergoedingen	744	850	949	1.034	1.077
Saldo nieuw beschut	-110	-124	-142	-143	-248

Nieuwe doelgroepen (P-wet)

Loonkostensubsidies	587	628	670	711	752
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.547	-1.654	-1.761	-1.870	-1.978
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-960	-1.025	-1.091	-1.158	-1.226
Begeleidingsvergoedingen	298	319	340	361	382
Saldo nieuwe doelgroepen	-662	-706	-751	-797	-843

Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.667	-1.414	-1.229	-1.197	-1.003
-----------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

Vaste lasten WAVA

Gebouw	-593	-578	-573	-568	-562
Huuropbrengst derden	227	227	227	227	227
Doorbelast gebruik gebouwen	466	466	466	466	466
Rente lening BNG	-24	-24	-24	-24	-24
Energie	-139	-129	-129	-129	-129
Vaste lasten	-64	-38	-33	-28	-22

Overhead

Bedrijfskosten	-1.094	-1.343	-1.343	-1.396	-1.396
Indirect personeel	-2.004	-2.004	-2.004	-2.004	-2.004
Doorbelast gebruik gebouw	-113	-113	-113	-113	-113
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	3.212	3.461	3.461	3.514	3.514
	0	0	0	0	0

Exploitatieresultaat PMC's

Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	11.011	10.998	10.983	10.831	10.437
Kosten van de omzet	-2.520	-2.512	-2.507	-2.501	-2.453
Netto omzet	8.491	8.487	8.475	8.330	7.984

Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut	-	-	-	-	-
Loonkosten direct	-4.768	-4.791	-4.742	-4.765	-4.789
Doorbelast gebr. gebouw	-335	-335	-335	-335	-335
Beheerskosten	-472	-470	-466	-465	-464
Doorbelasting overhead	-3.173	-3.422	-3.422	-3.475	-3.475
Totaal kosten PMC's	-8.748	-9.018	-8.965	-9.041	-9.063

Operationeel resultaat PMC's	-257	-532	-490	-711	-1.079
------------------------------	------	------	------	------	--------

Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
------------	------	------	------	------	------

Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-2.087	-2.083	-1.852	-2.037	-2.205
---------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

Gemeentelijke bijdrage	1.935	2.083	1.851	2.037	2.205
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-152	0	-0	0	0
---	------	---	----	---	---

Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
-----------------------------	---	---	---	---	---

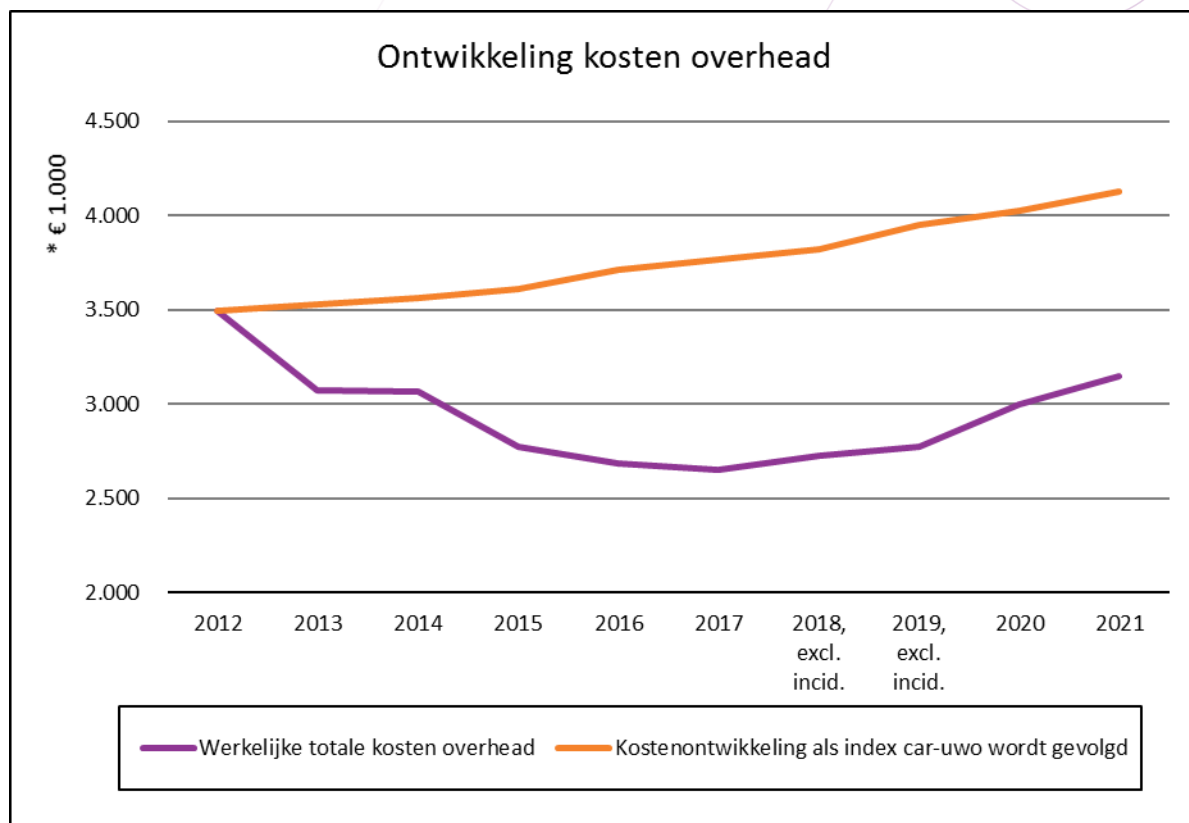
Te bestemmen resultaat operationeel	-152	0	-0	0	0
-------------------------------------	------	---	----	---	---

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 de GR WAVA.

Overhead GR 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				
	2022	2023	2024	2025	2026
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	11,7%	12,6%	12,6%	12,9%	13,1%

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 tot 2025. Daarna lijkt op dit moment de uitstroom tijdelijk iets harder te gaan dan de instroom. 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 Wsw-medewerkers die relatief duurder zijn). Daarnaast is het percentage overhead in vergelijking tot overheidsinstellingen en de semipublieke 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 Wsw-medewerkers. Hiertegenover staat een toename van het aantal medewerkers vanuit andere doelgroepen: beschut werk en participatiebanen. Zoals uit het hiervoor opgenomen overzicht met doelgroep medewerkers blijkt, vertoont de totale populatie doelgroep medewerkers een beperkte daling, waardoor de verwachting is dat de omzet van de PMC's de komende jaren tot 2025 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. Voor de ontwikkeling in 2025 en 2026 wordt samen met de deelnemende gemeenten naar een passende oplossing gekeken. Dit proces is tijdig ingezet waardoor er de tijd is om hierop in te spelen en de nadelige effecten mogelijk te ondervangen.

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 stabiel blijven.

Beschermd werk

De verwachting bij deze PMC is dat de omzet de komende jaren op peil zal blijven, 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. Wel wordt er vanaf 2022 ingezet op de inzet van technologie, waarmee er hoogwaardiger werk kan worden

aangetrokken. Dit zou op termijn moeten bijdragen aan een betere winstgevendheid. In de huidige begroting is dat effect nog niet meegenomen en worden eerst de ervaringen afgewacht van de pilot die in 2022 loopt.

Groepsdetachering

Ook bij groepsdetachering is de verwachting dat de omzet op peil blijft en de netto omzet verbeterd door verbeteringen van tarieven. Ook bij deze PMC worden negatieve operationele resultaten verwacht die weliswaar negatief zijn, maar wel stabiel.

Publieke dienstverlening

Onder deze PMC vallen de activiteiten groenvoorziening, beheer milieustations en postbezorging. Naar verwachting zal de omzet in de komende jaren stabiel 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 werk door derden. In de begroting wordt daarom (nog) uitgegaan van een stabiele omzet en een daarmee samenhangend stabiel resultaat. Binnen deze PMC worden ook vakkrachten ingezet om de uitstroom van ervaren Wsw - medewerkers op te vangen. Dit is een mooie door ontwikkel kans voor deze medewerkers, - maar leidt wel tot een stijging in personeelskosten.

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. Een ontwikkeling die mogelijk wel effect heeft op het resultaat is het doorvoeren van "Het Nieuwe Werken". In 2022 zullen de ervaringscijfers uitwijzen wat dit voor effect heeft.

Individuele Plaatsing & Detachering

Bij deze PMC is de verwachting dat de uitstroom van Wsw-medewerkers niet volledig gecompenseerd kan worden met mensen uit de nieuwe doelgroepen. Dit zal een dalend effect hebben op de omzet. Door het verbeteren van de detacheringstarieven blijft het operationeel resultaat in de komende jaren redelijk op niveau. Vanaf 2025 zal deze PMC de grootste effecten voelen van de Wsw-uitstroom, wat dan zal leiden tot een lager resultaat.

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 blijft. Hierbij is MidZuid wel direct afhankelijk van de deelnemende gemeenten hoe zij deze producten inzetten.

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 2023			
<i>Bedragen * € 1.000</i>	Baten	Lasten	Saldo
Totaal programma	16.545	-16.445	100
Algemene dekkingsmiddelen	-	-	-
Overhead	67	-67	-
Heffing Vpb	-	-	-
Onvoorzien	-	-100	-100
Saldo van baten en lasten	16.612	-16.612	-0
Toevoegingen en onttrekkingen aan reserves	-	-	-
Resultaat	16.612	-16.612	-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 nieuw beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Daarmee is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van het bedrijf. Het jaar 2017 was het eerste jaar waarin volgens deze koers is gewerkt. Dit wordt in de komende jaren doorgezet. Dit komt in de begroting onder meer tot uitdrukking in de samenstelling en ontwikkeling van het personeelsbestand (waaronder P-banen) en in de verdere uitbouw van participatieactiviteiten. Eind 2019 is gestart met het actualiseren van 'Mensenwerk is de basis' wat verder vorm is gegeven in het transformatieproces dat in 2020 is gestart en in 2022 zullen de uitkomsten hiervan geïmplementeerd worden.

Technologische inclusie

MidZuid heeft in 2022 een prijs gewonnen, waarmee zij een project gesubsidieerd krijgt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt middels de inzet van technologische ondersteuning verder te ontwikkelen zodat zij meer en hoogwaardigere werkzaamheden kunnen verrichten. Dit maakt het werk voor onze medewerkers leuker, maar ook winstgeverder. Deze ontwikkeling draagt daarmee ook bij aan de oplossing voor de stijgende gemeentelijke bijdrage vanaf 2025. In de begroting is met deze ontwikkeling nog geen rekening gehouden, maar het is wel een significant aandachtspunt van ontwikkelingen in de bedrijfsvoering.

Ontwikkelingen in samenstelling personeel

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

Doelgroep medewerkers

Doordat geen instroom vanuit de Wsw plaatsvindt zal het aantal Wsw-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 doelgroep medewerkers in de komende jaren naar verwachting licht gaan dalen, met een iets sterkere daling in vanaf 2025. 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 2022 is uitgegaan van een (directe) formatie op 106,7 fte, met daarnaast twee vakkrachten voor de PMC publieke dienstverlening. De begroting 2023 is gebaseerd op de formatie volgens het bedrijfsplan 2022.

Enkele uitgangspunten met te bereiken doelen

In het voorgaande zijn al enkele cijfers genoemd met betrekking tot aantallen medewerkers e.d. Voor 2023 gelden de volgende te bereiken aantallen voor nieuwe doelgroepen:

- Nieuw beschut werk, te realiseren aantal ultimo 2023 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op 31 uur per week): 100
- Aantal medewerkers via P-baan, te realiseren aantal ultimo 2023: 76

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 Wsw-medewerkers daalt en 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.

Het ontwikkelen van medewerkers is één van de uitgangspunten bij MidZuid. Doordat de instroom voor de Wsw is beëindigd, worden ook de mogelijkheden tot verdere groei op de werkladder voor deze doelgroep beperkter. Het uitgangspunt voor de komende jaren blijft om het aantal stijgers en dalers op de werkladder 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. 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 2021 bedraagt de algemene reserve € 1.852.000 vóór de resultaatbestemming over 2021. 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. GR WAVA brengt jaarlijks alle risico's die verbonden zijn aan haar activiteiten en de bedrijfsvoering in beeld.
2. GR WAVA splitst deze risico's enerzijds in vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds in overhead en exploitatieresultaat.
3. De berekening voor de weerstandscapaciteit voor GR WAVA wordt gebaseerd op 3% van de absolute bedragen van de aan GR WAVA toe te rekenen opbrengsten en kosten in de onderdelen overhead en exploitatieresultaat.
4. Een minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen omdat GR 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 2020 is op grond van de genoemde uitgangspunten de bandbreedte van de algemene reserve als volgt berekend: ondergrens € 660.500; bovengrens € 1.321.000. De stand van de algemene reserve ultimo 2021 bevindt zich na onttrekking van € 567.000 door de terugbetaling van coronagelden aan de gemeenten dus op het maximum (op grond van de voorlopige cijfers 2021 kunnen deze grenzen worden bijgesteld naar € 696.000 c.q. € 1.392.000. Tevens komt gerealiseerde negatieve resultaat nog ten laste van deze reserve en deels ook van de bestemmingsreserve. Gezien het beleid lijkt dit reëel; daarover moet nog wel een besluit worden genomen bij het vaststellen van de jaarrekening 2021). Daarnaast lijkt het reëel om het hogere deel van de reserves in aan te houden om het niet sluitende deel van de begroting 2022 op te vangen en voor de uitwerking van het financieel duurzaam perspectief om MidZuid. Ook hierover moet nog een definitief besluit worden genomen bij het vaststellen van de jaarrekening 2021. Dit laten we voor de weerstandsvermogen bepaling hier verder buiten beschouwing. Ter afdekking van de hierna geïnterpreteerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.190.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.290.000.

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 Wsw 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 2020). 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 Wsw-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 2021 en bedraagt voor het jaar 2023 € 29.378. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2022 lager blijkt te zijn, dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2023 kan dit risico maximaal € 200.000 bedragen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%.
- Het risico bestaat dat de uitstroom van de Wsw-medewerkers bij de GR WAVA ten opzichte van de in het budget berekende blijfkans achterblijft. Door de systematiek van T-1 betekent dit dat de GR WAVA in die omstandigheid voor het verschil van de medewerkers de salarislasteren voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2023 wordt ingeschat op maximaal 6 arbeidsjaren (loonkosten € 184.000). 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 Wsw-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 € 54.000. De kans hierop wordt ingeschat op 50% (risico dus € 27.000). Overigens liep de huidige cao voor het Wsw-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. De huidige cao-SW loopt nog overigens nog tot en met 31 december 2025.
- 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, nieuw beschut werk en p-wetters, totaal € 250.000. 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 € 125.000).

- Op grond van de Wet Werk en Zekerheid moet aan werknemers (ook Wsw-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. Het risico wordt geschat op € 220.000. De kans van optreden is minder dan 50% en omvang risico is € 110.000.
- 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).

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 € 472.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit van € 1.823.000 vóór bestemming van het resultaat van 2021. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen klein is. Hierna is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de reserves.

Overzicht verloop reserves							
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2023				Meerjarenraming (saldi 31-12)		
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2023	2024	2025
Algemene reserve	1.531	-	151	1.380	1.380	1.380	1.380
Resultaat lopend jaar	-	-	-	-	-	-	-
Totaal reserves	1.531	-	151	1.380	1.380	1.380	1.380

Hierbij is het bedrag van € 151 de verwachte resultaatbestemming 2022 op basis van het verwachte verlies, waarna het saldo resteert van de maximale aan te houden algemene reserve van GR WAVA conform het reservebeleid.

Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. De GR WAVA beschikt ultimo 2021 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 2023	Verloop van de kengetallen					
Kengetallen	Jaarrek. Begroting:					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Netto schuldquote	26,1%	30,4%	28,8%	28,3%	27,7%	26,8%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen	26,1%	30,4%	28,8%	28,3%	27,7%	26,8%
Solvabiliteitsratio	17,3%	15,5%	14,6%	14,7%	14,9%	14,6%
Structurele exploitatieruimte	-5,2%	-0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

De netto schuldquote blijft in de vermelde jaren ongeveer op hetzelfde niveau, waarbij in 2022 groot onderhoud staat gepland inzake de huisvesting, wat gepaard gaat met een stijging

van de schuldquote, doordat de daarvoor gereserveerde gelden in het verleden zijn aangewend voor aflossing op langlopende schulden. De solvabiliteitsratio voldoet nog niet aan de hiervoor genoemde minimumnorm, hetgeen te maken heeft met in het verleden aangetrokken leningen. Het is bij de GR 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 Meerjarig risico

In de meerjarencijfers is de gemeentelijke bijdrage hoger dan in de begroting 2022. Tevens laat de meerjarenbegroting in 2025 en 2026 een stijging te zien van de gemeentelijke bijdragen. Op basis van de huidige ontwikkelingen is dat het meest reële beeld. De hogere bijdrage komt voort uit de coronacrisis, waarin de uitstroom van medewerkers fors hoger is geweest dan de instroom vanuit de Participatiewet. Hierdoor is de productiecapaciteit structureel teruggelopen, wat zich vertaalt in de hogere gemeentelijke bijdrage. De verdere stijging in de gemeentelijke bijdrage in 2025 en 2026 heeft onder meer te maken met de verwachte grote uitstroom van Wsw medewerkers in die jaren. Deze uitstroom gaat met pieken en wordt dan niet direct opgevangen met nieuwe instroom vanuit de Participatiewet. Omdat dit tijdig wordt onderkend vinden er uitvoerige gesprekken plaats met het bestuur en de deelnemende gemeenten om tot een duurzaam financieel perspectief te komen, waarmee er tijdig maatregelen voor ombuiging van deze ontwikkeling kunnen worden genomen of mogelijke intensivering van de dienstverlening op onderdelen. Verder wordt er binnen MidZuid actief gezocht naar mogelijkheden om verdere besparingen te kunnen realiseren. MidZuid onderkent hiervan de noodzaak, welke wordt versterkt door het besef dat in 2026 de gemeenten geconfronteerd worden met een korting op hun begroting, onder meer door kortingen op de jeugdzorg en het voornemen van de rijksoverheid om de opschalingskorting vanaf 2026 weer te gaan innen. Op dit moment kan MidZuid nog niet vooruitlopen op de uitkomsten van de lopende gesprekken. Vandaar dat de hogere gemeentelijke bijdragen, zoals deze ook in het bedrijfsplan 2022 zijn opgenomen, ook in de begroting 2023 en de meerjarenraming zijn opgenomen. Dit mede vanuit de gedachte om op een later moment tegenvallende afwijkingen ten opzichte van deze oorspronkelijke begroting 2023 te voorkomen. Naar verwachting zullen dit najaar de uitkomsten van de besprekingen met de deelnemende gemeenten omtrent het duurzaam financieel duurzaam perspectief afgerond zijn. Dan zal duidelijk zijn wat een realistische aanpassing van de gemeentelijk bijdrage is om weer richting de meerjarenraming van de oorspronkelijke begroting van 2022 te komen, zoals via de conceptzienswijzen op het bedrijfsplan 2022 reeds aan ons kenbaar is gemaakt. Dit kan dan in het bedrijfsplan 2023 (tevens eerste begrotingswijziging 2023) worden meegenomen.

3.4 Onderhoud kapitaalgoederen

De activiteiten van de GR 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

De GR 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 2021 geactualiseerd. Bij het opstellen van het begroting 2023 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 2021 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								
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2022				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
					2023	2024	2025	2026
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12				
Voorziening onderhoud	1.330	220	1.098	452	623	547	471	614

3.5 Financiering

De GR 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 2023 kan het volgende overzicht worden gegeven:

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal
Oorspronkelijk bedrag	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000	begroot 1.000.000	begroot 2.000.000	begroot 1.600.000	
Ingangsdatum	29-dec-2017	28-dec-2018	27-dec-2019	12-jun-2020	29-dec-2021	29-dec-2022	29-dec-2023	
Looptijd tot	29-dec-2022	28-dec-2023	30-dec-2024	31-dec-2025	29-dec-2026	29-dec-2027	29-dec-2028	
Aflossing	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,335%	0,47%	0,12%	0,17%	0,15%	1,00%	1,00%	
Restant bedrag 31 dec. 2022	-	1.600.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.000.000	-	6.600.000
Aflossing in 2023	-	-1.600.000	-	-	-	-	-	-1.600.000
Nieuwe lening 2023						-	1.600.000	1.600.000
Restantbedrag 31 dec. 2023	-	-	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.000.000	1.600.000	6.600.000

Oorspronkelijk was sprake van leningen van totaal € 11 miljoen, waarvan € 5 miljoen ter financiering voor de aankoop van het pand en € 6 miljoen voor verliesfinanciering. De laatste lening is in 2014 overgesloten voor een bedrag van € 5 miljoen. Door de aflossingen is de totale schuld eind 2021 teruggelopen tot € 5.600.000. De overige leningen betreffen herfinanciering van de aflossingen op de lening inzake verliesfinanciering, met een uitbreiding van € 600.000 voor de financiering van een investering in het wagenpark, begin 2019 (bestuursbesluit 22 november 2018).

De verwachting is dat de aflossing in de toekomst geherfinancierd zullen worden. Dit komt doordat de reserves op maximaal staan en de bedragen daarboven normaliter aan de deelnemende gemeenten worden terugbetaald. Vanwege het geplande onderhoud is de verwachting dat de schuldpositie in 2022 eenmalig toe neemt. Het geld dat voor dit onderhoud nodig is, is in het verleden aangewend om de schulden verder af te lossen. 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 treasury statuut beschikbaar dat is geactualiseerd begin 2019. De GR 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.

3.6 Verbonden partijen

Overzicht verbonden partijen

De deelnemende gemeenten in de GR 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 de GR WAVA. MidZuid B.V. is voor 100% eigendom van WAVA. Het resultaat van MidZuid B.V. wordt volledig verrekend met de GR 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 verloned. 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. In 2021 en volgende jaren is er een vaste lasten component. Door de hogere kosten van onderhoud en de lagere huurinkomsten komt zijn de vaste lasten hoger.

Verdeling vaste lasten:					
<i>Bedragen * € 1</i>	Omslagfactor	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Altena	26,83%	10.196	8.855	7.513	5.903
Drimmelen	12,17%	4.626	4.017	3.408	2.678
Geertruidenberg	15,61%	5.931	5.151	4.370	3.434
Oosterhout	45,39%	17.247	14.977	12.708	9.985
	<u>100,00%</u>	<u>38.000</u>	<u>33.000</u>	<u>28.000</u>	<u>22.000</u>

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is het aantal definitieve plaatsingen in 2020 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 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Altena	142	561.683	499.335	551.520	599.311
Drimmelen	67	265.019	235.602	260.224	282.774
Geertruidenberg	82	324.352	288.348	318.484	346.081
Oosterhout	226	893.946	794.716	877.772	953.834
	<u>517</u>	<u>2.045.000</u>	<u>1.818.000</u>	<u>2.008.000</u>	<u>2.182.000</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 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Altena	571.879	508.189	559.033	605.215
Drimmelen	269.645	239.619	263.633	285.452
Geertruidenberg	330.283	293.499	322.854	349.515
Oosterhout	911.193	809.693	890.480	963.819
	2.083.000	1.851.000	2.036.000	2.204.000

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 2022, aangezien na het opstellen daarvan geen sprake meer 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 2021 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie Wsw voor 2023 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 Wsw 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 Wsw-medewerkers.
- Voor nieuw beschut is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 7.800 per medewerker). Het saldo op nieuw beschut is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in de staat van baten en lasten. Het aantal medewerkers nieuw beschut voor 2023 is gebaseerd op de eind 2020 door het ministerie gepubliceerde aantallen (taakstelling ultimo jaar). Voor 2022 en volgende is het aantal hierop gebaseerd, aangepast aan de budgetontwikkeling. Deze aantallen zijn teruggerekend naar gemiddelden over het jaar.
- Voor 2022 is uitgegaan van 54 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 € 4.288 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 de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp.

het wettelijk minimumloon. De nieuwe cao-sw loopt van 2021 – 2025, waarin de systematiek uit de vorige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen is voortgezet. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het verhoogde bedrag lage inkomensvoordeel (LIV).

- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de cao gemeenten en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. In het bedrijfsplan is uitgegaan van een loonontwikkeling van 3,9% conform het principeakkoord van 3 november jl.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op de cao “Aan de slag”.
- De prijzen 2023 zijn gebaseerd op het prijsniveau 2022, zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2022. 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 2021 de indexatie voor 2022 vastgesteld, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers. De indexeringsvarieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren 2023 e.v. is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2022 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 bij de GR 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 in opdracht van de 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 B.V.. Daarmee wordt juridisch voldaan aan de eisen van quasi-inbesteding en past dit binnen de 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 de GR 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. Voor 2022 is daar met instemming van het bestuur in de herziene begroting ten tweede maal vanaf geweken vanwege de bijzondere situatie als gevolg van de coronapandemie.
- In de begroting is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat er, gelet op de activiteiten van de GR WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, geen sprake is van een winsttoogmerk 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

BedrijfsplanBegroting Meerjarenraming					
<i>Bedragen * € 1.000</i>	2022	2023	2024	2025	2026
<u>0.1 Bestuur</u>					
Baten					
Lasten	22-	22-	22-	22-	22-
<u>0.4 Overhead</u>					
Baten	67	67	67	67	67
Lasten	67-	67-	67-	67-	67-
<u>0.5 Treasury</u>					
Baten					
Lasten	24-	24-	24-	24-	24-
<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	16.648	16.545	16.460	16.184	15.781
Lasten	16.654-	16.399-	16.314-	16.038-	15.635-
<u>6.5. Arbeidsparticipatie</u>					
Baten	-	-	-	-	-
Lasten					
Totalen taakvelden					
Baten	16.715	16.612	16.527	16.251	15.848
Lasten	16.867-	16.612-	16.527-	16.251-	15.848-
Saldo	152-	-	-	-	-

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

2023

Bedragen * € 1.000

	T-2	T-1	T	T+1	T+2	T+3
	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Activa						
(im) Materiële vaste activa	6.090	5.883	5.692	5.505	5.323	5.147
Financiële vaste activa: Kapitaalverstrekkingen	1.188	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Financiële vaste activa: Leningen	0					
Financiële vaste activa: Uitzettingen > 1 jaar	0					+
Totaal Vaste Activa	7.278	6.983	6.792	6.605	6.423	6.247
Vorraden: Onderhanden werk & Overige grond- en hulpstoffen	0					
Vorraden: Gereed product en handelsgoederen & vooruitbetalingen	0					
Uitzettingen <1 jaar	1.589	2.069	2.359	2.470	2.576	2.895
Liquide middelen	150	42	42	42	42	42
Overlopende activa	250	250	250	250	250	250 +
Totaal Vlottende Activa	1.989	2.361	2.651	2.762	2.868	3.187
Totaal Activa	9.267	9.344	9.443	9.367	9.291	9.434
Passiva						
Eigen vermogen	1.603	1.452	1.380	1.380	1.380	1.380
Voorzieningen	1.330	452	623	547	471	614
Vaste schuld	5.600	6.600	6.600	6.600	6.600	6.600 +
Totaal Vaste Passiva	8.533	8.504	8.603	8.527	8.451	8.594
Vlottende schuld	353	450	450	450	450	450
Overlopende passiva	381	390	390	390	390	390 +
Totaal Vlottende Passiva	734	840	840	840	840	840
Totaal Passiva	9.267	9.344	9.443	9.367	9.291	9.434

EMU-saldo:

Bedragen * € 1.000

Bedragen * € 1.000				T-1	T	T+1	T+2	T+3
				2022	2023	2024	2025	2026
EMU-SALDO				-822	290	111	106	319
EMU-SALDO referentiewaarde								
Verschil EMU-saldo & referentiewaarde				-822	290	111	106	319
Mutaties (1 januari tot 31 december)	Activa	Financiële vaste activa	Kapitaalverstrekkingen en leningen	-88	0	0	0	0
			Uitzettingen	0	0	0	0	0
		Vlottende activa	Uitzettingen	480	290	111	106	319
			Liquide middelen	-108	0	0	0	0
		Overlopende activa	0	0	0	0	0	
	Passiva	Vaste Passiva	Vaste schuld	1.000	0	0	0	0
		Vlottende passiva	Vlottende schuld	97	0	0	0	0
				Overlopende passiva	9	0	0	0
Eventuele boekwinst bij verkoop effecten en (im)materiële vaste activa				0	0	0	0	

Gemeente
T.a.v. het college
Postbus

Datum: 22 juli 2022
Ons kenmerk: MMA/JRO/begr23
Onderwerp: Begroting 2023 MidZuid
Bijlagen: 1

Geacht college,

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft op 7 juli 2022 de begroting 2023 van MidZuid vastgesteld.

Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur van WAVA heeft in februari 2022 de concept begroting 2023 vastgesteld en toegestuurd naar de deelnemende gemeenten, waarmee deze de mogelijkheid geboden kregen om hun zienswijze in te dienen.

Zienswijzen

Het algemeen bestuur heeft vastgesteld dat er op deze begroting zienswijzen van de verschillende gemeenten zijn ontvangen. Deze zienswijzen zijn gelijk luidend aan de zienswijzen bij het bedrijfsplan 2022, aangezien de begroting 2023 op dezelfde uitgangspunten is gebaseerd als het bedrijfsplan 2022 welke tevens in dezelfde vergadering van het algemeen bestuur is vastgesteld. Om diezelfde reden is er vanuit de gemeente Drimmelen geen zienswijze op de begroting 2023.

Overeenkomstige zienswijzen

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

1. We blijven van WAVA/MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling (GR) past daar niet binnen. We dringen er op aan dat de

Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2022 en volgende jaren. Inzet zou moeten zijn dat de begroting van 2023 in lijn wordt gebracht met merenjarenbegroting zoals opgenomen in de primitieve begroting 2022.

2. Wij dringen aan op gesprekken en besluitvorming over een duurzaam financieel perspectief voor MidZuid, nu de uitstroom van Wsw-medewerkers sneller gaat dan voorzien. Dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2023 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en van WAVA/MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting. Het is goed om te vernemen dat het Dagelijks Bestuur zich momenteel al buigt over mogelijke besparingsvoorstellen.
3. Het duurzaam financieel perspectief moet in lijn liggen met de primitieve begroting 2022. Daarbij kan een organisatie met een kleinere omvang voor de huidige doelgroep een logisch instrument zijn om de gemeentelijke bijdrage op het beoogde niveau te brengen van de merenjarenbegroting als weergegeven bij de primitieve begroting 2022.
4. Uitgangspunt blijft dat inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij een reguliere werkgever. Inzet van een detachingsconstructie dient een tijdelijk karakter te hebben.
5. In het kader van het transformatieproces is de samenwerking al geïntensiveerd tussen de gemeenten en MidZuid. We roepen op deze lijn voort te zetten (van bestuur tot consulent). Doel hiervan is de betrokkenheid te vergroten, een goed en transparant besluitvormingsproces te organiseren, tijdig te kunnen anticiperen op ontwikkelingen om uiteindelijk de beste dienstverlening voor onze inwoners te kunnen realiseren tegen zo laag mogelijke kosten.

Overwegingen ten aanzien van deze overeenkomstige zienswijzen

Ad 1:

MidZuid is een unieke gemeenschappelijke regeling, omdat deze enerzijds een overheidstaak uitvoert, maar voor de uitvoering van deze taken midden in het economisch verkeer opereert om mensen zo ver mogelijk te kunnen begeleiden in de richting van een reguliere baan, danwel naar een reguliere baan. MidZuid is zich bewust van haar rol als onderdeel van haar deelnemende gemeente en begrijpt dat een stijging van gemeentelijke bijdrage niet vanzelfsprekend is. Wij onderkennen de financiële uitdagingen waarmee de gemeenten kampen, aangezien zij, net als wij, met verplichtingen te maken krijgen welke niet direct vanuit

de rijksoverheid gecompenseerd worden. Vandaar dat bij tegenvallers in de financiële ontwikkelingen dit bedrag niet te volle te laste van de gemeenten wordt gebracht. Zo is over 2021 en 2022 ook een deel van de hogere kosten bewust ten laste van de eigen reserves gebracht. Binnen MidZuid is naar aanleiding van het bedrijfsplan 2022 direct een proces opgestart om de lopende kosten opnieuw te beoordelen en te beperken waar dit nog enigszins mogelijk is. In het kader van de huidige ontwikkelingen in de markt en de algemene kostenontwikkelingen is deze uitdaging groot. In de landelijke politiek komt overigens wel steeds meer aandacht voor de problematiek waar alle SW-bedrijven mee kampen en daarmee ook een steeds breder draagvlak voor een oplossing. Dit wil helaas niet zeggen dat er direct een oplossing voorhanden is en dat er meer middelen beschikbaar komen.

Ad 2:

Wij onderschrijven hetgeen waar uw raad op aandringt. Door MidZuid wordt samen met haar deelnemende gemeenten de toekomstige ontwikkelingen in beeld gebracht, zodat MidZuid tijdig maatregelen kan nemen om passend in omvang te blijven voor de wettelijke en gemeentelijke taken die bij haar zijn belegd. MidZuid is immers direct afhankelijk van de instroom vanuit de Participatiewet die door de gemeenten bij MidZuid wordt aangebracht, maar ook van het werk dat de gemeente naar MidZuid brengt waar het gaat om onder meer publieke dienstverlening en Integratieactiviteiten. En juist deze zaken staan onder druk. Daarnaast dient de infrastructuur van MidZuid ook als vangnet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in economisch mindere tijden, waarmee MidZuid zich onderscheidt van andere aanbieders in de markt. Alleen wanneer er duidelijke afspraken hierover met de gemeenten kunnen worden gemaakt, kan MidZuid aangeven welke kosten daar per saldo in de toekomst mee gemoeid zijn. Op zowel de bestuurlijke en beleidsmatige als ook op de uitvoerende niveaus binnen de organisatie van MidZuid en de gemeenten wordt er hard samengewerkt om goed in beeld te krijgen wat mogelijk is. Hierin worden ook de financiële experts meegenomen en is er overleg geweest met de concerncontrollers van de diverse gemeenten.

Ad 3:

Dit punt sluit aan bij de twee voorliggende punten. Een kleinere organisatie is één van de mogelijke oplossingen, waarbij de kanttkening moet worden geplaatst dat de WSW weliswaar alleen uitstroomt omdat de wetgeving onder die noemer geen instroom meer toestaat. Dat wil niet zeggen dat daarmee ook de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdwijnen. In de praktijk blijkt dat niet voor iedereen een reguliere baan

haalbaar is. Het gaat er om hoe we deze groep mensen mee laten doen in het arbeidsproces in het belang van deze mensen zelf, waarbij we ook bijdragen aan een oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt. Het maximaal inzetten op het onbenut arbeidspotentieel in de regio is hierbij van groot belang.

Ad 4:

MidZuid handelt volgens de doelstellingen van de Participatiewet, waarbij werknemers in basis worden doorontwikkeld naar regulier werk. Pas wanneer dit niet mogelijk blijkt wordt in overleg met de betreffende gemeente en het UWV overgegaan tot een vaste aanstelling bij MidZuid om daar alsnog verder ontwikkeld te worden. Vanuit de participatiewet is de uitstroom op momenten ook hoger dan de instroom, waardoor de dienstverlening soms onder druk staat. Vandaar dat het gesprek met de gemeenten ook voor een belangrijk deel over de potentiële instroom bij MidZuid gaat.

Ad 5:

Wij zetten ons volledig in om deze samenwerking voort te zetten en zelfs te verdiepen. Zo loopt er met de gemeente Altena een proces om tot verregaande samenwerking te komen op het gebied van Participatie waar het gaat om het werkgedeelte, waarmee we kunnen ontwikkelen hoe we dit ook met onze andere gemeenten vorm kunnen geven. Ons uitgangspunt hierbij is dat we onderdeel zijn van onze gemeenten en niet een willekeurige aanbieder van diensten.

Overige specifieke zienswijzen

Specifiek punt in zienswijze gemeente Altena

De gemeenteraad ontvangt na het zomerreces maar uiterlijk november 2022 voor de behandeling van de begroting 2023 een toekomstperspectief (2023 en verder) op de onderdelen huisvesting, (re-)organisatie en dienstverlening van MidZuid.

Overweging ten aan zien van deze specifieke zienswijze

Het toekomstperspectief van MidZuid hangt nauw samen met het duurzaam financieel perspectief. Net als bij het duurzaam financieel perspectief onderschrijven wij dat er hier op korte termijn duidelijkheid over moet komen. Door MidZuid wordt samen met haar

deelnemende gemeenten de toekomstige ontwikkelingen in beeld gebracht, zodat MidZuid tijdig maatregelen kan nemen om passend in omvang te blijven voor de wettelijke en gemeentelijke taken die bij haar zijn belegd. MidZuid is zoals eerder ook benoemd immers direct afhankelijk van de instroom vanuit de Participatiewet die door de gemeenten bij MidZuid wordt aangebracht, maar ook van het werk dat de gemeente naar MidZuid brengt waar het gaat om onder meer publieke dienstverlening en Integratieactiviteiten. Daarnaast dient de infrastructuur van MidZuid ook als vangnet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in economisch mindere tijden, waarmee MidZuid zich onderscheidt van andere aanbieders in de markt. Als er voldoende beeld is over de toekomstige ontwikkelingen in de taken die wij voor de gemeenten uitvoeren, kan ook de doorkoppeling gemaakt worden naar het toekomstperspectief voor de huisvesting. De daadwerkelijke uitwerking van de definitie fase van het huisvestingsplan zal in het eerste kwartaal van 2023 gereed zijn.

Met in achtneming van de zienswijze en de daarop geformuleerde reacties is besloten om de ontwerpbegroting ongewijzigd vast te stellen als begroting voor 2023. Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft de begroting voor 2023 vastgesteld op 7 juli 2022.

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

In het najaar presenteert het dagelijks bestuur, zoals gebruikelijk bij GR WAVA, een bedrijfsplan voor 2023. Hierin zullen de onderwerpen uit de zienswijzen meegenomen worden.

Hoogachtend,

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

Drs. J.G. (Jos) Rooijmans MSc
Algemeen directeur

WAVA/MidZuid
t.a.v. dhr. J. Rooijmans
Postbus 109
4900 AC OOSTERHOUT

Datum verzonden

28 juni 2022

Uw brief

13 april 2022

Ons kenmerk

D2022-06-011561

2022-013304

Betreft

Zienswijze ontwerpbegroting
2023

Bijlage(n)

0

Behandeld door

Tim Dierckx

Team

Team Samenleving

Telefoonnummer

0183-516981

E-mail

t.dierckx@gemeentealtena.nl

Geachte heer Rooijmans,

Per brief van 13 april heeft u de ontwerpbegroting 2023 van GR WAVA/MidZuid aangeboden aan ons college. In de vergadering van 21 juni jongstleden heeft de gemeenteraad besloten de onderstaande zienswijze in te dienen op deze ontwerpbegroting 2023.

1. We erkennen de uitdagingen van GR WAVA/MidZuid. We constateren ook dat deze uitdagingen inpasbaar moeten blijven binnen de begrotingen van de gemeenten. We blijven van WAVA/MidZuid daarom solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen.
2. We gebruiken de lopende gesprekken over het duurzaam financieel perspectief van de GR om gezamenlijk te bekijken hoe we omgaan met de uitdagingen van de GR. Hierbij kijken we inhoudelijk welke rol MidZuid vanuit zijn missie en visie kan spelen voor onze gemeente. Ook kijken we hierbij naar de mogelijkheden om het resultaat van de GR structureel te verbeteren, zodat we de structurele stijging van de begroting kunnen matigen of voorkomen en bij voorkeur in de buurt brengen van de primaire begroting 2022. Dit moet zichtbaar worden in het bedrijfsplan 2023 (en verder).
3. Ten aanzien van de meerjarenbegroting 2023 en volgende jaren zal er daarom nauwe afstemming moeten plaatsvinden tussen de gemeenten en WAVA/MidZuid, zowel inhoudelijk als financieel.
4. Het duurzaam financieel perspectief moet op realistische uitgangspunten gebaseerd zijn. Zowel op het terrein van de kosten van de organisatie als de omzet die gerealiseerd wordt. Deze omzet zal enerzijds beïnvloed worden door de krimp in de bestaande doelgroep; anderzijds kunnen mogelijkheden tot een meer diverse doelgroep nader worden bezien.
5. Uitgangspunt blijft dat inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij de reguliere werkgever. Bij inzet van een detacheringsconstructie is het uitgangspunt dat dit een tijdelijk karakter heeft.

Gemeentehuis Altena

Sportlaan 170

4286 ET Almkerk

Postbus 5

4286 ZG Almkerk

T (0183) 516100

E info@gemeenteAltena.nl

6. In het kader van het transformatieproces is de samenwerking al verbeterd tussen de gemeenten en MidZuid. We roepen op deze lijn voort te zetten (van bestuur tot consulent). Doel hiervan is de betrokkenheid te vergroten, een goed en transparant besluitvormingsproces te organiseren, tijdig te kunnen anticiperen op ontwikkelingen om uiteindelijk de beste dienstverlening voor onze inwoners te kunnen realiseren tegen een realistische prijs.

7. De gemeenteraad ontvangt na het zomerreces maar uiterlijk november 2022 voor de behandeling van de begroting 2023 een toekomstperspectief (2023 en verder) op de onderdelen huisvesting, (re-)organisatie en dienstverlening van MidZuid.

Ik hoop u zo voldoende geïnformeerd te hebben.

Met vriendelijke groet,
namens burgemeester en wethouders van de gemeente Altena,

Tim Dierckx
Adviseur Samenleving



gemeente **Oosterhout**

Gemeenschappelijke Regeling WAVA
Postbus 109
4900 AC Oosterhout

Datum	Uw kenmerk	Zaaknummer	In behandeling bij
22 juni 2022		345456	G. Soentpiet tel. 14 0162

Onderwerp

Bestuurlijke besluitvorming Zienswijzen begrotingen Verbonden Partijen 2023

Geachte heer, mevrouw,

Overeenkomstig de Wet Gemeenschappelijke Regelingen heeft het Dagelijks Bestuur van de GR WAVA ons in de gelegenheid gesteld om de ontwerpbegroting 2023 aan te bieden aan onze gemeenteraad, zodat de raad een zienswijze naar voren kan brengen.

Tijdens de raadsvergadering van 21 juni 2022 heeft de gemeenteraad van Oosterhout kennisgenomen van de jaarrekening 2021 en heeft de raad besloten de volgende zienswijze over de ontwerpbegroting 2023 mee te geven:

- We blijven van WAVA/MidZuid solidariteit vragen voor de financiële uitdagingen waarmee gemeenten kampen. Groei van de gemeentelijke bijdragen aan de Gemeenschappelijke Regeling past niet binnen deze financiële uitdagingen. We dringen erop aan dat de Gemeenschappelijke Regeling blijft zoeken naar besparingsmaatregelen voor 2023 en volgende jaren.
- Wij vragen dat ten aanzien van de meerjarenbegroting 2023 en volgende jaren er een afstemming gaat plaatsvinden tussen financiële experts van gemeenten en van WAVA/MidZuid met de intentie om ombuigingen te vinden om in de buurt te komen van de eerdere prognoses in de (meerjaren)begroting.
- Wij dringen aan op gesprekken en besluitvorming over een duurzaam financieel perspectief voor MidZuid, nu de uitstroom van Wsw-medewerkers sneller gaat dan voorzien. Het duurzaam financieel perspectief moet in lijn liggen met de oorspronkelijke begroting 2022. Een organisatie met een kleinere omvang voor de huidige doelgroep is een reëel instrument om de gemeentelijke bijdrage op het beoogde niveau te brengen.
- Uitgangspunt blijft dat inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij de reguliere werkgever. Bij inzet van een detachingsconstructie is het uitgangspunt dat dit een tijdelijk karakter heeft.

- e) In het kader van het transformatieproces is de samenwerking al verbeterd tussen de gemeenten en MidZuid. We roepen op deze lijn voort te zetten (van bestuur tot consultant). Doel hiervan is de betrokkenheid te vergroten, een goed en transparant besluitvormingsproces te organiseren, tijdig te kunnen anticiperen op ontwikkelingen om uiteindelijk de beste dienstverlening voor onze inwoners te kunnen realiseren tegen een realistische prijs.

Daarnaast heeft u het Oosterhoutse college de jaarrekening 2021 van GR WAVA ter kennisname aangeboden. Wij hebben kennisgenomen van de jaarrekening 2021 in de collegevergadering van 23 mei 2022.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Oosterhout,

, burgemeester

, secretaris



Marcel Maaijwee

Van: Esmeralda Stokebrook <E.Stokebrook@geertruidenberg.nl>
Verzonden: dinsdag 21 juni 2022 11:30
Aan: Jos Rooijmans
CC: Marcel Maaijwee
Onderwerp: zienswijze gemeente Geertruidenberg
Bijlagen: 220621 Brief zienswijze Geertruidenberg.pdf

Geachte heer Rooijmans, beste Jos,

Eerder heeft het college u geïnformeerd dat de gemeenteraad in juni het bedrijfsplan en de kadernota zouden behandelen en daarbij de gemeenteraad zou voorstellen een zienswijze in te dienen. Ik kan u melden dat de gemeenteraad op 2 juni 2022 heeft ingestemd met het indienen van de zienswijze op het bedrijfsplan 2022 en de Kadernota 2023 van WAVA MidZuid. Daarnaast is er het voorgenomen besluit van de gemeenteraad om 30 juni dezelfde zienswijze in te dienen op de ontwerp-begroting 2023.

De gemeenteraad verzoekt WAVA MidZuid deze zienswijze te verwerken in het bedrijfsplan 2023 en de in het bestuur afgesproken acties uit te voeren. Zoals het gezamenlijk zoeken naar ombuigingen en te komen tot een meerjarenperspectief zoals bij de primitieve begroting 2022.

U vindt de zienswijze toegelicht in bijgevoegde brief. Heeft u naar aanleiding van deze mail of de brief vragen, aarzel dan niet om contact op te nemen.

Met vriendelijke groet,

E (Esmeralda) Stokebrook
Beleidsmedewerker Sociale Zaken



Vrijheidstraat 2, 4941 DX Raamsdonksveer
Postbus 10.001, 4940 GA Raamsdonksveer

T 14 0162
E e.stokebrook@geertruidenberg.nl
W www.geertruidenberg.nl



Proclaimer:

Op onze website <http://www.geertruidenberg.nl/proclaimer> vindt u onze proclaimer en privacystatement

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

Datum: 8 juli 2022
Ons kenmerk: AB/JRO/MMA
Onderwerp: Begroting 2023, zienswijzen gemeenten en reactie van het algemeen
bestuur op de zienswijzen
Bijlagen: 5

Geacht college,

Hierbij ontvangt u, conform artikel 34 Wet gemeenschappelijke regelingen, de begroting 2023 van gemeenschappelijke regeling WAVA te Oosterhout, en tevens de daarop ingekomen zienswijzen van de gemeenteraden van de gemeente Altena, Geertruidenberg en Oosterhout.

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WAVA heeft de begroting voor 2023 vastgesteld op 7 juli 2022.

Het algemeen bestuur heeft kennis genomen van de zienswijzen en haar reactie daarop geformuleerd. Daarop is besloten om de ontwerpbegroting ongewijzigd vast te stellen als begroting voor 2023.

In het najaar presenteert het dagelijks bestuur, zoals gebruikelijk bij WAVA, een bedrijfsplan voor 2023. Daarin zal dan tevens een geactualiseerde begroting (begrotingswijziging) opgemaakt worden.

Hoogachtend,

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

Drs. J.G. (Jos) Rooijmans MSc
Algemeen directeur

30 MEI 2022



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Gemeenschappelijke Regeling Werkbedrijf Arbeid Voor Allen (WAVA)
Ter attentie van de voorzitter van de raad van bestuur
Ter attentie van de voorzitter van de raad van toezicht
Postbus 109
4900AC Oosterhout NB



Emancipatie
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Referentie
32044199
Bijlagen
1. Brief aan Tweede Kamer

Datum 16 mei 2022
Betreft Vrouwen in leidinggevende posities, kabinetsmaatregelen voor de
(semi)publieke sector

Geachte voorzitter,

Met deze brief informeer ik u over de maatregelen van het kabinet voor meer vrouwen in leidinggevende posities, en over wat ze voor uw organisatie betekenen. Als bijlage vindt u de brief die het kabinet hierover aan de Tweede Kamer heeft gestuurd. Daarin wordt de aanleiding en achtergrond beschreven voor de genomen maatregelen.

Het doel van de maatregelen is een betere man-vrouwverhouding in de top van (semi)publieke organisaties. Daarmee wordt talent beter benut, worden vernieuwing en creativiteit gestimuleerd en wordt de sociale cohesie vergroot. Dit past bij een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen gelijkwaardig is. Bovendien vindt dit kabinet het van groot belang dat (semi)publieke organisaties het goede voorbeeld geven.

Wettelijk streefcijfer

Als u een (semi)publieke organisatie vertegenwoordigt, wordt u verplicht zelf passende en ambitieuze streefcijfers voor man-vrouwverhouding in de top en subtop op te stellen. Hierbij geldt een minimum streefcijfer van 33% vrouwen. Dit is een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is om te komen tot een goede balans in de (sub)top (een 50/50-verdeling). Ook wordt u verplicht een plan op te stellen waarin staat welke acties u gaat ondernemen om deze streefcijfers te behalen. Deze maatregelen neemt het kabinet om versneld te komen tot een goede balans in de (sub)top. Om dit ook wettelijk vast te leggen, is het kabinet bezig met de voorbereiding van een wetsvoorstel.

Zo nodig wettelijk quotum

Vijf jaar na invoering van de wettelijke verplichting om streefcijfers op te stellen zullen de resultaten worden geëvalueerd, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als uit de tussenevaluatie (na drie jaar) blijkt dat de realisatie van het minimum streefcijfer van 33% onvoldoende oplevert, kan besloten worden om een wettelijk quotum te introduceren.¹ Deze wetgeving kan worden ingevoerd als na de evaluatie

¹ In specifieke gevallen kunnen sectoren hiervan worden uitgesloten.

(na vijf jaar) blijkt dat het wettelijk minimum streefcijfer van 33% man-vrouwverhouding in de top en subtop inderdaad niet is gerealiseerd.

Onze referentie
32044199

Ondersteuning

De Rijksoverheid deelt graag goede voorbeelden die ondersteunen bij het opstellen van streefcijfers en een plan van aanpak. Ter ondersteuning wordt er onder andere aan het eind van het jaar een bijeenkomst georganiseerd waarin *best practices* en aandachtspunten zullen worden gedeeld. Daarnaast wordt er een jaarlijkse monitor ontwikkeld om de voortgang in kaart te brengen.

Wij gaan ervan uit dat u zich de komende periode met volle overtuiging inzet voor diversiteit en vertrouwen hierin op uw commitment.

Met vriendelijke groet,

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,



Robbert Dijkgraaf



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Emancipatie
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
31584482

Datum 25 februari 2022

Betreft Kabinetsreactie advies Adviesgroep-Vinkenburg 'Sturing en beleid voor evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de (semi)publieke top' en QuickScan 'Genderdiversiteit'

Naar aanleiding van het SER-advies 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling' zijn afgelopen jaar de nodige stappen gezet voor meer vrouwen in de top van organisaties.¹ Een belangrijke markering daarin is de wet voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven die 1 januari jongstleden in werking is getreden. Deze stappen zijn nodig om gelijke kansen én gelijke uitkomsten voor mannen én vrouwen op de arbeidsmarkt te realiseren. Ook in de (semi)publieke sector geldt dat er in veel organisaties op dit moment nog geen sprake is van een evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de top.² Het kabinet is daarom verheugd u te melden de komende periode stevig in te zetten om ook in deze sector het proces voor meer vrouwen in de top te versnellen.

Representatie doet er toe en de (semi)publieke sector moet hierbij als voorbeeld fungeren. Als organisaties goed aan willen sluiten op wat de samenleving nodig heeft, dan is een evenredige representatie van mannen en vrouwen van groot belang. Met de huidige man-vrouwvertegenwoordiging van 50/50 binnen het kabinet, heeft het kabinet het goede voorbeeld willen geven, maar er is meer nodig. Het advies 'Genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector', van de Adviesgroep-Vinkenburg³ geeft het kabinet richting in de wijze waarop deze opgave kan worden aangepakt. Het kabinet is blij met dit advies. In deze Kamerbrief reageer ik, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, op het advies.

Het kabinet hecht er aan te benadrukken dat diversiteit in de top van de (semi)publieke sector verder strekt dan gender alleen. Het is even zo belangrijk om bijvoorbeeld mensen met een cultureel diverse achtergrond, LHBTIQ+-personen en mensen met een beperking door en in te laten stromen naar de top. Het kabinet wil naast meer vrouwen in de (sub)top ook inzetten op een integrale

¹ Kamerstuk 29544, nr. 999

² In maar 25% van de (semi)publieke organisaties is op dit moment sprake van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de top. Bron: SEO (2021) QuickScan Genderdiversiteit, zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/10/15/quickscan-genderdiversiteit/quickscan-genderdiversiteit.pdf>

³ 30420, nr. 354

diversiteitsaanpak. Gelet op de inhoud van het advies ligt de focus in deze kabinetsreactie op genderdiversiteit.

Onze referentie
31584482

U ontvangt deze reactie een jaar na het verschijnen van het advies, omdat het kabinet in de tussenliggende periode demissionair was en het advies controversieel was verklaard. Naar aanleiding van de motie-Bergkamp⁴ zijn al wel voorbereidingen getroffen op de uitvoering van het advies, waaronder een QuickScan naar monitoring en governance-codes.⁵

Deze brief begint met een samenvatting van het advies, gevolgd door een samenvatting van de QuickScan. Vervolgens kondigt het kabinet aan welke maatregelen zij neemt naar aanleiding van deze rapporten.

1. Samenvatting advies van de Adviesgroep-Vinkenburg

De adviesgroep stelt de volgende maatregelen voor om een evenredige man-vrouwverhouding te bereiken.

Streefcijfers

Er dient een streefcijfer te worden opgelegd van tenminste 30% vrouwen, in de top van instellingen en gremia voor bestuur en toezicht. Instellingen moeten nadrukkelijk worden uitgenodigd te streven naar 50/50-verdeling in de top. Dit streven moet terug te zien zijn in kandidaten- en kieslijsten.⁶

De adviesgroep adviseert verder wettelijk vast te leggen dat (semi)publieke organisaties een plan moeten hebben om het streefcijfer te halen. De verantwoordelijkheid daarvoor moet bij een team of persoon worden belegd.

Evaluatie

Om vrijblijvendheid van de streefcijfers te voorkomen, moet na vijf jaar een evaluatiemoment worden ingelast, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als het streefcijfer na vijf jaar niet is gehaald, adviseert de adviesgroep alsnog een quotum per sector op te leggen, voor het bestuur en de raad van toezicht.

Rapportage en monitoring

Voor de handhaving adviseren de auteurs dat sectoren, koepelorganisaties en instellingen jaarlijks moeten rapporteren over de stand van zaken, plannen en beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De verantwoording over deze rapportage ligt bij de bestuurder of de verantwoordelijke minister, het monitoren kan bij koepelorganisaties of de overheid worden belegd. Om de administratieve last te beperken, kan worden aangesloten bij bestaande rapportages van de sector.

Gebruik van codes en onderzoek

(Semi)publieke sectoren dienen de bestaande governance-codes uit te breiden met richtlijnen en criteria voor profielschetsen en benoemingsprocedures. Over sectoren zonder code, of met een code die ontoereikend is, zou het kabinet een standpunt moeten innemen.

⁴ 35628, nr. 10

⁵ 30420, nr. 360 en 30420, nr. 365

⁶ Wanneer instanties 30% vrouwen in de top hebben behaald, zouden instanties volgens Vinkenburg het diversiteitsbeleid moeten verbreden en ook moeten inzetten op een betere vertegenwoordiging van mensen met een cultureel diverse achtergrond.



Onze referentie

31584482

Benoemingen door het kabinet

Het kabinet moet het goede voorbeeld geven door zichzelf ook aan de 50/50-vertegenwoordiging te houden, en door die te propageren. Waar het kabinet zelf verantwoordelijk is voor benoemingen en hier al wettelijke kaders zijn, wordt geadviseerd een standpunt in te nemen en zich aan de richtlijn van 50/50-vertegenwoordiging te houden.

Draagvlak

Tenslotte adviseert de adviesgroep draagvlak voor het onderwerp te creëren en te behouden, binnen de sectoren, instellingen en gremia. Het succes van de implementatie van dit advies is hier mede van afhankelijk.

2. QuickScan genderdiversiteit

Om inzicht te krijgen in welke bestaande monitors en governance-codes er al zijn, is in navolging van het adviesrapport een verkennend onderzoek uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek.⁷

Governance-codes

Uit het onderzoek blijkt dat vrijwel alle (semi)publieke instellingen één of meer governance-codes hebben. Helaas bieden die maar beperkt mogelijkheden om de diversiteit te vergroten. Dat komt doordat ze een vorm zijn van zelfregulering, daardoor zijn ze ook vaak vrijblijvend.

Ook blijkt uit het onderzoek dat (koepel)organisaties liever geen codes ondertekenen met concrete verplichtingen. Voorbeelden van zulke verplichtingen zijn het jaarlijks monitoren of het hanteren van quota voor de samenstelling van (top)organen.

Monitoring

Uit de monitoring wordt het niet duidelijk hoe het zit met de genderdiversiteit op (sub)sectorniveau. Oorzaak is een gebrek aan overkoepelende monitoring, waardoor het beeld gefragmenteerd is, met duizenden websites en jaarverslagen. Ook blijkt dat monitoring ontbreekt als benoemingen in de publieke sector verlopen via democratische processen. Voor de semipublieke sector ontbreekt monitoring op koepelverband, vooral als er al min of meer sprake is van evenredige vertegenwoordiging.

De beperkte monitoring die er wel is, is verre van perfect. De (sub)top wordt vaak afgebakend aan de hand van salaris, maar dit is geen goede indicator omdat dit niet altijd laat zien of iemand in een leidinggevende functie zit. Daarnaast gaat het vaak om gemiddelden en totalen, die niet altijd iets zeggen over de verdeling op instellingsniveau. Volgens de onderzoekers komt dat doordat instellingen monitoring vaak zien als een manier van *naming and shaming*. Daarom maken ze individuele gegevens maar beperkt openbaar.

Aanbevelingen

⁷ SEO (2021) *QuickScan Genderdiversiteit*, zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/10/15/quickscan-genderdiversiteit/quickscan-genderdiversiteit.pdf>

De onderzoekers adviseren transparantieverplichtingen op te nemen in governance-codes. Om de administratieve lasten te beperken, moeten die verplichtingen aansluiten bij de bestaande verplichtingen. Verder adviseren de onderzoekers om per sector en subsector *tools* te ontwikkelen waarmee instellingen actuele, complete en vindbare informatie kunnen publiceren. Verder denken de onderzoekers dat duidelijke communicatie over het doel van de monitor de terughoudendheid van instellingen kan verminderen. Ten slotte helpt het volgens de onderzoekers om bij de monitoring de kwantitatieve gegevens te combineren met kwalitatieve informatie.

Onze referentie
31584482

3. Reactie op het advies van adviesgroep Vinkenburg en de QuickScan **Streefcijfers**

Het kabinet wil de stijgende trend richting een gelijke man-vrouwvertegenwoordiging versnellen en neemt daarom het advies van de Adviesgroep-Vinkenburg ten aanzien van de streefcijfers over. Door diversiteit in het werknemersbestand, zeker ook in de top, kunnen besluiten worden genomen die beter aansluiten bij wat er in de samenleving leeft en wat de samenleving nodig heeft. Bovendien heeft de overheid een voorbeeldfunctie richting de maatschappij. Daarom neemt het kabinet de volgende maatregelen:

1. Ministeries en hun uitvoeringsorganisaties gaan ernaar streven om binnen vijf jaar te komen tot 45% tot 55% vrouwen in de (sub)top.⁸ De monitoring hiervan gebeurt per ministerie, omdat daar ook de verantwoordelijkheid voor de realisatie ligt. Uit de cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties blijkt dat er veel moet gebeuren om het streefcijfer te halen.⁹
2. Het kabinet legt zichzelf een streefcijfer op van 50% vrouwen in de top voor benoemingen van zelfstandige bestuursorganen (zbo's) en adviescolleges.¹⁰ Ook voor de Hoge Colleges van Staat zal het kabinet op bestuurlijk niveau het gesprek aangaan om ervoor te zorgen dat ook zij naar 50% vrouwen in topfuncties streven. Wanneer u als Kamer zelf betrokken bent bij benoemingen, hopen wij ook dat u dit streefcijfer omarmt. De ambitie is het streefcijfer van 50% in de top van deze organisaties binnen vijf jaar te realiseren.¹¹ Het zelfopgelegde streefcijfer wordt niet wettelijk vastgelegd. Om te voorkomen dat het zelfopgelegde streefcijfer een papieren tijger wordt, zal het kabinet jaarlijks over de voortgang aan de Tweede Kamer rapporteren (zie ook 'evaluatie' en 'monitoring' hieronder).
3. Het kabinet roept de gehele (semi)publieke sector op om toe te werken naar 50% vrouwen in de (sub)top. Daarom komt er een wettelijke verplichting om een streefcijfer te formuleren voor de (sub)top van overige (ambtelijke)

⁸ De top is gedefinieerd als schaal 16 tot en met schaal 19. De subtop is gedefinieerd als schaal 15. Het gaat hierbij om zowel functies binnen als buiten de Algemene Bestuursdienst.

⁹ Binnen de Rijksdienst bestaan onderlinge verschillen tussen het aandeel vrouwen in de top (en subtop). Het percentage vrouwen in de top (en subtop) uitgesplitst naar departement is: AZ 25% in de top (67% in de subtop), BZK 33% (32%), BZ 31% (37%), EZK 25% (38%), FIN 27% (33%), IenW 27% (33%), JenV 32% (38%), LNV 44% (28%), OCW 44% (35%), SZW 41% (37%) en VWS 43% (51%). De percentages betreffen alle functies bij het Rijk, zowel ABD, als niet-ABD-functies. De peildatum is Q4 2020.

¹⁰ Dit zelfopgelegde streefcijfer is aanvullend op de Kaderwet Adviescolleges, waarin is vastgesteld dat wordt gestreefd naar een evenredige man-vrouwvertegenwoordiging, en de eerdere maatregelen uit de kabinetsreactie bij het rapport "Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering". In dit rapport concludeerde de Algemene Rekenkamer dat het percentage vrouwen in adviescolleges sinds 2010 blijft hangen op 38%.

¹¹ Bij een even aantal leden wordt gestreefd om zo dicht mogelijk bij de 50% uit te komen. Bij functies met maar 1 lid (burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven) wordt gestreefd naar een divers samengestelde kandidatenlijst of voordracht, en op een benoeming die bijdraagt aan diversiteit van de groep als geheel.



organisaties binnen de (semi)publieke sector.¹² Hierbij worden organisaties verplicht om zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te stellen. Om te zorgen voor versnelling én vanwege de voorbeeldfunctie van de (semi)publieke sector wordt een minimum van 33% gehanteerd. Dit is een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is om te komen tot een goede balans in de (sub)top (een 50/50-verdeling). Ook worden de organisaties wettelijk verplicht een plan op te stellen hoe zij het streefcijfer willen behalen.

Onze referentie
31584482

Evaluatie

Conform het advies van de Adviesgroep-Vinkenburg volgt vijf jaar na invoering van de wettelijke streefcijferregeling een beleidsevaluatie, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als uit de tussenevaluatie blijkt dat de realisatie van het minimum streefcijfer van 33% onvoldoende voortgang maakt, kan besloten worden om wetgeving voor te bereiden om de inspanningsverplichting alsnog te vervangen door een wettelijk quotum.¹³ Deze wetgeving kan vervolgens worden ingevoerd als na vijf jaar blijkt dat het wettelijk minimum van 33% inderdaad niet is gerealiseerd.

Rapportage en monitoring

In de grote sectoren die zelf nog niet aan monitoring doen, is het de bedoeling dat koepelorganisaties daar alsnog voor zorgen. Dat zorgt ervoor dat binnen alle grote sectoren dezelfde definities gehanteerd worden, waardoor de resultaten onderling vergelijkbaar zijn. De verantwoordelijke departementen zullen dit gezamenlijk met de koepelorganisaties oppakken.

Daarnaast voert het kabinet de aanbeveling uit om een infrastructuur voor monitoring op te zetten. Dit doet het kabinet door:

1. Het jaarlijks laten uitvoeren van een overkoepelende monitoringsrapportage over de man-vrouwverhouding in de top van de gehele (semi)publieke sector.¹⁴ Bij de uitvoering hiervan wordt aangesloten bij bestaande monitorings- en rapportagecycli. Dit om de administratieve lasten laag te houden. Naast de nieuwste cijfers zal in de rapportage een kwalitatieve duiding worden gegeven van de voortgang. Dit zodat hierover jaarlijks gerapporteerd kan worden aan de Kamer.
2. Aanvullend op de monitoringsrapportage zal het dashboard www.genderdiversiteitindeoverheid.nl jaarlijks worden geüpdatet. Dit helpt om toezicht te houden op de voortgang, om in- en uit te kunnen zoomen tussen sectoren, instellingen en gremia, en om te bepalen of aanvullende acties nodig zijn.

Governance-codes

Veel governance-codes in de (semi)publieke sector bieden beperkt handvatten voor het bevorderen van diversiteit. Omdat een uniforme aanpak voor de codes

¹² Privaatrechtelijke rechtspersonen met openbaar gezag en andere privaatrechtelijke rechtspersonen die op de een of andere manier met de publiekrechtelijke overheid zijn verbonden, aansluitend bij de criteria van de *Wet normering topinkomens* (WNT). Voorbeelden hiervan zijn woningcorporaties, en onderwijs- en zorginstellingen.

¹³ In specifieke gevallen kunnen sectoren hiervan worden uitgesloten.

¹⁴ In de overkoepelende monitor wordt gerapporteerd over de man-vrouwverhouding van organisaties die onder alle bovenstaande drie categorieën streefcijferregelingen vallen.

niet past bij de diverse sector, gaat het kabinet in gesprek met de koepelorganisaties. In dat gesprek willen we verkennen of het mogelijk is de codes aan te vullen en verder te specificeren. De *Code Diversiteit en Inclusie* van de cultuursector dient daarbij als goed voorbeeld.¹⁵ Daarnaast zal het kabinet de naleving van codes voor diversiteit periodiek op de agenda zetten, volgens het principe 'pas toe of leg uit'. Dit om de druk op de ketel te houden.

Onze referentie
31584482

Draagvlak

Om (semi)publieke sectoren te ondersteunen, organiseert het kabinet de komende twee jaar minimaal één bijeenkomst per jaar waar goede voorbeelden en *evidence-based* interventies worden gedeeld. Wanneer de behoefte groot is, kan dit worden opgeschaald naar twee keer per jaar. Daarnaast loopt een ambtelijk programma waarin alle departementen het onderwerp op de agenda houden, inzichten delen, de voortgang volgen en bijsturen als dat nodig is.

Afsluiting

Hoewel het aandeel vrouwen in de (semi)publieke sector hoger is dan in de private sector, wil het kabinet het aandeel van vrouwen in de top van de (semi)publieke organisaties versneld vergroten. Het kabinet wil dat de (semi)publieke sector een voorbeeld is voor de maatschappij. Daarom neemt het kabinet de hierboven uiteengezette sturende, agenderende en ondersteunende rol. Hiermee wil het kabinet zorgen voor meer verschillende perspectieven binnen de (semi)publieke sector, leidend tot een hogere kwaliteit van beleid. Eind 2022 zal ik u informeren over de voortgang rond de maatregelen uit deze brief.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Robbert Dijkgraaf

¹⁵ Zie: <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversiteit-en-Inclusie-NL.pdf>

20 JUN 2022

Gemeenschappelijke Regeling Wava
t.a.v. de heer J. Rooijmans
Wilhelminakanaal Noord 3
4902 VR OOSTERHOUT NB

Uw brief van

Betreft Wijziging vertegenwoordiging AB / DB

Ons kenmerk

Beh. door S. Wilms

Doorkiesnummer 140162

Datum 27-02-2019

Verzenddatum: 16-6-2022

Geachte heer Rooijmans,

In navolging van de gemeenteraadsverkiezingen is er in gemeente Drimmelen een nieuwe coalitie gevormd met een nieuw coalitieakkoord en een andere verdeling van de portefeuilles tussen de wethouders.

Dit heeft geresulteerd in een wijziging in de vertegenwoordiging van onze wethouders in het Algemeen Bestuur en Dagelijks bestuur van MidZuid.

Dit betekent dat de heer Harry Bakker, naast in het Algemeen bestuur, tevens plaats neemt in het Dagelijks bestuur.

Mevrouw Lieke Schuitmaker neemt plaats in het Algemeen bestuur.

Hopelijk bent u hiermee voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
namens burgemeester en wethouders van Gemeente Drimmelen,

mevrouw S. Wilms
beleidsmedewerker Participatiewet



GEMEENTEHUIS

Tel: 140162

Fax: (0162) 68 66 23

www.drimmelen.nl

gemeente@drimmelen.nl

Park 1, Made

Postbus 19, 4920 AA Made

reknr. NL92BNGH0285074520