

Bedrijfsplan 2018

Verder bouwen op mensenwerk



COLOFON

ONZE VISIE (vastgesteld in 2007)

'Mensontwikkeling' is leidend.

De bedrijfsvoering is inclusief de extra gemeentelijke bijdrage per plaatsing budgettair neutraal.

Het bedrijf organiseert zich in netwerken van gemeenten, bedrijven en hulporganisaties.

Binnen en buiten !GO is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid.

Er is sprake van transparantie binnen en buiten de organisatie.

ONZE MISSIE (vastgesteld in 2008)

!GO is het uitvoeringsbedrijf van zes gemeenten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij ontwikkelen én begeleiden mensen succesvol naar regulier werk. Wij bieden een breed scala aan diensten en gaan duurzame relaties aan met onze partners. Wij doen dit actief, betrokken, betrouwbaar en professioneel.

ONZE KERNWAARDEN (vastgesteld 2008)

De kernwaarden geven aan waar !GO voor staat en wat de bijdrage van !GO voor de omgeving is. Zij geven richting aan het gewenste gedrag wat van de organisatie als geheel en individuele medewerkers wordt verwacht.

ACTIEF: (Vernieuwend, Bewegend)

BETROKKEN: (Samen, Meedenken, Verantwoordelijkheidsgevoel)

BETROUWBAAR (Eerlijk, Open)

PROFESSIONEEL (Kennis van zaken, Vaardig, Kwaliteit)

ONZE KOERS (vastgesteld 2009)

Door de gemeenten is besloten dat de samenwerking in de Gemeenschappelijke Regeling WAVA in stand zal blijven, waarbij !GO B.V. als uitvoerend bedrijf gehandhaafd blijft met uitdrukkelijk toezicht van de aandeelhouder. De gemeentelijke teugels worden vastgehouden en de huidige bestuurlijke en juridische organisatie blijft in stand. De koers van WAVA!/GO met de nadruk op mensontwikkeling wordt voortgezet.

Tevens is besloten de samenwerking tussen WAVA!/GO en de gemeenten in de toekomst te versterken, waarbij WAVA!/GO als uitvoeringsbedrijf voor gemeenten, om de participatie voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen, zal doorontwikkelen. Daarbij kan ook verdere samenwerking worden onderzocht en gestimuleerd tussen de gemeenten en WAVA!/GO als uitvoeringsbedrijf. De nadruk ligt daarbij op de inhoudelijke werkterreinen van WAVA!/GO.

MENSENWERK IS DE BASIS (Implementatieplan 2016).

Het Algemeen bestuur heeft het plan "mensenwerk is de basis" vastgesteld waarin de gemeenten wordt geadviseerd om WAVA!/GO niet alleen de Wsw en nieuw beschut werk te laten uitvoeren, maar tevens de kennis en mogelijkheden benutten voor participatieactiviteiten alsmede de organisatie van de werkgeversdienstverlening via WerkLink als onderdeel van het WSP West Brabant.

INHOUDSOPGAVE

COLOFON	2
INHOUDSOPGAVE	3
INLEIDING	5
1 TERUGKIJKEN OP 2017	6
1.1 <i>Derde jaar van de participatiewet</i>	<i>6</i>
1.2 <i>Implementatieplan ‘Mensenwerk is de basis’</i>	<i>6</i>
1.3 <i>Samenwerking in de arbeidsmarktregio</i>	<i>7</i>
1.4 <i>Herijken visie, missie, koers en kernwaarden</i>	<i>8</i>
2 WAT GAAN WE DOEN IN 2018?	9
2.1 <i>Uitvoering geven aan wsw</i>	<i>9</i>
2.2 <i>Uitvoering geven aan beschut werk</i>	<i>9</i>
2.3 <i>Uitvoering geven aan P-activiteiten voor gemeenten</i>	<i>10</i>
2.4 <i>Openstellen vacatures voor nieuwe doelgroep</i>	<i>10</i>
2.5 <i>Doorontwikkelen WSP-WerkLink</i>	<i>10</i>
2.6 <i>Verbindingen leggen met maatschappelijk partners</i>	<i>11</i>
2.7 <i>Samenwerken in de arbeidsmarktregio</i>	<i>12</i>
3 WAT MAG HET KOSTEN IN 2018?	15
3.1 <i>Beeld van financiële ontwikkelingen in 2017 / 2018</i>	<i>15</i>
3.2 <i>De begroting op hoofdlijnen nader gespecificeerd</i>	<i>15</i>
3.3 <i>Het bedrijfsplan 2018 in cijfers en de toelichting per onderdeel</i>	<i>16</i>
4 OVERIGE PARAGRAFEN	26
4.1 <i>Bedrijfsvoering</i>	<i>26</i>
4.2 <i>Weerstandsvermogen en risicobeheersing</i>	<i>32</i>
4.3 <i>Onderhoud kapitaalgoederen</i>	<i>35</i>
4.4 <i>Financiering</i>	<i>36</i>
4.5 <i>Verbonden partijen</i>	<i>37</i>
5 JAARPLAN EN BEGROTING 2018 WERKLINK	38
5.1 <i>Jaarplan 2018</i>	<i>38</i>
5.2 <i>Begroting 2018 WerkLink</i>	<i>40</i>
5.3 <i>Toelichting op de begroting WerkLink en verdeling van de gemeentelijke bijdrage</i>	<i>40</i>
Bijlage 1: Inzicht gemeentelijke bijdrage	43
Bijlage 2: Specificatie per PMC	45

Bijlage 3: (Financiële) uitgangspunten.....	47
Bijlage 4: Kaderbrief begroting 2019	50

INLEIDING

Voor u ligt het bedrijfsplan 2018, inclusief de eerste begrotingswijziging 2018, voor WAVA/!GO. Daarnaast is de meerjarenraming tot en met 2022 opgenomen.

Het bedrijfsplan is gebaseerd op de begroting 2018. Daarnaast is gekeken naar de ontwikkelingen in 2017 tot en met het derde kwartaal, de Rijksbegroting, de meerjarige macrocijfers van september 2017 en de ontwikkelingen en opbouw van het budget Wsw-oud binnen het Participatiebudget. Verder is rekening gehouden met de terugloop van het aantal SW-medewerkers doordat als gevolg van de invoering van de Participatiewet de instroom in de wsw is gestopt. Hiertegenover is een stijging zichtbaar van medewerkers vanuit andere doelgroepen, zoals nieuw beschut werken en P-wet.

Eind 2016 heeft het algemeen bestuur de notitie 'Mensenwerk is de basis' vastgesteld. De gemeenteraden van de deelnemende gemeenten hebben unaniem ingestemd met dit plan. Hiermee krijgt het bedrijf de ruimte om, naast de uitvoering van de wsw en beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Met betrekking tot de werkgeversbenadering in de subregio Dongemond door WerkLink is in 2017 een dienstverleningsovereenkomst met de deelnemende gemeenten opgesteld. Dit leidt er ondermeer toe dat voor WerkLink een eigen begroting wordt gemaakt en eigen financiering is afgesproken. Deze begroting is als een apart hoofdstuk (hoofdstuk 5) opgenomen in dit bedrijfsplan. Bij het opstellen van het bedrijfsplan 2018 hebben vorenstaande ontwikkelingen een belangrijke rol gespeeld.

De meerjarenramingen laten zien dat, uitgaande van de huidige bekende gegevens, de gemeentelijke bijdrage tot en met 2020 zal stijgen. Dit vooral vanwege de dalende subsidie WSW. De verwachting is dat de gemeentelijke bijdrage vanaf 2021 weer zal kunnen dalen.

Met de vaststelling van het bedrijfsplan 2018 wordt het inhoudelijke en financiële kader gegeven voor de uitvoeringsorganisatie in 2018. De kern van onze opdracht zal zijn om zo doelgericht en doelmatig mogelijk te blijven bouwen op de gelegde basis van mens-en-werk.

Het Algemeen Bestuur van Gemeenschappelijke Regeling WAVA,

Namens dit bestuur,

M.P. Vissers
Voorzitter

Drs. E.B.A. Lichtenberg MCM
Algemeen directeur

1 TERUGKIJKEN OP 2017

1.1 DERDE JAAR VAN DE PARTICIPATIEWET

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Bij uitvoering van de Participatiewet in de Dongemond gemeenten is het uitgangspunt dat werk zo dicht mogelijk bij de inwoners georganiseerd wordt. Voor passend werk wordt soms wel verder gekeken dan de eigen woonomgeving.

De koers die de gemeenten uitgezet hebben houdt in dat, passend in de geest van de Participatiewet, ingezet moet worden op het vinden van banen voor mensen met een afstand tot het reguliere bedrijfsleven, rekening houdend met de financiële kaders.

Om duidelijkheid te scheppen in de verwachtingen van de gemeenten ten opzichte van WAVA!/GO is het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' tot stand gekomen.

1.2 IMPLEMENTATIEPLAN 'MENSENWERK IS DE BASIS'

In 2016 is door het bestuur van WAVA de notitie 'Mensenwerk is de basis' vastgesteld. De notitie is in alle colleges en gemeenteraden uitgebreid besproken en omarmd.

De kernpunten uit de notitie 'Mensenwerk is de basis' op een rijtje:

- Uitvoering WSW voortzetten. Blijven zoeken naar besparingsmogelijkheden
- De uitgangspunten voor de uitvoering Beschut Werk (voortraject, dienstverband, financiering, werkproces, verdienmodel) zijn vastgesteld. Daarnaast zal onderzoek gedaan worden naar samenhang en financiering vanuit de WMO
- Gemeenten beschouwen Beschut Werk als een gezamenlijke opgave, met hetzelfde financiële kader bij de realisatie, waarbij gemeenten per geplaatste medewerker budget verstrekken en eventuele voor- en nadelen in de praktijk binnen de bedrijfsvoering van WAVA!/GO vallen en in totaliteit ten goede of ten laste komen van de gemeenten
- Er zal meer en beter gebruik gemaakt gaan worden van de infrastructuur en expertise van WAVA!/GO, door mogelijkheden te zoeken om het bedrijf in te zetten bij uitvoering van de Participatiewet en publieke dienstverlening.
- Denkrichtingen die verder uitgewerkt kunnen worden zijn:
 - meerdere en bredere opdrachten uitvoeren voor gemeenten in het kader van de P-wet
 - publieke dienstverlening voor gemeenten, naast WSW, ook vanuit de inhoudelijk dienstverlening zelf en vanuit de P-wet invulling geven

- Nieuwe ideeën, voor zover deze aansluiting hebben bij de P-wet en/of publieke dienstverlening
- Werkgeversbenadering via WSP WerkLink zal voortgezet worden. Er zal wel een professionaliseringslag gemaakt dienen te worden.
- Er zal een ontwikkeling en omschakeling (verpopping) in gang worden gezet waarbij de beeldvorming en uitstraling van WAVA/!GO meer zichtbaar zal worden

De doelstellingen van de Participatiewet zijn in 2015 en 2016 moeizaam op gang gekomen. Mede door de duidelijkheid sinds het implementatieplan zijn de ontwikkelingen in 2017 steeds beter gegaan. Dit heeft erin geresulteerd dat, per 30 november 2017, 11 medewerkers Beschut Werk in dienst zijn, 2 medewerkers met loondispensatie Beschut Werk en 38 medewerkers met een dienstverband vanuit de Participatiewet.

De taakstelling van de Dongemondgemeenten was om 21 medewerkers Beschut Werk aan het werk te helpen. Dit aantal is niet gehaald, omdat het proces en de goede samenwerking met de gemeenten pas in de tweede helft van 2017 goed op gang is gekomen. De extra aanwas in het tweede helft van het jaar komt ook omdat mensen zich zelf kunnen aanmelden bij het UWV.

Positieve ontwikkeling is dat de medewerkers van Beschut Werk op verschillende werkgebieden ingezet worden. Zes van hen werken op de productieafdeling, zes werken bij de groenvoorziening en een van hen is werkzaam bij groepsdetachering.

1.3 SAMENWERKING IN DE ARBEIDSMARKTREGIO

Binnen de arbeidsregio West-Brabant werken de drie SW bedrijven, ATEA, WVS en WAVA/!GO nauw samen. Het sectorplan SW heeft zijn beslag gekregen na afstemming met gemeenten in de regio en met het rpa West-Brabant. Door de drie bedrijven zijn gezamenlijke activiteiten ondernomen om de transitie te maken naar een breder uitvoeringsbedrijf voor de toekomst. Enkele van die activiteiten zijn de productcatalogus, waardoor het aanbod geharmoniseerd is, de ontwikkelingen rond Talent6 en het gezamenlijk beoordelingsformulier met competenties. Op gebied van bedrijfsvoering zijn werkgroepen samengesteld op allerlei gebieden. In de werkgroepen wordt onderzoek gedaan of er raakvlakken zijn en of er efficiëntievoordeel te halen is door middel van samenwerking. Dit is een doorlopend proces en zal de komende jaren geïntensiveerd worden.

In de arbeidsmarkt regio West-Brabant zijn het Regionaal Werkbedrijf en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid actief als overlegorganen die zich richten op de verbinding arbeidsmarkt, ondernemers, overheden en onderwijs. Specifiek wordt hierbij het Werkgeversservicepunt West-Brabant vorm en inhoud gegeven. Hierbij werken de gemeenten, UWV, en SW-bedrijven als publieke uitvoerders samen. Onder deze vlag is het

Participatie netwerkevent georganiseerd. Veel bezoekers kwamen naar Fort Sint Gertrudis in Geertruidenberg om het door !GO geregisseerde Netwerkevent te bezoeken.

Voor de subregio Dongemond is WSP WerkLink de feitelijke uitvoerder van het WSP West-Brabant. In 2017 is een dienstverleningsovereenkomst tot stand gekomen tussen de gemeenten en WAVA (opdrachtgever) enerzijds en !GO B.V. (opdrachtnemer) anderzijds. Er zijn verschillende succesvolle banenbeurzen georganiseerd door WSP WerkLink. In 2017 zijn zo'n 300 plaatsingen gerealiseerd door WSP WerkLink.

1.4 HERIJKEN VISIE, MISSIE, KOERS EN KERNWAARDEN

In het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' is opgenomen dat er een traject opgestart zal worden om de visie, missie, koers en kernwaarden te herijken. Mede vanuit de gemeenten is de wens opgenomen om een onderzoek te starten naar het imago en profilering (verpopping) van het bedrijf.

In de tweede helft van 2017 is de eerste aanzet gegeven door directie en management tijdens een MT-tweedaagse.

Ook zijn er werkgroepen samengesteld waarin een vertegenwoordiging van de ondernemingsraad en een aantal stafmedewerkers participeert.

Bij Sint Catharinadal is een dagdeel georganiseerd waarbij het bestuur, ambtelijke ondersteuning en het directieteam van WAVA!/GO in een uitgebreide sessie gezamenlijk het gehele toekomsttraject onder de loep hebben gelegd. De algehele conclusie hierbij was dat de huidige kernwaarden nog voldoen. De visie en missie voldoen in de kern ook, maar zij behoeven vernieuwing en een eigentijdse vertaling.

Het vernieuwingsproces zal in 2018 voortgezet worden.

2 WAT GAAN WE DOEN IN 2018?

In 2018 willen we verdere resultaten bereiken op de volgende onderwerpen

1. Uitvoering geven aan WSW
2. Uitvoering geven aan Beschut werk
3. Uitvoering geven aan P-activiteiten voor gemeenten
4. Openstellen vacatures voor nieuwe doelgroep
5. Doorontwikkelen WerkLink
6. Verbinding leggen met maatschappelijk partners
7. Samenwerking in de arbeidsregio
8. Professionalisering bedrijfsvoering

2.1 UITVOERING GEVEN AAN WSW

De uitvoering van de WSW vindt vooral plaats bij de afdelingen publieke dienstverlening, facilitaire dienstverlening, productie en detacheringen. WAVA wil in ieder geval het aantal detacheringen en begeleid werk op peil houden. Dit kan door nieuwe kleinere groepsdetacheringen. Hiervoor zijn de eerste contacten al gelegd. De verwachte uitstroom van de WSW-medewerkers zal in beeld gebracht worden. Dit is mogelijk omdat een aantal uitstroomelementen goed zijn te voorspellen, bijvoorbeeld pensionering. Voor de vrijgevallen plaatsen zullen vacatures opgesteld en uitgezet worden onder de nieuwe medewerkers P-wet.

2.2 UITVOERING GEVEN AAN BESCHUT WERK

Sinds 1 januari 2017 is Beschut Werk een verplichting voor de gemeenten, zowel de taakstelling als het budget. Het Beschut Werken komt landelijk, maar ook regionaal, slecht langzaam van de grond. Beschut Werken indicaties worden mondjesmaat aangevraagd of zijn niet in beeld bij gemeenten. Verder is niet duidelijk hoeveel Nuggers, Bijstandsgerechtigden en Wajongeren thuis zitten of werken in arbeidsmatige dagbesteding die mogelijk onder de doelgroep Beschut Werken vallen.

Wel wordt Beschut Werk steeds vaker door de betrokkene zelf aangevraagd. Om meer bekendheid te geven en mensen te activeren om zelfstandig Beschut Werk aan te vragen, heeft het ministerie van SZW een landelijke campagne opgestart.

In navolging van de landelijke campagne is door !GO een actieplan opgesteld om zowel intern als extern meer bekendheid te geven aan Beschut Werken, de inhoud en de voordelen van de voorziening. Als onderdeel van dit actieplan ondersteunen medewerkers van !GO de gemeenten bij het screenen van de bestanden. Als inwoners zich rechtstreeks melden bij !GO, krijgen ze hulp en ondersteuning voor een aanmelding bij het UWV.

2.3 UITVOERING GEVEN AAN P-ACTIVITEITEN VOOR GEMEENTEN

!GO, ATEA en WVS hanteren gezamenlijk de productcatalogus en leveren daarbij voortdurend maatwerk. De drie bedrijven houden in 2018 de huidige constructie sociale detachering opnieuw tegen het licht. Dit gebeurt door vanuit beleidsmatige uitgangspunten te kijken naar diverse constructies die er landelijk zijn ontstaan en de diverse voor- en nadelen. Daarnaast door de opgedane ervaringen te evalueren.

Voor 2018 zal !GO diverse projecten voor statushouders uitvoeren voor de gemeenten. Een kwart –en meer- van de uitkeringsgerechtigden is statushouder. !GO wil de gemeenten helpen om te voorkomen dat er straks een nieuwe groep ‘aan de kant’ komt te staan en statushouders helpen hun mogelijkheden te benutten richting werk. Trajecten richten zich zowel op duale inburgering als op trajecten voor ingeburgerde medewerkers. !GO werkt hierbij nauw samen met maatschappelijke partners en maakt zoveel mogelijk gebruik van de expertise van deze partijen.

2.4 OPENSTELLEN VACATURES VOOR NIEUWE DOELGROEP

In 2017 is gestart met het openstellen van doelgroepvacatures. Door uitstroom van SW medewerkers ontstaan vacatures voor de nieuwe doelgroep P-wet. Nieuwe vacatures ontstaan ook door nieuwe werkzaamheden, met name in de groenvoorziening. Hierbij zijn we meer projectmatig gaan werken. Uitgangspunt is dat de projecten bedrijfseconomisch gewaardeerd zullen worden. Indien, bij de positieve bedrijfseconomische projecten, door uitstroom van WSW-medewerkers vacatures ontstaan zullen deze vacatures opengesteld worden voor de nieuwe doelgroep P-wet. In 2018 wordt deze werkwijze voortgezet in samenwerking met de diverse afdelingen van gemeenten.

2.5 DOORONTWIKKELEN WSP-WERKLINK

WSP WerkLink is de uitvoerder voor werkgeversbenadering in de Dongemondgemeenten. Het is een samenwerkingsverband van de zes gemeenten en WAVA, waarbij ook het UWV aansluit.

Dienstverleningsovereenkomst

In 2017 is een dienstverleningsovereenkomst (DVO) vastgesteld waarin de overeengekomen diensten worden verricht in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021. Opdrachtgevers zijn de gemeenten Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam en Woudrichem en de GR WAVA. Opdrachtnemer is !GO B.V.

Het DVO is vooral een vastlegging van bestaande activiteiten. Waar mogelijk is nog verbetering aangebracht. De nadruk van de afspraken ligt erop dat alle diensten vooral een gezamenlijke inspanning van de partijen vragen. De doelstellingen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid. Hiermee maakt het DVO duidelijk dat het een gezamenlijke opdracht van de partijen betreft. Nieuw in het DVO is dat WSP WerkLink ook de nazorg op de plaatsingen zal gaan verrichten.

Doelstellingen

Belangrijkste doelstelling van WSP WerkLink voor 2018 is realisatie van duurzame uitstroom voor de doelgroep van de gemeenten, UWV en WAVA. Ook zijn er doelstellingen met betrekking tot het aantal plaatsingen en er zullen kwartaalrapportages gemaakt worden die meer inzicht bieden in de resultaten.

Regionale aanpak

WSP WerkLink heeft in 2017 een sub-regionaal marktbeveiligingsplan (MBP) ingediend als bijdrage voor een MBP West-Brabant. De zo noodzakelijke regionale aanpak heeft nog niet geleid tot een eenduidig MBP voor de totale regio. Voor 2018 wordt er binnen de Arbeidsmarkt Regio West-Brabant gestreefd naar een gezamenlijk werkbaar plan.

2.6 VERBINDINGEN LEGGEN MET MAATSCHAPPELIJK PARTNERS

In het kader van de verbinding tussen de decentralisaties werken we samen met maatschappelijke partijen zoals MEE, Surplus, Thuisvester, Vluchtelingenwerk, Theek 5, Trema, GGZ Breburg, Prisma, Amarant, Sovak, en PRO/ VSO onderwijsinstellingen. Het uitgangspunt voor WAVA/!GO is vanuit de publieke opdracht in een maatschappelijke context samen te werken en wederzijds de competenties in te zetten voor de inwoners van de gemeenten.

PRO-VSO

De samenwerking met PRO-VSO scholen, gemeenten, WSP WerkLink en !GO is in 2017 verder doorontwikkeld. In samenwerking zijn structureel casuoverleggen georganiseerd waarbij expertise van al deze partijen vertegenwoordigd is. Daarnaast sluit UWV aan voor expertise wet- en regelgeving en procedures indicatiestellingen nieuwe doelgroepen. In 2018 zal deze sluitende aanpak worden voortgezet en zullen WSP Werklink en !GO expertise blijven inzetten t.b.v. doorstroom naar werk.

GGZ Breburg

GGZ heeft in 2016 aangegeven de uitvoering van arbeidsmatige dagbesteding samen te willen doen met !GO. In 2017 is projectmatig een samenwerking opgestart, waarbij de krachten en competenties van beide organisaties benut worden. Doelstelling voor 2018 is om deze samenwerking verder uit te bouwen.

Vluchtelingenwerk, Surplus, Elycio en Theek 5

Een stijgend aantal uitkeringsgerechtigden binnen onze deelnemende gemeenten is statushouder. Wens en noodzaak voor gemeenten is om voor deze groep aansluiting naar de arbeidsmarkt te vinden. WAVA/!GO zal in 2018 voor deelnemende gemeenten trajecten uitvoeren. Hierbij is samenwerking met partijen die maatschappelijke begeleiding en inburgering uitvoeren voor deze groep geïntegreerd in de dienstverlening.

2.7 SAMENWERKEN IN DE ARBEIDSMARKTREGIO

Arbeidsmarktregio West-Brabant is 1 van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. De gemeenten die hierin participeren zijn: Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem, Zundert. Deze 16 gemeenten, UWV en de drie SW-bedrijven zijn de publieke partners binnen deze Arbeidsmarktregio. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de opgave in het sociaal domein.

Samenwerking met ATEA en WVS

De drie SW-bedrijven zijn voortdurend op zoek naar continuïteit in de samenwerking en mogelijkheden om de samenwerking te versterken. Een voorbeeld hiervan is dat op het gebied van arbodienstverlening beleid en uitvoering met betrekking tot de second opinion in de nieuwe Arbowet gezamenlijk wordt ingeregeld. Voor de uitvoering zal gebruik gemaakt gaan worden van elkaars Arbodienst.

Ondersteuning regionaal werkbedrijf / rpA

Binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant is een Regionaal Werkbedrijf opgericht dat een aantal wettelijke taken moet coördineren en doen uitvoeren. Het gaat dan met name om de werkgeversdienstverlening, de baanafpraak en beschut werk. Vaste deelnemers aan dit Regionaal Werkbedrijf zijn de wethouder van de centrumgemeente Breda, vertegenwoordigers van de sociale partners van werkgevers en werknemers en de regiomanager van het UWV. Daarnaast is er een regionaal platform Arbeidsmarktbeleid (rpA) waarin meerdere wethouders namens subregio's en het onderwijs zitting hebben. Er is een bestuurlijke wens om de bestuurlijke lijnen en verantwoordelijkheden beter in te richten met behoud van de rollen.

Samenwerking in het CMT/ Werkgeversservicepunt West-Brabant

Om de verbinding tussen bestuur en uitvoering beter te stroomlijnen is een Collegiaal Managementteam opgericht van 5 gemeentelijke managers, 3 SW-directeuren en het UWV. Zij geven gezamenlijk sturing aan de werkgeversdienstverlening in de 4 subregio's, stemmen inhoud en proces meer en meer af en ondersteunen het Regionaal Werkbedrijf en het rpA in de realisatie van de bestuurlijk geformuleerde doelen.

Samenwerking met UWV

Met het UWV wordt samengewerkt op diverse onderwerpen.

Met betrekking tot Beschut Werken is er samenwerking opgestart om Wajongers te ondersteunen met een aanvraag indicatie Beschut Werken, mits dit passend is. Deze Wajongers krijgen in 2017 een herkeuring en een deel van hen zal waarschijnlijk in aanmerking komen voor Beschut Werk.

Het UWV heeft een digitaal portaal met gegevens die toegankelijk zijn voor de gemeenten en SW-bedrijven. Landelijk is de afspraak dat alle Sw-bedrijven hierop gaan aanhaken. WAVA zal in 2018 ook aansluiting maken bij het portaal, net als WSP WerkLink. Hiermee is in 2017 een start gemaakt (opstellen contracten). De implementatie van ingebruikname start in 2018. Hiermee wordt een betere wisselwerking met het UWV gecreëerd en kan de dienstverlening voor zowel werkgevers als voor gemeenten in het kader van opstellen van profielen van werkzoekenden worden verbeterd.

In 2017 heeft !GO ingeschreven op de aanbesteding re-integratie UWV voor de percelen 'Werkfit' en 'Naar werk'. De eerste trajecten zijn gestart dankzij versteviging van de relatie op diverse niveau's en samen met kwaliteit van de uitvoering. In 2018 zal dit worden voortgezet en is de verwachting dat trajectaanmeldingen door UWV verder zullen stijgen. !GO zal inschrijven op een nieuwe aanbesteding, perceel West-Brabant 'Pilot praktijkassessment'. !GO is ook in 2018 erkend Jobcoach Organisatie voor UWV.

Mobiliteitscentrum West-Brabant

Er zal onderzocht worden of het toegevoegde waarde heeft om aan te sluiten bij het Mobiliteitscentrum West-Brabant. Het doel is om vacatures breder te delen en om de samenwerking binnen onze arbeidsmarktregio te versterken.

Landelijk Schakelpunt Werkgeversbenadering

In 2017 zijn er initiatieven gestart om te komen tot een Landelijk Schakelpunt Werkgeversbenadering. Van hieruit zullen dan vooral de grote landelijke bedrijven benaderd worden. In 2018 zullen de initiatieven verder ontwikkeld worden. Arbeidsmarktregio West-Brabant is hier nadrukkelijk bij betrokken.

2.8 DOORONTWIKKELING BEDRIJFSVOERING

Sinds de invoering van de Participatiewet en de totstandkoming van het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis', is het WAVA/!GO druk bezig met een omschakeling en doorontwikkeling van het bedrijf. Een beschrijving hiervan per PMC is terug te vinden in Hoofdstuk 4 van dit bedrijfsplan. Hoofdlijnen van de doorontwikkeling zijn:

Visie, missie, koers, kernwaarden

In 2018 zal de uitwerking van de voorbereidende adviesgroepen gestalte krijgen door een hernieuwde visie, missie, koers en kernwaarden. De colofon van WAVA/!GO zal hierop aangepast worden

Gebleken is dat WAVA/!GO goed bekend staat bij gemeenten, partners, bedrijven en medewerkers. Bij inwoners van de Dongemondgemeenten die onvoldoende bekend zijn met het bedrijf ligt dat anders. In 2018 zal verder onderzoek gedaan worden hoe de beeldvorming en het imago van !GO bij het grote publiek kan verbeteren

Gemeenschappelijke regeling

In januari 2019 zullen drie van de deelnemende gemeenten fuseren en gezamenlijk de gemeente Altena gaan vormen. De gemeenschappelijke regeling WAVA zal hiertoe aangepast worden. Begin 2018 zal de voorbereiding hiervoor starten. Ook zal onderzocht worden of en hoe de positie van WerkLink opgenomen kan worden in de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling.

Talent6

In 2017 is het loonwaardesysteem Talent6 webbased gemaakt. In 2018 zal dit geïmplementeerd worden. Ook wordt het intellectueel eigenaarschap en de licentieverstreking vastgelegd.

Publieke dienstverlening en facilitaire dienstverlening

Momenteel vormen de afdelingen groen en publieke dienstverlening 1 (milieustations, fietsenstalling en postbezorging) twee verschillende PMC's. Met ingang van 2018 zullen deze PMC's gaan opereren onder de naam publieke dienstverlening. De PMC publieke dienstverlening 2 (schoonmaak, catering, facilitair) zal in 2018 verder gaan onder de naam facilitaire dienstverlening.

ICT en Communicatie

In 2018 zal gestart worden met een nieuw personeelsinformatiesysteem en salarissysteem. De website zal vernieuwd worden.

Open dag

Het is alweer enkele jaren geleden dat bij WAVA/!GO een open dag of familiedag georganiseerd is. Na alle aandacht vanwege het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' en de aanstaande verkiezingen is 2018 een geschikt jaar om deze activiteit weer te organiseren. Bijzondere aandacht zal gericht worden op de informatievoorziening voor leerlingen van VSO-PRO scholen en hun familieleden.

Als extra publiekstrekker zal de Tijdmachine van Cedris ingezet worden. In de Tijdmachine ervaar je dat het vraagstuk van de sociale werkgelegenheid er een is van alle tijden.

3 WAT MAG HET KOSTEN IN 2018?

3.1 BEELD VAN FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN IN 2017 / 2018

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2017 blijkt dat het resultaat 2017 zich boven begroting ontwikkelt. Naar verwachting zal de jaaruitkomst € 700.000 positief zijn. Daarbij spelen meerdere factoren een rol. Met name het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2017 leidt tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2016, waarop de begroting 2017 was gebaseerd. Hierdoor wordt voor meer medewerkers budget ontvangen dan er feitelijk in dienst zijn. Dit moet worden betiteld als een incidentele bate (€ 500.000), die niet doorwerkt naar 2018. De budgetten voor 2018 e.v., zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2018 zijn namelijk gebaseerd op de septembercirculaire 2017, waaraan actueler cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag liggen. Daarnaast is in 2017 sprake van een incidentele bate (€ 163.000), die in de tussentijdse rapportages nader is toegelicht. De vaste lasten ontwikkelen zich gunstiger dan begroot, met name door hogere huuropbrengsten. Deze ontwikkeling is structureel en als zodanig meegenomen in het bedrijfsplan 2018.

Samengevat: over 2017 wordt een positief resultaat verwacht, dat vooral te danken is aan incidentele baten.

Bij het opstellen van dit bedrijfsplan is uiteraard rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2017 hebben voorgedaan. Voor 2018 wordt, op basis van de septembercirculaire 2017, een subsidieresultaat verwacht dat gunstiger is dan waarmee in de begroting 2018 rekening was gehouden. De vaste lasten worden lager dan waarvan oorspronkelijk was uitgegaan, enerzijds doordat voor WerkLink een aparte begroting wordt gemaakt met eigen financiering (zie hoofdstuk 5) en anderzijds door per saldo lagere lasten. Het operationeel resultaat is lager ten opzichte van de oorspronkelijke begroting, wat vooral komt doordat in directe functies meer medewerkers nodig zijn voor begeleiding (consulenten, werkbegeleiding), uitbreiding van werkzaamheden en extra dienstverlening aan gemeenten. Daarnaast is sprake van vervangen van doelgroepmedewerkers door reguliere medewerkers en vervanging bij langdurige ziekte. Zie in dit kader ook de toelichting in hoofdstuk 4.1., bedrijfsvoering.

3.2 DE BEGROTING OP HOOFDLIJNEN NADER GESPECIFICEERD

Samengevat laat het bedrijfsplan (bijgestelde begroting) 2018 de volgende cijfers zien.

De vergelijkende cijfers uit de oorspronkelijke begroting 2018 zijn in onderstaand overzicht 'geschoond' van de bijdrage in WerkLink.

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Oorspronkelijke begroting 2018	Bedrijfsplan 2018
Subsidieresultaat	-1.778	-1.637
Vaste lasten WAVA	-381	
af: WerkLink 1)	160	-95
	-1.999	-1.732
Operationeel resultaat	281	77
Onvoorzien	-100	-100
	-1.819	-1.755
Gemeentelijke bijdrage (excl. WerkLink)	1.819	1.755
Resultaat op participatieactiviteiten (dit wordt verrekend met de deelnemende gemeenten)	32	-
1) met ingang van het bedrijfsplan 2018 wordt voor WerkLink een aparte begroting, met afzonderlijke gemeentelijke bijdrage, opgesteld.		

3.3 HET BEDRIJFSPLAN 2018 IN CIJFERS EN DE TOELICHTING PER ONDERDEEL

De begroting 2018 is qua presentatie wat aangepast. Deze aanpassing komt erop neer dat de begrotingscijfers primair betrekking hebben op de activiteiten en financiën van de gemeenschappelijke regeling WAVA. De feitelijke activiteiten vinden in belangrijke mate plaats via de 100% dochteronderneming !GO B.V. Het resultaat van !GO B.V. komt in de begroting van WAVA tot uitdrukking in één begrotingspost: het operationeel resultaat. Om in het kader van de transparantie ook inzicht te geven in de begrote cijfers van !GO B.V. is in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en !GO B.V. (met toelichting) opgenomen.

De lijn in de presentatie uit de begroting 2018 is ook doorgezet in dit bedrijfsplan. Concreet betekent dit dat in par. 3.3.1. wordt ingegaan op de gewijzigde begroting 2018 van WAVA en in par. 3.3.2. op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens worden in par. 3.3.3. nadere toelichtingen op de cijfers gegeven, waarbij tevens een overzicht wordt gegeven op de geconsolideerde cijfers van WAVA en !GO B.V.

3.3.1. Gewijzigde begroting 2018 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2018, zoals vastgesteld in juli 2017 en de aangepaste cijfers volgens het bedrijfsplan 2018. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de realisatiecijfers 2016 en de cijfers van het bedrijfsplan 2017 opgenomen.

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Realisatie 2016	Bedrijfsplan 2017	Begroting 2018 oorspronkelijk	Bedrijfsplan 2018
Subsidieresultaat				
Rijkssubsidie	14.398	13.097	12.061	12.783
Begeleid werken	-519	-500	-476	-455
Subsidie beschikbaar voor WAVA	<u>13.878</u>	<u>12.597</u>	<u>11.585</u>	<u>12.327</u>
Personeelslasten	-14.691	-13.857	-13.181	-13.762
Vervoer doelgroep	-204	-191	-182	-203
Totaal personeelskosten ca.	<u>-14.895</u>	<u>-14.048</u>	<u>-13.363</u>	<u>-13.964</u>
Subsidieresultaat	-1.016	-1.451	-1.778	-1.637
Nieuw beschut				
Loonkostensubsidies	-	406	561	378
Personeelslasten (netto)	-3	-449	-620	-489
Subsidieresultaat	<u>-3</u>	<u>-43</u>	<u>-59</u>	<u>-111</u>
Doorboeking subs.res. naar PMC's	-	43	59	111
Saldo nieuw beschut	<u>-3</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Vaste lasten WAVA				
Gebouw	-730	-720	-702	-642
Huuropbrengst derden	212	190	190	250
Doorbelast gebruik gebouwen	455	455	455	455
Rente lening BNG	-42	-42	-42	-42
WerkLink	-160	-160	-160	0
Energie	-123	-122	-122	-116
Vaste lasten	<u>-388</u>	<u>-399</u>	<u>-381</u>	<u>-95</u>
Overhead				
Personeelskosten	-312	-253	-253	-266
Doorbelasting naar !GO B.V.	312	253	253	266
Totaal	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Overige bedrijfskosten	-12	-12	-12	-13
Operationeel resultaat !GO B.V.	457	303	293	90
Result.part.activ. na verr. met gemeenten	7	-	-	0
Onvoorzien	-34	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	<u>-989</u>	<u>-1.658</u>	<u>-1.979</u>	<u>-1.755</u>
Gemeentelijke bijdrage	1.240	1.658	1.979	1.755
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	<u>251</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>0</u>
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	<u>251</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>0</u>
Resultaat part.activ. te verr. met gemeenten	59	39	32	-

3.3.2. Meerjarenperspectief 2019-2022 WAVA

In onderstaand overzicht worden de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA weergegeven.

	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Bedragen * € 1.000</i>					
Subsidieresultaat					
Rijkssubsidie	12.783	11.793	11.064	10.747	10.439
Begeleid werken	-455	-425	-400	-388	-377
Subsidie beschikbaar voor WAVA	12.327	11.368	10.664	10.359	10.062
Personeelslasten	-13.762	-13.009	-12.384	-11.708	-11.341
Vervoer doelgroep	-203	-193	-184	-175	-168
Totaal personeelskosten ca.	-13.964	-13.202	-12.568	-11.883	-11.509
Subsidieresultaat	-1.637	-1.834	-1.904	-1.524	-1.447
Nieuw beschut					
Loonkostensubsidies	378	584	702	791	885
Personeelslasten (netto)	-489	-756	-1.107	-1.246	-1.395
Subsidieresultaat	-111	-172	-404	-455	-510
Doorboeking subs.res. naar PMC's	111	172	404	455	510
Saldo nieuw beschut	-	-	-	-	-
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-642	-600	-536	-479	-429
Huuropbrengst derden	250	250	250	250	250
Doorbelast gebruik gebouwen	455	455	444	387	337
Rente lening BNG	-42	-42	-42	-42	-42
WerkLink	0	0	0	0	0
Energie	-116	-116	-116	-116	-116
Vaste lasten	-95	-54	0	0	0
Overhead					
Personeelskosten	-266	-266	-266	-266	-266
Doorbelasting naar !GO B.V.	266	266	266	266	266
Totaal	-	-	-	-	-
Overige bedrijfskosten	-13	-13	-13	-13	-13
Operationeel resultaat !GO B.V.	90	135	86	98	133
Result.part.activ. na verr. met gemeenten	0	0	0	-0	-0
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.755	-1.866	-1.931	-1.539	-1.427
Gemeentelijke bijdrage	1.755	1.866	1.931	1.539	1.427
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	0	0	0	-0	-0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat exploitatie WAVA	0	0	0	-0	-0
Resultaat part.activ. te verr. met gemeenten	-	-	-	-	-

3.3.3. Toelichting op de geactualiseerde begrotingscijfers en de geconsolideerde begroting WAVA en !GO B.V.

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 was gebaseerd op de september-circulaire 2016. Uit de mei-/septembercircularie 2017 kwam een gunstiger beeld naar voren, aangezien naast een loon- en prijsaanpassing ook sprake was van de vergoeding van meer AJ's. Het gunstige effect van de mei-/septembercircularie is vooral zichtbaar in 2017 en voor een deel in 2018. Voor de jaren erna blijkt de verwachte ontwikkeling van het budget en de loonkosten (subsidieresultaat) tot een beeld te leiden dat in grote lijnen overeenkomt met dat uit de begroting 2018. Bij de budgetontwikkeling speelt dan overigens een rol dat met ingang van 2019 de nieuwe gemeente Altena wordt gevormd, waardoor deze gemeente meer dan 100 AJ heeft. Dit heeft tot gevolg dat voor deze gemeente (net als bij Oosterhout al het geval is) de zgn. demping in het budget vervalt. Bij demping wordt de uitstroom wordt een jaar later in het budget verwerkt, zodat de budgetdaling vertraagt verloopt; het effect van het vervallen van de demping bij Altena varieert in de jaren 2019 e.v. tussen € 150.000 à € 200.000 per jaar. Zonder deze ontwikkeling zou het subsidieresultaat volgens het bedrijfsplan vanaf 2019 gunstiger zijn geweest.

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

Ontwikkeling subsidieresultaat sw					
<i>Bedragen * € 1.000</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Volgens begroting 2018	-1.778	-1.841	-1.923	-1.600	
Bijgesteld, bedrijfsplan 2018	-1.637	-1.834	-1.904	-1.524	-1.447
Verschil (+ = batig)	<u>141</u>	<u>7</u>	<u>19</u>	<u>76</u>	

Uit het overzicht komt naar voren dat tot en met 2020 sprake zal zijn van een toenemend tekort op het subsidieresultaat, waarna het zal gaan dalen, zodat het subsidietekort vanaf 2021 lager is dan in 2018. De daling met ingang van 2021 is te danken aan het feit dat dan in het macrobudget de 'efficiencykorting' (ca. € 500 per AJ per jaar) vervalt.

De lijn die hiervoor is geschetst speelt ook landelijk. Momenteel wordt op landelijk niveau overleg gepleegd over het tekort op de rijkssubsidie, de berekening van de verdeling over gemeenten (blijfkansen, demping), alsmede over de tegenvallende LIV-opbrengsten. Mogelijk dat dit in het komende jaar / de komende jaren nog tot aanpassingen gaat leiden, waardoor het subsidieresultaat wellicht minder ongunstig gaat uitvallen. Daarop kan uiteraard niet worden vooruitgelopen, zodat de cijfers zijn gebaseerd op de thans bekende gegevens en de septembercirculaire.

In de cijfers is rekening gehouden met de volgende aantallen sw-medewerkers.

uitgedrukt in arbeidsjaren:

	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal AJ in dienst bij WAVA	489,5	466,2	444,0	423,6	404,8
Aantal AJ begeleid werken	18,7	17,8	17,0	16,2	15,5

uitgedrukt in FTE's:

	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal FTE in dienst bij WAVA	477,0	454,3	432,7	412,8	394,5
Aantal FTE begeleid werken	18,0	17,1	16,3	15,5	14,8

Nieuw beschut

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2018 en 2019 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind november 2017, met de te realiseren aantallen ultimo het jaar. Voor de jaren erna is het aantal gebaseerd op de ingroei-regeling. De beschikbare budgetten die de gemeenten krijgen zijn overigens gebaseerd op het oorspronkelijke groeipad, dat tot en met 2020 hoger lag. In onderstaand overzicht is vorenstaande nader in cijfers weergegeven.

Medewerkers nieuw beschut	2018	2019	2020	2021	2022
Taakstelling ultimo jaar	43	56	63	71	79
In budget opgenomen aantal	53	58	65	71	79

Vaste lasten

Ten opzichte van de begroting is in de vaste lasten inmiddels een aantal wijzigingen opgetreden. In 2017 is tussen de deelnemende gemeenten, WAVA en !GO een dienstverleningsovereenkomst gesloten met betrekking tot WerkLink. Dit betekent dat WerkLink een eigen begroting en financiering (via een afzonderlijke gemeentelijke bijdrage krijgt), zie hoofdstuk 5. In de vaste lasten was voor WerkLink € 160.000 opgenomen dat werd gedekt via de gemeentelijke bijdrage in de vaste lasten. Dit kan met ingang van het bedrijfsplan 2018 dus vervallen. Verder daalden de vaste lasten door lagere (onderhouds-)kosten van de gebouwen en hogere huuropbrengsten. Het voornemen is om in de jaarrekening 2017 de immateriële vaste activa (m.b.t. afkoop SWAP en afsluitkosten geldlening) vervroegd af te gaan schrijven. Hierdoor kunnen dan met ingang van

2018 de hiermee samenhangende afschrijvingslasten onder de vaste lasten komen te vervallen. In het bedrijfsplan is hierop nog niet vooruitgelopen, in afwachting van de besluitvorming rond de jaarrekening 2017.

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 nieuwe definitie van het BBV met betrekking tot overhead.

Overige bedrijfskosten

Dit betreft de accountantskosten voor controle administratie en jaarrekening WAVA.

Operationeel resultaat

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

Onvoorzien

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

Gemeentelijke bijdrage

In de jaren t/m 2020 zal, zoals ook al bij de begroting 2018 naar voren kwam, sprake zijn van een stijgende gemeentelijke bijdrage, waarna deze weer kan gaan dalen.

Van het verloop van de gemeentelijke bijdrage volgens de begroting 2018 ('geschoond' van de bijdrage in WerkLink) en van de gemeentelijke bijdrage volgens het bedrijfsplan 2018 kan het volgende overzicht worden gegeven:

<i>Bedragen * € 1.000</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Begroting 2018:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.979	2.043	2.102	1.703	
Af: bijdrage in WerkLink	160	160	160	160	
Bijdrage excl. WerkLink	1.819	1.883	1.942	1.543	
Bedrijfsplan 2018:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.755	1.866	1.931	1.539	1.427
Vershil begroting-bedrijfsplan					
(- = bedrijfsplan is lager)	-64	-17	-11	-4	

Beleidsmatig is afgesproken dat de gemeentelijke bijdrage bestaat uit het dekken van het subsidietekort sw en vaste lasten. Doordat het subsidie-resultaat de laatste jaren nadeliger is geworden, is met ingang van 2017

de lijn gevolgd dat in de gemeentelijke bijdrage ook het begrote resultaat in de bedrijfsvoering en de post onvoorzien worden betrokken. Hiermee wordt via de gemeentelijke bijdrage de exploitatie als geheel sluitend gemaakt. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de opbouw van de gemeentelijke bijdrage en de verdeling ervan over de deelnemende gemeenten.

Overzicht incidentele baten en lasten

Volgens het BBV moet in de begroting een overzicht van incidentele baten en lasten worden opgenomen.

In de begrotingscijfers zijn geen incidentele baten en/of lasten opgenomen; de cijfers zijn derhalve alle structureel van karakter.

Geconsolideerde cijfers

Zoals hiervoor al is opgemerkt vindt een belangrijk deel van de activiteiten plaats binnen !GO 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 !GO B.V. opgenomen.

Begroting WAVA en IGO, geconsolideerd

	Bedrijfsplan	Meerjarenraming			
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Bedragen * € 1.000</i>					
Subsidieresultaat					
Rijkssubsidie	12.783	11.793	11.064	10.747	10.439
Begeleid werken	-455	-425	-400	-388	-377
Subsidie beschikbaar voor WAVA	12.327	11.368	10.664	10.359	10.062
Personeelslasten					
Personeelslasten	-13.762	-13.009	-12.384	-11.708	-11.341
Vervoer doelgroep	-203	-193	-184	-175	-168
Totaal personeelskosten ca.	-13.964	-13.202	-12.568	-11.883	-11.509
Subsidieresultaat	-1.637	-1.834	-1.904	-1.524	-1.447
Nieuw beschermt					
Loonkostensubsidies	378	584	702	791	885
Personeelslasten (netto)	-489	-756	-1.107	-1.246	-1.395
Subsidieresultaat	-111	-172	-404	-455	-510
Doorboeking subs.res. naar PMC's	111	172	404	455	510
Saldo nieuw beschermt	-	-	-	-	-
Vaste lasten WAVA					
Gebouw	-642	-600	-536	-479	-429
Huuropbrengst derden	250	250	250	250	250
Doorbelast gebruik gebouwen	455	455	444	387	337
Rente lening BNG	-42	-42	-42	-42	-42
Energie	-116	-116	-116	-116	-116
Vaste lasten	-95	-54	-	-	-
Overhead					
Bedrijfskosten	-954	-975	-956	-951	-951
Indirect personeel	-1.890	-1.880	-1.880	-1.880	-1.880
Doorbelast gebruik gebouw	-111	-111	-108	-94	-81
Doorbelasting naar PMC's (en WerkLink)	2.955	2.966	2.944	2.925	2.912
	0	0	-0	-0	0
Exploitatieresultaat PMC's					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	9.093	9.057	9.032	9.020	9.009
Kosten van de omzet	-1.808	-1.796	-1.785	-1.780	-1.776
Netto omzet	7.285	7.262	7.247	7.240	7.234
Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut					
Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut	50	119	53	10	-2
Loonkosten direct	-3.908	-3.902	-3.901	-3.900	-3.899
Doorbelast gebr. gebouw	-328	-328	-320	-278	-240
Beheerskosten	-229	-226	-224	-223	-221
Doorbelasting overhead	-2.792	-2.803	-2.782	-2.764	-2.751
Totaal kosten PMC's	-7.209	-7.140	-7.174	-7.155	-7.113
Operationeel resultaat PMC's	77	122	73	85	120
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
Resultaat voor gemeentelijke bijdrage	-1.755	-1.866	-1.931	-1.539	-1.427
Gemeentelijke bijdrage	1.755	1.866	1.931	1.539	1.427
Resultaat excl. incidentele baten en lasten	-0	-0	0	-0	-0
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-	-
Te bestemmen resultaat operationeel	-0	-0	0	-0	-0
Participatieactiviteiten					
Omzet	340	340	340	340	340
Loonkostensubsidies p-banen	132	165	198	231	264
Kosten van de omzet	-4	-4	-4	-4	-4
Netto omzet	468	501	534	567	600
Doorbel. netto loonkosten naar PMC	100	145	190	235	280
	568	646	724	802	880
Loonkosten doelgroepen					
Loonkosten direct	-272	-350	-429	-508	-586
Loonkosten direct	-167	-167	-167	-167	-167
Doorbelast gebruik gebouw	-	-	-	-	-
Beheerskosten	-3	-3	-3	-3	-3
Doorbelasting overhead	-126	-126	-125	-125	-125
Totaal kosten	-568	-646	-724	-802	-880
Operationeel resultaat	0	0	0	-0	-0
Toerekening aan participanten	-	-	-	-	-
Saldo participatieactiviteiten	0	0	0	-0	-0

Toelichting op de geconsolideerde cijfers

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

Overhead WAVA/!GO

De kosten van overhead liggen in lijn met de oorspronkelijke begroting, waarbij nu (in tegenstelling tot de oorspronkelijke begroting) rekening is gehouden met de salarisaanpassingen volgens de CAR-UWO in 2017 en 2018 (totaal 2,5%; daarnaast verhoging IKB van 0,75% voor de ambtelijke medewerkers). Deze stijging is dus feitelijk via bezuinigingen en krimp grotendeels opgevangen binnen de eigen organisatie / overhead. Voor de jaren na 2018 is geen rekening gehouden met verdere loonstijgingen.

De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's en participatieactiviteiten.

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	12,0%	12,5%	12,7%	13,1%	13,2%

Volledigheidshalve wordt hierbij nog opgemerkt dat in de geconsolideerde cijfers het begrip overhead ruimer wordt geïnterpreteerd dan volgens de (nieuwe) definitie van het BBV.

Exploitatieresultaat product markt combinaties (PMC's)

Het begrote resultaat op de PMC's is gebaseerd op de verwachte omzetontwikkelingen in 2018. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend.

Een algemene lijn die kan worden onderkend is, dat de directe loonkosten bij de PMC's zijn toegenomen doordat het noodzakelijk is om meer reguliere medewerkers in te zetten om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Op deze ontwikkeling en op specifieke ontwikkelingen en doelen per PMC wordt in hoofdstuk 4.1 nader ingegaan, zodat daarnaar wordt verwezen. Verder wordt nog opgemerkt dat, zoals al eerder is toegelicht, de PMC's publieke dienstverlening 1 en groen zijn samengevoegd tot de PMC publieke dienstverlening en de PMC publieke dienstverlening 2 nu facilitaire dienstverlening wordt genoemd. In de begroting 2018 werden nog de oude benamingen gebruikt.

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de cijfers per PMC.

Participatieactiviteiten

Onder de participatieactiviteiten werden tot nu toe ook omzetten en een deel van de kosten van WerkLink verantwoord. Aangezien WerkLink nu een eigen begroting heeft (zie hoofdstuk 5) zijn deze opbrengsten en kosten met ingang van het bedrijfsplan 2018 uit de participatieactiviteiten gehaald.

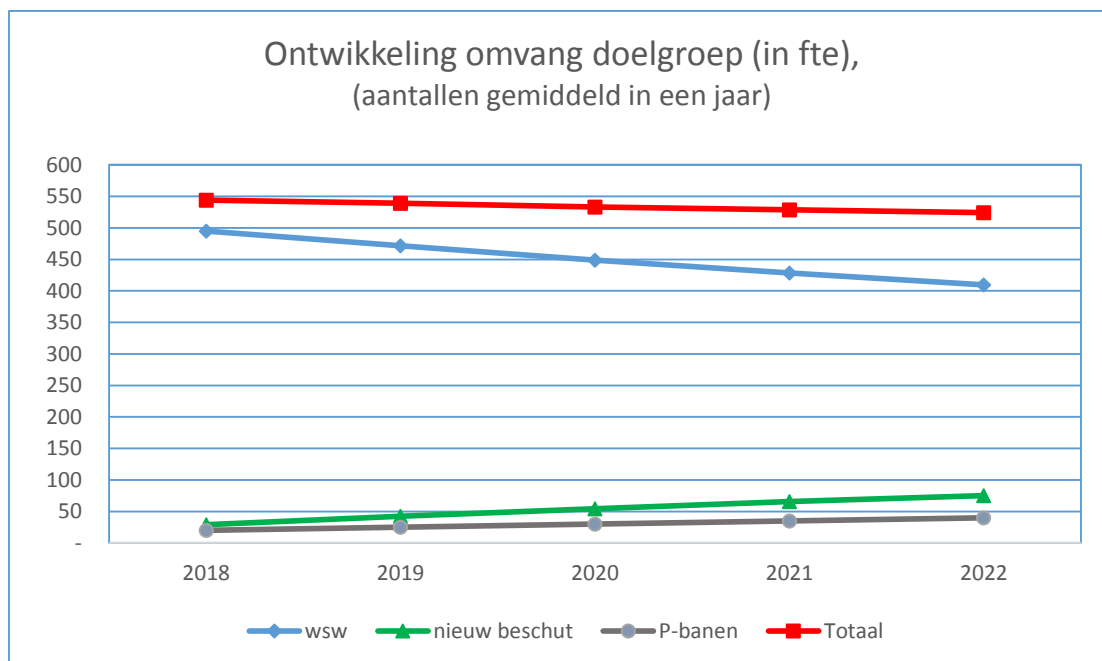
Naast de reeds gebruikelijke participatieactiviteiten is in het bedrijfsplan ook rekening gehouden met het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de diverse PMC's werk hebben óf worden gedetacheerd. De nettoloonkosten (loonkosten minus loonkostensubsidie) van deze mensen moeten binnen de PMC's worden terugverdiend. In het bedrijfsplan wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht.

	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal medewerkers P-baan	20	25	30	35	40

Als mensen vanuit een bijstandsuitkering in dienst komen via een participatiebaan, dan leidt dit voor de betrokken gemeente tot een besparing van de uitkeringslasten (verschil tussen uitkering en loonkostensubsidie).

Ontwikkeling doelgroepen samengevat

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



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

Overigens zien we in de praktijk in 2017 dat het aantal P-banen hoger is dan begroot en het aantal nieuw beschut achterblijft op de begroting (en de taakstelling).

4 OVERIGE PARAGRAFEN

4.1 BEDRIJFSVOERING

Ontwikkelingen samenstelling personeel

Krimp in aantal SW medewerkers / omvang totale doelgroep

Met de invoering van de P-wet is sinds 2015 geleidelijk het aantal medewerkers met een SW-aanstelling aan het inkrimpen. Voor WAVA is die krimp minder hard verlopen dan vanuit landelijke prognoses werd verondersteld. De reden daarvan is vooral gelegen in de personeelsopbouw, waardoor de uitstroom op basis van pensionering minder snel gaat dan landelijke geprognostiseerd.

Zoals in hoofdstuk 3.3.3. is opgemerkt wordt de daling van de sw-medewerkers grotendeels opgevangen door medewerkers uit andere doelgroepen.

Landelijke thermometer SW

Om deze ontwikkelingen landelijk te volgen is op verzoek van het ministerie door Berenschot een landelijke thermometer ontwikkeld. Vanuit VNG en Cedris wordt deze nauwlettend gevolgd. De verwachting is dat begin 2018 de bevindingen van Berenschot bekend worden gemaakt.

Ontwikkelingen samenstelling regulier personeel

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. De reguliere formatie neemt ten opzichte van het bedrijfsplan 2017 toe met 6,3 fte. Hiervan heeft 4,2 fte betrekking op uitbreiding van werkzaamheden bij publieke dienstverlening (groen, milieustation), facilitaire dienstverlening (schoonmaak, beheer MFA) en voor participatie-activiteiten gemeenten en uitbreiding van het aantal trajecten. Daarnaast heeft 0,6 fte betrekking op vervanging bij langdurige ziekte en 1,5 fte op voorlieden in verband met verminderen werkdruk en voor een betere begeleiding. De totale reguliere formatie in het bedrijfsplan 2018 bedraagt 102,3 FTE. Hiervan heeft 5 FTE betrekking op medewerkers die actief zijn voor regionale taken, vooral WerkLink. De medewerkers van WerkLink worden doorbelast en zijn opgenomen in de begroting van WerkLink, zie hoofdstuk 5.

Personeelsplanning reguliere medewerkers en natuurlijk verloop

In het kader van de personeelsplanning wordt doorlopend gekeken naar het te verwachten (natuurlijke) verloop van medewerkers. Enkele medewerkers zijn momenteel langdurig ziek en voor enkele doelgroepmedewerkers met een staffunctie zal binnen enkele jaren vervanging gezocht dienen te worden. Naar verwachting zullen dat

reguliere functies worden. Met name bij het productie zal de personeelsplanning extra aandacht krijgen, omdat binnen enkele jaren een belangrijk deel van het middenkader via natuurlijk verloop het bedrijf zal verlaten.

Naar aanleiding van de vaststelling van het implementatieplan en de rol die !GO blijft spelen in de werkgeversdienstverlening zal de in 2017 door natuurlijk verloop ontstane vacature van adjunct-directeur ingevuld gaan worden door een commercieel directeur. Deze commercieel directeur zal een belangrijke rol gaan spelen bij de werkgeversdienstverlening en daarbij ook de stuurdersrol van WerkLink voor zijn rekening gaan nemen. Voor de dagelijkse coördinatie van de werkzaamheden van WSP WerkLink is een coördinator aangesteld binnen de bestaand formatie.

ICT en Communicatie

In 2016 zijn de eisen en wensen ten aanzien van een nieuw personeelsinformatiesysteem en salarissysteem vastgesteld, waarbij de keuze voor het nieuwe systeem op AFAS is gevallen. In 2017 is er veel voorbereidend werk gedaan en vanaf 1 januari 2018 wordt definitief overgeschakeld naar AFAS. In 2018 zal de vorm van rapporteren opnieuw gedefinieerd en ontwikkeld worden. Vanaf 1 januari krijgen de medewerkers de mogelijkheid om hun salarisstrook digitaal te ontvangen. Ook wordt er een promotieronde gehouden om medewerkers zoveel mogelijk wegwijs te maken in de digitale wereld.

Invoering AVG en informatiebeveiliging

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gaat in 2018 van kracht. In 2017 is een project opgestart om te onderzoeken hoe er omgegaan dient te worden met persoonsgegevens en of er beleid en/of procedures aangepast dienen te worden. Het project zal begin 2018 zijn afronding krijgen.

Communicatie

Om de in- en externe communicatie te verbeteren is in 2017 de formatie versterkt op het gebied van communicatie. Belangrijke aandachtsgebieden zijn het verbeteren van de websites van WAVA/!GO en WerkLink, de nieuwsbrieven en beeldschermen en de communicatie naar de medewerkers. Daarnaast de externe communicatie richting de partners en de arbeidsmarktregio alsmede de communicatie rondom de leerwerkprogramma's.

Talent6

Het loonwaardesysteem van WAVA/!GO Talent6 is eind 2016 voor twee jaar gecertificeerd en gevalideerd. In 2017 is Talent6 webbased gemaakt. In 2018 zal dit geïmplementeerd worden. Er wordt onderzoek gedaan naar een juridische structuur, waarbij ook het intellectueel eigendom en de licentieverstrekking wordt vastgelegd. De opzet is dat het systeem door licentieverstrekking breder in het land gedeeld zal gaan worden.

Opleidingen en trainingen

!GO is een erkend leerwerkbedrijf voor de werksoorten die aangeboden worden.

Vanuit de P-wet komt er steeds meer vraag naar opleiding en training voor de doelgroep. WAVA!/GO zal steeds inspelen op de vraag en behoefte vanuit de gemeenten en mogelijke andere partners. Begin 2018 start een werkleerprogramma nieuwe stijl waarbij diverse doelgroepen themagericht worden getraind en waarbij in diverse werkvormen wordt geleerd.

De opzet is om in de tweede helft van 2018 samen met het ROC weer BBL (*Beroeps Begeleidende Leerweg*) trajecten op te starten. Deze opleidingsvorm is voor SW medewerkers die hiervoor in aanmerking komen en voor nieuwe doelgroepen. Hierbij maken we gebruik van de subsidiemogelijkheid Praktijkleren. !GO is erg geschikt als leerwerkbedrijf, vooral voor BBL trajecten richting Groenvoorziening, Catering, Schoonmaak, Logistiek/Techniek/productie en Nederlandse Taal.

Afdelingsplannen

Naar aanleiding van de invoering van de P-wet en het implementatieplan 'Mensenwerk is de basis' hebben de afdelingsmanagers per bedrijfsonderdeel voor 2017/18 een afdelingsplan gemaakt waarin ze aangeven hoe in te spelen op de nieuwe ontwikkelingen. In de plannen wordt antwoord gegeven op de vragen: 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.

Dit bedrijfsonderdeel is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en plaatsing van de doelgroep medewerkers. Daarnaast vallen de individuele detacheringen hier onder.

Plaatsing en detachering wil in 2018 het aantal plaatsingen voor individuele detachering en begeleid werken handhaven. Vrijgevallen detacheringsplekken zullen als vacature worden weggezet voor doelgroepmedewerkers. Gestreefd wordt naar 1 contactpersoon/begeleider per bedrijf die enkele malen per jaar een werkbezoek kan uitvoeren.

In samenwerking met de gemeenten zal het doelgroepenregister beter in beeld gebracht worden. Ook de wachtlijst van het UWV zal gechecked worden op mogelijk beschut werkers. Middels een interne audit zal het gebruik van de IOP's onderzocht worden.

Facilitaire dienstverlening

Er wordt continu gezocht naar mogelijkheden om leegstaande ruimte van het gebouw te verhuren. Bij het gedeelte Esdoornlaan zijn momenteel alle kantoorruimten verhuurd. Belangrijk aandachtspunt is de verhuur van het magazijn Esdoornlaan. In het kader van maatschappelijk verantwoord

ondernemen wordt onderzocht of er op energiegebied voordeel gehaald kan worden en er zal onderzoek gedaan worden naar alternatieve energiebronnen.

Het onderzoek naar een vestiging in de nieuwe gemeente Altena zal geïntensiveerd worden.

De bedrijfscatering zal steeds meer als opleidingscentrum gaan functioneren. Met de gemeenten zal nog meer en intensievere samenwerking worden gezocht om de inhoudelijke dienstverlening vorm te geven. Doelstelling hierbij is om de dienstverlening op gebied van schoonmaak en catering op peil te houden. De ondersteuning en dienstverlening voor activiteitencentra en MFA's zal zo mogelijk uitgebreid worden. Om de uitstroom blijvend te stimuleren zullen wel voldoende doelgroepmedewerkers aangemeld dienen te worden.

Publieke dienstverlening

Publieke dienstverlening is momenteel onderverdeeld in twee afdelingen, namelijk groen en publieke diensten 1. Dit levert regelmatig onduidelijkheden op, zowel intern als extern. In 2018 zal duidelijkheid geschapen worden in deze verwarrende naamvoering door deze activiteiten gezamenlijk onder de naam publieke dienstverlening te gaan uitvoeren. De volgende onderdelen gaan vallen onder de naam publieke dienstverlening: groen, postbezorging, milieustraat en fietsenstalling.

Publieke dienstverlening wil de omzet en de netto toegevoegde waarde op het niveau houden van de afgelopen jaren. Vanwege de krimpende SW-populatie zullen enkele vacatures ontstaan die, zo mogelijk, vanuit de P-wet zullen worden opgevuld. De samenvoeging van drie gemeenten tot de gemeente Altena is een belangrijk aandachtspunt. Er worden hierdoor al belangrijke ontwikkelingen verwacht met betrekking tot inzameling en verwerking van afval.

Het onderhoud van de openbare ruimte en daarmee de rol van WAVA/!GO is zich aan het ontwikkelen. In de gemeenten worden nieuwe bestekvormen onderzocht, waarbij het 'traditionele' beeldbestek plaats maakt voor een participatie- of effectbestek. Bij deze nieuwe bestekken wordt de beleving van de burgers bij de inrichting en onderhoud van de openbare ruimte steeds belangrijker. Deze manier van werken is voor veel medewerkers van !GO geschikt en passend om de loonwaarde te ontwikkelen. Daarom investeert WAVA/!GO in kennis en ervaring om samen met de gemeenten vorm en inhoud te geven aan de ontwikkelingen. Een voorbeeld hiervan is de doorontwikkeling van de buitendienst van de gemeente Geertruidenberg, waar in oktober 2017 'Wijkgericht samenwerken' is gestart. Hierbij zijn de gemeentelijke dienst van Geertruidenberg en WAVA/!GO samen verantwoordelijk voor het onderhoud van de openbare ruimte.

In de gemeente Drimmelen wordt een effectbestek voorbereid. Dit kan per 1 juli 2018 worden inbesteed aan WAVA/!GO. Hiermee wordt dan een

vervolg gegeven aan de voorbereiding in 2017, waar WAVA/!GO een groot gedeelte van deze werkzaamheden al heeft uitgevoerd volgens het beeldbestek.

In de gemeente Oosterhout zal WAVA/!GO integraal gaan samenwerken met de gemeente op het gebied van onkruidbeheersing op verhardingen. Deze aanvulling op de bestaande werkpakketten, maakt integrale onkruidbeheersing mogelijk. Dit moet gaan leiden tot een stabielere onderhoudsbeeld en een effectiever beheer.

Bovenstaande ontwikkelingen maken duurzame inzet van een brede doelgroep mogelijk. Om samen met de krimpende SW populatie en de voorbereiding van werkzaamheden toch te kunnen voldoen aan verplichtingen, zal fors worden ingezet op het invullen van vacatures. Samen met gemeenten wordt gezocht naar mensen die binnen openstaande functies hun loonwaarde kunnen waarmaken in een duurzame arbeidsplaats, of als een opstap naar doorstroom richting regulier werk.

Productie

Dit bedrijfs onderdeel doet industrieel werk, vooral bestaande uit ver- en ompakken en montagewerk, zowel intern als op locatie (groepsdetachering).

De afdeling wil een betrouwbare leverancier blijven voor partners en klanten. Naast het strakker organiseren van de productieactiviteiten enerzijds zal anderzijds ook beschermd werken in combinaties met arbeidsmatige dagbesteding worden geboden. Er wordt naar gestreefd om groepsdetachering steeds rendabeler te maken door tariefstelling en werkwijzen te verbeteren, waardoor een geleidelijke groei van aantal groepsdetacheringen mogelijk kan worden. In 2018 zal meer aandacht gegeven gaan worden aan het leerwerken, zodat men een vangnet en springplank kan zijn voor medewerkers en trajectvolgers. De ruimten zullen hierop ingericht worden en er zullen trainingsprogramma's uitgezet worden. Ook het leerwerken voor statushouders zal steeds meer vorm krijgen.

Met externe partners wordt samenwerking gezocht voor de opzet van workshops.

Aandacht voor medewerkers WAVA/!GO

In 2016 is het driejaarlijkse onderzoek gehouden naar de arbeidsomstandigheden (RI&E) en de werkbeleving van de medewerkers. De rapportage van het onderzoek met de aanbevelingen is in 2017 verschenen en vastgesteld. Het bijbehorende plan van aanpak is in 2017 ingezet en zal in 2018/19 verder uitgevoerd worden.

Bijzondere projecten

Onderzoek naar vestiging in Altena

Een van de eerder genoemde doelstellingen is om medewerkers zo dicht mogelijk bij huis te laten werken. Mede in het licht van het vastgestelde

implementatieplan is het gewenst te zoeken naar een extra locatie in de nieuwe gemeente Altena. Deze vestiging zou werk kunnen bieden aan productieactiviteiten. De vestiging zou dan tevens kunnen dienen als uitvalsbasis voor publieke dienstverlening (waaronder Groen) en re-integratieactiviteiten. Het onderzoek zal meer vorm en inhoud krijgen als duidelijk is hoe de gemeente Altena gaat functioneren en of en welke publieke gebouwen vrijkomen.

Los hiervan is specifiek met kringloopcentrum Altena de afspraak gemaakt om meer leerwerken via !GO te organiseren.

Bestuurlijke verbinding

Al enige jaren is het gebruikelijk om jaarlijks de gemeenteraadsleden van de zes gemeenten uit te nodigen voor een werkbezoek aan WAVA en om uitleg te geven over jaarrekening en begroting. Ook in 2018 zal dit gaan gebeuren. In overleg met de griffiers zal een datum gezocht worden.

Daarnaast zal er een werkbezoek gepland worden met bestuur, beleidsmedewerkers en managers van de gemeenten aan een andere organisatie in het land.

Archiefbeheer

In 2017 is aan de hand van de Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) verslag gedaan van het archiefbeheer. De actiepunten hieruit zullen in 2018 uitgevoerd worden.

4.2 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING

Algemeen

Hoewel het bedrijfsplan 2018 in feite de eerste begrotingswijziging is voor 2018 zijn hierin ook de volgens het BBV voor de begroting voorgeschreven paragrafen opgenomen. Omdat het een begrotingswijziging betreft is de in deze paragrafen opgenomen informatie niet zo uitgebreid als in de begroting zelf; zo is een aantal kengetallen en een geprognosticeerde balans niet opgenomen.

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 2017 bedraagt de algemene reserve € 1.087.000 vóór de resultaatbestemming over 2017. De omvang van de algemene reserve bevindt zich op het maximum van de beleidsmatige bandbreedte. Naast de algemene reserve is in de begroting € 100.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven.

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

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

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

Ter afdekking van de hierna geïnventariseerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.087.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.187.000.

Risico-inventarisatie (financieel)

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

Risico's in samenhang met vaste lasten en subsidieresultaat:

- Het macrobudget voor de sw is gefixeerd op een vast bedrag, dat alleen voor loon- en prijsontwikkelingen wordt aangepast. Het macrobudget bestaat uit een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). De gevolgde methodiek is dat het macrobudget gelijk blijft en dat mutaties in Q leiden tot aanpassingen in de P. Als landelijk het volume achterblijft dan zal de prijscomponent per fte stijgen en andersom. De ontwikkeling in de afgelopen jaren is geweest dat de terugloop van het aantal sw-medewerkers langzamer verloopt dan waarmee in het macrobudget rekening is gehouden, waardoor de prijscomponent sneller daalt dan waarmee macro rekening is gehouden. In de begroting is rekening gehouden met de laatst bekende cijfers (september-circulaire 2017).
Verder spelen er op landelijk gebied nog een aantal ontwikkelingen die financiële consequenties kunnen hebben, waarvan het effect op dit moment nog niet goed kan worden ingeschat. Dit betreft enerzijds dat de methodiek van de blijfkansenberekening wellicht wat wordt aangepast en anderzijds dat eventueel de zgn. demping gaat vervallen. Met demping wordt bedoeld dat voor gemeenten met minder dan 100 AJ in het budget de daling van het aantal AJ met een jaar vertraging wordt verwerkt, waarmee ook de daling van het budget wordt gedempt. Momenteel is voor 5 van de 6 deelnemende gemeenten demping van toepassing; met ingang van 2019, na de fusie van de Altena-gemeenten, nog 2 gemeenten, aangezien de nieuwe gemeente Altena meer dan 100 AJ heeft. 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 2017 en bedraagt voor het jaar 2018 € 24.292. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2017 lager blijkt te zijn dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2018 kan dit risico maximaal € 88.000 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 2018 wordt ingeschat op maximaal 6 arbeidsjaren (loonkosten € 168.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 50%.

- In de cao SW is 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. Echter ligt het loon van een grote groep sw-medewerkers 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 € 62.000; de kans hierop wordt ingeschat op 50%.
- Met ingang van 2017 is de LIV (lage inkomens voordeel) ingevoerd. De 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 de LIV worden ontvangen, die overigens pas een jaar later wordt uitbetaald. Momenteel zijn er nog onduidelijkheden over de berekening van de LIV, waardoor deze nog niet goed berekend kan worden. Daarnaast speelt dat landelijk sprake is van een plafond dat beschikbaar is voor de LIV. Als dit landelijk wordt overschreden kan dit leiden tot een verlaging van de LIV-vergoedingen. In de begroting is rekening gehouden voor LIV-opbrengsten voor de doelgroepen wsw, beschut werk en p-wetters, totaal € 220.000. 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 %.
- Op grond van de Wet Werk en Zekerheid moet aan werknemers (ook sw-medewerkers) die ziek uit dienst gaan een transitievergoeding worden betaald. Inmiddels is een wetsvoorstel in voorbereiding dat in dergelijke gevallen niet meer de werkgever deze vergoeding moet betalen, maar dat dit wordt gedaan vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Deze wetsaanpassing is nog niet van toepassing bij ontslag van Wsw-medewerkers na een UWV ondergrensindicatie.

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-/marktsituatie. De begrote omzetten zijn zo goed als mogelijk ingeschat, maar door veranderende omstandigheden bestaat het risico dat deze niet wordt gehaald. Kans van optreden is minder dan 50% en omvang risico is € 84.000.

- 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 er mee 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 € 320.000 en de kans daarop op 50%.

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 € 343.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit van € 1.187.000. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen zeer klein is.

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

Overzicht verloop reserves								
<i>Bedragen * € 1.000</i>	Begrotingsjaar 2018				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2019	2020	2021	2022
Algemene reserve	1.087	-	-	1.087	1.087	1.087	1.087	1.087
Resultaat lopend jaar	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal reserves	<u>1.087</u>	-	-	<u>1.087</u>	<u>1.087</u>	<u>1.087</u>	<u>1.087</u>	<u>1.087</u>

Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. WAVA beschikt ultimo 2017 naast de voorziening voorzienbare verplichtingen (€ 20.000; betreft verplichtingen voortkomend uit de archiefwet) over een voorziening voor groot onderhoud. Deze is nader toegelicht, inclusief een overzicht van het verloop, in de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen.

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

4.3 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

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

Algemeen

WAVA heeft de gebouwen aan de Esdoornlaan en het Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. In 2017 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de

onderhoudsplanning geactualiseerd. 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.

Financiële consequenties

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

In het kader van het groot onderhoud is een voorziening voor het groot onderhoud beschikbaar. Zoals vermeld is in 2017 een inventarisatie van de onderhoudstoestand uitgevoerd, met daaraan gekoppeld een actualisatie van de onderhoudsprognose. Op basis daarvan zal de voorziening in de jaarrekening 2017 worden geactualiseerd; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers 2018 e.v. hierop gebaseerd.

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

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening								
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2018				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2019	2020	2021	2022
Voorziening onderhoud	782	230	710	302	249	72	127	136

4.4 FINANCIERING

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

De externe financiering wordt in belangrijke mate gerealiseerd via 2 leningen bij de BNG:

- Een langlopende lening groot € 5.000.000 met een looptijd tot december 2021. Het rentepercentage bedraagt vast 0,84% tot december 2021. Aflossing vindt plaats in 5 termijnen, waarvan de eerste van € 1.000.000 vervalt eind december 2017. Besloten is om de lening met het bedrag van deze aflossing voor eenzelfde bedrag te verlengen.
- Een langlopende lening bij BNG, eind 2017 groot € 1.250.000,-, met een looptijd tot april 2020. Het rentepercentage bedraagt voor de periode tot en met april 2020 vast 0,3 %. Jaarlijks wordt € 500.000 afgelost op deze lening.

Verder is een kredietfaciliteit bij de BNG beschikbaar van € 1.588.230.

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 opgesteld. Het thans fungerende treasury statuut is in 2009 vastgesteld en wordt in 2018 geactualiseerd. 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, aan WAVA wordt vergoed, verwacht WAVA voorlopig geen beroep te hoeven doen op de kasgeldfaciliteit bij BNG. In dit kader moet nog wel worden opgemerkt dat in de begroting 2018 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.

4.5 VERBONDEN PARTIJEN

Overzicht verbonden partijen

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

Daarnaast zijn binnen de gemeenschappelijke regeling de volgende rechtspersonen aanwezig:

- !GO 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.
!GO B.V. is voor 100% eigendom van WAVA.
Het resultaat van !GO B.V. wordt volledig verrekend met WAVA.
- Entrada A.I.D. B.V.; dit is een 100% deelneming van !GO B.V.
Entrada 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 Entrada A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met !GO B.V.

Kaderbrief begroting 2019

In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen gegevens. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van (een aantal van) de deelnemende gemeenten, waarin de richtlijnen voor de begroting 2019 zijn opgenomen. Afsproken is dat de kaderbrief voor de begroting jaar t+1 (2019) zal worden opgenomen in het bedrijfsplan van jaar t (2018). De kaderbrief begroting 2019 is opgenomen in bijlage 4.

5 JAARPLAN EN BEGROTING 2018 WERKLINK

5.1. JAARPLAN 2018

Dienstverleningsovereenkomst

Er is een dienstverleningsovereenkomst (DVO) vastgesteld waarin de overeengekomen diensten worden verricht in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021.

Opdrachtgever: zijn de gemeenten Aalburg, Drimmelen, Geertruidenberg, Oosterhout, Werkendam en Woudrichem en de GR WAVA

Opdrachtnemer: is !GO B.V.

Het DVO is vooral een vastlegging van bestaande activiteiten. Waar mogelijk is nog verbetering aangebracht. De nadruk van de afspraken ligt erop dat alle diensten vooral een gezamenlijke inspanning van de partijen vragen. De doelstellingen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid.

Hiermee maakt het DVO duidelijk dat het een gezamenlijke opdracht van de partijen betreft.

Nieuw in het DVO is dat WSP WerkLink ook de nazorg op de plaatsingen zal gaan verrichten.

Doelstellingen WSP WerkLink

Algemene doelstelling: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor de doelgroep WWB, UWV en WAVA. Naast deze algemene doelstelling zijn er ook doelstellingen met betrekking tot het aantal plaatsingen (224 excl. plaatsingen door het UWV) en er zullen kwartaalrapportages gemaakt worden die inzicht bieden in o.a. duurzame uitstroomresultaten, aantal proefplaatsingen, aantal plaatsingen met schadelastbeperking, aantal plaatsingen van kandidaten uit het doelgroepregister.

Aantal plaatsingen 2018

	doelstelling 2018	doelstelling 2017
Aalburg	15	4
Drimmelen	26	18
Geertruidenberg	34	24
Loket Altena	53	22
Oosterhout	96	91
!GO	1)	20
UWV	1)	45
Sub totaal	224	224
Overige plaatsingen UWV ²⁾	40	76
Totaal ³⁾	264	300

1) Aantallen zijn opgenomen in de totalen per gemeente.

2) Betreft plaatsingen P-wet, doelstelling UWV t.w.: 160 voor WSP West-Brabant (ca. 40 per subregio). Overigens kan het UWV niet specifiek aangeven hoeveel plaatsingen er in een subregio zijn gerealiseerd.
Excl. plaatsingen Matchmaker Jongeren die via het RWB werd gefinancierd, echter deze functie is komen te vervallen.

3) Het totaal aantal van 264 plaatsingen is het resultaat van de verhoging van de duurzame uitstroom van 3 maanden naar 6 maanden.

Regionale aanpak

Volgens de BITSER-methode (**B**ekendheid, **I**mago, **T**raffic, **S**ales, **E**xtra sales en **R**e-sales) heeft WerkLink in 2017 een sub-regionaal marktbeperkingsplan (MBP) ingediend als bijdrage voor een MBP West-Brabant. De zo noodzakelijke regionale aanpak heeft nog niet geleid tot een eenduidig MBP voor de totale regio omdat niet alle 4 de subregio's input hebben aangeleverd ten behoeve van een gezamenlijk werkdocument.

Voor 2018 wordt er binnen de Arbeidsmarkt Regio West-Brabant gestreefd naar een gezamenlijk werkbaar plan.

Sub regionale activiteiten

- Optimaliseren van deelname aan sub regionale netwerkbijeenkomsten (o.a. van de BKA, BND, BZW, MKB, VOC, en de 6 Dongemond gemeenten)
- Samenwerking met klantmanagers/uitstroomteams uitbreiden ter bevordering van de uitstroom bij gemeenten en UWV.
- Deelname en organisatie matchingtafels bij gemeenten, VSO Pro scholen, GGZ, Prisma.
- Verdere uitbouw van samenwerking met afdelingen Economische Zaken van de 6 gemeenten.
- Bedrijfsbezoeken met wethouders uit de 6 gemeenten.
- WSP WerkLink maakt ook in 2018 gebruik van het informatiesysteem van het UWV voor zowel CRM als inboeken vacatures (WBS).
- Organisatie van Banenbeurzen, 'prettig gesprek' organisatie.
- Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders.
- Monitoring in kwartaalrapportages van de resultaten zoals afgesproken in de DVO.
- Verder uitbouwen van de samenwerking met het UWV binnen het multi disciplinair team (MDT)
- Actualiseren van de penetratiegraad van onze dienstverlening bij werkgevers
- Uitbreiding ambassadeurs netwerk

Regionale activiteiten

- Regionale website verder vormgeven met 4 herkenbare blokken voor de 4 subregio's
- Deskundigheidsbevordering Adviseurs op het gebied van:
 - o kennis van relevante wet- en regelgeving
 - o kennis over de Participatiewet
 - o functie analyse
 - o afstemming eenduidig commercieel verhaal
 - o gesprekstechnieken
 - o inzet inbound marketing
- Deelname Landelijk Schakelpunt Werkgeversbenadering.
- Regionale- en sub regionale activiteiten/uitingen met betrekking tot o.a. Open Dagen, Banenbeurzen, Participatie Event, Dag van het WSP

- Plan van aanpak eenduidige registratie in de regio.
- Extra aandacht voor plaatsing van mensen uit het doelgroepregister.
- WSP WerkLink zal een bijdrage leveren aan de verslaglegging voor de regionale arbeidsmarkt.
- Het samenbrengen van ambassadeurs binnen de 4 regio's tot één netwerk

5.2. BEGROTING 2018 WERKLINK

Bedragen * € 1

	<u>Begr. 2018</u>	<u>Begr. 2017</u>
KOSTEN		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	410.800	400.000
Inhuur jobcoaching bij !GO 224 personen * 60% * 3 uur p/p	31.400	30.571
Organisatie 3 banenbeurzen	24.000	24.000
Bijdrage in regionale kosten (participatie-event e.d.)	PM	PM
Kosten UWV	-	1.000
Uitvoeringskosten:		
Gebruik kantoorruimten	15.700	15.430
Kosten ICT en telefonie	28.700	28.230
Auto- en reiskosten	23.700	23.450
Diversen (kopieerkosten, kantoorbenodigdheden e.d.)	10.000	10.000
Kosten overhead	36.100	35.185
Totaal begrote kosten	<u>580.400</u>	<u>567.866</u>
OPBRENGSTEN		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	PM	PM
Gemeentelijke bijdrage	580.400	567.866
Totaal begrote opbrengsten	<u>580.400</u>	<u>567.866</u>

5.3. TOELICHTING OP DE BEGROTING WERKLINK EN VERDELING VAN DE GEMEENTELIJKE BIJDRAGE

Algemene toelichting op de begroting van WerkLink

In de voorliggende begroting van WerkLink zijn de cijfers over 2018 opgenomen en ter vergelijking de begrote cijfers over 2017. De begrote cijfers over 2017 hebben onderdeel uitgemaakt van het traject totstandkoming dienstverleningsovereenkomst WerkLink, maar hebben nog niet echt als begroting voor het jaar 2017 gefungeerd. Tot en met 2017 maakten de kosten en opbrengsten van WerkLink onderdeel uit van de begroting (en jaarrekening) van WAVA!/GO en vond de financiering

plaats via individuele afspraken met de deelnemende gemeenten en verder deels via de gemeentelijke bijdrage aan WAVA. Met ingang van 2018 heeft WerkLink een eigen begroting en vindt de financiering rechtstreeks aan WerkLink plaats via een eigen gemeentelijke bijdrage. Daarop is deze begroting gebaseerd. Gelet op het feit dat tot en met 2017 op een geheel andere manier werd gewerkt, zijn in deze begroting geen vergelijkende realisatiecijfers over 2016 opgenomen.

De prijzen in de begroting 2018 zijn ten opzichte van de begroting 2017 als volgt geïndexeerd:

- loonkostengerelateerde posten: prijsontwikkeling volgens CAR-UWO
- overige prijzen o.b.v. de CPI index van het CBS

Hierna wordt op enkele posten uit de begroting nog een nadere toelichting gegeven.

Kosten

Bijdrage in regionale kosten.

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

Nazorg en jobcoaching bij plaatsing.

De doelstelling voor 2018 betreft 224 plaatsingen van inwoners uit de deelnemende gemeenten. Dit betreft mensen met een gemeentelijke uitkering (60% van het totaal), als mensen met een UWV-uitkering en vanuit de Wsw. De nazorg geldt voor alle geplaatsten; de kosten van jobcoaching alleen voor mensen met een gemeentelijke uitkering. De nazorg wordt uitgevoerd door de medewerkers van WerkLink, zodat de kosten daarvan onderdeel uitmaken van de personele kosten. Voor de jobcoaching worden consultants van !GO ingehuurd.

Opbrengsten

Opbrengsten uit externe financieringsbronnen.

In de begroting is nog geen rekening gehouden met mogelijke opbrengsten uit externe financieringsbronnen. Naar mogelijkheden daartoe wordt onderzoek gedaan.

Gemeentelijke bijdrage

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

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

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

De basisgegevens voor de verdeling 2018 zijn als volgt:

Gemeente	aantal uitkerings- gerechtigden	aantal inwoners
Aalburg	119	13.093
Drimmelen	193	26.948
Geertruidenberg	342	21.599
Oosterhout	1.004	54.608
Werkendam	298	26.912
Woudrichem	168	14.546
Totaal	<u>2.124</u>	<u>157.706</u>

Op basis van deze uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WerkLink in 2018:

	<u>begr. 2018</u>	<i>ter vergelijking:</i> <u>begr. 2017</u>
Aalburg	37.740	36.858
Drimmelen	68.218	66.608
Geertruidenberg	88.800	83.068
Oosterhout	249.891	246.059
Werkendam	87.302	86.989
Woudrichem	48.449	48.284
Totaal	<u>580.400</u>	<u>567.866</u>

Plaatsingsdoelstellingen per gemeente

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

Volgens het jaarplan 2018 bedraagt het aantal plaatsingen in 2018: 224

Op grond van de verdeelsleutel gemeentelijke bijdrage 2018 wordt de verdeling van deze plaatsingsdoelstellingen over de gemeenten als volgt:

Aalburg	15
Drimmelen	26
Geertruidenberg	34
Oosterhout	96
Werkendam	34
Woudrichem	19
Totaal	<u>224</u>

BIJLAGE 1: INZICHT GEMEENTELIJKE BIJDRAGE

Algemeen

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

In 2017 is een dienstverleningsovereenkomst voor WerkLink afgesloten, waarin ook is afgesproken dat voor WerkLink een afzonderlijke begroting wordt gemaakt, met een eigen gemeentelijke bijdrage. Deze gegevens zijn opgenomen in een hoofdstuk 5, WerkLink.

In de vaste lasten was de laatste jaren een bedrag van € 160.000 opgenomen voor dekking kosten van WerkLink die binnen Wava bleven. Deze lasten zijn nu opgenomen in de begroting van WerkLink, zodat de vaste lasten – en dus ook de gemeentelijke bijdrage in de vaste lasten – met ingang van het bedrijfsplan 2018 met dit bedrag worden verlaagd.

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 2018

De bijdrage in de *vaste lasten* wordt over de gemeenten verdeeld op basis van een eerder vastgesteld omslagpercentage. Dit leidt tot de volgende verdeling, waarbij voor wat betreft de oorspronkelijke begroting 2018 de bijdragen zowel inclusief als exclusief WerkLink zijn vermeld:

Verdeling vaste lasten:				
Bedragen * € 1	Omslagfactor	Begroting 2018		Bedrijfsplan 2018
		oorspronkelijk	excl. WerkLink	
Aalburg	5,14%	19.574	11.354	4.881
Drimmelen	12,17%	46.378	26.902	11.564
Geertruidenberg	15,61%	59.469	34.495	14.828
Oosterhout	45,39%	172.921	100.303	43.117
Werkendam	13,19%	50.243	29.144	12.528
Woudrichem	8,51%	32.415	18.802	8.082
	100,00%	381.000	221.000	95.000

Voor de gemeentelijke bijdrage in het *subsidieresultaat/begrotingssaldo* is het aantal plaatsingen bepalend. Daarvoor is als basis genomen het definitieve aantal plaatsingen in 2016 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 / begrotingsaldo			
<i>Bedragen * € 1</i>	Aantal plaat- singen 2016	Begroting 2018	Bedrijfsplan 2018
Aalburg	41	103.757	107.350
Drimmelen	79	197.959	206.845
Geertruidenberg	101	254.503	264.448
Oosterhout	276	695.088	722.650
Werkendam	86	218.722	225.174
Woudrichem	51	127.971	133.533
	<u>634</u>	<u>1.598.000</u>	<u>1.660.000</u>

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

Totale bijdrage per gemeente			
<i>Bedragen * € 1</i>	Begroting 2018		Bedrijfsplan 2018
	oorspronkelijk	excl. WerkLink	
Aalburg	123.331	115.111	112.231
Drimmelen	244.337	224.861	218.410
Geertruidenberg	313.972	288.998	279.276
Oosterhout	868.009	795.391	765.767
Werkendam	268.965	247.866	237.701
Woudrichem	160.386	146.773	141.616
	<u>1.979.000</u>	<u>1.819.000</u>	<u>1.755.000</u>

Meerjarencijfers

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

Totalen gemeentelijke bijdragen, meerjarig					
	2018	2019	2020	2021	2022
Aalburg ¹⁾	112.231	119.954	124.875	99.525	92.282
Drimmelen	218.410	232.359	240.614	191.768	177.812
Geertruidenberg	279.276	297.091	307.620	245.172	227.330
Oosterhout	765.767	813.329	840.625	669.975	621.218
Werkendam ¹⁾	237.701	252.913	261.934	208.760	193.568
Woudrichem ¹⁾	141.616	150.354	155.333	123.800	114.790
	<u>1.755.000</u>	<u>1.866.000</u>	<u>1.931.000</u>	<u>1.539.000</u>	<u>1.427.000</u>

1) Deze gemeenten fuseren op 1 januari 2019 tot de gemeente Altena

BIJLAGE 2: SPECIFICATIE PER PMC

Hierna is per PMC een overzicht opgenomen van de begrote baten en lasten.

Beschermd werk	Bedrijfsplan 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Omzet	905	905	905	905	905
Kosten van de omzet	-127	-127	-127	-127	-127
Netto omzet	778	778	778	778	778
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	35	54	43	32	36
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-726	-726	-726	-726	-726
Doorbelast gebruik gebouw	-208	-208	-202	-176	-152
Beheerskosten	-21	-21	-21	-21	-21
Doorbelasting overhead	-705	-708	-703	-698	-695
Totaal kosten PMC	-1.625	-1.608	-1.609	-1.588	-1.557
Operationeel resultaat	-847	-830	-831	-810	-779
Groepdetachering	Bedrijfsplan 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Omzet	625	625	625	625	625
Kosten van de omzet	-36	-36	-36	-36	-36
Netto omzet	589	589	589	589	589
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	28	43	38	26	29
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-452	-452	-452	-452	-452
Doorbelast gebruik gebouw	-48	-48	-47	-41	-35
Beheerskosten	-1	-1	-1	-1	-1
Doorbelasting overhead	-520	-522	-518	-515	-513
Totaal kosten PMC	-994	-981	-981	-984	-973
Operationeel resultaat	-405	-392	-392	-395	-384
Publieke dienstverlening	Bedrijfsplan 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Omzet	4.610	4.610	4.610	4.610	4.610
Kosten van de omzet	-1.272	-1.272	-1.272	-1.272	-1.272
Netto omzet	3.338	3.338	3.338	3.338	3.338
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	10	36	20	5	-8
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-1.867	-1.866	-1.865	-1.864	-1.863
Doorbelast gebruik gebouw	-10	-10	-9	-8	-7
Beheerskosten	-174	-171	-171	-170	-167
Doorbelasting overhead	-985	-989	-981	-975	-970
Totaal kosten PMC	-3.027	-3.001	-3.007	-3.013	-3.016
Operationeel resultaat	311	338	332	326	322

Facilitaire dienstverlening

	Bedrijfsplan 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Omzet	992	992	992	992	992
Kosten van de omzet	-185	-185	-185	-185	-185
Netto omzet	807	807	807	807	807
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	-27	-30	-32	-34	-37
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-631	-631	-631	-631	-631
Doorbelast gebruik gebouw	-34	-34	-33	-29	-25
Beheerskosten	-18	-17	-16	-19	-21
Doorbelasting overhead	-92	-92	-91	-91	-90
Totaal kosten PMC	-802	-804	-803	-803	-804
Operationeel resultaat	5	3	4	4	3

Individuele plaatsing en detachering

	Bedrijfsplan 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Omzet	1.961	1.925	1.900	1.888	1.877
Kosten van de omzet	-188	-176	-166	-161	-156
Netto omzet	1.773	1.749	1.734	1.727	1.721
(Loon)kosten/opbr. beschut/P-banen	5	16	-15	-19	-22
Loonkosten direct (excl. doelgroepen)	-232	-226	-226	-226	-226
Doorbelast gebruik gebouw	-29	-29	-28	-24	-21
Beheerskosten	-14	-14	-15	-12	-10
Doorbelasting overhead	-490	-492	-488	-485	-483
Totaal kosten PMC	-760	-746	-773	-767	-763
Operationeel resultaat	1.013	1.003	961	960	958

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 de begroting.
- 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 2017 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie sw voor 2018 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. In de afgelopen jaren is gebleken dat de daling van het wsw-bestand bij WAVA achterblijft op de (landelijke) verwachtingen volgens het Rijk. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
- Voor de sw is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is bepalend geweest voor de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten sw-medewerkers.
- Voor nieuw beschut is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie, de bonus beschut werken (€ 3.000 per medewerker; loopt tot en met 2019) en een begeleidingsvergoeding (€ 8.500 per medewerker). Het subsidieresultaat (verschil tussen loonkosten en loonkostensubsidie) is, als terug te verdienen, bij de PMC's als last opgenomen. Het aantal medewerkers nieuw beschut is gebaseerd op de eind november 2017 door het ministerie per gemeente gepubliceerde aantallen (taakstellingen ultimo jaar), teruggerekend naar gemiddelden over het jaar.
- Voor 2018 is uitgegaan van 20 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Het verschil tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is bij de PMC's als last opgenomen, zijnde terug te verdienen via deze PMC's. Tevens is voor deze doelgroep rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van gemiddeld € 4.000 per persoon.
- De loonkosten van de sw-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de

prijswontwikkeling van het rijksbudget resp. het wettelijk minimumloon. Verder is rekening gehouden met het lage inkomensvoordeel (LIV).

- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de CAR-UWO en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV.
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2018 rekening gehouden met de prijsontwikkeling volgens de septembercirculaire. Voor de jaren erna is het prijspeil 2018 aangehouden; dit geldt zowel voor de (loon)kosten als opbrengsten.
- De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen !GO 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 de indexatie voor 2017 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 2018 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2018 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 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 !GO 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 en participatieactiviteiten.
- Het saldo van kosten en opbrengsten van de participatieactiviteiten wordt geheel verrekend met de gemeenten, naar rato van de omzet die voor de diverse gemeenten is gerealiseerd. Voor zover sprake is van een saldo is dat in de begroting daarom als te verrekenen met de participanten opgenomen. Bij het opstellen van de jaarrekening wordt per gemeente /opdrachtgever een individuele rekening opgemaakt, waarbij een positief saldo wordt uitgekeerd en onverhoopt negatief saldo wordt verrekend.
- Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en !GO 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 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 nu, naast het subsidieresultaat ook het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
 - Vennootschapsbelasting. In de begroting is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van winstoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.
 - Het bedrijfsplan 2018 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 het bedrijfsplan.

BIJLAGE 4: KADERBRIEF BEGROTING 2019

In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen gegevens. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van (een aantal van) de deelnemende gemeenten, waarin de richtlijnen voor de begroting 2019 zijn opgenomen. Afgesproken is dat de kaderbrief voor de begroting jaar t+1 (2019) zal worden opgenomen in het bedrijfsplan van het jaar t (2018).

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

Financiële richtlijnen:

- Verwacht wordt dat door het dagelijks bestuur een structureel sluitende meerjarenbegroting wordt aangeboden aan de gemeenten, met inzichtelijke uitgangspunten.
Voor de (meerjaren)begrotingscijfers wordt verwezen naar de overzichten en toelichtingen in hoofdstuk 3 van het bedrijfsplan 2018. De bij het opstellen van de begroting gehanteerde uitgangspunten zijn nader toegelicht in bijlage 3.
- De begroting wordt opgesteld op basis van ongewijzigd beleid; alleen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken mogen worden opgenomen als dit reeds door het algemeen bestuur is besloten.
De begroting is opgesteld op basis van staand beleid, rekening houdende met de ontwikkelingen volgens het door het algemeen bestuur en de raden van de deelnemende gemeenten vastgestelde implementatieplan 'Mensenwerk is de basis'.
- De begroting dient te voldoen aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV).
De begroting wordt opgesteld in lijn met de voorschriften van het BBV.
- Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers.
Dit uitgangspunt wordt al jaren gevolgd, waarbij wordt opgemerkt dat het algemeen bestuur bij het vaststellen van de jaarrekening en de bepaling van de resultaatbestemming eventueel in afwijking van deze basisregel kan besluiten.
- Ontwikkelingen rond lonen en prijzen.
Hiervoor wordt verwezen naar de in bijlage 3 vermelde uitgangspunten.
- In de paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren en prioriteren.
Hiervoor wordt verwezen naar de betreffende paragraaf.

Beleidsmatige richtlijnen:

Ten tijde van het opstellen van dit bedrijfsplan waren van de deelnemende gemeenten voor de begroting 2019 geen nadere beleidsmatige richtlijnen ontvangen.