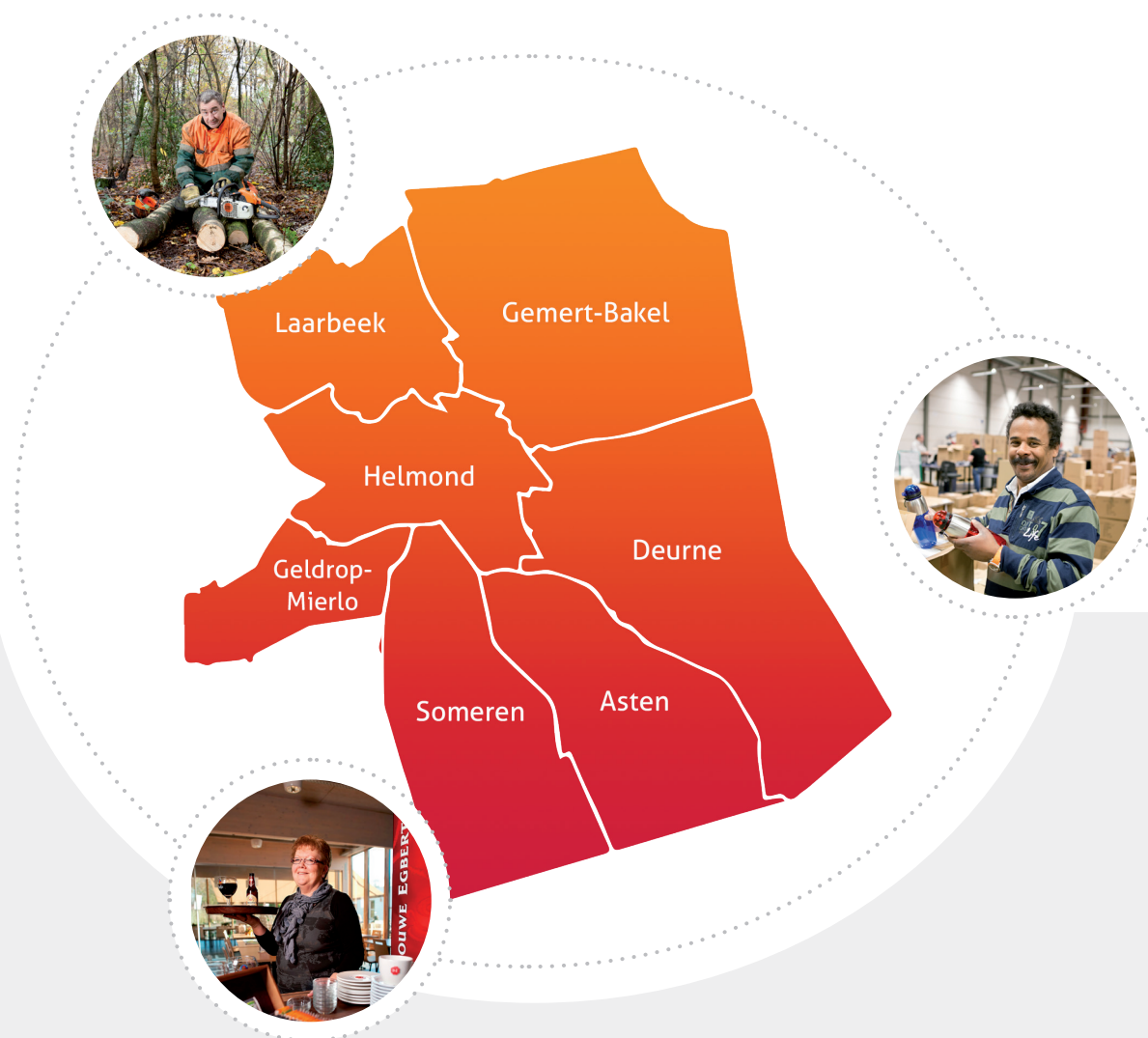




CONCEPT ONDERNEMINGSPLAN

Werkbedrijf Atlant De Peel

2017-2018

KADERNOTA

KADERNOTA

CONCEPT ONDERNEMINGSPLAN

2017-2018

Inhoud

1.	Algemeen.....	3
2.	Activiteiten	7
2.1.	Volume productieve medewerkers	8
2.2.	Beschut Werken.....	8
2.3.	Banenafpraak (Baangarantie-banen).....	9
2.4.	Loonkostensubsidie	10
2.5.	Uitkeringen	11
2.6.	Tegenprestatie.....	13
2.7.	Partners	13
2.8.	Doorontwikkeling werkgeversbenadering.....	14
2.9.	Betere match onderwijs en vraag arbeidsmarkt.....	14
2.10.	Duurzame concepten en innovatie.....	16
3.	Uitgangspunten en doelstellingen 2017.....	19
4.	Strategische keuzes.....	21
4.1.	Marketing en communicatie	21
4.2.	Verbinding met werkgevers	21
4.3.	Naam.....	21
4.4.	Van School naar Werk.....	21
4.5.	Sociale Context.....	22
4.6.	Deregulering	23
4.7.	Werkbedrijf methodiek.....	23
4.7.1.	Instroom.....	24
4.7.2.	Doorstroom.....	24
4.7.3.	Uitstroom.....	24
4.7.4.	Primair proces.....	25
4.8.	Personeel en organisatie	25
4.9.	Informatie en communicatietechnologie	26
4.10.	Medezeggenschap.....	27
4.11.	Financiën	27
4.12.	Optimalisering bedrijfsvoering.....	28
4.13.	Optimalisatie locaties en huisvesting	29
5.	Planning en control-cyclus werkbedrijf.....	30

Bijlagen:		32
Bijlage 1:	Begroting 2017.....	33
	Toelichting begroting 2017.....	34
	Grondslagen	37
Bijlage 2:	Meerjarenbegroting 2017-2020.....	41
	Uitgangspunten meerjarenraming 2017-2020.....	42
Bijlage 3:	Reserves 2017-2020	44
Bijlage 4:	Formatie 2017	45
Bijlage 5:	Investeringsbegroting 2017.....	47
Bijlage 6:	Risicoparagraaf	48
Bijlage 7:	Financiering	58
Bijlage 8:	Bijdragen per gemeente	60
Bijlage 9:	Primair Proces	61
Bijlage 10:	Juridische structuur	62
Bijlage 11:	Gebruikte afkortingen	63

1. Algemeen

Dit is het concept ondernemingsplan 2017 / 2018 van de gemeenschappelijke regeling werkbedrijf Atlant De Peel, de uitvoeringsorganisatie voor de arbeidsmarktregio "Helmond de Peel". In het kader van de wet op de gemeenschappelijke regelingen wordt dit document " benoemd als kaderbrief. Het werkbedrijf bedient de gehele arbeidsmarktregio Helmond-De Peel, bestaande uit de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren.

Het moment waarop dit ondernemingsplan 2017 / 2018 van het werkbedrijf tot stand komt, zijn we intensief bezig met het traject dat leidt tot de inrichting en positionering van het nieuwe werkbedrijf. Het OR platform dient nog een advies uit te brengen over de organisatie en het organogram. Met de verschillende GO' s zijn we in onderhandeling over het sociaal plan.

Op dit moment dienen de medewerkers die in dienst zijn van de gemeente Helmond [Werkplein] nog de formele overgang te maken. Dat vraagt uiteraard om zorgvuldigheid, maar aan de andere kant is ook van belang voor de burgers van de gehele arbeidsmarktregio Helmond de Peel dat het werkbedrijf ook daadwerkelijk aan de start komt. Tot dat moment werken we met een tijdelijke dienstverleningsovereenkomst (DVO) die wordt uitgevoerd door de afdeling W&I van de gemeente Helmond. In het ondernemingsplan 2017 / 2018 wordt er van uit gegaan dat het werkbedrijf ook daadwerkelijk in personele zin operationeel is.

Zoals ook in de GR Atlant de Peel is opgenomen heeft er in maart een voorjaarsconferentie plaats gevonden om input te leveren voor dit concept ondernemingsplan. Deze eerste conferentie is bij alle deelnemers positief ontvangen. Er werd op een interactieve wijze door bestuur, partners en directie van het werkbedrijf stilgestaan bij een aantal thema's die we in verschillende commissievergaderingen hadden verzameld. Ook de waren er bestuurders van de andere decentralisaties aanwezig alsmede de voorzitters van de 3 Ondernemingsraden en vertegenwoordigers van het regionale cliëntenplatform.

In dit concept ondernemingsplan zult u ook de resultaten van de conferentie aantreffen, dat geldt in ieder geval voor de thema's van school naar werk, de banenafsprake, beschut werk, het belang van de sociale context waarin burgers zich bevinden in relatie tot de duurzaamheid van hun baan en deregulering. Overigens worden in dit concept ondernemingsplan ook de diverse andere thema's verder uitgewerkt.

De Participatiewet is van belang voor de gemeenten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de wet, maar ook het werkbedrijf, dat in opdracht van de in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel gemeenten werkloze mensen (met een uitkering) naar werk bemiddelt en bijstandsuitkeringen verstrekt als vangnet zolang er geen sprake is van werk. Het werkbedrijf is de schakel en intermediair tussen mensen en werk. Dit ondernemingsplan ademt, conform de uitgangspunten van de Participatiewet, een sfeer uit dat iedereen zoveel mogelijk in zijn eigen levensonderhoud voorziet. Dat wil niet zeggen dat er geen aandacht is voor hen die (tijdelijk) zelfstandig geen inkomsten uit werk kunnen verwerven. Ook zij krijgen aandacht.

De Participatiewet is, naast een wettelijk kader met de opdracht om werkloze werknemers aan het werk te helpen, ook een wettelijk kader om inwoners die in één van de gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel woonachtig zijn en die (tijdelijk) niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien, een uitkering te verstrekken om in die kosten te kunnen voorzien (vangnetfunctie). Die uitkeringsverstrekking is aan wettelijke regels en kaders gebonden en op grond daarvan wordt ook de hoogte en tijdsduur van die uitkering bepaald.

Het vertrekpunt is dat iedereen mee doet naar vermogen. Dat meedoen is niet vrijblijvend, centraal staat dat dit moet gebeuren vanuit eigen kracht en verantwoordelijkheid van mensen. In de uitvoering is gekozen voor een integrale (sociaal domein brede) aanpak. Dat kan betekenen dat mensen blijvend zijn aangewezen op een uitkering. Voor die mensen waar dit aan de orde is, wordt binnen de individuele mogelijkheden gezocht naar een zo maatschappelijk mogelijke participatie

De resultaten van de invoering van de participatiewet blijken in 2015 landelijk sterk achter te blijven bij de verwachtingen en ook in de concrete resultaten. Dit is een landelijke tendens waarbij onze arbeidsmarktregio overigens nog positief afsteekt. Dit ondanks het feit dat het werkbedrijf niet volledig gevormd is. Ondanks de heel intensieve samenwerking worden er dan toch kansen gemist en wordt te

veel energie besteed aan interne randzaken en die capaciteit kan niet worden ingezet voor onze primaire opdracht om werklozen naar een baan te begeleiden. Ook in de landelijke discussie met de staatssecretaris blijkt dat de wet- en regelgeving op de diverse arbeidsrechtelijke en verzekeringstechnische gebieden eerder belemmerend werken dan stimulerend. De wet werk en zekerheid die meer vaste dienstverbanden beoogde te realiseren leidt tot meer flexwerkers en juist minder vast dienstverbanden. De werkgevers zijn verantwoordelijk voor het doorbetalen bij ziekte, voor transitievergoedingen bij ontslag en worden daardoor geconfronteerd met hoge arbeidskosten, waardoor het sowieso niet aantrekkelijk is om personeel in dienst te nemen. Daarboven wordt dan nu van werkgevers gevraagd om werkzoekenden in dienst te nemen die een afstand hebben tot die arbeidsmarkt en waarvan het risico's aanmerkelijk groter zijn.

Hoewel het er op lijkt dat we zitten in een periode waar de eerste positieve ontwikkelingen worden waargenomen met betrekking tot de economische situatie op nationaal en internationaal niveau is er tegelijkertijd is er nog sprake van onvoldoende daling van de werkloosheidscijfers en een zeer trage banengroei. Gesignaleerd wordt dat het invullen van vacatures en de vraag naar personeel in meer algemene zin nog onvoldoende wordt gerealiseerd. Trendwatchers voorzien daarbij op niet al te lange termijn een paradigmashift waarbij als gevolg van technologische toepassingen en verdere automatisering en robotisering in de toekomst structureel minder banen noodzakelijk zijn waardoor de kansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet beter worden.

Die voorzichtige positieve ontwikkelingen zijn uitermate fragiel als gevolg van de Internationale instabiliteit en het onvermogen van wereldleiders om adequate maatregelen te treffen. Oorlogen in het Midden Oosten, het vluchtelingenprobleem, de aanslagen in West-Europa, de problemen met de pensioenen door de alsmaar dalende rente als gevolg van het beleid van de ECB. In die zin worden ook wij dagelijks geconfronteerd met de effecten van hierboven beschreven ontwikkelingen. Grotere aantallen statushouders doen een beslag op de beschikbare BUIG middelen. Het rijk voorziet hier vooralsnog geen extra middelen. De stijging van het aantal uitkeringen die we de afgelopen 9 maanden hebben gezien wordt voornamelijk veroorzaakt door deze statushouders. Zonder deze toename waren we er in geslaagd om te komen tot een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden.

In het kader van het leggen van de verbinding met de andere decentralisaties constateren we dat er sprake is van een andere ontwikkeling dan oorspronkelijk de bedoeling was. Er wordt niet mee gezamenlijk opgetrokken door de 6 gemeenten, maar het lijkt er op dat de gemeente Helmond enerzijds en de andere gemeenten anderzijds ieder kiezen voor een andere oplossing. Dit kan ook voor het functioneren voor het werkbedrijf gevolgen hebben. De huidige samenwerking in de uitvoering is middels een DVO geregeld, maar dat zal vanaf 2017 anders zijn. Voor het werkbedrijf zijn er in ieder geval aandachtspunten op het gebied van de huisvesting op onze locatie. Uit het tot nu toe gevoerde overleg kan de conclusie worden getrokken dat een deel in ieder geval op onze locatie blijft gehandhaafd en dat geldt mogelijk ook voor het centrale deel van de overgebleven gemeentes. De wijze waarop de gebiedsgerichte werkwijze wordt ingevuld zou een verschillende uitwerking kunnen krijgen, waarbij Helmond het Stadsleerbedrijf met een wijkgerichte benadering als doorontwikkelingsmodel ziet en de andere gemeenten daar hun eigen lokale invulling aan zullen geven. dat heeft mogelijk gevolgen voor de wijze waarop wij vanuit de gebiedsgerichte benadering de aansluiting kunnen maken.

In het domein van onze arbeidsmarktregio spelen diverse organisaties hun rol. Het betreft de werkgevers die hun capaciteitsvraag ingevuld willen zien en hun opdracht om banen conform de banenafpraak te realiseren, het UWV die de WW en Wajong uitvoert en mede invulling geeft aan de banenafpraak en het werkbedrijf met haar eigen specifieke rollen met betrekking tot voorzien in de vraagkant van de werkgevers die leidend is en de aanbodkant (burgers die over werkcapaciteit beschikken) daar op te laten aansluiten.

In die keten wordt de vraag beantwoord op welke wijze de vraagkant wordt ingevuld door zowel reguliere functievervullers (één op één invulling van vacatures) als door werkgeversarrangementen waarbij een combinatie van meerdere kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt in een specifieke maatwerkoplossing (detacheringconcept) de capaciteitsvraag invullen. De plannen daarvoor zijn in eerste aanleg reeds vastgelegd in het concept ondernemingsplan 2017 - 2018 In dit ondernemingsplan worden deze plannen verder geconcretiseerd en geactualiseerd, waarbij zo veel als mogelijk rekening is gehouden met de allerlaatste informatie die zowel van het Rijk als ook de deelnemende gemeenten is ontvangen.

In dit Ondernemingsplan 2017-2018 wordt rekening gehouden met de al ingezette ontwikkeling van verregaande ketenintegratie. Met name de re-integratie- / participatiewerkzaamheden worden nadrukkelijk proactief eenduidig uitgevoerd. Het werkbedrijf streeft naar een 'lean en mean' en kwalitatief goede organisatie en helpt zoveel mogelijk werkzoekenden aan het werk en faciliteert als (tijdelijke) vangnet uitkeringen.

De begroting van het werkbedrijf moet ook in de toekomst minimaal sluitend zijn. In die zin is het verdienmodel van het werkbedrijf, niet als uitgangspunt gericht op een winstgevende organisatie maar op zoveel mogelijk werkzoekenden duurzaam aan werk helpen, binnen de beschikbare middelen.

Vanuit deze gedachte kan de volgende missie en visie voor het werkbedrijf Atlant De Peel gehanteerd worden:

Missie:

Het werkbedrijf Atlant De Peel (waar het Werkgeversplein een integraal onderdeel van uitmaakt) biedt één loket waar werkgevers terecht kunnen met al hun arbeids(markt)vragen. Zij worden geholpen door een deskundig accountteam dat toegang heeft tot de gebundelde expertise van de deelnemende partijen en hun samenwerkingspartners. Daardoor zijn de lijnen kort en kan er snel maatwerk worden geleverd.

De directe vraag (van werkgevers) staat centraal en is leidend, maar de markt kan ook proactief benaderd worden. Daarbij is het serviceaanbod breed omdat ook de vragen uiteen kunnen lopen: Zo kan het MKB gebaat zijn met ondersteuning in P & O vraagstukken, terwijl het invullen van een meer complexe capaciteitsvraag eerder zal spelen bij grote bedrijven.

Bovendien biedt het werkbedrijf Atlant De Peel, doordat zij werkgevers ondersteunt bij een effectieve inzet van arbeidscapaciteit, tevens alle ruimte aan (potentiële) werknemers om hun kansen op 'duurzame inzetbaarheid' te vergroten."

Het vertrekpunt is dat iedereen mee doet naar vermogen. Dat meedoen is niet vrijblijvend, centraal staat dat dit moet gebeuren vanuit eigen kracht en verantwoordelijkheid van mensen. In de uitvoering is gekozen voor een integrale (sociaal domein brede) aanpak. Dat kan betekenen dat mensen blijvend zijn aangewezen op een uitkering. Voor die mensen waar dit aan de orde is, wordt binnen de mogelijkheden gezocht naar een zo maatschappelijk mogelijke participatie.

Visie:

Alle activiteiten van het werkbedrijf Atlant De Peel zijn gericht op het versterken van de regionale arbeidsmarkt. Sleutelbegrippen zijn een effectievere arbeidsmobiliteit en een gezonde balans tussen flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid.

Doordat werkgevers worden ontzorgd, ondersteund en voorzien van het personeelsaanbod dat aansluit bij hun specifieke vraag en behoefte, kunnen zij zich maximaal inzetten op ondernemerschap. Daardoor ontstaan weer meer kansen voor werkzoekenden en voor werknemers die van werkplek willen of moeten switchen en/ of zich verder willen ontwikkelen.

Daarnaast biedt het werkbedrijf Atlant De Peel een platform voor de ontwikkeling van arbeidsmarktprojecten waarmee (sectorale of regionale) knelpunten worden aangepakt, bijvoorbeeld gerelateerd aan opleiding & training.

Kortom: het werkbedrijf Atlant De Peel wil het aanspreek- en coördinatiepunt zijn dat uitstekend bekend staat bij werkgevers, waar zij volop vertrouwen in hebben en waar zij intensief gebruik van maken.

Deze visie realiseren we door steeds sensitief te blijven voor de heersende vraag in de markt en door voorop te lopen als het gaat om de continue ontwikkeling en innovatie van onze aanpak/ producten/ diensten. Niet de regelgeving staat daarbij centraal, maar de gerealiseerde effecten en oplossingen. Het nemen van een zeker ondernemingsrisico is daarbij een noodzakelijke randvoorwaarde.

Het werkbedrijf Atlant De Peel is ondersteunend aan het lokale netwerk en creëert daarbij kansen en mogelijkheden voor iedere doelgroep, zoals mensen zonder en met beperkingen, banenafpraak en verschillende vormen van maatschappelijke participatie / (arbeidsmatige) dagactiviteiten.

2. Activiteiten

Het werkbedrijf Atlant De Peel voert de Participatiewet uit. Als onderdeel van de Participatiewet wordt vanuit het werkbedrijf uitvoering gegeven aan de Wsw en nog een kleine restgroep WIW.

Door het werkbedrijf is gekozen voor een business-model dat zich richt op het zo regulier mogelijk plaatsen van de werkzoekenden uit de doelgroep. Om daarin succesvol te kunnen zijn, is een zo groot mogelijk netwerk én een gezamenlijke vraaggerichte benadering van werkgevers in onze arbeidsmarktregio van wezenlijk belang, waarbij werkgevers inhoud geven aan de vraagkant en de noodzakelijke resultaten.

Het werkbedrijf biedt daarnaast dienstverbanden aan door middel van (groeps)detachering via de Wsw en Direct Werk B.V. In die constructie wordt de werkgever ontlast van zijn werkgeversrol en kan zich meer concentreren op zijn ondernemersrol.

Het Werkgeversplein maakt integraal onderdeel uit van het primaire proces zoals dat geldt in het werkbedrijf. Binnen deze aanpak functioneren accountmanagers als intermediair tussen de geformuleerde vraag aan capaciteit en het beschikbare aanbod. Thema's als reshoring, circulaire economie, re-integratie, duurzame inzetbaarheid, social return, sociaal ondernemen en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) bieden aanknopingspunten om met werkgevers in gesprek te komen.

De benadering van de accountmanagers is er op gericht om te bezien op welke wijze het werkbedrijf de werkgever kan helpen met het optimaliseren van zijn bedrijfsvoering. Methoden en technieken die hiervoor worden ingezet zijn samen te vatten met het begrip 'Inclusief Functieontwerp' (de inzet van jobcarving door innovatief herontwerp van organisaties). De oplossing bestrijkt een heel palet aan mogelijkheden waardoor altijd de vraag van de werkgever (zo nodig op maat) kan worden ingevuld.

Door zowel aan de vraagkant als aan de aanbodkant gericht te interveniëren en daarbij ook rekening te houden met de (regionale) arbeidsmarktenmerken, kan de kans op succesvolle ondersteuning van werkgevers, met betrekking tot vragen op het gebied van personeelsvraagstukken, positief beïnvloed worden.

Een goede diagnose van de werkzoekende aan het begin van het traject is essentieel, (waar nodig) gevolgd door een gericht aanbodversterkend traject, bij voorkeur (op een leerwerkplek) binnen een zo reguliere mogelijke werksetting. Op deze wijze moet de kandidaat werknemer gericht worden getraind/toegeleid naar een functie waar op de arbeidsmarkt ook daadwerkelijk vraag naar is. Door assessments kunnen de vorderingen van de kandidaat op de voet worden gevolgd en op basis daarvan kan de training/toeleiding eventueel worden bijgestuurd. Daarnaast is deze periode bij uitstek geschikt om de werkzoekende te beoordelen met betrekking tot zijn werknemersvaardigheden / -gedrag en kan, via gerichte begeleiding, hierop gestuurd worden. Deze periode is tevens ook een opmaat naar loonwaardemeting met behulp van Dariuz®.

Bij onze (integrale) werkprocessen wordt verbinding gelegd met flankerende activiteiten zoals schulddienstverlening en de arbeidsmarkt houdt niet bij de grenzen van de eigen gemeente op, maar heeft juist vaak een regionaal karakter. Een regionaal georiënteerde aanpak is dan ook uitgangspunt van het werkbedrijf.

Uitgaande van het primaire proces gaat het werkbedrijf door middel van een heldere methodische marktanalyse een concrete vertaling maken en opereert volgens een passend, efficiënt en effectief primair proces (zie ook 4.4, de werkbedrijf methode). Door middel van Peelland@Work, Peelland@Development en het leerwerkconcept, is het werkbedrijf in staat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo duurzaam mogelijk te plaatsen bij werkgevers. Doelstelling is 'eruit halen wat erin zit'. Hierbij wordt het beschikbare arbeidsvermogen geoptimaliseerd via instructie, training en opleiding. Dit leidt vervolgens tot een zo duurzaam mogelijke plaatsing waarbij rekening wordt gehouden met de vastgestelde loonwaarde. Daar waar dat mogelijk is zal een één op één match worden gerealiseerd, maar lukt dat niet dan kan dat via arrangementen bij werkgevers door de herinrichting van werkprocessen en clustering van taken. Door jobcarving en innovatief herontwerp

van processen komen nieuwe taakpakketten tot stand die wél door onze kandidaten kunnen worden ingevuld.

In onderdeel 2.5 Uitkeringen wordt nader ingegaan op de ontwikkeling van het uitkeringsvolume op grond van verwachte economische ontwikkelingen en het gemiddelde jaarlijks verloop in uitkeringsvolume.

2.1. Volume productieve medewerkers

Plaatsing van medewerkers geschiedt qua aantallen en activiteiten waarop geplaatst wordt, in overeenstemming met hetgeen door de Participatiewet feitelijk wordt beoogd. In de praktijk betekent dit dat het werkbedrijf de medewerkers die vallen onder de resterende doelgroep Wsw, zoveel mogelijk plaatst in Begeleid Werken en door middel van detachering.

Voor de gehele doelgroep die per 2015 onder de Participatiewet valt, geldt dat maximaal gestuurd wordt op regulier werk, toepassing van plaatsing via loonkostensubsidie en alleen indien dat niet kan via (groeps)detachering, eigen activiteiten en beschut werk. Voor 2017 wordt in de begroting uitgegaan van 1.670 productieve medewerkers, waarbij een mix ontstaat tussen Participatiewet, Wsw (oud) en leerwerktrajecten.

Dit volume is noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de leveringsverplichtingen en contract nakoming, die door haar voorganger Atlant Groep met werkgevers zijn afgesproken. Hoe groter het succes van doorstroom naar regulier werk, des te meer arbeidsplaatsen beschikbaar komen voor nieuwe instroom.

Maatwerk en individuele kansen en mogelijkheden voor de uitkeringsgerechtigden zijn uitgangspunt om in die behoefte aan productieve medewerkers te voorzien.

2.2. Beschut Werken

Beschut werk is voor mensen die alleen in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever verwacht mag worden.

Dienstbetrekking

Beschut werk heeft altijd de vorm van een dienstbetrekking. Op een beschut werk dienstbetrekking is het arbeidsrecht van toepassing. Andere vormen van activering zonder dienstbetrekking, zoals werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk en arbeidsmatige dagbesteding vallen niet onder de definitie van beschut werk volgens de Participatiewet.

Het hebben van een dienstbetrekking betekent dat de persoon in dienst is bij een werkgever en loon krijgt voor de arbeid die hij vanuit die dienstbetrekking verricht.

De praktijk lijkt er op te duiden dat er over het algemeen te weinig toegevoegde waarde wordt gerealiseerd om financieel te komen tot een sluitende exploitatie met Loonkostensubsidie en € 8.500,- additionele kosten.

Productiviteit

Of iemand in aanmerking komt voor beschut werk hoeft niets te zeggen over de mate van productiviteit van deze persoon in de mate dat deze blijft tussen 30% en 80% van het WML. Beschut werk is juist bedoeld voor mensen die met (structurele) ondersteuning of aanpassing van de werkplek wel in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. Dit onderscheidt beschut werk van dagbesteding.

Organisatie

Het werkbedrijf kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Beschut werk kan zelf worden georganiseerd, maar er is ook de mogelijkheid om met reguliere werkgevers afspraken te maken over de inrichting van beschutte werkplekken. Deze werkplekken kunnen dan door personen met een indicatie beschut werk worden ingevuld middels een detachingsformule. Beschut werken is

daarmee ook goed toepasbaar in het 'mixed people' concept, waarbij sterkere en zwakkere werknemers per saldo een kostprijs effectiever en efficiënter product neerzetten. In onze voorjaarsconferentie is expliciet aangegeven dat het werkbedrijf geen aparte afdeling beschut werk gaat opzetten, maar dit in mixed-people concepten gaat organiseren en alleen indien de beschikbare financiering toereikend is.

Middelen voor loonkostensubsidie (I-deel en Participatiebudget)

Voor de financiering van beschut werk kan loonkostensubsidie worden ingezet.

Om realiseren van beschut werk te stimuleren heeft het kabinet onlangs voor de periode 2016-2020 circa 26 miljoen beschikbaar gesteld voor een no-riskpolis voor beschut werk. Deze regeling maakt onderdeel uit van de Wet harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten (in werking getreden op 1 januari 2016) en beperkt de risico's voor de werkgevers bij ziekte van betreffende medewerkers. Ook wordt voor deze werknemers een korting op de werkgeverspremies toegepast waardoor de loonkosten dalen.

Beschut werk binnen het werkbedrijf Atlant De Peel

Voor 2017 kent het WADP een taakstelling beschut werk van 15 personen. Het werkbedrijf Atlant De Peel heeft inmiddels vijf personen aan het UWV voorgedragen voor een indicatie beschut werk. Voor twee personen is deze indicatie inmiddels afgegeven. De andere drie zijn nog in behandeling.

Verder zal de haalbaarheid worden onderzocht van een werkplekomgeving waarin een groepsdetachering (in het kader van de Participatiewet) wordt gecombineerd met een (WMO-gefinancierde) dagbesteding. Wij zullen de resultaten hiervan eerst moeten analyseren voordat er verregaande conclusies kunnen worden getrokken.

Specifiek leidt dit vanuit de voorjaarsconferentie tot de volgende opdrachten voor de begroting 2017:

- Pilot combi/groepsdetachering met "dagbesteding";
- Beschut werkplekken organiseren binnen de huidige werkgeversarrangementen waarbij de loonkostensubsidie en het begeleidingsbudget ad€ 8.500,- toereikend is.

2.3. Banenafpraak (Baangarantie-banen)

Sociaal Akkoord

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit betreffen personen die geen 100% van het Wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen en op grond van de participatiewet aan de slag gaan. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor deze mensen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.

Doelgroepenregister

Aandachtspunt is dat als de werkgevers de afgesproken banen onvoldoende realiseren, er een wettelijk quotum in werking treedt (wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten). Dat quotum houdt in dat op termijn elke werkgever met meer dan 25 werknemers een formele verplichting krijgt om een jaarlijks per sector (overheid/niet overheid) vast te stellen percentage arbeidsplaatsen open te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking of, indien hier niet aan wordt voldaan, een boete van € 5000,- per jaar moet betalen per niet vervulde werkplek.

Bovenstaande betekent dat er voldoende werkzoekenden moeten zijn met een indicatie voor de Wet banenafpraak. Dit blijkt vooralsnog echter niet het geval te zijn. De staatssecretaris van Sociale Zaken heeft dit ook onderkend. Daarom heeft zij een aantal maatregelen aangekondigd.

Zo worden (ex)leerlingen van VSO bij UWV na aanmelding inmiddels ook automatisch geplaatst in het doelgroepenregister. Als in de praktijk blijkt dat een VSO-leerling wel het WML kan verdienen, betekent dat op basis van de Wet banenafpraak dat iemand na ruim twee jaar zijn doelgroepstatus verliest. Zijn plaatsing telt na die periode niet meer mee voor de banenafpraak.

Tevens is het voor de gemeenten en het werkbedrijf mogelijk om te anticiperen op twee maatregelen uit het pakket vereenvoudigingen banenafpraak waarmee de staatssecretaris nu bezig is. Het betreft het mogelijk maken van forfaitaire loonkostensubsidies in de eerste zes maanden van het dienstverband en het mogelijk maken van loonkostensubsidies voor jongeren die al werken. Doel van deze maatregelen is dat werkplekken sneller tot stand komen, respectievelijk kunnen worden voortgezet. Anticipatie is mogelijk zodat de voorgestelde maatregelen de realisering van de Banenafpraak stimuleren en gunstig uitwerken voor werkzoekenden met een beperking en voor werkgevers. Volgens de planning wordt het wetsvoorstel kort na de zomer 2016 bij de tweede Kamer ingediend. Streefdatum van invoering van het wetsvoorstel is 1 januari 2017.

Het wel of niet hebben van een uitkering mag in principe niet leidend zijn in de vraag of iemand in aanmerking komt voor de Wet banenafpraak. Motivatie van een werkzoekende is de bepalende factor voor bemiddeling en plaatsing naar de arbeidsmarkt in het kader van de Wet banenafpraak. Echter, de Wet banenafpraak moet betaalbaar blijven voor de gemeenten en het werkbedrijf. De middelen uit de BUIG voor loonkostensubsidie zijn niet toereikend om alle werkzoekenden met een indicatie voor het doelgroepenregister middels een loonkostensubsidie te plaatsen bij (reguliere) werkgevers.

Mensen met een arbeidsvermogen tussen 30 en 80 % die geen uitkering ontvangen, kunnen echter wel een indicatie hebben voor de Wet banenafpraak. De politieke vraag is of voor deze groep mensen extra structurele middelen mogen worden ingezet?

Dan zijn er ook nog uitkeringsgerechtigden met een beperkt arbeidsvermogen (gemeten via Dariuz®), die van het UWV geen indicatie krijgen voor het doelgroepenregister. Voor deze categorie zou nog wel loonkostensubsidie geregeld kunnen worden, maar telt niet mee in het halen van het quantum.

Daarom gaat het werkbedrijf bezien hoe Nuggers met een afstand tot de arbeidsmarkt (met een indicatie Wet banenafpraak) toch aan een baan kunnen worden geholpen. Om een eerste beweging te kunnen maken zou een deel van het resultaat 2015 hiervoor als een bestemmingsreserve kunnen worden gereserveerd.

Ambitie

Ook bij de gemeenten in de arbeidsmarktregio is er ambitie met betrekking tot het creëren van extra banen in het kader van de Wet Banenafpraak, maar dit blijkt een lastige opgave in relatie tot bezuinigingen en/of verdringing in hun organisaties. Daarom is het belangrijk om inzichtelijk te maken wat de gemeenten reeds doen en dient onderzocht te worden hoe verder gewerkt kan worden aan de ambitie om te komen tot een inclusieve organisatie. Derhalve zullen bij de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel onderzoeken plaatsvinden in het kader van innovatief herontwerp door het werkbedrijf Atlant De Peel, om zo inzicht te krijgen in de mogelijkheden.

Specifiek leidt dit vanuit de voorjaarsconferentie tot de volgende opdrachten voor de begroting 2017:

- Bezien hoe Nuggers met een afstand tot de arbeidsmarkt toch aan een baan te helpen, liefst zonder inzet van extra middelen, maar anders middels een te vormen bestemmingsreserve
- Een lobby op gang brengen naar Den Haag over (on) mogelijkheden Wet Banenafpraak
- Bij alle gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond- de Peel onderzoeken naar innovatief herontwerp door het werkbedrijf

2.4. Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie (LKS) kan door het werkbedrijf ingezet worden voor mensen die door een arbeidsbeperking (ziekte of gebrek) niet in staat zijn om 80% van het wettelijk minimum loon (WML) te verdienen.

De LKS compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Bij LKS ontvangt de werknemer een volledig loon gebaseerd op het bij die werkgever geldende aantal uren bij een volledige werkweek. Werkgevers worden met LKS door het werkbedrijf gecompenseerd:

- voor de verminderde productiviteit van de geplaatste medewerker gefinancierd uit de BUIG
- voor de begeleidingskosten en de werkplekaanpassing gefinancierd uit het P-budget

De LKS is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. Dit bedrag wordt vermeerderd met een vergoeding (23%) voor werkgeverslasten. De hoogte van de subsidie is

maximaal 70 procent van het WML, daar bovenop komt de vakantietoeslag en de werkgeverslasten. Wanneer de werknemer een Cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. Bij het vaststellen van de LKS wordt dus altijd uitgegaan van het WML.

Elk jaar wordt de loonwaarde opnieuw getoetst en vastgesteld. Bij een loonwaarde van 80 % WML of hoger is er geen recht op loonkostensubsidie. Wanneer iemand dat nooit bereikt kan de loonkostensubsidie blijven doorlopen.

Werknemers met een LKS kunnen aanspraak maken op begeleiding op de werkplek (jobcoach/ werkleider). De LKS kan ook gecombineerd worden met aanpassingen op de werkplek. Wettelijk is geregeld dat eventuele ziekengeldlasten en lasten van WGA-uitkeringen voor werknemers die werken met LKS niet worden meegenomen bij de bepaling van de gedifferentieerde premie die voor de werkgever geldt.

Om een goed beeld van de loonwaarde te krijgen werkt de werknemer een periode van drie maanden met behoud van uitkering op de werkplek. Na minimaal zes weken wordt met Dariuz® loonwaardemeetsysteem de loonwaarde bepaald (Dariuz® is een gevalideerd meetinstrument en aangemeld bij Szw als meetinstrument voor onze arbeidsmarktregio). De loonwaarde wordt elk jaar en bij beschut werk elke drie jaar, opnieuw vastgesteld. Bij een verhoging van de productiviteit vermindert de LKS. Ook deze frequentie wordt ter discussie gesteld omdat in de praktijk blijkt dat de groei over het algemeen van beperkte aard is.

Het opvullen van een vacature door een persoon met LKS is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- Eigen initiatief van de werknemer; handicap;
- Ouderdomspensioen;
- Vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of gewettigd ontslag om dringende redenen.

LKS is ook mogelijk bij mensen met een medische urenbeperking. Daaronder wordt verstaan: een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling voor een geringer aantal uren belastbaar zijn dan de normale arbeidsduur. Het UWV stelt vast of een persoon medisch urenbeperkt.

Onderscheid wordt gemaakt tussen mensen die door hun beperking een verminderde productiviteit per uur hebben en mensen die geen verminderde productiviteit per uur hebben maar alleen in deeltijd kunnen werken vanwege hun beperking. Alleen bij medische urenbeperking én een verminderde productiviteit per uur is LKS mogelijk.

Bij verordening zijn regels vastgesteld over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Deze regels bepalen:

- De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep LKS behoort;
- De wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Voor de personen met een Wajong-uitkering, die over arbeidsvermogen beschikken en gaan werken, blijft de loonkostendispensatie van toepassing, zoals die ook bestond voor het inwerkintreden van de Participatiewet. Dat betekent dat het werkbedrijf bij de in te zetten dienstverlening en het (eventueel) werk bieden aan de genoemde Wajongers op basis van o.a. (groeps)detachering, afspraken met het UWV worden gemaakt op basis van loondispensatie en niet van LKS. Er is een aanvraag ingediend voor de regeling Jobcoach voor de dekking van de additionele kosten.

2.5. Uitkeringen

Ondanks dat werk boven inkomen gaat en de activiteiten zijn gericht op het toe leiden naar werk, is het verstrekken van een uitkering een belangrijke taak voor het werkbedrijf.

Een ieder wordt geacht in zijn eigen levensonderhoud (noodzakelijke kosten van het bestaan) te voorzien. Voor de meeste mensen is dat door middel van werk. Een uitkering op grond van de Participatiewet is bedoeld als een inkomensvoorziening (vangnetfunctie) voor hen die (tijdelijk) als gevolg van werkloosheid of het ontbreken van andere inkomstenbronnen (voorliggende

voorzieningen) niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Bij degenen die een uitkering op grond van de Participatiewet aanvragen vindt toeleiding naar werk plaats.

Een deel van de werkzoekenden heeft nog een grote afstand tot de arbeidsmarkt waarbij de inzet in eerste instantie is gericht op participatieactiviteiten. Ook voor deze groep is het verstrekken van een uitkering van essentieel belang voor het voorzien in de kosten van levensonderhoud.

Het BUIG-budget (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten) is voor het werkbedrijf het budget waaruit de uitkeringen alsmede de loonkostensubsidies moeten worden verstrekt. Om deze reden is het volledig BUIG-budget beschikbaar gesteld door de gemeenteraden aan het werkbedrijf.

Wanneer een gemeente, bij een tekort hoger dan 5%, een aanvullende uitkering wil aanvragen bij het Rijk moet de gemeente, naast het monitoren van de uitgaven BUIG, in een lopend jaar een aantal acties uitvoeren. Dat zijn onderstaande acties;

1. Monitoring uitgaven BUIG;
2. Analyse van de reden van een tekort met eventueel in te zetten maatregelen;
3. College(s) moeten hierover zo vroeg mogelijk over geadviseerd worden en akkoord gaan met de in te zetten maatregelen;
4. De gemeenteraden dienen hierover geïnformeerd te worden en akkoord gaan met de in te zetten maatregelen.

Om de uitgaven voor uitkeringen en loonkostensubsidies uit de BUIG beheersbaar te houden is “een plan van aanpak BUIG” opgesteld. Dit plan is in december 2015 vastgesteld door colleges en raden van de gemeenten. Hieronder staan de belangrijkste acties/sturingsinstrumenten uit het plan weergegeven.

Het sturen op deze uitgaven gebeurt op diverse wijzen. Van belang hierbij is het sturen op de gemiddelde jaaruitkering. Wanneer gesproken wordt over de gemiddelde jaaruitkering dan hebben we het niet over de uitkering van de individuele werkzoekende maar over het berekende gemiddelde van de rijksbijdrage / aantal werkzoekenden dat als referentie wordt gebruikt door het Rijk voor de verdeling van het macrobudget.

Wanneer gebleken is dat er ten onrechte een uitkering is verstrekt, dan is een adequaat terugvordering- en incasso beleid van essentieel belang. Er zijn in het plan van aanpak een aantal acties verwoord die moeten leiden tot een effectieve uitvoering hiervan.

Ook het bevorderen van parttime werkzaamheden is als opmaat voor duurzame uitstroom belangrijk. In het plan van aanpak zijn een aantal gerichte acties opgenomen om dit te bevorderen. Daarnaast zullen het wegnemen van belemmeringen voor werkzoekenden hieraan gaan bijdragen. Hierbij moet o.a. worden gedacht aan het verschuiven van de betaaldatum van de uitkering alsmede het vereenvoudigen van de (administratieve) procedure van het verrekenen van (wisselende) inkomsten.

Het categoriaal toepassen van een ontheffing wordt daarom als niet wenselijk gezien. Daarom gaan we in de (nabije) toekomst over op het bieden van maatwerk zodat de werkzoekende goed kan worden ondersteund en gestimuleerd bij het vinden van duurzaam werk en niet meer uitkeringsafhankelijk is.

Ten slotte wordt een onderzoek ingesteld naar de vraag of werkzoekenden aanspraak kunnen maken op voorliggende voorzieningen zodat een aanspraak op de Participatiewet niet (meer) nodig is.

Druk op het BUIG-budget

Er vindt een verdere druk op het BUIG-budget plaats de komende jaren door de taakstelling huisvesting vergunninghouders (statushouders). Deze ligt voor de Arbeidsmarktregio Helmond – de Peel in de toekomst aanzienlijk hoger dan voorgaande jaren. In 2015 bedroeg deze 426 waarvan in de 2^e helft 2015 220. De taakstelling voor de eerste helft van 2016 bedraagt 293. Voor de 2^e helft van 2016 is de taakstelling nog niet bekend, maar mag gezien de vluchtelingenproblematiek verwacht worden dat deze ook hoger ligt dan in 2015. Een eerste inschatting op het effect naar de BUIG geeft aan dat het aantal werkzoekenden door deze instroom zal toenemen met 300 bijstandsuitkeringen per jaar (uitgaande van een gemiddelde bezetting van 2 personen per huishouden).

Ten aanzien van de niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) die niet in staat zijn om zelfstandig 100% van het WML te verdienen, zijn de financiële middelen nóg beperkter. Voor deze doelgroep zijn geen middelen voorhanden zowel ten aanzien van de loonkostensubsidie als de kosten voor begeleiding. Dit terwijl deze doelgroep zonder ondersteuning niet of nauwelijks in staat is om zelfstandig arbeid in dienstverband te kunnen verkrijgen en te behouden.

Hieronder is indicatief het verloop van het bijstandsvolume (gemiddeld aantal werkzoekenden) opgenomen op grond van verwachte economische ontwikkelingen (CPB) en het ambitieniveau op uitstroom over de periode 2017-2020:

Bijstandsvolume 2017-2020	2017	2018	2019	2020
	raming	raming	raming	raming
Asten	189	194	198	202
Deurne	414	424	434	443
Geldrop-Mierlo	728	745	763	780
Gemert-Bakel	385	394	404	412
Helmond	2.841	2.908	2.976	3.040
Laarbeek	223	229	234	239
Someren	222	228	233	238
Bijstandsvolume Werkplein	5.002	5.122	5.242	5.354

2.6. Tegenprestatie/maatschappelijke deelname

Conform de Participatiewet wordt gewerkt aan een meer inclusieve en proactieve samenleving waarin iedereen meedoet. Daarin is ook opgenomen de relatie tussen het recht op uitkering en de plicht voor het leveren van een tegenprestatie/maatschappelijke deelname.

Vanaf 2012 is in wetgeving opgenomen dat wanneer er geen reëel arbeidsperspectief is, de uitkeringsrelatie tussen gemeente en burger als wederkerig mag worden beschouwd: onder het 'voor wat, hoort wat' motto mag aan een uitkeringsgerechtigde gevraagd worden een tegenprestatie/maatschappelijke deelname te leveren, ook wanneer re-integratie dus (nog) niet tot de mogelijkheden behoort. Niet de wederkerigheid zelf is hier het doel, maar dit instrument is gericht op het faciliteren van het maatschappelijk mee- en ertoe doen van de betreffende burger. Met de invoering van de Participatiewet is de tegenprestatie een wettelijke verplichting. Dat betekent dat de gemeenten de bevoegdheid hebben een tegenprestatie naar vermogen te verlangen van iemand die een beroep doet op een uitkering (Participatiewet) of een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ. Er zijn voorwaarden gedefinieerd aan de invulling van het begrip 'tegenprestatie naar vermogen', maar de nadere uitwerking is aan de colleges zelf. Zo kunnen de colleges de aard, de duur en de omvang van de maatschappelijk nuttige werkzaamheden bepalen.

Bestuurlijk heeft er discussie plaatsgevonden in de gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel over de invulling van de tegenprestatie. De gekozen variant waarin met een beperkt aantal fte op activerende wijze richting gegeven wordt aan de tegenprestatie, is inmiddels in het Ondernemingsplan en het dienstverleningsconcept van het werkbedrijf ingepast

In 2016 wordt een evaluatie uitgevoerd omtrent de uitvoering van de tegenprestatie/maatschappelijke deelname.

2.7. Partners

Het werkbedrijf heeft met diverse ketenpartners, zijnde het UWV, het onderwijs, Het Werkgeversplein en de vakbonden een samenwerkingsconvenant ondertekend om samen te werken aan een dienstverleningsconcept, welke gebaseerd is op de vier volgende bouwstenen:

1. Werkgeversbenadering

Bovenstaande partners komen gezamenlijk overeen dat de vraag van werkgevers de basis vormt voor de werkzaamheden van het werkbedrijf. Medewerkers van het Werkgeversplein Regio Helmond

investeren in de relatie met stakeholders door deelname in diverse regionale netwerken, verenigingen en/of overlegorganen. De inbreng is specifiek gericht op het oplossen van problemen die werkgevers ervaren in relatie tot hun productieproces en in het verlengde daarvan de personele aangelegenheden waaronder de capaciteit. Het Werkgeversplein fungeert hierbij als een katalysator tussen ondernemers en publieke partijen en bewaakt het economisch en maatschappelijk belang van werkgevers. Inzet is vanuit ondernemersoptiek samen voor de arbeidsvraag en de werkzoekende(n) in de regio de beste oplossing te vinden.

2. Doelgroep benadering

De Participatiewet richt zich op mensen met arbeidsvermogen met als doel hen toe te leiden tot betaalde arbeid. De ketenpartners vinden elkaar in de opdracht voor deze groepen: ondersteuning te bieden die gericht is op arbeidsinschakeling en alleen waar nodig het bieden van inkomensondersteuning als vangnet. Immers, het doel van de Participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, zo regulier mogelijk aan de slag te krijgen.

3. Evidence based instrumentarium

De ketenpartners hebben afgesproken gebruik te maken van een evidence based instrumentarium ten behoeve van de werkgevers en werkzoekenden uit de doelgroepen. De beschikbare instrumenten worden zodanig ingezet dat deze maximaal bijdragen aan een optimaal plaatsings- en financieel resultaat. De ketenpartners maken gebruik van de ontwikkelde instrumenten voor de instroom-, doorstroom- en uitstroomfase. Deze worden verder ontwikkeld tot een transparant, effectief gemeenschappelijk instrumentarium van het werkbedrijf.

4. Innovatieve projecten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

De ketenpartners erkennen dat de invoering van de Participatiewet in relatie tot de decentralisaties Jeugdzorg en AWBZ/WMO/BMS en de ontwikkelingen in het onderwijsveld vragen om een vernieuwde werkwijze. Alle partners streven naar innovatieve oplossingen, los van het eigen deelbelang of het belang dat is gemoeid met de voortzetting van lopende projecten (zie verder 4.4).

2.8. Doorontwikkeling werkgeversbenadering

De ingezette samenwerking ten aanzien van de werkgeversbenadering / dienstverlening wordt naar werkgevers toe nog nadrukkelijker op de kaart gezet vanuit het werkbedrijf. Wie zijn we en waar staan we voor, wat kan en mag een werkgever van ons verwachten.

Met name inhoudelijke aansluiting bij werkgeversnetwerken zoals bijvoorbeeld de BZW, AWWN, MKB Nederland, SBH, DIC worden sterker neergezet vanuit de visie op het werkbedrijf. Daarnaast wordt er (periodiek) een verdiepende arbeidsmarkt analyse uitgevoerd om nog gericht op mogelijkheden in deze arbeidsmarktregio in te kunnen spelen. In het arbeidsmarktbeveiligingsplan (deze wordt toegevoegd in de definitieve versie van het Ondernemingsplan is dit toegevoegd) zijn kaders en doelstelling opgenomen om de werkgeversbenadering verder te versterken.

De gezamenlijke werkgeversbenadering biedt ook mogelijkheden om andere financieringsbronnen aan te boren. Initiatieven zoals het sectorplan is daarvan een voorbeeld, voldoet aan de vraag van de werkgevers in onze regio en biedt meer werkgelegenheid door inzet van de instrumenten.

2.9. Betere match onderwijs en vraag arbeidsmarkt

Regionale aanpak jeugdwerkloosheid

De jeugdwerkloosheid in Nederland is de afgelopen twee jaren gedaald, maar nog steeds onwenselijk hoog. Daarom heeft de aanpak van jeugdwerkloosheid onverminderd een hoge prioriteit. Vanuit de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is in juni 2015 een nieuw programma genaamd 'Aan de slag: Agenda Aanpak Jeugdwerkloosheid 2015-2016' van start gegaan. Dit programma heeft als doel jongeren in het onderwijs zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt zodat zij zo snel mogelijk een geschikte plaats op de arbeidsmarkt verwerven. Hierbij gaat extra aandacht uit naar jongeren die het meest kwetsbaar zijn: jongeren zonder startkwalificatie, jongeren met een uitkering of migrantenjongeren.

Jongeren verdienen de kans op een goede start. Wie te vroeg van school gaat en/ of te lang werkloos blijft, komt met een achterstand de arbeidsmarkt op. Dat is sociaal en economisch onwenselijk. Sinds het begin van de aanpak van jeugdwerkloosheid ruim twee jaar geleden is er veel bereikt. Kijkend naar onze arbeidsmarktregio zijn er echter nog steeds gemiddeld 500-550 jongeren per maand (548 stand december 2015) aangewezen op een uitkering. Het werkelijke aantal jongeren zonder school of werk ligt hoger, aangezien zij vaak geen recht op een uitkering hebben of deze niet aanvragen. Hierdoor is een deel van deze jongeren buiten beeld voor bemiddeling naar werk. Vanuit het ministerie van SZW is het eenmalig mogelijk gemaakt om gegevens over de omvang van deze groep in onze arbeidsmarkt op te vragen in samenwerking met RMC en DUO. De resultaten van deze uitvraag zijn nog niet beschikbaar. Landelijk wordt door het CBS geschat dat het gaat om een groep van ongeveer 66.000 jongeren die geen onderwijs volgen, niet werkt en niet in beeld is het UWV en/of gemeenten.

Aanvullende bestuurlijke afspraken SZW en OCW

Op 31 maart 2015 hebben de coördinerend wethouders jeugdwerkloosheid van de 35 arbeidsmarktregio's, de wethouders onderwijs van de 39 RMC-regio's en het UWV zich voor de komende twee jaar gecommitteerd aan het actief bemiddelen naar werk van minder zelfredzame jongeren. Zij hebben tezamen met de ministers Asscher en Bussemaker de intentieverklaring 'Samen naar een werkende toekomst' ondertekend. Vanuit de ministeries van SZW en OCW is nu het verzoek gekomen om aanvullende bestuurlijke afspraken voor de toeleiding naar werk van jongeren zonder startkwalificatie tot 27 jaar te ondertekenen. Samenvattend wordt hierin aan de gemeenten en het werkbedrijf gevraagd:

- 1) Ons te committeren aan het in beeld brengen van jongeren (tot 23 jaar, zonder startkwalificatie, zonder beperking en buiten beeld voor bemiddeling naar werk) in uw regio, en
- 2) Te komen tot een regionale ambitie over het aantal jongeren dat kan worden gematcht op werk in de periode juli 2016 tot en met juni 2017.
- 3) Verdere uitwerking van de manier waarop deze jongeren perspectief op werk wordt geboden en dat regionaal bestuurlijk af te hechten.

Helmond Stagestad

Helmond Stage-stad wordt in samenwerking met partners uitgevoerd, door de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren met behoud en creatie van stages en leerbanen. Het werkbedrijf speelt hierin een faciliterende rol door betreffende leerlingen in samenwerking met het onderwijs (aansluiting school naar werk) in beeld te brengen en de binnen de aanwezige infrastructuur bestaande leerwerkplekken ook voor deze groepen beschikbaar te stellen. Ook leerlingen die als gevolg van het entree-onderwijs direct moeten worden doorgeleid naar de arbeidsmarkt kan het werkbedrijf binnen de keten mogelijkheden bieden.

Stimuleren Bèta-techniek

Inspanningen om potentiële leerlingen te stimuleren bèta-technisch onderwijs te gaan volgen omdat hier nu en in de toekomst op de arbeidsmarkt tekorten dreigen. Gezien de gemiddelde competentieprofielen binnen de totale doelgroep moet hier specifiek op worden geselecteerd, maar met name in het uitkeringsbestand.

Het werkbedrijf heeft hiertoe samen met opleidingsbedrijf InstallatieWerk Brabant-Zeeland en MVO Solutions een leerwerkproject ontwikkeld om in de behoefte aan gekwalificeerde medewerkers in de installatiebranche in de regio Helmond-De Peel te voorzien. Samen gaan zij uitkeringsgerechtigden bedrijfsgericht opleiden voor de installatie-, elektro- en infratechniek. Deze branche kampt met toenemende personeelstekorten. Door kandidaten direct te koppelen aan een bedrijf en gericht te scholen op gevraagde werkzaamheden ontstaan kansen voor mensen met een uitkering door deze om- of bij te scholen voor de branche.

Doorlopende leerlijn

Doorzetten van de ingezette leer-werktrajecten bij de speerpuntsectoren automotive, techniek en food. Ontwikkeling van centra voor innovatief onderwijs. Samenwerking met Fontys, de designacademie en HAS.

Vraaggestuurd opleiden

Verdere ontwikkeling van vraaggestuurd opleiden met extra aandacht voor VMBO en MBO techniekonderwijs wordt ondersteund. Het werkbedrijf sluit zoveel mogelijk bij ontwikkelingen aan, maar stuurt vooral ook op de vertaling van vraaggestuurd naar het voorsorteren van medewerkers in leerwerktrajecten. Deze trajecten bereiden deze medewerkers voor op deelname aan (groep)detacheringen. Het werkbedrijf kiest daarbij met name voor de richtingen assemblage, logistiek, schoonmaak, groen en horeca / facilitair omdat ervaring leert dat in deze activiteiten op dit moment in onze arbeidsmarktregio de beste mogelijkheden liggen voor een (blijvende) werkplek op de arbeidsmarkt.

2.10. Duurzame concepten en innovatie

Alle partijen op de arbeidsmarkt zijn gebaat bij een duurzame plaatsing binnen de mogelijkheden en middelen die beschikbaar zijn. Door een combinatie te maken van mogelijkheden van werkzoekenden, de vraag van werkgevers in de markt en de coördinerende/uitvoerende taak van het werkbedrijf, ontstaan concepten. Deze concepten kennen diverse vertrekpunten, maar in de basis ingegeven door de vraag (problemen) van werkgevers.

Maar het werkbedrijf volgt ook ontwikkelingen en zoekt naar innovatieve mogelijkheden om nog beter in de vraag van de werkgever te voorzien, en om de plaatsingsmogelijkheden van werkloze werknemers verder te versterken.

Met de duurzame concepten en innovatie beoogt het werkbedrijf:

- Verbinding te leggen met de overige decentralisaties
- Het genereren van werkgelegenheidsconcepten
- Doorontwikkeling van methodieken
- Economische ontwikkeling (reshoring en circulaire economie)

Hieronder worden duurzame concepten en innovatie nader benoemd:

- Nieuwe wetgeving ten aanzien van de ziektewet: Werkgevers merken in het kader van de Ziektewet dat tijdelijke contracten en medewerkers die ziek uit dienst gaan, nog substantiële financiële consequenties kunnen hebben. Dat geldt ook voor medewerkers die niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke werkzaamheden uit te voeren wegens arbeidsongeschiktheid. Ook hier zijn de financiële gevolgen fors. Het werkbedrijf ziet samen met de werkgever en verzekeraars mogelijkheden om deze werkzaamheden te laten uitvoeren onder deskundige begeleiding door werkleiding van het werkbedrijf.
- Langdurige inzetbaarheid, ook hier ligt een relatie tot de risico's vanuit nieuwe wetgeving vanuit de ziektewet, maar ook in relatie tot de verhoging van de pensioenleeftijd en het verliezen van expertise binnen organisatie als gevolg van vergrijzing. Allemaal

aanknopingspunten om met werkgevers concepten te ontwikkelen die deze problemen het hoofd kunnen bieden.

- Innovatief herontwerp/jobcarving, een mede met de universiteit van Maastricht ontwikkelde methode om functies aan “de onderkant” van het functiegebouw mogelijk te maken, waardoor voor veel van de huidige werkzoekenden passende banen ontstaan die voor werkgevers tevens economisch rendabel zijn. Op deze wijze zijn wij bijvoorbeeld in staat om functies die door werkgevers moeilijk in te vullen zijn als gevolg van krapte middelen innovatief herontwerp (taakafsplitting) anders te organiseren waardoor de specialist (de moeilijk in te vullen vacature) efficiënter ingezet kan worden op zijn expertise en aan de “onderkant” van het functiegebouw werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst kunnen worden.
- Reshoring: Ondanks de stagnatie op de arbeidsmarkt die op dit moment over het algemeen als zeer ruim kan worden omschreven, ziet het werkbedrijf mogelijkheden om werkgevers te verleiden met concepten die op de eerste plaats hun vraag naar capaciteit oplossen, maar in combinatie met diverse ontwikkelingen die we op dit moment zien, in staat zijn elementen met elkaar te verbinden.

Eén van die ontwikkelingen is dat Nederlandse bedrijven tot de ontdekking komen dat het verplaatsen van werkzaamheden naar Oost-Europa, Zuidoost Azië en China momenteel niet altijd de beste optie is. Met de term reshoring wordt aangegeven dat werkgevers deze activiteiten eigenlijk wel weer terug willen halen naar Nederland, als werkgevers de zekerheid hebben dat er voldoende duurzame kwalitatieve capaciteit beschikbaar is tegen concurrerende tarieven. Met het beschikbare aanbod van burgers die onder de Participatiewet vallen zijn er absoluut opties mogelijk en concepten te bouwen.

Een andere ontwikkeling met veel kansen voor het genereren van nieuwe concepten met werkgelegenheid zonder verdringing op de arbeidsmarkt, is circulaire economie. Het is een verder doorgevoerd model gericht op het verkleinen van de milieubelasting tijdens de volledige levenscyclus van een product. Het meer bekende Cradle2Cradle is onderdeel van een circulaire economie.

De benadering van dit concept is het vanuit bedrijfseconomische principes, waaronder groeiende schaarste van grondstoffen, binden van klanten en duurzamer wordende verwerking van afvalstoffen.

- De circulaire economie is een economisch systeem dat bedoeld is om herbruikbaarheid van producten en grondstoffen te maximaliseren en waarde vernietiging te minimaliseren. Anders dan in het huidige lineaire systeem, waarin grondstoffen worden omgezet in producten die aan het einde van hun levensduur worden vernietigd. Dit biedt voor een belangrijk deel van de mensen die op dit moment aan de kant staan kansen omdat het functies gaat opleveren bestaande uit eenvoudige, met een korte instructie uit te voeren taken. Die taken die we ook middelen innovatief herontwerp bloot te leggen bij organisaties. Bij onze groepsdetachering loopt op dit vlak een project.
- Een innovatief project dat reeds is geïmplementeerd is een combinatie van (arbeidsmatige) dagbesteding, beschut werken en Wsw, waarbij in samenwerking met partners in de keten een aanbod voor mensen met intensieve ondersteuningsvraag wordt ontwikkeld. Daarbij gaat het om een pilot waarmee onderzocht wordt in hoeverre dit concept leidt tot meer zelfredzaamheid, met als resultaat uitstroom uit de Wmo en (doorstroom naar ondersteuning gericht op) arbeidsparticipatie, maar ook voorkoming beschut werken en combinaties met Wsw-populatie. De verwachting is dat een oplopend aantal personen langs deze weg gebruik kunnen maken van deze combinatie van activiteiten. Wanneer blijkt dat deze samenvoeging van activiteiten voor (een deel van) de doelgroep ook daadwerkelijk een passend alternatief is, dat bovendien financieel houdbaar is én aantoonbaar bijdraagt aan een verbetering van het arbeidsperspectief, kan het zinvol zijn om het aantal beschikbare plaatsen uit te breiden met inzet van het Participatiebudget. Daartoe worden de uitkomsten van deze pilot afgewacht.
- Social Return is door gemeenten in de Arbeidsmarktregio binnen hun inkoop- en aanbestedingsbeleid geïntegreerd. Het werkbedrijf voert actief Social Return uit. Met Social Return worden de volgende resultaten beoogd:

1. Meer kansen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt
2. Social Return draagt bij aan wederkerigheid en participatie
3. Social Return levert maatschappelijk rendement op
4. De besparingen door succesvolle toepassing van Social Return worden geëffectueerd op de BUIG-middelen. Door uiteindelijk minder uitkeringen te verstrekken en minder uitgaven te doen uit het Participatiebudget, doordat de ondernemer of gesubsidieerde instelling / vereniging zelf de re-integratie oppakt
5. Met Social Return geven we uitvoering aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)
6. Bij Social Return snijdt het mes aan twee kanten. De werkzoekende kan (betaald) aan de slag of doet werkervaring op binnen een werkervaringsplaats. Ondernemers investeren in (toekomstig) kwalitatief goede en gemotiveerde arbeidskrachten en leveren een maatschappelijke bijdrage
7. Door inzet van Sociaal Return kan invulling worden gegeven aan de Wet Banenafpraak
8. Extern commitment van alle belanghebbenden is reeds aanwezig. Social Return is meer regel dan uitzondering
9. Samenwerking met werkgevers binnen de arbeidsmarktregio Helmond- de Peel intensiveren en verbreden

3. Uitgangspunten en doelstellingen 2017

Om vorenstaande te bereiken wordt in dit Ondernemingsplan 2017 / 2018 uitgegaan van onderstaande doelstellingen voor 2017:

1. Binnen de beschikbare middelen wordt ingezet op maximaal resultaat op zo duurzaam mogelijke plaatsing bij individuele plaatsingen en (groeps)detacheringen.
2. Voor de totale doelgroep van de Participatiewet geldt dat er een positieve verhouding moet zijn tussen de loonwaarde in relatie tot de kosten voor werkplekaanpassing en jobcoach. Met andere woorden moet het voor het werkbedrijf minimaal kostendekkend zijn om de doelgroep (structureel) aan het werk te helpen en te houden.
3. No-Riskpolis, detachering, jobcoach (werkleider) en loonkostensubsidie zijn voor het werkbedrijf instrumenten op grond van de Participatiewet.
4. Het werkbedrijf geeft in de plaatsing van eerdergenoemde doelgroepen hoge prioriteit aan het realiseren van het aantal banen als bedoeld in de banenafpraak. Het betreft hier burgers die door het UWV geïndiceerd zijn als kandidaten met een (variabele) afstand tot de arbeidsmarkt waarvoor loonkostensubsidie beschikbaar is.
5. Met de beëindiging instroom in de Wsw en het dientengevolge ontstaan van afbouw in de Wsw wordt uit het oogpunt van financieel risicomanagement en contractnakoming ingezet op het minimaal vervangen van de uitstroom uit de Wsw (voor 2017 gaat het daarbij om 80 fte).
6. Het werkbedrijf werkt samen met het Onderwijs in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel naar een sluitende aanpak van school naar werk. Het Onderwijs (Samenwerkingsverband PO/VO en ROC Ter Aa) is leidend in de ontwikkeling en instandhouding van die sluitende aanpak.
7. Het als intermediair verbinden van de vraag naar capaciteit van werkgevers in onze arbeidsmarktregio en de beschikbare capaciteit. Het werkbedrijf (Werkgeversplein als onderdeel in het werkbedrijf) zorgt dat alle vraag en alle aanbod bij elkaar komt.
8. Het Algemeen Bestuur geeft, gehoord de gemeenten, richtinggevend invulling aan de door de gemeenten (individueel dan wel collectief) opgedragen taken zoals die voortkomen uit de Participatiewet en de daarvan afgeleide verordeningen en beleidsregels.
9. Het werkbedrijf plaatst binnen de door de gemeenten gestelde kaders burgers die door het UWV geïndiceerd zijn voor Beschut Werk. Het werkbedrijf richt zich in eerste aanleg daarbij vooral op (vervangende) werkomgeving waarbij minimale inzet van kostbare begeleiding nodig is.
10. Het werkbedrijf verstrekt aan mensen die daar recht op hebben, conform de Participatiewet en de daarvan afgeleide regelgeving, verordeningen en beleidsregels, een uitkering in de noodzakelijke kosten van het bestaan voor levensonderhoud. Het werkbedrijf verstrekt die uitkering niet langer dan strikt noodzakelijk en begeleidt deze mensen naar maximale maatschappelijke participatie en het liefst naar werk. Daarbij stelt het werkbedrijf zich ten doel het volume uitkeringsgerechtigden te verminderen met 1% per jaar, exclusief de ingroei van statushouders.
11. Het werkbedrijf levert per gemeente de afgesproken (management)informatie in overeenstemming met de hierover gemaakte afspraken.
12. Het werkbedrijf verzorgt de informatie en communicatie naar de betreffende burgers zoals die in het kader van de wetgeving is opgedragen.
13. Het werkbedrijf voert voor zover van toepassing per gemeente de Wiw uit.
14. Het werkbedrijf voert voor de gemeente Helmond de subsidiëring ID-banen uit.
15. Het werkbedrijf voert voor de aangesloten gemeenten de Participatiewet uit, zoveel mogelijk overeenkomstig het vastgestelde bedrijfsvoeringconcept (primaire proces) dat gericht is op instroom-doorstroom en uitstroom.
16. Het werkbedrijf haakt (waar mogelijk) aan bij dorps- en wijkgerichte activiteiten om mensen te activeren en te ondersteunen richting maximale maatschappelijke participatie met als hoogste doel het verwerven van een plaats op de (reguliere) arbeidsmarkt. Afhankelijk van de afstand van de mensen tot de arbeidsmarkt wordt ingezet op lokale activiteiten of meer op afstand van de lokale omgeving plaatsvindende re-integratie activiteiten.
17. Het werkbedrijf voorziet samen met partners in een aantal participatiepoorten die vorm geven aan een laagdrempelige werkomgeving waar diverse vertegenwoordigers - veelal in een mixed people concept - aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen participeren. In Helmond zijn voor dit doel een aantal afdelingen ingericht op de eigen locatie aan het

Montgomeryplein en Kringloop Helmond. Ten behoeve van Geldrop-Mierlo wordt deze voorziening gerealiseerd in samenwerking met Het Goed (kringloop). In Gemert-Bakel is ten behoeve van Laarbeek en Gemert-Bakel een basisvoorziening gerealiseerd in samenwerking met Synergy Health (textielverzorging). En in Asten is ten behoeve van Deurne, Asten en Someren een participatiepoort beschikbaar in samenwerking met ORO en een concept gerealiseerd met Klok en Peel. Waar mogelijk worden (arbeidsmatige) dagopvang (Wmo-, WLZ- en Jeugdmiddelen) geïntegreerd, teneinde deze voorzieningen betaalbaar te houden. Doel daarbij is te komen tot een passende dienstverlening aan mensen, welke zich bevinden rondom de grens van loonvormende arbeid.

18. Het werkbedrijf houdt in haar functioneren rekening met het door het Algemeen Bestuur vastgestelde beleid inzake weerstandsvermogen.

4. Strategische keuzes

4.1. Marketing en communicatie

Marketing en communicatie zijn activiteiten van belang ter realisering van de doelstellingen van het werkbedrijf en daarmee een van de belangrijkste strategische keuzes van het bedrijf. Onze investering op dit gebied, in arbeidskracht en financiële middelen, is van wezenlijk belang om als organisatie onze doelen te bereiken. Alle marketing- en communicatieactiviteiten zijn erop gericht als netwerkorganisatie te investeren in de relatie met stakeholders, om de belangen van onze doelgroepen te behartigen en de continuïteit van de bedrijfsvoering te versterken. Zo is bijvoorbeeld onze deelname aan zakelijke netwerken essentieel voor verwerving van werkplekken en het tot stand brengen van detacheringsarrangementen voor onze doelgroepen. Dat is des te meer aan de orde nu het werkbedrijf haar rol duidelijk moet neer zetten en haar positie als belangrijke en erkende vanzelfsprekende partner moet realiseren.

4.2. Verbinding met werkgevers

Om cliënten duurzaam te plaatsen tegen zo laag mogelijke maatschappelijke kosten, is de verbinding met werkgevers cruciaal. Voor een sterke regionale integrale werkgeversbenadering werken we nauw samen met de diverse partners vertegenwoordigd binnen het Werkgeversplein Regio Helmond. Uitgangspunt is dat het Werkgeversplein integraal onderdeel uitmaakt van het werkbedrijf. Dit versterkt onze positie richting werkgevers en daarmee de matchingsmogelijkheden voor onze doelgroepen.

Centraal in de benadering staat het ‘verleiden’ van werkgevers. Alleen door de taal van ondernemers te spreken en te snappen wat er bij hen speelt, kunnen we een vertaling maken vanuit de mogelijkheden die we bieden. Die leidt tot een vanuit werkgeversperspectief passende –en dus economisch aantrekkelijke – en duurzame oplossing.

4.3. Naam

Omdat het werkbedrijf Atlant De Peel zicht profileert als intermediair tussen de vraag van werkgevers en de beschikbare capaciteit, waarbij niet alle burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar zijn, is gekozen voor een andere naam. Ook in 2017 zullen wij de branding van de nieuwe naam in relatie tot het werkbedrijf en onze opdracht intensiveren.

4.4. Van School naar Werk

Jongeren verdienen de kans op een goede start op de arbeidsmarkt. Wie te vroeg van school gaat en/of te lang werkloos blijft, komt met een achterstand de arbeidsmarkt op. Dat is sociaal en economisch onwenselijk.

Het platform Van school naar Werk (VSNW) is bestuurlijk ondergebracht in het Bestuurlijk Platform Onderwijs. Binnen dit platform zijn twee projecten gestart:

1. Het PORTAAL
2. Uitstroom naar werk

1. Het PORTAAL

De gezamenlijke partners zijn er daarbij van overtuigd dat echt verschil maken voor deze doelgroep niet kan met een aanpak van “meer van het zelfde” en willen dit op een innovatie wijze vorm geven aan het onderwijs en de toeleiding naar werk van jongeren in een kwetsbare positie. Het PORTAAL moet dan ook worden gezien als een vernieuwend onderwijsproject. Een effectieve aanpak van de problematiek vraagt om het maximaal gebruik maken van expertise, kwaliteit en middelen van de scholen voor MBO-VO-VSO-Pro, organisaties voor jeugdhulpverlening, het werkbedrijf en (in het verlengde daarvan) werkgevers in de kansrijke sectoren en de gemeenten.

Het project PORTAAL bevindt zich momenteel in de ontwikkelfase. Daardoor is er nog onvoldoende zicht op het aantal leerlingen dat in de toekomst gebaat is met een plaatsing binnen het PORTAAL. In een eerste schatting wordt gesproken over 120 leerlingen.

2. Uitstroom Naar Werk

Het project Uitstroom Naar WERK (UNW) is het logische vervolg op het PORTAAL. Leerlingen binnen het PORTAAL die als schoolverlater ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een (al dan niet gesubsidieerde) betaalde baan vallen binnen het project UNW. De coördinerende partij voor dit project is het werkbedrijf. Momenteel worden 67 leerlingen begeleid vanuit het project UNW.

Als gevolg van een omissie in het Participatiebudget dreigen jongere schoolverlaters uit o.a. pro / vso onderwijs tussen de wal en het schip te geraken. Er ligt echter wel een taak in het kader van aansluiting school naar werk. Voorheen kwamen deze jongeren in aanmerking voor een Wsw-indicatie, maar met het vervallen van de Wsw is er geen aansluitende regeling. Er is geen recht op uitkering en nog onvoldoende loonwaarde voor een dienstverband. Om deze jongeren niet thuis te laten zitten zijn, in afwachting van een landelijke regeling, reeds middelen uit de Reserve Participatiewet van het werkbedrijf gereserveerd (€ 391.000), om de aansluiting van school naar werk ook daadwerkelijk waar te maken. In 2015 zijn, mede als gevolg van de onduidelijkheden met betrekking tot deze doelgroep in relatie tot de participatiewet (doelgroepenregister) nog geen leerlingen geplaatst en hebben er ook geen onttrekkingen plaatsgevonden.

Specifiek leidt dit vanuit de voorjaarsconferentie tot de volgende opdrachten voor de begroting 2017:

- Voorlichting voor scholieren veel meer toespitsen op de kansen op de arbeidsmarkt in relatie tot arbeidsgerichte opleidingen
- Het starten van 2 pilots in 2017 voor scholieren ouder dan 16 jaar op niveau 1-2 met betrekking tot flexibilisering van het onderwijs, waarbij gevarieerde instroom buiten de reguliere instroommomenten mogelijk is (afwijkend van bestaand lesprogramma)

4.5. Sociale Context

Uitgangspunt voor het werkbedrijf is de economische zelfredzaamheid. Re-integratie en maatschappelijke participatie hebben tot doel om mensen zoveel als mogelijk actief aan de samenleving deel te laten nemen. 'Werken' is de beste manier om aan de maatschappij deel te nemen. Werken geeft structuur en een doel en zet mensen midden in de samenleving.

Toch zullen er altijd mensen afhankelijk zijn van een uitkering. Veel van deze personen zullen nooit een positie op de reguliere arbeidsmarkt verwerven. Voor hen dient participatie te leiden tot het bijdragen aan het algemeen maatschappelijk belang (vrijwilligerswerk). Specifieke aandacht wordt gericht op personen die in bescheiden mate beschikken over zelfredzaamheid. De corebusiness van het werkbedrijf is en blijft werk, maar juist in deze situaties is preventieve samenwerking met de regionale ketenpartners van essentieel belang. Het is om deze reden dat het werkbedrijf deze samenwerking, waar mogelijk, intensificeert. Ten aanzien van zowel re-integratie als participatie is een goed lokaal netwerk randvoorwaarde. Dit kan een infrastructuur zijn op stedelijk niveau met wortels in de wijken en dorpen.

Bovenstaande betekent dat dat een sluitende aanpak tussen de drie Decentralisaties noodzakelijk is. Deze aanpak omvat ondersteuning, initiëren, voorwaarde scheppen, activeren, stimuleren, verwijzing en begeleiding. De gemeenten voeren hierop de regie en hebben hierin een opdrachtgevende rol richting maatschappelijke partners, waar het werkbedrijf er een van is.

Het aanbieden van (individuele) voorzieningen voor maatschappelijke zelfredzaamheid is geen taak voor het werkbedrijf. De uitvoering van onbetaalde arbeid, vrijwilligerswerk en flankerende voorzieningen zijn dus geen re-integratieactiviteiten van het werkbedrijf maar moeten worden gerealiseerd in een (keten)-samenwerking met WMO/ABWZ-instellingen. Echter als de bovenliggende problematiek werk-gerelateerd is ligt de regie bij het werkbedrijf. Dit is eveneens het geval wanneer er sprake is van (niet) werk gerelateerde problematiek op de werkvloer bij werkgevers. Bij overdracht naar het werkbedrijf moet een reeds ingezet zorgtraject doorgang vinden. Het werkbedrijf neemt dan de (plaatsings)regie over.

Specifiek leidt dit vanuit de voorjaarsconferentie tot de volgende opdrachten voor de begroting 2017:

- Uitwerken aanpak regie werkbedrijf als werkpotentieel aanwezig is

- Pilot met elk kwartaal 10 casussen multi-problematiek onder deze regie oppakken en oplossen

4.6. Deregulering

Per 1 januari 2015 zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Deze wet kent vele verschillende bepalingen en instrumenten om te zorgen dat burgers die dat nodig hebben voldoende inkomensondersteuning krijgen en mensen die daartoe in staat zijn zo veel mogelijk in hun eigen inkomen voorzien. Maar werkt het huidige beleid wel écht stimulerend, of wordt er veel tijd en geld gestoken in maatregelen die niets of weinig bereiken? Tijdens de voorjaarsconferentie werd geconcludeerd dat de effectiviteit en doelmatigheid van diverse wettelijke bepalingen, regelingen en controlemechanismen hun doel voorbij schieten. Het werkbedrijf gaat aan de slag met deregulering. Dit met het doel te komen van vermindering van de lasten die uit regelgeving voortkomen voor burgers, bedrijfsleven, instellingen, gemeenten en het werkbedrijf.

Het werkbedrijf verstaat onder deregulering het volgende:

het verminderen, stroomlijnen en vereenvoudigen van beleid en regelgeving (minimaliseren van regeldruk);

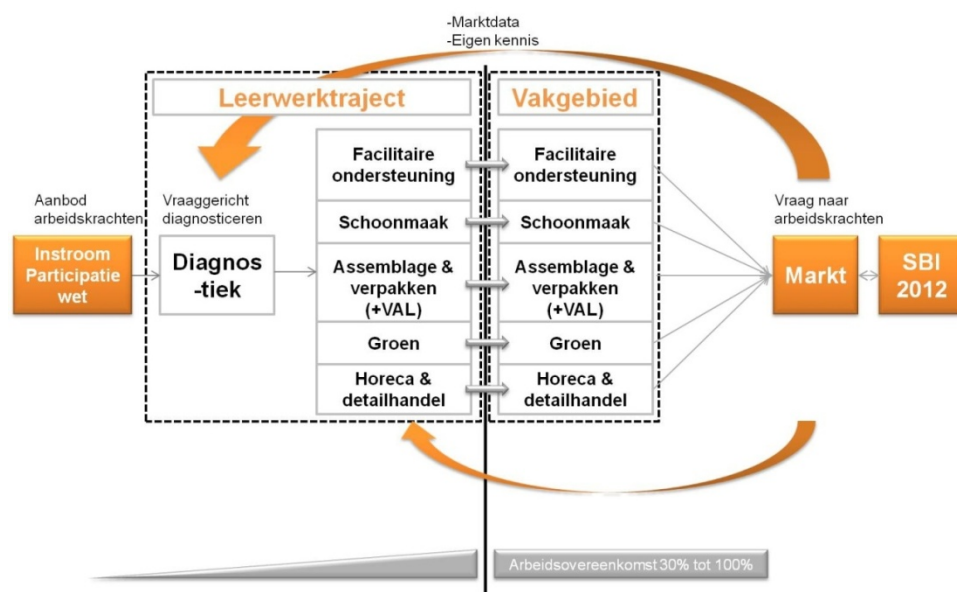
het stroomlijnen en vereenvoudigen van de uitvoering van beleid en regelgeving op alle gebieden waarop de overheid optreedt (het effectiever maken van de dienstverlening).

Specifiek leidt dit vanuit de voorjaarsconferentie tot de volgende opdrachten voor de begroting 2017:

- Pakket maatregelen aanbieden voor besluitvorming in het kader van deregulering
- Formuleren plan om onderzoek te verrichten naar mogelijkheden loondispensatie in plaats van loonkostensubsidie middels deregulering
- Implementatie en uitvoering vanaf 2017 in het werkbedrijf of zoveel eerder als mogelijk is

4.7. Werkbedrijf methodiek

Door het werkbedrijf wordt de visie gehanteerd dat de marktvraag (van dat moment) in combinatie met de capaciteit die kan worden geleverd, altijd het vertrekpunt moet zijn van alle participatieactiviteiten. Uit ervaringen over de afgelopen jaren van de Atlant Groep (als voorloper van het werkbedrijf) blijkt dat die marktvraag zich momenteel in onze regio toespitst op de volgende branches: Facilitaire Ondersteuning, Schoonmaak, Assemblage en Verpakken (+VAL), Groen evenals Horeca en Detailhandel. Door ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt kan het zijn dat er in de toekomst bedrijfsbranches afvallen en/of bijkomen. Onderzoek wordt verricht richting techniek en food. Dit alles leidt tot een proces dat onderstaand schematisch wordt weergegeven:



Toelichting:

- SBI codes: code die aangeeft wat de belangrijkste activiteit van een bedrijf is.

Jaarplan Werkgeversplein / Arbeidsmarktbewerkingsplan

De samenwerkende partijen in arbeidsmarktregio hebben een arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. De belangrijkste conclusies en knelpunten zijn verwerkt in de Beleidsvisie Werkgeversplein 2014-2016. Daarnaast zijn er in de Beleidsvisie ook een aantal speerpunten opgenomen m.b.t. de voor medio 2016 te realiseren dienstverlening.

Deze speerpunten vormen de basis voor het arbeidsmarktbewerkingsplan 2015-2016. Het arbeidsmarktbewerkingsplan is als bijlage bijgevoegd.

4.7.1. Instroom

De instroom bestaat uit personen die woonachtig zijn in een van de Peelgemeenten en die een beroep doen op een uitkering (Participatiewet) en / of om ondersteuning vragen (bijv. niet-uitkeringsgerechtigden) in de vorm van een traject naar de voor de desbetreffende persoon hoogst haalbare vorm van participatie.

Personen van wie bij intake en screening wordt verondersteld dat zij enige vorm van arbeidsvermogen hebben en daardoor een al dan niet gesubsidieerde, betaalde baan kunnen verwerven, worden aangemeld bij Peelland@Work.

Als uit de intake en screening blijkt dat de afstand tot de arbeidsmarkt erg klein is, dan kan de conclusie worden getrokken dat deze persoon in staat moet worden geacht om in een redelijk korte tijd zelfstandig een betaalde baan te genereren.

4.7.2. Doorstroom

Personen die om in de persoon gelegen reden(en) niet rechtstreeks een reguliere (al dan niet gesubsidieerde) betaalde baan kunnen bemachtigen maar waarvan wordt verondersteld dat er wel voldoende arbeidspotentieel aanwezig is, worden in de doorstroomfase geplaatst. Dit houdt in dat de aan hen toegewezen Participatiecoach een passende leerwerkplek regelt. Een plaatsing binnen een leerwerkplek gebeurt doorgaans met behoud van uitkering. Op deze leerwerkplek wordt gericht (volgens een vooraf opgesteld plan van aanpak) gewerkt aan het vergroten van de mogelijkheden die noodzakelijk worden geacht om met succes uit te stromen naar een (structurele) arbeidsplaats op de (reguliere) arbeidsmarkt. Met regelmaat worden de vorderingen in het doorstroomtraject gemeten door middel van Dariuz® Assessment. Op basis van deze Assessments wordt beoordeeld of de persoon de doelstelling van doorstroom naar de uitstroomfase (reeds) heeft behaald of dat bijstelling van de doelstelling noodzakelijk is.

4.7.3. Uitstroom

Uitstroom betekent in dit geval plaatsing van de kandidaat op een (al dan niet gesubsidieerde) betaalde (garantie)baan die op dat moment gezien kan worden als het hoogst haalbare. Het doel bij de uitplaatsing is de werkzame periode zo lang mogelijk te laten voortduren, maar ook kortere perioden behoren tot de mogelijkheden, omdat daarmee werkervaring wordt opgedaan en de mogelijkheden plaatsingen voor onbepaalde duur in beeld komen. Uitstroom kan op de volgende wijze plaatsvinden:

1. Reguliere plaatsing in een ongesubsidieerde baan (geniet altijd de voorkeur);
2. Plaatsing in een reguliere gesubsidieerde baan. In deze situatie worden de betrokkenen doorgaans geplaatst op een baangarantie-baan (o.g.v. banenafpraak Sociaal Akkoord);
3. Plaatsing in een (groeps)detachering;
4. Plaatsing in beschut werken.

Het werkbedrijf heeft een aanzienlijke taakstelling, gelet op de omvang van de te plaatsen personen op een (bij voorkeur) regulier (gesubsidieerde) betaalde baan en het realiseren van voldoende leerwerkplekken. Het werkbedrijf heeft daarvoor effectieve maar nog verder te versterken verbindingen met het regionale bedrijfsleven en onderwijs. Het werkbedrijf heeft (met het Werkgeversplein Helmond-De Peel) gekozen voor een integrale aanpak. Door het bundelen van de

gezamenlijke expertise van deze partners, is het werkbedrijf beter en sneller in staat om de dienstverlening te leveren waar werkgevers behoefte aan hebben. De vraag van werkgevers vormt dan ook het uitgangspunt van de nieuwe werkwijze. Als basis voor de samenwerking stellen de deelnemende partijen jaarlijks een beleidsvisie vast in een jaarplan Werkgeversplein.

De inbreng van het werkbedrijf is specifiek gericht op het oplossen van problemen die werkgevers ervaren in relatie tot hun productieproces en in het verlengde daarvan de personele aangelegenheden waaronder de capaciteit. Hiervoor staan voor het werkbedrijf Atlant De Peel (en specifiek voor het Werkgeversplein) een uitgebreid aantal instrumenten ter beschikking.

Door het werkbedrijf wordt ingezet op werkgeversarrangementen en voldoende plaatsingsmogelijkheden binnen de regionale, reguliere arbeidsmarkt voor (groeps)detachering en / of leerwerkplekken. Hierbij wordt uitgegaan van het gegeven dat het plaatsen van personen in *mixed-people concepten* (groepsdetachering) in de toekomst noodzakelijk is om de uiteindelijke doelstelling 'iedereen aan het werk' daadwerkelijk te kunnen realiseren.

Voor invulling van die doelstelling 'iedereen aan het werk' worden medewerkers op (bij voorkeur groeps)detacheringbasis vanuit de Direct Werk B.V. geplaatst bij reguliere bedrijven. Met deze bedrijven worden concrete afspraken gemaakt:

- Bij individuele detachering wordt er met de werkgever een inleenvergoeding afgesproken op basis van een loonwaardemeting. Deze inleenvergoeding is een reële afspiegeling van de werkprestatie die van de individuele medewerker verwacht mag worden. Indien de plaatsing om extra begeleiding vraagt worden daarover met de werkgever afspraken gemaakt waarbij er sprake kan zijn van invulling begeleiding door het werkbedrijf of een financiële compensatie voor de werkgever;
- Indien het gaat om een groepsdetachering wordt contractueel vastgelegd onder welke voorwaarden inhoud wordt gegeven aan de groepsdetachering. In dit contract wordt o.a. productieomvang vastgelegd, vergoeding die hiervoor wordt betaald, hoe de begeleiding wordt georganiseerd en een no-riskpolis om bepaalde risico's af te dekken. Binnen deze constructie is het mogelijk een flexibele, aan de vraag aangepaste inzet van inactieven, in de vorm van een mixed-people concept toe te passen.

Met nadruk wordt gesteld dat binnen het werkbedrijf maximaal wordt ingezet op uitstroom (in diensttreden bij een reguliere werkgever). Dit is noodzakelijk om dichtslibben van de infrastructuur van het werkbedrijf te voorkomen.

4.7.4. Primair proces

In bijlage 9 is het primair proces opgenomen waarin de processtappen opgenomen zijn van de opvolgende activiteiten richting werk en de verbanden met de uitkeringsverstrekking. Voor de overzichtelijkheid zijn niet alle dwarsverbanden tussen de activiteiten richting werk en de uitkeringsverstrekking weergegeven. In het proces vindt nauwkeurig de wederzijdse afstemming tussen activiteiten richting werk en uitkeringsverstrekking plaats. Daarnaast starten de activiteiten richting werk afhankelijk van de achtergrond en vraagstelling rondom de reden van werkloos zijn van het individu. Dat betekent dat niet iedereen altijd alle activiteiten doorloopt maar maatwerk geleverd wordt.

4.8. Personeel en organisatie

Nu de nieuwe instroom in de Wsw is gestopt ontvangt het werkbedrijf via de gemeenten middelen voor de uitvoerings- en loonkosten van de Wsw-werknemers. Het ministerie hanteert daarbij een formule waarbij rekening wordt gehouden met het percentage afbouw gebaseerd op historische kengetallen.

Diverse maatregelen zijn erop gericht om ook met medewerkers uit de doelgroep nog productiever te werken (met hetzelfde aantal medewerkers meer resultaat). Zo is het aantal productieve uren per medewerker verhoogd door het ziekteverzuim nog verder terug te dringen waarbij het werkbedrijf streeft naar een zo laag mogelijk percentage waarbij in 2017 gemiddeld uitgegaan wordt van 9,5%

ziekteverzuim bij de Wsw-werknemers. Het werkbedrijf zet opgebouwde compensatie in het kader van de werktijdenregeling nog nadrukkelijker in bij leegloop en onwerkbaar weer. Ook wordt verder gezocht naar een groter aanbod van functies met een laag niveau van instap, zonder afbreuk te doen aan productietaakstellingen, om beter aan te sluiten bij de doelgroep. Al deze maatregelen zijn erop gericht om het totaal aantal productieve uren te verhogen en die ook daadwerkelijk om te zetten in extra toegevoegde waarde. Het is ook absoluut in het belang van de vertegenwoordigers van de doelgroep zelf om te komen tot een verdere verbetering van de resultaten.

Omdat de subsidiebedragen toch substantieel afnemen, moeten niet alleen de opbrengsten verhoogd worden, maar ook de kostenkant teruggebracht. De mate waarin de personeelsbezetting kan worden teruggebracht is in belangrijke mate afhankelijk van de doorontwikkeling van het werkbedrijf en de personeelsmobiliteit die daarbij aan de orde is, waarbij een noodzakelijk goed kwaliteitsniveau van de begeleidingsorganisatie moet worden geborgd.

De doorontwikkeling van leerwerktrajecten bestaande uit diagnose, plaatsing, aanbodversterking en nazorg blijft een belangrijke pijler, omdat de voorspelbaarheid van adequate plaatsingen in een zo regulier mogelijke werkomgeving sterk wordt vergroot en de duurzaamheid van de plaatsing toeneemt. Hoe meer competent medewerkers binnen hun mogelijkheden kunnen functioneren, hoe groter de toegevoegde waarde die ze kunnen verdienen. De diagnostische mogelijkheden van Dariuz® in de vorm van diagnose, assessment en loonwaardemeting blijven een belangrijke meerwaarde voor het ontwikkelen van klantprofielen gekoppeld aan de vraag uit de markt, dan wel de door het werkbedrijf via innovatief herontwerp vertaalde vraag uit de markt in de vorm van aangepaste functies. Maar ook het werknemersgedrag komt via het genoemde instrumentarium goed in beeld.

In het werkbedrijf wordt verder invulling gegeven aan het in elkaar vlechten van de verschillende werkprocessen vanuit de oorspronkelijk verschillende organisaties Werk en Inkomen en Atlant Groep. Doel is het inrichten van een effectief en efficiënt werkbedrijf, waar kwaliteit en resultaat op een zo hoog mogelijk niveau wordt gebracht, rekening houdende met de daarvoor geldende regelgeving.

4.9. Informatie en communicatietechnologie

Een goede informatievoorziening is en blijft van strategisch belang en een cruciale randvoorwaarde voor de uitvoering van het werk. Zowel bij de relaties in het netwerk als intern ter sturing van de nieuwe werkprocessen, is een groeiende vraag naar informatie die zo volledig, juist en tijdig mogelijk moet zijn. Daarbij staat digitaal uitwisselen van informatie binnen de keten hoog op de agenda. Het blijft inspanningen vragen van het werkbedrijf om in te spelen op wijzigingen in een dynamische werkomgeving en verandering van de daaraan gekoppelde managementinformatie. Nadrukkelijk wordt vermeld dat er strakke kaders zijn in het kader van privacywetgeving, waaraan niet getornd kan worden.

Met de inrichting van het werkbedrijf zijn twee organisaties samengevoegd. Het is een gegeven dat gewerkt werd in een eigen informatieomgeving. In het werkbedrijf komen deze (technische) omgevingen en applicaties bij elkaar.

De integratie van systemen/applicaties is op termijn noodzakelijk met als uitgangspunt dat deze ondersteunend zijn aan de bedrijfsvoering en op een adequate wijze de management informatie genereren. Daarvoor wordt in 2016 op projectmatige basis, met als regisseur de business controllers, tezamen met de betrokken lijn- en staforganisaties de management informatie geïnventariseerd en opnieuw gedefinieerd op basis van de nieuwe werkprocessen. Fasegewijs zullen die nieuwe processen met bijbehorende registraties en rapportages vanaf medio 2016 worden geïmplementeerd. De ontwikkeling en het beheer van de rapportages ligt bij Informatievoorziening, de productie van de rapportages bij het bedrijfsbureau, de definitie en analyse van de management informatie en de formulering mogelijke maatregelen bij de business controllers. Het (lijn)management maakt op basis hiervan de definitieve keuzes van de uit te voeren maatregelen en stelt de prioriteiten.

Daarbij is het belangrijk dat de processen van de drie decentralisaties met elkaar verbonden zijn. Hiervoor is een centrale projectgroep gevormd die de kaders dient uit te werken van een regiemodel over de drie decentralisaties heen. Daarnaast is het van belang om te komen tot een nauwe samenwerking met het UWV (Stekker-4).

Binnen het werkbedrijf wordt gewerkt aan de wenselijke gefaseerde eindsituatie. De digitale communicatie van alle medewerkers in het werkbedrijf, o.a. ook gebaseerd op het gebruik van SharePoint, is daarbij eveneens één van de belangrijke aandachtspunten.

4.10. Medezeggenschap

De medezeggenschap wordt binnen het werkbedrijf uiteraard ingericht overeenkomstig de wet en regelgeving.

Dat betekent dat er in het werkbedrijf sprake zal zijn van één Ondernemingsraad voor het gehele werkbedrijf. Dat betekent ook dat er in 2016 verkiezingen voor de Ondernemingsraad zullen worden gehouden.

In overleg met de huidige gekozen OR-platform zullen met de bestuurder concrete afspraken gemaakt over die verkiezingen. Omdat de medewerkers van de afdeling Werk en Inkomen formeel in de loop van 2016 in dienst zijn van de aangepaste gemeenschappelijke regeling werkbedrijf Atlant De Peel, worden die uiteraard ook in de gelegenheid gesteld kandidaten aan te melden en deel te nemen aan de verkiezingen.

Aangezien het aantal ambtenaren substantieel zal toenemen, zal er ook sprake zijn van een Georganiseerd Overleg (GO). Als gevolg van landelijk ontwikkelingen in het kader van verdere flexibilisering en modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren in de landelijk geldende CAR/UWO regeling, zal er steeds minder op lokaal niveau sprake zijn van afwijkende regelingen met als gevolg dat de intensiteit van dit overleg mogelijk beperkt van aard zal zijn.

Uiteraard is het van belang om de medewerkers in het werkbedrijf goed en vroegtijdig te blijven informeren over de ontwikkelingen en hen tijdig te betrekken. In die zin wil de bestuurder graag de wijze waarop de communicatie met de Ondernemingsraad heeft plaats gevonden continueren. Alleen op die wijze houden we betrokken medewerkers die, uiteraard allen met hun eigen individuele belangen, wel gepassioneerd en met commitment zich willen inzetten om de doelstellingen van het werkbedrijf en daarmee ook die van de Participatiewet te realiseren.

Mensen maken het verschil en zorgen voor onderscheidend vermogen en innovatieve wijzen van werken. Het succes van ons werkbedrijf ligt daarmee in onze gezamenlijke handen.

4.11. Financiën

Het werkbedrijf Atlant De Peel wordt gevormd uit de GR Atlant Groep, de afdeling Werk & Inkomen van de gemeente Helmond en het Werkgeversplein.

Het werkbedrijf bouwt onder andere voort op de financiële uitgangspositie ultimo 2015 van de GR Atlant Groep. Over 2015 heeft de Atlant Groep de haar opgedragen taken volgens plan praktisch volledig uitgevoerd en is daardoor erin geslaagd om veel maatschappelijk rendement te realiseren. Dit is gebeurd binnen de daarvoor gestelde financiële kaders. Het resultaat is over 2015 € 2,2 miljoen positief. Daarmee is het eigen vermogen gestegen naar € 16,3 miljoen en heeft het bedrijf aan liquide middelen ruim € 11 miljoen (bank tegoeden). Met recht kan gesteld worden dat dit een gezonde financiële positie is.

De financiële (deel)positie van de afdeling Werk & Inkomen van de gemeente Helmond, alsmede van het Werkgeversplein is nog niet geheel duidelijk in verband met het ontbreken van een aantal cijfers vanuit de latende gemeente (eindbalans 2015, detaillering kostensoorten DVO 2016) als gevolg van de ontvlechting.

In de begroting 2017 is in de vergelijking alleen de begroting 2016 opgenomen vanwege het ontbreken van meer vergelijkende cijfers. Het overzicht van de reserves is gebaseerd op de reserves zoals die bij de Atlant Groep bekend waren ultimo 2015. De begroting en meerjarenraming zijn verder gebaseerd op de thans bekende informatie inzake budgetten van de gemeenten en het Rijk en de bekende trendcijfers die door diverse instanties als Divosa, CBS en het CPB gepubliceerd zijn.

Voor 2014, 2015 en 2016 zijn reeds middelen door het Rijk ter beschikking gesteld voor de vorming van de arbeidmarktregio's, te weten € 1.000.000 per arbeidmarktregio op grond van de toezegging

van staatssecretaris mevr. J. Klijnsma en € 587.000 via een decentralisatie uitkering aan de gemeente op basis van de motie Kersten voor de opbouw van een werkbedrijf. Deze laatste middelen vereisen wel een cofinanciering van de gemeenten voor hetzelfde bedrag. De SW bedrijven is gevraagd daarvoor voorstellen in te dienen. Die aanvraag heeft het werkbedrijf inmiddels gedaan en deze middelen zijn ook toegekend. De middelen zijn/worden betaald aan de centrumgemeente. Deze middelen zijn in deze begroting niet betrokken daar het hier om incidentele middelen gaat.

Er is een doorrekening gemaakt van de activiteiten en kosten en opbrengsten van het werkbedrijf Atlant De Peel op grond van alle nu bekende gegevens. De belangrijkste uitgangspunten, in lijn met dit ondernemingsplan en de doelen van de participatiewet, zijn een uitbreiding van de werkcapaciteit van 1.670 fte (2017) naar 1.740 fte (2019 en verder), realisatie van 921 garantiebanen (2020) en een efficiency op de omvang van begeleidingsorganisatie van ca. 10% (36 fte) in 4 jaar tijd (tot 2019). De nieuwe cao's van ambtenaren, welzijn en Wsw zijn integraal verwerkt, evenals de maatregel van de lage inkomens voordelen (LIV) van het belastingplan 2016. Verder is de huisvestingstaakstelling statushouders en het daarmee verband houdende groei van het aantal uitkeringsgerechtigden en de daarop toegezegde financiering van het Bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom in deze begroting verwerkt. De bijdragen van de gemeenten zijn voor de komende jaren aangepast, conform de afgesproken systematiek.

Met deze financiële kaders ziet het werkbedrijf Atlant De Peel de uitvoering van de participatiewet voor de deelnemende gemeenten met vertrouwen tegemoet.

4.12. Optimalisering bedrijfsvoering

Het concept van binnen naar buiten gaat het werkbedrijf als verdienmodel maximaal inzetten. De ervaring heeft geleerd dat die benadering er toe leidt dat naast de gestelde sociale doelstellingen (het zoveel als mogelijk regulier plaatsen van medewerkers bij bedrijven) ook financieel gezien positieve resultaten oplevert. Het werkbedrijf is een organisatie die aan de ene kant zo "lean en mean" mogelijk is georganiseerd, maar tevens een organisatie is die de kwaliteit erg belangrijk vindt. Daarmee maakt het werkbedrijf het verschil.

De komst van de Participatiewet en de financiële kortingen die in het ontschot budget worden toegepast, maken dat er fundamenteel gekeken moet worden naar wat er met de beschikbare middelen in de keten gedaan kan worden voor degenen die tot het domein van de Participatiewet horen. De vermindering van middelen maakt, dat meer dan in het verleden, scherpere keuzes gemaakt worden aan wie de ter beschikking staande middelen worden besteed en wat dat uiteindelijk in gewenste resultaten oplevert.

Dit proces krijgt sturing door in de keten een nieuw primair proces in te richten, waarbij er minder overdrachtsmomenten zijn en door duidelijke beleidskeuzes nog strakker gestuurd wordt op rechtmatigheid (uitkeringen op grond van de Participatiewet) en doelmatigheid (efficiënte en effectieve werkprocessen die leiden tot uitkeringsverstrekking en kortste weg naar werk met zo minimaal mogelijke inzet van middelen en mankracht). In het werkbedrijf wordt op termijn door integratie en samenvoeging van processen structureel met minder medewerkers gewerkt. Op dit moment is het echter niet realistisch daar al op vooruit te lopen. Er zullen zeker mogelijkheden ontstaan om te komen tot inderdieneffecten.

Behalve een strakker en een meer focus gericht primair proces binnen de totale keten, wordt ook kritisch gekeken naar het instrumentarium dat wordt ingezet om te komen tot duidelijke competentieprofielen en begeleidingsbehoeften van kandidaten, alsmede naar de verdien capaciteit van genoemde kandidaten. Misschien dat er daar ook nog wel mogelijkheden zijn om te komen tot versobering, maar er moet wel voor worden gewaakt dat het kind niet met het badwater weg wordt gegooit.

Verder dient zeker gekeken te worden naar mogelijke opties die de andere decentralisaties zouden kunnen bieden om de keten nog te versterken. Hierbij kan gedacht worden aan het verder uitwerken van de basisvoorzieningen met (arbeidsmatige) dagopvang. Ook in dit deel van de keten zijn nog mogelijkheden om te komen tot interessante concepten waarbij de geldstroom vanuit de Wmo/AWBZ met meer rendement kan worden ingezet.

De bedrijfsvoering in het werkbedrijf is afgestemd op het realiseren van door de verantwoordelijke gemeenten vastgestelde resultaten met de beschikbaar gestelde middelen.

4.13. Optimalisatie locaties en huisvesting

De locatie van het werkbedrijf in Helmond is bijna geheel in gebruik. Behalve de medewerkers van het werkbedrijf zelf wordt een deel verhuurd aan het UWV. Verder is een deel verhuurd aan de gemeente Helmond voor het huisvesten van de medewerkers die voor de gemeente Helmond de WMO uitvoeren en tenslotte wordt een ander deel verhuurd ten behoeve van de andere gemeentes [Peel 5.1] die de Wmo voor de overige gemeentes uitvoeren en waarvan de medewerkers niet decentraal in de verschillende gemeentes zijn gehuisvest.

Voor het werkbedrijf betreft het de medewerkers van de begeleidingsorganisatie die inhoud geven aan ons primair proces. Uiteraard het begeleiden van burgers die vallen onder de [participatiewet naar betaald werk [inclusief werken met een loonkostensubsidie en beschut werk] . Verder is op deze locatie de Participatiepoort gehuisvest van medewerkers die niet gedetacheerd kunnen worden. Hierbij wordt werkgelegenheid geboden met maatwerk begeleiding binnen Industrieel werk en food.

Ook de Atlant Catering bv [maatschappelijk restaurant Inclusief] is op deze locatie gehuisvest. De kantoren en de ruimte daarachter, gelegen aan de Zandstraat, zijn verhuurd en de huurtermijn loopt tot 01-01-2018

Verder worden de resterende ruimtes bijna in z'n geheel gevuld met werkzaamheden in het kader van Peelland@Work, Peelland@development en diagnoseafdeling. Dat betekent uiteraard een grote inzet om te zorgen voor voldoende werkzaamheden om deze groepen werk te bieden. Behalve de productieruimte betekent dat uiteraard ook voldoende magazijn en logistieke ruimtes voor het binnen komen, opslaan en verwerken van grondstoffen en verpakkingen en het weer verzenden van het gereed product. Het gaat hier om grote volumes en een hoge omloopsnelheid hetgeen zorgt voor een groot ruimtebeslag.

Onze locatie heeft ook te maken met de doorontwikkeling van het bedrijventerrein Induma West. Er is sprake van het revitaliseren van het bedrijventerrein en het daarbij tevens oplossen van een aantal problemen. Het parkeervraagstuk is daarvan een hele belangrijke.

Inmiddels hebben wij als werkbedrijf op eigen terrein 272 parkeerplaatsen gerealiseerd. Maar dat laat onverlet dat door de andere partners in het Induma project wel naar het werkbedrijf gekeken wordt als de veroorzaker van een deel van de parkeerproblematiek. Daarom zijn wij aan het onderzoeken op welke wijze wij een constructieve bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van deze problematiek. De gemeente zou daarbij wel de helpende hand kunnen bieden door een deel van het EHAD-terrein dat op vrij geringe afstand van onze locatie beschikbaar is in te richten als parkeerplaats.

In het kader van de dienstverlening aan Dorel huurt het werkbedrijf binnen dit arrangement de ruimten waar deze werkzaamheden worden uitgevoerd. Het contract met Dorel zal in het 2^e kwartaal 2016 opnieuw verlengd worden tot eind 2018. De huurovereenkomst van Heibloemweg 6 en 9 komt overeen met het contract met Dorel en eindigt dan ook op 31-12-2018. De daarmee gemoeide huurpenningen en gerelateerde huisvestingslasten worden één op één doorbelast aan Dorel.

De twee woningen aan de Churchill-laan die in bezit zijn, worden ter beschikking gesteld voor het huisvesten van de cliënten van het project Wonen, Werken en Welzijn. De huuropbrengsten komen ten goede aan het werkbedrijf. Overigens worden ook in Helmond en Eindhoven in samenwerking met woningbouwverenigingen woningen gehuurd voor deze doelgroep.

De locatie Boekelseweg in Gemert-Bakel [voormalige kwekerij] is deels verkocht aan de provincie. Zij hadden de grond nodig voor de aanleg van de rondweg "Rondom" en als compensatie voor andere betrokkenen die grond moeten afstaan voor betreffende weg. Op het restant van het perceel is een bestemmingsplan gevestigd met de mogelijkheid voor de bouw van woningen.. Nu de activiteiten in de bouw weer lijken aan te trekken zou ook de verkoop van dit resterende stuk in een stroomversnelling kunnen komen.

5. Planning en control-cyclus werkbedrijf

In de definitieve versie van het ondernemingsplan wordt dit schema opgenomen. Hierbij wordt de verbinding gelegd met de P&C-cyclus van de gemeenten.

Bijlagen:

Bijlage 1: Begroting 2017

(bedragen x € 1.000)	Lasten	Baten
Netto omzet		19.590
Grondstoffen		
Uitbesteed werk / grond-/hulpstoffen	984	
Toegevoegde waarde		18.606
Huuropbrengsten huisvesting		964
Totale opbrengsten		19.570
Lonen WSW	35.031	
Lonen Garantiebanen	6.162	
Lonen Welzijn	11.069	
Lonen ambtelijk	11.593	
Lonen WIW	354	
Lonen begeleid werk	1.854	
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen (oorspronkelijk)	63.203	
BUIG Loonkostensubsidies (LKS) Garantiebanen	3.615	
Afschrijvingskosten	1.477	
Rentelasten	50	
Overige organisatie kosten	13.037	
Totale kosten	147.445	
Bedrijfsresultaat exclusief financieringsbronnen		127.875-
Subsidiebudget Wsw oud		35.178
Subsidies loonkosten garantiebanen		3.081
Vergoeding begeleidingskosten garantiebanen		1.276
Overige subsidies (ID-banen)		12
BBZ 2004 middelen		55
BUIG middelen		68.491
Participatie budget		3.707
Bijdrage algemene middelen gemeenten		16.054
Totaal financieringsbronnen		127.853
Operationeel resultaat		22-
Bijzondere lasten - baten		
Plaatsing en begeleiding VSO-PRO leerlingen	191	
Plaatsing 25 nuggers	615	
Plaatsing 10 extra beschut werken	282	
Saldo van lasten en baten		1.110-
Bestemmingsreserves		
Onttrekking uit bestemmingsreserve bedrijfsrestaurant		22
Onttrekking uit bestemmingsreserve Participatiewet		191
Onttrekking uit bestemmingsreserve nuggers		615
Onttrekking uit bestemmingsreserve beschut werken		282
Saldo dotaties/onttrekkingen reserves		1.110
Resultaat		0

Toelichting begroting 2017

Gehanteerde aantallen per cao

Voor de berekening van de loonkosten, overige kosten, toegevoegde waarde, vergoedingen begeleiding en loonkostensubsidie voor 2017 worden de onderstaande aantallen gehanteerd:

Fte Wsw	1.195,00
Fte Wsw Begeleid Werken	125,00
Fte Garantiebanen	239,00
Fte Beschut Werk	15,00
Fte met behoud van uitkering	96,00
Fte ambtelijk	163,04
Fte welzijn (inclusief inhuur W&I)	181,75
Fte WIW	11,72

Garantiebanen (personen) rechtstreeks bij werkgevers	117
Garantiebanen via het werkbedrijf (plaatsing/detachering)	302
Waarvan gefinancierd door het UWV	64

Toegevoegde waarde

Voor de bepaling van de toegevoegde waarde is uitgegaan van 1.670,00 fte productieve capaciteit. Gemiddeld genomen is uitgegaan van 1.450 productieve uren per fte en een gemiddeld te behalen productie opbrengst van € 8,09 per uur. Zowel het aantal productieve uren als de productie opbrengst per uur variëren per activiteit. In de toegevoegde waarde is geen opbrengst meer meegenomen voor re-integratie activiteiten omdat dit vanaf 2016 een interne prestatie binnen het werkbedrijf is en niet meer op grond van contracten tussen het werkbedrijf en de gemeenten wordt verrekend.

Huuropbrengsten huisvesting

Hieronder zijn opgenomen de huuropbrengsten van verhuurde ruimten aan derden zoals WMO, UWV, deelnemers Beursvloer, Atlant Catering B.V. en andere verhuurde bedrijfsgedeeltes. De verhuur van het volledige bedrijfsverzamelgebouw aan de gemeente Helmond vervalt omdat het gebouw als eigendom wordt ingebracht in het werkbedrijf.

Loonkosten Wsw

Bij de begrote loonkosten Wsw 2017 wordt uitgegaan van 1.195 fte (dit betreft fte exclusief begeleid werkers, zie gehanteerde aantallen). Ten opzichte van de begroting 2016 betekent dit een daling van 80 fte. Per 1-1-2015 is de Participatiewet van start gegaan en stromen er geen nieuwe Wsw-ers meer in, terwijl er wel sprake is van reguliere uitstroom. In de begroting wordt rekening gehouden met de laatste cao afspraken (indexering gelijk aan Wettelijk Minimum Loon). Verder wordt er in 2017 rekening gehouden met pensioenpremies en werkgeverskosten sociale lasten voor zover ze nu bekend zijn.

Loonkosten garantiebanen

Gemiddeld over 2017 zullen er in het werkbedrijf voor 239,00 fte garantiebanen gerealiseerd worden en 15,00 fte Beschut Werk plekken. Bij een omrekenfactor baan/fte van 0,84 zijn dat 302 garantiebanen. Er wordt uitgegaan van dienstverbanden via de Direct Werk BV met de daarin geldende arbeidsvoorwaarden tegen het Wettelijk Minimum Loon (WML). Deze personen worden vervolgens via detacheringconstructies bij werkgevers geplaatst. Daarbij wordt gebruik gemaakt van no-risk polissen en toepassing van loonkostensubsidies en vergoedingen voor begeleidingskosten (zie separate toelichtingen).

Loonkosten Welzijn

Het totale aantal fte Welzijn bedraagt 181,75. De formatie omvat ook een aantal ingehuurd medewerkers die als een flexibele schil zijn opgenomen in de capaciteit. Er is rekening gehouden met pensioneringen (-/- 6,37 fte) en de benodigde uitbreiding van de begeleidingsorganisatie (+ 3 fte) in verband met de uitbreiding van de productie capaciteit. Tevens is rekening gehouden met een efficiency reductie van 2,5% (-/- 4 fte). In de begroting 2017 wordt rekening gehouden met een stijging van de huidige CAO lonen met 1%. Verder wordt rekening gehouden met normale functie- en periodieke loonstijgingen en thans bekende pensioenpremies en andere werkgeverslasten.

Loonkosten ambtelijk

Het totale aantal fte ambtenaren bedraagt 163,04. Ook hier is rekening gehouden met pensioneringen (-/- 3,64 fte) en de efficiency reductie van 2,5% (-/- 5 fte). Bij de loonkosten 2017 wordt rekening gehouden met een stijging van de cao-lonen met 0,4%, de aankoop van dagen uit het individueel keuze budget voor 1%, de verhoging pensioenpremies van 0,4% en de thans bekende andere werkgeverslasten.

Loonkosten Wiw

Uitgangspunt is 11,72 fte op basis van 36 uur per week. Bij de raming voor 2017 wordt uitgegaan van een afbouw van de Wiw-ers van 1,89 fte. Verder wordt rekening gehouden met een stijging van de minimumlonen waarop de Wiw-lonen zijn gebaseerd van 1 %.

Begeleid Werken

De doelstelling voor 2017 voor begeleid werken is 125,00 fte. Dat is 10,6 fte minder dan waarmee in de begroting 2016 rekening is gehouden, met name op grond van uitstroom terwijl er geen nieuwe instroom meer mogelijk is. De verwachting is dat de loonkostensubsidie met 1% zal stijgen.

Loonkostensubsidie garantiebanen

De banen gerelateerd aan deze loonkostensubsidie betreffen 254 fte via Atlant Direct Werk BV en 98 fte rechtstreeks bij werkgevers. Daarvan worden gefinancierd via het UWV 54 fte, en via het werkbedrijf dus 200 fte. Er wordt slechts loonkostensubsidie verstrekt voor medewerkers met een loonwaarde tussen de 30% en 70%, dus vanaf 30% tot maximaal 70% loonkostensubsidie over het brutoloon wettelijk minimum loon (WML), verhoogd met 23% werkgeverslasten over het WML.

Buig uitkeringen

Het aantal uitkeringsgerechtigden wordt voor 2017 geraamd op 5.002. De stijging ten opzichte van de begroting 2016 wordt vooral veroorzaakt door de instroom van statushouders vanwege de landelijke huisvestingstaakstelling. Voor de regio komt dat neer op 300 statushouders, waarvan naar verwachting ca. 200 personen zullen uitstromen naar de arbeidsmarkt. Per saldo levert dit voor 2016 en 2017 een extra instroom op van 100 personen per jaar, totaal 200 personen. De gemiddelde uitkering is geraamd op € 13.358, rekening houdend met een voordelig effect van de omzetting van uitkeringsgerechtigden naar mensen met een baangarantie-baan met loonkostensubsidie (lagere kosten loonkostensubsidie versus gemiddelde uitkering van ca. € 4.000 per persoon).

Kapitaallasten

De voorzienbare kapitaallasten van de afdeling W&I gemeente Helmond zijn in de begroting 2017 opgenomen. Er wordt in 2017 alleen rekening gehouden met vervangingsinvesteringen, zodat de totaalwaarde van de activa, en daarmee de kapitaallasten, ongeveer gelijk blijven. In het kader van de marginale rentevergoeding vanuit het schatkistbankieren wordt alleen rekening gehouden met de te betalen rentelasten voor de langlopende lening.

Participatiewet vergoedingen begeleidingskosten garantiebanen

De geraamde garantiebanen zijn er 302 via Atlant Direct Werk BV en 117 rechtstreeks bij werkgevers. Daarvan worden gefinancierd via het UWV 64 banen, en via het werkbedrijf dus 238 banen. Per garantiebaan wordt een begeleidingsvergoeding betaald van € 4.000 per jaar (€ 333,33 / maand), rekening houdend met de omvang van het dienstverband in het jaar. Voor Beschut Werk banen (15) bedraagt de vergoeding € 8.500 per jaar (€ 708,33 / maand).

Participatiewet overige kosten en projecten

De uitvoering van de Participatiewet brengt een aantal wettelijke verplichtingen met zich mee en vraagt daarnaast om ondersteunende activiteiten van derden om tot de goede resultaten met betrekking tot de plaatsingen te komen. Voor de daaraan verbonden kosten is voor 2017 een bedrag gereserveerd van € 1.418.000.

Overige organisatie kosten

Bij de bepaling van de overige organisatie kosten is rekening gehouden met de groei van de productieve capaciteit van 1.635 fte naar 1.670 fte. De ramingen van het aandeel W&I in deze cijfers is, bij gebrek aan verdere gegevens hierover vanuit de gemeente Helmond (geen specificatie kostensoorten via DVO 2016), geëxtrapoleerd en ingeschat op basis van de normen die tot nu toe gelden voor Atlant Groep.

Subsidiebudget Wsw oud

Het budget is gebaseerd op de gegevens uit de september circulaire 2015. Uitgangspunt is dat de gemeenten de ontvangen Rijkssubsidie één op één doorstorten naar het werkbedrijf.

Subsidies loonkosten garantiebannen

Van iedere persoon met een garantiebanaan wordt na verloop van tijd de loonwaarde bepaald. Deze is bepalend voor de te ontvangen loonkostensubsidie. De gemeenten verstrekken een subsidie tot maximaal 70% van het WML verhoogd met de werkgeverslasten. Voor personen met een loonwaarde van 71% of hoger wordt geen loonkostensubsidie meer verstrekt. In de berekening is rekening gehouden met een gemiddelde loonwaarde van 50%.

Vergoeding begeleidingskosten garantiebannen, beschut werk

Het Rijk hanteert een norm van € 8.500 per gerechtigde op een beschutte werkplek en € 4.000 voor iedere overige persoon die onder de regeling voor de garantiebannen valt. Er is in de raming vanuit gegaan dat we 15 Beschut Werk banen zullen realiseren en 287 garantiebannen.

Overige subsidies

In 2017 ontvangt het werkbedrijf als werkgever nog voor 1 persoon subsidie in het kader van de voormalige ID-banen. De uitvoering subsidiëring ID-banen gemeente Helmond is niet opgenomen in de begroting. Dit kan worden toegevoegd in de definitieve begroting.

Buig middelen

De raming van de Buig middelen is gebaseerd op de oktober circulaire 2015 waarin de voorlopige toekenning 2016 van het Rijk van € 64,5 miljoen. Deze is verhoogd met € 3,0 miljoen vanwege de toegezegde extra middelen zoals aangekondigd in het Bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom. Zie ook de toelichting bij de Buig uitkeringen. Er is uitgegaan van 200 extra uitkeringsgerechtigden. De verdeling van de BUIG middelen gebeurt met een objectief verdeelmodel met vele niet rechtstreeks door de gemeenten beïnvloedbare parameters.

Participatiebudget

Ook dit budget is geraamd op grond van de gegevens uit de september circulaire 2015. Van het budget wordt 56% rechtstreeks door de deelnemende gemeente doorbetaald aan het werkbedrijf als centrale middelen. 44% behouden de gemeenten voor lokale initiatieven en uitvoering.

Bijdrage algemene middelen gemeenten

Deze bijdragen zijn gebaseerd op de kostenbeheerstaat 2017. De verhoging is het gevolg van het feit dat ook voor de gemeente Gemert-Bakel de standaard dienstverlening wordt gehanteerd, hetgeen leidt tot een verhoogde capaciteitsbeslag van 5,12 fte en meerkosten van € 476.000.

Bijzondere lasten

Betreft benodigde middelen voor de tijdelijke plaatsing en bemiddeling van de VSO-PRO leerlingen (€ 191.000), de tijdelijke plaatsing van 25 nuggers (€ 615.000) en de plaatsing van 10 extra werkplekken beschut werken (€ 282.000).

Onttrekkingen uit reserves

De onttrekkingen uit de reserves voor 2017 bestaan uit de bijdrage aan de extra kapitaallasten Bedrijfsrestaurant (€ 22.000) en de bijdragen aan de tijdelijke plaatsingen van de VSO-PRO leerlingen (€ 191.000), 25 nuggers (€ 615.000) en 10 werkplekken beschut werken (€ 282.000), allen in het kader van de participatiewet. Totaal zijn de onttrekkingen groot € 1.110.000.

EMU-saldo

De invloed van deze begroting 2017 op de ontwikkeling van het EMU-saldo op Rijksniveau is:

Resultaat	€	0
Afschrijvingen	+ €	1.477.000
Dotaties voorzieningen gebouwen	+ €	70.000
Onttrekkingen uit voorzieningen	-/- €	0
Investerings	-/- €	1.500.000
Totaal mutaties:	+ €	47.000

Grondslagen

Toegevoegde waarde

De toegevoegde waarde is het saldo van de netto-omzet (opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen), onder aftrek van direct daarmee verband houdende kosten voor uitbesteed werk, grond- en hulpstoffen.

Overige bedrijfsopbrengsten

Hieronder zijn opgenomen de huuropbrengsten.

Lonen Wsw, Baangarantie-banen, Welzijn, Ambtelijk en Wiw

Dit betreft de over het jaar verschuldigde lonen inclusief vakantietoeslag aan respectievelijk Wsw, Baangarantie-banen (Wml), Welzijn, Ambtelijke en Wiw medewerkers en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremie, verminderd met ontvangen ziekengeld en afdrachtenkortingen.

Kosten begeleid werk

Het betreft de doorberekening van een gedeelte van het loon (loonkostensubsidie) uitbetaald aan werkgevers voor personen die werk uitoefenen in het bedrijfsleven en daarbij begeleiding genieten van het werkbedrijf Atlant De Peel. Tevens worden hier alle kosten verantwoord die betrekking hebben op het inrichten en onderhouden van de werkplek.

Loonkostensubsidies garantiebannen

Op grond van de bepaalde loonwaarde ontvangen de werkgevers een loonkostensubsidie die maximaal 70% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) bedraagt vermeerderd met de 23% van het WML in verband met de werkgeverslasten over dat loon. Deze worden betaald uit de Buig middelen.

Buig uitkeringen

Naast de betalingen van netto uitkeringen valt ook de brutering van die uitkeringen onder deze post.

Afschrijvingskosten

Afschrijving vindt plaats op basis van een vast percentage van de historische kostprijs c.q. aanschaffingsprijs. De afschrijvingstermijnen bedragen in jaren:

• Gronden en terreinen	n.v.t.
• Voorzieningen aan terreinen	10
• Gebouwen:	
- Nieuwbouw	40
- renovatie, restauratie en aankoop gebouwen	25
- tijdelijke woonruimten en bedrijfsgebouwen, groot onderhoud woonruimten en bedrijfsgebouwen	10
• Technische installaties in bedrijfsgebouwen	15
• Vaste Telefooninstallaties	10
• Machines:	
- automatiseringsapparatuur	3
- dienstverlening	5
- industrie	10
• Inventarissen	10
• Bestelauto's	6
• Personenauto's	4
• Aanhangwagens en transportmiddelen	5
• Schaftwagens	5
• Overige (gereedschappen)	5
• Software	3

Bij vervoermiddelen vindt afschrijving plaats met inachtneming van residuwaarden.

Rentelasten

Hieronder zijn opgenomen de rentelasten van de langlopende lening en de rentelasten/baten van de rekening-courant.

Participatiewet vergoedingen begeleidingskosten baangarantie-banen

Per gerealiseerde baangarantie-baan/beschutte werkplek wordt een vergoeding voor de begeleiding verstrekt aan de werkgever.

Participatiewet overige kosten en projecten

De uitvoering van de Participatiewet brengt een aantal wettelijke verplichtingen met zich mee en vraagt daarnaast om ondersteunende activiteiten van derden om tot de goede resultaten met betrekking tot de plaatsingen te komen.

Overige organisatie kosten

De overige bedrijfskosten worden nominaal conform het stelsel van baten en lasten toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben.

Subsidiebudget Wsw

De Rijksbijdrage is vanaf 2015 opgenomen in het ontschotte budget Participatiewet. De rekenregels voor de bepaling ervan zijn inmiddels bekend. Het macrobudget wordt verdeeld op basis van de realisatie arbeidsjaren 2015 per gemeente, rekening houdend met de blijfkans per jaar volgens het SEO-rapport "Afbouw van het Wsw bestand" van september 2014. De subsidie wordt door de gemeenten één op één doorbetaald aan het werkbedrijf Atlant De Peel.

Subsidies loonkosten garantiebannen

Van iedereen die een garantiebanaan bezet wordt na verloop van tijd de werkelijke loonwaarde bepaald. Deze is bepalend voor de te ontvangen loonkostensubsidie. Het Rijk verstrekt een subsidie tot maximaal 70% van het WML verhoogd met de werkgeverslasten van 23%.

Vergoeding begeleidingskosten garantiebannen

Voor iedereen die onder de regeling beschut werk cq. garantiebannen valt verschaft het Rijk een vergoeding voor de begeleiding, gefinancierd uit het Participatiebudget. Deze is afhankelijk van de indicatie door het UWV. Voor iemand met een indicatie beschut werken is de vergoeding € 8.500, voor alle andere personen met een indicatie garantiebanaan wordt een vergoeding van € 4.000 verstrekt.

Overige subsidies

Hieronder wordt de subsidie verantwoord die verstrekt worden in het kader van de loonkostensubsidie ID-banen en eventuele ESF-subsidies en nieuw te genereren subsidies.

Buig middelen

Deze middelen ontvangen de gemeenten ter uitvoering van de WWB. De omvang wordt bepaald door de ontwikkelingen van het macro-budget en een verdeelmodel op grond van objectieve parameters die geen rechtstreekse relatie hebben met de verstrekte uitkeringen. Het verdeelsysteem is complex en niet beïnvloedbaar door de gemeenten.

Participatiebudget

Ontschotte middelen voor de uitvoering van de Participatiewet, bestaande uit het "oude" Participatiebudget (zittende populatie) en middelen voor de nieuwe instroom (Wajongers met arbeidspotentieel, personen die vroeger een Wsw-indicatie kregen, etc.). Ook hier worden de macro-budgetten verdeeld op grond van niet rechtstreeks beïnvloedbare parameters. Dit budget wordt te zijner tijd toegevoegd aan de algemene uitkering uit het gemeentefonds.

Bijdrage algemene middelen gemeenten

Gemeenten dekken de kosten van het ambtelijk apparaat uit de algemene middelen die zij van het Rijk ontvangen. Nu een substantieel deel van de organisatie van de gemeente Helmond (afdeling W&I) wordt samengevoegd met de Atlant Groep tot het werkbedrijf Atlant De Peel, dienen de middelen die voorheen gebruikt werden ter afdekking van betreffende capaciteitskosten door de deelnemende gemeenten rechtstreeks te worden overgedragen aan het werkbedrijf.

Dotaties aan voorzieningen groot onderhoud gebouwen

De dotaties aan deze voorziening zijn onderbouwd met het groot onderhoudsplan gebouwen (termijn 10 jaar) dat jaarlijks wordt geactualiseerd. De dotatie voedt de voorziening van waaruit de geplande grote onderhoudswerken worden betaald. Doel hiervan is meer gelijkmatige kosten over de jaren heen.

Buitengewone lasten en baten

Lasten en baten die niet voortvloeien uit de normale bedrijfsvoering (o.a. incidentele lasten)

Bijzondere lasten en baten

Lasten en baten die voortvloeien uit de normale bedrijfsvoering, maar die met het oog op analyse en vergelijkbaarheid van de begroting met de rekening afzonderlijk worden gepresenteerd (denk aan resultaten die betrekking hebben op voorgaande boekjaren, bijzonder projecten etc.)

Onttrekkingen uit reserves

Voor de vorming van en onttrekking aan reserves zijn bestuursbesluiten vereist. Inzake de Algemene Reserve dient het bestuur per onttrekking een besluit te nemen. Voor de overige reserves is de algemeen directeur gemandateerd tot het doen van de onttrekkingen in de aard en tot de maximale omvang van de betreffende reserve. De stand reserves wordt periodiek in de bestuursrapportage gerapporteerd.

Bijlage 2: Meerjarenbegroting 2017-2020

(bedragen x € 1.000)	2017	2018	2019	2020
Netto omzet	19.590	20.201	20.822	21.030
Grondstoffen	145-	147-	148-	150-
Uitbesteed werk / grond-/hulpstoffen	839-	847-	856-	864-
Toegevoegde waarde	18.606	19.206	19.817	20.016
Huuropbrengsten huisvesting	964	984	1.005	1.026
Lonen WSW	35.031	33.474	32.043	30.654
Lonen Garantiebanen	6.162	9.160	12.071	14.053
Lonen Welzijn	11.069	11.262	11.313	11.426
Lonen ambtelijk	11.593	11.270	11.021	11.131
Lonen WIW	354	315	320	324
Lonen begeleid werk	1.854	1.678	1.513	1.375
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen (oorspronkelijk)	63.203	62.797	62.248	62.359
BUIG Loonkostensubsidies (LKS) Garantiebanen	3.615	5.429	7.260	8.637
Kapitaallasten	1.527	1.527	1.527	1.527
PW vergoeding begeleidingskosten garantiebanen	1.487	2.168	2.836	3.308
PW additionele kosten ondersteunende contracten/innovatieve projecten	1.418	1.418	1.418	1.418
Overige organisatie kosten	10.132	10.287	10.443	10.443
Totale kosten	147.445	150.784	154.011	156.655
Bedrijfsresultaat exclusief financieringsbronnen	127.875-	130.594-	133.189-	135.613-
Subsidiebudget Wsw oud	35.178	32.154	29.904	27.812
Bonus begeleid werken				
Lage inkomens voordeel (LIV)		542	620	666
Subsidies loonkosten garantiebanen	3.081	4.580	6.035	7.027
Vergoeding begeleidingskosten garantiebanen	1.276	1.840	2.368	2.704
Overige subsidies (ID-banen)	12	12	12	12
BBZ 2004 middelen	55	55	56	56
BUIG middelen	68.491	71.485	74.485	77.013
Participatie budget	3.707	3.940	4.194	4.431
Bijdrage algemene middelen gemeenten	16.054	16.054	16.054	16.054
Totaal financieringsbronnen	127.853	130.661	133.728	135.774
Operationeel resultaat	22-	68	539	161
Bijzondere lasten - baten	1.088-	353-	251-	
Onttrekking uit bestemmingsreserves	1.110	375	273	22
Resultaat	0	90	561	183
Personele aantallen				
WSW Arbeidsjaren budget (landelijke verdeelsleutel)	1.415,04	1.316,80	1.234,94	1.153,07
WSW Arbeidsjaren realisatie	1.396,83	1.308,99	1.228,57	1.153,44
WSW FTE	1.195,00	1.125,00	1.061,00	1.000,00
Begeleid werken FTE	125,00	112,00	100,00	90,00
Garantiebanen FTE	239,00	357,00	468,00	539,00
Beschut Werk FTE	15,00	15,00	15,00	15,00
Leerwerkplekken met behoud van uitkering	96,00	96,00	96,00	96,00
Totaal fte capaciteit "werkvoorraad"	1.670,00	1.705,00	1.740,00	1.740,00
Welzijn FTE Totaal	181,75	183,09	182,09	182,09
Ambtenaren FTE Totaal	163,04	156,94	151,94	151,94
WIW FTE	11,72	10,27	10,27	10,27
Garantiebanen personen rechtstreeks bij werkgevers	117	168	216	262
Garantiebanen personen via Werkbedrijf (plaatsing / detachering)	302	443	575	659
Garantiebanen personen waarvan via UWV	64	86	99	111
Garantiebanen fte rechtstreeks bij werkgevers	98	141	181	220
Garantiebanen fte via Werkbedrijf (plaatsing / detachering)	254	372	483	554
Garantiebanen fte waarvan via UWV	54	72	83	93
Uitkeringsgerechtigden (structureel)	4.802	4.822	4.842	4.854
Uitkeringsgerechtigden (extra taakstelling statushouders)	200	300	400	500
Instroom uitkeringsgerechtigden (incl. 300 statushouders per jaar)	1.770	1.750	1.712	1.700
Uitstroom uitkeringsgerechtigden (incl. 200 statushouders per jaar)	1.650	1.630	1.600	1.580
Plaatsing extra nuggers	25	25		
Plaatsing extra beschut werk banen	10	10	10	
Overige aantallen				
Aantal productieve uren per jaar	1.450	1.450	1.450	1.450
Gemiddelde uuropbrengst	8,09	8,17	8,25	8,34
Factor arbeidsjaren - fte Wsw	94,5%	94,5%	94,5%	94,5%
Gemiddelde loonkosten Wsw	29.315	29.755	30.201	30.654
Gemiddelde loonkosten Garantiebanen (WML)	24.259	24.622	24.992	25.367
Gemiddelde loonsubsidie begeleid werken	14.830	14.978	15.128	15.279
Gemiddeld loonwaarde %	50%	50%	50%	50%
Gemiddelde loonkosten Ambtenaren	71.103	71.814	72.532	73.257
Gemiddelde loonkosten Welzijn	60.903	61.512	62.127	62.748
Subsidienorm Wsw per arbeidsjaar in €	24.736	24.174	23.852	23.638
Norm vergoeding begeleidingskosten garantiebaan per persoon per jaar in €	4.000	4.000	4.000	4.000
Norm vergoeding begeleidingskosten beschut werk per persoon per jaar in €	8.500	8.500	8.500	8.500

Uitgangspunten meerjarenraming 2017-2020

- Uitgangspunt is de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht is geworden.
- De begrote resultaten worden enkel bereikt indien de gehanteerde aantallen en uitgangspunten daadwerkelijk gerealiseerd worden en de onderstaande uitgangspunten strikt gehanteerd worden. Mocht in de praktijk blijken dat gehanteerde aantallen cq uitgangspunten niet te realiseren zijn dan heeft dit uiteraard gevolgen voor de te behalen resultaten;
- De uitkeringsgerechtigden die in aanmerking komen voor plaatsing via een garantiebaan dienen allen bij voorkeur recht te hebben op een volledige uitkering voor gehuwden of alleenstaande (maximale schadelast beperking cq financieringsbron voor loonkostensubsidie);
- De aangeboden dienstverbanden dienen zodanig van omvang te zijn dat de betreffende persoon ook daadwerkelijk het recht op een uitkering volledig verliest;
- In deze begroting is uitgegaan van gehuwden met een volledige uitkering die een fulltime dienstverband krijgen (Atlant Direct Werk BV 40 uur), cq alleenstaanden met een volledige uitkering die een 32 uren dienstverband (80%) krijgen. Het dienstverband voor een alleenstaande dient minimaal 28 uur (70%) te bedragen;
- De capaciteit "werkvoorraad" stijgt de komende jaren van 1.600 fte (2015) naar 1.740 fte (2019 en verder).
- De toegevoegde waarde bestaat uit productieopbrengsten berekend met de fte capaciteit en gemiddeld 1.450 productieve uren per fte en een in de loop der jaren stijgende gemiddelde uuropbrengst;
- De huuropbrengsten stijgen met de jaarlijkse index van de consumptie-huishoudens.
- Vanaf 1 januari 2015 wordt uitgegaan van een daling van het aantal Wsw-ers via natuurlijk verloop. Er komt geen instroom Wsw meer. De loonkosten Wsw dalen allereerst als gevolg van minder fte's. Een tweede effect is dat het gemiddeld loon per fte licht daalt via uitstroom van duurdere oudere medewerkers. Het CAO loon stijgt met de indexering van het WML.
- De uitstroom Wsw wordt opgevangen met inzet van garantiebanen. We realiseren via het werkbedrijf uiteindelijk 659 garantiebanen (2020) en rechtstreeks bij werkgevers nog eens 262 garantiebanen (2020). De loonkosten garantiebanen bestaat uit het volledige minimumloon-bedrag plus werkgeverslasten, met een gemiddelde stijging van 1,5% in de komende jaren vanwege stijging WML. De omrekenfactor bij garantiebanen van personen naar fte is 0,84 ((20 gehuwden x 100% + 80 alleenstaanden x 80%)/100).
- Het aantal welzijn fte stijgt met 11 fte vanwege uitbreiding van de productiecapaciteit, en daalt vanwege de efficiency die verwacht wordt in de werkprocessen met 16 fte. Bij loonkosten welzijn wordt vanaf 2017 rekening gehouden met 1% loonkostenstijging per jaar.
- Het aantal fte ambtenaren daalt licht door uitstroom pensionering (-/- 1,1 fte 2020) en de efficiency die verwacht wordt in de werkprocessen (-/- 10 fte 2020). In de formatie zijn 10 fte opgenomen als overname van de overhead van de gemeente Helmond. Vanaf 2017 wordt bij loonkosten ambtelijk rekening gehouden met 1% loonkostenstijging per jaar.
- Het aantal Wiw daalt van 13,61 fte (2016) naar 10,27 (2020) (natuurlijk verloop). Vanaf 2017 wordt rekening gehouden met 1,5% loonkostenstijging per jaar.
- Het aantal fte Begeleid Werken daalt van 125 fte (2017) naar 90 fte (2020). De gemiddelde loonkostensuppletie stijgt jaarlijks met 1%.
- Er wordt rekening gehouden met 273 wisselende personen (96 fte) die in traject zitten en met behoud van uitkering werken voor de periode 2017 tot en met 2020.
- De vergoeding van het Rijk voor begeleiding van de garantiebanen/beschut werk is berekend met € 4.000 per persoon in een garantiebaan en € 8.500 per persoon in een beschut werk baan. Bij plaatsing van WWB-ers via detachering Atlant Direct werk BV is sprake van kosten en opbrengsten binnen het werkbedrijf. Plaatsingen vanuit de WWB bij reguliere werkgevers gaat gepaard met kosten voor begeleiding. Plaatsingen vanuit het UWV (zittende Wajongers) via Atlant Direct Werk BV levert begeleidingsvergoedingen op. We gaan er vooralsnog van uit dat er regulier maar in beperkte mate beschut werkbanen (15 fte, 15 personen, begeleidingsvergoeding € 8.500 per persoon) gerealiseerd zullen worden. Hieromtrent lopen nog discussies die we nauwgezet volgen;
- De uitkeringen zijn gebaseerd op de werkelijke aantallen en gemiddelde uitkeringsbedragen van W&I ultimo 2015. In de aantallen zijn verdisconteerd de autonome groei van de voormalig wajongers met arbeidsvermogen, de aanwas vanuit de huisvestingstaakstelling statushouders (+ 100 uitkeringsgerechtigden per jaar) maar ook een vermindering van het aantal uitkeringsgerechtigden met 1% per jaar op grond van het te verwachten synergie effect bij

uitvoering in het nieuwe werkbedrijf. Uiteindelijk stijgt het aantal uitkeringsgerechtigden daardoor van 5.002 in 2017 naar 5.354 in 2020. De uitgaven dalen wel omdat er sprake is van omzetting van uitkeringen naar inzet op garantiebanen met betaling van loonkostensubsidie, hetgeen per persoon ca. € 4.000 goedkoper is per jaar.

- De kapitaallasten blijven in de komende jaren gelijk, de grote investeringen zullen met name vervangingsinvesteringen zijn.
- De overige kosten ten laste van het Participatiebudget zijn de komende jaren gelijk gehouden.
- De overige kosten stijgen licht vanwege uitbreiding van de productiecapaciteit van 1.670 fte (2017) naar 1.740 fte (2020). Prijsstijgingen worden opgevangen door efficiency maatregelen.
- Het macro budget Wsw daalt op grond van de uitstroom en de vermindering van de subsidie per arbeidsjaar van € 24.700 (2017) naar ca. € 23.000 (2021, 2 jaar later dan oorspronkelijk aangegeven). De verdeling van het macro budget is gebaseerd op realisatie taakstelling 2015 en berekende blijfkansen uit het SEO rapport "Afbouw van het Wsw bestand" van september 2014.
- Bij de subsidie garantiebanen betaalt de werkgever in eerste instantie de totale loonkosten. Op grond van de loonwaarde ontvangt deze ook de loonkostensubsidie. Er is gerekend met de gemiddelde loonkostensubsidie van 50%. De subsidies zijn kosten en opbrengsten voor het werkbedrijf.
- De ontwikkeling van de Buig middelen is ontleend aan de oktober circulaire 2015 van het Ministerie van SZW (Gemeenteloket). Het budget laat een stijgende tendens zien. Ook is rekening gehouden met de toezegging van extra middelen ivm de verhoogde huisvestings-taakstelling statushouder, zoals toegezegd in het Bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom. De deelnemende gemeenten dragen de middelen die zij van het Rijk krijgen over aan het werkbedrijf Atlant De Peel.
- De ontwikkeling van het Participatiebudget is ontleend aan de gegevens uit de september circulaire 2015. Een deel van deze middelen (2017 56%, 2020 60%) dragen de deelnemende gemeente over aan het werkbedrijf Atlant De Peel voor centrale uitvoering van het centraal afgesproken dienstverleningsconcept. De overige middelen (2017 44%, 2020 40%) behouden zij voor inzet en uitvoering van lokale initiatieven.
- De bijdragen algemene middelen gemeenten zijn ontleend aan de kostenbeheersstaat 2017, inclusief de capaciteitsaanpassing voor opname standaard dienstverlening voor Gemert-Bakel, en zijn voor de komende jaren gelijk gehouden.
- De bijzondere lasten 2017 zijn de kosten voor de tijdelijke plaatsing van de VSO-PRO leerlingen. Voor 2017, 2018 en 2019 gaan we nog 10 beschut werkbanen extra plaatsen, gedekt uit de betreffende reserve. Daarnaast plaatsen we in 2017 en 2018 25 nuggers, eveneens gedekt uit de daartoe ingestelde reserve.
- Voor de onttrekkingen uit de bestemmingsreserve zie het Overzicht Reserves 2017-2020.
- Er is geen rekening gehouden met te betalen/niet terugvorderbare BTW over de doorbetaling van de Rijksbudgetten van de deelnemende gemeenten aan het werkbedrijf Atlant De Peel;
- Er is (nog) geen rekening gehouden met eventueel te betalen Vpb vanaf 2016;
- Er is in deze begroting nergens rekening gehouden met de financiële middelen ad € 1.000.000 per arbeidsmarktregio die staatssecretaris Klijnsma ter beschikking heeft gesteld voor de facilitering van de werkbedrijven in de betreffende arbeidsmarktregio's.

Bijlage 3: Reserves 2017-2020

(bedragen x € 1.000)	Stand 31-12-16	2017		2018		2019		2020		Stand 31-12-20
		dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	
Bedrijfsrestaurant	347		-22		-22		-22		-22	259
Informatievoorziening	182									182
Innovatie	234									234
Niet uitkeringsgerechtigden	682		-615		-67					-
Beschutte werkplekken	819		-282		-286		-251			-
Participatiewet	4.514		-191							4.323
Algemene reserve	7.412									7.412
Totaal reserves	14.190	-	-1.110	-	-375	-	-273	-	-22	12.410

Bijlage 4: Formatie 2017

		Formatie FTE 2017	BEGELEIDING					DOELGROEP						
Afd.	Naam		wlz prod	wlz indir	inhuur indir	amb prod	amb indir	ws prod		ws indir	gar.baan prod	beschut prod	wiv prod	leerwerk plek
5001	Algemene Directie	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
5011	Bestuurs- & Juridische zaken	1,80	-	1,80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5021	Marketing & Communicatie	3,00	-	3,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5031	Ondernemingsraad	0,48	-	0,48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5101	Directie Concern	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
5109	Concernkosten	0,42	-	-	-	-	0,42	-	-	-	-	-	-	-
5201	Staf	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
5301	Facilitair Teamleider	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
5321	Facilitaire Diensten	8,00	-	-	-	-	8,00	-	-	-	-	-	-	-
5501	P&O Teamleider	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5511	P&O	6,00	-	4,00	-	-	2,00	-	-	-	-	-	-	-
5701	Juridische zaken & IC	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
5711	Opsporing & Handhaving	8,08	-	-	1,62	-	6,46	-	-	-	-	-	-	-
5721	Invoering & Verhaal	10,00	-	-	1,00	-	9,00	-	-	-	-	-	-	-
5731	Bezwaar & Beroep	6,00	-	-	1,42	-	4,58	-	-	-	-	-	-	-
5741	Interne controle	4,00	-	1,00	-	-	2,00	-	-	1,00	-	-	-	-
5311	Directiesecretariaat	7,00	-	5,00	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-
5521	Beleid	4,00	-	1,00	-	-	3,00	-	-	-	-	-	-	-
5801	FI Management	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5811	Financiële admie / Salarisadmie	13,20	-	3,80	-	-	7,40	-	-	2,00	-	-	-	-
5812	Bedrijfsbureau	20,44	-	9,14	-	-	10,30	-	-	1,00	-	-	-	-
5813	ICT	14,61	-	9,61	-	-	5,00	-	-	-	-	-	-	-
5814	Informatievoorziening	5,00	-	2,00	-	-	3,00	-	-	-	-	-	-	-
5821	Uitkeringen De Peel	17,03	-	-	4,48	-	12,55	-	-	-	-	-	-	-
5822	Uitkeringen Helmond	16,77	-	-	2,28	-	14,49	-	-	-	-	-	-	-
6001	Directie Arbeidsintegratie	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6101	Begeleiding	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
6221	WWW	5,00	-	5,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6301	Maatschappelijke Deelname	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
6311	Begeleiding	5,08	-	4,08	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
6313	Ondersteuning	14,44	-	-	2,00	-	12,44	-	-	-	-	-	-	-
6321	Individuele detachering WSW	142,00	-	-	-	-	-	120,00	125,62	-	22,00	-	-	34,00
6322	Individuele detachering WIW	11,72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,72	-
6323	Individuele detachering AMB/WLZ	2,00	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-
6331	Begeleid Werken	125,00	-	-	-	-	-	125,00	119,96	-	-	-	-	-
6401	Diagnose	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
6402	Screening	14,00	-	-	6,00	-	8,00	-	-	-	-	-	-	-
6411	Verdiepend Onderzoek	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6412	Diagnostiek	22,20	-	19,42	-	-	1,78	-	-	1,00	-	-	-	-
6414	Indicatie & Loonwaardemeting	3,59	-	1,00	1,59	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
6501	Trajecten	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6421	Trajecten De Peel	14,70	-	10,53	-	-	4,17	-	-	-	-	-	-	-
6421	Trajecten Helmond	14,74	-	-	1,00	-	13,74	-	-	-	-	-	-	-
6501	Werkgevers Dienstverlening	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
6511	Projecten	0,50	-	-	0,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6511	BBZ	5,22	-	-	-	-	5,22	-	-	-	-	-	-	-
6511	Accountmanagement	5,50	-	4,83	0,67	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6522	Innovatie concepten	3,00	-	2,00	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-

Afd.	Naam	Formatie FTE 2017	BEGELEIDING					DOELGROEP						
			wlz prod	wlz indir	inhuur indir	amb prod	amb indir	wsu prod		wsu indir	gar.baan prod	beschut prod	wiw prod	leerwerk plek
7001	Directie Werk en Participatie	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
7101	Dorel Management	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7102	Dorel staf	11,10	-	4,00	-	-	2,00	-	-	5,10	-	-	-	3,00
7103	Dorel productie	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7104	Dorel detacheringen	9,00	-	-	-	-	-	5,00	5,76	-	4,00	-	-	1,00
7112	Dorel Lijn 2	28,00	-	1,00	-	-	-	21,00	22,07	-	5,00	1,00	-	5,00
7113	Dorel Lijn 3	28,00	1,00	-	-	-	-	21,00	22,07	-	5,00	1,00	-	4,00
7114	Dorel Lijn 4	20,00	1,00	1,00	-	-	-	13,00	14,39	-	5,00	-	-	3,00
7115	Dorel Lijn 5	19,00	-	-	-	-	-	15,00	15,83	-	4,00	-	-	3,00
7116	Dorel Lijn 6	19,00	-	-	-	-	-	15,00	15,83	-	4,00	-	-	3,00
7118	Dorel Lijn 8	30,00	1,00	1,00	-	-	-	23,00	23,99	-	5,00	-	-	5,00
7119	Dorel Lijn 9	29,00	1,00	-	-	-	-	23,00	23,99	-	5,00	-	-	5,00
7120	Dorel Lijn 10	15,00	1,00	1,00	-	-	-	12,00	12,48	-	-	1,00	-	2,00
7121	Dorel Lijn 11	27,00	-	1,00	-	-	-	21,00	22,07	-	5,00	-	-	4,00
7122	Dorel Lijn 12	18,00	1,00	-	-	-	-	14,00	14,39	-	3,00	-	-	4,00
7124	Dorel Lijn 14	31,00	1,00	-	-	-	1,00	24,00	24,95	-	5,00	-	-	5,00
7126	Dorel Lijn 16	25,00	-	-	-	-	-	20,00	21,11	-	5,00	-	-	4,00
7127	Dorel Lijn 17	57,80	2,00	1,00	-	-	-	45,80	47,02	-	6,00	3,00	-	6,00
7128	Dorel Lijn 18	31,00	1,00	1,00	-	-	-	24,00	24,95	-	5,00	-	-	5,00
7129	Dorel Lijn 19	30,00	1,00	-	-	-	-	24,00	24,95	-	5,00	-	-	5,00
7132	Dorel Lijn 22	33,00	1,00	1,00	-	-	-	26,00	26,87	-	5,00	-	-	5,00
7133	Dorel Lijn 23	32,00	1,00	-	-	-	-	26,00	26,87	-	5,00	-	-	5,00
7201	Groen Management	2,00	-	1,00	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
7210	Groen Binnendienst	3,50	-	1,50	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	-
7211	Groen bedrijfsschool	6,00	-	-	-	-	1,00	5,00	4,80	-	-	-	-	10,00
7221	Groen Buitendienst	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
7222	Groen Deurne	28,00	-	1,00	-	-	-	22,00	23,03	-	5,00	-	-	6,00
7223	Groen Asten/Someren	28,00	-	-	-	1,00	1,00	21,00	22,07	-	5,00	-	-	3,00
7224	Groen Laarbeek	32,00	1,00	-	-	1,00	1,00	24,00	24,95	-	5,00	-	-	3,00
7227	Groen Geldrop/Mierlo	34,00	2,00	1,00	-	-	-	25,00	25,91	-	6,00	-	-	6,00
7232	Groen Helmond	46,00	2,00	1,00	-	-	1,00	34,00	34,55	-	8,00	-	-	10,00
7235	Groen machinaal	18,50	-	1,00	-	-	-	14,50	15,35	-	3,00	-	-	2,00
7240	Groen detachering	28,50	-	-	-	-	-	22,00	23,03	0,50	6,00	-	-	3,00
7241	Groen Projecten	25,50	-	-	-	-	-	20,00	21,11	0,50	5,00	-	-	6,00
7301	Groepsdetachering & Participatie	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7401	Groepsdetachering & Participatie 1	1,00	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7411	IGO Post	52,00	1,00	-	-	-	1,00	42,00	44,14	-	8,00	-	-	3,00
7412	Schoonmaak (extern)	55,50	-	0,50	-	-	-	44,00	45,10	-	11,00	-	-	-
7413	Schoonmaak (intern)	8,00	-	-	-	-	-	8,00	8,16	-	-	-	-	10,00
7414	VDL Parree	23,50	-	0,50	-	-	-	18,00	19,19	-	5,00	-	-	2,00
7415	Milieustraat	22,25	-	0,25	-	-	-	17,00	17,27	1,00	4,00	-	-	3,00
7416	Mainetti	38,00	1,00	1,00	-	-	-	31,00	31,67	-	5,00	-	-	6,00
7417	Flexgroep (intern)	26,50	1,00	-	-	-	0,50	21,00	21,11	-	4,00	-	-	3,00
7418	Flexgroep (extern)	27,50	1,00	-	-	-	0,50	23,00	23,03	-	3,00	-	-	2,00
7419	Catering	27,25	-	0,25	-	-	-	22,00	22,07	-	5,00	-	-	10,00
7420	Klessens & de Koning	5,00	-	-	-	-	-	4,00	3,84	-	1,00	-	-	1,00
7421	IMEK	6,00	-	-	-	-	-	5,00	4,80	-	1,00	-	-	-
7422	Alptax	3,00	-	-	-	-	-	1,00	0,96	-	2,00	-	-	2,00
7423	Vos Logistics	25,00	1,00	1,00	-	-	-	19,00	19,19	-	4,00	-	-	3,00
7424	Bavaria	16,50	1,00	0,50	-	-	-	11,00	11,52	-	4,00	-	-	3,00
7425	Facilitair	39,00	-	1,00	-	-	-	35,00	32,63	-	3,00	-	-	3,00
7426	Vescom	11,00	-	-	-	-	-	8,00	7,68	-	3,00	-	-	1,00
7427	Nieuwe Groepsdetacheringen	39,00	1,00	1,00	-	-	-	12,00	11,52	-	25,00	-	-	5,00
7501	Basisvoorzieningen	1,00	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-
7502	BV Logistiek	6,00	-	2,00	-	-	-	-	-	3,00	1,00	-	-	1,00
7511	BV Klok & Peel	14,89	-	-	-	0,89	-	13,00	12,48	1,00	-	-	-	10,00
7512	BV Deurne-Asten-Someren	21,00	-	-	-	-	-	18,00	18,23	1,00	-	2,00	-	4,00
7513	BV Gemert-Bakel-Laarbeek	41,00	2,00	1,00	-	-	-	32,00	30,71	-	3,00	3,00	-	10,00
7514	BV Helmond Food	70,50	3,00	2,00	-	-	-	62,00	59,50	0,50	-	3,00	-	15,00
7515	BV Helmond Industrie	34,10	1,00	-	-	-	-	31,10	29,85	1,00	-	1,00	-	6,00
7516	BV Kringloop	17,60	-	1,00	-	-	0,60	15,00	15,35	-	1,00	-	-	10,00
Eindtotaal		1.930,51	32,00	127,19	22,56	3,89	159,15	1.297,40	1.320,00	22,60	239,00	15,00	11,72	273,00

Omrekenfactor LWP naar FTE

0,35

Totalen per cao

181,75

163,04

1.320,00 239,00 15,00

96,00

1.670,00 (fte capaciteit)

Bijlage 5: Investeringsbegroting 2017

	Soort	Bedrag in €
Recapitulatie per soort	Voorzieningen aan terreinen	-
	Installaties	100.000
	Inventaris	200.000
	Machines	400.000
	Software	300.000
	Vervoermiddelen	300.000
	Werkkrediet	200.000
Totaal Werkbedrijf Atlant de Peel		1.500.000

Bijlage 6: Risicoparagraaf

Bij de uitvoering van haar taken loopt het werkbedrijf Atlant De Peel een aantal risico's. Een deel van die risico's laat zich vertalen in financiële gevolgen voor het bedrijf. Het is niet concreet te bepalen wanneer de risico's zich effectief voordoen en in welke omvang. Daar waar de risico's wel benoembaar en kwantificeerbaar zijn worden er voorzieningen voor getroffen. Medio 2015 bestonden de voorzieningen uit:

Voorziening bodemsanering Beemdweg	€	25.000
Voorziening bodemsanering Montgomeryplein	€	242.000
Voorziening gebouwenonderhoud	€	288.000
Voorziening arbeidskosten gerelateerde verplichtingen	€	178.000
Totaal voorzieningen	€	733.000

Medio 2012 heeft het bestuur van de GR Atlant Groep verzocht om een nader onderzoek naar de hoogte en samenstelling van het weerstandsvermogen. Een werkgroep met vertegenwoordiging uit bestuur, directie, gemeente Helmond en de accountant heeft het onderzoek uitgevoerd en heeft een voorstel gedaan, mede gezien de onzekerheden die de huidige Participatiewet omgeven, om een praktischere, globalere aanpak te hanteren. In haar vergadering van 24 juni 2013 heeft het bestuur ingestemd met deze globalere aanpak. Om de omvang van het weerstandsvermogen actueel te houden is het van belang de risico inventarisatie periodiek (bij opstelling begroting en jaarrekening) te actualiseren.

De globalere benadering is gebaseerd op drie pijlers. De optelling van deze drie pijlers bepaalt uiteindelijk de gewenste omvang van het weerstandsvermogen. Een dergelijke opstelling lijkt ook politiek bestuurlijk beter hanteerbaar.

Nu de Participatiewet en de uitvoeringsregels ervan verder duidelijk worden en de oprichting van het werkbedrijf Atlant De Peel een feit is, ontstaat er een nieuwe situatie die aanleiding kan geven om op termijn zowel de gehanteerde systematiek als de concrete risico's weer te actualiseren. Het is essentieel de uitgangspunten periodiek te monitoren. Veranderende uitgangspunten kunnen immers tot andere uitkomsten leiden.

In de verdere toelichting is per pijler de aard van de reserve nader omschreven, als ook de risico's die met die reserve worden afgedekt.

Pijler 1: Algemene reserve

Met behulp van kengetallen, op basis van gangbare bedrijfseconomische principes die gehanteerd worden door banken bij de beoordeling van de financiële positie van bedrijven, wordt aan de hand van het totale vermogen bepaald hoe groot de algemene reserve moet zijn.

De mate waarin een bedrijf aan zijn verplichtingen kan voldoen wordt door banken heden ten dage mede beoordeeld aan de hand van de verhouding eigen vermogen versus totaal vermogen van het bedrijf. Banken beoordelen een bedrijf als gezond als deze ratio zich beweegt tussen de 20% en 40%.

Door het bestuur is besloten dit principe als uitgangspunt te nemen en voor de hoogte van de algemene reserve als ratio te hanteren 30% van het totale vermogen. Op basis van een totaal vermogen ultimo 2015 van € 24.707.000 is de benodigde omvang van de algemene reserve dan te bepalen op € 7.412.000.

Met deze algemene reserve worden de volgende risico's afgedekt:

Deelneming in Callant b.v.

In deze vennootschap, ontstaan uit de Atlant Re-integratie B.V. in samenwerking met Calder Holding B.V., worden landelijk binnen het sociale domein activiteiten uitgevoerd voor derden. Deze vennootschap opereert in een vrije markt die vandaar dus grotere risico's met zich meebrengt. Atlant Groep heeft in Callant b.v. een minderheidsbelang van 49%. Deze deelneming gaat over op het werkbedrijf Atlant De Peel. Partijen hebben afgesproken dat de rekening-courantovereenkomst gehandhaafd blijft met een maximum van € 750.000.

Verhuurbaarheid

Als gevolg van het nieuwe businessconcept zijn in het verleden een aantal locaties afgestoten en is de locatie van de hoofdvestiging aangepast aan de eisen van de tijd. Een belangrijk gedeelte van deze locatie is inmiddels verhuurd aan derden. Met name de bouwkundige aanpassingen voor het Werkplein en de Fitland-ruimten aan de Zandstraat zijn specifiek voor deze gebruikers hetgeen de verhuurbaarheid aan alternatieve partijen, na afloop van de huurtermijn, negatief beïnvloedt. Het effect van dit risico is hoog.

Met de vorming van het werkbedrijf Atlant De Peel vervalt per 1-1-2017 de verhuur van het Werkplein aan de gemeente Helmond voor het deel dat de afdeling W&I in gebruik heeft (grootste deel) en ook de verhuur aan Fitland is per 1-1-2015 beëindigd. Het is de bedoeling deze ruimten weer in eigen gebruik te nemen. Daartoe zullen de nodige kosten gemaakt dienen te worden. Zo zal de volledige ICT-infrastructuur van het huidige Werkplein geïntegreerd dienen te worden met het huidige netwerk van Atlant Groep en zullen verbouwingen zowel bij het Werkplein en zeker ook aan de Fitland-ruimten nodig zijn om de gebouwen weer geschikt te maken voor uitvoering van de activiteiten van de Participatiewet. In de jaarrekening 2015 is voor dit risico een bedrag opgenomen van € 860.000. Dit bedrag dient nu gehandhaafd te blijven ter afdekking van de op handen zijnde verbouwingen en integratiekosten.

(Wsw) Cao

De huidige Wsw-cao is in vergelijking met de relevante branche-cao's luxe. Dit heeft tot gevolg dat sw-medewerkers in het kader van Begeleid Werken minder snel doorstromen naar een cao van 'reguliere arbeid'. Een groot deel van de doelgroep is en blijft dus in dienst van het werkbedrijf Atlant De Peel. Het aantal zal vanaf 2015 wel slinken op basis van natuurlijk verloop omdat er geen instroom meer plaatsvindt in de regeling Wsw. Deze beperkte flexibiliteit (geminimaliseerde uitstroom) maakt van het werkbedrijf Atlant De Peel een bedrijf waar de komende jaren nog een belangrijk deel van de (dalende) subsidie vast ligt in het salaris volume van de Wsw. De gevolgen hiervan drukken nu en in de toekomst op de exploitatieresultaten van het toekomstige werkbedrijf. Het verschil tussen gemiddeld loon en gemiddelde subsidie per fte is ongeveer € 3.140. Met ca 1.195 fte (Wsw excl. Begeleid Werken) in 2017 is het bedrag dat extra via de toegevoegde waarde dient opgebracht te worden € 3.750.000. Het risico dat dit niet gerealiseerd wordt is vooralsnog laag.

Verder speelt dat in de huidige cao Wsw is afgesproken dat de lonen in het vervolg geïndexeerd zullen worden met de index van het wettelijk minimum loon (WML). De staatssecretaris heeft toegezegd deze indexatie in de toekenning van de Rijkssubsidie te compenseren. Afhankelijk van de mate waarin zit gebeurt kan het werkbedrijf hierdoor alsnog schade leiden.

Transitievergoeding (alle cao's)

De wijziging van de wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 introduceert de transitievergoeding. Deze geldt voor alle cao's. Het blijkt dat deze vergoeding ook betaald dient te worden aan medewerkers die op grond van ziekte uit dienst gaan, een fenomeen dat in het werkbedrijf vaker voorkomt dan bij reguliere bedrijven vanuit de aard van het bedrijf. Deze additionele kosten zijn vanaf 2016 structureel begroot op € 300.000. Het is de vraag of dit in de toekomst voldoende middelen zullen zijn.

Pensioenen (alle cao's)

De dekkingsgraad van de pensioenfondsen waar onze medewerkers aan verbonden zijn, is nog niet in alle gevallen op orde. Eerder hebben de diverse pensioenfondsen als antwoord daarop hun premies al verhoogd. Door het gesloten pensioenakkoord, dat de opbouw mogelijkheden vanaf 1-1-2015 verminderd als gevolg van de latere pensioengerechtigde leeftijd (deelnemers kunnen langer sparen), wordt dit weer deels teruggedraaid. Daar tegenover brengt de voortdurend lage rente en de recente verlaging van de depositorente door de ECB de pensioenfondsen steeds verder in de problemen. Zowel het ABP, het PFZW en het PWRI hebben te kampen met ontoereikende dekkingsgraden. Hierdoor zijn verdere premieverhogingen niet uit te sluiten om zodoende de dekkingsgraad op orde te krijgen, zeker ook gezien de tegenvallende beleggingsresultaten. Een deel van die premies wordt door de werkgever betaald, waardoor verhogingen leiden tot structureel meer loonkosten.

Daarnaast ontstaat er het risico dat de pensioenfondsen de werkgevers gaan vragen om aanvullende stortingen ter afdekking van de tekorten in de fondsen. Zeker bij het PWRI gaat deze problematiek vanaf 1-1-2015 spelen omdat dan de instroom in de Wsw en dus in het pensioenfonds stopt, terwijl de

aanspraken op het fonds alleen maar zullen groeien. PWRI heeft berekend dat er een tekort ontstaat van € 420 - € 490 miljoen over een termijn van 40 jaar. Het Kabinet heeft bij de behandeling van de Participatiewet in de Eerste Kamer een structurele tegemoetkoming van € 10 miljoen per jaar vanaf 2018 toegezegd om dit tekort grotendeels af te dekken. Hoe groot het overblijvende risico's zijn zal daarbij afhangen van diverse factoren waaronder de ontwikkeling van de marktrente en de economische situatie. Een concreet bedrag is er nu nog niet te noemen voor betreffende risico's, maar dat zich hier problemen gaan aandienen en dat de financiële effecten substantieel kunnen zijn lijkt realistisch.

Kenmerken doelgroep

Met de start van de Participatiewet per 1-1-2015 wordt het werkterrein van het nieuwe werkbedrijf uitgebreid naar de gehele doelgroep van Wwb en personen die voorheen in aanmerking kwamen voor een Wsw en Wajong indicatie en arbeidspotentieel hebben. De tendens bij de bestaande Wsw-populatie is de laatste jaren dat er sprake is van steeds zwaardere problematiek en grotere beperkingen, waardoor de taakvolwassenheid in het algemeen afneemt, en daarmee ook de arbeidscapaciteit en dus het verdienvermogen. Een eerste indicatie met betrekking tot de nieuwe doelgroepen is dat ook hier soortgelijke problematiek kan spelen. Een bijkomend specifiek aspect is dat bij verloop van de meer ervaren Wsw-medewerkers functies (met subsidie) wellicht ingevuld moeten worden door regulier personeel met een Welzijn-cao (zonder subsidie). De kosten van de uitvoering nemen daardoor toe.

Uitgangspunt bij al onze plannen is tenminste een vaste omvang van de werkc capaciteit (1.670 fte voor 2017, groeiende naar 1740 fte in 2019 en verder) in verband met de langlopende verplichtingen die zijn aangegaan met werkgevers waar onze mensen zijn gedetacheerd. Vanuit de Wsw heeft de Atlant Groep een voorheen gedwongen opgebouwde (taakstelling) populatieomvang, die vanaf 2015 gaat afnemen op basis van natuurlijk verloop en het stoppen van tijdelijke dienstverbanden in verband met onvoldoende functioneren. Deze populatie gaat vervangen worden door vertegenwoordigers van de nieuwe doelgroep, die mogelijk dezelfde karakteristieken vertoont. Waar een regulier bedrijf flexibel kan omgaan met de personeelsomvang en kan sturen op de aanname en afvloeiing van personeel waardoor zij de kwantiteit en de kwaliteit van het personeel kan variëren, beschikt het werkbedrijf niet of in beperkte mate over de mogelijkheid om via deze weg te sturen op de kwaliteit van personeel. Hierdoor kan de loonwaarde van medewerkers dalen terwijl de begeleidingsintensiteit veeleer toeneemt, hetgeen een negatieve invloed kan hebben op de exploitatieresultaten. Deze beperking in flexibiliteit heeft tot gevolg dat het werkbedrijf te maken heeft met een toenemende discrepantie tussen de wenselijke kwaliteitssituatie op de arbeidsmarkt en de werkelijke kwaliteitssituatie (huidig personeelsbestand). Dat heeft tot gevolg dat de loonwaarde mogelijk daalt, maar dat de kosten van het werkbedrijf niet in hetzelfde tempo meedalen (rechtspositionele garanties bij lager gewaardeerd werk leidt niet tot aanpassing van de door het werkbedrijf te betalen salariskosten bij zittend personeel).

Deze ontwikkelingen temperen in ieder geval de mogelijkheden om de toegevoegde waarde op grond van tarieven, gebaseerd op loonwaarde, op een gelijkblijvend niveau te houden cq te verhogen. Het afgelopen jaar is dat wel gelukt, maar vooral omdat de kwantiteit van het werk steeg. Een schatting van het mogelijke effect op de exploitatie volgt uit de navolgende berekening: Met 1.450 productieve uren per jaar en een verwachte afname aan toegevoegde waarde van € 0,50 per uur, betekent dit een afname van € 725 per fte. Met 1.670 productieve fte's levert dit een totale afname van € 1.210.000 op.

Verlofsparen Wsw-personeel

De sw-medewerkers hebben de mogelijkheid verlof te sparen om dit later op te nemen voor een langere aaneengesloten periode. Ter kwantificering van het maximale verlies van toegevoegde waarde met betrekking tot de gespaarde uren in geval van opname van deze uren wordt gerekend met € 5 per uur. Ultimo november 2015 bedroeg het saldo ruim 102.564 uren hetgeen een bedrag vertegenwoordigd van bijna € 513.000. Dit bedrag zal bij de komende jaarrekening worden geactualiseerd.

Verlofrechten

Medewerkers van de Atlant Groep hebben de afgelopen jaren minder uren verlof opgenomen dan waar zij volgens de cao recht op hebben. Dit leidt ertoe dat veel medewerkers nog openstaande verlofrechten hebben; een stuwmeer aan verlofuren. Ondanks eerdere acties, waarbij medewerkers werden aangespoord deze verlofsaldi te verkopen, is het stuwmeer in 2014 toch weer licht gegroeid. Kwantificering daarvan gebeurt door de urensaldi tegen uurloonwaarde om te rekenen en van het

saldo 20% te nemen als het risico van gelijktijdige opname in een jaar. Het zo berekende bedrag was ultimo november 2015 € 420.000. Dit bedrag zal bij de komende jaarrekening worden geactualiseerd.

Wet Vennootschapsbelasting (Vpb)

Per 1 januari 2016 wijzigt de wet op de vennootschapsbelasting. Publieke organen, en daarmee ook het werkbedrijf, zijn vanaf dan niet meer vrijgesteld van deze belasting voor zover zij een onderneming drijven en een winstoogmerk hebben. De belastingdienst sluit bij de beoordeling van de situaties in het publieke domein aan op de regels voor stichtingen en verenigingen binnen de genoemde wet. Er is nog discussie over de opgenomen vrijstelling inzake te werk stellen van personen met een handicap (oude SW-vrijstelling). Iedere publieke organisatie zal zelf een voorstel aan de belastingdienst moeten doen over de clustering van haar activiteiten en de argumentatie of hier al dan niet sprake is van een onderneming met winstoogmerk. Deze zullen allen individueel beoordeeld dienen te worden door de belastingdienst vanwege de (te) grote verscheidenheid in activiteiten en organisatie daarvan. Inmiddels loopt er wel een initiatief van de belastingdienst om met de branchevereniging Cedris te komen tot landelijke richtlijnen voor de SW-bedrijven.

De begroting per activiteit levert een beeld op dat positieve resultaten laat zien bij de Wsw-activiteiten (vrijgesteld!) en negatieve resultaten bij de re-integratie activiteiten (en dus fiscaal verrekenbare verliezen). Het overleg met de belastingdienst dient nog te worden opgestart. Mocht onverhoopt blijken dat de belastingdienst het niet eens is met onze zienswijze en dit zou leiden tot een te betalen Vpb-belasting, dan is die niet voorzien in de begroting en dient deze uit de algemene reserve gedekt te worden.

Voldoen vaste verplichtingen

De belangrijkste vaste verplichtingen van het werkbedrijf bij de uitvoering van haar taken zijn de salarisbetalingen, de aflossing en rente op één nog resterende langlopende lening. Deze moeten maandelijks worden voldaan. Hier staan vaste en zekere inkomsten tegenover in de vorm van de Wsw-subsidie waardoor die verplichtingen deels afgedekt kunnen worden. De gemiddelde salariskosten per fte Wsw zijn ongeveer € 3.140 hoger dan het gemiddelde subsidiebedrag per fte. Naast dit verschil moeten de kosten die gekoppeld zijn aan het in standhouden van de fysieke en sociale infrastructuur betaald worden uit de gerealiseerde toegevoegde waarde.

Voor het verschil in saldo is een buffer nodig. Het uitgangspunt is dat het werkbedrijf maximaal 2 maanden aan de verplichtingen moet kunnen voldoen, hetgeen gelijk is aan de betalingstermijn van de debiteuren. De buffer wordt dan als volgt berekend:

2 maanden gemiddelde salariskosten	€ 8.600.000
2 maanden aflossing/rente langlopende lening	+ € 34.000
2 maanden sw-subsidie	-/- € 7.250.000
Benodigde buffer	€ 1.384.000

(bron: liquiditeitsplanning)

Pijler 2: Bestemmingsreserve projecten

Er is geïnventariseerd welke middelen benodigd zijn om de financiële verplichtingen van de nu reeds in uitvoering zijnde en concreet geplande projecten af te dekken middels een bestemmingsreserve.

Ultimo 2016 betreft dit de volgende projecten en verplichtingen die doorlopen naar 2017 en verder:

Projecten innovatie (Jobcarving/Methodiek/etc.):	€ 234.000
Aanpassingen software en management informatie:	€ 182.000
Dekking extra tijdelijke plaatsingen nuggers	€ 682.000
Dekking extra tijdelijke plaatsingen beschut werkbanen	€ 819.000
Dekking additionele kapitaallasten Bedrijfsrestaurant:	€ 347.000
Omvang bestemmingsreserve projecten	€ 2.264.000

Innovatie

Er zal binnen het werkbedrijf Atlant De Peel een zo optimaal mogelijk integraal aanbod moeten worden ontwikkeld voor alle doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt om ook de toenemende groep personen met een zwaardere (veelal psychische) indicatie binnen de integrale kostprijs als uitvoeringsorganisatie te kunnen bedienen. Onderwerpen als jobcarving en het

doorontwikkelen van bedrijven naar “inclusieve organisaties” vragen om vernieuwende werkwijzen. Ook de voorgestelde maatregelen uit het regeerakkoord inzake garantiebannen met subsidie op de loonkosten en de quota regeling vragen om geheel nieuwe concepten en een verdere oriëntatie op activiteiten in de keten en de mogelijke verbindingen met parallelle ketens. Ook hier zijn nieuwe concepten gewenst, in samenwerking met de ketenpartners, die erop gericht zijn om vertegenwoordigers van de doelgroep aan werk te helpen. Deze plannen zullen tevens nieuwe vormen van dienstverlening aan de werkgevers vragen. Dit alles kan helpen meer zekerheid te bieden inzake de werkvoorraad van het werkbedrijf en tevens kan dit leiden tot meer mensen uit de uitkering. Met het oog op dit werkgeversbelang dienen mogelijkheden van private (mede)financiering daarbij op voorhand niet te worden uitgesloten.

In deze veranderende omgeving is het belangrijk om de ontwikkelingen op tijd te zien, en daarop te anticiperen. Daarvoor is er een rekenmodel ontwikkeld waarbij de financiële resultaten van de uitkeringssituatie vergeleken worden met die van de werksituatie. Het werkbedrijf wil in dit licht een buffer opnemen voor ‘innovaties’. Hiermee kan het nieuwe werkbedrijf dan investeren in innovatiekracht waardoor zij kan blijven aansluiten bij ontwikkelingen in haar omgeving.

Omdat dergelijke innovatieve ontwikkelingen vaak noodzakelijk zijn op de momenten dat het erg moeilijk is die in de normale exploitatie mee te nemen (anticyclisch handelen) is er een bedrag gereserveerd, zodat in perioden waarin het slechter gaat of wanneer er bezuinigd moet worden, deze projecten niet van de actielijst worden gehaald. De kans is groot dat op projecten als eerste wordt bezuinigd, terwijl het juist in een mindere periode gewenst is dat innovatie plaatsvindt. Het is dan noodzaak dat die middelen beschikbaar zijn. Een dergelijk aanpak borgt dat voor de organisatie noodzakelijke innovatie in financiële zin gerealiseerd kunnen worden. Voor deze projecten is een bedrag gereserveerd van € 234.000.

Aanpassing software en managementinformatie

Het doorontwikkelen van een adequate infrastructuur en informatievoorziening is als gevolg van de vorming van het werkbedrijf een vereiste. In 2014 is de oude SharePoint omgeving geherstructureerd en omgezet naar een nieuwe omgeving. Dit project krijgt in ieder geval in 2016 en 2017 nog een vervolg via de verdere ontwikkeling van het postregistratiesysteem en de herstructurering van de nu in de gedeelde schijven opgenomen documenten. Ook de nu in gebruik zijnde applicaties Navision, Mercash en het Cliënt Volg Systeem (CVS) lopen tegen het einde van hun technische en functionele levensduur aan. Tenslotte zullen er ook aan de kant van het GWS4all aanpassingen nodig zijn uit hoofde van de wijzigingen die de Participatiewet met zich meebrengt.

Verder gaat de uitvoering van de Participatiewet zeker ook nieuwe eisen stellen aan de managementinformatie. Daarin wordt ook betrokken de ontwikkeling van workflows ter ondersteuning van het nieuwe primaire proces voor de uitvoering van die wet.

Vanuit de impact analyse heeft Berenschot al geadviseerd om werkgroepen te formeren om snel te komen tot een korte en een lange termijnplan voor de aanpak deze punten.

Voor uitvoering van deze activiteiten is een bedrag gereserveerd van € 182.000.

Extra tijdelijke plaatsing van niet uitkeringsgerechtigden (nuggers)

In de voorjaarsconferentie hebben we gezamenlijk vastgesteld dat, door de wijze waarop de participatiewet op dit moment is ingericht, er sprake is van grotere groepen burgers die wel over arbeidsvermogen beschikken, maar niet zelfstandig in staat zijn 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Zij hebben dus wel loonwaarde, maar omdat zij niet voor een uitkering in aanmerking komen zijn er vooralsnog geen middelen om de noodzakelijke loonkostensuppletie (LKS) te financieren. Deze zogenaamde nuggers vallen wel degelijk onder de participatiewet, maar de tot nu toe aanwezige geldstromen houden daar geen rekening mee. Landelijk wordt momenteel gesproken over aanpassingen in wet- en regelgeving en eventuele financiering. De staatssecretaris onderkent weliswaar de betreffende problematiek, maar wil niet overhaast de bestaande wet- en regelgeving aanpassen. Toch lijkt het er op dat er in het Parlement steun is voor aanpassingen. Om als gemeenten binnen het werkbedrijf toch voor vertegenwoordigers van de doelgroep nuggers, met arbeidsvermogen en een indicatie banenafpraak, perspectief te bieden zou het vormen van een reserve voor de geschetste problematiek ook een belangrijk politiek signaal betekenen. Uit het resultaat 2015 wordt voorgesteld om € 1.032.000 te bestemmen voor het vormen van een reserve ter financiering van werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet maar die niet uitkeringsgerechtigd zijn. Voor de plaatsingen in 2016 is een bedrag van € 350.000 nodig. Resteert ultimo 2016 een bedrag van € 682.000.

Extra plaatsing beschut werk banen

Ook voor de realisatie van werkplekken in het kader van Beschut Werk geldt dat, zoals ook in de voorjaarsconferentie besproken, ondanks de huidige financiële middelen er per werkplek een exploitatieprobleem ontstaat. Afhankelijk hoe wij binnen het werkbedrijf deze werkplekken kunnen realiseren zal dat exploitatieprobleem variëren. Om hiervoor een reserve te voorzien stellen wij voor om twee posten die beschikbaar zijn daarvoor in te zetten. Het betreft het restant van de post kindregeling/ kostendelersnorm die € 382.000 groot is en de balanspost bijdrage boven taakstelling. Het betreft hier een post bestaande uit bedragen verkregen van gemeenten ter realisatie van Wbb trajecten en boventallige WSW trajecten. Deze post dateert uit 2006 en betreffende situatie doet zich als zodanig niet meer voor. Dat is ook de reden waarom de accountant heeft aangegeven dat hij wel kan leven als deze middelen daadwerkelijk worden ingezet voor de doelgroep Participatiewet. Deze post bedraagt € 557.000. Door deze beide posten in een reserve stimuleringsrealisatie Beschut Werk in te brengen kan ook het realiseren van Beschut werkplekken meer inhoud worden gegeven. Op die wijze ontstaat er een reserve van € 939.000 voor het stimuleren van werkplekken "Beschut Werk". In 2016 worden daarvan al 10 extra werkplekken gefinancierd voor een bedrag van € 120.000. Ultimo 2016 resteert een bedrag van € 819.000 voor toekomstige dekking van deze extra plaatsingen.

Kapitaallasten bedrijfsrestaurant

Het werkbedrijf heeft een bestemmingsreserve van € 347.000 ter dekking van de toekomstige afschrijvingslasten (€ 22.000 per jaar) van het bedrijfsrestaurant (verbouwing 2008). Deze reserve is toereikend en zal in de komende jaren volledig worden benut voor de dekking van de kapitaallasten.

Pijler 3: Bestemmingsreserve Participatiewet

Inzake de uitvoering en financiering van de Participatiewet zijn er op dit moment nog de nodige onduidelijkheden. Een uitgangspunt dat wordt gehanteerd is een oplopende werkvoorraad voor het werkbedrijf Atlant De Peel (van 1670 fte in 2017 tot 1740 fte in 2019 en verder). Er is sprake van inzet van het instrument loonkostensubsidie met subsidies voor de begeleiding, en de omvang van het budget is bekend maar kan nog wijzigen op basis van systeemfouten in de landelijk vaststelling van bedragen. Het Rijk heeft de structurele bezuinigingen van de Participatiewet ingeboekt vanaf 2019. Naar verwachting zal het transitieproces zeker 3 jaar (2016-2018) in beslag nemen alvorens tot een heldere en bestendige uitvoering van de wet kan worden gekomen. Besloten is in 2013 om voor de transitie naar een efficiënte en gedegen uitvoering van de wet een bedrag te reserveren van minimaal € 3.500.000. De reserve wordt al aangesproken voor de bekostiging van de plaatsing van de VSO-PRO leerlingen binnen de participatiewet en de co-financiering van projecten in het kader van de Motie Kersten middelen. De reserve is naar verwachting ultimo 2016 groot € 4.514.000.

Strategische ontwikkeling: buiten zijn, buiten blijven

Uitgangspunt van de maatregelen die zijn opgenomen in de Participatiewet is het zo veel mogelijk plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een reguliere werkomgeving. In de dynamische omgeving van re-integratie wijzigen de eisen die de opdrachtgevers in de markt stellen aan de uitvoering van de bemiddeling van onze doelgroepen frequent. Om daar op een goede wijze op in te kunnen spelen is het noodzakelijk dat de Atlant Groep haar dienstenpakket en productaanbod blijft vernieuwen. Teneinde hieraan in continuïteit invulling te geven, zal een omvorming van (onderdelen van) de organisatie nodig zijn en wordt het totale speelveld breder.

Risico's afzetmarkt / toenemende (internationale) concurrentie

Het werkbedrijf Atlant De Peel (voorheen Atlant Groep) heeft vanaf 2002 de overstap gemaakt naar de groepsdetacheringen in samenwerking met een beperkt aantal opdrachtgevers. Het werkbedrijf blijft hierdoor kwetsbaarder voor onverwachte veranderingen bij deze kleine groep opdrachtgevers. Dit risico wordt dan ook als hoog ingeschat. Via het te integreren werkgeversplein wordt gewerkt aan uitbreiding van het aantal opdrachtgevers, hetgeen het afgelopen jaar redelijk is gelukt met nieuwe detacheringen bij Bavaria, Vescom, ROC en Synergie Health.

De wereld en daarmee ook de omgeving van het werkbedrijf is momenteel enorm in beweging. Door de economische ontwikkelingen en verandering in wet- en regelgeving staan bedrijven meer onder druk. Het verlengen van tijdelijke contracten is niet meer vanzelfsprekend en de contracten met uitzendkrachten worden beëindigd. Ook de internationale concurrentie voor bedrijven neemt toe. Hoewel hierdoor de plaatsingsmogelijkheden bij bedrijven onder druk komen te staan heeft het werkbedrijf en onze regio daar vooralsnog minder last van gehad. Desalniettemin blijft het risico verhoogd aanwezig, zeker bij bedrijven als Dorel die internationaal meerdere vestigingen in en buiten

Europa hebben en steeds wereldwijd hun bedrijfseconomische afwegingen maken. Nieuwe wetgeving als Wet Werk en Zekerheid (Transitievergoeding) en Quotumwet lijken niet bevorderlijk voor het ondernemersklimaat in Nederland gerelateerd aan de opgelegde verplichtingen richting personeel. Vanwege die toenemende (internationale) concurrentie dingen voorts steeds meer bedrijven mee naar opdrachten. Hierdoor komen de tarieven en marges onder druk te staan. Daar bovenop komen de maatregelen inzake loonkostensubsidie en de quota regeling, die mogelijk leiden tot verdringing op de markt van individuele detachering en begeleid werken. Deze kunnen daarnaast leiden tot prijsconcurrentie. In hoeverre deze maatregelen ook gevolgen hebben voor de markt van groepsdetacheringen is nog ongewis. Tot op heden ondervindt het werkbedrijf nog relatief weinig concurrentie van anderen, maar dat wil niet zeggen dat dit in de toekomst niet kan gebeuren. Wanneer het werkbedrijf niet de juiste prijs/kwaliteitsverhouding blijft leveren, kunnen bedrijven (met name in de maakindustrie) waar momenteel detacheringsovereenkomsten mee zijn gesloten (internationale) concurrentie verwachten. Gezien de huidige marktontwikkelingen en de ontwikkeling van de prijs/kwaliteitsverhouding in de lage lonen landen wordt ook dit risico als hoog ingeschat. Een eerdere analyse van de omzet met kansen op verliezen van opdrachten vanwege de genoemde aspecten leverde oorspronkelijk bij laagconjunctuur een risicobedrag op van € 2.900.000. Gezien het trage verloop van het herstel van de economie zijn de indicatoren waarop deze schattingen zijn gebaseerd nog nauwelijks verandert, vandaar dat deze risico inschatting gehandhaafd blijft.

VSO-PRO activiteiten

Bij de start van de Participatiewet is gebleken dat er een hiaat is ontstaan in de financiering van de begeleiding van de leerlingen die de VSO scholen verlaten en voorheen naadloos instroomde in de Wsw. Nu is het wenselijk dat deze groep leerlingen niet tussen wal en schip terecht komt en alsnog naadloos instroomt naar tijdelijke garantiebanen totdat de structurele financiering via de Participatiewet weer is geregeld. Voor deze tijdelijke overbrugging van die periode is een bedrag nodig van € 391.000, waarvan bij de bestemming van het resultaat 2014 is besloten dit ten laste te brengen van de reserve Participatiewet.

Reserve co-financiering middelen motie Kersten

Op basis van de aangenomen motie Kersten heeft het kabinet uit middelen van de Regeling cofinanciering sectorplannen 30 miljoen euro toegewezen aan de SW-organisaties voor de transformatie richting werkbedrijven en innovatie naar de noodzakelijke regionale dienstverlening gekoppeld aan het invullen van de banenafpraak. Het bedrag voor de regio Helmond-de Peel bedraagt € 587.000. Voor de gevraagde co-financiering is aldus een bedrag nodig van € 587.000, waarvan bij de bestemming van het resultaat 2014 is besloten dit ten laste te brengen van de reserve Participatiewet.

Financiering

De financiering van de Participatiewet loopt via de deelnemende gemeenten. Op de financiële middelen voor die uitvoering wordt flink bezuinigd. Zo loopt het subsidie normbedrag Wsw de komende jaren terug van € 26.126 (2014) tot ca. € 23.000 (2021), hoewel uit de cijfers van de september circulaire 2015 blijkt dat die afname blijkbaar vertraagd wordt door de ontwikkelingen. In die zin is er ook nog onduidelijkheid over de systematiek die door het ministerie wordt toegepast. Vooralsnog lijkt de financiering van de bestaande Wsw activiteiten kostendekkend te zijn, maar de geschatte onduidelijkheid aangaande de budgetten van het Rijk blijft een risicopost. Ook de financiering van de garantiebanen is krap. Vergeleken met de subsidie op een Wsw dienstverband (structureel uiteindelijk € 23.000) is de subsidie via loonkostensubsidies (gemiddeld € 11.000 bij 50% loonwaarde) en begeleidingsvergoeding (€ 4.000 per garantiebaan/€ 8.500 per beschut werkbaan), beduidend minder, hetgeen zich de komende jaren, zonder veranderingen in de uitvoerende organisatie, zal vertalen in mogelijke druk op exploitatieresultaten. Bovendien is in het landelijke participatiebudget structureel de component begeleidingsvergoeding slechts opgenomen voor de 90.000 banen die uiteindelijk uitstromen uit de Wsw en vervangen dienen te worden, en niet voor de additionele 125.000 garantiebanen die zijn afgesproken in het Sociaal Akkoord. Voor onze arbeidsmarktregio betreft dit extra 250 garantiebanen t/m 2016, hetgeen aan begeleidingsvergoeding een bedrag van € 1.000.000 betekent en in de volgende jaren alleen maar gaat toenemen. Daar komt bij dat de bonus begeleid werken uit de oude Wsw-regeling in de Participatiewet is geschrapt, waarmee vanaf 2017 er structureel ruim € 500.000 minder subsidie wordt ontvangen voor de uitvoering van de bestaande Wsw dienstverbanden. Een tegenhanger vormt de mogelijkheid tot het bemiddelen van personen in de WWB naar werk met loonkostensubsidie, al of niet met een baangarantie-baan. Deze omzettingen besparen per omzetting gemiddeld € 4.000 op de BUIG-middelen (gemiddelde uitkering € 15.000 versus gemiddelde

loonkostensubsidie € 11.000). In dit ondernemingsplan is dit scenario uitgewerkt met een ambitie van vermindering van bestaande volume bijstandgerechtigden met 1% per jaar (234 personen uitstroom in 5 jaar op een bestand van ca. 4.770 uitkeringsgerechtigden) en realisatie van ca. 660 baangarantiebanen in 5 jaar tijd. Bij ongewijzigde kaders leidt een dergelijke werkwijze tot een structureel minimaal budgettaire neutrale exploitatie over de gehele keten. Berenschot heeft in het rapport over de impactanalyse terecht aangegeven dat dit een ambitieus scenario is en het risico benoemd dat het positief resultaat van dit vliegwieleffect (uitkeringen omzetten in garantiebanen) ook wel eens tegen zou kunnen vallen. De twee risico's die hierin schuilen zijn een tegenvallend herstel van de economie, waardoor het aantal uitkeringsgerechtigden gaat stijgen, en het afkomen van het macrobudget BUIG-middelen door het Rijk. Beiden liggen nu niet in de lijn der verwachtingen. Het CPB voorspelt eerder doorzettend herstel van de economie en, welliswaar iets verlate, groei van de werkgelegenheid. De laatste prognose van het macrobudget Buigmiddelen (miljoenennota 2015) laat eveneens een licht stijging van het budget zien met ca. 2% per jaar.

Een nieuw effect wordt gevormd door de toestroom van de vele asielzoekers vanwege de constante oorlog in Syrië. Om de opvang van al die vluchtelingen en de doorstroom vanuit de asielzoekerscentra te reguleren heeft het Rijk een huisvestingstaakstelling statushouders opgelegd aan de gemeenten. Voor onze regio gaat het om 600 statushouders. Met als uitgangspunt 2 statushouders per adres betreft dit 300 extra uitkeringsgerechtigden per jaar. Daar stromen er ca. 200 van uit naar werk. Blijft over een toename van ca. 100 uitkeringsgerechtigden per jaar. In het Bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom heeft de minister toegezegd hiervoor het macro budget BUIG bij te stellen. Afhankelijk van de mate waarin dit gebeurt blijft hier een risicospost over voor de gemeenten.

Mocht desondanks blijken dat de toegekende BUIG-middelen ontoereikend zijn om alle uitkeringen en loonkostensubsidies uit te betalen, dan bestaat er voor de gemeenten de mogelijkheid via het Rijk aanspraak te maken op de vangnetregeling. Daarbij is wel de afspraak dat de eerste 10% van de overschrijding door de gemeenten zelf betaald dient te worden. Daartoe heeft de gemeente Helmond een reserve getroffen van € 4.900.000, van andere gemeenten is dit (nog) niet bekend. In het licht van de afspraken op de vangnet regeling lijkt het raadzaam deze reserve(s) bij de gemeente(n) aan te houden cq op te bouwen. Daarmee kan mogelijk ook voorkomen worden dat het werkbedrijf over zijn positieve saldi vennootschapsbelasting dient te betalen.

Weerstandvermogen

Voorgaande opsomming leidt tot de volgende opstelling van het weerstandsvermogen:

Onderdeel	Omvang
<i>Gewenst weerstandsvermogen:</i>	
• Algemene reserve	€ 7.412.000
• Bestemmingsreserve lopende projecten	€ 2.264.000
• Bestemmingsreserve Participatiewet	€ 4.514.000
Totaal gewenst weerstandsvermogen	€ 14.190.000
<i>Huidige weerstandcapaciteit</i>	
• Reserves ultimo 2015	€ 14.043.000
• Resultaat 2015	€ 2.238.000
Weerstandscapaciteit begin 2015	€ 16.281.000
Ruimte	€ 2.091.000

Met de nu gehanteerde uitgangspunten en aanwezige middelen kan geconcludeerd worden dat er voldoende middelen zijn om het gewenste weerstandsvermogen in de vorm van reserves aan te houden op de balans van het werkbedrijf (overname van Atlant Groep).

Het eigen vermogen ultimo 2015 is € 14.043.000 groot. In de loop van de komende jaren zal dit saldo op basis van de volgende mutaties verminderen:

- Voor dekking van de lopende projecten is de komende 4 jaren een bedrag nodig van € 1.589.000 extra plaatsingen nuggers € 682.000, extra plaatsingen beschut werkbanen € 819.000 en bedrijfsrestaurant € 88.000). In 2016 wordt voor de extra plaatsingen nuggers en beschut werkbanen nog een bedrag gereserveerd van € 1.971.000. Ultimo 2020 resteert nog een saldo van € 675.000;

- De totale kosten van de transitie naar uitvoering van de Participatiewet zijn nog onbekend. Voor 2016 en 2017 wordt een beroep gedaan op deze reserve ter co-financiering van de projecten uit de motie Kersten middelen voor € 587.000, en de financiering van de tijdelijke plaatsingen van VSO-PRO leerlingen in de participatiewet voor € 391.000. Er resteert dan nog een bedrag van € 4.514.000. Een eerste raming van de effecten van invoering van de Participatiewet op de exploitatie van het werkbedrijf laten een beeld zien dat, bij de nu gehanteerde uitgangspunten en kaders, het mogelijk lijkt te zijn de Participatiewet minimaal budgettair neutraal uit te voeren. Al eerder heeft Berenschot de risico's benoemd die de uitvoering van het ondernemingsplan omgeven. Mochten die zich voordoen dan stelt de gevormde reserve Participatiewet ons in de gelegenheid om de transformatie naar het werkbedrijf zorgvuldig te doen en gebruik te maken van de mogelijkheden die zich aandienen.
- Deze mutaties hebben uiteraard ook invloed op de bepaling van de hoogte van de algemene reserve. Zoals voorgesteld wordt die gekoppeld aan de hoogte van het totale vermogen. Het totale vermogen zal naar verwachting ongeveer gelijk blijven, waardoor ook de algemene reserve niet wijzigt en stabiel op € 7.412.000 wordt aangehouden.

Uiteindelijk zal het eigen vermogen ultimo 2020 nog bestaan uit de bestemmingsreserve lopende projecten ad € 675.000, de bestemmingsreserve Participatiewet van ca. € 4.323.000 en de algemene reserve ad € 7.412.000, totaal € 12.410.000

De directie zal bij iedere kwartaalrapportage volledig inzicht geven in het verloop en de omvang van de reserves. Bij de jaarrekening gebeurt dit nogmaals, en dit wordt voorzien van een voorstel tot bestemming van het resultaat, inclusief mogelijke herbestemmingen van bestaande reserves op basis van dan bekende informatie en besluiten. Tijdens de genoemde conferenties, genoemd in artikel 33 lid 7 gemeenschappelijke regeling, kan eveneens input gegeven worden inzake de vorming van en omgaan met de reserves. In ieder ondernemingsplan zal eveneens de opstelling van het weerstandsvermogen worden geactualiseerd en onderbouwd. Op deze wijze houdt het bestuur zicht op de ontwikkeling van het weerstandsvermogen.

Een besluit om op deze wijze het weerstandsvermogen te bepalen en te monitoren vrijwaart de gemeenten van directe gevolgen bij het zich voordoen van incidentele risico's en geeft het werkbedrijf slagkracht in het oplossen van de daarmee gepaard gaande problemen. Dit omdat er niet voor ieder incident afzonderlijk een zwaar politiek bestuurlijk besluitvormingsproces behoeft te worden doorlopen. Zo bezien is dit een efficiënte werkwijze met voldoende controlemogelijkheden voor het bestuur.

Verder kan er op deze wijze tijd gewonnen worden om te komen tot een voldragen uitwerking van de uitvoeringsaspecten van de nieuwe Participatiewet, zonder dat de deelnemende gemeenten daar rechtstreeks risico's bij lopen.

Op basis van de herijking blijkt dat de verwachte weerstandscapaciteit begin 2016 voldoende zal zijn om de beschreven risico's af te dekken. Of zulks in de toekomst nog het geval is zal helemaal afhangen van de nieuwe plannen en toekomstige ontwikkelingen.

Financiële kengetallen BBV

Met ingang van 2016 stelt het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV), wat de kaders vormt voor de begroting en de jaarverslaglegging van publiek rechtelijke organen waartoe het werkbedrijf behoort, de opname verplicht van de een aantal financiële kengetallen. In de volgende tabel treft u deze aan met een toelichting.

Kengetallen BBV	Jaarbericht 2015	Begroting 2016	Begroting 2017
Netto schuldquote	-15%	-7%	-6%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-15%	-7%	-6%
Solvabiliteitsrisico	67%	58%	55%
Grondexploitatie	NVT	NVT	NVT
Structurele Exploitatieruimte	4%	0%	0%
Belastingcapaciteit	NVT	NVT	NVT

De netto schuldquote saldeert de schulden en de meteen opeisbare tegoeden en zet die af tegen de baten. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de posities met en zonder uitgezette leningen omdat een hoge schuldpositie met daar tegenover ook hoge uitzettingen vooralsnog niet problematisch hoeft te zijn. Het werkbedrijf heeft geen uitgezette leningen. De negatieve positie duidt dan ook op een gezonde situatie, omdat de middelen om de schulden mee te voldoen diezelfde schulden overstijgen en daarmee een negatieve indicator opleveren. De teruggang in het jaar 2016 in percentage is enkel te wijten aan de verdubbeling van de baten in verband met het opnemen van de activiteiten van de Participatiewet die voorheen werden uitgevoerd door de afdeling W&I van de gemeente Helmond.

Het solvabiliteitsrisico is een indicatie omtrent de mate waarin het werkbedrijf aan zijn langlopende verplichtingen kan voldoen. Het is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Een percentage groter dan 50% duidt erop dat het eigen vermogen groter is dan het vreemd vermogen, hetgeen betekent dat het werkbedrijf ok in de toekomst zijn langlopende verplichtingen kan voldoen.

De structurele exploitatieruimte geeft de ruimte aan die in de structurele exploitatiebegroting van het werkbedrijf is opgenomen. Het percentage is positief zolang de structurele baten de structurele lasten overstreffen, hetgeen de laatste jaren zowel in de realisatie als in de begroting het geval is.

Bijlage 7: Financiering

Inleiding

Hieronder wordt ingegaan op de treasury-activiteiten, met als exponenten kasgeldlimiet en renterisiconorm. De toelichting hierop is een uitvloeisel van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) uit 2004 en betreft met name voor de gemeenschappelijke regeling verplichte onderdelen. De opmerkingen in dit kader moeten dan ook enkel en alleen in het licht van de gemeenschappelijke regeling worden gezien en verwijzen verder op geen enkele wijze naar de verschillende vennootschappen.

De eigen verantwoordelijkheid van decentrale overheden voor het treasurybeleid blijft voorop staan. Dit is geregeld in de wet FIDO. Het huidige treasurystatuut dient in het kader van de vorming van het werkbedrijf Atlant De Peel nog te worden geactualiseerd. Overigens hebben de decentrale overheden met de komst van de wet op het schatkistbankieren praktisch geen handelingsruimte meer als het gaat om beheer van de financiële posities. De wet schrijft voor dat alle overtollige middelen dagelijks afgedragen dienen te worden aan de schatkistrekening. De financiële positie wordt dan ook dagelijks beoordeeld. Daaruit vloeien acties voort om te voorkomen dat we niet kunnen voldoen aan onze dagelijkse betalingsverplichtingen.

Kasgeldlimiet

Voor het beheersen van de renterisico's op korte termijn dient werkbedrijf Atlant De Peel de uitgangspunten van de kasgeldlimiet te hanteren. De kasgeldlimiet is het bedrag dat de gemeenschappelijke regeling maximaal als gemiddelde netto vlottende schuld over een periode van drie maanden mag hebben. Indien het werkbedrijf Atlant De Peel deze limiet wenst te overschrijden, moet hiervoor toestemming worden verkregen bij Gedeputeerde Staten van Brabant. Voor gemeenschappelijke regelingen is de kasgeldlimiet bepaald op 8,2% van het totaalbedrag van de begroting, waarbij een minimum van € 300.000 geldt.

Voor 2017 betekent dit dat, bij een begrotingstotaal van € 149.517.000 en het bij ministeriële regeling vastgestelde percentage van 8,2 %, de kasgeldlimiet € 12.260.000 bedraagt. De laatste jaren heeft werkbedrijf Atlant De Peel in de regel een positief saldo aan vlottende middelen, zodat overschrijden van de kasgeldlimiet niet aan de orde is.

Renterisiconorm

Voor het beheersen van de renterisico's op de lange termijn dient werkbedrijf Atlant De Peel de renterisico's in beeld te brengen voor de vaste schuld in relatie tot de renterisiconorm. Het renterisico op de vaste schuld wordt berekend door te bepalen welk deel van de portefeuille aan vaste schuld in enig jaar geherfinancierd moet worden door het aangaan van nieuwe leningen behorend tot de vaste schuld (herfinanciering), en voor welk deel van de vaste schuld de geldnemer een wijziging van de rente op basis van de leningsvoorwaarden niet kan beïnvloeden (renteherziening). De renterisiconorm kan worden berekend door een, bij ministeriële regeling, vastgesteld percentage (20% met een minimum van € 2.500.000) te vermenigvuldigen met de totale lasten van de begroting. Het te lopen renterisico mag in beginsel de renterisiconorm niet overschrijden.

Voor werkbedrijf Atlant De Peel bedragen de langlopende schulden ultimo 2016 € 1.234.000 tegen een jaarlijks vast rentepercentage van 4,46%. De aflossingsverplichting bedraagt € 145.000 en wordt voldaan uit de normale bedrijfsvoering.

In het volgende overzicht treft u deze gegevens aan.

Renterisiconorm begrotingstotaal over de jaren 2017 tot en met 2020

(Bedragen x € 1.000)

	Variabelen renterisico(norm)	2017	2018	2019	2020
(1)	Renteherzieningen	-	-	-	-
(2)	Aflossingen	145	145	145	145
(3)	Renterisico (1+2)	145	145	145	145
(4)	Renterisiconorm	29.903	30.426	31.052	31.534
(5a) = (4>3)	Ruimte onder renterisiconorm	29.758	30.281	30.907	31.389
(5b) = (3>4)	Overschrijding renterisiconorm				
	<u>Renterisiconorm</u>				
(4a)	Begrotingstotaal	149.517	152.131	155.261	157.669
(4b)	Percentage regeling	20%	20%	20%	20%
(4) = (4a x 4b)	Renterisiconorm	29.903	30.426	31.052	31.534

Begrotingstotaal: de totale lasten op de begroting (*Wet financiering decentrale overheden*)

werkbedrijf Atlant De Peel zal in 2017 aan de renterisiconorm voldoen.

Bijlage 8: Bijdragen per gemeente

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>totaal bijdragen gemeente</i>
Gemeente						
Asten	2.038.559	2.626.569	861	79.103	634.570	5.379.662
Deurne	4.280.005	5.761.991	902	234.247	1.315.436	11.592.581
Geldrop-Mierlo	1.585.531	9.952.188	6.586	490.812	2.340.326	14.375.443
Gemert-Bakel	4.510.430	5.511.326	4.495	242.200	1.270.251	11.538.702
Helmond	18.182.541	38.728.564	32.118	2.484.523	9.048.371	68.476.117
Laarbeek	2.583.292	2.951.569	4.425	63.585	740.277	6.343.148
Someren	1.998.120	3.014.268	5.739	112.573	705.062	5.835.762
Totaal	35.178.478	68.546.475	55.126	3.707.043	16.054.293	123.541.415

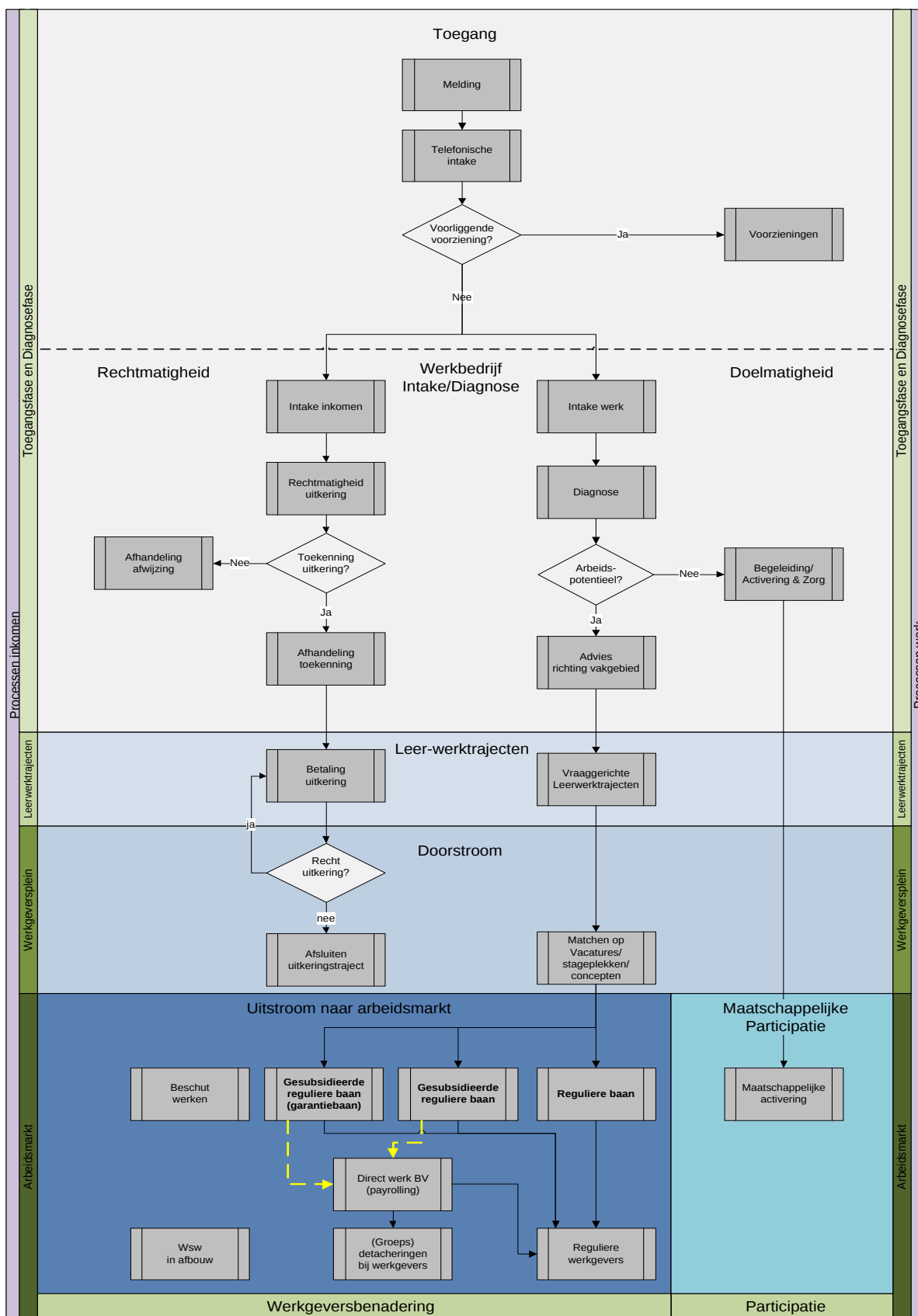
Bronnen:	September Circulaire Gemeente Loket SZW	Bericht 30 oktober Gemeente Loket SZW	Bericht 1 oktober Gemeente Loket SZW	September Circulaire Gemeente Loket SZW	Kosten Beheer Staat 2017
----------	--	--	---	--	-----------------------------------

De in dit schema opgenomen bedragen zijn afgeleid van de in de genoemde bronnen opgenomen meerjaren ontwikkelingen van de bijbehorende macro-budgetten van het Rijk.

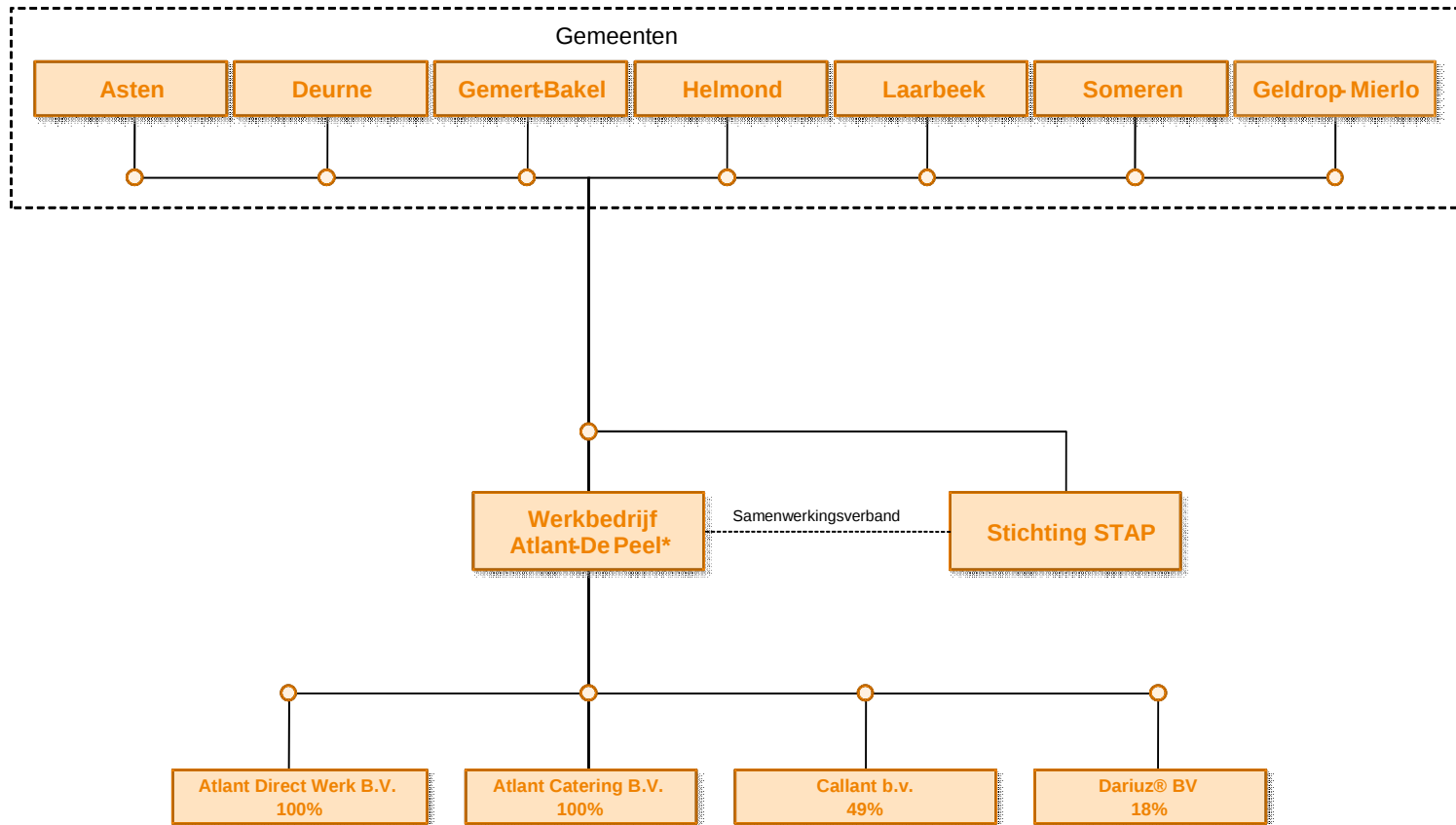
Verdeling Participatiebudget centrale dienstverlening werkbedrijf / lokaal beleid gemeenten

bedragen in €	<i>Totale Participatiebudget 2017</i>	<i>waarvan voor lokaal beleid gemeenten 44%</i>	<i>waarvan voor centrale dienstverlening Werk- bedrijf Atlant De Peel 56%</i>
Gemeente			
Asten	140.870	61.767	79.103
Deurne	417.155	182.908	234.247
Geldrop-Mierlo	874.054	383.242	490.812
Gemert-Bakel	431.318	189.118	242.200
Helmond	4.424.523	1.940.000	2.484.523
Laarbeek	113.235	49.650	63.585
Someren	200.474	87.901	112.573
Totaal	6.601.629	2.894.586	3.707.043

Bijlage 9: Primair Proces



Bijlage 10: Juridische structuur



* In verband met de lopende aanpassing van de gemeenschappelijke regeling is een verdere verbijzondering/invulling van organen en commissies nog niet uitgewerkt

Bijlage 11: Gebruikte afkortingen

P&O	Personeel en organisatie
MVO	Maatschappelijk verantwoord ondernemen
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
AmvB	Algemene maatregel van Bestuur
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
GR	Gemeenschappelijke Regeling
LKS	Loonkostensubsidie
Sw	Sociale Werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Wiw	Wet inschakeling werkzoekenden
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wml	Wettelijk Minimum Loon
Wwb	Wet werk en bijstand
Wwnv	Wet werken naar vermogen
BUIG	Wet bundelingen van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten
CPB	Centraal Planbureau
CBS	Centraal bureau Statistiek
IAOW	Wet Inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IAOZ	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
MEE	Organisatie welke ondersteuning levert bij leven met een beperking
GGZ	Organisatie welke ondersteuning levert in de geestelijke gezondheidszorg
LEV	Leven en verbinden
ONIS	Onis initieert, stimuleert en begeleidt activiteiten en voorzieningen ter bevordering van welzijn in het algemeen en in het bijzonder voor kwetsbare groepen.
ORO	Organisatie zorg voor mensen met een verstandelijke beperking
BZW	Brabants Zeeuwse werkgeversvereniging
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
AWVN	Algemene werkgevers vereniging Nederland
HAS	Hogere Agrarische School
VNG	Vereniging Nederlandse gemeenten

