

Werkplein Ability

BEGROTING 2018

Gewijzigd

Versie 8 september 2017

Inleiding

Geacht Algemeen Bestuur,

Voor u ligt de gewijzigde begroting van 2018. De BWME-gemeenteraden hebben in juli 2017 kritisch gereageerd op de conceptbegroting 2018. De kritische opmerkingen gingen enerzijds over de presentatie van de plannen en cijfers, anderzijds over de financiële uitkomsten ervan en de daaruit voortvloeiende effecten voor de gemeentelijke begroting en de meerjarenraming.

We hebben ons ingespannen tegemoet te komen aan de kritiek. Vanuit het Rijksbeleid hebben de gemeenten op het gebied van het sociaal domein forse opdrachten en taakstellingen gekregen. Op het terrein van werk en inkomen is daarbij ingezet op langjarige bezuinigingen op het budget van de Sociale Werkvoorziening (SW). In het uitvoeringsplan en de begroting komt de spanning tussen het invulling geven aan de verschillende opgaven uit het beleidskader en de budgettaire kader naar voren. In de evaluatie van het beleidskader 2016-2018 en het geactualiseerde beleidskader 2018-2020 wordt hier nader op ingegaan. In de onderstaande onderdelen A tot en met C wordt kort een samenvatting van de gewijzigde begroting 2018 weergegeven.

A. Technische kenmerken van de begroting

De voorliggende begroting van Werkplein Ability (formeel GR Participatie Noord-Groningen) is gebaseerd op de organisatie zoals vastgesteld in het Implementatieplan Uitvoeringsorganisatie Participatie Noord-Groningen¹.

De begroting kenmerkt zich door het volgende.

- De marges voor verbetering van het resultaat voor 2018 zijn smal. Het concept geactualiseerde beleidskader 2018-2020 komt in grote lijnen overeen met het vorige beleidskader. In het uitvoeringsplan is het concept geactualiseerde beleidskader 2018-2020 meegenomen. Indien wordt besloten tot grote beleidswijzigingen heeft dat pas effect in 2019, omdat het eventueel doorvoeren van die wijzigingen veel tijd vergt.
- In de huidige begroting zijn activiteiten die nog bestuurlijke goedkeuring behoeften, zoals ondersteuning statushouders en de uitvoering van de Compensatie Eigen Risico (CER), niet meer opgenomen.
- Ten opzichte van de begroting van 2017 is in de voorliggende begroting van 2018 voorzien in 90,78 ambtelijke structurele arbeidsplaatsen (fte). Dat is in 2018 ten opzichte van 2017 een uitbreiding van 4,71 fte structurele arbeidsplaatsen (inclusief sociale recherche). Daarnaast is er sprake van een verschuiving van taakvelden van de gemeentelijke begrotingen naar onze begroting van 4,68 fte arbeidsplaatsen. Incidenteel is het aantal arbeidsplaatsen voor het jaar 2018 uitgebreid met 6,50 fte².
- In deze gewijzigde begroting is voor 2018 tot en met 2021 rekening gehouden met het bieden van werkervaringsplaatsen en het bieden van arbeidscontracten aan mensen met een arbeidsbeperking met recht op loonkostensubsidie en zij die aangewezen zijn op een beschutte werkplek. Daarmee voldoen we aan onze maatschappelijke opgave en de wettelijke verplichting deze mensen betaald werk te bieden. Deze mensen zijn bovendien nodig voor het realiseren van het geraamde bedrijfsresultaat.³

¹ BMC Advies 'Implementatieplan Uitvoeringsorganisatie Participatie Noord-Groningen', maart 2016

² Toelichting deel 3 bijlage 5a.

³ In paragraaf 3.4 van deel 2 (uitvoeringsplan) wordt aangegeven met welke aantallen er in de gewijzigde begroting rekening is gehouden.

- In reactie op de zienswijze van de gemeenteraden bij de begroting van 2017 is de bedrijfsvoering geanalyseerd en zijn de resultaten daarvan al verwerkt in de vastgestelde begroting. In deze begroting worden de uitkomsten explicieter toegelicht. De analyse gaf aan dat er nog beperkt ruimte voor efficiency en effectiviteitsverbetering is. De maatregelen die voortvloeiden uit de analyses zijn verwerkt in het 'Doorontwikkelplan van de sector Industrie & Diensten'. Daarbij gaat het om bundeling, herverkaveling en afbouw van verschillende werkzaamheden. De maatregelen en analyses zijn op hoofdlijn toegelicht in de bijgevoegde bijlagen.
- In de zienswijze van de gemeenteraden werd ook gevraagd naar de besteding van het re-integratiebudget. Het re-integratiebudget wordt ingezet voor de begeleiding van werkzoekenden naar werk, deels door financiering van de eigen infrastructuur (formatie en facilitaire kosten), deels door inkoop en deels voor betaling van de traject- gebonden kosten van werkzoekenden. In het beleidskader kunnen keuzes worden gemaakt over de inzet van het re-integratiebudget. Voor 2018 zijn geen andere keuzes voorgelegd.
- Ten opzichte van de begroting 2018 zoals gepresenteerd in mei, kregen we te maken met tegenvallers. De meicirculaire liet een verslechtering zien van het SW-budget met € 265.026 en de baten van de afspraakbanen/beschut werk waren te hoog ingeschat en er was geen volledige aansluiting met de dekking bij de gemeenten. Ten opzichte van de oorspronkelijk begroting 2018 kregen we door deze samenstelling van factoren te maken met een tegenvaller van ruim een half miljoen in 2018 en oplopend naar ruim 1 miljoen extra in 2021. Zowel intern binnen de eigen uitvoeringsorganisatie en in eendrachtige samenwerking met vertegenwoordigers van de gemeenten zijn deze tegenvallers opgevangen. De gewijzigde begroting mondt uit in een te financieren last door de gemeenten van € 3.778.941⁴. In de begroting 2018, zoals gepresenteerd in mei, was dat bedrag € 3.609.437⁵. Dit verschil van € 169.504 komt voornamelijk door de verslechterde daling van de subsidies voor de SW (€ 265.000) en de hogere (incidentele) loonkosten (€ 290.000), maar een hogere opbrengst van € 470.000⁶. Met name in de meerjarenramingen komt een positiever resultaat naar voren ten opzichte van de oorspronkelijke begroting 2018.

B. Inhoudelijke kenmerken van de begroting

Hieronder worden kort de grotere thema's van de begroting toegelicht.

- *Budgetten en subsidies*

De uitvoeringsorganisatie wordt voor de uitvoering van haar taken gefinancierd vanuit verschillende budgetten die de gemeenten ontvangen van het Rijk. Dat is het WSW-budget, het Re-integratie deelfonds, maar ook de uitvoeringskosten die zijn opgenomen in het gemeentefonds.

De reserve van Ability wordt in 2018 voor ruim € 200.000 ingezet. Daarnaast worden bepaalde taken gefinancierd uit andere budgetten van de gemeenten (welzijn, onderwijs, sociale recherche en Wmo). De kosten van deze taken

⁴ Toelichting in deel 3, Paragraaf 2.1.

⁵ Aansluiting met het college-advies van juni 2017. Dit verschil met de eerste begroting ontstaat door incidentele dekking loonkosten en de verwerking van de onttrekking aan de transitie- reserve bij Werkplein Ability.

⁶ Het (overige) verschil wordt verklaard in deel 3 van de begroting, de cijfermatige toelichting.

zijn wel meegenomen in de begroting, in tegenstelling tot eerdere jaren, maar de dekking van deze kosten vindt vanuit de begrotingen van de gemeenten plaats.

De meicirculaire is verwerkt in deze (gewijzigde) begroting. En helaas moeten we constateren dat het SW-budget voor 2018 met bijna € 300.000 extra is gedaald, een tegenvaller.

De bijstandsaantallen stijgen. De uitvoeringsbudgetten lopen niet gelijk op met de volumestijging van de bijstand. Voor 2018 is wel incidenteel extra formatie nodig voor de verwerking van stijging van de aantallen, zowel bij de algemene bijstandsverlening als de bijzondere bijstandsverlening.

Het BUIG-budget, het budget waaruit de uitkeringen en de loonkostensubsidies worden betaald, is niet overgedragen naar de uitvoeringsorganisatie en maakt geen onderdeel uit van deze begroting.

- *Nieuwe doelgroepen*

Met de decentralisaties van taken naar de gemeenten, zijn gemeenten ook verantwoordelijk geworden voor nieuwe doelgroepen. Met de invoering van de Participatiewet kwamen ook de arbeidsgehandicapten die vroeger een beroep deden op de Wajong onder verantwoordelijkheid van de gemeenten. Dat vergt een andere aanpak en meer begeleiding. Leerlingen van Praktijkscholen worden nu al besproken en gemonitord. In de arbeidsmarktregio is een accountmanager werkzaam speciaal voor de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Een deel van deze kosten zit in deze begroting.

Sinds 1 januari 2017 is beschut werk een wettelijk verplichte taakstelling geworden voor de gemeenten. De vakbonden en de overheid hebben in 2013 in het Sociaal Akkoord afgesproken dat er 125.000 afspraakbanen de komende tien jaar bijkomen. Deze afspraak is vastgelegd in de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (wet BQA), die op 1 april 2015 is ingegaan. Het instrument dat wordt ingezet vanuit de Participatiewet is het instrument van de loonkostensubsidies. Zoals eerder is beschreven, is in de begroting rekening gehouden met de beschutte werkplekken en het bieden van (afpraak)banen met loonkostensubsidies. De nieuwe doelgroep vraagt meer begeleiding, maar levert financieel minder op.

Binnen de bijstandspopulatie is de stijging van het aantal statushouders/nieuwkomers opvallend. In deze gewijzigde begroting zijn geen middelen opgenomen voor extra begeleiding van deze groep door de uitvoeringsorganisatie.

- *Andere taken*

in de gewijzigde begroting 2018 worden ook de kosten opgenomen, die de organisatie uitvoert voor andere beleidsterreinen. De andere taken betreffen:

1. Leerplicht voor de BMW-gemeenten en RMC-coördinatie (Voortijdig Schoolverlaten) voor de vier gemeenten in samenwerking met de DAL-gemeenten;
2. Steunpunt Vrijwilligerswerk voor de gemeente De Marne/Winsum;
3. Regeling Kinderopvang;
4. Wijkleerbedrijf Winsum;
5. Applicatiebeheer voor Participatie (SW plus SoZaWe);
6. Sociaal Rechercheur.

Doordat deze taken zijn meegenomen in de begroting, ontstaat het beeld van een uitzetting. De eerste 5 taken worden echter al jaren uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie. De kosten werden niet meegenomen in de uitvoeringsbegroting, maar in de afzonderlijke gemeentebegrotingen. Vanaf 2018 zitten al deze kosten in de begroting van de uitvoeringsorganisatie. Voor applicatiebeheer zitten alleen de kosten van het eigen applicatiebeheer in de begroting en de kosten voor WMO en Jeugd in de begroting van het Sociaal Domein.

De gemeenten hebben tot en met 2017 voor € 135.000 uitgegeven aan Sociale Recherche via de inhuur van twee verschillende organisaties. Vanaf 2018 is 1 fte sociaal rechercheur opgenomen in de begroting van de uitvoeringsorganisatie voor € 70.000, wat leidt tot een besparing van € 65.000 voor de betrokken gemeenten.

- *Ondersteuning PIOFACH-taken*

De gemeenten ondersteunen de uitvoeringsorganisatie op de zogenaamde PIOFACH-taken. Voor automatisering heeft dat in de begroting van de uitvoeringsorganisatie geleid tot een uitzetting van de kosten van ruim € 300.000. Deze uitzetting wordt verevend bij het bedrag dat de gemeenten ter beschikking stellen voor de financiering van de totale uitvoeringsorganisatie.

C. Ontwikkelingen in de begrotingen en de meerjarenraming

In de onderstaande tabel geven we een korte samenvatting van de ontwikkelingen in de begrotingen:

TABEL 1 VERGELIJKING OPBRENGSTEN, SUBSIDIE, LOONKOSTEN EN BEDRIJFSVOERINGKOSTEN OVER DE JAREN 2016-2018 (IN € 1.000)

	Realisatie 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Gewijzigde Begroting 2018
Opbrengsten	5.653	5.090	5.155	5.625
Subsidie	11.257	11.047	11.694	11.359
Loonkosten	16.249	15.348	16.643	16.913
Bedrijfsvoeringskosten	3.552	3.603	4.060	4.060
<u>Onttrekking transitiereserve</u>			244	211
De te financieren last door de gemeenten	-2.891	-2.814	-3.610	-3.778

De door de gemeenten te financieren last van de gewijzigde begroting 2018 bedraagt € 3.778.000. Dit is € 964.000 meer dan in de begroting van 2017 (tekort van € 2.814.000). Het oplopende tekort wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere incidentele loonkosten en meer bedrijfsvoeringskosten (inclusief de automatiseringskosten vanuit de gemeenten). De subsidies stijgen door meer afspraakbanen, wat echter teniet wordt gedaan door de hogere bijkomende loonkosten.

De meerjarenraming van de gewijzigde begroting 2018 is samengevat in onderstaande tabel en vergeleken met de meerjarenraming uit de eerder aangeboden begroting 2018⁷.

TABEL 2 MEERJARENRAMING- BEGROTING VERSUS GEWIJZIGDE BEGROTING 2018, IN € 1.000

Deel:	2019	2020	2021
Begroting 2018 (€)	4.418	5.120	5.466
Gewijzigde begroting 2018 (€)	3.825	4.101	4.216
Vershil (voordeel, €):	593	1.019	1.250

Het verschil in raming tussen beide begrotingen wordt verklaard door de verandering van de visie op de grondslag van de meerjarenraming. We hebben in deze gewijzigde begroting een inschatting gemaakt welk effect ontstaat voor de overhead bij invlechting in de organisatie van de gemeente Het Hogeland. In de vastgestelde begroting was uitgegaan van handhaving van de bestaande situatie. In totaal voorzien we een besparing in de meerjarenraming van 10,57 structurele arbeidsplaatsen. Dat is een reële schatting. De formatieplaatsen zullen verdwijnen of nog slechts voor een deel toegerekend worden aan de activiteiten van de huidige GR. Ten opzichte van 2018 is het verschil groter. Eind 2018 namelijk verdwijnen ook 6,30 incidentele arbeidsplaatsen. In totaal levert dit in 2021 een verlaging van de structurele lasten van bijna € 900.000. In de meerjarenraming van de gewijzigde begroting 2018 daalt het rijksbudget voor de SW met € 1,4 miljoen over de periode 2018-2021.

D. Leeswijzer

De context en de complexiteit waarin de organisatie opereert en die daarmee de grondslag vormt voor de begroting, lichten we toe in het (nieuwe) deel 1 van de begroting. De systematiek van de gewijzigde begroting is evenals de oorspronkelijke begroting van 2018 volledig gebaseerd op de gemeentelijke begroting. Dat maakt de koppeling met die begrotingen makkelijker. Ook voor deze begroting geldt dat daardoor de vergelijkbaarheid met de vorige begrotingen van zowel 'oud SoZaWe' en 'oud Ability' over de voorgaande jaren ingewikkelder is geworden. Daarom wordt in de inleiding van deel 4, de cijfermatige toelichting, ingegaan op de verschillen met 2016 en de verschillen in de meerjarenramingen. Daarmee zijn de verschillende begrotingen toch te vergelijken en ontstaat inzicht die nodig is bij het interpreteren van die verschillen.

De gewijzigde begroting 2018 bestaat uit vier delen. Het eerste deel is een beschrijving van de context waarbinnen Werkplein Ability opereert. Deel twee beschrijft het uitvoeringsplan. In het derde deel komen begrotingscijfers aan de orde. In deel vier lichten we de cijfers verder toe en vergelijken we 2018 met 2017.

September 2017,
Het Dagelijks Bestuur

⁷ Het verschil in de meerjarenraming tussen de begrotingen wordt verklaard in paragraaf 3.3 van deel 1

Deel 1:

DE CONTEXT VOOR

Werkplein Ability

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE
WERKVOORZIENING IN 2018

8 september 2017

INHOUD

Inleiding	8
1. Decentralisatie.....	8
1.1. Overgang.....	8
1.2. Budget.....	8
1.3. Wijziging van de gemeenschappelijke regeling.....	9
2. Visie op de uitvoering.....	10
2.1. Organisatieontwikkeling.....	10
3. Visie op de begroting.....	14
3.1. Begroting 2018	14
3.2. Reactie zienswijze begroting 2017	15
3.3. De gewijzigde begroting 2018	17
Bijlage 1.1: Toelichting op analyses	20
Bijlage 1.2: Rapport analyses externe adviseurs:.....	23
Inleiding	25
0. Context	25
1. Omvang financiële problematiek	27
2. Verbetering bedrijfsvoering sectoren en sporen	28
3. Verbeteringen door verbreding van de doelgroep	30
4. Besparingen door beleidskeuzes	30
5. Verschillende financieringsmodellen	31
Conclusies.....	32
Bijlage 1.3: Ontwikkeling Rijksbudget WSW voor Werkplein Ability voor de jaren 2018-2021:	33

INLEIDING

In dit eerste deel van de begroting wordt het beeld geschetst van de context waarin Werkplein Ability opereert. Volgens ons is het relevant om de context te beschrijven, om de Algemeen Bestuursleden, raadsleden en andere lezers meer inzicht te kunnen bieden in deze begroting.

Ons doel is om de lezer van deze begroting mee te nemen in de uitdagingen en complexiteit van de samenvoeging van het SW-bedrijf Ability en de afdelingen SoZaWe Hoogeland & Werkplein Noord-Groningen in de nieuwe organisatie van Werkplein Ability. Hieronder worden eerst enkele contextuele uitdagingen beschreven.

1. DECENTRALISATIE

1.1. Overgang

Met de overgang naar Werkplein Ability geven de BMW-gemeenten inhoud en vorm aan de uitvoering van de Participatiewet en het 'oude deel' van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). Het is een grote overgang binnen de transitie van het sociaal domein die zowel inhoudelijk als financieel veel van gemeenten vraagt en dus ook in Noord-Groningen. Het kabinet Rutte-Asscher heeft het wetsontwerp 'Werken naar vermogen' veranderd in de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) aangepast.

Doel van de bovenstaande wetgeving is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief de arbeidsgehandicapten, werk te bieden op de reguliere arbeidsmarkt bij bedrijven en overheidsorganisaties. Daartoe is in de Participatiewet een instrumentarium ontwikkeld van afspraakbanen, beschut werk en gekoppeld aan loonkostensubsidie, gebaseerd op de arbeidsproductiviteit. Per 1 januari 2015 is de toegang tot de Wsw gesloten, wat wil zeggen dat er geen arbeidsgehandicapten meer tot de Wsw worden toegelaten.

Aan de transitie wordt door alle gemeenten in dezelfde tijd vorm en inhoud gegeven. Velen kiezen voor een vergelijkbare oplossingsrichting zoals hier, te weten een samenvoeging van het sociaal werkbedrijf en SoZaWe.

1.2. Budget

Een belangrijk aspect binnen de transities van het sociaal domein zijn de Rijksbezuinigingen die er mee gepaard gaan. Onder het mom dat gemeenten het instrumentarium krijgen om effectiever en efficiënter te kunnen werken, kunnen gemeenten met minder financiële middelen toe. In de praktijk werkt dit in het hele land anders uit.

Het vraagstuk van het effect van de bezuinigingen op de begroting van de uitvoeringsorganisaties en derhalve op die van de gemeenten speelt landelijk⁸. In het begin van het jaar heeft dit geleid tot een bijeenkomst tussen de bestuurders van de uitvoeringsorganisaties en de staatssecretaris. Tijdens die bijeenkomst besloten de bestuurders een manifest op te stellen. Dit manifest is ook door onze leden van het Dagelijks Bestuur ondertekend⁹.

In het manifest wordt bij het kabinet en de kabinetsinformatuur een claim neergelegd van € 420 miljoen per jaar extra. Dit geld is nodig om de uitvoering van de Participatiewet en de gewijzigde Wsw te laten slagen. De

⁸ In bijlage 1.3 wordt toegelicht hoe het Rijksbudget voor de Wsw zich ontwikkelt.

⁹ Zie: http://cedris.nl/fileadmin/contents/user_upload/Manifest_investeren_in_werk_voor_kwetsbare_groepen_.pdf

uitvoeringsorganisaties kunnen de bezuinigingen op het Rijksbudget niet compenseren. Daardoor komen de bezuinigingen voor rekening van de gemeenten.

In het beleidskader en in de reactie van de gemeenteraden op onze begroting is financiën een dominant onderwerp. Bij de start van de uitvoeringsorganisatie hebben de gemeenten het kader van budgetneutraliteit meegegeven.

Voor de financiering van de uitvoering van de bijstand en voor financiering van specifieke ondersteuningsmaatregelen¹⁰ ontvangen gemeenten een budget dat onderdeel is van (het cluster werk en inkomen van) het gemeentefonds. Met deze middelen kan de uitvoeringsorganisatie (exclusief de uitvoering van de Wsw) worden bekostigd. Het gaat daarbij om een bedrag van € 4 miljoen, waarin ook de programmakosten voor inkomensondersteuning en schuldhulpverlening zijn opgenomen. Dit bedrag is niet geoormerkt. Dat betekent dat het de gemeenteraden vrij staat deze middelen anders te besteden. Het budgetrecht is de bevoegdheid van de gemeenteraden. Zij geven de colleges de kaders waaraan de financiële middelen besteed worden. Het is aan de gemeenteraden politieke keuzes te maken.

1.3. Wijziging van de gemeenschappelijke regeling

Het derde punt dat van belang is voor de context waarin Werkplein Ability werkt, is het juridische kader waar binnen de organisatie werkt.

Op 16 mei 2016 is de gewijzigde regeling Participatie Noord-Groningen (Werkplein Ability is de handelsnaam) gepubliceerd in de Staatscourant en daarmee geformaliseerd.

Hoofdstuk 3 van de regeling behandelt het belang, het doel, de taakuitoefening en de bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Regeling.¹¹

In artikel 3 lid 1 wordt als belang geformuleerd: het zorgen voor een kwalitatief hoogwaardige gezamenlijke uitvoering van de aan de deelnemers (BMW-gemeenten) opgedragen taken in de wetten en daarvan afgeleide regelingen op het gebied van werk en inkomen. In lid 2 wordt gewezen op effectiviteit, efficiëntie en periodieke beleidsmatige en prestatieafspraken.

Artikel 4 van hoofdstuk 3 behandelt de bevoegdheden.

In het eerste lid van dit artikel staat: voor het bereiken van de doelstelling en het verrichten van de taken en bevoegdheden genoemd in de Wsw, dragen de colleges hun wettelijke bevoegdheden *volledig* over aan het bestuur van het openbaar lichaam (delegatie). In lid 2 en 3 van artikel 4 wordt beschreven dat voor wat betreft de andere wettelijke taken (Participatiewet) de colleges het algemeen bestuur mandateren.

Op 29 september 2016 hebben de vier burgemeesters het formele startsein gegeven voor de uitvoeringsorganisatie. Bij het aanbieden van deze gewijzigde begroting zijn de mandaten nog niet verstrekt. De

¹⁰ Zoals het minimabeleid en de schuldhulpverlening

¹¹ De tekst van de gemeenschappelijke regeling is ook online te vinden via: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2016-25707.html>

GR is voor de Wsw volledig bevoegd. Het voormalig hoofd SoZaWe Hoogeland is nog steeds gemandateerd voor de overige wettelijke taken.

2. VISIE OP DE UITVOERING

De uitvoering is door de medewerkers in de organisatie gemotiveerd opgepakt. De samenvoeging van SoZaWe Hoogeland, Werkplein Noord- Groningen en Ability zorgt er voor dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor de totale doelgroep die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, maar ook voor de groep in de bijstand die met een klein steuntje in de rug zelf hun weg naar werk kunnen vinden. Deze motivatie wordt mede uitgestraald door de slogan 'Samen sterk in meedoen & werk'. De uitvoeringorganisatie wil de zelfredzaamheid van de burgers versterken.

Vanuit die motivatie en betrokkenheid, doen de medewerkers hun werk. Binnen de sectoren is het doel om passend, zo regulier mogelijk werk te bieden aan de SW-medewerkers, zowel buiten als binnen de organisatie. De ambitie van de sectoren, waarbinnen de SW-medewerkers en andere doelgroepen werken, is om werkzaamheden te verrichten tegen zo marktconforme mogelijke condities. Daarnaast dienen de sectoren ontwikkelingsmogelijkheden en werkervaringsplaatsen te bieden aan de andere doelgroepen uit de Participatiewet

2.1. Organisatieontwikkeling

De organisatie bevindt zich in de opbouwfase. De indeling in de sporen settelt zich inmiddels¹² en de afstemming tussen het leerwerkspoor en de sectoren loopt voorspoedig. De verbinding tussen de sporen en sectoren is de essentie van het dienstverleningsmodel dat als basis dient voor de organisatie. Cruciaal voor het slagen van dit model is de verbinding tussen het leerwerkspoor en de sectoren. De sectoren worden ingezet om het Leer- en Ontwikkelcentrum (LOC) vorm en inhoud te geven en het LOC draagt bij tot versterking van de sectoren.

Hindernissen in de opbouwfase zijn de complexiteit van de constructie van Werkplein Ability en de komende herindeling.

De complexiteit wordt door een aantal aspecten veroorzaakt, die hieronder worden beschreven:

- **Scheiding tussen beleid en uitvoering en de frequentie van het periodieke karakter van herijking van het beleid.**

Het werken met een beleidskader en een opdrachtbrief vanuit de gemeenten wordt in Nederland nog niet veel gehanteerd. Bij de start daarvan in onze regio is al aangegeven dat dit nieuw is voor alle betrokken gremia. Dat vroeg en vraagt ruimte om te leren. De scheiding tussen beleid en uitvoering leidt tot een intensieve behoefte van afstemming zowel qua processen als inhoud. Het terrein van werk en inkomen en het sociaal domein leent zich hier niet voor. De interactie -die nodig is - tussen beleid en uitvoering is hier te intensief. Het is geen goed model. De betrokken medewerkers doen hun best en het gaat steeds beter.

¹² Hier wordt op terug gekomen bij het onderwerp Visie op de zienswijze (hoofdstuk 3.2, deel 1).

In de actualisatie van het beleidskader wordt ook op dit onderwerp ingegaan. De afstemming vraagt veel managementaandacht en vergt veel overleg, veel rapportages, afstemming van beleidsstukken, etc. De intensiteit van jaarlijkse evaluatie en aanpassing van het beleidskader is te sterk. De cyclus is te kort. In de praktijk blijkt dat ook. De data die in de beleids- en control cyclus worden gehanteerd, worden niet gehaald. Dit leidt tot veel ruis. Het is te ingewikkeld. Vanuit de uitvoeringsorganisatie onderschrijven we de signalen zoals opgenomen in de evaluatie van het beleidskader.

- **Mandatering van het algemeen bestuur.**

In paragraaf 1.3 refereerden we aan de mandatering door de colleges aan de GR voor de uitvoering van de participatiewet en andere wetten en regelingen op het terrein van werk en inkomen. Er wordt aan het opstellen van de mandatering gewerkt. Op het moment van opstellen van deze gewijzigde begroting is dit nog niet geregeld.

Mandatering is vereist voor rechtmatigheid in besluitvorming en voor het uitvoeren van de wet- en regelgeving in besluitvorming en het effectief uitvoeren daarvan. Veel zaken worden in de praktijk door middel van by-passen geregeld. Echter, in de kern kan het bestuur geen verantwoording nemen voor de uitvoering in de sporen. Het mandaat ligt nog bij het 'voormalig' hoofd SoZaWe. De complexiteit van die situatie blijkt in crisissituaties. In dat geval treden de formele lijnen in werking. Het is dan niet mogelijk dat leden van het managementteam elkaar vervangen en bestuurlijk komen dan direct de colleges in beeld, in plaats van het Dagelijks Bestuur van de GR.

- **Detachering van ambtenaren van de vier gemeenten naar de GR.**

In het implementatieplan is besloten dat de ambtenaren van de vier gemeenten die werkzaam zijn bij de afdeling SoZaWe Hoogeland en Werkplein Noord-Groningen niet in dienst treden, maar gedetacheerd worden bij de GR. Dit besluit werd genomen in het licht van het feit dat een herindeling van de gemeenten werd voorzien, maar dat onduidelijkheid bestond over de samenstelling van de nieuwe gemeente. De uitwerking van dit besluit leidt er onder andere toe dat de uitvoeringsorganisatie te maken heeft met 5 ambtelijke - ongelijke- rechtsposities en 5 functionerings- en beoordelingscyclussen.

- **Ondersteuning van de BMW- gemeenten op het terrein van de PIOFACH-taken.**

In het implementatieplan is gekozen voor ondersteuning van de uitvoeringsorganisatie door de BMW-gemeenten, op het terrein van de PIOFACH-taken. De bedoeling ervan was om kwetsbaarheid in de overhead van Werkplein Ability te voorkomen, dat medewerkers van de gemeenten hun werk zouden behouden en om uitvoeringskosten te besparen.

De ervaring leert dat ook het invullen van de ondersteuning een opbouwfase nodig heeft. Die opbouwfase wordt vertraagd door de extra inspanningen en tijdsinvesteringen die moeten worden gedaan voor de komende herindeling. Concreet wordt ondersteuning geboden op het terrein van communicatie en automatisering. De WOR-bestuurder van Werkplein Ability werd daarnaast door personeelszaken ondersteund, op het terrein van invoering van een nieuwe functieomschrijvingen waarderingssysteem (HR21) en het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) met werknemersvertegenwoordigers en de

vakbonden en het regelen van de detacheringen van ambtenaren (zie hierboven). De ondersteuning op het gebied van automatisering leidt tot extra kosten (€ 316.000).

- **Samenwerking WerkinZicht (WIZ), onderwijs en zorginstellingen**

Binnen de arbeidsmarktregio WerkinZicht (provincie Groningen en Noord-Drenthe) wordt op het gebied van werkgeversdienstverlening, doelgroepen en aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt samengewerkt. Deze samenwerking krijgt steeds meer vorm. Binnen de subregio Noord van WerkinZicht (BMW- en DAL-gemeenten) wordt naast voorgaande onderwerpen ook samengewerkt op het gebied van RMC/VSV (voortijdig schoolverlaten).

Binnen WerkinZicht worden afspraken gemaakt over een eenduidige manier van werkgeversbenadering, ondersteuning gegeven op het gebied van doelgroepen (afsprakbanen), afstemming gezocht door en met de verschillende samenwerkingsorganisaties, wordt ESF gecoördineerd en is de Route Arbeid ontwikkeld. In de Route Arbeid zoeken scholen, gemeenten en werkpleinen naar de beste werkwijze voor de aansluiting van met name Praktijkscholen naar vervolgonderwijs en/of arbeidsmarkt. Omdat de gemeenten de verantwoordelijkheid hebben gekregen voor alle doelgroepen met een arbeidshandicap (inclusief de voormalige Wajong-doelgroep) heeft dat dus ook geleid tot een andere vorm van samenwerking en dienstverlening. En dat gaat nog verder, omdat niet alle leerlingen terecht komen op vervolgonderwijs of op de arbeidsmarkt. Daarom wordt vanuit WerkinZicht ook een start gemaakt met de Route Dagbesteding. Dit bevestigt waarom samenwerking binnen het sociaal domein en binnen de regio zo van belang is.

De resultaten op het gebied van uitstroom naar werk binnen de BMW-gemeenten zijn, op basis van de benchmark, goed te noemen. We proberen er daarom op in te zetten dat iedereen kansen heeft op de arbeidsmarkt. En dat in een gebied waarin het aantal banen in de periode 2010-2015 is afgenomen van 11.900 banen naar 10.900 banen¹³.

Die arbeidsmarkt staat niet stil. En daarmee veranderen ook de eisen die gesteld worden aan de werkzoekenden en komen mensen in beeld die 3 jaar geleden nog geen kans maakten. Daarom is het cruciaal dat we alle mensen die werk zoeken en/of die afhankelijk zijn van een uitkering zo goed mogelijk kennen en dat ook goed vastleggen. Daar is de afgelopen periode op ingezet met als resultaat dat bijvoorbeeld ook mensen uit het participatiespoor werk hebben gevonden.

Het is ook belangrijk om aan te sluiten bij die sectoren waarin economische groei wordt verwacht. Bouw en Techniek zijn daarin duidelijke voorbeelden en dat wordt ook extra ondersteund door de ontwikkeling van het 1000-banenplan. Het tweede Leer- en Ontwikkelcentrum (LOC) in Uithuizen zal worden ingericht, door mensen met name daar op voor te bereiden. Hierin gaan we de samenwerking aan met het ROC Noorderpoort. Zo is er ook een mooie verbinding gemaakt met het werk in de sectoren.

Maar ook de zorg zal de komende periode een belangrijke impuls geven aan de werkgelegenheid. Binnen ons werkgebied is met het Wijkleerbedrijf Winsum (samenwerking Alfa-college, Calibris, de Hoven, gemeente Winsum en Werkplein Ability) al een basis gelegd voor de Entree-opleiding in de praktijk (niveau

¹³ Meer informatie over de onderbouwing van de economische situatie in de BMW-gemeenten is te vinden in het bijlagenboek bij de visie Ruimte voor de nieuwe gemeente Het Hogeland.

1). Daarnaast is er het Gilde (niveau 2) en wordt er aan gewerkt om ook niveau 3 en 4 verder te ontwikkelen.

De afgelopen periode heeft de discussie over het binnen de budgetten blijven de boventoon gevoerd. Aan de andere kant zou een geringe inzet/extra investering op termijn veel meer kunnen opleveren, omdat daarmee meer mensen werk kunnen vinden.

- **Herindeling**

De herindeling van BMW-gemeente naar de nieuwe gemeente Het Hogeland heeft gevolgen voor de focus en de organisatie van de vier gemeenten. Het is een complex proces dat veel van de medewerkers en organisaties van de gemeenten vraagt. Werkplein Ability is ook aangesloten op het proces. Hoewel gemeenten voor de inzet van hun medewerkers in het herindelingsproces gecompenseerd kunnen worden, staat het ondersteuning bieden op de PIOFACH-taken onder druk. Consequentie hiervan is dat Werkplein Ability – indien nodig – zelf voor versterking moet zorgen. Een voorbeeld hiervan is de extra externe inhuur op het terrein van Financiën. Deze inhuur is voor een deel nodig als vervanging van de pensionering van huidige inhuur en voor een deel ter versterking van de afdeling voor het meewerken aan de in vlechting in die nieuwe gemeente. Er is (nog) niet voorzien in financiële compensatie voor deelname van medewerkers van Werkplein Ability in het herindelingsproces. De mogelijkheid om vervanging te regelen, is gezien het specifieke karakter van het werk vaak moeilijk.

De herindeling heeft daarnaast ook effect op het implementatieplan van de organisatie van Werkplein Ability. In het plan is afgesproken en besloten, ook afgestemd in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO), om de flexibele ring (externe inhuur) bij de formatie van de 'oud SoZaWe & Werkplein' zoveel mogelijk in te krimpen. Zodra de detachering van medewerkers naar de GR rond is, worden de functies opengesteld. Interne kandidaten en medewerkers van externe bureaus die langer dan 1 jaar op die functie werkzaam zijn, kunnen op de vacatures solliciteren. Het gaat daarbij om vaste aanstellingen. In het licht van de herindeling staat dit besluit op de tocht. In het najaar valt daarover een definitieve beslissing. Het uitgangspunt voor de jaren 2017 en 2018 is dat deze vacatures in verband met de Wet ARHI niet meer opengesteld worden en dat de externe inhuur tot 1-1-2019 wordt gecontinueerd. Dat leidt tot hogere (personele) kosten.

Een derde effect van de herindeling is dat het de ontwikkeling van de fusieorganisatie beïnvloedt. Enerzijds is Werkplein Ability bezig met het door-ontwikkelen van de fusieorganisatie en het daarmee samenhangende dienstverleningsconcept, anderzijds is het tegelijkertijd bezig om samen met de programmamanager herindeling en de projectleider sociaal domein te onderzoeken hoe invlechting in de nieuwe gemeente moet plaatsvinden. Vanzelfsprekend gaat het gewone werk ook door. Echter, voor veel van de 550 medewerkers is dit verwarrend. Dit geldt vooral voor de SW-medewerkers, die moeite hebben met veranderingen.

3. VISIE OP DE BEGROTING

3.1. Begroting 2018

Opbouw eerste begroting 2018

In het voorjaar van 2017 heeft Werkplein Ability de eerste integrale begroting opgesteld. Daarbij was leidend dat aangesloten werd bij de programmalijnen van de gemeentelijke begroting en de toerekening aan de verschillende organisatieonderdelen. Dat was een complexe operatie, waarbij zoveel mogelijk beleidsmedewerkers en financiële medewerkers betrokken waren. Dat proces leed onder de grote tijdsdruk en kon beter.

In de beleids- & control cyclus is voorzien dat de uitvoeringsorganisatie begroot op een geactualiseerd beleidskader. Aangezien die bij de start van het proces niet voorhanden was, heeft de uitvoeringsorganisatie doorgeredeneerd vanuit het bestaande beleidskader en ‘voorziene’ ontwikkelingen meegenomen.

Voordat de organisatieonderdelen werden gebundeld in de gewijzigde GR, maakte de begroting van SoZaWe deel uit van de gemeentelijke begrotingen. In de begroting van de GR zijn alle kosten expliciet gemaakt en zijn de kosten van voorzienbare ontwikkelingen meegenomen.¹⁴

In de begroting is ook de dekking opgenomen vanuit de gemeenten. Het tekort was in feite het bedrag dat niet op voorhand door de gemeenten van dekking was voorzien.

Meerjarenraming

De herindeling stelde de uitvoeringsorganisatie voor een dilemma voor wat betreft de meerjarenraming. Zowel voor de gemeenten als de gemeenschappelijke regeling geldt dat vanaf 2019 de organisaties in hun huidige vorm niet meer bestaan. Omdat onduidelijk was hoe Werkplein Ability wordt ingevlochten, is voor de meerjarenraming in de begroting als grondslag gekozen voor continuïteit en werden bestaande lijnen doorgetrokken.

Zienswijze gemeenteraden begroting 2018

De reactie vanuit de gemeenteraden noopt tot reflectie. Zoals in het begin van dit deel is vastgesteld is overgang naar één uitvoeringsorganisatie binnen de transitie van het sociale domein een leerproces. En dat begint bij onszelf. De inhoud van de begroting en de financiële verantwoording bleek onvoldoende helder. Daarnaast kunnen de gemeenteraden niet leven met die financiële uitkomst. Dat geldt zeker voor wat betreft de meerjarenraming 2019 -2021.

In de zienswijze van de gemeenteraden is aan de uitvoeringsorganisatie de opdracht gegeven om een gewijzigde begroting 2018 op te stellen. De organisatie onderschrijft de noodzaak daarvan. De aandachtspunten genoemd in het collegevoorstel, zijn in de gewijzigde begroting 2018 verwerkt.

¹⁴ In de tekst van de eerste begroting werd er op gewezen dat er nog een collegebesluit nodig was.

3.2. Reactie zienswijze begroting 2017

In hun zienswijzen bij de begroting 2017 hebben de gemeenteraden de uitvoeringsorganisatie aangespoord te kijken naar verbeteringen op het terrein van de sectoren en sporen. Daarnaast is gewezen op de mogelijkheid het resultaat te verbeteren door middel van meer inkoop door gemeenten. Als vierde is gewezen op het heroverwegen van bestedingen van het re-integratiebudget.

Eind 2016 is door Werkplein Ability gestart met een analyse van het verbeterpotentieel bij de sectoren en sporen. Daarbij is de organisatie ondersteund door externe adviseurs, met inhoudelijke en financiële ervaring binnen ons domein. Bij deze analyses zijn de DB-leden betrokken. Als bijlage bij deze (gewijzigde) begroting is hun rapportage toegevoegd¹⁵. In de kern komen hun bevindingen er op neer dat zowel de sectoren (voorheen sociaal werkbedrijf) als de sporen (oud SoZaWe & Werkplein) goed presteren. Dat is positief. De keerzijde is dat het verbeterpotentieel beperkt is. Toch zijn er mogelijkheden voor verbetering. Het Managementteam van Werkplein Ability en het Dagelijks Bestuur hebben de suggesties van de adviseurs overgenomen:

- Voor de sector Groen betekent dit dat tot 1-1-2019 de werkwijze gecontinueerd wordt. Indien de herindeling leidt tot de noodzaak om de sector Groen met die van de gemeenten te integreren voor 1 januari 2019, werkt Werkplein Ability daaraan mee.
Voor de sector Industrie & Diensten is een doorontwikkelingsplan opgesteld. Dit plan combineert de verbetervoorstellen door de externe adviseurs. Dit plan beantwoordt ook aan een aantal operationele verbeterpunten. De organisatie moet worden aangepast om in te spelen op het feit dat de komende jaren het aantal SW-medewerkers daalt. Immers, er komen geen SW-medewerkers meer bij. Het aantal werknemers uit de Participatiewet zal de uitstroom niet volledig compenseren. Daarnaast wil de sector de komende jaren ruimte bieden voor opleiding en werkervaring van werkzoekenden. Dit vereist meer focus op een aantal werkzaamheden en het versterken van het toezicht en de begeleiding op de afdelingen. Tevens wordt beoogd de effectiviteit en kwaliteit nog beter te borgen. Tot slot is het de bedoeling om de afstemming met de klant verder te verbeteren.
Dit alles leidt tot maatregelen op het vlak van werkvoorbereiding (centraal bundelen); het samenvoegen en reorganiseren van afdelingen en het starten met een Leer- en ontwikkelcentrum in Uithuizen, gecombineerd met een opleiding voor bouwwerkzaamheden met het Noorderpoort (Noorderhuizen). Het effect van dit plan is dat de sectoren de komende jaren toekomstbestendiger worden en leidt tot verbeteringen op de werkvloer. Het financieel effect is dat enkele mensen in de overhead worden vrijgespeeld om ingezet te worden in bijvoorbeeld het 2^{de} LOC. Dat bespaart dus extra personeelsformatie. Het gaat daarbij om een loonsom van ca. € 100.000.
- In de ontwikkeling van de bijstand valt op dat het aantal toeneemt. Dat is een landelijke fenomeen en wordt met name veroorzaakt door stijging van de nieuwe doelgroepen en verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarover is gerapporteerd in de evaluatie van het beleidskader. Opmerkelijk is dat – niet alleen in Noord-Groningen – de afstand tot de arbeidsmarkt van de instromers toeneemt. De mismatch van de doelgroep met de arbeidsmarkt wordt daardoor groter. Daarnaast droogt het aantal werkzoekenden dat snel weer aan het werk kan, op. Het aantal uitkeringsgerechtigden in het werkspoor neemt drastisch af. Het aantal in het leerwerkspoor blijft constant, terwijl het aantal in het

¹⁵ Zie bijlage 1.2.

participatiespoor stijgt. Door de stijging van de bijstandsaantallen is de vraag op de arbeidsmarkt naar inkomensconsulenten toegenomen. De stijging van de formatie willen we in 2018 kostenloos gaan invullen door Werkplein Ability aan bureaus aan te bieden als opleidingsplek voor inkomensconsulenten.

- De stand van de indeling in sporen qua aantal personen is als volgt:

TABEL 3 INDELING VAN KLANTEN IN SPOREN¹⁶

Spoor 1.	Werkspoor	121
Spoor 2.	Leerwerkspoor	436 ¹⁷
Spoor 3.	Participatiespoor	883
	<i>Geen spoorindeling</i>	39
	Totaal	1479

In het participatiespoor zitten nog circa 200 mensen die met (veel) extra ondersteuning nog een kans hebben op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen leiden tot een herpositionering van de activiteiten en formatie over de verschillende sporen. Zo is het aantal mensen (uitgedrukt in arbeidsplaatsen) dat werkt voor het werkspoor afgenomen en voor met name het leerwerkspoor toegenomen. Ook de werkwijze is aangepast. Consulenten werken meer – wisselend- op locatie en dat wordt nog versterkt met een tweede LOC. Er vindt in 2018 ook verschuiving plaats van het participatiespoor naar het leerwerkspoor. Voor de klanten en medewerkers betekent dit meer focus, meer maatwerk en derhalve een grotere effectiviteit en efficiency.

- De inkoop door gemeenten verandert het komende jaar nauwelijks. In de gemeenten wordt gewerkt met verschillende ambtelijke opdrachten die soms moeilijk bij elkaar komen. Zo worden er bezuinigingen op groenonderhoud nagestreefd, terwijl aan Werkplein Ability wordt gevraagd de omzet bij gemeenten uit te breiden. Voor het komende jaar is afgesproken dat met betrekking tot Sector Groen de inkoop en werkwijze wordt gecontinueerd. Op andere terreinen zoals schoonmaak wordt in 2018 geen wijziging verwacht. In het perspectief van de komende jaren wordt ingezet op uitbreiding van schoonmaak. Op dit moment besteden Eemsmond en De Marne schoonmaak bij Werkplein Ability uit. De verwachting is dat in de toekomst de nieuwe gemeente dat voor heel BMW E zal gaan doen. In de (nieuwe) meerjarenraming wordt daarvan uitgegaan. Dat leidt tot een beperkte groei van de omzet.
- De BMW E-gemeenten ontvangen in 2018 een re-integratiebudget van totaal € 1,9 mln. Na de forse bezuinigingen op dit budget vanaf 2011 is er voor gekozen om vooral veel werkzaamheden zelf uit te voeren met eigen medewerkers. Daarom wordt een groot deel van het budget ingezet voor financiering van personeel (werkcoaches, jobcoaches, werkgeversbenadering).
In de analyse naar bedrijfsvoering en beleidskeuzes in relatie tot het re-integratiebudget is geconstateerd dat er formatie en re-integratiemiddelen worden ingezet voor activiteiten die niet direct gerelateerd zijn aan werk en re-integratie. Een deel daarvan heeft betrekking op vormen van maatschappelijke participatie, zoals ondersteuning van vrijwilligerswerk, diagnose en activering op het gebied van

¹⁶ Zie ook tabel 1 in hoofdstuk 3 van deel 2 (uitvoeringsplan)

¹⁷ inclusief de 129 personen ter voorbereiding op of met indicatie doelgroepenregister, afspraakbanen, Beschut Werk, arbeidshandicap, route arbeid en/of loonkostensubsidie

participatie, het activeren en ondersteunen van statushouders en het verzorgen van backoffice-activiteiten van andere taken binnen het sociaal domein. Dat past bij de algemene maatschappelijke opgave van de uitvoeringsorganisatie, maar deze zijn niet expliciet gemaakt. De opdracht die de uitvoeringsorganisatie hiervoor heeft gehad is diffuus en impliciet. Er is beleid geformuleerd over participatieplaatsen conform artikel 10a van de Participatiewet (sociale activering en verrichten additionele werkzaamheden). Gemeenten hebben op verschillende wijzen de werkzaamheden voor statushouders ondergebracht bij de uitvoeringsorganisatie of deze zijn meegegaan met de verschillende samenvoegingen. Twee gemeenten hebben de organisatie van vrijwilligerswerk ondergebracht bij de uitvoeringsorganisatie. Hierin zit bestuurlijk ruimte om activiteiten niet meer uit te laten voeren, of om activiteiten elders onder te brengen. Dit zijn ook ontwikkelingen die passen bij de integrale dienstverlening in het sociaal domein en bij de vraagpunten voor de vorming van één gemeente. Voor de uitvoeringsorganisatie kan dit leiden tot een geringer beslag op personeelsformatie en financiële middelen of tot een verschuiving naar andere (gemeentelijke) onderdelen. Essentieel voor de effectiviteit van de uitvoering van het participatiespoor is dat er financieel ruimte blijft bestaan om uitkeringsgerechtigden maatwerk te kunnen bieden. Dit past volledig in de nieuwe visie van de gemeente Het Hogeland.

De inzet van het re-integratiebudget is een bestuurlijk vraagstuk, dat via de evaluatie en geactualiseerd beleidskader aan de gemeenteraden wordt voorgelegd. Daarbij zal de politiek/bestuurlijke afweging aan de orde komen welke maatschappelijke opgaven voor de groep burgers met een bijstandsuitkering en/of een arbeidshandicap willen de BMWG-gemeenten en straks Het Hogeland bieden tegen welke maatschappelijke en financiële kosten.

In de oorspronkelijke begroting 2018 was een bedrag van € 300.000 voorzien vanuit het re-integratiedeelfonds voor de extra begeleiding aan statushouders in het participatiespoor. Aangezien hier geen besluit aan ten grondslag ligt, is deze taak niet meer opgenomen in de gewijzigde begroting 2018. Het bedrag van € 300.000 valt daarmee vrij voor de dekking van andere kosten voor begeleiding van werkzoekenden in het leerwerkspoor.

Samenvattend: De verbeteringen in de bedrijfsvoering van sectoren en sporen leiden tot een effectievere en efficiëntere organisatie. Het is echter niet het panacee voor de Rijksbezuiniging waarmee landelijk de sector geconfronteerd wordt.

3.3. De gewijzigde begroting 2018

De gewijzigde begroting 2018 is in juli/augustus 2017 opgesteld. In de week van 7 september 2017 is deze begroting naar de gemeenteraden gezonden. Dit is de uiterste termijn om de gemeenteraden in de gelegenheid te stellen hun zienswijze over de gewijzigde begroting te kunnen geven.

In die periode vond de bestuurlijke afronding van de evaluatie en actualisatie van het beleidskader 2018-2020 nog plaats. Dat wil zeggen dat het proces van de totstandkoming van het Beleidskader 2018-2020 ook nu nog niet volledig samenkomt met de gewijzigde begroting 2018. Werkplein Ability is nauw betrokken bij de ambtelijke voorbereiding van het conceptkader. In het gewijzigde uitvoeringsplan is derhalve al zoveel mogelijk rekening gehouden met het conceptkader¹⁸. Waar mogelijk zal bij de realisatie in 2018 in de lijn van het definitieve beleidskader worden gewerkt. Ingrijpende besluiten van de gemeenteraden hebben effect op de begroting van de

¹⁸ Versie 31 juli 2017.

gemeente Het Hogeland in 2019. Indien bijvoorbeeld taken zouden moeten worden afgebouwd, kan dat leiden tot een reorganisatieplan. Het opstellen van het plan en het medezeggenschaps- en besluitvormingsproces kost veel tijd.

Toelichting op gewijzigde meerjarenraming (begroting 2018 versus gewijzigde begroting 2018)

In de inleiding naar het Algemeen Bestuur staat de ontwikkeling van de meerjarenraming beschreven. Hieronder staat dezelfde tabel weer weergegeven, die onder de tabel wordt aangevuld.

TABEL 4 VERGELIJKING/VERKLARING MEERJARENRAMING (BEGROTING-GEWIJZIGD 2018, IN € 1.000)

Deel:	2018	2019	2020	2021
Begroting 2018 (€)	3.609	4.418	5.120	5.466
Gewijzigde begroting 2018 (€)	3.778	3.825	4.101	4.216
Verschil (voordeel, €):	- 169	593	1.019	1.250

In de gewijzigde begroting 2018 staat voor het jaar 2021 de last van € 4.216.407 Voor het jaar 2018 is dit € 3.778.941. Het verschil van ca. € 437.466 wordt verklaard door de volgende factoren, onderverdeeld naar voordelige en/of nadelige effecten¹⁹ op de meerjarenraming voor het jaar 2021:

TABEL 5 VERGELIJKING/VERKLARING RESULTAAT MEERJARENRAMING 2018-2021, IN € 1.000)

Voordelige effecten(factoren):	€	Nadelige effecten (factoren):	€	Verschil (€):
Opbrengsten	103			Ca. - € 437
Loonkosten overhead	975	Overige bedrijfsvoeringkosten	437	
Loonkosten WSW ²⁰	665	Subsidie WSW	1.405	
Subsidie Beschut Werk	254	Loonkosten Beschut Werk ²¹	380	
Subsidie afspraakbanen	303	Loonkosten Afspraakbanen ²²	605	
Re-integratiedeelfonds	300	Transitie-reserve	211	
Totaal:	2.601		3.038	

¹⁹ Voordelige effecten zorgen voor een verlagende meerjarenraming. Nadelige effecten zorgen voor een verhoogde meerjarenraming.

²⁰ Afname van 22 SW-ers.

²¹ Toename van 13 beschutte werkplekken.

²² Toename van 23 afspraakbanen.

Het verschil tussen de begroting en de gewijzigde begroting in de meerjarenraming voor het jaar 2021 is € 1.250.200 (verschil tussen € 5.466.607 en € 4.216.407). Dit is te verklaren door de volgende factoren/maatregelen (zie de onderstaande tabel)²³:

TABEL 6 VERGELIJKING/VERKLARING MEERJARENRAMING VOOR 2021 BEGROTING-GEWIJZIGD 2018 (IN € 1.000)

Voordelige effecten(factoren):	€	Nadelige effecten (factoren):	€	Vershil (€):
Opbrengsten	470	Re-integratie deelfonds	5	Ca. € 1.250
Salarissen (overhead)	858	Subsidie WSW	234	
ESF	100	Subsidie Beschut Werk	39	
1000-banenplan	100			
Totaal:	1.528		278	

De te financieren last is in 2018 in de gewijzigde begroting €3.778.941. Voor de begroting 2017 was dit € 2.814.000. Het verschil is €964.941²⁴. Dit is te verklaren door de volgende effecten/factoren/maatregelen:

TABEL 7 VERGELIJKING/VERKLARING GEWIJZIGD 2018 VERSUS BEGROTING 2017, IN €1.000)

Voordelige effecten(factoren):	€	Nadelige effecten (factoren):	€	Vershil (€):
Hogere omzet	116			Ca. - € 964
Lagere kostprijs	305	Loonkosten overhead	1.181	
1000-banenplan	100	Subsidie WSW	374	
Subsidie Beschut Werk	152	Loonkosten Beschut Werk	103	
Subsidie Afspraakbanen	152	Loonkosten Afspraakbanen	302	
Re-integratie deelfonds	149	Re-integratie trajectkosten	90	
Transitie-reserve	211	Overige bedrijfsvoeringkosten	51	
Directe dekking overige taken	233	Automatisering (ICT)	316	
Restant overige posten	35			
Totaal:	1.453		2.417	

In deel vier worden de verschillen toegelicht tussen de begroting 2017/2018/gewijzigde begroting 2018. In dat deel worden ook de uitgangspunten voor de meerjarenraming expliciet aan gegeven.

²³ Voordelige effecten zorgen voor een verlagende raming. Nadelige effecten zorgen voor een verhoogde raming.

²⁴ Dit verschil wordt zowel in paragraaf 2.2 van deel 3 als in paragraaf 2.1 van deel 4 verder verklaard en uiteengezet.

BIJLAGE 1.1: TOELICHTING OP ANALYSES

In paragraaf 3.2 van deel 1 van de gewijzigde begroting (context) wordt een reactie gegeven op de zienswijzen van de begroting van 2017. Daarin wordt tevens gerefereerd aan de analyses naar de bedrijfsvoering van de sectoren en sporen. Werkplein Ability is daarin ondersteund door externe adviseurs. Zij hebben analyses verricht, die ook met de leden van het Algemeen bestuur en de werkgroep Financiën zijn besproken. Deze analyses zijn gericht op de bedrijfsvoering van de organisatie en hebben dus geen impact op het beleidskader. In bijlage 1.2 worden in een extern rapport de uitkomsten van deze analyses beschreven. Bijlage 1.1 gaat kort in op de werkwijze van de analyses en geeft een samenvatting van de uitkomsten weer. De analyses zijn eind 2016 gestart, na de vragen vanuit de zienswijzen van de gemeenteraden.

Werkwijze

De externe adviseurs hebben wekelijkse bijeenkomsten gehad met het managementteam van Werkplein Ability en hebben workshops georganiseerd met het Dagelijks Bestuur, de werkleiders en de teamleiders. Daarnaast hebben zij cijfermatig en financieel onderzoek gedaan naar de onderdelen van de organisatie. Daarbij is ook gekeken naar de benchmark, ten opzichte van landelijke kengetallen. De analyses zijn als volgt opgebouwd (de volledige rapportage volgt later in bijlage 1.2):

1. **Context:** de analyses beginnen met een duiding van de context waarin Werkplein Ability functioneert, zowel landelijk als lokaal. Hierin wordt bijvoorbeeld de ongunstige ontwikkeling van de bijstand, de relatief grote vertegenwoordiging van arbeidsgehandicapten in deze regio en de (teleurstellende) ontwikkeling van de lokale werkgelegenheid, beschreven.
2. **Financiële problematiek:** het tweede onderdeel beschrijft de financiële context waarin Werkplein Ability functioneert. Eén van de problemen is de landelijke bezuiniging op de WSW subsidies. Het participatiebudget voor de overige doelgroepen neemt in absolute zin toe maar is beperkt per bijstandsgerechtigde, waar de begeleiding voor de nieuwe doelgroepen ook meer vraagt. Daarnaast worden er (gemiddeld) minder middelen aan de uitvoeringskosten van de organisatie besteed dan gemiddeld.
3. **Verbeteringen in de sectoren (WSW):** in vergelijking met landelijk, scoort Werkplein Ability beter dan gemiddeld op het resultaat van de bedrijfsvoering van de sectoren. Dit komt door een hogere netto toegevoegde waarde vanuit de sectoren Industrie & Diensten en Groen. Het subsidieresultaat daarentegen is ongunstiger, doordat de organisatie gemiddeld een hoger loongebouw heeft en er weinig nieuwe instroom is (tegen andere schalen). Het netto resultaat per SW-er ligt voor de laatste jaren voor Werkplein Ability op het gemiddelde landelijke niveau. De adviseurs hebben tevens de mogelijkheden onderzocht voor de beweging van SW-medewerkers naar buiten. De context van de regio waarin Werkplein Ability functioneert, maakt dit complex vanwege de moeilijke arbeidsmarkt en geringe alternatieve mogelijkheden. Het verbeterpotentieel is lastig, een bescheiden ambitie voor detacheringen is meer realistisch. De adviseurs hebben tevens de bedrijfsvoering van de sectoren Groen en Industrie & Diensten onderzocht en gekeken naar eventuele verbeteringen.
 - 3.1 **Sector Groen:** de adviseurs adviseren voor de Sector Groen om de huidige bedrijfsvoering te continueren tot aan de herindeling van 1 januari 2019, ondanks de uitstroom van (oudere) medewerkers, waardoor de ‘managerial’ opgave voor 2018 is om de kwaliteit en het rendement van de sector Groen hoog te houden. Ze raden af om de sector Groen nu al op te splitsen naar de gemeentelijke afdelingen (in het licht van de herindeling), omdat dit onrust en financiële nadelen zal opleveren.

3.2 Sector Industrie & Diensten: de adviseurs hebben de (11) verschillende afdelingen geanalyseerd en beoordeeld op een vast aantal criteria, zoals de ontwikkeling van de netto toegevoegde waardes per afdeling, de commerciële kansen, het perspectief voor de nieuwe doelgroep en de inzet van de werksoort ten behoeve van de participatie. Op basis van deze uitkomsten heeft de organisatie een doorontwikkelingsplan opgesteld, dat in de periode zomer 2017 tot eind 2017 wordt geïmplementeerd binnen de organisatie (deze is besproken met de vakbonden en de ondernemingsraad heeft hiermee ingestemd). De plannen zijn ook gedeeld met de medewerkers. Dit plan is ook beschreven in paragraaf 3.2 van deel 1.

3.3 Doorontwikkelingsplan sector Industrie & Diensten: de redenen voor het doorontwikkelingsplan zijn:

- door de krimp van het aantal SW-medewerkers en doordat het aantal medewerkers vanuit de participatiewet deze uitstroom niet kan compenseren, is het belangrijk om de sector meer toekomstbestendig te maken;
- De doorontwikkeling is ook nodig om de organisatie beter te laten functioneren en een optimale dienstverlening te bereiken door te investeren in voorwaarden die hiervoor nodig zijn, zoals toezicht, opleiding en begeleiding. Er kan zodoende ook meer aanbod worden gedaan voor werkzoekenden vanuit de sporen.
- De doorontwikkeling is ook nodig om klanttevredenheid en dienstverlening vanuit de sector hoog te houden.

Deze redenen leiden tot diverse maatregelen. De werkvoorbereiding wordt gecentraliseerd, waarbij wordt gestreefd naar 1 contactpersoon voor dezelfde klant. Diverse afdelingen worden samengevoegd en sommige afdelingen worden gesaneerd. De medewerkers van deze afdelingen worden herplaatst of mogelijk gedetacheerd. Een andere belangrijke maatregel is de oprichting van een tweede Leer- en Ontwikkelcentrum (LOC) in Uithuizen, om ook opleiding en ondersteuning te kunnen bieden voor de SW-medewerkers en voor klanten vanuit de sporen. Tevens wordt dit plan en deze ruimte gecombineerd met een opleiding in samenwerking met het ROC Noorderpoort, voor werkzoekenden op het gebied van de bouwsector (als voorbereiding op het 1000-banenplan). Door de personele verschuivingen in de overhead is het mogelijk om het tweede LOC op te starten en te begeleiden. Dit bespaart extra personeelsformatie. Het gaat daarbij in totaal om een loonsom van ca. € 100.000. Daarnaast wordt rekening gehouden met € 100.000 aan inkomsten vanuit het 1000-banenplan, aangezien het 2^e LOC wordt ingezet als scholingsplek voor het 1000-banenplan.

- 4. Verbeteringen in de sporen:** in de afgelopen jaren is er een daling geweest in de uitvoeringskosten. De bijdrage vanuit de gemeenten voor de uitvoeringskosten ligt onder het landelijke gemiddelde. De personele inzet per klant is echter wel effectiever dan gemiddeld, doordat het personeel meer klanten behandelt/ondersteunt dan gemiddeld.

De dienstverlening vanuit de sporen is in ontwikkeling en heeft nog aanscherping, waar in de toekomst wordt verwacht dat er meer intensieve begeleiding nodig is voor de klanten. Er is een hoge dynamiek, door veel in- en uitstroom van klanten. Er is relatief minder uitstroom als gevolg van handhaving, wat een punt van aandacht is. Tevens zijn er voorstellen gedaan om de taken beter af te bakenen en personeel nog gericht in te zetten, waarbij ook de inzet voor andere taken binnen het sociaal domein wordt betrokken.

De inzet voor de diverse sporen wordt onderzocht, omdat het ene spoor effectiever is dan het andere spoor bij de uitstroom naar werk en/of opleiding.



Analyse Werkplein Ability

Robert Capel

Wim Ravenshorst

Inhoud

Inleiding.....	25
0. Context.....	25
1. Omvang financiële problematiek.....	27
2. Verbetering bedrijfsvoering sectoren en sporen	28
3. Verbeteringen door verbreding van de doelgroep.....	30
4. Besparingen door beleidskeuzes	30
5. Verschillende financieringsmodellen	31
Conclusies.....	32

INLEIDING

Tijdens de behandeling van de begroting van Werkplein Ability 2017 hebben de gemeenteraden van de BMWE-gemeenten opgeroepen tot een nadere verkenning van de:

- Wijze van inzet van het re-integratiebudget
- Verhoging van de omzet van gemeenten
- Sanering van de bedrijfssonderdelen
- Bezuiniging op de bedrijfsvoering

In de periode januari-maart 2017 heeft de directie van het Werkplein Ability met ondersteuning van externe deskundigen (Robert Capel en Wim Ravenshorst) deze verkenning uitgevoerd. Daartoe is een aantal gesprekken met het management gevoerd en is het beschikbare cijfermateriaal geanalyseerd en vergeleken met landelijke cijfers. De uitkomsten daarvan zijn gepresenteerd aan het Algemeen Bestuur. In de notitie zetten we de uitkomsten kort op een rij. Bij de verkenning hebben we ervoor gekozen om deze in een aantal blokken te presenteren. Die blokken zijn:

(0) Context

(1) Omvang financiële problematiek 2018 en verder

(2) Verbeteringen in de bedrijfsvoering sporen en sectoren

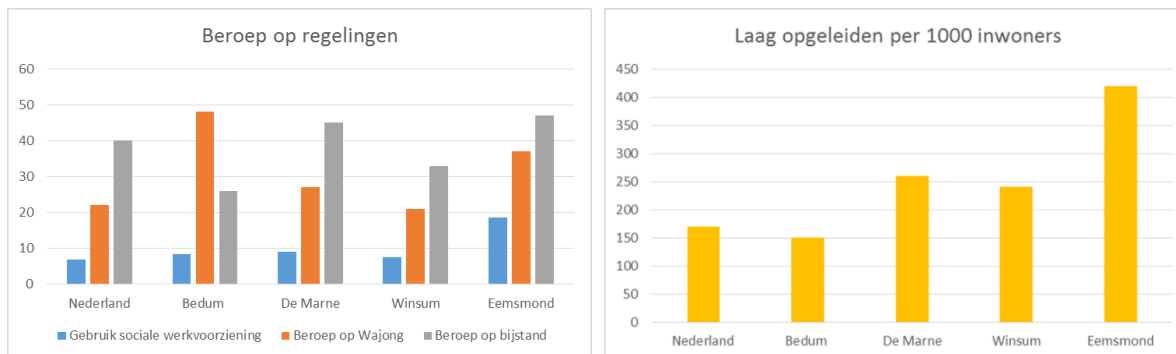
(3) Verbeteringen door verbreding doelgroep

(4) Besparingen door beleidskeuzes

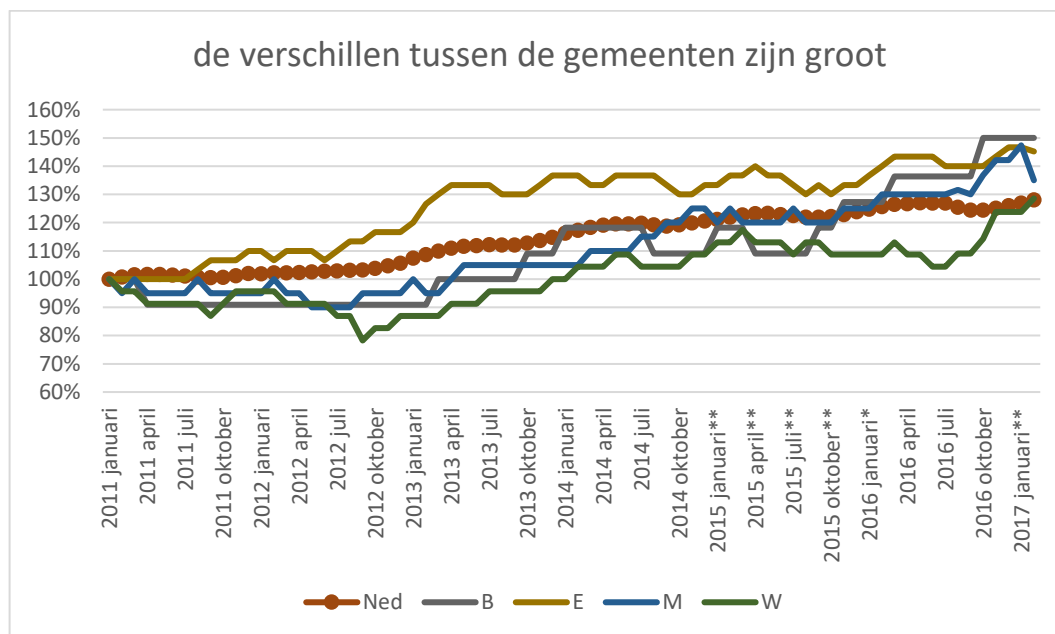
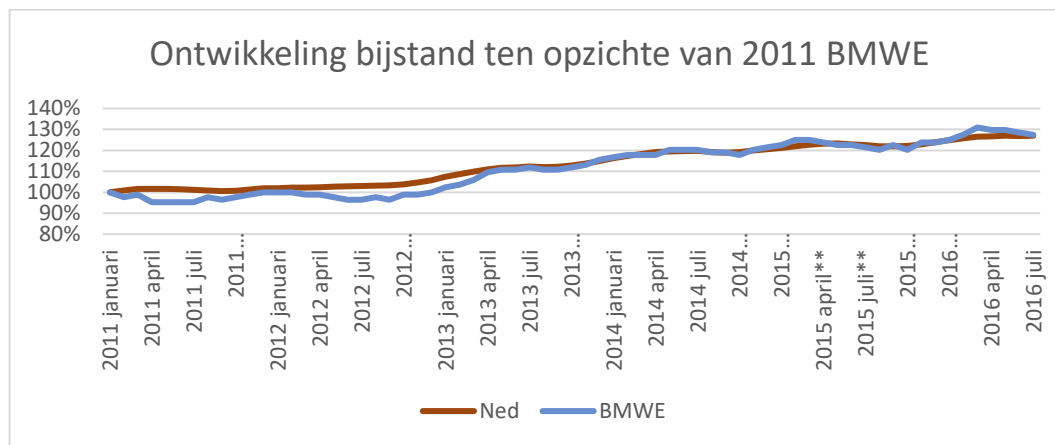
(5) Verschillende financieringsmodellen

0. CONTEXT

De BMWE-gemeenten kennen een relatief “zwakke” populatie. Er is sprake van een relatief hoog aantal personen dat een beroep doet op de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet. Ook is het aantal laag opgeleiden oververtegenwoordigd. Er bestaat overigens wel een verschil tussen de vier gemeenten. In Eemsmond en De Marne is dit sterker het geval dan in Bedum en Winsum.



Daarnaast is het aantal banen in de regio beperkt. Waar in Nederland gemiddeld 700 banen zijn per 1000 inwoners, zijn dat er in de BMWE-gemeenten ruim 500. In de afgelopen periode (vanaf 2011) is de ontwikkeling van het aantal bijstandsgerechtigden nog redelijk gelijk gebleven aan die van Nederland als geheel. Al geldt ook hier dat de verschillen tussen de vier gemeenten aanzienlijk zijn.



De kans is groot dat in de toekomst relatief meer mensen dan elders een beroep doen op de Participatiewet. Dat komt omdat:

- De doorstroom van WW naar bijstand hier hoger is dan in de rest van Nederland
- Er relatief meer mensen zijn met een arbeidsbeperking zijn (1,5 keer zoveel). Een groep die geen beroep meer kan doen op de Wsw of de Wajong en aangewezen is op de Participatiewet. Deze groep vraagt om intensievere en langduriger vormen van ondersteuning.
- Het opnamevermogen van de arbeidsmarkt geringer is.

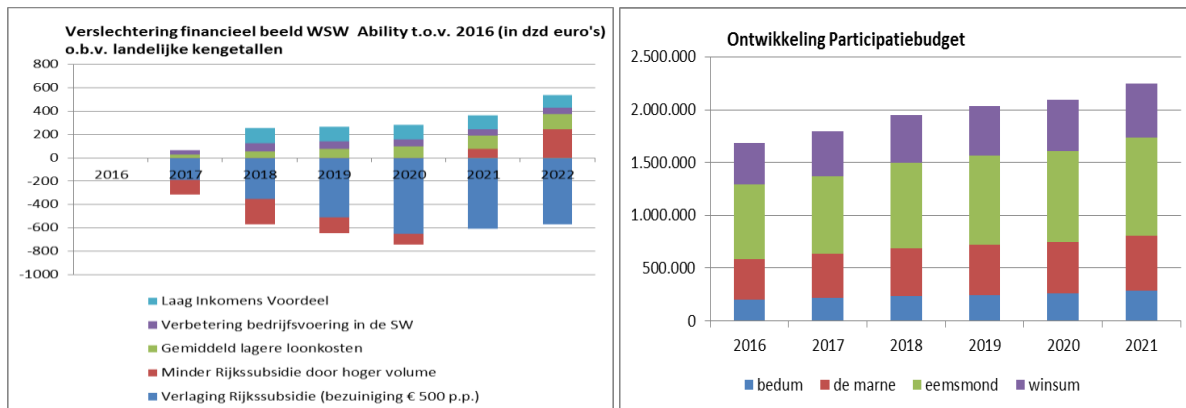


1. OMVANG FINANCIËLE PROBLEMATIEK

De financiële problematiek bestaat uit een aantal componenten: de subsidies voor de Wsw, het Participatiebudget, de middelen voor de uitkeringen en loonkostensubsidies (BUIG) en de uitvoeringskosten.

De inkomsten voor de Wsw nemen af

De uitvoering van de Wsw levert voor alle gemeenten een financieel knelpunt op. Het gevolg van bezuinigingen van het Rijk en de (naar opvatting van VNG en Cedris) verkeerde inschatting door het Rijk van de werkelijke aantallen Wsw-ers leidt bij de BMW-gemeenten tot een lager subsidiebedrag dat oploopt tot €750.000 in 2020. Dat bedrag neemt in de jaren erna langzaam weer af. Een klein deel van dit knelpunt wordt opgelost doordat de gemiddelde loonkosten de komende jaren gaan afnemen (mensen met de hoogste lonen gaan het eerst met pensioen). Dat leidt in 2020 tot een voordeel van € 100.000.



De middelen voor het participatiebudget nemen toe, maar het aantal bijstandsgerechtigden ook

De middelen voor ondersteuning van werkzoekenden neemt de komende jaren toe. Dit komt door de extra middelen voor mensen die voorheen een beroep konden doen op de Wajong of de Wsw. De doelgroep die moet worden ondersteund neemt ook toe en bestaat voor een groot deel uit mensen die intensievere en langduriger ondersteuning nodig hebben. Er zijn landelijk stevige vraagtekens bij de vraag of deze middelen toereikend zijn.

De middelen voor BUIG zijn ontoereikend

De middelen om bijstandsuitkeringen te betalen zijn al jaren ontoereikend, ondanks het feit dat gemeenten te maken hebben met het historisch verdeelmodel waarbij het budget wordt bepaald op basis van werkelijke uitgaven twee jaar eerder.. Verdeelkenmerken en krimp van de bevolking spelen hierbij een rol maar een sluitende verklaring is hiervoor niet te geven. Naar verwachting leidt de herindeling (waarbij gemeenten vallen onder het regime van "objectieve" verdeelkenmerken) tot een lichte toename van het budget. De onzekerheden op dat onderdeel zijn en blijven echter groot.

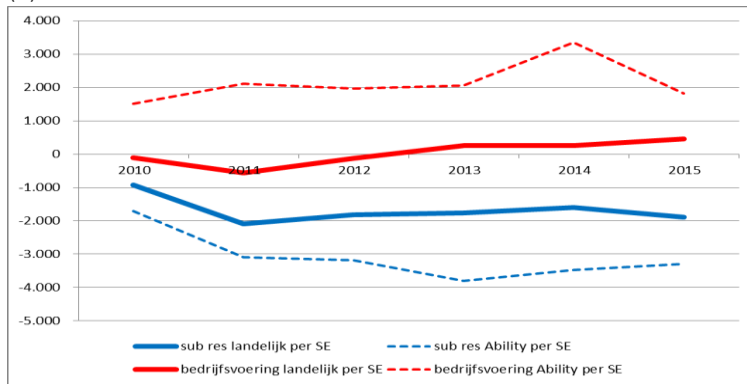
De uitvoeringskosten

Gemeenten ontvangen middelen voor de uitvoering van de Participatiewet in het gemeentefonds. Gemiddeld gaat het (landelijk) om een bedrag van € 2.800 per bijstandsgerechtigde. Het budget dat nu aan de uitvoeringsorganisatie beschikbaar wordt gesteld, ligt onder dat bedrag. Er zijn overigens geen normen voor het bedrag dat gemeenten aan uitvoeringskosten beschikbaar (kunnen) stellen. Door verschillen in takenpakketten, toerekening van ondersteunende (PIOFACH)-taken en berekeningswijze kostenopslagen is het niet mogelijk om een eenduidige vergelijking te maken tussen gemeentelijke (bijdrage aan) uitvoeringskosten. Verschillende signalen wijzen er echter op dat de bijdrage van de BMW-gemeenten ten behoeve van de uitvoering van sociale zaken laag is (en dus wordt gecompenseerd door de inzet van het Participatiebudget).

2. VERBETERING BEDRIJFSVOERING SECTOREN EN SPOREN

Om te kunnen vaststellen of en zo ja welke verbeteringen mogelijk zijn in de sectoren en de sporen van het Werkplein Ability hebben we in eerste instantie gekeken naar de huidige stand van zaken. Daarbij komen we tot de onderstaande bevindingen.

(a) Stand van zaken sectoren

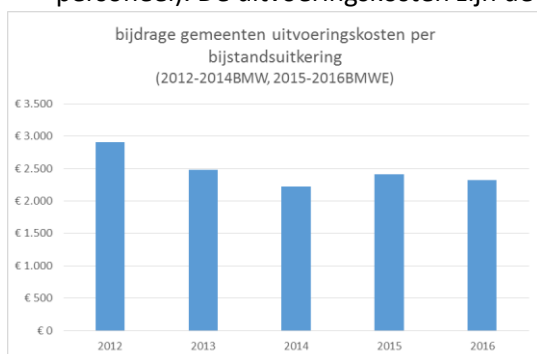


- Het tekort van Ability is in 2015 gelijk aan het landelijk gemiddelde (€ 1.100) per SW-er
- Daarbij is het resultaat van de bedrijfsvoering beter (+ € 1.800 ten opzichte van + € 400). Dat komt vooral omdat Ability meer opbrengsten genereert dan andere bedrijven (hogere NTW), onder meer vanwege het integrale groenbedrijf en een goed renderende metaalafdeling.
- Het subsidieresultaat (subsidie – loonkosten) is ongunstiger (- € 3.300 tov - € 1.900) vanwege de “strikte” toepassing van de CAO (minder mensen op het WML), vanwege het feit dat veel mensen in hun eindperiodiek zitten en vanwege relatief lage instroom 2010-2013 (waardoor weinig mensen een loon hebben ter hoogte van het WML)

De bedrijfsvoering is derhalve op een goed niveau, de (differentiatie en opbrengst van) activiteiten zorgt voor een goede basis voor werk en ontwikkeling van andere groepen. De relatief hoge loonkosten zijn nauwelijks beïnvloedbaar.

Stand van zaken sporen

- De uitvoeringskosten van de sporen liggen onder het landelijk gemiddelde (van € 2.600 per uitkering) en worden deels gefinancierd uit het participatiebudget (ongeveer 50% van het P-budget wordt besteed aan personeel). De uitvoeringskosten zijn de afgelopen jaren gedaald.



- De bijdrage van de gemeenten voor uitvoeringskosten (dus exclusief participatiebudget) ligt onder het landelijk gemiddelde;
- Een deel van de uitvoeringskosten wordt besteed aan activiteiten die niet direct gekoppeld zijn aan werk en inkomen, maar aan vormen van maatschappelijke participatie. Deze activiteiten kosten naar schatting € 550.000. Het Werkplein ervaart op dit punt spanning tussen de verwachtingen zoals gemeenten die in het

beleidskader hebben geformuleerd en waarop het in de praktijk wordt aangesproken. Overigens leidt het stoppen van deze activiteiten niet onmiddellijk tot een besparing op de uitvoeringskosten.

- Het aantal klanten per FTE ligt rond het landelijk gemiddelde (bij Werkplein 28 klanten per FTE, landelijk 27 klanten per FTE);
- Er is sprake van een hoge dynamiek (veel in- en uitstroom), dus relatief veel werk (meer aanvragen en beëindigingen dan gemiddeld in het land);
- Het deel van de klanten dat uitstroomt naar werk en opleiding is hoog;
- Het deel van de klanten dat uitstroomt als gevolg van handhavingsinspanningen is laag;
- De doorlooptijden zijn kort, dus klanten worden snel bediend;
- De indeling in sporen en de dienstverlening binnen sporen zijn in ontwikkeling. Processen en sturing vragen nog om aanscherping.

In grote lijnen kunnen we concluderen dat de sectoren (de “oude Wsw”) en de sporen (de “oude sociale dienst”) wat betreft de bedrijfsvoering ten opzichte van het landelijk gemiddelde goed (sectoren) tot gemiddeld (sporen) presteren. Het management heeft inmiddels een aantal maatregelen genomen om de kosten te reduceren. Substantiële financiële verbeteringen zijn daarom niet realistisch. Gezien de ouder wordende populatie is het op peil houden van het bestaande rendement al een uitdaging. Wel zijn er op onderdelen verbeteringen mogelijk. Hieronder zetten we mogelijkheden en onmogelijkheden nog kort op een rij.

Verbetermogelijkheden sectoren

- De neerwaartse ontwikkeling van het subsidieresultaat voor de komende jaren is een gegeven. Op langere termijn (na 2020) ontstaat er weer meer ruimte door een verdere daling van de loonkosten en een lager aantal Wsw-ers.
- Het bedrijfsvoeringsresultaat van Ability in de sectoren ligt gemiddeld op een goed niveau. Dit biedt overall een mooie basis voor actieve inzet van nieuwe doelgroepen Participatiewet.
- Acties van binnen naar buiten (meer detacheringen) zijn op bescheiden niveau mogelijk. Zal stapsgewijs plaatsvinden.
- De groenafdeling neemt een bijzondere positie in. De omzet van deze afdeling is voor 80% afkomstig van de gemeenten en er zijn ontwikkelingen gaande om de samenwerking met gemeentelijke afdelingen te intensiveren en/of te komen tot één organisatie(onderdeel). De onderzoekers adviseren om keuzes rondom de positie van deze activiteit integraal onderdeel te laten zijn van het herindelingsvraagstuk. Het nu opsplitsen van de groenafdeling en onderbrengen bij afzonderlijke gemeenten is onlogisch en financieel nadelig. Daarbij willen wij de volgende zaken meegeven:
 - Een verandering van de organisatie van groenactiviteiten zal leiden tot een geheel andere financieringssysteem die gevolgen voor (het inzichtelijk maken van) omzet, NTW en kosten van de uitvoering van de Wsw-regeling.
 - Een verandering van de organisatie van groenactiviteiten vraagt vrijwel zeker om een veranderde positionering van werkzaamheden voor private opdrachtgevers. Het is verstandig hier in 2018 aandacht aan te besteden (bijvoorbeeld afstoten).
- Voor de sectoren Industrie en diensten is het raadzaam om enkele kleinere activiteiten op termijn te stoppen, andere activiteiten actief te benutten voor de inzet van leerwerkplekken. Versterken diensten (schoonmaak, catering) in combinatie met nieuw gemeentelijk opdrachtgeverschap na herindeling.

(a) Verbetermogelijkheden sporen

- De verbetermogelijkheden van de sporen liggen met name in de aanscherping van de werkwijze en werkprocessen binnen de gekozen richting. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om:
 - een duidelijker afbakening en afstemming tussen de dienstverlening van de afzonderlijk sporen, waarbij ook wordt vastgelegd wanneer de dienstverlening binnen een bepaald spoor eindigt (niet blijven “vasthouden” van deelnemers)

- het scherper formuleren van doelstellingen van de dienstverlening binnen de afzonderlijke sporen
- Extra aandacht voor handhaving kan leiden tot een lager aantal bijstandsgerechtigden
- Er is efficiencywinst te behalen bij ondersteunende functies

3. VERBETERINGEN DOOR VERBREIDING VAN DE DOELGROEP

Met de fusie van Ability en het Werkplein Hogeland is er al sprake van een verbreding van de doelgroep. Dit leidt tot voordelen door de mogelijkheden om activiteiten uit de sectoren in te zetten voor personen uit de doelgroep van de Participatiewet, waarmee tegelijkertijd een bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de bedrijfsvoering van de sectoren en de ontwikkelingsmogelijkheden van werkzoekenden. Tevens biedt het voordelen in het (vanuit één punt) benaderen van werkgevers en de begeleiding van nieuwe doelgroepen in de Participatiewet. Financieel leidt dit tot een voordeel op de bedrijfsvoering. Het effect op het bedrijfsresultaat (van de sectoren) is beperkt: het zorgt met name voor een afname van de frictiekosten die zich voor zouden doen bij de krimp van de Wsw-organisatie en voor vermindering van risico's in de continuïteit van de werkzaamheden.

Andere doelgroepen waarvoor activiteiten kunnen worden uitgevoerd, zijn:

- Personen in beschut werk. Vanaf 1 januari 2017 gaat het om een verplichting om banen te creëren voor mensen die een indicatie hebben. Vooralsnog zijn de aantallen beperkt. Het financieel resultaat is op korte termijn neutraal vanwege de tijdelijke bonus beschut werk (€ 3.000 per jaar). Wanneer deze bonus vervalt, is deze activiteit (licht) verliesgevend.
- Personen die in het kader van de WMO aangewezen zijn op arbeidsmatige dagbesteding. Een deel van deze groep kan er baat bij hebben dat deze vorm van ondersteuning in een werkomgeving plaatsvindt, bijvoorbeeld ter voorbereiding op beschut werk, een afspraakbaan of een reguliere baan. De huidige werkomgeving binnen de sectoren is geschikt en beschikbaar voor deze groepen. Wel zal de begeleiding intensiever en de opbrengst beperkter zijn. De aantallen zijn naar verwachting vooralsnog laag. Naar schatting is de uitvoering van deze activiteit financieel neutraal bij een dagdeelvergoeding van € 25.
- Personen die in het kader van de WMO zijn aangewezen op andere vormen van maatschappelijke ondersteuning. De inzet van personeel en activiteiten voor personen uit deze doelgroep kunnen bijdragen aan betere integrale ondersteuning doordat voorzieningen en ondersteuning worden afgestemd met andere organisaties. Dit leidt tot effectievere ondersteuning van burgers, maar niet noodzakelijkerwijs tot een beter bedrijfsresultaat. Zo kan de inzet vanuit de sporen voor de gebiedsteams ook leiden tot een afname van efficiency.
- Leerlingen van scholen uit de omgeving. Samen met scholen kunnen werkleeractiviteiten worden uitgevoerd om leerlingen meer mogelijkheden te geven om werkervaring op te doen (omdat de stages en werkervaringsplekken in de regio beperkt zijn). Of deze activiteiten bijdragen aan een beter bedrijfsresultaat is onzeker en mede afhankelijk van de mogelijkheden om hiermee extra middelen te genereren.

We concluderen dat:

- De infrastructuur beschikbaar en geschikt is voor bredere doelgroepen
- Dit bijdraagt aan de mogelijkheid om maatwerk te leveren en competenties van werkzoekenden te ontwikkelen
- Financiële voordelen voor de begroting van het Werkplein Ability nauwelijks te behalen zijn vanwege de beperkte aantallen en de productiviteit van de doelgroepen
- Het wel een bijdrage levert aan het voorkomen van frictiekosten voor de uitvoering van de Wsw

4. BESPARINGEN DOOR BELEIDSKEUZES

De vraag of er mogelijkheden zijn om door andere beleidskeuzes (alternatieve inzet re-integratiemiddelen) besparingen te realiseren, leidt tot de volgende overwegingen:

- (1) De belangrijkste keuzes die te maken zijn in de beleidskeuzes zijn om **minder** ondersteuning te bieden aan personen uit de Participatiewet of **andersoortige** ondersteuning te bieden.
- (2) In de afgelopen periode zijn keuzes gemaakt over de aard van de dienstverlening (indeling in sporen, integreren van activiteiten in sporen en sectoren) waarvan wij constateren dat deze aanpak een goede is. De ondersteuning op het gebied van werk wordt grotendeels (inclusief personele inzet) gefinancierd uit het Participatiebudget. De aanpak is in ontwikkeling en kan worden verbeterd door de sporen strakker in te regelen en een slag te maken in de monitoring van en sturing op resultaten. Gezien de ontwikkeling van de doelgroep (toename van personen met relatief grotere afstand tot werk en met arbeidsbeperkingen) verwachten wij overigens een verschuiving naar het werkleerspoor. De intensiteit van de dienstverlening zal de komende periode toenemen. Wijzigingen in inzet binnen de huidige aanpak zullen niet tot besparingen leiden. Een keuze voor een alternatieve aanpak is altijd mogelijk. Dit zal echter leiden tot een herziening van het dienstverleningsmodel zoals dat bij de fusie is vastgesteld terwijl de voordelen ongewis zijn.
- (3) Op dit moment wordt een deel van menskracht en middelen ingezet voor activiteiten anders dan werk. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om:
 - a. Ondersteuning vrijwilligerswerk
 - b. Diagnose en ondersteuning dagbesteding en participatie
 - c. Activeren en ondersteunen statushouders taal en participatie
 - d. Bijdrage integrale dienstverlening sociale teams

Inclusief de aansturing en ondersteuning van deze activiteiten is hiermee een bedrag van naar schatting € 550.000 gemoeid. Dit bedrag komt nu deels ten laste van het Participatiebudget en deels van het uitvoeringsbudget. Gemeenten kunnen ervoor kiezen om deze activiteiten volledig te stoppen en de opdracht voor het Werkplein Ability te beperken tot (ondersteuning bij) werk, re-integratie en uitkeringsverstrekking. Gevolg is dat deze vormen van ondersteuning niet meer plaatsvinden of worden uitgevoerd door andere organisaties. In het laatste geval zullen de kosten dan verschuiven (naar bijvoorbeeld het WMO-budget). Het stoppen van deze activiteiten leidt overigens naast een besparing ook tot frictiekosten (personeel).

5. VERSCHILLENDE FINANCIERINGSMODELLEN

Er zijn verschillende manieren waarop gemeenten kiezen voor het financieren van uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet. Onderdelen daarvan zijn bijvoorbeeld (niet uitputtend):

- Het verstrekken van een vaste gemeentelijke bijdrage
- De compensatie van het subsidieresultaat
- De financiering van afzonderlijke taken
- Het inbouwen van prestatieprikkels (bonus voor uitstroom)

Het huidige streefmodel (budgettaire neutraliteit) van het P-budget en de Wsw-middelen is een gemeentelijke keuze waar op zichzelf geen inhoudelijke basis of een door het Ministerie verstrekte basis voor bestaat.

Wij constateren dat er na verbeteringen in sectoren en sporen (blok 2), al dan niet verbreding met nieuwe doelgroepen (blok 3) en beleidskeuzes m.b.t. inzet personeel en budget (blok 4) naar verwachting nog steeds een meerjarige financiële problematiek (vooral vanwege de Rijksfinanciering van de Wsw) resteert. Ons advies is om te zorgen voor een meerjarige financiële systematiek die rust biedt aan uitvoeringsorganisatie, bestuur en raad.

We hebben geen onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om de gemeentelijke omzet te verhogen. Het gaat hier om keuzes die gemeenten zelf moeten maken, waarbij zoals gesteld er in ieder geval mogelijkheden zijn op het gebied van catering, schoonmaak en post. Het laten uitvoeren van dergelijke werkzaamheden leidt in beginsel (uiteraard ook afhankelijk van de prijs die wordt betaald) tot een beter bedrijfsresultaat bij het Werkplein Ability (en dus tot lagere noodzakelijk gemeentelijke bijdragen). Voor de nieuwe gemeente is er na de herindeling dan

ook een taak om het opdrachtgeverschap voor dit soort taken goed in te vullen, rekening houden met de mogelijkheden voor de medewerkers uit de doelgroep.

CONCLUSIES

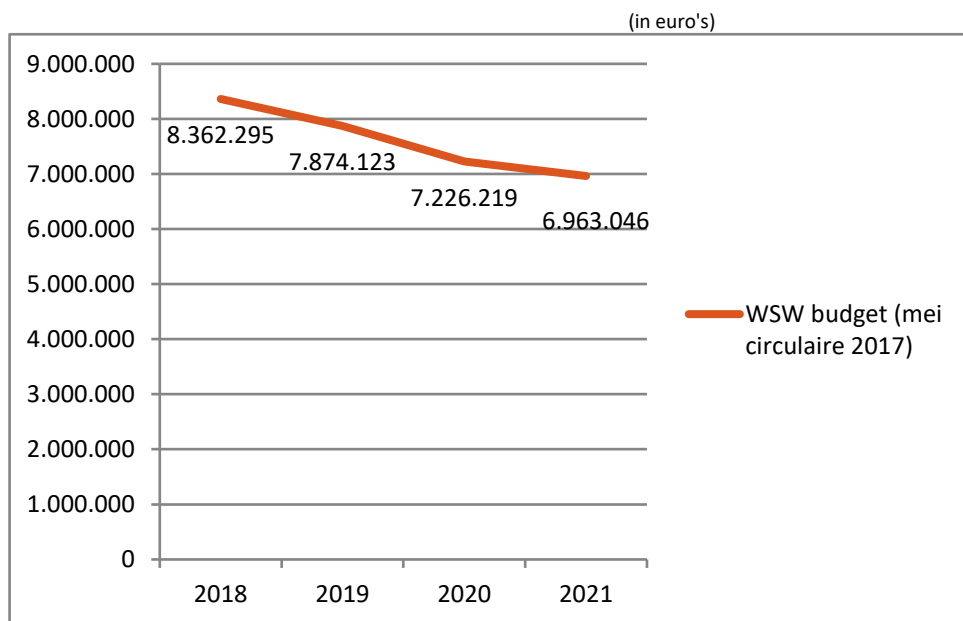
We constateren op basis van een vergelijk met landelijke cijfers en op basis van gesprekken met het management van Werkplein Ability dat:

- (1) Het bedrijfsresultaat van de sectoren beter is dan het landelijk gemiddelde en dat dit wordt gedempt door de relatief hoge loonkosten;
- (2) De komende jaren als gevolg van de daling van de Rijkssubsidie het subsidieresultaat (en daarmee het totale resultaat) verder afneemt. Pas na 2020 zijn hierin weer lichte verbeteringen te verwachten. Dit is niet beïnvloedbaar.
- (3) Het bedrijfsresultaat op een aantal punten nog verbeterd kan worden, maar dat de marges hiervoor beperkt zijn. Er resteert een financieel tekort vanwege de (te) lage subsidiebedragen.
- (4) De kosten voor de bedrijfsvoering van de sporen rond het landelijk gemiddelde liggen en in de afgelopen jaren zijn gedaald. Er is enige ruimte voor financiële verbetering, maar deze is beperkt (met name in ondersteunende functies als gevolg van de fusie).
- (5) Inhoudelijk verbeteringen mogelijk zijn binnen de sporen, met name door de aanscherping van werkprocessen, de afbakening binnen en tussen de sporen (en de gerichte inzet van personeel) en de sturing op resultaten. Deze verbeteringen leiden tot een effectievere uitvoering en niet tot een goedkopere uitvoering. Dat is ook nodig vanwege de toenemende complexiteit van de doelgroep. Effectievere uitvoering leidt in beginsel tot voordelen (of minder nadeel) op het BUIG-budget, zij het dat de mate waarin dit “te gelde” kan worden gemaakt afhankelijk is van de omvang van het tekort op de BUIG. Het te gelde maken van deze voordelen zal na de herindeling (wanneer er sprake is van een objectieve verdeling) eenvoudiger te realiseren zijn.
- (6) Er nog wel enige efficiencyvoordeel te behalen zijn, met name in ondersteunende taken.

Er financieel voordeel bij het Werkplein Ability te behalen is door een aantal taken niet meer uit te voeren. Daarbij ligt het (gezien het strategisch beleidskader) voor de hand om te kijken naar activiteiten op het gebied van maatschappelijke participatie. Het afstoten van dergelijke taken leidt uiteraard wel tot de vraag of deze vervolgens elders moeten worden uitgevoerd of geheel moeten worden stopgezet. Het eerste leidt tot een verschuiving van de kosten, het tweede tot een verschraving van de dienstverlening binnen het sociaal domein. Dit vraagt om een integrale afweging tegen de achtergrond van de gewenste dienstverlening binnen de nie

BIJLAGE 1.3: ONTWIKKELING RIKSBUDGET WSW VOOR WERKPLEIN ABILITY VOOR DE JAREN 2018-2021:

In onderstaande grafiek staat de ontwikkeling weergegeven van het WSW-budget voor de jaren 2018-2021, voor Werkplein Ability.



Deel 2:

Werkplein Ability

UITVOERINGSPLAN 2018

Gewijzigd

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE
WERKVOORZIENING IN 2018

Versie 8 september 2017

UITVOERINGSPLAN

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE WERKVOORZIENING IN 2018

INHOUD

Inleiding	2
1 De kaders	3
2 Visie op (concept) beleidskader 2018-2020	5
2.1. Visie op maatschappelijke opgave	5
2.2. Visie op financiële opgave	5
2.3. Visie op organisatorische opgave	5
3 Wat willen we bereiken?	6
3.1. Stand van zaken eerste helft 2017	6
3.2. Ontwikkelingen	7
3.3. Resultaten in 2018	9
3.4. Vertaling resultaten als basis voor de begroting van de sectoren	11
4 Wat GAAN WE DOEN?	12
4.1. Werkspoor	12
4.2. Leerwerkspoor	14
4.3. Participatiespoor	15
4.4. Sector Industrie en Diensten	17
4.5. Sector groen	18
4.6. Werkgeversdienstverlening	19
4.7. Inkomen, inkomensondersteuning en handhaving	20
4.8. Overige taken	22
5 BEDRIJFSVOERING	23
Dienstverlening en beleid	23
6 MENSKRACHT EN MIDDELEN	24
Bijlage 1 Ontwikkeling aandeel bijstandsgerechtigden	25
Bijlage 2 Visie op communicatie	26

INLEIDING

De gemeenteraden van de BMW-gemeenten hebben in mei 2016 de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Participatie Noord-Groningen vastgesteld. Hierin is de verplichting voor het Algemeen Bestuur van de uitvoeringsorganisatie opgenomen om ieder jaar een uitvoeringsplan op te stellen. Op basis van de kaders die de gemeenten hebben opgesteld, wordt in dit plan vastgelegd welke resultaten Werkplein Ability wil behalen, wat zij daarvoor gaat doen en welke middelen zij daarvoor gaat inzetten.

Voor u ligt het gewijzigde uitvoeringsplan voor het jaar 2018. Zoals in deel 1 al aangegeven, is het concept-geactualiseerde beleidskader 2018 zoveel mogelijk meegenomen in dit plan.

We beginnen dit plan met een schets van de kaders waarbinnen we als uitvoeringsorganisatie aan de slag gaan (hoofdstuk 1) en in hoofdstuk 2 geven we een visie op het beleidskader. In hoofdstuk 3 beschrijven we welke resultaten we willen bereiken. Daarna laten we in hoofdstuk 4 zien op welke manier we dat gaan doen. In hoofdstuk 5 gaan we in op de bedrijfsvoering. In het zesde hoofdstuk geven we een beeld van de menskracht en middelen die we hiervoor in gaan zetten. Dit plan vormt de basis voor de gewijzigde begroting voor 2018.



FIGUUR 1 HET UITVOERINGSPLAN: UITWERKING STRATEGISCH BELEIDSKADER, BASIS VOOR BEGROTING

1 DE KADERS

Gelijktijdig met het opstellen van het gewijzigd uitvoeringsplan en de gewijzigde begroting wordt er gewerkt aan de evaluatie van het beleidskader en het opstellen van een geactualiseerd beleidskader. De gemeenten leggen in het Strategisch Beleidskader Werk en Inkomen 2018-2020 vast wat de uitvoeringsorganisatie moet realiseren en op welke manier zij dat moet doen. De gemeenten hebben daarbij een aantal opgaven onderscheiden, die moeten worden uitgevoerd: een maatschappelijke, een financiële en een organisatorische. Deze opgaven zijn in het geactualiseerde beleidskader kader ongewijzigd gebleven (zie onderstaande figuur 2).

In het geactualiseerde beleidskader 2018-2020 zijn de doelen voor de verschillende opgaven wel aangepast. Deze zijn verwerkt in dit uitvoeringsplan en opgenomen in onderstaande figuren 3 tot en met 5.

FIGUUR 2 MAATSCHAPPELIJKE-, FINANCIËLE- EN ORGANISATORISCHE OPGAVE

Maatschappelijke opgave	
<ul style="list-style-type: none">• Zoveel mogelijk mensen uit een grotere en complexere doelgroep actief deel laten nemen aan de samenleving, waar mogelijk door middel van (regulier) werk.• Zo weinig mogelijk mensen doen een beroep op een bijstandsuitkering.• Mensen die het financieel niet redden, inkomensondersteuning bieden.	
Financiële opgave	
<ul style="list-style-type: none">• Grotere groep burgers ondersteunen bij hun arbeids- en maatschappelijke participatie met relatief minder budget.• De uitgaven voor de bijstand zoveel mogelijk beperken.	
Organisatorische opgave	
<ul style="list-style-type: none">• De taken uit de Participatiewet zo te organiseren dat deze effectief en efficiënt kunnen worden uitgevoerd.• Daarbij samen te werken met andere partners in de arbeidsmarktregio.• Daarbij samen te werken binnen het sociale domein.	

Per opgave zijn doelstellingen of uitgangspunten geformuleerd die de uitvoeringsorganisatie voor de gemeenten moet realiseren of hanteren.

FIGUUR 3 DOELEN MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE

Doelstellingen maatschappelijke opgave		
• Aandeel in landelijk aantal bijstandsgerechtigden		< 0,28 (was 0,265%)
• Bemiddelen van mensen met een arbeidsbeperking naar een betaalde baan (met loonkostensubsidie)	90 (in 2018) 166 in 2021	
• Banen voor mensen met een arbeidsbeperking binnen gemeentelijke organisatie	5 (in 2018)	(was 6)
• Beschutte werkplekken voor mensen met een beperking die zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving ¹	17 (in 2018) 31 in 2021	
• Aantal externe plaatsingen WSW (detacheringen: 40,7 fte gemiddeld in 2015)	Jaarlijks + 5 fte	(was 25% groei (in 2018))
• Personen in Participatiespoor in beeld.	100%	
• Aandeel mensen uit participatiespoor dat maatschappelijk actief is	33%	

¹ In afwijking van het oorspronkelijke beleidskader nu gebaseerd op de wettelijke verplichting zoals deze is ingegaan op 1 januari 2017.

FIGUUR 4 DOELEN FINANCIËLE OPGAVE

Doelstellingen financiële opgave
<ul style="list-style-type: none"> De maatschappelijke doelen moeten worden gerealiseerd met de volgende budgetten: het P-budget, de middelen voor de WSW, de huidige gemeentelijke bijdrage WSW en het uitvoeringsbudget P-wet; Of en zo ja welke aanvullende bijdrage wordt geboden is afhankelijk van de uitkomst van de bestuurlijke afwegingen bij de behandeling van het geactualiseerde beleidskader. Ons aandeel in de landelijke uitgaven voor de bijstand (nu 0,4²%) neemt de komende jaren structureel af.
(Vanuit het beleidskader worden keuzes voor gelegd. De besluitvorming die daar plaats vindt is de basis voor ons handelen)

FIGUUR 5 UITGANGSPUNTEN ORGANISATORISCHE OPGAVE

Uitgangspunten organisatorische opgave
<ul style="list-style-type: none"> Rechtmatige uitvoering van de Participatiewet Het aanbod van werk in de uitvoeringsorganisatie moet flexibel zijn PIOFACH-functies in samenwerking met gemeenten als het kan Dienstverlening digitaal waar mogelijk Eén werkgeversbenadering

² In het beleidskader is een fout geslopen bij de optelling van dit percentage. Het aandeel eind 2015 was 0,27%.

2 VISIE OP (CONCEPT) BELEIDSKADER 2018-2020

2.1. Visie op maatschappelijke opgave

De maatschappelijke opgave die de vier gemeenten ons meegeven past qua visie in de lijn van de Participatiewet. Dat geldt ook voor de visiedocument 'Ruimte' van de gemeente Het Hogeland. Het pleidooi voor het leveren van maatwerk past in de werkwijze in het domein Werk en Inkomen.

De geografische en bedrijfseconomische omstandigheden in de regio waarin we de opgave uitvoeren, verschilt wezenlijk van andere delen in het land en provincie. Bekend is dat de schaalgrootte van de bedrijvigheid kleiner is, maar ook het aantal bedrijven. De omvang van de arbeidsmarkt is onvoldoende om alle mensen uit de Participatiewet op te nemen. Sterker nog, de werkgelegenheid in ons gebied is de afgelopen jaren met bijna 10% afgenomen, zoals ook duidelijk blijkt uit het onderzoek dat CMO Stam/Sociaal Planbureau Groningen heeft gedaan ten behoeve van de vorming van de nieuwe gemeente. Het aantal banen is in afgenomen in de periode 2010-2015. In de vier gemeenten samen is het aantal banen in 5 jaar afgenomen van 11.900 in 2010 naar 10.900 in 2015.

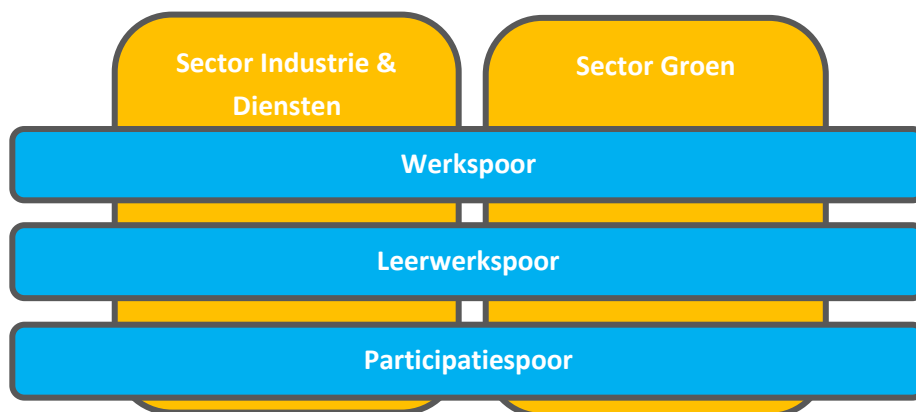
De doelen uit het beleidskader vormen, zeker in de context van de sociaaleconomische omstandigheden van ons gebied, voor de uitvoeringsorganisatie forse uitdagingen. In paragraaf 3.3. vertalen we het kader in beoogde resultaten voor 2018.

2.2. Visie op financiële opgave

De financiële onderbouwing van dit gewijzigde uitvoeringsplan is weergegeven in de gewijzigde begroting 2018. Het uitvoeringsplan en de begroting volgen de financiële opgave, zoals deze is beschreven in het concept Strategisch Beleidskader 2018-2020.

2.3. Visie op organisatorische opgave

De organisatorische opgave is in 2017 snel ter hand genomen. Een goede invulling daarvan komt ten goede aan beide eerdere opgaven. Gebleken is dat het af en toe een zoektocht was en is voor de juiste invulling van de PIOFACH-taken en de ondersteuning daarvan door de gemeenten. Voor het jaar 2018 zal de organisatorische opgave ook voor de uitvoeringsorganisatie mede in het teken staan van de herindeling van gemeenten, waarvan de uitvoeringsorganisatie in zijn geheel onderdeel van zal zijn. In deel 1 van de 'Context' is daar al op ingegaan.



FIGUUR 6 DIENSTVERLENINGSCONCEPT WERKPLEIN ABILITY

Het (unieke) dienstverleningsconcept wordt in 2018 verder uitgewerkt en versterkt, waarbij een nog sterkere integratie tussen de sporen en sectoren zal plaatsvinden. De samenwerking binnen het sociale domein zal ook in 2018 verder worden geïntensiveerd. De (beleids-)ruimte die daarvoor geboden wordt, hangt af van de keuzes van colleges en gemeenteraden over de besteding van de middelen voor het sociaal domein en de keuzes van de besteding van de algemene middelen. Voor met name het participatiespoor ligt er een duidelijke verbinding met andere onderdelen van het sociaal domein. De sectoren kunnen naast Beschut Werk ook worden ingezet voor andere onderdelen van het sociaal domein, zoals (arbeidsmatige) dagbesteding. De focus ligt eerst op het starten met Beschut Werk. Daarnaast kunnen de sectoren ook worden ingezet voor onderwijsdoeleinden. In september 2017 is gestart met de opleiding voor werkzoekenden voor werken in de bouw. Dit wordt gecombineerd met het Leer- en Ontwikkelcentrum in Uithuizen. Het Noorderpoort verzorgt de opleiding. Daarmee wordt ook geanticipeerd op het 1000-banenplan en wordt ook rekening gehouden met inkomsten uit het 1000-banenplan.





3 WAT WILLEN WE BEREIKEN?

In dit hoofdstuk zetten we op een rij wat we in 2018 willen bereiken. Eerst laten we nog kort (vooral cijfermatig) zien wat de huidige stand van zaken op de belangrijkste onderwerpen is en welke ontwikkelingen zich naar verwachting gaan voordoen.

3.1. Stand van zaken eerste helft 2017

Eind juni 2017 telden de vier gemeenten 1280 mensen met een gemeentelijke uitkering. Deze zijn, om de dienstverlening zo goed mogelijk op hun situatie af te stemmen, verdeeld over de drie sporen. Daarnaast hebben we ruim 400 personen met een Wsw-dienstverband. We merken dat de economie langzaam begint aan te trekken, maar het aantal bijstandsgerechtigden nog stijgt. Dat heeft te maken met de andere instroom van doelgroepen, zoals arbeidsgehandicapten en statushouders en met de stijging van de pensioengerechtigde leeftijd. Tevens merken we dat degenen die nog wel op de bijstand zijn aangewezen, vaak een grotere afstand tot werk hebben. De mismatch tussen de werkzoekenden en de arbeidsmarkt groeit. Dat is een landelijke trend en deze wordt ook al zichtbaar in de doelgroep van UWV. Vooral degenen die nu in ons leerwerkspoor zijn ingedeeld, zullen naar verwachting gemiddeld een langere periode van onze ondersteuning gebruik maken.

TABEL 1 STAND VAN ZAKEN 1 JULI 2017

Onderwerp/doelgroep	aantal	Bijzonderheden
Gemeentelijke Uitkeringen ³	1280	Het aantal uitkeringsgerechtigden is in 2016 toegenomen en dat zet zich ook door in 2017.
▪ <i>Waarvan Participatiewet (Pw)</i>	1165	
▪ <i>Waarvan IOAW/Z en BBZ</i>	115	
 Werkspoor	121	De verdeling van de mensen over de sporen is in personen in plaats van uitkeringsgerechtigden.
 Leerwerkspoor	307	
○ Expertgroep ⁴	129	
Totaal Leerwerk	436	
 Participatiespoor	883	
 Niet ingedeeld	39	
<i>Totaal aantal personen</i>	1479	
Aantal Participatiespoor in beeld	100%	Alle mensen in het Participatiespoor zijn in beeld. Dat betekent dat de mogelijkheden in kaart zijn gebracht en een plan van aanpak is opgesteld. Met de personen waarbij mogelijkheden naar werk zijn, worden deze in gang gezet.
Aantal personen Participatiespoor actief	350	
Aantal afspraakbanen (intern)	4	
Aantal Wsw-ers (in FTE)	333	Aantal personen is 406 (sector Industrie & Diensten 296, sector Groen 110)
Waarvan gedetacheerd (in FTE)	48	Eind 2017 is de verwachting dat er 45 detacheringen (in fte) zijn gerealiseerd (een groei van 5 fte ten opzichte van 2016).
Beschutte werkplekken	2	Op 1 juni 2017 zijn de eerste 2 kandidaten voor Beschut Werk gerealiseerd (bij de afdeling Verpakken). De verwachting is dat op 1 januari 2018 tien beschutte werkplekken zijn gerealiseerd.

Zie overzichten in bijlage 2 deel 3

Zie overzicht tabel 2.6 in deel 3

Zie bijlage 4 van deel 3

Zie bijlage 4 van deel 3

3.2. Ontwikkelingen

In het Strategisch Beleidskader zijn de belangrijkste ontwikkelingen die zich op het gebied van Werk en Inkomen voordoen, al op een rij gezet. We stippen ze daarom alleen nog kort even aan en vullen ze aan met een aantal actuele zaken voor het jaar 2018.

1. Het aantal bijstandsgerechtigden neemt toe vanwege extra instroom van mensen met een beperking en statushouders en vanwege de verhoging van de pensioenleeftijd. Het aantal werkzoekenden in het werkspoor neemt af vanwege de economische ontwikkelingen. Over het geheel genomen blijft de groep mensen Zie ook bijlage 2 van deel 3

³ Gemeentelijke uitkeringen zijn uitkeringen op basis van de IOAW en IOAZ, de Participatiewet en de BBZ. De bijstandsuitkeringen vallen nu onder de Participatiewet. Een uitkering wordt soms aan meerdere personen verstrekt. In totaal zijn er ruim 1400 personen die een uitkering ontvangen.

⁴ Voor de doelgroep met een (mogelijke) arbeidshandicap is een expertgroep geformeerd. In deze groep zitten medewerkers die als aanspreekpunt dienen voor organisaties (UWV, praktijkschool PRO/VSO, arbeidsdeskundigen). De expertgroep heeft vooral in de aanloop naar werk een taak, zoals voorbereiding, indicatiestelling, onderzoek en plaatsing. De teamleider van het werkspoor verzorgt de aansturing van de expertgroep.

met een uitkering stijgen. Dat zet zich ook landelijk in 2017 door, hoewel de stijging landelijk niet meer zo fors is als in eerdere jaren. Over het eerste halfjaar was de stijging landelijk nog ruim 1%. Het afvlakken van die stijging is in ons gebied nog niet zichtbaar. Over het eerste halfjaar 2017 was de toename voor de BMW-gemeenten nog 4,4%. Het is lastig voorspellen, maar ook voor 2018 wordt nu nog geen daling verwacht in de bijstandspopulatie. De verhouding in de sporen wijzigt. De doelgroep in het werkspoor neemt af en stijgt in het leerwerkspoor en participatiespoor. Er is, door de andere instroom van doelgroepen, een slechte match tussen de bijstandspopulatie en de arbeidsmarkt in 2018. En met de constatering dat het aantal banen in ons werkgebied de afgelopen 5 jaar met 9% is gedaald, is de uitdaging fors. Naast het gebruik maken van alle mogelijkheden binnen ons gebied is werk naar de regio halen (meeste opdrachten voor de SW komen van buiten de regio) en werkzoekenden plaatsen bij werkgevers buiten de regio (bijv. Stad) dan nodig om resultaat te halen.

2. Het subsidiebedrag per WSW-er neemt af (met 500 euro per s.e.) vanwege bezuinigingen van het Rijk. Zie tabel 2.5 van deel 3
3. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er plekken worden gecreëerd voor Beschut Werk, voor mensen met een beperking. Omdat het aanbod achter bleef, zijn de gemeenten per 1 januari 2017 verplicht gesteld beschut werk voor de doelgroep uit de Participatiewet te organiseren. De BMW-gemeenten zijn verplicht 17 plaatsen te realiseren op 31-12-2018. Zie bijlage 4 van deel 3

3.3. Resultaten in 2018

Doelgroep Participatiewet/werk⁵

Zie tabel
2.6 en
bijlage 2 in
deel 3

De opdracht in het Strategisch Beleidskader is om het aantal bijstandsuitkeringen (Participatiewet) te laten teruglopen tot 0,28% van het landelijke aantal⁶. Daarmee volgen we de landelijke groei/afname. En dat is zoals uit het voorgaande bij 3.2 is vermeld, een forse opgave.

We verwachten in 2018 de volgende resultaten⁷:

- ✦ 400 personen stromen in de uitkering;
- ✦ 310 personen stromen uit de uitkering;
- ✦ Waarvan 130 naar regulier werk⁸;
- ✦ 40 van de 90 personen met loonkostensubsidie hebben ultimo 2018 een Afspraakbaan binnen of buiten de uitvoeringsorganisatie (vanuit de uitkering, vanuit school of vanuit situatie zonder uitkering), mits er voldoende personen vanuit het doelgroepenregister beschikbaar zijn;
- ✦ We verwachten een stijging van de bijstandspopulatie van 90 personen (400 instroom-310 uitstroom).

Doelgroep Participatiewet/maatschappelijk actief

De personen in het Participatiespoor zijn in 2017 in beeld gebracht. Dat levert voor 2018 naar verwachting het volgende op:

- ✦ 100% van de mensen in het Participatiespoor is in beeld gebracht en heeft een plan van aanpak.
- ✦ 33% van de mensen in het Participatiespoor is maatschappelijk actief. Daaronder verstaan we dat zij:
 - Vrijwilligerswerk doen
 - Mantelzorg verlenen
 - Deelnemen aan dagbesteding
- ✦ 25% van de mensen in het Participatiespoor bereidt zich voor op vrijwilligerswerk of re-integratie.

Binnen de opdracht aan de uitvoeringsorganisatie zit spanning als het gaat om dienstverlening aan mensen in het Participatiespoor. Begeleiding van deze mensen is niet rechtstreeks gericht op werk, maar op eigen ontwikkeling en deelname aan de maatschappij. In de praktijk blijkt dat gerichte begeleiding mensen toch laat ontwikkelen, ook naar werk. Hiermee wordt ook invulling gegeven aan de maatschappelijke opdracht aan de uitvoeringsorganisatie: “Zoveel mogelijk mensen uit een grotere en complexere doelgroep actief deel laten nemen aan de samenleving, waar mogelijk door middel van (regulier) werk.”

De beschikbare budgetten en de omvang van de doelgroep staan op gespannen voet met elkaar. Indien de gemeenteraden in deze taakstelling wijzigingen willen aanbrengen, zullen we daar zo snel mogelijk op reageren. Realistisch is dat een dergelijke majeure beleidsverandering pas effect heeft op de begroting 2019 en meerjarenraming van de gemeente Het Hogeland.

Wet sociale werkvoorziening

We bieden de bestaande doelgroep van de Wsw een (aangepaste) arbeidsplaats. We zorgen ervoor dat, ondanks een afnemende groep Wsw-gerechtigden⁹ en daling van de banen in ons gebied, het aantal detacheringen toeneemt. De doelen zijn dus:

- We bieden 324 aangepaste werkplekken (fte) in de Wsw;
- Het aantal detacheringen stijgt met 5 fte in 2018 ten opzichte van 2017.

Zie tabel
2.5 in deel
3

Beschut werk

We willen binnen onze organisatie banen creëren voor mensen in het kader van de nieuwe voorziening Beschut Werk. Daarbij spannen we ons in om het (fictieve) aandeel van het landelijke streefcijfer te halen:

- 17 beschutte werkplekken aan het eind van 2018 (conform de wettelijke verplichting).

Zie bijlage 4
in deel 3

Inkomensondersteuning

We geven uitvoering aan het Minimabeleid in de vier BMWG-gemeenten. Dat betekent dat we:

- Financiële ondersteuning bieden aan mensen die het zelf financieel niet redden;
- Actief inzetten op het verhogen van de maatschappelijke participatie door het gebruik van regelingen en de samenwerking met maatschappelijke organisaties te stimuleren.

Zie ook
tabel 2.4 in
deel 3

Financiën

In de begroting voor 2018 vertalen we financieel de uitvoering van dit plan. Er is sprake van een integrale begroting, opgebouwd in lijn met de organisatieonderdelen van de organisatie. De effecten van het Doorontwikkelplan van de sector Industrie en Diensten zijn in de begroting verwerkt. De doorbelasting van de kosten van de gemeenten op de PIOFACH-taken zijn er in verwerkt. De automatiseringskosten stijgen daardoor met ruim € 300.000. Ook de voorziene bijdragen in de kosten van de regionale arbeidsmarkt (het Werkbedrijf en WerkinZicht -WIZ- zijn in de begroting verwerkt.

Zie voor
PIOFACH
tabel 2.3
van deel 3

Zie voor
WIZ bijlage
5.a van
deel 3

Dienstverlening

In onze dienstverlening sluiten we aan bij ontwikkelingen in onze omgeving. Dat betekent onder andere dat we in onze werkgeversdienstverlening samenwerken met andere gemeenten en het UWV in de Arbeidsmarktregio (Werk in Zicht). Onze organisatie levert de trekker van de werkgeversdienstverlening in regio Noord, het aanspreekpunt voor SROI voor de gehele arbeidsmarktregio en een key-accountmanager voor een belangrijkere werkgever voor de gehele arbeidsmarktregio. In onze participatiedienstverlening werken we samen met maatschappelijke organisaties in de regio. Concreet houdt dat in dat we:

⁵ Dit onderdeel zal bij de evaluatie van het Strategisch Beleidskader nadrukkelijk aan de orde komen. Landelijk en in onze regio voltrekt zich een ander scenario dan is ingeschat bij het opstellen van het Strategisch Beleidskader in 2015. De doelgroep verandert en de mismatch op de arbeidsmarkt groeit.

⁶ Uitgaande van een landelijk aantal van 400.000. De voorspelling van het CPB komt in september bij de MEV.

⁷ Als we de cijfers tot en met het eerste halfjaar 2017 doortrekken naar 2018 zou de instroom 400 zijn en de uitstroom 310. We verwachten echter dat de hoogte van de instroom afkalft en hebben de ambitie om de uitstroom op niveau te houden.

⁸ De overige uitstroom vindt plaats door verhuizingen, studie, pensioen of overlijden of veranderingen in leefomstandigheden.

⁹ Naar schatting 30 personen

- ✦ Voor de gehele arbeidsmarktregio Groningen werken met één marktbewerkingsplan 2018;
- ✦ Voor de regio Noord¹⁰ van de Arbeidsmarktregio Groningen één activiteitenplan 2018 maken, waarin we hebben opgenomen welke gezamenlijke doelen we gaan realiseren en welke gezamenlijke activiteiten we uitvoeren;
- ✦ Bij onze plannen van aanpak in het Participatiespoor aansluiten bij:
 - De maatschappelijke begeleiding van Vluchtelingenwerk en MJD (als het gaat om statushouders)
 - Het aanbod van het Taalhuis
 - Het aanbod voor volwasseneducatie
 - Het aanbod voor participatie en integratie van vrouwelijke statushouders (Femina)
 - Het aanbod van de vrijwilligerssteunpunten;
- ✦ Onze dienstverlening op het gebied van participatie aan het eind van het jaar dicht bij de burgers (zoals gedefinieerd door de gemeenten) aanbieden;
- ✦ Meewerken aan de integrale ondersteuning van de BMW-gemeenten binnen het sociale domein (Jeugdwet, WMO en Participatiewet).

Voor wat betreft de statushouders beperken we ons tot de huidige reguliere taken, zoals het verstrekken van uitkeringen voor levensonderhoud en het regelen van de huisvesting. Landelijk ontwikkelt zich meer en meer de lijn om inburgering en re-integratie gelijktijdig in te zetten om daarmee de integratie in de samenleving en uitstroom uit de uitkering te bevorderen. Hierover wordt op dit moment binnen onze gemeenten beleid ontwikkeld met mogelijk een taak voor de uitvoeringsorganisatie. In tegenstelling tot de vorige begroting 2018 hebben we voor dit onderdeel geen extra kosten opgenomen.

3.4. Vertaling resultaten als basis voor de begroting van de sectoren

De doelstellingen en resultaten zijn geformuleerd te behalen op een afgesproken peildatum. In het geval van 2018 is het bijvoorbeeld de bedoeling om eind 2018 in totaal 17 beschutte werkplekken te realiseren. De doelstellingen betreffen een opdracht die zowel extern als intern gerealiseerd moet worden. Voor de begroting in de sectoren werken we alleen met de interne doelstellingen. In de begroting werken we met gemiddelden. Immers de te realiseren doelen worden gaande het jaar bereikt. We geven in onderstaande tabel inzicht met welke gemiddelde cijfers we rekenen op basis van de opgaven voor de interne organisatie die ons zijn meegegeven. We voegen daarin het kader van de meerjarenraming een eigen inschatting voor de jaren 2019-2021 aan toe omdat het stellen van kaders daarvoor nog niet mogelijk zijn.

TABEL 2 ONTWIKKELING BESCHUTTE WERKPLEKKEN, BANEN MET LKS EN SW-BANEN VOOR DE PERIODE 2018-2021

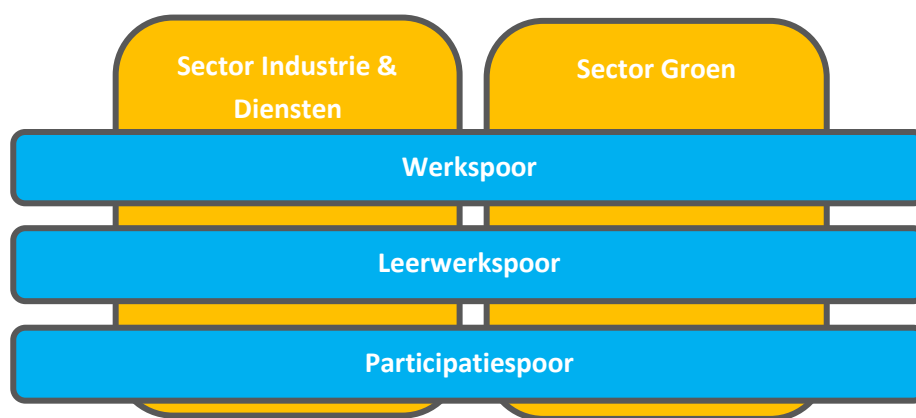
Gemiddeld aantal	2018	2019	2020	2021
Beschutte werkplekken	13	19	22,5	26
Banen met LKS PW ¹¹	18	23	32	41
SW-Banen	324	317	309	301

¹⁰ BMW en DAL-gemeenten (Werkplein Ability en Werkplein Fivelingo).

¹¹ Banen met loonkostensubsidie (LKS) voor mensen met een arbeidsbeperking uit de Participatiewet.

4 WAT GAAN WE DOEN?

Om onze doelstellingen te kunnen behalen, ondersteunen we de burgers in de vier gemeenten om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt en/of op andere vormen van maatschappelijke activiteiten. Deze ondersteuning hebben we georganiseerd in drie sporen en twee sectoren. De aard en intensiteit van de dienstverlening is daarbij afhankelijk van de afstand die mensen hebben tot de arbeidsmarkt. Wanneer die afstand klein is, is de ondersteuning gericht op het zo snel mogelijk vinden van betaald werk (Werkspoor). Bij een grotere afstand (half tot twee jaar) is de ondersteuning gericht op het via werk versterken van de arbeidsmarktpositie. Bij een nog grotere afstand is de ondersteuning afhankelijk van de vraag of er (nog) sprake is van arbeidspotentie. Wanneer dat niet het geval is, richten we ons vooral op maatschappelijke deelname. De sector Industrie & Diensten en de sector Groen zijn ondersteunend aan de 3 sporen en bieden werk, werkervaring en ontwikkelingsmogelijkheden voor de verschillende doelgroepen.



FIGUUR 7 SPOREN EN SECTOREN

We laten onze activiteiten zien aan de hand van wat we doen in de drie sporen en de twee sectoren. Eerst bespreken we de sporen, waarna de sectoren volgen. Communicatie is een integraal onderdeel van de dienstverlening, om onze doelstellingen te bereiken. De visie op communicatie is in bijlage 2 beschreven.

Zie tabel 2.6 van deel 3

4.1. Werkspoor








Dienstverlening

Mensen met een korte afstand tot werk ondersteunen we door groepsgewijs activerende en stimulerende workshops te bieden die gericht zijn op het zo snel mogelijk vinden van betaald werk. Daarnaast bieden we waar nodig individuele begeleiding en scholing of voorzieningen die mensen nodig hebben om snel aan het werk te komen. Het gaat dan bijvoorbeeld om beroepscertificaten of korte cursussen. Daarnaast adviseren we verschillende groepen die op het Werkplein komen over alle zaken rondom werk, inkomen en zorg. Tevens leveren we een bijdrage aan de overgang van school naar werk voor (met name) schoolverlaters van de PrO/VSO-scholen. Groepsgewijze en individuele begeleiding wordt geboden door een beperkt aantal werkcoaches. Accountmanagers van het werkgeversteam faciliteren bedrijven en werkzoekenden bij het vinden van personeel respectievelijk een baan. De start van alle nieuwe aanvragers is op de locatie in Winsum. Daar vindt de voorlichting en intake plaats en worden de eerste plannen gemaakt en zaken rondom inkomen geregeld. De activiteiten van het Werkspoor vinden ook vooral plaats op de Winsum locatie .

Voor personen die behoren of mogelijk behoren tot de nieuwe doelgroep (arbeidsgehandicapten) hebben we een Expertgroep gevormd met werkcoaches, specifiek gericht op deze doelgroep. Hierin zit o.a. een werkcoach/arbeidsdeskundige en een werkcoach die specifiek aandacht heeft voor de Praktijkschool. We willen de aansluiting onderwijs-onderwijs en onderwijs-arbeidsmarkt zo soepel mogelijk laten verlopen.

Activiteiten

Voor alle klanten in het werkspoor is een aantal activiteiten beschikbaar waar zij (als onderdeel van hun plan van aanpak) gebruik van kunnen maken. Die activiteiten zijn:


-  Workshopcarroussel met verschillende workshops op het gebied van zoeken naar en vinden van werk;
-  “Banenmarkten ”: bijeenkomsten waarin werkgevers hun vacatures presenteren en andere activiteiten van het werkgeversteam. Deze banenmarkten zijn gericht op de branches zoals vermeld in het activiteitenplan van de subregio Noord of gericht op specifieke doelgroepen;
-  De vorming van netwerkgroepen. Onze ervaring is dat het vormen van netwerken van werkzoekenden stimulerend werkt bij het zoeken naar en vinden van werk. Daar zetten we in 2018 dus op in. We doen dat zoveel mogelijk in specifieke groepen (jongeren, 55+, parttimers);
-  Groepsgerichte aanpak of workshops, bijvoorbeeld jongeren en bewegen, social media enz.;
-  Arbeidsmarktprojecten uit de arbeidsmarktregio waarbij afspraken zijn gemaakt met bedrijven over groepen werkzoekenden;
-  Individuele voorzieningen die de overstap naar werk kunnen ondersteunen;
-  Andere activiteiten waarmee een match tussen werkgevers en werkzoekenden mogelijk wordt gemaakt.

Sonar


Om een goede match te kunnen maken tussen onze klanten en de vacatures van werkgevers is het van belang dat vaardigheden en competenties van mensen goed zijn geregistreerd en inzichtelijk zijn voor werkgevers en accountmanagers. In 2018 zorgen we ervoor dat de gegevens van alle klanten uit het Werk- en leerwerkspoor zijn opgenomen in het landelijke matchingssysteem Sonar en WBS¹².

Doelgroepen

Binnen het werkspoor besteden we specifiek aandacht aan:

-  Schoolverlaters PrO/VSO. In het kader van Route Arbeid leveren wij (met scholen en het UWV) een bijdrage aan een soepele overgang van school naar vervolgonderwijs of werk. Waar jongeren behoren tot de doelgroep van de banenafpraak, dragen wij zorg voor loonkostensubsidie, jobcoaching en loonwaardemetingen. Daarmee voorkomen we tevens dat jongeren een beroep doen op een uitkering. Specifiek voor de doelgroep met een arbeidshandicap is binnen het werkspoor een Expertgroep opgericht, waarbij werkcoaches aanspreekpunt zijn voor PrO/VSO en/of arbeidsdeskundige of jobcoach zijn.

Binnen de drie sporen besteden we specifiek aandacht aan:

-  Personen die (een deel van) hun inkomen kunnen verdienen uit zelfstandig ondernemerschap. We doen dat door groepsgewijze voorlichting te geven en een ondernemerscoach beschikbaar te stellen. Wanneer er kansen zijn om (op termijn) volledig zelfstandig te worden, kunnen mensen gebruik maken van het voorbereidingsjaar voor startende ondernemers. We schatten dat er dit jaar 15 personen inkomsten als zelfstandige gaan verdienen, waarmee hun afhankelijkheid van de bijstand vermindert (en mogelijk op

¹² UWV-applicatie voor de arbeidsmarktregio ten behoeve van werkzoekenden- (Sonar) en werkgeversdienstverlening (WBS).

termijn verdwijnt). Er is een werkcoach met specifieke aandacht voor begeleiding van zelfstandigen en parttime-ondernemers.

4.2. Leerwerkspoor

Zie tabel 2.6 van deel 3

Dienstverlening




Mensen met een grotere afstand tot werk ondersteunen we door vast te stellen op welke terreinen men deze nodig heeft. Dat doen we door middel van een diagnose. Daarna kan men basisvaardigheden opdoen binnen het Leerontwikkelcentrum (LOC) en stroomt men zo snel mogelijk door naar een passende werkervaringsplek. Iedere deelnemer aan dit spoor bieden we een leerwerkactiviteit. Met als doel om zo snel mogelijk regulier aan het werk te gaan. Iedere deelnemer heeft een trajectbegeleider die hen coacht, de voortgang bewaakt en waar nodig contacten legt met andere hulpverlening. Zo is er binnen het spoor de mogelijkheid om psychologische hulp te krijgen. Uit de analyse van de arbeidsmarkt (Regio in Beeld) blijkt dat de mismatch op de arbeidsmarkt aan het groeien is. Door de economische groei hebben de zelfredzamen voor een groot deel hun plek op de arbeidsmarkt gevonden en is verhoudingsgewijs de doelgroep die meer ondersteuning nodig heeft over. Om mensen uit deze doelgroep resultaat te laten halen door het verder ontwikkelen van hun competenties en vaardigheden is het nodig een tweede LOC te openen dat aansluit bij de sector Industrie en Diensten. Dat zal uiterlijk begin 2018 plaatsvinden. De opening van het tweede LOC is in een stroomversnelling gekomen door de ontwikkelingen in bouw en techniek en het 1000-banenplan. De vraag naar arbeidskrachten in bouw en techniek groeit. De kans voor werkzoekenden die wel de vaardigheden hebben of kunnen leren, maar niet de juiste diploma's groeit daarmee ook. Samen met het Noorderpoort (docent Bouw) starten we in september in Uithuizen (dichtbij de sector met hout en metaal) met een eerste groep werkzoekenden om deze zo goed mogelijk voor te bereiden op werk in de bouw. Daarmee anticiperen we ook op het 1000 banenplan. Dit plan beoogt uitkeringsgerechtigden en uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden in bouwverwante sectoren. Het plan speelt in op de aardbevingsproblematiek en de noodzaak voor gemeenten infrastructurele projecten aan te besteden. Via afspraken over sociale aanbestedingsvoorwaarden (Social Return on Investment) willen gemeenten meer werkgelegenheid voor de doelgroep creëren. In feite geven we hiermee al invulling aan het tweede LOC. Dit thema is opgenomen in het geactualiseerde beleidskader 2018-2020.

De begeleiding van de werkcoaches die werken voor het leerwerkspoor vinden op locatie plaats. Dat vraagt om een andere, meer directe en interventiegerichte vorm van begeleiding. Zes werkcoaches zullen op locatie gaan werken.

Daarnaast wordt vanuit het leerwerkspoor ook de werkgeversdienstverlening georganiseerd. Het kan helpen dat werkgevers werkzoekenden live aan de slag zien binnen het LOC. Er zijn veel werkzoekenden die moeite hebben zichzelf goed te presenteren tijdens een sollicitatie maar wel prima in staat zijn om te werken. In plaats van dat de werkzoekende naar de werkgever gaat, wordt de werkgever, voor de eerste ontmoeting, gevraagd naar het LOC te komen.

Leerwerkplekken






Het belangrijkste element van de dienstverlening in dit spoor is het activeren en in beeld brengen van de competenties van werkzoekenden (in het LOC), training/scholing én het opdoen van werkervaring. We zorgen daarom voor voldoende (en voldoende gedifferentieerde) leerwerkplekken waar onze klanten hun arbeidsmarktpositie kunnen versterken. Het gaat daarbij om:

-  Leerwerkplekken bij reguliere bedrijven
-  Leerwerkplekken binnen onze sectoren (Industrie & Diensten en Groen)
-  Vrijwilligerswerk bij maatschappelijke organisaties.

We schatten in dat het in 60% van de gevallen gaat om externe plekken en 40% interne plekken (binnen onze sectoren). We gaan voor 2018 uit van 50 interne plekken (30 bij Industrie & Diensten en 20 bij Groen).



Projecten, scholing en voorzieningen

Ter ondersteuning aan de voorbereiding op werk zetten we (afhankelijk van de behoefte van de deelnemer en de werkgevers) de volgende voorzieningen in:

-  VCA
-  Beroepscertificaten
-  Arbeidsmarktprojecten binnen de arbeidsmarktregio (bijvoorbeeld beveiliging)
-  Taal- en rekenlessen
-  Overige voorzieningen (op basis van individuele vraag).

Doelgroepen

Binnen het leerwerkspoor hebben we specifieke aandacht voor:

-  Personen met een arbeidsbeperking die mogelijk behoren tot het doelgroepenregister: we gaan deze groep actief opsporen, in beeld brengen en zo nodig ter indicatie voorleggen aan het UWV. Daarmee willen we ervoor zorgen dat iedereen die tot de doelgroep behoort, daadwerkelijk in beeld is en aan de slag gaat. De activiteiten voor deze groep zijn gelijk aan die van andere werkzoekenden, de begeleiding en bemiddeling zijn intensiever. Er worden tevens specifieke voorzieningen voor deze groep ingezet: jobcoaching, loonkostensubsidies op basis van een loonwaardemeting, no risk polis. Deze voorzieningen zijn met de gezamenlijke partijen in de arbeidsmarktregio tot stand gekomen;
-  Statushouders: de werkzaamheden beperken zich tot de reguliere taken. Dat betekent dat we naast de reguliere dienstverlening in de sporen geen extra werkzaamheden verrichten voor deze doelgroep, tenzij bij de besluitvorming van het beleid op dit punt de uitvoeringsorganisatie daarin een rol krijgt.

4.3. Participatiespoor

Zie tabel 2.6
van deel 3

Dienstverlening

Mensen met een zeer grote afstand tot werk stimuleren we om maatschappelijk actief te worden (en waar mogelijk hun arbeidsmarktpositie te versterken). In 2017 zijn alle personen uit dit spoor in beeld gebracht en is voor hen een plan van aanpak opgesteld waarin is opgenomen, welke stappen zij moeten zetten om tot maatschappelijke deelname te komen. En tot maatschappelijk deelname hoort ook de mogelijkheden om op termijn aan het werk te gaan.

We stimuleren en faciliteren maatschappelijke organisaties om betrokkenen naar maatschappelijke deelname te begeleiden. We leveren daarbij een actieve bijdrage. Onze dienstverlening bestaat dus uit (1) motivering en activering van klanten en (2) activering en facilitering van maatschappelijke organisaties. In het Strategisch Beleidskader is nog het volgende aangegeven: “voor deze groep is de ondersteuning vanuit de

uitvoeringsorganisatie beperkt. De dienstverlening bestaat vooral uit het bieden van inkomensondersteuning en het activeren tot maatschappelijke deelname”.






In het Uitvoeringsplan 2018 van mei 2017 stelden we vast dat de werkelijkheid de papieren waarheid heeft achterhaald door veranderingen binnen het sociale domein en veranderende impliciete opdrachten. Dienstverlening rondom statushouders en inburgeraars, de samenwerking in het sociale domein op het gebied van integrale dienstverlening, de samenwerking op gebied van participatie en welzijn (vrijwilligerswerk) vraagt extra van de uitvoeringsorganisatie en medewerkers in het Participatiespoor. De groep statushouders en ex-statushouders bedraagt in het Participatiespoor ruim 350 personen. Het niet begeleiden van deze groep of wachten tot ze ingeburgerd zijn, zal deze groep in dit spoor houden.

Binnen de uitvoeringsorganisatie wordt de noodzaak gevoeld om meer in te zetten op directe begeleiding van statushouders en ex-statushouders, zeker voor de nieuwere groep. Er is meer resultaat te boeken met deze groep door inburgering en re-integratie gelijktijdig op te pakken. Daar is echter (nog) geen opdracht voor gegeven. In tegenstelling tot de vorige begroting 2018 hebben we, gelet op de bestuurlijke besluitvorming van de vorige begroting, in de gewijzigde begroting geen kosten opgenomen voor de directe begeleiding van deze groep. De afspraak is dat we de werkzaamheden uitvoeren als er door de gemeenten een opdracht voor is verstrekt. Bij elke uitbreiding van taken wordt er eerst expliciet gekeken of er voldoende menskracht en middelen voor de uitvoering aanwezig is. Mocht dit niet het geval zijn, dan worden er apart extra afspraken gemaakt over een uitvoeringsbudget. Op basis van het oorspronkelijke beleidskader vond begeleiding binnen dit spoor vooral plaats op deelnemers waar werk op termijn een doel is. Daarnaast hebben we de inkomensconsulenten naast hun eigenlijke taak vooral ingezet als regisseur en verwijzer.




Activiteiten

Om de participatie van deze groep te verhogen, voeren we de volgende activiteiten uit:

Voor de klanten

-  Opstellen van een plan van aanpak voor alle nieuwe instroom;
-  Arbeidsmarktdiagnose voor degenen die mogelijk op termijn aan het werk kunnen (50 diagnoses bij het TTAC);
-  Organiseren van 30 schakeltrajecten in samenwerking met de sectoren voor deelnemers waarvoor werk op termijn haalbaar is en het begeleiden van deze deelnemers;
-  Verwijzing naar maatschappelijke organisaties;
-  Verwijzing naar vormen van (schuld-)hulpverlening;

Voor organisaties

-  In het vorige plan voor 2018 was voorzien in uitbreiding van de werkgroep Participatiespoor met Vluchtelingenwerk, MJD/MW, SWD en Noorderpoort waarin we hen stimuleren/faciliteren om meer deelnemers/vrijwilligers op te nemen. In dit gewijzigde uitvoeringsplan vervalt dit;
-  Ondersteunen van drie vrijwilligerssteunpunten om één steunpunt te vormen; Ook dit punt vervalt. Dit punt en het vorige punt dienen vooral beleidsmatig te worden opgepakt in afstemming met de uitvoering. Wij hebben daarin als uitvoerders geen leidende rol;
-  Begeleiding vanuit de steunpunten om deelnemers maatschappelijk actief te maken/te houden;

- 🏠 Ondersteuning van organisaties bij het realiseren van projecten waarin de doelgroep van het participatiespoor actief kan worden, bijvoorbeeld Verhildersum.

Doelgroepen

Binnen het Participatiespoor hebben we specifieke aandacht voor:

- 👤 Personen die mogelijk behoren tot de doelgroep Beschut Werk. We gaan deze groep actief opsporen, in beeld brengen en ter indicatie voorleggen aan het UWV. Daarmee willen we ervoor zorgen dat iedereen die tot de doelgroep behoort, daadwerkelijk in beeld is en (tot een maximum van beschikbare plekken) aan de slag gaat;
- 👤 Statushouders van wie de zwakke arbeidsmarktpositie hoofdzakelijk wordt veroorzaakt door taalproblemen, dragen we over naar het leerwerkspoor;
- 👤 Personen die vallen onder de integrale dienstverlening van het sociaal domein BMWG;
- 👤 Personen met een taalachterstand onder niveau MBO 3.

4.4. Sector Industrie en Diensten

Zie tabel 2.5 en bijlage
4 van deel 3

Dienstverlening






In de sector Industrie & Diensten wordt werk uitgevoerd voor een diversiteit aan opdrachtgevers.¹³ Dat gebeurt voornamelijk door medewerkers met een Wsw-dienstverband. Voor hen wordt een passende werkomgeving gecreëerd, waardoor zij in staat zijn om hun mogelijkheden (en verdienvermogen) optimaal te benutten. Het werk kan tevens worden benut om het arbeidsvermogen van andere deelnemers te ontwikkelen of om structureel werk te bieden aan mensen die aangewezen zijn op Beschut Werk. Voor de te ontwikkelen mensen (uit het leerwerkspoor) zijn binnen deze sector doorlopend 30 plekken beschikbaar. Op deze manier wordt werk, werkbegeleiding en arbeidsontwikkeling geboden in aansluiting op de coaching en trajectbegeleiding vanuit het leerwerkspoor. Waar nodig worden specifieke werkzaamheden geworven voor de groep die (nog) niet toe is aan het werken in één van deze productieomgevingen. Het aanpassen van het portfolio op basis van veranderingen in markt en doelgroep is een doorlopend proces. In deel 1 van de begroting zijn we ingegaan op het Doorontwikkelplan van de sector Industrie & Diensten. We hebben onze huidige activiteiten tegen het licht gehouden. De resultaten zijn vertaald in bundeling van de werkvoorbereiding, het reorganiseren van afdelingen, waarbij werkzaamheden worden herverdeeld over verschillende afdelingen en het beëindigen van de werkzaamheden voor een aantal klanten. Deze plannen worden in 2017 al ingevoerd, maar zullen ook in 2018 plaatsvinden. Deze veranderingen worden ook ingegeven om de veiligheid, toezicht en begeleiding op de werkvloer op een aanvaardbaar niveau te houden.

De medewerkers behouden werk, hun aanstelling en rechtspositie. Voor een aantal betekent dat werk op een andere afdeling, voor anderen detachering bij organisaties in de regio. De sector werkt intensief samen met LOC in Wehe den Hoorn en is volop betrokken bij de ontwikkeling van het tweede LOC in Uithuizen. (zie paragraaf 3.5)

Activiteiten



De activiteiten van de sector Industrie & Diensten zijn er in 2018 op gericht om:

¹³ Bouw, hout, montage, spuiten, metaal, post, schoonmaak, catering, assemblage en verpakken (inclusief eigen magazijn en technische dienst).

-  Voldoende omzet (en toegevoegde waarde) te realiseren;
-  Werk te bieden aan 296 SW-medewerkers, met 31 fte aan detacheringen;
-  Een (tijdelijke) leerwerk omgeving te creëren voor 30 mensen uit de Participatiewet (afhankelijk van de behoefte);
 - Waarvan een deel met een dienstverband voor personen uit de doelgroep arbeidsgehandicapten;
-  Beschut Werk te bieden aan 12 mensen uit de Participatiewet (afhankelijk van de omvang van de doelgroep).
-  De infrastructuur te gebruiken als leeromgeving voor andere doelgroepen (tweede LOC).

Doelgroepen

Binnen de sector hebben we specifiek aandacht voor:

-  De doelgroepen van de Participatiewet. Dat betekent dat we in 2018 verder gaan met de ontwikkeling van een leerwerk omgeving en van de noodzakelijke begeleiding die nodig is om deze groep voor te bereiden op werk elders. Medewerkers uit sporen en sectoren zullen daarin nauwer gezamenlijk optrekken en de begeleiding verzorgen;
-  Bedrijven in de directe omgeving. Waar we werkzaamheden uitbesteden, komt dat ten goede aan de ondernemers in onze regio. Daarmee stimuleren we ook reguliere werkgelegenheid in de omgeving.

4.5. Sector groen

Zie tabel 2.5 en bijlage 4 van deel 3

Dienstverlening

Groen is een sterke sector waarin werkzaamheden worden verricht voor de vier gemeentelijke groenafdelingen, voor een tweetal borgen en voor overige bedrijven en particulieren. Het gaat daarbij om een combinatie van onderhoud, aanleg en specialistische taken (maaien, sportvelden, boomverzorging). Dat gebeurt voornamelijk met medewerkers met een Wsw-dienstverband.





Het werk kan tevens worden benut om het arbeidsvermogen van andere deelnemers te ontwikkelen of om structureel werk te bieden aan mensen die aangewezen zijn op beschut werk. Voor de te ontwikkelen mensen (uit het leerwerkspoor) zijn binnen deze sector doorlopend 20 plekken beschikbaar. Op deze manier wordt werk, werkbegeleiding en arbeidsontwikkeling geboden in aansluiting op de coaching en trajectbegeleiding vanuit het leerwerkspoor.

Naast het bieden van werk worden vanuit deze sector ook medewerkers gedetacheerd bij bedrijven en gemeenten in de regio. Medewerkers en werkgevers worden daarbij ondersteund door detachingsconsulenten.

De BMWG-gemeenten hebben besloten tot herindeling in 2019. In dat kader zal in 2018 worden bepaald op welke wijze Werkplein Ability, en in het bijzonder de sector Groen, wordt ingevlochten in de gemeente 'Het Hogeland'. Voor de uitvoeringsorganisatie en de vier gemeenten betekent dit dat de samenwerking, zoals vormgegeven in 2016, wordt gehandhaafd. Indien de gemeenten gezamenlijk al eerder tot integratie van 'Grijs & Groen' overgaan, zal de sector Groen daarin natuurlijk worden meegenomen. Tot die tijd, zo is bestuurlijk afgesproken, worden de huidige samenwerking en de budgetten gecontinueerd en het karakter en de omvang van opdrachten op het zelfde niveau voortgezet.


Activiteiten

De activiteiten van de sector zijn er in 2018 op gericht om:

-  Voldoende omzet (en toegevoegde waarde) te realiseren;
-  Werk te bieden aan 110 SW-medewerkers, met 14 fte aan detacheringen.
-  Een (tijdelijke) leerwerkomgeving te creëren voor 20 mensen uit de Participatiewet (afhankelijk van de behoefte) en leerlingen voor opleiding in het Groen;
 - Waarvan een deel met een dienstverband voor personen uit de doelgroep Banenafpraak of andere bijstandsgerechtigden;
 - Vanaf het schooljaar 2017/2018 in samenwerking met Terra en UWV ook leerlingen een stageplek aan te bieden
-  Beschut Werk te bieden aan 4 mensen uit de Participatiewet (afhankelijk van de omvang van de doelgroep).

Doelgroepen





Binnen de sector hebben we specifiek aandacht voor:

-  De doelgroepen van de Participatiewet. Dat betekent dat we in 2018 verder gaan met de ontwikkeling van een leerwerkomgeving en van de noodzakelijke begeleiding die nodig is om deze groep voor te bereiden op werk elders.

Zie tabel 2.6
van deel 3

4.6. Werkgeversdienstverlening

We werken met één Werkgeversteam waarvan de activiteiten zijn gericht op goed relatiebeheer met de bedrijven in de regio en de afstemming van activiteiten in de Arbeidsmarktregio. We hebben aan het Werk- en Leerwerkspoor een werkgeversadviseur gekoppeld die zorgt voor de werving, selectie en matching van deelnemers aan bedrijven. In het Werkspoor gaat het daarbij meer om het koppelen van vacatures aan werkzoekenden, in het leerwerkspoor ligt de nadruk op het vinden van de juiste werkplek, werkervaringsplek en werkgever voor werkzoekenden. Het Werkgeversteam levert tevens een bijdrage aan de acquisitie van opdrachten voor de sectoren en het realiseren van detachingsplaatsen. Het plaatsen van werkzoekenden en SW-werknemers bij werkgevers en het werven van werk/opdrachten voor de sectoren is daarmee beter op elkaar afgestemd met als doel het halen van een goed resultaat en tegelijkertijd het ontlasten/ontzorgen van de werkgever.

-  Relatiebeheer met bedrijven en bieden van ondersteuning bij de vervulling van vacatures en de invulling van afspraakbanen en adviseren over begeleiding, risico's en voorzieningen;
-  Samenwerken met adviseurs in de Arbeidsmarktregio bij de vervulling van vacatures en het ontwikkelen van arbeidsmarktprojecten;
-  Ten behoeve van de sporen een bijdrage leveren aan het werven van vacatures en werkervaringsplekken;
-  Ten behoeve van de sectoren een bijdrage leveren aan de acquisitie van opdrachten en de ondersteuning bij detacheringen.

De samenwerking binnen de Arbeidsmarktregio (WerkinZicht) op het gebied van de werkgeversdienstverlening is operationeel. Voor de subregio noord (BMWE-DAL) wordt gewerkt met een eigen activiteitenplan, waarin de verschillende werkgeversadviseurs samenwerken in branches, bijvoorbeeld Bouw en Techniek, Zorg, Horeca & Toerisme. Afstemming is dan beter te realiseren. De werkgeversadviseurs presenteren zich ook als een vertegenwoordigers van Werk in Zicht. Werkplein Ability trekt het werkgeversteam in de subregio Noord en levert ook een key-accountmanager voor een bedrijf dat van belang is voor de gehele arbeidsmarktregio.

4.7. Inkomen, inkomensondersteuning en handhaving

Naast ondersteuning op het gebied van werk en participatie, zorgen we ook in 2018 dat mensen die daar recht op hebben op het juiste moment de juiste uitkering ontvangen. Daartoe bieden we heldere communicatie over rechten en plichten. Om te bepalen of mensen de juiste uitkering houden, voeren we periodiek heronderzoeken en/of themaonderzoeken uit. De exacte prioritering wordt bepaald door het handhavingsbeleidsplan dat in het najaar van 2016 door de gemeenten is vastgesteld. Wanneer mensen zich melden voor een uitkering onderzoeken we goed of mensen recht hebben op een bijstandsuitkering. Daarbij beoordelen we onder andere of er sprake is van voorliggende voorzieningen en of er sprake is van een (te) hoog inkomen of vermogen. De analyse van de bedrijfsvoering bij de sporen leidde tot het advies om meer in te zetten op handhaving.

De afgelopen jaren maakten de gemeenten vanuit het budget Sociale Recherche voor een bedrag van ruim € 135.000 gebruik van twee verschillende organisaties Sociale Recherche (Sociale Recherche Noord-Oost Groningen en gemeente Groningen). De gemeenten De Marne/Winsum maakten gebruik van SRNOG en de gemeente Eemsmond maakte gebruik van de SR van de gemeente Groningen. Bij de integratie van Sociale Zaken Bedum in SoZaWe De Marne/Winsum per 1 januari 2012 is de samenwerking met SRNOG op basis van een collegebesluit van De Marne/Winsum voorlopig opgezegd in afwachting van definitieve besluitvorming. De gemeente Bedum maakte gebruik van SR van de gemeente Groningen. Dat contract is opgezegd. Vanaf dat moment namen de gemeenten De Marne en Winsum nog de diensten af op basis van de oude afspraken met SRNOG, waar de gemeente Bedum op meeliftte.

Bij de invlechting van SoZa Eemsmond met SoZaWe BMW kwam dit punt opnieuw aan de orde. De gemeente Eemsmond heeft het contract met SR van de gemeente Groningen met ingang van 1 januari 2018 opgezegd. De voorlopige opzegging met SRNOG is met ingang van 1 januari 2018 omgezet in een definitieve opzegging. De vier gemeenten gezamenlijk namen ongeveer 1 fte Sociale Recherche af bij twee verschillende organisaties. Met het in dienst nemen van een eigen Sociaal Rechercheur kan voor bijna de helft van het geld intern samen met beide bijzondere controleurs Hoogwaardige Handhaving efficiënter en effectiever vorm worden gegeven. Daarmee wordt ook tegemoet gekomen aan de opmerking bij de evaluatie van het Strategisch Beleidskader dat handhaving wel een tandje meer mag. Het opnemen van 1 fte sociaal rechercheur in de begroting van de uitvoeringsorganisatie levert, tenzij het voordeel al is ingeboekt, de gemeenten een financieel voordeel op van ca. € 60.000. Gevraagd wordt om € 70.000 uit het budget Sociale Recherche ter beschikking te stellen voor de invulling van 1 fte Sociaal Rechercheur. Wij zullen in het kader van onze samenwerking met Werkplein Fivelingo afstemmen over inzet van Sociale Recherche en onderlinge vervanging als dat nodig is. In de nabije toekomst kan de sociaal rechercheur ook een mogelijke rol vervullen binnen het hele sociale domein van de nieuwe gemeente Het Hogeland.

In lijn met het concept Beleidskader 2018-2020 nemen we dus 1 fte sociaal rechercheur op in de begroting.

Zie tabel 2.10
en bijlage 5a
van deel 3

Zoals uit de evaluatie van het beleidskader blijkt, zit de formatie voor afhandeling van aanvragen om uitkeringen op en onder de norm. Dat is op zich niet erg, want het proces is efficiënt ingericht. Het begint wel te wringen als de aantallen toenemen en zoals blijkt uit voorgaande nemen de aantallen aanvragen om bijstand toe, zowel algemeen als bijzonder. Bij de algemene bijstand zal in de jaren 2017/2018 de bijstand met 13% stijgen en de aanvragen bijzondere bijstand zijn in een jaar tijd met 18% gestegen.

We willen juist mensen die afhankelijk zijn van een uitkering zo snel en zo goed mogelijk bedienen en ontkomen er daarom niet aan om voor 2018 de formatie van respectievelijk de inkomensconsulenten en de consulenten bijzondere bijstand/minimabeleid elk met één fte uit te breiden. Dit is een incidentele uitbreiding voor 2018 in afwachting van de verdere ontwikkeling van het totale bestand en de ontwikkelingen met betrekking tot de herindeling.

Zie tabel 2.9
en tabel 2.10
van deel 3

De gemeenten hebben hun gezamenlijke visie op het minimabeleid vastgelegd in de nota “Meer doen met minima”. Doel van het beleid is:

- ✦ Het bevorderen van participatie en zelfredzaamheid;
- ✦ Het bieden van inkomensondersteuning (bij voorkeur in de vorm van maatwerk) aan degenen die het financieel niet redden;
- ✦ Toegankelijke communicatie hierover.

Voor de uitvoeringsorganisatie betekent dit dat we ook in 2018 uitvoering geven aan de verschillende voorzieningen die gemeenten beschikbaar stellen aan mensen met een laag inkomen.

Deze voorzieningen zijn vastgelegd in gemeentelijke regelgeving. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- + Participatiefonds
- + Individuele inkomenstoeslag
- + Individuele studietoelage
- + Collectieve zorgverzekering
- + Schuldhulpverlening (in samenwerking met GKB en VKB)
- + Startpakket voortgezet onderwijs.

Bij bijzondere bijstand maken we op basis van de beleidsregels op individueel niveau de afweging wat noodzakelijke kosten zijn en welke vergoeding daarbij passend is.

Zie ook tabel
2.4 van deel 3

Omdat de gemeenten de verantwoordelijkheid voor het minimabeleid willen delen met andere maatschappelijke organisaties onderhouden we contacten met onder andere het Jeugdsportfonds en de Stichting Leergeld. Wij streven er daarbij naar om de uitvoering zo klantgericht, efficiënt en effectief mogelijk te maken en optimaal gebruik te maken van netwerken en middelen van deze partners.

De uitvoeringsorganisatie levert een bijdrage aan de evaluatie van het minimabeleid en adviseert de gemeenten op basis van haar kennis en ervaring in de uitvoering over eventuele aanpassingen aan beleid en de manier waarop de gemeente haar doelen het best kan realiseren. Om het bereik te vergroten, is samenwerking met maatschappelijke organisaties essentieel.

4.8. Overige taken

Zie tabel 2.7 van deel en bijlage 5 van deel 3

Naast taken op het gebied van werk, participatie en inkomen voeren we als uitvoeringsorganisatie ook een aantal aanvullende opdrachten van (afzonderlijke of gezamenlijke) gemeenten uit. Het gaat daarbij om:

- ☐ De Leerplichtwet en de RMC-functie (BMW);
- ☐ De regeling Kinderopvang (BMWE);
- ☐ Het Steunpunt Vrijwilligerswerk De Marne & Winsum;
- ☐ Het Wijkleerbedrijf Winsum;
- ☐ Het applicatiebeheer voor de jeugdwet, de WMO, onderwijs en het leerlingenvervoer (BMWE);

Bij het Steunpunt Vrijwilligerswerk was in het oorspronkelijke plan voor 2018 voorzien in een extra medewerker, met als doel de coördinatie tussen de steunpunten te bevorderen. Het ging om één formatieplaats voor één jaar. In de nieuwe gemeente Het Hogeland zijn de “steunpunten” voor vrijwilligerswerk verdeeld over drie organisaties namelijk:

- Werkplein Ability, waarin het steunpunt voor De Marne/Winsum is opgenomen
- Stichting Werk op Maat voor de gemeente Eemsmond en
- Stichting Welzijn Bedum voor de gemeente Bedum

Voordat de uitvoeringsorganisatie inzet kan plegen op dit punt, zal eerst duidelijk moeten zijn op welke wijze de huidige gemeenten of de nieuwe gemeente invulling wil geven aan het organiseren, faciliteren en begeleiden van het vrijwilligerswerk voor het gehele gebied. Daarin spelen drie uitvoerende zelfstandige organisaties een rol. Voordat wij daarin een rol kunnen vervullen, zullen de gemeenten daarin hun kaders moeten gaan stellen, waarin ook wordt bepaald welke organisatie welke rol krijgt. Hiervoor wordt in 2017 een collegevoorstel opgesteld.

In de gewijzigde begroting zijn alleen de kosten voor het applicatiebeheer voor werk en inkomen meegenomen. In de versie van de begroting van mei 2017 waren de totale kosten voor het applicatiebeheer opgenomen voor het gehele sociale domein van de BMWE-gemeenten. In het verleden is om praktische redenen besloten om de uitvoering van het applicatiebeheer voor het totale sociale domein te laten bij SoZaWe. Voor de uitvoering van het applicatiebeheer was dat wellicht een logische keuze maar die keuze is financieel niet goed vertaald naar de verschillende begrotingen. Een deel van deze kosten zat ook in de begroting van het sociaal domein. Daarom wordt er nu voor gekozen in deze begroting alleen de eigen kosten van applicatiebeheer mee te nemen. Die overige kosten moeten ten laste van de gemeenten komen. Deze lijn is zuiverder en transparanter.

In de gewijzigde begroting is een aantal taken/opdrachten niet meer meegenomen die in de vorige wel waren verwerkt. Het betrof taken die we voorzien hebben maar waar nog een collegebesluit over moet worden genomen, en ook impliciete opdrachten. De lijn in 2018 is dat aanvullende opdrachten een expliciete opdracht van de colleges vragen met een adequate financiële dekking. Dit bevordert de bestuurlijke sturing op de uitvoering en een transparante bedrijfsvoering.

5 BEDRIJFSVOERING

De uitvoeringsorganisatie streeft naar een zo goed en efficiënt mogelijke bedrijfsvoering. De gemeenten hebben in het organisatorische kader meegegeven dat de uitvoeringsorganisatie zoveel mogelijk gebruik moet maken van de PIOFACH-dienstverlening van de gemeenten zelf. Beide uitgangspunten (efficiënt en verplichte afname bij gemeenten) kunnen op gespannen voet met elkaar staan. Daarnaast is de focus van de gemeenten nu ook gericht op de gemeentelijke herindeling, waar ook de uitvoeringsorganisatie onderdeel van is. De kunst is om ook in deze omstandigheden als uitvoeringsorganisatie de uitvoering en dienstverlening centraal te stellen.

We zetten op een rij welke randvoorwaarden volgens ons noodzakelijk zijn om tot een goede en efficiënte uitvoering te komen.

- Mandatering is geregeld/geactualiseerd;;
In september 2017 was de nieuwe mandatering nog niet gerealiseerd. Er werd nog gewerkt op basis van de oude mandaten;
- Beschikking over budgetten;
- Helderheid over facilitering op het gebied van PIOFACH.
Facilitering van PIOFACH was bedoeld om de kwetsbaarheid van de GR te beperken en, waarbij na inrichting van de bijbehorende processen de kosten mogelijk te laten dalen in vergelijking met die van de beide organisaties in 2015; helderheid is nodig. Indien de gemeenten niet kunnen leveren gezien de beschreven context van de herindeling, zal de GR soms capaciteit extern moeten inhuren. Dat gebeurt op het terrein van financiële administratie. Indien ondersteuning leidt tot hogere kosten, moeten gemeenten dat ook zelf expliciet maken. Bij Automatisering lijkt het of - onze kosten uitdijen met € 316.000.
- 1 financiële administratie (in één Exact-omgeving);
- Een up-to-date beleidskader (verordeningen en beleidsregels op basis van actuele stand van zaken wet- en regelgeving). Zo is het voor een goede uitvoering in ieder geval noodzakelijk dat voor 2018 (beleids-)keuzes zijn gemaakt over:
 - De wijze waarop de gemeenten om willen gaan met de verhaalsplicht;
 - De wijze waarop de gemeente om willen gaan met debiteuren (“kruimelbedragen”);
 - De wijze waarop de gemeenten de “Klijnsma-gelden” (voor armoedebestrijding) wil benutten;
 - De wijze waarop de gemeenten om willen gaan met het opleggen van boetes;
- Aanvullende opdrachten gaan gepaard met noodzakelijke (financiële) middelen voor de uitvoering.
We kunnen niet meer met impliciete opdrachten werken(zie paragraaf 4.8. overige taken)

DIENTSTVERLENING EN BELEID

Wij beschouwen het als taak van de uitvoeringsorganisatie om de beleidsafdelingen van de gemeenten te adviseren over de uitvoerbaarheid en effectiviteit van het beleid (mede op basis van de uitkomsten van de gevolgen daarvan). Dat zullen we in 2018 dus ook gevraagd en ongevraagd blijven doen.

Verder willen wij in 2018 in onze dienstverlening een bijdrage leveren op het gebied van bezwaar en beroep. Met de toepassing van de zogenaamde informele aanpak willen wij bezwaren en klachten in een vroeg stadium beoordelen en met klanten bespreken en waar mogelijk direct oplossen om zo uitgebreide procedures te voorkomen.

6 MENSKRACHT EN MIDDELEN

In de begroting voor 2018 worden voorstellen gedaan over de kosten van de inzet van mensen en middelen. In dit uitvoeringsplan geven we aan welke ontwikkelingen zich daarbij voordoen. In 2018 is een totaal van 90,78 fte (structurele formatie) geraamd. Zie bijlage 5a van deel 3

Zoals we bij het onderdeel 4.8 hebben gemeld, is een deel van deze formatie werkzaam ten behoeve van taken (zoals Leerplicht, Steunpunt Vrijwilligerswerk en Wijkleerbedrijf). De bijbehorende formatie is, in tegenstelling tot voorgaande jaren, in de begroting meegenomen. Daarnaast hebben we in de begroting rekening gehouden met extra formatie voor de integrale dienstverlening sociaal domein en 1 fte voor een sociaal onderzoeker. Zie tabel 2.7 van deel 3

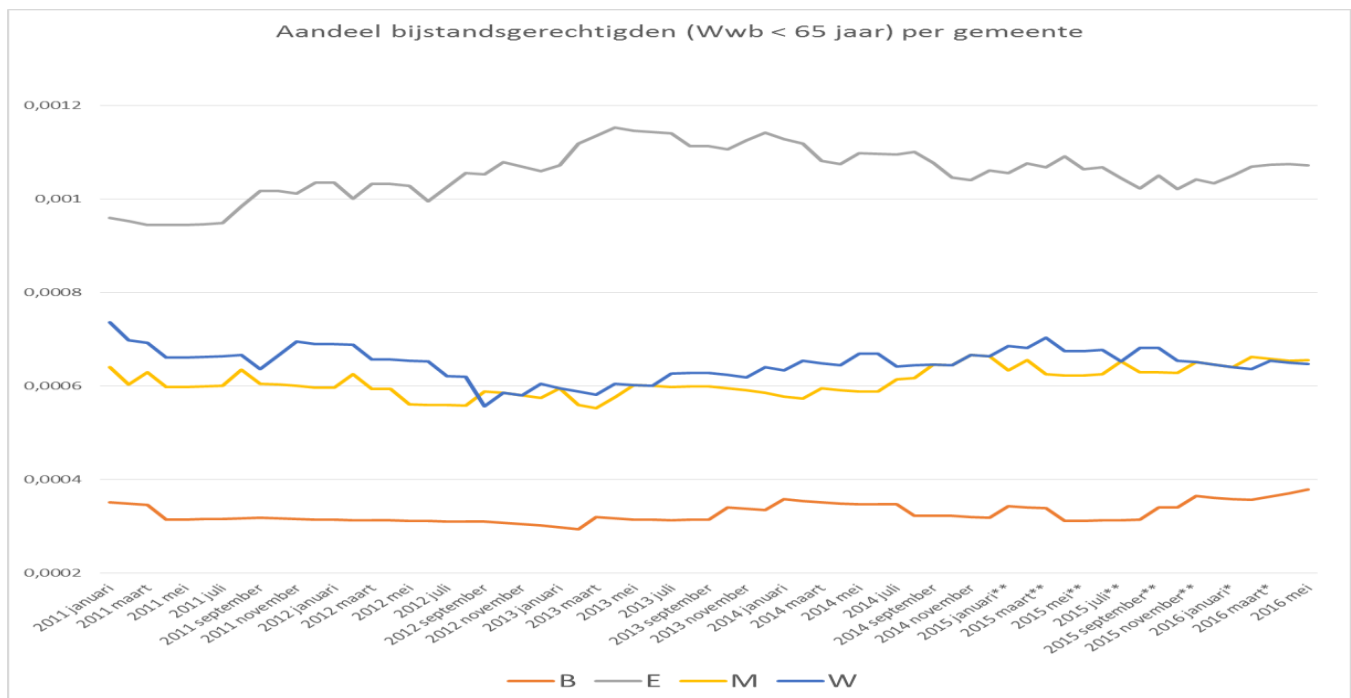
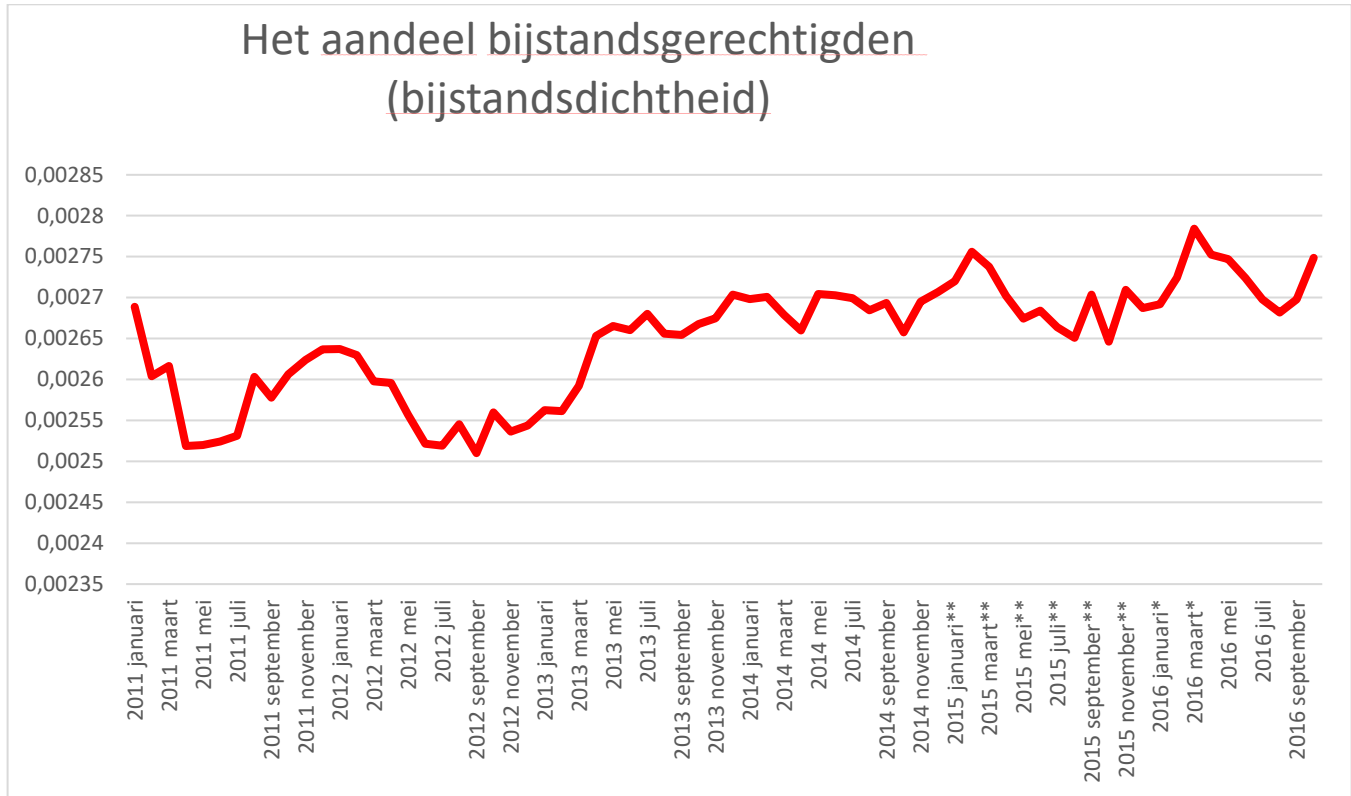
Bij de inzet van personeel in 2018 houden we rekening met de volgende ontwikkelingen/maken we de volgende keuzes:

- + De formatie is afgestemd op de verwachte ontwikkeling van het aantal klanten per spoor en de verwachte activiteiten per sector;
- + De verwachting is dat meer klanten instromen in het Leerwerkspoor en minder in het Werkspoor;
- + Het leveren van een bijdrage aan het doel van de gemeenten om voor burgers een integrale toegang binnen het sociale domein te organiseren, vraagt om intensivering van inspanningen;
- + De veranderingen in doelgroepen en activiteiten als gevolg van de invoering van de Participatiewet vragen om andere en/of aanvullende competenties bij onze medewerkers. We investeren het komende jaar daarom in de ontwikkeling van personeel in de sectoren (in coaching en ontwikkeling nieuwe doelgroepen) en de sporen (in begeleiding nieuwe doelgroepen en toepassing van nieuwe instrumenten).

Op overige onderdelen houden we rekening met de volgende ontwikkelingen/maken we de volgende keuzes:

- + De loonkosten van SW-ers nemen toe als gevolg van de indexatie voor het minimumloon; Zie tabel 2.5 van deel 3
- + De begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking vraagt om een intensievere aanpak (jobcoaching).

BIJLAGE 1 ONTWIKKELING AANDEEL BIJSTANDSGERECHTIGDEN



Sinds de invoering van de Participatiewet (2015) en de verdere totstandkoming van de uitvoeringsorganisatie heeft Communicatie een positie in de organisatie gekregen. De focus daarbij lag vanaf oktober 2016 tot maart 2017 op het opzetten/inrichten van de communicatie: de totstandkoming van het logo, de ontwikkeling van de huisstijl, uitwerking van een aantal interne en externe nieuwe uitingen en het opstellen van handleidingen m.b.t. persbeleid, sociale media, advertenties e.d. We treden sinds de nieuwe naamgeving per 1 oktober 2016 actief naar buiten om onze naamsbekendheid te vergroten, onze informatie toegankelijk(er) te delen met onze doelgroepen en om onze successen te vieren. Met actieve inzet van (sociale) media, de verdere actualisatie van de website, de advertentiecampagne 2017 (wekelijkse oneliner in de Ommelander Courant) en het frequent uitbrengen van een cliënten-nieuwsbrief, laten wij onze doelgroepen zien wat we hen kunnen bieden. Een belangrijke basis is gelegd. Maar Communicatie is dient een integraal onderdeel van onze dienstverlening te zijn, in aansluiting op de ambities en opdrachten in het uitvoeringsplan 2018 en ook passend bij de actuele ontwikkelingen.

We willen zoveel mogelijk mensen uit een grotere en complexere doelgroep actief deel laten nemen aan de samenleving, waar mogelijk door middel van (regulier) werk. En dat zo weinig mogelijk mensen een beroep doen op een bijstandsuitkering. Mensen die het financieel niet redden, bieden we inkomensondersteuning. Het is onze opdracht om de taken uit de Participatiewet zo efficiënt en effectief mogelijk te organiseren zodat we deze effectief en efficiënt kunnen uitvoeren, vooral door samen te werken met andere partners in de arbeidsmarktregio. En integraal te werken binnen het sociaal domein BMWWE dat met de herindeling naar een gemeente zelfs breder dan het sociaal domein zal worden.

Van communiceren over naar communiceren

Het centraal uitgangspunt in de communicatie rondom de uitvoering van de participatiewet en binnen het sociaal domein is dat ter ondersteuning van de kanteling in de manier van werken en het aansluiten op de vitale samenleving onze wijze van communiceren ook moet ombuigen: Van communiceren over naar communiceren met. Communicatie zorgt niet (alleen) meer centraal voor de communicatie = zenden en communiceren over maar zorgt dat medewerkers zelf communiceren (waardoor we vooral direct in contact komen en communiceren met). Dichtbij de inwoners, in interactie, zoals ook verwoord in het strategisch visiedocument voor de toekomstige gemeente Het Hogeland.

Hierdoor zal communicatie straks veel minder zender- en aanbodgericht zijn maar juist ingespeeld dienen te zijn op de behoefte en mogelijkheden van onze doelgroepen. Met een passende mix van off- en online communicatie, en speciale aandacht voor het laatste. En vooral ook samen (en in verbinding) met onze samenwerkingspartners. Zodat we Werkplein Ability als uitvoeringsorganisatie het komende jaar nog steviger en ook in een bredere context kunnen profileren als organisatie die staat voor 'Samen sterk in meedoen & werk.

Accent communicatie 2017

Aandachtspunt in de communicatie op weg naar 2018 is het verder ontwikkelen en vormgeven van de online communicatie. In juni 2017 start een pilot voor het film & animatieproject 'Eén beeld zegt vaak meer dan duizend woorden'. Over een kleine twee jaar bestaat naar verwachting 80% van al het internetverkeer uit video. Het aantal

smartphone-gebruikers in ons land zit inmiddels op 86 procent. Ook de doelgroep die niet (goed) kan lezen of moeilijk is te bereiken, behoort hiertoe. Video wordt een belangrijk middel om de verbinding met onze doelgroepen te maken. Een video (animatie) zet binnen korte tijd de boodschap scherp neer en kan begrijpelijk worden gemaakt voor iedereen. In het kader van de opening van de Spullenbank is er voor het Leer-en ontwikkelcentrum in Wehden Hoorn eind vorig jaar een filmpje gemaakt: een heel mooi voorbeeld.

Toegankelijk en interactief

De producten en diensten die we vanuit Werkplein Ability bieden, maken we zo laagdrempeliger, beter benaderbaar voor klanten en ‘verkoopbaar’ voor werkgevers. Dit doen we door items verhalend vast te leggen. Denk aan het verhaal van:

- Een jobcoach die vertelt over ondersteuning van een cliënt bij het vinden van een leuke baan;
- Een cliënt die met begeleiding van een scholingsadviseur een nieuwe uitdaging heeft gevonden
- Een cliënt uit het Participatiespoor die nu passend vrijwilligerswerk doet;
- Een werkgever die een werkervaringsplek heeft gecreëerd;
- Een bedrijf dat werk heeft uitbesteed aan Werkplein Ability;
- Een studente van de entreeopleiding Wijkleerbedrijf (en het gezin dat zij hulp biedt)
- Een medewerker van Werkplein Ability die is gedetacheerd;
- Een cliënt die met het gebruik van de mee(r)doen-regeling ruimte heeft om leuke dingen te blijven doen.

Het doel is om de ‘ontvanger’ ‘zo op een ander niveau te bereiken, wat kan leiden tot herkenning en erkenning, nieuwe inzichten en uiteindelijk (inter)actie. Naast video’s kunnen we ook animaties maken, om bijvoorbeeld een ingewikkelde regeling of procedure uit te leggen.

Samen sterk in meedoen & werk: we dragen het uit

Door ervaringsvideo(animatie)’s met regelmaat (zelf) te produceren en breed te delen (via website, youtube, sociale media, of via beeldscherm op locaties), versterken we de binding met onze klanten, maar ook met onze directe samenwerkingspartners, onder de noemer ‘samen sterk in meedoen en werk’. Het kan diezelfde organisaties bewegen om zich zelf ook op deze wijze te presenteren.

Deel 3:

Werkplein Ability

CIJFERS GEWIJZIGDE BEGROTING 2018

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE
WERKVOORZIENING

8 september 2017

CIJFERS GEWIJZIGDE BEGROTING 2018

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE WERKVOORZIENING

INHOUD

Inleiding	2
1 De organisatie.....	3
1.1. Treasurybeheer	3
1.2. Toewijzing bedrijfskosten	5
2 Begroting 2018 en meerjarenraming	6
2.1. Totaal te financieren lasten Werkplein Ability voor gewijzigde begroting 2018	7
2.2. Verklaring verschil 2017 versus gewijzigde begroting 2018.....	7
2.3. Kosten Bestuur en Ondersteuning (lv3, 0.4)	8
2.4. Kosten Inkomensondersteuning (lv3, 6.3).....	9
2.5. Baten en lasten Begeleide Participatie (lv3, 6.4).....	10
2.6. Baten en lasten Arbeidsparticipatie (lv3, 6.5)	11
2.7. Kosten en baten overige opdrachten (lv3, 6.61)	12
2.8. Verdeling van lasten voor zover niet gedekt uit andere financieringen	13
2.9. Verklaring extra formatie	14
3 Totaaloverzicht gemeentelijke bijdragen	17
4 Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	18
Bijlage 1 Organogram (versie juli 2017)	22
Bijlage 2 Verdeelsleutel lasten voorzover niet gedekt uit andere financieringen	23
Bijlage 3 Balans.....	25
Bijlage 4 Kosten en baten Begeleide Participatie uitgesplitst.....	26
Bijlage 5 Opbouw van het personeelsbestand in 2018 (FTE/taakveld)	27
Bijlage 5 a Analyse fte vergelijking 2018 ten opzichte van 2017.....	28
Bijlage 6 Onderhoudsplan	29
Bijlage 7 Specificatie overige trajecten	32
Bijlage 8 Staat van vaste activa en afschrijvingen.....	33
Bijlage 9 Staat van leningen opgenomen 2018.....	34
Bijlage 10 Verklarende woordenlijst	35

INLEIDING

De gemeenteraden van de BMW-gemeenten hebben in maart 2016 de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Participatie Noord-Groningen vastgesteld. Hierin is de verplichting voor het Algemeen Bestuur van de uitvoeringsorganisatie opgenomen om ieder jaar een uitvoeringsplan met een daaraan gekoppelde begroting op te stellen. De GR handelt onder de werknaam Werkplein Ability.

Voor u ligt de gewijzigde begroting 2018 van Werkplein Ability. De uitgangspunten en kaders die ten grondslag liggen aan deze begroting vindt u in het uitvoeringsplan 2018 (zie fig. 1).



Figuur 1 Het uitvoeringsplan: uitwerking strategisch beleidskader, basis voor begroting

De indeling van deze begroting is als volgt:

Hoofdstuk 1 gaat kort in op de organisatie en taken van Werkplein Ability. Conform de BBV-vereisten komen hier de paragrafen omtrent treasury aan bod, zoals financiering, kasgeldlimiet, de berekening van de renterisiconorm en schatkistbankieren. In hoofdstuk 2 wordt de gewijzigde begroting 2018 van Werkplein Ability nader toegelicht en wordt een meerjarenraming gegeven. Hoofdstuk 3 vat de begroting samen en geeft een overzicht van de gemeentelijke bijdragen per gemeente. Hoofdstuk 4 gaat kort in op ontwikkelingen en eventuele onzekerheden.

Voor de leesbaarheid zijn de gedetailleerde overzichten in de bijlagen opgenomen. Hier vindt u een organogram, de personeelsaantallen/taakveld, de verdeelsleutel, uitsplitsingen van kostenposten en omzetten en een verklarende woordenlijst.

1 DE ORGANISATIE

Werkplein Ability is ontstaan uit de drie organisaties Sociale Zaken en Werk Hoogeland, Werkplein Noord-Groningen en het werkleerbedrijf Ability.

Werkplein Ability geeft uitvoering aan de Participatiewet en de op deze wet gebaseerde uitvoeringsregelingen. Daarnaast voert de organisatie door de gemeenten opgedragen aanvullende opdrachten uit.

Zoals uit het uitvoeringsplan 2018 blijkt, is de dienstverlening van het Werkplein Ability georganiseerd over drie sporen, te weten het Werkspoor, het Leerwerkspoor en het Participatiespoor en tevens de sectoren Industrie en Diensten (I&D) en Groen. Daarnaast worden inkomensregelingen uitgevoerd en een aantal specifieke opdrachten voor gemeenten uitgevoerd.

1.1. Treasurybeheer

Voor inkomensondersteuning en participatie ontvangen de gemeenten budgetten van het ministerie. De verantwoording van de budgetten ligt officieel bij de gemeenten. De financiële verplichtingen, die voortkomen uit de verantwoording, worden door Werkplein Ability opgesteld en doorgegeven aan de BMW-gemeenten.

Op grond van de Wet financiering lagere overheden (Wet Fido) is Werkplein Ability verplicht om zowel in de begroting als in de jaarrekening een treasury paragraaf op te nemen, waarin verantwoording over het treasury beleid wordt afgelegd. De Wet fido kent twee normen, waaraan het treasury beleid wordt getoetst, te weten: de kasgeldlimiet en de renterisiconorm.

Treasury is het sturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de geldstromen, de financiële posities en de daaraan verbonden risico's.

Werkplein Ability heeft een gemiddeld risicoprofiel. De rentepercentages van de langlopende leningen liggen voor langere periode vast. Er wordt geen gebruik gemaakt van derivaten. Voor de benodigde liquiditeiten wordt gebruik gemaakt van een rekening courant krediet bij de Rabobank en Bank Nederlandse Gemeenten.

De saldi van de liquide middelen worden gebruikt voor de interne financiering.

Kasgeldlimiet

Het gaat bij de kasgeldlimiet om het beperken van renterisico's op de korte schuld. Korte schuld is bedoeld voor het financieren van lopende uitgaven. De kasgeldlimiet is gekoppeld aan het begrotingstotaal, dat wil zeggen de totale lasten van de begroting, inclusief tegelijkertijd met de begroting vastgestelde begrotingswijzigingen.

Als referentiekader voor de bepaling van de kasgeldlimiet geldt het begrotingstotaal bij het begin van het jaar en een bij ministeriële regeling vastgesteld percentage voor gemeenschappelijke regelingen van 8,2%. Hiermee wordt een bovengrens bepaald waaronder het mogelijk is om cashmanagement vorm te geven. De kasgeldlimiet wordt berekend als een vast percentage van de in de jaarbegroting berekende bedrijfslasten.

De totale bedrijfslasten voor de GR Werkplein Ability zijn in 2018 geraamd op € 22.761.000. De gemiddelde korte financiering wordt per drie maanden getoetst aan deze kasgeldlimiet, die voor 2018 neerkomt op ca. €1.866.000.

In het volgende overzicht wordt de verwachte omvang van de kasgeldlimiet getoetst aan de wettelijke norm overeenkomstig de Wet Fido:

Tabel 1.1 berekening kasgeldlimiet (in € 1.000)

Kasgeldlimiet					
					(bedragen x € 1.000,-)
stap	berekening bedragen	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
1	vlottende schuld	3.896	3.896	3.896	3.896
2	vlottende middelen	2.329	2.329	2.329	2.329
3	netto vlottende schuld (+) of overschot middelen (-)	1.567	1.567	1.567	1.567
4	gemiddelde van stap 3	1.567			
5	kasgeldlimiet	1.866			
6a	ruimte onder de kasgeldlimiet	299			
6b	overschrijding van de kasgeldlimiet				
<u>berekening kasgeldlimiet</u>					
7	begrotingstotaal	22.761			
8	percentageregeling	8,20%			
	kasgeldlimiet (7 * 8)	1.866			

Renterisiconorm

De renterisiconorm is een wettelijke norm die betrekking heeft op de vaste schuld van de gemeente. Vaste schuld ontstaat wanneer leningen worden afgesloten met een rentetypische looptijd van 1 jaar of langer. De norm geeft het bedrag aan waarover de gemeente zich per begrotingsjaar maximaal mag blootstellen aan renterisico. Voor gemeenschappelijke regelingen bedraagt de renterisiconorm 20% van het begrotingstotaal. De renterisiconorm als bedoeld in de Wet Fido wordt niet overschreden.

De vaste schuld van Werkplein Ability bedraagt per 1 januari 2018 € 867.000. Jaarlijks wordt door Ability plm. € 187.000 afgelost. Hiermee blijft de organisatie ruim binnen de renterisiconorm.

Tabel 1.2 berekening renterisiconorm (in € 1.000)

Renterisiconorm en renterisico's					
(bedragen x € 1.000,-)					
stap	variabelen renterisico(norm)	2018	2019	2020	2021
1	Renteherzieningen	0	0	0	0
2	Aflossingen	187	187	187	187
3	Renterisico (1+2)	187	187	187	187
4	Renterisiconorm (4a x 4b)	4.552	4.552	4.552	4.552
5a	Ruimte onder renterisiconorm	4.365	4.365	4.365	4.365
5b	Overschrijding renterisiconorm				
	<u>Berekening renterisiconorm</u>				
4a	Begrotingstotaal jaar	22.761			
4b	Percentage regeling	20,00%			
	Renterisiconorm	4.552			

Schatkistbankieren

Vanaf december 2013 is Schatkistbankieren ingevoerd voor decentrale overheden. De regeling verplicht overheden om overtollige liquide middelen naar de schatkist af te storten. Bij een saldo boven de € 250.000 gemiddeld over half december en daarna per kwartaal moet naar een speciaal hiervoor geopende rekening bij de BNG afgeroomd worden en is een rekening courant overeenkomst van kracht geworden. Voor het begrotingsjaar 2018 voorzien wij geen overtollige middelen groter dan € 250.000,--.

1.2. Toewijzing bedrijfskosten

De algemene bedrijfskosten worden, waar mogelijk, toegewezen naar de verschillende taakvelden op basis van het aantal werkzame personen (bijlage 5). De specificatie van de onderhoudskosten is opgenomen in bijlage 6.

2 BEGROTING 2018 EN MEERJARENRAMING

Zoals in de inleiding is aangegeven ligt hier de eerste geïntegreerde begroting voor. In overleg met de gemeenten is voor deze systematiek van de begroting (lv3) gekozen. Daarmee sluit de begroting van Werkplein Ability beter aan bij de verantwoordingssystematiek van gemeente en provincie en zal dat de inpassing van de GR in de nieuwe gemeente Het Hogeland begrotingstechnisch vergemakkelijken. De nieuwe systematiek bemoeilijkt echter de vergelijkbaarheid met vorige jaren. Daarom is in de bijlagen bij de begroting vergelijkingsmateriaal opgenomen om daarin meer inzicht te geven.

Bij een geïntegreerde begroting hoort dat alle onderdelen die de organisatie uitvoert ook worden opgenomen in de begroting. Dat is voor alle kosten ook gedaan. Alle baten zijn niet opgenomen in de begroting. Dat heeft als reden dat een fors deel van de baten in de budgetten en begrotingen van de gemeenten zijn opgenomen. Voor 2017 kreeg de uitvoeringsorganisatie een opdrachtbrief met daarin het budget voor de uitvoeringskosten oud SoZaWe. Voor 2018 is een andere werkwijze gevolgd. De kosten en baten van bijv. sociale recherche, steunpunt vrijwilligerswerk, wijkleerbedrijf, leerplicht en voortijdig schoolverlaten zaten niet in de begroting 2017 van de uitvoeringsorganisatie. Nu zijn voor deze onderdelen wel de kosten opgenomen bij de desbetreffende lv3-onderdelen, maar niet alle baten.

Het zoekplaatje aan de uitvoeringskant met betrekking tot de begroting leidt ook tot een zoekplaatje aan de kant van de vier gemeenten als het gaat om de dekking van alle kosten. Het gaat hier om verschillende budgetten en complicerende factor is dat niet alle gemeenten gezamenlijk dezelfde activiteiten/taken laten uitvoeren. De nieuwe opzet leidt op het oog tot een uitzetting van de formatie. De formatie is groter door de stijging van het bijstandsvolume, maar de grootste stijging wordt veroorzaakt doordat de formatie die in 2017 niet mee zijn genomen in de begroting (overige taken) nu wel zijn meegenomen.

De baten vanuit de budgetten deelfonds Wsw en deelfonds Re-integratie zijn meegenomen in de begroting. Dat betekent dat onderaan de streep een bedrag overblijft waarvan de dekking bij de gemeenten ligt. Hiervoor zijn aan gemeentekant de budgetten uitvoeringskosten Participatiewet (inkomensondersteuning), onderwijs (leerplicht), sociale recherche, welzijn (steunpunt vrijwilligerswerk) en uiteindelijk de algemene middelen beschikbaar. De laatste tabellen van dit hoofdstuk laten zien welke onderdelen nog dekking vragen.

2.1. Totaal te financieren lasten Werkplein Ability voor gewijzigde begroting 2018

In onderstaande tabel wordt de totaal te financieren last voor Werkplein Ability uiteengezet voor 2018. In deel 4, hoofdstuk 1 wordt een uiteenzetting per gemeente gegeven.

Tabel 2.1 Te financieren last

	Programma/taakveld	€
	Begeleide participatie	9.483.301
	Arbeidsparticipatie	1.944.227
	Overigen	233.047
	Verdeling bijdrage gemeenten, onderverdeeld in:	3.328.874
	- Inkomensregeling	2.537.965
	- Arbeidsparticipatie	790.909
Totaal:		14.989.449
Af:	Wsw- budget	8.245.254
	Vaste bijdrage Werkplein Ability gemeenten	243.000
	Re-integratie deelfonds	1.944.227
Subtotaal:		4.556.968
Af:	Loonkostensubsidie + begeleiding beschut werken	292.500
	Bonus Beschut Werken	39.000
	Loonkostensubsidie afspraakbanen	213.480
	Directe dekking overige taken	233.047
Totaal:		3.778.941

2.2. Verklaring verschil 2017 versus gewijzigde begroting 2018

De te financieren last is in 2018 in de gewijzigde begroting €3.778.941. Voor de begroting 2017 was dit € 2.814.000. Het (nadelige) verschil is €964.941. Dit is te verklaren door deze effecten/factoren/maatregelen:

Tabel 2.2 VERKLARENDE FACTOREN VERSCHIL GEWIJZIGDE BEGROTING 2018- BEGROTING 2017, in €1.000

Voordelen:	€	Nadelen:	€
Hogere omzet	116.000	Hogere loonkosten beschut-en afspraakbanen	405.000
Lagere kostprijs	305.000	Rijkssubsidie	374.000
Hogere subsidie beschut- en afspraakbanen	304.000	Hogere salariskosten overhead	1.181.000
1000 banenplan	100.000	ICT last	316.000
Directe dekking salariskosten	233.000	Overige bedrijfsvoeringskosten	51.000
Re-integratie deelfonds	149.000	Re-integratie trajectkosten	90.000
Transitiereserve	211.000		
Restant overige posten	35.000		
	1.453.000		2.417.000

Het verschil van € 964.000 is verder uiteengezet in hoofdstuk 2 van deel 4.

2.3. Kosten Bestuur en Ondersteuning (lv3, 0.4)

Onder Bestuur en Ondersteuning wordt het managementteam verstaan, samen met ondersteuners in de backoffice. De verdeling is als volgt:

Tabel 2.3 Kosten Bestuur en Ondersteuning

		begroting	meerjarenraming		
0.4	Bestuur en ondersteuning	2018	2019	2020	2021
	Aantal fte's	24,81	18,96	16,86	16,12
	salariskosten	1.469.194	1.134.559	921.811	901.302
	loonkosten	211.188	192.690	192.796	174.280
	automatiseringskosten	511.500	528.200	521.000	508.000
	huisvestingskosten	253.400	258.200	263.100	268.000
	bedrijfsvoeringskosten	116.364	101.438	95.533	97.006
	Totaal lasten	2.561.646	2.215.087	1.994.240	1.948.588
	Totaal baten	148.400	145.400	142.400	139.400
	Saldo	2.413.246	2.069.687	1.851.840	1.809.188
	Correctie voor directe toerekening andere taakvelden:				
	Automatisering				
6.3	Inkomensondersteuning direct toe te rekenen	-112.200	-114.500	-116.800	-119.200
	50% van I&A last*	-158.150	-161.350	-164.600	-167.900
	uitbreiding balie(0,39fte)	-19.000	0	0	0
6.4	Begeleide participatie direct toe te rekenen	-83.000	-91.000	-75.000	-53.000
	50% van I&A last	-158.150	-161.350	-164.600	-167.900
	Correctie ten laste van transitiereserve:				
	integrale werkwijze herindeling	-68.000	0	0	0
	managementadviseur	-65.000	0	0	0
	Subtotaal	-663.500	-528.200	-521.000	-508.000
	Restant indirecte toerekening aan andere taakvelden:	1.749.746	1.541.487	1.330.840	1.301.188
6.3	1/3 aan inkomensondersteuning	-583.249	-513.829	-443.613	-433.729
6.4	2/3 aan begeleide participatie	-1.166.497	-1.027.658	-887.227	-867.459
0.4	Saldo bestuur en ondersteuning na toerekening	0	0	0	0
	* verplichte afname I&A van de BMW gemeenten ad € 316.000				

Voor de meerjarenraming is uitgegaan van een stijging van de salariskosten van 2%, zoals ook door de gemeenten worden toegepast.

* Bedrijfskosten (455.000 excl. huisvesting en automatisering) die per FTE worden toegerekend

2.4. Kosten Inkomensondersteuning (lv3, 6.3)

(zie ook blz. 8, 10, 20 en 21 van het uitvoeringsplan; deel 2)

De inkomensondersteuning betreft het op verzoek van de gemeenten uitvoering geven aan de regeling BUIG (Participatiewet, Bbz, Bijzondere bijstand, IOAW en IOAZ) en de gemeentelijke minimaregelingen.

Tabel 2.4 Kosten inkomensondersteuning (in €)

		begroting	meerjarenraming		
6.3	Inkomensondersteuning	2018	2019	2020	2021
	Aantal fte's	24,26	21,29	21,29	21,29
	salariskosten	1.551.600	1.499.600	1.543.300	1.575.000
	toegerekende bedrijfsvoeringskosten	113.766	113.893	120.599	128.141
	Totaal lasten	1.665.366	1.613.493	1.663.899	1.703.141
	Toerekening lasten van bestuur & ondersteuning	872.599	789.679	725.013	720.829
	Totaal lasten inkomensondersteuning	2.537.965	2.403.172	2.388.912	2.423.970
	Betreft het op verzoek van de gemeenten uitvoering geven aan de navolgende regelingen: Buig, Bbz, Bijzondere bijstand en gemeentelijke minimaregelingen				

2.5. Baten en lasten Begeleide Participatie (lv3, 6.4)

(zie ook blz. 10, 12, 17 en 18 van het uitvoeringsplan; deel 2)

In onderstaande tabel 2.3 zijn de totale directe lasten van de sectoren Industrie & Diensten (I&D) en Groen genoemd. De overige bedrijfsvoeringskosten zijn op basis van het aantal FTE's naar de onderdelen toegerekend. Vervolgens zijn de totale baten vermeld. In bijlage 4 staan de lasten en baten uitgesplitst.

Het saldo van lasten en baten is het bedrag dat de gemeenten financieren.

Tabel 2.5 Kosten en baten Begeleide Participatie (totaal van de sectoren I&D en Groen, in €) + subsidieresultaat WSW

	begroting	meerjarenraming			
Begeleide participatie	2018	2019	2020	2021	
Aantal fte's ¹	368,66	372,09	376,40	381,40	
Totaal operationele lasten	17.177.301	17.240.963	17.132.079	17.317.413	
Totaal operationele baten	8.238.980	8.421.611	8.618.350	8.755.017	
Operationeel saldo (lasten-baten)	8.938.321	8.819.352	8.513.729	8.562.396	A
Deelfonds WSW	8.245.254	7.758.251	7.110.917	6.849.757	
Vaste bijdrage	243.000	243.000	243.000	243.000	
Subtotaal baten	8.488.254	8.001.251	7.353.917	7.092.757	B
Saldo (subtotaal baten-operationeel saldo)	-450.067	-818.101	-1.159.811	-1.469.639	C = B-A
Specificatie zie bijlage 4					
Subsidieresultaat	2018	2019	2020	2021	
WSW loonkosten	9.780.059	9.565.520	9.350.605	9.115.123	
WSW subsidie	8.393.654	7.903.651	7.253.317	6.989.157	
Saldo	-1.386.405	-1.661.869	-2.097.288	-2.125.966	

De stijgende bijdragen van gemeenten is voor het grootste deel terug te voeren op het teruglopen van de Wsw-subsidie (onderste deel van de tabel).

¹ Dit aantal fte bestaat uit de overhead, WSW, beschutte werkplekken en afspraakbanen. Een ontwikkeling hiervan is in paragraaf 3.4 van deel 2 (uitvoeringsplan) beschreven. De toename is te verklaren doordat er meer beschutte werkplekken en afspraakbanen komen dan de afname van de SW-banen.

2.6. Baten en lasten Arbeidsparticipatie (lv3, 6.5)

(zie ook blz. 10, 12 t/m 17, 19 en 24 van het uitvoeringsplan; deel 2)

Tabel 2.6 Arbeidsparticipatie

6.5	Arbeidsparticipatie		Begroting	meerjarenraming		
			2018	2019	2020	2021
	Baten uit deelfonds re-integratie (P-budget)					
	Bedum		253.304	268.820	280.036	310.940
	De Marne		456.383	472.060	483.249	512.874
	Eemsmond		797.593	829.632	854.588	918.446
	Winsum		436.947	455.209	467.703	502.360
	Totaal baten uit deelfonds		1.944.227	2.025.721	2.085.576	2.244.620
	Werkspoor					
	Aantal fte's		2,39	2,39	2,39	2,39
	salariskosten		181.300	184.900	188.800	192.700
	toegerekende					
	bedrijfsvoeringskosten		11.208	12.786	13.538	14.385
	trajectkosten		96.200	100.600	103.900	111.800
	Af: opbrengst ESF					50.000
			288.708	298.286	306.238	268.885
	Leerwerkspoor					
	Aantal fte's		9,52	9,52	9,52	9,52
	salariskosten		620.127	631.870	644.179	656.559
	toegerekende					
	bedrijfsvoeringskosten		44.644	50.928	53.927	57.299
	trajectkosten		585.460	643.960	674.960	715.960
	Af: opbrengst 1000 banenplan		100.000	100.000	100.000	100.000
	ESF					50.000
			1.150.230	1.226.758	1.273.066	1.279.818
	Participatiespoor					
	Aantal fte's		7,06	5,56	5,56	4,89
	salariskosten		629.266	443.378	449.809	458.962
	toegerekende					
	bedrijfsvoeringskosten		33.092	29.726	31.476	33.445
	trajectkosten		290.400	276.700	272.700	296.800
			952.758	749.804	753.985	789.206
	Werkgeversbenadering					
	Aantal fte's *		4,96	4,21	4,21	2,56
	salariskosten		398.180	332.104	286.412	214.100
	toegerekende					
	bedrijfsvoeringskosten		23.260	22.522	18.466	15.408
			421.440	354.626	304.878	229.508
* 0,5 fte Werk in Zicht(WIZ) geldt alleen voor het jaar 2018						
Totaal						
Aantal fte's		23,93	21,68	21,68	19,36	
salariskosten		1.828.873	1.592.252	1.569.200	1.522.320	
toegerekende						
bedrijfsvoeringskosten		112.203	115.962	117.408	120.537	
trajectkosten		972.060	1.021.260	1.051.560	1.124.560	
Af: opbrengst 1000 banenplan		100.000	100.000	100.000	100.000	
ESF		0	0	0	100.000	
Totaal lasten		2.813.136	2.629.474	2.638.168	2.567.417	
Per saldo (baten - lasten)		-868.909	-603.753	-552.592	-322.797	

De trajectkosten worden toegelicht in bijlage 7.

2.7. Kosten en baten overige opdrachten (lv3, 6.61)

(zie ook pagina 22 van het uitvoeringsplan; deel 2)

Tabel 2.7 Kosten en baten overige opdrachten (in €)

6.61	Overige opdrachten	begroting		meerjarenraming	
		2018	2019	2020	2021
	Steunpunt vrijwilligerswerk				
	Aantal fte's	0,89	0,89	0,89	0,89
	salariskosten	55.700	56.900	58.100	59.300
	toegerekende bedrijfsvoeringskosten	4.174	4.761	5.041	5.357
	totaal lasten	59.874	61.661	63.141	64.657
	De Marne	29.937	30.831	31.571	32.328
	Winsum	29.937	30.831	31.571	32.328
	totaal baten	59.874	61.661	63.141	64.657
	Saldo (lasten - baten)	0	0	0	0
	VSV/Leerplicht				
	Aantal fte's	1,56	1,56	1,56	1,56
	salariskosten	109.000	111.000	113.400	115.800
	toegerekende bedrijfsvoeringskosten	7.316	8.345	8.837	9.389
	totaal lasten	116.316	119.345	122.237	125.189
	Bedum	38.384	39.384	40.338	41.312
	De Marne	31.405	32.223	33.004	33.801
	Winsum	46.526	47.738	48.895	50.076
	totaal baten	116.316	119.345	122.237	125.189
	Per saldo last	0	0	0	0
	Wijkleerbedrijf				
	Aantal fte's	0,78	0,78	0,78	0,78
	salariskosten	53.200	54.200	55.300	56.500
	toegerekende bedrijfsvoeringskosten	3.658	4.173	4.418	4.695
	totaal lasten	56.858	58.373	59.718	61.195
	Winsum	56.858	58.373	59.718	61.195
	totaal baten	56.858	58.373	59.718	61.195
	Per saldo last	0	0	0	0

2.8. Verdeling van lasten voor zover niet gedekt uit andere financieringen

Tabel 2.8 Verdeling lasten per gemeenten (in €)

programma/taakveld		begroting	meerjarenraming			
		2018	2019	2020	2021	
0.4	Bestuur en ondersteuning	0	0	0	0	
6.3	Inkomensregeling	2.537.965	2.403.172	2.388.912	2.423.970	
6.5	Arbeidsparticipatie	868.909	603.753	552.592	322.797	
	incidenteel t.l.v transitie	-78.000	0	0	0	
6.6	Maatwerkvoorziening	0	0	0	0	
6.61	Overige opdrachten	0	0	0	0	
	totaal	3.328.874	3.006.925	2.941.504	2.746.767	
verdeling cf verdeelsleutel						
	Bedum	446.069	411.949	408.869	379.054	
	De Marne	768.970	715.648	705.961	664.718	
	Eemsumond	1.291.603	1.148.645	1.123.654	1.049.265	
	Winsum	822.232	730.683	703.019	653.731	
		3.328.874	3.006.925	2.941.504	2.746.767	

*De toegepaste verdeelsleutels zijn te vinden in bijlage 2 van deel 3

2.9. Verklaring extra formatie²

(zie ook blz. 21 en 24 van het uitvoeringsplan; deel 2)

Tabel 2.9 Verklaring extra formatie incidenteel

Verklaring extra formatie(= uitbreiding of verwerking ¹ in Gewijzigde B2018 PNG)															
(alle bedragen *€ 1.000)				Incidentele last							Incidentele last directe dekking via			Uitbreiding t.o.v. B2017 Werkplein Ability	Opmerking en
				directe dekking via gezamenlijke gemeenten	directe dekking via individuele gemeenten				Sub-totaal	Transitie Reserve Werkplein Ability		Verschuiving van ander taakveld			
	fte		fte	euro's	B	M	W	E	euro's	fte	euro's				
Aansturing overige taken	0,50									0,50	43	vervangt externe inhuur	ja	samenwerking met BMW-E-DAL	
Integrale werkwijze(Herindeling)	1,00									1,00	68		ja		
Werk In Zicht(WIZ)	0,50									0,50	35		ja		
Communicatie	0,20		0,20	13											
Bijzondere bijstand	0,80		0,80	54											
Buig consulent	1,00		1,00	68											
Minimaregeling	0,20		0,20	14											
Buigconsulent	0,80		0,80	54											
Werkcoach	0,22		0,22	14											
Managementadviseur	0,89									0,89	65				
Uitbreiding balie SoZaWe	0,39		0,39	19											
Winsum															
A	6,50		3,61	236	0	0	0	0	0	2,89	211				
verschoven taakveld											**				
¹ verwerking in Gewijzigde B2018 betekent dat het niet opgenomen was in de begroting 2017 van Werkplein Ability															
** Zie deel 4, paragraaf 5 (toelichting op de balans)															

² Zie ook bijlage 5a van deel 3

Tabel 2.10 Verklaring extra formatie structureel³

(alle bedragen *€ 1.000)		Structurele last							Sub- totaal	Structurel e last		Verschuiving van ander taakveld	Uit- breiding t.o.v. B2017	Op- merki ngen			
		directe dekking via gezamenlijke gemeenten			directe dekking door individuele gemeenten					directe dekking via transitie reserve Werkplein Ability							
					B	M	W	E									
		fte	euro's		fte										euro's	fte	euro's
Sociaal rechercheur*	1,00	1,00	70								Sociale recherche Budget welzijn Budget onderwijs	ja**	alleen 2018 BMW Same n- werki ng met BMW E-DAL				
Steunpunt vrijwilligers	0,89		0,89		34	34		68				ja					
Leerplicht VSV	1,56		1,56	38	31	47		116				ja					
RMC/VSV	0,45	p.m.	0,45								Budget RMC/VSV	ja					
Buig consulent uitbreiding	0,26	0,26	18									ja					
Wijkleerbedrijf	0,78		0,78			57		57									
Administratieve medew. backoffice	1,45	1,45	79									ja					
Afdelingsmanager beschut werk	1,00	1,00	53									ja					
Voorman industrie (metaalafdeling)	1,00	1,00	58									ja					
B	8,39	4,71	278	3,68	38	65	138	0	241	0	0						
verschoven taakveld			70						241								
A+ B 14,89																	

* specificatie 135k: SRNOG en gemeente Groningen

³ De uitbreiding van de BUIG-consulent (0,26 fte) en de uitbreiding van de administratieve medewerker backoffice (1,45 fte) is vergeleken ten opzichte de stand en plannen vanuit het implementatieplan (2017).

Tabel 2.11 Verdeling nog te verdelen lasten

Nog te verdelen lasten (= uitbreiding of verwerking¹ in Gewijzigde B2018 PNG)

(alle bedragen *€ 1.000)

	specificatie financiering baten gemeenten						Nog te verdelen	
	Ability	Bedu m	De Marne	Winsu m	Eemsmon d	Subtotaal	collegebesluit nodig (verwerking in B2018 PNG sleutel uitkeringsgerechtigd en)	uitvoering werkzaamherd en voortvloeiend uit opgedragen taken
verdeelsleutel B2018 uitkeringsgerechtigden		13,4%	23,1%	24,7%	38,8%	100%		
incidentele lasten via directe dekking	211	32	55	58	92	447	236	
incidentele individueel toegerekende lasten		0	0	0	0	0		
totaal incidenteel	211	32	55	58	92	447	236	0
structurele lasten via directe dekking gezamenlijk	0	9	16	17	27	70	70	
structurele lasten via directe dekking gezamenlijk	0	28	48	51	81	208		208
structurele individueel toegerekende lasten		38	65	138	0	241		
totaal structureel	0	75	129	207	108	519	70	208

¹ verwerking in Gewijzigde B2018 betekent dat het niet opgenomen was in de begroting 2017 van Werkplein Ability

3 TOTAALOVERZICHT GEMEENTELIJKE BIJDRAGEN

Tabel 3.1 Totaaloverzicht gemeentelijke bijdrage n.a.v. hoofdstuk 2 per gemeenten (in €)

Totaal overzicht bijdrage gemeenten							
Jaar	2018		Bedum	De Marne	Eemsmond	Winsum	Totaal
	6.4	Begeleide participatie	1.197.101	1.457.722	4.479.569	1.803.929	8.938.321
	6.5	Arbeidsparticipatie	253.304	456.383	797.593	436.947	1.944.227
	6.61	Overigen	38.384	61.342		133.321	233.047
		Verdeling bijdrage gemeenten	446.069	768.970	1.291.603	822.232	3.328.874
			1.934.858	2.744.417	6.568.765	3.196.428	14.444.469
Jaar	2019		Bedum	De Marne	Eemsmond	Winsum	Totaal
	6.4	Begeleide participatie	1.194.098	1.413.547	4.423.401	1.788.305	8.819.352
	6.5	Arbeidsparticipatie	268.820	472.060	829.632	455.209	2.025.721
	6.61	Overigen	39.384	63.054		136.941	239.379
		Verdeling bijdrage gemeenten	411.949	715.648	1.148.645	730.683	3.006.925
			1.914.251	2.664.309	6.401.678	3.111.139	14.091.377
Jaar	2020		Bedum	De Marne	Eemsmond	Winsum	Totaal
	6.4	Begeleide participatie	1.154.346	1.362.997	4.270.619	1.725.768	8.513.729
	6.5	Arbeidsparticipatie	280.036	483.249	854.588	467.703	2.085.576
	6.61	Overigen	40.338	64.575		140.184	245.097
		Verdeling bijdrage gemeenten	408.869	705.961	1.123.654	703.019	2.941.504
			1.883.589	2.616.781	6.248.861	3.036.674	13.785.905
Jaar	2021		Bedum	De Marne	Eemsmond	Winsum	Totaal
	6.4	Begeleide participatie	1.170.291	1.375.054	4.267.714	1.749.337	8.562.396
	6.5	Arbeidsparticipatie	310.940	512.874	918.446	502.360	2.244.620
	6.61	Overigen	41.312	66.129		143.599	251.041
		Verdeling bijdrage gemeenten	379.054	664.718	1.049.265	653.731	2.746.767
			1.901.598	2.618.775	6.235.425	3.049.026	13.804.824

Inleiding

Om goed financieel beleid te kunnen voeren is het van groot belang inzicht te hebben in de toereikendheid van het weerstandsvermogen. In de begroting wordt het inzicht in de risico's gekwantificeerd. In onderstaande tabellen wordt ingegaan op de risico's en worden de beheersmaatregelen vermeld.

Weerstandsvermogen: de mate waarin de organisatie in staat is middelen vrij te maken om onverwachte financiële tegenvallers (risico's) op te vangen.

Aansprakelijkheid gemeenten

De BMWG-gemeenten zijn als aandeelhouders verantwoordelijk voor de eventuele tekorten bij Werkplein Ability. Daarnaast zijn de gemeenten, uiteindelijk, ook aansprakelijk voor de risico's en dienen zij dit te mee te nemen in het eigen weerstandsvermogen.

Beschikbare reserves

De algemene reserve van de Gemeenschappelijke Regeling bedraagt per 31-12-2016 € 433.000,-.

Voor de transitie naar de toekomstige sociaal-publieke infrastructuur Noord-Groningen is een bestemmingsreserve gevormd van € 424.000,-. In het jaar 2018 wordt € 211.000,- onttrokken ten behoeve van de extra formatie. In 2015 is € 75.000 overgeheveld naar de nieuwe reserve transitie. Hieraan is € 9.000 onttrokken in het boekjaar 2016. Daarnaast is in 2013 een bestemmingsreserve van € 50.000,- gevormd voor investeringen in automatisering. Deze reserve valt vrij in het boekjaar 2017. Tot slot is er een bestemmingsreserve personeel van € 24.000,-. Het verschil tussen het benodigd weerstandsvermogen (zie tabel onder) en het beschikbaar vermogen kan als risico bij de deelnemende gemeenten worden weergegeven.

Benodigde weerstandscapaciteit

De benodigde weerstandscapaciteit wordt bepaald door:

- De verwachte impact van de aanwezige risico's.
- De gewenste mate van zekerheid dat de risico's kunnen worden opgevangen.
- De mate waarin de risico's al op andere wijze zijn afgedekt.

Risico: een onzekere toekomstige gebeurtenis die het realiseren van de doelstellingen (negatief) beïnvloedt.

De risico's worden geïnventariseerd en vervolgens wordt een schatting gemaakt van de omvang en de kans van optreden. De weging van het risico met de kans van optreden leidt tot het geschatte risicobedrag. Risico's met structurele effecten worden dubbel geteld. Dat betekent dat bij voldoende middelen de structurele risico's gedurende twee jaar kunnen worden opgevangen.

Niet alle risico's zullen zich gelijktijdig voordoen. Daarom wordt het totaal verlaagd met een waarschijnlijkheidsfactor naar 80%.

Benodigde weerstandscapaciteit	Incidenteel	Structureel
Kwetsbaarheid personeelsformatie		50
Afhankelijkheid van grote klanten	125	
Loonkosten WSW (personeelsverloop)	50	
Groei doelgroepen		50
Bedrijfsvoering	100	
Renterisico rekening courant		
Herindeling Het Hogeland	p.m.	
Totaal	275	100
Structureel maal factor 2		200
Aardbevingsrisico		PM
Waarschijnlijkheidsfactor 80%	220	160
Benodigde weerstandscapaciteit		380

Alle bovengenoemde bedragen x € 1.000

Risico's:

Naam	Kwetsbaarheid personeelsformatie
Omschrijving	De overhead (kantoororganisatie en sectormanagers) is klein. Dit betekent dat sommige medewerkers breed inzetbaar zijn en (mede daardoor) niet altijd de gedetailleerde specialistische kennis (kunnen) hebben. Er is niet altijd een achtervang en bij ziekte of vertrek kunnen werkzaamheden stagneren. Inhuur van externe capaciteit leidt tot hogere kosten.
Risico (in €)	€ 200.000,- structureel
Kans (25%/50%/75%)	25%
Jaar van signalering	2012
Beheersing	Voortdurend in gesprek blijven met medewerkers, kan uitval of vertrek voorkomen. Daarnaast kan samenwerking met gemeenten of andere partijen dit risico verminderen.

Naam	Afhankelijkheid van grote klanten
Omschrijving	In een aantal sectoren/afdelingen is sprake van een bepaalde mate van afhankelijkheid van grote klanten. Wanneer één of meer van deze klanten wegvallen heeft dat grote impact op deze sectoren/afdelingen en op het resultaat van Werkplein Ability.
Risico (in €)	€ 250.000,- incidenteel
Kans (25%/50%/75%)	50%
Jaar van signalering	2012
Beheersing	Goed relatiebeheer toepassen, tijdig proberen te signaleren wanneer het risico reëler wordt en dit risico dan daadwerkelijk verwerken in de cijfers.

Naam	Loonkosten WSW (personeelsverloop)
Omschrijving	Voor het begrotingsjaar 2018 is rekening gehouden met een afbouw van het WSW-personeel welke gelijk is aan de opgave van de afdeling P&O. Als de werkelijke afbouw lager is (dan volgens het ministerie van SZW) heeft dat gevolgen, omdat we dan wel loonkosten hebben maar hiervoor geen subsidie krijgen.
Risico (in €)	€ 100.000,- incidenteel
Kans (25%/50%/75%)	50%
Jaar van signalering	2016
Beheersing	Werkelijke afbouw goed volgen.

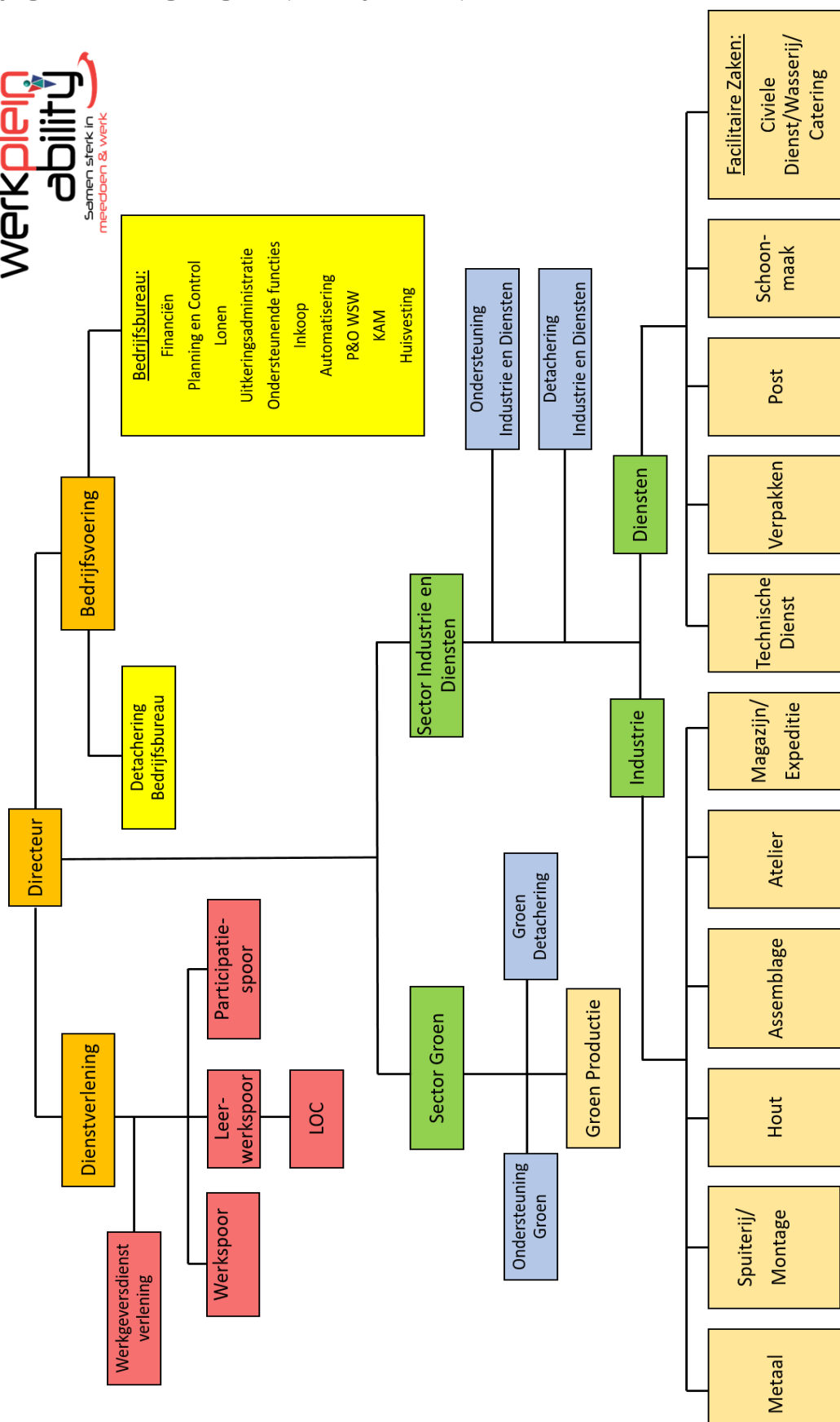
Naam	Groei doelgroepen	Zie ook blz. 8 van het uitvoeringsplan (deel 2)
Omschrijving	Indien er zich meer mensen melden bij het Werkplein Ability voor een uitkering zal de formatie navenant meegroeien.	
Risico (in €)	€ 200.000,- incidenteel	
Kans (25%/50%/75%)	25%	
Jaar van signalering	2016	
Beheersing	Scherp voorspellen en streng aan de poort.	

Naam	Bedrijfsvoering
Omschrijving	Onzekerheid en onduidelijkheid over de toekomst van de sectoren, de definitieve invoering van de participatiewet en herindeling verstoort mogelijk de bedrijfsvoering.
Risico (in €)	€ 200.000,- incidenteel
Kans (25%/50%/75%)	50%
Jaar van signalering	2012
Beheersing	Actualiteiten in de gaten houden, voldoende communiceren en een duidelijke richting aangeven helpt dit risico beheersbaar te houden.

Naam	Renterisico rekening courant
Omschrijving	De leningen zijn met lange looptijden afgesloten, zodat fluctuaties in de rente alleen effect hebben op de rekening-courant. Bij een gemiddeld saldo van € 1000.000,- negatief heeft een fluctuatie in de rente van 1% een effect van € 10.000,- op jaarbasis.
Risico (in €)	De inschatting is dat op dit moment dit risico te verwaarlozen is.
Kans (25%/50%/75%)	0%
Jaar van signalering	2017
Beheersing	Liquiditeitspositie bewaken en plannen.

Naam	Herindeling Het Hogeland
Omschrijving	Het deelnemen aan de verschillende project- en werkgroepen voor de herindeling zal ten koste gaan van de managementaandacht aan de uitvoeringsorganisatie, ondanks dat er inzet is van extra uren vanuit het budget van de herindeling voor de verloren uren.

Risico (in €)	p.m. incidenteel
Kans (25%/50%/75%)	0%
Jaar van signalering	2017
Beheersing	Liquiditeitspositie bewaken en plannen.



Bijlage 2 **Verdeelsleutel lasten voorzover niet gedekt uit andere financieringen**
 (zie ook p. 8, 10 en 11 van deel 2; het uitvoeringsplan)

2018	31-12-2013	31-12-2014	31-12-2015	31-12-2016		
Aantal uitkeringsgerechtigden						
Bedum	135	143	162	170		
Eemsmond	436	444	437	469		
De Marne	228	261	272	296		
Winsum	257	287	284	291		
	1056	1135	1155	1226		
Jaar	t - 3	t - 2	t - 1			
	Gem 2014	Gem 2015	Gem 2016	gemiddeld	%	
Bedum	139	153	166	153	13,4%	
Eemsmond	440	440	453	444	38,8%	
De Marne	244	266	284	265	23,1%	
Winsum	272	286	287	282	24,7%	
	1095	1145	1190	1144	100,0%	
2019	31-12-2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	uitkering 2017 stijging van 5% tov 2016	
Aantal uitkeringsgerechtigden						
Bedum	143	162	170	178		
Eemsmond	444	437	469	492		
De Marne	261	272	296	311		
Winsum	287	284	291	306		
	1135	1155	1226	1287		
Jaar	t - 3	t - 2	t - 1			
	Gem 2015	Gem 2016	Gem 2017	gemiddeld	%	
Bedum	153	166	174	164	13,7%	
Eemsmond	440	453	481	458	38,2%	
De Marne	266	284	304	285	23,8%	
Winsum	286	287	299	291	24,3%	
	1145	1190	1258	1198	100,0%	
2020	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	uitkering 2018 stijging van 4% tov 2017	
Aantal uitkeringsgerechtigden						
Bedum	162	170	178	183		
Eemsmond	437	469	492	507		
De Marne	272	296	311	320		
Winsum	284	291	306	315		
	1155	1226	1287	1325		

Jaar	t - 3	t - 2	t - 1		
	Gem 2016	Gem 2017	Gem 2018	gemiddeld	%
Bedum	166	174	181	174	13,9%
Eemsmond	453	481	500	478	38,2%
De Marne	284	304	316	301	24,0%
Winsum	287	299	311	299	23,9%
	1190	1258	1308	1252	100,0%
uitkering 2019 stijging van 3% tov 2018					
2021	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	
Aantal uitkeringsgerechtigden					
Bedum	170	178	183	188	
Eemsmond	469	492	507	522	
De Marne	296	311	320	330	
Winsum	291	306	315	324	
	1226	1287	1325	1364	
Jaar	t - 3	t - 2	t - 1		
	Gem 2017	Gem 2018	Gem 2019	gemiddeld	%
Bedum	174	181	186	180	13,8%
Eemsmond	481	500	514	498	38,2%
De Marne	304	316	325	315	24,2%
Winsum	299	311	320	310	23,8%
	1258	1308	1345	1303	100,0%

Balans Ultimo						(bedragen x € 1.000,-)
	Jaarrekening 2016	Begroting 2017	begroting 2018	Jaarrekening 2016	Begroting 2017	begroting 2018
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa						
Investerings met een economisch nut	2.066	2.185	2.228	373	433	373
Viottende activa						
Voorraden	737	737	737	60	0	0
Onderhanden projecten	37	37	37	489	439	228
Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan één jaar						
Vordering op openbare lichamen	337	337				
Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen	3	3	3			
Overige vorderingen	1.004	954	1.004			
Liquide middelen						
Overlopende activa						
Totaal activa	5.168	5.238	5.331	5.168	5.238	5.331
Passiva						
Vaste passiva						
Eigen Vermogen						
Algemene reserve						
Gerealiseerde resultaat						
Bestemmings reserves						
Vaste schulden met rentetypische looptijd langer dan één jaar						
Onderhandse leningen						
- binnenlandse banken en overige financiële instellingen						
Viottende passiva						
Netto-vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan één jaar						
Bank- en giroaldi						
Rekening-courant verhouding met Ability Reintegratie BV						
Overige schulden						
Overlopende passiva						
Totaal passiva	5.168	5.238	5.331	5.168	5.238	5.331

Bijlage 4 **Kosten en baten Begeleide Participatie uitgesplitst**
(zie ook p. 9, 10, 12, 18 en 19 van deel 2; het uitvoeringsplan)

Begeleide participatie	begroting						meerjarenraming					
	2018			2019			2020			2021		
Aantal fte's	257,89	110,77	368,66	264,06	108,03	372,09	267,22	109,18	376,40	268,92	112,18	381,10
	I&D	Groen	Totaal	I&D	Groen	Totaal	I&D	Groen	Totaal	I&D	Groen	Totaal
Salariskosten	916.502	369.279	1.285.781	940.529	324.471	1.265.000	928.882	293.668	1.222.549	846.503	300.896	1.147.398
Loonkosten*	7.066.363	3.192.490	10.258.853	7.219.517	3.150.050	10.369.567	7.301.568	3.185.900	10.487.468	7.350.781	3.265.500	10.616.281
Loonkosten begeleid werken	50.000	40.000	90.000	50.000	40.000	90.000	50.000	40.000	90.000	50.000	40.000	90.000
Materiaal	1.769.000		1.769.000	1.681.060		1.681.060	1.613.370		1.613.370	1.561.900		1.561.900
Kostprijs		400.000	400.000		460.000	460.000		540.000	540.000		600.000	600.000
Toegerekende bedrijfsvoeringskosten	1.226.883	739.137	1.966.020	1.275.080	820.248	2.095.328	1.283.874	767.991	2.051.864	1.300.891	912.585	2.213.476
Toegerekende lasten vanuit bestuur&onderst.			1.407.647			1.280.008			1.126.827			1.088.359
Totaal operationele lasten	11.028.748	4.740.906	17.177.301	11.166.186	4.794.769	17.240.963	11.177.693	4.827.559	17.132.079	11.110.074	5.118.980	17.317.413
* incl. loonkosten beschutwerk en afspraakbanen												
Verwachte omzet sectoren	4.644.000	2.860.000	7.504.000	4.563.900	2.901.000	7.464.900	4.476.000	2.975.750	7.451.750	4.424.250	3.027.750	7.452.000
Opbrengst Beschut werk			331.500			484.500			573.750			585.000
Opbrengst afspraakbanen			213.480			278.211			394.850			516.017
Overige opbrengsten:												
Huuropbrengsten			55.000			56.000			57.000			58.000
Herwaardering			15.000			16.000			17.000			18.000
Prijsverschillen			30.000			30.000			30.000			30.000
Kantineopbrengsten			30.000			31.000			32.000			33.000
Verkoop oude materialen			15.000			15.000			15.000			15.000
Opbrengst vrachtkosten			20.000			21.000			22.000			23.000
Overige opbrengsten			25.000			25.000			25.000			25.000
Totaal operationele baten			8.238.980			8.421.611			8.618.350			8.755.017
Saldo (lasten - baten)	a 8.938.321 A			8.819.352			8.513.729			8.562.396		
A												
Te financieren door gemeenten												
Deelfonds WSW:												
Bedum			1.125.966			1.075.753			992.883			965.734
De Marne			1.376.478			1.278.192			1.177.262			1.141.930
Eemsmond			4.200.660			3.950.881			3.613.309			3.450.903
Winsum			1.690.551			1.598.824			1.469.862			1.430.591
			8.393.654			7.903.651			7.253.317			6.989.157
Subsidie aan Bestuur en Ondersteuning			148.400			145.400			142.400			139.400
Deelfonds WSW	totaal	b	8.245.254 B			7.758.251			7.110.917			6.849.757
Vaste bijdrage:			243.000			243.000			243.000			243.000
Bedum			31.921			31.634			31.346			31.757
De Marne			37.018			36.382			36.177			36.309
Eemsmond			123.829			124.855			126.150			125.660
Winsum			50.232			50.128			49.327			49.274
totaal			243.000 C			243.000			243.000			243.000
Totaal te financieren door gemeenten begeleide participatie												
Bedum			1.197.101			1.194.098			1.154.346			1.170.291
De Marne			1.457.722			1.413.547			1.362.997			1.375.054
Eemsmond			4.479.569			4.423.401			4.270.619			4.267.714
Winsum			1.803.929			1.788.305			1.725.768			1.749.337
			8.938.321 D = B+C+E			8.819.352			8.513.729			8.562.396
Totale last			8.938.321 A			8.819.352			8.513.729			8.562.396
Deelfonds WSW			8.245.254 B			7.758.251			7.110.917			6.849.757
Vaste bijdrage		c	243.000 C			243.000			243.000			243.000
Saldo (lasten-baten-gemeentelijke bijdrage)			-450.067 E = A-B-D			-818.101			-1.159.811			-1.469.639
			=			-a-b-c						
Restant (verdeling vlgs vaste bijdrage)												
Bedum			59.122 Voordeel			106.501			149.609			192.062
De Marne			68.562 Voordeel			122.487			172.670			219.591
Eemsmond			229.348 Voordeel			420.347			602.098			759.980
Winsum			93.035 Voordeel			168.766			235.435			298.006
			-657830			450.067 E totale voordeel			818.101			-58.982
									1.159.811			443.911
												1.469.639

Te financieren door gemeente: WSW Rijksbudget + vaste bijdrage + restant(voordeel na aftrek rijksbijdrage en vaste bijdrage)

Bijlage 5 Opbouw van het personeelsbestand in 2018 (FTE/taakveld)

Taakveld	Beschrijving	Onderdeel	Aantal FTE
0,4	Bestuur en ondersteuning	Managementteam Backoffice SoZa Ambtelijk & RIB bv WSW 'ers Beschut werk (extern) Afspraakbanen (extern)	3,0 7,6 8,51 5,7 1,0 12,0
6,1	Overige	ST Vrijwilligers VSV/ Leerplicht Wijkleerbedr RMC/VSV	0,89 1,56 0,78 0,45
6,3	Inkomensregelingen	BUIG BBZ Bijz bijst Gem minima	19,04 1,0 3,69 0,53
6,4	Sector I & D	Ambtelijk & RIB bv WSW 'ers Beschut werk Afspraakbanen	14,69 222,20 10,0 11,0
6,4	Sector Groen	Ambtelijk & RIB bv WSW 'ers Beschut werk Afspraakbanen	6,0 94,77 3,0 7,0
6,5	Werkgeversbenadering	Ambtelijk & RIB bv Sociale Zaken Werk In Zicht	1,9 2,56 0,5
6,5	Werkspoor	Sociale Zaken	2,39
6,5	Leerwerkspoor	Ambtelijk & RIB bv WSW 'ers Sociale Zaken	2,5 0,89 6,13
6,5	Participatiespoor	Sociale Zaken Ambtelijk & RIB bv	6,39 0,67

BIJLAGE 5 A ANALYSE FTE VERGELIJKING 2018 TEN OPZICHTE VAN 2017

(zie ook p. 12, 20 en 23
van deel2; het
uitvoeringsplan)

Analyse fte vergelijk gewijzigde B2018-B2017									
Stand Begroting 2017 (conform implementatieplan)					82,48				
					Specificatie:				
					Incidenteel	Structureel	Ander taakveld	Opmerkingen/verschuiving taakveld	
extra:									
	Aansturing overige taken			0,50	0,50				
	Werk In Zicht(WIZ)			0,50	0,50	Samenwerking met BMW-DEAL gemeenten			
	Communicatie			0,20	0,20	PIOFACH			
	Integrale werkwijze			1,00	1,00				
	Sociaal rechercheur			1,00		1,00	Budget sociale recherche		
	Managementadviseur			0,89	0,89				
	Afdelingsmanager beschut werk			1,00		1,00	MT Werkplein Ability neemt nog een besluit		
	Voorman Industrie(metaal)			1,00		1,00			
	Administratieve medewerkers backoffice			1,45		1,45			
	Steunpunt vrijwilligers			0,89			0,89	Budget welzijn	
	Leerplicht			1,56			1,56	Budget onderwijs	
	Wijkleerbedrijf			0,78			0,78	Begroting Winsum	
	RMC/VSV			0,45			0,45	Budget RMC/VSV BMW-DEAL gemeenten	
	Vacature werkcoach			0,22	0,22				
	Uitbreiding balie SoZaWe Winsum (tijdelijk)			0,39	0,39				
	Buig consulent (bureau; tijdelijke inzet)			0,80	0,80				
	Buig consulent uitbreiding contract (bur.)			0,26		0,26			
	Bijzondere bijstand			0,80	0,80	Nadere onderbouwing in uitvoeringsplan			
	Buig consulent			1,00	1,00	Nadere onderbouwing in uitvoeringsplan			
	Minimaregeling			0,20	0,20	Nadere onderbouwing in uitvoeringsplan			
subtotaal				14,89	6,50	3,71	4,68		
Stand Gewijzigde Begroting 2018				97,37					
Niet extern ingevuld door interne overplaatsting vanuit Industrie:									
	Voorman assemblage afdeling			1,00	Gevolg van doorontwikkelplan Industrie&Diensten				
	Afdelingsmanager LOC Uithuizen			1,00	Gevolg van doorontwikkelplan Industrie&Diensten				
subtotaal				2,00					

Onderhoud matrix gebouwen te Uithuizen aan de Nijverheidsweg 12									
Locatie nr	Onderdeel	Staat van onderhoud	Omschrijving werkzaamheden	Periode	Onderhoudscyclus	Herstelkosten eenmalig	Kosten jaarlijk of periodiek onderhoud		
F1.1	kantoor Jan t/m Lex Oost samengesteld					€ 118,00	€ 8.000,00	€ 8.200,00	€ 0,00
F1.2	kantoor Lex t/m Receptie samengesteld					€ 118,00	€ 0,00	€ 9.925,00	€ 0,00
F1.3	Receptie t/m P&O samengesteld					€ 838,00	€ 4.800,00	€ 13.725,00	€ 0,00
G1.1	Stoffeerdierij samengesteld					€ 12.115,00	€ 20.400,00	€ 750,00	€ 0,00
H1.1	Kantine west en rokersruimte samengesteld					€ 885,00	€ 18.500,00	€ 10.000,00	€ 0,00
H1.2	Houtmachinaal samengesteld					€ 9.595,00	€ 0,00	€ 175,00	€ 3.000,00
I1.1	Magazijn samengesteld					€ 6.660,00	€ 150,00	€ 150,00	€ 150,00
J1.1	Holtkamp loods samengesteld					€ 75,00	€ 200,00	€ 160,00	€ 1.475,00
K1.1	Spuiterij samengesteld					€ 19.575,00	€ 325,00	€ 575,00	€ 9.625,00
L1.1	metaal/t.d./magazijn metaal samengesteld					€ 950,00	€ 25,00	€ 325,00	€ 2.275,00
totaal						€ 50.929,00	€ 52.400,00	€ 43.985,00	€ 16.525,00
totaal over 5jr.						€ 216.889,00			€ 53.050,00

onderhoud matrix		gebouwen te Uithuizen aan de Industrieweg incl WOM							2017	2018	2019	2020	2021
P1.1 noord	Metselwerk	goed											
	Samengesteld							sub totaal	€ 275,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
P1.2 west	Metselwerk	goed											
	Samengesteld							sub totaal	€ 1.450,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
P1.1 zuid	Metselwerk	goed											
	Samengesteld							sub totaal	€ 550,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
WOM													
P1.1 zuid	Metselwerk	goed											
	Samengesteld							sub totaal	€ 5.075,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
WOM													
P1.1 noord	Metselwerk	redelijk					alle kitvoegen vernieuwen 5-7 jr						
	Samengesteld							sub totaal	€ 275,00	€ 360,00	€ 0,00	€ 1.500,00	€ 0,00
P1.1 boven	Metselwerk	redelijk				1x muur pleiterwerk los, verwijderen en trespaplaten aanbrengen	1-5 jr						
	Samengesteld							sub totaal	€ 1.100,00	€ 10.800,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
totaal									€ 8.725,00	€ 11.160,00	€ 0,00	€ 1.500,00	€ 0,00

pand Wehe volgens rapport L.Juk 2010

						2017	2018	2019	2020	2021
A-1	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr	nvt		€ 820,00				
	Samengesteld				sub totaal	€ 3.550,00	€ 20,00	€ 320,00	€ 20,00	€ 2.220,00
A-2	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr	10 jr			€ 500,00			
	Samengesteld				sub totaal	€ 40,00	€ 1.405,00	€ 5,00	€ 10,00	€ 230,00
A-3 + A-4	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr	10 jr		€ 150,00				
	Samengesteld				sub totaal	€ 185,00	€ 2.300,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 950,00
A-5	Metselwerk	goed	1-5 jr							
	Samengesteld				sub totaal	€ 330,00	€ 50,00	€ 0,00	€ 50,00	€ 300,00
B-1	Metselwerk	redelijk tot goed	2-5 jr				€ 100,00			
	Samengesteld				sub totaal	€ 735,00	€ 1.300,00	€ 250,00	€ 0,00	€ 0,00
B-2	Metselwerk	redelijk tot goed	2-5 jr			€ 50,00				
	Samengesteld				sub totaal	€ 600,00	€ 1.200,00	€ 250,00	€ 0,00	€ 0,00
C-1	Metselwerk	redelijk tot goed	2-5 jr					€ 100,00		
	Samengesteld				sub totaal	€ 135,00	€ 0,00	€ 100,00	€ 150,00	€ 200,00
C-2	Metselwerk	redelijk tot goed	2-5 jr			€ 50,00				
	Samengesteld				sub totaal	€ 930,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 150,00	€ 0,00
C-3	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr			€ 50,00				
	Samengesteld				sub totaal	€ 950,00	€ 50,00	€ 3.000,00	€ 0,00	€ 1.000,00
C-4	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr			€ 50,00				
	Samengesteld				sub totaal	€ 450,00	€ 3.150,00	€ 350,00	€ 250,00	€ 100,00
D-1	gasbeton wanden	redelijk tot goed	2-5 jr							
	Samengesteld				sub totaal	€ 300,00	€ 5.100,00	€ 0,00	€ 500,00	€ 1.500,00
D-2	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr							
	Samengesteld				kosten bij D-3 sub totaal	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
D-3	Metselwerk	redelijk tot goed	1-3 jr							
	Samengesteld				sub totaal	€ 0,00	€ 800,00	€ 0,00	€ 2.400,00	€ 0,00
dak A	vernieuwen dakbedeking	compleet nieuwe dakbedeking	1-3 jr							
	Samengesteld				sub totaal	€ 2.600,00	€ 1.000,00	€ 19.000,00	€ 51.000,00	€ 10.000,00
totaal						€ 10.805,00	€ 16.375,00	€ 26.375,00	€ 54.530,00	€ 16.500,00
alle gebouwen Uithuizen en Wehe totaal						€ 70.459,00	€ 79.935,00	€ 70.360,00	€ 72.555,00	€ 69.550,00

Specificatie overige trajecten

[illegible]

Bijlage 8 Staat van vaste activa en afschrijvingen

Omschrijving	Oorspr. aan- schafwaarde per 01-01-18	Investerings- 2018	Des- investerings 2018	Oorspr. aanschaf- waarde per 31-12-2018 (kol. 1+2-3)	Totaal van de afschr. per 1-01-18	Afschr. 2018	Terugboek- ing afschrijvingen wegens des- investerings 2018	Totaal afschr. 1-01-18 (kol. 5+6-7)	Boekwaarde per 01-01-18 (kol. 1-5)	Boekwaarde per 31-12-18 (kol. 4-8)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grond	439	0	0	439	0	0	0	0	439	439
Voorziening terreinen	359	0	0	359	353	3	0	356	6	3
Gebouwen	3.985	80	0	4.065	3.176	64	0	3.240	809	825
Installaties	862	40	0	902	677	26	0	703	185	199
Machines	3.608	150	0	3.758	3.243	133	0	3.376	365	382
Computers	949	35	0	984	814	63	0	877	135	107
Inventarissen	1.107	25	0	1.132	1.046	19	0	1.065	61	67
Vervoermiddelen	536	95	0	631	352	73	0	425	184	206
Totaal	11.845	425	0	12.270	9.661	381	0	10.042	2.184	2.228

Verstrekker	Rente perc.	Oorspronkelijk bedrag	Jaar laatste aflossing	Restant lening 1-01-18	In het jaar opge-nomen lenin-gen opgenomen leningen	Rente	Aflossing	Restant van de leningen	Aflossingsver-plichting 2019
Bank Ned. Gemeenten	5,280	976.263	2020	195.250		10.159	65.084	130.166	65.084
Bank Ned. Gemeenten	3,720	750.000	2020	150.000		5.498	50.000	100.000	50.000
Bank Ned. Gemeenten	4,520	1.000.000	2027	500.000		20.897	50.000	450.000	50.000
Bank Ned. Gemeenten	4,200	550.000	2035	396.000		16.326	22.000	374.000	22.000
Totaal		3.276.263		1.241.250	-	52.880	187.084	1.054.166	187.084

BBV	Besluit Begroting en Verantwoording (BBV)
BBZ	Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz)
BMWE	de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond (BMWE-gemeenten).
BUIG	Wet Bundeling van Uitkeringen Inkomensvoorziening aan Gemeenten (Wet BUIG). De uitkeringen van mensen die zijn aangewezen op één van de bijstandsregelingen, PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 (voor levensonderhoud startende ondernemers), betalen gemeenten vanuit een gebundelde uitkering. Vanaf 2015 kunnen gemeenten de gebundelde uitkering ook benutten voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie. De gebundelde uitkering is een ongeoormerkt budget. Een gemeente mag een overschot op het budget vrij besteden, maar moet een tekort op het budget in beginsel ook zelf opvangen.
Iv3	Informatie voor Derden (Iv3) is een informatiesysteem. Hierin staat welke financiële informatie de gemeente, provincie en gemeenschappelijke regeling moeten verstrekken. En op welke manier deze verantwoording moet plaatsvinden.
Wsw-er	Medewerker met een arbeidscontract met een cao conform de WSW
Taakveld	Term uit Iv3 waarmee een cluster van activiteiten wordt geduid
Treasury	Treasury is het sturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de geldstromen, de financiële posities en de daaraan verbonden risico's.
Werkplein Ability	Werkplein Ability is ontstaan uit de drie organisaties Sociale Zaken en Werk Hoogeland, Werkplein Noord-Groningen, en werkpleerbedrijf Ability. Werkplein Ability geeft uitvoering aan de Participatiewet in de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsmond
Wet Fido	Wet Financiering Decentrale Overheden
IOAZ	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW).
PW	Participatiewet
Wsw	Wet Sociale Werkvoorziening

Deel 4:

Werkplein Ability

TOELICHTING GEWIJZIGDE BEGROTING 2018

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE
WERKVOORZIENING

8 september 2017

TOELICHTING GEWIJZIGDE BEGROTING 2018

UITVOERING PARTICIPATIEWET EN WET SOCIALE WERKVOORZIENING

INHOUD

Inhoud.....	1
1. Uitgangspunten bij gewijzigde begroting Werkplein Ability 2018-2021	2
2. Toelichting van gewijzigde begroting 2018 in kostensoorten in totaal en gesplitst naar Sw-deel en SoZaWe deel in vergelijking met B2017 en realisatie 20016.	3
2.1 Toelichting op kolom 'verschil 2018-2017' vorige tabel	5
3. Verklaring VERSCHILLEN GEWIJZIGDE BEGROTING 2018- het jaar 2018 vergeleken met 2021	7
3.1 Toelichting op kolom 'verschil 2018-2021' vorige tabel	8
4. Toelichting van gewijzigde begroting 2018 en begroting 2018 voor de jaren 2018-2021.....	9
5. Toelichting op de balans.....	11
6. Vennootschapsbelasting (VPB).....	11
7. Kengetallen in gewijzigde begroting 2018	12

1. UITGANGSPUNTEN BIJ GEWIJZIGDE BEGROTING WERKPLEIN ABILITY 2018-2021

- Meicirculaire 2017 als basis voor budgetten (WSW en Re-integratie deelfonds)
- Afspraken verwerkt van open einden bijeenkomst 25 juli 2017 met bestuurders, posten wel/niet opnemen in de begroting en hoe te financieren
- Toename van 14,89 fte t.o.v. implementatieplan wordt apart toegelicht. Incidentele en structurele dekking wordt specifiek aangegeven. Per 1 januari 2019 vervallen de incidentele functies
- Loonstijging overhead 2% per jaar
- Loonstijging minimumloon 1,5% per jaar, mei circulaire budgetten stijgen mee
- De extra kosten van de inleenmedewerkers (via externe bureaus) zijn verwerkt in de lasten
- Het open stellen van een 2^e Leer- en ontwikkelcentrum (LOC) in Uithuizen is verwerkt in de begroting
- De organisatiewijzigingen van de sector Industrie in de tweede helft van 2017 zijn tevens verwerkt.
- Extra omzet in begeleide participatie voor diensten (o.a. schoonmaak)
- Het aantal overheadmedewerkers daalt de komende jaren (17,07 fte in B 2021 t.o.v. B 2018) waarvan 6,50 fte incidenteel
- Natuurlijke uitstroom WSW-medewerkers (opgave P&O afdeling aug-2017) verwerkt in de exploitatie
- Open gevallen Wsw functies zijn ingevuld door participatiebanen (afsprakenbanen)
Gerekend met gemiddeld 18 afspraakbanen in 2018 en 41 banen in het jaar 2021
- Nieuwe beschutte medewerkers verwerkt in de exploitatie
Gerekend met gemiddeld 13 beschutte banen in het jaar 2018 en 26 banen in het jaar 2021
- Begeleiding en loonkostensubsidie voor een beschutte medewerker is € 22.500,--
- Extra bonus t/m het jaar 2020 ad € 3.000,-- voor beschutte medewerkers
- Lage inkomensvoordeel ad € 1.500 per medewerker verwerkt indien van toepassing
- Voor afspraakbanen geldt een subsidie van 50% voor de loonkosten
- Extra uitzetting van ICT-lasten ad € 316.000,-- voor ondersteuning vanuit I&A gemeenten BMW(E)

2. TOELICHTING VAN GEWIJZIGDE BEGROTING 2018 IN KOSTENSOORTEN IN TOTAAL EN GESPLITST NAAR SW-DEEL EN SOZawe DEEL IN VERGELIJKING MET B2017 EN REALISATIE 20016.

Tabel 2.1

(alle bedragen in euro's)

Staat van baten en lasten	SW-deel			SoZaWe		
	GB2018	B2017	Concept R 2016	GB2018	B2017	R 2016
Netto omzet	7.504.000	7.388.100	7.522.000	0		
Kostpijs	2.169.000	2.474.000	2.279.000	0		
Toegevoegde waarde	5.335.000	4.914.100	5.243.000	0	0	0
Overige opbrengsten	190.000	175.750	410.000			
Bedrijfsopbrengsten	5.525.000	5.089.850	5.653.000	0	0	0
Loonkosten WSW(incl. BW)	9.619.823	9.851.900	10.858.000	211.188		
Loonkosten nieuwe doelgroep			12.000			
Loonkosten nieuw beschut	302.070	199.253				
Loonkosten afspraakbanen	426.960	124.534				
Salarissen	1.285.781	2.318.200	1.057.000	5.067.567	2.671.000	2.412.361
Inhuur personeel*		0	1.189.000		183.000	721.027
Afschrijvingen	382.000	382.450	354.000			
Trajectkosten				972.060	882.000	839.011
Automatisering		85.500		511.500	110.000	
Huisvesting	30.000			223.400	220.000	
Toegerekende lasten bestuur & ondersteuning	1.407.647			-1.407.647		
Toegerekende kosten	96.770			357.480		
Overige bedrijfskosten	1.392.250	1.648.500	1.626.000	30.000	195.000	662.863
	14.943.301	14.610.337	15.096.000	5.965.548	4.261.000	4.635.262
Bedrijfsresultaat	-9.418.301	-9.520.487	-9.443.000	-5.965.548	-4.261.000	-4.635.262
Rijksvergoeding via gemeenten	8.245.254	8.768.167	9.521.000	148.400		
Subsidie nieuwe doelgroep						
Subsidie nieuw beschut	331.500	180.000				
Subsidie afspraakbanen	213.480	61.000				
Correctie begeleid werken			-191.000			
Aandeel Hogeland				2.603.000	2.603.000	2.851.151
Directe dekking overige taken				233.047		
1000 banenplan				100.000		
ESF						
Re-integratiedeel uit deelfonds				1.944.227	1.795.000	1.683.590
Gemeentelijke bijdragen	243.000	243.000	243.000			
	9.033.234	9.252.167	9.573.000	5.028.674	4.398.000	4.534.741
Financiële baten en lasten	65.000	80.400	70.000			
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-450.067	-348.720	60.000	-936.874	137.000	-100.521
Resultaat Ability Re-integratie BV	0	0	0			
Toevoegingen aan reserves	0	0	0			
Onttrekkingen aan reserves	0	0	0	211.000		
Onvoorziene lasten	0	0	0			
Gerealiseerde resultaat	-450.067	-348.720	60.000	-725.874	137.000	-100.521

- Om de gewijzigde B2018 te kunnen vergelijken met B2017 is het financieel kader ad € 2.603.000 voor beide jaren gelijk gesteld (zie de groene kleur). Op de volgende pagina wordt het totaal van Werkplein Ability weergegeven.

Tabel 2.2

(alle bedragen in euro's)

Staat van baten en lasten	Werkplein Ability			Verschil 2018-2017
	GB2018	B2017	R 2016	
Netto omzet	7.504.000	7.388.100	7.522.000	115.900
Kostpijs	2.169.000	2.474.000	2.279.000	-305.000
Toegevoegde waarde	5.335.000	4.914.100	5.243.000	420.900
Overige opbrengsten	190.000	175.750	410.000	14.250
Bedrijfsopbrengsten	5.525.000	5.089.850	5.653.000	435.150
Loonkosten WSW(incl. BW)	9.831.011	9.851.900	10.858.000	-20.889
Loonkosten nieuwe doelgroep	0	0	12.000	0
Loonkosten nieuw beschut	302.070	199.253	0	102.817
Loonkosten afspraakbanen	426.960	124.534	0	302.426
Salarissen	6.353.348	4.989.200	3.469.361	1.364.148
Inhuur personeel*	0	183.000	1.910.027	-183.000
Afschrijvingen	382.000	382.450	354.000	-450
Trajectkosten	972.060	882.000	839.011	90.060
Automatisering	511.500	195.500	0	316.000
Huisvesting	253.400	220.000	0	33.400
Toegerekende lasten bestuur & ondersteuning	0	0	0	0
Toegerekende kosten	454.250	0	0	454.250
Overige bedrijfskosten	1.422.250	1.843.500	2.288.863	-421.250
	20.908.849	18.871.337	19.731.262	2.037.512
Bedrijfsresultaat	-15.383.849	-13.781.487	-14.078.262	-1.602.362
Rijksvergoeding via gemeenten	8.393.654	8.768.167	9.521.000	-374.513
Subsidie nieuwe doelgroep				0
Subsidie nieuw beschut	331.500	180.000	0	151.500
Subsidie afspraakbanen	213.480	61.000	0	152.480
Correctie begeleid werken	0	0	-191.000	0
Aandeel Hogeland	2.603.000	2.603.000	2.851.151	0
Directe dekking overige taken	233.047			233.047
1000 banenplan	100.000			100.000
ESF	0			0
Re-integratiedeel uit deelfonds	1.944.227	1.795.000	1.683.590	149.227
Gemeentelijke bijdragen	243.000	243.000	243.000	0
	14.061.908	13.650.167	14.107.741	411.741
Financiële baten en lasten	65.000	80.400	70.000	-15.400
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-1.386.941	-211.720	-40.521	-1.175.221
Resultaat Ability Re-integratie BV	0	0	0	0
Toevoegingen aan reserves	0	0	0	0
Onttrekkingen aan reserves	211.000	0	0	211.000
Onvoorziene lasten	0	0	0	0
Gerealiseerde resultaat	-1.175.941	-211.720	-40.521	-964.221

2.1 Toelichting op kolom 'verschil 2018-2017' vorige tabel

Bij voorgaande pagina op posten > € 50.000

Bedrijfsopbrengsten

Hogere omzet bij Sw-deel € 116.000 vnl. (schoonmaak)diensten

Lagere kostprijs bij Sw-deel € 305.000: (minder uitbesteding en andere orderportefeuille bij Industrie)

Loonkosten doelgroep / subsidie doelgroep

Hogere loonkosten voor beschut en afspraakbanen € 404.000. Hier tegenover staan extra subsidieopbrengsten van € 304.000 tegenover. Afspraakbanen worden voor 50% gefinancierd uit het buigbudget.

Rijksbudget Wsw

De rijkssubsidie voor de Wsw daalt met € 365.000.

Salarissen overhead

Salarissen stijgen met € 1.181.000 en € 233.000 worden via directe dekking i.v.m. andere taakvelden via de gemeenten gefinancierd. Daarnaast zijn de ingehuurd medewerkers verwerkt als inhuurlasten en niet als (eigen)formatie (met bijbehorende HR21 last). In deze last is tevens inbegrepen de incidentele last van € 447.000 (6,5 fte). Structureel is € 218.000 (3,71 fte) opgenomen voor Werkplein Ability.

Overige bedrijfsvoeringkosten

Toename ICT last van € 316.000 conform afspraak met BMW gemeenten. I&A BMW ondersteunt met ingang 1 januari 2017 Werkplein Ability.

Trajectkosten stijgen met € 90.000. Hier staan extra opbrengsten vanuit het re-integratie deelfonds van € 149.000 tegenover. Overige kosten stijgen met 2%.

Dekking overige taken

Voor de uitvoering van steunpunt vrijwilligerswerk, VSV/leerplicht en wijkleerbedrijf(totaal 3,23 fte) krijgt Werkplein Ability directe dekking ad € 233.000 van de individuele gemeenten.

1000 banenplan

Vanuit de 1000-banenplan wordt een extra opbrengst gegenereerd van € 100.0000. Werkplein Ability heeft de lasten hiervoor al verwerkt in de exploitatie.

Transitiereserve

Tijdelijke functies(2,89 fte) worden als incidentele last gedekt via de transitiereserve van Werkplein Ability. Dit zijn functies tot 1 januari 2019.

Samenvatting in tabelvorm:

Verklaring van **€ 964.000** (zie voorgaande pagina)

Tabel 2.3

(alle bedragen in euro's)

Voordelen:		Nadelen:	
Hogere omzet	116.000	Hogere loonkosten beschut-en afspraakbanen	405.000
Lagere kostprijs	305.000	Rijkssubsidie	374.000
Hogere subsidie beschut- en afspraakbanen	304.000	Hogere salariskosten overhead	1.181.000
1000 banenplan	100.000	ICT last	316.000
Directe dekking salariskosten	233.000	Overige bedrijfsvoeringskosten	51.000
Re-integratie deelfonds	149.000	Re-integratie trajectkosten	90.000
Transitiereserve	211.000		
Restant overige posten	35.000		
	1.453.000		2.417.000

3. VERKLARING VERSCHILLEN GEWIJZIGDE BEGROTING 2018- HET JAAR 2018 VERGELEKEN MET 2021

Tabel 3.1

(alle bedragen in euro's)

(alle bedragen in euro's)				Werkplein Ability		
				GB2021	GB2018	Vershil
Netto omzet				7.452.000	7.504.000	-52.000
Kostpijs				2.161.900	2.169.000	-7.100
Toegevoegde waarde				5.290.100	5.335.000	-44.900
Overige opbrengsten				202.000	190.000	12.000
Bedrijfsopbrengsten				5.492.100	5.525.000	-32.900
Loonkosten WSW(incl. BW)				9.166.008	9.831.011	-665.003
Loonkosten nieuwe doelgroep				0	0	0
Loonkosten nieuw beschut				682.519	302.070	380.449
Loonkosten afspraakbanen				1.032.034	426.960	605.074
Salarissen				5.377.620	6.353.348	-975.728
Inhuur personeel *				0	0	0
Afschrijvingen				360.000	382.000	-22.000
Trajectkosten				1.124.560	972.060	152.500
Automatisering				508.000	511.500	-3.500
Huisvesting				238.000	253.400	-15.400
Toegerekende lasten bestuur & ondersteuning				0	0	0
Toegerekende kosten				462.144	454.250	7.894
Overige bedrijfskosten				1.721.456	1.422.250	299.206
				20.672.342	20.908.849	-236.507
Bedrijfsresultaat				-15.180.242	-15.383.849	203.607
Rijksvergoeding via gemeenten				6.989.157	8.393.654	-1.404.497
Subsidie nieuwe doelgroep				0	0	0
Subsidie nieuw beschut				585.000	331.500	253.500
Subsidie afspraakbanen				516.017	213.480	302.537
Correctie begeleid werken				0	0	0
Aandeel Hogeland				0	0	0
Directe dekking overige taken				251.040	233.047	17.993
1000 banenplan				100.000	100.000	0
ESF				100.000	0	100.000
Re-integratiedeel uit deelfonds				2.244.620	1.944.227	300.393
Gemeentelijke bijdragen				243.000	243.000	0
				11.028.834	11.458.908	-430.074
Financiële baten en lasten				65.000	65.000	0
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening				-4.216.408	-3.989.941	-226.467
Resultaat Ability Re-integratie BV				0	0	0
Toevoegingen aan reserves				0	0	0
Onttrekkingen aan reserves				0	211.000	-211.000
Onvoorziene lasten				0	0	0
				0	0	0
Gerealiseerde resultaat				-4.216.408	-3.778.941	-437.467

3.1 Toelichting op kolom 'verschil 2018-2021' vorige tabel

Opbrengsten

De opbrengsten dalen licht met € 33.000 door een iets lagere omzet in Industrie & Diensten.

Loonkosten doelgroep/ subsidie doelgroep

De loonkosten van de WSW dalen met € 665.000 door o.a. vermindering(22 fte) van het aantal WSW medewerkers en de loonkosten stijgen weer door verhoging van het minimumloon. De subsidie daalt echter met € 1.400.000 over dezelfde periode.

De loonkosten van beschutte werkplekken (€ 380.000) stijgen door een toename van het aantal medewerkers. Het aantal stijgt van 13 naar 26 in het jaar 2021. De subsidie van de beschutte werkplekken stijgt met € 254.000

De loonkosten van de afspraakbanen (€ 605.000) stijgen door een toename van het aantal medewerkers. Het aantal stijgt van 18 naar 41 in het jaar 2021. De subsidie van de afspraakbanen stijgt met € 303.000(50% loonkostensubsidie).

Salariskosten

De salariskosten dalen met met € 976.000 door vermindering van het aantal medewerkers met 17,07 fte. Daarnaast stijgen de salarissen met 2% per jaar over de periode 2018-2021. De kosten van inhuur van medewerkers via een externe inhuur zijn verwerkt op het niveau van een bureau.

Trajectkosten

De trajectkosten (€ 153.000) stijgen mee met de toename van het re-integratie deelfonds (€ 211.000)

Overige bedrijfsvoeringskosten

De overige bedrijfskosten stijgen met € 284.000. De oorzaak is een toename van 2% per jaar voor alle kostensoorten(inflatie), hogere onderhoudskosten en afschrijvingen op machines/installaties bij de sectoren voornamelijk bij de sector Groen. Meer uitbesteden en minder zelf onderhoud uitvoeren.

1000 banenplan

Vanuit de 1000-banenplan wordt een extra opbrengst gegenereerd van € 100.0000. Werkplein Ability heeft de lasten hiervoor al verwerkt in de exploitatie.

ESF gelden

Voor het jaar 2021 is € 100.000 ingeboekt als opbrengst.

4. TOELICHTING VAN GEWIJZIGDE BEGROTING 2018 EN BEGROTING 2018 VOOR DE JAREN 2018-2021

Tabel 4.1

(alle bedragen in euro's)

Gewijzigde Begroting 2018 Werkplein Ability voor de jaren 2018-2021									
Totaal te financieren lasten Werkplein Ability over de jaren 2018-2021:									
(alle bedragen in euro's)									
Jaar 2018	programma/taakveld	Bedum	De Marne	Eemsmond	Winsum	B2018 versie sept.	B2018 versie mei	Verschil	
	6.4 Begeleide participatie	1.245.742	1.444.666	4.832.559	1.960.333	9.483.301			
	6.5 Arbeidsparticipatie	253.304	456.383	797.593	436.947	1.944.227			
	6.61 Overigen	38.384	61.342	0	133.321	233.047			
	Verdeling bijdrage gemeenten*	446.069	768.970	1.291.603	822.232	3.328.874 ¹			
	Subtotaal	A 1.983.499	2.731.361	6.921.756	3.352.833	14.989.449			
	Af: WSW Budget	1.083.110	1.256.064	4.201.668	1.704.411	8.245.254			
	Vaste bijdrage Werkplein Ability	31.921	37.018	123.829	50.232	243.000			
	Re-integratie deelfonds	253.304	456.383	797.593	436.947	1.944.227			
	Subtotaal	B 1.368.335	1.749.465	5.123.090	2.191.590	10.432.481			
	Af: Bijdrage uit overig budget van het Rijk:								
	loonkostensubsidie plus begeleiding								
	beschut werken**	38.423	44.559	149.054	60.464	292.500			
	Bonus beschut werken	5.123	5.941	19.874	8.062	39.000			
	Directe dekking overige taken	38.384	61.342		133.321	233.047			
	loonkostensubsidie afspraakbanen**	28.043	32.521	108.786	44.129	213.480			
	Subtotaal	C 109.973	144.363	277.714	245.976	778.027			
	Nog te financieren door gemeenten A-B-C	505.191	837.532	1.520.951	915.267	3.778.941	3.609.437	169.504	
	* verdeelsleutel aantal uitkeringen ²	13,40%	23,10%	38,80%	24,70%	100,00%			
	² drie jaars gemiddelde van uitkeringgerechtigden in procenten per gemeente t.o.v. totaal								
	** verdeelsleutel svw dagen	13,14%	15,23%	50,96%	20,67%	100,00%			
	Specificatie: (Verdeling van lasten voorzover niet gedekt uit andere financieringen) ¹								
	programma/taakveld	2018	2019	2020	2021				
	0.4 Bestuur en ondersteuning	0	0	0	0				
	6.3 Inkomensregeling	2.537.965	2.403.172	2.388.912	2.423.970				
	6.5 Arbeidsparticipatie	790.909	603.753	552.592	322.797				
	6.6 Maatwerkvoorziening	0	0	0	0				
	6.61 Overigen	0	0	0	0				
	Totaal	3.328.874	3.006.925	2.941.504	2.746.767				
Jaar 2019	programma/taakveld	Bedum	De Marne	Eemsmond	Winsum	B2018 versie aug.	B2018 versie mei*	Verschil	
	6.4 Begeleide participatie	1.258.716	1.459.711	4.882.887	1.980.749	9.582.063			
	6.5 Arbeidsparticipatie	268.820	472.060	829.632	455.209	2.025.721			
	6.61 Overigen	39.384	63.054		136.941	239.379			
	Verdeling bijdrage gemeenten	411.949	715.648	1.148.645	730.683	3.006.925 ¹			
	Subtotaal	A 1.978.868	2.710.473	6.861.164	3.303.582	14.854.088			
	Af: WSW Budget	1.019.137	1.181.875	3.953.498	1.603.741	7.758.251			
	Vaste bijdrage Werkplein Ability	31.634	36.382	124.855	50.128	243.000			
	Re-integratie deelfonds	268.820	472.060	829.632	455.209	2.025.721			
	Subtotaal	B 1.319.591	1.690.318	4.907.985	2.109.078	10.026.972			
	Af: Bijdrage uit overig budget van het Rijk:								
	loonkostensubsidie plus begeleiding								
	beschut werken**	56.157	65.124	217.848	88.370	427.500			
	Bonus beschut werken	7.488	8.683	29.046	11.783	57.000			
	Directe dekking overige taken	39.384	63.054		136.942	239.380			
	loonkostensubsidie afspraakbanen**	36.546	42.382	141.772	57.510	278.211			
	Subtotaal	139.575	179.244	388.667	294.605	1.002.091			
	Nog te financieren door gemeenten A-B-C	519.703	840.912	1.564.512	899.898	3.825.025	4.418.220	-593.195	

(alle bedragen in euro's)

Resultaatverbeteringen gewijzigde Begroting 2018 t.o.v. B2018 o.a. door:

- Hogere Re-integratie omzet (2018: 300k; 2019: 350k; 2020: 375k; 2021: 400k) bij leerwerkspoor gefinancierd door trajectkosten participatiespoor
- Extra opbrengst door 1000 banenplan. Ieder jaar 100k
- Extra opbrengst ESF gelden voor het jaar 2021 van 100k
- Lagere loonlasten door lagere aantal fte in de overhead
2018: 55k; 2019: 290k; 2020: 229k; 2021: 233k
- Extra toerekening van MT loonkosten aan andere taakvelden
2020: 58k; 2021: 100k

5. TOELICHTING OP DE BALANS

Tabel 5.1

(alle bedragen in euro's)

Eigen vermogen per 31-12-2018:		
Algemene reserve*	373.000	
Bestemmingsreserves**	228.000	
Saldo per 31 december 2018		<u>601.000</u>
* Het toegevoegde resultaat (60.000) van boekjaar 2016 is aangewend voor verlies boekjaar 2017.		
** Specificatie bestemmingreserves:		
Personeel	24.000	
ICT***	0	
Herstructurering****	138.000	
Transitie	66.000	
	<u>228.000</u>	
*** ICT bestemmingsreserve(50.000) is aangewend voor Exact boekjaar 2017		
**** Toelichting op de balans voor de herstructureringreserve: (zie bijlage 3 deel 2 begroting 2018 Werkplein Ability)		
Saldo per 1 januari 2018 ¹		349.000
Toevoegingen	0	
Onttrekkingen	<u>211.000</u>	
		<u>211.000</u>
Saldo per 31 december 2018		<u>138.000</u>
¹ Uitgangspunt geen onttrekkingen of dotaties in het boekjaar 2017 Bestemmingsreserve transitie (saldo 31-12-2016 €66.000) kan voor onttrekkingen aangewend worden (reeds toestemming van het dagelijks bestuur)		

6. VENNOOTSCHAPSBELASTING (VPB)

Tabel 6.1

Belastingplicht:
VPB:
De inrichting van de uitvoeringsorganisatie maakt het aanpassen en bij houden van de VPB administratie nodig. De kosten daarvan zijn verwerkt in de begroting. Het alternatief van de huidige inrichting, namelijk het invoeren van een besloten vennootschap, werpt juridische belemmeringen (privaat-publiek) op naast het feit dat de werkzaamheden niet volgens het dienstverleningsconcept kan worden uitgevoerd. Eventuele last van de vpb is op dit moment niet toe te rekenen aan de concept begroting 2018, daarom voorlopig p.m. Toe te rekenen lasten zijn nog niet bepaald voor vpb-plichtige activiteiten. De post wordt gedekt door de transitie reserve en of algemene reserve in het boekjaar 2018.

7. KENGETALLEN IN GEWIJZIGDE BEGROTING 2018

Tabel 7.1

(alle bedragen in euro's)

Belangrijke kengetallen in de gewijzigde begroting 2018 van Werkplein Ability				
	2018	2019	2020	2021
WSW meewerkers in de sectoren in fte	323,56	316,49	309,30	301,50
Ambtenaren plus ingehuurd medewerkers SoZaWe	54,51	47,28	46,78	46,78
Ambtenaren plus BV medewerkers Wsw deel	36,27	31,93	28,38	26,93
WSW-overhead	6,59	6,09	6,09	5,59
Overhead(incl. wsw overhead)	97,37	85,30	81,25	79,30
Overhead plus WSW medewerkers sectoren	420,93	401,79	390,55	380,80
Beschut werk (intern)	13,00	19,00	22,50	26,00
Afspraakbanen (intern)	18,00	23,00	32,00	41,00
Totaal aantal medewerkers	451,93	443,79	445,05	447,80
Begeleiding plus loonkosten p/beschutte medew.	22.500	22.500	22.500	22.500
Bonus per medewerker t/m jaar 2020	3.000	3.000	3.000	3.000
WSW budget (mei circulaire 2017)	8.362.295	7.874.123	7.226.219	6.963.046
Daling WSW budget t.o.v. t-1	700.589	488.172	647.904	263.173
Stijging 1,5% conform mimimumloon (25% deel)	31.359	29.528	27.098	26.111
Gecorrigeerd budget voor loonstijging	8.393.654	7.903.651	7.253.317	6.989.157
Blijfkansen voor demping gemeenten < 100 se				
Bedum	96,38%	93,83%	88,55%	84,67%
De Marne	94,29%	89,23%	84,02%	80,12%
Eemsmond	92,70%	88,84%	83,08%	78,00%
Winsum	97,11%	93,59%	87,97%	84,17%
Berekende sw medewerkers volgens mei circulaire:				
Bedum	45,21	44,02	41,54	39,72
De Marne	57,70	56,18	53,01	50,69
Eemsmond	179,12	174,39	164,57	157,36
Winsum	68,81	67,00	63,22	60,45
Totaal in se's	350,84	341,59	322,34	308,22
Bedum	1.121.759	1.071.734	989.174	962.126
De Marne	1.371.335	1.273.417	1.172.864	1.137.664
Eemsmond	4.184.966	3.936.121	3.599.810	3.438.010
Winsum	1.684.235	1.592.851	1.464.371	1.425.246
WSW-budget (mei circulaire 2017)	8.362.295	7.874.123	7.226.219	6.963.046
Fictief berekende subsidie per medewerker volgens meircirculaire:				
Bedum	24.812	24.347	23.813	24.223
De Marne	23.767	22.667	22.125	22.444
Eemsmond	23.364	22.571	21.874	21.848
Winsum	24.477	23.774	23.163	23.577
Na het jaar 2020 stijgt de subsidie per medewerker weer en daalt het totale budget aanzienlijk minder.				
	2018	2019	2020	2021
Re-integratie deelfonds	1.944.227	2.025.721	2.085.576	2.244.620
Stijging re-integratie deelfonds t.o.v. t-1		81.494	59.855	159.044
Subsidieresultaat WSW	-1.386.405	-1.661.869	-2.097.288	-2.125.966
Resultaat sectoren	-450.067	-818.101	-1.159.811	-1.469.639
Daling resultaat sectoren		368.034	341.711	309.828

Tabel 7.1 (vervolg)

Vervolg belangrijke kengetallen in de gewijzigde begroting 2018 van Werkplein Ability				
Het aandeel van afspraakbanen wordt groter de komende jaren en dus ook de te financieren loonlasten.				
Loonkosten afspraakbanen	426.960	556.422	789.699	1.032.034
Subsidie afspraakbanen	213.480	278.211	394.850	516.017
Subsidiereultaat afspraakbanen	-213.480	-278.211	-394.849	-516.017
Het resultaat wordt voornamelijk slechter door subsidiedaling en het operationeel resultaat blijft op niveau bij voldoende instroom van andere doelgroepen. De loonkosten van de overhead dalen door daling van het aantal medewerkers.				
Salariskosten Werkplein Ability gehele overhead:				
	2018	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	90,78	79,21	75,16	73,71
Salariskosten overhead (excl. WSW)	6.230.800	5.695.741	5.444.570	5.338.506
daling t-1		535.058	251.172	106.064
cumulatieve daling in euro's		535.058	786.230	892.294
cumulatieve daling in fte				17,07