



# MIDZUID

werkt voor iedereen

Eerste herziene begroting 2023  
Bestendige lijn naar de toekomst

## Wij zijn MidZuid

MidZuid is er voor alle mensen in onze regio die een duwtje in de rug nodig hebben naar werk. Ze zijn klaar voor het werkproces, maar kunnen zonder hulp de afstand niet overbruggen. Wij bieden die hulp. Alles wat we doen draagt eraan bij dat zoveel mogelijk mensen zo dicht mogelijk bij werk komen. Ze dragen bij, hebben betekenis en zijn daardoor waardevol onderdeel van de maatschappij.

We zijn een kei in het begeleiden naar werk. Omdat we ons altijd richten op wat iemand wél kan en wil. We zijn er namelijk van overtuigd dat er altijd wat kan. Ieder op zijn tempo met de juiste ondersteuning en begeleiding. We laten mensen inzien dat er meer uit jezelf te halen is dan dat je dacht dat erin zat.

We herkennen het als iemand nog niet klaar is voor het werkproces, ze hebben eerst andere hulp nodig. Dan verwijzen we door naar specialisten met de passende kennis uit ons netwerk. We bieden dat wat iemand op dat moment nodig heeft om de stap naar werk te kunnen maken. Dat kunnen we omdat we observeren, luisteren, praten.

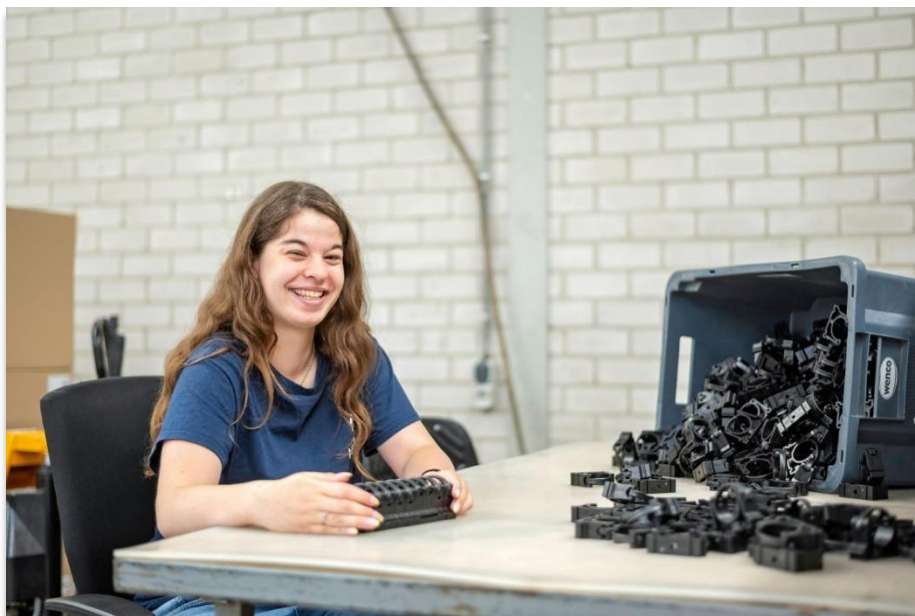
Doordat we kijken naar de persoon en zijn situatie en veel kennis en kunde in huis hebben, kunnen we de juiste knoppen vinden om aan te draaien. De ene keer past een standaard-procedure prima en de andere keer proberen we iets nieuws als dat beter werkt. Dat doen we resultaatgericht. Soms is dat eenvoudig, soms vraagt het meer vindingrijkheid; wij zorgen dat het voor elkaar komt. En investeren continu in de ontwikkeling van onze medewerkers zodat ze dat ook als de besten kunnen blijven doen.

We zoeken of creëren samen met werkgevers in de regio passende werkplekken, we ontwikkelen mensen waar nodig. En je kunt ook bij MidZuid zelf aan het werk in bijvoorbeeld industrie, catering, schoonmaak en groenvoorziening.

Het mag duidelijk zijn dat samenwerken cruciaal is om ons werk goed te kunnen doen. Samen met degenen die we helpen naar werk, samen met de werkgevers in de regio, samen met andere specialisten, samen met de gemeente, samen komen we tot een passende duurzame oplossing.

*MidZuid*

*Werkt voor iedereen*



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

Esmeralda van der Velden

Productiemedewerker bij MidZuid

# Inhoudsopgave

<b>1. Terugkijken op 2022.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Meerjarenplan MidZuid.....</b>	<b>6</b>
2.1. Meerjarenstrategie 2023-2026: de Kern. ....	6
2.2. Meerjarenstrategie 2023-2026: de Accenten.....	8
<b>3. Wat mag het kosten in 2023 .....</b>	<b>12</b>
3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2022/2023 .....	12
3.2. Belangrijkste uitgangspunten in de herziene begroting.....	13
3.3. De herziene begroting 2023 op hoofdlijnen .....	13
3.4. De herziene begroting 2023 in cijfers en de toelichting per onderdeel .....	14
3.4.1. Herziene begroting 2023 WAVA.....	14
3.4.2. Meerjarenperspectief 2022-2026 WAVA .....	16
3.4.3. Herziene begroting 2023 WAVA.....	17
3.5. Kosten en besparingen.....	26
3.5.1. Ontwikkelingen in bestaande regelgeving.....	27
3.5.2. Overige ontwikkelingen .....	27
3.5.3. Recapitulatie .....	27
3.5.4. Maatregelen en kansen .....	28
3.5.5. Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen.....	29
<b>4. Jaarplan en begroting 2023 WSP .....</b>	<b>30</b>
4.1. Jaarplan 2023.....	30
4.1.1. Ontwikkelingen algemeen.....	30
4.1.2. Ontwikkelingen omtrent Technohub West-Brabant.....	31
4.1.3. Doelstelling 2023.....	31
4.1.4. Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak .....	32
4.2. Begroting 2022 WSP.....	33
4.3. Toelichting op begroting WSP en verdeling gemeentelijke bijdrage .....	34
<b>5. Overige paragrafen.....</b>	<b>37</b>
5.1. Bedrijfsvoering .....	37
5.1.1. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering.....	37
5.1.2. Ontwikkelingen in samenstelling personeel.....	37
5.2. Weerstandscapaciteit en risicobeheersing .....	38
5.3. Onderhoud kapitaalgoederen.....	43
5.4. Investerings.....	43
5.5. Financiering .....	44

5.6. Verbonden partijen .....	45
<b>6. Bijlagen.....</b>	<b>46</b>
6.1. Bijlage 1: Inzicht in gemeentelijke bijdrage.....	46
6.2. Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten .....	47

## 1. Terugkijken op 2022

Het jaar 2022 is het eerste jaar dat corona weer meer op de achtergrond is gekomen en we doorgepakkt hebben op de verdere ontwikkeling van MidZuid.

### *Doorontwikkeling MidZuid*

In januari is gestart met de reorganisatie, beginnend bij het management. Het managementteam is van negen naar zes leden gegaan op basis van het uitgangspunt dat verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden belegd. In het eerste en tweede kwartaal is hierop de rest van de organisatie onder de loep genomen en is de reorganisatie op 1 september met de plaatsing van de medewerkers afgerond.

### *Meerjarenvisie en duurzaam financieel perspectief*

Op de begroting van 2022 is door de gemeenteraden een zienswijze ingediend. Hierop is door MidZuid een traject gestart om te komen tot een meerjarenvisie voor de jaren 2023-2026 en een daarbij horend financieel duurzaam perspectief.

In deze herziene begroting vindt u daarvan de resultaten.

### *Herziene begroting, geen bedrijfsplan*

Eind 2022 maken we deze herziene begroting 2023 op. Dit is niet een bedrijfsplan dat je van ons gewend bent. Ook dit heeft te maken met de doorontwikkeling van MidZuid. Wij presenteren hierbij een herziene begroting 2023 met aanpassingen op de oorspronkelijke begroting 2023.

Vanaf komend jaar zullen wij met ingang van de nieuwe begrotingscyclus in het voorjaar voortaan het bedrijfsplan als eerste begroting gaan indienen, gevolgd in het najaar door een herziene begroting. Dit betekent dat wij in april 2023 het bedrijfsplan 2024 zullen indienen, hetgeen weer in de meerjarenvisie past die wij in deze herziene begroting laten zien.

In deze herziene begroting is tevens de meerjarenvisie opgenomen zoals wij die eerder hebben toegezegd.

## 2. Meerjarenplan MidZuid

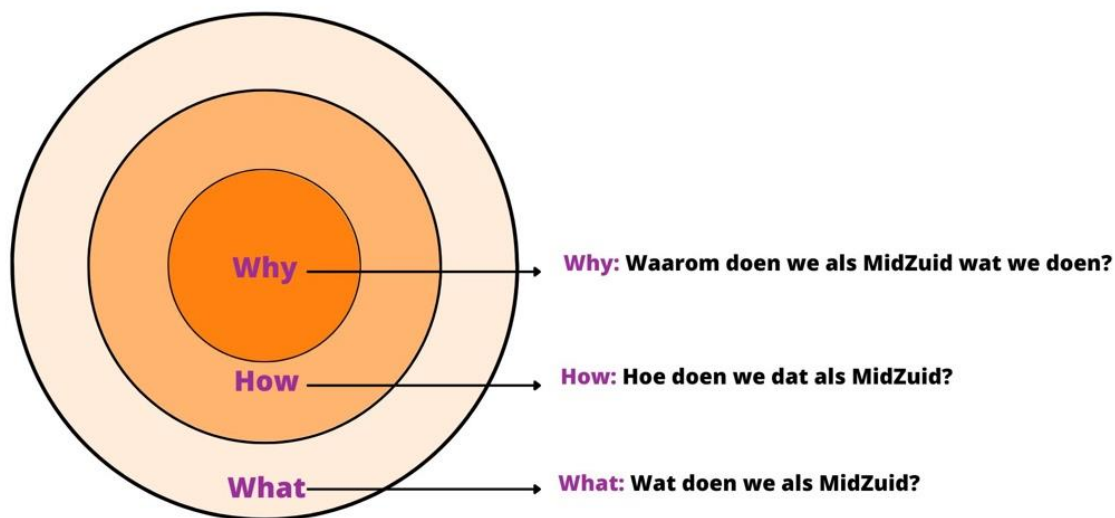
### 2.1. Meerjarenstrategie 2023-2026: de Kern.

Als MidZuid staan we midden in de samenleving en vormen we een onmisbare schakel tussen gemeente, onderwijs, bedrijfsleven en de inwoner van onze vier gemeenten die net dat duwtje in de rug nodig heeft om zich naar werk toe te ontwikkelen, de kans te krijgen of eenmaal aan het werk ook aan het werk te houden. Het dieperliggende geloof dat wij hebben

hierbij is dat wij een steentje bij mogen dragen in het leven van anderen opdat zij volwaardig mee kunnen doen en zo betekenis hebben en voelen in hun bestaan,

Vanuit ons verhaal, waar we ten diepste in geloven, kijken we naar hoe we daarin een unieke bijdrage kunnen leveren en uiteindelijk wat we daarvoor aan diensten en producten in de markt zetten.

De kern van Midzuid vertaald naar de Gouden cirkel van Simon Sinek



### **Waarom doen we als MidZuid wat we doen?**

- ***Wat is het hogere doel, de kern van het bestaan van MidZuid?***

Wij willen dat alle inwoners van de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout meedoen op de arbeidsmarkt en zich ontwikkelen. MidZuid werkt voor iedereen. Vooral voor degenen die daarbij een duwtje in de rug nodig hebben.

Wij geloven dat werk een essentieel onderdeel in iemands leven is en waarde toevoegt aan een zelfstandig en gelukkig bestaan.

### **Hoe doen we dat als MidZuid?**

- ***Wat zijn onze unieke meerwaarden***

Met onze ruim 65 jaar kennis en ervaring in het ontwikkelen en begeleiden van mensen met een verminderd arbeidsvermogen, zijn wij dé partij om mee samen te werken. Wij bieden aan onze klanten (profit en non-profit) een kwalitatief goede dienstverlening met onze mensen. We zoeken samen naar innovatieve oplossingen om inwoners van de Dongemond-gemeenten een zo zelfstandig mogelijk toekomstperspectief te bieden. Dat doen wij in nauwe samenwerking met onze partners vanuit een bestendige organisatie waar je op kunt bouwen.

## **Wat doen we als MidZuid?**

### **- Welke activiteiten voeren we als MidZuid uit?**

We zorgen voor duurzaam passend werk voor iedereen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. In allerlei sectoren zoals het groen, industrie, schoonmaak, catering, ICT, postbezorging en ga zo nog maar door. Op verschillende niveaus waardoor ontwikkeling mogelijk is middels methodische arbeidsontwikkeling.

Daarnaast ontwikkelen mensen door tot een zo hoog mogelijk duurzaam niveau. Als dat de reguliere markt is, dan is dat geweldig. Maar als duurzaamheid betekent dat dit bij MidZuid of een van haar vele partners is, dan is dat ook prima. Het gaat om een langdurig en duurzaam dienstverband voor onze medewerkers en mensen die via MidZuid doorstromen naar een plek in het reguliere bedrijfsleven of bij een overheidsinstantie.

Als laatste matchen we ook kandidaten vanuit de regio Dongemond op de meest uiteenlopende vacatures en leiden we hen ook op deze wijze naar duurzaam werk.

## 2.2. Meerjarenstrategie 2023-2026: de Accenten

Wat zijn de accenten voor de jaren 2023-2026?

### **Kwalitatieve dienstverlening**

*Wij zijn experts in ons vak, of dat nu in de re-integratie is, werkgeversdienstverlening of in een van de meerdere werksoorten zoals groen, schoonmaak, catering en bijvoorbeeld productie. Wij leveren kwaliteit.*

In de komende jaren zal het uitgangspunt zijn dat we de dienstverlening die we nu uitvoeren zoveel als mogelijk in stand willen houden evenals het niveau van dienstverlening. Deze continuïteit is goed voor onze klanten en zo houden we daarmee een infrastructuur in stand die het mogelijk maakt om de visie van MidZuid mogelijk te maken, namelijk het zoveel als mogelijk mensen door laten stromen via werk-leertrajecten naar een duurzaam dienstverband. Tevens vervult MidZuid een zeer belangrijke vangnetfunctie als het minder gaat met mensen of de economie en men even een beschutte omgeving nodig heeft. Dit in plaats van vervallen in een uitkeringssituatie of een situatie waarin werk als continue factor wegvalt.

### ***Instroom.***

Focus hierbij ligt de komende jaren op het zo min als mogelijk opdrachten terug te geven en meer instroom verkrijgen. Dit kan via de wegen die daarvoor open staan zoals mensen aan te nemen via Nieuw Beschut werk als ook de participatiewet. Alles beter dan aan de zijlijn staan.



Wij begrijpen echter ook dat dit gepaard gaat met middelen die ook niet ongelimiteerd beschikbaar zijn. Maar die middelen die ervoor beschikbaar zijn binnen gemeenten moeten we daar maximaal voor inzetten. Samen met de bedrijfsmiddelen die we als MidZuid verdienen en subsidies die we binnenhalen.

Maar we zoeken ook naar andere wegen om inwoners van de regio Dongemond naar werk te helpen en aan werk te houden. Bijvoorbeeld via het onderwijs. Zo is er in het jaar 2021-2022 ervaring opgedaan met een sluitende aanpak Jeugd van het VSO (Breda College) en zullen we dat ook via het praktijkonderwijs gaan doen. We leiden hierbij de leerling rechtstreeks van de schoolbanken naar een baan of een vervolgopleiding, maar we zorgen ervoor dat er zo min mogelijk uitval is. Dat doen we samen met onze partners in het onderwijs en op regionaal niveau om zo structureel instroom via de praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs te krijgen. En daarmee voortijdig schoolverlaten en uitval te voorkomen. Dit voorkomt het aankloppen bij de Jeugdloket, maar nog meer bij het WMO-loket op 18-jarige leeftijd. Regie op je eigen leven in plaats van afhankelijkheid van begeleiding.

In de komende jaren zullen we meer dan voorheen naar creatieve wegen zoeken om met maatschappelijk partners verbindingen te maken en zo werk te koppelen aan degenen die het nodig hebben. Met een zoveel als mogelijk zichzelf bedruipende businesscase. Het is en blijft echter een speciale groep mensen die meer dan anderen een stuk begeleiding nodig hebben en daar moeten we onze ogen niet voor sluiten. Het bedrijfsleven gaat dit niet oplossen, zelfs in de huidige hoogconjunctuur zien we dat niet. Overigens zullen we als MidZuid in samenwerking met ondernemers altijd zoeken naar mogelijkheden om dit wel te realiseren en ondernemers daarbij op een juiste wijze ondersteunen.

### ***Methodische arbeidsontwikkeling.***

Naast instroom en daarmee continuïteit werken we sinds 2022 door middel van methodische arbeidsontwikkeling aan de ontwikkeling van medewerker en daarmee direct aan de kwaliteit van de geleverde diensten. De verkozen methodiek heet Werkstap. Met behulp van deze methodiek zullen in de jaren 2023-2026 steeds meer huidige medewerkers en potentiële medewerkers via werk-leertrajecten zichzelf verder ontwikkelen. Daarmee wordt objectiever meetbaar wat en hoe er ontwikkeld wordt. Hier staat de medewerker zelf centraal en gaat uit van eigen verantwoordelijkheid. Een belangrijk accent is dat deze methodische arbeidsontwikkeling in een juiste balans dient te zijn met het werk dat elke dag ook moet gebeuren.

## **Samenwerking en partnerschap**

*Wij zijn partners van en werken samen met alle partijen in de regio Dongemond om onze doelen te verwezenlijken.*

MidZuid werkt graag samen op gelijkwaardig niveau met de volgende partners:

- Gemeenten
- Regio
- Ondernemers
- Scholen/onderwijs
- Woningbouwcoöperaties
- Zorginstellingen
- .... en anderen die we nog niet kennen, maar wel potentie hebben om met ons samen onze doelgroep aan werk te helpen.

De gemeenten Oosterhout, Drimmelen, Altena en Geertruidenberg zijn eigenaar en tevens klant van MidZuid. Op haar beurt is MidZuid weer klant van sommige diensten van de gemeenten zoals bijvoorbeeld Equalit. Daarnaast zijn we het directe verlengstuk van gemeenten als het bijvoorbeeld om duurzaamheid gaat en vertegenwoordigen we een behoorlijk deel van de voetprint van de vier gemeenten. Een relatie die zich door veel gezichten laat kennen en in ieder geval een duidelijke verbondenheid aantoont met elkaar. We hebben elkaar als partners nodig voor het realiseren van elkaars ambities. In dat partnership willen we als MidZuid graag opereren en verwachten daar ook partnerschap en gelijkwaardigheid voor terug. Dat kan ook niet anders als je van elkaar afhankelijk bent. In een gezonde relatie spreek je elkaar aan op elkaars verantwoordelijkheden en kijk je samen hoe je verder reikt en meer resultaat bereikt.

In de jaren 2023-2026 zal de inzet van MidZuid erop gericht zijn om die relatie te verstevigen en intensiever met elkaar samen te werken op het terrein van participatie. Naast de WSW en de NBW zullen we daar waar het mogelijk blijkt onze samenwerking uitbreiden als een natuurlijk verlengstuk van de gemeenten.

Een voorbeeld daarvan is de samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Altena die duidelijk richting geeft aan de gezamenlijke dienstverlening binnen de gemeenschappelijke regeling. Geënt op samenwerking en bundeling van krachten tussen MidZuid en het sociaal domein van de gemeente Altena om zo meer mensen naar werk toe te leiden. Dit zonder iets af te doen aan de dienstverlening aan de andere gemeenten zal dit de komende jaren het streven zijn van MidZuid met alle partijen.

Naast de vier gemeenten in al haar rollen zullen we als MidZuid met alle maatschappelijke partners samenwerken indien dit helpt bij het realiseren van onze ambities. In 2023 gaan we als MidZuid via een gedegen marktanalyse met elkaar kijken waar de strategische samenwerkingsrelaties liggen en nieuwe markten aan te boren zijn.

## **Innovatief**

*We kijken naar nieuwe technologie als mogelijkheid om medewerkers te ontwikkelen naar interessanter werk. Wij experimenteren via meerdere projecten en groeien uit tot een*

*innovatiecentrum voor de regio West-Brabant als het gaat om inclusiviteit van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.*

Wij focussen ons in de jaren 2023-2026 op het inzetten van inclusieve technologie om zo inwoners makkelijker aan werk te helpen en te houden. En ook om medewerkers met behulp van deze technologie op een hoger niveau te krijgen qua werkzaamheden.

In 2019 is er bij het 65-jarig bestaan een eerste bijeenkomst geweest waar innovatie op de agenda stond. Inmiddels zijn we na een lange incubatietijd uit de startblokken geschoten in 2022 door de toekenning van een landelijke prijs waardoor er een eerste project kon worden gestart. Een samenwerking tussen MidZuid, MondZorgplus en TNO-Arbeid om werken met inclusieve technologie mogelijk te maken en tevens daar daadwerkelijk productie mee te gaan maken. In 2023 zal het project worden afgerond en de productie met behulp van de nieuwe technologie (beamertechnologie) worden gecontinueerd.

Inmiddels is er gestart met de inzet van VR-brillen in werk-leertrajecten met behulp van de gemeente Oosterhout. Deze brillen worden nu ook ingezet bij de diverse onderdelen van een werk-leertraject en voor arbeidsmarkt oriëntatie.

Eind 2022 is er vanuit de regio een grote financiering beschikbaar gekomen om voor de komende jaren te gaan bouwen aan een "Inclusieve technologie hub" voor West-Brabant. Dit zal in de komende jaren meer body geven aan de diverse mogelijkheden van inclusieve technologie voor onze medewerkers en tevens positieve impact hebben op de uitstraling van MidZuid.

## **Bestendig**

*Wij kenmerken ons door betrouwbaarheid de komende jaren. In onze dienstverlening komen we onze belofte na, halen we de verwachte resultaten en laten we een consistent en financieel voorspelbaar beleid zien zonder al teveel verrassingen.*

### **Organisatie 2023-2026**

In 2022 hebben we behoorlijke maatregelen doorgevoerd, inclusief een reorganisatie, waardoor we sneller in staat zijn om ontwikkelingen aan te kunnen. We hebben er als MidZuid voor gekozen om in de al magere overhead aan de bovenkant te snijden ten behoeve van de directe begeleiding op de werkvloer.

Hierdoor zijn we als MidZuid in staat om een financieel duurzaam perspectief te schetsen in de herziene begroting 2023. Om zo in de komende jaren weer te kunnen zaaien.

Dit geeft meer rust in de organisatie en niet continue wisselingen in beleid. Mede door het geven van duidelijkheid en het vernieuwen van het gehele functiehuis wordt deze stabiliteit vergroot. Iets waar medewerkers binnen de begeleidingsorganisatie behoefte aan hebben.

In 2023 gaan we een stap verder, de koude reorganisatie voorbij. Het wordt weer tijd voor ontwikkeling, nieuwe business, innovatie, buiten de gebaande paden denken zodat er mooie nieuwe zaken aan het licht komen.

Het zijn van een innovatieve, meer projectmatige organisatie, die flexibel haar capaciteit kan inzetten. Dat vergt ook meer focus op het onderwerp ontwikkelen en wellicht het ontstaan van een MidZuid-School. Nieuwe energie die er mag zijn en ruimte geeft aan de organisatie

om te groeien. Hoe mooi zou het zijn als we daar dan ook letterlijk een nieuwe fysieke omgeving voor kunnen creëren die dit weerspiegelt?

### **Huisvesting**

In de afgelopen jaren is de huisvesting van MidZuid onderwerp van discussie geweest. In 2022 is er door het bestuur besloten om het scenario van sloop en nieuwbouw op de huidige locatie in Oosterhout verder te gaan onderzoeken en te komen tot een programma van eisen. De planning is om dit scenario in het eerste kwartaal van 2023 te presenteren aan het bestuur en aan de afzonderlijke gemeenteraden, waarna het algemeen bestuur, alles gehoord hebbende, tot een definitief besluit kan komen medio 2023.

Hierna volgt dan de ontwerpfase van juli 2023 tot eind 2024 en de daadwerkelijk realisatiefase van eind 2024 tot tweede helft 2026.

## 3. Wat mag het kosten in 2023

### 3.1. Beeld van de financiële ontwikkeling 2022/2023

Uit de halfjaarrapportage en de rapportage over het derde kwartaal 2022 blijkt dat het resultaat 2022 zich positief ontwikkelt. Het subsidieresultaat is gunstiger, doordat de meicirculaire 2022 leidde tot hogere budgetten dan de septembercirculaire 2021, waarop het bedrijfsplan 2022 was gebaseerd. Dit moet grotendeels worden betiteld als een incidentele bate, die slechts beperkt doorwerkt naar 2023. Hieruit moet onder meer de verhoging van de lonen van de WSW-ers worden voldaan. De budgetten voor 2023 e.v., zoals opgenomen in deze herziene begroting, zijn gebaseerd op de septembercirculaire 2022. Hieraan liggen meer actuele cijfers met betrekking tot de werkelijke personeelsbezetting ten grondslag. Tot slot is er in de septembercirculaire nog een bedrag van € 67.000 aan coronacompensatie opgenomen. Deze is nog niet in de cijfers van het derde kwartaal meegenomen. De vaste lasten ontwikkelen zich op het niveau zoals begroot. Naar verwachting zal de jaaruitkomst 2022 dus positief zijn. Bij het opstellen van deze herziene begroting is rekening gehouden met de (financiële) ontwikkelingen die zich in 2022 hebben voorgedaan, waarbij de stijging van alle kosten ook MidZuid raken. Indexeringen van toeleveranciers met 15% zijn geen uitzondering meer. Naast deze algemene prijsstijgingen zit de uitdaging voor 2023 in de financiering van de stijging van de minimumlonen met 10,15%. Dit raakt de organisatie direct met een lastenverzwaring van € 576.000. Daarnaast zit er een grote uitdaging in de energiekosten die naar verwachting stijgen met 428%, wat leidt tot een lastenverzwaring van zo'n € 423.000. Alhoewel dit nog op kan lopen, omdat de Europese aanbesteding voor energie nog steeds niet volledig rond is en er daarmee nog geen zekerheid is over de tarieven van 2023 en verder. Dit heeft voor de diverse begrotingsposten tot aangepaste cijfers geleid. In paragraaf 3.3. zijn de verschillen ten opzichte van de begroting in een overzicht weergegeven.

## 3.2. Belangrijkste uitgangspunten in de herziene begroting

1. Aantallen WSW volgt het verloop van de meicirculaire 2022
2. Beschut werkplekken nemen toe met de taakstelling en ook na 2025 wordt deze stijgende lijn voortgezet
3. Instroom participatiebanen neemt met 5 toe per jaar
4. De stijging van het minimum loon voor de Wsw wordt in de meicirculaire 2023 gecompenseerd. Deze veronderstelling brengt wel een risico met zich mee, omdat hier tijdens het opstellen van de begroting nog geen volledige duidelijkheid over is
5. Energiekosten stijgen met 428% ten opzichte van de verwachte kosten over 2022
6. De indexeringen op de omzetten worden daadwerkelijk gerealiseerd
7. De gemeentelijke bijdrage is met 12% geïndexeerd op basis van de grote prijsstijgingen van de kosten die door deze bijdrage worden gedekt
8. De herziene begroting is gebaseerd op de huidige huisvestingssituatie

## 3.3. De herziene begroting 2023 op hoofdlijnen

Samengevat laat de herziene begroting 2023 de hierna opgenomen cijfers zien. Hierin is wel de veronderstelling meegenomen dat in de meicirculaire de kosten van de stijging van het minimum loon voor de WSW-ers volledig wordt gecompenseerd. Zie paragraaf 3.4 voor een meer gedetailleerde uitwerking.

<i>Bedragen * € 1.000</i>	Oorspronkelijke begroting 2023	Herziene begroting 2023	Vershil (+ = batig)
Subsidieresultaat wsw	-584	-474	+
Saldo nieuw beschut	-124	-389	-/-
Saldo P-banen	-706	-757	-/-
<i>Subtotaal saldo alle doelgroepen</i>	<u>-1.414</u>	<u>-1.620</u>	
Vaste lasten WAVA	-38	-176	+
	<u>-1.452</u>	<u>-1.796</u>	
Operationeel resultaat	-532	-580	-/-
Onvoorzien	-100	-100	
	<u>-2.083</u>	<u>-2.477</u>	+
Gemeentelijke bijdrage	<u>2.083</u>	<u>1.985</u>	

### 3.4. De herziene begroting 2023 in cijfers en de toelichting per onderdeel

De (gewijzigde) begroting 2023 heeft betrekking op WAVA, omdat formeel gezien alleen de Gemeenschappelijke Regeling WAVA voor haar activiteiten een begroting(swijziging) moet opstellen. Aangezien de feitelijke activiteiten in belangrijke mate plaatsvinden via de 100% dochteronderneming MidZuid B.V. wordt, in het kader van de transparantie, ook inzicht gegeven in de begrote cijfers van MidZuid B.V. door in de toelichting op de begroting een geconsolideerde begroting van WAVA en MidZuid B.V. (met toelichting) op te nemen. De lijn in de presentatie uit de oorspronkelijke begroting 2023 is ook doorgezet in deze herziene begroting en geactualiseerd naar de huidige maatstaven. Concreet betekent dit dat in paragraaf 3.4.1 wordt ingegaan op de herziene begroting 2023 van WAVA en in paragraaf 3.4.2 op het geactualiseerde meerjarenperspectief van WAVA. Vervolgens worden in paragraaf 3.4.3 nadere toelichtingen op de cijfers gegeven, waarbij tevens een overzicht wordt gegeven op de geconsolideerde cijfers van WAVA en MidZuid B.V.

#### 3.4.1. Herziene begroting 2023 WAVA

Hierna wordt een overzicht gegeven van de oorspronkelijke begrotingscijfers 2023, zoals door het bestuur vastgesteld in juli 2022, en de aangepaste cijfers volgens de herziene begroting 2023. Verder zijn in dit overzicht ter vergelijking de cijfers van het bedrijfsplan 2022 opgenomen.

## Herziene begroting 2023 WAVA

Bedragen \* € 1.000

	Bedrijfsplan 2022	Begroting 2023 oorspronkelijk	Begroting herzien 2023
<b>Subsidieresultaat wsw</b>			
Rijkssubsidie	11.600	11.307	12.007
Begeleid werken	-565	-548	-596
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.035	10.759	11.411
<b>Personeelslasten (na aftrek LIV)</b>			
Vervoer doelgroep	-11.688	-11.112	-11.692
Totaal personeelskosten ca.	-243	-231	-193
	-11.931	-11.343	-11.885
Subsidieresultaat wsw	-895	-584	-474
<b>Nieuw beschut</b>			
Loonkostensubsidies	1.026	1.174	1.247
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.880	-2.148	-2.457
Subsidieresultaat nieuw beschut	-853	-974	-1.210
Begeleidingsvergoedingen	744	850	822
Saldo nieuw beschut	-110	-124	-389
<b>Nieuwe doelgroepen (P-wet)</b>			
Loonkostensubsidies	587	628	700
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.547	-1.654	-1.788
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-960	-1.025	-1.088
Begeleidingsvergoedingen	298	319	330
Saldo nieuwe doelgroepen	-662	-706	-757
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.667	-1.414	-1.620
<b>Vaste lasten WAVA</b>			
Gebouw	-593	-578	-737
Huuropbrengst derden	227	227	243
Doorbelast gebruik gebouwen	466	466	893
Rente lening BNG	-24	-24	-24
Energie	-139	-129	-551
Vaste lasten	-64	-38	-176
<b>Overhead</b>			
Personeelskosten	-67	-	-
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	67	-	-
Totaal	-	-	-
<b>Overige bedrijfskosten</b>			
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	-22	-22	-22
	-234	-510	-558
<b>Onvoorzien</b>			
	-100	-100	-100
<b>Resultaat voor gemeentelijke bijdrage</b>			
	-2.087	-2.083	-2.477
<b>Gemeentelijke bijdrage</b>			
	1.935	2.083	1.985
<b>Resultaat excl. incidentele baten en lasten</b>			
	-152	-0	-492
<b>Incidentele baten en lasten</b>			
	-	-	-
<b>Resultaat exploitatie WAVA</b>			
	-152	-0	-492

### 3.4.2. Meerjarenperspectief 2022-2026 WAVA

In onderstaand overzicht staan de geactualiseerde meerjarencijfers van WAVA.

Bedragen * € 1.000	Begroting	Begroting	Meerjarenraming		
	herzien 2023	2024	2025	2026	2027
<b>Subsidieresultaat wsw</b>					
Rijkssubsidie	12.007	11.815	11.245	10.850	10.457
Begeleid werken	-596	-585	-569	-546	-528
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.411	11.230	10.676	10.304	9.930
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-11.692	-11.257	-10.654	-9.929	-9.297
Vervoer doelgroep	-193	-186	-176	-164	-154
Totaal personeelskosten ca.	-11.885	-11.443	-10.830	-10.093	-9.451
Subsidieresultaat wsw	-474	-213	-154	211	479
<b>Nieuw beschut</b>					
Loonkostensubsidies	1.247	1.386	1.512	1.645	1.777
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-2.457	-2.749	-3.003	-3.267	-3.531
Subsidieresultaat nieuw beschut	-1.210	-1.363	-1.491	-1.622	-1.753
Begeleidingsvergoedingen	822	913	996	1.084	1.171
Saldo nieuw beschut	-389	-449	-495	-538	-582
<b>Nieuwe doelgroepen (P-wet)</b>					
Loonkostensubsidies	700	749	797	846	894
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.788	-1.923	-2.048	-2.173	-2.297
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-1.088	-1.175	-1.251	-1.327	-1.403
Begeleidingsvergoedingen	330	353	376	399	422
Saldo nieuwe doelgroepen	-757	-822	-875	-928	-981
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.620	-1.484	-1.524	-1.255	-1.084
<b>Vaste lasten WAVA</b>					
Gebouw	-737	-737	-732	-727	-721
Huuropbrengst derden	243	243	243	243	243
Doorbelast gebruik gebouwen	893	893	893	893	893
Rente lening BNG	-24	-24	-24	-24	-24
Energie	-551	-551	-331	-331	-331
Vaste lasten	-176	-176	49	53	59
<b>Overhead</b>					
Personeelskosten	-	-	-	-	-
Doorbelasting naar MidZuid B.V.	-	-	-	-	-
Totaal	-	-	-	-	-
<b>Overige bedrijfskosten</b>					
Operationeel resultaat MidZuid B.V.	-22	-22	-22	-22	-22
Onvoorzien	-100	-100	-100	-100	-100
<b>Resultaat voor gemeentelijke bijdrage</b>	-2.476	-2.267	-2.025	-2.012	-2.028
<b>Gemeentelijke bijdrage</b>	1.985	1.985	2.025	2.012	2.028
<b>Resultaat excl. incidentele baten en lasten</b>	-492	-282	-0	-0	-0
<b>Incidentele baten en lasten</b>	-	-	-	-	-
<b>Resultaat exploitatie WAVA</b>	-492	-282	-0	-0	-0



### 3.4.3. Herziene begroting 2023 WAVA

#### *Uitgangspunten bij het opstellen van de herziene begroting*

De bij het opstellen van de herziene begroting gehanteerde (financiële) uitgangspunten zijn uitgebreid toegelicht in bijlage 2, waarnaar wordt verwezen. Hieronder wordt eerst een toelichting geven op de specifieke cijfers van WAVA.

#### *Subsidieresultaat WSW*

Het subsidieresultaat in de begroting 2023 was gebaseerd op de septembercirculaire 2021. Uit de mei-/septembercirculaire 2022 kwam een gunstiger beeld naar voren, dat nagenoeg geheel te danken is aan de loon- en prijsaanpassing. Dit laatste vertaalt zich door naar de algemene salarisontwikkeling van de SW-medewerkers, zodat dit batige effect vooral zichtbaar is in 2022. Voor 2023 heeft de stijging van het minimum loon met 10,15% een behoorlijke impact op de loonkosten van deze groep medewerkers. De stijging van de cao per 1 januari 2023, welke voortvloeit uit de LPO stijging over 2022, welke in de meicirculaire is meegenomen is onvoldoende om de gehele stijging te dekken. Er ontstaat een gat van € 373.000. Aangezien de loonstijgingen zijn gekoppeld aan de meicirculaires en deze door de bovenmatige stijging van het minimum loon van 8,05% (red. is het bovenmatige deel volgens Rijksoverheid.nl) doorbroken wordt is er in de begroting vanuit gegaan dat dit in de meicirculaire van 2023 wordt gecompenseerd. Aangezien dit deel ook in het macrobudget van de gemeenten wordt gecompenseerd.

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

Aantal uitgedrukt in fte's:

	<b>Bedrijfsplan Begroting</b>				
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Aantal fte in dienst bij WAVA	342,0	329,3	311,7	290,4	272,0
Aantal fte begeleid werken	18,9	18,2	17,2	16,0	15,0

Aantal uitgedrukt in arbeidsjaren (aj):

	<b>Bedrijfsplan Begroting</b>				
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Aantal AJ in dienst bij WAVVA	355,2	342,0	323,7	301,7	282,5
Aantal AJ begeleid werken	19,4	18,7	17,7	16,5	15,4

### *Nieuw beschut*

De kosten en opbrengsten zijn voor wat betreft 2023 gebaseerd op het aantal medewerkers nieuw beschut volgens een publicatie van het Rijk van eind december 2021 in combinatie per het in juli 2019 gepubliceerde nieuwe in-groeipad. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van het aantal medewerkers nieuw beschut (o.b.v. 31 uur per week) weergegeven, uitgaande van een doorlopende stijging vanaf 2026.

Medewerkers nieuw beschut	<b>Bedrijfsplan Begroting</b>				
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Taakstelling ultimo jaar	101	113	123	134	145

Uit de hiervoor opgenomen gewijzigde begroting blijkt dat het resultaat op nieuw beschut iets lager is. Dit komt met name door de 10,15% stijging van het minimumloon welke in gaat op 1 januari 2023. Uit het hiervoor opgenomen financieel meerjarenperspectief blijkt dat er een dalende lijn in het resultaat waar te nemen is naarmate de aantallen medewerkers in deze groep toenemen. Dit heeft ermee te maken dat een deel van de kosten van deze werknemers terug wordt verdiend door de arbeid die zij verrichten. Als de aantallen hoger worden neemt het negatieve subsidiebedrag toe, maar is er ook meer terugverdiencapaciteit beschikbaar, wat zich door vertaalt in behoud van omzet en daarmee tevens diversiteit in werkzaamheden bij de diverse PMC's .

### *Participatiebanen*

Naast WSW en nieuw beschut wordt in de herziene begroting uitgegaan van het aanbieden van participatiebanen (P-banen) aan mensen die óf binnen de eigen organisatie (PMC's<sup>1</sup>) werken óf worden gedetacheerd. In de herziene begroting wordt uitgegaan van een groeiende groep in de komende jaren volgens onderstaand overzicht. Uitgangspunt van de ontwikkeling van de aantallen is de bestendige gedragslijn van een stijging van 5 per jaar. In onderstaand overzicht is de ontwikkeling van aantallen medewerkers in participatiebanen weergegeven.

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

	<b>Bedrijfsplan Begroting</b>				
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Aantal medewerkers met P-baan	72	77	82	87	92

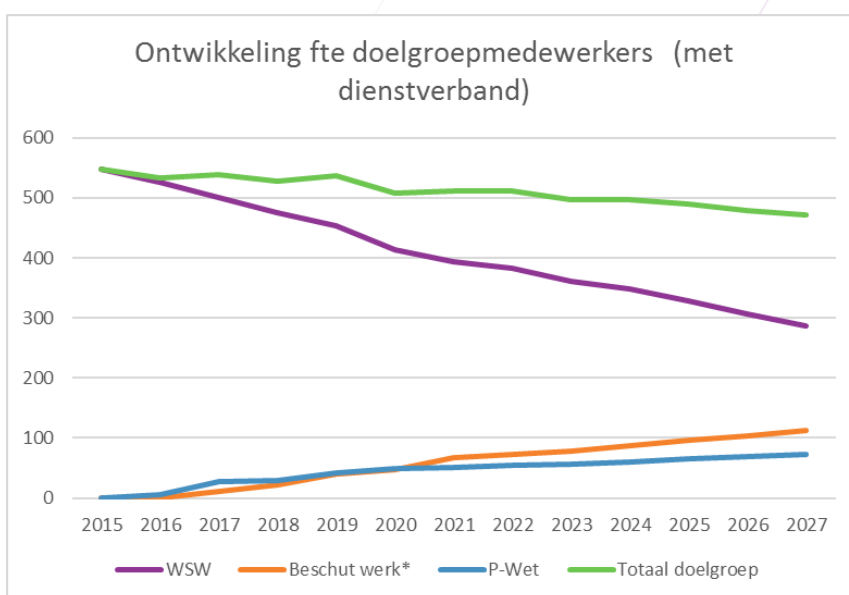
Als mensen vanuit een bijstandsuitkering in dienst komen via een participatiebaan, dan leidt dit voor de betrokken gemeente tot een besparing van de uitkeringslasten (verschil tussen uitkering en loonkostensubsidie). Met ingang van 2022 krijgen de gemeentes de loonkosten subsidie ook gecompenseerd op basis van T-1. Hiermee is het nog aantrekkelijker om loonkostensubsidie als instrument in te zetten. Dit voordeel is er niet als het bijvoorbeeld een niet uitkeringsgerechtigde ('Nugger') betreft. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat in het macrobudget BUIG een bedrag is opgenomen om voor deze groep (Nuggers) iets te organiseren, waarbij de voordelen voor een gemeente niet alleen op het financiële vlak moeten worden gezien.

#### *Ontwikkeling doelgroepen samengevat*

In het voorgaande is een overzicht gegeven van de geraamde ontwikkeling in het aantal fte uit de diverse doelgroepen. Hieronder is dit samengevat in één tabel op basis van Fte:

	<b>Herziene begroting</b>		<b>Begroting</b>		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Medewerkers WSW + beschermd werk	360,9	347,5	328,9	306,4	287
Medewerkers nieuw beschermd werk	79	88	96	104	112
Medewerkers Participatiebanen	56,86	60,81	64,76	68,71	72,66
Totaal in Fte	496,76	496,31	489,66	479,11	471,66

Deze gegevens zijn ter illustratie samengevoegd in onderstaande grafiek.



Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de teruggang van WSW-medewerkers voor een deel wordt opgevangen door medewerkers uit de andere doelgroepen, waardoor begeleidingsorganisatie onder druk komt te staan. Overigens zien we in de praktijk in 2022 dat het aantal P-banen iets lager ligt dan begroot en dat het aantal nieuw beschut op taakstelling wordt gerealiseerd. In de ontwikkeling is wel duidelijk zichtbaar is dat de WSW aantallen in 2020 sneller zijn gedaald dan voorzien. In de groene lijn is deze trendbreuk goed te zien. Dit heeft enerzijds met uitstroom te maken richting begeleid werk en anderzijds met uitstroom vanwege pensioen of eerder uitvallen vanwege ziekte of overlijden. In 2020 en daarna is dat ook duidelijk merkbaar geweest. Al dan niet te wijten aan de coronapandemie. De uitstroom uit de WSW gaat met golven, waardoor er richting 2026 een daling van de doelgroep zichtbaar is. Langjarig wordt dit echter wel opgevangen als de instroom nieuw beschut en P-banen zich verder doorzet zoals deze zich afgelopen jaren heeft ontwikkeld.

### *Vaste lasten*

De meest belangrijke ontwikkeling binnen de vaste lasten is de stijging van de energielasten. De gezamenlijke aanbesteding hiervoor in 2022 van SW-bedrijven via Cedris hiervoor heeft niet geleid tot inschrijvingen. Dit betekent dat we voor 2023 e.v. jaren afhankelijk zijn geworden van de marktprijsontwikkeling. Hierbij is in de begroting rekening gehouden met een stijging van 428% van de energiekosten, welke is gebaseerd op de gemiddelde marktverwachting over 2023. Verder dalen de afschrijvingen op de gebouwen in de meerjarencijfers in verband met het geheel afgeschreven raken van een aantal activa. Echter worden diverse groot onderhoud posten doorgeschoven en wordt al een paar jaar alleen het echte noodzakelijke groot onderhoud uitgevoerd. Dit heeft de laatste jaren wel als bijeffect dat de incidentele onderhoudskosten stijgen. Ten opzichte van de begroting is de huuropbrengst verbeterd, doordat de huur is geïndexeerd. De doorbelasting van de vaste lasten aan de PMC's is gemaximeerd op € 551.000 (geïndexeerde bedrag van 2022 plus de bovenmatige stijging van de energiekosten). Hier zit de gedachte achter, dat een overcapaciteit aan ruimte niet ongelimiteerd doorbelast kan worden aan de PMC's. Dat risico ligt bij de GR WAVA. Derhalve resteert er daar een kostenpost voor vaste lasten.

### *Overhead*

De overhead had betrekking op de loonkosten van enkele reguliere medewerkers die een ambtelijke dienstbetrekking hadden binnen WAVA. Deze zijn met ingang van 2023 door pensionering niet meer in dienst. Zij waren werkzaam in (staf)functies die vallen binnen de definitie van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) met betrekking tot overhead.

### *Overige bedrijfskosten*

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

### *Operationeel resultaat*

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

### *Onvoorzien*

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

### *Gemeentelijke bijdrage*

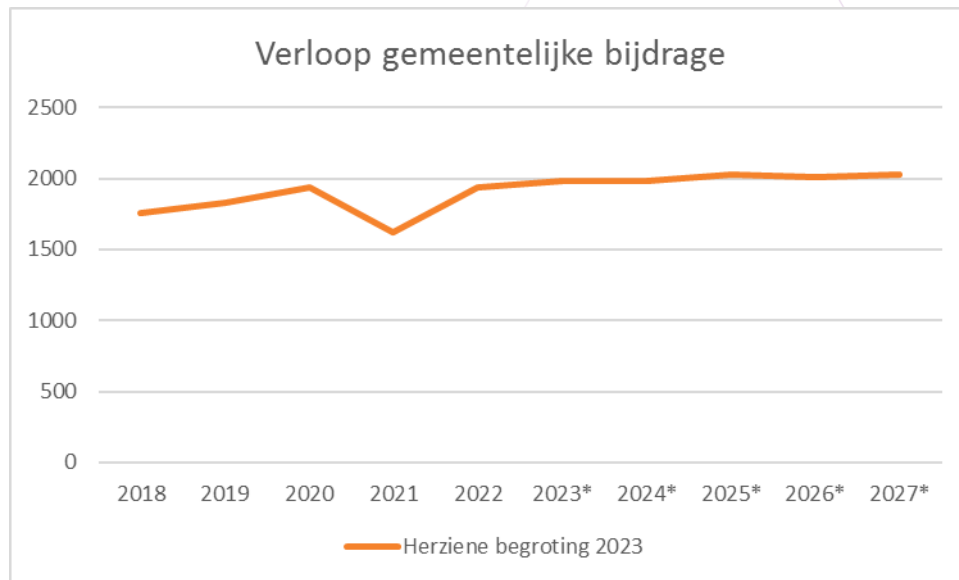
Ten opzichte van de eerste begroting 2023 is de gemeentelijke bijdrage lager. Hiermee proberen wij zo veel mogelijk te voldoen aan de zienswijzen van de raden. Onder de huidige economische omstandigheden is het van groot belang dat onze medewerkers die op het niveau van het minimum loon verdienen een stijging van 10,15% krijgen om nog enigszins rond te kunnen komen. Dit in combinatie met de een verwachte stijging van 428% van de energielasten en hoge indexering op overige kosten zorgt ervoor dat de daling van de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft. Dit ondanks forse indexeringen van gemiddeld 12% aan de omzetskant van de PMC's. In de begroting is uitgegaan van continuering van de volledige bestaande dienstverlening aan onze deelnemende gemeenten.

<i>Bedragen * € 1.000</i>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<u>Begroting 2023:</u>					
Totaal gemeentelijke bijdrage	2.083	1.851	2.037	2.205	
<u>Herziene begroting 2023:</u>					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.985	1.985	2.025	2.012	2.028
<u>Verschil</u> begroting-herziene begroting (- = herziene begroting is lager)	-98	134	-12	-193	

Ten opzichte van de begroting 2023 zijn in meerjarenperspectief wel verschillen. Er zijn zowel posten die tegenvallen als die meevallen. In paragraaf 3.5. wordt hier verder op in gegaan. De beleidsmatige afspraak was eerder dat de gemeentelijke bijdrage het subsidietekort SW en de vaste lasten zou dekken. Volgens het besluit van het DB in november 2016, wordt met ingang van 2017 de lijn gevolgd dat via de gemeentelijke bijdrage de exploitatie als geheel sluitend

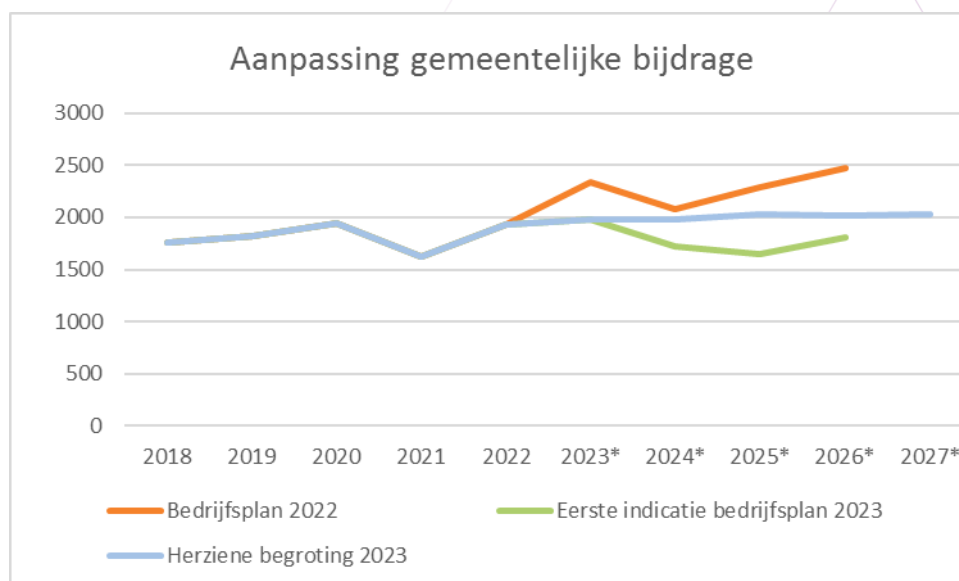
wordt gemaakt. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de opbouw van de gemeentelijke bijdrage en de verdeling over de deelnemende gemeenten.

Het meerjarige verloop van de gemeentelijke bijdrage is hieronder schematische opgenomen.



Ondanks de negatieve uitschieter in 2021 beweegt deze zich op lange termijn stabiel.

In onderstaande tabel worden de verschillende communicatiemomenten van de gemeentelijke bijdrage zichtbaar gemaakt, waarbij de oranje en de groene lijn naar het prijspeil van 2023 zijn gebracht.



Hieruit is af te lezen dat de gemeentelijke bijdrage lager blijft dan het bedrijfsplan 2022, maar dat de inflatie de gehele grafiek naar een hoger niveau haalt. Door de laatste ontwikkelingen in loonindexeringen en stijgingen van energiekosten is de begin september gepresenteerde

lijn (de groene lijn) niet meer haalbaar is. De aanpassingen van de SW-bijdrage in combinatie met de verwachte dalende energielasten in 2025 en volgende jaren zorgt ervoor dat de stijgende lijn afvlakt. Hierbij is wel uitgegaan van een doorzetting van de toename van beschut werkplekken na 2025, wat anders is dan het bedrijfsplan 2022. Het stoppen met de instroom van beschut werk als de taakstelling is behaald leidt tot een forse stijging van de gemeentelijke bijdrage, zoals de oranje lijn laat zien.

#### *Overzicht incidentele baten en lasten*

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

#### *Geconsolideerde cijfers*

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

# Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

## Begroting WAVA en MidZuid B.V., geconsolideerd

	Herziene begroting		Meerjarenraming		
	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Bedragen * € 1.000</i>					
<b>Subsidieresultaat wsw</b>					
Rijkssubsidie	12.007	11.815	11.245	10.850	10.457
Begeleid werken	-596	-585	-569	-546	-528
Subsidie beschikbaar voor WAVA	11.411	11.230	10.676	10.304	9.930
Personeelslasten (na aftrek LIV)	-11.692	-11.257	-10.654	-9.929	-9.297
Vervoer doelgroep	-193	-186	-176	-164	-154
Totaal personeelskosten ca.	-11.885	-11.443	-10.830	-10.093	-9.451
Subsidieresultaat wsw	-474	-213	-154	211	479
<b>Nieuw beschut</b>					
Loonkostensubsidies	1.247	1.386	1.512	1.645	1.777
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-2.457	-2.749	-3.003	-3.267	-3.531
Subsidieresultaat nieuw beschut	-1.210	-1.363	-1.491	-1.622	-1.753
Begeleidingsvergoedingen	822	913	996	1.084	1.171
Saldo nieuw beschut	-389	-449	-495	-538	-582
<b>Nieuwe doelgroepen (P-wet)</b>					
Loonkostensubsidies	700	749	797	846	894
Personeelslasten (netto, na aftrek LIV)	-1.788	-1.923	-2.048	-2.173	-2.297
Subsidieresultaat nieuwe doelgroepen	-1.088	-1.175	-1.251	-1.327	-1.403
Begeleidingsvergoedingen	330	353	376	399	422
Saldo nieuwe doelgroepen	-757	-822	-875	-928	-981
Subtelling saldo alle doelgroepen	-1.620	-1.484	-1.524	-1.255	-1.084
<b>Vaste lasten WAVA</b>					
Gebouw	-737	-737	-732	-727	-721
Huuropbrengst derden	243	243	243	243	243
Doorbelast gebruik gebouwen	893	893	893	893	893
Rente lening BNG	-24	-24	-24	-24	-24
Energie	-551	-551	-331	-331	-331
Vaste lasten	-176	-176	49	53	59
<b>Overhead</b>					
Bedrijfskosten	-1.084	-1.084	-1.084	-1.084	-1.084
Indirect personeel	-2.196	-2.196	-2.196	-2.196	-2.196
Doorbelast gebruik gebouw	-234	-234	-234	-234	-234
Doorbelasting naar PMC's (en WSP MidZuid)	3.514	3.513	3.513	3.513	3.513
	0	0	0	0	0
<b>Exploitatieresultaat PMC's</b>					
Omzet (excl. begel.vergoedingen) incl.subs.BW	11.894	11.957	12.012	11.732	11.540
Kosten van de omzet	-2.917	-2.918	-2.911	-2.902	-2.894
Netto omzet	8.977	9.039	9.101	8.831	8.646
Begel.vergoed./nettoloonkn. P-banen/beschut	-	-	-	-	-
Loonkosten direct	-5.174	-5.167	-5.175	-5.167	-5.176
Doorbelast gebr. gebouw	-642	-642	-642	-642	-642
Beheerskosten	-312	-309	-306	-304	-304
Doorbelasting overhead	-3.427	-3.427	-3.427	-3.427	-3.427
Totaal kosten PMC's	-9.556	-9.545	-9.550	-9.540	-9.549
<b>Operationeel resultaat PMC's</b>	-581	-506	-450	-710	-903
<b>Onvoorzien</b>	-100	-100	-100	-100	-100
<b>Resultaat voor gemeentelijke bijdrage</b>	-2.477	-2.267	-2.025	-2.012	-2.028
<b>Gemeentelijke bijdrage</b>	1.985	1.985	2.025	2.012	2.028
<b>Resultaat excl. incidentele baten en lasten</b>	-492	-282	-0	-0	-0
<b>Incidentele baten en lasten</b>	-	-	-	-	-
<b>Te bestemmen resultaat operationeel</b>	-492	-282	-0	-0	-0

## Toelichting op de geconsolideerde cijfers

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



## Overhead

De kosten van overhead liggen € 192.000 hoger dan de oorspronkelijke begroting. Voor de salarissen van het reguliere personeel wordt de Cao gemeenten gevolgd. Deze Cao loopt eind 2022 af. Op basis van de huidige inflatie is in deze begroting uitgegaan van een stijging van 5% voor 2023 gebaseerd op het meest recente bod van de VNG in de Cao onderhandelingen. Deze verhoging is in de herziene begroting 2023 meegenomen. Hier is ook de groei van een aantal medewerkers in de loonschalen in opgenomen. Voor de jaren na 2023 is geen rekening gehouden met een eventueel na-effect van de stijging in 2023 omdat de indexering voor 2024 in de begroting ook niet worden meegenomen. Overigens kan worden opgemerkt dat de indexering van de kosten hierdoor volledig binnen de eigen organisatie (PMC's) wordt opgevangen. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's (incl. participatieactiviteiten). De stijging van overhead zit verder in een daling van de bedrijfskosten door het schrappen van het budget voor projecten. Daarnaast stijgt de doorbelasting voor gebruik gebouw als gevolg van de stijging van de vaste lasten.

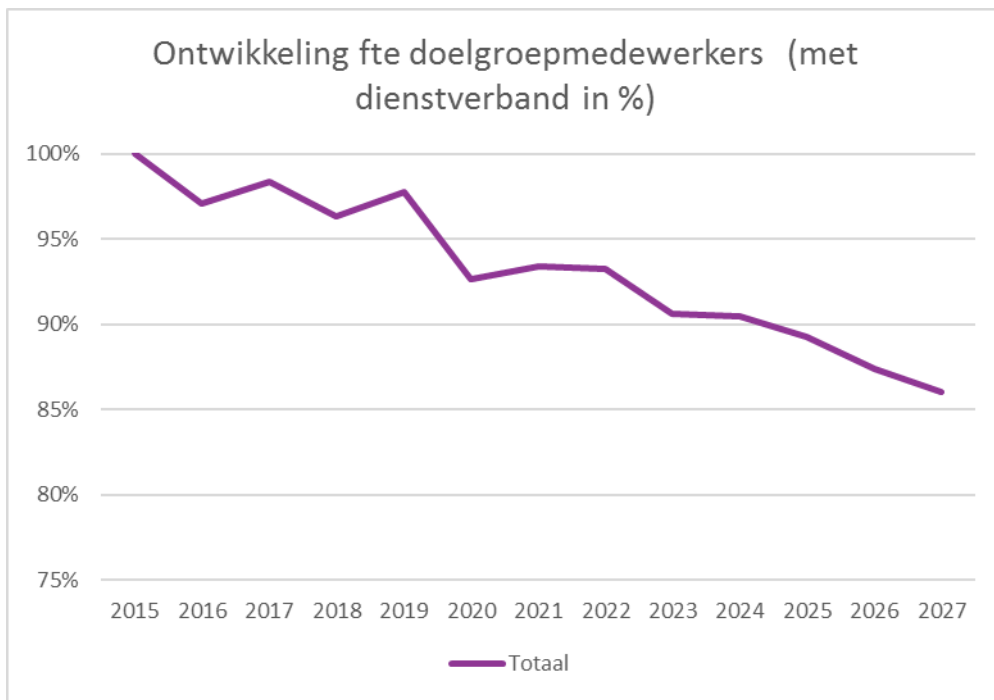
De ontwikkeling van de overhead, uitgedrukt in een percentage van de totale lasten ziet er als volgt uit:

	<b>Bedrijfsplan Begroting</b>				
	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Overhead in % totale lasten, geconsolideerd	11,7%	11,7%	11,9%	12,0%	12,1%

De kosten van overhead blijven de komende jaren nagenoeg constant. Aangezien de daling van de totale kosten relatief groter is (voornamelijk door daling aantal SW-medewerkers) stijgt het percentage overhead iets.

## Exploitatieresultaat product markt combinaties (PMC's)

Het begrote resultaat op de PMC's is gebaseerd op de verwachte omzetontwikkelingen in 2023. Per PMC worden zo zuiver mogelijk alle opbrengsten en kosten (incl. overhead) toegerekend. In vergelijking met de oorspronkelijke begroting 2023 is het saldo van de PMC's (inclusief participatie) iets verbeterd. Dit komt vooral door het verbeteringstrajecten van de tarieven. Deze staan los van de indexeringen op de omzet. De resultaten verbeteren slechts beperkt ondanks de forse indexaties van de prijzen, wat feitelijk betekent dat de toegepaste indexaties echt strikt noodzakelijk zijn. Op iets langere termijn neemt het resultaat van de PMC's wat af als gevolg van die iets teruglopende capaciteit binnen MidZuid. Hiervoor wordt op bestuurlijk niveau constructief overlegd om daar een passende oplossing voor te vinden.



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

### 3.5. Kosten en besparingen

MidZuid heeft continue de opgave om kritisch te zijn op kosten en processen om daarmee de gemeentelijke budgetten zo min mogelijk te belasten. In de begrotingscyclus wordt kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en de noodzaak van een kostenstijging. Daardoor wordt de gemeentelijke bijdrage niet zomaar geïndexeerd, maar wordt alleen de bijdrage gevraagd die noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken van MidZuid. Hierdoor presenteert MidZuid langjarig een relatief constante gemeentelijke bijdrage. Dit neemt niet weg dat in de huidige marktsituatie een bepaald niveau van indexering op de gemeentelijke bijdrage noodzakelijk is, aangezien de gemeentelijke bijdrage een aantal kostenposten dekt die ook fors zijn gestegen, waaronder het minimumloon van medewerkers dat met 10,15% stijgt.

### 3.5.1. Ontwikkelingen in bestaande regelgeving

#### **Hogere Wsw-bijdrage meicirculaire 2022; € 110.000 extra bijdrage**

Uit de meicirculaire 2022 blijkt een hogere Wsw-bijdrage, welke doorwerkt naar 2023. Na aftrek van loonsverhoging levert dit een extra bate op van € 110.000.

#### **Stijging minimum loon: € 576.000 extra kosten**

De medewerkers die onder de participatiewet vallen verdienen op basis van de regelgeving minimum loon. Op basis van de initiële begroting 2023 betekent de stijging van het minimumloon met 10,15% een stijging in kosten van € 203.000. Voor de Wsw-groep betekent de stijging van het minimumloon een kosten stijging van € 373.000. In totaal betekent dit voor MidZuid een kostenverzwaring van € 576.000.

#### **Aanpassing WSW bijdrage 2023: € 373.000 extra compensatie**

In de begroting is er vanuit gegaan dat de verhoging van het minimumloon voor de Wsw-ers in 2023 via de meicirculaire wordt gecompenseerd. Aangezien hierin ook altijd een LPO-compensatie is opgenomen is. Pas in de meicirculaire 2023 zal hier naar verwachting zekerheid over zijn.

#### **Totale effect van de bestaande regelgeving;**

Op basis van de hierboven geschetste ontwikkelingen is er per saldo een negatieve ontwikkeling van € 93.000, met daarbij het risico dat de Wsw-bijdrage de stijging van het minimumloon voor de Wsw-ers niet (volledig) dekt.

### 3.5.2. Overige ontwikkelingen

#### **Ontwikkeling energiekosten: € 423.000 extra last**

De meest belangrijke ontwikkeling binnen de vaste lasten is de stijging van de energielasten. De gezamenlijke aanbesteding hiervoor in 2022 van sw-bedrijven via Cedris hiervoor heeft niet geleid tot inschrijvingen. Dit betekent dat we voor 2023 e.v. jaren afhankelijk zijn geworden van de marktprijsontwikkeling. Hierbij is in de begroting rekening gehouden met een stijging van 428% van de energiekosten, welke is gebaseerd op de gemiddelde marktverwachting over 2023.

### 3.5.3. Recapitulatie

Hieronder is een korte samenvatting opgenomen van de extra lasten in de herziene begroting 2023 ten opzichte van de oorspronkelijke begroting 2023 zoals deze in paragraaf 3.5.1 en 3.5.2 is opgenomen.

Recapitulatie effecten ontwikkelingen 2023		
<i>Bedragen * € 1</i>		
Bestaande regelgeving (par. 3.5.1.)	€	93.000
Overige ontwikkelingen (par. 3.5.2.)	€	423.000
<b>Totaal extra last 2023 ten opzichte van 2022</b>	<b>€</b>	<b>516.000</b>

### 3.5.4. Maatregelen en kansen

In 2022 zijn diverse maatregelen uit het bedrijfsplan uitgevoerd, waarbij de verbetering van de tarieven het belangrijkste actiepoint is geweest. Dat was een opgave waar veel tijd en energie in is gaan zitten, maar dit heeft wel het begrip bij onze opdrachtgevers gebracht en daarmee de realisatie van de verbeteringen van de tarieven, waarbij in sommige gevallen ingroei van hele grote tariefsaanpassingen scenario's zijn afgesproken om onze opdrachtgevers wel als partners te kunnen behouden. Toch zien we voor 2023 hierboven nieuwe uitdagingen. De in 2022 ingezette lijn naar tarief-verbeteringen wordt verder voortgezet in combinatie met forse indexeringen van prijzen. De nadruk in de maatregelen en kansen is meer gericht op het verbeteren van de dienstverleningskant, omdat juist daar de ruimte ligt. De energievraagstukken en de daarmee samenhangende vraagstukken van CO2 reductie worden meegenomen in het huisvestingsvraagstuk, maar dit vraagt een meer strategische beslissing, dan dat dit meteen in 2023 tot aanpassingen leidt.

#### **Indexeringen omzet PMC's: € 805.000 extra opbrengst**

Om de stijgende kosten nog enigszins te kunnen opvangen is er fors ingezet op indexeringen voor 2023. Het grootste gedeelte van de omzet wordt geïndexeerd met 12% conform de consumentenprijsindexcijfers van augustus 2022. Voor individuele en groepsdetachering komt de indexering op 8,9%. Daarnaast zijn er nog een aantal ander indexeringen, maar die hebben op beperkte afspraken betrekking. In totaal levert dit een extra opbrengst op van € 805.000, welke volledig opgaat aan de extra kosten die worden verwacht voor 2023.

#### **Project Altena**

Naar aanleiding van het onderzoek uitgevoerd door Berenschot bij gemeente Altena, is er een project opgestart om de uitkomsten hiervan te implementeren. Hierbij is de verwachting dat een bredere middengroep de weg naar werk via MidZuid zal vinden. Het grote voordeel daarvan is dat er meer arbeidscapaciteit bij MidZuid beschikbaar komt. Hiermee compenseren we de huidige uitstroom, waardoor MidZuid kan groeien en waardoor anderzijds de huidige begeleidingsorganisatie meer optimaal wordt benut. Eind 2022 wordt de samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente Altena en MidZuid ondertekend.

## Herbeoordeling kosten en opbrengsten

Bij opstellen van de herziene begroting is ook kritisch gekeken naar de ontwikkeling van de kosten en zijn deze waar nodig bijgesteld. Op basis van de ontwikkeling tot en met het derde kwartaal 2022 is de kostenontwikkeling 2022 beoordeeld en doorvertaald naar de cijfers voor 2023, rekening houdende met specifieke indexeringen die voor 2023 worden verwacht. Daarnaast is kritisch gekeken naar de ontwikkelingen van opbrengsten in 2022 en zijn deze voor 2023 bijgesteld. Deze post is feitelijk een verzamelpost voor allerlei kleine aanpassingen, welke uiteindelijk tot een groot begrotingseffect leiden. Alle bovenstaande maatregelen zijn vertaald in de herziene begroting. Hieronder zijn alle posten schematisch weergegeven.

Recapitulatie maatregelen 2023	
Bedragen * € 1	
Indexeringen omzet PMC's	€ 805.000
Project Altena	p.m.
Herbeoordeling kosten en opbrengsten	p.m.
	<hr/>
	€ 805.000
	<hr/>

### 3.5.5. Ontwikkeling gemeentelijke bijdragen MidZuid versus besparingen

Na de uitdagende coronajaren komt er weer iets meer rust in de begroting. De kostenstijgingen zijn hoog, maar ook de indexeringen aan de omzetkant. De ontwikkelingen zullen we nauwlettend volgen en waar nodig bij de vaststelling van de indexeringen eind 2023 voor 2024 inhalen wat we nu achteraf alsnog als extra indexering nodig hadden gehad. Ten opzichte van de eerste begroting 2023 is de gemeentelijke bijdrage lager. Hiermee proberen wij zo veel mogelijk te voldoen aan de zienswijzen van de raden. Onder de huidige economische omstandigheden is het van groot belang dat onze medewerkers die op het niveau van het minimum loon verdienen een stijging van 10,15% krijgen om nog enigszins rond te kunnen komen. Dit in combinatie met de een verwachte stijging van 428% van de energielasten en hoge indexering op overige kosten zorgt ervoor dat de daling van de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft ten opzichte van de initiële begroting. Dit ondanks forse indexeringen van gemiddeld 12% aan de omzetkant van de PMC's. Dit heeft ermee te maken dat de gemeentelijke bijdrage ook een aantal kosten rechtstreeks dekt die ook fors hoger zijn. In de begroting is er verder vanuit gegaan van continuering van de volledige bestaande dienstverlening aan onze deelnemende gemeenten. Hierdoor vindt er geen verschuiving plaats van een lagere omzet van onze deelnemende gemeenten in de PMC, naar een verhoging van de gemeentelijke bijdrage.

## 4. Jaarplan en begroting 2023 WSP

### 4.1. Jaarplan 2023

Het WSP blijft ook voor 2023 de algemene doelstelling behouden: realisatie van duurzame uitstroom (minimaal 6 maanden geheel of deels uit de uitkering) voor diverse mensen uit de Participatiewet, WW, Wajong, WIA, WIW en Nugger.

#### 4.1.1. Ontwikkelingen algemeen

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

Bij de gemeenten zijn er veel wisselingen geweest bij de klantmanagers en is er veel noodzakelijke capaciteit ingezet voor de opvang van Oekraïners (ook door het WSP), hetgeen de matchingsprocedure enigszins heeft vertraagd. In de samenwerking probeert het WSP meer kandidaten inzichtelijk te krijgen om te begeleiden naar werk. De tijdspanne van bemiddeling naar werk wordt groter en verschuift meer naar jobhunting en functiecreatie dan naar het eenvoudig matching op een vacature. In 2022 zijn er kleinschalige evenementen georganiseerd en is er voor gekozen om geen banenbeurs te organiseren vanwege het ontbreken van voldoende massa aan kandidaten.

In 2023 zal het creëren van externe leerwerkplekken verder worden ontwikkeld en wordt ook gekeken naar verdere samenwerkingsverbanden op dat gebied. Dit om meer veelzijdig werk te kunnen bieden. Werkgevers staan hier nog niet altijd voor open en begeleiding is hierbij een cruciale factor. De voorkeur gaat bij externe leerwerkplekken uit naar het matchen op de behoefte van de kandidaat en dit dient dan ook het vertrekpunt te zijn.

In 2022 is het MVO platform genaamd MetWerk verder ontwikkeld en thans heeft West-Brabant naast de 12 founders (w.o. MidZuid) nu een niveau van ongeveer 55 partners aan zich weten te binden. Er worden met medewerking van het WSP diverse evenementen gehouden die helpen bij het commitment van werkgevers en het benutten van kansen voor de mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

#### 4.1.2. Ontwikkelingen omtrent Technohub West-Brabant

Naar aanleiding van het project MondzorgPlus heeft het WSP Dongemond een strategie uitgezet voor technische inclusie. Aan de hand van een implementatieplan is regionaal in de arbeidsmarkt West-Brabant akkoord gegeven voor het oprichten van een Technohub voor heel West-Brabant, die fysiek bij MidZuid zal worden ingericht. De Technohub kan met een samenwerking van de Triple Helix (ondernemers, overheid en onderwijs) innovatie versterken en is een soort field-lab fysieke locatie waar vele innovatieve mogelijkheden worden geëtaleerd, een proeftuin en landingsplatform voor nieuwe pilots en projecten binnen West-Brabant. Dit is een bijdrage aan de innovatie waarbij in West-Brabant getoond kan worden welke mogelijkheden en technische hulpmiddelen een bijdrage kunnen leveren aan een inclusieve(re) arbeidsmarkt. Dit sluit naadloos aan bij het "actieplan Dichterbij dan je denkt".

Met behulp van regionale subsidies kan in 2023 een start worden gemaakt voor dit platform, dat financieel zelfdragend moet zijn en wordt een consortium georganiseerd van betrokken partijen als CTI, KIT, Avans, werkgevers, onderwijs, overheid en andere professionele partijen, die na 2023 de doorstart kunnen financieren. WSP Dongemond is initiatiefnemer en zorgt voor het uitdragen hiervan naar de andere sub regio's binnen West-Brabant.

#### 4.1.3. Doelstelling 2023

De doelstelling voor 2023 wordt in december pas definitief bepaald in samenspraak met het gehele team van WSP. Hierbij wordt rekening gehouden met enerzijds een mindere instroom aan kandidaten en anderzijds een groot aantal beschikbare vacatures bij werkgevers. Voorlopig is rekening gehouden met een doelstelling van 242 duurzame plaatsingen (gelijk aan de doelstelling voor 2022), ondanks de mindere instroom aan kandidaten en het langere tijdsbestek in het matchingsproces. De winst valt te halen in de inzet van matchers, die gemeenten actief blijven benaderen en helpen bij het in beeld brengen van kandidaten. Naast deze totale doelstelling stuurt het WSP regionaal en sub-regionaal ook gericht op het duurzaam plaatsen van mensen uit hoofde van de Wet Banenafspraken.

### Aantal plaatsingen gespecificeerd per gemeente in 2023

	Doelstelling 2023	Doelstelling 2022
Altena	80	75
Drimmelen	25	29
Geertruidenberg	35	36
Oosterhout	100	102
Totaal	<b>240</b>	<b>242</b>

#### 4.1.4. Werkgeversdienstverlening en regionale aanpak

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

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

#### Sub regionale activiteiten en evenementen in 2023:

Deze worden met het WSP team in december vastgesteld. In ieder geval maken de volgende activiteiten/evenementen onderdeel uit van de jaaragenda:

- Doorontwikkeling van de regionale Tech-hub binnen de muren van MidZuid voor de gehele arbeidsmarktregio West Brabant
- Deelname en organiseren van het wekelijkse matchingoverleg tussen WSP (werkgeversadviseurs en matchers) en gemeenten (klantmanagers en consultants).
- Vertegenwoordiging in de netwerken in de vier Dongemond gemeenten.
- Te plannen evenementen in 2023:
  - o Deskundigheidsdag met gemeenten en UWV
  - o Evenement voor statushouders en Oekraïners (kleinschalig)
  - o Informatiemarkt 'Naar de werkvloer' voor mensen uit het doelgroepregister
  - o Banenbeurs regio West-Brabant
  - o Technohub Event voor heel West-Brabant
  - o Diverse bijeenkomsten MetWerk
- Extra aandacht/activiteiten met betrekking tot statushouders en Oekraïners voor alle gemeenten.
- Monitoring in kwartaalrapportages van de resultaten zoals afgesproken in de DVO.



### Regionale activiteiten

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

## 4.2. Begroting 2022 WSP

Bedragen \* € 1

	<u>Begroting 2023</u>	<u>Begroting 2022</u>
<b>KOSTEN</b>		
Personele kosten voor aansturing, accountmanagement, nazorg en administratieve ondersteuning	718.000	640.000
Inhuur jobcoaching bij MidZuid 211 personen * 60% * 3 uur p/p	38.000	33.929
Organisatie evenementen	15.000	15.000
Bijdrage in regionale kosten (participatie-event e.d.)	P.M.	P.M.
Uitvoeringskosten:		
Gebruik kantoorruimten	18.000	16.880
Kosten ICT en telefonie	47.000	45.450
Auto- en reiskosten	48.000	48.000
Diversen (kopieerkosten, kantoorbenodigdheden e.d.)	18.000	17.500
Kosten overhead	41.000	38.875
<b>Totaal begrote kosten</b>	<u>943.000</u>	<u>855.634</u>
<b>OPBRENGSTEN</b>		
Opbrengsten uit externe financieringsbronnen	30.000	15.000
Opbrengsten uren projecten en inzet extern	143.000	
Opbrengst subsidies	40.000	
Gemeentelijke bijdrage	730.000	655.678
<b>Totaal begrote opbrengsten</b>	<u>943.000</u>	<u>670.678</u>

### 4.3. Toelichting op begroting WSP en verdeling gemeentelijke bijdrage

#### *Algemene toelichting op de begroting van WSP*

In de begroting 2023 zijn bedragen ten opzichte van de begroting 2022 als volgt geïndexeerd:

- De bedragen worden geïndexeerd met 4,2% conform het pbbp 2022 uit de septembercirculaire, van waaruit doorverwezen wordt voor de actuele waarde naar de CPB raming. en voor loongerelateerde zaken is 5% aangehouden conform het bod van de VNG in de onderhandelingen voor de cao gemeenten aangehouden met een individuele loondoorrekening per medewerker.

#### *Toelichting op kosten*

##### Personele kosten

De personele kosten hebben betrekking op reguliere medewerkers (totaal 7,75 fte; leiding 0,4 fte, werkgeversadviseurs 5,95 fte en matchers 1,4 fte) en enkele doelgroepmedewerkers voor administratieve ondersteuning. In 2022 hebben geen uitbreidingen plaatsgevonden van de fte's Voor 2023 wordt uitgebreid met 1 werkgeversadviseur die een bestaande werkgeversadviseur vervangt. Dit komt omdat 1 werkgeversadviseur volledig wordt ingezet om voor de arbeidsregio West-Brabant (regio W-B) de Technohub op te gaan zetten en diens kosten worden vergoed door de regio W-B. Zo blijft de dienstverlening richting de gemeenten gewaarborgd.

##### Nazorg en jobcoaching bij plaatsing

De doelstelling voor 2023 betreft 240 duurzame plaatsingen van inwoners uit de deelnemende gemeenten. Dit betreft zowel mensen met een gemeentelijke uitkering op grond van de Participatiewet (60% van het totaal), als mensen met een WW- of Wajonguitkering en vanuit de WSW. De nazorg geldt voor alle geplaatsten; de kosten van jobcoaching alleen voor mensen met een gemeentelijke uitkering. Voor de jobcoaching worden consultants van MidZuid ingehuurd. De nazorg wordt uitgevoerd door de matchers, zodat de kosten daarvan onderdeel uitmaken van de personele kosten. Behoudens indexering zijn deze kosten gelijk gehouden aan 2022.

##### Bijdrage in regionale kosten

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

#### *Toelichting op opbrengsten*

In de begroting is, in lijn met de realisatie in 2022, rekening gehouden met de opbrengst uit

externe financieringsbonnen onder meer als kostendekking voor georganiseerde evenementen. De opbrengsten uit projecturen en rechtstreekse inzet bestaan uit gesubsidieerde uren voor innovatie en de rechtstreekste inzet van medewerkers van het WSP voor de arbeidsmarktregio. De opbrengstsubsidies zijn de overige subsidies die worden ontvangen onder meer voor de dekking van huisvesting voor projecten.

#### *Gemeentelijke bijdrage*

De kosten van het WSP worden gedekt via een aparte gemeentelijke bijdrage. Vanwege de tijdsbesteding aan diverse regionale projecten zijn er regionaal meer opbrengsten behaald die voor kostendekking zorgen, waardoor de totale gemeentelijke bijdrage in de pas blijft lopen qua indexering met MidZuid. Voor de verdeling van de gemeentelijke bijdrage over de deelnemende gemeenten is in de dienstverlenings-overeenkomst een verdeelsleutel opgenomen die is gebaseerd:

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

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

De basisgegevens voor de verdeling 2023 zijn als volgt:

Gemeente	aantal inwoners	aantal uitkeringsdossiers
Altena	57.009	488
Drimmelen	27.899	182
Geertruidenberg	22.031	290
Oosterhout	56.925	831
	<u>163.864</u>	<u>1.791</u>

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

Altena	29,8%
Drimmelen	12,4%
Geertruidenberg	15,3%
Oosterhout	42,5%
	<u>100,0%</u>

Op basis van deze uitgangspunten wordt de gemeentelijke bijdrage voor WSP in 2023:

<i>Bedragen * € 1</i>	begroting 2023	begroting 2022
Altena	217.260	203.143
Drimmelen	90.884	79.627
Geertruidenberg	111.517	97.671
Oosterhout	310.339	275.236
	<u>730.000</u>	<u>655.678</u>

#### *Overige dekking kosten 2023*

Voor 2023 zijn de kosten weer door de gemeentelijke bijdrage gedekt. In 2022 was dit niet, maar daarbij was ook aangegeven dat het tijdelijke kosten betrof. Inmiddels wordt de rechtstreekse uren inzet van het WSP Dongemond voor de Arbeidsmarktregio West-Brabant vanuit deze regiogelden gefinancierd. Door de af te sluiten SWO tussen MidZuid en Altena komt er ook voldoende dekking beschikbaar voor de matcher binnen het WSP, die dan specifiek voor Altena gaat worden ingezet en met de binnen gehaalde subsidie voor de techhub van de arbeidsregio West-Brabant zijn ook de kosten van de daarmee samenhangende uren gedekt. In 2023 zal met de gemeenten het gesprek worden aangegaan over een eventuele structurele uitbreiding van de formatie van het WSP. Hierop kan dan tijdig de gemeentelijke bijdragen worden aangepast. Tot die tijd zullen verdere uitbreiding van bestaande dienstverbanden tot een minimum worden beperkt en zullen geen meerjarige verplichtingen worden aangegaan.

#### *Plaatsingsdoelstellingen per gemeente*

De doelstelling voor het aantal plaatsingen wordt afgeleid van de verdeling van de gemeentelijke bijdragen. Volgens het jaarplan 2023 bedraagt het aantal plaatsingen in 2023 240. Op grond van de verdeelsleutel gemeentelijke bijdrage 2021 wordt de verdeling van deze plaatsingsdoelstellingen over de gemeenten als volgt:

Gemeente	Doelstelling 2023 duurzame plaatsingen	Doelstelling 2022 duurzame plaatsingen
Altena	80	75
Drimmelen	25	29
Geertruidenberg	35	36
Oosterhout	100	102
<b>TOTAAL</b>	<b>240</b>	<b>242</b>

## 5. Overige paragrafen

### 5.1. Bedrijfsvoering

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

#### 5.1.1. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Door het vaststellen van de notitie 'Mensenwerk is de basis' heeft het bedrijf de ruimte gekregen om, naast de uitvoering van de Wsw en nieuw beschut werk, activiteiten te ontwikkelen, mits deze een relatie hebben met de uitvoering van de Participatiewet. Daarmee is duidelijk richting gegeven aan de toekomst van het bedrijf. Het jaar 2017 was het eerste jaar waarin volgens deze koers is gewerkt. Dit wordt in de komende jaren doorgezet. Dit komt in de begroting onder meer tot uitdrukking in de samenstelling en ontwikkeling van het personeelsbestand (waaronder P-banen) en in het behoud en verdere uitbouw van participatieactiviteiten.

#### 5.1.2. Ontwikkelingen in samenstelling personeel

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

##### *Doelgroep medewerkers*

Doordat geen instroom vanuit de Wsw plaatsvindt zal het aantal SW-medewerkers de komende jaren dalen. In aantallen komen hiervoor medewerkers met een arbeidsbeperking terug vanuit de doelgroepen: nieuw beschut werk en P-wetters. Echter vallen deze onder een andere wetgeving, waardoor deze binnenkomen met een lagere financiële dekking. Per saldo zal het aantal doelgroep medewerkers in de komende jaren naar verwachting licht gaan dalen. In paragraaf 3.3.3. is een overzicht gegeven van het verwachte verloop. Mogelijke ontwikkelingen die hierop van invloed zijn, waaronder het project Altena, zijn hierin nog niet meegenomen.

##### *Reguliere medewerkers*

In de afgelopen jaren is een forse bezuinigingsslag doorgevoerd. Vooral door het invoeren van andere manieren van werken en het hanteren van een 'vacaturestop, tenzij'. Bovendien is er intern een beweging op gang gebracht om binnen het reguliere personeel meer medewerkers te verplaatsen van een overheadfunctie naar een functie in de directe aansturing of begeleiding van medewerkers. In de herziene begroting 2023 is de formatie van reguliere werknemers iets lager dan in het bedrijfsplan van 2022.

### *Enkele uitgangspunten bij de te bereiken doelen*

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

- nieuw beschut werk, te realiseren aantal ultimo 2023 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 28,73 uur per week): 101
- P-wetters, te realiseren aantal ultimo 2023 (o.b.v. budgetontwikkeling; gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 29,22 uur per week): 72

Voor wat betreft het bereiken van de hiervoor genoemde aantallen medewerkers voor nieuw beschut werk en P-wetters spelen overigens de deelnemende gemeenten een grote rol, aangezien deze mensen (deels) door hen worden voorgedragen. Het aantal SW-medewerkers zal dalen, maar deze daling is voor het bedrijf niet beïnvloedbaar. Om die reden wordt het aantal hier niet als afzonderlijk doel genoemd. De verwachte aantallen op basis van de landelijke uitstroomcijfers zijn vermeld in paragraaf 2.4.

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

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

## 5.2. Weerstandscapaciteit en risicobeheersing

### *Weerstandscapaciteit*

Onder weerstandscapaciteit worden de middelen en mogelijkheden bedoeld die de organisatie heeft om niet begrote kosten te dekken. De weerstandscapaciteit bestaat voornamelijk uit de algemene reserve. Eind 2021 bedraagt de algemene reserve € 1.852.000 vóór de resultaatbestemming over 2021. Naast de algemene reserve is in de begroting € 100.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven. De algemene reserve dient om onvoorziene risico's die samenhangen met de uitvoering af te dekken. In december 2013 heeft het bestuur het volgende beleid vastgesteld:

1. WAVA brengt jaarlijks alle risico's die verbonden zijn aan haar activiteiten en de bedrijfsvoering in beeld.
2. WAVA splitst deze risico's enerzijds in vaste lasten en subsidieresultaat en anderzijds in overhead en exploitatieresultaat.

3. De berekening voor de weerstandscapaciteit voor WAVA wordt gebaseerd op 3 % van de absolute bedragen van de aan WAVA toe te rekenen opbrengsten en kosten in de onderdelen overhead en exploitatieresultaat.
4. Een minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen omdat WAVA niet gewoon is gedurende het boekjaar begrotingswijzigingen door te voeren.
5. De minimumomvang van de weerstandscapaciteit vast te stellen op 1 maal het berekende jaarrisico, het maximum op tweemaal dit risico.
6. De berekening van de weerstandscapaciteit is niet maatgevend voor een berekening van de bestemming bij het rekeningresultaat. Dat laatste vindt elk jaar apart plaats, waarbij wel het minimumniveau van de weerstandscapaciteit in acht wordt genomen.

Hierbij wordt nog opgemerkt dat de algemene reserve beleidsmatig niet gerelateerd is en ook niet bedoeld is voor het opvangen van risico's en fluctuaties in de subsidie-systematiek. Bij het vaststellen van de resultaatbestemming over 2014 is door het bestuur overwogen om hiervoor eventueel een aparte risico- en egaliseringsreserve te vormen. Begin 2015 is echter besloten tot het alternatief dat de individuele gemeenten hiervoor een eigen risicoreserve aanhouden. Bij het vaststellen van de jaarrekening 2021 is op grond van de genoemde uitgangspunten de bandbreedte van de algemene reserve als volgt berekend: ondergrens € 696.000; bovengrens € 1.392.000. Echter door de negatieve begroting voor 2022 en onduidelijkheid over de lange termijn effecten van corona is het bovenmatige deel van de reserve aangehouden. Waardoor na resultaatbestemming 2021 de algemene reserve op 1.657.000 staat. De stand van de algemene reserve na vaststelling van het resultaat 2021 bevindt zich dus op het maximum. Ter afdekking van de hierna geïnventariseerde risico's is een weerstandscapaciteit beschikbaar van € 1.657.000 (algemene reserve) + € 100.000 (onvoorzien) = € 1.757.000.

#### *Risico-inventarisatie (financieel)*

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

Risico's in samenhang met vaste lasten en subsidieresultaat:

- Het macrobudget voor de SW is gefixeerd op een vast bedrag, dat alleen voor loon- en prijsontwikkelingen wordt aangepast. Het macrobudget bestaat uit een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). De gevolgde methodiek is dat het macrobudget gelijk blijft en dat mutaties in de Q leiden tot aanpassingen in de P. Als landelijk het volume achterblijft dan zal de prijscomponent per fte stijgen en andersom. Dit brengt risico's met zich mee die moeilijk zijn in te schatten. In de

begroting is rekening gehouden met de laatst bekende cijfers (september-circulaire 2022).

In opdracht van het ministerie heeft Berenschot de 2<sup>e</sup> thermometer Wsw uitgevoerd (over de jaren 2015-2016), waaruit blijkt dat als gevolg van rijks bezuinigingen ook in de komende jaren sprake is van een forse financiële problematiek rond de SW-financiering. Dit kan volgens Berenschot niet worden opgevangen met verbeteringen in het operationele resultaat. Dit betekent dat aanvullende middelen nodig zijn. Volgens de staatssecretaris zijn deze middelen via het IBP (interbestuurlijk programma) beschikbaar, maar deze mening wordt niet gedeeld door Cedris en de VNG.

Vorenstaande risico's dragen in sterke mate een politiek karakter en kunnen niet goed worden gekwantificeerd.

- De bijdrage per arbeidsjaar waarmee in de begroting is gerekend, is gebaseerd op de septembercirculaire 2022 en bedraagt voor het jaar 2023 € 30.744. Indien de situatie zich voordoet dat landelijk de uitstroom in 2022 lager blijkt te zijn dan waarmee rekening is gehouden zou het budget verder kunnen dalen. Voor 2023 kan dit risico maximaal € 206.000 bedragen. De kans hierop wordt ingeschat op 50%.
- Het risico bestaat dat de uitstroom van de Wsw-medewerkers bij WAVA ten opzichte van de in het budget berekende blijfkans achterblijft. Door de systematiek van T-1 betekent dit dat WAVA in die omstandigheid voor het verschil van de medewerkers de salarislasten voor één jaar moet voorfinancieren. Het risico voor 2023 wordt ingeschat op maximaal 9 arbeidsjaren (loonkosten € 287.000). De kans dat dit risico zich voordoet wordt ingeschat op 25%.
- In de cao SW is afgesproken dat de loonkostenstijging wordt gekoppeld aan de loon- en prijsontwikkeling (LPO) van het budget, waardoor dit in principe niet tot een extra risico leidt. Het loon van een groep SW-medewerkers ligt echter op het niveau van het wettelijk minimumloon (WML), zodat die ontwikkeling in ieder geval wel gevolgd moet worden, ongeacht of er sprake is van de LPO-ontwikkeling in het budget. Een WML-stijging van 7% die niet tot compensatie zou leiden heeft een effect van € 261.000; de kans hierop wordt ingeschat op 50%. De huidige cao voor het SW-personeel loopt tot en met 31 december 2025.
- Met ingang van 2017 is het LIV (lage inkomens voordeel) ingevoerd. Het LIV is van toepassing op medewerkers die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. Voor deze groep kan, mits aan voorwaarden van het aantal gewerkte uren e.d. wordt voldaan, een vergoeding in het kader van het LIV worden ontvangen, die overigens pas een jaar later wordt uitbetaald. Inmiddels is er twee jaar ervaring opgedaan met het LIV. De omvang van het bedrag aan LIV kan vanuit de salarisadministratie redelijk worden benaderd. Een onzekerheid blijft echter het landelijke plafond in de middelen die voor het LIV beschikbaar zijn. In de begroting is rekening gehouden met LIV-opbrengsten voor de doelgroepen Wsw, nieuw beschut



werk en P-wetters, totaal € 319.000. Deze opbrengsten zijn met enige voorzichtigheid ingeschat, maar door de hiervoor geschetste onzekerheden bestaat het risico dat de begrote opbrengsten niet worden gehaald. Dit risico wordt ingeschat op 50%

Risico's met betrekking tot de overhead en het exploitatieresultaat:

- Het niet geheel realiseren van de begrote netto-opbrengst. De omzet wordt deels gerealiseerd bij de deelnemende gemeenten en deels op de vrije markt. De mogelijkheden om de begrote omzet te realiseren zijn dan ook afhankelijk van de takenpakketten van onze deelnemende gemeenten en van de economische- en marktsituatie. De begrote omzetten zijn zo goed als mogelijk ingeschat, maar door veranderende omstandigheden bestaat het risico dat deze niet worden gehaald. De omvang van het risico is € 594.000 en de kans van optreden is normaliter minder dan 50%.
- Voor het realiseren van omzet is het nodig om voldoende mensen te hebben die bij de diverse PMC's kunnen worden ingezet. De terugloop van het aantal SW-medewerkers heeft hierop een negatief effect. In de begroting is ermee rekening gehouden dat deze terugloop voor een belangrijk deel kan worden gecompenseerd door medewerkers die via nieuw beschut werk of P-banen instromen, alsmede door de begeleidingsvergoeding die zij meebrengen. Als deze verwachtingen niet uitkomen kan het gaan voorkomen dat opdrachten niet kunnen worden geaccepteerd of teruggegeven moeten worden. Het financieel risico hiervan wordt ingeschat op € 480.000 en de kans daarop wordt geschat op 50%.

Als alle hier genoemde risico's (exclusief de risico's die betrekking hebben op de subsidiesystematiek) zich tegelijk zouden voordoen maal de kans, dan zou dat een bedrag omvatten van € 724.000. Hiertegenover staat een weerstandscapaciteit na resultaat bestemming 2021 van € 1.757.000, welke naar verwachting terugloopt naar € 1.605.000 begin 2023. Hierbij wordt nog opgemerkt dat de kans dat alle hiervoor genoemde risico's zich tegelijk zullen voordoen zeer klein is. Door in 2023 en 2024 in totaal een bedrag van € 773.000 als gevolg van een negatieve exploitatie ten laste van de reserves te brengen ontstaat geen bijzonder extra risico voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van MidZuid.

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

Overzicht verloop reserves							
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2023				Meerjarenraming (saldi 31-12)		
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2024	2025	2026
Algemene reserve	1.506	-	491	1.015	733	733	733
Resultaat lopend jaar	-	-	-	-	-	-	-
Totaal reserves	1.506	-	491	1.015	733	733	733

### Voorzieningen

Bij het beoordelen van de financiële positie is het ook van belang of de voorzieningen op peil zijn. WAVA beschikt ultimo 2022 over een voorziening voor groot onderhoud. Deze is nader toegelicht, inclusief een overzicht van het verloop, in de paragraaf onderhoud kapitaalgoederen. Op grond van de al aanwezige kennis kan worden geconcludeerd dat de omvang van de voorzieningen toereikend is.

### Financiële positie en kengetallen

Door middel van onderstaande kengetallen wordt inzicht gegeven in de financiële positie van GR WAVA. De netto schuldquote geeft de verhouding weer tussen schulden minus vorderingen en overige opbrengsten. Een netto schuldquote tussen 0% en 90% wordt als normaal beschouwd. De solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin men in staat is aan de financiële verplichtingen te voldoen. Dit kengetal geeft het percentage eigen vermogen weer ten opzichte van het totale vermogen. De minimumnorm voor deze ratio wordt gesteld op 30%. Het kengetal structurele exploitatieruimte is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte er is om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is.

Herziene begroting 2023	Verloop van de kengetallen					
	Jaarrek. Begroting:		2023	2024	2025	2026
Kengetallen	2021	2022				
Netto schuldquote	26,1%	23,9%	26,8%	26,2%	25,9%	24,6%
Netto schuldquote, gecorrigeerd voor verstrekte leningen	26,1%	23,9%	26,8%	26,2%	25,9%	24,6%
Solvabiliteitsratio	17,3%	15,4%	14,5%	14,7%	14,9%	14,6%
Structurele exploitatieruimte	-5,2%	-0,9%	-2,8%	-1,6%	0,0%	0,0%

De netto schuldquote stijgt in 2021 als gevolg van het interen op de coronareserve uit 2020. De daalt in 2022, doordat het groot onderhoud is doorgeschoven. In de jaren daarna neemt deze toe als gevolg van de uit te voeren onderhoudskosten en investeringen in bedrijfsmiddelen. De solvabiliteitsratio voldoet nog niet aan de hiervoor genoemde minimumnorm, hetgeen te maken heeft met in het verleden aangetrokken leningen. Het is bij WAVA niet de bedoeling om structureel (positieve) resultaten te boeken, maar om een

sluitende exploitatie te hebben, hetgeen ook tot uitdrukking komt in het kengetal structurele exploitatieruimte.

### 5.3. Onderhoud kapitaalgoederen

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

#### Algemeen

WAVA heeft de gebouwen aan de Esdoornlaan/Wilhelminakanaal Noord te Oosterhout in eigendom. Eind 2019 is op basis van een integrale inspectie de onderhoudstoestand opnieuw in beeld gebracht en is de onderhoudsplanning geactualiseerd. Bij het opstellen van de herziene begroting 2022 is de uitvoeringsplanning van het groot onderhoud geactualiseerd en zijn de opgenomen prijzen geïndexeerd. Het plan heeft ook als leidraad gediend voor het begrote bedrag aan uit te voeren onderhoud en als onderbouwing voor het verloop van de voorziening onderhoud. Overigens wordt gestreefd naar optimalisatie van de verhouding tussen kosten en de hinder door werkzaamheden. Dit vindt onder meer plaats door onderdelen te bundelen en zodoende kostentechnische- en planning-technische voordelen te behalen. Hierdoor kunnen onderdelen tussen de verschillende jaren doorschuiven. Voorop staat de instandhouding van de activa op het overeengekomen niveau.

#### Financiële consequenties

Alle kosten van doorlopend onderhoud aan gebouwen en installaties e.d. worden in de resultatenrekening opgenomen. In het kader van het groot onderhoud is een voorziening voor het groot onderhoud beschikbaar. Zoals vermeld is eind 2019 een inventarisatie van de onderhoudstoestand uitgevoerd, met daaraan gekoppeld een actualisatie van de onderhoudsprognose. Op basis daarvan is de voorziening geactualiseerd; ook zijn de dotaties en onttrekkingen in de begrote cijfers hierop gebaseerd. Onderstaand is een overzicht opgenomen van het verwachte verloop van de voorziening onderhoud.

Overzicht verloop onderhoudsvoorziening								
Bedragen * € 1.000	Begrotingsjaar 2023				Meerjarenraming (saldi 31-12)			
	Saldo 1-1	Bij	Af	Saldo 31-12	2024	2025	2026	2027
Voorziening onderhoud	1.528	217	1.074	671	602	533	675	814

### 5.4. Investerings

Voor 2023 zijn er wederom vervangingsinvesteringen gepland voor het wagenpark. Al naargelang zullen deze auto vervangen worden door brandstof eenheden of bij beschikbaarheid elektrische eenheden. De investering bedraagt tussen de € 586.000 en de

€ 1.080.000. Voor deze investeringen zal eventueel een aparte financiering moeten worden afgesloten, wanneer de gegeneerde liquiditeit door de afschrijving van oude voertuigen niet voldoende blijkt. Dit zal pas noodzakelijk zijn op het moment dat de voertuigen afgeleverd worden. Gezien de gemiddelde levertijden van 14 maanden zal de uitlevering pas in 2024 plaatsvinden.

## 5.5. Financiering

WAVA is in de afgelopen jaren sterk afhankelijk gebleken van externe financiering. Dit wordt veroorzaakt door het ontbreken van voldoende eigen vermogen. Van het verloop van de langlopende leningen in het begrotingsjaar 2023 kan het volgende overzicht worden gegeven:

	1	2	3	4	5	6	7	Totaal
Oorspronkelijk bedrag	1.000.000	1.600.000	1.000.000	1.000.000	begroot 1.000.000	begroot 2.000.000	begroot 1.600.000	
Ingangsdatum	29-dec-2017	28-dec-2018	27-dec-2019	12-jun-2020	29-dec-2021	29-dec-2022	29-dec-2023	
Looptijd tot	29-dec-2022	28-dec-2023	30-dec-2024	31-dec-2025	29-dec-2026	29-dec-2027	29-dec-2028	
Aflossing	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	op einddatum	
Rentepercentage	0,335%	0,47%	0,12%	0,17%	0,15%	1,00%	1,00%	
Restant bedrag 31 dec. 2022	-	1.600.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	5.600.000
Aflossing in 2023	-	-1.600.000	-	-	-	-	-	-1.600.000
Nieuwe lening 2023						-	2.600.000	2.600.000
Restantbedrag 31 dec. 2023	-	-	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	2.600.000	6.600.000

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

De verwachting is dat de aflossingen in de toekomst geherfinancierd zullen worden. Dit komt doordat de reserves op maximaal staan en de bedragen daarboven normaliter aan de deelnemende gemeenten worden terugbetaald. Vanwege het geplande onderhoud is de verwachting dat de schuldpositie in 2023 eenmalig toe neemt. Het geld dat voor dit onderhoud nodig is, is in het verleden aangewend om de schulden verder af te lossen. Bij de BNG is een kredietfaciliteit beschikbaar van € 1 miljoen (met een intradaglimiet van € 1,5 miljoen).

Het betalingsverkeer is volledig geautomatiseerd en verloopt middels een systeem van elektronisch bankieren. In lijn met de bepalingen van de wet FIDO is een treasury statuut beschikbaar dat is geactualiseerd begin 2019. WAVA voldoet aan alle verplichtingen inzake het

Schatkistbankieren. Dagelijks wordt het saldo beoordeeld en indien nodig afgestort ten gunste van de centrale overheid.

Gelet op de gemaakte afspraken met de deelnemende gemeenten, waarbij de begrote gemeentelijke bijdrage op kwartaalbasis vooraf wordt vergoed, wordt verwacht dat voorlopig geen beroep hoeft te worden gedaan op de kredietfaciliteit bij de BNG. In dit kader moet nog wel worden opgemerkt dat in de begroting rekening is gehouden met opbrengsten in het kader van het LIV en de bonus nieuw beschut werk. Deze opbrengsten moeten worden voorgefinancierd, aangezien de betaling ervan pas plaatsvindt in het jaar volgend op het begrotingsjaar.

## 5.6. Verbonden partijen

### *Overzicht verbonden partijen*

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

Daarnaast zijn binnen de gemeenschappelijke regeling de volgende rechtspersonen aanwezig:

- MidZuid B.V., ten behoeve van het aangaan van samenwerkingsverbanden met derden, gericht op de verbetering van de mogelijkheden voor de uitvoering van de doelstelling van WAVA.  
MidZuid B.V. is voor 100% eigendom van WAVA.  
Het resultaat van MidZuid B.V. wordt volledig verrekend met WAVA.
- MidZuid A.I.D. B.V.; dit is een 100% deelneming van MidZuid B.V.  
MidZuid A.I.D. B.V. is de entiteit waarin onder meer de werknemers vanuit andere contracten dan de WSW, ambtenaren en het regulier personeel worden verloond. De activiteiten van MidZuid A.I.D. B.V. worden volledig verrekend met MidZuid B.V.

## 6. Bijlagen

### 6.1. Bijlage I: Inzicht in gemeentelijke bijdrage

#### Algemeen

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

#### Gemeentelijke bijdrage 2023

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

Verdeling vaste lasten:			
Bedragen * € 1	Omslagfactor	Begroting 2023	Bedrijfsplan 2023
Altena	26,83%	10.196	47.225
Drimmelen	12,17%	4.626	21.424
Geertruidenberg	15,61%	5.931	27.471
Oosterhout	45,39%	17.247	79.880
	100,00%	38.000	176.000

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

Verdeling subsidieresultaat / begrotingssaldo			
Bedragen * € 1	Aantal plaat- singen 2020	Begroting 2023	Bedrijfsplan 2023
Altena	131	561.683	493.706
Drimmelen	57	265.019	214.819
Geertruidenberg	80	324.352	301.500
Oosterhout	212	893.946	798.975
	480	2.045.000	1.809.000

Vorenstaande cijfers zijn getotaliseerd weergegeven in de volgende tabel:

Totale bijdrage per gemeente		
<i>Bedragen * € 1</i>	Begroting 2023	Bedrijfsplan 2023
Altena	571.879	540.931
Drimmelen	269.645	236.243
Geertruidenberg	330.283	328.971
Oosterhout	911.193	878.855
	<u>2.083.000</u>	<u>1.985.000</u>

### Meerjarencijfers

Op basis van de in deze herziene begroting opgenomen meerjarencijfers ontwikkelt de gemeentelijke bijdrage zich volgens onderstaande cijfers:

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Bedrijfsplan		Begroting		
	2023	2024	2025	2026	2027
Altena	540.931	540.931	552.881	549.352	553.746
Drimmelen	236.243	236.243	240.323	238.767	240.649
Geertruidenberg	328.971	328.971	338.018	335.894	338.624
Oosterhout	878.855	878.855	893.777	887.987	894.981
	<u>1.985.000</u>	<u>1.985.000</u>	<u>2.025.000</u>	<u>2.012.000</u>	<u>2.028.000</u>

## 6.2. Bijlage 2: (Financiële) uitgangspunten

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

- De herziene begroting is opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten.
- De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in de herziene begroting.
- De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de Wsw worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2022 zijn

aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2023 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen betreffende de hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden.

Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.

- Voor de SW is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is bepalend geweest voor zowel de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten SW-medewerkers.
- Voor 2023 is er in de herziene begroting vanuit gegaan dat de verhoging van het minimumloon voor de Wsw-groep volledig wordt gecompenseerd in de meicirculaire. Dit is een extra risico in de herziene begroting.
- Voor nieuw beschut werk is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 8.100 per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut werk die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Het subsidieresultaat (verschil tussen loonkosten en loonkostensubsidie) is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan. Het aantal medewerkers nieuw beschut werk is gebaseerd op de in december 2022 door het ministerie per gemeente gepubliceerde taakstelling ultimo 2022 teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2023 en volgende is het aantal gebaseerd op het in juli 2019 gepubliceerde aangepaste ingroeipad van de banenafpraak, waarbij voor 2026 en 2027 uit is gegaan van een verdere stijging in lijn met de voorliggende jaren.
- Voor 2022 is uitgegaan van gemiddeld 72 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers P-banen die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 4.585 per persoon. Het verschil tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan.
- De loonkosten van de SW-medewerkers zijn gebaseerd op de cao SW. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. De nieuwe cao SW loopt van 2021 – 2025, waarin de systematiek uit de vorige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen is voortgezet. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het lage inkomensvoordeel (LIV) voor jongeren vanaf 2025.



- De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de cao gemeenten en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. In het bedrijfsplan is uitgegaan van een loonontwikkeling van 5% conform het laatst bekende bod van de VNG in de onderhandelingen voor een nieuwe cao gemeenten.
- De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op de Cao "Aan de slag".
- Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2023 afgeweken van de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire 2022 van 3,4%, omdat deze niet representatief is voor de prijsontwikkeling in 2023. De minimale indexering is gesteld op 5% en waar sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna) is de indexering hoger gesteld. Voor de jaren erna is het prijspeil 2023 aangehouden; dit geldt zowel voor de kosten als opbrengsten.
- De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in het bedrijfsplan.
- Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar de indexatie voor 2022 vastgesteld, welke ontwikkeling is gevolgd in de begrotingscijfers. De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken, maar is hoog gesteld vanwege de enorme kostenstijgingen die voor 2023 worden verwacht. Grofweg zijn de indexeringen 8,9% en 12% met een enkele uitschieter die nog hoger ligt. Voor de jaren na 2023 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2023 aangehouden.
- Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten (zie hiertoe bijlage 1).
- De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in het bedrijfsplan opgenomen kosten betreffen de ambtelijke medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen.  
In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevings-eisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.
- Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorzien uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.)

- Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt blijft tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat SW ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
- Vennootschapsbelasting. In het bedrijfsplan is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van winsttoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.
  - Deze eerste begrotingswijziging 2023 is een begrotingswijziging en hoeft daarmee niet, zoals voor de begroting geldt, op alle punten te voldoen aan het BBV. Om die reden is een aantal kengetallen, een geprognosticeerde balans en de begroting naar taakvelden niet opgenomen in dit bedrijfsplan.