

MEMO

Aan : Algemeen Bestuur, colleges en raden van de deelnemende gemeenten
Van : directie
Datum : 18 januari 2022
Betreft : **Algemeen en Financieel Kader 2023 en volgende jaren**

Inleiding

Per 1-1-2015 is de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) gewijzigd. Deze wijziging heeft onder meer betrekking op de planning- en control cyclus.

Het betreft de volgende wijzigingen:

- Het Dagelijks Bestuur van EMCO-groep dient de algemene en financiële kaders voor 15 april voorafgaande aan het jaar waarvoor de begroting dient aan te bieden aan de raden van de deelnemende gemeenten, zodat deze informatie beschikbaar is tijdens de behandeling van de voorjaarsnota.
- De voorlopige jaarrekening moet voor 15 april volgend op het jaar waarvoor deze geldt, worden aangeboden aan de raden.

De bovengenoemde wijzigingen beogen de invloed van de raden op de begrotingen en jaarrekeningen te versterken. Middels deze brief, waarin wij de algemene en financiële kaders voor het komende jaar aanbieden, geeft EMCO-groep gehoor aan voornoemde wetswijziging en aan de Gemeenschappelijke Regeling EMCO-groep, die hiervoor de termijn van 1 februari stelt.

Deze kaders bevatten, conform de gewijzigde Wgr, een indicatie van de gemeentelijke bijdragen aan EMCO-groep en de beleidsvoornemens voor het volgende begrotingsjaar.

Beleidsvoornemens

Landelijk beleid

In 2019 zijn de resultaten van de invoering van de Participatiewet geëvalueerd door het Sociaal Cultureel Planbureau. Deze resultaten zijn op zijn minst gezegd teleurstellend. Van de doelgroep die voorheen in de SW terecht kwam, blijkt een aanzienlijk deel niet terecht te zijn gekomen bij reguliere werkgevers. Jongeren komen dat wel, maar veelal in kleine en tijdelijke banen. Vanuit de bijstand is er nauwelijks meer uitstroom naar reguliere banen dan voorheen. En dat in een periode van economische hoogconjunctuur. Werkgevers geven in een ander rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) weliswaar aan mee te willen denken hoe arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, maar slechts 18% van de werkgevers doet dat daadwerkelijk.

In een vervolgonderzoek van het SCP eind 2020 naar de gevolgen van de decentralisaties is een conclusie dat de kansen op werk en deelname aan de samenleving voor mensen met een arbeidshandicap nauwelijks verbeterd zijn. En een onderzoeksrapport van Capeladvies in opdracht van Cedris laat zien dat er vanaf eind 2012 tot eind 2019 geen 53.000 (officiële cijfers), maar slechts 12.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gerealiseerd.

Eind 2020 werd een motie kamerbreed aangenomen waarin gepleit werd voor een herwaardering van de voormalige Sociale Werkplaatsen, nu veelal doorontwikkeld tot Sociale Ontwikkelbedrijven. Helaas duurden de kabinetsonderhandelingen erg lang, waardoor pas zeer recent het nieuwe kabinet aangetreden is en er in 2021 relatief beleidsarm geregeerd is. In het nieuwe regeerakkoord neemt men zich voor het aantal Beschut Werken plekken uit te breiden, iets wat in onze regio met de grote wachtlijst zeer wenselijk is.

Ook bleek in 2021 dat Corona niet van voorbijgaande aard is. Naast de grote gevolgen voor de medewerkers, die zeker tot de risico-doelgroep gerekend kunnen worden, heeft Corona ook consequenties voor het bedrijf. Aanpassingen in de panden, de schafketen en het vervoer (1,5 meter, mondkapjes, hygiëne, bevorderen luchtverversing, beperken van bewegingen) vragen om blijvende grote flexibiliteit.

Juist in deze onzekere tijd blijkt EMCO-groep zijn meerwaarde te bewijzen. Het bedrijf is steeds open gebleven en biedt daarmee de kwetsbare medewerkers een veilige, gestructureerde en verantwoorde werkomgeving. In tijden van lockdown en sluiting van scholen heel erg belangrijk. Daardoor konden we ook de productie en dienstverlening die van ons gevraagd werd overeind houden, wat het vertrouwen in ons bedrijf door opdrachtgevers en samenwerkingspartners versterkte.

De goede samenwerking met Menso NV onder de vlag van AT7, de naam van ons bedrijfsverzamelgebouw, zorgde ervoor dat we snel, flexibel en daadkrachtig konden reageren op alle nieuwe ontwikkelingen. Werkzoekenden, die (nog) geen plek kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt kunnen in toenemende mate middels arbeidscontracten en trajecten binnen EMCO-groep werkfit worden, verder ontwikkeld en voorbereid worden op de banen die beschikbaar zijn. Gezamenlijke projecten en banenplannen worden steeds meer gemeengoed en in aantallen uitgebreid.

Regionaal beleid: van SW-bedrijf naar een Sociaal Werkbedrijf met partners in AT7

Begin juni 2016 gingen de gemeenteraden van de gemeenten Emmen, Borger-Odoorn en Coevorden akkoord met het voorstel om de afdeling Leren & Werken van gemeente Emmen te gaan verzelfstandigen in een overheids-NV, waarvan de gemeente Emmen 100% aandeelhouder is. Deze NV dient met EMCO-groep te gaan samenwerken 'als ware het één organisatie'. Tegelijkertijd draaiden de drie gemeenteraden het opheffingsbesluit van de GR EMCO-groep uit 2009 terug. In het bestuur van EMCO-groep werd vervolgens in september 2016 de koers van EMCO-groep bepaald: *'EMCO-groep gaat reorganiseren in relatie tot de vorming van het Emmens Werkbedrijf, de bestuurlijke samenwerking tussen de GR EMCO-groep en Menso NV wordt als aandachtspunt meegenomen in de plannen en minimaal jaarlijks wordt de samenwerking geëvalueerd op de meerwaarde die dit voor beide partijen oplevert. Voorwaarde vanuit het bestuur van EMCO-groep is dat de voorgenomen samenwerking met Menso NV niet mag leiden tot hogere kosten of lagere opbrengsten voor EMCO-groep'.*

Een reorganisatie binnen EMCO-groep werd in oktober 2016 ingezet en in juli 2017 afgerond (de groenafdelingen werden samengevoegd, de tuinbouwafdeling werd gesloten en de medewerkers herplaatst). Vlak voor de kerstdagen 2017 verhuisde Menso NV naar het gebouw van EMCO-groep.

In het najaar 2017 werd tussen EMCO-groep en Menso NV afgesproken voor 2018 het bestaande TDC-contract te vervangen door nieuwe contracten:

- huur deel van het gebouw EMCO-groep en ondersteuning vanuit organisatie EMCO-groep;
- detachering TDC medewerkers EMCO-groep naar Menso NV (TDC is onderdeel van Menso geworden);
- het aanbieden van ontwikkelplekken, praktijkassessments en praktijkopleidingen voor werkzoekenden van Menso.

Eind 2018 werd de entree van het gebouw ingrijpend verbouwd, waardoor het gebouw bij binnenkomst voor medewerkers en bezoekers een moderne open en welkome uitstraling kreeg. Tijdens een grootse heropening begin april 2019 werd het EMCO-gebouw omgedoopt naar een bedrijfsverzamelgebouw met de naam "AT7 Samen werkt": verschillende partners (EMCO-groep, Menso NV, UWV, Renn4 en Thrianthaschool) werken op locatie samen om de participatiewet zo efficiënt en effectief mogelijk uit te voeren: één voordeur voor werkzoekenden met verschillende achterdeuren.

Afgelopen jaar werd ook gebruikt om opnieuw verbouwingen in het gebouw te realiseren. Enerzijds om het gebouw verder Coronaproof te maken (betere ventilatie, betere communicatie), anderzijds om de gebouwen aan te passen aan de eisen van de huidige tijd: toiletten zijn nu overal vernieuwd of verbeterd en de 30-jaar oude kantine en keuken binnen AT7 zijn verbouwd naar een modern bedrijfsrestaurant en een grootkeuken waar werkzoekenden nog beter geschoold en getraind kunnen worden.

Nieuw Beschut Werk

Eind 2016 werd een wet aangenomen die gemeenten verplicht om werkzoekenden met een beperking en een grote begeleidingsbehoefte een Beschut Werkenbaan aan te bieden. De gemeenten Coevorden, Borger-Odoorn en Emmen besloten vervolgens om dit Nieuwe Beschut Werken te laten uitvoeren door EMCO-groep en sloten met EMCO-groep meerjarige contracten. Eind 2021 bleken er 98 mensen in

dienst te zijn getreden met een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week. Inmiddels is er daarnaast een aanzienlijke wachtlijst ontstaan van ruim 50 personen. De samenwerking binnen AT7 zorgt ervoor dat de drie gemeenten hun taakstelling meer dan halen, iets dat elders in Nederland nog zeer moeizaam verloopt (gemiddelde realisatie 50%). Onlangs heeft de staatsecretaris aangekondigd dat vanaf 2022 het rijk naar realisatie wil gaan betalen. Naar verwachting betekent dit dat gemeenten die volledig realiseren en een wachtlijst hebben extra budget gaan ontvangen om de wachtlijst te kunnen verkleinen. Eind vorig jaar besloot het college van gemeente Emmen om met eigen middelen hun wachtlijst aan te pakken en zo vanaf eind 2021 30 extra beschut werken banen te gaan realiseren.

Opstapbanen en trajecten

Sinds 2018 zijn we als EMCO-groep samen met Menso NV gestart met zogeheten Opstapbanen. Vanuit het motto dat het gemakkelijker solliciteren is van baan naar baan, bieden we werkzoekenden tijdelijke banen als opstap naar een reguliere baan. Ruim 125 werkzoekenden hebben hier sinds 2020 gebruik van kunnen maken. Daarnaast bieden we voor de drie gemeenten natuurlijk nog steeds ontwikkeltrajecten, praktijkassessments en praktijkopleidingen.

In toenemende mate maken voor gemeenten Coevorden en Emmen inmiddels statushouders gebruik van ons aanbod om én een vak te leren en hun Nederlands te verbeteren. Voor 2022 hebben EMCO-groep en Menso NV zich voorgenomen om middels het banenplan 120 werkzoekenden een opstap te bieden naar een reguliere baan.

Arbeidsmatige dagbesteding

Afgelopen jaar is EMCO-groep samen met Menso NV gestart met het ontwikkelen en realiseren van trajecten voor arbeidsmatige dagbesteding onder de noemer van Menssupport. Beide MT's hebben zich hier gezamenlijk voor verantwoordelijk gesteld. Omdat werk waarde geeft aan de levens van mensen en iedereen die dat wil mee zou mogen doen, vinden we het van belang dat ook mensen met nauwelijks loonwaarde toch de mogelijkheid krijgen zich te ontwikkelen en te activeren. Door activiteiten gezamenlijk te ontwikkelen en deze ook samen te begeleiden maken we binnen AT7 naadloos op- en afstromen in de keten van werk mogelijk. Activiteiten waar eigenwaarde en mogelijkheden vergroot worden kunnen leiden tot Beschut Werken contracten, Beschut Werken tot Werken met een subsidie bij een externe werkgever, werken met subsidie kan leiden tot een reguliere baan. De keten sluitend voor iedereen die mee wil en kan doen.

Samenwerken met het onderwijs en Actief naar Werk in Coevorden

Eind vorig jaar werd in de gemeenteraad in Coevorden besloten om nieuwbouw te gaan plegen voor de Nieuwe Veste, een scholengemeenschap waarbinnen ook het praktijkonderwijs zijn plek heeft. Vanwege de overlap van de doelgroep van het Praktijkonderwijs en vanwege evt. synergievoordelen heeft EMCO-groep besloten om de mogelijkheden voor nieuwbouw binnen dit project serieus te gaan verkennen. Ook intensievere samenwerking met de afdeling Actief naar Werk van dezelfde gemeente wordt in 2022 nader uitgewerkt.

SW-subsidie en bekostiging Nieuw Beschut Werken

Naast deze 'interne' ontwikkelingen, die we als directie samen met onze gemeenten en Menso NV zelf kunnen beïnvloeden en gevolgen hebben op ons bedrijfsresultaat, is de landelijke ontwikkeling van de SW-subsidie er één waar we geen invloed op hebben.

Net als voorgaande jaren viel de hoogte van de SW-subsidie in 2021 hoger uit dan verwacht, al blijft de onduidelijkheid over de rekenmodellen en toe te kennen subsidie groot. Vanaf 2022 zien we, zoals eerder voorspeld een jaarlijkse afname van het subsidietekort. De kortingen op het SW-budget die ons opgelegd zijn door het vorige kabinet zijn ten einde. Daarnaast zien we als gevolg van het pensioenakkoord dat de uitstroom van SW-medewerkers groter is dan we eerst verwachtten, waardoor het subsidietekort sterker terugloopt dan we in voorgaande jaren dachten. De nieuwe cao voor de Wsw, die vorig jaar voor 5 jaar werd afgesloten biedt de SW-medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een vervroegde uittreedingsregeling (RVU). Wellicht dat deze regeling het terug lopen van het subsidietekort verder versnelt, al kan dit er ook voor zorgen dat ons bedrijfsresultaat ongunstiger beïnvloed wordt: vroegtijdig vertrek van leidinggevende- en stafmedewerkers met een SW-dienstverband kan leiden tot het moeten aannemen van nieuwe medewerkers met een ambtelijk dienstverband. Op dit moment is het nog te vroeg om de gevolgen van de RVU goed te kunnen inschatten.

Waar we ons wel zorgen over maken is de bekostiging van het Nieuw Beschut Werken. De bonus die verstrekt werd is in 2019 voor het laatst toegekend, terwijl de loonwaarde van de medewerkers in een groot aantal gevallen lager is dan de toegekende loonkostensubsidie en hun begeleidingsbehoefte groot blijft.

Daarnaast worden de loonkosten fors verhoogd vanwege de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), die per 1 januari jl. is ingegaan. Gelukkig werd in 2021 een eigen cao-Aan de slag afgesloten voor deze doelgroep, die financieel beperkt voordeel oplevert t.o.v. de WAB. We zijn dus meer dan tevreden over het inhoudelijke resultaat, maar de toegekende financiën dekken de kosten niet. Vanuit Cedris, vakbonden en het VNG wordt hier aandacht voor gevraagd bij het ministerie van SZW.

Financieel Kader

De komende jaren laat in vergelijking met de eerdere voorspellingen een verbeterd resultaat zien, als gevolg van het verbeterde subsidieresultaat. De meerjarenraming, die als bijlage 1 is toegevoegd, is echter nog steeds relatief beleidsarm en moet als richtinggevend worden geïnterpreteerd.

Subsidieresultaat

Het is, zoals ook blijkt uit de toelichting, vrijwel onmogelijk de Rijkssubsidie realistisch te voorspellen. Rekenmodellen van het ministerie blijven onduidelijk. Het pensioenakkoord en de RVU zorgt voor een grotere uitstroom dan eerst verwacht, waardoor het macrobudget naar verwachting over minder mensen verdeeld hoeft te worden en dus gunstiger uit kan pakken voor EMCO-groep. Zoals uit de meerjarenraming blijkt, zal het tekort op het subsidieresultaat gaan dalen. Hierbij moet aangetekend worden dat deze prognoses zijn gebaseerd op de aannames van het ministerie. Eveneens moet aangetekend worden dat tekorten door de succesvolle uitvoering van het Nieuwe Beschut Werken als gevolg van het stopzetten van de bonus, de invoering van de nieuwe CAO en de halvering van het Lage Inkomens Voordeel (LIV) de komende jaren gaan toenemen.

Bedrijfsresultaat

In de voorliggende meer jaren-indicatie is in de omzetontwikkeling rekening gehouden met de krimp van het aantal SW-medewerkers, de groei van het aantal Beschut Werken deelnemers en zijn de algemene kosten voor zover mogelijk daarop aangepast. Tegelijkertijd is in de meerjarenraming van het bedrijfsresultaat rekening gehouden met de afgesproken synergievoordelen van de samenwerking met Menso NV en de banenplannen zoals die ontwikkeld zijn.

De door het bestuur ingezette koers van EMCO-groep (ombouw i.p.v. versnelde afbouw) blijkt met name in het geraamde financiële meerjarenkader van het bedrijfsresultaat een positieve ontwikkeling te laten zien in vergelijking met het kader van vorig jaar. De kosten echter blijven aanzienlijk en zullen maar zeer beperkt afnemen: de begeleidingsbehoefte van de nieuwe doelgroepen, de weliswaar beperkte maar noodzakelijke vervanging van SW-werkleiding door ambtelijke medewerkers, de forse premie- en cao-verhogingen van alle medewerkers en de verhogingen van bijv. verzekeringen, energie en brandstof zijn daar debet aan. Het negatieve subsidieresultaat (en de onduidelijkheid over de rekenmodellen) zorgt er helaas voor dat we de komende jaren een tekort moeten laten zien, die weliswaar lager is dan eerst voorzien.

Uitgaande van de bijgevoegde zeer indicatieve meerjarenraming, zouden de aangesloten gemeenten in 2023 de navolgende bedragen, dienen te betalen:

Indicatieve meerjarenraming voor de jaren 2023-2026 (x € 1.000)

Omschrijving	2023	2024	2025	2026
Totaal netto opbrengsten	11.147	10.839	10.379	9.851
Verhuur onroerend goed	221	226	230	233
Totale opbrengsten	11.368	11.065	10.609	10.084
Overige personeelskosten WSW	-748	-721	-691	-661
Salariskosten ongesubsidieerd personeel	-5.945	-5.963	-5.900	-5.924
Inhuur extern personeel	-643	-610	-616	-623
Afschrijvingskosten activa	-1.180	-1.180	-1.180	-1.180
Diensten derden	-130	-130	-130	-130
Overige bedrijfskosten	-2.891	-2.880	-2.870	-2.860
Rentelasten	-60	-60	-60	-60
Bedrijfs- en financieringslasten	-11.597	-11.544	-11.447	-11.438
Bedrijfsresultaat	-229	-479	-838	-1.354
Rijksbijdragen	26.961	25.769	24.931	23.847
Lonen incl. soc. Lasten WSW	-29.734	-27.935	-25.919	-23.831
Kosten Begeleid Werken	-400	-400	-400	-400
Subsidieresultaat	-3.173	-2.566	-1.388	-384
Loonkosten Beschut Werk	-2614	-2.894	-3.174	-3.454
Vergoedingen Beschut Werk	2443	2.705	2.967	3.228
Resultaat Beschut Werk	-171	-189	-207	-226
Resultaat voor bestemming	-3.573	-3.234	-2.433	-1.964
Gemeentelijke bijdrage	3.573	3.234	2.433	1.964
Resultaat	0	0	0	0

Aantal FTE 's (exclusief BW)	826	776	720	662
------------------------------	-----	-----	-----	-----

Aantal FTE in BW	31	31	31	31
Aantal SE's	907	857	799	740
Aantal personeel in Beschut Werk	112	124	136	148
Loonkosten per fte	35.998	35.999	35.999	35.998
Subsidie per SE	29.725	30.069	31.203	32.226

Verdeling tekort per gemeente op basis van gemiddelde realisatie 2020:

	2023	2024	2025	2026
Borger-Odoorn	€ 159.356	€ 144.236	€ 108.512	€ 87.594
Coevorden	€ 487.715	€ 441.441	€ 332.105	€ 268.086
Emmen	€ 2.925.930	€ 2.648.323	€ 1.992.384	€ 1.608.320
Totaal	€ 3.573.000	€ 3.234.000	€ 2.433.000	€ 1.964.000