

BEGROTING 2019

Alsmede meerjaren doorrekeningen 2020-2022

REESTMOND



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
1 JAARPLAN.....	4
1.1 SAMENSTELLING BESTUUR EN DIRECTIETEAM	5
1.1.1 SAMENSTELLING ALGEMEEN BESTUUR	5
1.1.2 SAMENSTELLING DAGELIJKS BESTUUR	5
1.1.3 SAMENSTELLING DIRECTIE EN MANAGEMENT	5
1.2 DE OPZET VAN DE BEGROTING 2019	6
1.2.1 UITGANGSPUNTEN BEGROTING 2019	6
1.2.2 VERGELIJK BEGROTING 2019 EN MEERJARENREKENING 2019 (HERZIENE BEGROTING 2018)	6
1.2.3 KADERBRIEF 2019	7
1.3 KWALITATIEF (WAT DOET REESTMOND)	7
1.4 KWALITATIEF (WAT ZIJN DE DOELSTELLINGEN?)	8
1.5 FINANCIEEL (WAT MAG HET KOSTEN?)	12
2 BATEN EN LASTEN	14
2.1 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN, INCLUSIEF MEERJAREN DOORREKENINGEN	15
2.2 VERDELING NAAR TAAKVELDEN	16
2.3 TOELICHTING OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN	16
2.3.1 ALGEMEEN	16
2.3.2 GRONDSLAGEN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING	18
2.3.3 TOEGEVOEGDE WAARDE (OP AFDELING)	19
2.3.4 LOON- EN BEGELEIDINGSKOSTEN WSW	20
2.3.5 OVERIGE PERSONEELSKOSTEN	20
2.3.6 PERSONEELSKOSTEN NIET-WSW	20
2.3.7 HUUR	21
2.3.8 AFSCHRIJVINGEN	21
2.3.9 ONDERHOUD	21
2.3.10 ENERGIE	21
2.3.11 VERZEKERINGEN EN BELASTINGEN	22
2.3.12 DIENSTVERLENING DERDEN	22
2.3.13 INDIRECTE PRODUCTIEKOSTEN	22
2.3.14 OVERIGE BEDRIJFSLASTEN	23
2.3.15 ONVOORZIEN	23
2.3.16 SALDO VAN DE FINANCIERINGSFUNCTIE	23
2.3.17 DIVIDENDUITKERINGEN	23
2.3.18 VERGOEDINGEN FRICTIE GEMEENTE DE WOLDEN	23
2.3.19 GEMEENTELIJKE BIJDRAGEN	24
3 PARAGRAFEN	25
3.1 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN	26
3.2 BEDRIJFSVOERING	26
3.3 VERBONDEN PARTIJEN	26
3.4 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING	27
3.4.1 ALGEMEEN	27
3.4.2 INVENTARISATIE VAN DE WEERSTANDSCAPACITEIT	27
3.4.3 RISICO'S	28
3.4.4 BEPALING WEERSTANDSVERMOGEN	30
3.4.5 VERLOOP RESERVES EN VOORZIENINGEN	31
3.5 TREASURY (FINANCIERING)	32
3.6 BELEIDSINDICATOREN	33
4 DE FINANCIELE POSITIE	34

ONTWERP

1 JAARPLAN

ONTWERP

1.1 Samenstelling bestuur en directieteam

1.1.1 Samenstelling Algemeen Bestuur

Gemeente	Namen april 2018	Namen 2019*
Gemeente Meppel	de heer R.P. Koning (voorzitter)	n.n.b.
Gemeente Meppel	de heer H. ten Hulscher	n.n.b.
Gemeente Staphorst	de heer B. Krale (plv. secretaris)	n.n.b.
Gemeente Staphorst	de heer B. Jaspers Faijer	n.n.b.
Gemeente Westerveld	de heer K. Smidt (secretaris)	n.n.b.
Gemeente Westerveld	de heer H. Geertsma	n.n.b.

* Bij het opstellen van de begroting 2019 zijn, vanwege de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2018, de namen van de personen die in 2019 zitting hebben in het Algemeen Bestuur van Reestmond nog niet bekend (n.n.b.).

1.1.2 Samenstelling Dagelijks Bestuur

Gemeente	Namen april 2018	Namen 2019*
Gemeente Meppel	de heer R.P. Koning (voorzitter)	n.n.b.
Gemeente Staphorst	de heer B. Krale (plv. secretaris)	n.n.b.
Gemeente Westerveld	de heer K. Smidt (secretaris)	n.n.b.

* Bij het opstellen van de begroting 2019 zijn, vanwege de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2018, de namen van de personen die in 2019 zitting hebben in het Algemeen Bestuur van Reestmond nog niet bekend (n.n.b.).

1.1.3 Samenstelling Directie en management

Functie	namen april 2018
Directeur a.i.	H. Wullink
Manager Industrie	H. Wullink (tijdelijk)
Kwartiermaker ondersteuning	E. Bos (tijdelijk)
Manager Diensten	P. Kuipers

Functie	namen 2019*
Directeur	n.n.b.
Manager Ondersteuning	n.n.b.
Manager Diensten (tijdelijk)**	P. Kuipers

* Bij het opstellen van de begroting 2019 is ervan uitgegaan dat de ambitie van Reestmond (zie hoofdstuk 2.1.1) in 2018 is doorgevoerd. Dit betekent onder meer dat de samenstelling van directie en management er anders uitziet. De functie van directeur wordt in 2019 niet langer ad interim ingevuld en de (tijdelijke) functie van kwartiermaker is dan opgeheven. De directeur is op basis van een dienstverband werkzaam. Daarnaast is er een nieuwe functie van manager Ondersteuning ingevoerd. De personen die deze functies gaan vervullen zijn bij het opstellen van deze begroting nog niet bekend (n.n.b.).

**** De functie van Manager Diensten is ongewijzigd opgenomen als tijdelijke functie. Dit vanwege het feit dat op dit moment nog niet duidelijk is wanneer en in welke mate de overdracht van gemeentelijke groenopdrachten en activiteiten ten aanzien van de uitstroom (jobcoaching/ werkgeversdienstverlening) naar de individuele gemeenten zal plaatsvinden.**

1.2 De opzet van de begroting 2019

1.2.1 Uitgangspunten begroting 2019

Bij de opstelling van de begroting 2019 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Er wordt vanuit gegaan dat Reestmond is ingericht op basis van het in oktober 2017 vastgestelde Herinrichtingsplan 'Reestmond In Ontwikkeling' (RIO): de bedrijfsvoering van Reestmond is geoptimaliseerd, waarbij de interne organisatie dusdanig is ingericht dat het, naast het faciliteren van de huidige Sw-medewerkers, de brede doelgroep van de Participatiewet op kwalitatieve en efficiënte wijze kan faciliteren door middel van werkplekken en ontwikkeltrajecten;
- Alle in de GR deelnemende gemeenten hebben in de loop van 2018 de overdracht van gemeentelijke groenopdrachten naar de eigen organisatie gerealiseerd. Daarmee maken de gemeentelijke groenactiviteiten, inclusief harde en zachte infrastructuur, in 2019 geen onderdeel meer uit van Reestmond. Over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het restant aan groenactiviteiten, vindt naar verwachting eind 2018 besluitvorming plaats. Bij deze besluitvorming is één van de belangrijkste voorwaarden dat de arbeidszekerheden van de huidige Sw-medewerkers en instroommogelijkheden vanuit de Participatiewet gewaarborgd zijn. In deze begroting is de lijn van de herziene begroting 2018 en de besluitvorming die in het kader van de Ontwikkelagenda heeft plaatsgevonden, gevolgd. Hierbij wordt ingezet op detachering en begeleiding van de Sw-medewerkers vanuit Reestmond. De personeelskosten niet Sw worden niet meegenomen in deze begroting.
- Remet BV (de voormalige afdeling Metaal) wordt uiterlijk per 1 juli 2019 vervreemd naar een marktpartij.
- Er wordt een uitstroombegroting van de Sw-doelgroep van 4,5% gehanteerd, in plaats van 5% (zoals in de herziene begroting 2018 het geval was). Dit percentage sluit aan bij de werkelijke uitstroom;
- Er wordt niet langer gewerkt met percentages en gemiddelden, zoals in voorgaande begrotingen het geval was (zoals bijvoorbeeld bij het bepalen van de personeelskosten niet Wsw);
- Ondanks de verwachting dat één of meer gemeenten in de nabije toekomst de activiteiten behorende bij de uitstroom van medewerkers bij de gemeente zelf zal gaan beleggen, wordt ervan uitgegaan dat de activiteiten behorende bij de uitstroom van medewerkers (jobcoaching en werkgeversdienstverlening) onderdeel uitmaken van Reestmond;
- Ondanks het feit dat er in 2018 een verkenning is gestart naar een passende rechtsvorm voor de toekomst, wordt ervan uitgegaan dat de huidige organisatievorm van 'Gemeenschappelijke Regeling' in 2019 gehandhaafd blijft.

1.2.2 Vergelijk begroting 2019 en meerjarenrekening 2019 (herziene begroting 2018)

In onderstaand overzicht worden de verschillen weergegeven tussen de voorliggende begroting 2019 en de meerjarendoorrekening 2019 zoals opgenomen in de herziene begroting 2018.

	Herziene begroting 2018 doorrekening 2019	begroting 2019
Toegevoegde waarden	3.717	4.095
Vergoeding frictie uittreding	223	216
Dividenduitkeringen	60	30
Uitvoeringslasten	-1.997	2.193
Operationeel resultaat	1.996	1.902

Wsw Personele lasten	-11.957	-12.295
Rijkssubsidies	9.232	9.232
Operationeel resultaat	1.996	1.902
Aanvullende bijdragen gemeenten	728	915

Toelichting

- De toegevoegde waarde zal naar verwachting € 378.000 meer bedragen dan is begroot in de meerjarendoorrekening 2019 zoals is opgenomen in de herziene begroting 2018. Dit is met name het gevolg van het bijgestelde uitstroombestand, de aantrekkende economie en het feit dat er nieuwe, passende werksoorten worden aangeboden;
- De uitvoeringslasten bedragen naar verwachting € 196.000 meer dan is begroot in de meerjarendoorrekening 2019 zoals is opgenomen in de herziene begroting 2018. Dit is met name het gevolg van hogere personeelskosten niet Wsw. Deze hogere kosten worden veroorzaakt door dat de *werkelijke* personeelskosten niet Wsw zijn berekend, in plaats van te rekenen met een percentage van 11,5% van de lasten van de Wsw-medewerkers (loonkosten en begeleidingskosten Begeleid Werken);
- De Wsw personele lasten zullen naar verwachting € 338.000 meer bedragen dan begroot in de meerjarendoorrekening 2019 zoals is opgenomen in de herziene begroting 2018. Dit is met name het gevolg van het bijgestelde uitstroombestand en de ontwikkelingen op het gebied van het Wsw -budget.

Geconcludeerd kan worden dat de toegevoegde waarde met € 378.000 toeneemt ten opzichte van de meerjarendoorrekening 2019 zoals opgenomen in de herziene begroting 2018. Hiertegenover staat echter een toename van de uitvoerings- en Wsw-personeelslasten lasten van in totaal (€ 196.000 en € 338.000) € 534.000 ten opzichte van de meerjarendoorrekening 2019 zoals opgenomen in de herziene begroting 2018. Dit maakt dat het uiteindelijke resultaat - en daarmee de aanvullende gemeentelijke bijdrage- € 187.000 *negatiever* uitvalt ten opzichte van de meerjarendoorrekening 2019 zoals opgenomen in de herziene begroting 2018.

1.2.3 Kaderbrief 2019

De opstelling van deze begroting is gebaseerd op de aan de gemeenteraden aangeboden kaderbrief 2019. De doelstellingen zijn, met de resultaten van de jaarrekening 2017, op enkele punten aangepast (zie hoofdstuk 1.4). De doelstellingen ten aanzien van het percentage ziekteverzuim en de toegevoegde waarde van de medewerkers en de werkpakketten bleek namelijk niet realistisch.

1.3 Kwalitatief (wat doet Reestmond)

In het Herinrichtingsplan RIO is vastgelegd op welke wijze Reestmond een vitale toekomst voor de huidige Sw-medewerkers kan organiseren, in het licht van de decentralisaties in het sociaal domein, de inwerktreding van de participatiewet, de ontwikkelde beleidsvisies van gemeenten, de strategische koersbrief 'Bouwen op een goed fundament' en de uitkomsten van de verkenningen in de Ontwikkelagenda Reestmond. De ambitie van Reestmond is om efficiënt met de beschikbare middelen om te gaan en doelmatig invulling te geven aan haar opdracht binnen financieel gezonde kaders, waarbij het meedoen en deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt centraal staat. Om deze ambitie te realiseren, wordt in de loop van 2018 de transformatie ingezet van productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie. Er wordt meer geïnvesteerd in begeleiding en coaching op de werkvloer en minder in het besturen van de organisatie. Door meer de focus te leggen op de arbeidsontwikkeling, wil Reestmond (nog) meer medewerkers werkzaam laten zijn op werkplekken waarop zij optimaal tot hun recht komen, zowel intern als extern. Daarnaast wil Reestmond zich aantrekkelijk maken voor onder meer gemeenten als partij die een bijdrage kan leveren aan de uitvoering van de Participatiewet. Anderzijds worden de bedrijfsprocessen effectiever en efficiënter ingericht.

Het centrale doel van Reestmond voor 2019 is om de ingezette kanteling van productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie, voort te zetten en te bestendigen. In het verlengde daarvan wordt in 2019 verder gebouwd aan de in 2018 ingezette kwaliteits- en efficiëntieslag.

De ambitie betekent concreet dat Reestmond zich in 2019 focust op:

- De arbeidsontwikkeling van de medewerkers (doorstroom);
- De uitstroom van medewerkers naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt (detachering/ arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie) tot het moment dat dit bij gemeenten wordt belegd.
- Het bieden van een kwalitatief en kwantitatief voldoende werksoorten voor de medewerkers die werkzaam zijn bij Reestmond.
- Het realiseren van de hoogst haalbare verdien capaciteit en netto toegevoegde waarde per medewerker met in achtneming van zijn competenties en vaardigheden, maar ook de belemmeringen.

- Het bieden van maatwerkoplossingen aan opdrachtgevers ten behoeve van het realiseren van de verdien capaciteit (producten en detacheringen).

Concreet zet Reestmond een ruim aanbod aan passende werksoorten in ten behoeve van het verrichten van loonvormende arbeid. Daarbij zal de focus liggen op het ontwikkelen de medewerkers naar een zo hoog mogelijke verdien capaciteit danwel zo regulier mogelijke arbeid. De werksoorten die bij Reestmond intern worden aangeboden zijn onder te verdelen in:

- Assembleren en verpakken;
- Houtbewerking;
- Schoonmaak;
- Catering.

Daarnaast plaatst Reestmond medewerkers op passende werkplekken op de reguliere arbeidsmarkt. Deze - medewerkers worden door middel van een (groeps)detachering of een arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie) geplaatst. Werksoorten waarin medewerkers geplaatst worden variëren van verpakken, stofferen, postverwerking, drukwerkzaamheden, personenvervoer tot metaalbewerking.

1.4 Kwalitatief (wat zijn de doelstellingen?)

Ten behoeve van de ingezette kanteling van de organisatie, zal Reestmond zich ook in 2019 op diverse fronten moeten blijven ontwikkelen. De doelstellingen uit de herziene begroting 2018 zijn derhalve met enkele nuancerings nog steeds van toepassing voor Reestmond en zijn derhalve opnieuw opgenomen. Deze doelstellingen zijn -voor zover mogelijk- financieel vertaald in hoofdstuk 2 van deze begroting.

Reestmond richt zich in 2019 op de volgende doelstellingen:

1. Een optimale bedrijfsvoering, waarbij de interne organisatie dusdanig is ingericht dat het, naast het faciliteren van de huidige Sw-medewerkers, de brede doelgroep van de Participatiewet op kwalitatieve en efficiënte wijze kan faciliteren door middel van werkplekken en ontwikkeltrajecten.
2. Alle Sw-medewerkers hebben passend werk, bij voorkeur bij een reguliere werkgever.
3. Reestmond heeft in beeld wat de sw-medewerkers kunnen en werkt gestructureerd aan de arbeidsontwikkeling van de Sw-medewerker.
4. De netto toegevoegde waarde van werkpakketten en medewerkers blijft gelijk.
5. Reestmond meet iedere drie jaar de tevredenheid van de medewerkers en bepaalt op basis van de uitkomsten welke verbeterpunten worden aangepakt.
6. Het ziekteverzuimpercentage is maximaal 11%.
7. Het percentage medewerkers werkzaam bij Reestmond met een verlofstuwmeer is maximaal 20%.
8. Op het moment dat duidelijk is op welke wijze de gemeenten het gemeentelijk groen wensen uit te voeren, vindt besluitvorming plaats over de toekomst van de groenactiviteiten van Reestmond.
9. Er worden activiteiten verricht om Remet BV gezond en verkoopklaar te maken, om vervolgens besluitvorming plaats te laten vinden over op welke wijze en onder welke voorwaarden de metaalactiviteiten in de markt worden gezet. Uitgangspunt is vervreemding uiterlijk per juli 2019. Uiteraard zal enkel besloten worden tot vervreemding op het moment dat er voldoende arbeidszekerheden zijn voor de huidige Sw-medewerkers en mogelijke nieuwe instroom vanuit de Participatiewet.

Doelstelling 1: De bedrijfsvoering van Reestmond wordt verder geoptimaliseerd, waarbij de interne organisatie dusdanig wordt ingericht dat het, naast het faciliteren van de huidige Sw-medewerkers, de brede doelgroep van de Participatiewet op kwalitatieve en efficiënte wijze kan faciliteren door middel van werkplekken en ontwikkeltrajecten

In 2019 wordt de ingezette kanteling van productie-georiënteerd bedrijf naar een procesgestuurde arbeidsontwikkelorganisatie voortgezet en bestendigd. In het verlengde daarvan wordt in 2019 verder gebouwd aan de in 2018 ingezette kwaliteits- en efficiëntieslag. Dit betekent concreet dat Reestmond zich in 2019 focust op:

- De arbeidsontwikkeling van de medewerkers (doorstroom). Denk hierbij ook aan medewerkers die werkzaam zijn op werkplekken die worden ingekocht op basis van het inkoopmodel 'materieel werkgeverschap' dat door gemeente De Wolden wordt gehanteerd om werkplekken in te kopen voor haar inwoners, het inkoopmodel 'formeel werkgeverschap' dat door de GR gemeenten -in meer of mindere mate- wordt gehanteerd om werkplekken in te kopen voor haar inwoners met een tijdelijke Sw-dienstverband op 31 december 2014 of medewerkers op werkplekken die door gemeenten worden

ingekocht gericht op de doorstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet). Deze medewerkers worden ontwikkeld en opgeleid ten behoeve van het verkrijgen van een passende baan in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Medewerkers die niet in staat zijn uit te stromen naar regulier werk, krijgen binnen het bedrijf werk aangeboden dat is afgestemd op hun mogelijkheden. De mens staat hierin centraal.

- De uitstroom van medewerkers naar een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt (detachering/ arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie) tot het moment dat dit bij gemeenten wordt belegd. Te denken valt aan jobcoaching en werkgeversdienstverlening.
- Het bieden van een kwalitatief en kwantitatief voldoende werksoorten voor de medewerkers die werkzaam zijn bij Reestmond.
- Het realiseren van de hoogst haalbare verdien capaciteit en netto toegevoegde waarde per medewerker met in achtname van zijn competenties en vaardigheden, maar ook de belemmeringen.
- Het bieden van maatwerkoplossingen aan opdrachtgevers ten behoeve van het realiseren van de verdien capaciteit (producten en detacheringen).

Om vorenstaande uit te voeren wordt er een beperkte formatie ingezet voor het besturen van de organisatie. Minimaal 50% van de formatie bestaan uit functies die zich rechtstreeks bezighouden met de primaire bedrijfsprocessen 'Werken' en 'CNO'. De focus wordt gelegd op de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast kiest Reestmond bewust voor het inzetten van gesubsidieerde medewerkers in leidinggevende en ondersteunende functies.

Aangezien Reestmond ervan overtuigd is met de kwaliteits- en efficiëntieslag een aantrekkelijke partij voor gemeenten te zijn ten aanzien van uitvoering van de Participatiewet, stelt Reestmond zich in 2019 wederom tot doel om permanent minimaal 20 fte medewerkers in het kader van o.a. Participatiewet-trajecten bij Reestmond werkzaamheden te laten uitvoeren. De inzet op instroom vanuit andere doelgroepen vangt de krimp van de Sw-doelgroep op, zorgt ervoor dat het werkaanbod en daarmee het bedrijfsresultaat uit productie op peil blijft en tempert de gemeentelijke bijdragen.

Over de voortgang van deze doelstelling zal de directie door middel van een kwartaalrapportage het DB informeren. Daarnaast zal de monitoring hiervan met name verlopen via de (reguliere) Planning en Control cyclus.

Doelstelling 2: Passend werk, zo regulier mogelijk

Het streven is om de Sw-medewerkers zo regulier mogelijk te laten werken. Op basis van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is de begeleid werken constructie de meest optimale vorm. In dat geval komt de sw-medewerker in dienst van de reguliere werkgever. Indien dit niet tot de mogelijkheden behoort is detachering - individueel of per groep - een goed alternatief. Zo regulier mogelijk werken is zowel voor de medewerker zelf als Reestmond het beste scenario. Uit onderzoek blijkt dat de eigenwaarde van mensen wordt vergroot naarmate men merkt in staat te zijn aan het arbeidsproces deel te nemen. Voor Reestmond zijn de kosten lager en de opbrengsten hoger in vergelijking met een medewerker die bij 'binnen' aan het werk is. Daarbij past de doelstelling bij de Participatiewet die ervoor moet zorgen dat meer mensen, met en zonder beperking, werk vinden bij een reguliere werkgever.

Met de ingezette kanteling van de organisatie, richt Reestmond zich nog meer op het ontwikkelen van medewerkers. Hiertoe wordt passende arbeid van verschillende niveaus, een adequate begeleiding, opleiding en training onder aangepaste omstandigheden aangeboden. Medewerkers die niet in staat zijn uit te stromen naar het vrije bedrijf, bieden we binnen ons bedrijf werkzaamheden en een werkplek die afgestemd zijn op hun mogelijkheden.

Wij stellen ons dit jaar tot doel om het aantal Sw-medewerkers dat geplaatst is op de reguliere arbeidsmarkt gelijk te houden aan dat in 2018 het geval is. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat Reestmond een krimpende organisatie is: het aantal Sw-medewerkers dat binnen Reestmond werkzaam is, zal krimpen als gevolg van onder meer natuurlijk verloop. Daarnaast is er de verwachting dat de Sw-doelgroep qua arbeidsmogelijkheden zal verslechteren, wat logischerwijs invloed heeft op de arbeidsontwikkeling.

Deze doelstelling betekent dat Reestmond over 2019 een gelijk aantal mensen als in 2018 geschikt moet houden danwel dient te maken voor uitplaatsing. Het is de keuze van de gemeenten om op termijn de uitplaatsing via de gemeenten te laten verlopen (jobcoaching en werkgeversdienstverlening).

Indicatoren	31-12-2017	31-12-2018
Het aantal medewerkers dat o.b.v. individuele detachering bij een reguliere werkgever werkt	86	86

Om te bezien of deze doelstelling is behaald, zal na 1 jaar een evaluatie plaatsvinden.

Doelstelling 3: Reestmond heeft in beeld wat de sw-medewerkers kunnen en werkt gestructureerd aan de arbeidsontwikkeling van de Sw-medewerker.

Ten behoeve van het positief beïnvloeden van de plaatsing van medewerkers naar de reguliere arbeidsmarkt en het vergroten van de verdien capaciteit van de medewerker die is aangewezen op 'werken binnen', legt Reestmond, naast de productie, ook de focus op arbeidsontwikkeling. Dat uit zich onder meer in het feit dat samen met iedere Sw-medewerker ontwikkeldoelen worden vastgesteld.

De ontwikkeldoelen worden onder meer bepaald in een Individueel Ontwikkelplan (IOP). Onderdeel van het IOP is onder meer het in beeld hebben van de competenties van de medewerker. Daarnaast dient deze meer algemenere gegevens te bevatten zoals opleiding en werkervaring (Curriculum Vitae), een korte persoonlijke beschrijving van de medewerker.

Op de eerste plaats is de Sw-medewerker zelf verantwoordelijk voor zijn of haar ontwikkeling. Een medewerker van CNO en/of medewerkers van de bedrijven waar de Sw-medewerkers zijn gedetacheerd, ondersteunen de Sw-medewerker in het bereiken van de ontwikkeldoelen.

Een IOP is een middel om te komen tot ontwikkeling. In de praktijk dient te blijken dat de Sw-medewerker de gestelde doelen ook heeft bereikt. Een medewerker van CNO heeft daarom periodiek overleg met de Sw-medewerker en leidinggevende over de voortgang op de realisatie van de gestelde ontwikkeldoelen. Op basis van dit overleg wordt het IOP geactualiseerd. De gestelde ontwikkeldoelen dienen concreet en haalbaar te zijn en dat betekent dat ze normaal gesproken altijd binnen 1 jaar gehaald moeten kunnen worden. Deze termijn wordt dan ook als 'geldigheids criterium' gehanteerd.

Het doel is dat alle Sw-medewerkers eind 2019 een actueel IOP hebben.

Indicatoren	2018	2019
Het percentage Sw-medewerkers dat beschikt over een actueel IOP	100%	100%

Over de voortgang van deze doelstelling zal de directie door middel van een kwartaalrapportage het DB informeren.

Doelstelling 4: De netto toegevoegde waarde van werkpakketten en werknemers blijft gelijk

Reestmond richt zich op een positief bedrijfsvoeringsresultaat. Dit betekent dat het saldo van de netto toegevoegde waarde enerzijds en de totale bedrijfskosten (inclusief de financiële baten en lasten) anderzijds positief is.

Netto Toegevoegde Waarde medewerkers

Door de instroomstop in de Wsw wordt de Sw-doelgroep ouder en verslechtert qua arbeidsmogelijkheden, wat logischerwijs invloed heeft op de arbeidsontwikkeling en uitstroomkansen. Doordat meer de focus wordt gelegd op arbeidsontwikkeling van de Sw-medewerker, wordt evenwel het saldo van de netto toegevoegde waarde mede positief beïnvloed. Daarnaast vindt instroom vanuit de Participatiewet plaats, waarvan de verwachting is dat de toegevoegde waarde van deze categorie hoger ligt dan die van de huidige Sw-doelgroep, uiteraard met uitzondering van de doelgroep 'beschut werk'. Reestmond denkt de hoogte van de gemiddelde Netto Toegevoegde Waarde (NTW) in 2019 te bestendigen ten opzichte van 2018.

Verhoging Netto Toegevoegde Waarde werkpakketten

Ook wordt het saldo van de netto toegevoegde waarde positief beïnvloed door werkpakketten uit te voeren die voor Reestmond - zowel financieel als qua uit te voeren werkzaamheden - van waarde zijn. Bij de werkpakketten dient de focus te liggen op twee aspecten: werkpakketten die goed aansluiten op de mogelijkheden van de medewerkers en een acceptabele NTW per uur. In algemene zin streeft Reestmond naar

duurzame oplossingen. Reestmond streeft, net als in 2018, naar een NTW van minimaal 150% van de uitvoeringslasten.

Indicator	2018	2019
% NTW medewerkers	2%	0%
% NTW werkpakketten	150% van de uitvoeringslasten	150% van de uitvoeringslasten

Over de voortgang en uitkomsten van deze doelstelling zal de directie door middel van een kwartaalrapportage het DB informeren.

Doelstelling 5: Reestmond meet iedere drie jaar, te beginnen in 2018, de tevredenheid van de medewerkers en bepaalt op basis van de uitkomsten welke verbeterpunten worden aangepakt.

Bij Reestmond staat de Sw-medewerker centraal. Reestmond richt zich bij die medewerkers op drie aspecten: we willen weten wat hij of zij kan, we zoeken voor hem of haar een passende werkplek en we begeleiden hem of haar adequaat in de ontwikkeling. In 2018 heeft er een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (hierna: MTO) plaatsgevonden, voor zowel Sw-medewerkers als medewerkers niet-Sw. Dit MTO wordt gezien als nulmeting. Het MTO zal vervolgens iedere drie jaar worden herhaald. De uitkomsten van het MTO leiden tot verbetervoorstellen richting de organisatie. Deze zijn pas relevant te noemen wanneer het percentage respondenten groter is dan 30% per werkproces. De verbetervoorstellen zullen in 2019 worden doorgevoerd.

Over de uitkomsten van het MTO zal de directie door middel van een kwartaalrapportage het DB informeren.

Doelstelling 6: Medewerkers van Reestmond worden adequaat begeleid gedurende ziekte.

Onze Wsw-doelgroep verouderd vanwege het feit dat er sinds 1 januari 2015 geen nieuwe instroom plaatsvindt. Inherent hieraan is dat de arbeidsmogelijkheden van de medewerkers afnemen en mensen daardoor vaker of langduriger niet in staat zijn om te werken. Desalniettemin zijn wij van oordeel dat het ziekteverzuimpercentage kan afnemen. Reestmond streeft dus in 2019 voor de Sw-medewerkers naar een daling van het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van 11%. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van kadermedewerkers dient minimaal gelijk te blijven aan het huidige niveau.

Er is in 2018 een actueel verzuimbeleid opgesteld en vastgesteld. Dit verzuimbeleid zal in 2019, na de kanteling van de organisatie, worden aangescherpt met de volgende elementen:

- Integrale begeleiding door de leidinggevende, de ARBO-specialiseren en de een medewerker van CNO
- Inrichting afdelingen (rekening houdend met groepsgrootte, beperkingen, werkplekken, werkpakketten etc.)
- Inrichting passende werkplekken geschikt voor de individuele medewerkers (bijvoorbeeld; prikkelarm/solistisch)

waarna deze worden vertaald in meetbare indicatoren. Deze zullen wekelijks in het teamoverleg en maandelijks in het directieoverleg worden behandeld.

Indicator	2018	2019
Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van Sw-medewerkers	10%	11%

Doelstelling 7: Reestmond bouwt het stuwmeer van verlof af.

In 2018 zijn maatregelen genomen om het overschot aan verlofuren, een zogenaamd verlofstuwmeer van zowel Sw-medewerkers als niet Wsw-medewerkers af te bouwen. Daarnaast is beleid vastgesteld om in de toekomst geen overschot aan verlofuren te laten ontstaan.

Doelstelling voor 2019 is om na afbouw van de verlofstuwmeren in 2018, het saldo aan verlofuren op 31 december 2018 te bestendigen.

Indicatoren	2018	2019
Het % Sw-medewerkers met een stuwmeer van verlof	20%	20%
Het % kadermedewerkers met een stuwmeer van verlof	20%	20%

Doelstelling 8: Op het moment dat duidelijk is op welke wijze de gemeenten het gemeentelijk groen wensen uit te voeren, vindt besluitvorming plaats over de toekomst van de groenactiviteiten van Reestmond.

Zoals in hoofdstuk 1.2.1 is benoemd, hebben alle in de GR deelnemende gemeenten in de loop van 2018 de overdracht van gemeentelijke groenopdrachten naar de eigen gemeente gerealiseerd. Daarmee maken de gemeentelijke groenactiviteiten, inclusief harde en zachte infrastructuur, in 2019 geen onderdeel meer uit van Reestmond.

Over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het restant aan groenactiviteiten, vindt naar verwachting eind 2018 besluitvorming plaats. Bij deze besluitvorming is één van de belangrijkste voorwaarden dat de arbeidszekerheden van de huidige Sw-medewerkers en instroommogelijkheden vanuit de Participatiewet gewaarborgd zijn.

Over de voortgang en uitkomst van deze doelstelling zal de directie door middel van een kwartaalrapportage het DB informeren.

Doelstelling 9: Er worden activiteiten verricht om Remet BV gezond en verkoopklaar te maken, om vervolgens besluitvorming plaats te laten vinden over op welke wijze en onder welke voorwaarden de metaalactiviteiten in de markt worden gezet. Uitgangspunt is vervreemding uiterlijk per juli 2019. Uiteraard zal enkel besloten worden tot vervreemding op het moment dat er voldoende arbeidszekerheden zijn voor de huidige Sw-medewerkers en mogelijke nieuwe instroom vanuit de Participatiewet.

In 2017 is door RSP BV een BV opgericht waarin de afdeling Metaal is ondergebracht, te weten Remet BV. De Sw-medewerkers die werkzaam waren op de afdeling Metaal zijn middels een groepsdetachering geplaatst in de BV.

Remet BV wordt in 2018 en 2019 gezond en 'verkoopklaar' gemaakt, met volledige vervreemding naar een marktpartij per uiterlijk 1 juli 2019 als doel. Uiteraard zal enkel besloten worden tot vervreemding op het moment dat er voldoende arbeidszekerheden zijn voor de huidige Sw-medewerkers en mogelijke nieuwe instroom vanuit de Participatiewet.

Over de voortgang en uitkomst van deze doelstelling zal de directie door middel van een kwartaalrapportage het DB informeren.

1.5 Financieel (wat mag het kosten?)

De uitvoering van de Wsw in de huidige vorm brengt een aantal kosten en opbrengsten met zich mee. Deze zijn in drie hoofdgroepen onder te verdelen. In de uitgewerkte programmabegroting is te zien, dat deze drie groepen niet in balans staan tot een budget-neutrale exploitatie. Dit tekort zou gedekt moeten worden uit de rijkssubsidie die de gemeenten ontvangen. Dat gebeurt voor een groot deel. Daarnaast is er nog een aanvullende gemeentelijke bijdrage noodzakelijk.

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2016	Realisatie 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
1. Loonkosten WSW	€ 16.195	€ 15.234	€ 12.370	€ 12.295
2. Uitvoeringskosten	€ 4.374	€ 4.618	€ 2.059	€ 2.193
Verdien capaciteit (toegevoegde waarde)	€ 5.475	€ 5.261	€ 3.751	€ 4.095
Bedrijfsvoeringsresultaat	€ 1.101	€ 643	€ 1.692	€ 1.902
3. Frictie uitkering Gemeente De Wolden	-	-	€ 223	€ 216
4. Dividend deelneming	-	-	€ 46	€ 30
5. Mutatie reserves	€ 335			
6. Bijdrage via gemeenten*	€ 14.762	€ 13.413	€ 10.409	€ 10.147
Resultaat	€ 3-	€ 1.178	€ 0	€ 0
* Bijdrage via gemeenten:				
- Vanuit rijkssubsidies	€ 13.525	€ 12.887	€ 9.732	€ 9.232
- Vanuit aanvullende middelen	€ 1.237	€ 526	€ 677	€ 915

Reestmond realiseert in 2019 een positief bedrijfsvoeringresultaat van €. 1.902.000 (toegevoegde waarde minus uitvoeringskosten). Dit resultaat is echter niet voldoende om het financiële gat met de loonkosten Wsw te dekken. Hoewel Reestmond zich inzet om dit financiële gat te dichten, blijft Reestmond afhankelijk van bijdragen van haar gemeenten, bestaande uit bijdragen vanuit de Participatiebudgetten en aanvullende middelen.

Uiteraard blijven we inzetten op het bereiken van een zo maximaal mogelijk bedrijfsvoeringresultaat om de totale exploitaties te optimaliseren. Reestmond is in deze voorliggende begroting uitgegaan van de in 2018 ingezette kanteling van de organisatie en bijbehorende kwaliteits- en efficiëntieslag.

Met de overgang van de uitvoering van de Wsw van de medewerkers die op 31 december 2014 in een tijdelijk Sw-dienstverband waren bij Reestmond (ook de Begeleid Werkers) naar de woongemeenten, zien we per 2018 financiële verschuivingen vanuit de GR Reestmond naar de in de GR deelnemende gemeenten. De inkoop van werkplekken op basis van het 'inkoopmodel Wsw-dienstverband' door individuele gemeenten, heeft geleid tot verschuiving van geldstromen vanuit de GR Reestmond naar de gemeenten betreffende salarislaster Wsw, overige personeelskosten, te verstrekken loonkostensubsidies Begeleid Werken (BW), te ontvangen Rijkssubsidie en de verdien capaciteit van de doelgroep ('Werken Binnen'). De salarislaster Wsw en de overige personeelskosten worden op individueel niveau verrekend met de betreffende gemeenten; dit geldt ook voor de Rijkssubsidies. Voor de medewerkers die zijn aangewezen op een beschutte werkplek, hebben gemeenten een werkplek ingekocht bij Reestmond.

2 BATEN EN LASTEN

ONTWERP

2.1 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN, INCLUSIEF MEERJAREN DOORREKENINGEN

Omschrijving (bedragen in € 1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019	Door- rekening 2020	Door- Rekening 2021	Door- rekening 2022
WSW PERSONELE LASTEN	15.234	14.662	12.370	12.295	11.937	11.613	11.377
Personeelskosten WSW	13.867	13.308	11.906	11.928	11.591	11.272	11.034
Begeleidingsvergoeding BW	944	871	77	71	71	71	71
Overige personeelskosten	423	483	387	296	275	270	272
Toegevoegde waarden	5.261	4.870	3.751	4.095	3.998	3.904	3.814
Omzet	5.961	5.352	3.367	3.675	3.567	3.463	3.362
Inkoopwaarde van de omzet	-873	-682	-	-	-	-	-
Inkopen trajecten en werkplekken	-	-	185	278	286	294	303
Doorbelaste huren	173	200	199	142	145	147	149
Uitvoeringslasten	4.618	3.639	2.059	2.193	2.174	2.209	2.250
Personeelskosten niet Wsw	2.634	1.914	1.039	1.208	1.230	1.249	1.269
Afschrijvingen	507	555	268	171	168	171	179
Huur	12	15	-	1	1	1	1
Onderhoud	265	280	116	188	192	196	200
Energie	299	290	122	150	153	155	157
Verzekeringen en belastingen	171	160	90	89	95	102	109
Dienstverlening derden	227	50	127	100	51	52	53
Verkoopkosten	4	25	10	8	8	8	8
Indirecte productiekosten	110	105	62	62	64	65	67
Overige bedrijfslasten	378	225	180	182	182	185	185
Onvoorzien	-	-	25	25	25	25	25
Saldo van de financieringsfunctie	11	20	20	9	5	-	-3
UITVOERINGSRESULTAAT	643	1.231	1.692	1.902	1.824	1.695	1.564
Dividenduitkeringen	-	-	46	30	-	-	-
Vergoeding frictie uittreding De Wolden	-	-	223	216	212	199	184
RESULTAAT VOOR MUTATIE RESERVES	-14.591	-13.431	-10.409	-10.147	-9.901	-9.719	-9.629
MUTATIES RESERVES	-1.178	-	-	-	-	-	-
Toevoegingen aan reserves	-	-	-	-	-	-	-
Onttrekkingen aan reserves	-1.178	-	-	-	-	-	-
BIJDRAGEN GEMEENTEN *	13.413	13.431	10.409	10.147	9.901	9.719	9.629
Resultaat	-	-	-	-	-	-	-
*waarvan uit Rijkssubsidie	12.887	12.905	9.732	9.232	8.728	8.582	8.251
*waarvan aanvullende bijdragen	526	526	677	915	1.173	1.137	1.378

2.2 VERDELING NAAR TAAKVELDEN

Op grond van de BBV is het verplicht om de activiteiten in te delen in taakvelden. De achterliggende gedachte hierbij is dat de diverse gemeenten en Gemeenschappelijke Regelingen meer vergelijkbaar worden. Reestmond kent twee taakvelden, te weten:

- Begeleide participatie (uitvoering Wsw; taakveld 6.4)
- Overhead (taakveld 0.4)

Voor 2019 geeft dit de onderstaande verdeling naar de taakvelden (bedragen in €):

fte:	Beg. Participatie 387,7	Overhead 37,1	Totalen 424,8
personele lasten	€ 12.324.000-	€ 1.179.000-	€ 13.503.000-
afschrijvingen	€ 171.000-	€ -	€ 171.000-
inhuur derden	€ 100.000-	€ -	€ 100.000-
energie	€ 150.000-	€ -	€ 150.000-
belastingen	€ 32.000-	€ 3.000-	€ 35.000-
overige lasten	€ 581.000-	€ 56.000-	€ 637.000-
financieringslasten	€ 9.000-	€ -	€ 9.000-
onvoorzien	€ 23.000-	€ 2.000-	€ 25.000-
toegevoegde waarden	€ 4.095.000	€ -	€ 4.095.000
opbrengst verhuren	€ 142.000	€ -	€ 142.000
saldo baten en lasten	€ 9.153.000-	€ 1.240.000-	€ 10.393.000-
resultaat deelnemingen	€ 30.000		€ 30.000
frictie bijdr. De Wolden	€ 216.000	€ -	€ 216.000
resultaat voor bijdragen	€ 8.907.000-	€ 1.240.000-	€ 10.147.000-
Bijdragen gemeenten	€ 8.907.000	€ 1.240.000	€ 10.147.000
resultaat na bijdragen	€ -	€ -	€ -

Aan de overhead zijn de volgende personele lasten toegerekend:

- Werkleiding (zowel Wsw als niet-Wsw)
- Directie en management
- Staf (zowel Wsw als niet-Wsw)

En de naar rato hiervan afgeleide niet personele lasten. Gezien de geringe omvang van de financieringslasten hoeven deze niet te worden verdisconteerd over de taakvelden. In bovenstaand overzicht zijn deze toegewezen aan het taakveld 'sociaal domein' (uitvoering Wsw).

2.3 TOELICHTING OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

2.3.1 Algemeen

In de begroting 2019 is gerekend op basis van zo recent mogelijke bekende en verwachte ontwikkelingen. Verder is voor de begroting 2019 en de doorrekeningen 2020 - 2022 gerekend met de bij ons bekende percentages.* Deze zijn:

Rijkssubsidie	: o.b.v. toekenning circulaire (Wsw) participatiebudget
Prijs indexering salarislaster Wsw	: 1,75 % (t.o.v. prognose begroting 2018)
Prijs indexering salarislaster niet-Wsw	: 2,5 % (t.o.v. prognose begroting 2018)
Prijs indexering overige lasten	: 1,5 % (t.o.v. prognose begroting 2018)
Prijs indexering toegevoegde waarden**	: op basis van voorziene aantallen (afnemende) fte en toename beperkingen van Sw-medewerkers 0 % (t.o.v. begroting 2018)

**De meicirculaire 2018 zou kunnen leiden tot aanpassing van de genoemde percentages. De meicirculaire 2018 zal worden gebruikt voor de raming van de inkomsten.*

***Daar waar dit mogelijk is; bijvoorbeeld niet bij lopende meerjarige overeenkomsten.*

Lage Inkomens Voordeel

Betreffende de Personeelskosten Wsw geldt per 2018 de subsidieregeling Lage Inkomens Voordeel (LIV).

Deze subsidieregeling betreft een werkgeverssubsidie verbonden aan arbeidsovereenkomsten op basis waarvan tot 125% van het wettelijk minimumloon (WML) wordt verdiend, waarbij 1 fte is gesteld op 40 uur per week:

- € 2.000 per fte per jaar voor salarissen tot 110% WML
- € 1.000 per fte per jaar voor salarissen boven 110% tot 125% WML.

Dit betekent voor Reestmond (1 fte = 36 uur per week) dat geen van onze medewerkers in aanmerking komt voor de subsidie van € 2.000 per fte per jaar. Voor de jaren 2019-2022 zijn in deze begroting de te ontvangen subsidies als volgt geraamd (op basis van 3 in de GR deelnemende gemeenten):

- 2019: € 143.000
- 2020: € 136.000
- 2021: € 129.000
- 2022: € 123.000

Rijkssubsidie

Voor de rijkssubsidie betreffende de Wsw is aangesloten bij de laatst bekende prognoses van de Rijksoverheid en Cedris, waarbij bezuinigingen van de Rijksoverheid (€ 500 per SE/Aja per jaar) worden voorzien. Hiernaast gaan wij uit van het indexeren van de Rijkssubsidie op basis van de Loon Prijs Ontwikkeling (LPO). Deze indexering is toegezegd voor het jaar 2018; voor de jaren 2019 - 2022 gaan wij uit van continuering van deze indexering. In deze begroting zijn daartoe de Rijkssubsidies (onderdeel van de gemeentelijke bijdragen) jaarlijks verhoogd met de voorziene prijsstijging van de personeelskosten Wsw van 1,75%.

Dit leidt tot de volgende voorziene Rijksbijdragen:

- 2019: € 24.680 per SE / Aja
- 2020: € 24.561 per SE / Aja
- 2021: € 25.420 per SE / Aja
- 2022: € 26.318 per SE / Aja

Hierbij zijn de positieve effecten van de Loon Prijs Ontwikkeling (LPO) als volgt:

- 2019: € 315.000
- 2020: € 466.000
- 2021: € 575.000
- 2022: € 680.000

Vergelijkende cijfers

In de overzichten die zijn opgenomen in deze programmabegroting, zijn, voor het vergelijk, in ieder geval de cijfers van de jaarrekening 2017 en de (vastgestelde) herziene begroting 2018.

In de begroting 2019 en de doorrekeningen 2020 - 2022 wordt uitgegaan van de onderstaande (reducerende) aantallen SE Wsw-medewerkers (in loondienst c.q. Begeleid Werken):

Onderdeel	Rekening 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019	Raming 2020	Raming 2021	Raming 2022
Afdelingen	500,7	393,9	361,6	342,9	326,5	304,8
Metaal	20,1	-	-	-	-	-
A & V	136,8	122,4	116,8	110,3	103,3	94,1
Facilitair	35,8	29,4	28,8	27,7	27,0	25,3
Staf / overig	21,9	24,2	22,1	21,5	21,0	20,5
Groen & Grijs	78,0	-	95,8	89,8	86,5	81,4
Groepsdetachering	85,5	153,5	36,9	34,9	33,3	32,4
Indiv. detachering	74,6	58,9	56,5	54,0	50,7	46,4
Begeleid werken	48,0	5,5	4,7	4,7	4,7	4,7

Waar in de herziene begroting 2018 (en meerjarendoorrekeningen) vanwege de instroomstop in de Wsw nog werd gerekend met een percentage van natuurlijke uitstroom van de zittende Wsw-populatie (voorzienbare pensionering en overige redenen) van 5% per jaar, wordt in voorliggende begroting uitgegaan van een uitstroompercentage van 4,5% per jaar. Reden dat het percentage naar beneden is bijgesteld, ligt in het feit dat de uitstroom bij Reestmond in de praktijk lager is dan verwacht. Dit is overigens een landelijk beeld.

Daarnaast zijn per 2018 het aantal medewerkers dat via een Begeleid Werken dienstverband werkzaam is afgenomen. Dit vanwege het feit dat de medewerkers die op 31 december in een tijdelijk Sw-dienstverband waren tot 2018 via een Begeleid Werken constructief werkzaam. Met het inkoopmodel Wsw-dienstverbanden is dit omgezet in een traject 'formeel Sw-werkgeverschap'.

Er is in bovenstaand overzicht geen rekening gehouden met instroom van andere doelgroepen.

2.3.2 Grondslagen waardering en resultaatbepaling

De begroting is opgemaakt met inachtneming van de bepalingen van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV).

Algemene grondslagen

Binnen de bepalingen van het BBV worden baten en lasten toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen indien zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar worden opgenomen indien bekend voor het opmaken van de jaarrekening.

Omzet

De omzet betreft de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Inkoopwaarde van de omzet

De inkoopwaarde bestaat uit grondstoffenverbruik, uitbesteed werk en fabricageresultaten. Het grondstoffenverbruik wordt berekend op basis van standaard verrekenprijzen. Uitbesteed werk op basis van in rekening gebrachte bedragen voor daadwerkelijk in het boekjaar verleende diensten en fabricageresultaten worden ontleend aan de productieboekhouding.

Personeelskosten Wsw

Dit betreffen de aan het boekjaar toe te rekenen bruto lonen van het Wsw personeel, vermeerderd met vakantierechten en een eindejaarsuitkering, alsmede sociale en pensioenlasten daarover. Op het boekjaar betrekking hebbende ontvangen ziekengelden en afdrachtverminderingen worden in mindering gebracht.

Personeelskosten niet Wsw

Dit betreffen de aan het boekjaar toe te rekenen bruto lonen van het ambtelijk personeel, vermeerderd met vakantierechten en een eindejaarsuitkering, alsmede sociale en pensioenlasten daarover. Daarnaast zijn onder deze noemer de kosten van het door RRC BV doorbelaste overige personeel verantwoord.

Begeleidingskosten BW (Begeleid Werken)

Betreffen de kosten van de vergoedingen aan reguliere werkgevers welke WSW-medewerkers in loondienst hebben en deze begeleiden. Reestmond ontvangt hiervoor de Rijkssubsidies. Hiernaast betreffen het de kosten van de Begeleid Werk constructies middels uitzendbureau Werkplan (Payrolling).

Afschrijvingen

Dit betreft de afschrijvingskosten van vaste activa. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.

Overige bedrijfslasten

De overige bedrijfskosten betreffen met name kosten ten behoeve van de indirecte bedrijfsvoering.

Saldo van de financieringsfunctie

Betreft het saldo van de rentelasten en de rentebaten. Gelet op de geringe omvang van deze functie heeft geen rente toerekening aan de taakvelden plaats te vinden.

Bijdragen deelnemende gemeenten

Dit betreft de bijdragen van de in de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten in de voorziene exploitatietekorten. Deze bestaan uit de Rijkssubsidies (vanuit het Participatiebudget) en aanvullende bijdragen.

2.3.3 Toegevoegde waarde (op afdeling)

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Metaal	856	366	-	-
Assembleren & Verpakken	688	556	637	756
Facilitair	241	253	164	224
Groen & Grijs	1.501	1.123	-	-
Groepsdetachering	666	1.184	1.696	1.771
Individuele Detachering	1.108	1.164	870	923
Staf/overig-doorbel. huren	202	224	199	142
Inkopen Werkplekken			185	206
Trajecten Gemeenten				73
Totaal	5.262	4.870	3.751	4.095

Metaal

Per 2018 worden de activiteiten van afdeling Metaal uitgevoerd vanuit Remet BV. Gevolg hiervan is dat met ingang van 2018 de toegevoegde waarde voor de afdeling metaal nihil is. Hiertegenover staan inkomsten voor Reestmond. Denk hierbij aan vergoedingen die bij Remet in rekening worden gebracht voor de bij Remet BV gedetacheerde Sw-medewerkers en personeel niet Wsw, overheadkosten en huur voor het gebruik van ruimte in het pand van Reestmond.

Groen & grijs

In lijn met de herziene begroting 2018 en de besluitvorming in het kader van de Ontwikkelagenda, zijn in voorliggende begroting de groenactiviteiten niet opgenomen (zie hoofdstuk 1.2.1 voor toelichting). Hierdoor zien we dat de toegevoegde waarde nihil is. In deze begroting wordt ervan uitgegaan dat Sw-medewerkers en personeel niet Wsw op basis van detachering vanuit Reestmond werkzaam zijn. De GR Reestmond ontvangt een vergoeding uit detacheringen.

Assembleren & Verpakken

De toegevoegde waarde van de afdeling assembleren & verpakken neemt toe ten opzichte van de herziene begroting 2018 (en meerjarendoorrekeningen). Redenen hiervan is ten eerste de aantrekkende economie. Daarnaast is de uitstroom van Sw-medewerkers lager dan verwacht en komt mondjesmaat de instroom vanuit andere doelgroepen op gang. Wat tevens meespeelt is het feit dat er de afgelopen periode is geïnvesteerd in het aantrekken van nieuwe werksoorten die bijdragen aan de ontwikkeling van de medewerkers en bovendien lage kosten en weinig tot geen bedrijfsrisico's met zich mee brengen.

Groepsdetachering

Vergoedingen ten aanzien van gedetacheerde Sw-medewerkers worden in rekening gebracht bij de inleners. Daarnaast worden vergoedingen ten aanzien van personeel niet Wsw dat is gedetacheerd bij Remet BV in rekening gebracht.

Individuele detacheringen

De toename van de toegevoegde waarde van de individuele gedetacheerden ten opzichte van de herziene begroting 2018 (en meerjarendoorrekeningen), zit hem niet zozeer in het aantal gedetacheerden. De hogere toegevoegde waarde is met name gelegen in de hogere tarieven die wij kunnen hanteren als gevolg van de aantrekkende economie.

Inkopen werkplekken

Op basis van het inkoopmodel Wsw-dienstverbanden wordt door gemeente De Wolden werkplekken bij Reestmond ingekocht voor haar inwoners met een Sw-indicatie. Daarnaast maken de GR gemeenten -in meer of mindere mate- ook gebruik van het inkoopmodel om werkplekken in te kopen voor haar inwoners met een tijdelijke Sw-dienstverband op 31 december 2014. De toename van de toegevoegde waarde is met name

gelegen in het feit dat bij de opzet van de herziene begroting 2018 er een inschatting is gemaakt. Op basis van de huidige situatie blijkt de toegevoegde waarde in de praktijk hoger te liggen.

2.3.4 Loon- en begeleidingskosten Wsw

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Loonkosten Wsw	14.095	13.858	12.116	13.928
BW (incl. payrollling)	944	871	77	71
Overige personeelskosten	423	483	387	296
Vergoedingen van derden	-55	-50	-50	-21
Lage Inkomens Voordeel	-173	-500	-160	-143
Doorberekende Loonkosten				-1.836
Totaal	15.234	14.662	12.370	12.295

Per saldo nemen de voor 2019 begrote loonkosten met € 75.000 af ten opzichte van de herziene begroting 2018. Deze afname is met name gelegen in de doorbelasting van de loonkosten vanwege gebruikmaking van het inkoopmodel Wsw-dienstverbanden'. Dit zorgt voor een afname van de loonkosten ten opzichte van 2018.

2.3.5 Overige personeelskosten

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Reis- en verblijfskosten	152	153	125	116
Studiekosten	31	70	39	56
Arbodienstverlening	53	50	46	39
Werkkleding	43	45	46	30
Jubilea	46	40	39	7
Diversen	139	125	92	48
Totaal	464	483	387	296

De post diversen betreft onder meer de kosten verbonden aan de kerstpakketten, kosten van de Ondernemingsraad, de kosten die in het kader van de EHBO/BHV worden gemaakt en de bijdrage aan de personeelsvereniging.

Voor 2019 is een hogere post voor studiekosten opgenomen. Dit in verband met het feit dat medewerkers in het kader van het Herinrichtingsplan RIO wellicht om- danwel bijgeschoold dienen te worden.

2.3.6 Personeelskosten niet-Wsw

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Totaal kosten	2.634	1.914	1.039	1.208

De besparing op personeelskosten is in de begroting 2019 (en meerjaren-ramingen) minder hoog dan was begroot in de herziene begroting 2018. De voornaamste reden hiertoe is dat de personeelskosten niet Wsw op een andere wijze zijn berekend dan in de herziene begroting 2018. In plaats van te rekenen met een percentage van de lasten van de Wsw-medewerkers (loonkosten en begeleidingskosten Begeleid Werken), zijn de *werkelijke* personeelskosten berekend. Dit heeft een aanzienlijke toename tot gevolg.

2.3.7 Huur

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Totaal huurkosten	12	15	-	1

2.3.8 Afschrijvingen

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Bedrijfsgebouwen	161	161	100	102
Vervoermiddelen	120	160	55	27
Machines, App & installaties	136	130	40	28
Ov. Materiële vaste Activa	90	104	73	14
Totaal	507	555	268	171

Voor wat betreft de afschrijving van investeringen, wordt in de begroting uitgegaan van realisatie van investeringen per 1 juli van het boekjaar. Daarnaast worden de investeringen maximaal gelijk gesteld aan het vrijkomende afschrijvingsbudget als gevolg van het volledig afgeschreven zijn of verkoop van activa, het zogenaamde 'ideaal complex', behoudens waar investeringen zijn gepleegd ter verhoging van de toegevoegde waarden.

De afname wordt met name veroorzaakt door de overgang van activiteiten naar de genoemde Remet B.V. en het op een andere wijze organiseren van de groenactiviteiten. De afname van de afschrijvingslasten bedrijfsgebouwen ziet op de voorgenomen afstoting deel pand aan de Eekhorstweg te Meppel, naar verwachting per mei 2018. Voor 2019 en verdere jaren worden lagere afschrijvingslasten verwacht in lijn met de voorziene afnamen van de aantallen Sw-medewerkers.

2.3.9 Onderhoud

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Gebouwen	-32	10	16	55
Machines	108	98	35	20
Automatisering	52	45	25	55
Vervoermiddelen	83	70	30	38
Overige	54	57	10	20
Totaal	265	280	116	188

De afnamen komen ten eerste door de overgang van activiteiten naar de genoemde Remet, het op een andere wijze organiseren van de groenactiviteiten en daarnaast door voorgenomen afstoting van een deel van het pand aan de Eekhorstweg te Meppel.

2.3.10 Energie

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Elektra	78	70	35	49
Gas	98	85	39	55
Water	3	5	1	2
Brandstof	120	130	46	44

Totaal	299	290	122	150
---------------	------------	------------	------------	------------

Per 2019 en verder jaren worden afnemende energie lasten voorzien als gevolg van en in lijn met de voorziene afnamen van de aantallen Wsw-medewerkers. Zie verder bij 2.3.9 onderhoud.

2.3.11 Verzekeringen en belastingen

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Brandschadeverzekering	30	24	17	15
OZB	29	28	20	18
Motorrijtuigenbel/verz.	95	84	35	41
Overige	17	24	18	15
Totaal	171	160	90	89

De verzekeringen en belastingen bewegen zich naar een lineair patroon; niet altijd afhankelijk van de aantallen medewerkers. Zie verder bij 2.3.9 onderhoud.

2.3.12 Dienstverlening derden

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Inhuur derden	106	50	50	100
Inhuur directie a.i.	121		77	
Totaal	227	50	127	100

Voor 2019 is een hogere post voor inhuur derden opgenomen. Dit in verband met het feit dat wordt voorzien dat in het kader van het Herinrichtingsplan RIO externe expertise moet worden ingehuurd (denk aan plaatsingscommissies, functiewaarderingscommissies, een loopbaanadviseur, eventueel outplacementbureau etc.).

2.3.13 Indirecte productiekosten

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Hulpstoffen en gereedschap	91	92	51	43
Verpakkingsmateriaal	19	13	11	19
Totaal	110	105	62	62

De afnamen in de begroting 2018 en verdere jaren zijn het gevolg van en in lijn met de voorziene afnamen van de aantallen Sw-medewerkers. Zie verder bij 2.3.9 onderhoud.

2.3.14 Overige bedrijfslasten

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Accountantskosten	37	30	30	28
Telefoonkosten	27	28	20	15
Abonnement & contributie	44	28	35	33
Kantinekosten	40	40	27	28
Voorraadverschil	108			5
Drukwerk, kantoorbenodigdheden	20	23	10	13
Over. algemene kosten	102	76	58	61
Totaal	378	225	180	183

De post overige algemene kosten betreft onder meer incidentele baten en lasten, de voorziening dubieuze debiteuren en de kosten ten bate van de salarisverwerking.

2.3.15 Onvoorzien

Conform het BBV dient in de begroting 2018 een post voor onvoorziene lasten te worden opgenomen. Reestmond neemt hiertoe in de begroting 2018 een post op ad. € 25.000 voor niet voorzienbare exploitatie - afwijkingen.

2.3.16 Saldo van de financieringsfunctie

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Rente lening BNG	22	28	26	14
Rente baten	11	8	6	5
Totaal	11	20	20	9

De rente van de lening bij de BNG neemt door aflossingen af. De rentebaten komt mede voort vanuit een verstrekte lening aan Joustra Herstoffering.

2.3.17 Dividenduitkeringen

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Uitkeringen R.S.P. B.V.			46	30
Totaal			46	30

De dividenduitkeringen zijn de geraamde uitkeringen vanuit Reestmond Sales & Participations B.V. (RSP B.V.) RSP B.V. ontvangt deze uitkeringen vanuit haar 100% deelneming in Remet B.V. tot 1 juli 2019. Uitgangspunt is immers dat Remet B.V. uiterlijk per juli 2019 wordt vervreemd.

2.3.18 Vergoedingen frictie gemeente De Wolden

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Uitkeringen gem. De Wolden	-	-	223	216
Totaal			223	216

Deze betreffen de vergoedingen vanuit gemeente De Wolden ter dekking van de effecten van de uittreding voor de exploitatie van GR Reestmond, e.e.a. conform de afspraken zoals vastgelegd in het vastgestelde uittredingsplan.

2.3.19 Gemeentelijke Bijdragen

De gemeentelijke bijdragen kunnen worden herleid naar Rijksbijdragen (vanuit het participatiebudget) en aanvullende bijdragen.

Bij de raming van de Rijksbijdragen 2019 is aangesloten op de bedragen vanuit de september-circulaire 2017. Vanaf 2018 vindt de verdere afbouw van de rijksbijdragen (ad. € 500 per arbeidsjaar) plaats. Hier tegenover staat voor 2018 een gegarandeerde indexering van deze bijdragen o.b.v. de Loon Prijs Ontwikkeling (LPO). Voor de jaren 2020 - 2022 gaan wij ervan uit dat dezelfde indexeringen van de Rijkssubsidies zullen plaatsvinden.

Onderstaand weergegeven de geraamde Rijksbijdragen per gemeente:

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019	Raming 2020	Raming 2021	Raming 2022
Gem Meppel	7.321	7.321	6.229	5.908	5.586	5.492	5.284
Gem Westerveld	3.103	3.103	2.501	2.373	2.243	2.206	2.107
Gem Staphorst	1.192	1.192	1.003	951	899	884	860
Gem De Wolden	1.288	1.288	-	-	-	-	-
Totaal	12.905	12.905	9.733	9.232	8.728	8.582	8.251

Ramingen Rijksbijdragen per gemeente o.b.v. de aantallen SE per gemeente (medio 2018).

Aanvullende bijdragen per gemeente:

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019	Raming 2020	Raming 2021	Raming 2022
Gem Meppel	258	258	379	510	653	634	768
Gem Westerveld	124	124	181	245	315	305	370
Gem Staphorst	77	77	117	160	205	198	240
Gem De Wolden	67	67	-	-	-	-	-
Totaal	526	526	677	915	1.173	1.137	1.388

Ramingen op basis van de aantallen inwoners (begin 2018) en de aantallen SE per gemeente (medio 2018).

Totale bijdragen per gemeente:

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019	Raming 2020	Raming 2021	Raming 2022
Gem Meppel	7.579	7.579	6.608	6.418	6.239	6.126	6.052
Gem Westerveld	3.227	3.227	2.682	2.618	2.558	2.511	2.477
Gem Staphorst	1.269	1.269	1.120	1.111	1.104	1.082	1.100
Gem De Wolden	1.355	1.355	-	-	-	-	-
Totaal	13.430	13.430	10.410	10.147	9.901	9.719	9.629

3 PARAGRAFEN



3.1 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

Op basis van een groot-onderhoudsplan wordt het benodigde onderhoud voor de komende periode van 10 jaren geraamd. Op basis van dit plan is nog steeds de conclusie dat er sprake is van een kwalitatief goede staat van onze gebouwen. Wel zullen wij op enig moment worden geconfronteerd met vervanging van de dakbedekking. Deze kostenpost bedraagt een significant deel van de gevormde voorziening. Toekomstige dotaties aan de voorziening worden de komende jaren niet voorzien.

3.2 BEDRIJFSVOERING

Investeringen

Voor de jaren 2017, 2018 en 2019 zijn de investeringen als volgt geweest c.q. geraamd:

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Investering Rekening 2017	Investering begroting 2018	Investering begroting 2019
Vervoermiddelen	101	100	100
Machines, Apparaten en Installaties	264	60	60
Overige Materiële Vaste Activa (w.o. gebouwen)	25	-	-
Totaal	390	160	160

Reestmond blijft de komende jaren uitgaan van het zogenaamde ideaalcomplex, waarbij vanuit de afschrijvingen kan worden geïnvesteerd. Reestmond is, mede vanwege toekomstverkenningen in het kader van de 'Ontwikkelagenda Reestmond', zeer terughoudend geweest met het doen van investeringen. Voor 2018, 2019 en verdere jaren worden afnemende (vervangings-) investeringen voorzien, met name als gevolg van de verzelfstandiging van de afdeling Metaal, de uittreding van gemeente De Wolden uit de GR Reestmond en het feit dat de groenactiviteiten geen onderdeel uitmaken van voorliggende begroting.

Informatisering en automatisering

Reestmond heeft Compas als cliënt volg systeem en ERP-software van Exact ten behoeve van de bedrijfsvoering.

3.3 VERBONDEN PARTIJEN

Reestmond Raat Combinatie B.V. (RRC B.V.)

RRC B.V., gevestigd te Meppel, is op 27 december 2002 opgericht en is een bedrijfsonderdeel binnen Reestmond. Binnen RRC BV werd vorm en uitvoering gegeven aan trajecten voor inwoners van de diverse deelnemende gemeenten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In de afgelopen jaren zijn de participatiebanen actief beëindigd en zijn de betrokken medewerkers ontslagen. De personele bezetting is hierop aangepast. De trajecten zijn door korting op re-integratiemiddelen zodanig fors afgenomen dat RRC BV is afgebouwd. Lopende en eventuele nieuwe trajecten worden thans binnen Reestmond uitgevoerd. Per 2015 wordt RRC BV dan ook primair gebruikt voor het werkgeverschap voor niet-Wsw personeel. Onderstaand de vermogenspositie en het resultaat 2017 (in €).

	Begin 2016	Eind 2016	Begin 2018	Eind 2018
Eigen vermogen	0	0	0	0
Vreemd vermogen	48.000	157.000	100.000	100.000
Resultaat 2016	1.000			

Reestmond Sales & Participations B.V.

Reestmond Sales & Participations B.V. (RSP B.V.), gevestigd te Meppel, is opgericht op 16 november 2006. Via deze 100% dochter kan Reestmond zonodig deelnemingen aangaan met partijen waarbij werkgelegenheid voor de doelgroepen en/of risicobeperking, voorop staat. Per oktober 2017 neemt Remet B.V. deel aan RSP B.V. Het uitgangspunt is dat Remet B.V. per juli 2019 is vervreemd naar een marktpartij en derhalve niet langer deel zal nemen aan RSP B.V..

Onderstaand de vermogenspositie en het resultaat 2016 (in €).

	Begin 2016	Eind 2016	Begin 2018	Eind 2018
Eigen vermogen	2.756	1.648	1.500	1.500
Vreemd vermogen	2.908	2.803	2.500	2.500
Resultaat 2016	1.108 -/-			

3.4 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING

3.4.1 Algemeen

In deze paragraaf is het beleid van Reestmond inzake het weerstandsvermogen en risicomanagement uiteengezet. Op grond van artikel 11 BBV moet Reestmond in haar begrotingen inzicht geven in haar weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

- de weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover de gemeente (in casu Reestmond) beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
- alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

De opzet van deze paragraaf is analoog aan de paragraaf in onze begrotingen vanaf 2015 (tot stand gekomen in afstemming met de gemeentelijke beleidsmedewerkers dan wel financiële medewerkers).

De paragraaf betreffende het weerstandsvermogen en risicobebepaling bevat ten minste:

- een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
- een inventarisatie van de risico's;
- het beleid omtrent de weerstandscapaciteit en de risico's.

De weerstandscapaciteit betreft die elementen waarmee tegenvallers eventueel bekostigd kunnen worden, zoals borgstellingen, reserves, onbenutte voorzieningen etc. Onderscheid wordt gemaakt in incidentele en structurele weerstandscapaciteit. Incidentele weerstandscapaciteit is de mogelijkheid om eenmalige tegenvallers op te vangen. Structurele weerstandscapaciteit betreft middelen die permanent inzetbaar zijn voor het opvangen van tegenvallers.

Een risico is een kans op het optreden van een gebeurtenis met een bepaald gevolg. Reguliere risico's (risico's die zich regelmatig voordoen en die veelal vrij goed meetbaar zijn) behoren hier niet toe. Deze dienen in principe te worden opgevangen binnen de bedrijfsvoering middels het afsluiten van verzekeringen of het vormen van voorzieningen. De risico's, relevant voor het weerstandsvermogen, zijn die risico's die niet op deze manier zijn te ondervangen en die een financieel gevolg kunnen hebben.

3.4.2 Inventarisatie van de weerstandscapaciteit

De volgende onderdelen kunnen als onderdeel van de weerstandscapaciteit worden gezien.

Algemene reserve

De algemene reserve is in principe volledig beschikbaar als incidentele weerstandscapaciteit. Op basis van de jaarrekening 2017 bedraagt deze algemene reserve € 1.983.000.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserves zijn geen onderdeel van de weerstandscapaciteit, totdat besloten wordt de reserve weer toe te voegen aan de algemene reserve.

Onvoorzien incidenteel structureel

Reestmond heeft in haar begroting een post onvoorzien opgenomen ad. € 25.000.

Stille reserves

Van stille reserves is sprake als activacomponenten onder de directe opbrengstwaarde zijn gewaardeerd. Reestmond kent twee soorten stille reserves. Dit zijn stille reserves in financiële bezittingen en stille reserves in materiële bezittingen.

De stille reserves in financiële bezittingen hebben betrekking op (de waardering van) onze deelnemingen. De boekwaarden zijn in lijn met de eigen vermogens, waardoor deze bezittingen geen stille reserves vormen. De

(eventuele) stille reserves in materiële bezittingen betreffen onze gebouwen. Deze gebouwen zijn enerzijds duurzaam benodigd voor de bedrijfsuitoefening, anderzijds is de vastgoedmarkt momenteel van dien aard dat het maar de vraag is of bij afstoting boekwinsten zouden kunnen worden gerealiseerd. Recente taxaties van het hoofdgebouw aan de Eekhorstweg in Meppel laten zien dat de verwachte marktwaarde in lijn is met de boekwaarde.

Kostenreductie

Vanuit ondermeer de benchmarkonderzoeken door Cedris blijkt dat de mogelijkheden hiertoe binnen Reestmond niet dan wel zeer beperkt zijn, reden waarom kwantificering achterwege is gelaten.

Samenvatting inventarisatie

De verplichting van de gemeenten die de regeling zijn aangegaan kan gezien worden als de belangrijkste factor in de weerstandscapaciteit. De gemeenten zijn immers verplicht eventuele verliezen te compenseren zodat de bedrijfsvoering voortgezet kan worden. In deze analyse wordt daar geen rekening mee gehouden, vanuit de gedachte dat Reestmond zelfstandig de risico's op dient te kunnen vangen. De verantwoordelijkheid van de gemeenten beperkt echter de risico's tot het tekort over een enkel jaar. In deze paragraaf wordt ervan uitgegaan dat structurele verliezen door de gemeenten worden opgevangen. Elke gemeenten houdt daar ook rekening mee in het bepalen van het eigen weerstandsvermogen.

Op basis van het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat binnen Reestmond alleen de algemene reserve de weerstandscapaciteit vormt. Ultimo 2017 (op basis van de jaarrekening 2017) is dit een bedrag van € 1.983.000.

3.4.3 Risico's

Indeling van risico's

Omwille van de structuur in deze paragraaf is de volgende indeling in risicogebieden en / of categorieën gehanteerd:

- Inkomsten
- Financiering
- Bedrijfsvoering

Het volgende risicogebied is vanwege de financieel geringe omvang buiten beschouwing gelaten:

- Kapitaalgoederen

Risico inschatting inkomsten

Grote calamiteiten en risico's die niet kwantificeerbaar zijn

Met grote calamiteiten en risico's die niet kwantificeerbaar zijn wordt in de risico-inschatting geen rekening gehouden.

Rijksbijdrage Wsw

Deze is binnen deze begroting opgenomen binnen de bijdragen vanuit onze deelnemende gemeenten. Voor Reestmond vormt deze dan ook geen risico meer.

Bijdragen gemeenten

In de begroting 2019 is -conform staand beleid- berekend dat voor een sluitende exploitatie bijdragen van de deelnemende gemeenten noodzakelijk zijn. De gemeenten die de gemeenschappelijke regeling hebben getroffen zijn verantwoordelijk voor de volledige financiering van deze regeling, ook als dit onverwachte verliezen betreft. Er is daarmee geen risico dat de gemeenten onvoldoende bijdragen.

Financiering

Reestmond loopt in principe geen risico over de opgenomen geldlening bij de BNG. In 2017 is het debiteurensaldi van groepsdetachering Joustra Herstoffering (deels) omgezet naar langlopende lening. In beginsel loopt Reestmond een financieel risico dat deze partij niet langer aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Ten tijde van het opstellen van deze paragraaf betreft het de volgende lening:

Lening aan Joustra Herstoffering	<u>€ 85.400</u>
Totaal financiering	€ 85.400

Als risicobedrag wordt € 85.000 aangehouden met een weging van 50%.

De rekening-courant posities met RRC B.V. en RSP B.V. worden gezien hun geringe omvang buiten beschouwing gelaten.

Bedrijfsvoering

Verzekeringen

Reestmond is verzekerd voor de meest voorkomende zaken. Het betreft verzekeringen voor:

- Brand- en bedrijfsschade
- WA-verzekering
- Ongevallenverzekering voor BHV'ers
- Autoverzekeringen
- Werkmaterieelverzekering
- Productaansprakelijkheid

Tot en met heden is door Reestmond met name een beroep gedaan op de auto- en werkmaterieel verzekeringen.

Realisatie toegevoegde waarden

a. Externe factoren

De begroting 2019 gaat uit van stabiele toegevoegde waarden. Er zijn externe factoren welke mede bepalend zijn voor het realiseren van deze doelstelling, waaronder bijvoorbeeld de bereidheid van externe partijen tot inleen van onze medewerkers (in geval van detacheringen) en de algemene economische omstandigheden. De realisatie van deze geraamde toegevoegde waarden over 2019 is in deze paragraaf benoemd als risico, en totaal geraamd op € 250.000. De weging van dit risico is gemiddeld.

b. Ziekteverzuim

Ook door ziekteverzuim daalt de toegevoegde waarde ten opzichte van de begroting. Ziekteverzuim van Wsw-medewerkers van Reestmond leidt tot productieverlies. Het ziekteverzuim bij Reestmond ligt met 12,7% onder het landelijke gemiddelde in de sector. De begroting gaat uit van 11,0% ziekteverzuim. Er is een reëel een risico dat het ziekteverzuim niet voldoende daalt of zelfs toeneemt. Gekwantificeerd kan het productieverlies bij 2,0% hoger dan begroot ziekteverzuim oplopen tot € 60.000. De weging van dit risico is gemiddeld.

In totaal is het risicobedrag van een lagere toegevoegde waarde € 310.000 met een gemiddelde weging.

Uitstroom Wsw-medewerkers

In het kader van de invoering van de Participatiewet per 2015 is er vanaf dat moment geen nieuwe instroom van Wsw-medewerkers, waar tegenover wel natuurlijke uitstroom zal plaatsvinden (pensionering, arbeidsongeschiktheid, ontslag, al dan niet op eigen verzoek). Het navenante risico op verminderde toegevoegde waarden is in deze begroting volledig meegenomen en derhalve geen risico meer.

Kostenontwikkelingen

In de begroting(en) wordt rekening gehouden met stijgende (personele- en overige)lasten; hierbij blijft uiteraard altijd de kans aanwezig dat deze kostenontwikkelingen hoger zullen zijn dan de geraamde. Voor deze paragraaf wordt het risico hiertoe voorzien op 1,0% van de totaal voorziene kosten voor 2019, te weten maximaal € 150.000. Gezien het feit dat deze verhoogde kosten mogelijk (deels) te verdisconteren zijn in onze tariefstellingen is de weging laag.

Debiteuren

Er bestaat altijd de kans dat debiteuren niet aan hun betalingsverplichtingen (kunnen) voldoen. Dit risico wordt in de begrotingen van Reestmond, middels de opname van een stelpost, voorzien en is derhalve daarmee geen risico meer voor deze paragraaf. In de jaarrekeningen worden de mogelijk oninbare posten in mindering gebracht op het debiteurensaldo.

Overzicht ingeschatte risico's (bedragen in €, niet actuele risico's als p.m.).

Risico	Risicobedrag	Weging	Bufferreserve
Rijksbijdrage Wsw	p.m.	p.m.	p.m.
Bijdragen gemeenten	p.m.	p.m.	p.m.
Financiering	87.500	50%	73.750
Verzekerbare risico's	p.m.	p.m.	p.m.
Toegevoegde waarden	310.000	50%	155.000
Uitstroom Wsw-medewerkers	p.m.	p.m.	p.m.
Kostenontwikkelingen	150.000	50%	75.000
Debiteuren	p.m.	p.m.	p.m.
Totaal (excl. p.m.)	547.500	50%	273.750

3.4.4 Bepaling Weerstandsvermogen

De impact van de risico's is geschat op € 547.500, met een geschatte kans van gemiddeld 50% waardoor de waarschijnlijke impact € 273.750 groot is. Deze verwachting is gebaseerd op het gewogen gemiddelde van alle inschattingen van kansen en impact.

De algemene reserve is momenteel voldoende groot om dit risico op te vangen. Indien de algemene reserve lager wordt dan € 273.750 en de risico's niet veranderen, is het aan te bevelen de algemene reserve te verhogen en dit in de eerstvolgende begroting op te nemen.

Gezien een mogelijke herinrichting van Reestmond en de hier aan verbonden (frictie)kosten, alsmede de kosten verbonden aan het onderzoeken en implementeren van een mogelijke rol en herpositionering voor de zachte- (personeel en kennis) en de harde (activa) infrastructuur van Reestmond binnen de uitvoering van de Participatiewet, is het raadzaam de gehele algemene reserve (ultimo 2017, o.b.v. voorstel resultaatbepaling, €1.983.000) in stand te houden. De verkenningen voor een mogelijke herstructurering en herpositionering van Reestmond, naar aanleiding van onder meer de uitkomsten van de verkenningen die zijn gedaan in het kader van de 'Ontwikkelagenda Reestmond', vinden momenteel plaats. De uitwerking hiervan zal Reestmond in haar toekomstige begrotingen verwerken en in haar jaarrekeningen verantwoorden. Hierbij moet met name gedacht worden aan personele (niet Wsw) frictielasten.

3.4.4.1 Kengetallen

Kengetallen:	Jaarrekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Prognose 2018	Begroting 2019
Netto schuldquote	3,22%	-4,19%	-3,93%	0,93%	0,87%
Netto schuldquote gecorr. voor verstrekte leningen	3,69%	-3,70%	-3,44%	1,33%	1,12%
Solvabiliteitsratio	59,38%	44,32%	46,21%	30,23%	35,68%
Structurele exploitatieruimte	-2,86%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Toelichtingen op de kengetallen:

Netto Schuldquote / Netto schuldquote gecorrigeerd voor verstrekte leningen:

Deze kengetallen weerspiegelen het niveau van de schuldenlast ten opzichte van de eigen middelen.

Gezien de geringe omvang van dit kengetal worden voor Reestmond geen exploitatie problemen verwacht voor de rentelasten en de aflossingen van de leningen.

Solvabiliteitsratio

Dit kengetal geeft inzicht in de mate waarin aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan.

Ondanks de afnemende omvang van dit kengetal worden voor Reestmond geen problemen voor de financiële positie verwacht.

Structurele exploitatieruimte

Dit kengetal geeft aan hoe groot de structurele exploitatieruimte is. Op basis van de gemeentelijke bijdragen sluit deze op nihil.

3.4.5 Verloop Reserves en Voorzieningen

Reestmond heeft een algemene reserve en een tweetal bestemmingsreserves:

- bestemmingsreserve vakantiegeld, strekt ter voldoening van de opgebouwde en uitstaande vakantiegeldverplichtingen.
Op basis van de personele afnamen zal deze reserve de komende jaren afnemen en achten wij de huidige omvang voldoende.
- bestemmingsreserve verlofdagen, strekt ter voldoening van het opgebouwde en uitstaande saldo verlofuren. De omvang van de reserve wordt jaarlijks geactualiseerd. Er wordt vanaf 2018 actief gestuurd op de reductie van deze verlofdagen. Hiernaast wordt afname verwacht vanwege de personele reducties.

Reestmond heeft een tweetal voorzieningen:

- voorziening groot onderhoud dient ter egalisatie van de kosten van groot onderhoud. De dotaties zijn gebaseerd op het tot en met 2026 opbouwen van een voorziening voor het te verwachten groot onderhoud.
- voorziening inactieven, is gevormd voor de dekking van kosten van personeel waarvoor Reestmond langlopende verplichtingen heeft.

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Jaarrekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
<i>Algemene reserve</i>				
Saldo 1 januari boekjaar	3.120	3.573	2.275	1.916
Toevoegingen	41	65	-	-
Onttrekkingen	-1.178	-	-	-7
Saldo 31 december boekjaar	1.983	3.638	2.275	1.909
<i>Bestemmingsreserve vakantiegeld</i>				
Saldo 1 januari boekjaar	593	578	503	480
Toevoegingen	480	578	480	480
Onttrekkingen	-593	-607	-503	-480
Saldo 31 december boekjaar	480	549	480	480
<i>Bestemmingsreserve verlofdagen</i>				
Saldo 1 januari boekjaar	452	364	301	412
Toevoegingen	-	-	-	-
Onttrekkingen	-40	-36	-25	-
Saldo 31 december boekjaar	412	328	276	412
Totaal reserves	2.875	4.515	3.031	2.801

De mutatie van de algemene reserve in begroting 2019 ten opzichte van de herziene begroting 2018 is gelegen in een onttrekking ten behoeve van het financieren van het negatief resultaat 2017 (€ 1.178.000) en de verrekening met gemeente De Wolden conform de voorlopig vastgestelde uittreedsom. Mutaties in de bestemmingsreserves vakantiegeld en verlofdagen hebben plaatsgevonden vanwege de uittreding van gemeente De Wolden.

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Jaarrekening 2017	Begroting 2017	Herziene begroting 2018	Begroting 2019
<i>Voorziening groot onderhoud</i>				
Saldo 1 januari boekjaar	825	775	755	740
Toevoegingen	-	-	-	-
Onttrekkingen	-85	-50	-	-
Saldo 31 december boekjaar	740	725	755	740
<i>Voorziening inactieven</i>				
Saldo 1 januari boekjaar	472	96	437	510
Toevoegingen	280	-	-	-
Onttrekkingen	-35	-22	-102	-174
Saldo 31 december boekjaar	707	74	335	336
Totaal voorzieningen	1.457	799	1.090	1.076

Dit betreft mutaties van de voorziening inactieven ter dekking van de kosten van niet Wsw personeel waarmee de arbeidsovereenkomst is of wordt beëindigd en Reestmond langlopende verplichtingen heeft.

3.5 TREASURY (FINANCIERING)

Reestmond beschikt over een treasurywet, waarin door het Algemeen Bestuur regels zijn gesteld met betrekking tot bancaire zaken en het aantrekken c.q. het uitplaatsen van financiële middelen. Reestmond verricht haar bankzaken met één hoofdbankier, de BNG. Daarnaast is er een rekening bij de Rabo-Bank voor afstortingen en opnames van kasgelden. Op basis van de met de BNG afgesloten overeenkomst worden overschotten en tekorten aan liquiditeiten boven een grens van € 300.000 automatisch in daggeld of kasgeld omgezet. In het statuut worden alleen rekening courant, daggeld, deposito's, en obligaties als beleggingsmiddel toegestaan, zodat er geen risico wordt gelopen over de ingezette middelen, alleen over de rendementen. De wet FIDO verplicht tot het opstellen van een dergelijk statuut en tot het verantwoorden over de stand van zaken via inzicht te geven in de kasgeldlimiet en rente-risiconorm.

Kasgeldlimiet

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
<i>Grondslag</i>				
Begrote inkoopwaarde omzet	880	682	48	65
Begrote bedrijfslasten	19.810	18.281	14.409	15.218
Begrote rentelasten	22	28	26	14
Totaal grondslag	20.712	18.991	14.483	15.297
<i>Toegestane kasgeldlimiet</i>				
Vastgesteld percentage van 8,2%	1.698	1.557	1.188	1.254
<i>Vlottende middelen</i>				
Kasgeld	-	-	-	-
Banksaldi	79	250	250	13
Rekening courant dochters	-	-	-	-
	79	250	250	13
<i>Toets kasgeldlimiet</i>				
Netto vlottende kasgeldvordering	-	250	250	13
Toegestane kasgeldlimiet	1.698	1.557	1.188	1.254
Ruimte	1.698	1.807	1.438	1.267

Reestmond blijft voldoen aan de kasgeld limiet.

Renterisiconorm

Omschrijving (bedragen in €1.000)	Rekening 2017	Begroting 2017	Herziene Begroting 2018	Begroting 2019
Basisgegevens				
Begrote lasten	18.674	18.991	14.483	15.218
Renterisiconorm	3.735	3.798	2.897	3.044
Vastgesteld percentage van 20%	3.735	3.798	2.897	3.044
Renterisico	151	151	151	151
Renteherzieningen	-	-	-	-
Aflossingen	151	151	151	151
Ruimte onder rente risiconorm	3.584	3.647	2.746	2.893

Ook aan de renterisiconorm voldoet Reestmond.

3.6 BELEIDSINDICATOREN

Conform het nieuwe BBV zou in de begroting ook een aantal beleidsindicatoren moeten worden opgenomen. Dit ter sturing en ter vergelijking met andere gemeenten. De basis voor deze beleidsindicatoren is de website 'Waarstaatjegemeente.nl'. Helaas kent deze website geen beleidsindicator die aansluit bij de werkzaamheden van Reestmond. Om toch een indicator op te nemen die in de loop van de komende jaren gevolgd kan worden, is gekozen voor het aantal SW-medewerkers per 1.000 inwoners van de betreffende gemeenten. Hiermee kan gevolgd worden of de voorspelde afname van deze doelgroep ook daadwerkelijk aanwezig is. Onderstaand de ramingen voor 2019:

	Meppel	Staphorst	Westerveld
Aantal inwoners	33.400	16.800	19.150
Aantal Sw-medewerkers SE	265	45	109
Per 1.000 inwoners	7,93	2,68	5,69

4 DE FINANCIËLE POSITIE

Onderstaand de geprognosticeerde begin- en eindbalansen over het begrotingsjaar, het voorgaande begrotingsjaar en de ramingen over de jaren 2019 t/m 2022. Tevens vermeld de geprognosticeerde EMU-saldi over de genoemde jaren.

bedragen x € 1.000	Prognose 2018	raming 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022
materiele vaste activa					
saldi 31-12	4.542	4.402	4.262	4.122	3.972
saldi 01-01	4.762	4.542	4.402	4.262	4.122
investeringen	160	160	160	160	160
afschrijvingen	380-	300-	300-	300-	310-
financiële vaste activa					
saldi 31-12	62	38	13	-	-
saldi 01-01	87	62	37	13	-
uitzettingen	-	-	-	-	-
aflossingen	25-	24-	24-	13-	-
vlottende activa					
saldi 31-12	1.176	1.117	1.061	1.008	958
saldi 01-01	1.238	1.176	1.117	1.061	1.008
totaal activa					
saldi 31-12	5.780	5.557	5.336	5.130	4.930
saldi 01-01	6.839	6.559	5.780	5.557	5.336
eigen vermogen					
saldi 31-12	1.983	1.983	1.983	1.983	1.983
saldi 01-01	1.983	1.983	1.983	1.983	1.983
voorzieningen					
saldi 31-12	1.250	1.076	957	868	817
saldi 01-01	1.457	1.250	1.076	957	868
vaste schulden					
saldi 31-12	605	454	303	152	152
saldi 01-01	756	605	454	303	152
aantrekkingen	-	-	-	-	-
aflossingen	151-	151-	151-	151-	-
vlottende passiva					
saldi 31-12	1.942	2.044	2.093	2.127	1.978
saldi 01-01	968	1.833	2.044	2.093	2.127
totaal passiva					
saldi 31-12	5.780	5.557	5.336	5.130	4.930
saldi 01-01	6.839	6.559	5.557	5.336	5.130
EMU saldi	220	140	140	140	150

Dit overzicht is exclusief eventuele activa-mutaties o.b.v. de verzelfstandiging van de afdeling Metaal in Remet B.V.