



PRESIKHAAF

BEDRIJVEN

Bruningweg 10
6827 BM Arnhem
Postbus 9038
6800 EX Arnhem
Telefoon: 026 368 51 11
Fax: 026 364 97 49
E-mail: info@presikhaaf.org
Internet: www.presikhaaf.org

Aan het College van Burgemeester en Wethouders
van de gemeente Overbetuwe

Postbus 11

6660 AA ELST

Betreft Conceptbegroting 2013 en gewijzigde begroting 2012
Uw ref --
Onze ref Dir JvL/EJ nr. 2012 – 297
Datum 8 oktober 2012

Gemeente Overbetuwe	
Ingek. - 9 OKT 2012	
Inschrijfnr. 12ink15598	
Gescand: 90	
Zaak: 561	
Afdeling: Tow/L.R.	Ovb ja/nx

Geacht College,

Bijgaand treft u de conceptbegroting 2013 aan van Presikhaaf Bedrijven. Het Algemeen Bestuur heeft deze begroting in haar vergadering van 4 oktober 2012 besproken en besloten het gevoel van de angesloten gemeenten te vragen.

Conform het verzoek van vele gemeenten willen wij de Begroting 2013 nog dit jaar definitief kunnen vaststellen. Wij hopen dan ook dat u deze begroting in de komende weken aan de orde wilt stellen in uw Raad met het verzoek om het gevoel van uw gemeente voor 1 december 2012 aan ons kenbaar te maken.

In deze brief wordt ook terugmelding gegeven over de gevoelens van gemeenten over de Gewijzigde Begroting 2012 en de Stip op de Horizon. Deze gevoelens en de conceptbegroting 2013 hangen dermate nauw met elkaar samen waardoor wij tot deze gecombineerde brief hebben besloten.

De menselijke maat

Het jaar 2013 zal een jaar van grote veranderingen worden. Met alle veranderingen die gaan plaatsvinden, mogen we niet vergeten dat het om mensen gaat. Mensen die onze medeburgers zijn, mensen die midden in de maatschappij staan, mensen die willen meedoen en meewerken.

In deze begroting gaat het om grote cijfers en vergaande veranderingen. Deze zaken hebben impact op individuele personen. Mensen die 's ochtends opstaan om te werken en daar 's avonds tevreden over willen zijn. Een aantal maatregelen en acties grijpt in op hun dagelijkse omstandigheden zoals werken buiten Presikhaaf Bedrijven, vervoersproblematiek of arbeidscontracten.

Dat vraagt om zorgvuldigheid en goed communiceren. Dat vraagt om duidelijkheid in wat wij willen bereiken. Dat vraagt ook om een luisterend oor en betrokkenheid. Voor onze medewerkers zelf, de Ondernemingsraad en andere medezeggenschapsorganen, maar ook voor werkgevers en gemeenten, raden, en uitvoeringsorganisaties binnen en buiten gemeenten. Over en weer.



Want de rol van Presikhaaf Bedrijven is om mensen zoveel mogelijk aan het werk te krijgen en te houden.

Terugblik en Ontwikkelingen

Het jaar 2012 is zowel in politiek als economisch opzicht een turbulent jaar.

Positieve ontwikkelingen zijn de toename van het aantal plaatsingen bij bedrijven buiten de sociale werkvoorziening, de overdracht van een aantal bedrijfsonderdelen aan ondernemers en de genomen samenwerking van gemeenten, sociale diensten en Presikhaaf Bedrijven.

Ook is positief te noemen het proces waarmee de toekomstvisie van Presikhaaf Bedrijven – de Stip op de Horizon – en de wijze waarop deze gerealiseerd kan worden, samen met de gemeenten is doorlopen.

De val van het Kabinet Rutte en als gevolg daarvan het niet invoeren van de Wet werken naar vermogen en de onduidelijkheid over de doorvoering van drie decentralisaties hebben voor vertraging en onduidelijkheid gezorgd in de beleidsvoorbereiding van gemeenten.

De verkiezingsuitslag en de daarop volgende informatie lijken te wijzen op een meerderheidskabinet van PvdA en VVD; op het moment van schrijven is nog niet aan te geven of er een kabinet van beide partijen komt en wat zijn beleid zal zijn.

Vanuit de gepresenteerde Miljoenennota 2013 is duidelijk geworden dat de meerjarenbegroting van de rijksoverheid voor de sociale werkvoorziening (en in bredere zin het veld van de controversieel verklaarde Wwnv) als uitgangspunt heeft de begroting van 2012 zoals in het Lente Akkoord is beschreven.

Gevoelens gemeenten inzake de gewijzigde Begroting 2012 en Stip op de Horizon

In de periode rondom de zomer zijn in de gemeenteraden de Stip op de Horizon en de gewijzigde Begroting 2012 besproken. In de bijlage is een overzicht opgenomen met de hoofdpunten van de gevoelens van de gemeenten. Kort willen we hier op de hoofdlijnen ingaan.

De visie, richting en doelstellingen en het transitieplan worden in de breedste zin gedeeld en gesteund. Ook de twee entiteiten Beschermd Werken en Plaatsingsorganisatie worden als een logische inrichting beschouwd.

De gemeenteraden hebben vragen over de hoogte van de kosten van transitie en het moment waarop de kosten moeten worden genomen. Men is gelijkluidend in de mening dat deze kosten geminimaliseerd moeten worden. Ook is gevraagd om meer inzicht over de wijze waarop de transitie naar de Stip op de Horizon gaat bijdragen aan een effectievere en efficiëntere uitvoering.

Daarnaast is door diverse gemeenteraden aangegeven dat het wenselijk is om begin 2013 een onderzoek te laten verrichten naar de meest geëigende wijze van samenwerken van gemeenten om zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep zo regulier mogelijk te laten werken.

Het Algemeen Bestuur heeft in haar vergadering van 4 oktober 2012 besloten de Gewijzigde Begroting 2012 vast te stellen voor het jaar 2012. Dit geldt niet voor de meerjarenraming.



Het jaar 2013

De gelijktijdige uitvoering van het beoogde transitieprogramma en de reguliere bedrijfsvoering zullen veel eisen stellen aan en uitdagingen vormen voor alle geledingen van Presikhaaf Bedrijven; zeker voor het kader en de leidinggevenden.

Met de transitie in het vooruitzicht zullen de bedrijfsonderdelen in de loop van 2013 waarschijnlijk (gedeeltelijk) veranderen. Vooralsnog wordt voor de Begroting 2013 uitgegaan van de huidige bedrijfs-onderdelen. Aannames zijn gemaakt voor de beoogde overdracht van bedrijfsactiviteiten en bedrijfs-onderdelen. Door die overdrachten wordt ook ruimte gecreëerd om reducties in staf en management te realiseren.

De economische vooruitzichten blijven moeizaam en de effecten van de economische crisis zijn voelbaar bij alle onderdelen. Het blijft van groot belang om door te gaan op de weg van het plaatsen van mensen bij werkgevers. Eveneens blijft het van belang werkgevers te ondersteunen het inzetten van mensen bij hun werkprocessen en activiteiten.

Kaders Begroting

Bij de Begroting 2013 en de meerjarenraming wordt ervan uitgegaan dat de taakstelling de komende jaren gelijk blijft. De Rijksbijdrage per AJ is € 25.759,-. Dit is gebaseerd op de Miljoenennota 2013 die op 18 september 2012 is gepresenteerd.

Voor 2013 wordt het subsidiebedrag per AJ eenmalig opgehoogd met € 180,- tot € 25.939,- door een compensatie voor de gestegen sociale premies werkgever (de zogeheten LPO tranche 2012/2013 – Loon- en Prijs Ontwikkeling; hierover is eind september 2012 door SZW bericht).

Overigens zal de LPO tranche 2012/2013 voor het jaar 2012 betekenen dat de Rijksbijdrage 2012 verhoogd wordt. Dit was niet in de (Gewijzigde) Begroting 2012 opgenomen en leidt tot een eenmalige verbetering van het subsidieresultaat 2012 ter grootte van € 473.000.

Vanwege de onduidelijkheid over het beleid van het nieuw te vormen kabinet, hebben wij aannames gemaakt over de toekomstige ontwikkelingen. De strategie en uitvoering waartoe wij in 2011 hebben besloten dient voor ons dan ook als richting voor de verdere ontwikkelingen van Presikhaaf Bedrijven.

Gevoelens zijn in de Begroting 2013 verwerkt

In de conceptbegroting 2013 zijn de gevoelens van de gemeenten over de Gewijzigde Begroting 2012 en de Stip op de Horizon al meegenomen.

De reorganisatie wordt thans zo ingericht dat de kosten verdeeld kunnen worden over meerdere jaren. In het hoofdstuk over de transitie is bij indicatie aangegeven hoe opbrengsten en kosten in 2013 verdeeld zouden zijn als ware de Stip op de Horizon reeds doorgevoerd.

Het Dagelijks Bestuur zal met de gemeenten overleggen over de wijze waarop het onderzoek naar de meest geëigende wijze van samenwerken uitgevoerd kan worden. Wij gaan er vanuit dat het een onafhankelijk onderzoek is dat in opdracht van de gemeenten wordt uitgevoerd.



Noodzaak Transitie

De WAT- en HOE-rapportages hebben in 2007/2008 geleid tot duidelijke keuzes van de aangesloten gemeenten over doelstellingen van Presikhaaf Bedrijven als middel tot het realiseren van het sociale zekerheidsbeleid.

Een essentieel aspect van de WAT- en HOE-rapportages was het afscheid nemen van activiteiten met veel ondernemingsrisico. Met de transitie naar de Stip op de Horizon wordt nu (pas) uitvoering gegeven aan die keuze.

Het kabinet Rutte heeft in 2011 een Herstructureringsfaciliteit ter beschikking gesteld om landelijk de verandering in uitvoering van het beleid voor Wsw en de Wwnv door te voeren. Voor Presikhaaf Bedrijven en de aangesloten gemeenten gaf dit een mogelijkheid om een deel van herstructureringskosten te financieren.

Gevolgen wegvallen Herstructureringsfaciliteit

Met het Lente Akkoord is de Herstructureringsfaciliteit vervallen; echter het subsidieresultaat verbeterd door de hogere rijksbijdrage. De volgende tabel laat deze effecten zien.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Subsidie Resultaat (Gewijzigde begroting 2012)	-4.750	-7.024	-10.438	-12.564				
Uitkering Herstructureringsfaciliteit	292	1.751	3.502	1.751	1.459	1.459	1.459	
Gecorrigeerd Subsidie Resultaat (A)	-4.458	-5.273	-6.936	-10.813	1.459	1.459	1.459	
Subsidie Resultaat (Begroting 2013) (B)	-4.798	-4.975	-5.452	-5.452				
Verschil (B) - (A)	-340	298	1.484	5.361	-1.459	-1.459	-1.459	cumulatief 2.426

Zoals uit deze tabel blijkt heeft het wegvallen van de Herstructureringsfaciliteit en het gelijk blijven van het subsidiebedrag per saldo een gunstig effect op het resultaat voor de komende jaren. De gelijk blijvende Rijksbijdrage zoals gepresenteerd in de Miljoenennota 2013 leidt tot een hogere bijdrage door het Rijk aan de gemeenten dan de voorgenomen verlaging van de Rijksbijdrage en de uitkering vanuit de Herstructureringsfaciliteit aan de gemeenten, zoals aangekondigd door het demissionaire Kabinet Rutte.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat de uitkering van de Herstructureringsfaciliteit gepland was tot 2018; in de vergelijking van de subsidieresultaten is de resterende geplande uitkering vanuit de Herstructureringsfaciliteit verrekend met de jaren 2012 tot en met 2015.

Bovenstaande opstelling is nog exclusief de effecten van een daling van de taakstelling en het herleven van de bonus Begeleid Werken.



Garantie omzet

Voor 2012 is de gemeentelijke garantie omzet regeling ingevoerd ter grootte van € 6 miljoen. In de tweede kwartaalrapportage is een overzicht opgenomen van de reeds gerealiseerde omzetten.

Hoewel de gerealiseerde omzet nog achterblijft bij de beoogde omzet voor 2012, wordt duidelijk dat verschillende gemeenten hun beleid aanpassen en in hun aanbestedingen nadrukkelijker in zetten op uitvoering van werkzaamheden door mensen uit de doelgroep. Ook ontstaan er samenwerkingen met Presikhaaf Bedrijven waardoor meer werkzaamheden binnen en via de gemeenten uitgevoerd kunnen worden door Presikhaaf Bedrijven.

Voorgesteld wordt om de garantie omzet regeling in 2013 te continueren, waarbij we nu uitgaan van dezelfde beoogde omzet via of uit de gemeenten als in 2012. Daarmee blijft de beoogde gemeentelijke garantie omzet op € 6,0 miljoen.

In deze omzet wordt meegeteld al het werk dat:

- 1) door de gemeenten wordt besteed bij Presikhaaf Bedrijven;
- 2) de werkzaamheden van de professionals van Presikhaaf Bedrijven ten behoeve van gemeentelijke activiteiten;
- 3) de omzet van plaatsingen bij bedrijven en organisaties die op hun beurt werkzaamheden voor de gemeenten uitvoeren op basis van SROI.

In het eerste kwartaal van 2013 zal een evaluatie van de garantie omzet regeling worden gehouden. Daarbij kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt die met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2013 geldig zijn.

Als gevolg van de transitie en gemeentelijke SROI beleid mag verwacht worden dat met name in de tweede en derde categorie groei is, terwijl de omvang van de eerste categorie zal afnemen.

Ontwikkeling in arbeidsvoorwaarden en premies

De arbeidsvoorwaarden voor zowel het reguliere personeel als de SW-medewerkers zijn gebaseerd op respectievelijk de gemeentelijke en de SW-cao. Op moment van schrijven zijn de onderhandelingen tussen de sociale partners (VNG en vakbonden) weer opgestart. Vanuit de vakbonden is ingezet op een loonsverhoging van 3% voor de SW-cao.

In de begroting zijn we uitgegaan van een zeer beperkte stijging voor het reguliere personeel op basis van de eerder in 2012 bereikte overeenkomst over de gemeentelijke cao door VNG en vakbonden. Voor de SW gaan we vooralsnog uit van een nullijn.

Mocht er een overeenkomst tussen VNG en vakbonden worden bereikt waarin een stijging van de loonkosten is opgenomen, dan gaan wij er vanuit dat deze stijging gecompenseerd zal worden door een hogere Rijksbijdrage.

Een stijging in de SW-loonkosten van 3% zoals gevraagd door de vakbonden betekent bij de huidige loonsom een structurele verslechtering van het subsidie resultaat van € 2,2 miljoen. Wij hebben reeds aan de belangenorganisatie van SW-bedrijven, Cedris, gevraagd dit aan SZW over te brengen en ook VNG is gevraagd om hiermee rekening te houden.

Een andere ontwikkeling is het voornemen van het Ministerie van Financiën om de premieberekening voor de WW-premie te veranderen door het laten vervallen van de franchise bij de berekening van de



grondslag en het hanteren van een lager percentage over de loonsom. Op dit moment is nog niet bekend hoe dit gedaan zal worden, maar het risico is aanwezig dat dit tot een aanzienlijk hogere premie voor ons kan leiden.

Immers, de huidige berekening met franchise leidt tot een lage grondslag omdat de loonkosten op een minimumloon-plus niveau zijn waardoor er een laag premieplichtig bedrag overblijft. In de begroting is geen rekening gehouden met een eventuele verhoging van de WW-premie. Via Cedris hebben we hiervoor aandacht gevraagd bij SZW en Financiën omdat de effecten van dit voornemen onevenredig zwaar doorwerken bij die organisaties waar mensen op en net boven het minimumloon werken.

Verdere groei van aantal externe plaatsingen

Wij streven naar een verdere groei tot 1.350 in het aantal plaatsingen. De groei van het aantal plaatsingen eist daardoor ook een stevige aanpassing van de interne bedrijfsvoering.

Niet alleen veranderen de bedrijfsactiviteiten die onder eigen verantwoordelijkheid worden uitgevoerd – zij worden waar mogelijk overgedragen en/of afgebouwd – ook de wijze van rapporteren en (financiële) verantwoording wordt aangepast.

Zo zullen wij vanaf 1 januari 2013 de bijdragen van plaatsingen aan het financiële resultaat opnemen in de kwartaalrapportages om de inverdien effecten van plaatsingen inzichtelijker aan te geven.

Afwaardering

De beleidswijziging en strategiekeuze in 2011 hebben ertoe geleid dat het vastgoed opnieuw getaxeerd is en gewaardeerd moest worden tegen de (directe) opbrengstwaarde. Deze afwaardering heeft plaatsgevonden in 2012 bij besluit van het Algemeen Bestuur op 18 april 2012.

Dit heeft geleid tot een aanzienlijke afwaardering van de waarde in de balans. Gunstig effect van deze afwaardering is de verlaging van de afschrijvingslasten (ter grootte van € 1,4 miljoen) in de winst- en verliesrekening waardoor het exploitatie resultaat minder slecht wordt.

Door de afwaardering van vastgoed ontstaat een eenmalig groot tekort dat via de jaarrekening 2012 ten laste van de gemeenten komt. Een afwaardering kan, vanwege wet- en regelgeving, niet over een aantal jaren verspreid worden en moet in een keer genomen worden.

Transitie en reorganisatie

We zijn er bij het opstellen van de Begroting 2013 van uitgegaan dat wij de transitie naar de Stip op de Horizon doorvoeren. Deze aanname is gemaakt vooruitlopend op het definitieve besluit van het Algemeen Bestuur.

De kosten in 2013 en later zullen vooral betrekking hebben op wijzigingen in de personele samenstelling en de reductie in omvang van het reguliere personeel. De kosten zijn gespreid over 2013 en 2014 en komen ten laste van het exploitatieresultaat.

Voor degenen die door de reorganisatie boventallig worden zal een actief re-integratietraject worden ingezet waarbij een deel van transitiekosten gedekt gaat worden uit de opbrengsten van werk



zaamheden, die – als onderdeel van het re-integratie traject – worden uitgevoerd buiten Presikhaaf Bedrijven. Uiteraard zal de reorganisatie nog besproken en afgestemd moeten worden met de medezeggenschapsorganen.

Ook willen we in nauwe samenwerking met gemeenten zoeken naar andere functies waar deze mensen ingezet kunnen worden en een nieuwe dienstverband vinden. Hiermee streven we ernaar om deze mensen zo snel mogelijk naar een nieuwe werkomgeving toe te leiden en tevens een dekking te realiseren voor een deel van de personele transitiekosten.

Aanbieding conceptbegroting 2013

In het Algemeen Bestuur van 4 oktober 2012 is uitgebreid gesproken over de noodzakelijke transitie, het tempo en de kosten daarvan en de wijze waarop dit in de Begroting 2013 tot uiting komt.

De gevoelens van de gemeenten over Stip op de Horizon en over de Gewijzigde Begroting 2012 geven aan dat zij de richting als realistisch zien. Zij geven ook aan dat zij meer betrokken willen zijn bij het transitieproces en de daarmee gepaard gaande kosten. Daarnaast willen zij nadrukkelijk betrokken worden bij de wijze van samenwerking om de beleidsdoelstellingen te realiseren en de keuze van de vorm die het meest geëigend is om die samenwerking uit voeren.

In deze aanbiedingsbrief is aangegeven dat de noodzaak tot transitie onverkort blijft staan en feitelijk alleen maar groter geworden is. Het Bestuur en de Directie achten het dan ook noodzakelijk om de transitie door te voeren.

De gevoelens van de gemeenten zijn voor het Bestuur en de Directie zeer serieuze signalen waarmee zorgvuldig rekening gehouden wordt. Immers, de wijze waarop wij er voor zorgen dat mensen uit onze doelgroep aan het werk komen en blijven vraagt om gedragenheid en betrokkenheid van alle gemeenten.

Deze overwegingen hebben geleid tot het vaststellen van de conceptbegroting 2013 en het aanbieden van deze begroting aan de gemeenten voor hun gevoelens met de volgende procedure:

1. In de conceptbegroting 2013 zijn de kosten van de transitie opgenomen naar de huidige inzichten. Dit is thans de beste benadering. In de komende periode zullen de transitie en de daarmee gepaard gaande kosten met de gemeenteraden besproken worden.

De uitkomsten van deze besprekingen zullen worden meegenomen in de transitie en kostenbepaling daarvan. Uiterlijk aan het einde van het eerste kwartaal 2013 zal dit proces zijn afgerond en moeten de uitkomsten ervan beschikbaar zijn.

2. Het Algemeen Bestuur vraagt de gemeente(rade)n een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren naar de wijze van samenwerking voor de realisatie van beleidsdoelstellingen en de meest geëigende vorm voor deze samenwerking.

We gaan er van uit dat de uitkomsten en conclusies van dit onderzoek in het eerste kwartaal 2013 beschikbaar zijn zodat ze kunnen worden meegenomen in de verdere uitwerking van de Stip op de Horizon en de transitie daar naar toe.

3. De evaluatie van de garantie omzet regeling heeft plaatsgevonden en de uitkomsten daarvan zijn beschikbaar in het eerste kwartaal 2013.



4. Wij willen de gemeenteraadsleden actief informeren over de opbouw, de achtergronden van en een toelichting op de conceptbegroting. Hiervoor zullen wij een tweetal bijeenkomsten eind oktober/begin november 2012 organiseren.

Dat betekent dat het Algemeen Bestuur op uiterlijk 1 april 2013 op basis van de uitkomsten uit de hierboven beschreven procedure een definitief besluit neemt over de transitie naar de Stip op de Horizon, de kosten daarvan en de wijze waarop de toekomstige samenwerking het beste vorm kan krijgen.

Presikhaaf Bedrijven gaat door met de voorbereidingen van het transitieproces waarbij de nadruk vooral zal liggen op de werkgeversbenadering, het verminderen van het ondernemersrisico en aanpassingen in haar organisatie en werkprocessen om dit mogelijk te maken; inclusief de overdracht van bedrijfsactiviteiten, het verminderen van de vastgoedportefeuille en inrichten van meer regionale samenwerking met en in gemeenten.

Tot slot

Graag ontvangen wij uw reactie voor 1 december 2012 zodat wij de Begroting 2013 definitief kunnen vaststellen in de vergadering van het Algemeen Bestuur, die zal plaatsvinden op 5 december 2012.

Hoogachtend,

namens het Dagelijks Bestuur,

J.J. van Loon
Algemeen directeur

Bijlage

- Overzicht gevoelens gemeenten Gewijzigde Begroting 2012 en Stip op de Horizon
- Vastgestelde Gewijzigde Begroting 2012
- Conceptbegroting 2013

In afschrift aan

- leden Algemeen Bestuur

In de onderstaande tabel is kort het gevoel van elke gemeente samengevat.

Gemeente	Gevoelen	Opmerkingen
Arnhem	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Onderbouwing genomen van de herstructureringskosten Aandacht voor mensen, begeleiding en communicatie	Expliciet akkoord met gewijzigde begroting Geen goedkeuring nog voor meerjarenraming
Duiven	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Aandacht en tijd voor belangrijke besluiten Meedenken in tempo en alternatieven voor nieuwe organisatie Zorgvuldig, rechtvaardig en sociaal beleid SW-mensen	Impliciet akkoord: geen afwijzing gewijzigde begroting
Doesburg	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Zorgvuldig, rechtvaardig en sociaal beleid SW-mensen	Expliciet akkoord met gewijzigde begroting Streven naar sluitende begroting per 2015
Lingewaard	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Herstructurering vooralsnog gemaximeerd tot € 16 miljoen kosten Randvoorwaarden transitie Betrokkenheid raad bij samenwerking en juridische vorm	Impliciet akkoord: geen afwijzing gewijzigde begroting
Neder-Betuwe	Nog niet ontvangen	-
Overbetuwe	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Herstructurering vooralsnog gemaximeerd tot € 16 miljoen kosten Randvoorwaarden transitie Betrokkenheid raad bij samenwerking en juridische vorm	Expliciet akkoord met gewijzigde begroting onder genoemde voorwaarden
Rheden	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Randvoorwaarden transitie Betrokkenheid raad bij samenwerking en juridische vorm	Expliciet akkoord met gewijzigde begroting onder genoemde voorwaarden
Rijnwaarden	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Randvoorwaarden transitie Betrokkenheid raad bij samenwerking en juridische vorm	Expliciet akkoord met gewijzigde begroting indien antwoorden op afwaardering en financiering daarvan en inzet op terugdringen overhead en afbouw ambtelijk organisatie
Rozendaal	Geen op- of aanmerkingen	Expliciet akkoord met gewijzigde begroting
Westervoort	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie	Impliciet akkoord: geen afwijzing gewijzigde begroting

	Aandacht en tijd voor belangrijke besluiten Meedenken in tempo en alternatieven voor nieuwe organisatie Zorgvuldig, rechtvaardig en sociaal beleid SW-mensen	Aandacht voor aanpak voor kleinere structurele te korten en sluitende begroting
Zevenaar	Zorgen financiële perspectief Steun ambitie Aandacht en tijd voor belangrijke besluiten Meedenken in tempo en alternatieven voor nieuwe organisatie Zorgvuldig, rechtvaardig en sociaal beleid SW-mensen	Impliciet akkoord: geen afwijzing gewijzigde begroting Aandacht voor aanpak voor kleinere structurele te korten en sluitende begroting



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

Gewijzigde Begroting 2012

Presikhaaf Bedrijven

Vastgesteld tijdens de
AB-vergadering van
4 oktober 2012

Presikhaaf Bedrijven
Postbus 9038
6800 EX ARNHEM
Tel. 026 – 3685 111

Inhoud

1.	INLEIDING	1
2.	ONTWIKKELINGEN	2
3.	GEWIJZIGDE BEGROTING JAAR 2012	5
4.	MEERJARENRAMING	7
5.	Bijlagen	9
5.1.	Programmabegroting	10
5.2.	Netto-opbrengst per bedrijf	12
5.3.	Specificatie overige bedrijfskosten	13
5.4.	Specificatie incidentele baten en lasten	14
5.5.	Begrote balans	15
5.6.	Begroot kasstroomoverzicht	16
5.7.	Meerjarenraming	17
5.8.	Leningportefeuille	19
5.9.	Rekening-courant deelnemingen en participaties	20

1. INLEIDING

Na het indienen van de Begroting 2012 in het derde kwartaal van 2011 is duidelijk geworden dat door de verslechterende economie de omzet voor 2012 zou gaan afwijken van wat in de Begroting 2012 stond vermeld. Het Bestuur heeft de Colleges van B&W en de Raden tijdens de behandeling van de Begroting 2012 aangegeven dat er een Gewijzigde Begroting 2012 aan het einde van het eerste kwartaal 2012 zou worden uitgebracht.

Gewijzigde Begroting 2012

De Gewijzigde Begroting 2012 is nu beschikbaar gekomen aan het einde van het tweede kwartaal. Vanwege de ontwikkelingen rondom en eisen aan de aanvraag voor Herstructureringsfaciliteit in het eerste kwartaal 2012 heeft het Bestuur aangegeven daaraan prioriteit te willen geven en de Gewijzigde Begroting 2012 aan het einde van het tweede kwartaal in te dienen.

In dit document worden de voornaamste verschillen ten opzichte van de Begroting 2012 gepresenteerd. De strategische lijn, de werkgeversbenadering en marketing, de bedrijfsvoering, het HRM beleid zijn niet wezenlijk veranderd.

2. ONTWIKKELINGEN

In de afgelopen maanden hebben zich diverse ontwikkelingen voorgedaan; zowel op politiek gebied als bij Presikhaaf Bedrijven. In deze Gewijzigde Begroting 2012 zullen de belangrijkste ontwikkelingen worden toegelicht en hun impact op de begroting voor het jaar 2012 en de meerjarenraming worden toegelicht.

Politiek

De val van het Kabinet Rutte in april 2012 heeft geleid het controversieel verklaren van o.a. de Wet werken naar vermogen. De partijen die het demissionaire kabinet vormen (VVD en CDA) hebben samen met GroenLinks, D66 en ChristenUnie een begrotingsakkoord (het Lente akkoord) opgesteld dat de basis vormt voor de begroting voor het jaar 2013 dat eind april 2012 naar Brussels is gestuurd om te voldoen aan de begrotingseisen van de EU. Het doel van dit Lente akkoord is dat het EMU-tekort wordt teruggedrongen tot 3%.

Het Lente akkoord heeft een aantal significante gevolgen voor de gemeenten en Presikhaaf Bedrijven:

- de Wet werken naar vermogen heeft geen doorgang;
- de herstructureringsfaciliteit WSW (grootte € 400 miljoen) vervalt om zo een deel van de besparingsverliezen door het niet doorgang van Wwnv op te vangen.

Voor Presikhaaf Bedrijven betekent dat op dit moment van schrijven er grote onduidelijkheid is hoe de financiering voor uitvoering van de WSW in de komende jaren er uit zal zien. Het Lente akkoord geeft aan dat de bezuiniging op de subsidie SW is stopgezet; hoe het toekomstige subsidieregime er zal uitzien wordt niet aangegeven. In de publicatie van het CPB van 14 juni 2012 is uitgegaan dat de uitgaven in de sociale zekerheid niet dalen conform de voorgestelde bezuinigingen van het nu demissionaire kabinet.

Daarnaast ontstaat door het vervallen van de Herstructureringsfaciliteit een financieringsprobleem voor de dekking van de kosten van de transitie naar de Stip op de Horizon.

Dit heeft diverse consequenties:

- er blijven verschillende regimes bestaan voor mensen met arbeidsvermogen (Wajongers worden niet geïntegreerd in de WWb/Wwnv);
- de Wajong wordt niet beperkt tot mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en er vindt geen aanscherping van de indicatiestelling Wsw plaats;
- gemeenten krijgen niet de beschikking over het instrument loondispensatie;
- er komt geen gebundeld participatiebudget;
- de efficiencykorting op de Wsw zal niet doorgaan (korting op het gebundelde participatiebudget), dit betekent geen korting op de SW-bijdrage in de jaren 2013 tot en met 2015 ten opzichte van het niveau van 2012 en dat er een taakstelling blijft.

Vanwege deze onzekerheid en onduidelijkheden zijn er twee meerjarenramingen opgenomen, één op basis van een gelijkblijvende Rijksbijdrage en één op basis van een dalende Rijksbijdrage vanaf 2014 op basis van de ingeboekte bezuinigingen in de Rijksbegroting 2012.

Het demissionaire kabinet bereidt nu de Miljoenennota voor die op Prinsjesdag gepresenteerd zal worden aan een Tweede Kamer die nieuw is samengesteld op grond van de verkiezingsuitslag van 12 september 2012. Op basis van deze verkiezingsuitslag zal een nieuw Kabinet worden geformeerd;

hoe het beleid op het gebied van de sociale werkvoorziening en de bredere doelgroep zoals geduid met de Wet werken naar vermogen er zal uitzien is nu ongewis.

Presikhaaf Bedrijven

Zoals reeds vermeld in de Begroting 2012: Presikhaaf Bedrijven is een mens- en arbeidsontwikkelingsbedrijf.

De primaire focus van Presikhaaf Bedrijven is zoveel mogelijk mensen uit onze doelgroep aan zo regulier mogelijk werk te helpen. Wij willen niet meer als ondernemer eigen producten voor eigen rekening en risico op de markt zetten, maar als toeleider van mensen naar de arbeidsmarkt fungeren.

Het toekomstig Presikhaaf Bedrijven ziet er dan uit als een organisatie waarbij onze doelgroep tijdelijk – gedurende kortere of langere tijd – verblijft om te werken aan hun ontwikkeling en ervaring op te doen in en met het arbeidsproces.

Presikhaaf Bedrijven heeft vele samenwerkingen met werkgevers in de regio en zorgt dat de mensen uit de doelgroep bij de werkgever aan het werk zijn.

Intern biedt Presikhaaf Bedrijven werk aan mensen die vanwege hun beperking niet direct bij werkgevers geplaatst kunnen worden. Deze activiteiten zullen zoveel mogelijk in samenwerking met en onder leiding van opdrachtgevers worden ingericht.

Dit betekent een verandering in de bedrijfsvoering en drie elementen zijn daarbij van cruciaal belang:

1. Sterke focus op werkgevers als primaire bron van werk voor onze doelgroep
 - Versterken van marketing en werkgeversbenadering
 - Meer omzet uit dienstverlening en detachering
2. Richten op ontwikkeling van mensen uit de doelgroep en hen naar hun mogelijkheden laten uitstromen
 - Groei van het uitplaatsingen van 400 personen in 2011 naar 800 personen eind 2012
3. Verminderen van ondernemingsrisico
 - Overdracht van bedrijfsactiviteiten aan ondernemers en bedrijven

In de afgelopen periode zijn o.a. de volgende zaken gerealiseerd.

Uitplaatsingen gestegen

Het aantal uitplaatsingen is gestegen tot 800 per einde mei 2012. De groei is vooral gerealiseerd door de stijging van het aantal groepsdetacheringen bij opdrachtgevers in de maakindustrie en bij dienstverleners.

Bedrijfsactiviteiten overgedragen

De overdrachten van bedrijfsactiviteiten leiden financieel tot een verschuiving in de opbouw en aard van de omzet. Inkomsten verschuiven van opbrengsten uit contracten voor producten en levering van diensten naar detacheringsovereenkomsten. Een gevolg daarvan is dat het ondernemersrisico verminderd wordt; tegelijkertijd worden de marges daarop ook lager.

Verschillende bedrijfsactiviteiten zijn overgedragen aan ondernemers; met deze ondernemers zijn langjarige afspraken gemaakt voor duurzame plaatsing van medewerkers.

- Groenproject is overgedragen aan lokale ondernemer in Zevenaar (2 personen)

- De exploitatie van Tuincentrum Elst is overgedragen aan ondernemer die een geheel nieuwe winkel heeft gebouwd (25 personen)
- Luxe Albums is overgenomen door een management buy-out (15 personen)
- Circa de helft van de groenvoorzieningsactiviteiten is overgedragen aan landelijk opererende groenvoorziener (125 personen)

Bovenstaande aantallen zijn (grotendeels) gelijk aan de aantallen die voor de overdracht werkten bij deze onderdelen of opdrachten.

De overdrachten creëren nu ruimte om meer aan begeleiding en ondersteuning van mensen te doen. Daarnaast lopen er diverse trajecten met partijen die in geïnteresseerd zijn overname van andere bedrijfsonderdelen. Naar verwachting zullen er in 2012 nog enkele andere overdrachten volgen.

Stip op de Horizon uitgewerkt

In het eerste kwartaal van 2012 is de Stip op de Horizon en het transitieplan daarvoor in samenwerking met gemeenten en andere belanghebbenden voorbereid en uitgewerkt. De aanvraag voor de Herstructureringsfaciliteit is uitgewerkt en besproken door alle aangesloten gemeenten. Daarna is de aanvraag ingediend.

Het Lente akkoord heeft de Herstructureringsfaciliteit laten vervallen; acties worden en zijn ondernomen om de bijdrage van de Rijksoverheid in de hervorming van de sociale werkvoorziening op alternatieve wijze alsnog vorm te geven.

Afwaardering

Op 18 april 2012 heeft het Algemeen Bestuur besloten om tot afwaardering van het vastgoed over te gaan. Dit heeft als gevolg een incidentele last van -€ 10,5 miljoen. Deze afwaardering is meegenomen in de ingediende aanvraag Herstructureringsfaciliteit.

3. GEWIJZIGDE BEGROTING JAAR 2012

De in 2011 ingediende Begroting 2012 ging uit van een exploitatieresultaat van -€ 700k. De Gewijzigde Begroting 2012 gaat nu uit van een exploitatieresultaat van -€ 2.600k, inclusief een boekwinst van € 400k op verkoop van vastgoed.

Het verschil van -€ 1.900k bestaat uit drie delen:

1. een verlaging van het operationeel resultaat door overdracht bedrijfsactiviteiten;
2. een verslechtering van het operationeel resultaat door moeilijke marktomstandigheden;
3. opbrengst uit verkoop van vastgoed.

Lagere rendement door overdrachten

De overdrachten van bedrijfsactiviteiten aan derden waarvoor een duurzame samenwerking en plaatsing in de plaats komt draagt bij aan een lager rendement ter grootte van € 300k. Dit is het gevolg van de overdracht van een deel van de groenvoorziening aan een ondernemer. Hiertegenover zekerheid voor werk en inzet van medewerkers het hele jaar rond en het vervallen van de noodzaak te blijven investeren ten behoeve van de bedrijfsvoering, marktwerking en exploitatie.

De activiteiten met een hoger ondernemersrisico (en een hoger rendement) worden ingeruild voor een activiteiten met een lager ondernemersrisico (m.n. het plaatsen van mensen door detacheren) met een lager rendement.

Door overdracht van activiteiten vervalt de noodzaak van de toekomstige investeringen die voor deze bedrijfsactiviteiten noodzakelijk zijn om in de markt concurrerend te blijven. Ook wordt Presikhaaf Bedrijven minder gevoelig voor variaties in diverse markten en kan geconcentreerd worden op haar kernactiviteiten.

Verslechterende economische omstandigheden

De effecten van de mindere economische vooruitzichten zijn duidelijk merkbaar in de druk op de omzetten van diverse bedrijfsonderdelen. Bedrijven en overheden beperken hun uitbestede opdrachten vanwege de noodzaak tot kostenreductie en als gevolg van lagere afzetten in hun eigen markten.

Daardoor ontstaat een lager operationeel resultaat van € 2,0 miljoen ten opzichte van de Begroting 2012.

Een aantal factoren dragen daaraan bij:

- economische malaise leidt tot lagere omzetten in retail, doe-het-zelf markten en marge erosie waardoor minder omzet bij Industrie (zoals Verpakken);
- markt voor print- en drukwerk staat fors onder druk waardoor lagere omzet bij Industrie (mailing en drukwerk);
- de omzet bij Tuincentrum Arnhem groeit door toename aantal klanten als gevolg van intensieve marketingacties en –campagnes; marges staan onder druk door toegenomen acties;
- de omzet en marges bij de Kwekerij laten een stabilisatie/licht herstel zien na de dramatische verslechtering in het derde kwartaal van 2011, wel is het uitvalpercentage hoger geweest door de strenge vorstperiode van het voorjaar;
- gemeenten vertragen in het plaatsen van opdrachten (zoals op het gebied van digitaliseren en archiveren) als gevolg van bezuinigingen.

Bijdrage verkoop pand

Tot slot zal de verkoop van een pand uit de vastgoedportefeuille een bijdrage leveren van circa € 400k.

Aanvullende maatregelen

In 2012 zullen aanvullende acties worden doorgevoerd om overhead kosten verder terug te dringen; daarbij zal nadrukkelijk naar bedrijfsbureaus en ondersteunende diensten worden gekeken.

Bij het bedrijfsonderdeel Diensten liggen mogelijkheden voor verdere invulling van opdrachten; voorwaarde is wel dat daarvoor medewerkers voorhanden zijn met de juiste kwalificaties en mogelijkheden.

Ook de inzet van Wwb-ers in combinatie met een toeleidingstraject om tot plaatsing bij werkgevers na afloop te komen is hiervoor een goede mogelijkheid.

De contracten met opdrachtgevers en de daarin gehanteerde plaatsingsstarieven zullen meer in lijn worden gebracht met de loonwaarde van ingezette mensen.

4. MEERJARENAMING

De onduidelijkheid over het beleid na de verkiezingen van 12 september 2012 en de implicaties en gevolgen van het Lente akkoord voor de meerjarenbegroting zijn complicerende factoren in het opstellen van de meerjarenraming.

In de Begroting 2012 is uitgegaan van bezuinigingen op de sociale zekerheid en de invoering van de Wet werken naar vermogen per 1 januari 2013. Met de val van het Kabinet Rutte is de Wet werken naar vermogen controversieel verklaard en als gevolg van het Lente akkoord zijn bezuinigingen op de sociale zekerheid deels vervallen. De Herstructureringsfaciliteit is in zijn geheel vervallen.

Voor 2013 betekent dit dat er alsnog een taakstelling zal zijn, eerder als in 2012. Volgens het Lente akkoord zal de Rijksbijdrage voor SW-subsidie als in 2012 zijn, ter grootte van € 25.759 per AJ. Het directe gevolg is dat het subsidieresultaat in 2013 minder slecht zal zijn dan in de Begroting 2012 is gemeld.

Het Begrotingsakkoord 2013 kijkt niet verder dan 2013. Wat er daarna gebeurt zal bepaald worden door de beleidskeuzes van een volgend kabinet. Dat geldt dus ook voor omvang van het SW-subsidiebedrag na 2013.

In de recente CPB publicatie over de doorrekeningen van het Lente akkoord is een meerjarige doorrekening opgenomen; naar verwachting zal dit ook de in aanstaande SZW-begroting meegenomen zijn.

Gezien de demissionaire status van het kabinet zal de doorrekening een technische exercitie zijn, waarbij ingeboekte besparingen als gevolg van de Wwnv logischerwijs zullen worden uitgeboekt. Dat geldt dus ook voor het subsidiebedrag per plek. Beleidsmatige keuzes liggen bij een volgend kabinet.

Om tot een meerjarenraming te komen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd in deze Gewijzigde Begroting

- Taakstelling blijft gelijk aan het niveau van 2013
- Alleen stijging salariskosten SW als gevolg van stijging sociale premies
- Tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor nieuwe instroom op basis van minimumloon
- Versneld afbouwen maatvervoer
- Herinrichting Presikhaaf Bedrijven conform Stip op de Horizon met herstructureringskosten
- Netto opbrengsten trajecten conform aannames Stip op de Horizon 2015
- Afbouw eigen producten bij Beschermd Werken
- Groei plaatsingen door afbouw eigen bedrijven en door doorstroom
- Personele bezetting op basis van aannames Stip op de Horizon
- Huisvesting: terug naar twee gebouwen waarvan 1 grotendeels is verhuurd aan derden
- Lagere afdracht vermindering onderwijs
- Afbouw GR bijdrage conform eerder besluit
- Financiering door gemeenten van het 'resultaat na bestemming'

Er worden twee meerjarenramingen gepresenteerd

- Meerjarenraming 1: SW-bijdrage in 2013, 2014 en 2015 blijft gelijk aan SW-bijdrage 2012

- Meerjarenraming 2: een dalende SW-bijdrage na 2013 in lijn met oorspronkelijke ontwikkeling van het participatiebudget en zoals ook opgenomen de eerder ingediende Begroting 2012

De gepresenteerde meerjarenramingen komen nog niet uit qua financiële resultaten op de ramingen van de Stip op de Horizon. In de komende periode zal aanvullend beleid en zullen maatregelen worden uitgewerkt om met name voor het Beschermd Werken de opbrengsten per fte hoger te krijgen in lijn met de uitgangspunten van de Stip op de Horizon.

Samenwerking en partnerships met bedrijven, samenwerking met AWBZ instellingen en efficiency in de organisatie zijn richtingen waarin deze maatregelen zullen worden uitgewerkt.

5. Bijlagen

- 5.1 Programmabegroting
- 5.2 Netto-opbrengst per bedrijf
- 5.3 Specificatie overige bedrijfskosten
- 5.4 Specificatie incidentele baten en lasten
- 5.5 Begrote balans
- 5.6 Begroot kasstroomoverzicht
- 5.7 Meerjarenraming
- 5.8 Leningenportefeuille
- 5.9 Rekening-courant verhoudingen deelnemingen en participaties

5.1. Programmabegroting

	Begroting 2012 (w)	Begroting 2012 (v)	Rekening 2011	Rekening 2010
x € 1.000				
Gemeentelijke SW-bijdrage	67.643	68.262	67.847	72.497
Salariskosten SW	70.446	70.917	71.398	71.424
Personeelsgebonden kosten SW	1.995	2.095	2.144	2.176
SUBSIDIERESULTAAT	-4.798	-4.750	-5.695	-1.103
Bruto-opbrengst inclusief mutatie OHW	33.189	37.953	36.286	38.807
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	11.712	13.124	14.120	14.558
Netto-opbrengst	21.477	24.829	22.166	24.249
Netto-opbrengstpercentage	64,7%	65,4%	61,1%	62,5%
Overige opbrengsten	1.575	721	905	1.697
Som der bedrijfsopbrengsten	23.052	25.550	23.071	25.946
Lasten				
Salariskosten regulier personeel	11.459	11.298	11.843	11.716
Salariskosten overig personeel	1.839	1.668	2.044	2.554
Overige personeelskosten	1.101	1.223	1.081	1.262
Afschrijvingen	1.748	1.818	3.230	3.245
Financiële baten en lasten	1.174	1.231	1.138	1.043
Overige bedrijfskosten	5.203	5.534	5.213	7.161
Totaal lasten	22.524	22.772	24.549	26.981
OPERATIONEEL RESULTAAT	+528	+2.778	-1.478	-1.035
Gemeentelijke bijdragen	1.412	1.412	60	1.720
Resultaat verbonden partijen	-140	-140	20	382
OVERIG RESULTAAT	+1.272	+1.272	+80	+2.102
EXPLOITATIERESULTAAT	-2.998	-700	-7.093	-36
Incidentele baten en lasten	-14.500	0	-1.036	0
Boekwinst verkoop activa	400	0	0	0
NOG TE BESTEMMEN RESULTAAT	-17.098	-700	-8.129	-36
Onttrekking bestemmingsreserve	0	0	+2.024	504
RESULTAAT NA BESTEMMING	-17.098	-700	-6.105	+468

	Begroting 2012 (w)	Begroting 2012 (v)	Rekening 2011	Rekening 2010
Kengetallen / kerncijfers				
Boekwaarde immateriële vaste activa	117	117	154	211
Investerings immateriële vaste activa	0	0	0	0
Boekwaarde materiële vaste activa	22.006	19.451	33.063	35.679
Investerings materiële vaste activa	1.240	1.380	932	965
Saldo voorraden	3.800	3.700	4.486	5.176
Saldo debiteuren	3.900	4.000	5.391	5.828
Personeelsgegevens				
SW-werknemers in fte	2.532,3	2.557,1	2.538,2	2.580,1
SW-werknemers in AJ	2.626,0	2.650,0	2.633,9	2.677,1
Werknemers BW in fte	47,0	48,0	42,6	43,5
Werknemers BW in AJ	48,0	50,0	44,4	45,6
Overig gesubsidieerde werknemers in fte	7,8	9,3	19,6	21,9
Reguliere werknemers in fte	182,1	180,3	190,8	185,7
Overige werknemers in fte	34,2	36,0	47,2	47,6
Ziekteverzuimpercentage	15,5%	14,0%	16,0%	17,3%
Resultaten per fte (SW)				
Gemeentelijke SW-bijdrage	26.712	26.696	26.731	28.099
Salariskosten SW exclusief BW	28.345	28.264	28.610	28.157
Personeelsgebonden kosten SW	788	819	845	843
Subsidieresultaat	-1.895	-1.858	-2.244	-428
Netto-opbrengst	8.481	9.710	8.733	9.398
Lasten – overige bedrijfsopbrengsten	8.272	8.623	9.315	9.800
Operationeel resultaat	+209	+1.087	-582	-402
Gemeentelijke GR-bijdrage	558	552	24	667
Resultaat verbonden partijen	-55	-55	8	148
Overig resultaat	+503	+497	+32	+815
Exploitatieresultaat	-1.183	-274	-2.794	-14
Gemeentelijke SW-bijdrage per SW AJ	25.759	25.759	25.759	27.080

5.2. *Netto-opbrengst per bedrijf*

	Begroting 2012 (w)	Begroting 2012 (v)	Rekening 2011	Rekening 2010
Industrie	4.439	4.552	3.791	4.082
Schoolmeubelen	5.670	5.670	5.132	5.922
Groen en diensten	4.179	7.169	6.532	6.702
Arbeidsintegratie	4.900	4.911	4.527	5.053
Tuincentra	2.269	2.507	2.164	2.405
Centrale stafdiensten	20	20	20	85
Totaal	21.477	24.829	22.166	24.249

5.3. *Specificatie overige bedrijfskosten*

Een specificatie van de overige bedrijfskosten is als volgt:

	Begroting 2012 (w)	Begroting 2012 (v)	Rekening 2011	Rekening 2010
Huur- en leasekosten	508	495	616	560
Onderhoudskosten	1.098	1.192	1.254	1.454
Energieverbruik	1.464	1.467	1.556	1.608
Belastingen en verzekeringen	504	544	531	512
Algemene kosten	3.438	3.986	3.408	4.799
Subtotaal	7.012	7.684	7.365	8.933
Afdrachtvermindering onderwijs	-1.809	-2.150	-2.152	-1.772
Totaal	5.203	5.534	5.213	7.161
<u>Specificatie van algemene kosten:</u>				
Indirecte productiekosten	149	167	181	159
Inkoop- en expeditiekosten	324	328	394	422
Verkoopkosten	937	935	937	964
Kosten dienstverlening door derden	798	696	1.069	1.375
Overige algemene kosten	1.404	1.700	1.763	1.720
Mutatie voorzieningen	26	15	-846	479
Diverse baten en lasten	-200	145	-90	-320
Totaal	3.438	3.986	3.408	4.799

5.4. *Specificatie incidentele baten en lasten*

In onderstaand overzicht staat een specificatie van de incidentele baten en lasten:

	Begroting 2012 (w)	Begroting 2012 (v)	Rekening 2011	Rekening 2010
Afbouw eigen productie	10.700	0	716	0
Afvloeiing personeel	2.778	0	320	0
Move2	300	0	0	0
Bestuurlijke aanpassingen	250	0	0	0
Overig	472	0	0	0
Totaal	14.500	0	1.036	0

5.5. Begrote balans

	x € 1.000	31 december 2012	31 december 2011
ACTIVA			
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	100	200	
Materiële vaste activa	22.000	33.000	
Financiële vaste activa	400	500	
		22.500	33.700
Vlottende activa			
Vorraden	3.800	4.500	
Uitzettingen < 1 jaar			
- Bijdragen gemeenten in tekort	15.500	0	
- Vordering op openbare lichamen	0	100	
- Overige uitzettingen	3.900	5.400	
Liquide middelen	300	300	
Overlopende activa	1.000	1.100	
		24.500	11.400
Totaal		47.000	45.100
PASSIVA			
Vaste passiva			
Eigen vermogen	0	1.600	
Voorzieningen	4.500	1.800	
Langlopende schulden	26.200	26.500	
		30.700	29.900
Vlottende passiva			
Vlottende schulden	13.400	12.000	
Overlopende passiva	2.900	3.200	
		16.300	15.200
Totaal		47.000	45.100

5.6. Begroot kasstroomoverzicht

	x € 1.000	2012	2011
Exploitatieresultaat		-17.100	-6.100
<i>Aanpassing voor:</i>			
Afschrijving en desinvesteringen (im)materiële vaste activa		1.800	3.600
Duurzame waardevermindering		10.500	0
Mutatie voorzieningen		2.700	-100
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>			
Mutatie voorraden		700	700
Mutatie vordering op openbare lichamen		100	100
Mutatie overige uitzettingen		1.500	200
Mutatie overlopende activa		100	0
Mutatie vlottende passiva		100	-3.300
Netto kasstroom uit operationele activiteiten		+400	-4.900
Investeringen in (im)materiële vaste activa		-1.200	-900
Mutaties in financiële vaste activa		100	300
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.100	-600
Opgenomen leningen		3.000	6.000
Aflossing leningen o/g		-3.300	-2.500
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-300	+3.500
Kasstroom uit eigen vermogen		0	-2.000
Mutatie liquide middelen		-1.000	-4.000
Liquide middelen minus schulden aan kredietinstellingen ultimo jaar		-7.500	-6.500
Liquide middelen minus schulden aan kredietinstellingen primo jaar		-6.500	-2.500
Mutatie		-1.000	-4.000

5.7. *Meerjarenraming*

Meerjarenraming (op basis van gelijkblijvende gemeentelijke SW-bijdrage)

	Rekening	Rekening	Begroting	Begroting	Raming	Raming	Raming
x € 1.000	2010	2011	2012 (v)	2012 (w)	2013	2014	2015
Gemeentelijke SW-bijdrage	72.497	67.847	68.262	67.643	66.459	66.459	66.459
Salariskosten SW	71.424	71.398	70.917	70.446	69.910	70.039	70.436
Personeelsgebonden kosten SW	2.176	2.144	2.095	1.995	1.895	1.795	1.695
Subsidieresultaat	-1.103	-5.695	-4.750	-4.798	-5.346	-5.375	-5.672
Som der bedrijfsopbrengsten	25.946	23.071	25.550	23.052	22.256	17.985	18.735
Totaal lasten	26.981	24.549	22.772	22.524	21.955	15.399	15.090
Operationeel resultaat	-1.035	-1.478	+2.778	+528	+301	+2.586	+3.645
Gemeentelijke GR-bijdrage	1.720	60	1.412	1.412	712	55	50
Resultaat verbonden partijen	382	20	-140	-140	0	0	0
Overig resultaat	2.102	80	1.272	1.272	712	55	50
Exploitatieresultaat	-36	-7.093	-700	-2.998	-4.333	-2.734	-1.977
Incidentele baten en lasten	0	-1.036	0	-14.500	-8.000	-200	0
Boekwinst verkoop activa	0	0	0	+400	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	-36	-8.129	-700	-17.098	-12.333	-2.934	-1.977
Onttrekking bestemmingsreserve	504	2.024	0	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	+468	-6.105	-700	-17.098	-12.333	-2.934	-1.977
Personeelsgegevens							
Aantal SW werknemers in fte	2.580,1	2.538,2	2.557,1	2.532,3	2.490,0	2.490,0	2.490,0
Aantal SW werknemers in AJ	2.677,1	2.633,9	2.650,0	2.626,0	2.580,0	2.580,0	2.580,0
Gemeentelijke SW-bijdrage per AJ	27.080	25.759	25.759	25.759	25.759	25.759	25.759

Meerjarenraming (op basis van een dalende gemeentelijke SW-bijdrage na 2013)

	Rekening	Rekening	Begroting	Begroting	Raming	Raming	Raming
x € 1.000	2010	2011	2012 (v)	2012 (w)	2013	2014	2015
Gemeentelijke SW-bijdrage	72.497	67.847	68.262	67.643	66.459	59.856	56.889
Salariskosten SW	71.424	71.398	70.917	70.446	69.910	70.039	70.436
Personeelsgebonden kosten SW	2.176	2.144	2.095	1.995	1.895	1.795	1.695
Subsidieresultaat	-1.103	-5.695	-4.750	-4.798	-5.346	-11.978	-15.242
Som der bedrijfsopbrengsten	25.946	23.071	25.550	23.052	22.256	17.985	18.735
Totaal lasten	26.981	24.549	22.772	22.524	21.955	15.399	15.090
Operationeel resultaat	-1.035	-1.478	+2.778	+528	+301	+2.586	+3.645
Gemeentelijke GR-bijdrage	1.720	60	1.412	1.412	712	55	50
Resultaat verbonden partijen	382	20	-140	-140	0	0	0
Overig resultaat	2.102	80	1.272	1.272	712	55	50
Exploitatieresultaat	-36	-7.093	-700	-2.998	-4.333	-9.337	-11.547
Incidentele baten en lasten	0	-1.036	0	-14.500	-8.000	-200	0
Boekwinst verkoop activa	0	0	0	+400	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	-36	-8.129	-700	-17.098	-12.333	-9.537	-11.547
Onttrekking bestemmingsreserve	504	2.024	0	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	+468	-6.105	-700	-17.098	-12.333	-9.537	-11.547
Personeelsgegevens							
Aantal SW werknemers in fte	2.580,1	2.538,2	2.557,1	2.532,3	2.490,0	2.490,0	2.490,0
Aantal SW werknemers in AJ	2.677,1	2.633,9	2.650,0	2.626,0	2.580,0	2.580,0	2.580,0
Gemeentelijke SW-bijdrage per AJ	27.080	25.759	25.759	25.759	25.759	23.200	22.050

5.8. Leningportefeuille

In onderstaande tabel wordt de bestaande leningenportefeuille inclusief aflossingsverplichting 2012 weergegeven.

Bedragen x € 1.000								
Nr.	Start datum	Verval Datum	Looptijd in jaren	Rente %	Nominaal bedrag	Saldo per 01-01-12	Aflossing in 2012	Saldo per 31-12-12
BNG 87418	23-12-97	23-12-12	15	5,65	1.815	121	121	0
BNG 88828	06-11-98	06-11-13	15	4,78	2.042	272	136	136
BNG 90040	25-06-99	25-06-14	15	4,60	2.723	545	182	363
BNG 91114	23-06-00	23-06-15	15	5,89	2.950	787	197	590
BNG 93051	04-02-02	04-02-17	15	5,63	6.126	2.450	408	2.042
BNG 94392	15-03-02	15-03-17	15	5,41	2.250	900	150	750
BNG 94788	28-06-02	28-06-17	15	5,20	3.490	1.396	233	1.163
BNG 97112	19-03-03	01-09-29	26,5	4,92	14.000	10.080	560	9.520
BNG 97114	31-10-03	31-10-23	20	4,75	5.500	3.300	275	3.025
BNG 97115	30-09-03	30-09-18	15	4,53	1.361	635	90	545
BNG 106706	30-06-11	30-06-21	10	3,40	3.000	3.000	300	2.700
BNG 107227	30-12-11	30-12-16	5	1,98	3.000	3.000	600	2.400
Totaal langlopende leningen					48.257	26.486	3.252	23.234
Aan te trekken financiering begroting 2012					3.000	3.000		3.000
Saldo leningen per 31 december 2012					51.257	29.486		26.234

5.9. *Rekening-courant deelnemingen en participaties*

Rekening-courant verhoudingen deelnemingen en participaties

Kredietverhouding	x € 1.000
Beverweerd Holding B.V.	400
Stichting Motivatie	100
Stichting Personeel Presikhaaf	500
Totaal	1.000



PRESIKHAAF
BEDRIJVEN

CONCEPT

Begroting 2013

Presikhaaf Bedrijven
Postbus 9038
6800 EX ARNHEM
Tel. 026 – 3685111

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	2
2	Strategie	6
3	Ontwikkelingen	9
4	Werkgeversbenadering & Marketing	12
5	Instroom & Sociaal	14
6	Uitgangspunten en Doelstellingen 2013	17
7	Transitie naar de Stip op de Horizon	20
8	Bedrijfsvoering	26
8.1	Overdracht bedrijfsactiviteiten	26
8.2	Arbeidsintegratie	26
8.3	Groen & Diensten	27
8.4	Industrie	28
8.5	Intratuin Arnhem	29
8.6	Schoolmeubelen	30
9	HRM	32
10	Financiën	33
10.1	Programmabegroting	34
10.2	Begrote balans	36
10.3	Begroot kasstroomoverzicht	36
10.4	Meerjarenraming	36
10.5	Overig	37
11	Verplichte paragrafen	38
	Bijlagen	41

1 Samenvatting

Strategie en focus

De missie van Presikhaaf Bedrijven is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een zo regulier mogelijke arbeidsplek te leiden. Als partner van gemeenten en werkgevers in de regio Midden-Gelderland ontwikkelen en verbinden wij talenten van mensen en werkgevers. Wij richten ons op duurzame plaatsing van mensen in verschillende branches.

Om dit te realiseren zijn drie elementen daarbij van cruciaal belang:

- ♦ sterke focus op werkgevers als primaire bron van werk voor onze doelgroep;
- ♦ richten op ontwikkeling van mensen uit de doelgroep en hen naar hun mogelijkheden laten uitstromen;
- ♦ verminderen van ondernemingsrisico.

Het toekomstige Presikhaaf Bedrijven is een organisatie die mensen uit de doelgroep werk biedt onder zo regulier mogelijke omstandigheden. Deze mensen krijgen de mogelijkheid om te werken aan hun ontwikkeling en ervaring op te doen in en met het arbeidsproces.

Het toekomstige Presikhaaf Bedrijven bouwt aan en heeft vele samenwerkingen met werkgevers in de regio en zorgt dat de mensen uit de doelgroep bij een werkgever aan het werk komen en blijven.

Bedrijfsvoering

Het jaar 2013 zal een jaar van grote veranderingen worden voor Presikhaaf Bedrijven.

De gelijktijdige uitvoering van het Transitieprogramma en de reguliere bedrijfsvoering zal veel eisen stellen aan en uitdagingen geven voor alle geledingen van Presikhaaf Bedrijven en zeker voor het kader en de leidinggevenden.

Met de transitie in het vooruitzicht zullen de bedrijfsonderdelen in de loop van 2013 waarschijnlijk (gedeeltelijk) veranderen. Vooralsnog wordt voor de begroting 2013 uitgegaan van de huidige bedrijfsonderdelen. De overdracht van bedrijfsactiviteiten creëert ook ruimte om reducties in staf en management te realiseren.

Ontwikkelingen in de doelgroep

De taakstelling voor 2013 zal volgens de prognose van Cedris groeien naar 2.585,2 AJ voor de deelnemende gemeenten (exclusief de gemeente Neder-Betuwe). Inclusief de realisatie voor buitengemeenten en exclusief de realisatie door buitenschappen gaan wij uit dat wij een taakstelling van 2.650 AJ realiseren.

In 2013 zal er weer instroom zijn van nieuwe SW-medewerkers. De nieuwe instroom zal in 2013 aanmerkelijk zwakker zijn dan in 2012. Op de wachtlijst staan nu voornamelijk mensen die naar verwachting blijvend zijn aangewezen op een beschermde werkomgeving.

Intensievere begeleiding is vereist om deze mensen zoveel mogelijk aan het werk te krijgen. Instrumenten die voor ons van belang zijn, zijn onder andere gestandaardiseerde diagnose, een kwalitatieve goed Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) en intensievere samenwerking tussen consulenten en werk(bege)leiders. Daarnaast zetten wij sterk in op opleidingstrajecten (BBL).

Het ziekteverzuim is de afgelopen jaren gedaald, van 17,4% in 2009 naar 16,0% in 2011. Wij verwachten voor het jaar 2012 een ziekteverzuim van tussen 15% en 15,5% en streven naar een verdere daling tot het landelijk gemiddelde van 13,0% in de komende jaren.

Transitie naar Stip op de Horizon

De visie van Stip op de Horizon (SodH) is eind 2011/begin 2012 ontwikkeld, uitgewerkt naar een Transitieplan en besproken met de deelnemende gemeenten. Deze transitie is het gevolg van de gewijzigde strategie en de aangepaste positionering van Presikhaaf Bedrijven in de regionale uitvoering van de sociale zekerheid.

In 2013 zullen twee processen naast elkaar lopen die elkaar versterken, maar ook tegengestelde belangen hebben:

- ♦ *Bedrijfsvoering*: exploitatie van productie en dienstverlening, daarnaast het plaatsen van mensen bij en ondersteunen van werkgevers;
- ♦ *Transitie naar nieuwe organisatie*: inrichting en overgang naar een organisatie waarin beschermd werken en (uit)plaatsen van mensen centraal staat.

Het proces krijgt vorm middels vijf sporen, deze zijn:

- ♦ Transitiespoor 1: afbouw eigen productie;
- ♦ Transitiespoor 2: inrichten nieuwe entiteiten;
- ♦ Transitiespoor 3: in kaart brengen medewerkers (Move2);
- ♦ Transitiespoor 4: bestuurlijke aanpassing;
- ♦ Transitiespoor 5: vernieuwing intermediairrol en samenwerking met werkgevers.

Werkgeversbenadering

Sinds 2011 wordt de werkgever nadrukkelijk als een primaire doelgroep van Presikhaaf Bedrijven centraal gesteld. Leidend hierbij zijn drie principes:

- ♦ het kennen van de arbeidsbehoeften en de -ontwikkelingen bij werkgevers;
- ♦ een herkenbare propositie;
- ♦ een marktgerichte focus van een accountgroep.

De verandering in strategie van Presikhaaf Bedrijven leidt ook tot een andere, meer gerichte benadering van werkgevers. De kennis opgebouwd in diverse branches en over bedrijven vanuit onze ervaringen en positionering als producent en commerciële dienstverlener is een belangrijke competentie om succesvol met bedrijven en organisaties samen werken.

Begroting

De ontwikkeling van het subsidieresultaat zal afhangen van de ontwikkeling van de taakstelling, de ontwikkeling van de gemeentelijke SW-bijdrage en de ontwikkeling van de salariskosten SW. Zaken waarop Presikhaaf Bedrijven niet op kan sturen.

Het operationeel resultaat zal de komende jaren stijgen door meer plaatsingen bij werkgevers en kostenbesparingen waardoor ook de bedrijfsrisico's worden verminderd. Door bedrijven met eigen producten op afstand te zetten van Presikhaaf Bedrijven zullen de bedrijfsrisico's eveneens verminderen.

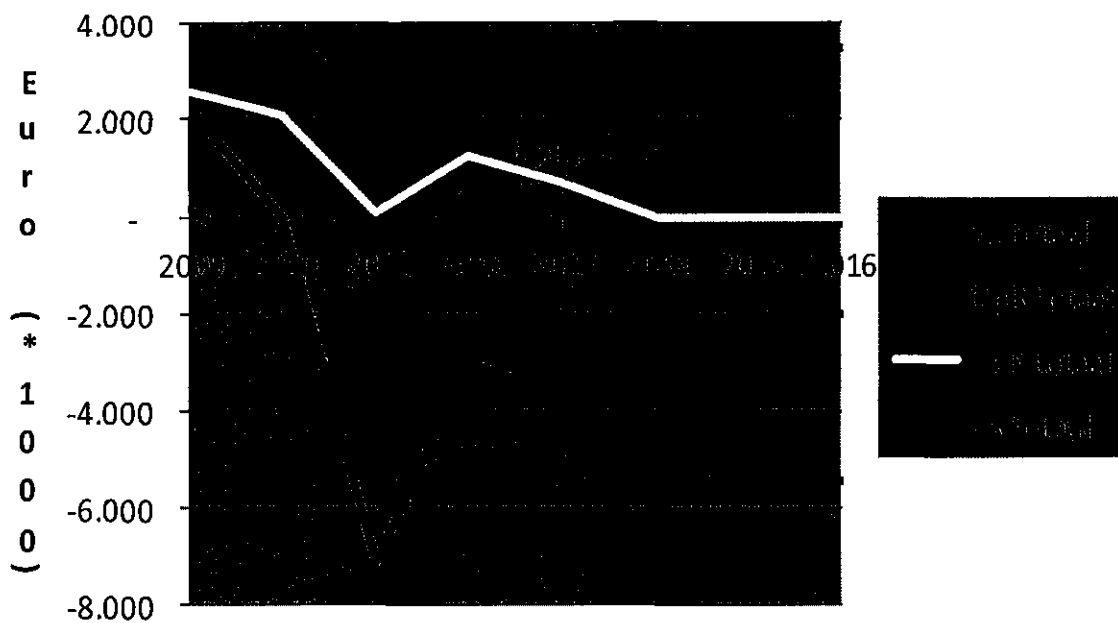
Voor de jaren 2013 en 2014 worden nog incidentele lasten voorzien als gevolg van het doorvoeren van Stip op de Horizon. Het bewaken dat deze kosten binnen de begroting blijven is één van de prioriteiten voor de komende jaren.

Financiële Ontwikkelingen

In de volgende tabel is het verloop van het Subsidie Resultaat (SR), het Operationeel Resultaat (OpR), het Overig Resultaat (OvR) en het Exploitatie Resultaat (ER) weergegeven over de jaren 2009 tot en met 2016.

De gegevens van de jaren 2009 tot en met 2011 zijn gebaseerd op de vastgestelde jaarverslagen en de gegevens voor de jaren 2012 tot en met 2016 zijn gebaseerd op de cijfers van deze Begroting 2013.

Financieel Perspectief



Het subsidieresultaat is tussen 2009 en 2011 gedaald met € 5,2 miljoen door het verlagen van de Rijksbijdrage per AJ (in de begrotingstabellen 1.1 en 1.7 van de bijlagen opgenomen onder de kop 'gemeentelijke SW-bijdrage') en het niet compenseren van cao- en premieverhoging in de Rijksbijdrage over die jaren.

Het operationeel resultaat varieerde in de afgelopen jaren tussen een nul-resultaat en een negatief resultaat van € -1,5 miljoen. In de komende jaren zal dit operationele resultaat worden omgebogen door de beoogde herstructurering. Deze herstructurering heeft als doel een stijging van de opbrengsten door plaatsingen en daling van de kosten (met name kosten van regulier personeel en afschrijvingskosten).

Het overig resultaat is de komende jaren is nihil door het vervallen van de vaste gemeentelijke GR-bijdrage en de overdracht van Intratuin Elst begin 2012.

Resultaten 2013 in het kort

In onderstaande tabel staat een samenvatting van de belangrijkste te realiseren resultaten vermeld.

Financieel	Subsidieresultaat	-€ 4.975k
	Operationeel resultaat	+€ 572k
	Exploitatieresultaat	-€ 3.723K
Werkgevers	Aantal plaatsingen	1.350 personen
	Tevredenheid en herkenbaarheid	Tevredenheidsonderzoek uitgevoerd
	Gemeentelijke omzet	€ 6,0 miljoen
Overheid	Regionale samenwerking	Werkgeversbenadering
	SROI	Realisatie van gemeentelijke beleid
Transitie	Plan en uitvoering	Plan goedgekeurd en implementatie gestart
	Onderzoek samenwerking in GR	Opdracht aan onafhankelijke partij gegeven en resultaat besproken
	Mobiliteit reguliere medewerkers	Mobiliteitsbureau ingericht en voor alle betrokkenen individueel mobiliteitsplan
Interne organisatie	Reorganisatie	Nieuwe organisatie per 1/9/2013
	Overdracht bedrijfsonderdelen	2 bedrijfsonderdelen/-activiteiten overgedragen met duurzame plaatsing mensen
	Functiewaarderingssystematiek	HR21 ingevoerd
Doelgroep	Taakstelling	2.650 AJ
	Move2	Alle SW-ers ingeschat plus trajectplan
	Ontwikkeling	650 BBL-trajecten

2 Strategie

De strategie voor de toekomst van Presikhaaf Bedrijven zoals geduid en beschreven in de Begroting 2012 blijft onverkort geldig.

De missie van Presikhaaf Bedrijven is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een zo regulier mogelijke arbeidsplek te leiden. Als partner van gemeenten en werkgevers in de regio Midden-Gelderland ontwikkelen en verbinden wij talenten van mensen en werkgevers. Wij richten ons op duurzame plaatsing van mensen in verschillende branches.

Om dit te realiseren zijn drie elementen daarbij van cruciaal belang:

- ◆ sterke focus op werkgevers als primaire bron van werk voor onze doelgroep;
- ◆ richten op ontwikkeling van mensen uit de doelgroep en hen naar hun mogelijkheden laten uitstromen;
- ◆ verminderen van ondernemingsrisico.

Uitwerking en eerste resultaten

Veranderingen op basis van deze strategie zijn in 2012 in gang gezet. De eerste resultaten zijn duidelijk zichtbaar op vier gebieden:

- 1 **Uitplaatsingen gestegen**
Het aantal uitplaatsingen is per 1 juli 2012 gestegen tot 820. De verwachting is dat het aantal plaatsingen ultimo 2012 verder is gestegen tot boven 900. De groei is vooral gerealiseerd door de stijging van het aantal groepsdetacheringen bij opdrachtgevers in de maakindustrie en bij dienstverleners.
- 2 **Bedrijfsactiviteiten overgedragen**
Het Groenproject is overgedragen aan een lokale ondernemer in Zevenaar. De exploitatie van Tuincentrum Elst is overgedragen aan een ondernemer die een geheel nieuwe winkel heeft gebouwd. Luxe Albums is overgenomen door een management buy-out. Circa de helft van de groenvoorziening activiteiten is overgedragen aan een landelijk opererende groenvoorzienier.

De overdrachten creëren ruimte om meer aan begeleiding en ondersteuning van mensen te doen. Daarnaast lopen er diverse trajecten met partijen die geïnteresseerd zijn in overname van andere bedrijfsonderdelen. Naar verwachting zullen er in 2013 nog enkele andere overdrachten volgen.
- 3 **Stip op de Horizon uitgewerkt**
In het eerste kwartaal van 2012 is de Stip op de Horizon en het transitieplan daarvoor in samenwerking met gemeenten en andere belanghebbenden voorbereid en uitgewerkt. De aanvraag voor de Herstructureringsfaciliteit is uitgewerkt en ingediend. Omdat het Lente-akkoord de Herstructureringsfaciliteit heeft laten vervallen heeft dit niet geleid tot de verwachte bijdrage in financiering door de Rijksoverheid van de herstructurering van Presikhaaf Bedrijven.
- 4 **Financiële herstructurering**
Op 18 april 2012 heeft het Algemeen Bestuur besloten om tot afwaardering van het vastgoed over te gaan. Dit heeft als gevolg een incidentele last van -€ 10,5 miljoen. Deze afwaardering was meegenomen in de ingediende aanvraag Herstructureringsfaciliteit maar zal door het vervallen ervan gedragen moeten worden door de gemeenten.

De gemeenten brengen steeds nadrukkelijker de wens naar voren om mensen zo snel mogelijk en zo zorgvuldig mogelijk actief te laten meewerken. Middels het besluit van het Algemeen Bestuur van 27 juni 2012 hebben de gemeenten ervoor gekozen om nieuwe instroom gedurende een periode van maximaal drie jaren te begeleiden naar werk in zo reguliere mogelijke omstandigheden.

Focus op werkgevers, plaatsingen en uitstroom

Het uitgangspunt is dat duurzame werkgelegenheid voor onze doelgroep primair bij werkgevers, ondernemingen en organisaties ligt en maar deels bij Presikhaaf Bedrijven. Dit betekent dat wij proactief werkgevers benaderen en samenwerking met hen zoeken. Wij profileren ons als een marktgerichte organisatie en richten ons op economische (deel-)sectoren met een duidelijke arbeidsvraag.

We richten ons proactief op economische en maatschappelijke ontwikkelingen: lokale en regionale overheden, lokaal opererende bedrijven en landelijk opererende bedrijven (in samenwerking met Locus). Wij zullen samenwerken met partners om een effectieve en integrale werkgeversbenadering te realiseren, zoals met Werkgeversservicepunten, ondernemersverenigingen MKB NL en VNO/NCW. De benadering stemmen wij af met betrokkenen als UWV, gemeentelijke bemiddelingsteams en Werkpleinen.

Nadrukkelijk zal de aandacht gericht blijven op het duurzaam plaatsen van mensen op basis van marktconforme tarieven, waarbij rekening wordt gehouden met de prestaties die mensen kunnen leveren. Er wordt uitgegaan van een verdere groei naar 1.350 plaatsingen ultimo 2013.

Samenwerking met werkgevers krijgt verder vorm in branchegerichte teams die met kennis van de branches, de bedrijfsprocessen en de arbeidsmarkt duurzame samenwerkingen met werkgevers realiseren. We hebben met werkgevers in drie verschillende branches duurzame samenwerkingen opgezet om de toeleiding van mensen naar die arbeidsmarkten te ondersteunen en te realiseren voor 2013 en volgende jaren.

Met gemeenten is een gezamenlijk werkgeversbenadering ontwikkeld en uitgewerkt en wij werken samen om deze doelstellingen met werkgevers samen te realiseren.

Ontwikkeling van mensen

In de Stip op de Horizon staat de mate van begeleiding die mensen uit de doelgroep nodig hebben centraal. In de beoogde structuur, een entiteit voor Beschermd Werken en een entiteit voor Plaatsingen bieden wij mensen een toekomstperspectief om zo zelfstandig mogelijk deel te nemen aan het reguliere arbeidsproces op grond van hun mogelijkheden. Het persoonlijke ontwikkeltraject staat daarbij centraal.

Wij leren onze doelgroep te werken in een bedrijf of organisatie. Opleidingen en on-the-job ervaring leiden tot kwalificaties die in overeenstemming zijn met de eisen die werkgevers stellen voor functies.

We blijven doorgaan met het opleidingsprogramma dat we in de afgelopen jaren succesvol ontwikkeld en uitgevoerd hebben in samenwerking met het ROC RijnIJssel. Naast basisopleidingen in werknemersvaardigheden, zorgen wij ook voor verdieping in opleiding door meer vakgerichte trainingen. Dit doen wij in samenwerking met werkgevers, branche organisaties en kennisinstituten. Daarbij willen wij als Presikhaaf Bedrijven in een aantal branches voor onze doelgroep de verbindende factor zijn tussen opleidingsinstituten en werkgevers met gerichte leerwerktrajecten.

We gaan in 2013 minstens twee gezamenlijke arbeidspools met (groepen) werkgevers opzetten waarin mensen hun (tijdelijke) arbeidsovereenkomst hebben en van waaruit medewerkers bij werkgevers aan het werk zijn.

Verminderen van ondernemingsrisico

We gaan verder met het overdragen van onze commerciële bedrijfsmatige activiteiten aan ondernemers en bedrijven. Presikhaaf Bedrijven krijgt daarvoor in de plaats duurzame plaatsingsovereenkomsten waarbij wij dan de ondernemer van medewerkers en arbeidsproductiviteit voorzien.

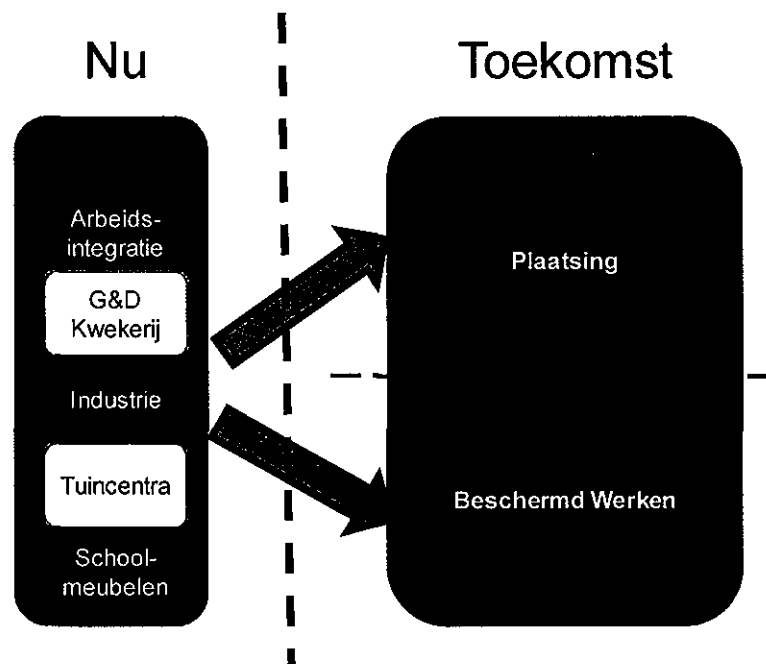
Het doel van deze overdrachten is om ons verder te concentreren op de werkelijke doelstelling van Presikhaaf Bedrijven: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een zo regulier mogelijke arbeidsplek te leiden. Bijkomende gevolgen zijn reducties in lasten en investeringen en beduidend kleinere risico's waardoor op termijn de gemeenten hun financiële middelen effectiever en efficiënter aan de doelstelling kunnen besteden.

Ambitie

Het toekomstige Presikhaaf Bedrijven is een organisatie die mensen uit de doelgroep werk biedt onder zo regulier mogelijke omstandigheden. Deze mensen krijgen de mogelijkheid om te werken aan hun ontwikkeling en ervaring op te doen in en met het arbeidsproces.

Het toekomstige Presikhaaf Bedrijven bouwt aan en heeft vele samenwerkingen met werkgevers in de regio en zorgt dat de mensen uit de doelgroep bij een werkgever aan het werk komen en blijven. Intern biedt Presikhaaf Bedrijven werk aan mensen die vanwege hun beperking niet direct bij werkgevers geplaatst kunnen worden. Deze activiteiten zullen zoveel mogelijk in samenwerking met en onder leiding van opdrachtgevers worden ingericht.

De toekomstige organisatie heeft twee entiteiten: een faciliteit voor Beschermd Werken en een Plaatsingsorganisatie. Het huidige bestand SW-ers zal worden verdeeld over deze twee entiteiten volgens criteria van Move2 die zijn gebaseerd op de voornemens uit de Wwnv en de huidige systematieken voor de Wsw.



3 Ontwikkelingen

De omgeving waarin Presikhaaf Bedrijven acteert, verandert snel onder invloed van externe factoren. Dit vraagt om een open blik naar buiten en een proactieve instelling. De belangrijkste ontwikkelingen die van invloed zullen zijn op Presikhaaf Bedrijven zijn kort benoemd.

Politiek & Wet werken naar vermogen

De val van het Kabinet Rutte in april 2012 heeft geleid tot het controversieel verklaren van onder andere de Wet werken naar vermogen (Wwnv). De partijen die het demissionaire kabinet vormden (VVD en CDA) hebben samen met GroenLinks, D66 en ChristenUnie een begrotingsakkoord (het Lente-akkoord) opgesteld dat de basis vormt voor de begroting voor het jaar 2013 die eind april 2012 naar Brussel is gestuurd om te voldoen aan de begrotingseisen van de EU. Het doel van dit Lente-akkoord is dat het EMU-tekort wordt teruggedrongen tot 3%.

Het Lente-akkoord heeft een aantal significante gevolgen voor de gemeenten en Presikhaaf Bedrijven:

- ♦ de Wet werken naar vermogen heeft geen doorgang;
- ♦ de herstructureringsfaciliteit WSW (grootte € 400 miljoen) vervalt om zo een deel van de besparingsverliezen door het niet doorgang van Wwnv op te vangen.

Voor Presikhaaf Bedrijven betekent dit dat er op het moment van schrijven grote onduidelijkheid is over de financiering van de uitvoering van de WSW in de komende jaren. Het Lente-akkoord geeft aan dat de bezuiniging op de subsidie SW is stopgezet; hoe het toekomstige subsidieregime er zal uitzien wordt niet aangegeven. In de publicatie van het CPB van 14 juni 2012 is ervan uitgegaan dat de uitgaven in de sociale zekerheid niet dalen conform de voorgestelde bezuinigingen van het demissionaire kabinet.

Daarnaast ontstaat door het vervallen van de Herstructureringsfaciliteit een financieringsprobleem voor de dekking van de kosten van de transitie naar de Stip op de Horizon.

Dit heeft diverse consequenties:

- ♦ er blijven verschillende regimes bestaan voor mensen met arbeidsvermogen (Wajongers worden niet geïntegreerd in de Wwb/Wwnv);
- ♦ de Wajong wordt niet beperkt tot mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en er vindt geen aanscherping van de indicatiestelling Wsw plaats;
- ♦ gemeenten krijgen niet de beschikking over het instrument loondispensatie;
- ♦ er komt geen gebundeld participatiebudget;
- ♦ de efficiencykorting op de Wsw zal niet doorgaan (korting op het gebundelde participatiebudget), dit betekent geen korting op de SW-bijdrage in de jaren 2013 tot en met 2015 ten opzichte van het niveau van 2012 en dat er een taakstelling blijft.

De rijksbegroting 2013 zoals gepresenteerd op Prinsjesdag toont een meerjarenbegroting waarbij de rijksbijdrage per AJ op het niveau van 2013 blijft. Ten aanzien van de volume ontwikkeling zijn geen veranderingen. De gepresenteerde rijksbegroting zal als basis dienen voor besparingen en besteding waarop een nieuw kabinet haar beleid en maatregelen zal stoelen. Uit de toelichting van de Minister van Financiën en politieke commentatoren valt op te maken dat ook door een nieuw Kabinet nog steeds aanzienlijk besparingen zullen worden gepresenteerd.

Op basis van de verkiezingsuitslag zal een nieuw Kabinet worden geformeerd; hoe het beleid op het gebied van de sociale werkvoorziening en de bredere doelgroep zoals geduid met de Wet werken naar vermogen er zal uitzien is nu ongewis. Dit zal afhangen van de formatiebesprekingen en het regeerakkoord dat gesloten gaat worden.

Op het moment dat duidelijk wordt wat het beleid van een nieuw kabinet gaat betekenen voor gemeenten en Presikhaaf Bedrijven zullen we de impact op onze begroting en onze meerjarenraming inschatten en gevolgen en maatregelen bepalen. Deze effecten en risico's zijn niet in deze begroting meegenomen en kunnen dus een aanvullend en negatief financieel effect hebben.

Economische ontwikkelingen

De economische vooruitzichten zijn helaas duidelijk minder geworden. De Nederlandse economie stagneert en hoewel deze regio in vergelijking tot andere regio's in Nederland vooralsnog minder geraakt is, moet er wel ernstig rekening mee worden gehouden dat in de komende paar jaar de omstandigheden in de markt moeilijk zullen blijven. Dit wordt mede bevestigd in de COEN rapportage 2012 van de Kamer van Koophandel.

Wij zien dit bijvoorbeeld in de druk op onze omzetten van diverse bedrijfsonderdelen en de prijsvorming. Bedrijven en overheden beperken hun uitbestede opdrachten vanwege de noodzaak tot kostenreductie en als gevolg van lagere afzetten in hun eigen markten.

Anderzijds blijft er vraag naar arbeidskrachten; we zullen dan ook inspelen op sectoren zoals logistiek, zorg en dienstverlening waarin de vraag naar arbeidskrachten, passend bij het niveau van onze mensen, aanwezig is. Ook in sectoren als transport, post, bouw en industrie is er vraag naar arbeidskrachten. We moeten ons wel realiseren dat bedrijven de risico's van langdurige dienstverbanden in combinatie met de inflexibele arbeidswetgeving niet willen aangaan. We zullen hierop inspelen door het aanbieden van andere vormen zoals detachering en dienstverlening om werkgeversrisico's over te nemen.

Positief is ook de ontwikkeling te noemen in het aanbestedingsbeleid van diverse gemeenten. Door expliciet het criterium op te nemen dat bedrijven aantoonbaar mensen uit de (brede) doelgroep betrekken in hun werkzaamheden beginnen bedrijven meer en makkelijker ook de weg naar Presikhaaf Bedrijven te vinden.

We zien de voordelen van participatie in Locus voor samenwerking met landelijk opererende bedrijven uitkristalliseren. Landelijke bedrijven als PostNL werken samen met SW-bedrijven in het voorzien van arbeidskrachten. Standaardisatie van de aanpak en de uitrol alsmede hergebruik van kennis en ervaringen maken de samenwerking voor beide partijen tot een voordeel.

De economische malaise bevestigt dat de strategische keuze van Presikhaaf Bedrijven om het ondernemersrisico te verminderen en te concentreren op het plaatsen en begeleiden en ontwikkelen van mensen een juiste is.

Sociaaleconomische ontwikkelingen en arbeidsvoorwaarden

Medio 2012 is er een nieuwe cao afgesproken tussen vakbonden en VNG voor het gemeentelijk personeel. Het reguliere personeel van Presikhaaf Bedrijven heeft arbeidsvoorwaarden op basis van deze cao. Naar verwachting zullen er ook nieuwe afspraken door VNG en de vakbonden gemaakt worden over de cao voor de SW-medewerkers. Vakbonden eisen een loonsverhoging van 2% en 1% ruimte voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Hoe deze er uit zien en wat de effecten daarvan zijn is op moment van schrijven ongewis.

Uit de dekkingsgraad van het pensioenfonds valt op te maken dat de premies voor de pensioenen naar alle waarschijnlijk zullen stijgen. Ook valt te voorzien dat de premie voor de sociale verzekeringen aangepast zullen worden. Voor de WW-verzekering zal de franchise vervallen en zal een percentage worden gehanteerd over de totale loonsom; mocht dit inderdaad doorgevoerd worden en er vindt geen compensatie plaats door SZW voor SW-organisaties (bijvoorbeeld door aanpassing van de rijksbijdrage), dan kan dit voor Presikhaaf Bedrijven en andere soortgelijke organisaties aanzienlijk negatieve effecten hebben op het subsidieresultaat.

Op het moment dat duidelijk wat deze effecten gaan betekenen Presikhaaf Bedrijven zullen we de impact op onze begroting en onze meerjarenraming inschatten en gevolgen en maatregelen bepalen. Deze effecten en risico's zijn niet in deze begroting meegenomen en kunnen dus een aanvullend en negatief financieel effect hebben.

Regionale gemeentelijke samenwerking

De aangesloten gemeenten (exclusief Neder-Betuwe) en Renkum zijn een regionaal convenant aangegaan voor samenwerking op het gebied werk en re-integratie. Presikhaaf Bedrijven, gemeenten en UWV zullen in deze regionale samenwerking hun kennis en competenties inbrengen om effectiever en efficiënter mensen aan het werk te helpen op basis van heldere diagnoses en profielen en met een passende, gecoördineerde en branche specifieke werkgeversbenadering.

Deze samenwerking, met de verwachte decentralisaties op de terreinen van sociale zekerheid, WMO en AWBZ voor ogen, zal een belangrijke component zijn voor de verdere uitwerking van de Stip op de Horizon en in het bijzonder voor de entiteit Beschermd Werken.

Beleidslijn SW-arbeidscontracten

Nieuwe instroom krijgt bij Presikhaaf Bedrijven een tijdelijk arbeidscontract aangeboden tot een maximale periode van drie jaar, conform de regelingen van de Flexwet. In deze periode van drie jaar zet Presikhaaf Bedrijven zich maximaal in om mensen te plaatsen in de arbeidsmarkt, daarbij gebruik makend van haar expertise in het ontwikkelen en begeleiden van mensen en het ondersteunen van werkgevers.

Presikhaaf Bedrijven biedt een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aan mensen voor wie in de periode van drie jaar duidelijk is geworden dat zij langdurig intensieve begeleiding nodig hebben en niet plaatsbaar zijn in de reguliere arbeidsmarkt, terwijl zij wel in staat zijn om te werken. Daarmee geven de gemeenten invulling aan hun zorgplicht en de maatschappelijke en sociale verantwoordelijkheid voor deze groep mensen.

Tevens zullen daarbij entiteiten voor het werkgeverschap worden ontwikkeld in samenwerking met werkgevers en overheid om het duurzaam plaatsen van mensen in de arbeidsmarkt te ondersteunen en te faciliteren.

Psychosociale en arbeidsontwikkelingen in de doelgroep

Landelijk en regionaal zien we een aantal ontwikkelingen bij de SW-doelgroep:

- ♦ de toename van het aantal mensen op de wachtlijst met psychische beperkingen (50%) ten opzichte van de huidige bezetting (25%);
- ♦ door medische beperkingen kunnen mensen minder uren werken waardoor er meer in deeltijd wordt gewerkt;
- ♦ toename van sociaal maatschappelijke problemen, zoals schulden (ruim 20% van de mensen) leidt tot een probleemcumulatie.

Daardoor krijgen wij, en andere organisaties, die zich met deze doelgroep bezig houden te maken met een complexere problematiek in de begeleiding en het vinden van werk.

4 Werkgeversbenadering & Marketing

Een essentieel onderdeel van onze strategie is een effectieve en efficiënte werkgeversbenadering.

Sinds 2011 wordt de werkgever nadrukkelijk als een primaire doelgroep van Presikhaaf Bedrijven centraal gesteld. Leidend hierbij zijn drie principes:

- ♦ het kennen van de arbeidsbehoeften en de -ontwikkelingen bij werkgevers;
- ♦ een herkenbare propositie;
- ♦ een marktgerichte focus van een accountgroep.

De verandering in strategie van Presikhaaf Bedrijven leidt ook tot een andere, meer gerichte benadering van werkgevers. De kennis opgebouwd in diverse branches en over bedrijven vanuit onze ervaringen en positionering als producent en commerciële dienstverlener is een belangrijke competentie om succesvol met bedrijven en organisaties samen werken.

We gaan door met het verder ontwikkelen van de werkgeversbenadering en zullen onze organisatie er op aanpassen; in samenhang met de gemeenten.

De nieuw samengestelde Raad van Advies representeert de regionale economie en de belangrijkste type partijen die essentieel zijn om de verbinding met werkgevers te realiseren en in stand te houden.

Marktgerichte focus en aanbod

Deze groep zal branchegericht werken waarbij de focus ligt op de branches die de meeste potentie hebben voor Presikhaaf Bedrijven.

Wij nemen actief deel in werkgeversorganisaties en werken samen met branche organisaties. Bedrijven worden actief benaderd om mogelijkheden voor onze dienstverlening vast te stellen en om mogelijkheden te ontwikkelen voor duurzame en langdurige relaties.

Kenmerkend voor de aanpak zijn de volgende aspecten:

- ♦ branchegroepen;
- ♦ focus op plaatsing en duurzaamheid;
- ♦ uitvoering van activiteiten voor opdrachtgevers op basis van onderbouwde business case;
- ♦ kennis van mogelijkheden mensen en eisen ten aanzien van matching mensen naar mate van begeleiding en inzet.

Aanbod

Uit marktonderzoek en op grond van interne kennis komen de volgende behoeften van werkgevers naar voren, waarin wij kansen zien om onze doelgroep succesvol te matchen bij deze werkgevers:

- ♦ ontzorgen: overnemen van uitvoeringsprocedures en risico's, flexibiliteit in arbeidsvoorziening;
- ♦ kwaliteit: medewerkers die opgeleid zijn voor en ervaring hebben met de te leveren werkzaamheden;
- ♦ samenwerking: opstelling als partner in het leveren van de dienstverlening en mogelijk aangevuld met vakspecialistische kennis en ervaring;
- ♦ risicobeperking: het bieden van aanvullende begeleidende kennis en diensten zodat om risico's te compenseren voor de extra begeleiding en/of aandacht die het inzetten van de doelgroep vraagt.

Hierbij hoort ook de mogelijkheid om met diverse partijen zoals werkgevers te komen tot constructies voor samenwerking waarin ondernemerschap met sociale verantwoordelijkheid wordt gecombineerd.

Samenwerking met werkgevers

Presikhaaf Bedrijven wil langdurige en duurzame relaties opbouwen en uitbouwen met werkgevers voor het leveren van medewerkers in diverse vormen. Een mogelijkheid is het bieden van faciliteiten aan werkgevers voor het deels uitvoeren van werkzaamheden onder hun eigen regie op onze locaties.

Daarnaast wordt ingezet op:

- ◆ werkgeversdesk waarbij de personele vraag vanuit de werkgever op competentieniveau kan worden gematcht met beschikbare mensen;
- ◆ convenanten inzetten en ontwikkelen met partners en/organisaties.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt en de werkgevers vormen de spil waarop het succes van onze inzet en werkzaamheden zal zijn gebaseerd. Met verschillende partijen in de keten en bij de overheid werken we samen in de regio.

We nemen deel aan POA's en we werken met (regionale) sociale diensten samen op de verschillende plekken in de regio voor een lokale benadering van en dienstverlening aan lokale ondernemingen.

Opleiding en kwalificaties blijken keer op keer een zeer belangrijk aspect te zijn in het succesvol plaatsen van mensen bij werkgevers. We gaan door met onze opleidingsactiviteiten met het ROC RijnIJssel en zullen met O&O fondsen en branche organisaties nieuwe initiatieven en activiteiten ontwikkelen die passend zijn voor branches waarin we onze mensen willen plaatsen.

Marketingcommunicatie

Presikhaaf Bedrijven gaat door in haar marketingcommunicatie onder het motto "Talent verbindt Talent".

De branchegerichte aanpak wordt ondersteund door een set van marketinginstrumenten:

- ◆ website;
- ◆ social media;
- ◆ netwerkbijeenkomsten voor werkgevers, gemeenten en persrelaties;
- ◆ netwerk van PresikGAAFI-ambassadeurs - verdieping van de kwaliteit van het huidige netwerk van ambassadeurs in meer betrokkenheid, meer gezamenlijke communicatie inzet en meer positieve mond-tot-mondreclame naar andere (potentiële) werkgevers!

Tegelijkertijd zal deze boodschap ook intern worden uitgedragen. Dit betekent onder andere dat onze 'kernwaarden' centraal zullen staan en dat wij hier naar zullen handelen:

- ◆ wij geloven dat mensen meer kunnen dan wij denken;
- ◆ goed voorbeeld doet goed volgen;
- ◆ open, eerlijk en constructief;
- ◆ samenwerking met anderen;
- ◆ wij hebben durf om zaken uit te proberen;
- ◆ resultaatgericht en nemen initiatief.

Een belangrijk onderdeel zal het meten van werkgeverstevredenheid zijn over onze dienstverlening en de wijze van communiceren.

5 Instroom & Sociaal

Als onderdeel van de voorgenomen Transitie zal het HRM-beleid zich richten op ontwikkeling en groei van medewerkers; competenties en resultaatgericht werken zullen centraal staan. Er wordt een nieuwe functiewaardering systematiek, HR21, ingevoerd die gericht is op competenties en resultaat gericht werken van de reguliere medewerkers.

Taakstelling

De taakstelling voor 2013 zal volgens de prognose van Cedris groeien naar 2.585,2 AJ voor de deelnemende gemeenten (exclusief de gemeente Neder-Betuwe). Inclusief de realisatie voor buitengemeenten en exclusief de realisatie door buitenschappen gaan wij uit dat wij een taakstelling van 2.650 AJ realiseren.

Nieuwe instroom

Vanaf de startbijeenkomsten wordt de nadruk gelegd op het tijdelijke karakter van het verblijf binnen Presikhaaf Bedrijven en op het gezamenlijk streven naar een werkplek buiten Presikhaaf Bedrijven. Waar dat gewenst en nodig is, zullen we voor de nieuwe instroom direct veel aandacht geven aan de gerichte opleiding, in lijn met hun mogelijkheden en vooruitzichten op het verrichten van werk.

Het nieuwe beleid geeft de mogelijkheden om nadrukkelijk te focussen op het plaatsen van mensen. Echter we moeten ons ook realiseren dat nieuwe instroom die de SW binnen komt steeds zwakker wordt qua gezondheid en sociaal maatschappelijke kenmerken.

Intensievere begeleiding is vereist om deze mensen zoveel mogelijk aan het werk te krijgen. Instrumenten die voor ons van belang zijn, zijn onder andere gestandaardiseerde diagnose, een kwalitatieve goed Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) en intensievere samenwerking tussen consulenten en werk(bege)leiders. Daarnaast zetten wij sterk in op opleidingstrajecten (BBL).

In 2013 zal er weer instroom zijn van nieuwe SW-medewerkers. De nieuwe instroom zal in 2013 aanmerkelijk zwakker zijn dan in 2012. De plaatsingsverordening heeft er voor gezorgd dat de wachtlijst, door het grote aantal nieuwe instroom in 2012 (er was geen instroom in 2011), sterk is afgeroomd. Er staan nu voornamelijk mensen op die blijvend zijn aangewezen op een beschermde werkomgeving.

Er is duidelijk een verschuiving zichtbaar van mensen met een Wajong of Wia uitkering naar steeds meer WWB-uitkeringen. Hierdoor komen ook steeds meer mensen binnen met sociaal maatschappelijke problemen. En zal er meer aandacht moeten worden gegeven aan onderzoeken van de mogelijkheden en beperkingen om te werken en de eisen voor begeleiding en op- en toeleiding.

Leerwerkplekken

Door de instroom van zwakkere mensen (slechtere gezondheid, weinig zelfredzaam) wordt er kritisch naar gekeken of de werkplekken in voldoende mate aansluiten op het niveau van de instroom. Ook zal als gevolg van probleem cumulatie er meer gevraagd worden van de begeleiding zowel qua intensiteit als ook qua kennis.

Extern kan - indien ene werkgever daar voor open staat - gekeken worden of met jobcarving en jobcreation functies geschikt te maken zijn voor onze medewerkers of nieuwe functies gecreëerd kunnen worden.

Move2

Alle huidige SW-medewerkers zijn in de zomer en het najaar van 2012 gescreend of zij potentieel voor Beschermd Werken of voor de Plaatsingsorganisatie in aanmerking komen. Dit gebeurt op een aantal

criteria die mede zijn gebaseerd op de bestaande werkladdersystematiek en uit de Wwnv komen, aangevuld met interne kennis en ervaring over begeleiding en werk van mensen uit de doelgroep.

Deze systematiek zal een regulier werkproces worden en de bestaande werkwijze voor inschatten van ontwikkeling en begeleiding van medewerkers gaan vervangen. Tevens worden de resultaten gebruikt voor de voorbereiding in de Transitie en ten behoeve van de inrichting van de nieuwe entiteiten. De invoering gebeurt in overleg met en nauwe betrokkenheid van de Ondernemingsraad.

Sociaal

Ziekteverzuim

In 2013 gaan we geheel over op het eigen regiemodel met ingehuurde bedrijfsartsen. Binnen dit model krijgen leidinggevenden een meer sturende taak waar het gaat om ziekteverzuim. Hierbij wordt ingespeeld op gedrag en de-medicaliseren als belangrijk onderdeel van verzuimbeheersing. Leidinggevenden moeten vanuit hun regiefunctie sneller met de medewerker in gesprek gaan om vast te stellen welke mogelijkheden de werknemer wel heeft; de rol van de bedrijfsarts is daarin vooral coachend en adviserend.

Het ziekteverzuim blijft ook in het komende begrotingsjaar een speerpunt. De daling die zich in het afgelopen jaar heeft ingezet zal doorgezet worden.

Het terugdringen van langdurig verzuim wordt door middel van gerichte dossieropvolging aangepakt waarbij casemanagement wordt ingezet. Daarbij worden mogelijkheden ingezet om medewerkers in het kader van re-integratie (tijdelijk) andere vervangende werkzaamheden te laten uitvoeren.

Door deze gerichte aanpak rekenen we erop dat het ziekteverzuim eind 2013 maximaal 13,5% bedraagt. In de komende jaren sturen wij op een verdere verlaging van dit percentage tot ten minste het branchegemiddelde.

De invloed van het ziekteverzuim op de opbrengsten is niet rechtstreeks gecorreleerd. In afspraken over plaatsingen met werkgevers worden ook afspraken gemaakt hoe de inzet van mensen verrekend wordt. Dit kan op uren basis zijn, maar zeker bij groepsdetachering waarbij de groep wordt ingezet om een deel van productie- of werkproces uit te voeren zijn afspraken waarbij verrekend wordt over de geleverde resultaten normaal. Daarmee wordt eventueel ziekteverzuim opgevangen in de contracten en de werkgever ontzorgd omdat Presikhaaf Bedrijven er voor verantwoordelijk is dat de gehele groep de afgesproken prestaties levert.

Bij plaatsingen die contractueel verrekend worden op gewerkte uren kan dit wel een direct zichtbare invloed hebben; bij het huidige aantal plaatsingen dat op een urencontract wordt verrekend kan een structurele verandering van 1% in het ziekteverzuim een effect van circa € 50k hebben op de opbrengst. Echter, wanneer blijkt iemand langduriger ziek blijft, dan zal naar een andere oplossing voor de inzet worden gezocht om de afspraken met de werkgever na te blijven komen waardoor de nadelige effecten op de opbrengst beperkt blijven.

Maatvervoer

Ook in het komende begrotingsjaar richten wij ons op verdere afbouw van het maatvervoer voor medewerkers die vanwege hun beperkingen aangewezen zijn op vervoer van deur-tot-deur. De huidige maatvervoerfaciliteit is zeer kostbaar terwijl er, met Regiotaxi, goede alternatieven beschikbaar zijn.

Ook de verbeterde toegankelijkheid van het openbaar vervoer biedt medewerkers met een beperking en/of hulpmiddel steeds meer mogelijkheden. Daarnaast is het primair de verantwoordelijkheid van de medewerker om het woon-werkverkeer te regelen.

Bezwaren en Geschillen

De focus voor 2013 ten aanzien van bezwaarprocedures is gericht op een meer intensieve communicatie in het voortraject. Daarmee wordt gestuurd om reeds in het voortraject richting te geven aan besluitvorming waar tegen geen bezwaar gemaakt wordt. De intensivering van de communicatie moet gericht zijn op het voorkomen van bezwaarprocedures.

Cao/Arbeidsvoorwaarden

Met het oog op verder gaande samenwerking met andere werkgevers wordt onderzoek gedaan naar eventuele gevolgen met betrekking tot de toepasbaarheid van cao's en/of specifieke arbeidsvoorwaarden bij derde partijen. Er wordt steeds nauwkeurig in de pre-overdrachtfase gekeken of aansluiting bij een andere cao noodzakelijk dan wel mogelijk is.

Vanuit de doelstelling wordt er extra aandacht aan geschonken om meer medewerkers via begeleid werken naar de arbeidsmarkt te bewegen. De meerwaarde hiervan is dat er een directe plaatsing binnen een reguliere werkomgeving plaatsvindt. De medewerker treedt daarbij formeel in dienst van de nieuwe werkgever maar behoudt in de eerste jaren nog het vangnet om terug te keren op grond van de indicatie als blijkt dat de reguliere werkomgeving onvoldoende aansluit.

6 Uitgangspunten en Doelstellingen 2013

Op grond van de informatie uit de Miljoenennota 2013 gaan we uit van een gemeentelijke SW-bijdrage van € 25.939 per AJ. De taakstelling voor 2013 – die als gevolg van de verwachte invoering van de Wwnv zou vervallen, maar na het controversieel verklaren van de Wwnv alsnog is herleefd – wordt ingeschat op 2.650 AJ.

Algemene uitgangspunten

Vertrekpunt is de raming 2013 zoals opgenomen in de Gewijzigde Begroting 2012.

- 1 We gaan uit van een gemeentelijke SW-bijdrage voor de periode 2013 tot en met 2016 ter grootte bedrag van € 25.759. Voor 2013 zal dit bedrag verhoogd worden tot € 25.939 vanwege doorvoering van de LPO tranche 2012/2013; voor de opvolgende jaren blijft het bedrag op € 25.759 op grond de Miljoenennota 2013. Deze bedragen kunnen nog worden bijgesteld als gevolg van het beleid van het nieuw te vormen kabinet.
- 2 Taakstelling 2013: zal gebeuren op basis van de huidige regels, het uitgangspunt is een taakstelling van 2.650 AJ voor 2013 en voor de jaren 2014 tot en met 2016. Het personeel dat instroomt zal sneller worden opgenomen in de bedrijfsonderdelen.
- 3 Als uitgangspunt voor de salariskosten SW wordt de nullijn gehanteerd waarbij wel rekening wordt gehouden met stijgende kosten als gevolg van stijging van sociale premies.
- 4 De kosten van maatvervoer worden afgebouwd; daarvoor zal een vorm van financiële compensatie naar betrokkenen worden gegeven; een structurele besparing van € 250.000 is meegenomen.
- 5 Voor investeringen zal gelden dat het aantoonbaar bijdragen aan het plaatsen van mensen een primaire eis is. Dit houdt in dat in de onderbouwing van een investering daar expliciet aandacht aan zal moeten worden gegeven.
- 6 Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen regulier en overig personeel; maar wel een flexibele schil die wij op een andere manier bewaken.

Resultaten

Uit de bedrijfsvoering zal een operationeel resultaat van € 600k gerealiseerd moeten worden. Dit resultaat zal bestaan uit resultaten van een combinatie van activiteiten; zowel uit de bestaande productie- en dienstverleningsactiviteiten, als in toenemende mate uit dienstverlening naar werkgevers toe om de vraag naar arbeidscapaciteit te vervullen.

De lasten in de begroting nemen af met € 400k. Wij realiseren dit door een reductie van € 700k op loonkosten van reguliere en overige werknemers. De overige bedrijfskosten stijgen met € 700k doordat onderhoud aan panden, schoonmaak van panden en de restauratieve dienstverlening wordt uitbesteed.

De andere kosten (overige personeelskosten, afschrijvingen en financiële baten en lasten) dalen met € 400k door de ingezette bewegingen in de bedrijfsvoering.

Personeel

Voor alle bedrijfsonderdelen geldt dat het aantal SW-ers in staf- en ondersteunende diensten zal moeten worden afgebouwd.

Voor de bezetting niet-SW-personeel zullen de aannames van onze Stip op de Horizon leidend zijn. Dit kan door niet verlengen van tijdelijke contracten, natuurlijk verloop en niet vervangen of door keuzes te maken voor bepaalde personen. De kosten van deze reductie zullen in het Transitieplan worden meegenomen.

We streven naar een verdere daling van het ziekteverzuim percentage voor geheel Presikhaaf Bedrijven tot 13,5% over 2013. Het begrote ziekteverzuim percentage zal specifiek per verantwoord moeten worden.

Verdere groei plaatsingen naar 1.350 plaatsingen ultimo 2013

De resultaten van het verhogen van het aantal plaatsingen in het eerste halfjaar 2012 tonen aan dat groei van plaatsingen realistisch en realiseerbaar is. Per 1 juli 2012 is het aantal plaatsingen 820.

Ultimo 2013 zal naar verwachting het aantal plaatsingen zijn gestegen tot 1.350.

Uitgangspunt zal zijn dat voor elke activiteit (zowel op interne activiteiten als op externe activiteiten) waarop we mensen inzetten (of dat nu vanuit een beschermd werken of vanuit plaatsingen is) er een onderbouwing van de netto bijdrage per persoon versus de ingeschatte loonwaarde van een persoon.

Nadrukkelijk zal ook de aandacht gericht moeten blijven op het duurzaam plaatsen van mensen en het plaatsen op basis van marktconforme tarieven, waarbij rekening wordt gehouden met de prestaties die mensen kunnen leveren.

Er zal een overall inzetplanning worden ontwikkeld waarin alle medewerkers staan opgenomen met hun inzet voor de activiteit waarop men werkt, met hun ingeschatte opbrengst en de duur van hun inzet.

Samenwerking met werkgevers

Wij gaan minstens twee gezamenlijke arbeidspools met (groepen) werkgevers opzetten waarin mensen hun (tijdelijke) arbeidsovereenkomst hebben van waaruit medewerkers bij werkgevers aan het werk zijn.

Wij hebben met werkgevers in drie verschillende branches duurzame samenwerkingen opgezet om de toeleiding van mensen naar die arbeidsmarkten te ondersteunen en te realiseren voor 2013 en in de jaren daarna.

Met gemeenten met wie wij een gezamenlijk werkgeversbenadering ontwikkeld en uitgewerkt hebben werken wij als een organisatie samen in het realiseren van de doelstellingen van gemeenten en Presikhaaf Bedrijven.

Opleiding

We blijven nadrukkelijk doorgaan met opleidingen. Alle onderzoeken tonen aan dat startkwalificaties de kans op werk en blijven werken aanzienlijk vergroten. Daarnaast bieden de huidige fiscale regelingen een belangrijke financiële bijdrage.

Het is nog onzeker of de huidige fiscale regelingen na 2012 zullen blijven bestaan. Een nieuw Kabinet en het daarbij behorende beleid zal dat duidelijk moeten maken.

We gaan uit van 650 opleidingstrajecten voor 2013.

Investerings

Bedrijfsvoering en systemen

Compas is en zal zich verder ontwikkelen tot het centrale personeelsysteem waarin alle informatie over medewerkers en hun mogelijkheden wordt bijgehouden. Toegankelijkheid voor alle relevante betrokkenen die mensen ondersteunen, begeleiden, plaatsen zal worden uitgebreid.

Hierbij zal ook aansluiting worden gezocht bij ontwikkelingen binnen de aangesloten gemeenten op het gebied van kennis van mensen in hun bestanden (project 'Bestand in Beeld').

Er zal een centraal systeem ('CRM') komen waarin alle informatie over mogelijkheden in de arbeidsmarkt en bij opdrachtgevers zal worden bijgehouden. De specificaties zullen in het tweede halfjaar 2012 worden bepaald.

Hierbij zal ook aansluiting worden gezocht bij de samenwerking tussen de aangesloten gemeenten op het gebied van werkgeversbenadering. Daarnaast dienen dit systeem en Compas op elkaar aan te sluiten.

Gezamenlijk zullen beiden systemen worden gebruikt voor het matchen van mensen aan activiteiten waarin gewerkt kan worden. Er wordt een investering voorzien van € 50k.

Innovatie

Er wordt een post ter grootte van € 50k gecreëerd vanuit de financiering in Transitiepoor 2 van het Transitieplan om nieuwe ontwikkelingen te kunnen ondersteunen en om een bijdrage te leveren aan de financiering van dergelijke initiatieven.

Vastgoed en productiemiddelen

Aanvullende investeringen in gebouwen en vastgoed zullen moeten worden onderbouwd op basis van contracten met opdrachtgevers en/of activiteiten waarin mensen aan het werk zijn.

Vastgoed, investeringen en afschrijvingen

Wij gaan door met het reduceren van onze vastgoedportefeuille. Deze lasten leggen een te groot beslag op de maatschappelijke middelen die ons ter beschikking worden gesteld. Mogelijkheden zijn onder andere het ter beschikking stellen aan derden en ondernemingen, verkoop, participatie en opzeggen van huurovereenkomsten.

Eerste stappen zijn in 2012 gezet door opzeggen van huurovereenkomsten van panden die voor activiteiten in opdrachten van derden werden gebruikt en voorgenomen verkoop van een pand. De activiteiten zijn ondergebracht binnen de bestaande eigen panden.

Er is een project Vastgoed opgestart om de verschillende mogelijkheden in kaart te brengen en geïnteresseerde partijen te identificeren. Het is duidelijk dat de vastgoedmarkt, zowel regionaal als landelijk, in een zeer moeilijk vaarwater bevindt.

Op grond van de besloten strategie voor Presikhaaf Bedrijven heeft in april 2012 een afwaardering van het vastgoed plaatsgevonden naar marktwaarde op basis van taxatierapporten. De grootte van de afwaardering is € 10,5 miljoen.

De begrote investeringen ten behoeve van het beheer en onderhoud zijn voor 2013 ingeschat op € 75k. De MJOP-begroting voor onderhoud in gebouwen bedraagt nog steeds € 671k.

Kosten van vastgoed worden vanuit centraal in rekening gebracht op basis van marktconforme kosten zoals in 2012.

Gemeentelijke werkzaamheden

We willen voortgaan met afspraken met gemeenten over inzet van mensen in werkzaamheden van en/of in opdracht van gemeenten.

Vooruitlopend op de evaluatie van de in 2012 gehanteerde systematiek waarbij het aantal SW-ers per gemeente als maatstaf geldt voor het deel van elke gemeente binnen de totale gemeentelijke omzet, willen we voor 2013 streven naar een verdere groei en de regeling garantieomzet gemeenten continueren.

Voor 2012 is uitgegaan van een totale gemeentelijke omzet bij gemeenten van € 6,0 miljoen, dit willen wij gelijk laten voor het jaar 2013. We zien hiertoe goede kansen in samenwerking tussen gemeenten en bedrijfsleven, bijvoorbeeld in administratieve verwerkingen en taken openbare ruimten en WMO.

7 Transitie naar de Stip op de Horizon

In 2013 zullen twee processen naast elkaar lopen die elkaar versterken, maar ook tegengestelde belangen hebben:

- ♦ *bedrijfsvoering*: exploitatie van productie en dienstverlening, daarnaast het plaatsen van mensen bij en ondersteunen van werkgevers;
- ♦ *transitie naar nieuwe organisatie*: inrichting en overgang naar een organisatie waarin beschermd werken en (uit)plaatsen van mensen centraal staat.

De visie van Stip op de Horizon (SodH) is eind 2011/begin 2012 ontwikkeld, uitgewerkt naar een Transitieplan en besproken met de deelnemende gemeenten. Deze transitie is het gevolg van de gewijzigde strategie en de aangepaste positionering van Presikhaaf Bedrijven in de regionale uitvoering van de sociale zekerheid.

Bij de verdere vormgeving van het nieuwe Presikhaaf Bedrijven blijft, ook de komende periode, het uitgangspunt dat de hervormingen binnen de sociale zekerheid doorgang zullen vinden. Aanpassingen in de Wsw, WWB en Wajong, in welke vorm dan ook, maken dat Presikhaaf Bedrijven klaar moet zijn voor de nieuwe vraag en een daarbij passend aanbod wil bieden. Gezien de onzekerheid van de toekomstige ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de daar bijbehorende financiering, maakt dat er noodzaak is tot een bepaalde mate van flexibiliteit.

De visie van Presikhaaf Bedrijven:

- ♦ sluit aan op de missie van de deelnemende gemeenten;
- ♦ past daarmee binnen het gemeentelijk beleid;
- ♦ sluit aan op de ontwikkelingen binnen wet- en regelgeving.

En gaat voor:

- ♦ Beschermd Werken voor mensen die zijn aangewezen op een beschermde werkomgeving en waarbij de focus van de begeleiding is gericht op zelfredzaamheid;
- ♦ het Plaatsingsbedrijf gericht op maximale uitstroom naar de arbeidsmarkt
- ♦ Presikhaaf Bedrijven als dé sociale onderneming van Midden Gelderland waarbij de focus gericht is op het behalen van voldoende rendement in maatschappelijke maar ook financiële zin.

Hierdoor wordt het mogelijk dat een ieder die arbeidsvermogen heeft aan de slag kan en dus naar vermogen mee doet. Wij willen tenslotte mensen in staat stellen in hun eigen levensonderhoud te voorzien en daarmee het beroep op uitkeringen verminderen.

Daarnaast is het van belang om iedereen mee te laten doen in de maatschappij ("*niemand aan de kant*") dat past bij onze overtuiging: iedereen laten participeren aan de samenleving, waarbij werken de hoogste vorm van participatie is. Dat is het uitgangspunt wat ten grondslag ligt aan onze visie. Om deze visie vorm te kunnen geven is een herpositionering en aanpassing van de huidige organisatie noodzakelijk.

Realisatie verandering

Om bovenstaande te realiseren is in 2012 een transitie ingezet, die het gehele jaar 2012 en een deel van 2013 zal beslaan. We gaan uit van een overgang naar de nieuwe organisatie conform onze Stip op de Horizon per 1 september 2013 voor een aantal onderdelen en per 1 maart 2014 voor de resterende onderdelen. De onderdelen die per 1 september 2013 respectievelijk 1 maart 2014 overgaan zullen in de uitwerking van Stip op de Horizon nader moeten worden benoemd.

Dit zal in overleg met Bestuur en Ondernemingsraad worden voorbereid voordat er een definitief besluit genomen kan worden. Het Algemeen Bestuur zal eind 2012 een Go/NoGo besluit nemen.

De uitwerking omvat de volgende aspecten:

Nadere uitwerking nieuwe organisatie:

- ◆ nieuwe uitgangspunten en doelstellingen organisatie;
- ◆ organisatie en inrichting (inclusief primaire en ondersteunende werkprocessen);
- ◆ beschrijving alle functies met bijbehorende competenties.

Bedrijfsvoering:

- ◆ doelen en kritieke prestatie indicatoren per entiteit, inclusief financiële prikkels;
- ◆ uitvoeringskosten per entiteit;
- ◆ resultaten en verantwoordelijkheden alle entiteiten;
- ◆ business- en kostenmodel per entiteit.

Aanpassingen van werkprocessen:

- ◆ beleid, organisatie en stroomschema instroom alle doelgroepen;
- ◆ verder verloop, inclusief stroomschema doelgroepen binnen entiteiten.

Marktverbinden:

- ◆ beleid, organisatie en samenwerkingsvormen werkgevers;
- ◆ beleid, organisatie en samenwerkingsvormen gemeenten;
- ◆ beleid en samenwerkingsvormen zorg/AWBZ-instellingen.

Aanpassingen in systemen, nieuwe systemen:

- ◆ nieuw functiewaarderingssysteem HR21;
- ◆ (her)beoordelingssystematiek gesubsidieerde werknemers Move2;
- ◆ organisatie breed klantvolgsysteem Compas;
- ◆ Intern Mobiliteitsbureau voor regulier personeel.

Aanpak

Het transitieproces wordt plateaumatisch uitgevoerd. Hier is voor gekozen omdat:

- ◆ de samenhang tussen thema's wordt geborgd;
- ◆ de complexiteit wordt gereduceerd;
- ◆ het lange termijn doel wordt vertaald in korte termijn doelen, waardoor de organisatie zicht houdt op het doel en realisatie.

Het proces krijgt vorm middels vijf sporen, deze zijn:

- ◆ Transitiespoor 1: afbouw eigen productie;
- ◆ Transitiespoor 2: inrichten nieuwe entiteiten;
- ◆ Transitiespoor 3: in kaart brengen medewerkers (Move2);
- ◆ Transitiespoor 4: bestuurlijke aanpassing;
- ◆ Transitiespoor 5: vernieuwing intermediairrol en samenwerking met werkgevers.

De omgeving is volop in ontwikkeling, door de hoge mate van flexibiliteit van deze aanpak kunnen we makkelijker inspelen op al deze (externe) ontwikkelingen.

Voorbereiding en overgang

Zoals aangegeven zullen in het tweede halfjaar van 2012 de werkprocessen, de entiteiten en de functies van/in de nieuwe organisatie worden uitgewerkt inclusief een gedetailleerde onderbouwing van de bijbehorende kosten om de transitie te realiseren.

Deze uitwerking zal eind 2012 als basis voor de Go/NoGo beslissing van het Algemeen Bestuur dienen.

Dit is een grootschalige verandering die op allen bij Presikhaaf Bedrijven en bij gemeenten een beroep zal doen.

Er zal zoveel mogelijk interne capaciteit en expertise worden benut. Voor de aansturing van de transitie is een externe programmamanager ingehuurd. Deze rapporteert aan de algemeen directeur.

De Ondernemingsraad zal een belangrijke rol hebben in de voorbereiding en bij de beoordeling hoe de veranderingen worden doorgevoerd. Advies- en instemmingsaanvragen zullen worden voorbereid met hen om tot een gedragen aanpak en uitvoering te komen.

De transitie zal leiden tot een nieuwe organisatie en een vernieuwd functiehuis. Met het Georganiseerd Overleg zullen de arbeidsvoorwaardelijk gevolgen van de veranderingen voor het reguliere personeel besproken en getoetst worden.

De verandering wordt verder afgestemd in de regionale samenwerking van gemeenten met UWV zodat wij als overheid een effectieve maar zeker ook efficiënte uitvoeringsorganisatie realiseren.

Wijze van reorganiseren en herstructureren en financiering

De Stip op de Horizon is een wezenlijke verandering in het functioneren van Presikhaaf Bedrijven. Realisatie van de Stip op de Horizon betekent concentreren op drie primaire processen: intake, begeleiden en plaatsen die vanuit en met twee entiteiten vorm zullen krijgen. Dit houdt in een wezenlijke verandering van de competenties nodig voor het boeken van resultaten van het nieuwe Presikhaaf Bedrijven.

Een cruciaal onderdeel van de reorganisatie zal het invullen van de nieuwe functies worden die gaan ontstaan in de nieuwe organisatie. Voorzien wordt dat dit aanzienlijke veranderingen in de samenstelling en competenties van het reguliere medewerkersbestand teweeg zal brengen. Inschattingen, rekening houdend met aanspraken uit arbeidscontracten, cao en sociaal statuut, geven aan dat de maximale kosten € 7-8 miljoen kunnen bedragen verdeeld over de jaren 2013 en 2014.

In parallel voeren wij ook de strategie van het overdragen van bedrijfsactiviteiten om daarmee het ondernemersrisico en de daarmee verbonden investeringen die de bedrijfsactiviteiten vragen terug te brengen. Overdracht van bedrijfsactiviteiten leidt er ook toe dat medewerkers met een regulier arbeidsovereenkomst mee gaan in de overdracht. Wij zetten daarbij in op gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden in de situatie voor en na overdracht conform het vigerende Sociaal Statuut. Deze lijn hebben wij ook al toegepast bij eerdere overdrachten.

Het streven is om per 1 september 2013 met een nieuwe organisatie met nieuwe functies te gaan werken.

Het zal naar verwachting nog niet mogelijk zijn om alle activiteiten die wij thans uitvoeren overgedragen te hebben of anderszins aan te passen aan de uitgangspunten voor de SodH. We voorzien dat daarvoor een termijn nodig is van circa 1,5 jaar na de invoering.

Reguliere medewerkers die door de nieuwe organisatie boventallig worden, gaan we vanaf het moment van de start van de nieuwe organisatie actief begeleiden en ondersteunen naar ander werk, buiten Presikhaaf Bedrijven. We zullen daartoe overleggen en afspraken maken met de ondernemingsraad, het Georganiseerd Overleg en vakbonden. Door inzet van deze mensen op projecten binnen en buiten Presikhaaf Bedrijven, de aangesloten gemeenten en werkgevers die in lijn liggen met de mogelijke andere werkzaamheden buiten Presikhaaf Bedrijven ondersteunen wij hen in de re-integratie naar een ander werk.

Het Intern Mobiliteitsbureau (IMB) is verantwoordelijk voor de uitvoering van de arbeidsbemiddelingstrajecten en bewaakt de voortgang van het re-integratieproces.

Met deze aanpak kunnen we de kosten van transitie verlagen door middel van opbrengsten uit detacheringen van deze personen als onderdeel hun re-integratie. Ook zullen we actief inzetten om werkgevers bereid te vinden om banen aan te bieden aan deze groep.

Samenwerking met gemeenten voor het opzetten van een banenpool en projectenpool is gestart en zal actief worden benut.

Programmakosten en financiering

Wegvallen deel externe financiering

Om de aan de transitie verbonden kosten te financieren is een beroep gedaan op de door het Rijk beschikbaar gestelde "Herstructureringsfonds" (circa 50% van de totale kosten). Met het controversieel verklaren van de Wet werken naar vermogen is deze faciliteit echter komen te vervallen.

Geen reductie Wsw-subsidie 2013

Tegenover het wegvallen van de financiering voor de herstructurering staat het eveneens komen te vervallen van een reductie op de Wsw-subsidie voor 2013. Dit heeft tot gevolg dat voor het jaar 2013 de totale kosten niet boven de raming uit zullen stijgen.

Als gevolg hiervan ontstaat er een gat in de financiering van het beoogde Transitieprogramma. In het najaar 2012 worden alternatieven uitgewerkt waarop het Algemeen Bestuur kan besluiten. Deze omvatten een groter beroep op de deelnemende gemeenten, aanpassen van de fasering transitie, effecten overdrachten bedrijfsactiviteiten.

Totale kosten 2013

De kosten van de totale transitie zijn begroot op € 22,7 miljoen. In de aanvraag herstructureringsfaciliteit is uitgegaan van een bedrag van € 24,2 miljoen. Dit betreft een meerjarenbegroting waarbij een bedrag van € 1,0 miljoen reeds in 2011 is geëffectueerd.

Voor 2013 zijn er een aantal kosten voorzien, deels eenmalig en deels meerjarig. In de komende periode zal een specificatie van het totale begrotingsonderdeel Transitie Stip op de Horizon worden uitgewerkt waarbij verscheidene varianten zullen worden doorgerekend.

De kosten behorende bij de transitie zijn onderverdeeld naar de eerder genoemde vijf transitiesporen.

Transitiespoor 1: afbouw eigen productie

Onderdeel van de transitie is de intentie het op afstand zetten, dan wel afstoten van bedrijfsonderdelen waar een groot ondernemersrisico dan wel een negatieve balans bestaat. Concreet gaat het daarbij om: drukkerij, watermeters, koffers, fietspompen, schoolmeubelen en de kwekerij. Bij deze omvangrijke en ingrijpende processen horen frictiekosten, deze investeringen maken het mogelijk het nieuwe Presikhaaf Bedrijven vorm te gaan geven.

Deze kosten hebben betrekking op: afwaardering gebouwen, personeel, activa, voorraden, rente op voorfinanciering en tot slot advieskosten. Het zwaartepunt van deze kosten zal in 2012 liggen. Voor 2013 zullen de kosten met name nog betrekking hebben op rente voorfinanciering.

Transitiespoor 2: Inrichten nieuwe entiteiten

Binnen Stip op de Horizon is de nieuwe organisatievorm op hoofdlijnen vastgesteld. In 2012 vindt een nadere uitwerking op detailniveau plaats. Na deze uitwerking volgt in 2013 de implementatie waarbij een aantal kosten zullen moeten worden gemaakt om de feitelijke start van de nieuwe organisatie per september 2013 daadwerkelijk te kunnen maken.

Kosten in dit kader hebben betrekking op: inrichten nieuwe functie- en organisatiestructuur (waaronder ICT), afvloeiing regulier personeel en daarbij behorende bemiddelingskosten, investeren op personeel ten behoeve van nieuwe organisatie (opleiding en ontwikkeling) rente op voorfinanciering en tot slot advieskosten.

Transitiespoor 3: In kaart brengen medewerkers (Move2)

Binnen Presikhaaf Bedrijven zijn momenteel 2.900 gesubsidieerde medewerkers werkzaam. Het in kaart brengen van mogelijkheden, ontwikkelingsperspectief en beperkingen van onze medewerkers is onderdeel van ons werk. Echter bij een omvangrijke organisatiewijziging is het van belang nauwkeurig in kaart te brengen in welk toekomstig bedrijfsonderdeel men thuis hoort.

Hiertoe is intern een systematiek onder de naam Move2 ontwikkeld. Alle gesubsidieerde medewerkers worden in de periode juli – november 2012 in kaart gebracht, dit gebeurt met eigen personeel. Daar dit ten koste gaat van de reguliere werkzaamheden is besloten de hieraan verbonden kosten onder te brengen bij de transitie.

Kosten in dit kader hebben dus betrekking op het in kaart brengen van het gesubsidieerde personeel. Kosten worden gemaakt door het opleiden en inzetten van een deel van het reguliere personeel.

Transitiespoor 4: Bestuurlijke aanpassing

Omdat er volgens de zogenaamde plateauplanning wordt gewerkt, wordt pas in een later stadium de bestuurlijke vormgeving bepaald. In 2012 vindt de nadere uitwerking van de organisatie plaats, in 2013 zal de bestuurlijke aanpassing volgen. Het gaat hierbij zowel om de governance als de juridische vorm.

Kosten in dit kader hebben betrekking op (externe) advisering en zijn voorzien voor 2013 op € 100k.

Transitiespoor 5: Vernieuwing intermediairrol en samenwerking met werkgevers

Het doel van Presikhaaf Bedrijven is het toe leiden naar werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Belangrijkste partners om deze doelstelling te kunnen realiseren zijn de werkgevers (zowel het MKB als grote werkgevers als werkgeversorganisaties of brancheverenigingen). Dit zal in nauwe samenwerking met gemeenten en UWV tot stand worden gebracht.

Kosten die in dit kader worden gemaakt hebben voornamelijk betrekking op lidmaatschappen van ondernemersverenigingen, het organiseren van bijeenkomsten en advisering.

Overzicht kosten

In de volgende tabel zijn de ingeschatte kosten verdeeld naar transitiesporen en jaren.

Kosten Transitie Stip op de Horizon				
	x € 000			
Soort kosten	2011	2012	2013	2014
Transitiespoor 1: afbouw eigen productie	716	10.800	425	75
Transitiespoor 2: Inrichten nieuwe entiteiten	320	3.100	3.000	3.250
Transitiespoor 3: Move2	0	300	250	0
Transitiespoor 4: Bestuurlijke aanpassing	0	50	50	0
Transitiespoor 5: Vernieuwing intermediairrol en samenwerking met werkgevers	0	250	75	75
Totale kosten	1.036	14.500	3.800	3.400

In de volgende tabel is de begroting 2013 gesplitst naar de twee entiteiten (Beschermd Werken en Plaatsingsorganisatie) en een derde entiteit van activiteiten die wij willen verzelfstandigen (Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem).

Deze opstelling geeft een beeld hoe de financiële effecten van het transitieprogramma uit kunnen werken naar de nieuwe organisatie. Daarbij moet opgemerkt worden dat deze opstelling nog verandert door keuzes die gemaakt moeten worden over het transitieprogramma en de invulling van de entiteiten.

	Begroting 2013	Beschermd Werken	Plaatsing organisatie	Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem
x € 1.000				
Gemeentelijke SW-bijdrage	68.738	31.388	29.984	7.366
Salariskosten SW	71.836	33.115	30.380	8.341
Personeelsgebonden kosten SW	1.877	827	908	142
SUBSIDIERESULTAAT	-4.975	-2.554	-1.304	-1.117
Bruto-opbrengst inclusief mutatie OHW	32.880	6.448	9.692	16.740
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	10.793	2.124	169	8.500
Netto-opbrengst	22.087	4.324	9.523	8.240
Netto-opbrengstpercentage	67,2%	67,1%	98,3%	49,2%
Overige opbrengsten	610	271	339	0
Som der bedrijfsopbrengsten	22.697	4.595	9.862	8.240
Lasten				
Salariskosten regulier personeel	12.644	4.873	5.280	2.491
Overige personeelskosten	973	411	487	75
Afschrijvingen	1.584	672	504	408
Financiële baten en lasten	1.027	352	483	192
	5.897	1.117	917	
Overige bedrijfskosten				3.863
Totaal lasten	22.125	7.425	7.671	7.029
OPERATIONEEL RESULTAAT	+572	-2.830	+2.191	+1.211
Gemeentelijke bijdragen	680	340	340	0
Resultaat verbonden partijen	0	0	0	0
OVERIG RESULTAAT	+680	+340	+340	0
EXPLOITATIERESULTAAT	-3.723	-5.044	+1.227	+94

8 Bedrijfsvoering

Het jaar 2013 zal een jaar van grote veranderingen worden voor Presikhaaf Bedrijven. De gelijktijdige uitvoering van het Transitieprogramma en de reguliere bedrijfsvoering zal veel eisen stellen aan en uitdagingen geven voor alle geledingen van Presikhaaf Bedrijven, en zeker voor het kader en de leidinggevendenden.

Per bedrijfsonderdeel geldt een aantal specifieke uitgangspunten. Met de transitie in het vooruitzicht zullen de bedrijfsonderdelen in de loop van 2013 waarschijnlijk (gedeeltelijk) veranderen. Vooralsnog wordt voor de begroting 2013 uitgegaan van de huidige bedrijfsonderdelen. De overdracht van bedrijfsactiviteiten creëert ook ruimte reducties in staf en management te realiseren.

8.1 Overdracht bedrijfsactiviteiten

In 2013 wordt voorzien dat de activiteiten drukkerij, koffers, watermeters en fietspompen zullen worden afgebouwd en/of gestopt. De activiteiten schoonmaak en restauratieve dienstverlening worden overgedragen aan externe partijen.

De intentie is dat Schoolmeubelen per 1 januari 2013 is overgedragen aan een andere partij. In de begroting wordt vooralsnog rekening gehouden dat dit pas per 1 januari 2014 gebeurt waardoor de opbrengsten en lasten nog volledig worden meegenomen.

In 2013 zal de exploitatie van Intratuin Arnhem volledig onder Presikhaaf Bedrijven vallen. Er wordt uitgegaan van een verzelfstandiging per 1 januari 2014. Er wordt uitgegaan van een overdracht van de faciliteiten van de kwekerij aan derden per 1 januari 2014.

Bij alle overdrachten van bedrijfsactiviteiten gelden twee randvoorwaarden: de overnemende partij heeft een goed ondernemingsplan om de continuïteit van de activiteiten zo goed mogelijk te waarborgen en de overnemende verbindt zich duurzaam aan Presikhaaf bedrijven voor de inzet van mensen op die activiteiten.

8.2 Arbeidsintegratie

Plaatsingen SW

Het aantal groepsdetacheringen zal in 2013 duidelijk stijgen ten opzichte van het niveau ultimo 2012.

Er zal door de detacheringconsulenten regelmatig een bijdrage worden geleverd aan het uitplaatsen van SW-medewerkers (groepsdetacheringen en WOL-opdrachten) van andere afdelingen waarvan de opbrengsten niet zijn opgenomen in de resultaten van Arbeidsintegratie. Door het inzetten van een capaciteitsplanning voor consulenten ontstaat er geen leegloop en benutten wij maximaal de inzet van alle aanwezige consulenten en houden zo de kosten in de hand.

Acties om resultaten te realiseren:

- ◆ het voeren van een goed prijsbeleid, dus zoveel mogelijk medewerkers plaatsen met een tarief welke gebaseerd is op de loonwaarde. 75% van het aantal nieuwe gedetacheerde medewerkers is binnen zes maanden op loonwaarde gedetacheerd.
- ◆ zorgen dat het totale bestand aan SW-medewerkers in Compas worden aangevuld met arbeidsmarkt relevante informatie waardoor zij beter en eerder te matchen zijn met de vraag uit de arbeidsmarkt. Van 50% van het bestand is de informatie aangevuld in het eerste helft van 2013.
- ◆ groei van het aantal individueel te detacheren medewerkers is sterk afhankelijk van de kwaliteit en beschikbaarheid van kandidaten en vraagt dus een intensievere communicatie van de consulenten met de leidinggevendenden op de werkvloer.
- ◆ met behulp van 'jobcarving' en 'jobcreation' moeten functies geschikt gemaakt worden of nieuwe functies gecreëerd worden voor onze medewerkers.

Plaatsingen niet-SW

De omzetprognose voor het aantal plaatsingen niet-SW is ambitieus maar nodig om invulling te geven aan Stip op de Horizon waarin een groei van het aantal trajecten van de gemeenten is opgenomen. Alle gemeenten worden benaderd om afspraken te maken voor het uitvoeren van opdrachten ten behoeve van de WWB-populatie in 2013.

Deze informatie is noodzakelijk voor het maken van een realistisch planning. De gemeenten zijn uiteraard voorzichtig met het aangaan van financiële verplichtingen niet wetende of men in 2013 voldoende armslag heeft. De huidige contracten die doorlopen in 2013, leveren minder marge op als gevolg van de sterke reductie van de budgetten van de gemeenten. Tevens zien we een trend dat de uitvoering van contracten met eigen personeel gedeeltelijk wil doen.

Acties om resultaten te realiseren.

- ♦ intensiveren contact met de gemeenten om eerder en beter in beeld te krijgen wat de gemeenten nodig hebben aan dienstverlening om op maat offertes aan te kunnen bieden;
- ♦ bij voorkeur opdrachten van de gemeenten gezamenlijk uitvoeren met de gemeenten;
- ♦ hulp aanbieden voor het in kaart brengen van de WWB-bestanden;
- ♦ pay rolling om de WWB-instroom in de arbeidsmarkt laagdrempeliger te maken en de werkgever te ontzorgen;
- ♦ pilots starten om geïntegreerde dienstverlening te ontwikkelen.

8.3 Groen & Diensten

In 2013 zal het overdragen van bedrijfsactiviteiten naar derden worden doorgezet. Daarmee zal het ondernemersrisico verder worden gereduceerd en het aantal uitgeplaatste SW-medewerkers bij reguliere werkgevers worden vergroot.

Het onderdeel Groen & Diensten zal hiermee eind 2013 als onderneming met breed dienstenpakket sterk gereduceerd zijn. Daarvoor in de plaats zullen wij ons richten op arbeidsontwikkeling en plaatsing van de brede doelgroep bij reguliere werkgevers, branche gericht. Voor die medewerkers die niet extern geplaatst kunnen worden zullen beschermde werkplekken behouden of ontwikkeld worden.

Groenvoorziening

Binnen de Groenvoorziening zijn drie belangrijke activiteiten voorzien die we duurzaam naar de toekomst in willen richten: het bieden van een beschermde werkomgeving, het activeren en uitplaatsen van de brede doelgroep (waaronder WWB-ers) en het met gemeenten samenwerken om SROI-projecten binnen de openbare ruimte te versterken.

In 2013 zullen wij daarvoor de basis neerzetten. Daarvoor zal de samenwerking met gemeenten en werkgevers versterkt worden. Voor het afbouwen van het eigen ondernemersrisico zal het uitplaatsen van te detacheren SW-medewerkers bij reguliere werkgevers verder doorgezet worden.

Acties

- ♦ optimaliseren van de beschermde werkomgeving voor niet uit te plaatsen SW-medewerkers;
- ♦ het ontwikkelen van een branche gerichte werkgeversbenadering, het inrichten van een praktijk gerichte activerings-/arbeidsontwikkelingsaanpak en het van daaruit activeren en plaatsen van de brede doelgroep (WWB) bij werkgevers;
- ♦ versterken gemeentelijke samenwerking om SROI-projecten binnen de openbare ruimte te versterken om daarmee de uitstroom van de brede doelgroep (WWB) te vergroten;
- ♦ overdragen van de laatste commerciële projecten en het uitplaatsen/detacheren van de daarop werkzame SW-medewerkers.

Kwekerij

In 2012 is de eigen plantproductie geheel gestopt, daarmee is het bedrijfsrisico sterk gereduceerd en zijn kosten van commercie, logistiek en veiling afgebouwd. In 2013 willen wij de samenwerking met tuinders intensiveren teneinde het aantal opdrachten voor het uitvoeren van werkzaamheden en teelten van andere tuinders en het aantal plaatsingen te vergroten. In de samenwerking met tuinders worden

kansen gezien waarbij SW-medewerkers aangewezen op een beschermde werkplek ingezet kunnen worden en het teeltrisico wordt beperkt.

Betere inzetbare SW-medewerkers worden daarmee vrij gespeeld en kunnen extern geplaatst worden. Met het versterken van de samenwerking met tuinders zal tevens gekeken gaan worden op welke wijze wij medewerkers vanuit de brede doelgroep binnen de tuinbouw kunnen activeren en plaatsen. Als laatste zal verder gezocht worden naar mogelijkheden en partijen waaraan de kwekerij als geheel, of alleen de exploitatie kan worden overgedragen.

Acties

- ♦ uitbreiden van opdrachten voor tuinders van stek- loon- en teeltwerkzaamheden;
- ♦ versterken van de positie binnen de tuinbouw in het detacheren en Werken Op Locatie van SW-medewerkers en activeren en plaatsen van andere doelgroepen;
- ♦ aantrekken partij(-en) voor overdracht van de kwekerij of exploitatie.

Diensten (Schoonmaak/Restauratief)

De schoonmaakactiviteiten zullen we overdragen om daarmee tevens de medewerkers te detacheren bij een regulier bedrijf. Ook voor restauratief zullen reguliere bedrijven benaderd worden voor overdracht van de bedrijfsactiviteiten, echter daarbij zullen ook afspraken gemaakt moeten worden voor de exploitatie van de eigen bedrijfskantines.

Met deze beweging zal ook het reguliere personeel overgaan naar het reguliere bedrijf. Parallel aan deze beweging zal gekeken worden hoe vanuit de samenwerking met overnemende partijen de arbeidsontwikkeling en externe plaatsingen van de brede doelgroep versterkt kunnen worden.

De portiers en receptie activiteiten binnen Presikhaaf Bedrijven zullen qua omvang afgebouwd worden. De daarbij vrijkomende capaciteit wordt extern gedetacheerd. Zo mogelijk zal de beveiligingsdienst uitbesteed worden.

Acties

- ♦ overdracht bedrijfsactiviteiten schoonmaak en restauratief aan een reguliere onderneming en detachering van de daarin werkzame SW-medewerkers;
- ♦ afbouwen en uitbesteden portiersdienst;
- ♦ reduceren eigen receptie en detacheren vrijkomende medewerkers;
- ♦ versterken werkgeversbenadering breed facilitair tezamen met Arbeidsintegratie.

8.4 Industrie

De in 2012 ingezette lijn binnen Industrie zal in 2013 worden voortgezet en zijn gericht op het verdelen van Industrie activiteiten en omvormen naar de entiteiten Beschermde Werken en Plaatsingen.

Door de mogelijkheden van mensen bij dit onderdeel en het soort werkzaamheden dat past bij deze groep heeft Industrie een negatief operationeel resultaat. Het streven is om dit negatieve operationele resultaat zo dicht mogelijk naar nul te brengen.

Daarbij zijn de volgende doelstellingen essentieel:

- ♦ afbouw van eigen productie en bedrijfsactiviteiten;
- ♦ maximaal inzetten op doorstroom en externe inzet;
- ♦ balans in kosten en netto-opbrengst

Afbouw eigen productie en bedrijfsactiviteiten

De activiteiten voor Albums zijn reeds in 2011 volledig gestopt en met de doorstroom van 150 personen, verkoop van machines en herinrichting van de hallen, in 2012 afgerond.

Binnen de Cluster Montage zullen in 2013 de eigen activiteiten stoppen. We hebben al geen eigen watermeter meer en werken alleen nog aan de revisie van watermeters voor een opdrachtgever, feitelijk te beschouwen als montage werk voor derden.

Voor koffers en fietspompen zijn in 2012 vergaande gesprekken gevoerd met een partij om te komen tot een overname. Om reden van financiering is dit uiteindelijk niet gelukt. Zonder de optie tot verkoop van deze activiteiten te laten vallen, wordt de kans daarop klein geacht. De bezetting op de afdeling Koffers is ver terug gebracht en zal uiteindelijk stoppen in de tweede helft van 2013, op zodanige wijze dat frictiekosten worden beperkt.

De productie van Fietspompen wordt vooralsnog gecontinueerd. Het is een kleine activiteit (15 personen), met beperkte risico's en een hoge opbrengst. Daarbij wordt wel onderzocht of de marketing en verkoop kan worden belegd bij een derde partij.

De Cluster Document Service zal worden gesplitst en deels worden ontmanteld. De activiteiten van de Drukkerij zullen worden overgedragen aan een derde partij, met detachering van betreffende medewerkers. Postbezorging zal in de loop van 2013 mogelijk overgaan naar PostNL. Onderzocht wordt of de repro- en digitaliseringsactiviteiten kunnen worden ondergebracht in een samenwerkingsverband met de Gemeente Arnhem, waar wellicht ook andere gemeenten op kunnen aansluiten om zo te komen tot "shared document centre".

Doorstroom en externe plaatsing

Door de afbouw van bovenstaande activiteiten komen mensen vrij die kunnen door- of uitstromen. Instrumenten als A325 en OPSTAP zullen daarvoor worden ingezet. Met de uitkomsten van Move2 kan per activiteit worden bepaald welke personen daaruit vrij gemaakt kunnen worden voor door-/uitplaatsing.

Kijkend naar het competentieniveau binnen Industrie zijn de mogelijkheden tot (individuele) detachering beperkt. In 2012 is met veel succes ingezet op WOL. De huidige omvang, 150 personen en de focus op verdere groei (250+ personen) maken dat de activiteit WOL een apart Cluster wordt binnen Industrie en in het kader van Stip op de Horizon in 2013 geheel of gedeeltelijk zal worden ondergebracht bij de entiteit Plaatsingen.

Balans in kosten en netto-opbrengst

Door de afbouw van eigen producten en het opheffen van de Cluster Document Service worden staf en bedrijfskosten verder afgebouwd. Feitelijk houden we binnen Industrie maar drie activiteiten over: Verpakken, Montage en WOL. Deze focus bespaart managementcapaciteit en kosten. De voorkeur daarbij is werkzaamheden op locatie van de klant uit te voeren (WOL) en als dat niet mogelijk is, onze bedrijfsruimte aan de klant te verhuren. Indien daarbij ook de logistiek en orderplanning door de klant wordt uitgevoerd, worden kosten vergaand bespaard.

Binnen deze activiteiten streven we ernaar om met een beperkt aantal opdrachtgevers een groot deel van de omzet te doen. Met opdrachtgevers als AXA, PGZ, PostNL, en Gazelle is er al een belangrijke basis gelegd. Doelstelling voor 2013 is daar nog 2 of 3 grote opdrachtgevers aan toe te voegen.

Naast ons belang om de kosten zo laag mogelijk te houden, moeten we ook de toegevoegde waarde naar de opdrachtgevers niet uit het oog verliezen. Onze toegevoegde waarde bij WOL zit met name in proces/mens gerichte management capaciteit. Een groei in WOL zal meer inzet vragen in begeleiding.

Bij Montage en Verpakken zit de toegevoegde waarde met name in flexibiliteit en leverbetrouwbaarheid, zeker in deze tijd waar voorraden worden geminimaliseerd en 'just-in-time' centraal staat. Dit stelt eisen aan onze logistieke infrastructuur en orderplanning en -begeleiding. Deze toegevoegde waarde heeft een positieve werking op de uurtarieven van 50 tot 100 procent. We zullen zoeken naar mogelijkheden om deze positieve werking samen met externe partijen te realiseren waarbij wij zo min mogelijk zullen investeren en vooral ons zullen concentreren op ontwikkeling en begeleiding.

8.5 Intratuin Arnhem

De Intratuinvestiging in Arnhem concentreert zich vooral op consumenten in Arnhem en de directe omgeving. De effecten van de economische crisis en de gevolgen voor consumenten zien we terug in

de bestedingen en in de acties om omzet te realiseren. Kortingsacties vormen een steeds belangrijker middel om voldoende klanten te trekken. Dit is een tendens in de hele branche detailhandel. Daardoor zijn wij toch in staat om de omzet op niveau te houden en zelf lichtelijk te laten groeien. Lokale marketing gericht de lokale consument, aangevuld met de landelijke campagnes van Intratuin Nederland staan hierbij centraal.

Acties

Wij realiseren in 2013 een ontvlechting van onze Intratuinwinkel en de activiteiten om mensen op te leiden en te plaatsen bij detailhandel en andere branches door praktijkgericht opleiden en werken via Intratuin Arnhem. Daardoor kan uitstroom naar de externe detailhandel plaatsvinden en we verwachten zo'n 30 plaatsingen te realiseren.

Deze lijn past goed bij de voorgenomen transitie van Presikhaaf Bedrijven naar een organisatie voor Beschermd Werken en Plaatsingen. Er is veel kennis en knowhow aanwezig op de werkvloer. Het is belang dat deze op de juiste wijze wordt ingezet en goed wordt benut.

Ook zal verder worden gegaan met de trajecten voor mensen met een WWB-uitkering een aanvang gemaakt met de invulling van stageplaatsen, korte werkervaringsplaatsen. De eerste ervaringen opgedaan in 2012 goed, en naar tevredenheid van betrokkenen, mensen en gemeenten.

In 2013 zal er nieuw schermdoek geplaatst moeten worden inclusief motoren. Dit valt onder het groot onderhoud. Ook zal er een vernieuwing van hardware voor de kassasystemen plaatsvinden conform eisen van Intratuin Nederland.

8.6 Schoolmeubelen

De intentie blijft om de activiteit Schoolmeubelen per 1 januari 2013 over te dragen. Omdat niet zeker is of dit daadwerkelijk gaat lukken is de begroting voor Schoolmeubelen de begroting voor 2013 gebaseerd op een 'full-swing' scenario.

Het uitgangspunt voor dit scenario is om Schoolmeubelen aantrekkelijk te houden voor een overname, door behoud van marktaandeel en financieel resultaat door middel van:

- ♦ verdere professionalisering van de organisatie (verkoopondersteuning, productie, magazijn);
- ♦ het introduceren van een nieuwe productlijn;
- ♦ het op peil brengen van de materiële vaste activa;
- ♦ het verder optimaliseren van het voorraadniveau.

Dit heeft zijn weerslag op onder andere de volgende onderdelen in de begroting:

- ♦ toename bezetting regulier personeel met 5 fte (jaarcontracten);
- ♦ toename verkoopkosten (flexibel inschakelen 'binnenhuisarchitect');
- ♦ kosten voor ontwikkeling van nieuwe schoolmeubellijn;
- ♦ substantiële (inhaal) investeringen in het machinepark;
- ♦ minder kapitaalbeslag ten behoeve van voorraden en debiteuren.

Dit resulteert in een toename van de omzet en daarmee tevens van de netto-opbrengst. Het gevolg is dat de langer termijn positie verbetert en daarmee de aantrekkelijkheid van de activiteit Schoolmeubelen voldoende blijft voor een overnemende partij.

Voor de meerjarenraming is aangenomen dat de activiteit Schoolmeubelen uiterlijk per 1 januari 2014 is overgedragen aan een partner waarbij:

- ♦ een substantieel aantal SW-medewerkers bij de partner wordt gedetacheerd;
- ♦ het reguliere personeel (grotendeels) wordt overgenomen door de partner;
- ♦ het deel van het pand dat nu in gebruik is door Schoolmeubelen door de partner wordt verhuurd, eventueel met een optie tot koop van het gehele pand.

De meerjarenraming gaat dan uit van het (groeps)detacheren door Presikhaaf van 140 fte vanaf 1 januari 2014 en het uitvoeren van werkzaamheden beschermd van de overige (bijna) 40 fte. Hierbij hebben alle reguliere medewerkers een dienstverband bij de overnemende partij, waarbij alle activa

verkocht of afgewikkeld is en het pand is verhuurd aan de overnemende partij, die daarmee ook alle rechten van de activiteit heeft verworven.

9 HRM

De kanteling die een aantal jaren geleden is ingezet binnen het HRM-vakgebied, begint zijn vruchten af te werpen. Steeds meer en beter weten lijnmanagers de hen toegedichte rol ten aanzien van de uitvoering van het personeelsbeleid vorm te geven. Dit leidt tot kortere lijnen tussen medewerker en leidinggevende, waardoor efficiënter ingespeeld kan worden op personele aanpassingen.

De rol van de personeelsadviseur verandert van ondersteuner van het lijnmanagement tot procesexpert die op een hoger abstractieniveau invulling geeft aan zijn professionele verantwoordelijkheid. Standaardisering en automatisering van de HRM-processen, mede door de invoering van een nieuw HRM-systeem, heeft een enorme vlucht doorgemaakt. Hierdoor kan efficiënter gewerkt worden en is minder formatie nodig.

Naar de toekomst zal HRM zich samen met de lijnorganisatie richten op het omvormen van de organisatie waarbij zoveel mogelijk medewerkers niet meer hun totale arbeidzaam leven binnen de organisatie werkzaam zijn. Het mede ondersteunen van het proces van door- en uitstroom wordt als hoogste flexibiliteitsideaal ingezet.

Samenwerking in waardevolle combinaties met andere bedrijfsonderdelen is meer nog dan voorheen een noodzaak geworden. Het verder integreren van HRM-activiteiten met andere bedrijfsonderdelen gaat in het nieuwe begrotingsjaar verder vorm krijgen. Er zal een vervolgslog worden gemaakt om processen beter en meer efficiënt in te richten om de kwaliteit van dienstverlening en de doorlooptijd verder te optimaliseren. Verwacht wordt dat dit tevens effect heeft op het verlagen van de formatie binnen HRM.

De hieruit voortvloeiende beleidsuitgangspunten richten zich het komende begrotingsjaar op:

- ♦ het in samenwerking met de lijnorganisatie verder reduceren van het ziekteverzuim tot 13,5% in 2013 en naar <10% na 2015; daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan langdurig verzuim en aan verzuim als beïnvloedbare gedragscomponent;
- ♦ samenvoeging van administratieve activiteiten vanuit de onderdelen Arbeidsintegratie en HRM om te komen tot verdere verbetering van de efficiency en kwaliteit terwijl tegelijkertijd een personele reductie van tenminste 2,5 fte wordt gerealiseerd;
- ♦ verbreding van de opleidingsvoorzieningen om vanuit centrale aanpak direct te sturen op mens- en arbeidsontwikkeling als speerpunt van beleid.

Belangrijke wijziging binnen de uitvoering van het HRM-proces is dat in 2013 een aanvang wordt gemaakt om competentie- en resultaatgericht te gaan werken. Met medewerkers worden jaarlijks en gebruikmakend van moderne middelen, concrete afspraken gemaakt en vastgelegd. Daarbij wordt gekeken welke competenties een medewerker nodig heeft voor de uitoefening van de functie.

Nieuw Functiewaarderingssysteem

Om hier op een juiste wijze invulling aan te geven wordt in 2013 het nieuwe functiebeschrijvings- en waarderingssysteem HR21 voor alle reguliere medewerkers ingevoerd. De aan de functie gekoppelde resultaatgebieden worden samen met de medewerker in kaart gebracht. In de loop van het jaar vindt er een gesprekkencyclus plaats waarbij functioneren en beoordelen op gerealiseerd resultaat centraal staan. Leidinggevenden zullen hiervoor in het begrotingsjaar worden opgeleid, zodat ook op dit gebied verdere professionalisering van de lijn vormgegeven wordt.

Een andere dimensie die vanuit het professioneel HRM-beleid wordt ingericht, is inhoud geven aan individuele medewerkers die qua achtergrond en ontwikkeling de potentie hebben intern door te groeien binnen het eigen of op andere werkgebieden. Wij zullen meer ontwikkelingsgericht gaan opleiden. Meer en meer worden medewerkers in staat gesteld zich door middel van hoogwaardige opleidingen qua kennis verder te bekwamen. Zij worden bij de uitoefening van hun functie en opleiding ondersteund en gecoacht door het eigen management. Daarbij wordt tevens aandacht geschonken om in samenwerking met externe relaties tot kennisuitwisseling en –overdracht te komen.

10 Financiën

Als uitgangspunt voor de Begroting 2013 is de meerjarenraming 2013 uit de Gewijzigde Begroting 2012 gebruikt.

De al eerder genoemde politieke ontwikkelingen van het voorjaar 2012, de val van het Kabinet Rutte en het Lente Akkoord, hebben grote implicaties voor het vaststellen van de uitgangspunten en de aannames die de basis vormen voor de Begroting 2013 en de meerjarenraming.

In de Begroting 2012 was nog uitgegaan van bezuinigingen op de sociale zekerheid en de invoering van de Wet werken naar vermogen per 1 januari 2013. Met de val van het Kabinet Rutte is de Wet werken naar vermogen controversieel verklaard en als gevolg van het Lente akkoord zijn bezuinigingen op de sociale zekerheid deels vervallen. De Herstructureringsfaciliteit is in zijn geheel vervallen.

Uitgangspunten 2013

Voor 2013 is de taakstelling 2.650 AJ. De Rijksbijdrage voor SW-subsidie zal € 25.939 per AJ bedragen. Dit is hoger dan eerst in het Lente akkoord en de Miljoenennota 2013 gemeld en is het gevolg van de LPO tranche 2012/2013.

Meerjarenraming

Het nieuw te vormen Kabinet en haar beleidskeuzes op het gebied van sociale zekerheid zullen een belangrijke invloed kunnen hebben voor het financiële perspectief op middellange termijn van Presikhaaf Bedrijven.

Om tot een meerjarenraming te komen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd in deze Gewijzigde Begroting:

- ♦ taakstelling blijft gelijk aan het niveau van 2013;
- ♦ de Gemeentelijke SW-bijdrage blijft gelijk aan het bedrag voor het jaar 2013 behalve de LPO tranche over 2012/2013 van € 180;
- ♦ alleen stijging salariskosten SW als gevolg van stijging sociale premies, verhoging wordt gecompenseerd door instroom;
- ♦ tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor nieuwe instroom op basis van minimumloon;
- ♦ versneld afbouwen maatvervoer;
- ♦ herinrichting Presikhaaf Bedrijven conform stip op de horizon met herstructureringskosten;
- ♦ afbouw eigen producten bij Beschermd Werken;
- ♦ groei plaatsingen door afbouw eigen bedrijven en door doorstroom;
- ♦ netto-opbrengst trajecten conform aannames Stip op de Horizon;
- ♦ personele bezetting op basis van aannames Stip op de Horizon;
- ♦ huisvesting: terug naar twee gebouwen in 2015 waarvan één grotendeels is verhuurd aan derden;
- ♦ lagere afdracht vermindering onderwijs;
- ♦ afbouw GR-bijdrage conform eerder besluit;
- ♦ financiering door gemeenten van het 'resultaat na bestemming'.

De gepresenteerde meerjarenramingen komen nog niet uit qua financiële resultaten op de ramingen van de Stip op de Horizon. In de komende periode zal aanvullend beleid en zullen maatregelen worden uitgewerkt om met name voor het Beschermd Werken de opbrengsten per fte hoger te krijgen in lijn met de uitgangspunten van de Stip op de Horizon.

2016 en verder

De resultaten voor 2016 en verder bieden de mogelijkheid voor verdere verbeteringen waarbij nadrukkelijke de groei van het financiële resultaat moeten komen uit meer trajecten gaan uitvoeren.

De SW-populatie zal naar verwachting maximaal zijn ingezet naar vermogen. Met de verwachte zwakker wordende instroom is het niet reëel om daarmee veel betere financiële resultaten te gaan verwachten.

Vooralsnog is uitgegaan in de meerjarenraming van de uitgangspunten van de Stip op de Horizon. Verdere groei vanaf 2016 vraagt ook een wijze van meer ondernemend en risico-gericht opereren.

10.1 Programmabegroting

Zie bijlage 1.1.

Hieronder volgt een toelichting op de programmabegroting.

Subsidieresultaat

Gemeentelijke SW-bijdrage

Bij het opstellen van de begroting 2013 wordt uitgegaan van een gemiddelde bezetting van 2.650 AJ, De verwachte Rijksbijdrage per AJ voor 2013 bedraagt € 25.939 per AJ (is gelijk aan de Rijksbijdrage 2012 plus de LPO tranche 2012/2013).

Salariskosten SW

De belangrijkste kostenpost wordt gevormd door de post salariskosten SW-personeel. Voor 2013 worden de totale uitgaven begroot op ruim € 71,8 miljoen. Dit cijfer is gebaseerd op een SW-bezetting voor 2013 van 2.515,0 fte, exclusief de SW-bezetting voor Begeleid Werken. De salariskosten SW stijgen van het minimumloon en de stijging van sociale premies. Er is geen rekening gehouden met de kosten als gevolg van een mogelijke cao-stijging.

Personeelsgebonden kosten SW

Onder deze post worden de reiskosten woon-werkverkeer voor het SW-personeel opgenomen evenals de kosten van Begeleid Werken.

De daling ten opzichte van de gewijzigde begroting 2012 wordt veroorzaakt door de afbouw van de kosten van maatvervoer.

Operationeel resultaat

Het operationeel resultaat is gelijk aan de gewijzigde begroting 2012 door een toename van de netto-opbrengst € 0,6 miljoen en een daling van de kosten met € 0,4 miljoen, anderzijds dalen de overige bedrijfsopbrengsten met € 1,0 miljoen doordat in 2012 bij deze post rekening wordt gehouden met een éénmalige ESF-subsidie van € 0,7 miljoen.

De stijging van de netto-opbrengst met € 0,6 miljoen (+2,8% ten opzichte van de gewijzigde begroting 2012) wordt onderbouwd door de beweging van binnen naar buiten en verschuiving van productie naar dienstverlening bij Industrie. Deze bewegingen verklaren ook de stijging van het begrote netto-opbrengstpercentage.

De lagere kosten betreffen vooral lagere salariskosten regulier personeel, lagere afschrijvingen en lagere kosten. De overige bedrijfskosten stijgen doordat wij de personen van de Technische Dienst, schoonmaak en restauratieve dienstverlening naar buiten toe brengen en vervolgens weer inhuren waarbij wij tot op heden deze personen rechtstreeks hebben ingezet.

Netto-opbrengst

De begrote netto-opbrengst van de bedrijven komt per saldo uit op een bedrag van € 22,1 miljoen bij een gemiddeld netto-opbrengstpercentage van 67,2%, het netto-opbrengstpercentage stijgt met 2,5 procentpunt ten opzichte van de prognose voor 2012 door hogere marges en de omschakeling van productie gerichte bedrijfsvoering naar werkzaamheden in de dienstverlening en detachering.

Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem zijn het gehele jaar meegenomen in de netto-opbrengst.

Voor een overzicht met de netto-opbrengst per bedrijf, zie bijlage 1.2.

Overige bedrijfsopbrengsten

Onder deze post staat de doorbelasting van een personeelslid gedetacheerd bij Intratuin Elst, de bijdrage door de gemeente Montferland die voorheen bij de post "Gemeentelijke GR-bijdrage" heeft gestaan en de doorbelasting van docenten die cursus geven voor de BBL-trajecten aan ROC RijnIJssel.

Salariskosten regulier personeel

De totale uitgaven komen uit op een bedrag van € 12,6 miljoen bij een bezetting van 198,3 fte. Vanaf 2013 maken wij geen onderscheid meer tussen regulier (vast) en overig (flexibel) personeel in de verantwoording.

Er wordt rekening gehouden met een stijging van de salariskosten ten opzichte van de gewijzigde begroting 2012 door aanpassing van de sociale premies. Wij verwachten de personele effecten als gevolg van Stip op de Horizon (gedeeltelijk) door te voeren per 1 september 2013 en gedeeltelijk per 1 maart 2014. Dit betekent een structurele daling van het aantal reguliere werknemers.

Overige personeelskosten

De overige personeelskosten dalen door minder opleidingskosten. Wij blijven inzetten op BBL-trajecten, door de structuur van een BBL-traject zijn de kosten beperkt.

Afschrijvingen

De post afschrijvingen is voor 2013 becijferd op € 1,6 miljoen. De daling komt door verdergaande afbouw van de omvang van de vaste activa en beperkte investeringen. Bij Schoolmeubelen zullen wij onder de vlag van Presikhaaf Bedrijven wel veel investeren maar de effecten hiervan op de begroting 2013 zijn nog beperkt.

Financiële baten en lasten

Op basis van de bestaande leningenportefeuille ultimo 2012 komt het gemiddelde rentepercentage voor 2013 uit op 4,24%. Voor een specificatie van de financieringsmiddelen wordt verwezen naar de in deze begroting opgenomen paragraaf Financiering.

Overige bedrijfskosten

Onder de overige bedrijfskosten worden alle overige kosten gepresenteerd.

Voor een specificatie van de overige bedrijfskosten, zie bijlage 1.3.

De onderhoudskosten stijgen doordat de Technische Dienst op afstand wordt gezet.

De energiekosten blijven op een gelijkblijvend niveau doordat wij in 2013 dezelfde huisvesting hebben als in 2012. Door vermindering van de industriële activiteiten dalen de kosten licht.

De inkoop- en expeditiekosten dalen sterk door de vermindering van de activiteiten bij de Kwekerij. De kosten van schoonmaak en restauratieve dienst is een nieuwe post doordat de activiteiten naar een derde partij over worden gedaan en vervolgens worden ingehuurd.

Onder de kosten dienstverlening door derden staat ook de inzet van ID-ers en WWB-ers.

Overig resultaat

Gemeentelijke GR-bijdrage

Conform eerdere afspraken is in de begroting 2013 rekening gehouden met een gemeentelijke SW-bijdrage door de deelnemende gemeenten.

De bijdrage bedraagt het 1/3^e gedeelte van de in voorgaande jaren gehanteerde 2,97% van de post Gemeentelijke SW-bijdrage.

Resultaat verbonden partijen

Door de overdracht van Intratuin Elst verwachten wij geen resultaat meer van Beverweerd Holding B.V. en haar dochtermaatschappij Tuincentrum de Wuurde B.V.

Voor een verdere toelichting zie ook de paragraaf 'Verbonden partijen'.

Incidentele baten en lasten

Voor een specificatie van de incidentele baten en lasten zie bijlage 1.4.

De sporen zijn gelijk aan de aanvraag Herstructureringsfaciliteit. De belangrijkste kostenpost ontstaat door het boventallig worden van functies als gevolg van Stip op de Horizon, daarnaast ontstaan ook nieuwe functies. De werkelijke kosten worden bepaald door het aantal personen dat boventallig en de re-integratiemogelijkheden van deze personen.

10.2 Begrote balans

De begrote balans staat in bijlage 1.5.

Toelichting:

- ♦ de afname van de vaste activa is beperkt door de 'full swing' begroting van Schoolmeubelen;
- ♦ door de afbouw aan activiteiten met ondernemersrisico dalen de voorraden;
- ♦ de vordering op gemeenten ontstaat door de resultaten over de jaren 2012 en 2013 waarbij in 2013 een (indicatieve) storting door de deelnemende gemeenten van € 15.500k is meegenomen. Deze ontstaat door de noodzaak het eigen vermogen aan te vullen tot de wettelijke eisen en door de voorlopige schattingen van de financiële gevolgen van het transitieprogramma en de bedrijfsvoering;
- ♦ de voorzieningen stijgen door de dotatie als gevolg van Stip op de Horizon en dalen door de begrote onttrekkingen aan deze post;
- ♦ bij de langlopende schulden is geen nieuwe lening voorzien.

10.3 Begroot kasstroomoverzicht

Zie bijlage 1.6.

Het resultaat over 2013 kan worden gefinancierd door de storting van deelnemende gemeenten van € 15.500k en door verlaging van de activa en doordat de incidentele baten en lasten niet geheel worden uitgegeven in 2013.

10.4 Meerjarenraming

Zie bijlage 1.7.

Om tot een meerjarenraming te komen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd in de Gewijzigde Begroting 2012:

- ♦ taakstelling blijft gelijk aan het niveau van 2013;
- ♦ de Gemeentelijke SW-bijdrage blijft gelijk aan het bedrag voor het jaar 2013 behalve de LPO tranche over 2012/2013 van € 180;
- ♦ salariskosten SW blijven gelijk, mochten deze wel stijgen door ontwikkelingen op het gebied van cao-ontwikkelingen en/of sociale premies dan wordt geacht dat de Gemeentelijke SW-bijdrage ook gaat stijgen;
- ♦ tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor nieuwe instroom op basis van minimumloon;
- ♦ versneld afbouwen maatvervoer;
- ♦ herinrichting Presikhaaf Bedrijven conform Stip op de Horizon met herstructureringskosten;

- ♦ vanaf 2014 wordt voorzien dat de activiteiten van Schoolmeubelen en Intratuin Arnhem op afstand staan. Daarnaast zullen personen werkzaam bij het onderdeel Diensten gedetacheerd zijn bij externe werkgevers;
- ♦ afbouw eigen producten bij Beschermd Werken;
- ♦ groei plaatsingen door afbouw eigen bedrijven en door doorstroom;
- ♦ personele bezetting op basis van aannames Stip op de Horizon, inclusief personeel dat gedetacheerd wordt;
- ♦ huisvesting: terug naar twee gebouwen waarvan één grotendeels is verhuurd aan derden, mogelijk wel tijdelijke huur voor bepaalde activiteiten;
- ♦ afbouw GR-bijdrage conform eerder besluit;
- ♦ financiering door gemeenten van het 'resultaat na bestemming.'

De gepresenteerde meerjarenramingen leiden nog niet tot de financiële resultaten van de ramingen van de Stip op de Horizon. In de komende periode zal aanvullend beleid met bijbehorende maatregelen worden uitgewerkt om met name voor het Beschermd Werken de opbrengsten per fte in lijn met de uitgangspunten van de Stip op de Horizon te verhogen. Dit vormt ook een onderdeel van het Transitieprogramma.

Samenwerking en partnerships met bedrijven, samenwerking met AWBZ-instellingen en efficiency in de organisatie zijn richtingen waarin deze maatregelen zullen worden uitgewerkt.

10.5 Overig

Er is geen rekening gehouden met mogelijke bezuinigingen op de regeling Afdrachtvermindering onderwijs of andere aanpassingen in wet- en regelgeving, behalve voor wat betreft de gevolgen van de Wwnv.

11 Verplichte paragrafen

Artikel 11 van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) bepaalt dat in de paragraaf weerstandsvermogen een relatie wordt gelegd tussen de weerstandscapaciteit en de risico's. Onder weerstandscapaciteit wordt verstaan de middelen en mogelijkheden waarover Presikhaaf Bedrijven beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken. De materiële vaste activa bevatten naar alle waarschijnlijkheid geen 'stille reserve'.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen de weerstandscapaciteit en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

In deze paragraaf wordt achtereenvolgens ingegaan op de onderwerpen:

- ♦ weerstandscapaciteit;
- ♦ risico's;
- ♦ beleid omtrent weerstandscapaciteit en de risico's.

Weerstandscapaciteit

Het gewenste eigen vermogen is in de notitie inzake weerstandsvermogen bepaald op 12,5% van het balanstotaal. Dit komt neer op een bedrag van circa € 4,8 miljoen. Er bestaat geen verplichting voor de gemeenten voor het op peil brengen van het weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen is bedoeld om in moeilijke tijden eventuele exploitatieverliezen te kunnen opvangen.

Ultimo 2010 was het eigen vermogen € 9,7 miljoen, door de tekorten over de jaren 2011 tot en met 2013 zal er ultimo 2013 een vordering op de deelnemende gemeenten ontstaan van € 7,5 miljoen na een bijdrage door de deelnemende gemeenten van € 15,5 miljoen in 2013.

Risico's

Voor een overzicht van de risico's en de beheersmaatregelen wordt verwezen naar bijlage 1.10.

Beleid omtrent weerstandscapaciteit en de risico's

Uitgaande van het resultaat over 2012 en 2013, zoals is opgenomen in de programmabegroting, is het gewenste eigen vermogen ultimo 2013 niet aanwezig.

Onderhoud kapitaalgoederen

Bij Presikhaaf Bedrijven heeft het onderhoud van kapitaalgoederen vooral betrekking op onderhoud van bedrijfsgebouwen, machines en installaties.

Ten behoeve van gebouwenbeheer (registergoed) wordt jaarlijks op basis van conditiemetingen, onderhoudsinspecties en een inventarisatie per actief een MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP) opgesteld. Dit plan geeft een overzicht van het uit te voeren onderhoud en de benodigde investeringen aan het actief zowel op lange als op korte termijn en vormt qua kosten en investeringen de basis voor de begroting.

Voor een optimale werking en instandhouding van de infrastructuur zijn, daar waar gewenst dan wel noodzakelijk, onderhoudscontracten afgesloten met externe dienstverleners en leveranciers voor zowel het registergoed als voor de productiemiddelen.

Financiering

Met inachtneming van hetgeen is beschreven in het 'Treasurystatuut Presikhaaf Bedrijven', wordt in deze paragraaf de financiering vastgelegd voor 2013.

Kasgeldlimiet en renterisiconorm

De kasgeldlimiet bepaalt de maximale omvang van de netto-vlootende schuld (schulden aan kredietinstellingen – liquide middelen). Op basis van de wet Fido bedraagt voor Presikhaaf Bedrijven de kasgeldlimiet € 8,744 miljoen, zijnde 8,2% van de totale begrotingsuitgaven voor 2012 ad € 106,631 miljoen.

De renterisiconorm is dat deel van de vaste schuld, waarover Presikhaaf Bedrijven renterisico mag lopen in casu waarvan de rente kan variëren. Op basis van de wet Fido bedraagt voor Presikhaaf Bedrijven de renterisiconorm € 21,326 miljoen, zijnde 20% van het begrotingstotaal.

Voor 2013 verwachten wij dat de deelnemende gemeenten het tekort aan eigen vermogen ultimo 2012 van € 15,5 miljoen aanvullen. Dit geldbedrag zetten wij voor de noodzakelijke aflossingen op geldleningen, verlaging van de kasgeldlening en financiering van het begrote resultaat over 2013.

Rentevisie

Op basis van de leningenportefeuille komt de gemiddelde rente van de langlopende leningen uit op 4,24%. Het percentage voor de financiering met kort geld, zijnde rekening courantkrediet en kasgeldleningen, is voor 2013 gesteld op gemiddeld 0,75%.

Leningenportefeuille

Zie bijlage 1.8.

De aflossingen in 2013 bedragen € 2,7 miljoen.

Vast te stellen rekening-courant verhoudingen deelnemingen en participaties

Op basis van de financieringsbegroting van Presikhaaf Bedrijven, verbonden partijen en participaties wordt in onderstaande tabel de onderlinge maximale rekening-courant verhouding voor 2013 weergegeven.

Ten behoeve van de financiering van het werkkapitaal van Beverweerd Holding B.V. wordt voorzien dat voor 2013 een bedrag van € 0,1 miljoen nodig zal zijn. Dit bedrag wordt beschikbaar gesteld in de vorm van een rekening-courant krediet.

Het vast te stellen rekening-courant krediet ten behoeve van werkkapitaal van de Stichting Motivatie voor haar activiteiten bedraagt € 0,1 miljoen en van de Stichting Personeel Presikhaaf voor het aannemen van niet-SW-personeel bedraagt € 0,5 miljoen.

De afgelopen jaren is er beperkt gebruik gemaakt van bovenstaande financieringsmogelijkheid. Zie bijlage 1.9.

Verbonden partijen

In het kader van de primaire doelstelling heeft Presikhaaf Bedrijven een drietal rechtspersonen opgericht waarin activiteiten vanuit deze doelstelling zijn ondergebracht. Dit betreft Beverweerd Holding B.V., Stichting Motivatie en Stichting Personeel Presikhaaf.

Beverweerd Holding B.V. heeft op haar beurt deelnemingen in Tuincentrum de Wuurde B.V., Presikhaaf Dienstverlening B.V. en B.V. Tuincentra Presikhaaf.

Tuincentrum de Wuurde B.V. heeft de exploitatie van Intratuin Elst overgedragen aan een andere partij. Voor het verwerven van gemeentelijke opdrachten is Presikhaaf Dienstverlening B.V. in 2011 opgericht.

De Stichting Motivatie voert externe re-integratietrajecten uit voor zowel gemeenten als het UWV. Via deze Stichting kunnen in de toekomst ook andersoortige trajecten op de externe markt worden uitgevoerd.

De Stichting Personeel Presikhaaf heeft tot doel het in dienst nemen van niet-SW-personeel. Beide stichtingen zijn niet opgenomen in de resultaten van Presikhaaf Bedrijven aangezien er geen kapitaalbelang is.

Bijlagen

- 1 Begroting
 - 1.1 Programmabegroting
 - 1.2 Netto-opbrengst per bedrijf
 - 1.3 Specificatie overige bedrijfskosten
 - 1.4 Specificatie incidentele baten en lasten
 - 1.5 Begrote balans
 - 1.6 Begroot kasstroomoverzicht
 - 1.7 Meerjarenraming
 - 1.8 Leningenportefeuille
 - 1.9 Verhoudingen rekening-courant deelnemingen en participaties
 - 1.10 Risico overzicht

Bijlage 1.1

Programmabegroting

	Begroting 2013	Begroting 2012	Rekening 2011
x € 1.000			
Gemeentelijke SW-bijdrage	68.738	67.643	67.847
Salariskosten SW	71.836	70.446	71.398
Personeelsgebonden kosten SW	1.877	1.995	2.144
SUBSIDIERESULTAAT	-4.975	-4.798	-5.695
Bruto-opbrengst inclusief mutatie OHW	32.880	33.189	36.286
Materiaal verbruik + uitbesteed werk	10.793	11.712	14.120
Netto-opbrengst	22.087	21.477	22.166
Netto-opbrengstpercentage	67,2%	64,7%	61,1%
Overige opbrengsten	610	1.575	905
Som der bedrijfsopbrengsten	22.697	23.052	23.071
Lasten			
Salariskosten regulier personeel	12.644	13.298	13.887
Overige personeelskosten	973	1.101	1.081
Afschrijvingen	1.584	1.748	3.230
Financiële baten en lasten	1.027	1.174	1.138
Overige bedrijfskosten	5.897	5.203	5.213
Totaal lasten	22.125	22.524	24.549
OPERATIONEEL RESULTAAT	+572	+528	-1.478
Gemeentelijke bijdragen	680	1.412	60
Resultaat verbonden partijen	0	-140	20
OVERIG RESULTAAT	+680	+1.272	+80
EXPLOITATIERESULTAAT	-3.723	-2.998	-7.093
Incidentele baten en lasten	-3.800	-14.500	-1.036
Boekwinst verkoop activa	0	400	0
NOG TE BESTEMMEN RESULTAAT	-7.523	-17.098	-8.129
Onttrekking bestemmingsreserve	0	0	+2.024
RESULTAAT NA BESTEMMING	-7.523	-17.098	-6.105

	Begroting 2013	Begroting 2012	Rekening 2011
Kengetallen / kerncijfers			
Boekwaarde immateriële vaste activa	293	117	154
Investerings immateriële vaste activa	200	0	0
Boekwaarde materiële vaste activa	20.550	22.006	33.063
Investerings materiële vaste activa	1.252	1.240	932
Saldo voorraden	3.155	3.800	4.486
Saldo debiteuren	2.323	3.900	5.391
Personeelsgegevens			
SW-werknemers in fte	2.563,0	2.532,3	2.538,2
SW-werknemers in AJ	2.650,0	2.626,0	2.633,9
Werknemers BW in fte	48,0	47,0	42,6
Werknemers BW in AJ	50,0	48,0	44,4
Reguliere werknemers in fte	198,3	216,3	238,0
Ziekteverzuimpercentage	13,5%	15,5%	16,0%
Resultaten per fte (SW)			
Gemeentelijke SW-bijdrage	26.819	26.712	26.731
Salariskosten SW exclusief BW	28.563	28.345	28.610
Personeelsgebonden kosten SW	732	788	845
Subsidieresultaat	-1.941	-1.895	-2.244
Netto-opbrengst	8.618	8.481	8.733
Lasten – overige bedrijfsopbrengsten	8.394	8.272	9.315
Operationeel resultaat	+224	+209	-582
Gemeentelijke GR-bijdrage	265	558	24
Resultaat verbonden partijen	0	-55	8
Overig resultaat	+265	+503	+32
Exploitatieresultaat	-1.453	-1.183	-2.794
Gemeentelijke SW-bijdrage per SW AJ	25.939	25.759	25.759

Bijlage 1.2

Netto-opbrengst per bedrijf

	Begroting 2013	Begroting 2012	Rekening 2011
x € 1.000			
Industrie	4.126	4.439	3.791
Schoolmeubelen	5.982	5.670	5.132
Groen en diensten	3.629	4.179	6.532
Arbeidsintegratie	6.092	4.900	4.527
Tuincentra	2.258	2.269	2.164
Centrale stafdiensten	0	20	20
Totaal	22.087	21.477	22.166

Bijlage 1.3

Een specificatie van de overige bedrijfskosten is als volgt:

	Begroting 2013	Begroting 2012	Rekening 2011
x € 1.000			
Huur- en leasekosten	442	508	616
Onderhoudskosten	1.329	1.098	1.254
Energieverbruik	1.360	1.464	1.556
Belastingen en verzekeringen	488	504	531
Algemene kosten	4.000	3.438	3.408
Subtotaal	7.619	7.012	7.365
Afdrachtvermindering onderwijs	-1.722	-1.809	-2.152
Totaal	5.897	5.203	5.213
<u>Specificatie van algemene kosten:</u>			
Indirecte productiekosten	109	149	181
Inkoop- en expeditiekosten	68	324	394
Verkoopkosten	775	937	937
Kosten schoonmaak en restauratief	708	0	0
Kosten dienstverlening door derden	967	798	1.069
Overige algemene kosten	1.347	1.404	1.763
Mutatie voorzieningen	-75	26	-846
Diverse baten en lasten	101	-200	-90
Totaal	4.000	3.438	3.408

Bijlage 1.4

In onderstaand overzicht staat een specificatie van de incidentele baten en lasten:

	Begroting 2013	Begroting 2012	Rekening 2011
x € 1.000			
Afbouw eigen productie	425	10.800	716
Inrichten nieuwe entiteiten	3.000	3.100	320
Move2	250	300	0
Bestuurlijke aanpassingen	50	50	0
Overig	75	250	0
Totaal	3.800	14.500	1.036

Bijlage 1.5

Begrothe balans

	x € 1.000	31 december 2013	31 december 2012
ACTIVA			
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	300	100	
Materiële vaste activa	21.700	22.000	
Financiële vaste activa	300	400	
		22.300	22.500
Vlottende activa			
Voorraden	3.300	3.800	
Uitzettingen < 1 jaar			
- Vordering op gemeenten	7.500	15.500	
- Overige uitzettingen	3.400	3.900	
Liquide middelen	800	300	
Overlopende activa	800	1.000	
		15.800	24.500
Totaal		38.100	47.000
PASSIVA			
Vaste passiva			
Eigen vermogen	0	0	
Voorzieningen	9.000	4.500	
Langlopende schulden	21.600	26.200	
		30.600	30.700
Vlottende passiva			
Vlottende schulden	4.900	13.400	
Overlopende passiva	2.600	2.900	
		7.500	16.300
Totaal		38.100	47.000

Bijlage 1.6**Begroot kasstroomoverzicht**

	x € 1.000	2013	2012
Nog te bestemmen resultaat		-7.500	-17.100
<i>Aanpassing voor:</i>			
Afschrijving en desinvesteringen (im)materiële vaste activa		1.600	1.800
Duurzame waardevermindering		0	10.500
Mutatie voorzieningen		4.500	2.700
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>			
Mutatie voorraden		500	700
Mutatie vordering op openbare lichamen		0	100
Mutatie overige uitzettingen		500	1.500
Mutatie overlopende activa		200	100
Mutatie vlottende passiva		-1.000	100
Netto kasstroom uit operationele activiteiten		-1.200	+400
Investeringen in (im)materiële vaste activa		-1.500	-1.200
Mutaties in financiële vaste activa		100	100
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.400	-1.100
Opgenomen leningen		0	3.000
Aflossing leningen o/g		-4.600	-3.300
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-4.600	-300
Kasstroom uit eigen vermogen			
Storting deelnemende gemeenten (indicatief)		+15.500	0
Mutatie liquide middelen		+8.300	-1.000
Liquide middelen minus schulden aan kredietinstellingen ultimo jaar		+800	-7.500
Liquide middelen minus schulden aan kredietinstellingen primo jaar		-7.500	-6.500
Mutatie		+8.300	-1.000

Bijlage 1.7

Meerjarenraming

	Rekening	Begroting	Begroting	Raming	Raming	Raming
x € 1.000	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gemeentelijke SW-bijdrage	67.847	67.643	68.738	68.261	68.261	68.261
Salariskosten SW	71.398	70.446	71.836	71.836	71.836	71.836
Personeelsgebonden kosten SW	2.144	1.995	1.877	1.877	1.877	1.877
Subsidieresultaat	-5.695	-4.798	-4.975	-5.452	-5.452	-5.452
Som der bedrijfsopbrengsten	23.071	23.052	22.697	17.940	18.622	18.733
Totaal lasten	24.549	22.524	22.125	15.417	15.253	15.289
Operationeel resultaat	-1.478	+528	+572	+2.523	+3.369	+3.444
Gemeentelijke GR-bijdrage	60	1.412	680	0	0	0
Resultaat verbonden partijen	20	-140	0	0	0	0
Overig resultaat	+80	+1.272	+680	0	0	0
Exploitatieresultaat	-7.093	-2.998	-3.723	-2.929	-2.083	-2.008
Incidentele baten en lasten	-1.036	-14.500	-3.800	-3.400	0	0
Boekwinst verkoop activa	0	+400	0	0	0	0
Nog te bestemmen resultaat	-8.129	-17.098	-7.523	-6.329	-2.083	-2.008
Onttrekking bestemmingsreserve	2.024	0	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	-6.105	-17.098	-7.523	-6.329	-2.083	-2.008
Personeelsgegevens						
Aantal SW werknemers in fte	2.538,2	2.532,3	2.563,0	2.563,0	2.563,0	2.563,0
Aantal SW werknemers in AJ	2.633,9	2.626,0	2.650,0	2.650,0	2.650,0	2.650,0
Aantal reguliere werknemers in fte	232,0	216,3	198,3	146,7	148,0	151,0
Gemeentelijke SW-bijdrage per AJ	25.759	25.759	25.939	25.759	25.759	25.759

Bijlage 1.8**Leningenportefeuille**

In onderstaande tabel wordt de bestaande leningenportefeuille inclusief aflossingsverplichting 2013 weergegeven.

Bedragen x € 1.000								
Nr.	Start datum	Verval Datum	Looptijd in jaren	Rente %	Nominaal bedrag	Saldo per 01-01-13	Aflossing in 2013	Saldo per 31-12-13
BNG 88828	06-11-98	06-11-13	15	4,78	2.042	136	136	0
BNG 90040	25-06-99	25-06-14	15	4,60	2.723	363	181	182
BNG 91114	23-06-00	23-06-15	15	5,89	2.950	590	197	393
BNG 93051	04-02-02	04-02-17	15	5,63	6.126	2.042	408	1.634
BNG 94392	15-03-02	15-03-17	15	5,41	2.250	750	150	600
BNG 94788	28-06-02	28-06-17	15	5,20	3.490	1.163	233	930
BNG 97112	19-03-03	01-09-29	26,5	4,92	14.000	9.520	560	8.960
BNG 97114	31-10-03	31-10-23	20	4,75	5.500	3.025	275	2.750
BNG 97115	30-09-03	30-09-18	15	4,53	1.361	545	91	454
BNG 106706	30-06-11	30-06-21	10	3,40	3.000	2.700	300	2.400
BNG 107227	30-12-11	30-12-16	5	1,98	3.000	2.400	600	1.800
BNG 107634	29-06-12	28-06-14	2	1,20	3.000	3.000	1.500	1.500
Totaal langlopende leningen					49.442	26.234	4.631	21.603
Aan te trekken financiering begroting 2013					0	0		0
Saldo leningen per 31 december 2013					49.442	26.234		21.603

Bijlage 1.9

Rekening-courant verhoudingen deelnemingen en participaties

Kredietverhouding	x € 1.000
Beverweerd Holding B.V.	100
Stichting Motivatie	100
Stichting Personeel Presikhaaf	500
Totaal	700

Bijlage 1.10

Risico overzicht (potentiële ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor de rol en bedrijfsvoering).

Categorie		Risico	Beheersmaatregel
Politiek/Bestuurlijk	1	Onduidelijkheid over invoering (in aangepaste vorm) van de Wwnv	Aannamen formuleren voor uitgangspunten voor transitieprogramma; transities en impact af stemmen met gemeentelijk beleid en uitvoering van transitieprogramma op basis van de gemaakte aannames en uitgangspunten; impactanalyse en bijsturen bij nieuwe ontwikkelingen Wwnv
	2	Gemeentelijke beleidsdoelstellingen en/of uitvoeringkeuzes zijn onvoldoende in lijn met richting GR	Proactieve afstemming met gemeenten over beleid en middelen, heldere en transparante rapportages en actieve participatie bij regionaal en gemeentelijk overleg over beleid; samenwerking onderzoeken; betrokkenheid in Klaver4 model
	3	Wisselingen van besturen door politieke ontwikkelingen in gemeenten en de gemeenteraad verkiezingen in 2014	Helder en duidelijk met gemeenten communiceren over doelstellingen en effecten en de consequenties van beslissingen aangeven
	4	Ontbreken van inzicht in de beleidskeuzes van het nieuwe kabinet dat gevormd wordt	Beheersmaatregel als bij 1
	5	Effecten van SROI beleid bij en van gemeenten leiden tot onvoldoende inzet van doelgroep in werkzaamheden voor gemeenten	Garantieomzet gemeenten als middel voor werk actief inzetten en promotie naar bedrijfsleven; in samenspraak met gemeenten werken combinaties voor uitvoering van gemeentelijke werken en toeleiding naar werk
Financieel	1	Inzicht in de toekomstige financiering van de WSW en mogelijke bezuinigingen als gevolg van nieuw kabinetsbeleid	De meerjarenbegroting van zoals gepresenteerd in de rijksbegroting voor 2013 op Prinsjesdag 2012 gaat uit van een gelijkblijvende rijksbijdrage per AJ op het niveau van 2013. Veranderingen hierin als gevolg van nieuwe maatregelen van het nieuwe kabinet zullen bij bekend worden naar impact worden geschat en
	2	Omvang kosten herstructurering zijn door gemeenten niet of onvoldoende te dragen of brengen in financiële problemen	Aanpassing in de wijze van herstructureren Presikhaaf Bedrijven en spreiden van kosten die ontstaan als gevolg van boventalligheid van personeel door de veranderingen
	3	Overschrijding budget door hogere kosten	Proactieve planning, goede voortgangsrapportage, formuleren van duidelijke mijlpalen en SMART doelstellingen
	4	Stijging van lonen en pensioenen als gevolg aanpassingen in cao afspraken tussen VNG en vakbonden;	Voor 2013 en verder nullijn als basis nemen en veranderingen naar impact wanneer duidelijkheid over maatregel ontstaat bepalen en als aanvullende kosten nemen; Cedris en VNG nadrukkelijk sturen op maatregelen bij SZW voor compensatie voor deze

			mogelijke kostenontwikkelingen in de rijksbijdrage of anderszins. Indien de verhoging als gevraagd door de vakbonden doorgaat (3% verhoging), dan heeft dat een structureel negatief effect van circa € 2,2 miljoen op het subsidieresultaat bij de huidige loonsom en ongewijzigde Rijksbijdrage
	5	Verhoging van werkgeverslasten door hogere premies voor sociale verzekeringen en pensioenen	Als bij 4. Voor 2013 en verder nullijn als basis nemen en veranderingen naar impact wanneer duidelijkheid over maatregel ontstaat bepalen en als aanvullende kosten nemen; Cedris en VNG nadrukkelijk sturen op maatregelen bij SZW voor compensatie voor deze mogelijke kostenontwikkelingen in de rijksbijdrage
	6	Bestaand vastgoed en panden zijn niet van de hand te doen	Alternatieve gebruiksmogelijkheden van panden per locatie inventariseren en gericht zoeken naar geïnteresseerde kandidaten; overdracht van panden onderdeel maken van overdracht van bedrijfsactiviteiten; alternatieve aanpakken als (onder)verhuur meenemen ter (gedeeltelijke) dekking van kosten. Eventuele aanvullende verliezen op verkoop van panden accepteren als dit kan bijdragen tot een financieel gezondere en toekomstbestendigere bedrijfsvoering
Bedrijfsvoering	1	Onzekerheid en impact veranderingen leiden tot mindere prestaties en resultaten	Prioriteiten binnen de organisatie duidelijk stellen; afstemming en coördinatie van middelen ten behoeve van staande organisatie en programmaorganisatie; eventueel extra ondersteuning
	2	Te groot beslag op capaciteit van medewerkers in de organisatie	Prioriteiten stellen en keuzes maken; aanvullende capaciteit inhuren, aanpassen plannen
	3	Klanten en opdrachtgevers wachten ontwikkelingen af	Informereren over (aankomende) ontwikkelingen en achtergronden; borgen van relaties in bedrijfsoverdrachten
	4	Overdracht van bedrijfsactiviteiten vertraagt of gaat niet door	Zorgen voor lijst van alternatieve geïnteresseerden voor overdracht; bij structureel niet doorgaan overdracht continuering van activiteit overwegen in relatie tot stoppen en sluiten
	5	Groei van het aantal externe plaatsingen en de financiële bijdrage uit deze plaatsingen	Heldere zakelijke afspraken bij plaatsingen waarbij voor geleverde prestaties ook wordt betaald; goed kennen van de werkgever/opdrachtgeversbehoeften en goede matching van personen op grond van capaciteiten en mogelijkheden
	6	Groei van het aantal trajecten is niet conform verwachting en aannames	Afstemming met gemeenten over taken en uitvoering van trajecten; intensievere samenwerking met doel om de kosten efficiëntie van plaatsingen van verschillende doelgroepen door samenbrengen uitvoering sociale dienst

			en Presikhaaf Bedrijven te verbeteren; integrale kostenverantwoording over de grenzen van Presikhaaf Bedrijven en gemeenten door sturen op schadelastbeperking
	7	Ziekteverzuim percentage beïnvloedt de netto opbrengst	Een hoger dan algemeen gemiddeld ziekteverzuim is inherent aan de doelgroep en met name gerelateerd aan persoonlijke (medische) omstandigheden. Het beleid is erop gericht om een zo laag mogelijk verzuim te realiseren. We houden rekening in de begroting met een percentage. Indien dat percentage overschreden wordt kan de netto opbrengst gaan dalen. Bij plaatsingen die contractueel verrekend worden op gewerkte uren kan dit een direct zichtbare invloed hebben; bij het huidige aantal plaatsingen en de daarbij behorende contracten heeft een verandering 1% in het ziekteverzuim een effect van circa € 50k op de opbrengst
Personeel	1	Verloop van sleutel functionarissen die kritisch zijn voor toekomstig functioneren	Duidelijkheid over toekomst en richting verschaffen, actief betrokkenheid bij transitiewerkzaamheden;
	2	Complexiteit van de veranderingen is te groot	Prioriteiten stellen en keuzes maken; functionarissen van uit de aangesloten gemeenten inzetten voor taken indien geen internen beschikbaar; in uiterst geval externen inhuren voor specifieke taken en met specifieke deskundigheid
	3	Onrust en sociale onzekerheid als gevolg van veranderingen	Betrokkenheid van ondernemingsraad en vakbonden; afstemmen over aanpak en doel; intensieve communicatie en uitleg met betrokkenen en stakeholders, intern en extern
	4	Bij overdracht van bedrijfsactiviteiten aan derden gaat een deel van regulier personeel niet mee	Bij overdracht geldt het principe 'mens volgt werk' heeft het personeel met een ambtelijk status de mogelijkheid om daar eenzijdig vanaf te zien; inzetten op de het belang en de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling;
	5	Invulling van maatvervoer voor beperkte groep medewerkers is niet op alternatieve wijze te organiseren	Maatvervoer is een grote kostenpost voor een selecte groep mensen; alternatieve vervoersmodaliteiten onderzoek met de financiële impact voor zowel mensen als organisatie. Proactieve voorlichting en begeleiding naar betrokkenen voor gebruik van alternatieve mogelijkheden; aanpassen van werktijden om alternatief vervoer mogelijk te maken. Overleg met gemeenten over andere, meer gezamenlijke invulling, bijv. met WMO pas en voorzieningen om kosteneffectief te zijn.
Werkgevers	1	Economische omstandigheden ver-	Actieve werkgeversbenadering met heldere business cases; investeren in lang-

		slechteren	durige samenwerking; af stemmen van beleid economische zaken en sociale zaken;
	2	Onvoldoende werkgelegenheid	Economische regionale infrastructuur verbeteren; vestigings- en ondernemingsklimaat verbeteren; stimuleringsprogramma's ontwikkelen; actieve monitoring economische activiteiten en ontwikkelingen;
	3	Arbeidsplekken bij werkgevers zijn onvoldoende beschikbaar	Scenario's in overleg met gemeenten uitwerken voor alternatieve werkgeversbenadering en inzet; samenwerking met sociale dienst; verstevigen en verder inzetten op regionale samenwerking in Klavervier model.
Beeldvorming	1	Negatief beeld bij pers en media	Voorlichting en communicatie naar pers, informatiebijeenkomsten organiseren;
	2	Negatief beeld bij gemeenteraden	Actieve voorlichting, entameren van bezoeken en informatiebijeenkomsten, heldere en transparante rapportages;
	3	Onbekendheid van gemeenten met werkzaamheden	Uitwisseling, betrokkenheid bij beeldvorming en uitvoering ondersteunen, bestuurlijke en operationele overleggen.
Transitie	1	De lange termijn planning die in deze aanvraag wordt gehanteerd is een oplopend risico naarmate er verder in de toekomst wordt gekeken.	Grootheden als instroom en economisch klimaat kennen nu eenmaal een onzekerheid op langere termijn; werken met aannames en scenario's; periodieke toetsing aannames;
	2	De inrichting van de SodH vergt een kwaliteitsslag in de organisatie en in de invulling (nieuwe) functies; de kosten daarvoor zijn onvoldoende te financieren door de aangesloten gemeenten	Boventalligheid, re-integratie en toeleiding naar nieuw werk buiten Presikhaaf Bedrijven zal een majeur deel van de kosten van de transitie beslaan; actief sturen op inzetten van boventalligen op korte projecten buiten en mogelijk binnen Presikhaaf Bedrijven anders dan het vakgebied als onderdeel van re-integratie naar werk en gedeeltelijke dekking voor transitiekosten;
	3	De gewenste en noodzakelijke kwaliteitsslag kan niet in 1 keer gemaakt worden als gevolg van onmogelijkheid voor gemeenten om te financieren	Reorganisatie in fasen uitvoeren na overleg met vakbonden en OR; actief sturen op inzetten van boventalligen op korte projecten buiten en mogelijk binnen Presikhaaf Bedrijven anders dan het vakgebied als onderdeel van re-integratie; accepteren dat beoogde resultaten van de transitie langzamer in de tijd worden gerealiseerd; intensive voorlichting en afstemming met gemeenten en gemeenteraden;
	4	Medezeggenschaporganen hebben door de impact van de veranderingen en de gevolgen moeite om het adviesproces goed te doorlopen en te adviseren	Veel aandacht geven aan tijdige informatie voorziening en zorgen voor betrokkenheid; ondersteuning geven en frequente afstemming met OR bestuur en voorzitter in voorbereiding van advies- of instemmingsaanvragen.