



Rapportage

Stichting Participatie Dinkelland

3e kwartaal 2019

Voorwoord

Voor u ligt de derde kwartaalrapportage van 2019 van de Stichting Participatie Dinkelland. Wij geven u inzicht in de belangrijkste cijfers en de achtergronden daarvan. Ook schetsen we een aantal inhoudelijke ontwikkelingen, die van belang zijn voor de SPD.

Inhoudsopgave

1. Bestuurlijk/organisatorisch	2
2. Ziekteverzuim	3
3. Verloop van de populatie	4
4. Bijzonderheden per werksoort	5
5. Overige diensten en producten	7
6. Financieel resultaat	9
7. Jaarprognose	12
8. Begroting 2020	14
9. Speerpunten en ontwikkelingen	15

1. Bestuurlijk/organisatorisch

Raad van Toezicht

Er is op 18-7 regulier vergaderd door de RvT en de b-d. Daarin is de 2^e kwartaalrapportage vastgesteld. Op verzoek van de RvT heeft de b-d deze ter kennisname aangeboden aan het college van B&W (via mw. E. Grünefeld).

Tevens is ingestemd met de concept begroting 2020, die is doorgestuurd naar Financiën en de beleidsmedewerkers.

Op 4-9 heeft de b-d de definitieve begroting per mail aan de RvT voorgelegd, ter goedkeuring. Dat akkoord werd op 9-9 verkregen, waarna deze eveneens beschikbaar is gesteld aan Financiën en de beleidsmedewerkers.

De definitieve begroting wordt in hoofdstuk 8 weergegeven.

Ondernemingsraad

De OR heeft op 12-9 regulier vergaderd.

Op 19-9 vond er een overlegvergadering plaats met de b-d.

Daarin zijn twee personele regelingen goedgekeurd en ondertekend:

- Klachtenprotocol
 - Beleidslijn bijzondere gebeurtenissen en verstrekkingen
- Tevens heeft de OR ingestemd met de door de b-d voorgestelde aanpassingen in het 'Privacyreglement' en het 'Protocol en klachtenregeling bij ongewenst gedrag'.

Verder is er een akkoord gegeven op het MTO (Medewerkers Tevredenheids) en op het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon/ klachtenfunctionaris (zie hieronder).

De voorzitter van de OR treedt terug, omdat haar dienstverband bij de SPD eindigt.

Op 16-10 wordt in een ingelast overleg besproken hoe we deze plek weer invullen:

- Zelf een geschikte kandidaat zoeken en de medewerkers om instemming vragen.
- Een nieuwe verkiezing voor de gehele OR uitschrijven.

Externe vertrouwenspersoon/klachtenfunctionaris

Met het bureau 'Grip op conflict' is een jaarcontract afgesloten omtrent de aanstelling van mw. M. Gondrie voor de gecombineerde functie van vertrouwenspersoon (voor eigen medewerkers van de SPD) en klachtenfunctionaris (voor deelnemers aan trajecten binnen de organisatie).

2. Ziekteverzuim

Het verzuim wordt gemonitord door de verzuimunit van Soweco, die maandelijks aan de SPD rapporteert, als input voor de cijfers in onderstaande tabel. Het verzuim in Q3 is daarin afgezet tegen het gemiddelde in Q2 en 2018 en tegen de ambitie voor 2019.

Daarbij hebben we als doel gesteld dat het ziekteverzuim en de meldingsfrequentie onder het benchmarkgemiddelde voor kleinere SW-bedrijven (< 500 werknemers) blijven.

Die lagen in 2018 op respectievelijk 13 % en 1,85.

Groep (aantal)	Gemiddeld 2018	Gemiddeld Q2 2019	Gemiddeld Q3 2019	Gemiddeld 2019 t/m Q3	Ambitie 2019
Detacheringen	10,67	12,54	11,85	11,99	
Groen	8,43	12,47	13,85	12,66	
Beschut	15,99	8,35	10,62	7,76	
Gem. SW	10,68	11,84	12,60	11,62	
Wajong	13,14	19,49	16,77	20,08	
Participatiewet	4,66	28,22	11,16	17,40	
Gem. Doelgroep	7,99	23,55	14,13	18,80	
Nieuw Beschut		49,88	17,45	23,89	
Dinkelland Staf	3,37	0,00	0,00	0,00	
Gem. totaal	10,19	13,21	12,35	12,89	13 %
Meldingsfrequentie	1,36	1,18	1,24	1,21	1,85

Qua ziekteverzuim was er in Q3 2019 een daling van 0,86 % tov Q2. Het percentage t/m sept. blijft echter ruim boven het gemiddelde van 2018 (+2,7%), terwijl de meldingsfrequentie juist omlaag is gegaan. Dit wordt vooral veroorzaakt door enkele langdurige ziektegevallen, zoals reeds in de twee eerdere rapportages is aangegeven. De verwachting is dat het verzuim in Q4 verder zal dalen, maar niet voldoende om weer op het niveau van 2018 te komen.

Het verzuim onder de individueel gedetacheerden is licht afgenomen (-0,67%), terwijl het binnen de groepsdetachering Groen met 1,38% is gestegen.

Ook het verzuim onder de beschutte medewerkers is met 2,27% gestegen, maar blijft nog wel ruim onder het gemiddelde van 2018.

Het verzuim onder de P-wetters en Wajongers is gedaald tot een redelijk normaal niveau, maar ligt gemiddeld nog steeds aanzienlijk hoger dan in 2018.

Het verzuim binnen Nieuw Beschut fluctueert sterk, omdat dit slechts 3 medewerkers betreft.

In 2019 was er geen sprake van ziekteverzuim onder de staf.

3. Verloop van de populatie

Onderstaande tabel toont de populatie per werksoort en dienstverband over Q3.

Medewerkers per werksoort		30 juni 2019		30 sept. 2019	
		HC	fte	HC	fte
Groen	Dienstverband SPD (SW)	43	40,83	41	38,83
	Dienstverband SPD (P-wet)	14	12,33	14	12,33
	Dienstverband SPD (Nieuw Beschut)	1	0,89	1	0,89
	Dienstverband SPD (BW)	1	0,78	1	0,78
	Dienstverband Losser (inleen)	4	3,40	4	3,40
Totaal Groen		63	58,23	61	56,23
Individuele detacheringen	Dienstverband SPD (SW)	35	32,68	35	32,57
	Dienstverband SPD (P-wet)	2	1,70	2	1,70
	Dienstverband werkgever (BW)	4	2,80	4	2,80
Totaal Individuele detacheringen		41	37,18	41	37,07
Beschut	Dienstverband SPD (SW)	20	15,46	20	15,46
	Dienstverband SPD (Nieuw Beschut)	2	1,78	2	1,78
Totaal Beschut		22	17,24	22	17,24

Dienstverbanden/populatie		30 juni 2019		30 sept. 2019	
		HC	fte	HC	fte
Dienstverbanden SPD	Staf	4	3,78	4	3,78
	SW	98	88,97	96	86,86
	P-wet	16	14,03	16	14,03
	Nieuw Beschut	3	2,67	3	2,67
	Begeleid Werken	1	0,78	1	0,78
Totaal aantal dienstverbanden SPD		122	110,23	120	108,12
Dienstverband elders	Inleen SW Losser-Oldenzaal	4	3,40	4	3,40
	Begeleid Werken	4	2,80	4	2,80
Totale populatie SPD		130	116,43	128	114,32

Nominaal nam in Q3 het aantal dienstverbanden binnen de SPD met 2 af, van 122 naar 120.

Qua fte's was er een daling van 110,23 naar 108,12 (2,11 fte).

Met 4 ingeleende SW-medewerkers van Losser en 4 medewerkers in Begeleid Werken komt de totale populatie van de SPD op 128 medewerkers.

In Q3 was er sprake van de volgende mutaties:

beëindigde dienstverbanden						
datum	soort dvb	duur	uren	fte	plaatsing	reden
19-7	SW	24 jaar	36	1,00	groepsdeta OPRU NK	pensioen
22-7	SW	36 jaar	36	1,00	individuele detachering	pensioen
Aangepast dienstverband						
1-9	SW	32 → 28 uur		0,11	individuele detachering	op eigen verzoek
overplaatsingen						
datum	soort dvb	oude werkplek		nieuwe werkplek		reden
1-9	SW	groepsdeta OPRU NK		individuele detachering		pers. ontwikkeling

4. Bijzonderheden per werksoort

Groepsdetachering OPRU NK (Groen)

- Voor de 3 mw, die een rijopleiding volgen, zijn er 2 geslaagd voor het theorie-examen.
- Er wordt door de Teamleider Groen externe jobcoaching verleend aan een schoolverlater PrO, die werkzaam is bij een plaatselijke hovenier. Deze heeft aangegeven dat het arbeidscontract niet verlengd wordt, omdat de medewerker niet kan brengen wat de werkzaamheden vragen. Afsproken is dat hij naadloos wordt overgenomen door de SPD, om te detacheren naar OPRU NK. Daar wordt geprobeerd om hem dusdanig verder te ontwikkelen dat hij alsnog een succesvolle stap naar een garantiebaan kan maken.
- OPRU NK heeft aangegeven dat ze een bezuiniging moet doorvoeren, die in het slechtste scenario ten koste gaat van 8 à 9 fte binnen de groepsdetachering. Als dit daadwerkelijk het geval is, zal dat een grote impact hebben op onze (reeds vastgestelde) begroting. Het exploitatietekort zal aanzienlijk hoger uitvallen, waardoor de benodigde gemeentelijke bijdrage evenredig toeneemt.
Nog zorgwekkender is dat er door deze inkrimping geen mogelijkheden meer zijn om doelgroepen binnen de groenploeg te plaatsen (zie voorbeeld onder vorig punt). Ook kunnen we dan tijdelijke arbeidsovereenkomsten met doelgroepen niet verlengen. Gevolg is dat kwetsbare jongeren noodgedwongen thuis komen te zitten.
- In de medewerkersbijeenkomst op 25-9 heeft de b-d het MTO uitgedeeld en toegelicht.

Individuele detacheringen

- Een groenmedewerker, die bezig is om zijn Taxipas te behalen bij de Groene Taxi, is geslaagd voor de theorie. Omdat hij al voor bepaalde ritten ingezet mag worden, is zijn detachering ingegaan op 1 september.
- Met verschillende inleners zijn we nog in gesprek over de nieuwe overeenkomsten, waarbij m.n. het bijstellen van het tarief soms een lange weg van onderhandelen is.
- Een intensief traject om een passende detachering te realiseren, heeft tot twee passende vacatures geleid, die door betreffende medewerker zijn afgewezen. Omdat er geen alternatieven meer voorhanden waren, is overeengekomen dat we met wederzijds goedvinden het dienstverband per 1-11 gaan ontbinden. Hiervoor is op 30-9 een vaststellingsovereenkomst getekend. De medewerker gaat weer aanspraak maken op een volledige Wajong uitkering (onder het regime van het UWV) en zal voor de daginvulling vrijwilligerswerk gaan verrichten. Ter compensatie van het inkomensverlies, wordt er een transitievergoeding verstrekt.
- De teamleider is begonnen met het uitdelen en toelichten van het MTO.

SW Beschut

- Sinds het artikel 'Bestuur trekt de stekker uit Soweco' voert de OR van Soweco volop actie tegen dit voornemen, met de nodige berichtgeving in de media tot gevolg. Dit houdt onze beschutte medewerkers bij Soweco wel bezig, maar van grote onrust is geen sprake. Op 15 oktober is er weer een bijeenkomst bij Soweco, waarin de b-d de mensen bij zal praten. De OR van de SPD zal hierbij ook vertegenwoordigd zijn.
- Tijdens deze bijeenkomst wordt tevens het MTO uitgedeeld en toegelicht.

Beschut Werk (Nieuw Beschut)

- De 'Overeenkomst formeel werkgeverschap Beschut Werk' is op 19-9 door dhr. G. Oosterhuis (Teamcoach Sociaal Domein) ondertekend. De werkwijze, die we sinds maart 2018 hanteren is daarmee ook contractueel vastgelegd.
- We hebben begin juli 2 indicaties Nieuw Beschut ontvangen: een schoolverlater PrO van 18 jaar en een statushouder van 33 jaar.
In overleg met de beleidsmedewerkers is besloten om beide plaatsingen in 2019 te realiseren, waarvan 1 boventallig. Daarvoor kan dan nog twee jaar lang een 'bonus beschut werk' van €3.000,- p.j. worden verkregen, die vanaf 2020 niet meer geldt.

De precieze datum van indiensttreding van de schoolverlater wordt afgestemd met de procesmanagers Sociaal Domein en enkele begeleidende instanties, omdat er sprake is van multiproblematiek.

Voor de statushouder vindt hierover afstemming plaats met het Werkplein.

- De gezamenlijke evaluatie van Nieuw Beschut door DCW, SWB, Soweco, Oldenzaal, Losser en Dinkelland (SPD) is afgerond. Het rapport wordt verstuurd naar de regionale ambtelijke werkgroep, als input voor een bijstelling van het (financiële) kader.

5. Overige diensten en producten

Dienst/product	Werkplek	Actieve trajecten	
		1 juli	1 oktober
Bemiddelingstraject	Extern (stage/proefplaatsing)	3 (2 on-hold)	8 (2 on-hold)
Jobcoaching	Intern (Groen, OPRU NK)	14	13
	Intern (overige afd. NK)	2	2
	Extern (reguliere werkgever)	19	19
Taalwerkstage	Intern (Groen, OPRU NK)	0	0
Arbeidsactivering	Intern (Groen, OPRU NK)	0	0
Stage	Intern (Groen, OPRU NK)	0	1
Totaal		38	43

Het aantal trajecten is in Q3 gestegen met 13% gestegen, van 38 naar 43.

Bemiddelingstrajecten

Deze trajecten worden standaard door de SPD uitgevoerd, als het P-wetters betreft met een indicatie voor het Doelgroepenregister. Op 1 oktober is er nog sprake van 8 lopende trajecten, waarvan er 2 on-hold zijn gezet, i.o.m. het Werkplein, i.v.m. privéomstandigheden.

In Q3 hebben we 2 kandidaten bemiddeld naar een garantiebaan.

Er zijn 4 personen (op)nieuw in traject gekomen, van 20, 20, 21 en 58 jaar, omdat hun tijdelijke garantiebaan niet verlengd werd. Van dit viertal hebben we er weer 2 naar een proefplaatsing bemiddeld, met concreet zicht op betaald werk. Verder is een 50-jarige met een Wwb-uitkering ingestroomd, die de indicatie voor het Doelgroepregister heeft verkregen.

In Q3 zijn de volgende plaatsingen gerealiseerd:

woonplaats kandidaat	leeftijd kandidaat	werkgever	aanvang	duur	uren per week
Gerealiseerde garantiebanen					
Denekamp	34	Tronex, Oldenzaal	1-7-2019	half jaar	24
Denekamp	22	Zorggroep St. Maarten	28-8-2019	17 mnd.	24
Proefplaatsing garantiebaan					
Denekamp	20	Jumbo Kuipers, D'kamp	3-9-2019	2 mnd.	32
Denekamp	20	De Witte Hoeve, Nutter	1-10-2019	2 mnd.	25

Interne Jobcoaching

Voor de doelgroepen, die we zelf in dienst hebben, vragen we standaard interne jobcoaching aan bij het Werkplein of het UWV. Dit loopt in de regel gelijk met het aantal dienstverbanden, maar het UWV heeft geen verlenging afgegeven voor een langdurig zieke groenmedewerker.

Externe jobcoaching

Voor doelgroepen, in dienst van externe werkgevers, voeren we eveneens jobcoaching uit, in opdracht van het Werkplein.

Voor de 2 kandidaten, die we in Q3 hebben bemiddeld naar een garantiebaan, hebben we aansluitend de jobcoaching verkregen. Daar kwam een traject bij van een kandidaat die van Losser is verhuisd naar Dinkelland. Doordat er in Q3 ook 3 trajecten zijn gestopt, omdat betreffende arbeidsovereenkomsten niet verlengd werden, bleef het totale aantal gelijk.

Taalwerkstage

Deze trajecten voeren we uit op verzoek van het Werkplein. Daarvoor hebben we alleen mogelijkheden binnen onze groenafdeling, waardoor het aantal aanmeldingen beperkt blijft. In Q3 waren er geen actieve taalwerkstages.

Arbeidsactivering

Deze trajecten voeren we uit voor kandidaten die nog niet in staat zijn om reguliere arbeid te verrichten, maar wel geactiveerd moeten worden. Dit gebeurt op verzoek van het Werkplein, het UWV of een commerciële externe partij. In Q3 hebben we dit niet plaatsgevonden.

Stage

Stageplekken bieden we om niet aan voor leerlingen uit m.n. het Praktijkonderwijs. Op dit moment betreft dat 1 leerling van het Twents Carmelcollege.

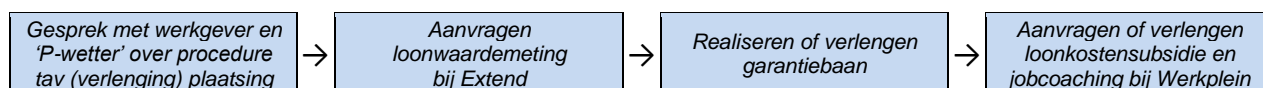
Taakstraffers

Incidenteel biedt onze groenploeg ook plek aan taakgestraften. Dit beschouwen we niet als een traject, maar als een soort van aanvullende dienstverlening.

In Q3 is er een taakstraf van 80 uur binnen de groenploeg uitgevoerd.

Regievoering Participatiewet

- De 'Overeenkomst regievoering en dienstverlening kandidaten met indicatie banenafpraak in kader van Participatiewet' is op 19-9 door dhr. G. Oosterhuis (Teamcoach Sociaal Domein) ondertekend. Voor de nieuw te starten trajecten gaan vanaf oktober andere tarieven gelden. Ook stelt de nieuwe raamovereenkomst striktere termijnen aan de duur van de jobcoach trajecten. De tarieven en termijnen liggen nu geheel in lijn met het 'Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017'.
- Belangrijk onderdeel van de regievoering betreft de plaatsingen in, of verlengingen van garantiebanen, waarbij de SPD de volgende stappen onderneemt:



Op bovenstaande wijze is de regie gevoerd op de volgende plaatsingen en verlengingen:

woonplaats kandidaat	leeftijd kandidaat	werkgever	aanvang arbeidsovk	duur arbeidsovk	uren per week
Nieuwe plaatsingen in garantiebaan					
Denekamp	18	Damink agrische dienstv., Agelo	1-9-2019	half jaar	32
Deurningen	24	Happy Carwash, Losser	1-9-2019	1 jaar	40
Weerselo	19	Bouwbedr. Oude Roelink, O'zaal	2-9-2019	1 jaar	32
Rossum	20	GroenWerkXL, O'zaal	2-9-2019	4 mnd.	37
Denekamp	18	Albert Heijn, O'zaal	2-9-2019	1 jaar	20
Verlenging garantiebaan					
Ootmarsum	21	Smeing Twenta, D'kamp	1-7-2019	onbep. tijd	40
Rossum	21	Buca Electronics, Almelo	1-7-2019	1 jaar	24
Denekamp	22	Johma salades, Losser	27-9-2019	half jaar	35

UWV

Met het UWV is overlegd dat we eind 2019 een aanvraag in gaan dienen om alle percelen binnen het inkoopkader re-integratiediensten uit te mogen voeren, te weten:

- modulaire re-integratiediensten
- werkfit trajecten
- naar werk trajecten

Tegelijkertijd zullen we (opnieuw) de aanvraag tot erkende jobcoach organisatie indienen, ervan uitgaande dat Daphne Pool 17-12 het certificaat Jobcoach behaalt.

Om aan alle voorwaarden te kunnen voldoen, zijn in Q3 de volgende documenten opgesteld:

- Functieomschrijving jobcoach
- Personele bezetting SPD (kwaliteitseisen)
- Individueel inzetbaarheidsplan
- Inwerkprogramma nieuw personeel
- KTO (Klant TevredenheidsOnderzoek)
- Geheimhoudingsverklaring
- Klachtenprocedure (incl. aanstelling klachtenfunctionaris)

6. Financieel resultaat

Lasten	Begroot 2019	Begroot t/m Q3	Werkelijk +/- begroot	Resultaat Q3	Prognose 2019	verschil
Salarislasten SW	3.118.000	2.338.500	-126.020	2.212.480	2.996.000	-122.000
Loonkostensubsidie BW	40.000	30.000	-188	29.812	37.000	-3.000
Inhuur SW andere gemeenten	35.500	26.625	-7.004	19.621	27.000	-8.500
Werkbedrijf Beschut	45.000	33.750	-5.902	27.848	37.500	-7.500
Overige kosten SW	27.500	20.625	-14.503	6.122	25.000	-2.500
Totaal kosten SW	3.266.000	2.449.500	-153.617	2.295.883	3.122.500	-143.500
Salarissen Nieuw Beschut	85.000	63.750	-36.921	26.829	41.000	-44.000
Werkbedrijf Nieuw Beschut	7.500	5.625	-5.625	0	0	-7.500
Totaal kosten Nieuw Beschut	92.500	69.375	-42.546	26.829	41.000	-51.500
Dienstverbanden doelgroepen	195.000	146.250	18.299	164.549	226.500	31.500
Dienstverband Begeleid Werken	0	0	17.844	17.844	26.000	26.000
Salarissen Staf	325.500	244.125	-36.138	207.987	281.000	-44.500
Dienstverlening derden	162.000	121.500	598	122.098	162.500	500
Overige organisatiekosten	31.500	23.625	-8.882	14.743	30.000	-1.500
Organisatiekosten	519.000	389.250	-44.422	344.828	473.500	-45.500
Totaal Lasten	4.072.500	3.054.375	-204.442	2.849.933	3.889.500	-183.000

Baten	Begroot 2019	Begroot t/m Q3	Werkelijk +/- begroot	Resultaat Q3	Prognose 2019	Verschil
Rijksbijdrage SW	2.206.000	1.654.500	144	1.654.644	2.325.705	119.705
Gemeentelijke bijdrage P-budget	167.000	125.250	0	125.250	1.710	-165.290
Subsidie Nieuw Beschut	108.500	81.375	-22.875	58.500	85.000	-23.500
Loonkostensubsidie Doelgroepen	72.500	54.375	-7.338	47.037	75.000	2.500
Opbrengst Groepsdetachering Groen	640.500	480.375	-70	480.305	640.500	0
Opbrengst Individuele Detacheringen	305.000	228.750	5.915	234.665	313.000	8.000
Opbrengst overige producten/diensten	90.000	67.500	33.592	101.092	130.000	40.000
Totaal opbrengsten	1.035.500	776.625	39.437	816.062	1.083.500	48.000
Totaal bedrijfsopbrengsten	3.589.500	2.692.125	9.368	2.701.493	3.570.915	-18.585
Gemeentelijke Bijdrage	483.000	362.250	0	362.250	483.000	0
Totaal Baten	4.072.500	3.054.375	9.368	3.063.743	4.053.915	-18.585

RESULTAAT 2019		Werkelijk +/- begroot		prognose
Resultaat t/m Q3		213.810		164.415

Begrotingspost	Toelichting (bij significante afwijkingen)
Lasten	Per saldo waren de lasten t/m Q3 2019 204,4 K lager dan begroot
Salarislasten SW (126 K onder begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - De salarislasten vallen voornamelijk lager uit doordat het aantal AJ lager is dan begroot. De benodigde bijdrage uit het P-budget kan evenredig naar beneden bijgesteld worden (teruggave aan gemeente), waardoor het resultaat per saldo ongeveer gelijk blijft. - Het positieve resultaat zal in het laatste kwartaal van 2019 afnemen door de hogere kosten in Q4 (o.a. eindejaarsuitkering) en een uit te betalen transitievergoeding en verloftegoed (6,5K). - In de salarislasten is de LIV (Lage Inkomens Voordeel) nog niet verwerkt. Deze korting op de werkgeverslasten wordt pas na afloop van het kalenderjaar verstrekt.
Inhuur SW (7 K onder begroot)	De inhuur was berekend op 5 gedetacheerde medewerkers. Er is echter per 1-2 een detachering gestopt, om medische redenen.
Werkbedrijf beschut (5,9 K onder begroot)	De werkplekken voor onze beschutte medewerkers worden ingekocht bij Soweco. Het benodigde aantal plekken is dit jaar met 2 afgenomen.
Overige kosten SW (14,5 K onder begroot)	Het positieve resultaat op deze post geeft een vertekend beeld. Onder deze post vallen: opleidingen, jubilea, uitwisseling vakbondscontributie, kerstpakketten en personeelsfeesten. Die kosten worden grotendeels aan het eind van het jaar gemaakt.
Salarislasten Nieuw beschut (36,9K onder begroot)	<p>In de begroting is rekening gehouden met de instroom van een extra fte aan het begin van het jaar, conform de taakstelling van de gemeente. Er zijn echter pas in september twee aanvragen bij de gemeente binnengekomen.</p> <p>Met de beleidsmedewerkers is afgestemd dat we dit jaar beide geïndiceerden een dienstverband aan gaan bieden, om nog aanspraak te kunnen maken op een bonus van €3000,- in 2019 en 2020. Deze benoemingen zullen pas aan het eind van het jaar plaatsvinden, waardoor deze post aanzienlijk onder begroot blijft. Anderzijds zal bij de baten de subsidie Nieuw Beschut een stuk lager uitvallen.</p>
Werkbedrijf Nieuw Beschut (5,6 K onder begroot)	Deze werkplekken worden eveneens ingekocht bij Soweco. In de begroting zijn deze kosten meegenomen. In een later stadium is in een raamovk met de gemeente vastgelegd dat deze kosten niet voor onze rekening komen, maar volledig worden doorberekend naar de gemeente.
Dienstverbanden doelgroepen (18,3 K boven begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal fte's ligt iets boven begroot. - Daar staat tegenover dat er moment sprake is van een redelijk hoog ziektepercentage. Vanwege de no-riskpolis, die voor doelgroepen geldt, neemt het UWV dan de salarislasten voor ca. 75% over.
Dienstverband Begeleid Werken (17,8 K boven begroot)	Deze post betreft een mw, die in het kader van BW, door de gemeente Losser bij de SPD is geplaatst. De salariskosten zijn niet separaat in de begroting opgenomen, maar bij salarissen staf ondergebracht. In een later stadium is een administratieve herindeling doorgevoerd, waardoor betreffende mw niet meer tot de staf gerekend wordt.
Salarissen staf (36,1 K onder begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - De lagere kosten zijn grotendeels het gevolg van bovengenoemde herindeling, waardoor het aantal stafmw van 5 naar 4 is gegaan. - Daarnaast is er na het opstellen van de begroting een teamleider vertrokken. Zijn vervangster is gestart in de laagste periodiek.
Overige organisatiekosten (8,9K onder begroot)	Dit positieve resultaat geeft een enigszins vertekend beeld, omdat de meeste kosten aan het eind van het jaar worden gemaakt.

Baten	Per saldo waren de baten t/m Q3 2019 9,4 K hoger dan begroot.
Subsidie Nieuw Beschut (22,9 K onder begroot)	Ter dekking van salarislasten en begeleidingskosten, ontvangen we gelden van de gemeente uit BUIG en Participatiebudget. Dat is begroot op de taakstelling van de gemeente (4 fte), maar deze is op dit moment nog maar voor 3 fte ingevuld, zoals bij de salarislasten aangegeven.
Loonkostensubsidie Doelgroepen (7,3 K onder begroot)	Ondanks het feit dat het aantal fte's wat hoger ligt dan begroot, hebben we minder LKS ontvangen. Dit komt door het relatief hoge ziektepercentage onder de doelgroepers. Bij ziekte stopt de LKS.
Opbrengst indiv. Detacheringen (5,9 K boven begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - Gemiddeld gezien stijgen de opbrengsten, doordat we alle detacheringovereenkomsten vernieuwen en daarbij de tarieven, waar nodig en mogelijk, naar boven bijstellen. - In de totale opbrengsten is de stijging van de gemiddelde opbrengst nauwelijks terug te zien door twee oorzaken: <ul style="list-style-type: none"> ▪ een relatief hoog ziektepercentage onder de gedetacheerden. ▪ het eerder stoppen van enkele lucratieve detacheringen door de onvoorziene bevrozing van de pensioenleeftijd.
Opbrengst overige producten (33,6 K boven begroot)	Deze opbrengsten halen we uit de trajecten die we uitvoeren voor gemeente, Werkplein, UWV en commerciële partijen. In 2018 zijn deze opbrengsten meer dan verdriedubbeld tov 2017. De verwachting was dat hiermee het plafond ongeveer bereikt was. Daarom is deze post begroot op het resultaat van 2018, maar er is wederom sprake van een aanzienlijke groei (ca. 50%).

7. Jaarprognose

Op driekwart van het jaar komen we tot onderstaande prognose voor geheel 2019. Daarbij vermelden we alleen de posten met significante afwijkingen t.o.v. de begroting.

Lasten	De prognose is dat de lasten in 2019 183 K lager uitvallen dan begroot.
Salarislasten SW (122 K onder begroot)	Door een lager aantal AJ, vallen de salarislasten lager uit. Voor de totale begroting maakt dat voor de SPD niet of nauwelijks verschil, doordat de gemeente het gat tussen prognose en werkelijkheid vanuit het P-budget aanvult. De besparing die dit de gemeente oplevert wordt vermeld onder Baten: 'Bijdrage Participatiebudget'.
Loonkostensubsidie Begeleid Werken (3 K onder begroot)	In Q2 zijn nieuw loonwaardemetingen uitgevoerd voor de 4 begeleid werkers. Van 3 BW-ers is de loonwaarde gestegen, waardoor er aanzienlijk minder loonkostensubsidie verstrekt hoeft te worden.
Inhuur SW andere gemeenten (8,5 K onder begroot)	Het effect van de beëindiging van een detachering per 1-2 is in de prognose voor het hele jaar doorberekend.
Salarissen Nieuw Beschut (44 K onder begroot)	Er was begroot op een uitbreiding met 1 fte Nieuw Beschut vanaf begin 2019. Er komen dit jaar waarschijnlijk 2 benoemingen, maar deze vinden pas aan het eind van het jaar plaats.
Werkbedrijf Nieuw Beschut (7,5 K onder begroot)	Nadat de begroting was opgesteld, is afgesproken dat deze kosten volledig doorberekend worden naar de gemeente.
Dienstverbanden doelgroepen (31,5 K boven begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - Het totaal aantal fte's komt hoger uit dan begroot. - Daartegenover staat een besparing op salariskosten, door het relatief hoge ziektepercentage (no-riskpolis).
Dienstverband Begeleid Werken (26 K boven begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - Door een administratieve aanpassing in het lopende jaar stond deze post niet in oorspronkelijke begroting (overheveling salarissen staf). - Van betreffende mw zijn de loonkosten lager dan normaal, omdat er een periodelang beroep is gedaan op de no-riskpolis ivm ziekte.
Salarissen Staf (44,5 K onder begroot)	<ul style="list-style-type: none"> - Bovenstaand dienstverband is overgeschreven vanuit de staf. - De nieuwe teamleider ontvangt een lager salaris.

Baten	De prognose is dat de baten in 2019 18,6 K lager uitvallen dan begroot.
Rijksbijdrage SW (119,7 K boven begroot)	In de meicirculaire 2019 is de Rijksbijdrage met 819 per AJ naar boven bijgesteld en is de prognose van het aantal AJ met 1,31 verhoogd. Daarmee kwam de totale Rijksbijdrage voor Dinkelland op 2.312.424 K. In de septembercirculaire wordt dit nog eens met 13.281 K aangevuld tot 2.325.705 K. Dit betekent dat de gemeente in totaal 119,7 K meer aan Rijksbijdrage ontvangt, dan was begroot. De maandelijkse bevoorschotting, die de SPD in 2019 ontvangt, is gebaseerd op het oorspronkelijke bedrag. Het verschil zal in de eindafrekening aan de SPD worden overgemaakt.
Bijdrage Participatiebudget (165,3 K onder begroot)	Met deze bijdrage overbrugt de gemeente het verschil tussen de door de overheid geprognostiseerde AJ en het daadwerkelijke aantal AJ. In de meicirculaire van 2019 heeft de overheid de prognose naar boven bijgesteld, terwijl het daadwerkelijk aantal AJ in 2019 lager uitkomt dan begroot. Dit maakt dat het gat tussen prognose en werkelijkheid veel kleiner is dan verwacht (0,06 AJ). De maandelijkse bevoorschotting, die de SPD in 2019 ontvangt, is gebaseerd op het oorspronkelijke bedrag. Het verschil wordt in de eindafrekening teruggestort naar de gemeente.

Vervolg Baten	
Subsidie Nieuw Beschut <i>(23,5 K onder begroot)</i>	Doordat de extra benoeming(en) pas aan het eind van het jaar gerealiseerd worden, hoeft de gemeente minder subsidie te verstrekken.
Opbrengst Individuele Detacheringen <i>(8 K boven begroot)</i>	Gemiddeld gezien is de opbrengst per detachering gestegen, door betere prijsafspraken. Dit effect wordt grotendeels teniet gedaan door een aantal langdurige ziektegevallen en het eerder stoppen van enkele lucratieve detacheringen door de bevrozing van de pensioenleeftijd.
Opbrengsten overige producten <i>(40 K boven begroot)</i>	Gezien de huidige toename met ca. 50% van het aantal trajecten, zullen de opbrengsten fors toenemen.
Gemeentelijke bijdrage	Deze bijdrage dicht het exploitatietekort, waarvan de hoogte afhangt van alle hierboven vermelde ontwikkelingen. Op grond van bovenstaande prognose, is de verwachting dat het exploitatietekort op 318,6 K uitkomt. Aangezien de SPD geen verdere reserve meer mag opbouwen, kan er in dat geval 164,4 K van de gemeentelijke bijdrage teruggestort worden.

8. Begroting 2020

Op 18-7 heeft de RvT ingestemd met onderstaande begroting voor 2020.

Definitieve begroting 2020		
LASTEN	2019	2020
Salarissen SW	3.118.000	2.742.000
Inhuur SW andere gemeente	35.500	33.000
Salaris Begeleid Werken		36.500
Inkoop werkplekken Beschut SW	45.000	63.500
Collectief vervoer Beschut SW		23.800
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	40.000	29.000
Overige kosten SW	27.500	28.000
Totaal kosten SW	3.266.000	2.955.800
Salarissen Nieuw Beschut	85.000	79.200
Inkoop werkplekken Nieuw Beschut	7.500	17.500
Collectief vervoer Nieuw Beschut		8.500
Totaal kosten Nieuw Beschut	92.500	105.200
Dienstverbanden doelgroepers oud-Wajong	195.000	125.500
Dienstverbanden doelgroepers P-wet		251.500
Salarissen staf	325.500	301.500
Dienstverlening derden	162.000	164.000
Overige organisatiekosten	31.500	32.000
Organisatiekosten	519.000	497.500
Onvoorzien (stelpost)	0	10.000
Totaal Lasten	4.072.500	3.935.500

BATEN	2019	2020
Rijksbijdrage SW	2.206.000	2.099.000
Vergoeding loonkosten/begeleiding Nieuw Beschut	108.500	130.000
Doorbelasting werkplekken/vervoer Nieuw Beschut		26.000
Loonkostensubsidie Doelgroepen (P-wet)	72.500	124.500
LIV 2019		30.000
Incidentele baten		65.500
Opbrengst groepsdetachering groen	640.500	665.000
Opbrengst individuele detacheringen	305.000	278.500
Opbrengst overige producten/diensten	90.000	100.000
Totaal opbrengsten	1.035.500	1.043.500
Totaal Bedrijfsopbrengsten	3.422.500	3.518.500
Gemeentelijke bijdrage	483.000	417.000
Gemeentelijke bijdrage Participatiebudget	167.000	0
TOTAAL BATEN	4.072.500	3.935.500

9. Speerpunten en ontwikkelingen

Ontwikkelingen Soweco

De SPD heeft een intensieve samenwerking met Soweco. We kopen er de werkplekken voor onze beschutte mensen in, maar besteden er ook onze HRM, verzuimmanagement en salarisadministratie uit. Om die reden volgen wij de ontwikkelingen bij Soweco op de voet. In hoofdlijnen kunnen deze als volgt samengevat worden:

- Op 22 mei maakte het bestuur het voornemen bekend om Soweco te ontmantelen. Bureau Iroko is ingeschakeld om hiervoor de verschillende scenario's in beeld te brengen.
- De OR van Soweco stapt naar de kantonrechter, omdat het niet in de plannen van het bestuur gekend is en om alsnog een adviesrol bij de besluitvorming af te dwingen.
- De Tweede Kamer heeft staatssecretaris van Ark opdracht gegeven met de gemeenten in gesprek te gaan, met als uitgangspunt: behoud van de bestaande infrastructuur.
- Het rapport van Iroko zal op 17 oktober aan de 6 gemeenteraden worden gepresenteerd, waarna het voorkeursscenario bepaald moet worden. Dit wordt mogelijk nog beïnvloed door de uitspraak van de kantonrechter en/of de inspanningen van de staatssecretaris.

Lokaal plan Tubbergen

Als het daadwerkelijk tot een ontmanteling van Soweco komt, zal de gemeente Tubbergen een alternatief moeten hebben voor de verdere uitvoering van de Wsw en deels ook de P-wet. De samenwerking tussen Tubbergen en Dinkelland in Noaberkracht biedt mogelijkheden om dat (deels) samen te organiseren, maar ook andere opties worden onderzocht. Hiervoor is een externe projectleider aangesteld, die op 29-7 met de b-d van de SPD heeft gesproken.

Op 27-9 is het 'Concept keuzes op hoofdlijnen' verschenen. Daarover is op 3 oktober een bijeenkomst belegd, in een setting van 11 personen, waaronder de b-d van de SPD. Het doel is om te komen tot een gedragen lokaal plan.

Pensioenakkoord

Het pensioenakkoord is definitief verklaard. Dat betekent dat de pensioenleeftijd met twee jaar wordt bevroren en daarna in kleinere stappen wordt verhoogd.

Voor de SPD betekent dit voor 2020 dat er 6 medewerkers 4 maanden eerder met pensioen gaan, dan eerder werd aangenomen. Per saldo betekent dit een inkrimping met 24 maanden, oftewel 2 volledige arbeidsjaren.

Ook leidt dit akkoord tot onvoorziene kosten. Een medewerker krijgt in 2020 vier maanden verlof uitbetaald, omdat hij zijn spaarverlof niet meer voor de pensioendatum af kan bouwen.