



Uitgangspunten Begroting 2021

DSW Rijswijk en omstreken

31-10-2019

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Algemeen.....	3
2.1	Visie	3
2.2	Bestuurlijke doelen DSW.....	3
2.3	Opheffing DSW en opbouw Zoetermeers werkbedrijf.....	4
3	Uitgangspunten begroting 2021	4
3.1	Inhoudelijke uitgangspunten.....	4
3.2	Uitgangspunten indexering	5
3.3	Overige uitgangspunten	6
3.3.1	Subsidieresultaat	6
3.3.2	Resultaat re-integratie/ nieuw beschermt	8
3.3.3	Resultaat bedrijfsvoering	9
3.5	Kansen	10
3.6	Risico's	10

1 INLEIDING

In het eerste kwartaal van 2020 wordt de concept begroting 2021 opgesteld. Deze moet voor 15 april 2020 aan de gemeenteraden worden aangeboden voor een zienswijze. In dit document worden de uitgangspunten voor de begroting 2021 voorgesteld aan het Algemeen Bestuur.

Vanwege de voorgenomen overgang van DSW naar het in oprichting zijnde werkbedrijf zal deze begroting naar verwachting niet tot uitvoering komen. De DSW-begroting zal in de begroting van het nieuwe werkbedrijf opgenomen worden. In paragraaf 2.3 is dit nader toegelicht.

2 ALGEMEEN

2.1 Visie

De visie van DSW is:

“de voorspelbare, betrouwbare lokale partner voor gemeenten en bedrijfsleven zijn door met de juiste kosten en opbrengsten zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking regulier te laten werken”.

2.2 Bestuurlijke doelen DSW

De strategie is om DSW om te vormen naar een lokale netwerkorganisatie: een model dat de bestaande en krimpende SW-organisatie verder optimaliseert en tegelijkertijd de opgebouwde infrastructuur en het uitgebreide netwerk van instellingen en bedrijven inzet voor de re-integratie van de nieuwe doelgroepen uit de Participatiewet.

DSW heeft de volgende concrete bestuurlijke doelen:

- Voorspelbare en betrouwbare partner naar gemeenten: **DSW werkt binnen de begroting.**
- Voorspelbare en betrouwbare partner naar bedrijven: **klanttevredenheid is minimaal een 8.**
- DSW werkt tegen de juiste kosten en opbrengsten: **marktconform.**
- DSW werkt zo regulier mogelijk: **>90 % van de medewerkers werkt op locatie.**
- DSW vervult een vooraanstaande maatschappelijke rol: **90% van de jonge werknemers (18-21 jaar) met een arbeidsbeperking (binnen de arbeidsmarktregio van DSW) is via de DSW aan de slag of is dat geweest** (en nu bij een reguliere werkgever). DSW als springplank en vangnet naar de arbeidsmarkt.

2.3 Opheffing DSW en opbouw Zoetermeers werkbedrijf

In februari 2018 hebben de gemeenten Rijswijk, Leidschendam-Voorburg en Zoetermeer de intentieverklaring getekend waarin zij aangeven een voorkeur te hebben om de Gemeenschappelijke Regeling (GR) DSW op te heffen en de uitvoering van de SW bij een Werkbedrijf onder te brengen. Voor dit traject geldt een doorlooptijd van 2,5 jaar (2018 tot en met 2020). De trajecten voor de opbouw van het nieuwe Werkbedrijf en het opheffen van de GR DSW Rijswijk e.o. wordt in samenhang met elkaar en met het traject 'going-concern' DSW: 'lokale netwerkstrategie in uitvoering' doorlopen.

Op de eerste dag van het meerjarenperspectief van de begroting 2021 -2024 zal de opheffing van activiteiten in de DSW en de oprichting van het Werkbedrijf een feit zijn. De huidige planning is dat per 1 januari 2021 de overdracht van activiteiten naar het Werkbedrijf zal plaatsvinden.

De opheffing van DSW zal plaatsvinden als alle verplichtingen zijn afgewikkeld.

In de (meerjarige) uitgangspunten van de begroting 2021 – 2024 is **geen** rekening gehouden met de opheffing. Het uitgangspunt van deze begroting is '**going concern**'. Dit betekent dat deze meerjarenbegroting uitgaat van de activiteiten, de formatie en het bedrijfsplan zoals ook opgenomen in de begroting 2020 – 2023.

3 UITGANGSPUNTEN BEGROTING 2021

3.1 Inhoudelijke uitgangspunten

DSW hanteert bij het opstellen van de begroting 2021 de volgende uitgangspunten:

1. De begroting voldoet aan de relevante regelgeving (vernieuwde BBV, gemeentewet).
2. De begroting heeft als kader de aanschrijvingsbrief van de provincie en de gemeente(n).
3. De begroting 2020 incl. het bedrijfsplan en het inzicht vanuit de voorlopige cijfers 2019 vormen de basis voor berekeningen voor de begroting 2021 en de meerjarenraming 2022 – 2024.
4. De 3 W opbouw¹ vormt de kern van de begroting 2021, net als in de begroting 2020.
5. Stuur- en kengetallen worden verder ontwikkeld.
In de begroting 2020 richtten we ons vooral op stuur- en kengetallen die gebruikelijk zijn in de SW-sector.
6. In de begroting wordt een transparante toelichting opgenomen op de verschillende begrotingsposten.
7. Invulling van (financiële) maatregelen vanuit het bedrijfsplan worden transparant (meerjarig) verwerkt en toegelicht (invulling meerjarige taakstellingen begroting blijven inzichtelijk).

¹ De 3 W staat voor: Wat willen we bereiken?, Wat gaan we daarvoor doen? en Wat mag het kosten?

3.2 Uitgangspunten indexering

In deze paragraaf worden de uitgangspunten voor de indexatie weergegeven.

Onderwerp	Begr. 2019	MEV 2019	Corr. 2019	Begr. 2020	MEV 2020	Corr. 2020	MEV 2021	Corr. totaal	2021 incl. corr	
Loonkosten Wsw	2,6%	2,5%	-0,1%	2,6%	2,3%	-0,3%	2,3%	-0,4%	1,9%	MEV 2020, bijlage 9; bruto minimumloon
Loonkosten re-integratie en nieuw beschut	2,6%	2,5%	-0,1%	2,6%	2,3%	-0,3%	2,3%	-0,4%	1,9%	MEV 2020, bijlage 9; bruto minimumloon
Loonkosten kader	2,9%	3,4%	0,5%	2,9%	2,5%	-0,4%	2,5%	0,1%	2,6%	MEV 2020, bijlage 2; index prijs overheidsconsumptie, beloning werknemers
Materiële kosten	2,4%	2,6%	0,2%	2,4%	1,5%	-0,9%	1,5%	-0,7%	0,8%	MEV 2020, bijlage 2; Nationale consumentenprijsindex (cpi)
Toegevoegde waarde	2,4%	2,6%	0,2%	2,4%	1,5%	-0,9%	1,5%	-0,7%	0,8%	MEV 2020, bijlage 2; Nationale consumentenprijsindex (cpi)
Rijksbijdrage Wsw	2,6%	2,5%	-0,1%	2,6%	2,3%	-0,3%	2,3%	-0,4%	1,9%	MEV 2020, bijlage 9; bruto minimumloon
Gemeentelijke bijdrage	saldo	saldo		saldo	saldo		saldo		saldo	

NB. De indexcijfers over het jaar 2020 in de Macro-economische Verkenningen (MEV) 2020 zijn lager dan in de uitgangspunten van de begroting 2020 zijn ingeschat (o.b.v. de MEV 2019). In de begroting 2021 wordt met deze lagere indexatie in 2020 rekening gehouden.

Toetsing gemeentelijke bijdrage aan kaderbrief

Onderwerp	% verhouding	2021
Loonkosten Wsw	59,3%	1,9%
Loonkosten re-integratie en nieuw beschut	9,6%	1,9%
Loonkosten kader	21,4%	2,6%
Totaal loonkosten DSW	90,3%	1,9%
Materiële kosten	9,7%	0,8%
Gewogen gemiddelde	100,0%	1,9%
Mutatie gemeentelijke bijdrage	saldo is gelijk of kleiner dan	1,9%

De verhoudingen tussen loon- en materiële kosten zijn gebaseerd op de begroting 2020. Deze worden geactualiseerd op basis van de begroting 2021. Deze zullen naar verwachting niet belangrijk afwijken. Als kader geldt dat de stijging van de gemeentelijke bijdrage t.o.v. de begroting 2020 past binnen het berekende indexpercentage.

3.3 Overige uitgangspunten

In de volgende paragrafen worden eventuele specifieke uitgangspunten benoemd.

3.3.1 Subsidieresultaat

Integratie uitkering Participatie/deelbudget Wsw

De gemeenten ontvangen vanaf 2015 een Integratie Uitkering Sociaal Domein (IUSD) via het Gemeentefonds. Vanaf het uitkeringsjaar 2019 is IUSD opgehouden te bestaan. De betreffende onderdelen zijn overgeheveld naar de algemene uitkering of omgezet naar de aparte Integratie Uitkering Participatie. Hiervan maakt ook de Wsw-subsidie (het deelbudget Wsw) onderdeel uit. Uitgangspunt voor de begroting 2021 is de [Septembercirculaire Gemeentefonds 2019](#). Deze is op basis van prijspeil 2019. Voor het prijspeil 2021 worden de indexeringen toegepast vanuit paragraaf 3.2.

Kosten Wsw personeel

Voor de formatie van SW-medewerkers wordt uitgegaan van de stand 2021 zoals gehanteerd in de begroting 2020. Daarmee sluit de formatie aan bij de gehanteerde formatie in de onderhandelingen rondom het opzetten van het werkbedrijf.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Fte Wsw in loondienst	424,4	406,1	392,1	373,4	349,7	337,5
Fte Wsw begeleid werken	23,7	18,9	18,7	18,4	18,2	18,0
Totaal Wsw (fte)	448,1	425,1	410,8	391,8	367,9	355,5

In september 2019 is het onderhandelaarsakkoord voor de nieuwe SW cao bekrachtigd. Deze heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. In deze cao is uitgegaan van de wens voor koopkrachtbehoud voor de Wsw werknemers zoals dit was vastgelegd in het onderhandelaarsakkoord van de cao SW 2015 – 2018. Dit koopkrachtbehoud vindt plaats door de loon- en prijsontwikkelingen (LPO) die gemeenten van het Rijk ontvangen.

De loonontwikkelingen zijn als volgt afgesproken:

- Medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon (WML) verdienen, ontvangen in twee tranches een loonsverhoging van in totaal 2,57%:
 - o Per 1 juli 2019 een loonsverhoging van 1,23%. Dit is gelijk aan de verhoging van de WML per die datum
 - o Per 1 januari 2020 een loonsverhoging van 1,34%.

Aangezien de cao tot en met 2019 geldig is, zullen na die datum nieuwe afspraken nodig zijn. Dit kan resulteren in nieuwe loonsverhogingen. Op dit moment is de verwachting dat de Wsw-lonen vanaf die jaren eveneens de indexatie van het minimumloon zullen volgen en dat hiervoor compensatie blijft plaatsvinden in de LPO die het Rijk beschikbaar stelt aan gemeenten. Daardoor kunnen deze cao mutaties bij benadering budgettair neutraal in het meerjarenperspectief verwerkt worden.

Voor het Lage Inkomens Voordeel (LIV) voor het Wsw personeel wordt op basis van de ervaring in 2018 de omvang bepaald waarbij rekening wordt gehouden met de afbouw van de formatie en de ontwikkelingen in de wetgeving.

Met ingang van 1 januari 2020 wijzigt de regelgeving van het lage-inkomensvoordeel (LIV). Dit heeft

te maken met het pensioenakkoord dat is afgesloten tussen werkgevers, werknemers en het kabinet. Het LIV is een vergoeding die werkgevers ontvangen voor het in dienst hebben van werknemers met een laag loon. Deze vergoeding voorziet in een compensatie voor de werkgever en het verhoogd de kans op werk voor deze doelgroep.

Het LIV bestaat uit een hoge vergoeding van € 2.000 en een lage vergoeding van € 1.000. De hoogte van het bedrag is afhankelijk van het aantal verloonde uren en het gemiddelde jaarloon. De hoge vergoeding van € 2.000 wordt met ingang van 1 januari 2020 gehalveerd. Daarmee bestaat er nog één bedrag voor de toekenning van het LIV. De halvering van het hogere LIV tarief kan een effect hebben op de LIV bijdrage die DSW gaat ontvangen. Dit is een onzeker component. Vooral nog is de LIV bijdrage in de begroting vanaf 2020 om die reden gehalveerd.

Een tweede wijziging betreft de halvering van het jeugd-LIV, dit heeft voor DSW geen gevolgen. De jeugd-LIV was een compensatie aan werkgevers voor het afschaffen van het minimum jeugdloon. Met het afschaffen van de jeugd-LIV is het voor werkgevers duurder en minder interessant om jongeren voor werk aan te trekken. Door het wegvallen van jeugd-LIV ontstaat mogelijk een kans om langdurige loonkostensubsidies in te zetten aangezien dat instrument voor werkgevers mogelijk aantrekkelijker wordt.

Het LIV bedrag dat wordt meegenomen in de begroting 2020 wordt door het UWV afgerekend in het jaar 2021.

Vanaf 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans in werking. Met deze wet gaan regels rondom arbeidscontracten en ontslag veranderen. Flexwerkers krijgen meer zekerheid. Voor DSW brengt deze wet een aantal veranderingen met zich mee zoals:

- Mutatie in de premies voor de WW
- Transitievergoedingen bij ontslag
- Verbetering rechtspositie payroll werknemers

Premies voor de WW

De WW premies voor werknemers met een vast contract gaan omlaag en voor werknemers met een flexibel contract stijgen de premies. DSW heeft met name werknemers aan de slag op basis van een vast contract. Daardoor ontstaat naar verwachting voor DSW een voordeel op de premies.

Transitievergoedingen bij ontslag

Iedere werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag ongeacht de lengte van het dienstverband. Dit kan voor DSW extra kosten met zich meebrengen. Daar tegenover staat dat DSW bij ontslag van langdurig zieke werknemers via het UWV een compensatie ontvangt voor de uit te keren transitievergoeding en dat per 1 januari 2020 ook de gunstigere transitievergoeding voor werknemers van 50 jaar of ouder vervalst. Het lijkt dan ook aannemelijk dat de diverse wijzigingen rondom de transitievergoedingen geen materieel effect hebben op de begroting van DSW.

Verbetering rechtspositie payroll werknemers

Het payrollregime onder de WAB houdt in dat gedetacheerde werknemers onder de cao vallen van de sector waarvoor ze feitelijk werkzaam zijn. Dit recht is in hoofdlijn afhankelijk van de wijze waarop de allocatiefunctie is ingericht (hoe worden vraag en aanbod gematcht) en of er al dan niet sprake is

van exclusief ter beschikking stellen van een werknemer aan een werkgever). Wsw medewerkers vallen niet onder de werking voor de WAB, de bij DSW werkzame re-integranten, nieuw beschut medewerkers en nieuw arbeidsbeperkten (medewerkers die vallen onder de banenafpraak) vallen wel onder de werking van de WAB. Door de wijze waarop DSW de allocatiefunctie vervult naar de bij haar werkzame werknemers en opdrachtgevers en een aanpassing in het werkproces van de individuele detacheringen door te voeren, lijkt DSW – voor zover nu te overzien – een minimaal risico te lopen om ongewenst, aangemerkt te worden als ‘payroller’ in de zin van de WAB.

3.3.2 Resultaat re-integratie/ nieuw beschut

Re-integratie

Bij re-integratie maken we onderscheid in:

1. Re-integranten in loondienst van DSW (DRI).
2. Re-integranten met behoud van uitkering (geen loonkosten voor DSW; REI).

Re-integratie wordt (minimaal) kostendekkend aangeboden aan de gemeenten.

De basis voor de begroting 2021 – 2024 zijn de aantallen zoals deze zijn opgenomen in de meerjarenbegroting 2020 – 2023. In het bedrijfsplan dat loopt tot 2022 zijn in het kader van ‘Versterkt Samenwerken’ extra instroomdoelen geformuleerd voor de gemeente Zoetermeer en Leidschendam-Voorburg (de invulling van de gemeente Rijswijk vindt plaats d.m.v. extra groenopdrachten). De basis aantallen alsmede de extra instroom zijn in onderstaand overzicht samengevat. Daarmee blijft het aantal fte re-integratie per gemeente (gem. aantal fte werkzaam binnen DSW met en zonder dienstverband) gelijk aan de eerder vastgestelde begroting 2020-2023.

Gemeente	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zoetermeer (Ztm)	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0
Leidschendam-Voorburg (LV)	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2
Rijswijk	0	0	0	0	0	0
Totaal basis	79,2	79,2	79,2	79,2	79,2	79,2
Bedrijfsplan Ztm	7,4	15,3	23,3	33,1	33,1	33,1
Bedrijfsplan LV	2,7	5,7	8,6	12,2	12,2	12,2
Totaal bedrijfsplan	10,1	21,0	31,9	45,3	45,3	45,3
Totaal Ztm	77,4	85,3	93,3	103,1	103,1	103,1
Totaal LV	11,9	14,9	17,8	21,4	21,4	21,4
Totaal DSW	89,3	100,2	111,1	124,5	124,5	124,5

Nieuw Beschut

De realisatie Nieuw Beschut wordt geprognosticeerd op basis van de aantallen in de begroting 2020-2023. In onderstaande tabel is dit zichtbaar gemaakt.

Fte (40 uur) Nieuw-Beschut per gemeente

Gemeente	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zoetermeer (Ztm)	16,0	22,0	28,0	34,0	40,0	46,0
Leidschendam-Voorburg (LV)	6,0	8,0	9,0	12,0	15,0	18,0
Rijswijk	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Totaal DSW	23,2	31,2	38,2	47,2	56,2	65,2

3.3.3 Resultaat bedrijfsvoering

Netto omzet en overige opbrengsten

Het uitgangspunt is de omzet zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2020-2023. Voor het jaar 2024 wordt alleen de indexatie toegepast en de mutatie in fte's Wsw en Nieuw Beschut.

Kosten kaderpersoneel

De kosten kaderpersoneel bestaan zowel uit kaderpersoneel in loondienst (ambtenaren, Krijnen en detachering vanuit gemeenten) als kaderpersoneel dat wordt ingehuurd. In de begroting 2021 zijn, net als in de begroting 2020, de kosten met betrekking tot detacheringen vanuit gemeente(n) naar DSW opgenomen onder personeel in loondienst. De kosten inhuur/ uitzendkrachten betreffen alleen medewerkers die voor een langere periode worden ingehuurd. Het specifiek inschakelen van expertise wordt begroot en verantwoord onder advieskosten.

Voor de formatie van het kader (directe begeleiding alsmede staf) wordt uitgegaan van de formatie in de meerjarenbegroting 2020-2023.

Overige bedrijfskosten

Afschrijvingen

De hoogte van de afschrijvingskosten wordt bepaald door afschrijvingen op de huidige activa en de nieuw aan te schaffen activa, waarvoor een onderbouwde investeringsbegroting wordt opgeleverd. In de begroting 2021 worden de afschrijvingsnormen gehanteerd zoals opgenomen in de begroting 2020. Voor zover nodig zullen in de begroting alleen vervangingsinvesteringen opgenomen worden.

Overige kosten

De overige bedrijfskosten en bedrijfsopbrengsten worden bepaald door:

- De hoogte van deze kosten in de begroting 2020;
- Actuele inzichten per oktober 2019 die leiden tot bijstelling van een post (deze inzichten worden in de toelichting op de begroting 2021 in dat geval expliciet weergegeven).

Daarnaast worden overige bedrijfskosten beïnvloed door in het bedrijfsplan opgenomen taakstellingen, besparingen en investeringen.

Taakstellingen

In het bedrijfsplan 2019 – 2022 en vanuit 'Versterkt Samenwerken' zijn een aantal taakstellingen geformuleerd. De belangrijkste daarvan zijn reeds ingevuld. In onderstaande tabel zijn de nog uit te werken taakstellingen opgenomen.

Bedragen x € 1.000	2020	2021	2022	2023	2024
Bedrijfsplan – efficiency huisvesting	-40	-90	-140	-140	-140
Bedrijfsplan – 'Versterkt samenwerken'	-89	-216	-338	-338	-338
Totaal bedrijfsplan omzet verhoging	-129	-306	-478	-478	-478

Herstructureringskosten

Vanaf 2019 wordt alleen nog het deel van de niet marktconforme huur en de afschrijvingen op gebouwen en installaties meegenomen als herstructureringskosten. Deze worden financieel gedekt (tot en met 2021) vanuit de herstructureringsreserve.

3.5 Kansen

In 2021 zien wij de volgende gebeurtenissen die een financiële kans bieden:

- De uitstroom door pensionering en natuurlijk verloop bij het kader kan binnen de bestaande formatie worden opgevangen.
- De verbeteringen in de ICT en applicaties geven mogelijkheden om processen veel efficiënter vorm te geven. Dit geeft mogelijk eerder en/of extra besparingen.

3.6 Risico's

In 2021 zien wij de volgende gebeurtenissen die een financieel risico hebben:

- Contractonderhandelingen met bestaande klanten zijn niet succesvol.
Maatregel: nieuw werk acquireren.
- Tijdelijke voormannen nodig t.b.v. begeleiding medewerkers a.g.v. lokale netwerkorganisatie.
Maatregel: voormannen in rekening brengen bij de klant.
- SE-subsidie bedrag naar beneden bijgesteld, dan wel de indexatie is lager dan geraamd.
Maatregel: geen. Betreft exogene ontwikkeling.
- Geen inzicht in de fiscale consequenties indien DSW (toch) deels onder het VPB regime valt.
Maatregel: actief volgen van de ontwikkeling, juist ook bij andere SW-bedrijven.
- Verlaging bijdragen vanuit lage inkomensvoordeel (LIV).
Maatregel: regelgeving actief blijven volgen en bij begroting 2021 de LIV baten verlagen.
- Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB): deze wet kan verschillende risico's (transitievergoeding, payrollen en gedifferentieerde WW premies) met zich meebrengen.
Maatregel: in beeld brengen welke risico's ontstaan en dit blijven monitoren.
- Achterblijvende instroom vanuit gemeenten.
Maatregelen: actief volgen van instroomcijfers en tijdig met gemeenten in gesprek over de instroom en achterliggende redenen. Ontwikkelen van aantrekkelijke trajecten voor gemeenten voor de brede doelgroep van de participatiewet.

In de begroting 2021 worden de risico's uitgewerkt op kans en impact. De uitkomst van deze uitwerking wordt dan gerelateerd aan het weerstandsvermogen.