

Afeer

Werk van waarde



Begroting 2024

Datum vaststelling 10 juli 2023



Afeer

Werk van waarde

Deelnemende gemeenten: Oldambt, Pekela & Westerwolde

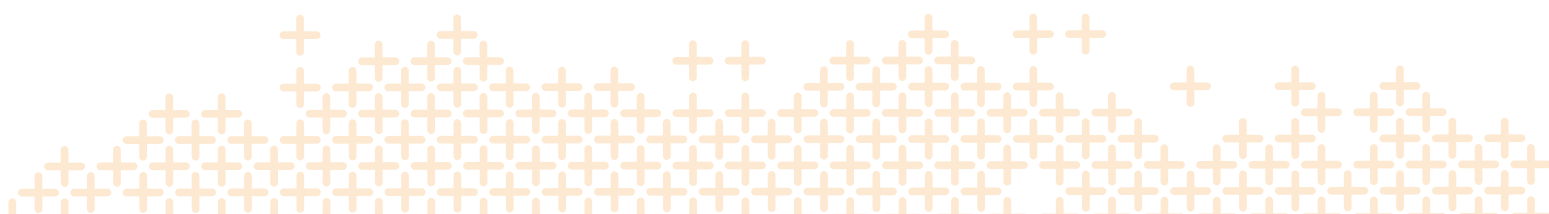
Afeer

Statutair gevestigd te Winschoten

Kantooradres:	Garst 6	9673 AE Winschoten
Postadres:	Postbus 117	9670 AC Winschoten
Telefoon:	0597-453666	
E-mailadres:	secretariaat@afeer.nl	
KvK:	01169476	



Beleidsbegroting	5
Voorwoord	7
Bestuur en management	8
Het programmaplan van Afeer	9
Uitgangspunten.....	11
Afeer in bedrijf	12
Afeer als uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).....	13
Afeer als uitvoerder van de Participatiewet	15
Kaderplan Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) 2023 – 2027	17
Financiële gevolgen externe omstandigheden.....	18
Niet beïnvloedbare ontwikkelingen	19
Bedrijfsvoering.....	20
Wat gaat het kosten?.....	21
Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	22
Paragraaf: Onderhoud kapitaalgoederen (inclusief investeringen)	25
Paragraaf: Financiering	26
Paragraaf: Bedrijfsvoering	29
Paragraaf: Verbonden partijen	31
Financiële begroting	33
Overzicht baten en lasten	34
Overzicht baten en lasten overeenkomstig het BBV	35
Toelichting op het overzicht baten en lasten	36
Financiële positie.....	40
Vaststelling	41
Bijlagen	43
Bijlage 1: Geraamde baten en lasten per taakveld.....	44
Bijlage 2: Meerjarenraming.....	46
Bijlage 3: Normenkader	48
Bijlage 4: Personeelsbezetting	49
Bijlage 5: Verdeling exploitatieresultaat.....	50
Bijlage 6: Bijdrage per gemeente.....	51



Beleidsbegroting



Er zijn mensen die werk zoeken en er is werk dat mensen zoekt. Dat is de centrale gedachte achter Afeer. Afeer is het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. Werkzoekenden die zelf niet of moeilijk aan een baan kunnen komen worden door Afeer begeleid en ondersteund. Daarnaast organiseert Afeer dagelijks werk voor ongeveer 750 mensen met een arbeidsbeperking. Afeer is aanjager van de inclusieve arbeidsmarkt en is bruggebouwer tussen overheid en bedrijfsleven.

Voor u ligt de zesde begroting van Afeer. Bij het opstellen van deze begroting, in het voorjaar van 2023, ziet de arbeidsmarkt voor werkzoekenden er erg gunstig uit. Voor een bedrijf als Afeer is dat een gouden kans, want nu – meer dan ooit – zijn er ook goede kansen voor werkzoekenden met arbeidsbeperkingen om de arbeidsmarkt te betreden. Werkzoekenden die in andere tijden langer langs de zijlijn zouden blijven staan, of in veel gevallen helemaal geen kans zouden hebben, worden nu met subsidie en begeleiding bemiddeld naar werk en hebben dus een nieuw perspectief. De inspanningen die Afeer moet betrachten om werkzoekenden – met zoals dat heet een ‘langere afstand tot de arbeidsmarkt’ – te begeleiden naar een baan zijn echter wel een stuk intensiever geworden. De ‘verblijftijd’ bij Afeer wordt in veel gevallen langer en we zagen in 2023 de uitstroomcijfers ook dalen. Dat is mede het gevolg van een zeer beperkte instroom van nieuwe werkzoekenden. Wij hebben onze dienstverlening en bedrijfsvoering daarom de afgelopen tijd aangepast. Er ligt in 2024 bij Afeer meer nadruk op ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, zowel van werkzoekenden als van beschutte medewerkers. Want deze tijd biedt een uitgelezen kans om de arbeidsparticipatie in onze regio structureel op een hoger peil te brengen.

Intern hebben we onze organisatie de afgelopen jaren behoorlijk gemoderniseerd. Het bedrijf is veel duurzamer geworden. We hebben onze huisvesting in een aantal jaren tijd volledig onder handen genomen. Daarom kunnen we in 2024 veel efficiënter werken op twee locaties, waar al onze afdelingen en diensten volledig integraal zijn gehuisvest. Duurzaam werken betekent voor Afeer dat we energiezuiniger zullen werken, dat ons wagenpark in 2024 voor meer dan 60% uit elektrische auto's bestaat, dat we onze eigen elektriciteit opwekken, dat we ons afval hebben gehalveerd en dat we veel milieubewuster zijn geworden. Maar duurzaam voor Afeer is ook een structureel lager ziekteverzuim, minder medewerkers arbeidsongeschikt uit dienst en juist meer mensen aan het einde van hun arbeidscarrière op een werkplek die hen past.

Uitdagingen kunnen soms uit onverwachte hoek komen. Zo hebben we kunnen zien met de coronapandemie en de oorlog in Oekraïne. Beide gebeurtenissen hebben grote impact gehad op de economie, op ons doen en laten en op de mens. De snelheid en flexibiliteit waarmee we hebben moeten inspelen op maatregelen en economische omstandigheden, zijn ook weer lessen en mogelijkheden voor de toekomst. Eens te meer leeft bij ons de overtuiging dat Afeer ook in 2024 een belangrijke rol kan spelen op het snijvlak tussen publiek en privaat belang op de arbeidsmarkt.

Johan van Dam
Algemeen Directeur



Afeer kent een Algemeen Bestuur en uit haar midden een Dagelijks Bestuur. Het Algemeen Bestuur wordt gevormd door vijf leden uit Oldambt, drie leden uit Pekela en twee leden uit Westerwolde. Het Dagelijks Bestuur wordt gevormd door één lid uit elk van deze gemeenten.

De samenstelling van het management zag er aan het eind van het verslagjaar als volgt uit:

Management

Algemeen directeur	Dhr. J.J. van Dam
Manager Bedrijfsvoering	Dhr. O. Albeda

De bestuurssamenstelling is als volgt:

Algemeen Bestuur

Voorzitter	Mw. G. Luth	wethouder Westerwolde
Plaatsvervanger	Dhr. G. Klein	wethouder Oldambt
Leden	Mw. C.Y. Sikkema	burgemeester Oldambt
	Dhr. J. Nieboer	wethouder Oldambt
	Dhr. G. Engelkens	wethouder Oldambt
	Dhr. F.H. Wünker	wethouder Oldambt
	Mw. E. van Klaveren	wethouder Pekela
	Dhr. G.A. Kupers	wethouder Pekela
	Dhr. R.H. Kuiper	wethouder Pekela
	Dhr. H. van der Goot	wethouder Westerwolde
Secretaris	Dhr. J.J. van Dam	algemeen directeur

Dagelijks Bestuur

Voorzitter	Mw. G. Luth	wethouder Westerwolde
Plaatsvervanger	Dhr. G. Klein	wethouder Oldambt
Lid	Mw. E. van Klaveren	wethouder Pekela
Secretaris	Dhr. J.J. van Dam	algemeen directeur

Op 1 juli 2018 is de **Gemeenschappelijke Regeling (GR) Afeer** officieel gestart. Afeer is het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde. Afeer heeft van de gemeenten een aantal taken gekregen, namelijk het zijn van uitvoerder van de Wsw en de Participatiewet, dit voor zover het gaat om de re-integratietaken (artikel 7) en het nieuwe beschut werken (artikel 10b).

Afeer is zich bewust van haar belangrijke taak. Afeer zorgt ervoor dat inwoners het maximale uit zichzelf halen op het gebied van werk en permanente ontwikkeling. Zo kunnen zij zelfredzaam zijn en de regie nemen en houden in hun eigen leven. Afeer wil inwoners duurzaam laten participeren en onafhankelijk van een uitkering laten zijn door hen bij reguliere werkgevers aan de slag te laten gaan en als dat (nog) niet kan in een beschutte werkomgeving (al of niet met de inzet van beschikbare vormen van ondersteuning).

Afeer geeft invulling aan de begeleiding van de verschillende doelgroepen uit de Participatiewet en de Wsw en heeft zich ten doel gesteld de arbeidsparticipatie te verhogen, door vraag en aanbod duurzaam bij elkaar te brengen vanuit de overtuiging dat mensen met zinvolle bezigheden gelukkiger zijn dan mensen die stilzitten. Werk geeft structuur en voldoening, biedt ontwikkelkansen en sociale contacten. Afeer vindt dat iedereen hier recht op heeft en investeert daarom in mensen, opleiding en ontwikkeling en sluit daarbij nauw aan bij de ontwikkelingen in de eigen arbeidsmarktregio. Dit doet zij in nauwe samenwerking met en voor bedrijven die daardoor maatschappelijke winst creëren. Zo heeft werk waarde voor iedereen.

Afeer constateert steeds meer de gevolgen van de invoering van de Participatiewet en het volledig op slot zetten van de Wet sociale werkvoorziening en deels ook de Wajong, dit per 2015. Het aandeel sw-medewerkers daalt gestaag en het volume nieuwe doelgroepen laat een stijgende lijn zien. Mensen die voorheen nog wel een beroep konden doen op de Wsw en Wajong vallen nu onder de werking van de Participatiewet. Daarmee ontvangt Afeer steeds meer mensen in traject die een (gedeeltelijke) arbeidsbeperking hebben. Een traject naar werk wordt daarmee intensiever en langduriger. De dienstverlening vanuit Afeer wordt aangepast op deze verandering. Daarnaast is er in de gehele arbeidsmarktregio een lijn ingezet om ook het onbenutte arbeidspotentieel gereed te maken voor de arbeidsmarkt. Alle gemeenten in de arbeidsmarktregio hebben daartoe begin 2023 het Kaderplan 2023 – 2027 van de Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) vastgesteld. Afeer sluit hierop aan en zal voor deze nieuwe doelgroep dienstverlening ontwikkelen en inzetten.

Afeer werkt sinds haar start volgens een aantal leidende principes. De focus ligt op het verkrijgen van een dienstverband bij een reguliere werkgever (al of niet met de inzet van de beschikbare ondersteuningsinstrumenten) en op duurzame uitkeringsonafhankelijkheid. Afeer staat daarbij voor een blijvend vernieuwende aanpak waarbij een duurzame matching de succesfactor moet zijn. Vandaar dat de markt (de werkgevers) het vertrekpunt is. Daarbij brengen wij alle expertise samen waar dit bijdraagt aan die duurzame uitstroom en leveren maatwerk waar nodig.

Afeer is gestart onder de vlag van het document “met vereende kracht doorpakken / Werk in Uitvoering 2028 – 2023”. Eind 2022 heeft het dagelijks bestuur voor de jaren vanaf 2024 nieuwe kaders vastgesteld (deze worden in een nieuw beleidsplan opgenomen). Onderdeel daarvan is een herijking van de financiële verdeelsleutels.

Dekkingsmiddelen

Afeer is een hybride organisatie, dat wil zeggen een combinatie van een publiekrechtelijke en een commerciële organisatie. Het primaire (basis)-doel is samenwerken en optrekken met werkgevers in de regio om vacatures in ‘kansrijke’ beroepen adequaat te kunnen invullen. Werkzoekenden kunnen met de expertise die Afeer in huis heeft startklaar gemaakt worden voor werk. Het sociaal ontwikkelbedrijf biedt over de gehele breedte instrumenten die werkzoekenden kunnen helpen om zo snel mogelijk aan werk te komen: opleiding, training, werkervaring en werkleertrajecten in alle sectoren waar het bedrijfsleven behoefte aan heeft. Afeer biedt daarnaast ook een beschutte werkomgeving voor mensen die niet of moeilijk zelfstandig aan het werk kunnen. Daarnaast heeft Afeer mogelijkheden om individueel of groepsgewijs mensen met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt te detacheren en worden opdrachten geleverd aan overheid en marktpartijen.

De dekkingsmiddelen van Afeer voor 2024 bestaan uit gegeneerde omzet en netto toegevoegde waarde van uitgevoerde opdrachten en detacheringen (Toegevoegde waarde) en overheidsbijdragen (Bijdragen), welke zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Toegevoegde waarde			
Opbrengsten	9.044	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.691	-1.500	-1.500
Totaal toegevoegde waarde	7.353	7.800	7.800

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Bijdragen			
Oldambt	18.641	19.361	18.124
Pekela	6.415	6.780	6.346
Westerwolde	3.489	3.687	3.451

Overhead

Alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces worden toegekend aan het taakveld Overhead. Dit betreffen de kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning vanaf de functionarissen teamleider en hoger, evenals de ondersteunende afdelingen (zie het organisatieschema).

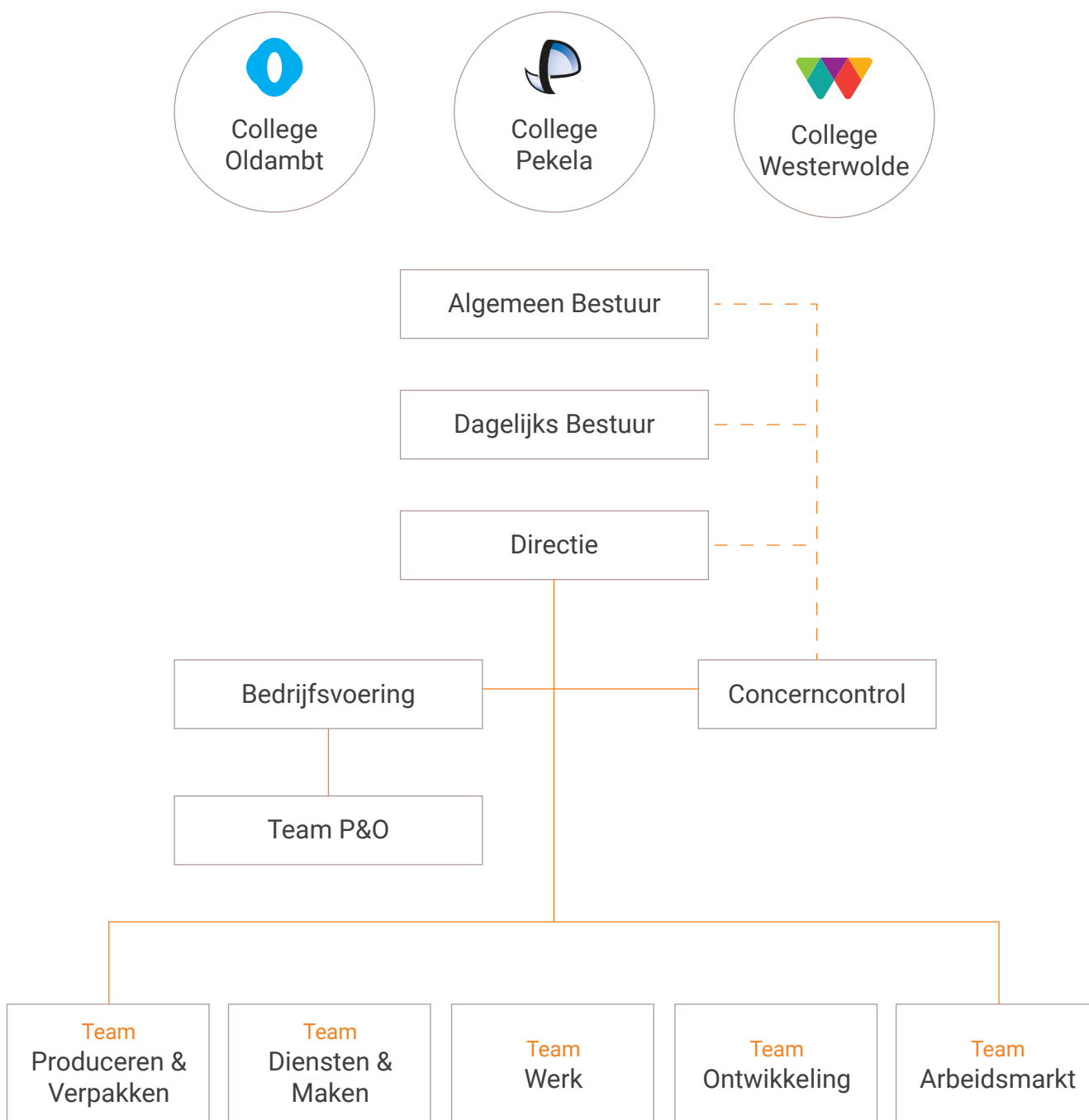
	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Totale kosten van overhead	4.550	5.127	4.415

Een specificatie van de begrote overheadkosten is opgenomen in Bijlage 1. Hier is tevens een specificatie per taakveld opgenomen.



De organisatie van Afeer bestaat uit verschillende onderdelen. Een aantal daarvan zijn de 'klassieke' productie- of lijnafdelingen 'Producersen & Verpakken' en 'Diensten & Maken'. Vanuit 'Werk & Ontwikkeling' en 'Arbeidsmarkt & Mobiliteit' vindt de dienstverlening plaats ten behoeve van de werkzoekenden en werkgevers. Tenslotte zijn er voor de bedrijfsvoering een aantal (ondersteunende) afdelingen en kent Afeer enkele staf- en adviesfuncties.

Organisatieschema





Afeer is op 1 juli 2018 gestart en zij voert voor de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde een drietal taken uit, namelijk de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet voor wat betreft de re-integratie van werkzoekenden (vanaf trede 3) en de uitvoering van het 'nieuw beschut' werken. Aan deze begroting ligt een aantal uitgangspunten ten grondslag die het programmaplan voor 2024 vormen. In de notitie algemene en financiële beleidskaders begroting 2024 zijn de belangrijkste onderwerpen al benoemd.

De verdeling van de bijdragen per gemeente vindt plaats conform de per 2022 vastgestelde financiële verdeelsleutels.

Daarnaast zijn er onderwerpen waar sinds de start van Afeer binnen de gehele organisatie aan wordt gewerkt en waar in 2024 (en daar waar noodzakelijk ook de volgende jaren) intensief mee verder wordt gegaan. Die onderwerpen raken alle geledingen van Afeer. Belangrijkste doel daarbij is om Afeer op een toekomstbestendige wijze vorm en inhoud te geven zodat de taken vanuit de gemeenten Pekela, Westerwolde en Oldambt zo optimaal mogelijk, met een bijpassende eigen infrastructuur en met het beste resultaat uitgevoerd gaan worden in een adequate huisvesting.

Als gevolg van de verandering in volume van de doelgroepen (minder sw-medewerkers en meer vanuit de nieuwe doelgroepen en onbenutte talenten) wordt de dienstverlening daarmee in lijn gebracht. Dat betekent ook wat voor het organiseren van daarbij passende werkzaamheden.

Zoals aangegeven, het aantal sw-medewerkers daalt ieder jaar. De verwachting op dit moment is dat het jaar 2024 zal starten met 561,36 fte. Ter vergelijking, de dag voor het op slot zetten van de Wsw had rechtsvoorganger Synergon 1.050 fte sw-medewerkers in dienst. In 2048 zal de laatste sw-medewerker uit dienst gaan bij Afeer. De infrastructuur van Afeer zal zich aan deze daling aanpassen. Middels het in 2019 vastgestelde strategisch huisvestingsplan wordt al voorzien in enerzijds het afstoten van werklocaties (krimpende fysieke organisatie) en anderzijds het verduurzamen en upgraden van locaties die in eigen bezit zijn. Bestaande werksoorten worden beoordeeld op toekomstbestendigheid. Wel moet er qua omvang een 'gezonde minimale omvang' aanwezig blijven omdat de infrastructuur ook een rol heeft in het laten opdoen van werkervaring en skills door werkzoekenden en anderen. Ook de nieuwe beschut werken medewerkers zijn actief in die infrastructuur.

Het is de taak van Afeer om haar medewerkers passende werkzaamheden aan te bieden die passen bij hun arbeidsmogelijkheden. Daarbij wordt actief ingezet op hun arbeidsontwikkeling. Zij werken binnen de eigen infrastructuur of werken op locatie van een opdrachtgever, al of niet in een constructie van detachering. Dat betekent dat passende opdrachten geworven moeten worden bij marktpartijen maar ook bij overheidsorganisaties (waaronder de Afeer gemeenten). Op grond van een Verordening Alleenrecht kunnen gemeenten specifiek benoemde werkzaamheden door Afeer laten uitvoeren. Raden kunnen besluiten om dat uit te breiden zodat Afeer een nog gevarieerder aanbod van werkzaamheden krijgt.

De markt voor het verkrijgen van opdrachten is als gevolg van de situatie in Oekraïne en de daaruit voortgekomen hoge inflatie, erg volatiel en onvoorspelbaarder geworden. Tarieven kunnen in korte tijd extreem stijgen. Offertes zijn qua tijdsduur nog maar zeer kort van toepassing. Van leveringszekerheid van producten is niet altijd meer sprake. Dat maakt het plannen van werkzaamheden regelmatig tot een uitdaging en het begroten van kosten en omzet moeilijker en onzekerder. Op dit moment is het niet goed in te schatten hoe zich dat in 2024 gaat ontwikkelen.

Uitvoering van opdrachten

Afeer kent onderdelen die primair ten dienste staan van het realiseren van de opdrachten uit de markt ('werken') en de infrastructuur bieden voor het 'leren'. Dat zijn 'Producers & Verpakken' en 'Diensten & Maken'. De werkzaamheden die verricht werden in de voormalige sw-organisatie worden hier uitgevoerd. Met de start van Afeer is hier de component 'leren' aan toegevoegd. Werkzoekenden en sw-medewerkers krijgen hier de mogelijkheid om te onderzoeken waar hun specifieke deskundigheid en interesses liggen. Zij komen in aanraking met verschillende werksoorten en kunnen ervaren of hun arbeidstoekomst in bepaalde werksoorten ligt. Ook bestaat de mogelijkheid om hier verschillende werkleertrajecten te volgen die met een certificaat of diploma afgerond worden. Afeer is op vele terreinen een erkend werkleerbedrijf.

"Er zijn mensen die werk zoeken en er is werk dat mensen zoekt".

We zien een aantal speerpunten, deels zijn ze in vorige jaren al gestart of in gang gezet.

Productie en omzet

Daar waar het kan, passen wij innovatieve werkmethoden toe en stimuleren wij innovatief en ondernemend denken. Samen met de medewerkers blijven we kijken naar werkprocessen en maken deze efficiënter (lean) daar waar het kan en moet. Verdergaande mechanisatie draagt zorg voor het op peil houden c.q. verhogen van de omzet maar geeft medewerkers ook de kans om met eigentijdse productiemiddelen te werken wat hun arbeidskansen vergroot. Wij gebruiken een beheerssysteem waarbij periodiek het beschikbare budget en de daadwerkelijke realisatie nauwgezet worden gemonitord. Hiermee zijn afwijkingen (zowel positief als negatief) sneller inzichtelijker en kan er sneller bijgestuurd c.q. op ingespeeld worden. Wij realiseren in toenemende mate een situatie van continue productie om zodoende 'stilstand' te voorkomen.

Professionalisering medewerkers

Het professionaliseren van de organisatie heeft blijvende aandacht. Daarmee maken we van Afeer een betrouwbare en stabiele partner. Dit blijft een voorwaarde voor het op peil houden van onze output en omzet. Daarbij hebben we specifiek aandacht voor leidinggevenden en werkleiders, we bieden hun passende en eigentijdse trainingen en werkmethodeken aan. Wij omschrijven hun competenties en zorgen ervoor dat zij ook voldoende gekwalificeerd zijn en blijven. Wij ontlasten werkleiders van een aantal administratieve taken om hen zo in staat te stellen meer tijd en aandacht te geven aan hun primaire taak.

Optimalisering organisatie

Wij ontwikkelen de methodiek van 'meester – gezelschap' verder door in het gehele werkleerbedrijf en delen onderling de kennis en opgedane ervaring. Wij blijven onderzoeken of machinale processen die voor bedrijven minder interessant zijn geworden, gedeeltelijk of volledig overgenomen kunnen worden. Zo maken we met De Graanrepubliek afspraken voor het verpakken van ontbijtgranen. Hierdoor werken wij enerzijds aan het verhogen van onze eigen productie en kunnen daarbij nieuwe opleidingstrajecten aanbieden en anderzijds werken wij aan (nieuwe) klantenbinding.

“Wij bieden mensen perspectief. Want iedereen heeft recht op werkgeluk”.

Marktbewerking

Wij hebben bij de start Afeer gepositioneerd als een commerciële onderneming die goed vindbaar, bereikbaar en herkenbaar is voor het bedrijfsleven. Wij blijven ervoor zorgen dat alle afdelingen de focus hebben op het verwerven van klanten die aan een SROI (Social Return On Investment) verplichting moeten of willen voldoen. Wij streven daarbij naar een situatie waarbij Afeer hun 'natuurlijke' partner is en blijft. Wij bieden als Afeer een eigen keurmerk aan, dat staat voor duurzaam sociaal ondernemerschap en hiermee verbinden wij het bedrijfsleven nog meer met Afeer. Wij zoeken naar nieuwe markten en werksoorten met een hogere loonwaarde, die passen bij waar wij goed in zijn. Wij bieden onze opleidingen en dienstverlening ook aan andere marktpartijen en (semi) overheidsorganisaties aan. Daarnaast onderzoeken wij of wij in andere (kansrijke) branches ook opleidingen kunnen opzetten en aanbieden.

Ook in Oost-Groningen is sprake van een enorme vraag op de arbeidsmarkt. Er zijn meer vacatures dan direct bemiddelbare werkzoekenden. Er is sinds enige tijd sprake van een historisch lage instroom van werkzoekenden in zowel de Participatiewet als de Werkloosheidswet, op zich een positieve ontwikkeling voor onze inwoners. Iedereen die nu wil en kan werken, kan ook aan de slag (al of niet met inzet van de beschikbare ondersteuningsinstrumenten zoals loonkostensubsidie, jobcoaches en een no-risk polis).

Krapte op de arbeidsmarkt

Het effect van bovenstaande is dat er nagenoeg geen werkzoekenden zijn die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Afeer werkt zodoende met een grote groep werkzoekenden die meer en langduriger ondersteuning nodig heeft. De verwachting is dat dit nog vele jaren zo zal blijven. Een langere en intensiever verblijf bij Afeer brengt meer en op onderdelen andere inzet van personeel met zich mee. Het is niet ondenkbaar dat de positieve economische ontwikkelingen in Oost-Groningen afgeremd wordt doordat bedrijven geen of onvoldoende (gekwalificeerd) personeel kunnen krijgen. Dat zou een onwenselijke situatie zijn en daarom wil Afeer een bijdrage leveren om hier een aanbod op te doen.

Toename nieuwe doelgroepen

Sinds 2015 doen mensen met een arbeidshandicap, die voorheen nog een beroep konden doen op de Wajong en de Wsw, nu een beroep op de Participatiewet en daarmee ook op ondersteuning en begeleiding naar de arbeidsmarkt. Door het Ministerie van SZW is in 2015 een inschatting gemaakt van de volumeontwikkeling van deze, voor gemeenten nieuwe, doelgroep. Daaruit blijkt dat de omvang van deze doelgroep de komende jaren sterk zal toenemen. De rijks-financiering van de re-integratieactiviteiten voor deze doelgroep neemt echter niet in gelijke mate toe. Er zullen derhalve keuzes gemaakt moeten maken in het aanbod wat aan deze doelgroep kan worden aangeboden. Afeer maakt hierover afspraken met de gemeenten.

Taakstelling beschut werken

Mensen met een arbeidsbeperking hebben soms heel veel begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig. Voor hen is geen plek op de reguliere arbeidsmarkt, ook niet met de inzet van de diverse beschikbare ondersteuningsinstrumenten. Binnen de Participatiewet is hiervoor een nieuwe voorziening getroffen, het beschut werk. Gemeenten krijgen van het Ministerie van SZW sinds 2017 jaarlijks een taakstelling voor het minimaal aantal te realiseren arbeidsplaatsen. Afeer voert deze taak uit voor de gemeenten door het aanbieden van een dienstverband en wel voor het aantal wat overeenkomt met maximaal de taakstelling. De situatie in Oost-Groningen is dusdanig dat de taakstelling in een aantal gemeenten wordt overschreden als gevolg waarvan er een wachtlijst ontstaat. Er zijn meer inwoners met een indicatie beschut werk dan de taakstelling. Voor de betrokken personen is dit een ongewenste situatie omdat geen perspectief kan worden geboden op een werkzaam leven. Dit geldt ook voor jongeren die het Pro/VSO-onderwijs verlaten en aangewezen zijn op werken in een beschutte omgeving. Ook zij dreigen voor langere tijd op de wachtlijst terecht te komen. Afeer wil met de gemeenten afspraken maken om hier een passende oplossing voor te zoeken.

Team Ontwikkeling

Vorenstaande maakt nogmaals duidelijk dat Afeer, nu maar ook in de komende jaren, te maken krijgt met het re-integreren van werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Dat heeft ertoe geleid dat Afeer is gestart met een nieuw Team Ontwikkeling. Binnen dat team wordt gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe vormen van dienstverlening en trainingen aan de werkzoekenden met een lange(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Ook verzorgt dit team het daadwerkelijke aanbod en de uitvoering. Het aanbod vanuit dit team staat ter beschikking voor zowel de sw-medewerkers als de werkzoekenden. Met deze aanpak kan optimaler worden ingezet op wat de doelgroep nodig heeft voor een (r-)entree op de arbeidsmarkt. Voorzien wordt dat de werkzaamheden van dit team in 2024 en 2025 sterk zullen toenemen in omvang en intensiteit. Daarvoor zal extra inzet nodig zijn van middelen en personeel.

Dienstverlening aan medewerkers, werkzoekenden en werkgevers

Zoals hiervoor aangegeven, zet Afeer in op detachering, opleiding, training, begeleiding, invulling van vacatures in diverse branches en het ondersteunen en adviseren van werkgevers bij hun huidige en toekomstige personeelsvraagstukken. Om dat te bereiken blijft Afeer inzetten op enerzijds aanbodversterking en anderzijds op passende werkgeversdienstverlening. Wat de doelgroepen daarvoor nodig hebben, is leidend voor

dat wat we aanbieden en organiseren. Uitgangspunten hierbij zijn dat de route naar werk zo kort mogelijk vormgegeven wordt (door de veranderende doelgroep wordt dit echter wel langduriger en intensiever) en arbeidsmarktrelevant is, er altijd een passende activiteit is voor de werkzoekende (niets doen is geen optie), en de blik (naar buiten) is gericht (voor alle doelgroepen) op kansrijk werk. Afeer zet in op een versterking van het branchegericht werken en sluit aan op de afspraken die zijn en worden gemaakt in de arbeidsmarktregio Groningen (zoals het nieuwe Kaderplan 2023 – 2027) en in de sub regio Oost-Groningen. Daar waar noodzakelijk wordt dienstverlening aangepast en uitgebreid om zo een maximaal mogelijk resultaat te behalen.

Aanbodversterking

Wij diagnosticeren, trainen, begeleiden en bemiddelen werkzoekenden binnen Afeer vanuit het maatwerkprincipe, ongeacht de gemeente van herkomst. Wij benaderen werkzoekenden direct in geval van verzuim en de activeringsmogelijkheden worden objectief beoordeeld. Wij laten het aanbod van werkleertrajecten (zowel in- als extern) zoveel mogelijk aansluiten bij de vraag uit de markt. Wij activeren werkzoekenden zoveel als mogelijk binnen het werkgebied van Afeer (daar waar nodig wordt gebruik gemaakt van mogelijkheden vanuit de gehele arbeidsmarktregio). Hiertoe wordt integraal gebruik gemaakt van onze verschillende locaties binnen de drie gemeenten. Wij zetten ons optimaal in om zoveel mogelijk en naar evenredigheid, bemensing te realiseren op de verschillende Werklab-locaties. Hierbij geldt uiteraard het uitgangspunt dat de plaatsing binnen het Werklab de kans op uitstroom verhoogt. De verschillende vormen van ondersteuning en dienstverlening worden continu afgestemd op het niveau en behoefte van de werkzoekende en de vraag van de werkgever. Daar waar nodig zetten we andere organisaties vanuit het sociaal domein in om problemen op andere leef terreinen aan te pakken.

“Wij geloven dat een duurzame verbinding tussen werkzoekende en werkgever leidt tot een win-win situatie: de een kan zijn talenten inzetten en krijgt toekomstperspectief en de ander maakt maatschappelijke winst”.

Werkgeversdienstverlening

Wij werken voor en met de (lokale) ondernemers en werkgevers. Wij verstaan en spreken de taal van de ondernemers; wij kennen hun wereld. Wij hebben onze blik zoveel als mogelijk gericht op het anticiperen op arbeidsvraag en het organiseren van ondersteuning aan de ondernemer / werkgever. Wij onderschrijven en handelen naar de bepalingen ter voorkoming van verdringing. Wij realiseren aansluiting met de afdelingen Economische Zaken (Pekela en Westerwolde) en het Ondernemersloket (Oldambt).

Nieuwe Beleidsplan Afeer - gemeenten

Nu het startdocument “met vereende kracht doorpakken / Werk in Uitvoering 2018 – 2023” qua tijdsduur is afgelopen, wordt door Afeer en gemeenten gezamenlijk een nieuw beleidsplan voor de periode 2023 tot en met 2026 voorbereid. Hierin komen ook een aantal items aan de orde die hiervoor zijn benoemd. Ook wordt daarbij de werking van de huidige financiële verdeelsleutels beoordeeld. Deze zijn van toepassing tot en met het jaar 2023. Er wordt een voorstel gemaakt voor een geactualiseerde verdeelsleutel vanaf 2024 (en toegepast vanaf deze begroting). Het dagelijks bestuur heeft de kaders voor het nieuwe beleidsplan vastgesteld en deze worden als uitgangspunt genomen voor deze begroting en volgende jaren.



Afeer heeft sinds haar start een sterke (ver-)binding met activiteiten en ontwikkelingen vanuit de arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht). Dat betekent dat Afeer ook de lijn volgt die in de arbeidsmarktregio wordt uitgezet en ontwikkeld.

In de arbeidsmarktregio Groningen is geconstateerd dat het bestrijden van de krapte op de arbeidsmarkt (vraagzijde) een flinke uitdaging is. De toenemende instroom van de nieuwe doelgroepen (die voorheen beroep deden op Wajong of Wsw) maakt deze uitdaging nog groter (aanbodzijde). Dat was voor de arbeidsmarktregio aanleiding om voor de periode 2023 tot 2027 een nieuw kaderplan op te stellen. Hiermee wil de regio een bijdrage leveren aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt. Met alleen uitkeringsgerechtigden ondersteunen naar een baan, wordt niet volledig voorzien in de krapte. Daarom gaat de arbeidsmarktregio zich, naast de wettelijke taken, ook inzetten voor een bredere maatschappelijke opdracht.

De uitgangspunten van het kaderplan

De partners in de arbeidsmarktregio Groningen kunnen niet alle problemen van de arbeidsmarkt oplossen. Wel kan een bijdrage worden geleverd aan de arbeidsmarktproblemen door een dienstverleningsaanbod voor alle inwoners die zonder hulp van de overheid niet tot ontwikkeling of arbeidsparticipatie komen. Dat betekent dat bijgedragen wordt aan de ontwikkeling van de (met name kwetsbare) inwoners zodat zij deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt, zich in voorbereiding daarop en tijdens hun werk kunnen ontwikkelen en 'goed' werk hebben.

Dat doen we door ongekend talent te activeren (bereiken); inwoners vanuit de sociale zekerheid te begeleiden naar werk (ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid); werkenden (die tussen wal en schip vallen) te adviseren en ondersteunen in hun ontwikkeling (ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid); omdat onze opgave breder is dan bemiddeling en matching alleen, willen we onze ambitie ook anders formuleren. Met elkaar willen we (potentiële) deelnemers aan de arbeidsmarkt stappen laten maken, zodat zij actief kunnen worden en blijven in goed en duurzaam werk. Zodat we een impuls kunnen geven aan de arbeidsparticipatie én daarmee aan de economische ontwikkeling in onze regio.

De ambitie van het kaderplan

Deze ambitie wordt vertaald we naar een concreet aantal. Niet om hierop afgerekend te worden, maar om met elkaar een concreet doel te formuleren waar we onze gezamenlijke inspanningen op richten. Met 20.000 inwoners die de komende 4 jaar hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren denken we een substantiële bijdrage te kunnen leveren aan de vraagstukken op de arbeidsmarkt. Daarin werken we samen met onze partners (onderwijs, sociale partners, werkgevers en SBB).

Instemming met het kaderplan

Alle colleges van burgemeester en wethouders in de arbeidsmarktregio hebben begin 2023 het verzoek ontvangen om in te stemmen met dit kaderplan. Daarmee is dit kaderplan, naast het nog vast te stellen eigen beleidsplan, ook leidend voor de werkzaamheden van Afeer in haar uitvoering van de re-integratieopdracht voor haar drie gemeenten. Daarmee zal ook Afeer in haar activiteiten de onderdelen 'bereiken', 'ontwikkelen' en 'duurzame inzetbaarheid' als uitgangspunt hanteren. We willen meer inwoners bereiken om hen een stap te laten maken in hun ontwikkeling naar een duurzame plaats op de arbeidsmarkt.



Er zijn een aantal ontwikkelingen die van invloed zijn op de begroting van Afeer. Al deze ontwikkelingen komen voort uit niet beïnvloedbare oorzaken.

Verhoging WML en prijsindexactie

De begroting voor het jaar 2023 werd in het voorjaar van 2022 opgesteld. Op dat moment was nog niets bekend over het flink gaan verhogen van het wettelijk minimumloon (10,15%) per 1 januari 2023 en de stevige prijsindexaties als gevolg van de flink toegenomen inflatie. Ook in de meerjarenramingen behorende bij de begroting van 2023 zijn deze financiële gevolgen niet opgenomen. De gestegen kosten worden uiteraard in 2023 wel gemaakt. Voor de begroting 2024 en volgende jaren worden de financiële gevolgen (vanaf 2023) daarvan nu wel opgenomen. Dat vertaalt zich in hogere (loon-)kosten.

Nieuwe en aangepaste cao's

Afeer heeft medewerkers die onder verschillende cao's vallen. Begin 2023 is een principeakkoord gesloten voor de ambtelijke cao (Cao SGO). Onderdeel daarvan is een verhoging van de salarissen wat varieert tussen 5% voor de hogere loonschalen tot 13% voor de laagste loonschalen. Dat vertaalt zich in hogere (loon-)kosten. Dit is niet meegenomen in de begroting van 2023 en de daarbij behorende meerjarenraming. Deze effecten worden (gerekend vanaf 2023) nu wel meegenomen in de begroting voor 2024 e.v. jaren.

Voor de beschutte medewerkers zijn er twee, namelijk de cao Wsw (voor medewerkers vóór 2015) en de cao Aan de Slag (voor nieuwe medewerkers ná 2015). Vakbonden hebben overleg gehad met de formele werkgeversorganisaties VNG en Cedris over deze cao's. Aanleiding was de bezorgdheid over de enorm gestegen prijzen. Steeds meer werknemers komen in financiële problemen. Nu beide cao's qua tijdsduur nog niet zijn afgelopen, willen de vakbonden tussentijdse verbeteringen afspreken. Zij willen dat alle lonen vanaf 1 januari 2023 met 10% verhoogd worden, gelijk aan de verhoging van het wettelijk minimumloon. Ook moet volgens de vakbonden de reiskostenvergoeding aangepast worden aan de hogere brandstofkosten. VNG en Cedris herkennen het probleem, ook zij zien dat steeds meer werknemers niet of nauwelijks kunnen rondkomen van hun loon, maar zij willen graag gecompenseerd worden voor een eventuele loonstijging door het Rijk. Het Rijk stelt zich echter op het standpunt dat zij niks kunnen doen omdat zij geen cao-partij zijn. De uitkomst is bij het opstellen van deze begroting onzeker maar voor de begroting 2024 wordt wel een inschatting gemaakt van de extra (loon-)kosten.

Aangezien ruim 80% van de totale kosten van Afeer uit salariskosten bestaat, is iedere procent verhoging (zoals door verhoging van het wettelijk minimumloon en afsluiten nieuwe cao's) een stevige lastenverhoging.

De begroting is mede een gevolg van bestaande afspraken, genomen besluiten en gedane inschattingen. Daarnaast is er een aantal externe ontwikkelingen die voor het jaar 2024 van invloed kunnen zijn maar waar Afeer of haar deelnemende gemeenten geen of nagenoeg geen invloed op uit kunnen oefenen.

Beschut werk

Jaarlijks maakt het Ministerie van SZW pas eind december bekend wat de taakstelling per gemeente is voor het volgende kalenderjaar. Dat betekent dat eind december 2023 bekend wordt wat de taakstelling voor 2024 per gemeente wordt. Daarom maakt Afeer voor de begroting jaarlijks een inschatting van de nieuwe taakstelling en wel op basis van de te verwachten jaarlijks procentuele groei in aantallen (bron: prognoses SZW).

Voor 2024 en volgende jaren kan dit mogelijk anders uitpakken. Sinds eind 2022 laat het Ministerie een onderzoek uitvoeren naar de kosten van beschut werk (loonkosten en begeleidingskosten). Aanleiding is dat gemeenten unaniem aangeven dat de totale kosten te hoog zijn in relatie tot de vergoeding die zij van het rijk ontvangen. Aanvullend vindt een onderzoek plaats naar de werking en realisatie van de taakstelling (nu gebaseerd op het aantal Wajong-ers en mensen op de Wsw wachtlijst op 31 december 2014). Landelijk is hier veel verschil in, er zijn regio's die al een flinke wachtlijst hebben en er zijn regio's die bijna geen realisatie laten zien. De verwachting is dat tegen het eind van 2023 meer duidelijkheid komt over mogelijke aanpassing van de financiering en de wijze van taakstelling per 2024.

Herziening arbeidsmarktinfrastructuur

Het kabinet heeft een start gemaakt met herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het ministerie van SZW en landelijke partijen (o.a. VNG, Divosa en Cedris) zijn gestart om de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur te schetsen. Het einddoel is het op- en inrichten van een Regionaal Werkcentrum in iedere arbeidsmarktregio. Het optimaliseren van de dienstverlening aan werkzoekenden en aan werkgevers is hierbij het adagium.

Het komende halfjaar gaan vijf werkgroepen de uitgangspunten en de randvoorwaarden van de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur concreet uitwerken. Daaraan doen behalve deskundigen van landelijke organisaties ook experts vanuit de arbeidsmarktregio's mee. De werkgroepen zijn vanaf januari 2023 aan de slag met de thema's dienstverleningsconcept, governance, financiering, wet- en regelgeving en ICT/gegevensuitwisseling.

Het dienstverleningsconcept en de governance vormen de basis voor de drie andere thema's en daarom wordt met de uitwerking hiervan meteen vol gas gegeven. Over de resultaten wordt voor de zomer van 2023 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd. De brief zal ingaan op hoe de herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur er uit gaat zien. Daarna kan het wetgevingstraject starten. Het streven is dat op 1 januari 2025 de wettelijke aanpassingen in werking treden. De rol en positie van sociaal ontwikkelbedrijven speelt hierbij een belangrijke rol. Aangenomen moties in de Tweede Kamer benadrukken en versterken de positie van deze bedrijven in het proces.

Breed offensief

Het kabinet heeft in haar coalitieakkoord beleidsmatig ruim aandacht geschonken aan de ontwikkeling van onderwijs, arbeid, inkomen, integratie en inburgering. De adviezen van de Commissie Borstlap (zoals verwoord in het rapport 'In welk land willen wij werken?') vormen het fundament van vele voorgenomen beleidsuitgangspunten. Daarbij is ook het initiatief genomen om de positie van personen met een arbeidsbeperking te versterken. Het hiervoor in gang gezette "breed offensief" kent een agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een agenda die maatregelen neemt waardoor mensen met een beperking meer waarborgen krijgen voor ondersteuning op maat; met uitzicht op duurzaam werk; werk voor mensen aantrekkelijker maakt doordat het meer loont en drempels wegneemt; het simpeler maakt voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen en voorstellen doet waardoor werkgevers en werkzoekenden elkaar gemakkelijker weten te vinden.

Vanuit dit breed offensief is tevens gestart met het project “simpel switchen in de participatieketen”. Hiermee wordt het voor mensen gemakkelijker en veiliger om stappen die ze in hun loopbaan kunnen zetten ook daadwerkelijk gaan zetten. Zo worden mensen gestimuleerd meer uit zichzelf te halen zonder angst voor verlies van zekerheden. Het simpel switchen kan van arbeidsmatige dagbesteding (Wmo) naar beschut werken, naar vervullen afspraakbaan en naar regulier werk maar ook terug in deze keten als de situatie het noodzakelijk maakt.

De primaire planning was om de hierbij benodigde wetgeving (aanpassing Participatiewet) per 1 juli 2021 in te laten gaan. Met het vroegtijdig aftreden van het kabinet begin 2021 werd besloten om dit over te laten aan een volgend kabinet. De actuele planning voorziet nu in een invoering per 1 juli 2023. De uitwerking en mogelijke (financiële) gevolgen voor gemeenten (inclusief hun sociaal ontwikkelbedrijven) zijn op dit moment nog niet aan te geven.

BEDRIJFSVOERING



De ontwikkeling van de afdeling bedrijfsvoering gaat ook in 2024 verder. Backoffices zijn vorig jaar samengevoegd en ondergebracht bij de afdeling en ook de manier van werken aldaar is aangepast. Bedrijfsvoering heeft hierdoor real time alle voor de aansturing van de organisatie benodigde data beschikbaar. De nieuwe wijze van rechtmatigheidsverantwoording krijgt z'n beslag in 2023 en zal ook veel gaan betekenen voor de bedrijfsvoering van 2024. Planmatig werken is daarbij van groot belang. Dat past ook in de ambitie om Afeer klaar te maken voor de ISO9001 certificering waarvoor de voorbereidingen in volle gang zijn. De uitvoering van het strategisch huisvestingsplan nadert in 2023 zijn afronding. Dat betekent dat de afdeling bedrijfsvoering in 2024 nog op twee grote locaties werkt. Deze twee locaties zijn of worden zoveel mogelijk gas loos (gemaakt) en voorzien dan voor een groot deel in hun eigen energie.

WAT GAAT HET KOSTEN?



De raming van de kosten voor de uitvoering van het programmaplan van Afeer is terug te vinden in het onderstaand overzicht baten en lasten.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
			(x € 1.000)
Netto opbrengsten	7.353	7.800	7.800
Overheids bijdragen	<u>28.718</u>	<u>29.827</u>	<u>27.921</u>
Totaal baten	36.072	37.627	35.721
Totale kosten sw-medewerkers	-22.755	-22.504	-21.981
Totale kosten Nieuw beschut werk	-526	-1.030	-694
Totale kosten Participatiewet	-553	-834	-514
Totale kosten (niet) ambtelijk personeel	-7.653	-8.480	-8.232
Totale overige personele kosten	-717	-984	-800
Totale bedrijfskosten	-3.370	-3.796	-3.500
Mutatie voorzieningen	<u>268</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal lasten	-35.307	-37.627	-35.721
Exploitatieresultaat	voordelig <u>765</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Resultaat van de verbonden partijen	<u>-33</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	voordelig <u><u>732</u></u>	<u><u>0</u></u>	<u><u>0</u></u>



Ambities kunnen niet gerealiseerd worden zonder risico's te nemen. Risico's horen bij het proces van verandering. In de paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing wordt de financiële positie van Afeer beschreven en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

Weerstandsvermogen

Afeer vormt in principe geen eigen weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen van Afeer wordt gevormd door het weerstandsvermogen van de afzonderlijke aan de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten. Een eventueel nadelig saldo dient – conform de Gemeenschappelijke Regeling – door de deelnemende gemeenten bijgedragen te worden. Het Algemeen Bestuur heeft de mogelijkheid behaalde positieve resultaten geheel of ten dele te bestemmen voor het eigen vermogen door middel van het vormen van een algemene reserve of bestemmingsreserves. De reserves vormen in dat geval een buffer voor eventuele toekomstige tegenvallers of, bij liquidatie van Afeer, voor opgebouwde rechten op verlof, compensatie-uren, vakantietoeslag en bestaande verplichtingen.

Gemeentelijke bijdrage

Bij de start van Afeer zijn financiële verdeelsleutels vastgesteld om de gemeentelijke bijdrage te kunnen bepalen (in het kort: een gewogen gemiddelde van het aandeel sw-medewerkers, aandeel beschut werk medewerkers en aandeel uitkeringen). Deze verdeelsleutels zijn van toepassing tot en met het jaar 2025. Voor de periode vanaf 2026 worden deze herijkt. In deze begroting is voor de meerjarenraming gekozen om het huidige percentage toe te passen omdat de nieuwe percentages van 2026 nog niet vastgesteld zijn.

Nieuw beschut

Het aantal te realiseren Nieuw beschut werkplekken per gemeente in 2024 is nog niet bekend. Zoals hiervoor aangegeven, vindt er nu onderzoek plaats naar de rijksfinanciering hiervan en wordt ook de werking van de taakstelling per gemeente onder de loep genomen. Mogelijke aanpassingen in zowel financiering als omvang taakstelling zal na de zomer bekend worden en ingaan per 2024. In deze begroting is uitgegaan van de huidige landelijke procentuele stijging. Op grond hiervan is eveneens de doorberekening van begeleidingskosten en het ontvangen van loonkostensubsidie gemaakt.

Opbrengsten en netto toegevoegde waarde

Van de totaal begrote opbrengsten en netto toegevoegde waarde (NTW) is een gedeelte vastgelegd in de vorm van meerjarige contracten. Voor 2024 loopt een aantal contracten af. Er wordt continu gewerkt aan continuering van contracten en het werven van nieuwe opdrachten. Voor verlenging van de contracten moet worden onderhandeld. Voor jaarcontracten en kortlopende orders moet telkens en doorlopend acquisitie worden gepleegd. Het risico bestaat hierdoor dat de begrote opbrengsten en netto toegevoegde waarde niet zullen worden gehaald.

Lonen en salarissen

Het nog niet bekend of de cao's voor de sw-medewerkers en beschut werk medewerkers wel of niet wordt open gebroken. Als wordt ingegaan op de eisen van de vakbonden dan zal er sprake zijn van een flinke verhoging van de loonkosten. De gevolgen zijn bij het opstellen van deze begroting nog niet bekend. In de begroting wordt op voorhand rekening gehouden met een bestendige lijn conform voorgaande jaren waarbij een conservatief percentage aan loonstijgingen is toegepast.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

De verplichtingen betreffende opgebouwde vakantietoelagen en verlof worden niet in de balans tot uitdrukking gebracht, omdat dit op grond van de regelgeving in het Besluit begroting en verantwoording (BBV 2004) niet is toegestaan.

Het bedrag aan huurverplichtingen voor 2024 aangaande onroerend goed bedraagt € 96.000. Dit bedrag is opgenomen in het overzicht baten en lasten en maakt deel uit van de Huisvesting.

Huurverplichtingen voor de resterende contractduur van de diverse gebouwen die worden gehuurd worden niet in de balans tot uitdrukking gebracht, omdat dit op grond van de regelgeving in het BBV niet is toegestaan.

Overige risico's

Afeer heeft een vrijstellingsverzoek ingediend met een beroep op het 'vrijstellingsartikel' in de Wet op de Vpb, het zogenoemde 90%-criterium). Met betrekking tot de vrijstelling op basis van het 90%-criterium is nog geen uitspraak ontvangen over een meerjarige vrijstelling voor Afeer. Of er wederom vrijstelling wordt verkregen is op dit moment niet bekend. In deze begroting is uitgegaan van voortzetting van de vrijstelling en daardoor is er geen schuldpositie Vpb opgenomen.

Door de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. Sw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Het aantal sw-medewerkers loopt terug als gevolg van natuurlijk verloop, wat resulteert in lagere loonkosten sw. Tegelijkertijd bestaat er het risico van een lagere verdien capaciteit van de organisatie.

De wet rondom privacy is veranderd. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) had al regels vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), maar per 25 mei 2018 geldt de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Vanaf die datum geldt dezelfde privacywetgeving in de hele Europese Unie (EU). Afeer werkt met een kwetsbare doelgroep, waardoor het beschermen van persoonsgegevens extreem belangrijk is. Afeer heeft technische en organisatorische maatregelen genomen om risico's te beperken. Naast het risico op boetes als gevolg van een datalek, is er het risico van imagoschade.

Afeer maakt gebruik van onderaannemers, waardoor Afeer op grond van de wet ketenaansprakelijkheid (WKA) aansprakelijk kan worden gesteld voor te betalen sociale premies en belastingen van gefailleerde onderaannemers. Het risico wordt beperkt door het gebruik van een geblokkeerde bankrekening, de zogenaamde G-rekening. Een mogelijke schadepost is gezien het sterk wisselende orderpakket niet kwantificeerbaar.

De daadwerkelijke aanpassing van de Participatiewet zelf en het traject om te komen tot herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen gevolgen hebben voor de taakomvang en positie van sociaal ontwikkelbedrijven. Een reële inschatting is nog niet te maken.

Bij het voorgaande dient te worden bedacht, dat voor eventuele toekomstige tegenvallers en bij eventuele liquidatie van Afeer de aangesloten gemeenten indien nodig dienen bij te dragen, conform de Gemeenschappelijke Regeling.

Op dit moment zit Afeer in de laatste fase van de revitalisering van de Winschoter Hogebrug, de hiermee samenhangende kosten zijn geraamd in een periode dat zowel de rentelasten als de bouwkosten fors lager waren. In lijn met de huidige inflatiecijfers en gestegen rentes is er sprake van enig risico.

Andere noemenswaardige risico's zijn op dit moment niet bekend.

Financiële kengetallen begroting

Verloop van de kengetallen	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
Netto schuldquote	42%	101%	100%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	42%	101%	100%
Solvabiliteitsratio	11%	1%	1%
Structurele exploitatieruimte	-309%	-321%	-300%
Grondexploitatie	nvt	nvt	nvt
Belastingcapaciteit	nvt	nvt	nvt

Toelichting kengetallen

Deze cijfers geven een globaal inzicht in de verwachte financiële ontwikkelingen. Bij de beoordeling van de financiële ratio's dient de verbondenheid met de deelnemende gemeenten in acht te worden genomen.

De netto schuldquote geeft inzicht in het niveau van de schuldenlast van Afeer ten opzichte van de eigen middelen. Het geeft dus een indicatie van de mate waarin de rentelasten en de aflossingen op de exploitatie drukken. Een laag percentage is gunstig. De VNG adviseert om 130% als maximumnorm te hanteren en daarboven de schuld af te bouwen. De stijging van de netto schuldquote heeft te maken met de nieuw aangevraagde lening in verband met de nieuwbouw aan de Winschoter Hogebrug.

De netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen: omdat bij leningen onzekerheid kan bestaan of ze allemaal worden terugbetaald, wordt dit kengetal zowel berekend inclusief als exclusief de doorgeleende gelden. Zo wordt duidelijk wat het aandeel van de verstrekte leningen in de exploitatie is en wat dit betekent voor de schuldenlast. Hoe lager deze percentages, hoe beter.

De solvabiliteit geeft inzicht in de mate waarin Afeer in staat is aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Hoe hoger dit percentage, hoe gunstiger dit is voor de financiële weerbaarheid van Afeer.

De structurele exploitatieruimte helpt mee om te beoordelen welke structurele ruimte Afeer heeft om de eigen lasten te dragen of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is. Wanneer dit cijfer negatief is, betekent het dat er onvoldoende ruimte is om de lasten te blijven dragen en is er een gemeentelijke bijdrage nodig.



In deze paragraaf wordt weergegeven hoe het beleid van Afeer ten aanzien van het groot onderhoud van kapitaalgoederen in het jaar 2024 tot uitvoering wordt gebracht en welke middelen hiervoor zullen worden aangewend.

Afeer heeft geen meerjarenonderhoudsplan voor de kapitaalgoederen. Als gevolg hiervan worden jaarlijks alle onderhoudsuitgaven ten laste van de exploitatie gebracht. Er wordt momenteel in combinatie met de nieuwbouw gewerkt aan meerjarenonderhoudsplannen.

Het onderhoud aan materieel en gebouwen wordt beheerd door de technische dienst (TD) van Afeer. Uitvoering geschiedt deels door eigen medewerkers en deels door externe bedrijven of specialisten.

Voor registratie en herkenning van productiemiddelen wordt een middelenbeheersysteem gehanteerd. Middels dit systeem worden onder meer onderhoudsfrequenties, wettelijke keuringen, inspecties en machinegegevens geregistreerd.

Voor het jaar 2024 is er een totale investeringsruimte van € 550.000,- begroot. Om de ingezette lijn door te kunnen trekken is voor 2025 en verder een investeringsruimte opgenomen die structureel afloopt naar € 450.000 per jaar.

Verschuivingen binnen de investeringsbegroting zijn toegestaan, mits het totale begrote bedrag niet wordt overschreden en mits de afschrijvingstermijn van het aan te schaffen actief niet korter is dan die van de begrote soort activa. Door deze maatregel blijft het taakstellende karakter van de begroting behouden.

Investerings overzicht 2024

Soort activa	Levensduur in jaren	(x € 1.000)
		Bedrag 2024
Voorzieningen aan terreinen	20	0
Gebouwen	20 tot 40	0
Installaties	10 tot 20	0
Machines	3 tot 10	375
Inventarissen	5 tot 10	0
Automatisering	3 tot 5	75
Vervoermiddelen	5 tot 10	100
Totaal		550



De paragraaf betreffende de financiering bevat de beleidsvoornemens ten aanzien van de financieringsportefeuille en geeft inzicht in de rentelasten, het renteresultaat en de financieringsbehoefte. Op grond van de Wet financiering decentrale overheden (Wet fido) heeft Afeer in de begroting een financieringsparagraaf opgenomen, waarin verantwoording over het treasurybeleid wordt afgelegd.

Kasgeldlimiet

Afeer mag zijn activiteiten niet onbeperkt met kort geld financieren. In de Wet financiering decentrale overheden (Wet fido) is hiervoor de kasgeldlimiet opgenomen, waarmee een maximum wordt gesteld aan de netto vlottende schuld, ofwel de netto kortlopende schuld.

De kasgeldlimiet wordt berekend door een in de Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden (Ufdo) vastgesteld percentage van de totale bedrijfslasten van Afeer te nemen. Voor een gemeenschappelijke regeling is dit 8,2%. Uit het overzicht baten en lasten overeenkomstig het BBV bedragen de totale bedrijfslasten voor 2024 € 39.127(x € 1.000).

De netto vlottende schuld per kwartaal is het gemiddelde van de standen van deze schuld op de eerste dag van iedere maand in het desbetreffende kwartaal.

In het volgende overzicht wordt de werkelijke omvang van de kasgeldlimiet getoetst aan de wettelijke norm, in overeenstemming met de Wet fido.

Omschrijving	Bedragen per kwartaal			
	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
Omvang van de begroting per 1 januari	39.127	39.127	39.127	39.127
1 Toegestane kasgeldlimiet				
- in procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
- in een bedrag	3.208	3.208	3.208	3.208
2 Omvang vlottende korte schuld				
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Schuld in rekening-courant	0	0	0	0
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
3 Vlottende middelen				
Contante gelden in kas	1	1	1	1
Tegoeden in rekening-courant	0	0	0	0
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Toets kasgeldlimiet				
4 Totaal netto vlottende schuld (2 - 3)	-1	-1	-1	-1
Toegestane kasgeldlimiet (1)	3.208	3.208	3.208	3.208
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) (1 - 4)	3.209	3.209	3.209	3.209

Renterisiconorm

De renterisiconorm wordt berekend door het bij Ministeriële regeling vastgestelde percentage van de totale bedrijfslasten van het begrotingsjaar van Afeer te nemen. De norm houdt in dat de jaarlijks verplichte aflossingen en de renteherzieningen niet meer mogen bedragen dan 20% van het begrotingstotaal. Het begrotingstotaal voor 2024 bedraagt € 39.127 (x € 1.000).

		(x € 1.000)			
Omschrijving		Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Basisgegevens					
1	Renteherziening op vaste schuld o/g	0	0	0	0
2	Betaalde aflossingen	513	213	213	213
3	Renterisico (1 + 2)	513	213	213	213
4	Renterisiconorm	7.825	7.957	7.970	8.058
5a	Ruimte onder renterisiconorm (4 > 3)	7.312	7.744	7.757	7.845
5b	Overschrijding renterisiconorm (3 > 4)	0	0	0	0
Berekening renterisiconorm					
4a	Totale lasten op de begroting	39.127	39.785	39.850	40.288
4b	Het bij Min. regeling vastgestelde %	20%	20%	20%	20%
4	Renterisiconorm (4a x 4b)	7.825	7.957	7.970	8.058

Treasurybeheer

Treasury is het sturen en beheersen van, het verantwoorden over, en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Afeer heeft een laag risicoprofiel, doordat de rentepercentages van alle langlopende leningen voor de gehele looptijd vaststaan en doordat er geen gebruik wordt gemaakt van derivaten (financiële derivaten zijn beleggingsinstrumenten die hun waarde ontleen aan de waarde van een ander goed, zoals aandelen en olie).

Financiering

Door middel van het onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in de samenstelling, de grootte en de rentegevoeligheid van de opgenomen leningen.-

(x € 1.000)				
Omschrijving	Bedrag	Gemidd. rente	Invloed op gem. rente	Looptijd
Stand per 1 januari	7.271	1,17%		>1 jr
Nieuwe leningen	0			
Reguliere aflossingen	-513			
Vervroegde aflossingen	0			
Renteanpassing (oud percentage)	0			
Renteanpassing (nieuw percentage)	0			
Stand per 31 december	6.758	1,18%		

Schatkistbankieren

Schatkistbankieren valt onder de Wet financiering decentrale overheden (fido). Doel van het schatkistbankieren is het verlagen van de EMU-schuld (zie volgende paragraaf). Schatkistbankieren houdt in dat instellingen hun liquide middelen aanhouden bij het ministerie van Financiën. Door gebruik te maken van schatkistbankieren verlaat publiek geld de schatkist pas op het moment dat de middelen benodigd zijn voor de uitvoering van een publieke taak. Om te bepalen wanneer er sprake is van overtollige middelen is er een drempelbedrag gedefinieerd. Het drempelbedrag is een minimumbedrag (afhankelijk van de omvang van de decentrale overheid) dat gemiddeld buiten de schatkist mag worden gehouden. De hoogte van het drempelbedrag hangt af van het begrotingstotaal zoals dat ook gebruikt wordt voor bijvoorbeeld het berekenen van de kasgeldlimiet. Afeer hanteert een actief beleid om overschrijdingen van het drempelbedrag te voorkomen en tijdig eventueel overtollige middelen ten gunste te brengen van de schatkist.

Berekening van het EMU-saldo

Het EMU-saldo is het saldo van de ontvangsten en de uitgaven van de collectieve sector in een jaar, zijnde het netto financieringssaldo van een overheid die lid is van de Economische en Monetaire Unie (EMU), berekend overeenkomstig de voorschriften van het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie.

Het EMU-saldo is het saldo van de gehele overheid in een land; gemeenschappelijke regelingen tellen ook mee. Om dit te benadrukken is in het Besluit Begroting en Verantwoording opgenomen dat in de jaarrekening en begroting inzicht moet worden gegeven in het EMU-saldo. Hiervoor is onderstaande tabel opgenomen.

Omschrijving	(x € 1.000)		
	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Begrotingssaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves (zie BBV, artikel 17c)	63	0	0
Mutatie (im)materiële vaste activa	1.966	-154	-311
Mutatie voorzieningen	0	0	0
Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)	0	0	0
Verwachte boekwinst bij verkoop effecten en verwachte boekwinst bij verkoop (im) materiële vaste activa	0	0	0
Berekend EMU-saldo	-1.903	154	311

Toelichting: Een negatief EMU-saldo betekent een EMU-terkort.



De paragraaf bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens rond de bedrijfsvoering van Afeer. Met bedrijfsvoering worden de bedrijfsprocessen bedoeld die nodig zijn om de beleidsdoelstellingen van Afeer te realiseren. Het betreft beleidsmatige (primaire) processen, ondersteunende (secundaire) processen en de sturing en beheersing ervan.

Organisatiestructuur

Afeer bestaat uit diverse bedrijfsonderdelen die door de Algemeen Directeur en een Manager worden aangestuurd. Daarnaast heeft Afeer een strategisch adviseur en voor controlling taken wordt op afroep ingehuurd. Een schematische weergave van de organisatie is te vinden in het programmaplan eerder in dit boekwerk.

Systemen

Door bedrijfsvoering wordt hard meegewerkt aan de verdere ontwikkeling van Afeer en het mogelijk maken van de primaire processen. Door de invoering van 1 centraal systeem is het mogelijk geworden om veel meer werkzaamheden te digitaliseren en sneller te verwerken. Dit heeft veel voordelen voor zowel gebruikers als (eind-)verantwoordelijken die daarmee betere en real time informatie hebben die nodig is om Afeer aan te sturen.

De wetgeving rondom privacy en het werken in systemen is in de afgelopen jaren steeds stringenter geworden. Dit, in combinatie met de hiervoor genoemde ontwikkeling en digitalisering, maakt informatiemanagement een steeds belangrijker bedrijfsproces. Afeer zet hier stevig op in en treedt steeds in nauw contact met ketenpartners.

Huisvesting

In 2019 zijn de eerste schetsen gemaakt van een huisvestingsplan voor Afeer. In 2020 heeft het bestuur de plannen geaccordeerd en is een start gemaakt met reallocatie van diverse werksoorten in gemoderniseerde gebouwen. In 2023 is gestart met de laatste fase van de revitalisering van de Winschoter Hogebrug. Uiteraard is de bereikbaarheid voor doelgroep en bezoekers een belangrijke voorwaarde. In 2024 wordt verwacht dat het volledige huisvestingsplan is afgerond.

Communicatie

Afeer staat als bedrijf midden in de samenleving en wil ook verbinding met die samenleving. Dat betreft zowel bedrijven / gemeenten / organisaties als overige belangstellenden. Heldere, frequente en eerlijke communicatie over wie we zijn en wat we doen blijft dan ook voor 2024 een belangrijk speerpunt.

P&O-beleid

Participatiebedrijven hebben ten opzichte van andere bedrijven een bijzonder karakter. De specifieke doelgroep vraagt om andere, meer directe, aansturing en beleidsvorming. Het "in de lijn leggen van P&O-taken" werkt bijvoorbeeld niet. Hetzelfde geldt voor de begeleiding van ziekteverzuim. Verzuim ligt gemiddeld genomen bij participatiebedrijven hoger dan bij andere bedrijven. Medewerkers hebben meer en specifieke gezondheidsklachten. Dit vraagt om een andere begeleiding. Er wordt gebruik gemaakt van een stevig verzuimbegeleidingsmodel dat ook in 2024 voorgezet wordt, tot nu toe zijn de resultaten goed en zichtbaar in het ziekteverzuimcijfer.

Kwaliteit Arbo en Milieu

Afeer is voor diverse werksoorten gecertificeerd. Dit vraagt een continue alertheid voor de medewerkers en permanente audits om de certificaten te behouden. De afdeling KAM is als het ware de hoeder van deze certificaten, draagt zorg voor implementatie, is de auditor en partner van het management. De afdeling KAM is ook verantwoordelijk voor het arbobeleid. Periodiek vindt een RI&E plaats waarna het op basis daarvan opgestelde plan van aanpak de leidraad wordt voor de komende periode. Afeer besteedt altijd veel aandacht en geld aan persoonlijke beschermings- en hulpmiddelen.

Fraude

Fraude, frauderisico's, preventie en bescherming van integriteit staan op de agenda bij Afeer. We hebben integriteitsbeleid, een klokkenluidersregeling en in de processen is waar mogelijk functiescheiding ingebouwd.

We werken aan bewustwording en aandacht voor de risico's en preventiemaatregelen, waarbij houding, gedrag en cultuur ook nadrukkelijk aan de orde komen.

Op basis van onze interne analyse hebben we risico's gedefinieerd en beheersmaatregelen ingericht om deze risico's te mitigeren. Het betreft bijvoorbeeld risico's ten aanzien van:

- Onrechtmatige/frauduleuze betalingen aan klanten, leveranciers, personeel
- Corruptie risico in zakelijke relaties
- Onrechtmatige / frauduleuze declaraties
- Onttrekken van activa aan de organisatie
- Misbruik van bedrijfsmiddelen en/of bedrijfsgegevens

We hebben en/of werken aan de volgende beheersingsmaatregelen om risico's zoals hiervoor benoemd te voorkomen, dan wel tijdig te ontdekken:

- Selectief aannamebeleid, opvragen van een VOG en het laten ondertekenen van een integriteitsverklaring
- Voorbeeldfunctie vanuit de leiding
- Functiescheiding in het accorderen van facturen, declaraties en het betalingsverkeer
- Toegangsbeveiliging en rechtenbeheer in de geautomatiseerde gegevensverwerking



De paragraaf verbonden partijen is een verplichte paragraaf op grond van artikel 9, lid 2f van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten 2004 (BBV 2004).

Het begrip verbonden partij kan als volgt worden gedefinieerd: "Een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke organisatie waarbij Afeer een bestuurlijk en financieel belang heeft".

Het BBV verbiedt Afeer om haar 100% dochters Hoveniersbedrijf Nieland BV, Afeer Mobiliteit B.V. en Afeer Participatie B.V. samen met de cijfers van de andere bedrijfsonderdelen van Afeer te consolideren. Om als bestuur en management toch een helder inzicht in de totale prestatie van Afeer te krijgen en om eventuele risico's te kunnen onderkennen, vinden wij het noodzakelijk om ook deze bedrijven in het jaarverslag en de jaarrekening op te nemen. We doen dit in de vorm van een balans en een resultatenrekening, gevolgd door een toelichting op beide.

Bedrijfsprofiel

Hoveniersbedrijf Nieland BV is gevestigd aan de Winschoter Hogebrug 1 te Blijham. Het bedrijf is in 1998 door indertijd Synergion overgenomen van de toenmalige eigenaar, die zijn werkzaamheden als ondernemer wilde afbouwen doch niet over een opvolger beschikte. Synergion werd in die periode geconfronteerd met omvangrijke bezuinigingen in de uitbesteding van gemeentelijk groenonderhoud, waardoor voor een aanzienlijk aantal medewerkers vervangend werk moest worden gezocht. Om die reden is Nieland BV ingezet om meer particulier hovenierswerk naar Synergion toe te trekken. Met ingang van het jaar 2016 zijn de groen werkzaamheden van Synergion en Nieland samengevoegd en worden deze thans vanuit Afeer uitgevoerd. Binnen Nieland BV worden geen activiteiten meer verricht anders dan verloning van medewerkers die onder de Hoveniers-cao vallen en werkzaam zijn bij Afeer.

Afeer Participatie B.V. is gevestigd aan de Garst 6 te Winschoten. Deze B.V. was voorheen Afeer Werk B.V. genaamd en deze is in september 2010 opgericht. De B.V. heeft ten doel het – in het kader van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet – aangaan van dienstbetrekkingen met personen, die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en het als arbeidskracht ter beschikking stellen van deze personen aan derden, alsmede het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daaraan bevorderlijk kan zijn. Dit betekent dat het doel van de oude Afeer Werk B.V. wordt gecontinueerd onder een ander naamgeving. In Afeer Participatie B.V. worden ook alleen nog maar de medewerkers verlood.

Afeer Mobiliteit B.V. is gevestigd aan de Garst 6 te Winschoten. Eind 2019 is een start gemaakt met de voorbereidingen om per 2020 te starten met een nieuwe vorm van dienstverlening. Daarbij gaat Afeer werkzoekenden die gereed zijn voor de arbeidsmarkt een tijdelijk dienstverband aanbieden (conform de ABU cao). En vervolgens detacheren bij werkgevers. Vanaf 2020 wordt er druk gewerkt om werknemers op deze manier te kunnen detacheren.

Het doel is het, in het kader van de opdracht van de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de Participatiewet, bemiddelen en alloceren van arbeidskrachten en deze ter beschikking te stellen aanderden, alsmede het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daaraan bevorderlijk kan zijn.

GRD BV is gevestigd aan de Brugstraat 2 te Scheemda en verricht ICT-werkzaamheden voor lokale overheden. Afeer heeft in 2018 5% van de aandelen van GRD BV verworven en zodoende invloed in de werkzaamheden verkregen. GRID NV is voor 95% eigenaar van GRD BV. De NV is opgericht om ICT werkzaamheden voor specifiek genoemde lokale overheden uit te voeren. In de statuten van de NV is opgenomen dat ten behoeve van werkzaamheden voor derden een aparte rechtspersoon wordt opgericht, wat in de vorm van GRD BV is gebeurd. Het financiële risico is voor Afeer als 5% aandeelhouder relatief beperkt. Hoogstens de inbreng op de aandelen kan worden verloren in geval van faillissement van de BV. De inbreng op de aandelen van GRD B.V. bedraagt € 0,05 en is daarmee een laag financieel risico.

Financiële begroting

OVERZICHT BATEN EN LASTEN



	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
			(x € 1.000)
Opbrengsten	9.044	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.691	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	7.353	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.755	-22.504	-21.981
Loonkosten nieuw beschut werk	-526	-1.030	-694
Loonkosten Participatiewet	-553	-834	-514
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-7.653	-8.480	-8.232
Overige personele kosten	-717	-984	-800
Totale personele kosten	-32.204	-33.830	-32.221
Huisvesting	-939	-1.030	-800
Machines, installaties & inventaris	-536	-644	-650
Vervoer	-384	-463	-400
Automatisering	-993	-963	-900
Advies & Externe inhuur	-401	-235	-350
Verkoopkosten	-8	0	0
Kantoor en algemene kosten	-211	-305	-308
Diverse baten en lasten	128	0	0
Financiële baten en lasten	-26	-156	-92
Totale overige bedrijfskosten	-3.370	-3.796	-3.500
Bedrijfsresultaat	-28.221	-29.827	-27.921
Onttrekking aan voorzieningen	268	0	0
Totaal onttrekking	268	0	0
Overheidsbijdragen	28.718	29.827	27.921
Totale overheidsbijdragen	28.718	29.827	27.921
Exploitatieresultaat	765	0	0
Resultaat verbonden partijen	-33	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	732	0	0

OVERZICHT BATEN EN LASTEN OVEREENKOMSTIG HET BBV



	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Opbrengsten	9.044	9.300	9.300
Resultaat van Nieland B.V.	-5	0	0
Resultaat van Afeer Participatie B.V.	0	0	0
Resultaat van Mobiliteit B.V.	-28	0	0
Totale baten	9.011	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.691	-1.500	-1.500
Personeelskosten	-32.204	-33.830	-32.221
Bedrijfskosten	-3.370	-3.796	-3.500
Totale lasten	-37.265	-39.127	-37.221
Saldo baten en lasten	-28.254	-29.827	-27.921
Overheidsbijdragen	28.718	29.827	27.921
Resultaat voor bestemming	465	0	0
Mutaties in reserves en voorzieningen	268	0	0
Resultaat na bestemming	732	0	0

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Toegevoegde waarde			
Opbrengsten	9.044	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.691	-1.500	-1.500
Totaal toegevoegde waarde	7.353	7.800	7.800

Door in te zetten op beter renderende werksoorten, mechanisatie en lean werken en de inzet van werknemers vanuit de Participatiewet (werkzoekenden met een tijdelijk arbeidscontract) verwacht Afeer de opbrengsten en de toegevoegde waarde te kunnen handhaven op dit niveau, ondanks de krimp van het aantal sw-medewerkers als gevolg van natuurlijk verloop.

Afeer zet in op het detacheren van sw-medewerkers bij reguliere werkgevers. Hierbij is er zorg voor een betere aansluiting bij de vraag van werkgevers en het stimuleren van maatschappelijke verantwoord ondernemen (MVO). Als voorwaarde geldt dat detachering meer rendement moet opleveren voor Afeer. Afeer zet vanaf 2020 eveneens in op detachering van werkzoekenden die een tijdelijk contract wordt geboden bij Afeer Mobiliteit BV. Hierdoor wordt het inlenen van medewerkers aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Loonkosten sw medewerkers			
Lonen	17.677	17.705	17.331
Sociale lasten	3.150	3.064	2.993
Pensioenpremie	1.648	1.675	1.657
Overige personeelskosten	280	60	
Totaal loonkosten sw medewerkers	22.755	22.504	21.981

In de begroting van 2024 is uitgegaan van gemiddeld 551,56 fulltime dienstverbanden sw welke worden verloond bij Afeer (op 1 januari 561,36 fte en op 31 december 541,77 fte).

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Hierdoor is de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom en krimpt het aantal sw-werknemers als gevolg van natuurlijk verloop. Ten opzichte van de begroting van 2023 is het aantal fulltime dienstverbanden sw daardoor met 50,05 fte gedaald.

Onderdeel van de overige kosten is de post Loonkostensubsidie voor de plaatsingen in begeleid werken. Sw-medewerkers die begeleid werken, worden niet verloond door Afeer, maar door een externe werkgever. Voor 2024 is rekening gehouden met gemiddeld 9 fulltime dienstverbanden begeleid werken. Het loon van deze sw-medewerkers wordt uitbetaald door het inlenende bedrijf. Afeer verstrekt aan de inlener compensatie in de vorm van loonkostensubsidie. De hoogte ervan hangt samen met de arbeidscapaciteit van de werknemer.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
Loonkosten nieuw beschut werk			
Doorbelaste loonkosten	526	1.030	694
Totaal loonkosten nieuw beschut werk	526	1.030	694

Gemeenten hebben aangegeven dat zij de taakstelling Nieuw beschut werken willen realiseren. Voor 2024 is een realisatie begroot van gemiddeld 65,96 fulltime dienstverbanden Nieuw beschut werken. Bij het begroten van de loonkosten Nieuw beschut werken is rekening gehouden met een loonkostensubsidie van gemiddeld 70%.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
Loonkosten Participatiewet			
Doorbelaste loonkosten	553	834	514
Totaal loonkosten Participatie	553	834	514

(x € 1.000)

Net als in de begroting van 2023 zijn de loonkosten van de Participatiewet separaat opgenomen in de begroting van 2024. Voor 2024 is een realisatie begroot van gemiddeld 34,90 fulltime dienstverbanden, inclusief afspraakbanen. Bij het begroten van de loonkosten is rekening gehouden met een loonkostensubsidie van gemiddeld 30%.

De krapte op de arbeidsmarkt brengt met zich mee dat Afeer merendeels werkzoekenden in traject heeft met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze kwetsbaardere doelgroep is aangewezen op de inzet van beschikbare ondersteuningsinstrumenten zoals de loonkostensubsidie. Dit kan in de vorm van het (tijdelijk) beschikbaar stellen van een afspraakbaan. Afeer neemt ook hier haar verantwoordelijkheid in en biedt een dergelijke tijdelijke baan aan werkzoekenden die, na het succesvol volgen van een opleidingstraject, werkzaam zijn in een van de werksoorten van Afeer. Dit is primair bedoeld als opstap naar de reguliere arbeidsmarkt. In de formatie wordt zodoende rekening gehouden met een jaarlijkse toename van 5 fte per jaar. Dit is ook in de lijn met het advies om meer gebruik te maken van de inzet van loonkostensubsidies.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
Loonkosten ambtelijke medewerkers			
Lonen			
Lonen ambtelijke medewerkers	5.221	6.094	5.915
Sociale lasten ambtelijke medewerkers	773	914	843
Pensioenpremie ambtelijke medewerkers	832	918	1.065
Overige kosten	550	174	157
Subtotaal	7.376	8.100	7.980
Terugontvangen loonkosten	-17	0	0
Totaal loonkosten ambtelijke medewerkers	7.359	8.100	7.980
Lonen niet-ambtelijke medewerkers	294	380	252
Totaal loonkosten ambtelijke medewerkers	7.653	8.480	8.232

(x € 1.000)

De formatie ambtelijke medewerkers is voor 2024 begroot op gemiddeld 94,06 fulltime dienstverbanden. De lonen van niet-ambtelijke medewerkers bestaan uit 6,8 fulltime dienstverbanden die worden verloond bij Nieland BV.

Bij de start van Afeer werd nog uitgegaan van het streven om 60% van de sw-doelgroep te detacheren. Dit hebben we moeten terugbrengen naar een meer realistisch cijfer wat de regionale arbeidsmarkt aankan. We hebben dit dan ook bijgesteld in 30%. Hierdoor blijven meer sw-ers werkzaam binnen de infrastructuur van Afeer en hiervoor hebben we meer voorlieden en werkleiders nodig. Ook hebben we door de uitbreiding van onze dienstverlening en verkoop van diensten en trajecten meer inzet van personeel nodig.

Overige personele kosten

Onder de overige personele kosten zijn de kosten begroot van vervoerskosten sw, opleidingskosten, Arbo dienst en bedrijfsarts, werkkleding, kantine kosten en de kosten voor de OR.

Huisvesting

Onder de huisvestingskosten zijn de kosten voor huur, afval- en vuilverwerking, belastingen, verzekeringen, onderhoudskosten, gas, water en licht, onderhoud en afschrijvingskosten van de terreinen en gebouwen.

Machines, Installaties en inventarissen

Onder deze post zijn de kosten voor onderhoud en afschrijvingen van de machines, installaties en inventarissen begroot.

Vervoer

De kosten van vervoer betreffen brandstof, onderhoud, verzekeringen en belastingen en afschrijvingskosten van het wagenpark van Afeer.

Automatisering

Onder automatiseringskosten zijn de kosten van de dienstverlening van GRD bv, softwarelicenties en afschrijvingskosten begroot.

Advies en externe inhuur

Onder deze post zijn de kosten van externe dienstverleners, juridisch advies en accountskosten begroot.

Verkoopkosten

Onder verkoopkosten zijn de kosten voor acquisitie, dubieuze debiteuren en incassokosten geboekt. In de begroting 2024 zijn op deze post geen kosten begroot.

Kantoor en algemene kosten

Onder deze post zijn de kosten voor kantoorbenodigdheden, abonnementen, contributies, aansprakelijkheidsverzekering en overige algemene kosten begroot.

Diverse baten en lasten

Op deze post worden incidentele baten en lasten en de boekwinsten cq boekverliezen bij verkoop van vaste activa geboekt. Op deze post zijn in de begroting geen kosten en/of opbrengsten begroot.

Financiële baten en lasten

De kosten van de rente op de langlopende leningen en de bankkosten zijn onder deze post begroot.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Bijdragen			
Oldambt	18.641	19.361	18.124
Pekela	6.415	6.780	6.346
Westerwolde	3.489	3.687	3.451
Totaal overheidsbijdragen	28.545	29.827	27.921

Vanwege het extreme jaar die achter ons ligt met torenhoge inflatiecijfers en loonstijgingen is de totale bijdrage gestegen ten opzichte van de begroting van 2023.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Aandeel resultaat verbonden partijen			
Omvang van het resultaat van Nieland BV	-5	0	0
Omvang van het resultaat van Afeer Participatie BV	0	0	0
Omvang van het resultaat van Afeer Mobiliteit BV	-28	0	0
Totaal aandeel resultaat verbonden partijen	-33	0	0

De kosten van verloning binnen Nieland BV en Afeer Participatie BV worden doorberekend aan Afeer. Aan Mobiliteit BV worden kosten doorbelast voor de inzet van de ondersteuning vanuit Afeer. Het begrote resultaat van de verbonden partijen in 2024 en meerjarig is € 0.

	Boekjaar 2022	Begroting 2024	(x € 1.000) Begroting 2023
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	732	0	0

FINANCIËLE POSITIE



(voor bestemming van het gerealiseerde resultaat)

Op basis van de realisatiecijfers 2022 (balans 31 december 2022) en de begrote baten en lasten van 2023 t/m 2027 worden onderstaande balansstanden geprognosticeerd.

Begrotingsjaar	2024					
	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
	(x € 1.000)					
Activa						
(im) Materiële vaste activa	5.222	9.343	9.419	9.108	8.788	8.471
Financiële vaste activa:						
Kapitaalverstrekkingen	18	18	18	18	18	18
Financiële vaste activa:						
Leningen	-	-	-	-	-	-
Financiële vaste activa:						
Uitzettingen > 1 jaar	-	-	-	-	-	- +
Totaal Vaste Activa	5.240	9.361	9.437	9.126	8.806	8.489
Voorraden: Onderhanden werk & Overige grond- en hulpstoffen	75	75	75	75	75	75
Voorraden: Gereed product en handelsgoederen & voortuitbetalingen	4	-	-	-	-	-
Uitzettingen <1 jaar	1.277	500	500	500	500	500 #
Liquide middelen	100	-	-	-	-	-
Overlopende activa	454	316	316	316	316	316 +
Totaal Vlottende Activa	1.910	891	891	891	891	891
Totaal Activa	7.150	10.252	10.328	10.017	9.697	9.380
Passiva						
Eigen vermogen	795	63	63	63	63	63
Voorzieningen	-	-	-	-	-	-
Vaste schuld	2.658	7.096	6.758	6.545	6.332	6.119 +
Totaal Vaste Passiva	3.453	7.159	6.821	6.608	6.395	6.182
Vlottende schuld	3.194	2.693	3.007	2.909	2.802	2.698
Overlopende passiva	503	400	500	500	500	500 +
Totaal Vlottende Passiva	3.697	3.093	3.507	3.409	3.302	3.198
Totaal Passiva	7.150	10.252	10.328	10.017	9.697	9.380



Aldus vastgesteld in een openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van Afeer op 10 juli 2023.

Mevrouw G. Luth
voorzitter

De heer J.J. van Dam
secretaris

Bijlagen

1. Geraamde baten en lasten per taakveld
2. Meerjarenraming
3. Normenkader
4. Personeelsbezetting
5. Bijdrage per gemeente



	Boekjaar 2022	Begroting 2024	Begroting 2023
			(x € 1.000)
Opbrengsten	9.044	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.691	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	7.353	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.755	-22.504	-21.981
Loonkosten nieuw beschut werk	-526	-1.030	-694
Loonkosten Participatiewet	-553	-834	-514
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-7.653	-8.480	-8.232
Overige personele kosten	-717	-984	-800
Totale personele kosten	-32.204	-33.830	-32.221
Huisvesting	-939	-1.030	-800
Machines, installaties & inventaris	-536	-644	-650
Vervoer	-384	-463	-400
Automatisering	-993	-963	-900
Advies & Externe inhuur	-401	-235	-350
Verkoopkosten	-8	0	0
Kantoor en algemene kosten	-211	-305	-308
Diverse baten en lasten	128	0	0
Financiële baten en lasten	-26	-156	-92
Totale overige bedrijfskosten	-3.370	-3.796	-3.500
Bedrijfsresultaat	-28.221	-29.827	-27.921
Onttrekking aan voorzieningen	268	0	0
Totaal onttrekking	268	0	0
Overheidsbijdragen	28.718	29.827	27.921
Totale overheidsbijdragen	28.718	29.827	27.921
Exploitatieresultaat	765	0	0
Resultaat verbonden partijen	-33	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	732	0	0

	Begeleide participatie 2024	Treasury 2024	Overhead 2024	
Opbrengsten	9.300	0	0	
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500	0	0	
Toegevoegde waarde	7.800	0	0	0
Loonkosten sw-medewerkers	-22.504	0	0	
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.030	0	0	
Loonkosten Participatiewet	-834	0	0	
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-5.033	0	-3.447	
Overige personele kosten	-880	0	-103	
Totale personele kosten	-30.281	0	-3.550	
Huisvesting	-957	0	-73	
Machines, installaties & inventaris	-644	0	0	
Vervoer	-463	0	0	
Automatisering	0	0	-963	
Advies & Externe inhuur	0	0	-235	
Verkoopkosten	0	0	0	
Kantoor en algemene kosten	0	0	-305	
Diverse baten en lasten	0	0	0	
Financiële baten en lasten	0	-156	0	
Totale overige bedrijfskosten	-2.063	-156	-1.577	
Bedrijfsresultaat	-24.544	-156	-5.127	
Onttrekking aan voorzieningen	0	0	0	
Totaal onttrekking	0	0	0	0
Overheidsbijdragen	29.827	0	0	
Totale overheidsbijdragen	29.827	0	0	0
Exploitatieresultaat	5.283	-156	-5.127	



	(x € 1.000)	
	Begroting 2024	Begroting 2025
Opbrengsten	9.300	9.300
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500	-1.500
Toegevoegde waarde	7.800	7.800
Loonkosten sw-medewerkers	-22.504	-22.297
Loonkosten nieuw beschermt werk	-1.030	-1.389
Loonkosten Participatiewet	-834	-1.031
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-8.480	-8.690
Overige personele kosten	-984	-984
Totale personele kosten	-33.830	-34.390
Huisvesting	-1.030	-1.035
Machines, installaties & inventaris	-644	-659
Vervoer	-463	-517
Automatisering	-963	-984
Advies & Externe inhuur	-235	-240
Verkoopkosten	0	0
Kantoor en algemene kosten	-305	-311
Diverse baten en lasten	0	0
Financiële baten en lasten	-156	-149
Totale overige bedrijfskosten	-3.796	-3.895
Bedrijfsresultaat	-29.827	-30.485
Onttrekking aan voorzieningen	0	0
Totaal onttrekking	0	0
Overheidsbijdragen	29.827	30.485
Totale overheidsbijdragen	29.827	30.485
Exploitatieresultaat	0	0
Resultaat verbonden partijen	0	0
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	0	0

	Begroting 2026	Begroting 2027		
Opbrengsten	9.300	9.300		
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	<u>-1.500</u>	<u>-1.500</u>		
Toegevoegde waarde	7.800	7.800		
Loonkosten sw-medewerkers	-21.596	-21.281		
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.685	-2.003		
Loonkosten Participatiewet	-1.241	-1.446		
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-8.896	-9.083		
Overige personele kosten	<u>-984</u>	<u>-984</u>		
Totale personele kosten	-34.401	-34.796		
Huisvesting	-1.042	-1.053		
Machines, installaties & inventaris	-725	-792		
Vervoer	-503	-455		
Automatisering	-972	-977		
Advies & Externe inhuur	-245	-250		
Verkoopkosten	0	0		
Kantoor en algemene kosten	-317	-324		
Diverse baten en lasten	0	0		
Financiële baten en lasten	<u>-145</u>	<u>-141</u>		
Totale overige bedrijfskosten	-3.949	-3.992		
Bedrijfsresultaat	-30.550	-30.988		
Onttrekking aan voorzieningen	<u>0</u>	<u>0</u>		
Totaal onttrekking	0	0		
Overheidsbijdragen	<u>30.550</u>	<u>30.988</u>		
Totale overheidsbijdragen	30.550	30.988		
Exploitatieresultaat	<u>0</u>	<u>0</u>		
Resultaat verbonden partijen	<u>0</u>	<u>0</u>		
Exploitatieresultaat (na doorberekening)	<u>0</u>	<u>0</u>		



Ingaande het jaar 2023 is de financiële rechtmatigheidstoets verlegd van de accountant naar het dagelijks bestuur in het kader van de controle op de jaarrekening. Deze toetst derhalve de rechtmatigheid van financiële beheershandelingen die leiden tot financiële transacties die uiteindelijk in de jaarrekening worden verantwoord. Het dagelijks bestuur wordt hierbij ondersteund door de ambtelijke staf.

Het Algemeen Bestuur dient - uit hoofde van de controlerende rol - de norm te stellen waaraan het Dagelijks Bestuur moet worden getoetst. Het Algemeen Bestuur heeft hiertoe aangegeven aan welke voor Afeer relevante, in wet- en regelgeving vastgelegde, voorwaarden de interne organisatie en de accountant moeten worden getoetst. Dit zogenaamde normenkader is gebaseerd op de algemene wet- en regelgeving (externe regelgeving) en de door het Algemeen Bestuur vastgestelde eigen verordeningen (interne regelgeving). In 2023 wordt de interne regelgeving geactualiseerd in verband met de gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van rechtmatigheid.

Een overzicht van de externe en interne regelgeving is hieronder opgenomen.

Externe regelgeving	Interne regelgeving
Wet sociale werkvoorziening en hiermee samenhangende besluiten en regelingen	Gemeenschappelijke Regeling
Participatiewet en hiermee samenhangende (gemeentelijke) besluiten en regelingen	Financiële verordening Afeer
Europese aanbestedingsregels	Controle verordening Afeer
De nationale aanbestedingswet	Treasurystatuut Afeer
Wet financiering decentrale overheden (Wet fido)	Inkoop- en aanbestedingsbeleid
Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden (Ruddo)	Verordening Doelmatigheid en Doeltreffendheid 213a
Fiscale regelgeving (btw, loonbelasting, Vpb)	
Wet Normering Topinkomens (WNT)	
Wet Markt en Overheid	
CAO Wsw	
CAO SGO	
CAO Aan de Slag	
Besluit begroting en verantwoording 2004 (BBV 2004)	
Besluit accountantscontrole decentrale overheden (bado)	
Wet open overheid (Woo)	



Het onderstaande overzicht toont de personeelsbezetting in het begrotingsjaar:

Fte staat voor fulltime-equivalent; een rekeneenheid waarmee het aantal dienstverbanden van 36 uur wordt bepaald.

De **sw fte** bestaat uit medewerkers die onder de Wet sociale werkvoorziening vallen. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden en hierdoor is de Wet op de sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. Sw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Als gevolg van natuurlijke uitstroom neemt het aantal sw fte jaarlijks af.

Nieuw beschut medewerkers vallen onder de Participatiewet. Bij deze begroting is uitgegaan van de taakstelling (1 fte = 31 uur per week) die gemeenten opgelegd gekregen hebben van het Rijk.

Participatiewet bestaat uit de medewerkers die verloond worden in Afeer Participatie BV en geen nieuw beschut medewerker zijn. Deze medewerkers zijn werkzaam op de werksoorten binnen Afeer.

De **ambtelijke fte** bestaat uit medewerkers die zorgen voor de aansturing, ondersteuning en begeleiding binnen Afeer.

Het aantal **niet-ambtelijke fte** bestaat uit personen die verloond worden in Hoveniersbedrijf Nieland BV.

Het aantal **fte participatie** betreft werkzoekenden die aangemeld zijn door de deelnemende gemeenten en die door Afeer worden opgeleid, "startklaar" gemaakt, begeleid en geplaatst op betaald werk.

De **begeleid werken fte** bestaan uit sw-medewerkers die verloond worden door een externe werkgever. Bij begeleid werken krijgt de sw-medewerker geen contract bij Afeer, maar rechtstreeks bij een externe werkgever. Het loon van sw fte dat onder begeleid werken valt, wordt uitbetaald door het inlenende bedrijf. Afeer verstrekt aan de inlener compensatie in de vorm van loonkostensubsidie. De hoogte ervan hangt samen met de arbeidscapaciteit van de werknemer. De kosten die samenhangen met plaatsingen in begeleid werken worden verantwoord onder de afdeling Arbeidsmarkt.

VERDELING EXPLOITATIERESULTAAT



	Afeer	W/sw	Nieuw beschut	Participatie	Begeleide participatie	Overhead
						(x € 1.000)
Opbrengsten	9.300		0	0	9.300	0
Materiaalverbruik en uitbesteed werk	-1.500		0	0	-1.500	0
Toegevoegde waarde	7.800	0	0	0	7.800	0
Loonkosten sw-medewerkers	-22.504					
Loonkosten nieuw beschut werk	-1.030		-1.030			
Loonkosten Participatiewet	-834			-834		
Loonkosten ambtelijke medewerkers	-8.480	-5.033				-3.447
Overige personele kosten	-984	-880				-103
Totale personele kosten	-33.830	-28.417	-1.030	-834	0	-3.550
Huisvesting	-1.030	-957	0	0	0	-73
Machines, installaties & inventaris	-644	0	0	0	-644	
Vervoer	-463	0	0	0	-463	
Automatisering	-963	0	0	0	0	-963
Advies & Externe inhuur	-235	0	0	0	0	-235
Verkoopkosten	0	0	0	0	0	0
Kantoor en algemene kosten	-305	0	0	0	0	-305
Diverse baten en lasten	0	0	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	-156	0	0	0	0	-156
Totale overige bedrijfskosten	-3.796	-957	0	0	-1.107	-1.733
Bedrijfsresultaat	-29.827	-29.374	-1.030	-834	6.693	-5.282
Exploitatieresultaat	-29.827	-29.374	-1.030	-834	6.693	-5.282



Op basis van de Gemeenschappelijke Regeling dragen de gemeenten bij in het exploitatietekort, volgens een vastgestelde verdeelsleutel.

Omschrijving	(x € 1.000)			
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Exploitatietekort	-29.827	-30.485	-30.550	-30.988
Gemeentelijke bijdrage	-29.827	-30.485	-30.550	-30.988
Exploitatie resultaat	0	0	0	0
Verdeling gemeentelijke bijdrage periode 2020 t/m 2025 op basis van de vastgestelde verdeelsleutel, conform artikel 15, lid 4 GR Afeer.				
64,91% - Oldambt	-19.361	-19.788	-19.830	-20.114
22,73% - Pekela	-6.780	-6.929	-6.944	-7.044
12,36% - Westerwolde	-3.687	-3.768	-3.776	-3.830
	-29.827	-30.485	-30.550	-30.988

De colleges van burgemeester en wethouders van de 3 deelnemende gemeenten hebben in augustus 2019 (Pekela en Westerwolde) en in september 2019 (Oldambt) ingestemd met het herijken van de verdeelsleutels. Op grond daarvan is de GR Afeer dienovereenkomstig aangepast. In de huidige meerjarenraming is nog uitgegaan van de bestaande verdeelsleutels. Vanaf het jaar 2026 worden de verdeelsleutels opnieuw herijkt. Dat betekent dat de gemeentelijke bijdragen vanaf 2026 kunnen wijzigen.



Afeer

Vormgeving en druk: **Afeer Druk & Print**

