



Begroting 2024 De Binnenbaan

Inhoud

1	Voorwoord	3
2	Samenvatting	4
3	Leeswijzer	5
4	Missie en visie	5
5	Doelen en strategieën in 2024	5
6	Kwantitatieve uitgangspunten	7
6.1	Volumeontwikkeling	7
6.2	Participatiewet	9
6.3	Wet Sociale Werkvoorziening	10
6.4	Beschut Werk	11
6.5	Kader	11
6.6	Prijspeil en indexering	12
7	Begroting	13
7.1	Overzicht winst- en verliesrekening	13
7.2	Toelichting financiële begroting 2024	15
7.2.1	Opbrengst dienstverlening	15
7.2.2	Netto toegevoegde waarde werk	15
7.2.3	Overige opbrengsten	16
7.2.4	Kosten uitvoering trajecten	16
7.2.5	Kosten personeel trajecten	17
7.2.6	Kosten personeel kader	18
7.2.7	Overige kosten	18
7.2.8	Onvoorzien	19
7.3	Meerjarenbegroting	19
7.4	Investerings	20
7.5	Liquiditeit/ financiering	20
8	Sturing en control	20
8.1	Sturingsmodel	20
8.2	Kansen en risico's	21
8.2.1	Dekking voor financiële risico's	24
9	Bijlagen	25

1 Voorwoord

Deze begroting presenteert u de volgende stap in de ontwikkeling van De Binnenbaan als maatschappelijke onderneming. Deze volgende stap zetten we in een wereld die in een (lichte) recessie verkeert. Hierdoor zien we een lichte verhoging van de instroom in de bijstand. 'Samen, Denken en Doen' betekent in 2024 dat we op een ondernemende manier innovatieve partnerschappen aangaan. Nadat we drie jaar hard gewerkt hebben aan opbouw van de organisatie en aan onze werkprocessen, wordt dit het jaar waarin we meer de stap naar buiten zetten. Dat doen we door kandidaten, gemeenten, werkgevers en onze medewerkers voorop te zetten. Als maatschappelijk ondernemer maken we impact in 2024 door nog meer mensen een kans op werk bieden en meer te richten op maatschappelijk rendement. Daarvoor versterken we onze relaties met werkgevers, partners en gemeenten Rijswijk, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Zoetermeer en Lansingerland en benutten ons netwerk.

Hierin komt veel samen: kansen signaleren en benutten, het verkopen van onze diensten, resultaatgericht werken en kostenbewust handelen. Dit kan natuurlijk niet zonder onze medewerkers. Daarom versterken we onze organisatie, vakmanschap, cultuur en dienstverlening. Als medewerkers van De Binnenbaan maken we een stevige omslag. Maar ik ben ervan overtuigd dat deze naar buiten gerichte ontwikkeling ons veel nieuwe kansen biedt!

De Binnenbaan is hét kenniscentrum voor een inclusieve arbeidsmarkt en we presenteren onszelf in de arbeidsmarkt als professioneel werkbedrijf dat uitblinkt in innovatieve re-integratiedienstverlening. Door deze dienstverlening te verbreden en beter te verkopen, spelen we in op de vraag en behoefte van de arbeidsmarkt en kunnen we betere dienstverlening aan kandidaten bieden. Gemeenten en ondernemers willen hierdoor steeds vaker met ons samenwerken. Zo helpen we meer mensen, verhogen we onze omzet én zetten we een stap naar een succesvolle en financieel gezonde maatschappelijke onderneming.

Naast een resultaatgerichte onderneming en een succesvol ontwikkelbedrijf, zijn we in 2024 ook een excellent werkgever. We hechten daarom veel waarde aan onze collega's, zij zijn onze dienstverleners en geven ons inzicht in hoe wij onze organisatie, onze communicatie, de dienstverlening, maar ook onze werkplek kunnen verbeteren.

We hebben in 2024 mooie stappen te maken, maar door samen te denken en te doen, kunnen we elke uitdaging aan!

Ik kijk er naar uit!

Patrick Verhoef
Directeur-bestuurder

2 Samenvatting

Nadat we drie jaar hard gewerkt hebben aan opbouw van de organisatie en aan onze werkprocessen, wordt 2024 het jaar waarin we meer de stap naar buiten zetten. Dat doen we door kandidaten, gemeenten, werkgevers en onze medewerkers voorop te zetten. Een grote opgave en daarom is focus en richting bepalen noodzakelijk. Dit geven we in ons jaarplan vorm door drie hoofddoelstellingen met daaronder de concrete subdoelen voor 2024.

- Resultaatgericht als maatschappelijke onderneming
- Succesvol als sociaal ontwikkelbedrijf
- Excellent als werkgever

Deze doelstellingen bereiken we door middel van 5 strategieën:

1. Toekomstgericht ondernemen.
De Binnenbaan denkt en handelt met het oog op de lange termijn: kansen worden gepakt, we werken klantgericht, zijn kostenbewust en innoveren.
2. Netwerk benutten en relaties versterken.
De Binnenbaan zet in op een actief netwerk met partners dat bijdraagt aan onze doelen.
3. Klantgerichte dienstverlening.
Het werk- en ontwikkelaanbod wordt diverser en de dienstverlening effectiever, zodat opdrachtgevers en kandidaten tevreden blijven.
4. Verhogen van de door- en uitstroom in de kandidaatroute.
Meer re-integratiekandidaten doorlopen met maatwerk een duidelijke en soepele route naar zo regulier mogelijk werk.
5. Versterken BB-cultuur & organisatie.
De Binnenbaan is een ondernemende en lerende organisatie, waar resultaten halen en werkplezier centraal staan.

De financiële begroting komt, net als voorgaande jaren, uit op € 0,- na resultaatsbestemming. De kwantitatieve uitgangspunten die aan de basis van de financiële begroting liggen zijn tevens opgenomen in dit document. De belangrijkste ontwikkelingen zijn:

- De recente loon- en prijsontwikkelingen over de periode 2022-2024 hebben geleid tot stevige kosten-toenames enerzijds en hogere opbrengsten anderzijds.
- In voorgaande begrotingen is op onderwerpen vastgehouden aan overeengekomen contouren uit o.a. het organisatie-inrichtingsplan en de startbegroting. Met ingang van deze begroting hebben we die contouren losgelaten en realistisch begroot. Het gaat dan vooral om de volumeontwikkeling, de netto toegevoegde waarde (aantallen kandidaten, productiviteit en tarieven), de overige dienstverlening, de kaderformatie en loon- en inhuurkosten.
- Het volume van kandidaten waarvoor we dienstverlening doen, neemt met 261 toe ten opzichte van 2023. Het leidt, mede vanwege een focus op externe werkgevers en het uitgangspunt om reëel te begroten, niet tot een toename in de (tijdelijke) plaatsingen bij De Binnenbaan ten opzichte van de begroting van 2023. Dat aantal ligt 74 lager ten opzichte van voorgaand jaar maar hoger dan de gemiddelde realisatie in 2023. Het vergroot wel het begeleidingsvolume.
- In de begroting is de jaarschijf 2024 van de elasticiteitstaakstelling meerjarig ingevuld.
- Als gevolg van onze opbrengst verhogende acties en herijkingen in kostensfeer, neemt het begrote resultaat in 2024 ten opzichte van de begroting 2023 met € 21.000 af tot € 2.000 positief. Meerjarig is dit een verbetering van € 58.000 ten opzichte van voorgaand jaar waarin voor het jaar 2024 een nadelig resultaat van € 56.000 was begroot. Ook voor volgende jaren verbetert het resultaat. Pas in 2026 lijkt het resultaat na bestemming negatief te worden (dat was 2025).

Tot slot is voor De Binnenbaan het risicomanagement belangrijk. Daarom staan onder andere aandacht voor de druk op de organisatie en in de P&C-cyclus, fiscaliteit en de doorstroom van kandidaten naar trajecten en afdeling Werk hoog op de agenda. Daarentegen is het ontvangen van ESF subsidie voor De Binnenbaan een belangrijke kans.

3 Leeswijzer

In deze leeswijzer beschrijven we voor u de opbouw van de begroting 2024. De begroting bestaat uit een inhoudelijk en een financieel deel.

- Hoofdstuk 4 bevat de missie en visie van De Binnenbaan.
- Hoofdstuk 5 licht de belangrijkste doelen voor 2024 toe. Deze tekst is gelijk aan het statutair verplichte Jaarplan voor 2024.
- Hoofdstuk 6 beschrijft de relevante kwantitatieve uitgangspunten voor de begroting.
- Hoofdstuk 7 is de financiële begroting.
- Hoofdstuk 8 beschrijft de kansen en risico's en het sturingsmodel.

In hoofdstuk 9 staan de bijlagen, waaronder relevante kaders en afhankelijkheden en kerngegevens per aan-deelhoudende gemeente.

4 Missie en visie

De missie formuleert beknopt wat de opdracht is van De Binnenbaan:

“Wij geloven in de kracht en talenten van mensen, juist ook wanneer zij belemmeringen ervaren om op de arbeidsmarkt actief te zijn.

Wij bieden begeleiding naar en ondersteuning bij betaald werk. Betaald werk is de beste basis voor een actieve, sociale en financieel zelfstandige deelname aan de samenleving. Wij bieden als maatschappelijke onderneming een brug naar de arbeidsmarkt, waarbij we kandidaten ondersteunen en werkgevers ontzorgen.

In een inclusieve arbeidsmarkt is er voor meer mensen een kans op werk. Hierbij bieden we een unieke combinatie van expertise over ontwikkeling, begeleiding en werk. De Binnenbaan is ondernemend, innovatief en resultaatgericht.”

Waar de missie beknopt formuleert wat de opdracht is van De Binnenbaan, werkt de visie uit hoe de Binnenbaan deze opdracht wil realiseren. De visie van De Binnenbaan is:

“De Binnenbaan verkort de weg naar werk.

Dankzij onze inzet krijgt iedereen een kans op werk. Door onze expertise over ontwikkeling, begeleiding en de arbeidsmarkt zijn we een kenniscentrum dat zowel de werkzoekenden als de werkgevers ondersteunt. Ook bieden we werk aan mensen die dat (tijdelijk) nodig hebben. Het doel blijft om mensen zo regulier mogelijk aan werk te helpen op een inclusieve arbeidsmarkt. Als onderneming met publieke aandeelhouders zijn wij een strategische partner voor gemeenten, onderwijs, zorg en werkgevers in onze arbeidsmarktregio.”

5 Doelen en strategieën in 2024¹

Nadat we drie jaar hard gewerkt hebben aan opbouw van de organisatie en aan onze werkprocessen, wordt 2024 het jaar waarin we meer de stap naar buiten zetten. Dat doen we door kandidaten, gemeenten, werkgevers en onze medewerkers voorop te zetten. Als maatschappelijk ondernemer maken we impact in 2024 door nog meer mensen een kans op werk bieden en meer te richten op maatschappelijk rendement. Daarvoor versterken we onze relaties met partners en benutten we ons netwerk in de regio. Dit kan natuurlijk niet zonder onze medewerkers. Daarom versterken we onze organisatie, vakmanschap, cultuur en dienstverlening. Een grote opgave en daarom is focus en richting bepalen noodzakelijk. Dit geven we vorm door onze drie hoofddoelstellingen met daaronder de concrete subdoelen voor 2024.

¹¹ Deze tekst is ook opgenomen in het Jaarplan 2024

Doelen: wat willen we bereiken in 2024?

Succesvol als sociaal ontwikkelbedrijf

De Binnenbaan is een succesvol ontwikkelbedrijf die innoveert, de afgesproken doelstellingen met de gemeenten behaald en tevreden partners en kandidaten heeft.

Dit doel meten we door:

- 100% doelstellingen van gemeente Zoetermeer, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg behaald, waaronder:
 - Alle SW'ers en nieuw beschut medewerkers hebben een individueel ontwikkelplan
 - 200 re-integratiekandidaten uit Zoetermeer stromen uit de uitkering naar werk
- 7,5 tevredenheidsscore werkgevers, opdrachtgevers, re-integratiekandidaten en gemeenten

Resultaatgericht als maatschappelijke onderneming

Het doel is om een gezonde maatschappelijke onderneming zijn, die resultaatgericht werkt, snel kan anticiperen en ruimte heeft om te innoveren.

Dit doel meten we door:

- € 300.000 opbouw maatschappelijk vermogen om te kunnen innoveren in 2025
- Omzet te realiseren van:
 - Direct beïnvloedbare opbrengsten dienstverlening = € 1,2 mln.
 - Netto toegevoegde waarde = € 6,0 mln.

Excellent als werkgever

De Binnenbaan is een uitstekende werkgever voor haar doelgroep- en kadermedewerkers.

Dit doel meten we door:

- Tevredenheidsscore 7,5 voor doelgroep- en kadermedewerkers
- Ziekteverzuim gelijk aan of onder landelijke gemiddelde, met als aanvullende ambitie om onder de volgende doelstellingen te komen:
 - SW 12%
 - Nieuw beschut 10%
 - Kaderpersoneel 5,5%
- Ontwikkeling medewerkers:
 - 40 doelgroep medewerkers hebben een extern certificaat/diploma behaald
 - 50% kaderpersoneel heeft een stap hebben gemaakt in zijn/haar ontwikkeling

Strategieën: hoe gaan we de doelen bereiken?

De bovenstaande doelstellingen bereiken we door middel van 5 strategieën. Deze worden komend jaar geconcretiseerd en waar nodig bijgesteld om de doelen te bereiken.

1. Toekomstgericht ondernemen

De Binnenbaan denkt en handelt met het oog op de lange termijn: kansen worden gepakt, we werken klantgericht, zijn kostenbewust en innoveren. Dit doen we onder andere door in te zetten op twee nieuwe opdrachten van gemeenten en/of het UWV. Tevens streven we naar financieel gezonde werksoorten en zullen we een aanpak ontwikkelen om onze expertise extern herkenbaar en geborgd te maken. Ten slotte willen we in de tweede helft van 2024 als toekomstgerichte organisatie stevig aan de slag met duurzaamheid en de social development goals.

2. Netwerk benutten en relaties versterken

De Binnenbaan zet in op een actief netwerk vanuit partnerschap: door te bouwen aan relaties, in gesprek te gaan met partijen en accounthouders in de organisatie te benoemen. Deze strategie draagt bij aan onze maatschappelijke doelen: meer mensen duurzaam aan het werk. Ook gaan we nieuwe samenwerkingen met partijen aan in het kader van social return on investment (SROI) en richten we ons op het versterken van het SEBO keurmerk van de gemeente Zoetermeer en werven we 3 nieuwe SEBO-leden.

3. Klantgerichte dienstverlening

Het werk- en ontwikkelaanbod wordt diverser en de dienstverlening effectiever, zodat opdrachtgevers en kandidaten tevreden blijven. We bouwen aan het uitbreiden van onze dienstverlening door nieuwe groepsdetacheringen te starten in Leidschendam-Voorburg en Zoetermeer. Daarnaast wordt de datakwaliteit verder op orde gebracht en worden maandelijkse dashboards opgeleverd zodat kan worden gestuurd op het behalen van de doelstellingen.

4. Verhogen door- en uitstroom in de kandidaatroute

Meer re-integratiekandidaten doorlopen met maatwerk een duidelijke en soepele route naar zo regulier mogelijk werk. Dit doen we onder meer door een breed pallet aan producten en vijf ontwikkellijnen aan te bieden, die zowel werknemersvaardigheden als vakbekwaamheid bevatten. Hierdoor krijgen kandidaten de kans om zich door middel van een methodische werkwijze te ontwikkelen richting zo regulier mogelijk werk. Daarnaast kunnen 15 kandidaten door middel van het concept simpel switchen makkelijker overgangen maken in de participatieketen. Het gaat om overgangen tussen (arbeidsmatige) dagbesteding, beschut werk, de banenafpraak en regulier werk.

5. Versterken BB-cultuur & organisatie

De Binnenbaan is een ondernemende en lerende organisatie, waar werkplezier en resultaten halen centraal staan. Het verbeteren van de interne processen maakt hiervan onderdeel uit. Daarnaast wordt de inzet van inhuur verder beperkt. Door middel van de Leeragenda bouwen we aan een slagvaardige, kostenbewuste en klantgerichte cultuur. Kadermedewerkers krijgen tijd en ruimte om zich individueel en in groepen te ontwikkelen en te werken aan versterking van het vakmanschap. Het MT richt zich in 2024 verder op de besturingsfilosofie en de stijl van leidinggeven. Voor de doelgroepmedewerkers is het doel om hen een volgende stap op de werkladder te laten zetten. Voor een groot aantal SW-medewerkers is echter het hoogst haalbare om hen zo lang mogelijk aan het werkproces te kunnen laten deelnemen. De SW-groep van De Binnenbaan raakt namelijk op leeftijd. Dit gaat gepaard met psychische en lichamelijke terugval. Daarom ligt voor deze groep de nadruk op het stabiel houden in de werksetting zodat ze zo vitaal mogelijk kunnen blijven werken.

6 Kwantitatieve uitgangspunten

6.1 Volumeontwikkeling

Volume

Totaal volume (in aantallen)							
Herkomst	Begin	Instroom	Uitstroom	Eind	2024	2023	Mutatie
WSW	377	0	24	354	367	386	-19
WSW begeleid werken	22	0	0	22	22	20	2
WSW Regeling vervroegde uittreding	12	9	6	15	12	8	4
Nieuw beschut	104	14	0	118	109	108	1
Nieuw arbeidsbeperkten (LKS)	195	34	0	229	212	187	25
Kandidaten met dienstbetrekking	710	57	30	738	722	709	13
Re-integratie Participatiewet	2.478	640	609	2.509	2.494	2.237	257
Re-integratie Participatiewet DGR*	151	40	37	154	152	180	-28
IOAW/Z	120	0	12	108	114	137	-23
Kandidaten met uitkering	2.749	680	657	2.772	2.760	2.554	206
NUG* Doelgroepgerestreerd (pro/vso)	100	0	0	100	100	58	42
NUG* Geen uitkering toegekend	0	250	250	0	0	0	0
Kandidaten zonder uitkering	100	250	250	100	100	58	42
Volume (excl. partners met uitkering)	3.559	987	937	3.609	3.582	3.321	261
Totaal partners met een uitkering	450	0	0	450	450	nb	450
Totaal volume	4.009	987	937	4.059	4.032	3.321	711

*Niet-uitkeringsgerechtigd (NUG)

Het doelgroep-volume van De Binnenbaan is in te delen in een aantal categorieën waarvoor dienstverlening wordt gevraagd c.q. kan worden geleverd. Op basis van eigen inzichten hebben we een aantal verbijzonderingen aangebracht. Daar waar mogelijk zijn de vergelijkende cijfers daarop aangepast. Met ingang van het jaar 2024

begroten we de aantallen uitkeringen en niet-uitkeringsgerechtigden bovendien op basis van eigen data in combinatie met informatie van de gemeente Zoetermeer en de verwachtingen. Voor 2023 steunden we nog groten-deels op de input van gemeente Zoetermeer. Een aantal bijzonderheden worden hieronder uitgelicht.

WSW

Het aantal kandidaten WSW van de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk neemt in lijn der verwachting verder af (-21). De begrote afname (5%) is verhoudingsgewijs lager dan de daling waarop in de meicirculaire 2023 van het Rijk wordt gekoerst op basis van het blijfkansenmodel (6%). Naar verwachting zal dit voor onze gemeenten leiden tot een groter aandeel in het landelijk budget WSW.

Nieuw beschut

Ter zake van nieuw beschut zijn we met zowel Leidschendam-Voorburg als Zoetermeer overeengekomen dat we toegroeien naar de landelijke taakstelling. De landelijke taakstelling wordt uitgedrukt in ultimostanden en dat is ook de grootte waar we op zullen sturen. De berekende gemiddelde stand ligt een fractie lager dan vorig jaar (-1). Dit heeft te maken met een lagere beginstand en het feit dat we zien dat instroom zich ongelijkmatig over het jaar voordoet.

Nieuw arbeidsbeperkten (instrument loonkostensubsidie)

Het aantal kandidaten uit Zoetermeer met dienstbetrekking laat een toename zien op de groep Nieuw arbeidsbeperkten (+25). We blijven namelijk inzetten op het instrument loonkostensubsidie (LKS) omdat het belang hiervan groot is. We verwachten dat het aantal tijdelijke dienstverbanden bij De Binnenbaan zelf zal afnemen (-9) en dat de focus daarmee primair ligt op dienstverbanden met LKS bij externe werkgevers (+34).

Kandidaten met een uitkering

Het aantal kandidaten uit Zoetermeer met een uitkering neemt toe ten opzichte van voorgaand jaar met 206 kandidaten. Dit is een toename die zich grotendeels al in 2023 heeft voorgedaan en dus leidt tot een hogere beginstand. Daar bovenop verwachten we dat het aantal kandidaten in de bijstand het komende jaar zal toenemen.

Van belang is in deze het aantal partners van kandidaten met een uitkering (450). Wanneer mensen samenwonen ontvangen ze een gezinsuitkering. Wanneer een van de twee bijvoorbeeld uitstroomt naar werk kan het zo zijn dat de gezinsuitkering volledig vervalt en dat de ander daarmee dus ook is uitgestroomd (overige uitstroom). In beginsel zitten beide partners bij ons in dienstverlening. Het aantal kandidaten met een uitkering was vorig jaar gebaseerd op het aantal uitkeringen, inclusief gezinsuitkeringen. Daarmee zou gesteld kunnen worden dat het aantal kandidaten met een uitkering met 656 toeneemt. We moeten echter nog onderzoeken en uitwerken wat dit betekent voor caseloads en workloads.

Kandidaten zonder uitkering

Voor kandidaten uit Zoetermeer met een doelgroep-indicatie zonder uitkering hebben we op dit moment nog onvoldoende zicht op de mutaties. De standen zijn gebaseerd op de realisatie van het aantal kandidaten tot en met juli 2023. Daarnaast is onder de overige niet-uitkeringsgerechtigden het aantal kandidaten opgenomen die zich aanmelden voor een uitkering bij de gemeente Zoetermeer, maar uiteindelijk geen recht hebben op uitkering. Deze kandidaten worden na hun aanmelding bij de gemeente Zoetermeer ook aangemeld bij De Binnenbaan en maken dus onderdeel uit van de caseload/ workload. Het aantal is gebaseerd op de historische informatie van De Binnenbaan.

Totaal volume (in aantallen)			
Naar begeleidingsintensiteit	2024	2023	Mutatie
Volume	3.582	3.321	261
Waarvan in intensieve begeleiding	1.970	1.831	139
Waarvan op weg naar werk	858	802	56
Waarvan volgende dienstverlening	755	689	66

Nog afgezien van de partners van kandidaten met een uitkering neemt het aantal kandidaten met 261 kandidaten toe. Op grond van oude grondslagen ter bepaling van de caseload leidt dit tot een toename van 3,7 caseloads (+ 7,5%). Hierbij moet worden opgemerkt dat het aantal caseloads niet direct iets zegt over de feitelijke workload. Dit is onderwerp van het onderzoek dat op dit moment loopt in het kader van o.a. de noodzaak van de tijdelijke extra inzet van 6,5 fte werkregisseurs. De theoretisch toegenomen caseloaddruk en het aantal partners vergroot het belang van het onderzoek en de daaropvolgende gesprekken met gemeente Zoetermeer.

Volume trajecten bij De Binnenbaan

Kandidaten worden door de afdeling Ontwikkeling begeleid en kunnen bijvoorbeeld een (tijdelijk) dienstverband of een werkervaringsplek met behoud van uitkering (re-integratie) krijgen. Zie onderstaande tabel. Een deel van de dienstverbanden betreft de groep werknemers met een nieuw beschut indicatie. De groep met een WSW-dienstverband krimpt de komende jaren verder.

Volume (werk)trajecten bij De Binnenbaan (in aantallen)			
Herkomst	2024	2023	Mutatie
WSW	367	386	-19
Nieuw beschut	106	108	-2
Re-integratie (met dienstverband en LKS)	17	27	-10
Re-integratie (met behoud van uitkering)	149	192	-43
Totaal	639	713	-74

De aantallen werktrajecten bij De Binnenbaan nemen in totaal met 74 af. Enerzijds komt dat voort uit de focus op externe werktrajecten (nieuw beschut) of dienstbetrekkingen met inzet van loonkostensubsidie (re-integratie met LKS). Anderzijds zien we dat de aantallen werktrajecten met behoud van uitkering (met name in de Startbaan) achterblijven op het meerjarig begrote aantal van 192. We hebben voor 2024 een realistischer aantal begroot.

6.2 Participatiewet

Startbaan®

De Binnenbaan heeft het diagnose- en re-integratie instrument de Startbaan® ontwikkeld. Dit traject is een combinatie van werken, trainen en leren. Met dit traject krijgen kandidaten uit de Participatiewet de gelegenheid weer werkervaring en arbeidsritme op te doen, op de werkplekken die De Binnenbaan te bieden heeft. Vanwege de diversiteit aan doelgroepen en problematieken, is de Startbaan een modulaire aanpak, waarbij in het trainingsdeel ook specifiek aanbod beschikbaar is voor bijvoorbeeld statushouders, GGZ-problematiek, LVB, etc. De instroomdoelen zijn als volgt.

Startbaan	
Instroom 2024	
Per maand	12
Per jaar	140
Waarvan in eigen werksoorten	120

Loonkostensubsidie

De groep kandidaten met loonkostensubsidie (LKS) bestaat uit een groep medewerkers met een Beschut Werk-indicatie en een groep die voor de Banenafpraak meetelt (en in het doelgroepregister geregistreerd staat). Voor de eerste groep worden aparte doelstellingen met gemeente Zoetermeer (77 kandidaten) en Leidschendam-Voorburg (33 kandidaten) afgesproken. Voor de overige medewerkers met loonkostensubsidie is een doelstelling van 229 kandidaten voor de gemeente Zoetermeer opgenomen.

Uitstroom en parttime werk bevorderen voor de gemeente Zoetermeer

Om de uitstroom uit de uitkering naar werk te bevorderen is het belangrijk om werkzoekenden en de vraag op de arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten. Daarom wordt in 2024 ingezet op het verhogen van de door- en uitstroom in de kandidaatroute en het organiseren van onder andere banenmarkten, speedmeets, webinars en werkgeversbijeenkomsten.

De doelstelling uitstroom uit de uitkering naar werk is als volgt met de gemeente Zoetermeer afgesproken.

Uitstroom naar werk	
Aantal per doelstelling	
Uitstroom naar werk	200

Uit berekeningen blijkt dat een uitstroomdoelstelling van 180 à 190 kandidaten op basis van de ervaringscijfers een reële verwachting is. Met de gemeente Zoetermeer is een hoger ambitieniveau (200) afgesproken om zo een bijdrage te leveren aan het verminderen van het tekort op het beschikbare rijksbudget voor de bijstandsuitkeringen. De verwachte realisatie in 2023 ligt boven de 200.

Als opstap naar volledige uitstroom vinden we het ook belangrijk om kandidaten te stimuleren om parttime te gaan werken. Fulltime uitstroom heeft echter de prioriteit boven parttime uitstroom. Daarom wordt in 2024 als kengetal gemeten hoeveel kandidaten parttime aan het werk zijn gegaan en is het geen prestatie-indicator.

Uitbreiding werksoorten en opleidingen

De Binnenbaan streeft naar zo regulier als mogelijke werkplekken voor zowel kandidaten als medewerkers uit verschillende doelgroepen. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel de mogelijkheden van de kandidaten als de kansen en wensen van werkgevers. Dat doen we door het ontwikkelpotentieel van medewerkers en kandidaten binnen de organisatie zo optimaal mogelijk te benutten en hen de kans te bieden zich te ontwikkelen door middel van werk. Ook is het streven om met ondernemers innovaties te ontwikkelen die aansluiten bij de behoeften op de arbeidsmarkt, zoals bedrijfsscholen.

In 2024 onderneemt De Binnenbaan de volgende activiteiten om de weg naar regulier zo goed mogelijk te faciliteren.

- De Binnenbaan werkt aan het uitbreiden van de werksoorten. Dit gebeurt zoveel mogelijk samen met werkgevers, om een zo regulier mogelijk werkproces te verzekeren en tegelijkertijd de operationele risico's voor De Binnenbaan te beperken. Het doel is om de nieuwe werksoorten te acquireren dat past bij de mogelijkheden voor de doelgroep, waaronder één groepsdetacheringslocatie in Leidschendam-Voorburg en één in Zoetermeer. Bij nieuwe kansen voor werk beoordelen we die op de door- en uitstroomkansen, geschiktheid en meerwaarde voor de doelgroep en kijken we per situatie naar de financiële consequenties.
- Voor doorstroom naar regulier werk is het belangrijk om de kring van sociale ondernemers te vergroten. Voor 2024 is het doel om 3 nieuwe ondernemers als SEBO-lid te werven.
- Ook is het doel om naast de bestaande bedrijfsscholen een nieuwe bedrijfsschool met het Mbo en werkgevers op te zetten, zodat er in totaal 4 bedrijfsscholen zijn. Het zal hierbij om BBL-trajecten gaan, waarbij we regie voeren en ondersteunen door het leveren van kandidaten.
- Tot slot is het doel om nieuwe ontwikkellijnen op te zetten, zodat kandidaten de kans krijgen zich door middel van een methodische werkwijze te ontwikkelen richting zo regulier mogelijk werk. Het doel is om in 2024 5 ontwikkellijnen aan te kunnen bieden.

6.3 Wet Sociale Werkvoorziening

Ontwikkelen SW-medewerkers

Ontwikkeling van medewerkers staat bij De Binnenbaan centraal. In 2024 wordt verder gewerkt aan de doelstelling om voor alle WSW- en andere doelgroepmedewerkers over een actueel Individueel ontwikkelplan (IOP) te beschikken. Hierover wordt in 2024 met alle medewerkers minimaal een gesprek over hun ontwikkeling gevoerd. Daarentegen is voor een groot aantal SW-medewerkers het doel om hen zo lang mogelijk aan het werkproces te kunnen laten deelnemen. De SW-groep van De Binnenbaan raakt op leeftijd. Dit gaat gepaard met psychische en lichamelijke terugval. Daarom ligt voor deze groep de nadruk op het stabiel houden in de werksomgeving zodat ze zo lang mogelijk kunnen blijven werken.

Ziekteverzuim

Voor de sw-medewerkers is de doelstelling om onder het landelijke gemiddelde te komen dan wel onder de 12%. In het tweede kwartaal 2023 was het gemiddelde verzuimpercentage 13,7% (landelijk gemiddelde medio 2023 was 16,9%).

Cao SW

De tekst voor de cao Sociale Werkvoorziening (2021-2025) is in 2021 definitief vastgesteld. Er zijn in principe geen wijzigingen ten opzichte van de begroting 2023. Voor de sterke inflatie hebben deze medewerkers geen compensatie gekregen, waardoor de financiële positie van deze medewerkers onder druk staat. Cedris en FNV maken zich hard voor een verbetering van de cao. Op moment van schrijven zit er nog geen beweging in de onderhandelingen, voor de WSW lijkt tot op heden niets extra's bij te komen dan wat er al is afgesproken.

6.4 Beschut Werk

Ontwikkelen nieuw beschut medewerkers

De doelstelling voor nieuw beschut medewerkers is om zo regulier mogelijk te werken. Als hulpmiddel wordt voor al deze medewerkers in 2024 een actueel individueel ontwikkelplan opgesteld. Het streven is om de nieuw aangemelde medewerkers 'Nieuw Beschut' binnen drie maanden na aanmelding een passend dienstverband aan te bieden bij De Binnenbaan, op een eigen locatie of bij één van onze opdrachtgevers.

Ziekteverzuim

Net zoals bij WSW-medewerkers is de doelstelling om lager of gelijk aan de landelijke benchmark te komen dan wel onder de 10%. In het tweede kwartaal 2023 was het gemiddelde verzuimpercentage 11,1% (landelijk gemiddelde was 13,3%).

Cao 'Aan de slag'

De cao voor de doelgroep uit de Participatiewet is de cao Aan de slag. Dit betreft dus ook de doelgroep voor Nieuw Beschut-werk. Deze cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2023. Over de wijzigingen is op het moment van schrijven nog niks bekend. Voor de sterke inflatie hebben ook deze medewerkers geen compensatie gekregen, waardoor de financiële positie van deze medewerkers onder druk staat. Cedris en FNV maken zich hard voor een verbetering van de cao. Op moment van schrijven ligt er wel een voorstel om de cao aan de slag te verbeteren, maar dat voorstel wordt als onvoldoende beoordeeld.

6.5 Kader

Ontwikkeling kader

Het doel is om een ondernemende en lerende organisatie te worden. Daarom wordt in 2024, middels de Leeragenda, geïnvesteerd in het vakmanschap van onze professionals en een ondernemende stijl van werken. De Leeragenda is het programma voor organisatie-ontwikkeling en (groepsgewijze) ontwikkeling van het kaderpersoneel. De transformatie is een proces, waar we door de actieve inzet met programma's en activiteiten invulling aan geven. De gesprekscyclus speelt hierin eveneens een belangrijke rol. De eerder geïntroduceerde gesprekscyclus bestaat uit de gesprekken tussen medewerkers en leidinggevendenden met als doel om de ontwikkeldoelen van de organisatie en van medewerkers op elkaar te laten aansluiten.

Formatie

Ontwikkelingen in de kaderformatie:

De afspraak met de gemeente Zoetermeer om de formatie van de werkregisseurs met 6,5 fte uit te breiden wordt verlengd in 2024. Het is nog te vroeg om een structurele herschikking van middelen door te voeren, omdat onder andere nog nader onderzoek wordt gedaan naar de benodigde begeleiding van de kandidaten. De formatieve en financiële consequenties zijn toegelicht in paragraaf 7.2.6 Kosten personeel kader.

Verzuim

In het tweede kwartaal 2023 was het verzuimpercentage 7,4%. Het streven is om onder het landelijk gemiddelde te komen dan wel dit cijfer terug te brengen naar 5,5% of minder.

Cao SGO

De onderhandelingen over de nieuwe cao lopen nog. De looptijd van de huidige cao is tot 1 januari 2024. Over de wijzigingen is op het moment van schrijven nog niks bekend.

6.6 Prijspeil en indexering

Indexen begroting 2024								
Omschrijving	Weging	Totaal	2022	2023	2024			
Loonvoet sector overheid	60,0%	10,3%	2,4%	1,4%	6,5%			
Bruto Minimumloon	10,0%	16,2%	0,0%	9,4%	6,8%			
Nationale Consumentenprijsindex (cpi)	30,0%	10,1%	4,8%	1,5%	3,8%			
Indexmix begroting 2024		10,8%	2,9%	2,2%	5,7%			

Meerjarige reeksen CPB	bijlage	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Loonvoet sector overheid	2	6,7%	5,0%	6,5%	5,3%	4,7%	4,8%	4,2%
Bruto Minimumloon	9	2,8%	12,9%	6,8%	5,0%	4,6%	4,1%	3,6%
Nationale Consumentenprijsindex (cpi)	9	10,0%	3,9%	3,8%	2,6%	2,5%	2,4%	2,1%

Bron: Concept MEV 2024, gepubliceerd 17 augustus 2023 (bijlage 2 en 9)

In lijn met het verleden maken we gebruik van een aantal geselecteerde indices welke we zo nodig corrigeren voor de realisatie op het voorgaande jaar. De macro economische verkenning 2024 (MEV) is op moment van opstellen van de begroting nog niet gepubliceerd. Met ingang van dit jaar publiceert het CPB echter een zgn. conceptversie van de MEV 2024 (een uitgebreide augustusraming). Deze laatste heeft als bron gediend voor de begroting. Hoewel dit dus nog geen definitieve indexen zijn, gaan we er -zoals het CPB- vanuit dat de definitieve cijfers gelijk of zo goed als gelijk zijn.

De kosten hebben we met de bijbehorende index geïndexeerd. De opbrengsten hebben we geïndexeerd met een mix die correspondeert met de kostenstructuur (zie kolom weging). We streven er met ingang van dit jaar naar om in contracten zoveel als mogelijk deze indexmix te kunnen toepassen. Tenzij specifiek anders is overeengekomen, zoals bijvoorbeeld de budgetten Zoetermeer waarbij specifiek naar de aard en de achtergrond van budgetten is geïndexeerd.

Uitsluitend daar waar definitieve indexen zodanig afwijken dat significante verschillen ontstaan zal dit leiden tot een begrotingswijziging.

7 Begroting

7.1 Overzicht winst- en verliesrekening

In het onderstaande overzicht is de winst- en verliesrekening van de begroting 2024 in vergelijking tot 2023 opgenomen.

Winst- en verliesrekening			
Bedragen in € x 1.000	2024	2023	Mutatie
Opbrengsten dienstverlening	16.804	15.287	1.517
Netto toegevoegde waarde werk	5.993	5.869	124
Overige opbrengsten	8.535	8.011	524
Totaal opbrengsten	31.332	29.167	2.165
Kosten Uitvoering trajecten	1.255	1.063	192
Kosten Personeel trajecten	13.185	12.466	719
Totaal directe kosten	14.440	13.529	911
Kosten Personeel kader	13.854	12.501	1.353
Kosten Huisvesting & Facilitair	962	866	96
Kosten Wagenpark	255	249	6
Kosten Automatisering	787	643	144
Kosten Advies & Dienstverlening	343	609	-266
Financiële baten & lasten	8	12	-4
Algemene kosten	423	436	-13
Totaal indirecte kosten	16.632	15.316	1.316
Onvoorzien	258	299	-41
Resultaat voor bestemming	2	23	-21
Resultaatbestemming	2	23	-21
Taakstellende financiële opgave	0	0	0
Resultaat na bestemming	0	0	0

Het resultaat voor bestemming bedraagt € 2.000 positief en heeft zich € 21.000 nadelig ontwikkeld ten opzichte van de begroting 2023. Daarentegen is het een toename van € 58.000 ten opzichte van de meerjarige ontwikkeling zoals opgenomen in de begroting 2023.

Het onderstaande overzicht laten de belangrijkste mutaties ten opzichte van de begroting 2023 zien (-/- = daling; +/- = stijging) waarbij is aangegeven of het een voordelig dan wel nadelig effect heeft op het saldo.

Effecten verklaard		
Bedragen in € x 1.000	Mutatie	N/V
Afname dienstverlening trajecten agv lager volume met dienstverband DBB	-21	N
Uitbreiding overige dienstverlening (w.o. jobcoaching, diverse externe projecten)	280	V
Indexering	454	V
Totaal effect opbrengsten dienstverlening (excl dienstverlening wsw)	713	V
Productieverlies door volume- en productiviteitsontwikkelingen	-353	N
Actualisatie van gemiddelde tarieven	128	V
Indexering	349	V
Totaal effect NTW	124	V
Beëindiging impulsbudget	-272	N
Indexering	796	V
Totaal overige opbrengsten	524	V
Lagere loonkosten trajecten agv lager volume	-137	V
Besteedbaar budget uitvoering trajecten gelijk	0	-
Indexering	244	N
Totaal effect directe trajectkosten	107	N
Actualisering formatie (waaronder invulling elasticiteitstaakstelling)	-424	V
Reëler begroten inhuur	195	N
Vorming calamiteitenpot	288	N
Indexering	1.294	N
Totaal effect kaderkosten	1.353	N
Beëindiging impulsbudget	-272	V
Accentverschuivingen en actualisatie overige indirecte kosten	-20	V
Meerjarige aframing onvoorzien	-66	V
Indexering overige indirecte kosten (veelal CPI)	255	N
Totaal effect overige indirecte kosten en onvoorzien	-78	V
Totale mutatie ten opzichte van de begroting 2023	-21	N

7.2 Toelichting financiële begroting 2024

In deze paragraaf worden de onderscheiden posten van de winst- en verliesrekening toegelicht.

7.2.1 Opbrengst dienstverlening

Opbrengsten dienstverlening							
Bedragen in € x 1.000	ZTM	LEVO	RSW	Ov.	2024	2023	Mutatie
Dienstverlening SW	7.272	2.791	2.119	0	12.182	11.378	804
Dienstverlening Participatie	3.433	663	55	76	4.227	3.825	402
Overige dienstverlening					395	84	311
Totaal	10.705	3.454	2.174	76	16.804	15.287	1.517

De dienstverlening SW aan alle gemeenten betreft de doorbelaste kosten gemaakt voor de uitvoering van de SW. Dat zijn voornamelijk loonkosten. De daling van het aantal SW kandidaten verloopt minder sterk dan eerder verwacht. Bovendien stijgen de kosten per fte gemiddeld genomen 12%-15% ten opzichte van de begroting 2023. Dit is vooral te wijten aan de verhoging van het minimumloon in 2023 en 2024. Hierdoor neemt de omvang van de dienstverlening toe, ondanks de afname van het volume.

De dienstverlening participatie Zoetermeer bestaat uit het vaste bedrag dat aan de gemeente in rekening wordt gebracht voor de directe kosten participatie. Uit dit budget worden bedrijfskosten gedekt, waaronder de tijdelijke formatie-uitbreiding van 6,5 fte, de directe uitvoeringskosten trajecten (paragraaf 7.2.4) en loonkosten nieuw beschut Zoetermeer (paragraaf 7.2.5). Het bedrag is ten opzichte van 2023 uitsluitend geïndexeerd.

Voor de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Rijswijk en overige gemeenten bestaat dienstverlening participatie uit de bedragen die in rekening worden gebracht voor de dienstverlening nieuw beschut en participatie. De stijging van deze dienstverlening wordt voornamelijk veroorzaakt door de extra aantallen nieuw beschut en actualisatie van de tarieven als gevolg van de loonontwikkelingen.

De overige dienstverlening is reëler begroot dan voorgaand jaar en bestaat uit de volgende categorieën dienstverlening aan gemeenten en externe partijen. We zien het ook als onze opgave om met een meer ondernemend bedrijf ook meer opbrengsten vanuit overige dienstverlening te realiseren.

Overige dienstverlening, projecten en bijdragen		
Omschrijving	2023	2024
Uitvoering WSW overige gemeenten	52	62
Uitvoering jobcoaching en loonwaardemetingen	16	66
Projecten specifieke doelgroepen	0	53
Projecten extern	0	28
Bijdragen in kosten en subsidie	0	103
Doorbelasting personeel	0	83
Overige	16	0
Totaal	84	395

7.2.2 Netto toegevoegde waarde werk

De netto toegevoegde waarde werk betreft de inzet van medewerkers en/of kandidaten uit de doelgroep op de verschillende werksoorten. Het gaat hierbij om werkzaamheden in de aard van beschut werk, werken op locatie, groenvoorziening, individuele detachering en facilitaire dienstverlening. De begroting is opgesteld op grond van de verwachte omvang van de voor werk beschikbare formatie en ervaringscijfers ten aanzien van productiviteit en gemiddelde opbrengsten per uur.

Netto toegevoegde waarde			
Bedragen in € x 1.000	2024	2023	Mutatie
Aantal FTE	441,3	511,7	-70,4
Productieve uren	598.531	636.210	-37.679
Opbrengsten doelgroep	5.671	5.962	-291
Opbrengsten werkleding	399		399
Kostprijs	77	93	-16
Totaal	5.993	5.869	124

Tegenover de afname van het aantal werktrajecten staat een verhoging van de productiviteit per fte. Hierdoor is de daling in de verwachte uren beperkt gebleven. De gemiddelde uurtarieven zijn geactualiseerd en geïndexeerd volgens de vastgestelde indexmix en daarmee ca. 8% gestegen ten opzichte van voorgaand jaar. E.e.a. leidt ertoe dat de toegevoegde waarde met € 124.000 toeneemt.

Met ingang van dit jaar hebben we om sturingsdoeleinden de opbrengsten gesplitst in een deel dat wordt gerealiseerd door inzet van de doelgroep en een deel dat samenhangt met het actief doorbelasten van o.a. werkleiding.

7.2.3 Overige opbrengsten

Overige opbrengsten							
Bedragen in € x 1.000	ZTM	LEVO	RSW	Ov.	2024	2023	Mutatie
Bijdrage infrastructuur Binnenbaan	8.123	0	0	0	8.123	7.365	758
Impulsbudgetten	0	0	0	0	0	272	-272
Risicoopslag en bijdrage exploitatie SW	220	76	116	0	412	374	38
Totaal	8.343	76	116	0	8.535	8.011	524

De bijdrage infrastructuur Binnenbaan is feitelijk het indirecte deel van de dienstverlening Participatie dat overkomt vanuit Zoetermeer (zoals personeels- en overheadbudget). De risico-opslag en exploitatiebijdrage vinden hun oorsprong in het onderhandelingsresultaat en worden jaarlijks in rekening gebracht. De mutaties in beide bedragen bestaan in zijn geheel uit indexeringseffecten.

De impulsbudgetten zijn toegekend in de jaren 2021, 2022 en 2023, met ingang van 2024 niet meer. Bij de totstandkoming van De Binnenbaan is vanuit de gemeenten een budget toegekend om eventuele frictie die zou ontstaan in de overgang van DSW Rijswijk e.o. naar De Binnenbaan te kunnen dekken. Onderdeel daarvan was ook een bedrag dat was bestemd voor zgn. flankerend beleid in de vorm van training, coaching en omscholing voor medewerkers. Vanwege het impulsbudget hebben we daar eerder nog geen aanspraak op gemaakt, maar willen dit vanaf dit jaar gaan doen om zodoende extra middelen beschikbaar te houden voor de Leeragenda.

7.2.4 Kosten uitvoering trajecten

Directe kosten: Uitvoering trajecten			
Bedragen in € x 1.000	2024	2023	Mutatie
Uitbetaalde loonkostensubsidie wsw begeleid werken	180	178	2
Interne trajectkosten	277	388	-111
Externe trajectkosten	404	209	195
Stimuleringsmaatregelen	143	143	0
Specifieke diensten	251	145	106
Totaal	1.255	1.063	192

Het budget voor de dienstverlening participatie vanuit Zoetermeer (zie paragraaf 7.2.1 opbrengsten dienstverlening) is geïndexeerd. Met inachtneming van de andere kosten die uit het budget worden gedekt, is de ruimte voor het budget uitvoeringskosten met € 192.000 toegenomen tot € 1,255 miljoen.

Ten opzichte van voorgaand jaar vindt er een verschuiving tussen de onderliggende budgetten plaats die voortkomt uit de realisatie zoals we die in 2023 zien. Deze verdeling is overigens een voorlopige en niet vaststaand.

Uitbetaalde loonkostensubsidie (WSW)

Het gaat hier om de directe inzet van het instrument loonkostensubsidie. Op dit moment betreft het alléén de ingezette loonkostensubsidie in het kader van Begeleid Werken WSW. We houden rekening met 22 WSW-kandidaten. Dit gaat dus níet over Participatiewet- kandidaten, zoals Nieuw Beschut.

Interne trajectkosten

De interne trajectkosten betreffen de kosten die gemaakt worden voor participatietrajecten Zoetermeer in een traject bij De Binnenbaan. In de begroting 2024 houden wij rekening met gemiddeld circa 14 fte aan (tijdelijke) loondienstverbanden in combinatie met loonkostensubsidie (23 fte in 2023). Daarmee vallen de interne trajectkosten € 111.000 lager uit.

Externe trajectkosten

Voor een aantal trajecten zullen we gebruik maken van expertise of dienstverlening van externe partijen om de kans op positieve resultaten te vergroten. Hierbij valt te denken aan coaching, deelname in externe initiatieven met een activeringscomponent (door bijvoorbeeld beweging), taalonderwijs en de inkoop van re-integratieactiviteiten bij externe partijen. Gebaseerd op het voorlopige beeld van de realisatie 2023, hebben we de ruimte die is ontstaan door verhoging van beschikbare middelen en verlaging van interne trajectkosten voor een belangrijk deel toegerekend aan de externe trajectkosten.

Stimuleringsmaatregelen

Dit zijn de kosten van uitstroom bevorderende maatregelen zoals werkgeverscheques en eventuele premies. Daarbij gaat het om werkgevers- of arbeidsmarktgerelateerde stimuleringsmaatregelen. In de begroting 2024 houden we rekening met 35 jobcoachcheques en 15 werkgeverscheques (gelijk aan 2023).

Specifieke dienstverlening

Te denken valt aan zaken als tolkdiensten, medische keuringen en loonwaardemetingen. De overgebleven extra middelen is aan dit budget toegevoegd. Eveneens vanuit het voorlopige beeld over 2023.

7.2.5 Kosten personeel trajecten

Directe kosten: Personeelskosten doelgroepen						
Bedragen in € x 1.000	WSW	NB	PW/REI	2024	2023	Mutatie
Lonen en salarissen	9.127	2.036	354	11.517	12.417	-900
Sociale lasten en pensioen	2.410	570	99	3.079		3.079
Overige personeelskosten	465	70	12	547	437	110
Subtotaal	12.002	2.676	465	15.143	12.854	2.289
Ontvangen loonkostensubsidie		1.493	189	1.682		1.682
Totaal personeelskosten	12.002	1.183	276	13.461	12.854	607
Waarvan in personeelskosten trajecten	12.002	1.183	0	13.185	12.466	719
Waarvan in directe uitvoeringskosten	0	0	276	276	388	-112

De kosten personeel trajecten bestaan uit de loonkosten en overige personeelskosten van de doelgroepen SW en nieuw beschut. Ten opzichte van 2023 hebben we met ingang van dit jaar de volledige loonkosten én de ontvangen loonkostensubsidie afzonderlijk in de begroting opgenomen. We gaan daarbij uit van een loonwaarde van 45% voor beschut en 60% voor tijdelijke dienstverbanden re-integratie. Let op, de grondslag voor loonkostensubsidie bedraagt wettelijk minimumloon met een opslag van 23,5% voor overige werkgeverslasten.

WSW dienstverbanden worden verloond op basis van de cao WSW. De dienstverbanden Nieuw Beschut en tijdelijke dienstverbanden re-integratie worden verloond op basis van cao aan de Slag. In beide cao's is nog geen expliciete inflatiecorrectie of corresponderende verhoging van loonschalen toegepast. Bovendien zien we in beide cao's dat het loongebouw in belangrijke mate is "ingehaald" door het minimumloon. We constateren dat dat in 2023 leidt tot een hogere loonsom en verwachten dat dit zich doorzet richting 2024 (in lijn met verdere verhoging van het minimum(uur)loon). De kosten per fte nemen daarmee sterk toe (15%-19%) ten opzichte van de begroting 2023 (die gebaseerd was op uitgangspunten in 2022).

Met inachtneming van de ontwikkelingen in het volume leidt het ertoe dat de totale directe personeelskosten na aftrek van loonkostensubsidie met € 617.000 toenemen. Dit bestaat uit een toename bij de WSW (€ 802.000) en afnames bij Nieuw Beschut (€ 83.000) en Re-integratie (€ 112.000).

7.2.6 Kosten personeel kader

Indirecte kosten: Personeelskosten kader			
Bedragen in € x 1.000	2024	2023	Mutatie
<i>Formatie per afdeling in Fte:</i>			
Directie	2,0	3,7	-1,7
Bedrijfsvoering	27,7	27,7	0,0
Ontwikkeling	62,8	62,8	0,0
Werk	33,1	38,0	-5,0
Werkgevers servicepunt	14,9	16,0	-1,1
Beleid, Innovatie en Ontwikkeling	9,3	7,2	2,1
Totaal	149,6	155,4	-5,8
<i>Waarvan flexibel</i>	6,9	3,7	3,2
<i>Kosten:</i>			
Lonen en salarissen	9.403	9.022	381
Sociale lasten en pensioen	2.953	2.833	120
Inhuurkosten	1.160	342	818
Overige personeelskosten	338	305	33
Totaal	13.854	12.502	1.352

De formatie hebben we herijkt op basis van de inzichten opgebouwd in de periode 2021 tot en met heden. We verwachten daarmee (ook financieel) een beter beeld te hebben gecreëerd. In hoofdlijnen betekent dat het volgende.

- De totale formatie is gedaald van 155,4 naar 149,6 fte door kritisch te kijken naar bepaalde functies die in de formatie waren opgenomen uit de tijd van het organisatie-inrichtingsplan en die in de loop der tijd niet en/of niet anders zijn ingevuld. Dit heeft eveneens geleid tot interne verschuivingen of vernieuwde rollen.
- We hebben een reëler beeld opgenomen ten aanzien van de invulling door vaste medewerkers en externe krachten.
- In de loonontwikkeling zijn we uitgegaan van de loonvoet sector overheid en voor wat betreft de inhuurkosten zijn we uitgegaan van de consumentenprijsindex. Indexering heeft daarmee geleid tot een toenemend bedrag per fte.
- Met het oog op het kunnen opvangen van ziekteverzuim of pieken in de workload hebben we een calamiteitenpot gevormd en die is opgenomen onder de inhuurkosten.

7.2.7 Overige kosten

In de onderstaande tabel zijn alle overige kosten inzichtelijk gemaakt.

Indirecte kosten: Overige kosten			
Bedragen in € x 1.000	2024	2023	Mutatie
Kosten Huisvesting & Facilitair	962	866	96
Kosten Wagenpark	255	249	6
Kosten Automatisering	787	643	144
Kosten Advies & Dienstverlening	343	609	-266
Financiële baten & lasten	8	12	-4
Algemene kosten	423	436	-13
Totaal	2.778	2.815	-37

De indirecte kosten zijn begroot op basis van het actuele beeld en inachtneming van indexatie. De belangrijkste inhoudelijke mutaties betreffen de volgende.

- We hebben met het oog op de ontwikkeling van business intelligence € 70.000 toegevoegd aan de kosten automatisering. Deze is gedekt door een verlaging van kosten advies en dienstverlening en een verlaging van het budget commerciële kosten. E.e.a. is passend binnen het actuele beeld van structurele onderbestedingen.
- Taakstellingen zoals die waren opgenomen in huisvestingskosten en automatisering zijn ingevuld.
- De mutatie op kosten advies en dienstverlening bedraagt voor € 271.000 een verlaging die samenhangt met het vervallen van het impulsbudget (dat liep tot en met 2023), waarvoor de kosten waren begroot als overige advieskosten.

7.2.8 Onvoorzien

Onvoorzien				
Bedragen in € x 1.000				
	2024	2023	Mutatie	
Onvoorzien	258	299	-41	

Het saldo onvoorzien betreft het meerjarig begrote bedrag met inbegrip van indexering. Meerjarig was een terugloop begroot van € 299.000 in 2023 naar € 232.942 in 2024 (exclusief indexering).

7.3 Meerjarenbegroting

Meerjarenbegroting					
Bedragen in € x 1.000					
	2024	2025	2026	2027	2028
Opbrengsten dienstverlening	16.804	16.234	15.722	14.924	14.201
Netto toegevoegde waarde werk	5.993	5.828	5.637	5.442	5.291
Overige opbrengsten	8.535	8.484	8.484	8.484	8.484
Totaal opbrengsten	31.332	30.546	29.843	28.850	27.976
Kosten Uitvoering trajecten	1.255	1.255	1.255	1.255	1.255
Kosten Personeel trajecten	13.185	12.643	12.205	11.470	10.795
Totaal directe kosten	14.440	13.898	13.460	12.725	12.050
Kosten Personeel kader	13.854	13.779	13.707	13.573	13.456
Kosten Huisvesting & Facilitair	962	958	954	945	938
Kosten Wagenpark	255	250	250	247	245
Kosten Automatisering	787	671	666	660	654
Kosten Advies & Dienstverlening	343	343	343	343	343
Financiële baten & lasten	8	8	8	8	8
Algemene kosten	423	425	422	417	413
Totaal indirecte kosten	16.632	16.434	16.350	16.193	16.057
Onvoorzien	258	221	213	213	213
Resultaat voor bestemming	2	-7	-180	-281	-344
Resultaatbestemming	2	-7	-70	0	0
Taakstellende financiële opgave	0	0	110	281	344
Resultaat na bestemming	0	0	0	0	0

Meerjarenbegroting 2023					
	2024	2025	2026	2027	2028
Resultaat voor bestemming	-56	-132	-306	-481	nvt
Resultaatbestemming	-56	-19	0	0	nvt
Taakstellende financiële opgave	0	113	306	481	nvt
Resultaat na bestemming	0	0	0	0	nvt

De meerjarenbegroting laat in beginsel een identiek beeld zien als voorgaand jaar. Meerjarig is zichtbaar dat het resultaat voor bestemming elk jaar verder daalt en op enig moment omslaat in een verlies. Dit heeft een relatie met de uitstroom van de doelgroep SW. Voor de jaren 2021 tot en met 2025 is in relatie tot het onderhandelingsresultaat hiermee rekening gehouden in de exploitatiebijdrage (zie ook paragraaf 7.2.3). Met de uitgevoerde acties en actualiteiten verwachten we in 2024 een klein positief saldo te realiseren ten opzichte van een tekort van € 56.000. Dit betekent ook dat we bij gelijkblijvende omstandigheden in 2025 eveneens het verlies beperkt kunnen houden en na bestemming resultaatneutraal te kunnen opereren. Daarmee doet zich pas in 2026 een eerste taakstellende financiële opgave voor (kleiner en later dan in 2023 ingeschat).

In 2026 en verder loopt dit verlies op mede in relatie tot de snellere uitstroom van SW'ers. In 2024 zal op basis van de dan bekende meerjarige financiële ontwikkeling onderhandeld moeten worden met de gemeenten over exploitatiebijdrage en risico-opslag dienstverlening SW voor de periode 2026-2030. Daarnaast is de opgave van De Binnenbaan om in de komende jaren en het businessmodel verder aan te passen zodat er een meerjarig sluitende begroting is.

7.4 Investeringsprognose

Investeringsprognose		
Bedragen in € x 1.000	2024	2023
Uitbreidingsinvesteringen	0	0
Vervangingsinvesteringen	117	101
Totaal	117	101

We gaan primair uit van reguliere vervangingsinvesteringen zoals we die in de meerjarenraming hadden opgenomen. Er zijn sinds de oprichting van De Binnenbaan vrij veel nieuwe (of uitbreidings-)investeringen gedaan, we verwachten vanuit die hoedanigheid minimale nieuwe investeringen.

In 2023 ronden we een inventarisatie van het wagenpark af. Ook is in 2023 de aanbesteding via Cedris in relatie tot het wagenpark afgerond. Naar verwachting zal in de komende jaren het volledige wagenpark vervangen worden met elektrische voertuigen. Het is op het moment van opmaken van de begroting nog onvoldoende duidelijk met welke snelheid deze vervanging gaat plaatsvinden. Ook zal nog de afweging moeten worden gemaakt of we gaan investeren of gaan leasen. Deze vervanging van het wagenpark zal de kostenstructuur belangrijk beïnvloeden (bijv. Vanuit de keuze kopen/ leasen, maar ook brandstof i.r.t. elektriciteit). Voor 2024 is de verwachting nu dat wordt gestart met het wagenpark groen (7 tot 12 wagens).

Dit is nog niet verwerkt in deze begroting.

7.5 Liquiditeit/ financiering

De uitgangspunten voor de liquiditeit en financiering zijn vastgelegd in het treasurystatuut van De Binnenbaan. Hierin is het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's vastgelegd. De basis voor de liquiditeit is het bij voorschot in rekening brengen van de diensten SW, nieuw beschut en re-integratie aan de gemeenten. Dit tezamen met de inkomende kasstroom van de netto toegevoegde waarde zorgt ervoor dat er geen externe financieringsbehoefte is om de uitgaande kasstroom te waarborgen. In het onderstaande overzicht is dit op hoofdlijnen in beeld gebracht.

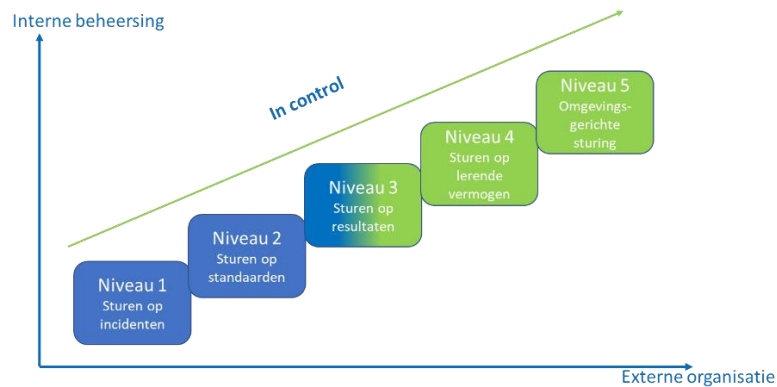
Kasstroom			
Bedragen in € x 1.000	2024	2023	Mutatie
Inkomende kasstroom reguliere bedrijfsvoering	31.332	29.167	2.165
Uitgaande kasstroom reguliere bedrijfsvoering	31.056	28.864	2.192
Saldo reguliere bedrijfsvoering	276	303	-27
(des)investeringen	117	101	17
mutaties vreemd/eigen vermogen	0	0	0
Totaal	159	202	-44

8 Sturing en control

8.1 Sturingsmodel

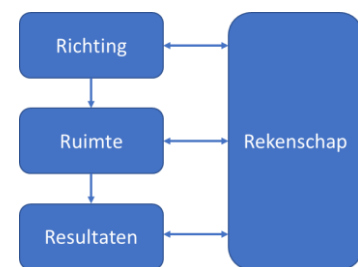
'In Control' zijn betekent dat de eigen organisatie goed wordt bestuurd. En dat heeft weer alles te maken met het begrip 'voorspelbaarheid'. De Binnenbaan is omgeven met interne en externe onzekerheden die de realisatie van de doelstellingen in gevaar kunnen brengen. Wij zijn 'In Control' als we deze onzekerheden onderkennen en maatregelen nemen zodat de organisatie voorspelbaarder wordt. Voor het sturingsmodel van De Binnenbaan gaan we uit van een groeimodel met 5 niveaus van control².

² Bron: <https://www.house-of-control.nl/wat-betekent-in-control-zijn.html>



In de opbouw van de organisatie van De Binnenbaan wordt in 2023 ingezet om niveau 3 – ‘sturen op resultaten’ te bereiken en dat de basis is gelegd om te sturen op het lerend vermogen. Voor het jaar 2024 geldt dat niveau 3 versterkt wordt om zo een goede basis voor de toekomst te leggen om naar het niveau 4 ‘sturen op lerende vermogen’ te groeien. Je kunt als organisatie alleen ‘In Control’ zijn als je over een goede Plan-Do-Check-Act cirkel beschikt. Voor De Binnenbaan betekent dit dat de strategie is vertaald in jaarplannen met concrete doelen (Plan). Zodat gedurende het jaar de uitvoering (Do) gemonitord (Check) kan worden zodat indien nodig bijgestuurd kan worden (Act). Hiermee zetten we een effectieve planning- & control-cyclus (P&C-cyclus) neer. In 2023 is de focus gelegd op het daadwerkelijk sturen op de doelen en acties vanuit het OGSM³ en de informatievoorziening hieromtrent. Voor 2024 wordt op deze basis voortborduurd en versterkt. Dit is vooral gericht op meer focus, duidelijke sturingsverantwoordelijken en de doorontwikkeling van de informatievoorziening o.m. door de inzet van business intelligence-tools.

De basis voor de sturing binnen De Binnenbaan is het 4R-model⁴. De gedachte achter het 4R-model is dat Resultaten het gevolg zijn van de Ruimte die medewerkers krijgen om al hun energie in te zetten om de doelen van de gekozen Richting te realiseren. En dat zowel managers als medewerkers bij Richting, Ruimte en Resultaten zich Rekenschap dienen te geven van de wensen van de stakeholders en dat hierover ook verantwoording moet worden afgelegd.



Onder ‘richting’ geven wordt verstaan: het formuleren van een visie, missie, strategie en het tonen van bijbehorend leiderschap. Richting geven is sturing van bovenaf. De uitdaging is de energie die uitgaat van een ‘gemeenschappelijke visie’ te combineren met de energie die medewerkers hebben bij het nastreven van hun persoonlijke doelen. Hiervoor is ‘ruimte’ nodig, ruimte voor zelfsturing. In deze ‘ruimte’ komen organisatiedoelen en persoonlijke doelen bij elkaar. Onder ‘resultaten’ wordt verstaan: presteren en leren. Presteren is de output van de uitgevoerde activiteiten op de korte termijn, leren is de toename van de competenties en is een resultaat voor de langere termijn.

8.2 Kansen en risico's

Voor De Binnenbaan is het belangrijk om risicomanagement zo in te richten dat er duidelijkheid en inzicht wordt verschaft in de kaders en reikwijdte van risicomanagement, zonder dat we alleen maar risico's willen beheersen met het formuleren van controlemaatregelen, formats en kansberekeningen die morgen al niet meer actueel zijn. Belangrijk is dus dat we risicomanagement ook praktisch vertalen.

Een onderdeel van risicomanagement is het hebben van inzicht in de risico's. De risicoparaagraaf in de begroting geeft hier voor een belangrijk deel invulling aan. De basis van deze paragraaf vormt het inzicht dat is opgebouwd vanuit de jaarrekening 2022 en de tweede kwartaalrapportages over 2023. Naast risico's besteden we in deze paragraaf ook aandacht aan de kansen.

³ Voor nadere informatie over OGSM zie o.a. de volgende website <https://www.newgrowth-strategies.com/ogsm>

⁴ Zie ook: www.innovatieorganiseren.nl

Extra subsidie-inkomsten

In de begroting 2024 wordt rekening gehouden met ongeveer € 100.000 aan inkomsten ESF, alsmede de kosten die direct hieraan zijn gerelateerd. Als uitvoerder van re-integratie-activiteiten zijn wij partner in de uitvoering en ook verantwoordelijk voor het voldoen aan de verantwoordingsvereisten. Wij zien dat als kans om daarmee de basisregistratie en -verantwoording kwalitatief op orde te krijgen en te houden opdat we ook beroep kunnen doen op toekomstige ESF subsidies en wellicht de subsidiestroom te verduurzamen. De Binnenbaan probeert de inkomsten ESF te maximaliseren door samen met partners in te schrijven op meerdere soorten ESF trajecten. Daarbij proberen we de kosten die hieraan gerelateerd zijn te minimaliseren. De kans is financieel vertaald in een bedrag tussen de € 50.000 en € 150.000.

Dienstverlening participatie

Arbeidsmarkt

De vraag naar medewerkers is nog steeds groter dan het aanbod. Voor De Binnenbaan ligt er een kans om medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ook te bemiddelen naar passende werkplekken. Voor De Binnenbaan is de uitdaging deze kansen optimaal te benutten, door middel van het samenbrengen van de vraag van de markt en het aanbod van kandidaten. Hier wordt al deels op ingespeeld door het bemiddelen van kandidaten met behulp van de inzet van instrumenten als loonkostensubsidie. Net als in 2023 worden deze acties verder in 2024 opgepakt en geïntensiveerd.

Op de arbeidsmarkt bestaat het risico dat vacatures bij De Binnenbaan lastig zijn te vervullen en dat de drempel om over te stappen naar een andere werkgever voor medewerkers van De Binnenbaan ook is verkleind. Dit risico kan in combinatie met het risico 'druk op de organisatie' (zie paragraaf hierna) worden gezien.

Verkoop dienstverlening & trajecten bij derden

In 2024 wordt meer ingezet op de verkoop van diensten (zoals jobcoaching en trainingen) en trajecten bij derden. In de begroting 2024 is hiervoor een opbrengst opgenomen van €1.189.735. Deze opbrengsten zijn ook opgenomen in relatie tot het versterken van ons ondernemerschap. Het realiseren van deze opbrengsten is mede afhankelijk van offerteprocedures en aanbestedingen. Daarbij is er ook het risico dat een deel van deze opbrengsten niet worden gerealiseerd. Dit risico wordt ingeschat tussen de € 100.000 en € 200.000.

Inzet capaciteit voor opdrachten bij derden

Het risico is dat er onvoldoende bezetting is op de eigen leer-/werksoorten van De Binnenbaan vanuit de verschillende doelgroepen. Op het moment dat dit zich voordoet, heeft dit enerzijds het risico in zich dat financiële doelen met betrekking tot netto toegevoegde waarde niet gehaald worden. Daarnaast is er het kwalitatieve risico dat werksoorten afgestoten moeten worden en dat daarmee de mogelijkheden om te leren i.c.m. werken verminderen. Dit kan weer effect hebben op de kansen met betrekking tot de verkoop van trajecten bij derden.

Er zijn een aantal specifieke aandachtspunten die dit risico nader onderbouwen:

Nieuwe Cao WSW – regeling vervroegde uittreding

In 2021 is de nieuwe Cao WSW 2021-2025 van kracht geworden. In deze Cao is er een mogelijkheid om vervroegd te stoppen met werken vooruitlopend op het pensioen. Ook de seniorenregeling is uitgebreid. Het risico is dat het aantal beschikbare productieve uren door een versnelde uitstroom sneller dan verwacht daalt, waardoor onze dienstverlening naar klanten verder onder druk komt te staan met omzetverlies als gevolg. De gesprekken zijn reeds opgestart met SW-ers die mogelijk gebruik zouden maken van deze regeling. Ook kunnen deze medewerkers gebruik maken van externe financiële expertise om de gevolgen voor persoonssituatie in beeld te brengen. De inschatting is dat hier door ongeveer 10 tot 20 medewerkers gebruik van zullen maken. Op basis hiervan wordt het financiële risico ingeschat tussen de € 95.000 en € 142.000.

Productiviteit en ziekteverzuim

De ervaring van de afgelopen jaren leert dat het aantal uur dat productief en daarmee ook declarabel wordt ingezet in belangrijke mate afhankelijk is van ziekteverzuim in relatie tot de omvang van het aantal werkuren (met en zonder dienstverband). Wij houden er rekening mee dat het ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde ligt. Voor de inzet van re-integranten wordt rekening gehouden met de historische gegevens over het aantal werkuren.

Eenzijds is er de kans dat het ziekteverzuim lager dan landelijk gemiddeld wordt en dat het lukt om re-integranten binnen hun (interne) traject meer uren te laten maken. Het risico is daarentegen juist het tegenovergestelde. Op basis hiervan wordt de financiële kans ingeschat op € 75.000 en het risico op maximaal € 125.000.

Doorstroom kandidaten participatiewet

De omvang van de in-/doorstroom van kandidaten uit de Participatiewet naar werksoorten bij De Binnenbaan is tevens een risico. De ontwikkelmogelijkheden en behoeften van de kandidaten staan voorop, waardoor werksoorten onvoldoende kunnen aansluiten op de ontwikkeldoelen van de kandidaten. Naast het mogelijk verlies van leer-/werklocaties en mogelijkheden geeft dit ook druk op de doelstelling netto toegevoegde waarde. In de begroting is de omvang van deze doorstroom opnieuw ingeschat in verwerkt naar een meer reële omvang. Daarmee is het financiële risico ten opzichte van 2022 naar beneden bijgesteld tussen € 100.000 en € 250.000.

Bedrijfsvoering

Druk op de organisatie

Het afgelopen jaar is er hard gebouwd aan de organisatie waarbij ook processen zijn aangepast en verbeterd. Daarbij is ook de informatiepositie verbeterd, waardoor steeds gericht gestuurd kan worden op resultaten. Bij de processen wijzigt de inzet op het werken volgens de afspraken en het laten 'inslijten' van de processen. Daarnaast leidt de informatiepositie tot steeds gerichtere gesprekken over resultaten en de sturing hierop. De druk op de organisatie wijzigt langzaam aan. Nog steeds is een hoge werkdruk zichtbaar. Het ziekteverzuim onder het kaderpersoneel is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Daarbij is ook het vraagstuk of de resultaatgerichtheid en gevraagde ondernemerschap passend is voor alle collega's. Mogelijk heeft dit als consequentie dat het verloop van collega's hoger wordt. Verloop betekent naast kansen op 'nieuw bloed' in de organisatie ook dat er meer tijd moet worden besteed aan het inwerken van nieuwe collega's.

Afspraken caseload en financiering formatie werkregisseurs

In 2021 is door De Binnenbaan geconstateerd dat op basis van de afgenomen ZRM's de verhouding tussen intensieve en niet-intensieve kandidaten significant afweek van de uitgangspunten in het Organisatie-Inrichtings-Plan (OIP) en de begroting 2021. Met de gemeente Zoetermeer is afgesproken dat er tijdelijk 6,5 fte werkregisseurs werden ingezet gefinancierd vanuit budget voor dienstverlening re-integratie voor de periode van 2 jaar. In de opdracht- en budgetbrief 2024 van de gemeente Zoetermeer wordt de afspraak met betrekking tot de verhoging van het aantal fte werkregisseurs met 6,5 fte met één jaar verlengd. Dit extra jaar is nodig om het onderzoek naar omvang van de caseload goed af te ronden en voldoende tijd te hebben om in gesprek met de opdrachtgever (gemeente Zoetermeer) de achtergronden toe te lichten en de gevolgen hiervan te bepalen.

Dit betekent dat in de begroting de relatie tussen het aantal kandidaten en het aantal werkregisseurs niet direct gekoppeld is aan een caseloadberekening. Hierdoor is het risico dat de omvang van het aantal werkregisseurs in de praktijk niet passend is voor het aantal kandidaten waarvoor dienstverlening wordt gedaan. Mogelijk geeft dit werkdruk (zie eerdere paragraaf) of is additionele inzet nodig. Indien nodig wordt gekeken of er een nadere prioritering nodig is voor de dienstverlening aan de verschillende kandidaatgroepen.

Het financiële risico met betrekking tot de druk op de organisatie en inzet van werkregisseurs wordt voornamelijk bepaald door het vervangen van collega's en eventuele extra inzet van collega's voor zover dit niet kan worden opgevangen binnen de organisatie. Het risico wordt ingeschat tussen de € 150.000 en € 300.000.

Fiscaliteit

Uitgangspunt voor de opzet van De Binnenbaan BV is dat zij enerzijds volledig BTW plichtig is en dat daarnaast er een vrijstelling is voor de Vpb. Samen met fiscale experts van Deloitte is over deze uitgangspunten en achtergronden overleg geweest met de belastingdienst waarbij De Binnenbaan vraagt om deze twee (onderbouwde) standpunten te bevestigen. Voor de BTW is de inschatting dat het risico laag is dat de belastingdienst dit standpunt niet accepteert. Echter, de belastingdienst heeft hier, ondanks de aanlevering van veel documentatie, nog geen definitieve uitspraak over gedaan. Voor de Vpb heeft de belastingdienst aangegeven dat zij nu op het standpunt staan dat De Binnenbaan wel Vpb plichtig is. De Binnenbaan (en Deloitte) is het met dit standpunt en de onderbouwing niet eens. Over het jaar 2021 heeft De Binnenbaan haar Vpb-aangifte ingediend volgens de bovenstaande uitgangspunten (waarbij er geen Vpb schuld ontstaat). De mogelijke Vpb-plicht is het belangrijkste risico. Samen met Deloitte wordt een alternatief scenario uitgewerkt voor de Vpb, waarbij er administratief (deels extracomtabel) een splitsing wordt gemaakt tussen Vpb-plichtige activiteiten (met naar verwachting een

negatief resultaat) en niet Vpb-plichtige activiteiten (met name uitvoering participatie, met een positief resultaat). Deze uitwerking zal de basis zijn van de aangifte Vpb 2021 welke in september 2023 wordt ingediend en zal worden besproken met de belastingdienst.

De omvang van dit financiële risico voor het jaar 2024 wordt ingeschat tussen de € 50.000 en € 150.000.

Meerjarige kostenontwikkeling nieuw beschut Zoetermeer

De kosten van nieuw beschut nemen elk jaar toe in relatie tot de toenemende instroom. Voor de gemeente Zoetermeer geldt dat de kosten van nieuw beschut financieel gedekt worden vanuit de beschikbaar gestelde re-integratiemiddelen. Aangezien deze budgetten niet mee stijgen met de volume- en prijsontwikkeling van nieuw beschut betekent dit dat er meerjarig steeds minder budget beschikbaar is voor de re-integratie van andere doelgroepen. Het risico is dat er op termijn onvoldoende middelen beschikbaar zijn voor de re-integratieactiviteiten. De Binnenbaan is hierover in gesprek met de gemeente Zoetermeer. In 2024 zijn de kosten nieuw beschut opgenomen in de begroting en zijn duidelijke afspraken gemaakt over de dekking van deze kosten en de keuzes voor de inzet van re-integratiemiddelen. Er wordt voor de langere termijn ook gekeken naar mogelijke nieuwe afspraken over de bekostiging van nieuw beschut.

Dit betreft een toekomstig risico die als beperkt wordt ingeschat in relatie tot de gevoerde gesprekken met de gemeente Zoetermeer. Daarom is dit risico ook (nog) niet financieel uitgewerkt.

Financiële risico's

In deze paragraaf worden de belangrijkste kansen en risico's samengevat. Daarbij is per risico ook een kwalificatie van de kans toegevoegd. Dit betreffen individuele risico's waarbij het niet zo is dat de optelling automatisch het totale financiële risico is. De kans dat alle risico's zich tegelijkertijd voor doen is namelijk klein.

Financiële kansen (+) en risico's (-): Begroting 2024				
Bedragen in € x 1		Kans	Min.	Max.
Kansen	Dienstverlening i.r.t. ESF subsidie	gemiddeld	50.000	150.000
Risico's	<i>Dienstverlening participatie</i>			
	Opbrengsten bij derden: verkoop dienstverlening & trajecten	gemiddeld	-100.000	-200.000
	<i>Inzet capaciteit voor opdrachten derden:</i>			
	Nieuwe CAO WSW - regeling vervroegde uittreding	gemiddeld	-95.000	-142.000
	Productiviteit en ziekteverzuim	gemiddeld	75.000	-125.000
	Doorstroom kandidaten participatiewet	gemiddeld	-100.000	-250.000
	<i>Bedrijfsvoering:</i>			
	Fiscale risico's	gemiddeld	-50.000	-150.000
	Reguliere bedrijfsvoeringsrisico's, incl. druk op organisatie	gemiddeld	-150.000	-300.000

8.2.1 Dekking voor financiële risico's

De Binnenbaan gaat voor de dekking van financiële risico's uit van de volgende stappen.

- **Stap 1:** Door middel van het opnieuw prioriteren in activiteiten en budgetten worden financiële tegenvallers opgevangen. Mogelijk zijn er kansen om andere externe financiële bronnen te genereren, waarbij nog geen rekening wordt gehouden in de begroting (denk aan subsidies e.d.);
- **Stap 2:** Inzetten van de post onvoorzien en (opgebouwde) reserves;
- **Stap 3:** Terugvaloptie op garantie werkkapitaal gemeente Zoetermeer.

9 Bijlagen

Bijlage I: Relevante kaders en afhankelijkheden

Deze begroting staat niet op zichzelf. Er is een aantal zaken dat al dan niet direct invloed heeft op de totstandkoming van de begroting en/of daaraan richting geven. Hierna worden deze zaken benoemd.

Onderhandelingsresultaat

Het onderhandelingsresultaat tussen de gemeenten inzake de opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling DSW Rijswijk e.o. is een relevant document. Hierin zijn afspraken vastgelegd ten aanzien van taakstellingen en tarieven. Deze zijn allemaal verwerkt in de begroting als kader. In lijn daarmee is ook de looptijd van de begroting 5 jaar.

Dienstverleningsovereenkomsten

De basis voor de samenwerking en inhoud, omvang en voorwaarden van dienstverlening is vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomsten met hieraan gekoppeld een jaaropdracht tussen De Binnenbaan en de gemeenten Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk.

Jaarafspraken

In de dienstverleningsovereenkomsten zijn de basisafspraken vastgelegd. Zaken als volumeontwikkeling, specifieke opdrachtdoelen of beleidsmatige prioritering worden jaarlijks overeengekomen. Tegelijkertijd is er sprake van een groeimodel ten aanzien van de samenwerking en de invulling ervan. Om deze redenen is bepaald dat dergelijke specifieke zaken jaarlijks worden vastgelegd in een jaar-/opdrachtbrief. Ten tijde van het opstellen van de begroting liepen deze processen gelijk op. De contouren zijn in de begroting verwerkt en we verwachten niet dat de uiteindelijke overeenstemming significante financiële gevolgen heeft voor de begroting.

Bedrijfsplan

Naast de extern geïnitieerde dienstverleningsovereenkomsten en jaarbrieven, geven we met een eigen meerjarig bedrijfsplan inhoudelijk richting aan een optimale uitvoering van de opdracht en een optimaal resultaat. Dit is tevens verwerkt in de begroting.

Bijlage 2: kerngegevens per aandeelhoudende gemeente

Bijlage: Kerngegevens per gemeente 2024					
Omschrijving	ZTM	LEVO	RSW	OV.	Totaal
Volume in aantallen:					
WSW	223	81	63	0	367
WSW Begeleid werken	13	6	3	0	22
WSW Rvu	7	4	1	0	12
Nieuw beschut	72	29	3	5	109
Nieuw arbeidsbeperkten (LKS)	212	0	0	0	212
PW uitkeringen	2.451	43	0	0	2.494
IOAW/Z	114	0	0	0	114
PW uitkeringen doelgroep geregistreerd	152	0	0	0	152
NUG	100	0	0	0	100
Totaal gemiddeld volume	3.344	163	70	5	3.582

Bovenstaande tabel bevat gemiddelde standen over het jaar. Voor Zoetermeer en Leidschendam Voorburg worden ten aanzien van Nieuw beschut (en nieuw arbeidbeperkten) afspraken gemaakt op basis van ultimostanden, waarbij wordt gestreefd naar realisatie van de landelijke taakstellingen daaromtrent. I.c. Zoetermeer 77 (+ 210) en Leidschendam-Voorburg 33.

Dienstverlening SW:

Omvang dienstverlening SW in fte	198,2	74,8	56,4	0,0	347,8
Personeelskosten SW (incl. RVU)	7.173.317	2.718.673	2.109.171	0	12.001.160
Loonkostensubsidie SW BW	98.550	72.356	9.453	0	180.358
Totaal dienstverlening SW	7.271.867	2.791.028	2.118.624	0	12.181.519
Overig: Risico-opslag en exploitatiebijdrage	220.177	76.037	115.523	0	411.737
<i>Rijksbijdrage ¹</i>	<i>7.196.894</i>	<i>2.505.078</i>	<i>1.951.157</i>	<i>0</i>	<i>11.653.128</i>
<i>Aantal SE ¹</i>	<i>213,1</i>	<i>74,2</i>	<i>57,8</i>	<i>0,0</i>	<i>345,0</i>

Inkoop (werk)trajecten:

Omvang dienstverlening NB in fte werk	56,2	21,5	2,8	3,8	84,3
Tarief		19.893	19.893	19.893	19.893
Totaal dienstverlening NB	in budget	427.556	54.841	76.168	558.565
<i>Begeleidingsvergoeding ¹</i>	<i>639.827</i>	<i>319.913</i>	<i>258.112</i>		<i>1.217.852</i>

Omvang dienstverlening REI in fte werk	50,2	14,9	0	0	107,9884
Tarief ²		18.188	0	0	
Totaal dienstverlening REI ³	in budget	271.008	0*	0	271.008
Totaal inkoop (werk)trajecten bij De Binnenbaan		698.564	54.841	76.168	829.573

Budget uitvoering PW	3.432.527				3.432.527
Bijdrage infrastructuur PW	8.122.830				8.122.830
LKS dienstverlening (uitbetalingen)	3.398.579				3.398.579
Overige dienstverlening PW	14.953.935				14.953.935

¹ Rijksbijdrage, aantal SE en begeleidingsvergoeding overeenkomstig meicirculaire 2023 op prijspeil 2023 (niet geïndexeerd).

² Het genoemde inkoop tarief REI voor Leidschendam-Voorburg is indicatief en gebaseerd op geïndexeerde uitgangspunten 2021. Uitsluitend het aantal fte geldt als expliciete doelstelling. De exploitatiebijdrage bedraagt € 10.981 per niet gerealiseerde fte.

³ Gemeente Rijswijk verstrekt groenopdrachten in lijn met het voormalig scenario Versterkt Samenwerken 2020. Voor 2024 gaat het om een opdrachtverstrekking van € 1.226.765