Jaarstukken 2018

INHOUDSOPGAVE

…… Pagina

Hoofdstuk 1 Bericht van het Bestuur
Voorwoord voorzitter Algemeen Bestuur 3

JAARVERSLAG…….. 4

Hoofdstuk 2 Programmaverantwoording
2.1 Voorwoord Algemeen Directeur 5
2.2 Sociaal beleid 7

Hoofdstuk 3 Financieel verslag en paragrafen
3.0 Financieel verslag…….. 26
3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 27
3.2 Onderhoud kapitaalgoederen 27
3.3 Financiering 28
3.4 Verbonden partijen 30
3.5 Marketing, productbeleid en innovatie 30
3.6 Organigram……. 31

JAARREKENING…… 32

Hoofdstuk 4 Balans
4.0 Balans per 31 december 2018 33

Hoofdstuk 5 Overzicht van baten en lasten
5.1 Overzicht van baten en lasten 2018 35
5.2 Overzicht van de gerealiseerde baten en lasten per taakveld……. 36.

Hoofdstuk 6 Grondslagen
6.0 Grondslagen van de financiële verslaggeving 37

Hoofdstuk 7 Toelichting op de balans
7.0 Toelichting op de balans 41

Hoofdstuk 8 Toelichting op het Overzicht van baten en lasten
8.0 Toelichting op de programmarekening 51

OVERIGE GEGEVENS…….. 62

Hoofdstuk 9 Overige toelichtingen
9.0 Goedkeuring en vaststelling 63
9.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 64

HOOFDSTUK 1
BERICHT VAN HET BESTUUR

Voorwoord voorzitter Algemeen Bestuur

De door de drie gemeenten Emmen, Borger Odoorn en Coevorden ingezette ombouw van de EMCO-groep naar een breed werkleerbedrijf voor WSW, Nieuw Beschut Werken en re-integratie krijgt steeds meer vorm. Wij werken daarbij intensief samen met Menso NV. Resultaten hiervan zijn dat de taakstelling Nieuw Beschut Werken in Zuid Oost Drenthe vrijwel gehaald zijn, terwijl in de rest van Nederland maar gemiddeld 50% gerealiseerd wordt. Ook experimenten met zogeheten Opstapbanen (van werk naar werk) blijken succesvol. Inhoudelijke synergievoordelen van de samenwerking met Menso NV worden goed zichtbaar.

Het gebouw aan de Abel Tasmanstraat is afgelopen jaar verbouwd en de vernieuwde entree met een nieuwe naam op het gebouw symboliseert binnenkort dat het EMCO-gebouw een bedrijfsverzamelgebouw wordt, met als hoofdbewoners de EMCO-groep en Menso NV. Daarnaast zijn in het gebouw gevestigd scholen voor Voortgezet Speciaal Onderwijs, het UWV, Mee Drenthe, Schuldhulpverlening en een Taalpunt. Ketensamenwerking op locatie leidt tot doelmatiger uitvoering van de Participatiewet en beheersing van de kosten.

In de jaarrekening 2018 blijkt dat we mede als gevolg van de ingezette koers het boekjaar 2018 opnieuw relatief goed hebben afgesloten. Het bedrijfsresultaat, opbrengsten en kosten die we als bedrijf zelf kunnen beïnvloeden, sloten we af met een positief resultaat van € 2.5 miljoen, € 568.000,- beter dan begroot en € 291.000,- beter dan 2017. Een meevaller in de WSW-subsidie, die we als bedrijf niet kunnen beïnvloeden, zorgt ervoor dat het totaalresultaat € 673.000,- beter is dan begroot. In plaats van het oorspronkelijk begrote tekort van € 3.822.000,- eindigt de EMCO-groep met een tekort van € 3.149.000,-.

Dit is een resultaat waar we als EMCO-groep trots op zijn. Natuurlijk blijven de zorgen over de negatieve ontwikkeling van de subsidie in de komende jaren en zullen we daar als gemeenten voortdurend via onze kanalen aandacht voor blijven vragen bij het ministerie. Datgene echter waar we zelf invloed op hebben, de heldere koers die we daarvoor uitgezet hebben, laat gelukkig zijn resultaten zien. Binnen het bedrijfsverzamelgebouw aan de Abel Tasmanstraat 7 staat de EMCO-groep klaar om samen met haar partners de Participatiewet creatief, efficiënt en effectief uit te voeren!

J. Otter

Voorzitter Algemeen Bestuur

Jaarverslag

2. Programmaverantwoording

HOOFDSTUK 2
2.1 Voorwoord Algemeen Directeur

Het financiële totaalresultaat (bedrijfsresultaat en subsidieresultaat samen) van de EMCO-groep over 2018 laat een tekort zien van € 3.149.000,- terwijl begin vorig jaar een verlies van € 4.522.000,- was begroot. Nadat middels de meicirculaire de subsidie voor 2018 bekend werd gemaakt is de begroting aangepast door € 700.000,- meer subsidie op te nemen. Het begrote resultaat kwam hierdoor uit op een tekort van € 3.822.000,-. We eindigen dus over 2018 € 1.373.000 beter dan oorspronkelijk begroot en € 673.000 beter dan de laatst vastgestelde begroting. Het tekort wordt veroorzaakt door het negatieve subsidieresultaat. En hoewel de rijksbijdrage WSW € 758.000,- hoger uitviel dan we oorspronkelijk begroot hadden, laat het subsidieresultaat nog een tekort zien van € 5.652.000,-. Dit is € 984.000,- slechter dan de realisatie 2017. Dit negatieve subsidieresultaat, waar we als directie geen invloed op uit kunnen oefenen, wordt ten dele goedgemaakt door een positief bedrijfsresultaat van € 2.503.000,-. Dit bedrijfsresultaat, waar we zelf verantwoordelijk voor zijn, valt € 568.000,- hoger uit dan we begroot hebben en is € 291.000 beter dan de realisatie 2017.
We hebben dus opnieuw een goed financieel resultaat neergezet. Dit is het resultaat van de heldere koers en de inhoudelijke stappen die in 2018 gezet zijn. Binnen de voormalige EMCO-locatie ontstaat nu een ketensamenwerking van organisaties, die allen vanuit hun eigen expertise een bijdrage leveren aan het zo maximaal mogelijk laten inzetten en ontwikkelen van de doelgroep van de Participatiewet. Kostenbeheersing en doelmatige samenwerking gaan hand in hand.

1. Vanaf 1 januari 2018 is Menso NV gehuisvest in het EMCO-gebouw. Na de verbouwingen die in 2017 zijn afgerond om de huisvesting mogelijk te maken, zijn we in 2018 gestart met de verbouwing van onze entree om ook vanaf binnenkomst in het gebouw duidelijk te maken dat bezoekers een bedrijfsverzamelgebouw betreden. Dit gebouw krijgt een naam om te symboliseren dat de EMCO-groep en Menso NV de hoofdbewoners hiervan zijn. De entree wordt uitnodigend, modern en professioneel. Begin 2019 zijn de verbouwingen afgerond, waarna het gebouw feestelijk heropend zal worden op 12 april en er een open dag op 13 april georganiseerd zal worden.
2. In ons bedrijfsverzamelgebouw hebben ook de scholen voor het Voortgezet Speciaal Onderwijs een plek (Renn4 Atlas en de Triantha-school), houden Mee Drenthe en de schuldhulpverlening spreekuren en is er een Taalpunt gevestigd.
3. Ook het UWV wordt met een verzekeringsarts, arbeidsdeskundigen en een sociaal medisch verpleegkundige parttime gehuisvest in het gebouw, Hierdoor kan de goede samenwerking rond het Nieuwe Beschut Werken en de Baanafspraak-banen m.b.t. indicering en loonwaarde-metingen verder geïntensiveerd en verbeterd worden.
4. In Zuid Oost Drenthe hebben we (mede door de hierboven genoemde samenwerking en duidelijke politieke keuzes) de taakstelling Nieuw Beschut Werken vrijwel gehaald. Coevorden blijft hier iets bij achter, maar naar verwachting zal dat in 2019 niet meer het geval zijn. Waar in de rest van Nederland gemiddeld 50% van de taakstelling gehaald wordt, doen we het hier dus erg goed.
5. Een experiment van de gemeente Emmen om middels 30 Opstapbanen binnen de EMCO-groep werkzoekenden van Menso NV door te bemiddelen naar duurzame reguliere banen was ook voor 50% succesvol. De vooronderstelling dat het beter is om vanuit banen naar banen bemiddeld te worden blijkt bewaarheid. De EMCO-groep en Menso NV gaan in 2019 hier een vervolg aan geven. Synergievoordelen zijn opnieuw zichtbaar: Open plekken, die door de krimp in de WSW ontstaan, worden met name in het groen en bij de post gevuld met werkzoekenden met een Opstapbaan. Enerzijds wordt de doorstroming naar reguliere banen bevorderd, anderzijds zijn we zo uitstekend in staat het groenbestek van de gemeente Emmen uit te voeren.
6. Met Menso NV worden inmiddels nieuwe projecten ontwikkeld en opgestart: de werkleeromgeving van de EMCO-groep wordt gebruikt om werkzoekenden met een te laag opleidingsniveau in de praktijk te scholen door ze de competenties te leren die door het bedrijfsleven erkend worden. Zo halen ze in de praktijk een diploma, zonder dat ze in de schoolbanken hoeven te zitten. Ook hier lopen we landelijk in voorop.

2. Programmaverantwoording

Natuurlijk zijn er ook zorgen. Het hoge ziekteverzuim in de WSW, met name veroorzaakt door het ophogen van de pensioengerechtigde leeftijd, maar ook hoog in de benchmark in Nederland, vraagt om intensieve aandacht van de organisatie. Het aanstellen van een manager P&A, het actualiseren van ons verzuimbeleid en een vernieuwd contract met de Arbodienst moeten hier behulpzaam bij zijn.
Ook het ontbreken van een praktische intensievere samenwerking met de stichting Buurtsupport belemmert enerzijds de doorstroom van werkzoekenden naar regulier werk en anderzijds blijven financiële synergievoordelen onbenut.

De EMCO-groep laat zien als partner te willen samenwerken met Menso NV en samen laten we zien klaar te zijn voor de toekomst. Niet de organisaties staan centraal, maar de werknemers en de werkzoekenden. Onze organisaties zijn nooit een doel op zich, maar een middel om zo veel mogelijk mensen actief te laten zijn, te ontwikkelen en aan het werk te helpen en houden.

Emmen, 3 april 2019

J.T.H. Edzes
Algemeen directeur

2. Programmaverantwoording

2.2 SOCIAAL BELEID

2.2.1 PERSONEEL EN ARBEIDSINTEGRATIE

2.2.2 (HER)INDICATIE WSW

2.2.3 BESCHUT WERK

2.2.4 PERSONEELSBEZETTING

IN- EN UITSTROOM WSW
OMVANG EN SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND WSW
IN- EN UITSTROOM BESCHUT WERK
OMVANG EN SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND BESCHUT WERK
OMVANG EN SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND AMBTELIJK

2.2.5 PERSONEELSONTWIKKELING

ACTIVERING EN RE-INTEGRATIE
DETACHERING EN BEGELEID WERKEN

2.2.6 ADDITIONELE DIENSTVERLENING MENSO NV

INLEIDING
CIJFERS EN AANTALLEN (T/M 31-12-2018)
BEGELEIDING
AANWEZIGHEID EN VERZUIM
SAMENWERKING OPDRACHTGEVER
ONTWIKKELEN INNOVATIES
OVERZICHTEN VOOR DIENSTEN MET PEILDATUM 31 DECEMBER 2018

2.2.7 OPLEIDING EN ONTWIKKELING WSW EN AMBTELIJK

BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG (BBL)
VAK- EN FUNCTIEGERICHTE OPLEIDINGEN VOOR WSW- EN AMBTELIJK PERSONEEL
VEILIGHEIDSSCHOLING
ALGEMENE SCHOLING EN EDUCATIE

2.2.8 VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

VERZUIMPREVENTIE EN VERZUIMBEGELEIDING
ONTWIKKELINGEN 2019

2.2.9 MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK

2.2.10 OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP

ONDERNEMINGSRAAD
COMMISSIE VOOR GEORGANISEERD OVERLEG

2. Programmaverantwoording

2.2 SOCIAAL BELEID

2.2.1 PERSONEEL & ARBEIDSINTEGRATIE

Werkzaamheden binnen de afdeling Personeel & Arbeidsintegratie worden uitgevoerd door het team personeelsconsulenten. Zij worden ondersteund door de Personeels- en Trajectadministratie en het expertisebureau. Onder Personeel & Arbeidsintegratie valt ook de afdeling Verzuim en Re-integratie.

2.2.2 (HER)INDICATIE WSW

Als gevolg van de invoering van de Participatiewet worden er door het UWV geen nieuwe indicaties voor de Wsw meer afgegeven, maar worden er uitsluitend nog herindicaties uitgevoerd. Hierin beslist het UWV over:

- de vraag of de betrokkene nog tot de doelgroep behoort;
- de arbeidshandicapcategorie (matig of ernstig):
- de geldigheidsduur van de indicatie.

In 2018 zijn 99 herindicaties uitgevoerd. Geen daarvan heeft geleid tot een boven- of ondergrensindicatie.

2.2.3 BESCHUT WERK

In opdracht van de drie deelnemende gemeenten geeft de EMCO-groep met ingang van 2017 uitvoering aan Beschut Werk. Dit betreft dienstverbanden op grond van artikel 10b van de Participatiewet waarbij in een beschutte omgeving werkzaamheden worden verricht onder aangepaste omstandigheden. Deze voorziening is bedoeld voor mensen die wel arbeidsvermogen hebben en een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding en/of aanpassing van de werkplek nodig hebben dat niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt.

2.2.4 PERSONEELSBEZETTING

IN- EN UITSTROOM WSW

De gemiddelde personeelsbezetting in 2018 was 1.224,49 SE's. De budgettoewijzing is onder het regime van de Participatiewet gebaseerd op het aantal mensen dat aan het eind van het voorgaande jaar in dienst is. Dit aantal wordt verlaagd met een door het Rijk gemaakte prognose voor de uitstroom. Op basis van de aantallen die op deze manier worden berekend, wordt het landelijk beschikbare budget verdeeld over de gemeenten. Gemeenten krijgen budget voor Wsw-medewerkers die in hun gemeente werken (ook als ze in een andere gemeente wonen). Er is geen sprake meer van een vast bedrag per SE. In 2018 zijn er 8 mensen in dienst getreden in het kader van de Wsw. Dit betrof in alle gevallen een naadloze overplaatsing vanuit een andere Wsw-organisatie. Er zijn in 2018 60 mensen uit dienst gegaan, van wie 1 persoon uit Begeleid Werken.

De in- en uitstroom van personen met een Wsw-dienstverband (incl. BW)

	Stand 01-01 2018	In dienst 2018	Uit dienst 2018	Saldo 31-12 2018	FTE 31-12 2018	Totale gemidd. realisatie SE[1]
Emmen	1.139	0	46	1.093	964,79	1.003,75
Coevorden	184	0	14	170	149,46	162,79
Borger Odoorn	59	0	0	59	52,41	54,45
Overige gem.	0	8	0	8	6,94	3,12
Totaal	1.382	8	60	1.330	1.173,6	1.224,12

[1] Dit cijfer is alleen de realisatie bij EMCO dus exclusief de realisatie bij andere schappen. De werkelijke gemiddelde realisatie is 1.224,12. Per gemeente afgerond is dit 1.224,11.

2. Programmaverantwoording

Uitstroom gespecificeerd

	VUT / Pens.	WAO/WIA	Overlijden	Overig	Totaal
Emmen	34	0	7	5	46
Coevorden	10	0	2	2	14
Borger Odoorn	0	0	0	0	0
Overige gemeenten	0	0	0	0	0
Totaal	44	0	9	7	60

OMVANG EN SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND WSW

Het aantal personen met een Wsw-dienstverband (in dienst bij de EMCO-groep of bij een andere werkgever in het kader van Begeleid Werken) is met 52 gedaald per eind 2018 naar 1.330 personen. In 2017 waren het 1.382 personen en in 2016 waren het 1.436 personen.

Personeelsbezetting Wsw-personeel per 31-12-2018 (2015 t/m 2018, incl. BW)

	Mannen		Vrouwen		Totaal
2015	1.082	(72,28%)	415	(27,72%)	1.497
2016	1.029	(71,61%)	408	(28,39%)	1.436
2017	984	(71,20%)	398	(28,80%)	1.382
2018	942	(70,83%)	388	(29,17%)	1330

Personen met handicapcategorie ernstig 2018 (incl. BW)

2018	Aantal	In % van het totale werknemersbestand van de betreffende gemeente	In % van de nieuwe doelgroep van de betreffende gemeente
Emmen	252	23,06	45,41
Coevorden	33	19,41	38,37
Borger Odoorn	10	16,95	30,30
Overige gemeenten	1	12.50	25,00
Totaal	296	22,26	43,66

Het aantal werknemers met handicapcategorie ernstig is in 2018 licht gedaald. Als gevolg van de afname van het totale personeelsbestand is het aandeel ernstig geïndiceerden echter licht gegroeid.

Wsw-personeelsleden (in aantal personen) naar salarisschaal per 31-12-2018 (excl.BW)

Loonschaal	2016	2017	2018
Min. Loon	0	1	0
A	66	63	57
B1	251	238	227
B2	121	115	104
C1	343	334	337
C2	219	210	202
D1	165	159	149
D2	60	59	58
E	106	97	94
F	29	33	30
G	27	26	26
H	1	2	2
I	0	0	0
Totaal	1.388	1.337	1.286

2. Programmaverantwoording

Leeftijdsopbouw Wsw-personeel per 31-12-2018 (excl. BW)

Leeftijd	2016 Aantal	2016 In %	2017 Aantal	2017 In %	2018 Aantal	2018 In %
< 20	0	0,00	0	0,0%	0	0,00
20-30	54	3,89	40	2,99%	33	2,57
30-40	163	11,74	159	11,89%	144	11,19
40-50	320	23,06	300	22,44%	274	21,31
50-60	530	38,18	520	38,89%	503	39,11
> 60	321	23,13	318	23,78%	332	25,82
Totaal	1.388		1.337		1.286	

IN- EN UITSTROOM BESCHUT WERK

Bij ministeriele regeling is het aantal te realiseren beschut werkplekken per gemeente vastgesteld. Dit aantal wordt uitgedrukt in een aantal taakstellingseenheden (TE). Eén taakstellingseenheid staat gelijk aan een dienstverband van 31 uur. De taakstelling van Borger-Odoorn wordt deels uitgevoerd door WEDEKA in Stadskanaal. Dit is afhankelijk van de woonplaats van de betrokken persoon.

In 2018 zijn in totaal 22 nieuwe dienstverbanden Beschut Werk gerealiseerd. Hierbij ging het om 17 personen uit de gemeente Emmen en 5 uit de gemeente Coevorden.

De in- en uitstroom van personen met een dienstverband Beschut Werk 2018

	Stand 01-01 2018	In dienst 2018	Uit dienst 2018	Saldo 31-12 2018	FTE 31-12 2018	Taak-stelling (TE) 2018	Realisatie TE 31-12 2018
Emmen	21	17	1	37	28,50	35	33,10
Coevorden	0	5	0	5	3,56	9	4,13
Borger Odoorn	3	0	0	3	1,72	8	2,00
Totaal	24	22	1	45	33,78	52	39,23

OMVANG EN SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND BESCHUT WERK

Personeelsbezetting personeel Beschut Werk per 31-12-2018

	Mannen	Vrouwen	Totaal
2017	12 (50,00%)	12 (50,00%)	24
2018	24 (53,33%)	21 (46,67%)	45

Leeftijdsopbouw Beschut Werk per 31-12-2018

Leeftijd	2018 Aantal	2018 In %
< 20	9	20,00%
20-30	16	35,55%
30-40	4	8,89%
40-50	7	15,56%
50-60	7	15,56%
> 60	2	4,44%
Totaal	45	

OMVANG EN SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND AMBTELIJK

Personeelsbezetting ambtelijk personeel per 31-12-2017 en 31-12-2018

	31-12-2017		31-12-2018	
	Personen	**Fte's**	**Personen**	**Fte's**
Vaste formatie	91	82,87	81	74,05
Via M-Flex	1	1,00	5	4,67
Directie	1	0,50	1	0,50
Totaal	93	84,37	87	79,22
Verhouding ambt : Wsw (in Fte's)		1:14,47		1:14,72
WW	0	0,00	0	0,00

Van de vaste ambtelijke formatie zijn in 2018 twaalf personen (10,37 fte's) uit dienst getreden en twee personen (2,00 fte's) in dienst gekomen. De formatie van M-Flex is in 2018 toegenomen met vier personen (3,67 fte's). Het aantal fte's buiten de vaste formatie (directie) is gelijk gebleven (0,50 fte's).

2.2.5 PERSONEELSONTWIKKELING

ACTIVERING EN RE-INTEGRATIE

Naast de uitvoering van de Wet Sociale werkvoorziening en sinds 2017 het nieuwe Beschut Werken, verzorgen wij trajecten voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Door middel van werkleerplekken en professionele begeleiding bieden we de klant een opstap om bemiddeling naar de arbeidsmarkt of scholing mogelijk te maken.

In 2018 zijn er bij de EMCO-groep, door verschillende organisaties activerings-, scholings- en re-integratie-opdrachten, ingekocht. Uitgangspunt bij alle opdrachten is, dat trajecten gericht zijn op het onderzoeken van en het opheffen dan wel minimaliseren van zowel lichamelijke als psychische belemmeringen, zodat deelgenomen kan worden aan een regulier arbeidsproces of het volgen van scholing.

De focus ligt primair op het ontwikkelen en versterken van competenties/vaardigheden van de klant en het opdoen van werkervaring. Het einddoel is de klant door te laten stromen naar een arbeidsmarktgericht traject of terug te laten keren in het arbeidsproces. Er zijn in 2018 in totaal 309 trajecten uitgevoerd.

Uitgevoerde trajecten en acties in het kader van activering:

In opdracht van UWV:

- *Scholingstrajecten*
  Re-integratiebudgetten worden door het UWV ingezet voor klanten met een arbeidshandicap. De scholing en/of vakgerichte opleidingen en functiegerichte vaardigheidstrainingen zijn ook in 2018 door het UWV ingekocht.
- *Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO)*
  Doel van deze trajecten is de klanten te plaatsen in arbeid die aansluit bij de competenties en vaardigheden. Ook dit contract met het UWV is per 1 juli 2016 komen te vervallen; het lopende ingekochte traject loopt door in 2018.
- *Leerwerkovereenkomst*
  Wanneer de reguliere ingekochte trajecten beëindigd zijn en vanuit maatschappelijk oogpunt en/of in het belang van de verdere ontwikkeling van de deelnemer, in afwachting van een vervolgtraject, blijven de deelnemers geactiveerd met een leerwerkovereenkomst.

2. Programmaverantwoording

- *Inkoopkader 2016-2020*
  In 2016 heeft het UWV het inkoopkader 2016-2020 uitgebracht. Dit inkoopkader is bedoeld voor klanten met een arbeidsongeschiktheids- of een ziektewetuitkering. In 2018 is deze groep uitgebreid met WW-klanten, die na afloop van de wachttijd geen recht op WIA of Ziektewet hebben (< 35% WIA of ZW).
  Het inkoopkader bestaat uit twee diensten: '*WerkFit maken*' en '*Naar Werk*'.
  - *WerkFit maken:* Het doel van de dienst is dat de fysieke en mentale belastbaarheid van de klant zodanig is, dat bemiddeling naar werk (in een dienstverband of als zelfstandig ondernemer) of scholing succesvol kan worden opgestart.
  - *Naar Werk:* De re-integratieactiviteiten bestaan uit: zoeken van voldoende vacatures, adequaat solliciteren en volgen van cursussen om de vaardigheden te verbeteren (schrijven brieven, opstellen CV, CV op websites plaatsen, benaderen van werkgevers, verbale en non-verbale presentatievaardigheden), met als eindresultaat de plaatsing van de klant in een dienstverband of als zelfstandig ondernemer.

  Project 'Connect werkt': Voor het vinden van gemotiveerde medewerkers die behoren tot de WIA-doelgroep van het UWV werken de Vereniging Parkmanagement Bedrijventerreinen (VPB) en UWV Werkbedrijf Zuidoost Drenthe samen. Deze samenwerking is in eind 2018 uitgebreid met de inzet en mogelijkheden van de EMCO-groep. Door het bieden van werkplekken in de brede infrastructuur van de EMCO-groep worden klanten van het UWV fysiek en mentaal voorbereid op de stap naar regulier werk. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de re-integratiediensten WerkFit Maken en mogelijk aansluitend Naar Werk.

<u>Schoolverlaters VSO MLK en Praktijkscholen:</u>

- Werk-leertrajecten
  Leerlingen en schoolverlaters van de praktijkscholen en VSO/MLK worden geplaatst binnen de infrastructuur van de EMCO-groep. Het gaat tijdens deze trajecten vooral om het opdoen van werknemersvaardigheden en het ontwikkelen van een realistisch toekomst perspectief. De plaatsing wordt in samenwerking met scholen en gemeenten gerealiseerd. Voor de schoolverlaters overbrugt het onder meer de periode tussen het verlaten van de school en het realiseren van een reguliere of gesubsidieerde werkplek.

<u>In opdracht van Menso</u>:

- *Werk-leertrajecten*
  Dit betreft trajecten in aansluiting op training en diagnose bij Menso, waarbij voor de plaatsingen gebruik wordt gemaakt van de infrastructuur van de EMCO-groep.
- *Groenproject*
  Dit project wordt in samenwerking met Menso en Terra Next uitgevoerd. Uitkeringsgerechtigden krijgen bij de EMCO-groep een opleiding in de groenvoorziening en doen daar gelijktijdig relevante werkervaring op.
- *Project 'Aanpakken en Doorzetten' (Project A&D), ook wel Opstapbanen*
  De gemeente Emmen heeft in 2017 met het investeringsplan 'Aanpakken en Doorzetten' een extra boost gegeven aan de uitstroom van 70 bijstandsgerechtigden. Uitvoering van het plan is in handen van Menso, waarbij voor 30 werkzoekenden de samenwerking met EMCO-groep is gevonden. Deze werkzoekenden (BAB en Participatiewet groep 3) hebben een tijdelijk dienstverband voor een jaar in M-Flex BV aangeboden gekregen. Binnen de EMCO-groep is een grote diversiteit aan werksoorten beschikbaar, onder andere: groen, metaal, post en parkeerbeheer. Door de werkzoekenden op deze plekken in te zetten met een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden ze optimaal in beeld gebracht en worden de kansen op uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt vergroot. Vanuit Menso worden de kandidaten ondersteund, begeleid en bemiddeld naar regulier werk buiten de EMCO-groep.
- *Plaatsingssubsidie*
  Menso kent een aantal re-integratie instrumenten die ingezet kunnen worden voor hun klanten. Een werkgever kan, bij het in dienstnemen van een klant uit de Participatiewet, IOAW of IOAZ, gebruik maken een plaatsingssubsidie.

- *Loonkostensubsidie en Jobcoaching*
  Aan een werkgever verstrekt Menso, wanneer een klant een doelgroepverklaring heeft, een loonkostensubsidie, op basis van de loonwaarde. Daarnaast is het mogelijk persoonlijke ondersteuning en begeleiding in de vorm van een jobcoach in te zetten. Met als doel uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam te zijn.

Project Werktraining EMCO-groep:

- *Werktrajecten*
  Een project opgezet vanuit Menso voor werkzoekenden met een grote, meervoudige problematiek. Wij bieden hen een werkomgeving, waarin zij hun arbeidsritme en competenties kunnen ontwikkelen. De gemeente Borger-Odoorn heeft in 2018 wederom gebruik gemaakt van de methodiek en werkwijze van het project.

Overige opdrachtgevers

De EMCO-groep voert diverse re-integratietrajecten uit voor andere opdrachtgevers. In 2018 ging het om opdrachten van SW Schilderbedrijf vastgoed verbetering, Den Hartogh Liquid Logistics en AtHomeFirst thuiszorg.

Activeringstrajecten 2018	**31-12-2017**	**In**	**Uit**	**31-12-2018**
UWV	**37**	**22**	**40**	**19**
▪ Scholing	4	6	9	1
▪ IRO	1	-	-	1
▪ WerkFit maken*, incl.:*	15	10	14	11
- Project Connect Werkt	-	*3*	-	*3*
▪ Naar Werk	2	1	1	2
▪ Leerwerk-overeenkomst	15	5	16	4
VSO MLK / Praktijkscholen	**9***	**19**	**11**	**17**
▪ Werk-leertrajecten	9*	19	11	17
Menso	**80***	**102**	**124**	**58**
▪ Werk- leertrajecten	70*	64	78	56
▪ Groenproject	7	-	7	-
▪ Project A&D*, verdeeld in:*	-	36	36	-
- Opstapbaan Regulier	-	*29*	*29*	-
- Opstapbaan BAB	-	*7*	*7*	-
▪ Plaatsingssubsidie	1	-	1	-
▪ LKS en Jobcoaching	2	2	2	2
Project Werktraining	**26**	**7**	**11**	**22**
▪ Werktrajecten Emmen	17*	6	11	12
▪ Werktrajecten B-O	9*	1	0	10
Overige opdrachtgevers	**-**	**6**	**5**	**1**
▪ SW Schilderbedrijf	-	1	1	-
▪ Den Hartogh	-	1	1	-
▪ AtHomeFirst	-	4	3	1
Totaal activeringstrajecten	**152***	**156**	**191**	**117**

** wijken af van de eindstand 2017 door mutaties met terugwerkende kracht*

2. Programmaverantwoording

DETACHERINGEN EN BEGELEID WERKEN

De afdeling detacheringen is een operationele afdeling, waarin kostenreductie en opbrengstverhoging speerpunten zijn. Binnen deze afdeling wordt naast detacheringen ook Begeleid Werken (BW) verzorgd.

- Bij detacheren werkt een medewerker op locatie en onder leiding van de klant. Detacheren gebeurt op individuele basis. Verrekening vindt plaats op basis van gewerkte uren of per maand.
- Bij werken op locatie (WOL) wordt een groep medewerkers inclusief werkleiding gedetacheerd. Verrekening vindt plaats op basis van gewerkte uren of per maand.
- Bij Begeleid Werken is de Wsw-geïndiceerde medewerker met inzet van een loonkostensubsidie in dienst van een externe werkgever conform de voor dat bedrijf geldende arbeidsvoorwaarden.

Detacheringen

- Het totaal aantal gedetacheerde medewerkers nam in 2018 af tot 249.
- Hiervan zijn er vanuit de diverse vestigingen 43 personen gedetacheerd.
- Vanuit de afdeling detachering worden 206 personen ondersteund.
  Dit cijfer is inclusief Begeleid Werken (44 personen).

Detacheringen 2014 t/m 2017

	2015	2016	2017	2018
Detachering vanuit vestiging	48	52	51	43
Detachering vanuit afd. detachering	241	225	201	206
▪ waarvan WOL / Groepsdetachering	12	10	9	9
Totaal EMCO-groep	289	277	252	249

De individuele detacheringen zijn gestegen met 6 medewerkers. De opbrengst van de afdeling Detacheringen is iets gestegen door betere prijsafspraken. De detacheringen vanuit de unit zijn met 8 medewerkers gedaald.

Begeleid Werken (BW)

De uitvoering van Begeleid Werken voor de gemeenten Emmen, Coevorden en een deel van de gemeente Borger-Odoorn was in 2018 in handen van de EMCO-groep. De Begeleid Werken-contracten zijn als volgt verdeeld:

Begeleid Werken (BW) 2016 t/m 2018 (per ultimo 2018)

	Aantal 2016	Aantal 2017	Stand 01-01-2018	Stand 31-12-2018	Gem. SE 2018
Emmen	41	41	41	41	36,35
Coevorden	3	4	4	3	3,58
Borger Odoorn (deel Odoorn)	0	0	0	0	0
Buitengemeenten	3	0	0	0	0
Totaal EMCO-groep	47	45	45	44	39,93

2.2.6 ADDITIONELE DIENSTVERLENING MENSO NV

INLEIDING
Vanaf 1 januari 2018 hebben Menso NV en EMCO-groep een overeenkomst voor additionele dienstverlening afgesloten. Dit contract betreft de inkoop van Menso NV van 100 ontwikkelplekken, 200 praktijkassessments en 800 opleidingstrajecten, ten behoeve van de doelgroep van de participatiewet. De aantallen zijn afgeleid van eerdere ervaringscijfers in 2016 en 2017. Deze diensten worden vanaf 2011 ingekocht door de gemeente Emmen Werk en Inkomen, afdeling leren en werken en waren onderdeel van het zgn. TDC-contract. Vanaf 2018 is het TDC overgeheveld naar Menso NV.

CIJFERS EN AANTALLEN (T/M 31-12-2018)
Zoals uit de cijfers blijkt loopt het aantal ontwikkeltrajecten wat terug en benut Menso NV maar een deel van deze ingekochte diensten. Daarnaast bleek echter uit het vorige hoofdstuk (2.2.5.) en het hoofdstuk over Wsw en Beschut Werken (2.2.4.), dat het aantal deelnemers/werknemers dat geplaatst is vanuit Menso NV binnen de EMCO-groep juist is toegenomen: een voorbeeld van de synergievoordelen die de samenwerking oplevert.

- Ontwikkelplekken: Er zijn in 2018 64 personen op een ontwikkelplek bij de EMCO-groep geplaatst. Het aantal ingevulde ontwikkelplekken liep in 2018 terug van 76 in januari naar 56. De uitstroom vanuit de ontwikkelplekken (81 personen) is hoger dan de instroom. De belangrijkste reden voor uitstroom is het besluit van de opdrachtgever (66), gevolgd door uitstroom naar regulier werk (11).
- Praktijkassessments: Er zijn 76 praktijkassessments afgenomen. Bij de praktijkassessments valt op dat deze vooral in het groen (16) en in de logistiek (59) gebruikt zijn. Binnen het groen zijn deze het voorstation van de Opstapbanen, binnen de logistiek het voorstation van de reach- en heftruckopleiding. Deze opleiding blijkt in veel gevallen te leiden tot succesvolle uitstroom.
- Scholingstrajecten: Er zijn of worden 398 scholingstrajecten (excl. basistraining) gevolgd. Opvallend ten opzichte van vorig jaar is de groei in het aantal VCA trainingen, deze zijn gestegen van 62 in 2017 naar 232 in 2018. Naast de groepstrainingen (van 4 of 7 dagdelen) worden op individueel niveau of in zeer kleine groepen aan inburgeraars trainingen aangeboden. De kleinere omvang van de groepen en de duur van de trajecten vraagt een grotere tijdsinvestering.

In het "*Overzicht voor diensten met peildatum 31-12-2018*" staan de aantallen en de sectoren waarbinnen geplaatst en geschoold werd.

BEGELEIDING
De begeleiding op de ontwikkelplekken vindt plaats door ervaren afdelingschefs en hun voormannen en –vrouwen. Deze hebben jarenlange ervaring in het begeleiden van diverse groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen een werksetting. Ditzelfde geldt voor degenen die zich bezig houden met de praktijkassessments. De (vak)scholing wordt verzorgd door zowel interne als externe opleiders.

De voortgang binnen de ontwikkeltrajecten wordt per individueel geplaatste deelnemer door een ingevuld competentieformulier 3 maandelijks gevolgd en beschreven.

AANWEZIGHEID EN VERZUIM
Bij de ontwikkelplekken wordt de aanwezigheid van de mensen bijgehouden in een urenregistratiesysteem (URS). Het (kortdurende) verzuim wordt volgens de gebruikelijke werkwijze, zoals dit ook gebeurt voor het eigen personeel bij de EMCO-groep, gevolgd en geregistreerd in het personeelsvolgsysteem Compas. De verantwoordelijkheid voor de langdurige verzuimbegeleiding ligt bij de werk- en scholingscoaches, die met de voortgangsrapportages op de hoogte gesteld worden.

2. Programmaverantwoording

Voor de opleidingstrajecten en het praktijkassessment logistiek wordt gebruik gemaakt van presentielijsten. Deze gegevens worden door EMCO-groep geregistreerd en volgens de gemaakte afspraken aan de opdrachtgever doorgegeven.

SAMENWERKING OPDRACHTGEVER

De samenwerking met de opdrachtgever verloopt plezierig en praktisch. Met de huisvesting van Menso NV onder hetzelfde dak weten de functionarissen van de EMCO-groep en de functionarissen van Menso-NV elkaar steeds beter te vinden. Het afgelopen jaar zijn in de samenwerking verschillende nieuwe initiatieven/innovaties ontstaan.

ONTWIKKELEN INNOVATIES

Het afgelopen jaar heeft de EMCO-groep extra inzet gepleegd:

- Inzet twee jobcoaches/detacheringsconsulenten binnen het BAB-team
- Inrichting Compas t.b.v. het BAB team;
- Inzet coördinator trajecten in project Opstapbanen en werkgroep Publiek detacheren;
- Ontwikkeling Boristrajecten;
- Inzet administratieve kracht t.b.v. fraudebestrijding;
- Inzet inkoopmedewerker.

OVERZICHTEN VOOR DIENSTEN MET PEILDATUM 31 DECEMBER 2018

Ontwikkelplekken

Bij deze dienst worden persoon uit de doelgroep van de participatiewet met behoud van uitkering op een werkplek bij de EMCO-groep geplaatst. Doel van deze plaatsing is het opdoen van werkervaring en het verbeteren van competenties en (werk)nemersvaardigheden.

2018	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Totaal 2018	w.v. Borger-Odoorn
Leerwerkplek EMCO-groep nieuw	**13**	**6**	**2**	**6**	**7**	**4**	**8**	**1**	**5**	**4**	**5**	**3**	**64**	**-**
Productie	8	2	1	2	4	3	4	-	3	4	3	1	35	-
Logistiek	1	1	1	2	-	1	-	-	1	-	-	1	8	-
Schoonmaak/Facilitair	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	6	-
Groen	-	2	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	5	-
Zakelijke dienstverlening	2	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	5	-
Post	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
Metaal	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	4	-
Leerwerkplek EMCO-groep lopend	**76**	**75**	**72**	**63**	**64**	**64**	**62**	**57**	**56**	**55**	**54**	**56**		
Productie	40	38	37	31	32	34	35	32	31	33	32	33		
Logistiek	1	1	1	-	-	1	-	-	1	1	1	2		
Schoonmaak/Facilitair	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4		
Groen	18	19	18	17	17	15	11	8	8	7	6	6		
Zakelijke dienstverlening	7	7	6	6	6	5	5	6	6	5	4	4		
Post	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4		
Metaal	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3		

Uitstroom ontwikkelplekken met reden van uitstroom:

LWP-modules (leer- werkplek)	2018-1	2018-2	2018-3	2018-4	2018-5	2018-6	2018-7	2018-8	2018-9	2018-10	2018-11	2018-12	2018	w.v. Borger-Odoorn
Uitstroom per sector	**10**	**7**	**5**	**15**	**6**	**4**	**10**	**6**	**6**	**5**	**6**	**1**	**81**	**4**
Productie	5	4	2	8	3	1	3	3	4	2	4	-	39	-
Logistiek	-	1	1	3	-	-	1	-	-	-	-	-	6	-
Schoonmaak/Facilitair	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-
Groen	1	1	1	1	2	2	5	3	-	1	1	-	18	2
Zakelijke dienstverlening	3	-	1	1	1	1	-	-	-	1	1	-	9	2
Post	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	4	-
Metaal	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-
Tuinbouw	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uitstroom naar reden	**10**	**7**	**5**	**15**	**6**	**4**	**10**	**6**	**6**	**5**	**6**	**1**	**81**	**4**
Regulier werk	1	2	-	3	1	1	1	1	1	-	-	-	11	-
Dagonderwijs	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-
Geen toekenning uitkering	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Ziekte gerelateerd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Weigering medewerking traject	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
Stageplaats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Besluit opdrachtgever	9	5	5	12	5	3	7	4	4	5	6	1	66	4

2. Programmaverantwoording

Praktijkassessment
Bij een praktijkassessment wordt onderzocht welk soort werk passend is.

2018	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Totaal 2018	w.v. Borger-Odoorn
Nader onderzoek	**21**	**18**	**11**	**21**	**17**	**20**	**13**	**7**	**15**	**30**	**12**	**7**	**189**	***3***
Praktijkassessment groen	-	2	1	3	2	5	3	-	-	-	-	-	16	-
Praktijkassessment schoonmaak	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
Praktijkassessment logistiek	10	4	6	8	6	-	6	1	8	6	4	2	59	*2*
Praktijkassessment bouw	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Praktijkassessment horeca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Praktijkassessment service center	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Opleidingstrajecten
Het volgen van een gekwalificeerde beroepsopleiding (o.a. entree-onderwijs, niveau2 opleidingen) en/of het volgen van een certificerende vaktraining (o.a. VCA, hef- / reachtruck, HACCP), waarbij een diploma of certificaat het eindresultaat is.

2018	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Totaal 2018	w.v. Borger-Odoorn
Scholing en training (zie ook Specificatie Scholing en Training)	**60**	**58**	**80**	**51**	**52**	**42**	**34**	**22**	**66**	**46**	**44**	**10**	**565**	***6***
Arbo en veiligheid	17	38	36	25	18	24	17	6	24	16	17	-	238	*3*
Basiseducatie	14	13	22	11	23	15	9	12	9	14	17	8	167	-
Entree onderwijs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sector Economie en dienstverlening	21	7	22	11	5	3	8	-	22	5	8	2	114	*2*
Sector Landbouw	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-	4	*1*
Sector Techniek	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-
Sector Zorg en Welzijn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Digitale cursussen	8	-	-	2	6	-	-	4	7	11	2	-	40	-
De basiseducatie vindt plaats door Menso														

Specificatie Scholing en Training

	Aantallen nieuwe deelnemers in periode													
Opleidingen/trainingen per categorie	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Totaal gestart 2018	*Succesvol afgesloten in 2018*
ARBO en veiligheid	**17**	**38**	**36**	**25**	**18**	**24**	**17**	**6**	**24**	**16**	**17**	**-**	**238**	***111***
BHV (anders)	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	3	*3*
ELH herhaling	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	*3*
VCA (4dd)	16	12	15	17	15	11	8	6	15	15	16	-	146	*77*
VCA basisveiligheid (7dd)	-	8	-	8	-	10	-	-	9	1	-	-	36	*11*
VCA Inburgeraars Individueel	-	18	11	-	2	-	2	-	-	-	-	-	33	*9*
VCA individueel	-	-	8	-	-	3	5	-	-	-	1	-	17	*8*
Basiseducatie	**14**	**13**	**22**	**11**	**23**	**15**	**9**	**12**	**9**	**14**	**17**	**8**	**167**	***125***
Banenbeurs	9	11	14	9	18	9	8	8	2	7	12	8	115	*66*
Taaltoets Wet Taaleis (digitaal) Emmen	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Techniektest (digitaal)	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	*3*
TOM training	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	*11*
Werk en Diagnose INB	3	1	5	2	5	5	1	4	7	7	5	-	45	*41*
Sector Economie en Dienstverlening	**21**	**7**	**22**	**11**	**5**	**3**	**8**	**-**	**22**	**5**	**8**	**2**	**114**	***80***
HACCP	8	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	11	*10*
Heftruck	8	2	4	6	4	-	6	-	5	3	6	1	45	*36*
Horecatest	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	*2*
Reachtruck	3	4	2	5	1	-	2	-	4	2	2	1	26	*18*
Sociale hygiene	-	-	16	-	-	-	-	-	13	-	-	-	29	*14*
Sector Landbouw	**-**	**-**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**4**	***4***
Bosmaaien Basiscursus Intern	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	*2*
Medewerker groenvoorziening nivo 2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	*2*
Digitale cursussen	**8**	**-**	**-**	**2**	**6**	**-**	**-**	**4**	**7**	**11**	**2**	**-**	**40**	***29***
Computervaardigheden	3	-	-	-	6	-	-	-	4	-	-	-	13	*11*
Excel basis	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5	2	-	8	*5*
Power Point	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	4	*1*
Veilig digitaal werken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	*1*
Word basis	-	-	-	1	-	-	-	-	3	5	-	-	9	*8*
Word gevorderden	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	*3*

2.2.7 OPLEIDING EN ONTWIKKELING WSW EN AMBTELIJK

In 2018 hebben Wsw-medewerkers en ambtelijke medewerkers scholing gevolgd, zowel intern bij de EMCO-groep, als extern. De EMCO-groep maakt gebruik van de (vak)deskundigheid van eigen medewerkers bij het verzorgen van cursussen en trainingen. Hun expertise werd ingezet waardoor de opleidingskosten konden worden beperkt.

BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG (BBL)

In het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, waarbij het praktijkleren op de voorgrond staat, hebben 5 Wsw-medewerkers de BBL opleiding Natuur en groene ruimte (niveau 2) gevolgd en 8 de Entree opleiding groen (niveau 1). Deze opleidingen zijn in 2018 afgerond.

VAK- EN FUNCTIEGERICHTE OPLEIDINGEN VOOR WSW- EN AMBTELIJK PERSONEEL

Om kennis en vaardigheden te vergroten of te onderhouden, is het van belang dat medewerkers scholing (blijven) volgen binnen hun vakgebied. In 2018 zijn de volgende opleidingen/cursussen/trainingen uitgevoerd:

- 4 Wsw-medewerkers hebben meegedaan aan de cursus Sociale hygiëne.
- De cursus bosmaaien wordt door de EMCO-groep zelf op locatie georganiseerd en gegeven door een praktijkopleider. In 2018 heeft 1 Wsw-medewerker deelgenomen aan deze cursus en afgerond met een getuigschrift.
- Voor het behalen van een rijbewijs B en BE zijn 2 Wsw-medewerkers met succes opgeleid.
- Voor het onderhoud van de brandmelders en de daarbij behorende installaties hebben 4 Wsw medewerkers en 1 ambtelijke medewerker deelgenomen aan een cursus Beheerder brandmelding-installaties.
- Voor zijn functie als vertrouwenspersoon heeft 1 ambtelijke medewerker een cursus Psychologie voor vertrouwenspersoon gevolgd.
- Voor de functie van VGM-coördinator heeft 1 Wsw-medewerker de cursus Bouwbesluit gevolgd.
- In het kader van de Meldregeling vermoeden misstand heeft 1 Wsw-medewerker de opleiding Vertrouwenspersoon integriteit gevolgd.
- In het kader van het instellen van een klachtencommissie hebben 7 ambtelijke medewerkers en 1 Wsw-medewerker een training Klachtencommissie en ongewenst gedrag gevolgd.
- In het kader van een doorstromingstraject hebben 14 Wsw-medewerkers de training Harrie Helpt met succes gevolgd.
- 4 Wsw-medewerkers hebben o.a. in het kader van hun opleidingstraject een training Psychische handicaps gevolgd.
- In het kader van betere communicatie hebben 8 ambtelijke medewerkers een workshop Moordklanten of klantenmoord gevolgd.
- Om een goede beoordeling van het onderhoud in de groenvoorziening te kunnen geven hebben 5 ambtelijke medewerkers en 2 Wsw-medewerkers een cursus Beeldgericht Werken in de groenvoorziening gevolgd.
- De opleiding Trekker chauffeur is gevolgd door 3 Wsw-medewerkers en 1 Wsw-medewerker heeft de opleiding Taxichauffeur met succes doorlopen.
- 1 Ambtelijke medewerker heeft een training Persoonlijke effectiviteit gevolgd.
- In het kader van de verplichte nascholingscursussen Code 95 voor vrachtwagenchauffeurs binnen de EMCO-groep hebben 2 Wsw medewerkers diverse cursussen gevolgd.
- De combitraining Veilig bevrijden en werken in liften is door 7 Wsw- en 2 ambtelijke medewerkers van de afdeling parkeerbeheer gevolgd.
- Om veilig op hoogte te kunnen werken hebben 5 Wsw medewerkers een training Veilig werken met de hoogwerker gevolgd.
- De cursus Veilig werken langs de weg werd door 14 Wsw-medewerkers gevolgd. Ook deze cursus werd verzorgd door een interne medewerker.
- Aan de cursus Motorkettingzaag basis hebben 7 Wsw-medewerkers met succes mee gedaan.

2. Programmaverantwoording

VEILIGHEIDSSCHOLING

Net als in voorgaande jaren is de EMCO-groep verplicht zich te houden aan de wettelijke veiligheidseisen voor het werken met machines, vervoermiddelen, bestrijdingsmiddelen en materialen. Daarbij worden ook de verlengingen van licenties, diploma's en certificaten meegenomen. Dit geldt voor het werken met de heftruck, reachtruck en spuiten in het openbaar groen (gewasbescherming).

- Aan de jaarlijks terugkerende veiligheidscursussen als EHBO, ELH en BHV hebben rond de 300 Wsw- en ambtelijke medewerkers deelgenomen.
- Aan de interne cursussen heftruck en reachtruck die ook door interne medewerkers worden verzorgd hebben 8 Wsw-medewerkers meegedaan.
- Naast de reguliere cursus spuitlicentie worden jaarlijks verlengingsbijeenkomsten georganiseerd voor het behoud van spuitlicenties in de groenvoorziening. Daar hebben in 2018 31 medewerkers (25 Wsw- en 6 ambtelijke medewerkers) aan deelgenomen.
- De VCA cursussen worden door interne medewerkers van de EMCO-groep verzorgd. In 2018 hebben 60 Wsw-medewerkers en 3 ambtelijke medewerkers aan een VCA training meegedaan.

ALGEMENE SCHOLING EN EDUCATIE

In het kader van de invoering van de AVG-wet (Algemene Verordening Gegevensbescherming) in 2018 hebben alle computergebruikers binnen het EMCO-groep (70 ambtelijke- en 120 Wsw-medewerkers) een training Veilig digitaal werken gevolgd.

Afdelingschefs en (meewerkende) voorlieden hebben voor hun functie deelgenomen aan de cursus Vergadertechniek (20 Wsw- en 14 ambtelijke medewerkers).

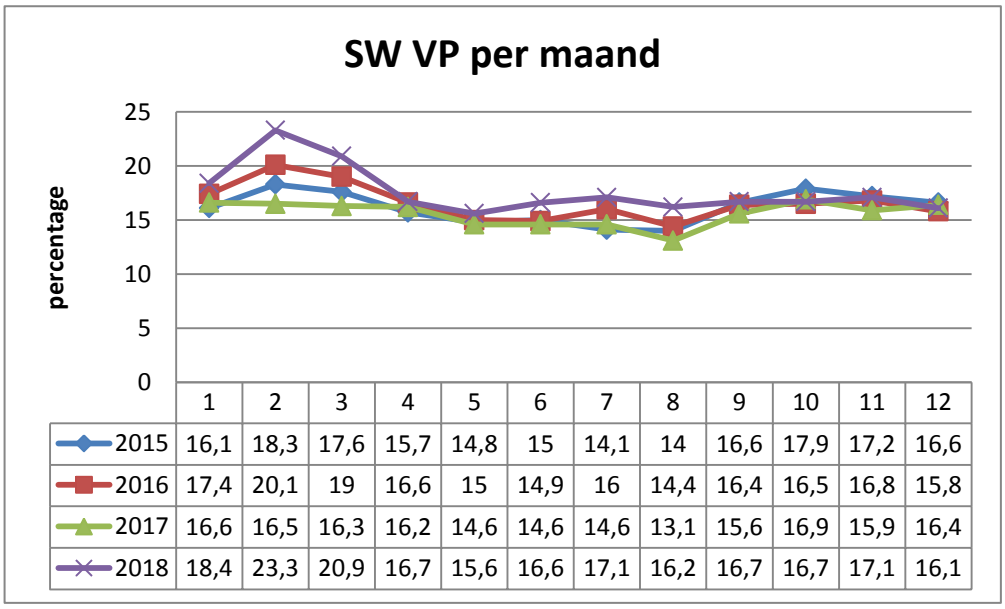
In 2018 zijn er interne trainingen computervaardigheid en Office 2010 verzorgd. Hier hebben in totaal 34 Wsw- en 8 ambtelijke medewerkers aan deelgenomen. De interne trainingen worden verzorgd door medewerkers van de EMCO-groep.

2.2.8 VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

VERZUIMPREVENTIE EN VERZUIMBEGELEIDING
Onderstaande tabellen geven het verzuimpercentage van 2018 weer, gerelateerd aan drie voorgaande jaren. Naast de gegevens van de EMCO-groep worden hieronder ook de gegevens van M-Flex vermeld.

Verzuimpercentage	2018	2017	2016	2015
EMCO-totaal (N=1367)	17.0	15.4	16.0	15.6
Wsw-medewerkers (N=1286)	17.6	15.9	16.6	16.2
Ambtenaren (N=81)	7.4	6.5	6.3	6.8
M-Flex Beschut Werk (N=45)	7.1	-	-	-
M-Flex overig (N=19)	8.2	-	-	-

N = per 31-12-2018, (N=61 bij M-Flex overig van 01-01- 2018 tot 01-01-2019)



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2015	16,1	18,3	17,6	15,7	14,8	15	14,1	14	16,6	17,9	17,2	16,6
2016	17,4	20,1	19	16,6	15	14,9	16	14,4	16,4	16,5	16,8	15,8
2017	16,6	16,5	16,3	16,2	14,6	14,6	14,6	13,1	15,6	16,9	15,9	16,4
2018	18,4	23,3	20,9	16,7	15,6	16,6	17,1	16,2	16,7	16,7	17,1	16,1

Toelichting
Het verzuim onder Wsw-medewerkers is in 2018 met 1.7% gestegen ten opzichte van 2017. De meldingsfrequentie is gelijk gebleven (1.9). De gemiddelde verzuimduur is 38 dagen (2017: 39 dagen). Het verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen blijft groot. De verzuimpercentages van deze leeftijdscategorieën (excl. zwangerschap):

Wsw-medewerkers	2018	2017	2016
Mannen (%)	16.8 (N=912)	15.2 (N=953)	15.2 (N=995)
Vrouwen (%)	19.6 (N=374)	18.1 (N=384)	20.1 (N=393)

Het verzuim van de ambtelijke medewerkers is in 2018 gestegen naar 7.4% (2017: 6.5%). De trend is dat het verzuim van deze medewerkers sinds 2015 niet meer beneden de 5% daalt. Dit heeft mede te maken met de leeftijdsopbouw: van de 81 ambtenaren vallen er 30 in de leeftijdscategorie 45 t/m 54 jaar en 41 medewerkers zijn 55 jaar en ouder. De meldingsfrequentie van de ambtenaren is licht gestegen naar 1.1 (2017: 1.0). De gemiddelde verzuimduur is gedaald van 34 (2017) naar 25 dagen. Ook bij de ambtenaren is het verzuim van vrouwen hoger dan dat van mannen (excl. zwangerschap).

Ambtelijk medewerkers	2018	2017	2016
Mannen (%)	4.9 (N=50)	4.9 (N=55)	5.7 (N=52)
Vrouwen (%)	11.6 (N=31)	8.8 (N=36)	7.1 (N=35)

Benchmark EMC/Cedris

Hieronder staat kort beschreven hoe het verzuim van de EMCO-groep zich verhoudt tot andere SW-bedrijven:

- Het verzuimpercentage van de EMCO-groep is in 2018 gestegen van 15,4% naar 17.0%. Vergeleken met alle SW-bedrijven die aan de benchmark deelnemen (72) is het verzuimverschil hoger geworden (Benchmark 2018:14%). Ter vergelijking: In de grootteklasse 1000 tot 1499 medewerkers (17 SW-bedrijven waaronder de EMCO-groep) is het gemiddelde verzuimpercentage 13,9%.
- De gemiddelde verzuimduur van de EMCO-groep is 37 dagen. In de benchmark is dit 30 dagen. In de grootteklasse 1000 - 1499 medewerkers is de gemiddelde verzuimduur 30 dagen. Hierbij moet aangetekend worden dat op advies van de bedrijfsarts getoetst wordt of tijdens de re-integratie het aangeboden werk duurzaam en in volle omvang uitgevoerd kan worden.
- De meldingsfrequentie is in 2018 met 1.9 gelijk gebleven. Deze frequentie ligt 0.1% hoger dan de gemiddelde meldingsfrequentie van de benchmark. Voor de grootteklasse 1000 – 1499 werknemers ligt de meldingsfrequentie op 1.8.

Het verzuim (percentage/duur/frequentie) van Wsw-bedrijven is al jaren hoog. Geconstateerd kan worden dat de vergrijzing en het feit dat instroom van Wsw-medewerkers in 2015 gestopt is, een steeds grotere invloed op de hoogte en de duur van het verzuim hebben.
Sociale werkvoorzieningsbedrijven proberen met allerlei maatregelen de gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen. Maar deze interventies van de werkgever hebben vaak niet het gewenste effect. Gezondheid is in de eerste plaats een persoonlijke kwestie die mede het gevolg is van eigen leefstijlkeuzes, beleving en gedrag. Gezondheidsinterventies van de werkgever zullen dan ook moeten aansluiten op de leefwereld en intrinsieke motivatie van medewerkers om succes te hebben (SBCM).

In vergelijking met de cijfers van de benchmark SW-bedrijven, ziet het verzuimpercentage per leeftijdscategorie er als volgt uit:

Leeftijd	WSW	AN	Totaal	Benchmark
<25	0	0	0	9.8
25 - 34	11.1	0	11.1	10.5
35 - 44	13.4	3.0	12.8	12.6
45 - 54	17.4	5.0	16.5	13.7

Opvallend is het hogere verzuim in de leeftijdscategorie 25 – 34 jaar. Dit is een landelijke trend die niet alleen in de Wsw speelt. Dit verzuim heeft volgens deskundigen mede te maken met ziekte als gevolg van zwangerschap en bevalling, psychische klachten (ervaren werkstress, dubbele belasting, opvoeding of opvang van kinderen, financiële problemen, etc.) en verzuim als gevolg van bijvoorbeeld astma en migraine.
Bij de oudere medewerkers is vaak sprake van beperkingen die al aanwezig waren maar nu vaker en langer tot uitval leiden. Een groot deel van hen is op zeer jonge leeftijd gestart met zwaar lichamelijk werk. Door de verhoging van de AOW-leeftijd en het afbouwen van seniorenregelingen worden zij gedwongen langer door te werken. Dit valt veel medewerkers zwaar en vertaalt zich in verzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook manifesteren zich rond deze leeftijd veel ziektes en beperkingen zoals diabetes, kanker, hart- en vaatziekten, longziekten en klachten van het houdings- en bewegingsapparaat. Tevens is het aantal medewerkers (vooral vrouwen) dat naast het werk en de huishouding ook nog mantelzorg verricht voor partner, ouders of kind toegenomen. Deze dubbele belasting leidt vaker tot verzuim.

2. Programmaverantwoording

Evenals in voorgaande jaren zet de trend van (psychisch) verzuim als gevolg van financiële problemen, gezinsproblemen en verslaving in relatie tot een inadequate coping, door. De contacten met de reguliere hulpverlening (VNN, Leger des Heils, Sedna, Jeugdzorg, etc.) blijven belangrijk voor preventie en begeleiding. Het doel blijft om behandeling en begeleiding waar mogelijk samen te laten lopen met re-integratie op het werk ('werk is ook een medicijn'). We adviseren medewerkers met psychische problemen zo spoedig mogelijk contact op te nemen met hun huisarts. De meeste huisartsen werken samen met een praktijkondersteuner van Indigo (GGZ-Drenthe) waardoor een medewerker hopelijk snel kan starten met een laagdrempelige behandeling via de reguliere gezondheidszorg. Waar nodig wordt de behandeling opgeschaald. De wachttijden voor intake en behandeling bij de praktijkondersteuner en de GGZ zijn het afgelopen jaar weer langer geworden, dit heeft een negatieve invloed op het tijdstip waarop het werk (gedeeltelijk) hervat wordt.
Hetzelfde geldt ook voor de wachttijden voor onderzoek en behandeling van een aantal specialismen in de ziekenhuizen van onder andere Treant Zorggroep. Het verzuimstation adviseert de medewerker om dan contact op te nemen met de zorgverzekeraar voor wachtlijstbemiddeling.

In 2018 hebben er maandelijks spreekuren plaatsgevonden van MEE-Drenthe op de locatie in Emmen. Het doel is om mensen met een verstandelijke beperking te verwijzen naar de juiste instanties wanneer ze zelf niet meer in staat zijn zelfstandig de juiste beslissingen te nemen. Ook heeft MEE medewerkers ondersteund bij een indicatieaanvraag voor ambulante begeleiding door bijv. Cosis, de Trans of de ZorgZaak. Daarnaast is er maandelijks een preventiespreekuur van Schulddienstverlening Emmen. Het doel is om medewerkers te ondersteunen en te adviseren bij dreigende financiële problemen. De aanmeldingen voor dit spreekuur komen meestal tot stand na signalen van de leidinggevende, personeelsconsulent of verzuimmanager.

Een belangrijke uitdaging blijft de beschikbaarheid van voldoende gedifferentieerd passend werk binnen de organisatie. Ondanks het gegeven, dat de EMCO-groep beschikt over zeer diverse werksoorten en werkzaamheden, is het toch soms moeilijk om zieke medewerkers te herplaatsen in fysiek en/of mentaal passend werk. Daarnaast begint er in een aantal werksoorten een kwantitatief en kwalitatief tekort aan inzetbare vaste Wsw-medewerkers te ontstaan. Ondanks het feit, dat de open gevallen plekken vaak ingevuld worden met (tijdelijke) medewerkers, die in traject zitten of een tijdelijk arbeidscontract hebben, maakt dit nog niet direct dat de ervaren werklast als minder groot ervaren wordt. Het gegeven dat er soms ook sprake is van onderbelasting op afdelingen omdat er tijdelijk geen of te weinig werkaanbod is, maakt dat er soms ook beperkt verzuim ontstaat.

In 2018 zijn de twee interne arbeidsdeskundigen ingezet voor advisering over en begeleiding van Beschut Werk en de Wet verbetering Poortwachter. Een van de arbeidsdeskundigen is tevens als adviseur toegevoegd aan het verzuim- en re-integratieoverleg tussen leidinggevende en personeelsconsulent.

Medio 2018 is de werkgroep 'Arbodienstverlening 2019' gestart. In deze werkgroep waren verschillende disciplines en een afvaardiging van de OR vertegenwoordigd. Het doel was om een nieuwe overeenkomst arbodienstverlening per 2019 af te sluiten voor de EMCO-groep en M-Flex. In eerste instantie is aangesloten bij de aanbesteding van Cedris. Het resultaat van deze aanbesteding was teleurstellend, mede doordat de markt voor arbodienstverlening vergeleken met de vorige aanbesteding drastisch veranderd is door een tekort aan bedrijfsartsen.
Uiteindelijk is voor 2019 een nieuwe meerjarige overeenkomst met Zorg van de Zaak afgesloten.

De dienstverleningsovereenkomst met het GIMD is met een jaar verlengd. De externe vertrouwenspersoon is tevens coach en adviseur voor de drie interne vertrouwenspersonen

ONTWIKKELINGEN 2019
De spreekuren van MEE-Drenthe en Schulddienstverlening blijven in 2019 op de EMCO-locatie plaatsvinden. Vooral de laagdrempelige spreekuren van MEE voorzien in een behoefte.

2. Programmaverantwoording

In 2019 blijft het doel om de inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen en het verzuim te verlagen. Naast het verbeteren van arbeidsomstandigheden op de werkplek, betekent dit bijvoorbeeld ook dat het voedingsaanbod van de kantine opnieuw onder de loep genomen wordt.
Ook zullen (verzuimende) medewerkers actief geïnformeerd worden over bijvoorbeeld de mogelijkheid van huisartsen om preventieve gezondheidszorg aan te bieden vanuit het basispakket van de zorgverzekering. Vanaf 2019 kunnen zij mensen met een gezondheidsrisico door overgewicht verwijzen naar een zogenaamde gecombineerde leefstijl interventie (GLI) of medewerkers actief ondersteunen bij het stoppen met roken.

2.2.9 MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK (MTO)

Medio september 2016 is besloten in het jaar 2017 met een uitloop naar 2018 een medewerkerstevredenheidsonderzoek (verder afgekort als MTO) uit te zetten bij alle medewerkers van de EMCO-groep. Onze motivatie daarbij was drieledig:

1. We willen betrokken medewerkers die met plezier naar hun werk gaan. We willen onze organisatie doorlopend beter op de kaart zetten. Onze medewerkers weten als geen ander waar het goed gaat en waar het beter kan. Een MTO geeft inzicht in de sterke en verbeterpunten van onze organisatie. Dat is waardevol want daarmee groeit de tevredenheid en betrokkenheid van onze medewerkers.
2. Naar aanleiding van de wettelijke verplichte toetsing van onze Risico inventarisatie (RI&E) is het advies gegeven de psychosociale belasting (PSA) van onze medewerkers te inventariseren, bijv. door middel van een MTO.
3. In de Cedris branchecode hebben alle SW Bedrijven uitgesproken periodiek de tevredenheid van medewerkers te toetsen. Cedris is de SW branche vereniging.

Een MTO houden is niet zondermeer wettelijk verplicht, maar wel een belangrijk en erkend instrument. Voor de planning, uitvoering, terugkoppeling en communicatie van het MTO hebben we ervoor gekozen dit in eigen beheer te doen. We kunnen dit organisatorisch goed “handelen” en daarmee ook budgettair neutraal houden.

Om discussie te voorkomen hebben we gebruik gemaakt van de branche MTO. Dit is een door de branche erkende methode met gevalideerde vragen. We hebben er tevens voor gekozen de vragenlijst kort en beknopt te houden. Beheersbaar en overzichtelijk. Het risico hierbij is dat we niet direct overal antwoorden op krijgen, maar indien nodig of gewenst kunnen en willen we
verdiepend onderzoek uitzetten.

Belangrijke randvoorwaarden bij het invullen van de vragenlijst zijn anonimiteit en medewerkers zijn niet verplicht de vragenlijst in te vullen. Wel hebben we er bewust voor gekozen het MTO grotendeels per afdeling uit te zetten. Dit bevordert in grote mate de herkenbaarheid voor medewerkers en geeft meer inzicht in de sterke- en verbeterpunten. Zorgvuldige communicatie is daarbij van groot belang. Met name bij alle “productieafdelingen” is en wordt de vragenlijst persoonlijk toegelicht en uitgezet.

Eind 2018 is het MTO afgesloten.

Van de in totaal uitgezette vragenlijsten (1294 stuks) zijn er 701 vragenlijsten weer ingevuld en retour ontvangen. Dat is een respons van 54 %
Opgemerkt daarbij moet worden dat de indirecte groep medewerkers (leidinggevenden en ondersteunend staf personeel) een matige respons hebben gegeven. Zonder deze groep is de respons nog hoger (58%).

Gedetacheerde medewerkers hebben gemotiveerd niet deelgenomen aan het onderzoek.

Op de meeste afdelingen en zeker daar waar nodig is de uitkomst van het onderzoek in een afdelingsoverleg besproken met medewerkers en leidinggevende. In het algemeen hebben medewerkers aangegeven het prettig te vinden de gelegenheid te hebben gehad deel te nemen aan het onderzoek. Het geeft medewerkers een gevoel van serieus genomen te worden.

Afdelingsgerichte aandachts- of verbeterpuntjes worden of zijn reeds in actie gezet.

Uitkomst van het onderzoek geeft aan dat EMCO-groep in het algemeen tevreden medewerkers heeft, die het goed en prettig vinden om te werken bij de EMCO-groep, tevreden zijn over hun werkplek en over de materialen waarmee ze moeten werken, goede collega's hebben en goed samen kunnen werken met de collega's, tevreden zijn over hun leidinggevende en zich voldoende kunnen ontwikkelen.

Als aandachtpunt komt naar voren dat teveel medewerkers zich gediscrimineerd voelen. Opgemerkt hierbij moet worden dat het begrip discriminatie voor velen niet duidelijk is of naar eigen inzicht ingevuld wordt. De verwarring met "onheus of respectloos bejegend worden" komt meerdere keren voor.

Tijdens de afdelingsgerichte terugkoppeling komt dit ook duidelijk naar voren. Daar waar discriminatie is ingevuld is het advies gegeven dit bespreekbaar te maken of is reeds bespreekbaar gemaakt.

Zodra het MTO ook volledig administratief is afgerond kunnen we onze EMCO organisatie, in deze, ook vergelijken met landelijke cijfers via de Benchmark MTO-SW.

2.2.10 OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP

ONDERNEMINGSRAAD

Vergaderingen
Het overleg conform art. 24 WOR tussen het dagelijks bestuur van de EMCO-groep en de ondernemingsraad heeft in 2018 één keer plaats gevonden. In deze bijeenkomst is in het bijzonder gesproken over de samenwerking met Menso NV en de EMCO-groep, en overige zaken. Het dagelijks bestuur van de OR en de directeur hebben verschillende keren overleg gevoerd. Hier zijn de agendapunten voor de overlegvergadering besproken. Naast de algemene gang van zaken was er ook ruimte voor allerlei andere zaken die op dat moment speelden.
De ondernemingsraad heeft acht keer vergaderd (OR vergadering) en negen keer overleg gevoerd met de algemeen directeur (overlegvergadering).

Scholing OR
Om kosten te besparen is de OR dit jaar wederom niet op cursus geweest. Waar dat mogelijk was, is interne deskundigheid ingezet voor scholing van de OR-leden.

Financieel
Regelmatig zijn de periodieke bedrijfsrapportages t.a.v. de begroting 2018 besproken met de directie. Ook zijn de investeringen en begroting 2019 aan de orde geweest.

Arbo
De OR heeft geen VGWM-commissie, maar heeft deze taak bij alle OR-leden neergelegd. Bij de brugwachters heeft zich een ongeval voor gedaan, één OR lid is bij het gesprek met de arbeidsinspectie geweest. De OR heeft een evaluatie gehad met de Arboarts (Zorg van de Zaak)

Instemmings- en Adviesaanvragen
In 2018 zijn de volgende Instemmingsaanvragen e.d. behandeld:
- Instemmingsaanvraag Arbodienst
- Instemmingsaanvraag Roostervrije dagen
- Instemmingsaanvraag Vertrouwenspersoon
- Instemmingsaanvraag aanstelling functionaris gegevensbescherming
- Instemmingsaanvraag Protocol cameratoezicht
- Reglement functionerings- en ontwikkelingsgesprekken

2. Programmaverantwoording

COMMISSIE VOOR GEORGANISEERD OVERLEG
De commissie voor Georganiseerd Overleg (G.O.) heeft in het verslagjaar niet vergaderd. Er is technisch overleg geweest over de volgende onderwerpen:

- Generatiepact EMCO-groep. In de Cao Gemeenten (1 mei 2017 – 1 januari 2019) zijn afspraken gemaakt om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Een generatiepact kan daaraan een bijdrage leveren en de Cao-partijen hebben afgesproken om het gebruik van het generatiepact te stimuleren. De EMCO-groep heeft dit opgepakt en in overleg met de vakbonden is een “Generatiepact EMCO-groep” tot stand gekomen. Het generatiepact is enerzijds bedoeld om oudere werknemers de gelegenheid geven om op vrijwillige basis minder te gaan werken en anderzijds om de financiële ruimte die daardoor ontstaat, te gebruiken voor het aannemen van nieuwe medewerkers.
- Technische wijzigingen sociaal statuut in verband met wijziging hoofdstuk 3 CAR;
- Verlenging sociaal statuut tot 1 januari 2023;

In alle gevallen is na het technisch overleg de hoorbepaling toegepast. Na toepassing van de hoorbepaling is voor het ambtelijk personeel van de EMCO groep:

- met ingang van 1 oktober 2018 het Generatiepact ingevoerd;
- het sociaal statuut aangepast in verband met de wijziging van hoofdstuk 3 CAR;
- het sociaal statuut verlengd tot 1 januari 2023.

HOOFDSTUK 3
FINANCIEEL VERSLAG EN PARAGRAFEN

3.0 FINANCIEEL VERSLAG

De EMCO-groep heeft het afgelopen jaar afgesloten met een verlies van € 3.149.000,-.

Zoals uit onderstaande opsomming blijkt zijn de opbrengsten € 112.000,- hoger dan begroot. De rijksbijdrage is € 58.000,- hoger dan geprognosticeerd. Alle kostensoorten met uitzondering van de onderhoudskosten zijn lager uitgevallen dan begroot.

Ten opzichte van de begroting zijn de volgende afwijkingen gerealiseerd.

Realisatie ten opzichte van de gewijzigde begroting (bedragen x € 1.000)	**Afwijkingen**
Voordeel opbrengsten	112
Voordeel overige personeelslasten WSW	28
Voordeel personeelslasten Ambtelijk	42
Voordeel uitzendkrachten	75
Voordeel- resultaat Beschut Werk	94
Nadeel onderhoudskosten	-83
Voordeel energiekosten	49
Voordeel afschrijvingen	3
Voordeel dienstverlening derden	10
Voordeel rente	49
Voordeel overige bedrijfskosten	189
Voordeel op overige baten en lasten	0
Voordeel rijksbijdrage	58
Voordeel personeelslasten WSW	34
Voordeel op kosten Begeleid Werken	13
Voordelig resultaat t.o.v. gewijzigde begroting 2018	673

3. Financieel verslag en paragrafen

3.1 WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEHEERSING

De EMCO-groep heeft zelf geen eigen vermogen om verliezen in de toekomst op te kunnen vangen.
Jaarlijks wordt de begroting door het Algemeen Bestuur vastgesteld op basis waarvan de aangesloten gemeenten dan het begrote verlies voorfinancieren. Indien aan het einde van het boekjaar blijkt dat het gerealiseerde tekort afwijkt van de begroting moeten de aangesloten gemeenten, conform de afspraken in de Gemeenschappelijke Regeling, het verschil bijbetalen of ze ontvangen een bedrag terug.
De EMCO-groep heeft in 2018 een negatief resultaat gerealiseerd van € 3.149.000,-.
De goedgekeurde gewijzigde begroting gaf een verlies aan van € 3.822.000,-.
In de loop van 2018 is de begroting gewijzigd. De oorspronkelijke begroting over 2018 gaf een tekort aan van € 4.982.000,-. De bevoorschotting van het verlies heeft grotendeels plaatsgevonden op basis van de gewijzigde begroting. EMCO-groep zal aan de aangesloten gemeenten een bedrag van € 547.000,- terugbetalen.

De EMCO-groep heeft in 2009 een reorganisatie ingezet. Om de totale frictiekosten te kunnen financieren hebben de aangesloten gemeenten de winst ten opzichte van de gewijzigde begroting 2009, ten bedrage van € 3.533.000,- voor dit doel beschikbaar gesteld. Een aantal medewerkers heeft niet tot het einde van de wachtgeldperiode gebruik gemaakt van de regeling waardoor er een bedrag overblijft. Dit bedrag is samengevoegd met de extra reservering die voor het sluiten van de bouwvestiging ten laste van het resultaat 2012 is opgenomen en de voorziening frictiekosten. Per 31 december 2018 is de laatste boventallige ambtenaar vervroegd uit dienst gegaan. Het resterende bedrag van € 116.000,- zal blijven staan om toekomstige tegenvallers mee op te kunnen vangen.

3.2 ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

De EMCO-groep organiseert het onderhoud aan materieel en gebouwen in een combinatie van eigen medewerkers en derden. De werkzaamheden worden zoveel mogelijk gespreid over de jaren gepland en uitgevoerd. Inmiddels is beleid dat het geplande groot onderhoud voor de komende jaren op een zeer behoudende maar verantwoorde wijze wordt doorgevoerd.

3.3 FINANCIERING

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2001 is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet FIDO) ingevoerd. Deze wet heeft de treasury van gemeenten en overheidslichamen tot onderwerp.
Treasury is het sturen en beheersen van, verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Op grond van deze wet is de EMCO-groep verplicht om zowel in de begroting als in de jaarrekening een zogenaamde treasury-paragraaf op te nemen, waarin verantwoording over het treasury-beleid wordt afgelegd.

Treasury-beheer

De EMCO-groep heeft een laag risicoprofiel, doordat de rentepercentages van vrijwel alle langlopende leningen voor een lange tijd vastliggen, geen gebruik wordt gemaakt van derivaten en de rente vrij stabiel is.

Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet wordt berekend door een (vastgesteld) percentage van de totale begrote bedrijfslasten van de EMCO-groep te nemen. De netto vlottende schuld per kwartaal is het gemiddelde van de standen van deze schuld op de eerste en laatste dag in het desbetreffende kwartaal. In het volgende overzicht wordt de werkelijke omvang van de kasgeldlimiet getoetst aan de wettelijke norm overeenkomstig de Wet FIDO.

	Omschrijving (bedragen x € 1.000,-)		2018 1e kw	2018 2e kw	2018 3e kw	2018 4e kw
	Omvang van de gewijzigde begroting per 1 januari (= grondslag)		53.918	53.918	53.918	53.918
1	**Toegestane kasgeldlimiet**					
	in procenten van de grondslag		8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
	in een bedrag		4.421	4.421	4.421	4.421
2	**Omvang vlottende korte schuld**					
	Opgenomen gelden korter dan 1 jaar		3.350	3.850	3.250	3.150
	Schuld in rekening courant		253	-	-	293
	Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar		-	-	-	-
	Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld		-	-	-	-
3	**Vlottende middelen**					
	Contante gelden in kas		6	6	6	7
	Tegoeden in rekening courant		-	343	228	-
	Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar		69	154	204	621
4	**Toets kasgeldlimiet**					
	Totaal netto vlottende schuld	(2-3)	3.528	3.347	2.812	2.815
	Toegestane kasgeldlimiet	(1)	4.421	4.421	4.421	4.421
	Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	(1-(2-3))	893	1.074	1.609	1.606

Uit dit overzicht blijkt dat over het hele jaar 2018 is voldaan aan de kasgeldlimiet.

3. Financieel verslag en paragrafen

Renterisiconorm
De renterisiconorm wordt berekend door een (vastgesteld) percentage te vermenigvuldigen met het begrotingstotaal van de EMCO-groep. Het doel is het beheersen van de renterisico's op de vaste schuld. Dit renterisico heeft betrekking op het totaal van de begroting van enig jaar.
Hieronder wordt het renterisico over de komende vier jaren gerapporteerd.

	Omschrijving (bedragen x € 1.000,-)		2019	2020	2021	2022
	Basisgegevens					
1a	Renteherziening op vaste schuld o/g		-	-	-	-
1b	Renteherziening op vaste schuld u/g		-	-	-	-
2	Netto rentehierziening op vaste schuld	(1a-1b)	-	-	-	-
3a	Nieuwe aangetrokken vaste schuld		3.000	1.500	1.500	1.500
3b	Nieuwe verstrekte lange leningen		-	-	-	-
4	Netto nieuw aangetrokken vaste schuld	(3a-3b)	3.000	1.500	1.500	1.500
5	Aflossingen		3.355	1.655	1.500	1.500
6	Herfinanciering (laagste van 4 en 5)		3.000	1.500	1.500	1.500
7	Renterisico	(2+6)	3.000	1.500	1.500	1.500
	Renterisiconorm					
8	Omvang begroting		54.142	49.863	48.048	46.365
9	Het bij Min.Regeling vastegestelde %-tage		20%	20%	20%	20%
10	Renterisicionorm berekend	8*9	10.828	9.973	9.610	9.273
	Toets renterisiconorm					
11	Ruimte (+) c.q. overschrijding (-)	10-7	7.828	8.473	8.110	7.773

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

Omschrijving (bedragen x € 1.000,-)	Bedrag	Gemiddelde rente
Stand per 1 januari 2018	5.985	2,51%
Nieuwe leningen	2.000	
Reguliere aflossingen	1.355	
Stand per 31 december 2018	6.630	1,73%

3. Financieel verslag en paragrafen

3.4 VERBONDEN PARTIJEN

De EMCO-groep participeert sinds de oprichting op 15 juni 2005 voor 100% in het kapitaal van M-Flex B.V.
In 2010 zijn de activiteiten uitgebreid met verloning van die medewerkers voorafgaand op een ambtelijke dienstverband, eerst tijdelijk een arbeidsovereenkomst in M Flex BV krijgen aangeboden. Daarnaast zijn in M-flex een groep mensen voor Beschut Werk en een banenprojectplan aangenomen. De salariskosten en te ontvangen subsidies van deze nieuwe werkzaamheden zijn doorberekend naar de EMCO-groep waardoor het resultaat van M-Flex BV op nagenoeg nihil uitkomt.
Het resultaat wordt normaal gesproken verantwoord onder de algemene dekkingsmiddelen. Conform de voorschriften van de BBV wordt de vennootschap niet geconsolideerd met de EMCO-groep.

Per 13 december 2010 heeft er een bestuurlijke fusie plaatsgevonden met stichting RAP. De Raad van Commissarissen van de stichting bestaat uit leden van het Dagelijks Bestuur van de EMCO-groep waaraan één lid uit de voormalige Raad van Commissarissen is toegevoegd. De directie van de EMCO-groep treedt op als Raad van Bestuur van de stichting RAP.

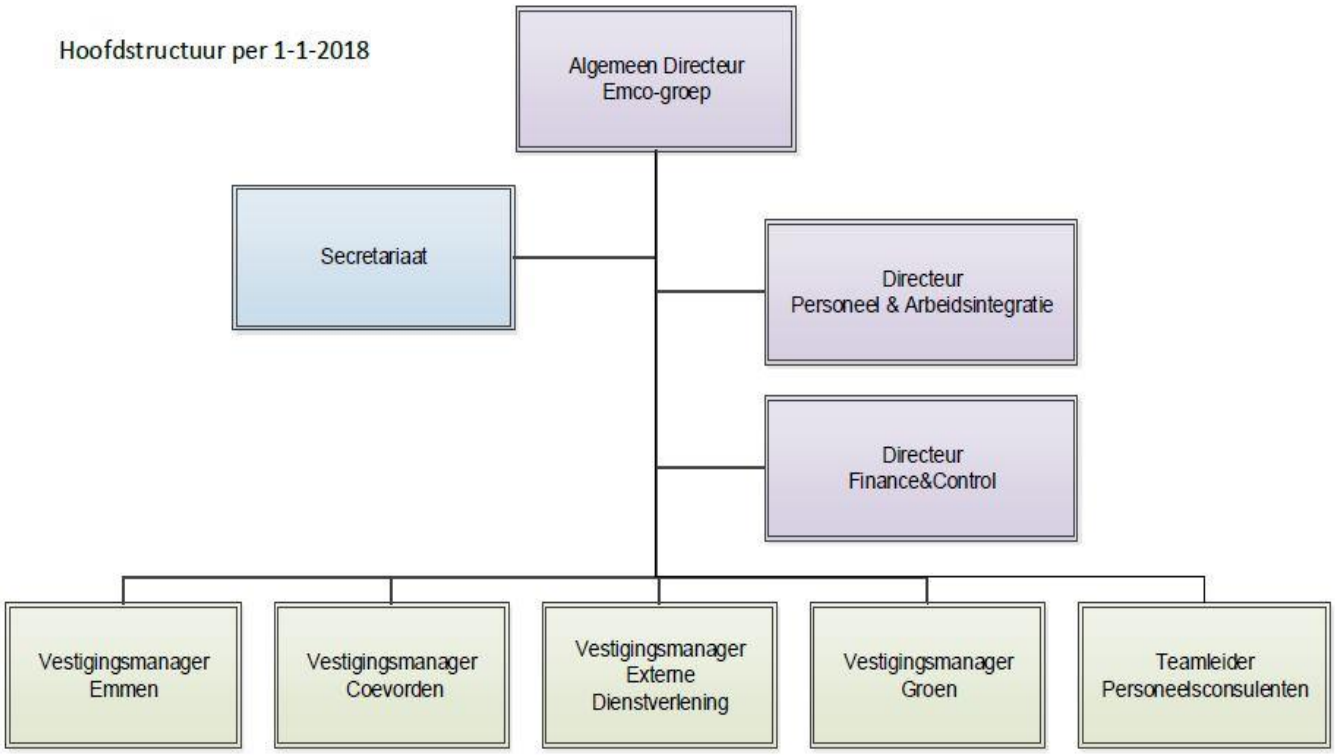
De EMCO-groep verzorgt sinds 1 juli 2014 het parkeerbeheer in de gemeente Emmen. Om de geldstromen van dit parkeerbeheer te kunnen scheiden van de geldstromen van EMCO-groep zelf, is EMCO Parkeerbeheer BV opgericht. De BV is een 100% dochter van de EMCO-groep.
De functie van EMCO Parkeerbeheer BV is om de parkeergelden te incasseren en te beheren en deze vervolgens onder aftrek van kosten over te maken naar de gemeente Emmen.

3.5 MARKETING, PRODUCTBELEID EN INNOVATIE

De SW-sector heeft nu en de komende jaren te maken met forse bezuinigingen als gevolg van een afnemend SW-volume en kortingen op de rijkssubsidie. Immers, in het kader van de Participatiewet heeft de huidige Sociale Werkvoorziening sinds 1 januari 2015 een slot op de deur en zal het aantal SW medewerkers langzaam maar zeker teruglopen naar, afhankelijk van de gemeentelijke keuzes, een beperkte groep Beschut Werken.
De potentiële en huidige werknemers zullen zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers een baan moeten vinden. Het kabinet wil dit met diverse instrumenten stimuleren en heeft in het sociaal akkoord afspraken gemaakt met de werkgeversorganisaties om de komende jaren (tussen nu en 2026) 125.000 banen voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt aan te bieden.
Vanaf 1 januari 2018 is een deel van de sociale dienst van de gemeente Emmen bij EMCO-groep aan de Abel Tasmanstraat gehuisvest. Hiervoor is een nieuw bedrijf opgericht genaamd Menso NV. Menso en EMCO-groep behalen synergievoordelen uit deze samenwerking. Daarnaast kan door de nauwe samenwerking de onderkant van de arbeidsmarkt beter worden bediend door het leveren van maatwerk.
Vanaf december 2017 is er een pilot gestart genaamd “Aanpakken en Doorzetten” waarbij 30 medewerkers voor 1 jaar aangenomen zijn in het kader van een zogenaamde Opstapbaan. Deze medewerkers zijn op een “commerciële” wijze gaan werken waarbij de doelstelling is om deze medewerkers te laten doorstromen naar een reguliere baan. Uiteindelijk is iets minder dan de helft van de deelnemers uitgestroomd naar een reguliere baan.
De EMCO-groep zelf zal zich voor de SW populatie blijven richten op de eenvoudige verpakkings- en assemblage werkzaamheden. Deze werkzaamheden zullen ook door de werknemers, die aangewezen zijn op beschut werken, en de forse groep werknemers die vooralsnog niet regulier zijn geplaatst, binnen moeten worden uitgevoerd.
Vanaf 2017 hebben de gemeenten quota opgelegd gekregen voor Beschut Werken. De aangesloten gemeenten hebben besloten om deze quota te plaatsen bij de EMCO-groep.

3. Financieel verslag en paragrafen

3.6 ORGANIGRAM



Jaarrekening

HOOFDSTUK 4
4 BALANS PER 31 DECEMBER 2018

Activa
(in duizenden euro's)

	31 december 2018		31 december 2017	
Vaste activa				
Materiële vaste activa				
Investeringen met een economisch nut		7.956		7.907
Financiële vaste activa				
Deelneming	12		12	
Overige uitzettingen met een looptijd van 1 jaar of langer	-		8	
		12		20
Vlottende activa				
Voorraden				
Grond- en hulpstoffen	2.061		1.605	
Onderhanden werk	0		200	
Gereed product en handelsgoederen	0		0	
		2.061		1.805
Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar				
Vorderingen op openbare lichamen	160		887	
Rekening-courant verhouding met het Rijk	1.005		0	
Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen	99		58	
Overige vorderingen	2.661		2.514	
		3.925		3.459
Liquide middelen				
Kassaldi	8		6	
Banksaldi	79		51	
		87		57
Overlopende activa				
Overige Nederlandse overheidslichamen	608		549	
Overige nog te ontvangen bedragen	571		893	
		1.179		1.442
		15.220		**14.690**

4 BALANS PER 31 DECEMBER 2018

Passiva

(in duizenden euro's)

		31 december 2018		31 december 2017
Vaste passiva				
Eigen vermogen				
Algemene reserves		-		-
Voorzieningen				
Voorzieningen		173		261
Vaste schulden				
Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen		6.630		5.985
Vlottende passiva				
Voorraden				
Onderhanden werk	34		0	
		34		0
Netto-vlottende schulden				
Overige kasgeldleningen		3.300		2.500
Banksaldi		735		856
Schulden aan verbonden partijen		83		23
Overige schulden		1.671		1.434
Overlopende passiva		2.067		2.121
Schuld uit verdeling resultaat boekjaar				
Resultaat uit gewone bedrijfs-uitoefening na reservering	-3.149		-2.456	
Ontvangen voorschotten deelnemende gemeenten	3.676		3.966	
		527		1.510
		15.220		**14.690**

HOOFDSTUK 5
5.1 OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN 2018

(in duizenden euro's)

Overzicht van baten en lasten	Realisatie 2018		Begroting na wijziging 2018		Originele begroting 2018		Realisatie 2017	
Omzet	19.946		18.414		18.716		20.290	
Kosten grondstoffen	-8.409		-6.984		-6.800		-7.722	
Bruto bedrijfsopbrengsten	11.537		11.430		11.916		12.568	
Verhuur onroerende goederen	226		221		18		29	
Totaal netto opbrengsten		11.763		11.651		11.934		12.597
Overige personeelskosten WSW	-785		-813		-803		-813	
Resultaat Beschut Werk	332		238		-		127	
Salariskosten ambtelijk personeel	-4.581		-4.623		-4.875		-5.093	
Uitzendkrachten	-653		-728		-1.186		-866	
Afschrijvingskosten	-1.017		-1.020		-900		-961	
Dienstverlening derden	-100		-110		-131		-112	
Rentelasten	-126		-175		-190		-164	
Diverse lasten	-45		0		0		-39	
Diverse baten	140		0		0		34	
Overige bedrijfskosten	-2.425		-2.485		-2.557		-2.498	
Bedrijfs- en financieringslasten		-9.260		-9.716		-10.642		-10.385
Resultaat		2.503		1.935		1.292		2.212
Overige baten en lasten		-		-		-		-
Bedrijfsresultaat		2.503		1.935		1.292		2.212
Rijksbijdragen WSW	31.019		30.961		29.572		32.813	
Lonen incl. sociale lasten WSW	-36.671		-36.738		-35.783		-37.547	
LIV WSW	467		500		429		549	
Kosten begeleid werken	-467		-480		-492		-483	
Subsidieresultaat WSW		-5.652		-5.757		-6.274		-4.668
Gerealiseerd resultaat		-3.149		-3.822		-4.982		-2.456
Gemeentelijke bijdrage		3.149		3.822		4.982		2.456
Gerealiseerd resultaat na gemeentelijke bijdrage		0		0		0		0

5. Overzicht van baten en lasten

5.2 OVERZICHT VAN DE GEREALISEERDE BATEN EN LASTEN PER TAAKVELD

(in duizenden euro's)

	6.4: Begeleide participatie	*6.5: Arbeids-participatie*	*0.4: Overhead*	*0.5: Treasury*	*0.9: VPB*	*TOTAAL REALISATIE 2018*
Omschrijving:	***TAAKVELDEN***					
Totaal bruto marge	11.537	-	-	-	-	11.537
Huuropbrengsten	-		226			226
Totaal netto opbrengsten	**11.537**	**-**	**226**	**-**	**-**	**11.763**
Overige personeelskosten	-727		-58			-785
Resultaat Beschut Werk	332		-			332
Salariskosten ambtelijk personeel	-895		-3.686			-4.581
Uitzendkrachten	-294	-18	-341			-653
Afschrijvingskosten	-897		-120			-1.017
Energie	-239		-32			-271
Overige huisvestingskosten	-283		-38			-321
Dienstverlening derden	-88		-12			-100
Overige lasten	-1.617		-216			-1.833
Rentelasten	-		-	-126		-126
Diverse lasten	-45		-			-45
Diverse baten	81		59			140
Overige bedrijfskosten	**-4.672**	**-18**	**-4.444**	**-126**	**-**	**-9.260**
Overige baten en lasten	-					-
Bedrijfsresultaat	**6.865**	**-18**	**-4.218**	**-126**	**-**	**2.503**
Rijksbijdrage SW	28.856		2.163			31.019
Loonkosten incl. sociale lasten SW	-33.679		-2.525			-36.204
Kosten Begeleid werken	-467		-			-467
Subsidieresultaat	**-5.290**	**-**	**-362**	**-**	**-**	**-5.652**
GEREALISEERD RESULTAAT	**1.907**	**-18**	**-4.580**	**-126**	**-**	**-3.149**

HOOFDSTUK 6
GRONDSLAGEN VAN DE FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Onderstaande samenvatting van de grondslagen waarop de financiële verslaglegging is gebaseerd, is bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten. De jaarrekening voldoet aan de eisen die gesteld zijn in het Besluit Begroting en Verantwoording 2004 (verder BBV genoemd) en de wijzigingen daarop.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening
De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende balanspost anders vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen de nominale waarde. Voor zover het BBV niet anders voorschrijft, zijn de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.
Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolgd van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q.. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan de componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van de gepensioneerden en overlopende verlofaanspraken.

Continuïteitsveronderstelling
De jaarrekening is opgesteld onder de veronderstelling van de continuïteit van de organisatie en dienst activiteiten, mede in het licht van de aanvulling van tekorten door de aangesloten gemeenten Emmen, Coevorden en Borger-Odoorn.

Schattingen
Om de grondslagen en de regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de gemeenschappelijke regeling over de verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schatting maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het op grond van het BBV vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Vergelijk met voorgaand jaar
De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzicht van het voorgaand jaar, met uitzondering van de toegepaste stelselwijzigingen zoals opgenomen in de volgende paragraaf Stelselwijziging BBV.

6. Grondslagen van de financiële verslaggeving

Stelselwijziging BBV
Vanaf 2018 gelden de wijzigingen op grond van het nieuwe BBV ook voor EMCO-groep. Een van de aanpassingen is het opnemen van een staat van baten en lasten met toerekening naar taakvelden, waarbij de overheadkosten in zowel de begroting als de jaarrekening zichtbaar moeten zijn. Onder overhead wordt verstaan: alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. Te denken valt aan kosten met betrekking tot de P&O, financiën, automatisering, huisvesting, inkoop, bedrijfsbureau's etc,

Er zijn een n.a.v. de gewijzigde BBV-voorschriften een aantal taakvelden opgenomen. De volgende taakvelden zijn voor EMCO-groep van toepassing:

- Taakveld 6.4 Begeleide participatie (uitvoering WSW en Beschut Werk)
- Taakveld 6.5 Arbeidsparticipatie (Banenprojectplannen etc.)
- Taakveld 0.4 Overhead
- Taakveld 0.5 Treasury
- Taakveld 0.9 Vennootschapsbelasting

Toedeling taakveld 0.4 Overhead:

- Directie en management
- Staf (zowel WSW als niet-WSW) voor zover wordt voldaan aan de vereisten zoals genoemd in de notitie overhead van de commissie BBV

De personeelskosten voor de WSW zijn verdeeld o.b.v. het aantal vastgestelde indirecte en directe SE's afgezet tegen de werkelijke salariskosten.
Voor de ambtelijke loonkosten vindt de toedeling plaats o.b.v. het aantal vastgestelde indirecte en directe FTE's afgezet tegen de werkelijke salariskosten.
Huuropbrengsten zijn geheel toegerekend aan de overhead.
Uitzendkrachten zijn o.b.v. de werkelijke kosten en functie toegerekend aan overhead. Hierbij is het uitgangspunt de werkelijke afdeling en de inhoud van de functie.
Voor de overige kosten en baten gaan we uit van het gemiddelde totaal aan indirecte en directe FTE's over het jaar

BALANS

Materiële vaste activa
De waardering van de materiële vaste activa is gebaseerd op de verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. Bij de waardering wordt rekening gehouden met een vermindering van de waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering niet plaatsgevonden. De afschrijvingen vinden plaats volgens een stelsel dat is afgestemd op de verwachte toekomstige gebruiksduur, zoals ook vastgelegd in de op 7 juli 2004 door het Algemeen Bestuur vastgestelde Verordening ex artikel 212 Gemeentewet. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

De afschrijvingstermijnen zoals genoemd in de verordening zijn:

Gronden en terreinen	n.v.t.
Bedrijfsgebouwen – nieuwbouw	maximaal 40 jaar
Bedrijfsgebouwen – renovatie en aankoop	maximaal 25 jaar
Technische installaties in gebouwen	maximaal 15 jaar
Machines, installaties en inventaris	maximaal 10 jaar
Vervoermiddelen	maximaal 5 jaar
Automatiseringsapparatuur	maximaal 3 jaar

Financiële vaste activa
Waardering vindt plaats op basis van de verkrijgingprijs verminderd met eventuele duurzame waarde-verminderingen en aflossingen. Afschrijving vindt niet plaats. Waardering van deelnemingen vindt plaats tegen de verkrijgingprijs of lagere marktwaarde. Het betreft hier een deelneming van ruim € 12.000,- in M-Flex B.V.

6. Grondslagen van de financiële verslaggeving

Voorraden
De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen kostprijs of verkrijgingsprijs. Incourante voorraden zijn afgewaardeerd. De onderhanden werken, halffabricaten en het gereed product worden gewaardeerd tegen de fabricagekosten of indien lager tegen de verwachte marktwaarde. De fabricagekostprijs is opgebouwd uit de vaste verrekenprijzen van grondstoffen en kosten uitbesteed werk.

Voorzieningen
De voorzieningen voor reorganisatie- en afvloeiingsverplichtingen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van 1 jaar of langer
De schulden aan kredietinstellingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met de reeds gedane aflossingen. Het betreft schulden met een looptijd langer dan een jaar. De aflossingsverplichtingen voor het komende jaar zijn in deze post begrepen.

Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar
De netto vlottende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.
Deze verplichtingen omvatten de binnen één jaar vervallende schulden.
Niet opgenomen zijn jaarlijkse verplichtingen van vergelijkbaar volume die verband houden met arbeidskosten zoals vakantiegelden. Deze verplichtingen worden vermeld onder “Niet uit de balans blijkende verplichtingen”.

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar
De uitzettingen worden tegen nominale waarde gewaardeerd, waar nodig verminderd met een voorziening voor oninbaarheid.

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

Omzet
De omzet is de opbrengst van aan derden in het boekjaar geleverde goederen en diensten exclusief de over de omzet geheven belastingen.

Grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk
Het grond- en hulpstoffenverbruik wordt berekend op basis van vaste verrekenprijzen. Bij uitbesteed werk geldt de verkrijgingsprijs.

Overige personeelslasten WSW
Dit zijn de overige aan personeel gerelateerde kosten zoals reiskosten, kosten arbodienst, opleidingen en werkkleding.

Resultaat Beschut Werk
Dit is het saldo van de loonkosten, subsidies en overige personeelskosten uit Beschut Werk.

Salariskosten ambtelijk personeel
Hieronder worden verstaan de bruto salarissen, sociale lasten en pensioenkosten, alsmede de overige aan personeel gerelateerde kosten van het ambtelijk personeel.

Uitzendkrachten
Hieronder worden o.a. personeel dat een arbeidsovereenkomst heeft in M-Flex B.V. en personeel dat extern wordt ingehuurd.

6. Grondslagen van de financiële verslaggeving

Afschrijvingen
De afschrijvingen op vaste activa bedragen een vast percentage van de historische aanschafprijs. Op grond wordt niet afgeschreven.

Dienstverlening derden
Hier wordt de inhuur van externe organisaties zoals bijvoorbeeld de salarisverwerker en juridische ondersteuning verantwoord.

Rentelasten
De rentelasten bestaan uit de rentelast van de langlopende geldleningen, kosten en baten van opgenomen kasgeldleningen en kosten van in rekeningcourant opgenomen gelden. De ontvangen rente op lopende rekeningen worden hier ook verantwoord.

Diverse lasten
Lasten die niet aan de reguliere overige bedrijfskosten kunnen worden toegewezen, zoals kosten voor schade's.

Diverse Baten
Baten die niet aan de reguliere overige bedrijfskosten kunnen worden toegewezen, zoals opbrengsten ontvangen schadevergoedingen, opbrengsten activa etc.

Overige bedrijfskosten
De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Rijksbijdrage
Dit betreft de Rijksbijdrage zoals bedoeld in de Wet Sociale Werkvoorziening.

Lonen incl. sociale lasten WSW
Hieronder worden verstaan de bruto salarissen, sociale lasten en pensioenkosten voor WSW werknemers.

Kosten Begeleid Werken
Dit zijn loonkostensubsidies die EMCO-groep betaalt aan werkgevers die een WSW geïndiceerde werknemers in dienst hebben in het kader van Begeleid Werken.

Gerealiseerd resultaat
Het resultaat wordt ten laste van de deelnemende gemeenten gebracht naar rato van het gemiddeld aantal SE over het betreffende boekjaar.

HOOFDSTUK 7

TOELICHTING OP DE BALANS

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

	Gronden en terreinen	Bedrijfs-gebouwen	Vervoer-middelen	Machines, Apparaten Installaties	Overige materiële vaste activa	Totaal
Boekwaarde per 01-01-2018	1.048	4.148	1.420	955	336	7.907
Investeringen	0	14	678	276	61	1.029
Desinvesteringen	0	0	21	2	0	23
Afschrijvingen	14	326	371	189	117	1.017
Boekwaarde per 31-12-2018	1.034	3.836	1.706	1.040	280	7.896
Nog niet geactiveerd in 2018	-	3	-	57	-	60
Werkelijke boekwaarde per 31-12-18						**7.956**

In 2018 is er voor een bedrag van € 1.029.000,- geïnvesteerd

De grootste investeringen waren o.a. :

11	Bedrijfswagens	€ 255.000,-
2	Frankeermachines	€ 68.000,-
1	Klepelmaaier	€ 31.000,-
3	Pers t.b.v. Intergas producten	€ 66.000,-
2	Reachtrucks	€ 44.000,-
5	Zitmaaiers	€ 298.000,-

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Financiële vaste activa	**2018**	**2017**
Kapitaalverstrekkingen aan:		
Deelnemingen		
M-flex		
Boekwaarde per 1 januari	12	12
Resultaat	0	0
Stand per 31 december	12	12
EMCO Parkeerbeheer		
Boekwaarde per 1 januari	0	0
Resultaat	0	0
Stand per 31 december	0	0
Overige uitzettingen met een typische looptijd > 1 jaar		
Boekwaarde per 1 januari	8	9
Aflossing	-8	-1
Stand per 31 december	0	8
Totaal kapitaalverstrekkingen per 31 december	12	20

De deelneming in M-Flex betreft een 100% deelname in het kapitaal van deze vennootschap. In M-Flex worden naast de medewerkers die een tijdelijk gesubsidieerd dienstverband hebben ook werknemers verloond die anders een ambtelijke aanstelling zouden krijgen. Een aantal medewerkers krijgen een dienstverband in M-Flex in plaats van een ambtelijke aanstelling binnen de EMCO-groep om zo eventuele toekomstige wachtgeldverplichting voorkomen.

De deelneming EMCO Parkeerbeheer betreft een 100% deelname in het kapitaal van deze vennootschap. EMCO Parkeerbeheer BV is in de loop van 2014 opgericht met als doel het innen en doorbetalen van parkeergelden voor de gemeente Emmen. De werkelijke waarde is € 10,-

De overige uitzetting betreft een vervroegde algehele aflossing van een liquiditeitsvoorschot in een veilinginstantie voor een bedrag van € 7.605,-. In dit geval is hierbij het eindsaldo dus 0.

Vlottende activa	**2018**	**2017**
Voorraden		
Grond- en hulpstoffen	2.061	1.605
Onderhanden werk	-34	200
Gereed product en handelsgoederen	-	-
	2.027	1.805

De voorraad grond- en hulpstoffen wordt aangeschaft voor een aantal grote afnemers die hun inkoopproces bij EMCO-groep hebben neergelegd. De voorraden worden gebruikt in het productieproces en in de verkoopprijs doorberekend aan de opdrachtgevers. Het beleid bij nieuwe opdrachtgevers is er op gericht dat zij zelf de materialen aanleveren.

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar	**2018**		**2017**	
Totaal uitzettingen				
Debiteuren – vervallen (per balansdatum)	660		1.101	
Debiteuren – niet vervallen	3.265		2.358	
		3.925		3.459

Per half februari 2019 was nog voor een bedrag van € 196.000,- vervallen. Voor 2017 was dat rond half februari € 180.000,-

Nadere toelichting uitzettingen:

Vorderingen op openbare lichamen				
Deelnemende gemeenten	144		840	
Overige vorderingen openbare lichamen	16		47	
	160		887	
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar	1.005		0	
Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen				
Stichting RAP	14		18	
M-flex	85		41	
EMCO Parkeerbeheer	0		0	
	99		58	
Overige vorderingen				
Overige vorderingen	2.686		2.539	
Voorziening dubieuze debiteuren	-25		-25	
	2.661		2.514	
		3.925		3.459

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)					
		Verslagjaar			
(1)	Drempelbedrag	**404**			
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	344	407	332	362
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	61	-	73	43
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	-	3	-	-
(1) Berekening drempelbedrag					
		Verslagjaar			
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	53.918			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	53.918			
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	-			
(1) = (4b)*0,0075 + (4c)*0,002 met een minimum van €250.000	Drempelbedrag	404			
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen					
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	30.927	37.038	30.507	33.278
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	344	407	332	362

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Liquide middelen	**2018**	**2017**
Kassaldi	8	6
Banksaldi	79	51
	87	57

Overlopende activa	**2018**		**2017**	
Overige Nederlandse overheidslichamen				
Te ontvangen LIV	467		549	
Te ontvangen LKV	3		-	
Te ontvangen bonus Beschut Werk	138		77	
		608		626
Overige nog te ontvangen bedragen				
Fietsplan/bedrijfsfitness	45		40	
Voorschotten/nog te verrekenen met personeel	1		2	
Vooruitbetaalde bedragen	107		106	
Nog te factureren bedragen	418		668	
		571		818
		1.179		1.442

Vanaf 2017 is de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) ingevoerd. Onderdeel van deze wet is een compensatie voor werkgevers die haar werknemers minder dan 125 % van het minimumloon betalen. Hiervoor zullen deze werkgevers het Lage Inkomens Voordeel (LIV) ontvangen. Dit bedrag zal door het UWV op basis van de verzamelloonstaat worden betaald. EMCO-groep verwacht hiervoor in 2019 een bedrag van € 467.000,- te ontvangen.
Ook het loonkostenvoordeel (LKV) is een onderdeel van de Wtl. Het is een nieuwe regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer werknemers in dienst nemen uit doelgroepen die vaak lastig aan het werk komen.
Voor het Beschut Werk zal het ministerie tot en met 2019 een bonus uitbetalen van € 3.000,- per persoon. De vordering van € 138.000,- voor 2018 zal in 2019 worden uitgekeerd.

Het bedrag van € 45.000,- heeft betrekking op het fietsplan (€ 40.000,-) en op bedrijfsfitness (€ 5.000,-) voor het personeel. De medewerkers kunnen via de werkgever fiscaal aantrekkelijk een fiets kopen of een lidmaatschap afsluiten bij een fitnessclub.
Het bedrag aan vooruitbetaalde bedragen bestaat vooral uit verzekeringspremies en onderhoudscontracten.
Het bedrag van € 418.000,- bevat nog in rekening te brengen bedragen.

7. Toelichting op de balans
(bedragen in duizenden euro's)

Passiva

Eigen Vermogen	**2018**	**2017**
Eigen Vermogen		
Algemene reserve	0	0
Saldo per 31 december	0	0

Voorzieningen	**2018**	**2017**
Voorzieningen		
Voorziening lonen & sociale lasten	57	94
Voorziening reorganisatie frictie	116	167
Saldo per 31 december	173	261

EMCO-groep heeft een aantal zogenaamde "slapers" is dienst. Dit zijn medewerkers die na 2 jaar arbeidsongeschiktheid geen loon meer ontvangen maar waarvan het dienstverband niet is beëindigd. Indien voor deze medewerkers formeel ontslag wordt aangevraagd is er een transitievergoeding aan hen verschuldigd. In 2018 is een compensatieregeling voor werkgevers aangenomen waarbij het UWV een groot deel van de betaalde transitievergoedingen met terugwerkende kracht in 2020 zal compenseren. Voor het deel dat het UWV niet vergoed, is ten laste van het resultaat een reservering opgenomen van € 54.000,- die verantwoord is onder de voorziening lonen & sociale lasten.

De afgelopen jaren zijn er een aantal medewerkers door reorganisaties boventallig geworden waardoor ze na een re-integratie periode terug zullen vallen op een bovenwettelijke aanvulling en verlenging van de WW-uitkering. De periode dat de medewerkers boventallig zijn en de periode dat ze een aanvulling ontvangen komen voor rekening van de EMCO-groep. Om deze kosten niet mee te dragen in het financiële resultaat van de EMCO-groep, zijn telkens voorzieningen getroffen ten laste van het resultaat om deze lasten te kunnen financieren.
Per 31 december 2018 is de laatste boventallige ambtenaar uit dienst gegaan. Besloten is om de voorziening niet vrij te laten vallen zodat toekomstige frictiekosten hiermee gefinancierd kunnen worden.

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Voorziening lonen & sociale lasten	**2018**	**2017**
Verloop voorziening lonen & sociale lasten		
Saldo per 1 januari 2018	94	48
Vrijval uit voorgaande jaren	-94	-48
Overig	57	94
Saldo per 31 december 2018	57	94

Eind 2017 is er een voorziening gevormd voor een ambtenaar die in de loop van 2017 boventallig is geworden. Conform het sociaal statuut gaan werknemer en werkgever gezamenlijk 2 jaar op zoek naar een andere baan. In 2018 heeft betrokken werknemer een andere baan gevonden waardoor de voorziening in 2018 onder aftrek van de gemaakte kosten is vrijgevallen.

Voorziening reorganisatie frictie	**2018**	**2017**
Verloopoverzicht voorziening reorganisatie frictie		
Saldo per 1 januari 2018	167	225
Uitbetaald aan boventallig personeel	-97	-120
Opbrengst detacheringen van boventallig personeel	46	61
Saldo per 31 december 2018	116	167

In het verleden is er een voorziening gevormd om ambtelijke medewerkers te kunnen betalen die als gevolg van reorganisaties boven de formatie werkzaam blijven binnen EMCO-groep.
Bij het opmaken van de jaarrekening zijn er geen ambtelijke medewerkers die ten laste van de voorziening reorganisatie frictie worden gefinancierd.

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van 1 jaar of langer

Het verloop van de onderhandse geldleningen is als volgt:

Saldo per 1-1-2018	Nieuwe lening 2018	Aflossingen 2018	Saldo per 31-12-2018	Rentelast begrotingsjaar
5.985	2.000	1.355	6.630	126

Kredietinstellingen	2018	2017
Resterende looptijd korter dan 1 jaar	3.355	1.355
Resterende looptijd 2 tot 5 jaar	2.975	3.820
Resterende looptijd langer dan 5 jaar	300	810
	6.630	5.985

Begin 2018 is een nieuwe kasgeldlening aangetrokken voor een periode van ruim 1 jaar. Deze lening wordt begin 2019 afgelost. Aangezien de rente op kortlopend geld lager is dan de rente op langlopende leningen wordt het benodigde krediet meest aangetrokken in de vorm van kasgeldleningen of door rood staan op de lopende rekening.

Vlottende passiva

Netto vlottende schulden

	2018	2017
Overige kasgeldleningen	3.300	2.500
Totaal	3.300	2.500

De rente op de geldmarkt voor kasgeld is in het gehele jaar 2018 negatief geweest. Hierdoor trekt EMCO-groep zo veel mogelijk vreemd vermogen aan middels zogenaamde kasgeldleningen.

	2018	2017
Banksaldi	735	856
Totaal	735	856

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

	2018	2017
Schulden aan verbonden partijen		
M-flex	80	21
EMCO-Parkeerbeheer	3	2
	83	23

Overige schulden	2018	2017
Crediteuren	1.665	1.429
Overige	6	5
	1.671	1.434

Overlopende passiva

Overlopende passiva	2018	2017
Belastingen en premies	1.662	1.758
Transitorische rente	47	65
Overige overlopende passiva	358	298
	2.067	2.121

Toedeling van het resultaat 2018 o.b.v. woongemeente

Deelnemende gemeenten	Aantal FTE	Aandeel in %	Bedrag	Ontvangen voorschotten	Terug te betalen aan gemeenten
Emmen	909,49	81,93%	2.580	2.980	-400
Coevorden	149,24	13,44%	423	520	-97
Borger-Odoorn	51,41	4,63%	146	176	-30
	1.110,14	100,00%	3.149	3.676	-527
Buitengemeenten	31,10	-	-	-	-
Totaal	1.141,24	100,00%	3.149	3.676	-527

7. Toelichting op de balans

(bedragen in duizenden euro's)

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Niet opgenomen zijn de door medewerkers opgebouwde rechten ten aanzien van vakantiegeld voor een bedrag van € 1.186.000,-.
De opgebouwde rechten ten aanzien van vakantiedagen bedragen € 1.739.000,- voor WSW-personeel en € 294.000,- voor niet WSW-personeel.

Er is een huurverplichting voor bedrijfspanden van € 79.000,-. Deze contracten zijn meestal per maand opzegbaar. Daarnaast een huurverplichting voor huurauto's van € 155.000,-. Bij de huurovereenkomsten voor auto's wordt uitgegaan van gemiddeld drie jarige contracten.

Gebeurtenissen na balansdatum

Vennootschapsbelasting

Met ingang van boekjaar 2016 zijn overheidsbedrijven Vennootschapsbelastingplichtig geworden. Wij zijn van mening dat de EMCO-groep over 2018 geen aangifte hiervoor hoeft te doen omdat de EMCO-groep onder de subjectvrijstelling van artikel 5 lid 1c sub 2 Wet VPB 1969 valt. Dit houdt in dat er "uitsluitend of nagenoeg uitsluitend" (90% of meer) werkzaamheden worden verricht die bestaan uit 'het bieden van een passende werkzaamheid aan mensen met een verstandelijke of lichamelijke beperking'. De WSW-activiteiten vallen onder deze definitie. De TDC-activiteiten vallen hier niet onder, deze vallen in de 10 % marge die deze vrijstelling biedt. Een beroep op deze vrijstelling houdt in dat de EMCO-groep stelt niet belastingplichtig te zijn voor de vennootschapsbelasting en daarom geen aangifte doet.

HOOFDSTUK 8
TOELICHTING OP HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

Algemeen

Het exploitatietekort over 2018 is uitgekomen op een bedrag van € 3.149.000,-. Begroot was een verlies van € 3.822.000,-. Hiermee doet de EMCO-groep het € 673.000,- beter dan dat ten tijde van het opmaken van de begroting kon worden voorzien.

Totale netto opbrengsten (toegevoegde waarde)
De totale opbrengsten zijn € 112.000,- ofwel 1,2% beter dan begroot. Ten opzichte van het voorgaande verslagjaar zijn de opbrengsten met € 834.000,- gedaald naar € 11.763.000,-. Al vanaf 1 januari 2015 komen er geen nieuwe werknemers de SW meer binnen. In 2018 is het aantal FTE gedaald van gemiddeld 1.192 in 2017 naar gemiddeld 1.133 FTE in 2018. Hier staat tegenover dat het aantal medewerkers dat in het kader van Nieuw Beschut Werk werkzaam is geweest het afgelopen jaar is gestegen van 24 naar 45 en dat Menso NV 30 medewerkers heeft geplaatst in het kader van het plan “Aanpakken en Doorzetten”.
De daling van de toegevoegde waarde in 2018 ten opzichte van 2017 wordt echter veroorzaakt door de verzelfstandiging van een deel van de Sociale Dienst van de gemeente Emmen naar Menso NV. Hierdoor zijn trajecten die voorheen door EMCO-groep werden uitgevoerd door Menso NV zelf uitgevoerd waardoor de opbrengst met 1 miljoen is teruggelopen. Overigens is deze terugloop niet ten koste gegaan van het totale financiële resultaat. Menso NV heeft zich gevestigd binnen de muren van EMCO-groep waardoor de huuropbrengsten, met een bedrag van € 194.000,- zijn toegenomen. Daarnaast heeft Menso personeel van EMCO-groep ingehuurd. Deze opbrengsten worden in de exploitatie verantwoord onder de ambtelijke salariskosten en onder de algemene kosten.

Netto opbrengsten	**Resultaat 2018**	**Gewijzigde begroting 2018**	**Resultaat 2017**
Vestiging Emmen	4.851	4.760	4.674
Vestiging Coevorden	680	700	729
Groen en Externe Dienstverlening	5.169	5.070	5.070
Tuinbouw	-	-	174
Trajecten	837	900	1.921
Bruto opbrengsten	11.537	11.430	12.568
Verhuur onroerend goed	226	221	29
Totale netto opbrengsten	11.763	11.651	12.597

Bruto opbrengsten per FTE

Aantal FTE	1.133	1.132	1.192
Opbrengst per FTE	10.182	10.097	10.544

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Brutomarge

Vestiging Emmen
De opbrengst van de vestiging Emmen, waar de werksoorten metaal, post , detacheringen en assemblage/verpakkingen worden uitgevoerd, zijn € 91.000,- hoger uitgekomen dan verwacht en ook € 177.000,- hoger dan in 2017. Door de economische groei is er voldoende aanbod van werk waardoor opdrachten die het meeste rendement opleveren worden uitgevoerd. Met name de assemblage en inpakwerkzaamheden hebben meer opgeleverd dan van te voren was verwacht.

Vestiging Coevorden
In de industriële vestiging Coevorden worden voornamelijk werkzaamheden op het gebied van productie van kabels uitgevoerd. Ten opzichte van de begroting komen de opbrengsten iets lager uit. Ten opzichte van het vorige boekjaar is de marge € 49.000,- lager uitgekomen. Ook hier is de oorzaak met name het gevolg van de uitstroom van personeel zonder dat hier medewerkers voor terugkomen

Groen en Infra
Onder Groen en Infra worden onder meer de opbrengsten van de groenwerkzaamheden, parkeerbeheer en brugbediening op het traject Ter Apel- Erica verantwoord. De opbrengsten van Groen en Infra komen € 99.000,- hoger uit dan begroot.

Trajecten
De opbrengsten uit trajecten komen € 1.084.000,- lager uit dan in het voorgaande jaar. Zoals gememoreerd is de oorzaak dat de TDC opbrengsten, ten bedrage van € 1.800.000, die EMCO in 2017 nog genereerde zijn weggevallen door de oprichting van Menso NV. Hiervoor in de plaats heeft Menso NV voor een lager bedrag, € 730.000, trajecten door de EMCO-groep laten uitvoeren

Programmaresultaat

Overige personeelskosten WSW

	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Overige personeelskosten WSW	785	813	813
Aantal FTE	1.133	1.132	1.192
Overige personeelskosten per FTE(in euro's)	692	718	682

De overige personeelskosten WSW zijn € 28.000,- lager dan begroot. Dit voordeel wordt vooral veroorzaakt doordat er reserveringen, die in voorgaande jaren zijn opgenomen, konden vrijvallen ten gunste van het resultaat. Onder de overige personeelskosten WSW worden onder andere de kosten voor (collectief) vervoer, arbodienst, werkkleding, studiekosten en overige kosten WSW verantwoord.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Resultaat Beschut Werk

	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Kosten			
Loonkosten	417	805	5
Opbrengsten			
Loonkostensubsidie	255	542	5
Begeleidingsvergoeding	356	357	55
Bonus Beschut Werk	138	144	72
	749	1.043	132
Resultaat Beschut Werk	332	238	127

Eind 2017 zijn 24 personen in het kader van Beschut Werk in dienst gekomen. In de loop van 2018 is dit aantal gegroeid naar 45.
Het resultaat betreft het verschil tussen de loonkosten die door M Flex BV aan EMCO-groep zijn doorberekend en de loonkostensubsidie, begeleidingsvergoeding en de bonus Beschut Werk.

Salariskosten ambtelijk personeel

	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Salariskosten ambtelijk personeel	4.523	4.607	5.070
Overige personeelskosten Ambtelijk	58	16	23
	4.581	4.623	5.093
Formatie FTE Ambtelijk	77	77	78
Loonkosten per FTE (in euro's)	59.494	60.039	65.295

Ten opzichte van 2017 is de ambtelijke formatie met 1 FTE afgenomen tot 77.
De overige personeelskosten ambtelijk zijn hoger uitgekomen. Deze kostenoverschrijding wordt mede veroorzaakt door de wervingskosten die zijn gemaakt voor de functie van een hoofd P & O die per januari 2019 in dienst is genomen.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Uitzendkrachten	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Uitzendkrachten	635	678	862
Resultaat project Aanpakken en Doorzetten 17-18	18	50	4
Totaal	653	728	866

Hier worden alle uitzendkrachten (o.a. Directie, TDC, Groen) verantwoord en alle medewerkers die via de constructie met M-Flex BV voor de EMCO-groep werken.
In december 2017 zijn 30 personen vanuit de WWB aangenomen, met een arbeidscontract van 1 jaar, voor het project Aanpakken en Doorzetten. Menso NV heeft voor deze werknemers een loonkostensubsidie of een werkgeversarrangement betaald. De achterliggende gedachte voor dit project was om deze werknemers binnen de EMCO-groep te laten werken en ze via jobcoaches van Menso uit te laten stromen naar regulier werk. De verwachting was dat de kansen op de arbeidsmarkt voor deze mensen toe zouden nemen omdat ze “werkfit” zijn en omdat een werkgever eerder een persoon aanneemt vanuit een werksituatie dan vanuit een uitkeringssituatie. Uiteindelijk is iets minder dan de helft van de doelgroep uitgestroomd naar regulier werk.

Afschrijvingen	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Totaal	1.017	1.020	961

De afschrijvingskosten zijn ten opzichte van 2017 gestegen met € 56.000 en nagenoeg gelijk aan de begroting.

Dienstverlening derden	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Totaal	100	110	112

Onder dienstverlening derden worden onder andere de uitbesteding van de salarisverwerking, incassoactiviteiten, VCA-NEN-ARBO kosten en juridische kosten verantwoord.

Rentelasten	Resultaat 2018	Gewijzigde Begroting 2018	Resultaat 2017
Totaal	126	175	164

De rentelasten bestaan uit rente op langlopende leningen ten bedrage van € 130.987,- en per saldo een positieve rente op kasgeldleningen ten bedrage van € 4.600,- .
In de loop van 2018 is er een nieuwe langlopende kasgeldlening aangetrokken van € 2.000.000,-. Daarnaast is in de financieringsbehoefte voorzien door het aantrekken van reguliere kasgeldleningen.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Overige bedrijfskosten	Resultaat 2018	Gewijzigde Begroting 2018	Resultaat 2017
Huur- en leasekosten	177	176	143
Onderhoudskosten	933	850	902
Energiekosten	271	320	280
Belastingen/verzekeringen	303	310	282
Indirecte productiekosten	550	540	536
Algemene kosten	191	289	355
Totaal	2.425	2.485	2.498

De overige bedrijfskosten zijn € 73.000,- lager dan in 2017 en € 60.000,- lager dan begroot.
De onderhoudskosten van machines en installaties zijn met name hoger uitgevallen.
De indirecte productiekosten zijn iets hoger dan verwacht. De algemene kosten zijn € 98.000,- lager dan gebudgetteerd. Deze meevaller komt onder andere door lagere telefoonkosten en overige algemene kosten. Onder de algemene kosten vallen ook de opbrengsten en kosten van de kantine. De opbrengst van de kantine was lager dan begroot. De algemene kosten komen lager uit dan in 2017 doordat doorberekeningen voor dienstverlening aan Menso NV hier voor een bedrag van € 126.000 zijn meegenomen. Daarnaast is hier ook een doorberekening van overhead aan M-Flex BV en St. RAP verantwoord.

Diverse lasten	Resultaat 2018	Gewijzigde Begroting 2018	Resultaat 2017
Kosten schades	45	0	39
Totaal	45	0	39

Naast het eigen risico bij schades worden hier ook de niet gedekte schades afgewikkeld.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Diverse baten	Resultaat 2018	Gewijzigde Begroting 2018	Resultaat 2017
Vergoedingen schade	19	0	12
Resultaat desinvesteringen	38	0	21
Vrijval voorziening dub. debiteuren	21	0	-
Vrijval voorziening TDC-jobcoaching	58	0	-
Overige baten	4	0	1
Totaal	140	0	34

De schade-uitkeringen, ten bedrage van € 19.000,- hebben betrekking op de schades en zijn afkomstig van de verzekeringsmaatschappijen.
Indien activa worden verkocht voor een hoger bedrag dan de boekwaarde ontstaat er een opbrengst uit desinvesteringen.
In 2018 hebben we een bedrag ontvangen van een afnemer waarvan in 2017 de verwachting was dat deze de openstaande vordering niet zou betalen. Er is toch een bedrag ontvangen waardoor er een meevaller is ontstaan van € 21.000,-
In één van de voorgaande jaren was een bedrag gereserveerd voor een nog te ontvangen factuur voor jobcoaching. Deze factuur komt niet meer waardoor het bedrag ten gunste van het resultaat is vrijgevallen.

	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Overige baten en lasten	-	-	-
Totaal overige baten en lasten	-	-	-

De overige baten en lasten 2017 zijn toebedeeld aan de overige bedrijfskosten onder diverse lasten en diverse baten.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Subsidieresultaat

	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Rijksbijdragen	31.019	30.961	32.813
Formatie SE WSW	1.224	1.230	1.287
Rijksbijdrage per SE (in euro's)	25.342	25.172	25.496

Met de invoering van de Participatiewet is de systematiek van de bevoorschotting door het Rijk gewijzigd. Tot en met 2014 werd de hoogte van de rijksbijdrage gekoppeld aan de realisatie van het aantal arbeidsjaren tegen een vast bedrag per SE. Nu ontvangen de gemeenten als onderdeel van de Integratie-uitkering Sociaal domein een lumpsum bedrag dat wordt doorbetaald aan EMCO-groep.

De fictieve rijksbijdrage is 2018 uitgekomen op € 25.342,- per SE. In dit bedrag is een vergoeding opgenomen in verband met de loonstijging uit de SW CAO Om destijds de vastzittende cao onderhandelingen vlot te trekken heeft de toenmalige staatsecretaris toegezegd dat de kostenstijging voortvloeiend uit deze cao zal worden gecompenseerd in de Rijksbijdrage. Ondanks deze toezegging is de Rijksbijdrage toch met een bedrag van € 155,- per SE afgenomen. Deze daling wordt veroorzaakt door de efficiencykorting die het ministerie van SZW nog steeds jaarlijks doorvoert.

	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Loonkosten incl. soc. lasten WSW	36.671	36.738	37.547
Aantal FTE	1.133	1.132	1.192
Loonkosten per FTE (in euro's)	32.366	32.454	31.499

De loonkosten WSW-personeel komen zijn nagenoeg gelijk aan de gewijzigde begroting. Het afgelopen jaar is de populatie opnieuw teruggelopen. Dit wordt veroorzaakt doordat er geen nieuwe medewerkers aangenomen mogen worden terwijl er wel uitstroom is.
Bij de EMCO-groep is de gemiddelde realisatie t.o.v. 2017 teruggelopen met 59 FTE waardoor de loonkosten lager uitkomen dan het voorgaande jaar. De lonen zijn in 2018, conform de in december 2015 afgesloten SW CAO, verhoogd gelijk aan de Loon-Prijs ontwikkeling in Nederland.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

LIV	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Totaal	-467	-500	-549

Met ingang van 2017 is de Wet Tegemoetkomingen Loondomein (WTL) aangenomen. Onderdeel van deze wet is het Lage Inkomens Voordeel (LIV.). Alle werkgevers in Nederland met werknemers op de loonlijst die minder verdienen dan 125 % van het minimumloon krijgen dit voordeel uitbetaald.
Het bedrag van € 467.000,- zal in de loop van 2019 worden uitbetaald door het UWV. Het UWV bepaalt het uit te keren bedrag op basis van de polis-administratie die door alle werkgevers in Nederland moet worden ingestuurd.

Kosten Begeleid Werken	Resultaat 2018	Gewijzigde begroting 2018	Resultaat 2017
Totaal	467	480	483

In het kader van Begeleid Werken zijn in 2018 39,93 SE gerealiseerd. Dit aantal was gelijk aan de begroting. De kosten van deze regeling bestaan uit een loonkostensubsidie die wordt betaald aan de werkgever waar deze mensen in dienst zijn. Aan loonkostensubsidie is een bedrag van € 467.000,- uitbetaald.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

WNT-verantwoording 2018 EMCO-groep

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de EMCO-groep van toepassing zijnde regelgeving, te weten het algemene WNT-maximum.

Het bezoldigingsmaximum in 2018 voor de EMCO-groep is € 189.000,-. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 FTE.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen

bedragen x € 1	**J.T.H. Edzes**	**H. Rozema**
Functie(s)	Algemeen directeur	Directeur Finance & Control
Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	0,5
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
Echte of fictieve dienstbetrekking?	ja	nee
Zo niet, langer dan 6 maanden binnen 18 maanden werkzaam?	-	ja
Individueel WNT-maximum 2018	**189.000**	**94.500**
Bezoldiging		
Beloning	134.038	87.800
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	14.703	0
Subtotaal	148.741	87.800
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
Totaal bezoldiging	**148.741**	**87.800**
Motivering indien overschrijding:		

	J.T.H. Edzes	H. Rozema
Gegevens 2017		
Duur dienstverband in 2017	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2017 (in fte)	1,0	0,5
Bezoldiging 2017		
Beloning	130.630	85.200
Belastbare onkostenvergoedingen	13.570	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0
Totaal bezoldiging 2017	**144.200**	**85.200**
Individueel WNT-maximum 2017	**181.000**	**90.500**

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	**J. Otter**	**J. Brink**	**J.F.A. Alberts**	**N. Houwing-Haïsma**
Functie(s)	Voorzitter dagelijks bestuur	Secretaris dagelijks bestuur	Lid dagelijks bestuur	Plaatsvervangend voorzitter
Duur dienstverband	1/1-31/12	1/1 - 31/12	1/1 – 04/07	04/07-31/12
Individueel WNT-maximum 2018	**28.350**	**18.900**	**9.660**	**9.240**
Bezoldiging				
Beloning	-	-	-	-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Subtotaal	*0*	*0*	*0*	*0*
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	**0**	**0**	**0**	**0**
Motivering indien overschrijding: Niet van toepassing				
Gegevens 2017				
Duur dienstverband in 2017	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	-
Bezoldiging 2017				
Beloning	-	-	-	-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2017	**0**	**0**	**0**	**0**
Individueel WNT-maximum 2017	**27.150**	**18.100**	**18.100**	**-**

Toelichting op bezoldiging leidinggevende topfunctionarissen

De directie van EMCO-groep wordt gevormd door:

- J.T.H. Edzes , Algemeen Directeur
- J.T.H. Edzes, Directeur Personeel en Arbeidsintegratie
- H. Rozema, Directeur Finance en Control

De heer Edzes is per 1 januari 2017 in dienst gekomen bij de EMCO-groep. De heer Rozema ontvangt geen bezoldiging vanuit de EMCO-groep. Hij wordt als directielid middels een managementovereenkomst ingehuurd van Werkvoorzieningsschap Wedeka. Als lid van de directie staat hij op de loonlijst bij Werkvoorzieningsschap Wedeka.

8. Toelichting op het overzicht van baten en lasten

In het kader van de WNT is er sprake van bezoldiging van één van de genoemde topfunctionarissen vanuit de EMCO-groep. Bij de andere topfunctionaris is er geen sprake van bezoldiging en komt de betaalde detacheringsvergoeding toe aan Werkvoorzieningsschap Wedeka en leidt niet tot extra bezoldiging van de topfunctionarissen. Het opnemen van de detacheringsvergoeding als bezoldiging voor topfunctionarissen zou derhalve leiden tot een dubbeltelling welke niet leidt tot extra bezoldiging van topfunctionarissen.

Toelichting op bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

De heer J. Otter was in 2015 lid van het Algemene Bestuur (AB). Sinds juni 2016 is hij de nieuwe voorzitter van het Dagelijks bestuur (DB) van de EMCO-groep. De heer J.F.A. Alberts heeft per 4 juli 2018 afscheid genomen. Mevrouw N. Houwing-Haïsma is per 4 juli 2018 toegetreden tot het DB. Zij is tevens plaatsvervangend voorzitter. Het Algemeen Bestuur (AB) is belast met het toezicht.
De bovengenoemde leden van het DB zijn tevens lid van het AB en bekleden dezelfde functie in het DB.
Voor deze leden geldt dat zij gedurende het gehele jaar zonder vergoeding bestuurder zijn geweest.

Opmerking bij deze jaarrekening:

Er zijn in 2016 nieuwe BBV richtlijnen gekomen voor toerekening en verantwoording van overhead. Deze richtlijnen zijn met ingang van 2018 van toepassing op de begroting en jaarrekening van de EMCO-groep. Dit betekent dat er een nieuwe presentatie van de baten en lasten van overhead moet worden toegevoegd.
Dit heeft geen impact op de totale kosten waardoor het eindresultaat ook niet zal wijzigen.

Het Dagelijks Bestuur en Algemeen bestuur van de EMCO-groep geven aan dat ze op de hoogte zijn van deze nieuwe richtlijnen maar vinden het niet noodzakelijk dat de begroting 2018 hiervoor moet worden gewijzigd.
Met de accountant is overlegd dat we na deze goedkeuring door het bestuur aan de wettelijke richtlijnen voldoen waardoor het niet nodig is om een aparte begrotingswijziging op te stellen.

Overige gegevens

HOOFDSTUK 9
OVERIGE TOELICHTINGEN

9.0 GOEDKEURING EN VASTSTELLING

DAGELIJKS BESTUUR d.d. 3 april 2019

Dhr. J. Otter ……
Voorzitter

Dhr. J. Brink ……
Secretaris

ALGEMEEN BESTUUR d.d. 10 april 2019

Dhr. J. Otter ……
Voorzitter

Dhr. J.T.H. Edzes ……
Algemeen Directeur

9. Overige gegevens

9.1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT