

# GEMEEN SCHAPPELIJKE REGELING

Fryslân-West

## Agenda voor de vergadering van het Algemeen Bestuur van de GR werkvoorzieningsschap Fryslân-West

Locatie: Digitaal via Teams  
Datum: 19 december 2024  
Tijd: 14.30 uur – 15.30 uur

### AGENDAPUNT

Nr.	Onderwerp	Bijlagen	Advies besluit	Bespreektijd
1.	Opening en vaststellen agenda	1a. Agenda	Vaststellen	2 min.
2.	Vaststellen AB verslag en besluitenlijst	2a. Concept verslag AB 12-09-2024 2b. Concept besluitenlijst AB 2024	Vaststellen Vaststellen	5 min.
3.	Mededelingen en ingekomen stukken	3a. Brief gemeente Súdwest Fryslân inzake wijzigingsbesluit GR regeling en verordening	Ter kennisname	3 min.
4.	Kwartaalrapportage 2 <sup>e</sup> en 3 <sup>e</sup> kwartaal 2024 GR Fryslân West	4a. Kwartaalrapportage Q2 4b. Kwartaalrapportage Q3	Bespreken Bespreken	5 min
5.	Vorbereiden AVA NV Empatec	Bijlagen beschikbaar in Ibabs	Bespreken	10 min
6.	Communicatie	Mondeling		
7.	Rondvraag	Mondeling	Bespreken	2 min.
8.	Sluiting		-	-
	Verzonden stukken		Ter kennisname	-

#### Bezoekadres

Tingietersstraat 1  
8601 WJ Sneek  
T 0515 48 49 99  
E info@empatec.nl

#### Postadres

Fryslân-West/NV Empatec  
Postbus 280  
8600 AG Sneek

#### Bank

IBAN NL39 BNGH 0285 0133 94  
BIC BNGH NL2G  
KVK 01170318  
BTW 8177.29.860.B.01

[www.empatec.nl](http://www.empatec.nl)

**BESLUITENLIJST 2024**

<b>Vergaderdatum</b>	<b>Bestuur</b>	<b>Onderwerp</b>	<b>Besluit</b>
<b>29 februari 2024</b>	Algemeen Bestuur	Verordening Raadsadviescommissie	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de verordening raadsadviescommissie vast te stellen zoals deze nu voorligt</li> <li>- het DB te mandateren om naar aanleiding van het gesprek met de IGRW nog wijzigingen aan te brengen en de verordening op route te brengen.</li> </ul>
<b>27 maart 2024</b>	Algemeen Bestuur	Bezoldiging Raad van Commissarissen NV Empatec	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- akkoord te gaan met de voorgestelde verhoging van de beloning van de RvC met ingang van 1 januari 2024.</li> </ul>
<b>23 mei 2024</b>	Algemeen Bestuur	Vorbereiding AvA NV Empatec d.d. 31 mei 2024	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de voorzitter te mandateren om namens het AB in de AvA-vergadering over te gaan tot vaststelling van de jaarrekening van NV Empatec 2023 en decharge te verlenen aan de RvC voor <b>het toezicht</b> op het gevoerde beleid en aan de directie wordt decharge verleend voor het gevoerde beleid.</li> </ul>
		Financiële- en Controle verordening	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De financiële verordening en controle verordening vast te stellen.</li> </ul>
<b>11 juli 2024</b>	Algemeen Bestuur	Jaarverantwoording GR FW 2023	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De jaarrekening inclusief jaarverslag van de GR Fryslân West over het jaar 2023 vast te stellen.</li> </ul>
		Begroting GR 2025	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De begroting 2025 vast te stellen.</li> </ul>
<b>12 september 2024</b>	Algemeen Bestuur	Verordening raadsadviescommissie	Het AB besluit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verordening raadsadviescommissie vast te stellen.</li> </ul>

Uw kenmerk: -

Gemeenschappelijke Regeling Fryslân-West  
T.a.v. het Algemeen bestuur  
Postbus 280  
8600 AG SNEEK

Ons nummer: u24.007264



Behandeld door: de heer dr. K. Abma  
Telefoon: 14 0515

Sneek, 11 september 2024  
**VERZONDEN 12 sep 2024**

Onderwerp: Collegebesluit wijziging  
gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap  
Fryslân-West 2023

Geacht bestuur,

Het college heeft aan de gemeenteraad van Súdwest-Fryslân het concept wijzigingsbesluit gemeenschappelijke regeling werkvoorzieningschap Fryslân-West 2023 voorgelegd. Hierbij is het advies aan de raad gegeven toestemming te verlenen om dit wijzigingsbesluit vast te stellen. Die toestemming is door de gemeenteraad op 18 juli 2024 verleend.

Op grond van artikel 1, vierde lid, van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) kunnen wij de wijziging van de gemeenschappelijke regeling werkvoorzieningschap Fryslân-West 2023 nu vaststellen. Op 27 augustus jl. hebben wij het wijzigingsbesluit vastgesteld (zie de bijlage).

De gewijzigde Gemeenschappelijke regeling werkvoorzieningschap Fryslân-West 2023 maken wij op de gebruikelijke wijze bekend.

Wij tekenen daarbij nog het volgende aan.

Per 1 januari 2023 hebben de gemeenten Harlingen, De Fryske Marren, Súdwest-Fryslân en Waadhoeke ingestemd met de wijziging van de gemeenschappelijke regeling Fryslân West van 2016. De regeling is eind 2022 ook zo door de vier gemeenten vastgesteld. Daarnaast moeten ook de ontwikkelingen van na 2016 formeel nog geregeld worden. Door de herindeling en fusie van gemeenten van 1 januari 2018 is het bestuurlijk landschap in Fryslân sterk gewijzigd. De gemeenschappelijke regeling van 2016 sloot daar niet bij aan en alleen al dat gegeven gaf reden voor een nieuwe regeling per 1 januari 2023. Ook het misverstand over de uittreding van de gemeente Vlieland per 1 januari 2022, is daarmee uit de wereld. Die uittreding was tot 31 juli 2023 niet verwerkt in het register van gemeenschappelijke regelingen, waardoor Vlieland bij de vaststelling van de nieuwe GR nog steeds deelnemer leek te zijn.

Nu duidelijk is dat de gemeente Vlieland al vanaf 1 januari 2022 geen deelnemer meer was, staat ook vast welke gemeenten de nieuwe gemeenschappelijke regeling vormen. Deze wordt gevormd door 4 gemeenten en dus niet meer door de 10 gemeenten die voor de herindeling van 1 januari 2018 de regeling vormden.

Het is naar onze mening gewenst de wijziging die nu aan de orde is, ook te benutten om mogelijke misverstanden over de status van de huidige gemeenschappelijke regeling, recht te zetten. Wij hebben dit gedaan door aan het wijzigingsbesluit een aantal overwegingen toe te voegen die duidelijk maken dat het gaat om een nieuwe gemeenschappelijke regeling die op 1 januari 2023 in werking is getreden.

Het wijzigingsbesluit zal worden gepubliceerd in het Gemeenteblad.  
De inhoudelijke wijzigingen zullen worden verwerkt in de gemeenschappelijke regeling zoals die is gepubliceerd in het CVDR (Centrale Voorziening Decentrale Regelgeving). Na publicatie zullen wij u hierover informeren.

**Vragen**

Heeft u nog vragen, dan kunt u contact opnemen met Klaas Abma via telefoonnummer 14 05 14 of via e-mail: [k.abma@sudwestfryslan.nl](mailto:k.abma@sudwestfryslan.nl)

Met vriendelijke groet,

het college van burgemeester en wethouders van Súdwest-Fryslân,  
burgemeester, gemeentesecretaris,



mr. drs. J.A. de Vries



drs. E.K. Strijker



A young man with blonde hair is wearing large black headphones and a bright yellow high-visibility safety vest over a dark long-sleeved shirt. He is operating a blue and white roller machine on a residential street. The machine has a blue roller at the front and a white frame. The background shows a row of houses with gabled roofs and lush green bushes with pink and purple flowers. The sky is blue with some clouds. In the top right corner, there is a dark grey hexagonal shape containing yellow text.

**Kwartaal  
rapportage Q2  
2024  
GR Fryslân-West  
NV Empatec**



# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b> .....	<b>3</b>
1.1 <i>Opbouw van de rapportage</i> .....	3
<b>2 Maatschappelijk</b> .....	<b>4</b>
2.1 <i>Ontwikkeling doelgroep SW</i> .....	4
2.2 <i>Ontwikkeling medewerkers nieuwe doelgroepen</i> .....	4
2.3 <i>Instroom re-integratie trajecten</i> .....	5
<b>3 Persoonlijk</b> .....	<b>6</b>
3.1 <i>Plaatsing bij werkgevers</i> .....	6
3.2 <i>Ziekteverzuim</i> .....	6
3.3 <i>Doelstellingen businesscase</i> .....	7
<b>4 Economisch GR Fryslân-West</b> .....	<b>8</b>
4.1 <i>Realisatie tot en met juni 2024 GR Fryslân-West</i> .....	8
4.2 <i>Tweede prognose 2024 GR Fryslân-west</i> .....	9
<b>Bijlage Economisch NV Empatec</b> .....	<b>11</b>
A. <i>Realisatie tot en met juni 2024 NV Empatec</i> .....	11
B. <i>Tweede prognose 2024 NV Empatec</i> .....	12
C. <i>Benutting bestemmingsreserve Duurzaamheid en transformatie Werkleerbedrijf FW</i> .....	13

# 1 Inleiding

## 1.1 Opbouw van de rapportage

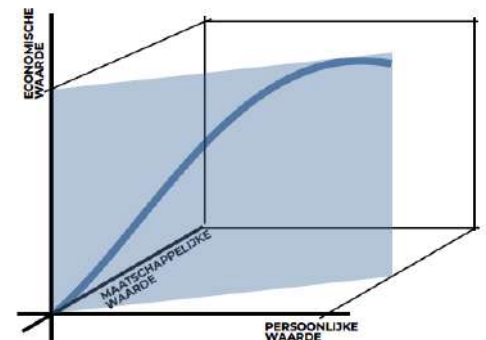
Bijgaand ontvangt u de kwartaalrapportage van de GR Fryslân-West. NV Empatec is het Werkleerbedrijf, gericht op het ontwikkelen van mensen. Vanuit deze doelstelling betekent dit dat de resultaten van Empatec per definitie vanuit meervoudige waarden moet worden bekeken.

Ten eerste is er de *maatschappelijke waarde*: de waarde van inclusie en participatie, de waarde van een samenleving waarin iedereen van toegevoegde waarde is. Daarom gaat deze rapportage in op de resultaten rondom instroom van medewerkers en re-integratietrajecten.

Daarnaast is er de *persoonlijke waarde* voor de doelgroep. Daarom gaat deze rapportage in op de gerealiseerde plaatsingen bij werkgevers van re-integratie kandidaten en doelgroepen en de ontwikkeling van ziekteverzuim.

Tot slot is er de *economische waarde*: de bekostiging vanuit de deelnemende gemeenten, de toegevoegde waarde voor bedrijven in de regio, de toegevoegde waarde die bemiddelde cliënten toevoegen aan werkgevers. Daarom gaat deze rapportage in op de gerealiseerde kosten en opbrengsten en prognose voor het lopende boekjaar.

Hiernaast staan de drie dimensies van waarde creatie voor Empatec in onderlinge samenhang weergegeven.



Iedere strategische keuze die Empatec maakt heeft gevolgen voor de mate waarin Empatec kan bijdragen aan elk van de drie dimensies. Hierbij hanteert Empatec het principe dat persoonlijke en maatschappelijke waarde prioriteit hebben boven economische waarde, binnen het realiseren van de nuloptie.

## 2 Maatschappelijk

### 2.1 Ontwikkeling doelgroep SW

Ultimo juni 2024 zijn in totaal 684 medewerkers / 602,4 fte SW werkzaam. Dit aantal SW medewerkers neemt (conform verwachting) door pensionering al enige jaren af aangezien geen nieuwe instroom plaatsvindt. De WSW is afgesloten in 2015 en deels vervangen door Beschut Werk en nieuwe doelgroepen zoals BAB (Banen Afspraak Banen).

### 2.2 Ontwikkeling medewerkers nieuwe doelgroepen

Dit betreffen de volgende nieuwe doelgroepen:

- Beschut werk
- Wachtlijst beschut werk
- Doorstroombanen (BAB/LKS/Wajong)

De gemeenten hebben via het Rijk een taakstelling (en middelen) ontvangen voor het realiseren van 76 werkplekken **Beschut Werk** tot en met 2024. De realisatie tot en met Q2 2024 is 71 personen (52 fte). Er dienen derhalve nog zeker 5 medewerkers in te stromen in 2024.

Voor de aanpak van de **wachtlijst Beschut Werk** zijn door gemeenten aanvullende middelen beschikbaar gesteld. De voortgang hiervan is als volgt:

Voortgang wachtlijst beschut werk (personen)	Tm Q2 2024	Doelstelling
De Fryske Marren	Nvt	nvt
Harlingen	4	7
Súdwest-Fryslân	12	30
Waadhoeke	13	17

Toelichting per gemeente:

- De Fryske Marren kent geen wachtlijst.
- Bij Harlingen en Waadhoeke heeft de Raad in 2023 besloten om de wachtlijst Beschut werk in 2024 eenmalig weg te werken. De realisatie is nog onder de doelstelling omdat er sprake is van in de persoon gelegen factoren waardoor deze nu nog niet kan doorstromen naar een werkplek.
- Bij Súdwest-Fryslân is een instroomtempo afgesproken van 10 in 2024, 10 in 2025 en 10 in 2026

In totaal is de omvang van de doelgroep **Doorstroombanen (BAB/LKS en Wajong)** 112 personen (90 fte) ultimo 2<sup>e</sup> kwartaal 2024 (eind 2023: 89 (71 fte)).

De verdeling per gemeente als volgt:

Omvang nieuwe doelgroepen BAB/LKS/Wajong (aantallen / fte)	Tm Q2 2024	Ult. 2023
De Fryske Marren	34 (27,3 fte)	26 (20,1 fte)
Harlingen	10 (7,2 fte)	8 (5,7 fte)
Súdwest-Fryslân	38 (32,9 fte)	34 (28,6 fte)
Waadhoeke	30 (22,6 fte)	21 (16,6 fte)



### 2.3 Instroom re-integratie trajecten

Ieder jaar worden met de gemeenten DVO's afgesloten met daarin afspraken over o.a. de instroom van kandidaten. De ontwikkeling van deze instroom per gemeente is als volgt:

<p>De Fryske Marren</p>		<p>Tot en met april lag de instroom in gemeente De Fryske Marren boven de afspraken zoals vastgelegd in de DVO. In mei en juni is deze instroom echter gedaald, onder andere door een afname in het aantal aanvragen voor een uitkering. Momenteel is de instroom volgens de afspraken in de DVO. We signaleren dat de instroom zich vooral verplaatst naar zorg- en maatschappelijke participatietrajecten, evenals naar jongeren die uitvallen op school, met name in de leeftijdscategorie van 14 tot 18 jaar.</p>
<p>Harlingen</p>		<p>In de gemeente Harlingen ligt de instroom structureel boven het afgesproken en begrote aantal in de DVO. Doordat de werkintake bij Pastiel plaatsvindt, merken we dat er meer kandidaten instromen in een traject bij Pastiel naar werk. De overschrijding van de instroom en aanmeldingen boven de afgesproken aantallen benadrukt het succes en de effectiviteit van de werkintake van Pastiel in de regio Waadhoeke en Harlingen. In kwartaal 2 zien we een toename van de instroom ten opzichte van kwartaal 1, wat onlosmakelijk verbonden is met het aantal bijstandsvragen in de gemeente Harlingen. Voor 2024 hebben we incidenteel extra financiering ontvangen om extra capaciteit, zoals jobcoaching, in te zetten en de toenemende druk op te vangen.</p>
<p>Súdwest-Fryslân</p>		<p>De instroom ligt in de gemeente Súdwest-Fryslân lijn met de afspraken in de DVO. De brede intake wordt uitgevoerd door het gebiedsteam, dat vanuit daar doorverwijst naar Pastiel. We weten elkaar goed te vinden in deze samenwerking, wat bijdraagt een goede instroom.</p>



Waadhoeke	<p>PER PERIODE</p> <p>AANTAL</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12</p> <p>Begroot Realisatie</p>	<p>In de gemeente Waadhoeke ligt de instroom in Q2 op het afgesproken en begrote aantal in de DVO. Doordat de werkintake bij Pastiel plaatsvindt merken we dat er meer kandidaten instromen in een traject bij Pastiel naar werk. De overschrijding van de instroom en aanmeldingen boven de afgesproken aantallen benadrukt het succes en de effectiviteit van de werkintake van Pastiel in de regio Waadhoeke en Harlingen. Inmiddels zien we dat deze instroom sinds mei lager is. Voor 2024 hebben we incidenteel extra financiering ontvangen om extra capaciteit, zoals jobcoaching, in te zetten en de toenemende druk op te vangen.</p>
-----------	--	---

### 3 Persoonlijk

#### 3.1 Plaatsing bij werkgevers

De in hoofdstuk 2.3 genoemde re-integratie kandidaten worden via een op maat gemaakt traject en in overleg met de betreffende gemeente begeleid. Deze begeleiding varieert van activering, ontwikkeling, bemiddeling tot (indien mogelijk) plaatsing bij een werkgever. Hiertoe zijn in DVO afspraken opgenomen. De voortgang hiervan is als volgt:

De Fryske Marren	Harlingen en Waadhoeke (Dienst Noardwest Fryslân)	Súdwest-Fryslân
Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt met 67% boven de afspraak van 55% door hogere instroom en deels door meer plaatsingen.	Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt voor Harlingen met 64% boven de afspraak van 55%. Voor Waadhoeke ligt het aantal plaatsingen met 52% onder de afspraak van 55% maar is verbeterd tov Q1 (46%). Er is sprake van een veel groter instroom dan begroot waardoor door de vele intakegesprekken de plaatsingen achter lopen op begroting. Door middel van extra personele inzet wordt beoogd dit te verbeteren.	Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt met 51% iets onder de afspraak van 55% in tm Q2. Dit wordt met name veroorzaakt doordat instroom vaak een grote achterstand tot de arbeidsmarkt hebben.

#### 3.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in onderstaande tabel gespecificeerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het ziekteverzuim van de groep staf/kader (ongesubsidieerd) en de groep SW'ers en beschut werk etc. (gesubsidieerden).

Doelgroep	Type	Verzuim Q2 2024	Verzuim 2023
Staf/kader (ongesubsidieerd)	Totaal	8,01 %	8,3 %



Sw/Beschut Werk etc (gesubsidieerd)	<b>Totaal</b>	<b>12,61%</b>	<b>12,3%</b>
--	---------------	---------------	--------------

Het ziekteverzuim van staf/kader (ongesubsidieerd) is ten opzichte van 2023 gedaald. De afname zit uitsluitend in langdurig verzuim, waarbij we een mix zien van lichamelijke en psychische oorzaken welke veelal niet werk gerelateerd zijn. We ondernemen acties om het ziekteverzuim bij staf en kader te verlagen.

Ten opzichte van de landelijke benchmark is het verzuim van SW/Beschut Werk etc (gesubsidieerd) bij Empatec al jaren ruim onder de landelijke cijfers. Landelijk was het verzuim in 2022 16,3% (2021: 16%, 2020 15% bron: Cedris Benchmark). Hier zit Empatec ruim onder. De benchmark gegevens voor 2023 zullen in de Q3 rapportage worden opgenomen.

### 3.3 Doelstellingen businesscase

In de businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West zijn een drietal doelstellingen voor 2026 opgenomen rondom onze doelgroepen. Deze zijn hieronder opgenomen.

Doelstelling businesscase	Status
10% doelgroep Beschut Werk werkzaam bij reguliere werkgevers in '26	Jaarlijks wordt deze analyse gemaakt, hieruit blijkt dat circa 18% van onze doelgroep Beschut Werk werkzaam is bij reguliere werkgevers. Eind 2024 zal deze analyse opnieuw gemaakt worden.
55% doelgroep SW werkzaam bij reguliere werkgevers in '26	Jaarlijks wordt deze analyse gemaakt. Sinds enige jaren is circa 46% van onze SW-medewerkers bij reguliere werkgevers aan het werk. In de businesscase is de ambitie opgenomen dat eind 2026 55% van onze SW-medewerkers op de één of andere wijze buiten de organisatie werkzaam is, gezien de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, nog een stevige uitdaging. Ook omdat de Sw-medewerkers ouder worden en hun capaciteiten hiermee afnemen. Eind 2024 zal deze analyse opnieuw gemaakt worden.
50% instroom perspectiefrijk binnen 9 mnd plaatsen bij reguliere werkgever in '26	Per maand wordt deze analyse gemaakt aangezien deze onderdeel is van de afspraken opgenomen in de DVO met de gemeenten. In 2023 en 2024 (t/m) heden realiseren wij deze doelstelling (zie ook paragraaf 3.1).

## 4 Economisch GR Fryslân-West

### 4.1 Realisatie tot en met juni 2024 GR Fryslân-West

#### Resultatenrekening GR Fryslân-West t/m periode 06 2024

(bedragen x € 1.000)

	Periode tot en met juni 2024			Geheel 2024		
	Begroting t/m juni 2024	Realisatie t/m juni 2024	Vershil begroting - realisatie t/m juni 2024	Begroting Geheel 2024	Prognose Geheel 2024	Vershil prognose - begroting 2024
Rijkssubsidie	12.311	14.178	1.867	24.622	27.427	2.805
Gemeentelijke bijdragen	805	805		1.609	1.609	
Overige subsidies	2		-2	4	4	
Subsidie Beschut Werken + overige doelgroepen	1.549	1.583	34	3.099	3.566	467
<b>Totale Baten</b>	<b>14.667</b>	<b>16.566</b>	<b>1.898</b>	<b>29.334</b>	<b>32.606</b>	<b>3.272</b>
Loonkosten Ambtenaren	257	214	43	514	428	86
Loonkosten SW	11.116	11.706	-591	22.231	23.513	-1.281
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	793	766	27	1.586	1.566	31
Loonkosten Beschut Werken + overige doelgroepen	1.920	2.604	-684	3.839	5.608	-1.769
Overige bedrijfskosten	90	-62	152	180	-110	290
Kostenverdeling NV-GR	364	375	-11	727	727	
<b>Totale lasten</b>	<b>14.539</b>	<b>15.603</b>	<b>-1.065</b>	<b>29.078</b>	<b>31.721</b>	<b>-2.643</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>128</b>	<b>962</b>	<b>834</b>	<b>257</b>	<b>885</b>	<b>628</b>
Friciekosten nav businesscase	125	125		250	250	
<b>Resultaat</b>	<b>3</b>	<b>837</b>	<b>834</b>	<b>7</b>	<b>635</b>	<b>628</b>

Het exploitatieresultaat van de GR is tot en met juni 2024 € 834k hoger dan begroot.

Bij de opbrengsten is de rijksbijdrage (obv de meicirculaire 2024) € 1.867k hoger dan begroot door een hoger toegekende LPO (loon en prijs ontwikkeling) en incidentele bijdrage infrastructuur SO-bedrijven van € 465k tm juni). Deze incidentele bijdragen zijn in juli gecrediteerd. Nadere plan- en besluitvorming moet voor deze incidentele bijdragen nog plaatsvinden.

De loonkosten van ambtenaren zijn € 43k onder begroting. Dit wordt veroorzaakt door gebruik van de RVU regeling, deze kosten zijn in 2023 reeds opgenomen. NB: in de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 2,4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SGO (ambtenaren) 4,75% geweest

De loonkosten SW zijn € 591k boven begroting. Dit heeft een aantal oorzaken. In de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW 7% geweest. Daarnaast is het minimumloon in 2023 met 13,3% en per 1 januari 2024 met 3,75% gestegen, dit komt dus boven op de CAO loonstijging voor een groot deel van de SW'ers. Naar verwachting zullen deze effecten grotendeels in de LPO van de Rijksbijdrage gecompenseerd worden, resulterend in hogere rijkssubsidie. Tenslotte is de reiskostenvergoeding verdubbeld van € 0,10 naar € 0,21 cent per km.

De loonkostensubsidie Begeleid werken (subsidie die de GR betaald aan SW'er die in dienst zijn bij reguliere werkgevers) is onder begroting (€ 27k) omdat het aantal medewerkers iets lager is dan begroot.

De loonkosten beschut werken en overige doelgroepen (Doorstroombanen) zijn (per saldo) hoger dan begroot (€ 650k). Dit wordt enerzijds veroorzaakt doordat

- Hogere loonkosten. In de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW 1-3% geweest. Daarnaast is het minimumloon in 2023 met 13,3% en per 1 januari 2024 met 3,75% gestegen, dit komt dus boven op de CAO loonstijging voor een groot deel van deze doelgroep.



- De opbrengsten liggen in lijn met begroting maar door de gewijzigde berekeningsmethode is de facturatie van de LKS door de gemeenten in 2024 vertraagd. Hierdoor zijn nog niet alle opbrengsten gefactureerd en/of door de gemeenten overgemaakt aan de GR. Zo zijn bijvoorbeeld de opbrengsten wachtlijst SWF nog niet ontvangen in Q1 en Q2 en is de verhoogde begeleidingsvergoeding nog niet ontvangen van SWF.

De overige bedrijfskosten zijn € 152k lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt mn. door de sterk gestegen rente op de bankrekening van de BNG. De BNG baseert de rentevergoeding op de 1-maands EURIBOR en deze bedraagt inmiddels ca. 3,7% terwijl deze jarenlang negatief is geweest. Daarnaast is het saldo van de bankrekening van de BNG door het positieve resultaat over 2022 en 2023 gemiddeld gezien flink toegenomen. Dit leidt tot een niet begrootte rentebaar van € 147k.

Conform 2023 zal daarnaast bij de jaarrekening 2024 een bedrag van € 250k (tot en met juni € 125k) via de resultaatbestemming ten gunste van de bestemmingsreserve transitiekosten businesscase worden gebracht.

## **4.2 Tweede prognose 2024 GR Fryslân-west**

Het verwachte exploitatieresultaat van de GR is € 628k hoger dan begroot. De rijksbijdrage is op basis van de meicirculaire 2023 en 2024 € 2,8 mln. hoger dan begroot in verband met de toegekende loon- en prijsindexatie (LPO). Daarnaast heeft het Rijk een incidentele bijdrage van € 929k via de rijksbijdrage SW beschikbaar gesteld voor de infrastructuur van sociaal ontwikkel bedrijven. Voor deze incidentele bijdragen moet nog nadere plan- en besluitvorming plaatsvinden en zijn daarom niet opgenomen in de prognose.

De loonkosten ambtenaren zijn € 86k lager door gebruik van de RVU regeling, deze kosten zijn in 2023 reeds opgenomen.

De loonkosten SW zijn naar verwachting € 1,28 mln. hoger dan begroot. Dit heeft een aantal oorzaken. In de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW 7% geweest. Daarnaast is het minimumloon in 2023 met 13,3% en per 1 januari 2024 met 3,75% en per 1 juli met 3,1% gestegen, dit komt dus bovenop de CAO loonstijging voor een groot deel van de SW'ers. Naar verwachting zullen deze effecten grotendeels in de LPO van de Rijksbijdrage gecompenseerd zullen worden, resulterend in hogere rijkssubsidie. Tenslotte is de reiskostenvergoeding verdubbeld van € 0,10 naar € 0,21 cent per km (impact € 200k).

De loonkostensubsidie Begeleid werken (subsidie die de GR betaald aan SW'er die in dienst zijn bij reguliere werkgevers) is naar verwachting iets onder begroting (€ 31k) omdat het aantal medewerkers iets lager is dan begroot.

De loonkosten beschut werken en overige doelgroepen (Doorstroombanen) zijn (per saldo) € 1,3 mln. hoger dan begroot door de volgende 3 oorzaken:

- Hogere loonkosten. In de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW 1-3% geweest. Daarnaast is het minimumloon in 2023 met 13,3% en per 1 januari 2024 met 3,75% en per 1 juli met 3,1% gestegen, dit komt dus boven op de CAO loonstijging voor een groot deel van deze doelgroep.

- De instroom van Beschut Werk en Doorstroombanen (BAB) is hoger dan begroot bij de begroting 2024, hierdoor zijn de kosten (en opbrengsten) hoger dan begroot. De instroom in deze prognose is gebaseerd op extrapolatie van de trend t/m 2e kwartaal 2024 waarbij de instroom van Doorstroombanen naar beneden is bijgesteld.
- De kosten en opbrengsten die samenhangen met de regeling Beschut Werken en overige doelgroepen Participatiewet is gebaseerd op de gemeentelijke taakstelling en initiatieven, een lagere en/of latere instroom en individuele omstandigheden zoals loonwaarde hebben een effect op de kosten en opbrengsten zoals opgenomen in deze prognose.

De overige bedrijfskosten zijn € 290k lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt mn. door de sterk gestegen rente op de bankrekening van de BNG. De BNG baseert de rentevergoeding op de 1-maands EURIBOR en deze bedraagt inmiddels ca. 3,9% terwijl deze jarenlang negatief is geweest. Daarnaast is het saldo van de liquide middelen door het positieve resultaat over 2022 en 2023 gemiddeld toegenomen.

Conform 2023 zal daarnaast bij de jaarrekening 2024 een bedrag van € 250k via de resultaatbestemming ten gunste van de bestemmingsreserve transitiekosten businesscase worden gebracht.

## Bijlage Economisch NV Empatec

### A. Realisatie tot en met juni 2024 NV Empatec

Het resultaat over P6 (t/m juni 2024) is als volgt samen te vatten:

#### Resultatenrekening NV Empatec t/m periode 06 2024

(bedragen x € 1.000)

	Periode tot en met juni 2024			Geheel 2024		
	Begroting	Realisatie	Vershil begroting - realisatie t/m juni 2024	Begroting	Prognose	Vershil prognose - begroting 2024
	t/m juni 2024	t/m juni 2024		Geheel 2024	Geheel 2024	
Omzet	11.008	10.375	-632	21.397	21.391	-6
Kostprijs omzet	1.802	1.548	254	3.295	3.226	69
<b>NTW</b>	<b>9.206</b>	<b>8.828</b>	<b>-378</b>	<b>18.102</b>	<b>18.165</b>	<b>63</b>
<b>Overige opbrengsten</b>	<b>-27</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>-53</b>	<b>-83</b>	<b>-30</b>
Loonkosten NV/BV	5.891	5.691	200	11.843	11.899	-56
Afschrijvingskosten	278	255	23	554	547	7
Overige bedrijfskosten	3.072	3.193	-121	6.095	6.316	-221
Kostenverdeling NV-GR	-364	-375	11	-727	-727	
<b>Totale lasten</b>	<b>8.877</b>	<b>8.764</b>	<b>114</b>	<b>17.764</b>	<b>18.035</b>	<b>-270</b>
<b>Resultaat (uit gewone bedrijfsvoering)</b>	<b>302</b>	<b>104</b>	<b>-198</b>	<b>284</b>	<b>47</b>	<b>-237</b>

Het resultaat in van NV Empatec is tot en met juni 2024 is € 198k lager dan begroot zonder rekening te houden met de dekking van de kosten voor de strategische initiatieven uit de bestemmingsreserve transformatie WLB en duurzaamheid ad € 174k.

De NTW is € 378k lager dan begroot. De lagere NTW wordt vooral gerealiseerd bij Hout ad - € 149k, Groeituin ad € - 149k en Metaal ad € -277k. Dit wordt gecompenseerd door een hogere NTW bij Dienstverlening € 16k, Pastiel € 170k en Verpakken € 24k.

Bij Metaal Sneek is de omzet en NTW lager dan begroot door het volledig wegvallen van de begrote (montage)omzet/NTW voor zonnepanelen. Daarnaast nemen scholen minder lassets af t.o.v. vorig jaar. Met het programma Sales Boost (zie hierna) wordt hard gewerkt om sales te vergroten. Bij Lankhorst is de NTW lager doordat de kunststofbewerking lager is dan begroot ivm interne productieele wijzigingen bij Lankhorst zelf en het slecht verkrijgbaar zijn van hulpstoffen.

Bij Groeituin is de omzet uit detachering iets lager dan begroot. De begrote overige opbrengsten zoals klussen voor montage zonnepanelen blijven achter bij begroting. Daarnaast is er sprake van enige opstartkosten voor de Groeituin. Met het programma Sales Boost (zie hierna) wordt hard gewerkt om sales te vergroten.

Pastiel heeft een hogere NTW dan begroot door extra, niet begrote, dienstverlening tbv Sociale Dienst Noardwest Fryslân, gemeente DFM (mn Map/B1 tbv statushouders) en MBO pilots voor gemeente Leeuwarden.

De lagere NTW bij Hout wordt vooral veroorzaakt door lagere omzet van enkele klanten in het houten verpakingssegment. De omzet vanuit luxe tenten/glamping segment is conform begroting. Met het programma Sales Boost (zie hierna) wordt hard gewerkt om sales te vergroten.

Gezien de werkvoorraad en (bij sommige vakbedrijven) achterblijvende nieuwe orders, is de urgentie ontstaan om de inspanning rondom Sales bij Verpakken (Food en Non-Food), Groeituin (inpakwerk) en Montage ter herijken. Hiertoe is een project Sales Boost opgezet waarbij de bedrijfsmanagers, accountmanagers onder voorzitterschap van de operationeel directeur de sales activiteiten versterken en intensiveren. Er zijn drie focus punten om Sales een boost te geven:

1. Verhogen acquisitie kracht
2. Verbeteren sales ondersteuning
3. Verbeteren marktkennis

Wij verwachten, gezien de pijplijn, in de komende maanden hier de vruchten van te plukken. Echter door de achterblijvende economische groei in Nederland zien we dat veel sociaal ontwikkelbedrijven en ook het bedrijfsleven veel last heeft van achterblijvende sales en omzet.

De overige opbrengsten (baat) zijn € 66k hoger dan begroot door de (incidentele) boekwinst n.a.v. verkoop van materieel van Dienstverlening aan Grienskip ter hoogte van € 65k.

Voordeel op de loonkosten ad € 200k kent een aantal componenten.

- Aan de prijskant is in de begroting rekening gehouden met een loonindexatie van 5,5% per 1 januari, in werkelijkheid zijn de lonen conform CAO SGO met 4,75% verhoogd per 1 januari en met nog eens 1,25% per 1 oktober. Het prijseffect op de loonkosten is dus een tijdelijk voordeel (tot 1 oktober).
- Er zijn twee medewerkers die gebruiken maken van de RVU, maar waarvoor wel loonkosten zijn begroot. Deze loonkosten zijn echter in 2023 al geboekt, waardoor er in dit jaar een voordeel wordt gerealiseerd.
- Verder is er sprake van vacatureruimte bij Pastiel en Staf, hier staat kosten voor inhuur externe dienstverlening tegenover. Verder liggen de loonkosten per vakbedrijf in lijn met de (formatie)begroting.

De afschrijvingen zijn € 23k lager, dit komt doordat de geplande investeringen wat achterlopen op de planning, waardoor afschrijvingen later zullen komen.

Nadeel op de overige bedrijfskosten ad € 121k betreft de volgende bijzonderheden:

- Lagere overige personeelskosten zoals arbo dienstverlening en nog geen kosten ten laste van post onvoorzien.
- De huisvestingskosten zijn hoger door hogere kosten onderhoud gebouwen en installaties (vooral in het kader van duurzaamheid € 53k).
- De kantoorkosten zijn hoger door hogere automatiserings- en verzekeringskosten.
- De algemene kosten zijn hoger door vooral hogere kosten voor externe dienstverlening, hier staat vacature ruimte tegenover of het betreft kosten die samenhangen met de uitvoering van de strategische initiatieven t.b.v. de transitie naar een Werkleerbedrijf (€ 115k).

## ***B. Tweede prognose 2024 NV Empatec***

Het resultaat van de prognose sluit op € 47k, begroot was € 284k.

De NTW is naar verwachting € 64k hoger. De lagere NTW wordt vooral verwacht bij het vakbedrijf Metaal (- € 195k) en Dienstverlening (- € 128k) en Groeituin (€ -228k). Bij met name Pastiel (+ € 343k) en Verpakken (+ € 115k) wordt een hogere NTW verwacht. Daarnaast zijn enkele reserveringen vrijgevallen rondom omzetkansen. Bij Hout wordt een gelijkblijvende NTW verwacht gezien de lopende verkoopkansen. Bij Dienstverlening is de NTW naar verwachting lager door lager inschatte omzet/NTW bij Publieke werken door minder instroom en overheveling van opdrachten naar Hoveniers. Hoveniers en facilitaire serves zitten naar verwachting boven begroting. Bij publieke werken is de omzet en NTW lager doordat de doorbelaste onderhoudskosten niet meer terugkomen ivm verkoop van deze middelen aan Grienskip. Hier staan lagere onderhoudskosten tegenover (resultaat neutraal). Bij de Groeituin is de NTW naar verwachting lager door iets lager detacheringssomzet maar vooral het volledig aframen van de verwachte omzet overige (montage) werkzaamheden. De





medewerkers zijn elders in de diverse vakbedrijven ingezet en zorgen voor een hogere NTW en omzet aldaar.

Bij Metaal is de NTW naar verwachting lager enerzijds lagere NTW bij Lankhorst door lagere omzet in eerste kwartaal die naar verwachting niet ingehaald zal worden. Oorzaak ligt overigens bij productionele aanpassingen bij Lankhorst zelf en anderzijds lagere NTW bij Metaal Sneek. Bij Metaal Sneek is in de prognose de verwachte montage omzet/NTW zonnepanelen is afgeraamd gezien de resultaten in het eerste kwartaal. Hier staat tegenover dat in de prognose aantoonbare verkoopkansen/offerte zijn opgenomen. Daarnaast is op basis van de lagere omzet uit lassets voor het onderwijs de prognose onder begroting opgenomen.

Bij Pastiel is de geprognostiseerde NTW hoger dan begroot door mn MAP/B1 routes voor statushouders, extra financiering vanuit dienst NWF ivm hoge instroom en extra opdrachten MBO pilots. Bij Verpakken is de NTW naar verwachting hoger door nieuwe klanten, bestaande klanten die meer omzet doen dan begroot en Wol-locatie Rentex.

De overige bedrijfsopbrengsten (last) zijn € 30k lager dan begroot door enerzijds een voordeel ivm boekwinst verkoop materieel van Dienstverlening aan Grienskip en anderzijds een nadeel door extra reservering verlofdagen en Grienskip.

De loonkosten zijn naar verwachting € 56k hoger door hogere loonkosten bij mn Pastiel ivm hogere omzet en extra opdrachten, extra accountmanager bij Hout en Verpakken en begeleiding bij Groeituin. Hier staat vrijgevallen vacatureruimte bij staf tegenover.

De overige bedrijfskosten zijn naar verwachting € 221k hoger door enerzijds lagere vervoers- en productiekosten en anderzijds hogere verkoopkosten (ivm versterking salesactiviteiten), kantoorkosten (door hogere automatiseringskosten (generieke prijsverhogingen leveranciers, meer gebruikers/licenties) en kosten voor aanschaf bureaus/stoelen) en hogere algemene kosten (hogere verzekeringskosten en meer externe dienstverlening (externe inhuur ivm openstaande vacatures en tbv realisatie strategische initiatieven)). Veel van deze (meer)kosten worden gedekt uit de bestemmingsreserve transformatie werkleerbedrijf.

### ***C. Benutting bestemmingsreserve Duurzaamheid en transformatie Werkleerbedrijf FW***

In 2024 is op basis van de goedgekeurde begroting 2024 van NV Empatec gestart met de uitvoering van de strategische initiatieven t.b.v. de transitie naar een Werkleerbedrijf. De incidentele kosten van deze initiatieven worden gedekt uit de bestemmingsreserve transformatie WLB. Tot en met het tweede kwartaal bedroegen deze kosten € 121k (de totale omvang van de bestemmingsreserve bedraagt € 1 mln.). Dit betroffen bijvoorbeeld de implementatie van Dariuz, het programma werkgeluk en opleidingen. Voor geheel 2024 wordt een bedrag van € 185k verwacht.

Daarnaast is op basis van het duurzaamheidsbeleid van Empatec gestart met een plan om CO2 uitstoot en energieverbruik van onze locaties in Sneek en Franeker te halveren door middel van bouwkundige en installatietechnische aanpassingen gecombineerd met eigen elektriciteitsopwekking. Tot en met het tweede kwartaal bedroegen deze kosten € 53k (de totale omvang van de bestemmingsreserve bedraagt € 2,67 mln.). Voor geheel 2024 wordt een bedrag van € 80k verwacht. Overigens wordt voor de strategische initiatieven en duurzaamheid gestuurd op projectbudgetten voor de gehele projectperiode en niet begroot per jaarschijf.





**Kwartaal  
rapportage Q3  
2024  
GR Fryslân-West  
NV Empatec**



# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b> .....	<b>3</b>
1.1 <i>Opbouw van de rapportage</i> .....	3
<b>2 Maatschappelijk</b> .....	<b>4</b>
2.1 <i>Ontwikkeling doelgroep SW</i> .....	4
2.2 <i>Ontwikkeling medewerkers nieuwe doelgroepen</i> .....	4
2.3 <i>Instroom re-integratie trajecten</i> .....	5
<b>3 Persoonlijk</b> .....	<b>6</b>
3.1 <i>Plaatsing bij werkgevers</i> .....	6
3.2 <i>Ziekteverzuim</i> .....	7
3.3 <i>Doelstellingen businesscase</i> .....	7
<b>4 Economisch GR Fryslân-West</b> .....	<b>9</b>
4.1 <i>Financieel resultaat 2024 GR Fryslân-West</i> .....	9
<b>Bijlage Economisch NV Empatec</b> .....	<b>11</b>
A. <i>Financieel resultaat 2024 NV Empatec</i> .....	11
B. <i>Benutting bestemmingsreserve Duurzaamheid en transformatie Werkleerbedrijf FW</i> .....	12



# 1 Inleiding

## 1.1 Opbouw van de rapportage

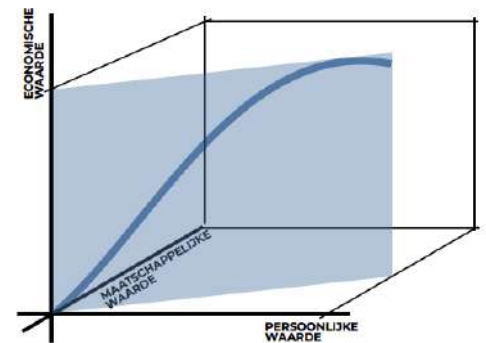
Bijgaand ontvangt u de kwartaalrapportage van de GR Fryslân-West. NV Empatec is het Werkleerbedrijf, gericht op het ontwikkelen van mensen. Vanuit deze doelstelling betekent dit dat de resultaten van Empatec per definitie vanuit meervoudige waarden moet worden bekeken.

Ten eerste is er de *maatschappelijke waarde*: de waarde van inclusie en participatie, de waarde van een samenleving waarin iedereen van toegevoegde waarde is. Daarom gaat deze rapportage in op de resultaten rondom instroom van medewerkers en re-integratietrajecten.

Daarnaast is er de *persoonlijke waarde* voor de doelgroep. Daarom gaat deze rapportage in op de gerealiseerde plaatsingen bij werkgevers van re-integratie kandidaten en doelgroepen en de ontwikkeling van ziekteverzuim.

Tot slot is er de *economische waarde*: de bekostiging vanuit de deelnemende gemeenten, de toegevoegde waarde voor bedrijven in de regio, de toegevoegde waarde die bemiddelde cliënten toevoegen aan werkgevers. Daarom gaat deze rapportage in op de gerealiseerde kosten en opbrengsten en prognose voor het lopende boekjaar.

Hiernaast staan de drie dimensies van waardecreatie voor Empatec in onderlinge samenhang weergegeven.



Iedere strategische keuze die Empatec maakt heeft gevolgen voor de mate waarin Empatec kan bijdragen aan elk van de drie dimensies. Hierbij hanteert Empatec het principe dat persoonlijke en maatschappelijke waarde prioriteit hebben boven economische waarde, binnen het realiseren van de nuloptie.

## 2 Maatschappelijk

### 2.1 Ontwikkeling doelgroep SW

Ultimo september 2024 zijn in totaal 681 medewerkers / 600 fte SW werkzaam. Dit aantal SW medewerkers neemt (conform verwachting) door pensionering al enige jaren af aangezien geen nieuwe instroom plaatsvindt. De WSW is afgesloten in 2015 en deels vervangen door Beschut Werk en nieuwe doelgroepen zoals BAB (Banen Afspraak Banen).

### 2.2 Ontwikkeling medewerkers nieuwe doelgroepen

Dit betreffen de volgende nieuwe doelgroepen:

- Beschut werk
- Wachtlijst beschut werk
- Doorstroombanen (BAB/LKS/Wajong)

De gemeenten hebben via het Rijk een taakstelling (en middelen) ontvangen voor het realiseren van 76 werkplekken **Beschut Werk** tot en met 2024. De realisatie tot en met Q3 2024 is 68 personen (54 fte) en is iets lager door per saldo uitstroom (pensioen, opleiding). Er dienen derhalve nog zeker 8 medewerkers in te stromen in 2024.

Voor de aanpak van de **wachtlijst Beschut Werk** zijn door gemeenten aanvullende middelen beschikbaar gesteld. De voortgang hiervan is als volgt:

Voortgang wachtlijst beschut werk (personen)	Tm Q3 2024	Doelstelling
De Fryske Marren	Nvt	nvt
Harlingen	3	7
Súdwest-Fryslân	16	30
Waadhoeke	13	17

Toelichting per gemeente:

- De Fryske Marren kent geen wachtlijst.
- Bij Harlingen en Waadhoeke heeft de Raad in 2023 besloten om de wachtlijst Beschut werk, zoals die bestond op peildatum 1 juli 2023 eenmalig weg te werken. Omdat niet iedereen vanwege in de persoon gelegen factoren kan instromen, zijn er enkele van deze 'wachtlijstbanen' structureel niet bezet. Gemeente en Empatec kunnen in individuele situaties besluiten om een lege plek te laten bezetten door een nieuwe persoon op de wachtlijst.
- Bij Súdwest-Fryslân is een instroomtempo afgesproken van 10 in 2024, 10 in 2025 en 10 in 2026

In totaal is de omvang van de doelgroep **Doorstroombanen (BAB/LKS en Wajong)** 114 personen (91,6 fte) ultimo 3<sup>e</sup> kwartaal 2024 (eind 2023: 89 (71 fte)). Deze doelgroep is in tegenstelling tot voorgaande kwartalen niet gegroeid. Het bestuur van de GR bereidt besluitvorming voor over het beleid en instroom voor de komende jaren.

De verdeling per gemeente als volgt:

Omvang nieuwe doelgroepen BAB/LKS/Wajong (aantallen / fte)	Tm Q3 2024	Ult. 2023
De Fryske Marren	31 (26,5 fte)	26 (20,1 fte)

Harlingen	9 (6,7 fte)	8 (5,7 fte)
Súdwest-Fryslân	42 (32,5 fte)	34 (28,6 fte)
Waadhoeke	32 (25,9 fte)	21 (16,6 fte)

### 2.3 Instroom re-integratie trajecten

Ieder jaar worden met de gemeenten DVO's afgesloten met daarin afspraken over o.a. de instroom van kandidaten. De ontwikkeling van deze instroom per gemeente is als volgt:

<p>De Fryske Marren</p>	<p style="text-align: center;">PER PERIODE</p> <p style="text-align: center;">■ Begroot ■ Realisatie</p>	<p>Tot en met april lag de instroom in gemeente De Fryske Marren boven de afspraken zoals vastgelegd in de DVO. In de zomermaanden was deze lager, onder andere door een afname in het aantal aanvragen voor een uitkering. Momenteel is de instroom, vooral door flinke instroom in september (statushouders), cumulatief conform de afspraken in de DVO. We signaleren dat de instroom zich vooral verplaatst naar zorg- en maatschappelijke participatietrajecten en schoolverlaters (zoekperiode 18+)</p>
<p>Harlingen</p>	<p style="text-align: center;">PER PERIODE</p> <p style="text-align: center;">■ Begroot ■ Realisatie</p>	<p>In de gemeente Harlingen ligt de instroom structureel boven het afgesproken en begrote aantal in de DVO. Doordat de werkintake bij Pastiel plaatsvindt, merken we dat er meer kandidaten instromen in een traject bij Pastiel naar werk. De overschrijding van de instroom en aanmeldingen boven de afgesproken aantallen benadrukt het succes en de effectiviteit van de werkintake van Pastiel in de regio Waadhoeke en Harlingen. Voor 2024 hebben we incidenteel extra financiering ontvangen om extra capaciteit, zoals jobcoaching, in te zetten en de toenemende druk op te vangen.</p>
<p>Súdwest-Fryslân</p>	<p style="text-align: center;">PER PERIODE</p> <p style="text-align: center;">■ Begroot ■ Realisatie</p>	<p>De instroom ligt in de gemeente Súdwest-Fryslân in lijn met de afspraken in de DVO. De brede intake wordt uitgevoerd door het gebiedsteam, dat vanuit daar doorverwijst naar Pastiel. We weten elkaar goed te vinden in deze samenwerking, wat bijdraagt een goede instroom.</p>



<p>Waadhoeke</p>	<p style="text-align: center;">PER PERIODE</p> <p style="text-align: center;">■ Begroot ■ Realisatie</p>	<p>In de gemeente Waadhoeke ligt de instroom in Q3 boven het afgesproken en begrote aantal in de DVO. Qua aantallen zitten we eind Q3 al op het begrote jaartotaal. Doordat de werkintake bij Pastiel plaatsvindt merken we dat er meer kandidaten instromen in een traject bij Pastiel naar werk. De overschrijding van de instroom en aanmeldingen boven de afgesproken aantallen benadrukt het succes en de effectiviteit van de werkintake van Pastiel in de regio Waadhoeke en Harlingen. Voor 2024 hebben we incidenteel extra financiering ontvangen om extra capaciteit, zoals jobcoaching, in te zetten en de toenemende druk op te vangen. De piek in juli wordt veroorzaakt door een groepsaanmelding van statushouders</p>
------------------	--	--

### 3 Persoonlijk

#### 3.1 Plaatsing bij werkgevers

De in hoofdstuk 2.3 genoemde re-integratie kandidaten worden via een op maat gemaakt traject en in overleg met de betreffende gemeente begeleid. Deze begeleiding varieert van activering, ontwikkeling, bemiddeling tot (indien mogelijk) plaatsing bij een werkgever. Hiertoe zijn in DVO's afspraken opgenomen. De voortgang hiervan is als volgt:

De Fryske Marren	Harlingen en Waadhoeke (Dienst Noardwest Fryslân)	Súdwest-Fryslân
<p>Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt met 62% boven de afspraak van 55% door hogere instroom.</p>	<p>Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt voor Harlingen met 66% boven de afspraak van 55%. Voor Waadhoeke ligt het aantal plaatsingen met 65% inmiddels ook ruim boven de afspraak van 55% waarbij dit in Q1 en Q2 nog onder deze norm was. Er was sprake van een veel grotere instroom dan begroot waardoor door de vele intakegesprekken de plaatsingen achter liepen op begroting. Door middel van extra personele inzet is dit verbeterd en is het aantal plaatsingen inmiddels boven de doelstelling.</p>	<p>Het aantal plaatsingen bij werkgevers ligt met 50% iets onder de afspraak van 55% tm Q3. Dit wordt met name veroorzaakt doordat instroom vaak een grote achterstand tot de arbeidsmarkt hebben en de tijdelijk stop op de instroom naar doorstroombanen. Dit wordt nog nader geanalyseerd.</p>





### 3.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in onderstaande tabel gespecificeerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het ziekteverzuim van de groep staf/kader (ongesubsidieerd) en de groep SW'ers en beschut werk etc. (gesubsidieerd).

Doelgroep	Type	Verzuim Q3 2024	Verzuim 2023
Staf/kader (ongesubsidieerd)	<b>Totaal</b>	<b>7,39 %</b>	<b>8,3 %</b>
Sw/Beschut Werk etc (gesubsidieerd)	<b>Totaal</b>	<b>11,87%</b>	<b>12,3%</b>

Het ziekteverzuim van staf/kader (ongesubsidieerd) is ten opzichte van 2023 in ieder kwartaal verder gedaald. De afname zit uitsluitend in langdurig verzuim, waarbij we een mix zien van lichamelijke en psychische oorzaken welke veelal niet werk gerelateerd zijn. We ondernemen acties om het ziekteverzuim bij staf en kader te verlagen.

Ten opzichte van de landelijke benchmark is het verzuim van SW/Beschut Werk etc (gesubsidieerd) bij Empatec al jaren ruim onder de landelijke cijfers. In 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> kwartaal van 2024 is het ziekteverzuim verder gedaald. Landelijk was het verzuim in 2023 16,3% (2022: 16,3% bron: Cedris Benchmark). Hier zit Empatec ruim onder.

### 3.3 Doelstellingen businesscase

In de businesscase Werkleerbedrijf Fryslân-West zijn een drietal doelstellingen voor 2026 opgenomen rondom onze doelgroepen. Deze zijn hieronder opgenomen.

Doelstelling businesscase	Status
10% doelgroep Beschut Werk werkzaam bij reguliere werkgevers in '26	Jaarlijks wordt deze analyse gemaakt, hieruit blijkt dat circa 18% van onze doelgroep Beschut Werk werkzaam is bij reguliere werkgevers. Eind 2024 zal deze analyse opnieuw gemaakt worden.
55% doelgroep SW werkzaam bij reguliere werkgevers in '26	Jaarlijks wordt deze analyse gemaakt. Sinds enige jaren is circa 46% van onze SW-medewerkers bij reguliere werkgevers aan het werk. In de businesscase is de ambitie opgenomen dat eind 2026 55% van onze SW-medewerkers op de één of andere wijze buiten de organisatie werkzaam is, gezien de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, nog een stevige uitdaging. Ook omdat de Sw-medewerkers ouder worden en hun capaciteiten hiermee afnemen. Eind 2024 zal deze analyse opnieuw gemaakt worden.



50% instroom perspectiefrijk binnen 9 mnd  
plaatsen bij reguliere werkgever in '26

Per maand wordt deze analyse gemaakt  
aangezien deze onderdeel is van de  
afspraken opgenomen in de DVO met de  
gemeenten. In 2023 en 2024 (t/m) heden  
realiseren wij deze doelstelling (zie ook  
paragraaf 3.1).

## 4 Economisch GR Fryslân-West

### 4.1 Financieel resultaat 2024 GR Fryslân-West

#### Resultatenrekening GR Fryslân-West t/m periode 09 2024

(bedragen x € 1.000)

	Periode tot en met september 2024			Geheel 2024		
	Begroting t/m sep. 2024	Realisatie	Verskil begroting - realisatie t/m sep. 2024	Begroting Geheel 2024	Prognose Geheel 2024	Verskil prognose - begroting 2024
Rijkssubsidie	18.467	20.570	2.103	24.622	27.427	2.805
Gemeentelijke bijdragen	1.207	1.207		1.609	1.609	
Overige subsidies	3		-3	4	4	
Subsidie Beschut Werken + overige doelgroepen	2.324	2.498	174	3.099	3.410	311
<b>Totale Baten</b>	<b>22.001</b>	<b>24.275</b>	<b>2.274</b>	<b>29.334</b>	<b>32.450</b>	<b>3.116</b>
Loonkosten Ambtenaren	386	312	74	514	402	112
Loonkosten SW	16.673	17.651	-978	22.231	23.542	-1.311
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.190	1.151	39	1.586	1.534	52
Loonkosten Beschut Werken + overige doelgroepen	2.879	4.039	-1.160	3.839	5.511	-1.672
Overige bedrijfskosten	135	-118	253	180	-157	337
Kostenverdeling NV-GR	545	562	-17	727	778	-51
<b>Totale lasten</b>	<b>21.808</b>	<b>23.597</b>	<b>-1.789</b>	<b>29.078</b>	<b>31.610</b>	<b>-2.532</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>193</b>	<b>678</b>	<b>485</b>	<b>257</b>	<b>840</b>	<b>583</b>
Eventuele frictiekosten nav businesscase	188	188		250	250	
<b>Resultaat</b>	<b>5</b>	<b>490</b>	<b>485</b>	<b>7</b>	<b>590</b>	<b>583</b>

Het gerealiseerde exploitatieresultaat van de GR is tot en met september 2024 € 485k hoger dan begroot. De realisatie tot en met september kent geen noemenswaardige bijzonderheden ten opzichte van het tweede kwartaal (t/m juni) dan wel wordt hierna bij de prognose toegelicht. De incidentele bijdrage zoals die in de realisatie tot en met juni was opgenomen is gecrediteerd (is en gereserveerd in de gemeentelijke begrotingen voor doorontwikkeling SW-bedrijf) en zorgt voor grootste verschil ten opzichte van het derde kwartaal.

De prognose voor geheel 2024 is € 583k hoger dan begroot en wordt hieronder nader toegelicht.

De rijksbijdrage is op basis van de meicirculaire 2023 en 2024 € 2,8 mln. hoger dan begroot in verband met de toegekende loon- en prijsindexatie (LPO). Daarnaast heeft het Rijk een incidentele bijdrage van € 929k via de rijksbijdrage SW beschikbaar gesteld voor de infrastructuur van sociaal ontwikkel bedrijven. Voor deze incidentele bijdragen moet nog nadere plan- en besluitvorming plaatsvinden en zijn daarom niet opgenomen in de prognose (zie ook hierboven bij toelichting realisatie)..

De loonkosten ambtenaren zijn naar verwachting € 112k lager door gebruik van de RVU regeling. Deze kosten zijn in 2023 reeds opgenomen. NB: in de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 2,4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SGO (ambtenaren) 4,75% geweest.

De loonkosten SW zijn naar verwachting € 1,3 mln. hoger dan begroot. Dit heeft een aantal oorzaken. In de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW 7% geweest. Daarnaast is het minimumloon in 2023 met 13,3% en per 1 januari 2024 met 3,75% en per 1 juli met 3,1% gestegen, dit komt dus boven op de CAO loonstijging voor een groot deel van de SW'ers. Naar verwachting zullen deze effecten grotendeels in de LPO van de Rijksbijdrage gecompenseerd worden, resulterend in hogere rijkssubsidie. Tenslotte is de reiskostenvergoeding verdubbeld van € 0,10 naar € 0,21 cent per km (impact € 200k).

De loonkostensubsidie Begeleid werken (subsidie die de GR betaalt aan SW'er die in dienst zijn bij reguliere werkgevers) is naar verwachting iets onder begroting (€ 52k) omdat het aantal medewerkers in dienst bij een reguliere werkgever iets lager is dan begroot.

De loonkosten beschut werken en overige doelgroepen (Doorstroombanen) zijn naar verwachting over 2024 (per saldo) € 1,3 mln. hoger dan begroot door de volgende 3 oorzaken:

- Hogere loonkosten. In de begroting 2024 (die in maart 2023 is opgesteld) is rekening gehouden met een loonindexatie van 4%. In werkelijkheid is de loonstijging op basis van de CAO SW 1-3% geweest. Daarnaast is het minimumloon in 2023 met 13,3% en per 1 januari 2024 met 3,75% en per 1 juli met 3,1% gestegen, dit komt dus boven op de CAO loonstijging voor een groot deel van deze doelgroep.
- De instroom van Beschut Werk en Doorstroombanen (BAB) is hoger dan begroot bij de begroting 2024, hierdoor zijn de kosten (en opbrengsten) hoger dan begroot. De instroom in deze prognose is gebaseerd op extrapolatie van de trend t/m 3e kwartaal 2024 waarbij de instroom van Doorstroombanen naar beneden is bijgesteld in verband met een tijdelijke stop van de instroom doorstroombanen, zie paragraaf 2.2
- De kosten en opbrengsten die samenhangen met de regeling Beschut Werken en overige doelgroepen Participatiewet is gebaseerd op de gemeentelijke taakstelling en initiatieven, een lagere en/of latere instroom en individuele omstandigheden zoals loonwaarde hebben een effect op de kosten en opbrengsten zoals opgenomen in deze prognose.

De overige bedrijfskosten zijn € 337k lager dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door de sterk gestegen rente op de bankrekening van de BNG ad € 295k. De BNG baseert de rentevergoeding op de 1-maands EURIBOR en deze bedraagt inmiddels ca. 3,9% terwijl deze jarenlang negatief is geweest. Daarnaast is het saldo van de liquide middelen door het positieve resultaat over 2022 en 2023 gemiddeld toegenomen. De overige bedrijfskosten (exclusief de rentebaar) zijn in lijn met de begroting.

Uit de actualisatie van de kostenverdeling blijkt dat deze over 2024 € 51k hoger zal zijn dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere kosten voor medisch vervoer van de doelgroepen. Door toenemend gebruik van het medisch vervoer door onze doelgroep (gezien hun toenemende leeftijd en/of beperkingen en ziekte van chauffeurs (eveneens vanuit de doelgroep) zijn deze kosten hoger dan begroot.

Conform 2023 (en conform afspraken uit de Businesscase) zal daarnaast bij de jaarrekening 2024 een bedrag van € 250k via de resultaatbestemming ten gunste van de bestemmingsreserve transitiekosten businesscase worden gebracht.

## Bijlage Economisch NV Empatec

### A. Financiële resultaat 2024 NV Empatec

Het resultaat over P9 (t/m september 2024) en de prognose is als volgt samen te vatten:

#### Resultatenrekening NV Empatec t/m periode 09 2024

(bedragen x € 1.000)

	Periode tot en met september 2024			Geheel 2024		
	Begroting	Realisatie	Verskil begroting - realisatie t/m sep. 2024	Begroting	Prognose	Verskil prognose - begroting 2024
	t/m sep. 2024	t/m sep. 2024		Geheel 2024	Geheel 2024	
Omzet	16.196	15.577	-619	21.397	20.996	-400
Kostprijs omzet	2.479	2.255	223	3.295	3.140	155
<b>NTW</b>	<b>13.717</b>	<b>13.321</b>	<b>-396</b>	<b>18.102</b>	<b>17.857</b>	<b>-245</b>
<b>Overige opbrengsten</b>	<b>-40</b>	<b>31</b>	<b>71</b>	<b>-53</b>	<b>-57</b>	<b>-4</b>
Loonkosten NV/BV	8.876	8.646	230	11.843	11.715	128
Afschrijvingskosten	416	391	25	554	536	17
Overige bedrijfskosten	4.567	4.722	-155	6.095	6.580	-485
Kostenverdeling NV-GR	-545	-562	17	-727	-778	51
<b>Totale lasten</b>	<b>13.313</b>	<b>13.197</b>	<b>117</b>	<b>17.764</b>	<b>18.053</b>	<b>-289</b>
<b>Resultaat (uit gewone bedrijfsvoering)</b>	<b>364</b>	<b>156</b>	<b>-207</b>	<b>284</b>	<b>-254</b>	<b>-537</b>
af: dekking uit reserve duurzaamheid / transitie WLB		249			299	
<b>Resultaat</b>	<b>364</b>	<b>405</b>	<b>42</b>	<b>284</b>	<b>45</b>	<b>-238</b>

Het gerealiseerde resultaat van NV Empatec is tot en met september 2024 € 42k lager dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door lagere NTW (€ 396k, door verlies van een grote klant in zonnepanelen welke ondanks de salesboost nog niet volledig gecompenseerd is door nieuwe klanten en opdrachten) en lagere (loon)kosten. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat de hogere algemene bedrijfskosten ad € 158k uitgaven voor verduurzaming en transitiewerk leerbedrijf bevatten ad € 249k. Deze uitgaven worden gedekt uit de hiervoor getroffen reserves.

Het resultaat van de prognose sluit op € 45k, begroot was € 284k. De NTW is naar verwachting € 245k lager. De lagere NTW wordt vooral verwacht bij het vakbedrijf Metaal (- € 345k), Hout (€ 100k) en Dienstverlening (- € 166k) en Groeituin (€ -294k). Bij met name Pastiel (+ € 315k) en Verpakken (+ € 62k) wordt een hogere NTW verwacht. Daarnaast zijn de reserveringen vrijgevallen rondom omzetkansen. Bij Hout is de NTW verlaagd gezien de lopende en gerealiseerde verkoopkansen in 2024. Bij Dienstverlening is de NTW naar verwachting lager door lager inschatte omzet/NTW bij Publieke werken door minder instroom van doelgroepen (mn. BAB'ers/doorstroombanen). Bij publieke werken is de omzet en NTW lager doordat de doorbelaste onderhoudskosten niet meer terugkomen i.v.m. verkoop van deze middelen aan Grienskip. Hier staan lagere onderhoudskosten tegenover (resultaat neutraal). Bij de Groeituin is de NTW naar verwachting lager door lagere detacheringsumzet maar vooral het volledig aframen van de verwachte omzet overige (montage) werkzaamheden. De medewerkers zijn elders in de diverse vakbedrijven ingezet en zorgen voor een hogere NTW en omzet aldaar.

Bij Metaal is de NTW naar verwachting lager door lagere verwachte montage omzet/NTW van zonnepanelen. Daarnaast is op basis van de lagere omzet uit las-sets voor het onderwijs de prognose onder begroting opgenomen. De omzet en NTW van Lankhorst is naar verwachting weer op begroting.

Bij Pastiel is de geprognostiseerde NTW hoger dan begroot door met name MAP/B1 routes voor stathouders, extra financiering vanuit dienst NWF i.v.m. hoge instroom en extra opdrachten MBO pilots. Bij Verpakken is de NTW naar verwachting hoger door nieuwe klanten, bestaande klanten die meer omzet doen dan begroot en Wol-locatie Rentex.



De loonkosten zijn naar verwachting € 128k lager door vacatureruimte bij vooral staf (vacatureruimte medewerker HRM, SA/PB), Pastiel (bijvoorbeeld uit diensttreding bedrijfsmanager, latere indiensttreding afdelingsmanager Franeker) en Dienstverlening. Er is sprake van hogere loonkosten in verband met extra accountmanager bij Hout en Verpakken (programma Sales Boost) en extra begeleiding bij Groeituin.

De overige bedrijfskosten zijn naar verwachting € 485k hoger door met name twee oorzaken. Enerzijds hogere huisvestingskosten in verband met nadelige volume afrekening energiecontract (Europese aanbesteding via branchevereniging Cedris met andere Sw-bedrijven) ad € 280k. Anderzijds door incidentele kosten voor de strategische initiatieven gericht op transformatie naar het Werkleerbedrijf en verduurzamingen (€ 299k). Deze extra uitgaven worden gedekt uit de hiervoor in het verleden getroffen bestemmingsreserves. Dit is op de regel 'af: dekking uit reserve duurzaamheid en transitie WLB' tot uitdrukking gebracht.

### ***B. Benutting bestemmingsreserve Duurzaamheid en transformatie Werkleerbedrijf FW***

In 2024 is op basis van de goedgekeurde begroting 2024 van NV Empatec gestart met de uitvoering van de strategische initiatieven t.b.v. de transitie naar een Werkleerbedrijf. De incidentele kosten van deze initiatieven worden gedekt uit de bestemmingsreserve transformatie WLB. Tot en met het derde kwartaal bedroegen deze kosten € 136k (de totale omvang van de bestemmingsreserve bedraagt € 1 mln.). Dit betroffen bijvoorbeeld de implementatie van Dariuz, het clientvolgsysteem van Pastiel (Trees), het programma werkgeluk en opleidingen. Voor geheel 2024 wordt een bedrag van € 166k verwacht.

Daarnaast is op basis van het duurzaamheidsbeleid van Empatec gestart met een plan om CO2 uitstoot en energieverbruik van onze locaties in Sneek en Franeker te halveren door middel van bouwkundige en installatietechnische aanpassingen gecombineerd met eigen elektriciteitsopwekking. Tot en met het derde kwartaal bedroegen deze kosten € 113k (de totale omvang van de bestemmingsreserve bedraagt € 2,67 mln.). Voor geheel 2024 wordt een bedrag van € 133k verwacht.

Overigens wordt voor de strategische initiatieven en duurzaamheid gestuurd op projectbudgetten voor de gehele projectperiode en niet begroot per jaarschijf.

