

Programmaverantwoording 2023.

Jaarverslag

Programmaverantwoording	3 t/m 12
De paragrafen	13
Weerstandsvermogen	13
Risicoanalyse	13
Gebeurtenissen na balansdatum AM match	15
Kengetallen BBV	15
Onderhoud kapitaalgoederen	15
Verbonden partijen	15
Financiering	16
Bedrijfsvoering	17
M&O criterium	21

Jaarrekening

Balans per 31 december 2023	23
Overzicht van baten en lasten 2023	24
Toelichting behorende bij overzicht van baten en lasten en waarderingsgrondslagen	25
Grondslagen voor waardering en resultaat bepaling	26 t/m 29
Toelichting op de balans per 31 december 2023	30 t/m 36
Toelichting op overzicht van baten en lasten	37 t/m 41
Toelichting behorende bij de rechtmatigheidsverantwoording	42
Rechtmatigheidsverantwoording	43
Overzicht van de baten en lasten per taakveld	44
Sisa-gegevens voor indicator C	45

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Bijlagen

Staat van activa	Bijlage 1
Verdeling bijdrage deelnemende gemeenten	Bijlage 2

Programmaverantwoording

Over AM match

AM match voerde in 2023 de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit en de Participatiewet voor de doelgroep met een loonwaarde tot 70% van het minimumloon (inclusief beschermt werk) voor de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn. Voor de uitvoering van de Wsw, is in 1971 de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Werkvoorzieningschap Amstelland en Meerlanden opgericht. In 2016 is deze GR omgezet in de uitvoeringsorganisatie Amstelland Meerlanden Werkorganisatie, handelend onder de naam AM match, en is de doelgroep Participatiewet tot 70% loonwaarde aan het uitvoeringspakket van de GR toegevoegd. Het bestuur van de GR wordt gevormd door de wethouders Sociale Zaken van de vijf deelnemende gemeenten.

De dagelijkse verantwoording en leiding van de organisatie ligt bij de algemeen directeur. AM match heeft als doel mensen te ondersteunen bij het vinden en behouden van zo regulier mogelijk werk. Mensen met een arbeidsbeperking worden aangemeld door gemeenten om vervolgens het programma Match je perspectief (MJP) te volgen, waarin ze worden voorbereid op de arbeidsmarkt.

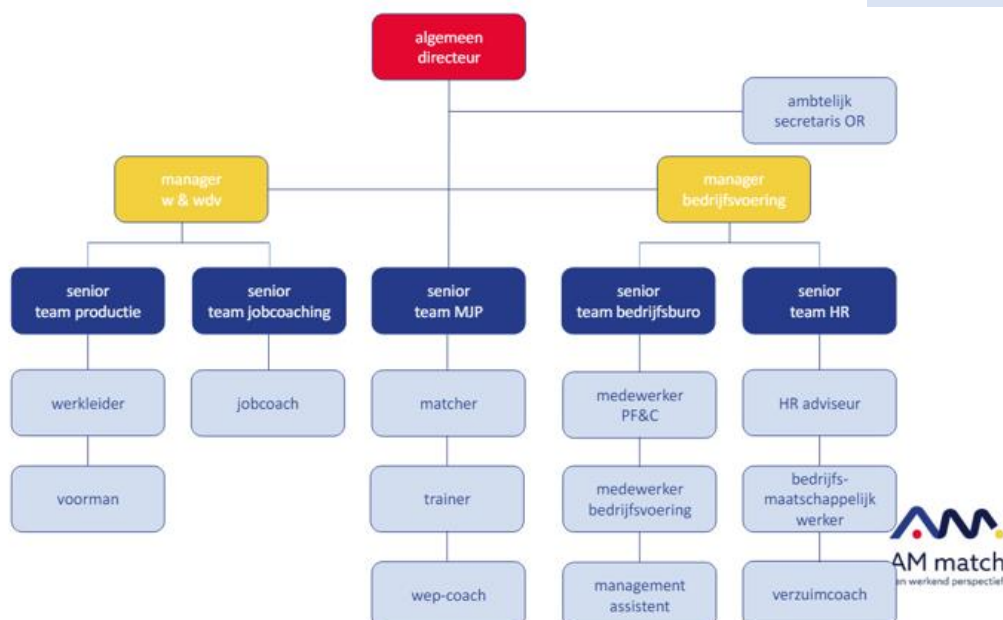
Waar mogelijk plaatst AM match mensen direct in een baan bij een reguliere werkgever en voor wie dat (nog) niet mogelijk is, heeft AM match de beschikking over onder andere de volgende werksoorten:

- Verpakken
- Groenvoorziening
- Schoonmaakonderhoud
- Detachering in groep en individueel (met een veelvoud aan werksoorten)

AM match telt twee bedrijfsonderdelen. Alle lijnactiviteiten worden uitgevoerd door het bedrijfsonderdeel Werk & Werkgeversdienstverlening. Het bedrijfsonderdeel Bedrijfsvoering ondersteunt de processen op het gebied van financiën, HR, ICT, Marketing & Communicatie en facilitair. AM match werkt sinds de herstart in 2016 met zelforganiserende teams. De organisatie bestaat uit het managementteam, team MJP, team productie, team jobcoaching, team HR en team bedrijfsburo.

*Organigram:
AM match 2023*

*w & wd = werk & werkgeversdienstverlening
MJP = Match je perspectief
PFC = planning, finance en controle*



Ontwikkelingen 2023

Tijd voor stabilisatie, verdere uitbouw en doorontwikkeling

Na de dynamische jaren, als gevolg van corona, was dit het jaar van stabilisatie, verdere uitbouw en doorontwikkeling van initiatieven uit de eerdere jaren. Zo hebben we de initiatieven op integratie van de jobcoaching- en schoonmaakactiviteiten van Stichting Ons Tweede Thuis verder uitgebouwd. Daarnaast hebben we ook verder ingezet op de verkregen erkenning van het UWV voor zowel de jobcoaching als re-integratie trajecten. Deze nieuwe activiteiten zijn inmiddels goed ingebed in onze interne organisatie en draaien succesvol.

Tegelijkertijd hebben we in 2023 ook een aantal nieuwe initiatieven genomen. Met de gemeente Ronde Venen zijn we gestart met het begeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt via ons programma 'Match Je Perspectief'. Dit met een positief resultaat, want dit zal verder worden vervolgd in de komende jaren. Naast deze begeleiding voeren wij voor de gemeente Ronde Venen ook de loonwaarde-metingen uit, die gedaan moeten worden voor de mensen die reeds aan het werk zijn met behulp van een loonkostensubsidie.

Met gemeente Haarlemmermeer zijn we een programma gestart voor het begeleiden van leerlingen (Praktijkonderwijs, Voortgezet Speciaal Onderwijs en Entree onderwijs MBO) in de laatste fase van hun schoolcarrière. Deze leerlingen nemen we over van de scholen, veelal in hun stage periode, om een soepele overgang naar de arbeidsmarkt te bewerkstelligen en te voorkomen dat ze thuis op de bank komen te zitten.

Tenslotte is met de gemeente Haarlemmermeer eind 2023 gestart met een zogeheten 'Werkcarroussel'. We kennen momenteel een krappe arbeidsmarkt met veel mogelijkheden. Inwoners die nog aan de kant staan blijken steeds vaker een ondersteuningsbehoefte te hebben. Doel van dit project is om deze kandidaten op een andere manier kennis te laten maken met de arbeidsmarkt, waarbij gekeken wordt naar de juiste begeleidingsbehoefte.

De kandidaten krijgen in twaalf weken de gelegenheid om op drie verschillende werkplekken ervaring op te doen en om zich in korte tijd te ontwikkelen naar uiteindelijk een betaalde baan.

Nieuw Cao's voor alle medewerkers

Binnen AM match gelden in totaal drie Cao's. Dit betreffen de Cao Gemeenten (ambtenaren), de Cao Sociale Werkvoorziening (SW-medewerkers) en de Cao Aan de Slag (medewerkers van de Banenafpraak). Met name voor de laatste twee groepen heeft er tussen vakbonden en werkgevers een intensief proces plaatsgevonden om te komen tot nieuwe passende arbeidsvoorwaarden, met substantiële stijgingen.

De werkgevers, in de vorm van de VNG, hebben hierin een stap naar voren gedaan met de kennis dat de financiële rugdekking vanuit Den Haag niet aan de orde was. De consequenties voor de additionele kosten komen tot op heden voor rekening van de gemeenten.

In 2024 krijgt dit een vervolg, de Cao Aan de Slag is slechts voor één jaar verlengd. Dat betekent dat de gesprekken hierover weer snel zullen starten. Wij juichen het uiteraard toe dat onze medewerkers betere arbeidsvoorwaarden kennen met de nieuwe Cao, maar financiële rugdekking is noodzakelijk om dit in de toekomst te bestendigen.

Ontwikkeling omvang doelgroep

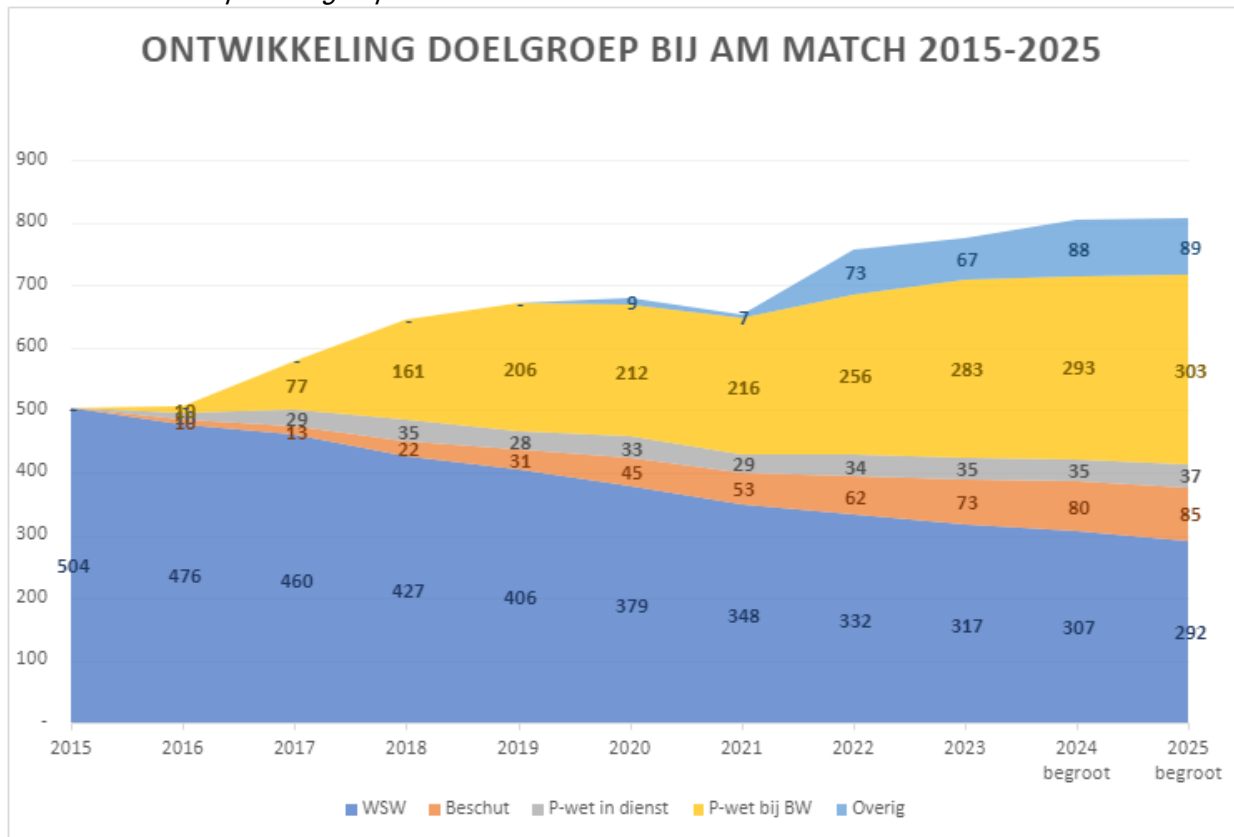
De ontwikkelingen binnen de doelgroepen zijn in 2023 verder uitgebreid. In onderstaande grafiek is de ontwikkeling in de verschillende doelgroepen door de jaren heen met de aantallen inzichtelijk gemaakt. De Wsw-doelgroep is in 2023 verder afgenomen door de afbouw van de Wsw, en de doelgroep Beschut is gestegen. De doelgroep P-wet tot 70% is in 2023 verder gestegen met 27 kandidaten.

De categorie overig bestaat uit inwoners die via het UWV bij ons zijn gekomen, veelal betreft dit mensen met een Wajong indicatie. Ook begeleiden we nog een klein aantal Wsw'ers van de gemeente Landsmeer.



Als we kijken naar de ontwikkeling sinds 2015 (start Participatiewet) dan zien we dat AM match qua ontwikkeling omvang doelgroep is gegroeid van ruim 500 naar ca. 800. Een stijging van ruim 60%!

Grafiek: Aantallen per doelgroep 2015-2025



In onderstaande tabel staan de aantallen kandidaten per doelgroep vermeld per gemeente.

Overzicht: Aantallen plaatsingen per gemeente per soort plaatsing per 31 december 2023

Gemeente	Aantal P-Wet in dienst bij werkgever	Aantal P-Wet in dienst bij AM match	Aantal P-Wet in herbemiddeling en werkervaringsplaats	Aantal beschut P-Wet	Aantal Wsw	Totaal
Aalsmeer	14	4	1	5	27	51
Amstelveen	65	14	11	10	69	169
Haarlemmermeer	148	12	8	43	175	386
Ouder-Amstel	10	2	2	2	7	23
Uithoorn	24	3	0	13	39	79
Totaal	261	35	22	73	317	708

Uitvoering Wet sociale werkvoorziening

Per 1 januari 2017 is de financieringssysteem voor de Wsw-subsidie aangepast. Vanaf deze datum wordt de rijksbijdrage direct betaald aan de gemeente die het dienstverband aanbiedt. Woont een Wsw-medewerker niet in één van de deelnemende gemeenten, dan wordt voor deze medewerker een centrumgemeente aangewezen. In het geval van AM match is dit de gemeente Haarlemmermeer. Die gemeente ontvangt dan de rijksbijdrage voor deze medewerkers. Eventuele tekorten of overschotten in de exploitatie worden verdeeld over de deelnemende gemeenten op basis van het aantal full time equivalenten (fte) per 31 december per gemeente. De aantallen en bedragen staan vermeld in bijlage 2 van de jaarrekening.

De deelnemende gemeenten hadden in 2023 een budgettoekenning voor een gezamenlijke taakstelling van 281,6 se (standaardeenheden). In 2023 zijn gemiddeld 278,9 se voor de deelnemende gemeenten gerealiseerd. Hierdoor was er een onder-realiserings van totaal 2,7 se. De onder-realiserings werd veroorzaakt door een hogere uitstroom dan door het ministerie was berekend voor de deelnemende gemeenten op basis van het verdeelmodel. De lagere bezetting vormt bij de gezamenlijke gemeenten in 2023 een voordeel in het participatiebudget van € 85.760. Er is namelijk geen terugbetalingsverplichting bij onderbezetting.

Overzicht: Taakstelling en realisatie per gemeente in 2023

Gemeente	Gem. realisatie 2023 bij AM match (se)	Taakstelling (se) ***	Over / onder realisatie
Aalsmeer	23,7	23,4	0,3
Amstelveen	59,1	58,9	0,2
Haarlemmermeer	156,5	159,0	-2,6
Ouder-Amstel	6,2	6,1	0,1
Uithoorn	33,5	34,2	-0,7
Eindtotaal	278,9	281,6	-2,7

Ontwikkeling Cedris werkladder / één derde binnen AM match, twee derde buiten AM match

Eén van de doelstellingen van AM match van de afgelopen jaren was om een derde van de medewerkers binnen AM match en twee derde buiten AM match werkzaam te hebben in werken op locatie (groen en schoonmaak), detachering of begeleid werken.

Sinds september 2008 werd deze doelstelling gerealiseerd, maar door corona werd deze doelstelling tot en met 2022 niet behaald. In 2020 verloren rond de 80 Wsw medewerkers hun detachingsplek bij werkgevers. Hiervan hebben we tot en met 2022 een groot deel weer weten te herplaatsen, maar een deel ook nog niet.

In 2023 zitten we weer aardig op het gewenste niveau van ruim twee derde geplaatst bij externe werkgevers. Echter, dient wel opgemerkt te worden dat het voor de komende jaren wel een uitdaging blijft om medewerkers weer te (her-)plaatsen bij werkgevers. We zien dat de doelgroep steeds ouder en kwetsbaarder wordt, wat het direct plaatsen ook lastiger maakt.

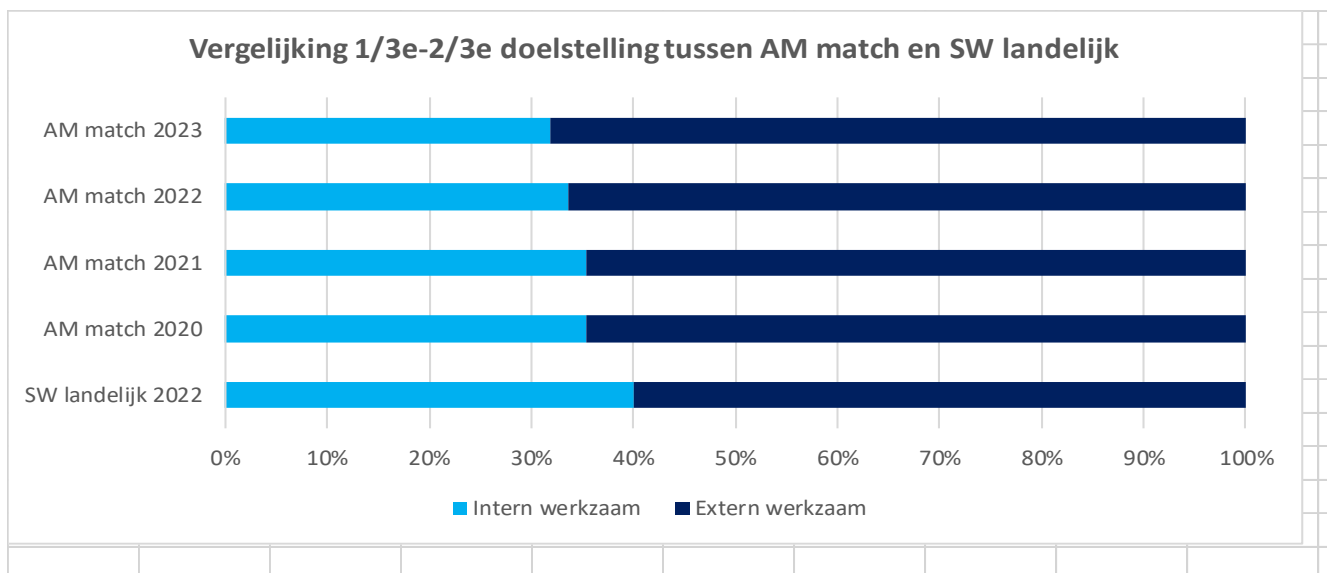
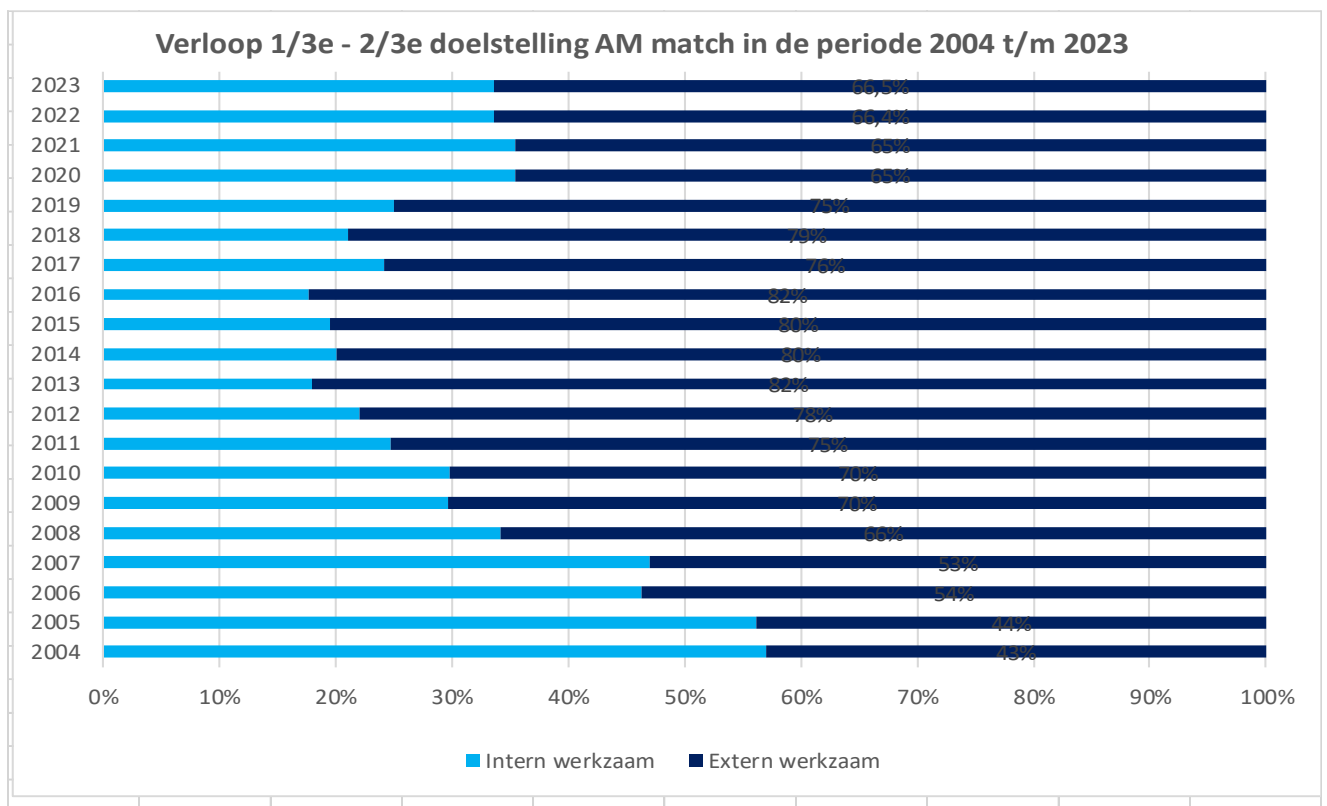
Voor de komende jaren moet rekening worden gehouden met een terugval in mogelijkheden en daarmee een geleidelijke toename van het aantal personen dat aangewezen is op intern werk.

Het landelijk gemiddelde in de branche in 2023 is ca. 40,0% intern geplaatst. (bron: Bedrijfsvergelijking SW-bedrijven 2022 Cedris).

Overzicht plaatsingen in aantallen fte en percentage per 31-12-2023

2023		
	aantal fte	percentage
Intern	88,9	31,9%
Extern	190,1	68,1%
	279,0	100,00%

In volgende grafiek wordt het verloop in deze doelstelling vanaf 2004 weergegeven. In de daaropvolgende grafiek wordt de verdeling naar intern / extern werkzaam voor AM match weergegeven per eind 2023 en ter vergelijking de landelijke cijfers per eind 2022. Ten opzichte van het landelijk beeld realiseert AM match meer plaatsingen extern.



Opleidingen en trainingen Wet sociale werkvoorziening

In 2023 hebben zowel AM match als de medewerkers wederom veel geïnvesteerd in opleidingen en trainingen. Onderstaand een overzicht van de gevolgde opleidingen onderverdeeld in drie categorieën zoals hieronder vermeld.

Overzicht: Aantal opleidingen en trainingen gevolgd in 2023

Soort opleiding / training	Wsw / Pwet medewerker	leiding / staf
Veiligheid	3	11
Vakopleidingen	0	7
Persoonlijke ontwikkeling	1	16
Totaal opleidingen / trainingen	4	34

Sisa-verantwoording Wet sociale werkvoorziening

De Sisa-verantwoording is vanaf 2016 niet meer verplicht. Om toch te voldoen aan de verantwoordingsplicht van en naar de gemeenten, is besloten de Sisa-systematiek inclusief controlewerkzaamheden in stand te houden voor de indicator C (gemiddelde bezetting op basis van 12 eindmaandgemiddelden). De Sisa-bijlage vindt u op pagina 42 van deze jaarverantwoording.

Uitvoering Participatiewet voor bijstandsgerechtigden met een loonwaarde tot 70%

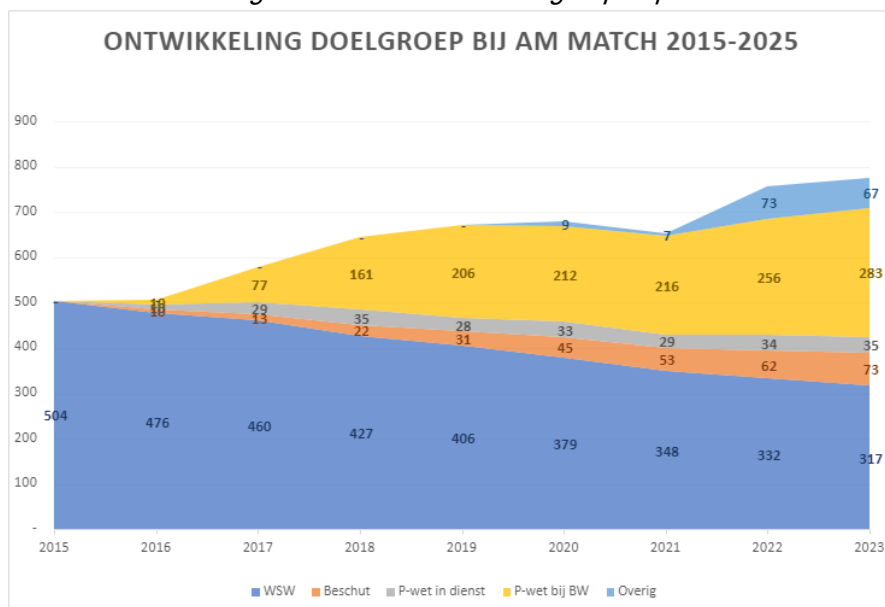
Toekomst Participatiewet

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een veel grotere doelgroep dan in het verleden. De instroom in de Wsw is weliswaar afgesloten door de Participatiewet, het aantal mensen met een arbeidsbeperking is daardoor niet minder geworden. De berekeningen van het ministerie gaan ervanuit dat het aantal arbeidsbeperkten waarvoor de gemeente verantwoordelijk is de komende jaren verder toeneemt. Enerzijds door de bijstandsgerechtigden die voorheen in de Wsw terecht kwamen (zij melden zich nu bij de gemeente voor een bijstandsuitkering), anderzijds doordat de toestroom naar de Wajong is aangescherpt met inwoners zonder arbeidsvermogen. Iedereen die naar de Wajong instroomde (vooral uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs) doet voortaan via de gemeente een beroep op de Participatiewet.

De overheid hanteert hierbij de verwachting dat van alle 10 Wajongers er 1 geen arbeidsvermogen heeft en 9 wel. Juist deze groep met een verlaagde loonwaarde valt onder de Participatiewet en daarmee onder de doelgroep van AM match.

In onderstaande tabel is de ontwikkeling van de afgelopen jaren zichtbaar gemaakt in het aantal mensen uit de diverse doelgroepen die door AM match worden begeleid. Uit deze tabel is af te lezen dat het aantal mensen dat door AM match wordt begeleid uit de participatie doelgroep harder is gegroeid dan de afname van de Wsw-doelgroep. Het aantal is in 2023 verder gestegen door een toename van het aantal plaatsingen vanuit MJP / directe aanmeldingen p doelgroep en door de overige doelgroepen zoals Wajong en UWV job coaching, waar we in 2021 mee gestart zijn als uitvloeisel van de samenwerking met OTT.

Grafiek ontwikkeling in de verschillende doelgroepen periode 2016-2025



Lager aantal aanmeldingen 'Match je Perspectief'

Vanaf 1 juli 2016 voert AM match de Participatiewet uit voor bijstandsgerechtigden met een loonwaarde tot 70%. Hiervoor is het programma Match je perspectief (MJP) ingericht. Dit instrument wordt naar behoefte van de kandidaat ingericht. Het traject bestaat uit een groepstraining of een (individuele) maatwerktoeleiding. In de training worden de aangemelde bijstandsgerechtigden in een periode van 6 weken geactiveerd, gemotiveerd en getraind voor een baan bij werkgevers. Vanaf de start van het traject wordt er naar werk gezocht voor de kandidaten, en ook na de periode van 6 weken van de training gaat AM match samen met de kandidaat door met matches en op zoek naar een geschikte werkplek. Deze training start zodra er voldoende aanmeldingen zijn op één van de twee locaties van AM match. De maatwerktrajecten worden op individuele basis ingericht. In de hierna volgende tabellen worden de aantallen per gemeente weergegeven.

Al tijdens de training gaan de matchers van AM match samen met de kandidaat op zoek naar een passende werkplek. Vanuit deze trainingen, worden door AM match voor deze doelgroep dienstverbanden gerealiseerd, bij voorkeur bij werkgevers, en als dat niet lukt, bij AM match. Indien een kandidaat een dienstverband krijgt bij AM match wordt deze in de meeste gevallen gedetacheerd bij werkgevers.

Het aantal aanmeldingen en trainingen is in 2023 met ruim 31% gedaald ten opzichte van 2022. Met name de Haarlemmermeer heeft hierin een lager aantal aanmeldingen, vervolgd door Amstelveen. Voor wat betreft de plaatsingen is ruim 52% van het aantal gestarte aanmeldingen geplaatst op werk. Naast de reguliere aanmeldingen op MJP, hebben we met deze gemeenten ook projecten gedraaid met kandidaten. De projecten waren erop gericht om kandidaten naar werk te activeren en om een betere diagnose vast te stellen.

Verder zijn we met alle gemeenten in gesprek om onze samenwerkingen en ons aanbod verder te optimaliseren om onze doelgroepen beter te kunnen begeleiden en ondersteunen.

Met de gemeente Ronde Venen hebben we ook mooie projecten mogen draaien. Zo hebben we een tweejarig contract met de gemeenten om voor hen de loonwaarde-metingen te doen. En hebben we met succes ons MJP- traject mogen presenteren en laten zien. Dit heeft ertoe geleid dat de gemeente in de toekomst vaker gebruik zou willen maken van onze diensten.

Al eerder is ook gestart met de werkervaringsplaatsen (WEP). En WEP kan een onderdeel zijn van de match je perspectief (MJP) programma van de kandidaten waar dit passend is. In een WEP kan een uitgebreide diagnose worden gesteld van de mogelijkheden van de kandidaat, en kan soms ook als instrument voor ontwikkeling van de kandidaat worden ingezet. De WEP is een mooie aanvulling op het pallet van instrumenten om kandidaten duurzaam aan het werk te krijgen.

In de volgende tabel wordt het aantal kandidaten dat in 2023 gestart is met het MJP programma per gemeente vermeld, met vergelijking van het aantal gestarte kandidaten in 2022. Daarnaast is het aantal plaatsingen per gemeente vermeld.

Overzicht: Aantal deelnemers MJP programma

Gemeente	Aantal gestart in 2022	Aantal gestart in 2023	Verschil	Gerealiseerde plaatsingen in 2023 vanuit MJP
Aalsmeer	12	11	-1	7
Amstelveen	39	29	-10	16
Haarlemmermeer	72	43	-29	20
Ouder-Amstel	7	8	1	3
Uithoorn	12	6	-6	4
Totaal	142	97	-45	50

61% Kandidaten

herplaatst.



Jobcoaching

Eind 2023 hadden 318 bijstandsgerechtigden betaald werk met begeleiding van een jobcoach bij of vanuit AM match of zaten nog in een her-bemiddelingstraject (22) dit is een toename van 28 ten opzichte van de eindstand 2022. Het aantal jobcoach kandidaten is in 2023 dus behoorlijk gestegen, terwijl we ook van 29 coachees afscheid hebben kunnen nemen.

Belangrijk is te constateren dat AM match in staat is geweest om 61% van kandidaten die hun baan hebben verloren in 2023 weer heeft kunnen herplaatsen. Het aantal kandidaten van de deelnemende gemeenten dat hun baan heeft verloren was 54, hiervan zijn 33 P-Wet kandidaten herplaatst bij een andere werkgever. Het is waardevol dat de jobcoach die de coachee goed kent betrokken blijft in de fase van baanverlies om langdurig uitval te voorkomen.

Overzicht: Aantal afgesloten herplaatsingen per gemeente 2023

Gemeente	Aantal herbemiddeling afgesloten	Waarvan aantal herplaatsingen
Aalsmeer	2	2
Amstelveen	12	8
Haarlemmermeer	29	17
Ouder-Amstel	4	2
Uithoorn	7	4
Totaal	54	33

Voor deze doelgroep met een verlaagde loonwaarde is jobcoaching cruciaal bij het krijgen en behouden van werk. Zonder jobcoaching zullen veel van deze mensen hun werk uiteindelijk weer verliezen door allerlei, vaak persoonlijke, oorzaken. Daarnaast is het voor deze groep erg moeilijk om zelfstandig opnieuw betaald werk te vinden. Dit wordt ook bevestigd door verschillende onderzoeken. De meerwaarde van jobcoaching voor werknemers reikt vaak verder dan het hebben en behouden van werk. Het geeft hen ook meer zelfvertrouwen en een grotere zelfstandigheid. Het hebben en houden van een baan leidt uiteindelijk tot een verbetering van de kwaliteit van hun leven in brede zin.

In onderstaande tabel worden de jobcoach kandidaten weergegeven per gemeente.

Overzicht: Aantal participatiedoelgroep kandidaten dat jobcoaching krijgt vanuit AM match (incl. her-bemiddeling), (personen eindstand 2023).

Gemeente	In dienst bij AM match	In dienst bij werkgever	In her-bemiddeling	Totaal aantal
Aalsmeer	4	15	1	19
Amstelveen	11	64	11	90
Haarlemmermeer	15	148	8	168
Ouder-Amstel	2	10	2	14
Uithoorn	3	24	0	27
Eindtotaal	35	261	22	318

In 2023 werd de jobcoaching beëindigd van 69 kandidaten, waarvan in 19 kandidaten als gevolg van een gestegen loonwaarde naar 100% of om een andere reden waardoor er geen ondersteuning meer nodig was. 6 kandidaten vonden een andere werkplek bij AM match. In overige 44 gevallen betreft het beëindiging van het dienstverband vanwege uiteenlopende persoonlijke oorzaken.

In onderstaande tabel wordt een overzicht hiervan gegeven:

Overzicht: Reden uitstroom jobcoaching in 2023

Reden uitstroom uit jobcoaching	Aantal
011 100% loonwaarde	6
012 Geen ondersteuning meer nodig	13
010 Ziek uit dienst	2
013 Gestopt op eigen verzoek	15
014 Niet werkfit	5
016 Verhuizing buiten onze gemeente	9
017 Over naar andere plek binnen AM (WEP, beschut)	6
018 Terug naar school	2
019 Niet werkfit, binnen 6 maanden wel	7
Overig	4
Totaal	69

Beschut werk

Het aantal plaatsingen op beschutte werkplekken is toegenomen met 11 (18%) personen ten opzichte van 2022. Op 31 december 2023 telden we 73 beschutte werkplekken, dit aantal beslaat 67,8 “standaard beschut eenheden” van 31 uur (dit is de eenheid waarin het ministerie van SZW de beschutwerkplekken uitdrukt). In samenspraak met de deelnemende gemeenten loopt er een actieplan om het aantal aanmeldingen voor een beschutte werkplek te doen toenemen. Dat actieplan beschrijft onder andere een intensievere samenwerking met de PRO- en VSO-scholen en zorginstellingen in de regio. Daarnaast is AM match ook afhankelijk van de te ontvangen beschikkingen vanuit gemeenten. In samenspraak met de gemeenten is afgesproken dat AM match nu deze beschikkingen ook zelf, namens de gemeenten, mag aanvragen. Wij ervaren dat dit een positief effect zal hebben op het proces.

De deelnemende gemeenten ontvangen in 2023 in totaal subsidie voor 101 werkplekken (op basis van 31 uur). Met de ingezette acties hopen we dat we de (groeiende) taakstelling van de gemeenten in de komende jaren zullen bereiken. Er is in ieder geval een mooie stijging gerealiseerd in 2023. En er is nog voldoende ruimte om verder te groeien.

Overzicht: Aantal beschut werkplekken (personen eindstand 2023)

Gemeente	Beschut in dienst bij AM match	Beschut in dienst bij werkgever	Totaal	taakstelling in bse
Aalsmeer	5,0	0,0	5,0	8,0
Amstelveen	8,0	2,0	10,0	32,0
Haarlemmermeer	34,0	9,0	43,0	47,0
Ouder-Amstel	0,0	2,0	2,0	3,0
Uithoorn	10,0	3,0	13,0	11,0
Eindtotaal	57,0	16,0	73,0	101,0

Financiële realisatie

Voor financiële informatie en verschillen tussen programmabegroting en realisatie wordt verwezen naar het overzicht van baten en lasten in de volgende hoofdstukken. Onderstaand is het overzicht algemene dekkingsmiddelen weergegeven.

Overzicht: Algemene dekkingsmiddelen

	Rekening 2023	Begroting 2023 na wijziging	Primaire begroting 2023	Rekening 2022
Dividend (resultaat AM Werk Reintegratie BV)	21.000	0	0	-6.000
Saldo financieringsfunctie	-127.000	2.000	2.000	-10.000
Positief exploitatieresultaat (terugbetaling gemeenten)	973.000	-8.000	-60.000	713.000

AM match heeft in 2023 een exploitatieoverschot van € 973.000 gerealiseerd, terwijl er een tekort was begroot van € 8.000.

Dit resultaat is mede te danken aan enerzijds de verhoogde rijksbijdrage in verband met loonkostenontwikkeling Wsw die veel hoger is uitgevallen dan begroot en afname van het aantal Wsw plekken landelijk. Daarnaast is er strak gestuurd op de kosten en zijn alleen de kosten gemaakt die noodzakelijk waren.

Realisatie AM match in 2022 aanzienlijk beter dan landelijk beeld

Uit de Cedris benchmark van Cedris over 2022 bleek is dat het gemiddelde tekort in de branche (ca. 78 bedrijven) in 2022 € 1.000 per SW fte was, terwijl AM match in 2022 een overschot realiseerde van € 1.400 per WSW fte) zie onderstaande tabel uit de bedrijfsvergelijking van Cedris.

Tabel 5.2. Financieel resultaat Wsw uitgesplitst (in €)

	WSW	AM Match
- Brutoloonkosten	-33.500	-30.600
- Subsidie Wsw	32.100	31.000
- Opbrengsten uit werk	12.300	10.100
- Kosten bedrijfsvoering	-11.900	-9.100
Financieel resultaat dienstverband per fte	-1.000	1.400

Bron: Bedrijfsvergelijking 2022 van Cedris

Paragrafen

Weerstandsvermogen

Omtrent het weerstandsvermogen is in 2016 nieuw beleid vastgesteld. Vanaf de invoering van AM match wordt het weerstandsvermogen vastgesteld door het bestuur op basis van een risicoanalyse die door de directie van AM match wordt opgesteld en tweejaarlijks wordt herzien op basis van de laatst bekende risico's. Deze risico's worden gekapitaliseerd. Het bedrag uit deze risico-inventarisatie wordt als algemene reserve aangehouden. Voor 2016 en 2017 is deze analyse gemaakt in samenwerking met de toenmalige accountant (KPMG). Het bedrag, dat is vastgesteld in de bestuursvergadering van 1 juli 2016, komt uit op € 2.466.000. Eind 2021 is voor 2022 en 2023 deze analyse bijgesteld op basis van de nieuwste inzichten ten aanzien van de risico's. Het bestuur heeft in 2021 besloten de algemene reserve voor 2022 en 2023 op hetzelfde niveau te handhaven.

De algemene reserve dient ter dekking van risico's in de bedrijfsvoering waarvoor geen voorzieningen mogen worden gevormd. Dat wil zeggen, risico's waarvan geen uitspraken kunnen worden gedaan ten aanzien van de omvang van het risico en het verschijnen van het risico. Het betreffen hier dus onverwachte fluctuaties in de bedrijfsvoering, zoals onverwacht hogere kosten of onverwacht lagere bedrijfsopbrengsten. De algemene reserve dient ter dekking van de gevolgen hiervan voor de korte termijn, dat wil zeggen, de termijn die nodig is tussen het ontstaan van het tekort en de periode die nodig is om de oorzaak weg te nemen, dan wel de periode die nodig is om van de gemeenten een hogere gemeentelijke bijdrage te ontvangen. Voor de aard en de omvang van de risico's wordt verwezen naar de risicoparagraaf.

Risicoanalyse

De grootste risicofactoren worden in het algemeen gevormd door de commerciële activiteiten binnen AM match en de ontwikkelingen in de rijksbijdrage (correctie voor loonontwikkeling en bezuinigingen, onvoorspelbaarheid landelijke ontwikkelingen etc.). De opbrengst kan door onverwachte mutaties in het klantenbestand of opdrachten en/of gewijzigde ordergrootte vrij sterk toe- of afnemen. Als klanten failliet gaan, vormen de daarvoor speciaal aangekochte machines en gereedschappen naast het omzetverlies ook een financieel risico. Daarnaast zijn er verschillende risico's voor gebeurtenissen die kunnen leiden tot onverwachte tegenvallers in de exploitatie. Deze risico's zijn in een risico-inventarisatie opgenomen. De belangrijkste risico's in omvang zijn hieronder opgenomen.

Rijksbijdrage

De rijksbijdrage voor AM match kan onverwacht worden beïnvloed door o.a. ontwikkelingen in het landelijk aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen of bezuinigingen vanuit het Ministerie van SZW. Het jaar 2020 was bijvoorbeeld het laatste jaar waarin sprake was van een aanzienlijke negatieve ontwikkeling in de rijksbijdrage voor de Wsw in het kader van de invoering van de Participatiewet.

Door de transitie naar de werkorganisatie AM match in 2016, waarbij kosten werden bespaard, en door het toekennen van de nieuwe doelgroep (bijstandsgerechtigden met een loonwaarde tot 70%) aan AM match, kon vanaf 2017 de terugloop in subsidie (grotendeels) worden gecompenseerd met de extra dekking van de overheadkosten.

De te verwachten algemene daling van de Wsw populatie blijft met 4 tot 6% per jaar teruglopen. Deze twee factoren veroorzaken de tekorten in de Wsw-exploitatie. De uitvoering van de Participatiedoelgroep compenseert voor AM match deze verliezen grotendeels. Door deze ontwikkeling en het aanwezig zijn van voldoende eigen vermogen en het feit dat gemeenten via de gemeenschappelijke regeling (GR) garant staan voor de exploitatie van AM match, is deze jaarrekening op basis van continuïteitsgrondslagen opgesteld.

Onvoorziene gebeurtenissen landelijk of wereldwijd

In de afgelopen jaren zijn we geconfronteerd met een ongekende pandemie die wereldwijd onrust veroorzaakte en ook onze organisatie niet onberoerd liet. Deze onvoorziene gebeurtenis bracht aanzienlijke uitdagingen met zich mee, en het was voor velen van ons moeilijk te bevatten dat de nasleep ervan zich nog jarenlang zou laten voelen. Gelukkig lijkt de wereld en de diverse markten zich inmiddels te hebben hersteld.

Desalniettemin is het essentieel dat we ons bewust blijven van de mogelijkheid dat zich op onverwachte momenten nieuwe risico's kunnen voordoen, zoals we aan het einde van 2021 hebben ervaren. Hoewel de situatie momenteel stabiel lijkt, moeten we voorbereid blijven op eventuele veranderingen die zich kunnen voordoen.

In ieder geval beschikt AM Match nog over voldoende reserves om eventuele risico's op de korte termijn te kunnen opvangen.

AVG

In 2018 is in het kader van Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die 25 mei 2018 van kracht is geworden, in samenwerking met een extern bureau een scan uitgevoerd op processen om de risico's van datalekken en gevolgen van de AVG in kaart te brengen. In 2019 is er een audit uitgevoerd volgens BS10012 norm. Uit deze audit blijkt dat AM match voldoet aan de norm op alle onderdelen. In 2023 is er onderhoud gepleegd aan het beheersysteem, maar zijn er geen grote wijzigingen aangebracht. AVG, datalekken en cyber criminaliteit zijn onvoorzienbare risico's, waar AM match veel aandacht aan besteed, onder andere door educatie en training van de medewerkers ter vermindering van deze risico's, en in de vorm van een cyber criminaliteit verzekering (zie verderop) ter dekking van deze risico's.

Verzekeringen

Alle activa zijn verzekerd tegen brand- en inbraakschade op basis van vervangingswaarde. Nieuwe motorvoertuigen zijn allrisk verzekerd. Vanaf 5 jaar oud zijn de motorvoertuigen WA-verzekerd. Een bedrijfsschadeverzekering is afgesloten evenals een aansprakelijkheidsverzekering bedrijven, respectievelijk tegen gevolgschade en bedrijfsaansprakelijkheid, waaronder een beperkte productaansprakelijkheid. Daarnaast heeft AM match een cybercrime verzekering afgesloten en een schadeverzekering voor werknemers (motorvoertuigen) en een ongevallenverzekering.

De belangrijkste verzekerde waarden per ultimo 2023 zijn:

Bedragen x € 1.000

Brandverzekering:

Bedrijfsuitrusting/inventaris	2.279
Goederen	100
Bedrijfsschade	1.200
Extra kosten	953
Premier risque op extra kosten	250

Aansprakelijkheid voor bedrijven:

Maximaal 1 miljoen per jaar	5.000
-----------------------------	-------

Bestuurdersaansprakelijkheid:

Per aanspraak/per jaar	1.000
------------------------	-------

Cyberverzekering:

Per evenement en per verzekeringsjaar	1.000
---------------------------------------	-------

Collectieve ongevallenverzekering voor bedrijven:

Diverse bedragen afhankelijk van het letsel

Wagenpark:

WA + inzittenden + WA chauffeur voor auto's ouder dan 5 jaar
WA + casco + inzittenden + WA chauffeur voor auto's van 5 jaar en jonger
Rechtsbijstand voor motorrijtuigen

Landmateriaal:

Schadeverzekering voor werknemers (motorrijtuigen):

Per gebeurtenis (met maximum 3 miljoen)	1.000
---	-------

Gebeurtenissen na balansdatum AM match

Onrust op het wereldtoneel

Als gevolg van de oorlog in Oekraïne en het Midden- Oosten de daarmee samenhangende schaarste aan brandstof, is er een schaarste aan grondstoffen en vinden goederenstromen wereldwijd moeilijk zijn doorgang. De gevolgen hiervan ondervinden we begin 2024 in de vorm van weinig werk en/of geen complete toestroom van onderdelen op de verpakkingsafdelingen. Klanten worstelen met de tijdige en complete aanlevering van de benodigde materialen, waardoor afgesproken opdrachten vertraagd binnen komen, met soms stilstand als gevolg. In januari en februari meten we deze effecten nadrukkelijk. Dit zal naar verwachting een lichte invloed hebben op de omzet van verpakken.

Kengetallen BBV

In het kader van de BBV artikel 11, 2e lid dienen in de jaarrekening kengetallen te worden vermeld. Onderstaand de gevraagde kengetallen. Voor een toelichting over de wijze van vaststelling van deze kengetallen wordt verwezen naar bijlage in de BBV.

Kengetallen BBV

	Verloop van de kengetallen		
	Rekening 2023	Begroting 2023	Rekening 2022
Netto schuldquote	-19,7	-10,8	-19,6
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-19,7	-10,8	-19,6
Solvabiliteitsratio	68	58	67
Structurele exploitatieruimte	6	0	4
Grondexploitatie	n.v.t	n.v.t.	n.v.t.
Belastingcapaciteit	n.v.t	n.v.t.	n.v.t.

Onderhoud kapitaalgoederen

Alle panden die AM match gebruikt worden gehuurd, er zijn daardoor geen grote onderhoudsrisico's.

Verbonden partijen

Overzicht van verbonden partijen

	% deelneming	Waardering	Resultaat
AM Werk Reïntegratie BV	100%	€ 18.000	€ 1.000

AM Werk Reïntegratie is een 100% dochter van AM match. De aandelen AM Werk Reïntegratie BV zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. AM Werk Reïntegratie BV gebruikt de handelsnaam AM perspectief. In deze BV worden alle dienstverbanden in het kader van de Participatiedoelgroep aangegaan. AM Werk Reïntegratie BV maakt het mogelijk medewerkers uit de participatiewet in dienst te nemen en (indirect) te detacheren bij werkgevers. Hiermee ontstaan er extra mogelijkheden om mensen uit de participatiedoelgroep te plaatsen. Deze BV vormt geen bijzondere risico voor AM match.

Financiering

Op 1 juli 2016 heeft het bestuur van AM match het treasury-statuuat vastgesteld.

Risicoprofiel

AM match heeft m.b.t. de treasury-activiteiten een beperkt risicoprofiel. Er wordt een prudent beleid gevoerd ten aanzien van de treasury-functie. De treasury-functie dient alleen de publieke taak. Voor zover sprake is van uitstaande gelden, wordt dit voornamelijk gedaan via de schatkist, en voor een klein gedeelte via een bank met tenminste een AA rating. Uitzettingen worden alleen gedaan door middel van kasgeld, rekening-courant verhoudingen, spaarrekening en deposito's. Op de balansdatum is geen sprake van risico's met betrekking tot koersen en/of valuta. Er wordt geen gebruik gemaakt van derivaten. Er zijn geen garanties verstrekt. Vanaf december 2013 valt AM match onder het schatkistbankieren. Dit betekent dat AM match vanaf december 2013 de liquide middelen bij de schatkist moet plaatsen. AM match bleef in 2023 binnen de voor haar geldende vrijstelling van gemiddeld 1 miljoen per kwartaal aan tegoeden buiten de schatkist.

Realisatie geplande treasury-activiteiten

In 2023 waren er geen geldleningen gepland. Er zijn ook geen vaste geldleningen opgenomen. De laatste vaste geldlening is in 2017 geheel afgelost.

Renterisiconorm

Het renterisico blijft de komende 5 jaar ruim binnen de normen die worden gesteld door de wet FIDO (20% met een minimum van € 2.500.000).

Kasgeldlimiet

In onderstaande tabel wordt de berekening weergegeven van de kasgeldlimiet over 2023. De limiet is in 2023 niet overschreden.

Omvang begroting na wijziging bw 2023-1	€ 15.793.000
Kasgeldlimiet in procenten van de grondslag (wettelijk)	8,2%
Kasgeldlimiet in bedrag	€ 1.295.000

Notitie rente

In de jaarrekening is alleen de werkelijk betaalde rente vermeld. Er wordt in de jaarrekening en begroting geen rente over reserves of activa berekend.

Bedrijfsvoering

Personeel

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de dienstverbanden bij AM match naar de verschillende soorten dienstverband.

Overzicht: Dienstverbanden AM match

	Aantal personen per 31-12-2023	Aantal fte per 31-12- 2023	Gemiddelde bezetting fte 2023
In dienst bij AM match / AM Werk Reintegratie			
Wsw-dienstverbanden	267	209,6	218,5
Ambtenaren leiding en staf	51	44,1	43,2
Beschut	56	39,2	36,6
P-wet <70% loonwaarde	31	21,6	22,6
P-wet >70% loonwaarde	0	0	0
Overige dienstverbanden	6	3,8	4
Subtotaal dienstverbanden	411	318,3	324,9
Niet in dienst bij AM match			
Wsw begeleid werken	53	46,2	46,9
Beschut begeleid werken	16	10,8	10,4
Jobcoaching bij werkgeve P-wet <70% loonwaarde (incl. herbemiddeling)	298	nb	nb
Overige begeleiding	82	nb	nb
Subtotaal begeleiding	449	57	57,3
Totaal	860	375,3	382,2

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van werknemers in de verschillende werknemersgroepen bij AM match wijkt sterk af door de aard van de betreffende groep medewerkers. Daarom wordt het verzuim per groep medewerkers apart geregistreerd. In onderstaande tabel wordt het verzuim in beeld gebracht volgens de methode van het Wsw Arbo convenant. Tevens wordt de benchmark van de landelijke SW-bedrijven vermeld. De meetmethode volgens Wsw Arbo convenant wijkt enigszins af van de methode die AM match voor intern gebruik hanteert, maar is hier gebruikt voor de vergelijkbaarheid met andere SW-bedrijven. Het verzuim binnen de SW-branche is hoog ten opzichte van het landelijk gemiddelde bij reguliere bedrijven. Dit wordt veroorzaakt door de doelgroep die bij SW-bedrijven werkt.

AM match wil het verzuim verder omlaag brengen. In 2023 is er veel aandacht geweest voor het terugdringen van verzuim. Met ingang van 2023 is AM match van Arbodienst verwisseld. Van een grote Arbodienst is AM match overgegaan naar de inhuur van een arbo- arts. Deze zit veel dichter op het proces, wat voor veel efficiency en effectiviteit zorgt. Samen met de inzet van een casemanager wordt de nodige ondersteuning en inzet gepleegd op het verder terugdringen van het verzuim.

Al met als is het gemiddelde verzuim van de Wsw doelgroep met 17,1% circa 1,2 % lager dan vorig jaar, en het gehele verzuim met ruim 2,4% lager

Tabel: verzuim volgens de meetmethode van de benchmark Wsw Arbo convenant

	2020	2021	2022	2023
Wsw	17,3	18,8	18,3	17,1
Ambtenaren	6,1	11,2	11,2	6,3
P-Wet	11,4	14,5	14,2	9,7
gewogen gemiddelde	15,4	17,3	16,8	14,4

Het verzuimcijfer volgens de rekenmethode van de Arbo convenant wijkt iets af van onze eigen interne rekenmethode, waardoor de eigen cijfers uit de kwartaalrapportage iets afwijken van de cijfers die hierboven zijn vermeld.

Financieel beheer

Maandelijks wordt het managementteam geïnformeerd over de stand van zaken binnen AM match op sociaal en financieel gebied als geheel en per bedrijfsonderdeel. Hierbij wordt een maandrapportage met Key Performance Indicators, sociale kengetallen en financiële gegevens vóór de 15e van de maand volgend op de maand waarop de gegevens betrekking hebben, gerapporteerd. Per kwartaal wordt een uitgebreidere versie van het maandverslag opgesteld, hierin zijn vooral als extra meer sociale kengetallen opgenomen. Het bestuur van AM match en de deelnemende gemeenten worden geïnformeerd over de stand van zaken door middel van een kwartaalrapportage met sociale en financiële kengetallen. De financiële kengetallen zijn vooral toegespitst op een totaaloverzicht van AM match en de sociale kengetallen, vooral op de informatie per gemeente.

Automatisering

In 2016 is een integraal bedrijfsinformatiesysteem in gebruik genomen waarin alle bedrijfsprocessen worden ondersteund. Deze applicatie draait volledig in de cloud, op een server van de leverancier. Bij AM match wordt volledig papierloos gewerkt. In dit pakket worden de volgende processen ondersteund:

- Detachering
- Relatiebeheer
- Reïntegratie
- Projecten
- Productie
- HRM
- Financieel
- Salarissen
- Urenverantwoording
- Documentmanagement
- Procesmanagement (workflows)

Naast dit systeem wordt gebruik gemaakt van kantoorautomatisering via Office 365 volledig in de cloud, en worden de werkstations (laptops) en eindgebruikers beheerd / ondersteund op afstand door de ICT-leverancier. Ook de overige software die in gebruik is draait volledig in de cloud. Hierdoor heeft AM match geen eigen servers meer in beheer en daardoor ook geen eigen ICT meer.

In 2021 is AM match overgegaan naar een nieuwe ICT- ondersteuner. Het applicatiebeheer en eerstelijns ICT-beheer wordt uitgevoerd door een viertal medewerkers van het team bedrijfsburo die ook vraagbaak zijn voor de organisatie. Naast dit systeem zijn aparte applicaties in gebruik voor:

- Diagnose en assessment (Dariuz)
- Loonwaardemetingen (CompetenSYS)

Ook deze systemen zijn cloudapplicaties. De organisatie werkt volledig digitaal ten aanzien van processen en documenten. Zo worden alle facturen elektronisch verzonden en ontvangen, en wordt de post bij binnenkomst digitaal opgeslagen en verwerkt via workflows. Uitgaande post is geminimaliseerd, echter, gezien de aard van onze medewerkers is verdere digitale afhandeling van de uitgaande post op dit moment niet mogelijk.

Rechtmatigheidsverantwoording AM match

Verantwoordelijkheid bestuur Gemeenschappelijke Regeling AM match

De in de jaarrekening opgenomen rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld op basis van de kaders zoals besloten in de financiële verordening op basis van de kadernota rechtmatigheid.

Begrotingsonrechtmatigheden

Bij de rechtmatigheidsverantwoording vormt het begrotingscriterium één van de toetsingscriteria. Volgens de kadernota rechtmatigheid 2023 van de commissie BBV is de definitie van begrotingsonrechtmatigheden als volgt:

Hiervan is sprake als het bestuur:

1. bij de realisatie van doelen en het realiseren van activiteiten de door het bestuur vastgestelde budgetten voor wat betreft de lasten of investeringsbudgetten overschrijdt;
2. toevoegingen en onttrekkingen aan de reserves die niet door het bestuur zijn vastgesteld;
3. als bij overschrijdingen van lasten of investeringsbudgetten en/of lagere of hogere baten dan begroot de begroting niet tijdig met begrotingswijzigingen is aangepast.

Hierna worden deze categorieën begrotingsonrechtmatigheden toegelicht.

Overschrijdingen budgetten en lasten

Uitgangspunt voor begrotingsoverschrijdingen van de lasten is dat iedere afwijking van de begroting als onrechtmatig wordt beschouwd.

De begrotingsrechtmatigheid wordt beoordeeld op totaal van de lasten per programma zoals door het bestuur is geautoriseerd.

Door het bestuur is in de financiële verordening art. 212 Gemeentewet in artikel 10, lid 4 bepaald welke begrotingsonrechtmatigheden passen binnen het vooraf vastgestelde beleid daarmee vooraf als acceptabel geïdentificeerd worden.

Hiervan is sprake in de volgende situaties:

- a) Er is sprake van een overschrijding waarbij direct gerelateerde inkomsten de overschrijding compenseren.
- b) Er is sprake van een overschrijding op een open-einde regeling.
- c) De overschrijding is geautoriseerd door middel van de vaststelling van een tussentijdse rapportage

Op basis van de financiële verordening rapporteert het bestuur in de rechtmatigheidsverantwoording bij de jaarrekening over afwijkingen met een verantwoordingsgrens van 3% van de totale lasten van de GR, inclusief de dotaties aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 453.000.

Begrotingsonrechtmatigheden die passen binnen het bestaande beleid van het bestuur, worden opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording (voor zover de verantwoordingsgrens voor afzonderlijke fouten of onduidelijkheden is overschreden), maar worden niet nader toegelicht in de paragraaf bedrijfsvoering.

Hieronder worden evt. afwijkingen van € 30.000 en hoger opgenomen (overschrijding van de lasten) met daarbij de verklaring in hoeverre de afwijking past binnen het door het bestuur geformuleerde beleid.

Programma	Realisatie 2023	Begroting 2023	Afwijking	Conclusie
Totaal lasten	15.101	16.381	1.280	Geen overschrijding op de lasten, overschrijdingen zijn tijdig geautoriseerd
Totaal baten	16.012	16.352	-340	Overschrijding op de baten en zijn geautoriseerd
Totaal	911	-29	940	

Conclusie

De conclusie is dat de geconstateerde overschrijdingen en overschrijdingen vallen binnen de categorie posten waarvan het bestuur vooraf in de financiële verordening art. 212 Gemeentewet heeft bepaald dat deze acceptabel zijn (art. 10, lid 4).

Ten opzichte van de laatste bestuursrapportage is er sprake van lagere lasten en lagere samenhangende baten, die per saldo een effect hebben van €46K positief in de definitieve realisatie. Hier liggen diverse oorzaken aan ten grondslag. Aangezien de beleidsdoelstellingen volledig zijn behaald en de afwijking per saldo gering is, heeft dit geen effect gehad op de rechtmatigheidsverantwoording.

Toevoegingen en onttrekkingen reserves

De mutaties in de bestemmingsreserves vormen een onderdeel van de (al dan niet herziene) begroting. In de jaarrekening moeten de toevoegingen en onttrekkingen aan elk van de bestemmingsreserves worden verwerkt overeenkomstig het bedrag dat via de begroting (swijzigingen) door het bestuur is goedgekeurd voor de betreffende bestemmingsreserve. Verder kunnen er besluiten zijn die inhouden dat specifiek benoemde saldi ook nog in het lopende begrotingsjaar ten gunst of ten laste van een specifieke bestemmingsreserve mogen worden gebracht.

Conclusie

Er zijn geen onttrekkingen en/of toevoegingen geweest die niet zijn geautoriseerd en vallen binnen de categorie posten waarvan het bestuur vooraf in de financiële verordening art. 212 Gemeentewet heeft bepaald dat deze acceptabel zijn (art. 10, lid 4).

Overschrijdingen investeringsbudgetten

Bij deze categorie begrotingsonrechtmatigheden is het van belang om vast te stellen of het bestuur tijdig is geïnformeerd over deze afwijkingen. De bestendige gedragslijn is dat het bestuur over afwijkingen die na het vaststellen van de begroting (swijziging), wordt geïnformeerd in tussentijdse rapportages en jaarrekening.

Conclusie

In de primaire begroting is een activastaat opgenomen waarin staat vermeld een bedrag van € 41.000 aan investeringen in vervoersmiddelen. In werkelijkheid is in 2023 een bedrag besteed van € 76.000 aan aanschaf van vervoersmiddelen. Op dit onderdeel dus een overschrijding van € 35.000. De totale investeringen zijn echter binnen het totaal van het investeringsplan gebleven van € 214.000. Daarom is er geen sprake van een onrechtmatigheid. Het bestuur wordt elk kwartaal op de hoogte gebracht van de afwijkingen op de begroting door middel van een uitgebreid kwartaalverslag.

Voorwaardencriterium

Het voorwaardencriterium heeft betrekking op de eisen die worden gesteld bij de uitvoering van de financiële beheershandelingen. De eisen/voorwaarden zijn afkomstig uit diverse wet- en regelgeving, zowel intern als extern en conform ons normenkader, zoals vastgesteld in het bestuur op 28 september 2023. De eisen/voorwaarden zijn hebben betrekking op de aspecten recht, hoogte en duur. Met onze interne controles sluiten we aan bij de goedkeurings- en rapporteringstoleranties die de accountant hanteert. De controles zijn uitgevoerd op de volgende processen: personeel, inkoop, subsidies, gemeentelijke bijdragen en overige geldoverdrachten en misbruik en oneigenlijk gebruik. Rechtmatigheidsfouten moeten in de verantwoording opgenomen en toegelicht worden, indien zij boven het door het bestuur vastgestelde verantwoordingspercentage uitkomen.

Aanbestedingsrechtmatigheid

De regels over aanbesteden staan in de Aanbestedingswet 2012 en het Aanbestedingsbesluit. In de Gids Proportionaliteit (flankerend beleid bij de aanbestedingswet 2012) zijn de voorschriften uitgewerkt over de eisen, voorwaarden en criteria die aan inschrijvers en inschrijvingen worden gesteld. Het ten onrechte niet toepassen van de Aanbestedingswet 2012 met betrekking tot deze Europese aanbestedingsnormbedragen bij een aanbesteding van opdrachten, leidt tot een financiële rechtmatigheidsfout.

Conclusie

Er zijn geen onrechtmatigheden geconstateerd. De posten vallen binnen de categorieën waarvan het bestuur vooraf in de financiële verordening art. 212 Gemeentewet heeft bepaald dat deze acceptabel zijn (art. 10, lid 4).

Echter, hebben we in 2023 de planning van onze interne controles niet nauw kunnen volgen als gevolg van relatief grote wisselingen op het personele vlak. Hierdoor hebben we in de loop van het jaar vertragingen gehad in het proces. Voor het aankomend jaar wordt verwacht dat dit weer meer conform planning zal verlopen.

M&O criterium

Onder misbruik wordt verstaan: het opzettelijk niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekken en/of gebruiken van o.a. gegevens met als doel ten onrechte overheidssubsidies of -uitkeringen te verkrijgen of niet dan wel een te laag bedrag aan heffingen aan de overheid te betalen.

Onder oneigenlijk gebruik wordt verstaan: het door het aangaan van rechtshandelingen, al dan niet gecombineerd met feitelijke handelingen, verkrijgen van overheidsbijdragen en/of bedrijfseigendommen of het niet dan wel tot een te laag bedrag aan betalingen voldoen, hetzij in overeenstemming met de bewoordingen van de regelgeving maar in strijd met het doel en de strekking daarvan.

Conclusie

Middels het door het bestuur vastgestelde frauderisico analyse zijn de risico's in kaart gebracht en getoetst in de praktijk.

Hieruit zijn geen zaken geconstateerd die voldoen aan een onrechtmatigheid op het misbruik en/of oneigenlijk gebruik.