



WAT WERKT VOOR JOU

Jaarstukken
2020

menso
LEREN & WERKEN



SAMEN
WERKT!

INHOUDS- OPGAVE

1	Verslag Raad van Commissarissen	5		
1.1	Aanbieding	5		
1.2	Ontwikkelingen 2020	5		
1.3	Tot slot	6		
2	Jaarverslag	7		
2.1	Algemeen	7		
2.1.1	Inleiding	7		
2.1.2	Juridische structuur	7		
2.1.3	Visie en missie van Menso	8		
2.2	Programma's	8		
2.2.1	Preventie	8		
2.2.2	Ontwikkeling	11		
2.2.3	Uitstroom	13		
2.2.4	Bijzondere doelgroepen	16		
2.3	Bedrijfsvoering	18		
2.3.1	Algemeen	18		
2.3.2	Organisatie	18		
2.3.3	Personeel	22		
2.3.4	Financieel	26		
2.3.4.1	Algemeen	26		
2.3.4.2	Fiscaliteit	28		
2.3.4.3	Investeringsbehoefte	28		
2.3.4.4	Solvabiliteit, liquiditeit en financieringsbehoefte	28		
2.3.4.5	Kasstroom en treasury	29		
2.3.4.6	Interne beheersing	29		
2.3.4.7	Risicobeleid	30		
3	Jaarrekening	33		
3.1	Geconsolideerde balans per 31 december 2020	33		
3.2	Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2020	34		
3.3	Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020	35		
3.4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	36		
3.4.1	Algemeen	36		
3.4.2	Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening	37		
3.4.3	Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	37		
3.4.4	Grondslagen voor de bepaling van het resultaat	39		
3.4.5	Grondslagen voor het kasstroomoverzicht	40		
3.5	Toelichting op de balans	41		
3.6	Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa	48		
3.6.1	Niet in de balans opgenomen verplichtingen	48		
3.6.2	Niet in de balans opgenomen activa	49		
3.7	Toelichting op de winst-en-verliesrekening	49		
3.8	Gebeurtenissen na balansdatum	54		
3.9	Vennootschappelijke balans per 31 december 2019	54		
3.10	Vennootschappelijke winst-en-verliesrekening 2019	56		
3.11	Vennootschappelijke grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	57		
3.12	Toelichting op de vennootschappelijke balans en winst-en-verliesrekening	57		
4	Overige gegevens	60		
4.1	WNT-verantwoording	60		
4.2	Bestemming resultaat	63		
4.3	Controleverklaring onafhankelijke accountant	64		
5	Lijst afkortingen	67		

1 VERSLAG RAAD VAN COMMISSA- RISSEN

door haar gevoerde beleid en aan de RvC voor het gedurende verslagjaar 2020 gehouden toezicht.

1.2 Ontwikkelingen 2020

De RvC kwam in het vorig verslagjaar (2019) vier keer bijeen. Bestuurder en RvC hebben destijds uitgesproken dat gemiddeld eenmaal per kwartaal een gewenste interval is. In het verslagjaar 2020 kwam de RvC eveneens vier keer bijeen in een regulier overleg, maar heeft zij daarnaast met de bestuurder en afvaardigingen van het management en medewerkers in separate bijeenkomsten gediscussieerd over verdergaande mogelijkheden tot ondernemerschap. Met de ondernemingsraad is in een informatieve sessie gesproken over de voortgang en koers van Menso. Deze sessies waren met name bedoeld om met elkaar te verkennen op welke vlakken Menso nog meer aandeelhouderswaarde kon creëren en tegelijkertijd de financiële afhankelijkheid van gemeente Emmen zou kunnen verminderen. Daarnaast hebben de bestuurder en voorzitter van de RvC maandelijks contact of vaker indien nodig. Tijdens de bijeenkomsten met het MT heeft de RvC onderwerpen als de financiële gang van zaken, organisatie-, management-, marktomstandigheden en de strategie van de onderneming besproken.

Waar in het jaar 2019 deze gesprekken vooral in het teken stonden van het verder professionaliseren en het zich verder ontwikkelen van een jonge onderneming, stond in 2020 het reactievermogen van Menso als gevolg van Covid-19 nadrukkelijk op de agenda. Naast het meer moeten thuiswerken, waardoor de cohesie van een onderneming op de proef werd gesteld, waren relaties van Menso minder bereikbaar en meer terughoudend in het aangaan van verbintenissen.

Dat lastige omstandigheden ook weer kansen bieden mag blijken uit feit dat Menso, juist in het kader van overheidsmaatregelen ten gevolge van Covid-19, op succesvolle wijze extra taken op zich heeft genomen voor de aangesloten gemeenten. Het afhandelen van het faillissement van Stichting Buurtsupport Emmen en het uitvoeren van de TOZO-regelingen 1e, 2e en 3e tranche (voorschotten en bedrijfskredieten) vanaf april zijn hiervan mooie voorbeelden.

1.1 Aanbieding

Met genoeg bieden wij u de jaarstukken over 2020 aan met daarin opgenomen het jaarverslag van het directeur-bestuurder en de jaarrekening. Een jaar waarin Menso, na de verdere doorgroei en professionalisering in het jaar 2019, naast de kerntaken ook aanvullende taken op zich heeft genomen om de aandeelhouderswaarde te verhogen.

Het jaarverslag is, net als in 2018 en 2019, opgesteld door de directeur-bestuurder. De jaarrekening is wederom gecontroleerd door HZG Accountants & Adviseurs en voorzien van een goedkeurende verklaring. Deze verklaring is opgenomen onder de overige gegevens op bladzijde 64.

De Raad van Commissarissen (hierna: RvC) heeft in aanwezigheid van de accountant op 23 april 2021 de jaarstukken met de directie besproken. De discussies die in dat verband zijn gevoerd, hebben de RvC ervan overtuigd dat de jaarstukken voldoen aan alle voorschriften en aan de eisen van good governance en transparantie.

De jaarstukken vormen tevens een solide basis voor de verantwoording die de RvC aflegt voor het gehouden toezicht. Op 18 juni 2021 zullen deze in de Algemene Vergadering ter vaststelling worden voorgelegd.

De RvC stemt in met de jaarstukken en kan zich verenigen met het voorstel van de bestuurder aan de Algemene Vergadering om het positieve exploitatieresultaat van € 448 k conform hoofdstuk 11 van onze statuten, toe te voegen aan de statutaire reserve. Vooruitlopend op de besluitvorming door de Algemene Vergadering is het voorstel in de balans verwerkt. De RvC stelt u voor de jaarstukken over 2020 vast te stellen en décharge te verlenen aan de directeur-bestuurder voor het

WAT WERKT
VOOR JOU

Bij het opmaken van dit bericht is het derde jaar van het bestaan van Menso een feit. Nadat in 2018 de organisatie vorm heeft gekregen en het op eigen benen staan in formele zin is gerealiseerd, heeft in 2019 een professionaliseringslag plaatsgevonden en is in 2020 blijk gegeven van het aanpassingsvermogen van de onderneming. Naast de onderneming heeft ook de RvC zich doorontwikkeld. Door goede afspraken te maken en heldere verwachtingen uit te spreken en elkaar aan te spreken wanneer dat nodig was, realiseerden we wederom een vruchtbare samenwerking. Een eigen evaluatie leverde tevredenheid op. Het samenspel met de bestuurder verloopt naar wens evenals de contacten met de aandeelhouder.

We hebben met elkaar afgesproken dat Menso op weg blijft gaan naar verdere marktontwikkeling binnen de mogelijkheden van de onderneming en voor zover we (deels) kunnen ontsnappen aan de invloed van Covid-19. Hiertoe zullen de RvC en aandeelhouder overleg blijven voeren en ideeën en ambities omzetten naar doelstellingen in het jaarplan 2021.

De contacten met de aandeelhouder en gemeente Emmen verlopen goed en, ondanks de lastige omstandigheden naar aanleiding van Covid-19, evenzo met partners in de markt. Mede hierdoor zijn er mooie resultaten bereikt en kan Menso terugzien op een goed jaar.

Dat Covid-19 sporen heeft achtergelaten die terug te zien zijn in de KPI's op de maatschappelijke doelstellingen van Menso is evident. Er is beduidend minder uitstroom geweest dan waar naar werd gestreefd. Een balans is bereikt door een over prestatie op gerealiseerde baanafsprakenbanen en uitstroom naar onderwijs/opleiding. Naar aanleiding van het intreden van Covid-19 heeft Menso vanaf mei aan een aantal 'knoppen' gedraaid om zoveel mogelijk aan haar maatschappelijke opgaven te kunnen blijven voldoen. De belangrijkste knoppen waren:

- Banenplan AT7: uitstroom in samenwerking met EMCO-groep;

- publiek detacheren en de daarmee gepaard gaande oprichting van Menso Detacheren B.V.;
- project vliegwiel II: uitstroom met name in het groen;
- de opstart van een pilot arbeidsmatige dagbesteding Menssupport.

In 2019 heeft Menso een risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) opgesteld. Dit vormt nu de basis van ons arbobeleid. Aan de adviezen uit de RI&E heeft Menso in 2020 opvolging gegeven. De financiële prestatie van Menso was met een positief bedrijfsresultaat van € 448 k goed te noemen, zeker in het licht van alle bovengenoemde extra verrichte inspanningen. De RvC constateert dat het eigen vermogen van Menso eind 2020 € 1.233 k bedraagt. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2019 26%.

Met het financieel resultaat neemt het weerstandsvermogen van Menso toe, zodat het groeit naar een niveau wat bij onze onderneming past.

1.3 Tot slot

In 2020 is veel energie gestoken in de uitvoering van de maatschappelijke opgave en in het realiseren van extra taken waarvoor we van de aandeelhouder en gemeenten complimenten mochten ontvangen. Deze inspanningen kwamen tot stand onder een stringent thuiswerkbeleid. Dat deze resultaten mogelijk werden, was het resultaat van een buitengewone inzet van medewerkers van Menso in alle lagen van de organisatie. De RvC bedankt alle medewerkers voor hun inzet voor het verder verbeteren van Menso.

De RvC heeft ook veel waardering voor de inzet van alle andere betrokkenen die onze resultaten mede hebben mogelijk gemaakt en wil de klanten van Menso en stakeholders bedanken voor het getoonde vertrouwen. Zonder dit vertrouwen bereikt Menso dergelijke resultaten voor de doelgroep niet. De RvC spreekt de hoop uit dat 2021 een beter jaar zal worden voor ons allen, dat medewerkers en hun families alsmede die van onze stakeholders, vrij van coronabesmetting mogen blijven en we ons snel weer volledig kunnen focussen op de uitvoering van onze maatschappelijke opgave.

2 JAARVERSLAG

2.1 Algemeen

2.1.1 Inleiding

Zoals voor iedereen was 2020 ook voor ons een bijzonder jaar. Covid-19 en de intelligente lockdown hebben ervoor gezorgd dat we de koers die we aan het begin van het jaar hebben ingezet nog eens kritisch onder de loep hebben genomen. Onze dienstverlening aan werkzoekenden, werkgevers en instellingen verliep digitaal en de arbeidsmarkt veranderde. Flexibiliteit en creativiteit werden gevraagd. Werkgevers hadden andere zaken aan hun hoofd, de vraag naar arbeid nam flink af. Onderwijsinstellingen sloten hun deuren waardoor de dienstverlening aan jongeren in een ander perspectief kwam te staan.

In dezelfde periode werden wij door de gemeente gevraagd om de regeling tijdelijke ondersteuning zelfstandig ondernemen (TOZO) uit te voeren voor de drie samenwerkende gemeenten in Zuidoost Drenthe. Ruim 2.200 aanvragen zijn door de collega's binnen een periode van 7 weken verwerkt.

In dezelfde periode ging een belangrijke partner in het sociaal domein in Emmen, Stichting Buurtsupport Emmen, failliet. Wij hebben de afbouw van de dienstverlening aan werkzoekenden zoveel mogelijk begeleid. Ook is ingezet op continuering van dienstverbanden van de doelgroepen die onder de verantwoordelijkheid van de stichting vielen. Gelukkig hebben we samen met onze partners er voor kunnen zorgen dat het voor de betreffende groepen goed is verlopen. Voor veruit de meesten van hen hebben we een nieuwe passende plek gevonden.

Samen met EMCO-groep hebben wij onder de vlag van onze AT7 samenwerking, diverse projecten uitgevoerd

gericht op uitstroom en ontwikkeling van onze werkzoekenden. Het project banenplan en de pilot Menssupport zijn gestart en worden verder uitgevoerd in 2021. Ditzelfde geldt voor het oprichten van onze eigen detacheringsfaciliteit Menso Detacheren B.V.

Ondanks de Covid-19 maatregelen en de effecten op onze dienstverlening zijn wij tevreden over onze behaalde resultaten. Financieel hebben wij een goed jaar achter de rug. Wij sluiten dit jaar af met dubbele gevoelens en hopen in 2021 deels terug te keren naar het oude normaal. Fysieke dienstverlening is in onze sector erg belangrijk, aandacht aan onze doelgroep loont. Toch willen we ook voortborduren op een aantal zaken die het jaar 2020 ons heeft geleerd.

2.1.2 Juridische structuur

Menso is een naamloze vennootschap (NV) waarvan alle aandelen in eigendom zijn van gemeente Emmen. Voor gemeente Emmen voeren wij de Participatie- en Leerplichtwet uit. Gemeente Emmen is in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna: AvA) vanuit het college vertegenwoordigd door wethouder, de heer J. Otter. In 2020 heeft twee keer een aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden.

Hoewel het structuurregime volgens Titel 5 BW2 niet op Menso van toepassing is, is conform de statuten wel een Raad van Commissarissen benoemd, naar het zogenaamde 'verzwakt' regime. Hierbij blijft het benoemen en ontslaan van de leden van het bestuur voorbehouden aan de AvA.

Samen met EMCO-groep geven wij sturing en inhoud aan Menco B.V. Het bestuur van Menco B.V. wordt gevormd door de directeur- bestuurder van Menso. Zowel Menso als EMCO-groep bezit 50% van de aandelen. Menco B.V. is op 21 december 2017 opgericht om gezamenlijke activiteiten tussen Menso en EMCO-groep en eventueel samenwerkende gemeenten mogelijk te maken. In 2020 hebben wij Menco gebruikt voor het verlonen van (tijdelijk) personeel.

2.1.3 Visie en missie van Menso

Wij geloven erin dat werk mensen gelukkiger maakt. Vooral als ze werk kunnen doen dat bij hun talenten past, als ze leuke collega's hebben en zich gewaardeerd voelen. Mensen kennen de natuurlijke drive om te presteren en zijn op zoek naar zingeving. Eén van de belangrijkste drijfveren in het leven is de drang om iets gedaan te krijgen en om nieuwe vaardigheden te leren. Vanuit deze overtuiging zetten wij ons elke dag in voor werkzoekenden.

Onze visie

Elke werkzoekende werkt naar zijn of haar vermogen waarbij uitstroom naar werk altijd voorop staat. Werk moet zo regulier mogelijk zijn voor mensen met en zonder arbeidsbeperking.

Onze missie

Wij stellen mensen in staat zich optimaal te ontwikkelen naar een passende (werk)plek in de samenleving. We gaan allianties aan om onze missie te realiseren en staan open voor initiatieven van externe partijen.

Ons ambitieuze doel is dat iedereen werkt naar vermogen. Om dit doel te verwezenlijken kent Menso een drietal kerndoelstellingen, te weten: preventie, ontwikkeling en uitstroom. Deze kerndoelstellingen zijn vertaald naar programma's die in dit hoofdstuk verder zijn uitgewerkt.

2.2 Programma's

Wij zetten in op drie programma's: preventie, ontwikkeling en uitstroom. De resultaten worden hieronder toegelicht.

2.2.1 Preventie

Wat hebben we gedaan in 2020

Door de Covid-19 ontwikkelingen is onze dienstverlening in een ander daglicht komen te staan in vergelijking met voorgaande jaren. Dat geldt ook zeker voor de dienstverlening gericht op preventie. Gedurende het grootste deel van het jaar hebben wij onze preventieve dienstverlening digitaal en telefonisch uitgevoerd.

Prestatie-indicator	Omschrijving	Cijfers/ percentages 2020	Streefwaarde
1) Preventie	Doet binnen acht weken na aanvraag geen beroep meer op een uitkering	35,9%	30%
2) Gerealiseerde Baanafspraken	Het resultaat afspraken ter voorkoming van instroom	89	30

TOELICHTING INDICATOREN PREVENTIE

1) Preventie

Werkzoekenden die een uitkering aanvragen, worden uitgenodigd voor een 'startbijeenkomst'. In een periode van 8 weken wordt de werkzoekende begeleid naar werk/school of anderszins. In 2020 heeft 35,9% van de werkzoekenden die zich hebben gemeld voor een uitkering, de aanvraag om diverse redenen voortijdig afgebroken of niet voortgezet.



2) **Realisatie Baanafspraken**

Er is extra ingezet op de realisatie van baanafspraken. Dit volgens onze sluitende aanpak voor jongeren die het onderwijs verlaten. In 2020 zij we erin geslaagd om dubbele aantallen te realiseren ten opzichte van de gestelde ambitie. In 2020 zijn 89 baanafspraken gerealiseerd.

- EEN GREEP UIT ONZE RESULTATEN VOOR PREVENTIE:
- In samenwerking met het Drenthe College zijn 18 jonge inburgeraars vanuit de bijstand begeleid naar school.
 - 53 jongeren die bijstandsbehoefte dreigden te worden zijn terug geleid naar school.
 - 50 PRO/VSO jongeren zijn vanuit school begeleid naar werk en/of een vervolgopleiding.
 - 18 jongeren met multi-problematiek zijn vanuit het PRO/VSO door een jongerencoach begeleid naar werk of vervolgopleiding.
 - Vanuit leerplicht is nadrukkelijk ingezet op preventie, het voorkomen van schooluitval. Daarbij was aandacht voor vroegtijdig ingrijpen. Dat begint met het signaleren en vastleggen van verzuim door het onderwijs. In dit kader is er veel contact geweest met scholen.
 - Soms lukt het niet om een startkwalificatie te halen. Praktijkleren kan hier een uitkomst zijn. Samen met het Drenthe College zijn we hier mee gestart en hebben 18 jongeren zich aangemeld.

CASUS 1

In 2015 vluchtte Sandra met haar twee kinderen naar Nederland en kwam tenslotte in Emmen terecht. Voordat ze naar Emmen kwam woonde ze met haar toenmalige partner in de regio Rotterdam en ook nog een tijdje op de Antillen. Doordat sprake was van huiselijk geweld en gedragsproblemen bij haar

zoon was er de eerste jaren veel hulpverlening nodig. Na een jaar in de hulpverlening kreeg Sandra een eigen woning in Emmen toegewezen. Maar op dat moment was er nog vooral focus op de thuissituatie. Vanaf maart 2019 zag Sandra samen met haar werk- en scholingscoach mogelijkheden om de eerste stappen te zetten naar een re-integratie traject of vrijwilligerswerk. Sandra ging deelnemen aan het traject “Vrouwen naar Werk” van Menso. Een wekelijkse training van één ochtend in een kleine groep vrouwen geleid door een haptonoom.

Deelname maakte zoveel positieve energie in Sandra los dat ze al vrij snel naar meer snakte. Ze heeft naast het traject deelgenomen aan een EHBO-cursus en is geslaagd en waar ze voor deelname aan het traject angst had om te fietsen, durfde ze dit na verloop van tijd met hulp van een mede-cursist wel.

Begin 2020 startte Sandra met vrijwilligerswerk in een verzorgingstehuis. Vanuit hier kon ze haar droom realiseren: een zorgopleiding volgen en werken in de ouderenzorg. Door de problematiek rond Covid-19 had ze een valse start, want haar vrijwilligerswerk kon tijdens de eerste lockdown niet meer doorgaan. Toen is ze via het Rode Kruis aan de slag gegaan bij de voedselbank. Daarna kwam daar het lichtpunt waar ze zo hard voor had gewerkt: in augustus 2020 kwam er een plek vrij op de opleiding “helpende zorg en welzijn” op het Drenthe College.

Het is een pittige combinatie voor haar. De thuissituatie vraagt nog steeds veel aandacht en ook de Covid-19 situatie maakt alles rond de zorg uitdagend, maar met hulp van haar Werk- en Scholingscoach en haar docenten werkt ze zich er doorheen. De verwachting is dat Sandra in juli haar diploma helpende haalt. Dan kan ze nog in 2021 rekenen op een betaalde baan. Sandra blijkt een echte doorzetter. Ze gaat vol voor haar droom en laat zich niet door tegenslagen tegenhouden.

2.2.2 **Ontwikkeling**

Wat hebben we gedaan in 2020

Vanwege de Covid-19 maatregelen zijn relatief veel trajecten vertraagd of zelfs niet doorgegaan. Toch hebben de nodige deelnemers via werkervaringsplekken en diverse trajecten toch de nodige ontwikkelstappen kunnen maken. Gedurende het jaar hebben we er wel bewust voor gekozen om ons te focussen op uitstroom.

Prestatie-indicator	Omschrijving	Cijfers/percentages 2020	Streefwaarde
1) Percentage personen uit doelgroep A die een hogere stap op de participatieladder hebben behaald	Werkzoekenden die hun doeltrede op de participatieladder hebben behaald	20,8%	25%
2) Ontwikkeling	Project spoor 1	22	15

TOELICHTING INDICATOREN ONTWIKKELING

- 1) **Ontwikkeling**
- Het gaat om een cumulatief percentage. De impact van de Covid-19 maatregelen en verschuiving van focus naar uitstroom hebben ervoor gezorgd dat de doelstelling niet is behaald.
- 2) **Ontwikkeling spoor 1**
- De ambities uit spoor 1 zijn ruimschoots behaald.

CASUS 2

Mounir is begin 2020 naar Emmen gekomen. Hier werd hij herenigd met zijn gezin. Vanaf het eerste contact met zijn werk- en scholingscoach bleek dat Mounir een zeer gemotiveerde jongeman is. Maar de mogelijkheden om een ontwikkelplek aan te bieden waren door alle Covid-19 beperkingen beperkt; scholing was niet mogelijk en ook vrijwilligersbanen lagen niet voor het oprapen.

Toch hoeft er natuurlijk maar één passende plek gevonden te worden om jezelf te ontwikkelen en aan de slag te kunnen. Deze plek werd uiteindelijk gevonden bij Arriva in het Service Team. Het Service Team van Arriva is erop gericht om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen voor deelnemers. In het Service Team doen de deelnemers werkervaring en taal- en werknemersvaardigheden op en kunnen zij (indien mogelijk en gewenst) een diploma behalen en doorstromen naar werk of een vervolgopleiding. Naast deze werkplek is er voor Mounir via het Taalpunt door de werk- en scholingscoach voor gezorgd dat er ook een taalmaatje gekoppeld werd aan hem. Op deze manier was het voor Mounir mogelijk om ondanks de beperkingen van de maatregelen te participeren en te ontwikkelen in het Service Team. Daarnaast begonnen in september de reguliere Nederlandse lessen bij het Drenthe College. Daardoor ging zijn taalvaardigheid als een trein vooruit. In het Service Team functioneert Mounir ook uitstekend. Door deze positieve ontwikkelingen, de inzet van Mounir zelf, van zijn werk- en scholingscoach en Arriva is het gelukt om een dienstverband bij Arriva af te dwingen.

Mounir heeft inmiddels een jaarcontract mogen tekenen en krijgt daarbij de nodige aanvullende scholing vanuit Arriva. Doordat Arriva de potentie zag en de niet afnemende inzet van Mounir kunnen we spreken van een mooi succesverhaal.

EEN GREEP UIT ONZE RESULTATEN VOOR ONTWIKKELING

- Vanwege de Covid-19 maatregelen hebben we de fysieke basistraining van 4 weken, omgebogen tot een digitale basistraining van 1 week.
- Via Teams is de digitale samenwerking van werk- en scholingscoaches en werkgeversadviseurs en jobhunters vormgegeven om zo te zorgen voor een efficiënte en effectieve route naar werk van onze doelgroepen.
- Zowel medewerkers als klanten geven aan dat de digitale basistraining ervoor zorgt dat klanten meer in beeld komen dan via telefonisch contact of mail. Het leidt tot meer motivatie en betrokkenheid en ze worden sneller voorgesteld op vacatures. We hebben al mooie resultaten gezien van mensen die tijdens of net na de basistraining zijn doorgestroomd richting werk.
- Voor het project Spoor 1 hebben we met ruim 90% van de beoogde kandidaten één of meerdere gesprekken gevoerd.
- Naast het uitstroomresultaat hebben veel deelnemers van Spoor 1 zich ook ontwikkeld en stappen gezet op de participatieladder.
- Na afronding van de techniecaroussel bij het Drenthe College bleek er voor een groep Eritrese deelnemers behoefte aan een vervolgtraject met als doel het verkrijgen van een betaalde baan



(duurzame uitstroom). Er is een speciaal traject met baangarantie op maat samengesteld.

- Voor veel functies is een VCA certificaat een vereiste. Het behalen van dit certificaat is vaak moeizaam. Specifiek geldt dit voor doelgroepen met een taalbarrière. In samenwerking met VCA Bouwhuis Leeuwarden hebben we een maatwerk traject kunnen aanbieden waardoor een aantal statushouders een VCA certificaat hebben behaald.

2.2.3 Uitstroom

Wat hebben we gedaan in 2020

Uitstroom realiseren in de Covid-19 crisis is een flinke uitdaging gebleken. Werkgevers leefden in onzekerheid. Ze namen geen onnodige risico's en velen hadden (en hebben) het moeilijk. Zeker in bepaalde

sectoren is het lastig om het eigen personeel in dienst te houden. Wij merkten dit met name in een flinke daling van het aantal vacatures. Maar we zagen ook een verandering van vraag van werkgevers.

Indicatoren

Prestatie-indicator	Omschrijving	Cijfers/ percentages 2020	Streefwaarde
1) Volledige uitstroom	Aantal beëindigde uitkeringen als gevolg van uitstroom naar werk	358	440
2) Beschut werk	Aantal gerealiseerde plaatsingen Beschut Werk	56	56
3) Uitstroom onderwijs/opleiding		49	20
4) Baanafspraakbanen, regulier		15	15
5) Baanafspraakbanen, extra	Project spoor 2	22	18

1) Volledige uitstroom

Het streven om 440 mensen te laten uitstromen uit een bijstandsuitkering hebben we vanwege de Covid-19 crisis helaas niet gehaald. Over het jaar 2020 zijn 358 mensen uitgestroomd uit een uitkeringssituatie.

2) Beschut werk

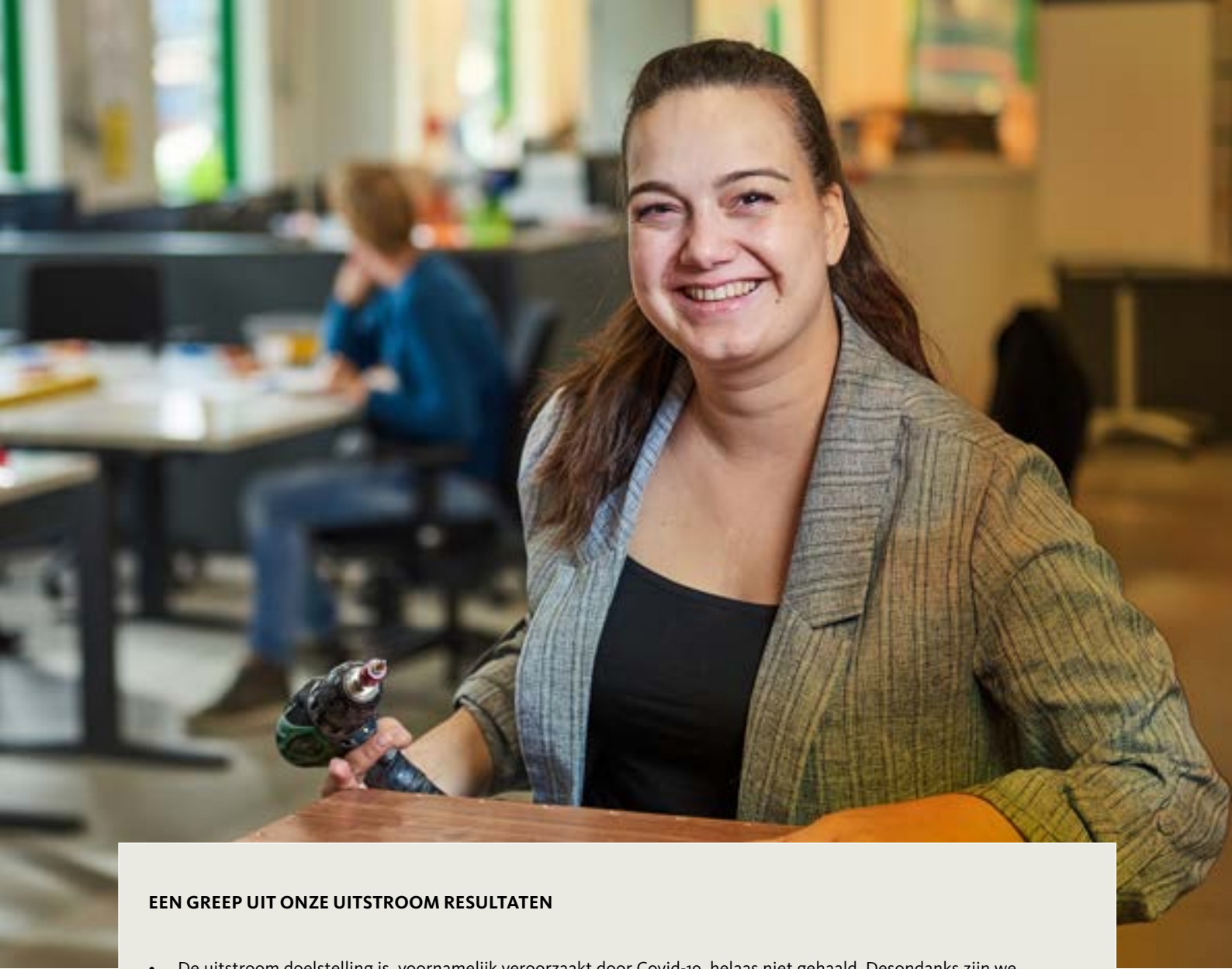
Net als in 2018 en 2019 is het landelijk vastgestelde aantal beschutte werkplekken gerealiseerd. Een belangrijke reden hiervoor is de goed verlopende samenwerking met het onderwijs en EMCO-groep. Onder één dak met EMCO-groep zijn wij tot een efficiënte samenwerking gekomen, die ook in 2020 haar vruchten heeft afgeworpen. In 2020 zijn er 11 nieuwe beschutte werkplekken gerealiseerd, waarmee het totaal aantal beschutte werkplekken nu 56 bedraagt. Hiermee is de doelstelling gerealiseerd.

3) Uitstroom onderwijs/opleiding

Omdat de vraag op de arbeidsmarkt door de Covid-19 situatie afnam hebben jongeren de weg naar school met onze begeleiding gevonden. Liefst 49 jongeren zijn uitgestroomd naar een opleiding.

4/5) Baanafspraakbanen regulier en extra

In andere gemeenten en regio's is het realiseren van baanafspraakbanen lastig en ingewikkeld gebleken. Wij hebben het taakstellende aantal van 15 baanafspraakbanen ook in dit lastige jaar gerealiseerd. Ook de extra opgave voor spoor 2 hebben we behaald met een uitstroom van 22 extra baanafspraakbanen. Met name de goede samenwerkingsrelaties met het PRO onderwijs en het MKB zijn de basis geweest voor het behalen van deze prestatie.



EEN GREEP UIT ONZE UITSTROOM RESULTATEN

- De uitstroom doelstelling is, voornamelijk veroorzaakt door Covid-19, helaas niet gehaald. Desondanks zijn we tevreden met de behaalde resultaten. O.a. in samenwerking met EMCO-groep zijn mooie projecten gestart waarin de werkzoekenden een arbeidscontract krijgen en daardoor werkervaring opdoen in het groen, horeca, metaal, post en vandaar bemiddeld worden naar regulier werk.
- Daarnaast zijn mooie samenwerkingen met bedrijven ontstaan in de logistieke branche, veiligheidszorg, schoonmaakbranche en techniek.
- Aan de werkzoekenden die uitstromen uit de uitkering wordt nazorg geboden door een follow-up contact. Nazorg en jobcoaching speelt een grote rol als succesfactor voor duurzame uitstroom. De werkgeversadviseurs houden doorlopend contact met de werkgevers waar werkzoekenden hun werkplek hebben gevonden. Dit zodat aandienende uitdagingen vroegtijdig opgepakt kunnen worden.

2.2.4 Bijzondere doelgroepen

Nieuwe Wet Inburgering

Op 1 januari 2022 treedt naar verwachting de nieuwe wet inburgering in werking. In deze nieuwe wet krijgen gemeenten (weer) een grotere verantwoordelijkheid voor het slagen van de inburgering van statushouders. Het doel is een effectievere begeleiding van statushouders richting integratie in de samenleving. Voor gemeenten betekent deze wet een omslag in denken en werken. Zij zijn straks verantwoordelijk voor de borging van de statushouder in hun gemeente. Hierbij moeten zij een intensievere begeleiding bieden aan statushouders, maar daarnaast zorgen voor een volledig aanbod van cursussen/trajecten voor deze doelgroep.

Gemeente Emmen heeft ons gevraagd om een voorstel te maken over hoe wij de nieuwe wetgeving in de uitvoering kunnen vormgeven. In 2020 hebben wij in een uitgebreid plan van aanpak beschreven hoe wij dit gaan doen. De eerste geluiden vanuit de gemeente zijn erg positief. Wij gaan ervan uit dat wij in 2021 vooruitlopend op de inwerkingtreding van de nieuwe wet, alvast op de toekomstige manier gaan werken.

Aanpak en inzet jongeren

Van onderwijs op afstand naar onderwijs op school en toch weer op afstand. De ontwikkelingen gaan snel. Dat vraagt veel van het onderwijs, van leerlingen en ouders, maar ook van de leerplichtambtenaren. Juist nu was het van belang elkaar te vinden en samen te werken bij de bescherming van het recht op onderwijs van kinderen. De rol van de leerplichtambtenaar richt zich steeds meer op gedeelde maatschappelijke zorg waarbij het contact met de leerling centraal staat. We willen scholen en kinderen ondersteunen. Dat doen we door contact te maken met bijvoorbeeld de zorg coördinatoren op de scholen en met de jongere. Met vragen als: hoe kunnen we je helpen, zijn alle leerlingen in beeld en in staat onderwijs te volgen? Kortom; de rol van leerplichtambtenaar is minder handhavend en meer ondersteunend geworden.

Jongeren zonder een startkwalificatie hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Onze inzet is er dan ook op gericht om jongeren een startkwalificatie te laten behalen. Soms is dat niet haalbaar. Voor deze groep zijn we gestart met de praktijkroute. Dit doen we samen met het Drenthe College. De invulling van deze praktijkleerroutes is maatwerk, maar vaste componenten zijn begeleiding, een leerbaan bij een erkend leerbedrijf en een vorm van inkomen. Aan het eind van een praktijkleerroute verstrekt het Drenthe College een praktijkverklaring. Deze praktijkverklaring is een referentie van de praktijkopleider over de uitvoering van de (afgesproken) werkprocessen in het betreffende leerbedrijf. Voor de jongeren is dit een diploma en een erkenning van hetgeen hij of zij geleerd heeft.

Jongeren vanuit PRO, VSO en Entree onderwijs zijn kwetsbaar bij de overstap van school naar werk. Dat is de reden dat wij vroegtijdig contact met hen maken. We sluiten in het laatste schooljaar aan in de klas, nemen de jongeren 'onder de arm' en maken samen met hun de vervolgstappen richting arbeidsmarkt. Wat we willen voorkomen is dat bijstandsbehoefte ontstaat. Alles is erop gericht de jongere vanaf school naar werk te begeleiden. Instrumenten als jobhunting, jobcoaching, no risk polissen en loonkostensubsidies worden daar bij ingezet. We zijn daar succesvol in. Steeds meer jongeren uit deze doelgroep komen niet in de bijstand terecht, maar gaan aan het werk.

In 2020 hebben we nadrukkelijk ingezet op een terugkeer naar school van jongeren die zich melden voor bijstand. Dit doen we door met de jongere die bijstand vraagt in gesprek te gaan. We wijzen hen op het belang van een goede opleiding (minimaal een startkwalificatie) en op de verplichtingen uit de Participatiewet. Dit heeft ertoe geleid dat in 2020 meer jongeren terug naar school zijn gegaan dan in voorgaande jaren.

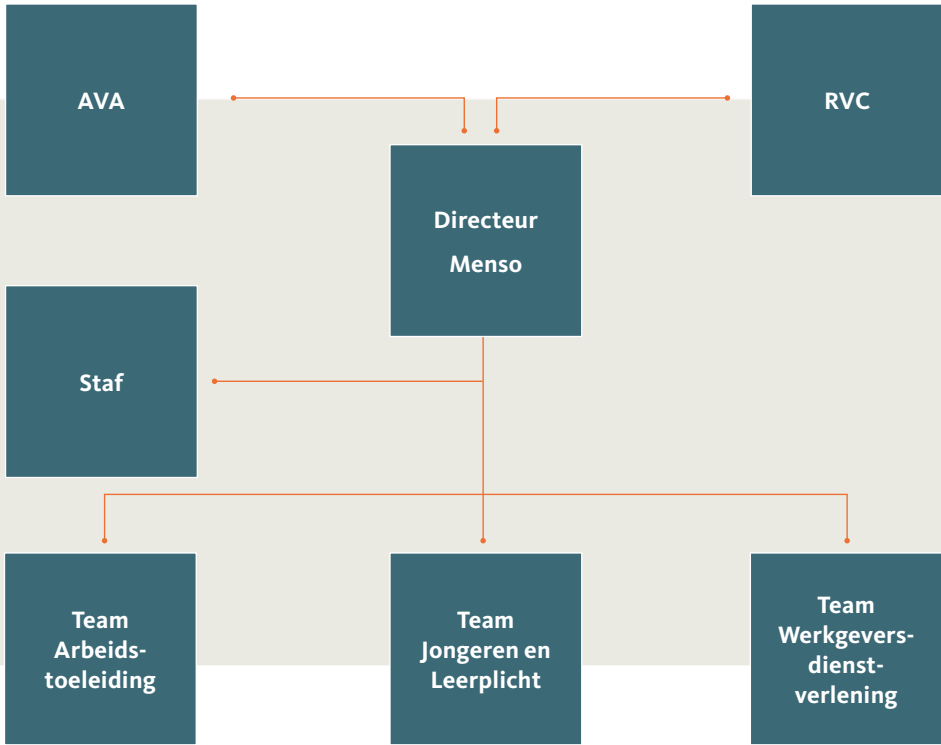


2.3 Bedrijfsvoering

2.3.1 Algemeen

De organisatie van Menso bestond in 2020 uit drie teams die aan werden aangestuurd door teamleiders. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor het functioneren en de prestaties van Menso. De staf kende een bedrijfskundig adviseur, twee financieel

consultanten, een managementadviseur, een communicatiemedewerker en een directie-assistent die de directeur-bestuurder ondersteunden bij de realisatie van de ambities van Menso.



2.3.2 Organisatie

Onze algemene beleidsvisie op en uitgangspunten voor HRM die wij in 2019 hebben vastgesteld, hebben wij gehanteerd in 2020. De implicaties van de twee wetswijzigingen die per 1 januari 2020 van kracht zijn gegaan, de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (hierna: WNRA) en Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: WAB), hebben wij geïmplementeerd.

Vanwege de WNRA hebben wij onze arbeidsovereenkomsten aangepast en zijn wij lid geworden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO).

Door de gewijzigde wetgeving WAB, hebben wij Menco B.V. ingericht als verlonings- en detachingsfaciliteit voor onze tijdelijke medewerkers. De medewerkers van Menco B.V. worden gedetacheerd bij Menso of EMCO-groep.

Samen met een extern adviesbureau Doorpak B.V. zijn wij in het voorjaar gestart met een cultuurontwikkelingstraject voor onze organisatie. Helaas is dit traject vertraagd door Covid-19, in het najaar zijn we tot een goede afronding gekomen.



Het afgelopen jaar hebben we bij de invulling van een aantal vacatures de krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Vooral bij de functiegroep inkoop, scholing en projecten hebben we vacatures moeizaam kunnen invullen. We hebben ervoor gekozen eerst tijdelijk in te huren.

In het najaar van 2020 zijn wij gestart met het opnieuw beschrijven en waarderen van onze functies. Dit doen wij aan de hand van de ODRP-methode. Wij worden hierin begeleid door adviesbureau BuitenhekPlus.

Huisvesting

In 2020 hebben wij de aanbevelingen uit de RI&E o-nulmeting geïmplementeerd. De ruimtes in vleugel 3 zijn opnieuw ingedeeld, ingericht en voorzien van klimaatbeheersing.

Ook hebben wij een arbo-aandachtsfunctionaris benoemd, die de gegeven adviezen uit dit rapport voor ons arbobeleid verder oppakt en uitwerkt.

Daarnaast is er vanuit deze functie gefocust op het werken op kantoor met in achtneming van de (steeds veranderende) maatregelen van het RIVM en op het thuiswerken. Er is onder meer een thuiswerkplekchecker ingevuld door de medewerkers om ze bewust te maken van de risico's bij thuiswerken en hoe deze te voorkomen.

AVG

2020 was ten aanzien van de AVG het jaar van doen en van bewustwording. De aandacht ging vooral uit naar het opstellen van verwerkingsovereenkomsten met gemeente Emmen, onze intranetsite Joost, Intergrip en IMK. Ook zijn de contracten met ketenpartners gecontroleerd op de AVG-eisen.

Informatievoorziening

Het informatiedashboard in Cognos is geactualiseerd volgens de begroting en het jaarplan 2020. Het geeft realtime de gewenste (sturings)informatie. Gedurende het jaar zijn aanvullende dashboards ontwikkeld onder

meer voor het project Spoor 1 en de uitgevoerde tranches van de TOZO-regeling(en). Dit om de voortgang te kunnen monitoren en om onze stakeholders adequaat te kunnen informeren.

Ook is geïnvesteerd in het ontwikkelen van sturingsinformatie op projecten en beleid, de inzet op re-integratiemiddelen en de personele sturingsinformatie.

Kwaliteitszorg

Het jaar 2020 heeft voor het cluster kwaliteit grotendeels in het teken gestaan van het opzetten, het uitvoeren en het controleren van de TOZO-regeling. Gedurende 2020 zijn er relatief onervaren collega's bij Menso komen werken. Dit gaf meer druk op de toetsing van de primaire processen. Om de toetsing inzichtelijk te maken, heeft cluster kwaliteit een dashboard ontwikkeld om in beeld te brengen hoeveel processen ter toetsing worden aangeboden. Om de kwaliteit van de dienstverlening te bevorderen is een 3-daagse basistraining Participatiewet georganiseerd waar 15 medewerkers aan hebben deelgenomen.

In maart heeft de externe audit 'fraude risicoscan' plaatsgevonden. In mei hebben wij ons Tax control framework (TCF) herijkt, getoetst en extern voorgelegd. Activiteiten die naast auditen opgepakt zijn waren de inhoudelijke evaluaties van de projecten Timing, Project Spoor I en de opzet en werkwijze van het Jobcafé. Daarnaast is er een tweetal themacontroles uitgevoerd; één op het proces werkdeelbetalingen en één op het proces beëindigingen.

Klachten

In het jaar 2020 hebben wij vier klachten ontvangen. In deze gevallen ging het over de communicatie tussen werkzoekende en werk- en scholingscoach. De klachten zijn in behandeling genomen door de verantwoordelijk teamleider.

Communicatie

Wij zetten onze diensten en producten in voor werkzoekenden, werkgevers en instellingen. Wij vinden het belangrijk om vindbaar en toegankelijk te zijn. Om te laten zien wie we zijn en wat we doen zijn we actief op social media.

Ons intranet is de belangrijkste informatiebron voor interne medewerkers. Op dit platform delen we alle belangrijke interne en externe ontwikkelingen met elkaar. Daarnaast is, mede door Covid-19, ingezet op het digitale kantoor oftewel de thuiswerkplek en alle digitale voorzieningen die daarbij horen.

Extern laten wij zien wat wij doen, wie we zijn en waarvoor je bij ons terecht kunt. In 2020 zijn we aan de slag gegaan met het laden van Menso als merk. In communicatie uitingen zowel intern als extern maken we gebruik van onze huisstijl. Wij hebben kennis en expertise op verschillende vakgebieden en die delen we graag via verschillende kanalen. Op ons LinkedIn kanaal maken we een groei door in aantal volgers van gemiddeld vijf nieuwe volgers per week.



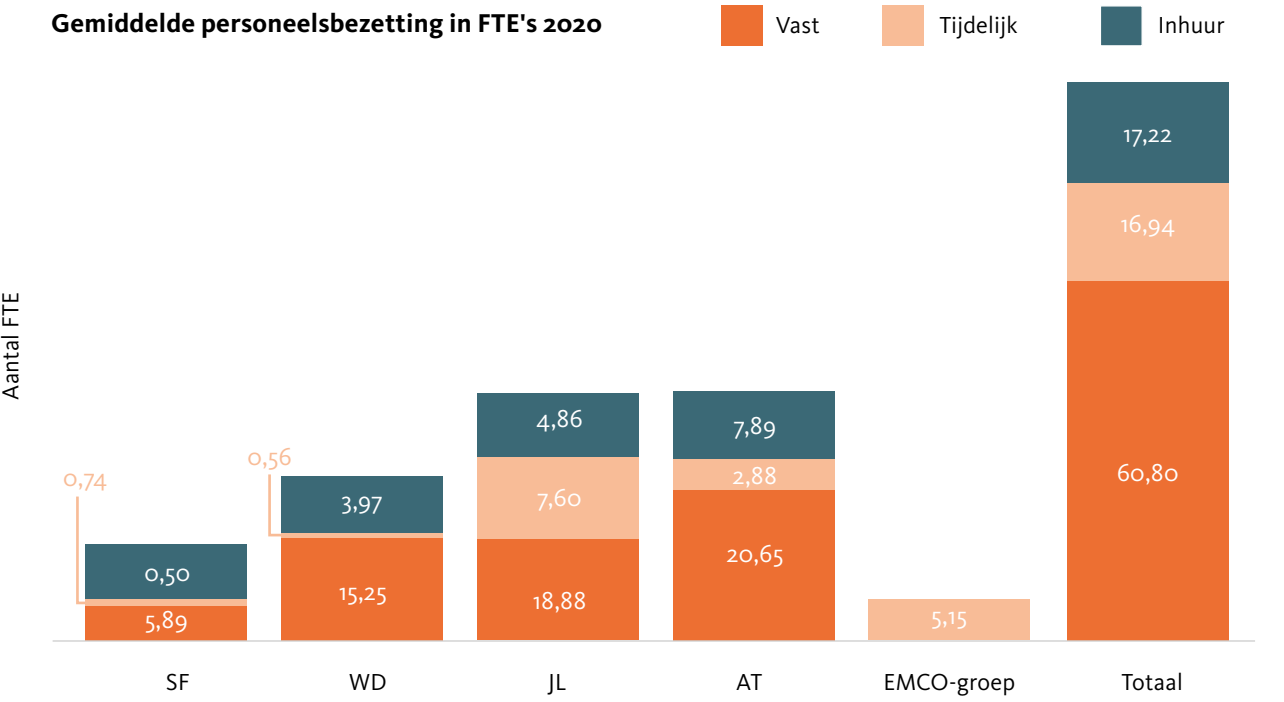
2.3.3 Personeel

Personele bezetting

In 2020 is Menco B.V. geactiveerd en ingericht voor het verlonen van (tijdelijk) personeel. Een klein deel van dit personeel wordt ingezet bij EMCO-groep. Deze beweging hebben wij ingezet vanwege:

- de implementatie van de WAB per 1 januari 2020;
- de wens om het aantal externe contractpartners zoveel mogelijk af te bouwen in 2020.

Bij het opstellen van de begroting 2020 was met deze ontwikkeling nog geen rekening gehouden. Omdat Menco B.V. volledig is mee geconsolideerd in onze jaarrekening hebben we de formatie EMCO-groep opgenomen in de personeelsoverzichten. Ditzelfde geldt voor personeel dat werkzaam is voor verschillende projecten. Dit leidt tot andere overzichten dan in de jaarstukken 2019.



Onze vaste formatie in 2020 op fulltime basis bedroeg 60,80 fte (2019: 58,29 fte). Samen met de tijdelijke formatie (16,94 fte) en inhuur (17,22 fte) is het totaal in 94,96 fte.

Wij hebben actief gestuurd op personeel, aantallen fte's, loonkosten en (tijdelijke) projectmatige inzet van personeel gebaseerd op uitgangspunten van de begroting 2020. Aan het begin van 1e Covid-19 periode hebben wij besloten om een deel van onze flexibele schil te behouden en in te zetten voor het uitvoeren van de

TOZO-regeling. Sinds juli hebben wij een deel van het tijdelijke personeel ingezet voor het wegwerken van achterstanden en andere bijzonderheden ontstaan door de Covid-19 maatregelen.

Met EMCO-groep zijn ook nieuwe afspraken gemaakt. Wij hebben een in- en doorleen overeenkomst opgesteld voor de inzet van personeel bij Menso, maar ook voor personeel van Menso Detacheren B.V. Deze afspraken zetten wij voort in 2021.

Inzetten op tijdelijke schil

Naast de tijdelijke inhuur op formatie is er inhuur op projecten. Dit is in onderstaand overzicht weergegeven.

	2020		2019	
Inhuur op vacature	FTE Inhuur (gemiddeld op jaarbasis)	Kosten Inhuur € k	FTE Inhuur (gemiddeld op jaarbasis)	Kosten Inhuur € k
Team Staf	0,5	€ 38 k	0,5	€ 36 k
Team werkgeversdienstverlening	1,47	€ 90 k	0,52	€ 41 k
Team jongeren en leerplicht	1,5	€ 92 k	4,94	€ 253 k
Team arbeidstoeleiding	4,48	€ 320 k	4,75	€ 328 k
Subtotaal	7,95	€ 540 k	10,71	€ 658 k

	2020		2019	
Inhuur op project	FTE Inhuur (gemiddeld op jaarbasis)	Kosten Inhuur € k	FTE Inhuur (gemiddeld op jaarbasis)	Kosten Inhuur € k
Team werkgeversdienstverlening	2,5	€ 212 k	1,78	€ 164 k
Team jongeren en leerplicht	3,36	€ 289 k	3,94	€ 307 k
Team arbeidstoeleiding	3,41	€ 281 k	1,84	€ 135 k
Subtotaal	9,27	€ 782 k	7,56	€ 606 k

Totaal Inhuur	17,22	€ 1.322 k	18,27	€ 1.264 k
---------------	-------	-----------	-------	-----------

Wij hebben onder meer extra personeel ingezet voor de drie tranches van de TOZO-regeling en ondersteuning van het BBZ-cluster. Bij deze regelingen hebben wij werkzoekenden werkervaring op laten doen. De middelen en de daarbij behorende personele inzet op de uitvoering 'Sporenbeleid BUIG', Spoor I en II zijn structureel aan ons toegekend door de Emmense raad. In het najaar van 2020 zijn wij aan de slag gegaan

met het ontwikkelen van plannen die passen bij de landelijke ontwikkelingen als gevolg van de Covid-19 pandemie (zoals bijvoorbeeld het steun- en herstellepakket). Het gaat hierbij onder meer op het inzetten op extra RMC en het Leerwerkloket met als doel het tegengaan van de jeugdwerkloosheid.

* bundeling uitkeringen inkomensvoorzieningen gemeenten

Ondernemingsraad (hierna: OR)

De OR heeft in 2020 eens per 14 dagen vergaderd. Daarnaast heeft om de 6 weken een overleg met de directeur-bestuurder plaatsgevonden. De OR heeft in december een ééndaagse training gehad waarin de onderwerpen besproken zijn die nog behandeld zullen worden in de toekomst. In november heeft het jaargesprek met de RvC plaatsgevonden.

In 2020 is een advies gegeven over:

- het arbobeleid en de regeling ongewenste omgangsvormen;
- de inzet brugdagen 2021;
- de functiewaarderingsmethode;
- de gesprekscyclus;
- de inzet van een preventiemedewerker.

Vertrouwenspersonen

Menso heeft twee vertrouwenspersonen waar onze medewerkers terecht kunnen voor zowel 'ongewenste omgangsvormen' als 'integriteit'. Het beleid hieromtrent is vastgelegd in de 'regeling ongewenste omgangsvormen en integriteit'.

De vertrouwenspersonen hebben het afgelopen jaar naast de gespreksvoering door meldingen voornamelijk aandacht besteed aan voorlichting en 'het zichtbaar' zijn in onze organisatie. Voorlichting over de rol van de vertrouwenspersoon is onderdeel van het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.

Er zijn 3 meldingen binnengekomen bij onze vertrouwensfunctionarissen. Dit is een daling ten opzichte 2019 van 5. Mogelijk zijn de volgende factoren van invloed geweest op de psychosociale arbeidsbelasting, omgangsvormen en meldingen:

- afgelopen jaar is een training feedback gegeven aan alle medewerkers. Hierin is aandacht besteed aan onderling vertrouwen, begrip en elkaar durven aanspreken;
- het ontvangen en geven van feedback speelt ook een belangrijke rol bij het opstellen van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (hierna: POP); in 2020 zijn hiervoor de gesprekken opgestart. In het kader van het POP moeten collega's feedback geven aan elkaar;
- onderdeel van het POP is ook de vraag hoe men de werkomstandigheden ervaart, hetgeen de gelegenheid geeft zich te uiten over psychosociale arbeidsbelasting;
- we kregen te maken met de Corona-epidemie waardoor men vanaf maart 2020 gedwongen was voornamelijk thuis te werken. Hierdoor was er minder persoonlijk contact tussen collega's en was ook de vertrouwenspersoon minder zichtbaar.

Opleidingen en trainingen

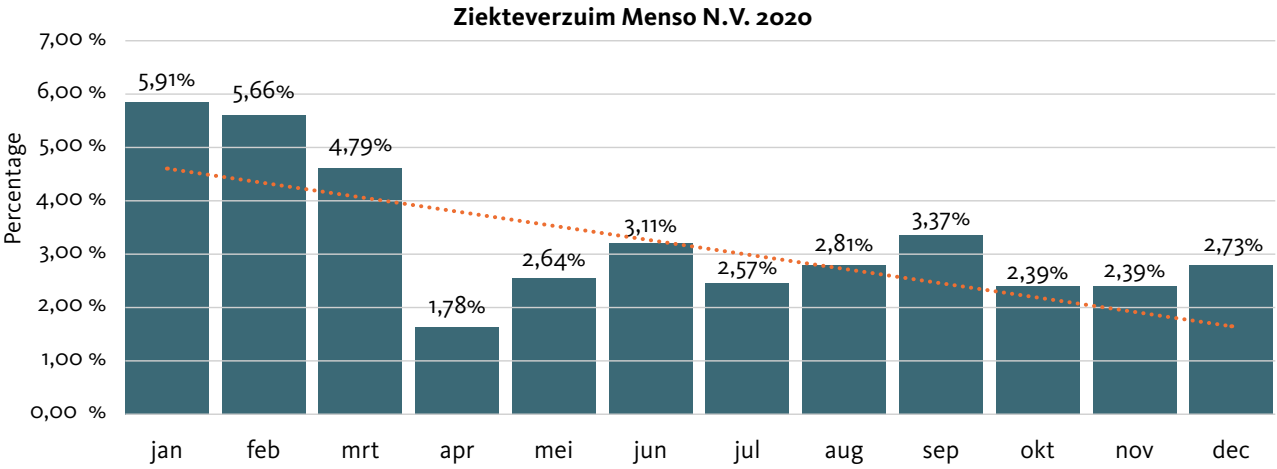
Als we aan ontwikkeling denken dan hebben we het niet alleen over werkzoekenden en jongeren die wij begeleiden en ondersteunen, maar natuurlijk ook over onze medewerkers. Onze medewerkers hebben deelgenomen aan diverse opleidingen en trainingen. Soms individueel, soms in groepsverband. Soms gericht op vakkennis, maar ook op persoonlijke effectiviteit en feedback.

In het afgelopen jaar is geïnvesteerd in opleidingen gericht op kennis van de Participatiewet en de nieuwe Wet inburgering, maar ook in trainingen psychische vaardigheden. Organisatie breed is ingezet op trainingen voor persoonlijke- en teamontwikkeling en feedbacktrainingen.



Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van het personeel dat in loondienst is van Menso in 2020 is in onderstaand overzicht weergegeven.



Ons streven voor 2020 was 3%. In verband met niet werk gerelateerde oorzaken heeft dit percentage in de 1e drie maanden onder druk gestaan. Drie medewerkers zijn of waren langdurig ziek in 2020. Gedurende het jaar is het ziekteverzuim verder rond of onder de 3% gebleven. Nadelige effecten in het verzuim als gevolg van thuiswerken en Covid-19 hebben we nauwelijks gezien in 2020.

tevredenheid over de manier van informeren. In augustus is er een interim controle door HZG Accountants uitgevoerd. Dit heeft ons de bevestiging gegeven dat wij op koers liggen met de verdere ontwikkeling van onze interne bedrijfsvoering. Ook de uitgevoerde frauderisico scan, uitgevoerd door de Controlgroep uit Apeldoorn, was hiervan een bevestiging.

In april 2020 ging de sociale onderneming Stichting Buurtsupport Emmen failliet. Eén onderdeel van de stichting, kringloopwinkel Buurthuuske in Klazienaveen, heeft door de inspanning van een ex-werknemer een succesvolle doorstart gemaakt waardoor ruim 40 van onze deelnemers hun traject kunnen afmaken en deze werkontwikkelplekken behouden zijn gebleven. Het gros van de overige deelnemers is inmiddels door ons herplaatst op trajecten bij andere partners. Ook ontstond door dit faillissement het vraagstuk in hoeverre het mogelijk was om de medewerkers van Stichting Buurtsupport Emmen, die door de “oude” WIW/ID-regeling een gesubsidieerde baan hadden, te begeleiden naar ander betaald werk. Gemeente Emmen heeft ons gevraagd hierin een oplossing te bieden. Al met al hebben wij de gevolgen van dit faillissement voor deelnemers en gesubsidieerde medewerkers geruisloos kunnen opvangen.



Ook op onze financiële bedrijfsvoering had Covid-19 impact. Als gevolg hiervan kwam een groot deel van onze dienstverlening vanaf maart stil te liggen. Met als gevolg het achterblijven van kosten. Daarnaast zagen wij onze uitstroom naar werk fors achterblijven bij de ambities. Wij hebben ervoor gekozen om focus aan te brengen op uitstroom naar werk. Hiervoor hebben we onder meer verschillende projecten opgezet. Wij hebben aanpassingen doorgevoerd in onze governance structuur door het oprichten van een eigen detacheringsfaciliteit in de vorm van een B.V. Ook hebben wij in samenwerking met EMCO-groep een banenplan AT7 ontwikkeld.

Daarnaast zien we dat de kosten voor opleiding en ontwikkeling van ons personeel en de kosten voor de afronding van de transformatie van onze bedrijfsvoering en dienstverlening als gevolg van de lockdowns achter zijn gebleven.

Na een opleving van onze dienstverlening in de zomerperiode brak in oktober de 2e Covid periode aan met wederom de nodige consequenties. Ondanks deze ontwikkelingen zijn wij er in geslaagd om te sturen op een positief rekeningresultaat van € 448 k en op het nagenoeg behalen van onze ambities in het kader van de maatschappelijke kritische prestatie indicatoren.

Daarnaast hebben wij voor de samenwerkende gemeenten in Zuidoost Drenthe de verschillende tranches van de TOZO-regelingen succesvol uitgevoerd.

In het volgende overzicht wordt op hoofdlijnen een overzicht gegeven van de exploitatie over 2020 in relatie tot de begroting 2020.

bedragen in €1.000	Jaarrekening	Begroting
	2020	2020
Totale opbrengsten	14.275	13.645
kosten trajecten	5.798	5.743
Lonen en salarissen	6.640	6.415
Afschrijvingen	76	75
Overige personeelskosten	205	217
Huisvestingslasten	399	348
Diensten van derden	412	542
Accountantskosten	26	26
Overige kosten	270	279
Bedrijfskosten	13.827	13.645
Bedrijfsresultaat	448	0

Voor een algemene toelichting verwijzen wij naar paragraaf 3.7 Toelichting op de winst-en-verliesrekening.

Zoals benoemd in paragraaf 2.3.3 worden de hogere lonen en salarissen ten opzichte van 2019 verklaard door de toegenomen activiteiten van Menco B.V.

De meerjarenbegroting 2020-2023 schetst een opbrengst van € 13.644 k in 2020 oplopend naar € 14.346 k in 2023. Wij hebben het afgelopen jaar de afspraken die zijn gemaakt in de dienstverleningsovereenkomst binnen de financiële kaders gerealiseerd.



2.3.4.2 Fiscaliteit

Menso is een overheids-NV en is belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting, loonbelasting en omzetbelasting.

Voor de aangifte vennootschapsbelasting 2019 heeft Menso van de Belastingdienst het verzoek gekregen om de ingenomen standpunten verder te onderbouwen. Wij zijn met de Belastingdienst in overleg gegaan en hebben de geclaimde vrijstellingen beargumenteerd en besproken. Bij deze dialoog worden wij ondersteund door de belastingadviseurs van Taxquis Fiscalisten. Omdat dit overleg nog loopt doen wij de VPB aangifte 2020 op basis van dezelfde vrijstellingen als in 2019.

Sinds de oprichting van Menso zijn wij met gemeente Emmen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Op 29 oktober is Menso Detacheren B.V. opgericht. Wij zijn in gesprek met gemeente Emmen om deze B.V. ook op te laten nemen in de fiscale eenheid omzetbelasting.

2.3.4.3 Investerings

De herinrichting van de kantoortuin in vleugel 3 is in het 1e kwartaal van 2020 naar tevredenheid afgerond. Wij hebben geïnvesteerd in klimaatbeheersing, onze leslokalen zijn verbouwd tot een Jobcafé en een kantoorruimte. Wij hebben een bedrag van

€ 50 k bijgedragen aan de verbouwing van het bedrijfsrestaurant van EMCO-groep.

In verband met het faciliteren van het werken op 1,5 meter hebben wij de kantoor-aanpassingen gedaan en een extra ruimte gehuurd bij Growing Emmen. Bij de balie hebben wij aanpassingen gedaan in verband met het weren van warmte middels het aanbrengen van plafondscreens.

2.3.4.4 Solvabiliteit, liquiditeit en financieringsbehoefte

Ons eigen vermogen bedraagt eind 2020 € 1.233 k (2019 € 785 k) en bestaat uit het gestorte en opgevraagde kapitaal, agio en de statutaire reserves. Onderdeel van de statutaire reserves is het resultaat over het boekjaar van € 448 k. Hiermee is de solvabiliteitsratio (= eigen vermogen: balanstotaal) ultimo 2020 26%; in 2019 24%. In 2020 is op basis van een inventarisatie van het herijkte risicoprofiel ons gewenste weerstandsvermogen bepaald op € 2.100 k. In de balans 2020 zou dit een solvabiliteitspercentage van 37% betekenen. Het weerstandsvermogen moet derhalve nog met € 868 k groeien (11%).

Het streven is om, op eigen kracht, in meerjarenperspectief toe te groeien naar ons gewenste weerstandsvermogen.

Het resultaat is in overeenstemming met de statuten en vooruitlopend op de besluitvorming door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders toegevoegd aan

de statutaire reserves. De statutaire reserve dient voor de instandhouding of de verbetering van onze werkzaamheden voor het uitvoeren van artikel 7 van de Participatiewet.

Ultimo 2020 zijn de vaste activa volledig met eigen vermogen gefinancierd en is de quick ratio (= vlottende activa: kortlopende schulden en overlopende passiva) 1,2; in 2019 1,1.

2.3.4.5 Kasstromen en treasury

In 2020 zijn onze liquide middelen toegenomen tot € 882 k (was in 2019 338 k). Deze toename wordt verklaard door de positieve kasstroom uit operationele activiteiten van Menso in tijden van een Covid-19 pandemie.

In het voorjaar van 2020 heeft de RvC het treasury statuut Menso vastgesteld. Hierbij hebben wij de renteontwikkelingen gevolgd. Er was in 2020 nog geen reden tot spreiding in verband met negatieve rentepercentages. Met ingang van 1 januari 2021 is dat wel het geval.

2.3.4.6 Interne beheersing

Risico's die de realisatie van onze doelstellingen en ambities bedreigen, worden zoveel mogelijk tijdig opgemerkt en daardoor zoveel mogelijk ingeperkt.

Ook op onze interne beheersing heeft Covid-19 de nodige impact gehad. Na het uitbreken van de 1e golf zijn diverse scenario's opgesteld en is besproken welke impact Covid-19 zou kunnen hebben op onze dienstverlening en de realisatie van onze ambities en doelstellingen. In diverse MT overleggen hebben wij de interne en externe ontwikkelingen van onze bedrijfsvoering en dienstverlening op verschillende niveaus in de organisatie (RvC, directie, managementteam en teamleiders) periodiek besproken. Wij hebben begin juni de keuze gemaakt om zoveel als mogelijk vast te houden aan de afspraken die wij in de begroting 2020 hadden gemaakt en hierop gestuurd.

De financiële, sociale, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en aspecten van dienstverlening werden als volgt gemonitord in 2020:

- De realisatie van de financiële en maatschappelijke doelen is iedere twee maanden vastgelegd en besproken in ons managementteam. Waar nodig is bijgestuurd.
- De directeur-bestuurder heeft in 2020 twee keer vergaderd met de aandeelhouder.
- Het management van Menso heeft frequent overleg gehad met gemeente Emmen over de dienstverlening- en raamovereenkomst. Ook is er frequent afstemmingsoverleg geweest over projecten, gewijzigde (te wijzigen) wet- en regelgeving binnen het sociaal domein en de taken die Menso hierin uitvoert. De raamovereenkomst is geëvalueerd en voorzien van een addendum in verband met gewijzigde wet- en regelgeving.
- Regelmatig is met zowel gemeente Emmen als EMCO-groep stafoverleg geweest in het kader van de ontwikkelingen van AT7. Onder andere als onderdeel van een rekenkameronderzoek dat in opdracht van de gemeenteraad van Emmen uitgevoerd is. Met specifiek EMCO-groep is gesproken over de voortgang en sturing van de afgesloten samenwerkingsovereenkomsten.
- In de begroting 2020 hebben wij vermeld dat wij zoveel mogelijk rekening willen houden met het vertalen van 'externe' regelgeving naar 'interne' regelgeving. Deze vertaling heeft plaatsgevonden voor de wijzigingen in het kader van de fiscale wet- en regelgeving en de CAR UW0 die is gewijzigd in de cao SGO.
- In 2020 hebben wij een treasurystatuut Menso opgesteld, het TCF herijkt en een fraude risicoscan laten uitvoeren. De richtlijnen, adviezen en aanbevelingen op deze thema's van onze bedrijfsvoering worden zoveel als mogelijk opgevolgd.
- Tot slot hebben wij diverse themacontroles en steekproeven op onze projecten, dienstverlening en besluitvormingsprocedures uitgevoerd.



2.3.4.7 Risicobeleid

We onderkennen dat risicobeheersing een belangrijk onderdeel van bedrijfsvoering vormt. Bewust omgaan met risico's en acceptatie van een bepaald risiconiveau helpt ons als organisatie bij het behalen van onze doelstellingen.

Risico's

Gemeente Emmen heeft besloten om de rijksbudgetten niet rechtstreeks door te zetten naar Menso. Daarnaast heeft gemeente Emmen er voor gekozen een generieke korting tot 3% door te voeren in de lumpsum bijdrage aan Menso vanaf 1 januari 2020. Deze ontwikkelingen vroegen en vragen binnen onze exploitatie tot het maken van scherpe keuzes.

In deelovereenkomsten hebben wij met gemeente Emmen afspraken vastgelegd ten aanzien van de

dienstverlening die wij afnemen van gemeente Emmen. Daarnaast vindt er 'gedwongen winkelnring' plaats tussen Menso en EMCO-groep als het gaat om de inkooprelaties personeel en facilitair.

Weerstandvermogen

Onder begeleiding van de accountants en adviseurs van PricewaterhouseCoopers (PWC) hebben wij het traject doorlopen waarin wij ons gewenste weerstandvermogen hebben herijkt. Dit is gebeurd op basis van een inschatting van onze externe en interne risico's en de eventuele effecten. Het advies is om in meerjarenperspectief toe te groeien naar een weerstandvermogen van € 2.100 k. Deze methodiek is door onze RvC en AvA onderschreven. Op deze manier worden wij in staat gesteld om toe te groeien naar een gezonde en reële weerstandscapaciteit, steeds op basis van risico inschatting.





WAT WERKT
VOOR JOU

3 JAARREKENING

In dit hoofdstuk wordt de geconsolideerde jaarrekening 2020 van Menso gepresenteerd.

3.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2020

Na resultaatbestemming en bedragen in € 1.000

	Ref	2020	2019
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	A	627	594
		627	594
Vlottende activa			
Vorderingen en overlopende activa	C	1.232	644
Liquide middelen	D	2.947	2.065
		4.179	2.710
Totale activa		4.806	3.303
PASSIVA			
Groepsvermogen			
Gestort en opgevraagd kapitaal	E	200	200
Agio	F	150	150
Statutaire reserve	G	882	434
Onverdeeld resultaat	H	0	0
Aandeel van derden		1	1
		1.233	785
Voorzieningen	I	80	75
Langlopende schulden	J	0	0
Kortlopende schulden op overlopende passiva	K	3.494	2.444
		3.573	2.519
Totaal passiva		4.806	3.303

WIJ WILLEN DAT IEDEREEN WERKT NAAR ZIJN OF HAAR VERMOGEN

3.2 Geconsolideerde winst-en-verliesrekening 2020

Bedragen in € 1.000				
	Ref		2020	2019
Bedrijfsopbrengsten				
Overige bedrijfsopbrengsten	L	14.275		12.853
Totaal bedrijfsopbrengsten			14.275	12.853
Bedrijfslasten				
Kosten trajecten	M	5.798		5.533
Lonen, salarissen en sociale lasten	N	6.640		5.546
Afschrijvingen op materiële vaste activa	O	76		50
Overige bedrijfslasten	P	1.311		1.498
Totaal bedrijfslasten			13.826	12.626
Bedrijfsresultaat			449	226
Financiële baten en lasten	Q		-1	-6
Bedrijfsresultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen			448	220
Belasting resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening			o	o
Resultaataandeel derden			o	o
Bedrijfsresultaat uit gewone bedrijfsuitoefening na belastingen			448	220

3.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020

Volgens de indirecte methode bedragen in € 1.000				
			2020	2019
Bedrijfsresultaat			449	226
Aanpassing voor:				
Afschrijving			76	50
Mutatie voorzienigen			5	38
Verandering in werkkapitaal:				
Debiteuren	-184		-43	
Crediteuren	-96		248	
Overige veranderingen	743		233	
			464	438
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			994	751
ontvangen rente				
betaalde rente	-1		-6	
			-1	-6
Kasstroom uit operationele activiteiten			993	744
Investerings in materiële vast activa	-110		-120	
Desinvesteringen in materiële vaste activa				
Investerings in financiële activa	o		o	
Desinvesteringen van financiële activa				
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			-110	-120
Afgesloten langlopende leningen	o		o	
Aflossing van langlopende schulden	o		-287	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			o	-287
Netto kasstroom			882	338
Liquide middelen begin boekjaar			2.065	1.727
Liquide middelen einde boekjaar			2.947	2.065
Mutatie liquide middelen			882	338

3.4 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

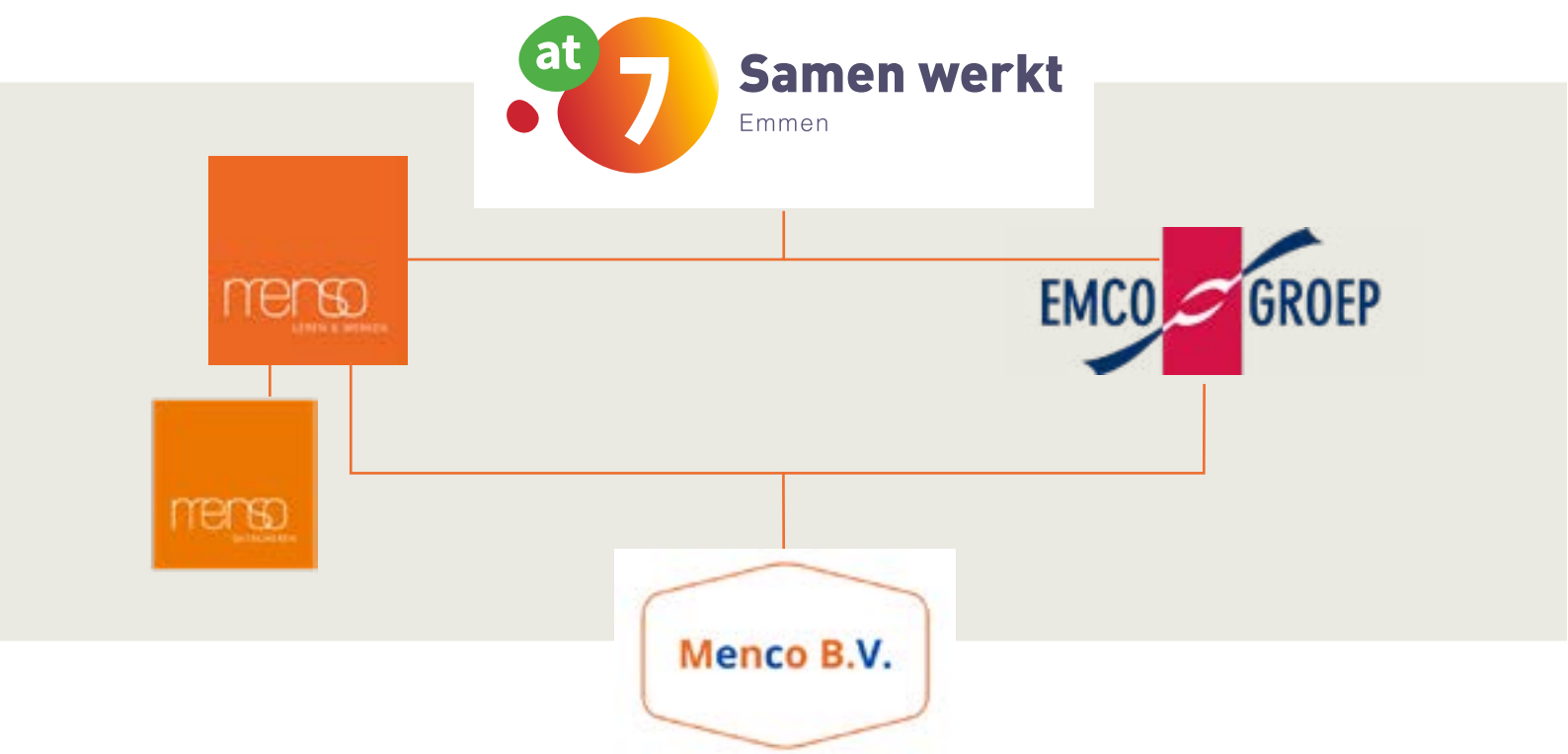
3.4.1 Algemeen

Menso is op 28 juli 2017 opgericht en is statutair gevestigd in Emmen. Ons vestigingsadres is Abel Tasmanstraat 7, 7821 AN te Emmen. Wij zijn ingeschreven bij het handelsregister van de KvK onder nummer 01094699.

Menso neemt deel in een tweetal dochtermaatschappijen te weten:

- Menco B.V. 50%
- Menso Detacheren B.V. 100%

De doelstelling van de groepsmaatschappijen in het algemeen is om uitvoering te geven aan de Participatie- en Leerplichtwet met als doel om werkzoekenden te ondersteunen en te begeleiden bij het vinden van (betaald) werk in de meest ruime zin van het woord en de gerelateerde activiteiten.



Resultaten uit de groepsmaatschappijen worden te allen tijde gereserveerd voor instandhouding of de verbetering van de werkzaamheden van de groepsmaatschappijen tot het uitvoeren van artikel 7 van Participatiewet.

3.4.2 Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de directeur-bestuurder van Menso N.V., als middelgrote onderneming, zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

In onze jaarrekening zijn de financiële gegevens verwerkt met toepassing van de grondslagen voor de waardering en resultaatbepaling van Burgerlijk Wetboek 2, titel 9 en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de jaarverslaggeving.

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Resultaten worden meegenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Deze veronderstelling is mede ingegeven door het feit dat wij overtuigd zijn dat zodra de Covid-maatregelen worden versoepeld, onze bedrijfsmatige activiteiten weer op het gebruikelijke niveau zullen terugkeren. Op de weg naar de meer normale situatie zien wij in onze opdrachtenportefeuille, de in gang gezette projecten en onze reservepositie voldoende garantie voor de continuïteit van de onderneming.

Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun

oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.4.3 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op de verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een mogelijke restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

- gebouwen: 10%.

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde onder aftrek van de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen als het op balansdatum waarschijnlijk is of vaststaat dat er toekomstige verplichtingen zijn die hun oorsprong hebben voor het einde van het boekjaar. Voorzieningen worden alleen opgenomen als de omvang redelijkerwijs in te schatten is. De opgenomen verplichting is de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen zijn opgenomen tegen nominale waarde tenzij anders

• Participatie;
Bovenwettelijke WW-verplichtingen
Medewerkers hebben vanuit de geldende arbeidsvoorwaarden bij einde aanstelling in voorkomende gevallen recht op een bovenwettelijke WW-vergoeding.

Transitievergoeding
De voorziening transitievergoeding is ter dekking van de kosten voor te betalen transitievergoedingen voor het niet verlengen of omzetten van dienstverbanden. De voorziening wordt opgenomen voor zover op de balansdatum bekend is dat arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd of omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. De voorziening wordt bepaald volgens de wettelijke bepalingen (Wet arbeidsmarkt in balans).

Jubileumuitkeringen
Voor onze medewerkers geldt de arbeidsvoorwaardenregeling voor de WSGO. Medewerkers hebben recht op een eenmalige uitkering bij een 25-, 40- en 50-jarig dienstverband. De voorziening voor jubileumuitkeringen heeft betrekking op de jaarlijkse reservering voor de toekomstige jubileumuitkeringen en is bepaald op de contante waarde van de verwachte jubileumuitkeringen.

Kortlopende schulden
Onder de kortlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van maximaal één jaar. Opgenomen schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Dit is in de regel de nominale waarde.

Menso N.V. en Menco B.V. zijn voor de pensioenregeling aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP (hierna: ABP). De pensioenregeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het ABP. De pensioenverplichtingen uit deze regeling worden gewaardeerd volgens de ‘verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering’. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder

te betalen premie als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de vennootschap en worden in de balans opgenomen in een voorziening. De premies worden verantwoord als personeelslasten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa als dit tot een terugstorting leidt of tot vermindering van toekomstige betalingen. Op balansdatum nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van ABP is op 31 december 2020 93,2% (was op 31 december 2019 97,8%)
Menso Detacheren B.V. is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten (hierna: STIPP). De pensioenregeling wordt gefinancierd door afdrachten aan STIPP. De pensioenverplichtingen uit deze regeling worden gewaardeerd volgens de ‘verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering’. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord. Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de vennootschap en worden in de balans opgenomen in een voorziening. De premies worden verantwoord als personeelslasten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa als dit tot een terugstorting leidt of tot vermindering van toekomstige betalingen. Op balansdatum nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van STIPP is op 30 september 2020 110,5%* (per eind juni 2020 was het 110,3%).

3.4.4 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat
Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Resultaten worden alleen opgenomen als zij voor of op de balansdatum zijn gerealiseerd.

Overige bedrijfsopbrengsten
De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit:

- participatie;
- projecten;
- beleid;
- exploitatie.

De opbrengsten onder participatie worden bepaald door het budget re-integratie-middelen, die via de dienstverleningsovereenkomst beschikbaar zijn gesteld door gemeente Emmen.
De opbrengsten bij projecten betreffen inkomsten op basis van beschikkingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en ook regionale projecten zoals het project 2getthere.

De opbrengsten bij beleid betreffen inkomsten voor de uitvoering van de Leerplichtwet 1969 en de specifieke structurele uitkering voor de Regionale Meld en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC). Gemeente Emmen vervult voor ‘regio 8’ de rol van centrum-gemeente.

De opbrengst Exploitatie wordt bepaald door het budget dat via de dienstverlenings-overeenkomst beschikbaar is gesteld door gemeente Emmen en detacheringsoopbrengsten.

Kosten trajecten
De kosten worden onderscheiden naar inzet op participatie, beleid, projecten en overig.

Lonen en salarissen

De salariskosten bestaan uit de brutolonen, waaronder het integraal keuzebudget (hierna: IKB) inclusief de sociale- en pensioenlasten van het personeel in dienst van Menso. Het IKB wordt jaarlijks uitbetaald uiterlijk in december van het boekjaar.

Afschrijvingen
De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs rekening houdend met een mogelijke restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

Overige bedrijfskosten
De overige bedrijfskosten bestaan in hoofdzaak uit indirecte - en overheadkosten. Het betreft de posten:

- overige personeelskosten;
- mutatie voorzieningen;
- dienstverlening derden;
- algemene kosten;
- huur gebouwen;
- huisvestingskosten;
- verzekeringen en belastingen

Financiële baten en lasten

Onder de financiële baten en lasten worden de rentebaten en rentelasten verwerkt.

Belastingen

Wij zijn belastingplichtig voor de VPB, loonbelasting en omzetbelasting.

Omdat een winstoogmerk ontbreekt, is het resultaat van Menso in de basis nihil tot zeer gering. Indien Menso een fiscaal resultaat behaalt dan beroepen wij ons in de aangifte vennootschapsbelasting op de volgende vrijstellingen:

Kerntaak	Diensten aan gemeente Emmen	Diensten aan andere gemeenten
Uitvoering Participatiewet	Quasi-inbestedingsvrijstelling if DVO-vrijstelling	DVO-vrijstelling
Handhaving Leerplicht	Quasi-inbestedingsvrijstelling if DVO-vrijstelling	DVO-vrijstelling
Wettelijke taken RMC	DVO-vrijstelling	n.v.t.

Voor een aantal externe opdrachten kan geen vrijstelling worden toegepast en wordt vennootschapsbelasting afgedragen voor zover sprake is van een fiscaal positief resultaat.

3.4.5 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Ontvangen interest en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

3.5 Toelichting op de balans

	2020	2019	
A. Materiële vaste activa			
Boekwaarde begin boekjaar	594	523	
Investering	110	120	
Afschrijving	-76	-50	
Boekwaarde 31 december	627	594	
Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:			
	Gebouwen	In uitvoering	Totaal
Aanschafwaarde begin	558	120	677
Cumulatieve afschrijvingen	-84	0	-84
Boekwaarde begin	474	120	594
Ingebruikname investeringen	120	-120	0
Investeringen	110		110
Afschrijvingen	-76		-76
Desinvesteringen			0
Boekwaarde 31 december	627	0	627
Aanschafwaarde 31 december	788	0	788
Cumulatieve afschrijvingen	-160	0	-160
Boekwaarde 31 december	627	0	627
Afschrijvingspercentage	10%		

	2020	2019
C. Vorderingen en overlopende activa		
Debiteuren	227	43
Af: Voorziening dubieuze debiteuren	0	-13
	227	30
Gemeente Emmen btw-compensatiefonds	748	507
Overige vorderingen	255	108
Vooruitbetaalde bedragen	2	0
Totaal vorderingen en overlopende activa	1.232	644

Menso N.V. vormt met gemeente Emmen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting (BTW). Het gevolg van de fiscale eenheid is dat geen BTW in rekening hoeft worden gebracht bij gemeente Emmen. De BTW op de kosten voor de dienstverlening aan gemeente Emmen is echter via het btw-compensatiefonds verrekenbaar via de fiscale eenheid. Met name als gevolg hiervan ontstaat ultimo 2020 een vordering op gemeente Emmen inzake BTW.

	2020	2019
D. Liquide middelen		
Bankrekeningen	2.947	2.065
De liquide middelen staan ter vrije beschikking van Menso.		

	2020	2019
E. Gestort en opgevraagd kapitaal	200	200

Het geplaatste kapitaal van Menso bedraagt € 200 k bestaande uit 2.000 aandelen van nominaal € 100.

	2020	2019
F. Agio	150	150

De agioreserve is gevormd door een storting door de aandeelhouder van € 150 k ter versterking van ons weerstandsvermogen.

	2020	2019
G. Statutaire reserve	883	435

In overeenstemming met de statuten dient de Algemene Vergadering van Aandeelhouders een eventueel resultaat te reserveren voor de instandhouding of verbetering van de werkzaamheden van de vennootschap met betrekking tot het uitvoeren van artikel 7 van de Participatiewet. Vooruitlopend op de formele besluitvorming door de aandeelhoudersvergadering is het resultaat over 2020 toegevoegd aan de statutaire reserves.

Het verloop van de statutaire reserve is als volgt:	2020	2019
Saldo begin boekjaar	435	215
Resultaat lopend boekjaar	448	220
Saldo 31 december	883	435

ONS ULTIEME DOEL IS DAT IEDEREEN WERKT!

	2020	2019
I. Voorzieningen		
Personele voorzieningen		
Menso N.V. heeft de volgende voorzieningen gevormd:		
Bovenwettelijke WW	8	0
Transitievergoedingen	29	20
Jubilea	43	55
Totaal voorzieningen	80	75

	2020	2019
J. Langlopende schulden		
Lening o/g gemeente Emmen	0	0
Hoofdsom	0	315
Aflossing voorgaande boekjaren	0	28
Stand begin	0	287
Aflossing	0	-287
Stand per 31 december	0	0
Aflossingsverplichting komend boekjaar	0	0
Stand per 31 december	0	0

Voor een toelichting op voorzieningen verwijzen naar de grondslagen paragraaf 3.4.3.
Het verloop van de personele voorzieningen is als volgt:

	Bovenwettelijke WW	Transitie- vergoedingen	Jubilea	Totaal
Boekwaarde begin boekjaar	0	20	55	75
Dotaties	8	12		20
Onttrekkingen		-4	-4	-8
Vrijval			-8	-8
Boekwaarde 31 december	8	29	43	80

	2020	2019
K. Kortlopende schulden en overlopende passiva		
Schulden aan rechtspersonen en vennootschappen die een deelneming hebben in de rechtspersoon		
Rekening-courant EMCO-groep	41	0
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva		
Aflossing leningen o/g komend boekjaar	0	0
Schulden aan leveranciers	724	819
Belastingen en premies sociale verzekeringen	365	264
Pensioenpremies	27	58
Overige schulden	1.277	782
Overlopende passiva	1.060	520
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	3.494	2.444

Specificatie overige schulden		
	2020	2019
Kortlopend deel voorziening arbeidsmatige dagbesteding	392	
Kortdurende voorzieningen naar werk	242	242
Werkgeversarrangementen	104	138
Nog te betalen kosten trajecten	15	149
Overige nog te betalen posten	523	253
	1.277	782

Specificatie overlopende passiva		
Transformatiebudget	233	233
Vooruitontvangen projectgelden	827	287
	1.060	520

Het transformatiebudget is het restant van het budget dat beschikbaar is gesteld voor de opstartfase van Menso gedurende de beginjaren. De vooruitontvangen projectgelden betreffen middelen voor meerjarige projecten die in 2021 worden aangewend voor de verdere uitvoering van deze projecten.



WAT WERKT
VOOR JOU



3.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen en activa

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Omschrijving	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huur gebouw	202	1.012	405	1.620
Facilitaire dienstverlening	129	643	386	1.157
Additionele dienstverlening	675			675
In- en doorlenen van personeel	267			267
Lease auto's	6	18		24
	1.280	1.673	791	3.744

Huur gebouw

In verband met onze huisvesting is een huurcontract afgesloten voor 10 jaar, ingaande 1 januari 2018. De jaarhuur bedroeg bij aanvang € 194 k en wordt jaarlijks geïndexeerd.

Facilitaire dienstverlening

Voor de facilitaire huisvestingskosten zoals het gebruik van kantinefaciliteiten en het schoonmaken van de kantoren is een overeenkomst afgesloten voor 10 jaar. De jaarlijkse vergoeding voor de dienstverlening bedroeg bij aanvang € 126 k en wordt jaarlijks geïndexeerd.

Additionele dienstverlening

Voor de additionele dienstverlening die in wordt gekocht bij EMCO-groep is een nieuw contract afgesloten tot een bedrag van € 675 k. Het betreft hier de inkoop van leerwerkplekken, praktijkassessments, opleidingsplekken, arbeidstrainingen en trajecten wachtlijsten beschut werk.

In- en doorleenovereenkomst van personele inzet

Op het gebied van administratieve dienstverlening en projectmatige ondersteuning maken wij gebruik van externe medewerkers. Hiervoor is een overeenkomst afgesloten met een looptijd van 1 jaar.

Lease auto's

Om de deelnemers te bezoeken die in het kader van een re-integratietraject op een ontwikkelplek zijn geplaatst, zijn voor medewerkers 3 auto's beschikbaar. Het leasecontract van 2 auto's is per dag opzegbaar. Voor 1 auto is een leasecontract voor 60 maanden afgesproken. Dit contract is op 31 januari 2020 ingegaan.

3.6.2 Niet in de balans opgenomen activa
btw-compensatie

De btw die direct of indirect is toe te rekenen aan onze dienstverlening voor gemeente Emmen is op grond van het btw compensatiefonds compensabel voor de gemeente Emmen. Of de btw op re-integratietrajecten ook volledig compensabel is, is onderwerp van juridische beoordeling.

De Hoge Raad heeft inmiddels het recht op compensatie van btw bij het btw compensatiefonds verruimd inzake de kosten van re-integratie. Dit impliceert dat wij met terugwerkende kracht tot 2017 circa € 1.062 k aan betaalde btw via gemeente Emmen alsnog kunnen compenseren.

De betaalde btw voor kosten gemaakt voor re-integratiewerkzaamheden zijn als kosten in de jaarrekening verwerkt en zouden nu alsnog doorgeschoven kunnen worden naar gemeente Emmen voor compensatie. Een eventuele vordering zal na afhandeling van een door gemeente Emmen ingediend bezwaarschrift in de balans kunnen worden verwerkt. Over de wijze hoe hier mee om te gaan, zijn in de dienstverleningsovereenkomst Menso en gemeente Emmen in artikel 4.6 en 4.7 nadere afspraken gemaakt.

3.7 Toelichting op de winst-en-verliesrekening

	2020	2019
L. Overige bedrijfsopbrengsten		
De overige opbrengsten zijn als volgt nader te specificeren:		
Participatie	5.842	5.653
Projecten	188	188
Beleid	1.365	661
Exploitatie	6.879	6.350
	14.275	12.853
Verdeeld naar gemeenten en overige:		
Gemeente Emmen	13.152	12.547
Gemeente Borger-Odoorn	127	93
Gemeente Coevorden	360	161
Overige opbrengsten	636	53
	14.275	12.853

Opbrengsten zijn toegenomen door uitbreiding projecten zoals de TOZO-regeling, de sporen I en II en de toegenomen activiteiten in Menco B.V.

Gemeente Emmen

De opbrengsten van gemeente Emmen zijn gebaseerd op de dienstverleningsovereenkomst (DVO) 2020 die een looptijd heeft tot 1-1-2024. De opbrengsten zijn besteed aan de uitvoering van de dienstverlening in het kader van de Participatiewet, de Leerplichtwet 1969 en RMC en een aantal projecten waaronder de 3 tranches van de TOZO-regeling en een aantal kleinere projecten. De hiermee samenhangende personeels- en exploitatiekosten zijn ook uit deze opbrengsten gedekt. De opbrengsten zijn in 2020 € 605 k hoger dan in 2019.

Gemeenten Borger-Odoorn en Coevorden

Voor gemeenten Borger-Odoorn en Coevorden hebben wij activiteiten uitgevoerd waaronder het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (BBZ) en het project zgetthere. Daarnaast hebben wij voor gemeente Coevorden de Leerplichtwet 1969 uitgevoerd. Daarnaast hebben wij ook voldaan aan het verzoek om de 3 tranches van de TOZO-regeling uit te voeren voor gemeenten Borger-Odoorn en Coevorden. In totaal hebben wij extra € 255 k van gemeenten Borger-Odoorn en Coevorden ontvangen om de genoemde activiteiten uit te voeren.

Overige opbrengsten

De overige opbrengsten betreffen opbrengsten uitbreiding activiteiten Menco B.V. Daarnaast hebben wij projecten uitgevoerd voor Drenthe College, Provincie Drenthe en Arbeidsmarktregio Drenthe.

	2020	2019
M. Kosten trajecten		
De kosten voor trajecten zijn als volgt nader te specificeren:		
Participatie	5.608	5.202
Projecten	36	174
Overig	154	157
	5.798	5.533

Toename van de kosten trajecten is relatief laag ten opzichte van de toename van de opbrengsten. Dit komt omdat op de hogere opbrengsten met name personeel is ingezet.

	2020	2019
N. Lonen, salarissen en sociale lasten		
De lonen, salarissen en sociale lasten zijn als volgt nader te specificeren:		
Vaste formatie	5.319	4.281
Tijdelijke formatie/inhuur	540	658
Tijdelijke inhuur trajecten	168	299
Tijdelijke inhuur op projecten	614	307
	6.640	5.546
De opbouw van de kosten voor de vaste formatie is als volgt:		
Bruto lonen en salarissen	3.977	3.208
Sociale lasten	706	527
Pensioenpremies	636	546
	5.319	4.281

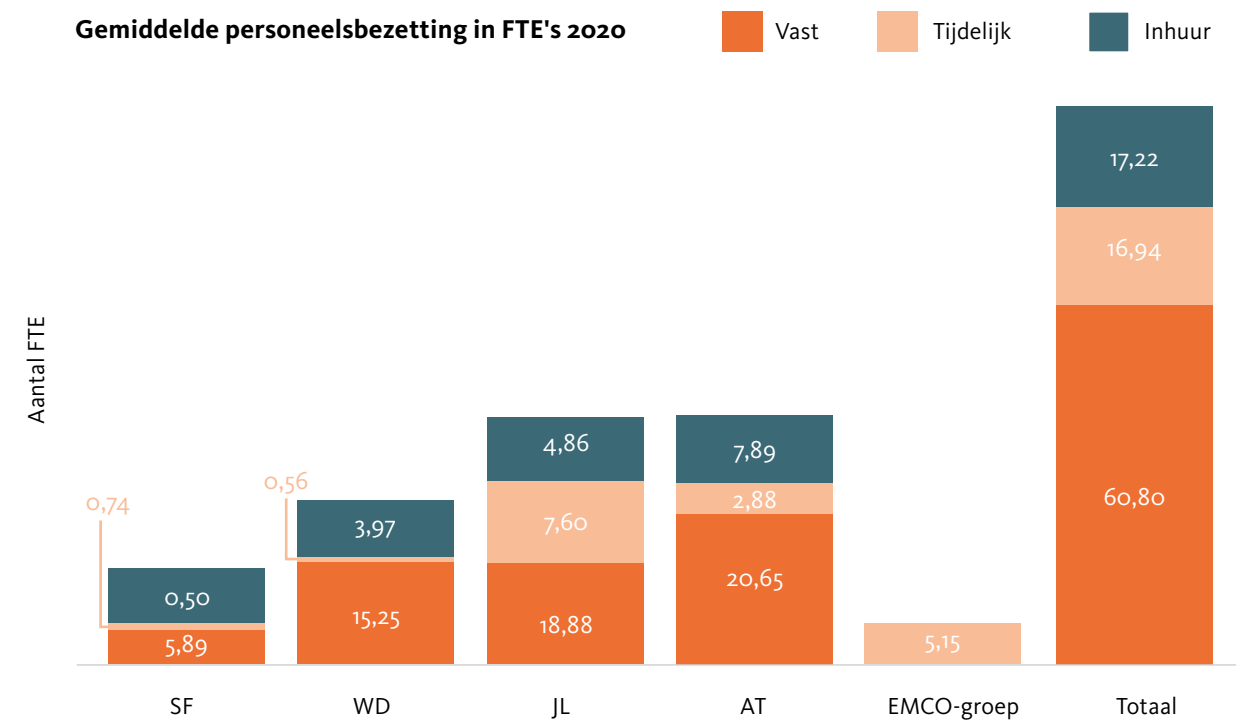
In de vaste formatie zijn de salariskosten van personeel met arbeidsovereenkomst opgenomen. In de tijdelijke formatie/inhuur is de 'tijdelijke schil' opgenomen. De inhuur op trajecten en projecten betreft de tijdelijke personele invulling op trajecten en op de diverse projecten die wij verzorgen.

De hogere salariskosten ten opzichte van 2019 hangen samen met de uitbreiding van projecten en activiteiten van Menso en Menco B.V.

In 2020 volgden wij de salarisontwikkelingen en andere arbeidsvoorwaarden die zijn afgesproken de cao SGO.

De pensioenregeling betreft een middelloonregeling en wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds is verplicht gesteld in de cao SGO.

De vaste formatie Menso in 2020 op fulltime basis bedroeg 60,80 fte (2019: 58,29 fte). Samen met de tijdelijke formatie (16,94 fte) en inhuur (17,22 fte) bedragen de totalen in fte's 94,96.



	2020	2019
O. Afschrijvingen op materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	76	50

	2020	2019
P. Overige bedrijfskosten		
Overige personeelskosten	251	313
Mutatie voorziening jubilea	13	38
Diensten van derden	412	409
Algemene kosten	239	407
Huur gebouwen en terreinen	204	198
Huisvestingskosten	196	131
Verzekeringen en belastingen	1	2
	1.315	1.498

Voor de mutatie op de personele voorzieningen wordt verwezen naar de toelichting op de voorzieningen.

In de post diensten van derden zijn de kosten volgend uit de deelovereenkomsten PIOFACH en ondersteunende diensten met gemeente Emmen opgenomen.

Wij huren kantoorruimtes van EMCO-groep. Hiervoor is een huurovereenkomst opgesteld met een looptijd van 10 jaar die jaarlijks wordt geïndexeerd.

Daarnaast wordt de facilitaire dienstverlening in het kader van de huisvesting door EMCO-groep uitgevoerd. Ook voor deze dienstverlening is een overeenkomst van 10 jaar afgesloten die jaarlijks wordt geïndexeerd. Deze kosten zijn onder de huisvestingskosten verantwoord.

De overige personeelskosten bestaan uit:

	2020	2019
Reiskosten woon-werk	106	104
Vorming, training en opleiding (VTO)	63	167
Bezoldiging Raad van Commissarissen	12	12
Scholing Ondernemingsraad en overig	2	2
Overige personeelskosten	68	28
	251	313

De algemene kosten bestaan uit:

	2020	2019
Transformatiekosten	0	191
Kosten automatisering	41	81
Accountantskosten	26	25
Leasekosten auto's	14	15
Lidmaatschap/Contributies	13	7
Overige algemene kosten	144	87
	239	407

	2020	2019
Q. Financiële baten en lasten		
De financiële baten en lasten zijn als volgt nader te specificeren:		
Bankkosten	1	1
Rente lening o/g	0	6
Totaal Financiële baten en lasten	1	6

3.8 Gebeurtenissen na balansdatum

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum die nadere informatie of toelichting vragen.



3.9 Vennootschappelijke balans per 31 december 2020

Na resultaatbestemming en bedragen in € 1.000				
	Ref.	2020		2019
ACTIVA				
Vaste activa				
Materiële vaste activa		627	594	
Financiële vaste activa	B	2	1	
		629		594
Vlottende activa				
Vorderingen en overlopende activa	C	1.210	632	
Liquide middelen	D	2.683	2.065	
		3.893		2.710
Totaal activa		4.522		3.304
PASSIVA				
Eigen Vermogen				
Gestort en opgevraagd kapitaal		200	200	
Agio		150	150	
Statutaire reserve		883	435	
		1.233		785
Voorzieningen	I	61	75	
Langlopende schulden	J	0	0	
Kortlopende schulden en overlopende passiva	K	3229	2.431	
		3.290		2.519
Totaal passiva		4.522		3.304

3.10 Vennootschappelijke winst-en-verliesrekening 2020

Bedragen in € 1.000		
	2020	2019
Bedrijfsopbrengsten		
Overige bedrijfsopbrengsten	13.923	12.853
Totaal bedrijfsopbrengsten	13.923	12.853
Bedrijfslasten		
Kosten trajecten	5.798	5.533
Lonen, salarissen en sociale lasten	6.300	5.537
Afschrijvingen op materiële vaste activa	76	50
Overige bedrijfskosten	1.300	1.507
Totaal bedrijfslasten	13.474	12.626
Bedrijfsresultaat	449	226
Financiële baten en lasten	-1	-6
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen	448	220
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	0	0
Resultaat deelnemingen	0	0
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening na belastingen	448	220

3.11 Vennootschappelijke grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Voor de algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening, de grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat alsmede voor de toelichting op de onderscheidende activa en passiva en de resultaten wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening voor zover hierna niet anders wordt vermeld.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen nettovermogenswaarde. Wanneer meer dan 20% van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is. De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening. Als de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd.

3.12 Toelichting op de vennootschappelijke balans en winst-en-verliesrekening

In onderstaande toelichting worden de posten vermeld die als gevolg van de consolidatie afwijken van de toelichting op de geconsolideerde balans en winst-en-verliesrekening.

	2020	2019
B. Financiële vaste activa		
Deelneming Menco B.V.	1	1
Deelneming Menso Detacheren B.V.	1	1
Totaal deelnemingen	2	1
Het verloop van de deelneming Menco B.V. is als volgt:		
Boekwaarde begin	1	0
Investerings lopen boekjaar		1
Resultaat deelnemingen		
Boekwaarde 31 december	1	1
Deelneming Menso Detacheren B.V.	1	0
Het verloop van de deelneming Menso Detacheren B.V. is als volgt:		
Boekwaarde begin	0	0
Investerings lopen boekjaar	1	
Resultaat deelnemingen		
Boekwaarde 31 december	1	0

De deelneming in Menco B.V. betreft een 50%-deelneming. EMCO-groep heeft de overige 50% van de aandelen in bezit. Menco B.V. is een gemeenschappelijke dochter van EMCO-groep en Menso, die op 21 december 2017 is opgericht om gezamenlijke activiteiten tussen Menso en EMCO-groep mogelijk te maken en ook om eventuele investering vanuit de samenwerkende gemeenten Borger-Odoorn en Emmen te kunnen realiseren.

Echter, in verband met gewijzigde wet en regeling in het kader van de WAB en het terugdringen van de kosten voor opslagen voor inhuur extern personeel is er samen met EMCO-groep voor gekozen Menco B.V. in te richten als verlonings- en detachingsfaciliteit. Van de eerste optie is in 2019 geen gebruik gemaakt. Het bestuur van Menco B.V. wordt gevormd door Menso en de EMCO-groep.

Op 29 oktober 2020 hebben wij onze eigenstandige dochter Menso Detacheren B.V. opgericht. Doel van Menso Detacheren B.V. is om werkzoekenden na uitstroom van de Participatiewet gedurende de eerste periode van het dienstverband te coachen en begeleiden. Dit leidt tot kleinere risico's op uitval en vergroot de kans op duurzame uitstroom van onze kandidaten. Werkgevers kunnen ook financieel worden ontzorgd door het wegnemen van bepaalde werkgeversrisico's.

Emmen, 23 april 2021

Directie

H. Postma
directeur

Raad van Commissarissen

F.A.C. van den Broek MBA
voorzitter

J.F.A. Alberts

drs. F. Faber





4 OVERIGE GEGEVENS

4.1 WNT-verantwoording

Doordat gemeente Emmen invloed heeft op ons beleid en onze opbrengsten voor meer dan 50% bestaan uit middelen van gemeente Emmen, die bovendien € 500 k overschrijden, valt Menso onder de Wet normering topinkomens (hierna: WNT). Bij de bezoldiging van de directeur-bestuurder en de RvC is hiermee rekening gehouden. Wij voldoen aan de WNT.

De WNT is van toepassing op onze organisatie. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201 k.

4.1.1 Bezoldiging topfunctionarissen

4.1.1a

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020 bedragen x € 1		H. Postma
Functiegegevens		Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020		01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 94.330
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 17.282
Subtotaal		€ 111.612
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 201.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.
Bezoldiging		€ 111.612
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.
Gegevens 2019 bedragen x € 1		H. Postma
Functiegegevens		Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2019		01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 88.923
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 14.816
Subtotaal		€ 103.739
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 194.000
Bezoldiging		€ 103.739

4.1.1b

Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Er is bij Menso geen sprake geweest van leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking.

4.1.1c

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	F.A.C. van den Broek MBA	J.F.A. Alberts	Drs. F. Faber
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 4.500	€ 3.500	€ 3.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 30.150	€ 20.100	€ 20.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging			
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	F.A.C. van den Broek MBA	J.F.A. Alberts	Drs. F. Faber
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 4.500	€ 3.500	€ 3.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 29.100	€ 19.400	€ 19.400

4.1.1d

Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

Er is bij ons geen sprake van topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

4.1.1e

De totale bezoldiging van een topfunctionaris alsmede degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen

Er is bij ons geen sprake van gelieerde rechtspersonen als bedoeld in de WNT.

4.1.1f.

In het geval een leidinggevende topfunctionaris op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van onderstaande tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a of 1d. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt.

Er is bij ons geen sprake van leidinggevende topfunctionarissen die bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris.

4.1.2

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband

Er is bij ons geen sprake van uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

4.1.3

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking

die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Bestemming resultaat

De jaarrekening 2020 zal worden vastgesteld in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna: AvA) van 18 juni 2021.

Statutaire regeling betreffende de bestemming van het resultaat

In hoofdstuk 11 van de statuten is het volgende opgenomen over de resultaatbestemming:

1. De winst staat ter beschikking van de AvA.
2. De AvA dient de winst te reserveren voor de instandhouding of de verbetering van de werkzaamheden van de vennootschap met betrekking tot het uitvoeren van artikel 7 van de Participatiewet.
3. De AvA kan niet besluiten tot het doen van uitkeringen van winst aan de aandeelhouders.

Voorstel bestemming resultaat

De directie stelt met goedkeuring van de RvC aan de AvA voor het resultaat over het boekjaar 2020 ten bedrage van € 448 k geheel toe te voegen aan de statutaire reserves van Menso. Vooruitlopend op de besluitvorming door de AvA is het voorstel in de balans verwerkt.

4.3 Controleverklaring onafhankelijk accountant

Aan de aandeelhouders van Menso N.V.	
A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020	
Ons oordeel	
Wij hebben de jaarrekening 2020 van Menso N.V. te Emmen gecontroleerd.	
Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Menso N.V. per 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.	
De jaarrekening bestaat uit:	
1. De geconsolideerde balans per 31 december 2020.	
2. De geconsolideerde winst- en verliesrekening over 2019.	
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.	
De basis voor ons oordeel	
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en de Regeling Controleprotocol 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.	
Wij zijn onafhankelijk van Menso N.V. zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).	

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.	
Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd	
In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.	
B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie	
Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:	
• Het bestuursverslag	
• De overige gegevens	
• De WNT-verantwoording 2020	
Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:	
• Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.	
• Alle informatie bevat die op grond van Titel 9 Boek 2 BW is vereist.	
Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.	
Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in Titel 9 Boek 2 BW en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet	

dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.	
Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.	
Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.	
C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening	
Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening	
Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.	
Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de vennootschap te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.	
Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.	

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening	
Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.	
Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.	
Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.	
Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.	
Onze controle bestond onder andere uit:	
• Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk	

verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.

- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de vennootschap.

- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.

- Het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de vennootschap haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven.

- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.

- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met raad van commissarissen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Groningen, 23 april 2021

Hofsteenge Zeeman Groep B.V.

Was getekend: drs. S. Hofsteenge RA

5 LIJST AFKORTINGEN

<i>RvC</i>	Raad van Commissarissen
<i>AvA</i>	Algemene Vergadering van Aandeelhouders
<i>NV</i>	Naamloze vennootschap
<i>VSV</i>	Voortijdig schoolverlaters
<i>RMC</i>	Regionale Meldpunt en Coördinatiefunctie
<i>BAB</i>	Baanafpraakbanen
<i>RI&E</i>	Risico Inventarisatie & Evaluatie
<i>OR</i>	Ondernemingsraad
<i>WNRA</i>	Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren
<i>Vpb</i>	Vennootschapsbelasting
<i>TCF</i>	Tax Control Framework
<i>PIOFACH</i>	Personeel, Informatisering, Ontwikkeling, Financiën, Automatisering, Communicatie en Huisvesting
<i>ABP</i>	Stichting Pensioenfonds ABP
<i>MKB</i>	Midden- en klein bedrijf
<i>TOZO</i>	Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers
<i>WAB</i>	Wet Arbeidsmarkt in Balans
<i>IKB</i>	Integraal Keuze Budget
<i>DVO</i>	Dienstverleningsovereenkomst
<i>POP</i>	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
<i>BBZ</i>	Besluit bijstandsverlening zelfstandigen
<i>STIPP</i>	Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten
<i>WNT</i>	Wet normering van topinkomens
<i>WW</i>	Werkloosheidwet
<i>RIVM</i>	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieuhygiëne
<i>AVG</i>	Algemene verordening gegevensbescherming
<i>MT</i>	Management Team

menso

LEREN & WERKEN

Bezoekadres

Abel Tasmanstraat 7

7821 AN Emmen

Postadres

Postbus 235

7800 AE Emmen

Telefoon

0800-1801

