CONCEPT

GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING GESUBSIDIEERDE ARBEID
KOP VAN NOORD-HOLLAND

KADERNOTA 2022

oktober 2020

Inhoud

Voorwoord …… 3
1. Inleiding …… 4
2. De GRGA in 2020..... 5
3. Beleidsmatige kaders voor 2022 ……... 7
4. Financiële kaders voor 2022…….. 8

Voorwoord

Dit is de kadernota voor 2022 van de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid in de Kop van Noord-Holland, verder te noemen “GRGA”.

De GRGA is een samenwerking van de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon en Schagen ter uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en de regeling Beschut Werk. Bij de deelnemende gemeenten ligt momenteel het voorstel dit uit te breiden met een mandaat tot uitvoering van de voorziening Duurzaam aan het werk met Loonkostensubsidie” (zie onder 2.3 en 2.4).

De GRGA is een “collegeregeling”. Zij is de uitvoerder van door de gemeenteraden aan de colleges van B&W gemandateerde opdrachten. Het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers vanuit deze colleges.

De GRGA is een beleidsarme regeling. Het inhoudelijk- en financieel beleid is vastgesteld door de gemeenteraden en opgedragen aan de colleges van B&W. Deze hebben de uitvoering van dat beleid gemandateerd aan de GRGA.

Het opstellen van de Kadernota is in opdracht van de drie gemeenteraden. Die namen in het voorjaar van 2018 een aantal maatregelen om de informatievoorziening van alle gemeenschappelijke regelingen aan de gemeenteraden te verbeteren.

Wij vertrouwen dat deze kadernota de gemeenteraden een duidelijk en volledig inzicht verschaft over het inhoudelijk en financieel beleid van de GRGA in de komende jaren.

Deze kadernota is in oktober 2020 geschreven. Toen lagen onze voorstellen voor een begrotingswijziging en een statutenwijziging ter besluitvorming bij de gemeenten.

Deze kadernota is geschreven in de verwachting dat deze wijzigingen worden goedgekeurd. Mocht dat onverhoopt niet het geval zijn dan zal hij worden aangepast.

1. Inleiding

In deze kadernota kijken wij vooruit naar de beleidsmatige en financiële kaders voor 2022 van de GRGA.

De kadernota wordt vervolgens uitgewerkt in de agenda voor 2022 van de GRGA met daaraan gekoppeld de begroting 2022-2024. De kadernota geeft u de gelegenheid om richting te geven aan de werkzaamheden van de GRGA.

Doel van de kadernota is:

- De raden van de gemeenten voortijdig betrekken bij de financiële en beleidsmatige kaders van de GRGA
- De raden de gelegenheid geven om deze kaders te toetsen op politieke en bestuurlijke hoofdlijnen, alsmede inzicht te geven over de actuele invulling daarvan door de GRGA.
- De raden compacte, gerichte informatie te geven op basis waarvan zij richtinggevende adviezen en besluiten kunnen nemen.
- De raden de mogelijkheid te geven tot regionale afstemming van beleid. Dit komt de kwaliteit van het politiek-inhoudelijke debat ten goede en draagt bij aan de sturende (kaderstellende) rol van de raden.
- Het bestuur van de GRGA tijdig te informeren over zienswijzen van de raden, waardoor zij beter kan aansluiten bij hun wensen en behoeften.

In deze Kadernota wordt eerst de context van 2022 geschetst waarbinnen de GRGA opereert. Vervolgens geven we de kaders aan waarbinnen de beleidsmatige ontwikkelingen voor 2022 plaatsvinden.

Daarna volgen de financiële kaders met de uitgangspunten voor de begroting van 2022 en verder.

2. De GRGA in 2020: voorstel tot wijziging van regeling en begroting.

De GRGA had in 2020 van de gemeenten het mandaat om twee regelingen uit te voeren, de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de regeling Beschut Werken. Deze regelingen zijn onderdeel van het beleidsterrein Sociaal Domein van de gemeenten.

1. GRGA en Probedrijven

De deelnemers in de WSW en Beschut Werk zijn in dienst van de GRGA. Een uitzondering geldt voor de deelnemers in de regeling Begeleid Werken, een onderdeel van de WSW. Zij zijn in dienst van derden.

De GRGA heeft de uitvoering van de activiteiten WSW en Beschut Werk gemandateerd aan Probedrijven N.V. (voorheen Noorderkwartier N.V.), met wie zij een fiscale eenheid vormt.

De GRGA is enig en ongedeeld aandeelhouder van Probedrijven N.V.. De dagelijkse bedrijfsvoering en uitvoering van de regelingen is door de GRGA gemandateerd aan Probedrijven N.V..

Voor de deelnemers van de WSW en Beschut Werk die in dienst zijn bij de GRGA, geldt dat de salarissen worden voldaan door de GRGA. Probedrijven N.V. voert de administratie voor de GRGA.

2. De Participatiewet.

Op 1 januari 2015 trad de Participatiewet in werking. Tegelijkertijd werd de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) beëindigd. Hierdoor vond er sindsdien geen nieuwe instroom van deelnemers met een indicatie WSW plaats.

Werknemers met een indicatie WSW die op 31 december 2014 in dienst waren behielden hun rechtspositie. Er vindt uitsluitend uitstroom door natuurlijk verloop plaats. Jaarlijks was deze uitstroom 3-5% van het aantal werknemers, in totaal ongeveer 100 Fte in 5 jaar.

Onderdeel van de Participatiewet is de regeling Beschut Werk. De regeling is bedoeld voor ongeveer 1/3 van de voormalige doelgroep WSW, die mensen in de voormalige doelgroep WSW die de grootste afstand tot de de arbeidsmarkt hebben. Bij de invoering van de Participatiewet was de gedachte dat 2/3 van de voormalige doelgroep WSW een passende en blijvende baan zouden vinden in het reguliere bedrijfsleven.

Daartoe werden banenafspraken gemaakt tussen overheid, vakbonden en bedrijfsleven en werd het doelgroepenregister ingericht.

Sinds 2015 traden 62 werknemers met een indicatie Beschut Werk in dienst.

3. De Pilot LKS.

Medio 2018 signaleerde het regionaal ambtelijk overleg Sociaal Domein dat een groot gedeelte van de vroegere doelgroep WSW geen baan had gevonden, dat van een aantal bekend was dat zij al langere tijd een bijstandsuitkering hadden, dat van anderen hun (arbeids-)situatie onbekend was en dat ook onduidelijk was wie er in het doelgroepenregister waren opgenomen en hoe het hen verging.

Tevens maakte men zich zorgen over het ontstaan van wachtlijsten voor Beschut Werk en werd gezocht nar een mogelijkheid die wachtlijsten te voorkomen door het aanbieden van een passende baan.

Daarop werd begin 2019 de Pilot LKS (LoonKostenSubsidie) gestart, gefinancierd vanuit het sociaal dividend 2018 van Probedrijven N.V (toen nog Noorderkwartier N.V.).

In deze pilot werden bijna 40 mensen met een (langdurige) bijstandsuitkering, gevraagd deel te nemen aan een re-integratietraject met behoud van uitkering. Dit met als doel het verkrijgen van een vaste baan, gefinancierd met loonkostensubsidie door de gemeenten.

Uit deze pilot (en enkele andere toeleidingsprojecten) kwamen in 2020 meer dan 30 mensen, aan wie een arbeidscontract kon worden aangeboden. Gemiddeld leefden zij 3 tot 4 jaar van een bijstandsuitkering, als uiterste geldt de persoon die al 25 jaar een uitkering had. Daarop besloot het bestuur van de GRGA hen al in 2020 dienst te nemen, betaald uit het restant overschot 2019.

De ervaring van het ambtelijk overleg Sociaal Domein werd bevestigd in de evaluatie van de Participatiewet, opgesteld door het Sociaal en Cultureel Planbureau en gepubliceerd in november 2019. Daarin werd bevestigd dat veel mensen die tot 2015 in aanmerking zouden zijn gekomen voor een indicatie WSW en een betaalde baan, nu werkloos thuis zaten.

4. Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie.

De ambtelijke werkgroep Sociaal Domein stelde vervolgens een plan op om deze pilot jaarlijks te herhalen en een voorziening te treffen om deze mensen te laten instromen in een vaste baan. Doel was ook mensen van de wachtlijst Beschut Werk in deze voorziening op te nemen.

Dit plan stelt voor de instelling van een nieuwe voorziening met naam “Duurzaam aan het werk met Loonkostensubsidie”, in de wandeling “Duurzaam met LKS”, en is in maart 2020 vastgesteld door het bestuur van de GRGA.

Kernpunten van deze voorziening zijn

- het toeleiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (loonwaarde tussen 30% en 70%) naar betaald werk
- het aanbieden van een duurzame passende, vaste en betaalde baan aan deze doelgroep
- het aanbieden van een dienstverband bij GRGA
- het aanbieden van passend werk binnen of buiten Probedrijven
- te financieren door ontschotting van participatiegelden
- met kosten die budgettair neutraal zijn (besparing uitkering = kosten LKS + plaatsing)

Nevendoel is het compenseren in aantallen van de uitstroom WSW, om Probedrijven blijvend in staat te stellen efficiënt en betaalbaar de uitvoering van WSW en Beschut Werk voort te zetten.

Daartoe kent het plan de afspraak met de gemeenten om in deze voorziening een aantal mensen te plaatsen, gelijk aan 2x de taakstelling Beschut Werk

5. Wijziging begroting en statuten GRGA

Dit plan ligt eind 2020 ter definitieve besluitvorming bij de colleges en raden van de deelnemende gemeenten. Dit in de vorm van een

– wijziging van de begroting 2021-2024 en een

– wijziging van de statuten van de GRGA (uitbreiding doelgroep)

6. Status Kadernota

Deze kadernota is geschreven vanuit de verwachting dat deze wijzigingen worden goedgekeurd. Mocht dat onverhoopt niet het geval zijn dan zal deze Kadernota worden aangepast.

3. Beleidsmatige kaders in 2022

Zoals in paragraaf 2 gesteld is het uitgangspunt van deze kadernota dat de voorgestelde wijzigingen van begroting en regeling zullen zijn goedgekeurd en wordt voortgegaan met de uitvoering van “Duurzaam aan het werk met Loonkostensubsidie”.

1. Drie doelgroepen: WSW, Beschut Werk en Duurzaam met LKS.

Het bestuur zet in op jaarlijkse herhaling van de Pilot LKS, om mensen met achterstand op de arbeidsmarkt, te plaatsen in een passende, duurzame vaste baan. Dit in overleg met de consulenten van de afdelingen sociaal domein van de gemeenten en gericht op de groep met een loonwaarde tussen de 30% en 70%. Uitgangspunt is dat de gemeentelijke consulenten de re-integratie van de overige cliënten verzorgen

Om voor alle werknemers te kunnen zorgen voor passend, duurzaam werk oriënteert het bestuur zich samen met N.V. Probedrijven, op uitbreiding van werkplekken en werksoorten. Dit zowel binnen Probedrijven als daarbuiten.

Overwogen wordt een vorm van een banenpool op te zetten om reguliere bedrijven te motiveren meer diverse werkplekken aan te bieden. Hierbij geldt als uitgangspunt dat na een tijdelijk contract -volgens de wettelijke regels- een vast dienstverband wordt aangeboden. Dit door het externe bedrijf en zo niet dan door de GRGA.

2. Arbeidsvoorwaarden Beschut Werk.

Bij de invoering van Participatiewet / Beschut Werk op 1 januari 2015 is niet voorzien in een landelijke regeling van de arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers. Zij hebben nu een dienstverband conform het burgerlijk wetboek. Dat betekent minimale arbeidsvoorwaarden, er is onder meer geen pensioenregeling.

Het bestuur hoopt dat er binnen afzienbare termijn (1 januari 2020 of medio 2021?) door VNG, Rijk en vakbonden overeenstemming wordt bereikt over een CAO Participatiewet. Die zal gelden voor de werknemers in de regeling Beschut Werk en in de voorziening Duurzaam met LKS.

Als dat niet gebeurt overweegt zij een eigen regeling te maken en voor te leggen aan ondernemingsraad en werknemers.

4. Financiële kaders in 2022

1. Financiële kaders budgetten WSW

Het aantal deelnemers in de WSW neemt af, dus het budget dat gemeenten alloceren neemt over de jaren langzaam maar zeker af. Dat geldt ook voor de regeling Begeleid Werken WSW. De budgetten nemen niet in gelijke mate af met de procentuele daling van het aantal deelnemers. Dat is met name het gevolg van de verhoging van het wettelijk minimum loon. De verwachting is dat de Rijksoverheid de komende jaren een hogere compensatie zal toekennen dan in de afgelopen jaren. Dat betekent dat de afname van het budget wordt beperkt wegens loonsverhogingen die de wet op het minimumloon voorschrijft. Verhogingen in het kader van de cao worden in de begroting opgenomen indien uit officiële documenten aangenomen mag worden dat verhogingen ontstaan. Daarbij worden (ongefundeerde) aannames vermeden. In de afgelopen jaren zijn er dan ook nauwelijks afwijkingen tussen de wettelijke en cao-verhogingen die zijn gebudgetteerd en gerealiseerd.

2. Financiële kaders budget regeling Beschut Werk

Daarentegen neemt het budget dat gealloceerd moet worden voor de realisatie van de taakstelling Beschut Werk de komende jaren toe. De stijging is het gevolg van uitbreiding van de taakstelling die het Rijk de gemeenten heeft opgelegd. Dat betekent dat de kosten voor deze doelgroep de komende jaren zullen stijgen. De kosten bestaan overwegend uit loonkosten (minimumloon inclusief werkgeverslasten) en een bedrag aan begeleidingsvergoeding.

De jaarlijkse afrekening met de gemeenten vindt plaats op het daadwerkelijk aantal geplaatste werknemers vanuit de gemeente. Uitgangspunt in de begroting voor de komende jaren is realisatie van de taakstelling en de daarbij behorende budgetten. In 2015 tot en met 2020 constateren we dat de afspraken in de begroting niet volledig zijn gerealiseerd. Dat heeft geleid tot een exploitatieoverschot. Ook indiensttreding van jongvolwassenen leidt tot lagere kosten wegens minimumjeugdlonen. Dit betekent dat de GRGA jaarlijks een kasoverschot heeft. De GRGA heeft namelijk met gemeenten afgesproken overtollige kasmiddelen als verplichting (schuld) aan de gemeenten te boeken en zo snel mogelijk na afsluiting van de boeken terug te betalen.

3. Financiële kaders Duurzaam met LKS

Voor uitvoering van de voorziening Duurzaam met LKS is een budget begroot op grond van het aantal in 2020 geplaatste werknemers, plus de vanaf 2021 jaarlijks te plaatsen werknemers (2 x de taakstelling Beschut Werk). De jaarlijkse afrekening met de gemeenten vindt ook voor deze groep medewerkers plaats op het daadwerkelijk aantal geplaatsten vanuit de gemeente.

4. Overeenkomst met Probedrijven en de Koninklijke Marine

Medio 2020 is er een overeenkomst gesloten tussen Probedrijven en de Koninklijke Marine, ten behoeve van een project van de Marine met UWV en WSP. Daarin worden ongeveer 40 jongeren in staat gesteld te werken bij de Marine en een MBO2 BBL opleiding te volgen. Voor de salarisadministratie en inning van de gelden (Marine en gemeenten) zorgt Probedrijven. De GRGA is de formele werkgever, hiertoe is een contract opgesteld tussen Probedrijven en GRGA. De deelnemers vallen binnen de doelgroep “Duurzaam met LKS”.

5. Collectief vervoer

Voor de uitvoering van de regelingen is het noodzakelijk gehandicapte deelnemers te vervoeren en van huis naar het werk te brengen en andersom. Voor deze deelnemers wordt vervoer georganiseerd. De verwachting is dat het vervoer de komende jaren qua omvang ongeveer gelijk blijft.

6. Overige kosten

De opzet en uitwerking van nieuwe activiteiten heeft veel begeleidingstijd gekost. De verwachting is dat de komende jaren hiervoor blijvende aandacht nodig is.

Dat is merkbaar in de hoogte van de advieskosten en in beperkte mate tevens in de budgetten van de secretaris, secretariaat en controller. Deze vier rubrieken vormen samen echter slechts een klein deel van de totale kosten (minder dan 0,3%).

7. Samenvatting.

Het effect van bovenstaande is dat het totaal van de begroting en dus de kosten voor de gemeenten de komende jaren niet verder zullen dalen qua orde van grootte, maar ongeveer gelijk zullen blijven. Dit door het volledig compenseren van de teruggang van het aantal werknemers WSW door instroom van werknemers LKS

oktober 2020, J. de Moel.