Kaderbrief 2026

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 3

INLEIDING 3

FINANCIELE EN BELEIDSKADERS VANUIT DE GEMEENTEN 4

SAMENWERKING WERKPLEIN EN ISD 8

UITWERKING WVS 10

Voorwoord

In de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) is in artikel 34b bepaald dat het dagelijks bestuur van een gemeenschappelijke regeling vóór 30 april van het jaar voorafgaande aan dat waarvoor de begroting dient, de algemene financiële en beleidsmatige kaders aan de raden van de deelnemende gemeenten zendt. In de Nota Verbonden Partijen, die door de 18 gemeenten in de regio West-Brabant is vastgesteld, is deze datum naar voren gehaald en bepaald op 1 februari. De begroting 2026 zal op basis van de in deze kaderbrief genoemde uitgangspunten worden opgesteld.

Inleiding

In deze Kaderbrief geeft WVS de sociale en bedrijfseconomische kaders, prioriteiten en doelstellingen voor het begrotingsjaar 2026 aan. De kaderbrief is, samen met de richtlijnen van de deelnemende gemeenten in het kader van de Nota Verbonden Partijen, de input voor het begrotingsproces 2026. WVS is zich terdege bewust van de financiële uitdagingen voor de deelnemende gemeenten in 2026 en volgende jaren. U kunt er van op aan dat wij er alles aan zullen doen de financiële lasten voor de deelnemende gemeenten zoveel mogelijk te beperken!

De Kaderbrief sluit aan bij de missie van WVS en de daarvan afgeleide strategie, alsmede bij de besluitvorming van de deelnemende gemeenten over de rol en positie van WVS in verband met de uitvoering van de Participatiewet en de ketensamenwerking. WVS zal zijn activiteiten en inspanningen in samenhang met de activiteiten van de ISD Brabantse Wal (hierna: ISD) en het Werkplein afstemmen, waarbij het resultaat van de organisaties tezamen optimaal dient te zijn. Bij de aannames worden de uitgangspunten welke zijn opgenomen in de ketenbegroting betrokken.

Voorstel:

1. Kaderbrief vaststellen.
2. Kaderbrief vóór 1 februari toezenden aan de gemeenteraden van de 9 deelnemende gemeenten.
3. De vastgestelde kaders / uitgangspunten verwerken in de ontwerp begroting 2026.

Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WVS op 27 januari 2025.

De secretaris,

P.F.J.M. Havermans

De plv. voorzitter,

D.P.E. Hopmans MSc.

Financiële en beleidskaders

Bij de begroting 2026 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota Verbonden Partijen.
- De (aanvullende-) financiële richtlijnen begroting 2026 vanuit de gemeenten.
- De beleidsmatige richtlijnen begroting 2026 vanuit de gemeenten.
- De Programmaplaat ketensamenwerking 2025.
- De septembercirculaire gemeentefonds 2024.
- De BBV-richtlijnen.

De (aanvullende) financiële- en beleidsmatige richtlijnen van de 9 deelnemende gemeenten zijn vrijwel identiek. In 2 gevallen is bij de richtlijnen een aparte motie ingediend c.q. een opmerking geplaatst. Die worden hierna apart genoemd.

Financiële richtlijnen begroting 2026 WVS

1. We verwachten van het bestuur van de gemeenschappelijke regeling dat zij een structureel sluitende meerjarenbegroting, waarin vier jaar vooruit wordt gekeken, aanbiedt aan de deelnemers. De gemeenschappelijke regeling vermeldt duidelijk de uitgangspunten die gebruikt zijn voor de begroting voor het komende jaar. In de begroting voor het komende jaar neemt de gemeenschappelijke regeling ook een overzicht op met de bijdragen voor de komende vier jaar per deelnemer.

2. De begroting wordt opgesteld op basis van ongewijzigd beleid. Er worden dus geen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken in de primitieve begroting opgenomen, behalve als dit eerder door het algemeen bestuur is besloten.

3. De begroting bevat een overzicht met het verloop van aanwezige reserves. In dit overzicht is te zien wanneer de reserve wordt ingezet en voor welk bedrag per jaar. Hierin wordt ook het doel van de reserve omschreven. Wanneer een reserve 2 jaar of langer niet wordt ingezet, dan legt de gemeenschappelijke regeling de instand-houding of vrijval van deze reserve in de besluitvorming bij de ontwerpbegroting voor. Het uitgangspunt is dat deze reserve op dat moment vrijvalt. Wordt er niet besloten tot vrijval dan geeft de gemeenschappelijke regeling in de ontwerpbegroting de planning en het doel van de uitgaven voor deze reserve opnieuw aan. Via de ontwerpbegroting worden de gemeenteraden in de gelegenheid gesteld hierop een zienswijze in te dienen.

4. De bijdrage van de deelnemende gemeenten in de begroting voor het komende jaar stijgt maximaal met de geldende Cao-indexering, overige Cao-afspraken en de prijsontwikkeling uit de meest recente circulaire. Voor het opstellen van zowel de kaderbrief als de begroting gebruikt de gemeenschappelijke regeling de dan meest recente circulaire voor zowel de loon- als de prijsindex. Hiervoor gebruiken we de

meest recente ramingen zoals opgenomen in het Centraal Economisch Plan van het Centraal Plan Bureau. Voor de loonontwikkeling wordt hierbij 'de index van de loonvoet sector overheid' gevolgd en voor de prijsontwikkeling 'de index van de netto materiële consumptie'. De verbonden partij geeft bij de kaderbrief en de begroting een specificatie weer van de verhouding lonen/prijzen in haar exploitatiebegroting. Voor het opvangen van afwijkingen tussen de indexeringen die in de begroting zijn opgenomen en de werkelijke Cao-indexering, overige Cao-afspraken en de werkelijke prijsontwikkeling houdt de verbonden partij een beperkte algemene reserve aan om de bedrijfsvoering in het lopende boekjaar te kunnen continueren zonder dat hiervoor een beroep moet worden gedaan op de deelnemers en een zienswijzenprocedure moet worden gevolgd. Uiteraard wijzigt de deelnemersbijdrage ook wanneer er wijzigingen zijn in de kwantiteit van de dienstverlening die de deelnemers afnemen.

5. Een besluit van het algemeen bestuur van een verbonden partij tot instelling van een algemene reserve is goed gemotiveerd, onderbouwd en voorzien van bijbehorende spelregels. Op dit besluit van het algemeen bestuur wordt een zienswijzemogelijkheid geboden aan de deelnemende gemeenten bij de concept begroting(swijziging). De algemene reserve wordt aangevuld tot de maximale hoogte zoals vastgesteld door het algemeen bestuur. Voor het bepalen van de omvang van de (beperkte) algemene reserve kan het algemeen bestuur een advies vragen aan de accountant, maar de algemene reserve bedraagt niet meer dan 8 % van de totale lasten in de begroting (uitgangspunt is en blijft dat de weerstandscapaciteit bij de deelnemers wordt aangehouden).

6. Een positief jaarrekeningresultaat wordt uitgekeerd aan de deelnemers. De gemeenschappelijke regeling kan hier alleen van afwijken door een duidelijk en gemotiveerd voorstel voor resultaatbestemming voor te leggen aan het algemeen bestuur. Over een dergelijk voorstel besluit het algemeen bestuur.

7. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing beschrijft de gemeenschappelijke regeling de risico's met de meeste impact en de getroffen beheersingsmaatregelen. Ook geeft de gemeenschappelijke regeling inzicht in de benodigde weerstandscapaciteit.

Aanvullende financiële richtlijnen begroting 2026 WVS

1. In verband met de verwachte neerwaartse bijstelling van het Gemeentefonds in 2026 beschrijft de gemeenschappelijke regeling in de kadernota en de begroting 2026 in hoeverre de bijdrage van de gemeente/deelnemers gelijk blijft aan c.q. beperkt stijgt ten opzichte van de bijdrage voor 2025. Dit kan door besparingen voor te stellen of beleidsinhoudelijke keuzes aan te geven. *Noot: Deze aanvullende richtlijn is niet opgenomen door de gemeente Steenbergen.*

2. De op WVS betrekking hebbende ramingen en effecten van de ketensamenwerking worden herkenbaar in een afzonderlijke paragraaf in de begroting 2026 opgenomen. WVS zorgt er voor dat haar begroting op dit punt aansluit bij de begrotingen van het Werkplein en de ISD.

3. De in de financiële richtlijn 3 bedoelde reserves betreffen uitsluitend de bestemmingsreserves. *Noot: Deze aanvullende richtlijn is niet opgenomen door de gemeente Woensdrecht.*

Beleidsmatige richtlijnen begroting 2026 WVS

1. WVS houdt inzichtelijk welke activiteiten en risico's verbonden zijn aan de afbouw van het huidige Wsw-bestand in combinatie met de opdrachtportefeuille en stelt maatregelen voor om nadelige financiële gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.

2. WVS besteedt in de begroting 2026 aandacht aan de visie en ambitie rondom de doorontwikkeling van het sociaal ontwikkelbedrijf.

3. De begroting van WVS wordt daarbij opgesteld in lijn met de ambities en doelstellingen van de integrale ketensamenwerking met het Werkplein en de ISD. De ketenpartners dienen hun activiteiten en inspanningen in samenhang te bezien, waarbij het resultaat van de organisaties tezamen optimaal dient te zijn.

4. Ten aanzien van deze ambities en doelstellingen verwachten we dat WVS samen met het Werkplein en ISD komt tot concrete doelstellingen rond de ontwikkelingen van inwoners, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht.

5. Daarbij verwachten we dat WVS in afstemming met de ketenpartners zorgt voor passende leerroutes en ontwikkeltrajecten die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt en de veranderende doelgroep waarvoor deze trajecten worden ingezet. We vragen WVS daarbij innovatief te werk te gaan, zodat recht wordt gedaan aan de uitdagingen rond de doelgroep.

6. In de begroting 2026 wordt de inzet van WVS ten behoeve van de ketensamenwerking in een afzonderlijke paragraaf uitgewerkt.

Verzoek gemeente Roosendaal en motie gemeente Steenbergen

De gemeente Roosendaal meldt het volgende: “Door de financiële uitdagingen waarmee de gemeente te maken heeft moeten er logischerwijs keuzes worden gemaakt. Op 7 november jl. heeft de Roosendaalse gemeenteraad de begroting 2025-2028 vastgesteld. In de begroting is opgenomen dat er vanaf 2026 een besparing moet worden gerealiseerd op de gemeenschappelijke regelingen van € 200.000,-. In dat kader vragen wij u om in uw komende kadernota aan te geven welke mogelijke besparingen er zijn of welke beleidsinhoudelijke keuzes gemaakt kunnen worden om kosten te besparen.”

De raad van de gemeente Steenbergen heeft op 7 november jl. een motie aangenomen waarin staat dat het college wordt opgedragen om enkel akkoord te gaan met de conceptbegrotingen 2026 van de gemeenschappelijke regelingen als daarin de nullijn wordt gehanteerd, tenzij afwijking van die lijn noodzakelijk is om te kunnen voldoen aan wettelijk verplichte taken of door de raad vastgestelde beleidsdoelstellingen.

Samenwerking met Werkplein en ISD

De intensieve samenwerking binnen de keten van de ISD, het Werkplein en WVS gaat onverminderd door. De visie voor 2025 is: “Wij geloven in de talenten en kwaliteiten van onze inwoners. Daarom stimuleren wij iedereen om deze te ontwikkelen. Het uiteindelijke doel daarbij is werk en als dat (nog) niet lukt, meedoen in de samenleving. Om dit te bereiken werken de ISD, het Werkplein en WVS als een gezamenlijk ontwikkelbedrijf, waar inwoners die binnen ons werkgebied wonen en vallen onder de Participatiewet optimaal worden ondersteund bij hun ontwikkeling naar een betaalde baan of als dat niet haalbaar is naar een betaalde detachering óf vrijwilligerswerk.”

Voor 2025 zijn drie strategische doelen vastgesteld:

1. We versterken de samenwerking tussen onze organisaties.
2. Managers en medewerkers worden erop aangestuurd om eerst maatwerk-oplossingen in de keten te zoeken alvorens externe ondersteuning in te zetten.
3. We onderzoeken welk dienstverleningsconcept en varianten van organisatie-vormen in de toekomst beter passen om onze visie in de praktijk te brengen.

Wat gaan we hiervoor doen in 2025?:

1. We zetten het Startpunt in ten behoeve van een gezamenlijke diagnose op kansen en belastbaarheid voor de nieuwe instroom, vooralsnog in de gemeente Bergen op Zoom, en voor het bestaande bestand. vooralsnog in de gemeente Roosendaal. Vervolgens wordt samen besloten welke vorm van ondersteuning binnen de keten wordt ingezet. Als geen passend instrumentarium voorhanden is, zal de inwoner met een advies tot passende ondersteuning worden overgedragen aan het Werkplein of de ISD.
2. We ontwikkelen arbeidsmarktgerichte leerroutes, zoals de leerroute techniek. Hierbij maken we gebruik van externe cofinanciering.
3. Via een gezamenlijke aanpak ontwikkelen we statushouders naar werk.
4. We werken samen om inwoners te bemiddelen naar werk.
5. We zorgen voor passende ondersteuning en/of nazorg voor inwoners die aan de slag zijn bij een werkgever.

Deze ondersteuning kunnen we alleen bieden als we met elkaar (ISD, Werkplein en WVS) en in de volle breedte onze expertise inzetten en daarbij werken volgens de uitgangspunten:

- De mens centraal (niet geld, processen en procedures)
- Werken vanuit vertrouwen
- Ieder zijn eigen oplossing (maatwerk)
- Nabij (inwoners en bedrijven)
- Samen met partners (sociaal domein, werkgevers, opleiders etc.)
- Leren en ontwikkelen
- Werken met data.

Uitwerking WVS

De financiële richtlijnen 1 t/m 7 en aanvullende financiële richtlijnen 2 en 3 worden opgevolgd.

Met betrekking tot de aanvullende financiële richtlijn 1 en de motie van de gemeente Steenbergen merken wij het volgende op. De hoogte van de gemeentelijke bijdrage ten behoeve van WVS wordt in zeer belangrijke mate bepaald door de hoogte van de toe te kennen rijksbijdrage Wsw en de loon-prijs compensatie die door het Rijk wordt toegekend. Voor het jaar 2025 bleek de rijksbijdrage en de loon-prijs compensatie een financiële meevaller. De totale gemeentelijke bijdrage over 2025 kon hierdoor zeer substantieel worden verlaagd (van € 7.431.000,- in de oorspronkelijke begroting 2025 naar € 4.866.000,- in de vastgestelde herziene begroting 2025). Hoe zich dit voor het jaar 2026 ontwikkelt is op dit moment niet te voorspellen. De hoogte van de rijksbijdrage 2026 en de loon-prijs compensatie is pas bekend bij het verschijnen van de mei circulaire in 2025. Daarnaast is WVS, vanwege het hoge aantal dienstbetrekkingen, in belangrijke mate (financieel) afhankelijk van de uitkomsten van de diverse Cao-onderhandelingen. Vanzelfsprekend zullen wij er alles aan doen om de gemeentelijke bijdrage in 2026 ten minste gelijk te houden. WVS zal hierin zeker zijn eigen verantwoordelijkheid oppakken voor zover het de eigen bedrijfsvoering betreft, maar of het lukt om de gemeentelijke bijdragen ten minste gelijk te houden aan het niveau van 2025 is (helaas) vooral afhankelijk van de besluitvorming op andere beleidstafels waarop WVS nauwelijks invloed heeft.

De beleidsmatige richtlijnen worden opgevolgd conform de besluitvormings-processen omtrent deze onderwerpen.

Met betrekking tot het verzoek van de gemeente Roosendaal om aan te geven welke besparingen wellicht mogelijk zijn op de begroting 2026, merken wij het volgende op.

WVS hanteert als uitgangspunt, voor zover het de bedrijfseconomische kaders betreft, dat het beleid is gericht op het zoveel mogelijk beperken van financiële tekorten. De maatregelen zijn erop gericht om het structurele verlies zoveel als mogelijk te beperken. Naast besparingen kan hierbij ook gedacht worden aan het bieden van meer (tijdelijke of structurele) werkplekken bij WVS aan inwoners uit het gemeentelijke doelgroepregister. Hierbij snijdt het mes aan twee kanten: Voor inwoners biedt dit de mogelijkheid om aan het werk te gaan met eventueel een doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt en de extra inzet van handjes levert voor WVS extra inkomsten op aan toegevoegde waarde. Afgesproken is de uitgangspunten en tijdslijnen van de sociale en financiële planning & control cyclus strak te volgen.

Koers voor 2026
De ISD, het Werkplein en WVS werken steeds intensiever samen. De organisaties weten elkaar te vinden en benutten elkaars expertise. De besturen van de drie organisaties kijken nu vooruit hoe de Participatiewet in West-Brabant West (hierna: WBW) zo optimaal mogelijk kan worden uitgevoerd en ingericht. Daarom wordt een brede verkenning naar de toekomst van de Participatiewet in de regio WBW gehouden. Het onderzoek kent vooralsnog drie deelopdrachten:

Deelonderzoek A - Een verkenning van onze maatschappelijke opgave, van de toekomstige arbeidsmarkt en economie en de ontwikkeling van het bijstandsbestand in WBW.
Deelonderzoek B - Een maatschappelijke kosten batenanalyse van een doorontwikkeling van de uitvoering van de Participatiewet in WBW.
Deelonderzoek C - Een dienstverleningsconcept en organisatievorm(en) voor hoe de Participatiewet van de toekomst in WBW wordt uitgevoerd.

Eind februari 2025 worden de uitkomsten van dit onderzoek aangeboden aan de besturen van de ISD, het Werkplein en WVS. Daarna zal het vervolgproces geschetst worden en wordt u hier verder over geïnformeerd. Tot die tijd zullen we u blijven informeren over de voortgang van het onderzoek.

Aantallen
De ontwikkeling van onze inwoners staat voorop met de doorstroom naar betaald werk als hoogste doel. In onze samenwerking streven we ernaar om zoveel mogelijk inwoners te ondersteunen met een ontwikkeltraject. Een leerroute zoals groen, logistiek, schoonmaak, productie, catering of post kan daar onderdeel van uitmaken. Uitbreiding naar nieuwe werkgebieden wordt onderzocht. Net als in voorgaande jaren ligt ook nu het accent op de kwaliteit en minder op de kwantiteit.

De gemeenten, de ISD en het Werkplein hebben een principe-uitspraak gedaan over de door hen in 2026 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken.

In de rijksbegroting is in de aflopen jaren het macrobudget constant gelaten en is de hoogte van de rijksbijdrage per SE afhankelijk van het daadwerkelijk aantal SE's in het lopende jaar. Zo wordt het risico betreffende de uitstroom SW door het Rijk bij de gemeenten gelegd.

Kostenontwikkelingen

1. **<u>Ontwikkelingen salariskosten en formatie</u>:**
   Voor 2026-2029 wordt uitgegaan van de volgende prijsontwikkelingen:

   a. **Lonen SW:** De loonkosten per fte SW stijgen met 4 % ten opzichte van het niveau van het voorgaande jaar als gevolg van Cao stijgingen en een stijging van het Wettelijk Minimum Loon (WML). Daarnaast zal voor toegekende periodieken en de stijging van sociale lasten en pensioenpremie 1 % kostenstijging meegenomen worden. Voor de SW is een Cao overeengekomen met een looptijd tot en met 31-12-2025. Het is onzeker welke veranderingen er na 31-12-2025 van toepassing zullen zijn.

   b. **Salarissen regulier personeel (Ambtelijk + Flexkompaan BV, kader/staf):** De salariskosten van het regulier personeel stijgen met 5 % als gevolg van Cao stijgingen, inclusief de periodieken, ten opzichte van het salarisniveau van het voorgaande jaar en voor toegekende periodieken en de stijging van sociale lasten en pensioenpremie. Voor het ambtelijk en regulier Flexkompaan personeel geldt de Cao SGO. De Cao SGO loopt af op 01-04-2025. Op dit moment vinden onderhandelingen plaats over het verlengen van de Cao.

   c. **Lonen van personen in dienst bij Flexkompaan BV i.h.k.v. de Participatiewet:**
   Voor de salariskosten van de medewerkers vallende onder de P-wet (beschut werk en personen met een doelgroep indicatie) zal de landelijke Cao Aan de Slag worden gevolgd. Basis van deze Cao is WML o.b.v. 37 uur per week, met een beperkte stijging boven WML door periodieken en functieschalen. De jaarlijkse loonkostenstijging WML wordt ingeschat op 4 %. Voor periodieken wordt gemiddeld 1 % genomen. Daarnaast wordt nog 1 % stijging kosten sociale lasten meegenomen in de kosten berekening. De Cao Aan de Slag heeft een looptijd tot en met 31-12-2024. Op dit moment vinden onderhandelingen plaats over het verlengen van de Cao. Vanuit het Rijk is aangegeven dat er geen financiële ruimte is voor compensatie van de stijgende loonkosten.

Voor 2026-2029 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. **SW:**
De taakstelling 2025-2029, vanuit de september circulaire 2024, is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget WSW	2025	2026	2027	2028	2029
SE	1.463	1.375	1.297	1.202	1.131

b. **Ambtelijk en regulier personeel Flexkompaan BV:**
De (natuurlijke) uitstroom wordt niet automatisch vervangen, maar per functie en omstandigheid afgewogen.

c. **Beschut werk:**
Vanaf 1 januari 2017 hebben gemeenten de mogelijkheid om een bepaald aantal plaatsen beschut werken te realiseren zoals hen is opgelegd in de zogenaamde 'taakstelling' vanuit het Rijk. Hierbij is één plaatsing gelijk aan een arbeidsovereenkomst van 31 uur. Indien een kandidaat voor minder uur geplaatst wordt kan deze arbeidsplaats verder opgevuld worden. Door het Rijk is deze 'taakstelling' vertaald in aantallen. De aantallen voor de jaren 2026-2029 zijn berekend op basis van de stijging die eerder per jaar heeft plaatsgevonden. De taakstelling is geëxtrapoleerd o.b.v. de taakstelling 2024.

Beschut werk	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal dienstverbanden	248	265	284	301	317
Werkplein	171	182	195	206	216
ISD	77	83	89	95	101

d. **Medewerkers met een doelgroep indicatie vanuit de Participatiewet:**
Vanuit de samenwerking met het Werkplein en de ISD is naar voren gekomen dat er inwoners zijn die extra begeleiding nodig hebben, maar geen beschut werk-indicatie hebben. WVS zal deze inwoners in dienst nemen en de benodigde extra begeleiding bieden.
Het Rijk stelt vanaf 2025 middelen beschikbaar aan gemeenten waarmee zij op termijn 10.000 werkplekken extra kunnen faciliteren. De werkplekken zijn bedoeld voor mensen die niet vallen onder beschut werk, maar wel zijn aangewezen op de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven voor hun ontwikkeling richting regulier werk of voor een tijdelijk vangnet. Gemeenten ontvangen een bedrag per plek voor vaste bedrijfskosten, zodat de

infrastructuur beschikbaar is. De middelen worden naar verwachting in de mei circulaire 2025 als apart budget toegevoegd aan de integratie-uitkering Participatie, omdat de verdeling verschilt met die van de rijksbijdragen Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en beschut werk (BW). Gemeenten ontvangen circa € 3.600 per plek. De middelen worden verdeeld over gemeenten op basis van de maatstaf 'Inwoners in het gemeentelijke doelgroepenregister'.

Participanten	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal	43	53	63	73	83
In fte	30	37	44	51	58

2. Overige bedrijfskosten:
Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de september circulaire 2024 is:

	2025	2026	2027	2028	2029
Prijsindexcijfer	2,7 %	2,6 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %

3. Investeringen:
WVS hanteert al jaren een zeer terughoudend investeringsbeleid. Dit zal de komende jaren niet veranderen met uitzondering van investeringen die worden gedaan in het kader van de ketensamenwerking met het Werkplein en de ISD.

Opbrengsten

1. **Omzet:**

a. Er zal een effectieve prijsindexering van 5 % worden gehanteerd per fte doelgroep. De omzet (opdrachten) van de deelnemende gemeenten wordt geacht constant te blijven ten opzichte van 2024.
b. Voor medewerkers met een beschut werk-indicatie wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte, zijnde € 11.300,-.

2. **P-budget SW:**

	2025	2026	2027	2028	2029
P-budget*	52.296.875	50.796.190	48.585.929	47.087.100	45.138.684
LPO	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
SE	1.375	1.297	1.202	1.131	1.050

*= excl. Loon Prijs Ontwikkeling (LPO)
Op basis van de september circulaire 2024.

3. **Gemeentelijke bijdragen:**
Het totale tekort wordt per gemeente omgeslagen naar rato van het aantal SW-werknemers, het aantal medewerkers met een beschut werk-indicatie en participanten dat uit iedere gemeente afkomstig is (stand per 1 januari jaar -1), één en ander conform de afspraken binnen de GR van WVS.

4. **Loonkostensubsidie beschut werk:**
Voor de personen vallende onder beschut werk wordt 70 % loonkosten-subsidie opgenomen (uitgangspunt is WML).

5. **Loonkostensubsidie participanten:**
Voor de personen met een doelgroep indicatie wordt, conform afspraak, een loonwaarde van 60 % verondersteld.

6. **Begeleidingsvergoeding beschut werk en stimuleringsbonus:**
Voor de personen vallende onder beschut werk wordt € 11.300,- (toezegging in september circulaire 2024) per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen.

	2025	2026	2027	2028	2029
Begeleidingsvergoeding	11.300	11.300	11.300	11.300	11.300

Conform september circulaire 2024.