MIDZUID

Kadernota 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3

2. Algemene richtlijnen 4

2.1. Algemene beleidsmatige en financiële kaders 4

2.2. Overzicht algemene beleidsmatige en financiële kaders 4

2.3. Opvolging MidZuid 5

2.3.1. Duurzaam perspectief 5

2.4. Wijzigingen in wetgeving 5

3. Specifieke financiële richtlijnen 6

3.1. Maximale stijging gemeentelijke bijdrage 6

3.2. Grote kostenstijgingen boven begroting 6

4. Specifieke beleidsmatige richtlijnen 7

4.1. Ontvangen beleidsmatige richtlijnen 7

4.2. Opvolging MidZuid 7

5. Financiële uitgangspunten MidZuid 8

5.1. Algemene (financiële) uitgangspunten 8

5.1.1. Wijzigingen in structuur MidZuid 11

5.1.2. Project samenwerking Altena MidZuid 11

5.1.3. Methodische arbeidsontwikkeling 12

5.1.4. Project Inclusieve technologie / ontwikkeling Technohub Inclusieve Technologie 12

5.1.5. Verduurzaming 12

5.1.6. Huisvesting 12

6. Bijzondere aandachtpunten 13

6.1. Nieuw beleid 13

7. Tot slot 13

I. Inleiding

In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen informatie. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van enkele van de deelnemende gemeenten. Formeel zijn richtlijnen ontvangen van de gemeenten Altena, Oosterhout en Geertruidenberg. De gemeente Drimmelen heeft aangegeven zich aan te sluiten bij de ingediende richtlijnen van de overige gemeenten en heeft derhalve geen eigen richtlijnen ingediend bij MidZuid. Op verzoek van de deelnemende gemeente is afgesproken dat de kaderbrief 2024 voor de begroting jaar t+1 (2024) als apart document zal worden opgesteld.

Wij zijn MidZuid

MidZuid is er voor alle mensen in onze regio die een duwtje in de rug nodig hebben naar werk. Ze zijn klaar voor het werkproces, maar kunnen zonder hulp de afstand niet overbruggen. Wij bieden die hulp. Alles wat we doen draagt eraan bij dat zoveel mogelijk mensen zo dicht mogelijk bij werk komen. Ze dragen bij, hebben betekenis en zijn daardoor waardevol onderdeel van de maatschappij.

We zijn een kei in het begeleiden naar werk. Omdat we ons altijd richten op wat iemand wél kan en wil. We zijn er namelijk van overtuigd dat er altijd wat kan. Ieder op zijn tempo met de juiste ondersteuning en begeleiding. We laten mensen inzien dat er meer uit jezelf te halen is dan dat je dacht dat erin zat.

We herkennen het als iemand nog niet klaar is voor het werkproces, ze hebben eerst andere hulp nodig. Dan verwijzen we door naar specialisten met de passende kennis uit ons netwerk. We bieden dat wat iemand op dat moment nodig heeft om de stap naar werk te kunnen maken. Dat kunnen we omdat we observeren, luisteren, praten.

Doordat we kijken naar de persoon en zijn situatie en veel kennis en kunde in huis hebben, kunnen we de juiste knoppen vinden om aan te draaien. De ene keer past een standaard-procedure prima en de andere keer proberen we iets nieuws als dat beter werkt. Dat doen we resultaatgericht. Soms is dat eenvoudig, soms vraagt het meer vindingrijkheid; wij zorgen dat het voor elkaar komt. En investeren continu in de ontwikkeling van onze medewerkers zodat ze dat ook als de besten kunnen blijven doen.

We zoeken of creëren samen met werkgevers in de regio passende werkplekken, we ontwikkelen mensen waar nodig. En je kunt ook bij MidZuid zelf aan het werk in bijvoorbeeld industrie, catering, schoonmaak en groenvoorziening.

Het mag duidelijk zijn dat samenwerken cruciaal is om ons werk goed te kunnen doen. Samen met degenen die we helpen naar werk, samen met de werkgevers in de regio, samen met andere specialisten, samen met de gemeente, samen komen we tot een passende duurzame oplossing.

MidZuid
Werkt voor iedereen

2. Algemene richtlijnen

2.1. Algemene beleidsmatige en financiële kaders

Vanuit haar deelnemende gemeenten ontvangt MidZuid jaarlijks een aantal beleidsmatige en financiële kaders, welke binnen haar deelnemende gemeenten voor alle Gemeenschappelijke Regelingen worden opgesteld. Aangezien er nauwelijks afwijkingen zijn op deze beleidsmatige en financiële kaders tussen onze deelnemende gemeenten worden deze in dit hoofdstuk als algemene beleidsmatige en financiële kaders opgenomen en vanaf paragraaf 2.3 van specifieke toelichtingen voorzien.

2.2. Overzicht algemene beleidsmatige en financiële kaders

1. Van het Dagelijks Bestuur (DB) van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) wordt verwacht dat het een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2024-2027 aanbiedt aan de deelnemers. De gehanteerde begrotingsuitgangspunten door de GR dienen in de begroting 2024 van de GR inzichtelijk te worden gemaakt. In de begroting 2024 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage (2024 t/m 2027) per deelnemer.
2. De begroting dient te worden opgesteld op basis van ongewijzigd beleid. Dat wil zeggen dat geen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken in de primitieve begroting mogen worden opgenomen. Tenzij dit eerder door het Algemeen Bestuur (AB) is besloten.
3. De begroting bevat een overzicht met het verloop van de reserves. In dit overzicht is te zien wanneer en voor welk bedrag per jaar de reserve wordt ingezet. Ook bevat dit overzicht een toelichting waarin het doel van de reserve wordt omschreven. Wanneer een reserve 2 jaar of langer niet wordt ingezet, dan legt de GR 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 GR in de ontwerpbegroting de planning en het doel van de uitgaven voor deze reserve opnieuw aan.

4. De GR blijft stappen zette om de aanvullende gemeentelijke bijdrage te verlagen. Dit kan door besparingen voor te stellen of beleidsinhoudelijke keuzes aan te geven.
5. Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers. De GR kan hiervan afwijken; hiertoe dient het DB een expliciet en gemotiveerd voorstel tot resultaatbestemming voor te leggen aan het AB van de GR.
6. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren, te prioriteren en de beheersingsmaatregelen te benoemen.

2.3. Opvolging MidZuid

MidZuid voldoet jaarlijks aan bovenstaande uitgangspunten om te voldoen aan de bestaande wet- en regelgeving en om haar deelnemende gemeenten tijdig van de juiste informatie te voorzien. Onze rapportage wordt bewust in een vrij uitgebreide vorm opgesteld, zodat ook de colleges en raden van onze deelnemende gemeenten op basis hiervan een volledig beeld krijgen van de activiteiten en ontwikkelingen bij MidZuid.

2.3.1. Duurzaam perspectief

Nog voordat de begroting 2024 wordt opgemaakt wordt er op bestuurlijk en ambtelijk niveau gekeken wat de ambities van de gemeenten zijn en hoe dat zich vertaalt naar de inzet van MidZuid. Bij de het opstellen van de begroting van 2024 zal nog niet alles bekend zijn. De meerjarenbegroting wordt op basis van de beleidsmatige richtlijnen opgesteld op basis van ongewijzigd beleid, waarbij er vanuit wordt gegaan dat er geen wijziging vanuit de gemeenten komt ten aanzien van het gevoerde beleid richting MidZuid. Dit neemt niet weg dat ook voor de begroting 2024 kritisch wordt gekeken naar de organisatie, waarbij inzichtelijk wordt gemaakt wat de reeds doorgevoerde besparingen zijn.

2.4. Wijzigingen in wetgeving

Per 1 juli 2022 zijn de wijzigingen in de Wet gemeenschappelijke regelingen van kracht geworden, welke met ingang van die datum voor een aantal zaken, zoals aanpassing van termijnen direct van krachtzijn. Voor de overige zaken geld een termijn van twee jaar na inwerking treden van wijzigingen in deze wet om de gemeenschappelijke regeling hiermee in overeenstemming te brengen. Hiervoor zullen wij als MidZuid zorgdragen.

3. Specifieke financiële richtlijnen

Voor de begroting 2024 zijn er buiten de algemene richtlijnen weergegeven in hoofdstuk 2 een tweetal nadere specifieke financiële richtlijnen ontvangen.

3.1. Maximale stijging gemeentelijke bijdrage

Vanuit de gemeenten Geertruidenberg en Altena is de volgende specifieke richtlijn ontvangen: *"De bijdrage van de deelnemende gemeenten in de begroting 2024 stijgt maximaal met de geldende CAO indexering en de prijsontwikkeling uit de septembercirculaire 2022 (of een actuelere circulaire). Ook wijzigt de bijdrage wanneer er wijzigingen zijn in de kwantiteit van de dienstverlening die de deelnemers afnemen."*

Wij zullen uiteraard zoveel als mogelijk rekening houden met deze richtlijn, echter is in de afgelopen jaren meerdere malen gebleken dat er vanuit de landelijke overheid wijzigingen in dwingende regelingen optreden die vaak een extra verhogende last geven hoger dan bovengenoemde indexcijfers. Het meest recente voorbeeld hiervan is de stijging van het minimumloon per 1 januari 2023 met 10,15%. Dit treft MidZuid zwaarder dan een landelijk gemiddelde waarop overheidscirculaires zijn gebaseerd, omdat onze medewerkerspopulatie sterk afwijkt van een gemiddelde overheidsinstantie. Mocht een dergelijke situatie zich weer voor doen, dan zullen wij dit uiteraard uitgebreid toelichten in onze begroting. De gemeentelijke bijdrage is afhankelijk van de wijzigingen in de kwantiteit van de dienstverlening, doordat de verdeling van de gemeentelijke bijdrage is gebaseerd op de ontwikkelingen van de aantallen in de WSW-doelgroep per gemeente. Hiermee wordt het verhoudingsgetal bepaald.

3.2. Grote kostenstijgingen boven begroting

Vanuit de gemeente Geertruidenberg is de volgende specifieke richtlijn ontvangen: *"Indien gedurende het begrotingjaar 2024 grote kostenstijgingen plaatsvinden, als gevolg van uitzonderlijke gebeurtenissen, worden uitgaven boven de begroting ter besluitvorming voorgelegd aan het Algemeen bestuur."*

Binnen het normale beheersingsproces van MidZuid wordt de ontwikkeling van de kosten gemonitord en periodiek teruggekoppeld aan het bestuur. Bijzondere kostenontwikkelingen worden daardoor tijdig gesignaleerd en bestuurlijk teruggekoppeld en waar nodig door het algemeen bestuur geautoriseerd. Vaak betreft dit specifieke projectkosten die vooraf al aan het bestuur ter besluitvorming zijn voorgelegd.

4. Specifieke beleidsmatige richtlijnen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontvangen specifieke beleidsmatige richtlijnen.

4.1. Ontvangen beleidsmatige richtlijnen

De gemeenten Altena, Oosterhout en Geertruidenberg hebben de volgende beleidsmatige richtlijn aangegeven:

1. De wet- en regelgeving op het gebied van het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking is continu in beweging. We verwachten dat MidZuid anticipeert op de aanpassingen in de Participatiewet, de ontwikkelingen vanuit Breed Offensief en de veranderingen in de regelgeving rondom het nieuw beschut werk. Deze veranderingen zien we graag op een adequate en efficiënte manier terug in de begroting 2024.
2. Inwoners die vallen onder de Participatiewet zullen zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij de reguliere werkgever. Bij inzet van een detacheringsconstructie is het uitgangspunt dat dit een tijdelijk karakter heeft.
3. MidZuid houdt inzichtelijk welke activiteiten en risico's verbonden zijn aan de afbouw van het huidige SW-bestand in combinatie met de opdrachtportefeuille en stelt maatregelen voor om nadelige financiële gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.
4. In 2021 en 2022 is er binnen MidZuid een transformatietraject doorlopen. Op dit moment loopt er een organisatie-ontwikkelingstraject, met onder andere de onderdelen duurzaam financieel perspectief, doorontwikkeling MidZuid, huisvesting en het wendbaar maken van de organisatie. Wij verzoeken MidZuid om de gemeenten te betrekken bij deze trajecten en op de hoogte te houden van de (tussen)resultaten van dit organisatie-ontwikkeltraject.

4.2. Opvolging MidZuid

Ad 1. Binnen MidZuid wordt onderkend dat ons speelveld wijzigt. Niet alleen door wetgeving maar ook door de ontwikkelingen in de samenleving en technologische ontwikkelingen. MidZuid speelt hierop in door onder meer de ontwikkeling van mensen vorm te geven op basis van methodische arbeidsontwikkeling en de inzet van nieuwe technologieën zoals beamertechnologie. Daarnaast ontwikkelt MidZuid zich in 2023 verder tot de Technohub Inclusieve Technologie binnen de arbeidsmarktregio, waarvoor eind 2022 een groot subsidiebedrag uit de arbeidsmarktregio is binnengehaald om dit vorm te geven. Hierdoor kan dit opgezet worden zonder dat dit ten laste komt van de begrotingen van de deelnemende gemeenten. Hiermee loopt MidZuid voorop in de technologische ontwikkelingen in werk voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Ad 2. Uitgangspunt is dat mensen vanuit de participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers worden geplaats. In overleg met de betreffende gemeenten komt het voor dat mensen vanuit de participatiewet een te grote begeleidingsbehoefte hebben om bij een werkgever geplaatst te worden. Om deze mensen toch te laten werken en mee te laten doen in de maatschappij en niet terug te laten vallen in een zeer kwetsbare positie wordt dan in overleg besloten om deze mensen vast bij MidZuid in dienst te nemen, waarbij deze personen zich tevens nog verder kunnen doorontwikkelen.

Ad 3. Op dit moment wordt de uitstroom van het SW-bestand nog grotendeels gecompenseerd door de instroom vanuit de participatiewet en van mensen met een indicatie voor nieuw beschut werk. Daarmee blijft ook tevens de verplichte vangnetfunctie voor mensen uit het SW-bestand en mensen die vanuit de participatiewet uitstromen naar regulier werk in stand. Dat de financiering van deze nieuwe instroom anders is dan van de SW-doelgroep is algemeen bekend. Dat dit tot een negatieve financiële ontwikkeling leidt op lange termijn bij alle SW-bedrijven is ook een bekend gegeven. Vandaar dat ook samen met andere SW-bedrijven wordt gekeken om een oplossing hiervoor te realiseren. Ook in de landelijke politiek is daar veel aandacht voor. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VNG en Cedris gaat Berenschot de huidige en toekomstige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven in kaart brengen, waarbij het doel is te komen tot scenario's op basis waarvan de politiek keuzes kan maken voor de toekomst. Wij participeren als MidZuid actief aan deze onderzoeken om aan de voorzijde mee te kunnen denken in de oplossingen.

Ad 4. Naast de formele stukken waarop de raden gevraagd wordt om haar zienswijze organiseren wij als MidZuid periodiek bijeenkomsten voor raadsleden om hen actief te informeren over de ontwikkelingen die spelen bij MidZuid. Daarnaast ontvangen wij regelmatig raadsleden om deze kennis te laten maken met ons bedrijf en zijn wij op de kadernotabijeenkomsten aanwezig om alle vragen die er leven te beantwoorden. Ook in 2023 zijn de eerste raadsledenbijeenkomsten al geweest bij het versturen van deze kadernota en wij zullen deze manier van communiceren in 2023 en verder ook zeker voortzetten.

5. Financiële uitgangspunten MidZuid

In dit hoofdstuk zal op hoofdlijnen een overzicht worden gegeven van de financiële uitgangspunten voor de begroting 2024 van MidZuid.

5.1. Algemene (financiële) uitgangspunten

1. De begroting wordt opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten. Deze algemene (financiële) uitgangspunten volgen de bestendige gedragslijn.
2. Aan het begin van het jaar wordt de begroting 2024 opgesteld, waarbij in het najaar waar nodig een herziene begroting wordt opgesteld. Bij het opstellen van deze begroting

worden uiteraard wel de jaarcijfers van het voorgaande jaar en de bekende actuele ontwikkelingen betrokken.

3. In het 4e kwartaal van 2023 zal, indien van toepassing, een herziene begroting opgemaakt. Dit zal tot een noodzakelijk minimum worden beperkt. Bij het opstellen van deze herziene begroting zullen de ontwikkelingen die spelen in 2023 en 2024 en van invloed zijn op de activiteiten en financiën worden betrokken. Dan worden ook indexeringen meegenomen op basis van de prijsontwikkelingen van de septembercirculaire 2023 en de dan bekende cao-ontwikkelingen.
4. De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in de begroting.
5. De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de WSW worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2022 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2023 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen inde hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform de bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden. Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
6. Voor de SW is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is zowel bepalend geweest voor de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten SW-medewerkers.
7. Voor nieuw beschut werk is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 8.100 per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut werk die bij het opstellen van de herziene begroting 2023 in dienst waren. Het aantal medewerkers nieuw beschut werk is gebaseerd op de in december 2021 door het ministerie per gemeente gepubliceerde taakstelling ultimo 2022 teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2024 en volgende is het aantal gebaseerd op dein juli 2019 gepubliceerde aangepaste taakstelling van de banenafspraak, waarbij vanaf 2025 de instroomlijn recht evenredig wordt doorgetrokken.
8. Voor 2024 wordt uitgegaan van gemiddeld 77 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd o.b.v. historische gegevens. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers die onder de Participatiewet vallen die bij het opstellen van de herziene begroting 2023 in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 4.585 per persoon. Het verschil tussen

de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan.

9. De loonkosten van de sw-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. Hierbij zit nog wel de onduidelijkheid hoe in de financiering wordt omgegaan met de bovenmatige stijging van het minimumloon per 1 januari 2023. De cao-sw heeft een looptijd tot eind 2025. In de cijfers wordt uitgegaan van het doorzetten van de systematiek uit de huidige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het verhoogde bedrag lage inkomensvoordeel (LIV).
10. De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de cao gemeenten en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. De cao gemeenten loopt tot eind 2022. De loonstijging in 2023 van voorlopig 5% op basis van de huidige stand van de onderhandeling is meegenomen en de ontwikkelingen hierop zullen zoveel mogelijk worden meegenomen.
11. De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut werk, participatiebanen) zijn gebaseerd op de CAO Aan de Slag. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV en de wijzigingen in die regelgeving, waarbij voor de nieuwe doelgroepen rekening is gehouden met een pensioenregeling op basis van de sw-regeling.
12. Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2023 geen rekening gehouden met de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire 2022, omdat deze niet aansloot bij de prijsontwikkelingen in de markt en is uitgegaan van een kostenstijgingen van 5 -12%, met een uitschieter van de energiekosten die op 428% is vastgesteld. Verder is van specifieke indexcijfers gebruik gemaakt voor een aantal begrotingsposten (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna). Voor de jaren erna is het prijspeil 2023 aangehouden; dit geldt zowel voor de kosten als opbrengsten.
13. De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in het bedrijfsplan.
14. Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar de indexatie voor 2023 vastgesteld, welke ontwikkeling is te zien in de begrotingscijfers. De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren na 2023 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2023 aangehouden. In de eerste begrotingswijziging eind 2023 worden de dan vastgestelde indexeringen doorberekend voor 2024.
15. Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten.
16. De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in het bedrijfsplan opgenomen kosten betreffen de reguliere medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead

vallen. In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevingseisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op het gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.

17. Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.).
18. Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt zou blijven tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat sw, ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut werk en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
19. In de begroting is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van een winstoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.

5.1.1. Wijzigingen in structuur MidZuid

De nieuwe algemeen directeur heeft per 1 januari 2022 een nieuwe organisatiestructuur geïntroduceerd, waarbij verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden gelegd. Hierbij is het aantal MT-leden verder teruggebracht naar 6 inclusief de algemeen directeur. Op een wat langere termijn gaat dit ook effect hebben op de overhead kosten van MidZuid, waarvan de eerste effecten zichtbaar zijn in de begroting 2023, echter door de enorme prijsontwikkelingen en daarmee gepaard gaande Cao verhogingen is dit voordeel nog nauwelijks terug te zien in de meerjarencijfers.

5.1.2. Project samenwerking Altena MidZuid

In 2023 treedt de nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen de gemeente Altena en MidZuid in werking waarbij de ambitie is om een bredere groep mensen middels de

samenwerking Altena-MidZuid naar de arbeidsmarkt te brengen. Dit gaat bijdragen in het optimaal inzetten van de kennis en arbeidscapaciteit binnen MidZuid op langere termijn en het behalen van doelen als het gaat om inwoners naar (zoveel als mogelijk) regulier werk brengen.

5.1.3. Methodische arbeidsontwikkeling

In 2023 wordt Methodische Arbeidsontwikkeling verder ingezet om op individueel niveau medewerkers optimaal te kunnen ontwikkelen en daarmee ook heel inzichtelijk te krijgen wat MidZuid bijgedragen heeft aan deze ontwikkeling. Hiermee worden de kansen op de arbeidsmarkt van onze medewerkers verder vergroot.

5.1.4. Project Inclusieve technologie / ontwikkeling Technohub Inclusieve Technologie

MidZuid heeft eind 2021 een prijs gewonnen om mee te doen in een pilot voor Inclusieve Technologie, waarmee we medewerkers door middel van inzet van technologie hoogwaardiger werk kunnen laten doen en ook langer voor het arbeidsproces kunnen behouden. Ook biedt het kansen voor het uitvoeren van werkzaamheden die eerder niet binnen bereik waren voor deze medewerkers. Deze pilot zal nog lopen tot medio 2023. Mede vanuit deze ontwikkeling en de kennis die daarmee is opgedaan heeft MidZuid een aanvullende subsidie vanuit de arbeidsmarktregio ontvangen om de ontwikkeling van een Technohub Inclusieve Technologie binnen MidZuid verder vorm te geven.

5.1.5. Verduurzaming

Er wordt vanuit bestekaanvragen van gemeenten steeds meer ingezet op verduurzaming van vervoer. Verduurzaming betekent in dit geval niet een kostenbesparing, omdat de aanschafwaardes ongeveer verdubbelen, terwijl dit niet in de te rijden kilometers wordt terugverdiend, omdat onze vervoermiddelen relatief weinig kilometers rijden. Daarnaast worden door wet- en regelgeving steeds stengere milieueisen aan bedrijfshuisvesting gesteld. Ook hier zal MidZuid aan moeten voldoen. Samen met het bestuur van MidZuid zullen we zorgvuldig de balans afwegen hoe deze verduurzaming moet worden ingezet.

5.1.6. Huisvesting

Met betrekking tot huisvesting zijn de raden inmiddels geïnformeerd over de eerste uitkomsten van het onderzoek van HEVO en het vervolg onderzoek van HEVO en de Onderhoudsregisseur dat nu loopt, waarvan de uitkomsten in de loop van 2023 worden

verwacht. Pas nadat daar besluitvorming over heeft plaatsgevonden zullen de effecten hiervan worden meegenomen in de begrotingen, wat op zijn vroegst in de herziene begroting 2024 zal zijn.

6. Bijzondere aandachtpunten

6.1. Nieuw beleid

Volgens de vastgestelde spelregels met de deelnemende gemeenten dienen voorstellen voor nieuw beleid in een kadernota te worden aangegeven. Voor MidZuid zijn er geen voorstellen voor nieuw beleid. De werkzaamheden van MidZuid worden ongewijzigd binnen de huidige beleidskaders uitgevoerd.

7. Tot slot

Mocht u naar aanleiding van deze kadernota vragen aan ons hebben, dan beantwoorden wij deze graag. Aarzel vooral niet om contact met ons op te nemen.