Kaderbrief 2027

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 3

INLEIDING 3

FINANCIELE EN BELEIDSKADERS VANUIT DE GEMEENTEN 4

SAMENWERKING WERKPLEIN EN ISD 8

UITWERKING WVS 11

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 14 gemeenten in de regio West-Brabant is vastgesteld, is deze datum naar voren gehaald en bepaald op 1 februari. De begroting 2027 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 2027 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 2027. WVS is zich terdege bewust van de financiële uitdagingen voor de deelnemende gemeenten in 2027 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 (WegWijzer). 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 2027.

Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WVS op 26 januari 2026.

De secretaris,

P.F.J.M. Havermans

De plv. voorzitter,

D.P.E. Hopmans MSc.

Financiële en beleidskaders

Bij de begroting 2027 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota Verbonden Partijen.
- De (aanvullende-) financiële richtlijnen begroting 2027 vanuit de gemeenten.
- De beleidsmatige richtlijnen begroting 2027 vanuit de gemeenten.
- De Programmaplaat WegWijzer 2026.
- De septembercirculaire gemeentefonds 2025.
- De BBV-richtlijnen.

De (aanvullende) financiële- en beleidsmatige richtlijnen van de 9 deelnemende gemeenten zijn vrijwel identiek. Door de raad van Roosendaal is één extra aanvullende financiële richtlijn vastgesteld. Die wordt hierna apart genoemd.

Financiële richtlijnen begroting 2027 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 instandhouding 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 materiele 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 ontwerpbegroting(wijziging). 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 2027 WVS

1. De op WVS betrekking hebbende ramingen en effecten van de ketensamenwerking worden herkenbaar in een afzonderlijke paragraaf in de begroting 2027 opgenomen. WVS zorgt er voor dat haar begroting op dit punt aansluit bij de begrotingen van het Werkplein en de ISD.

2. De in de financiële richtlijn 3 bedoelde reserves betreffen uitsluitend de bestemmingsreserves.

Beleidsmatige richtlijnen begroting 2027 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 2027 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 de ISD komt tot concrete doelstellingen rond de ontwikkelingen van inwoners, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht.

5. Daarbij verwachten we dat een programmatische aanpak ketensamenwerking wordt uitgewerkt en toegepast (met een uniforme klantreis en dienstverlenings-concept), dat KPI's voor de keten zijn beschreven en worden gebruikt bij planning, monitoring, evaluatie en bijsturing, dat daarbij wordt gewerkt volgens de 7 uitgangspunten van de moderne overheidsorganisatie en de ontwikkelingen in het kader van de aanpassing van de Participatiewet en dat voor alle cliënten maatwerk wordt geleverd in afstemming met ketenpartners en daarbij wel sprake is en blijft van een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en bedrijfsmatig werken.

6. In de begroting 2027 wordt de inzet van WVS ten behoeve van de ketensamenwerking in een afzonderlijke paragraaf uitgewerkt.

De laatste twee beleidsmatige richtlijnen zijn niet vastgesteld door de gemeente Rucphen.

Extra aanvullende financiële richtlijn van de gemeente Roosendaal

De raad van Roosendaal heeft de navolgende extra aanvullende richtlijn vastgesteld:

Nagenoeg alle gemeenten hebben sinds 2025 een bezuinigingsopgave. Hierdoor moeten gemeenten beleidsinhoudelijke keuzes maken en / of besparingen doorvoeren. In de richtlijnen 2026, welke vorig jaar aan de gemeenschappelijke regelingen zijn meegegeven, vroegen wij hen om aan te geven welke keuzes gemaakt konden worden om besparingen te realiseren. Gelet op de huidige financiële situatie beschrijft de gemeenschappelijke regeling in de kadernota en begroting 2027 wederom in hoeverre zij hieraan kan bijdragen, bijvoorbeeld door de bijdrage van de deelnemers voor 2027 te laten dalen of gelijk te houden aan de bijdrage voor 2026 of een stijging te beperken.

Samenwerking met Werkplein en ISD

De intensieve samenwerking binnen de keten van ISD Brabantse Wal (ISD), het Werkplein en WVS gaat onverminderd door. Het bleek dat een groot deel van de inwoners dat langer dan 2 jaar een bijstandsuitkering heeft niet goed in beeld is en daardoor geen passende dienstverlening kon of werd geboden. Dit is aanleiding geweest om een aantal onderzoeken te doen. Onderzoek A, over de nut en noodzaak, B, een maatschappelijke kosten-batenanalyse, en C, een toekomstperspectief voor de gezamenlijke uitvoering voor inwoners in de Participatiewet. Op basis van de uitkomsten van deze onderzoeken hebben wij een advies opgesteld voor de besturen van de drie organisaties. Op 30 juni 2025 is dit gezamenlijke eindadvies unaniem vastgesteld door de negen portefeuillehouders in de gezamenlijke bestuursvergadering. De colleges van de negen gemeenten hebben de richting van het eindadvies vervolgens onderschreven. Het resultaat: een breed gedragen koers voor een toekomstbestendige uitvoering van de Participatiewet, waarin de inwoner centraal staat.

Uitgangspunten voor deze samenwerking (uit eindadvies)

o Zoek eerst naar een oplossing binnen de samenwerking tussen Werkplein, ISD en WVS alvorens je extern zoekt naar oplossingen.
o Stuur op het vermogen van de inwoner en op maatschappelijke meerwaarde in plaats van op aantallen.
o Er mag nog maar 1 intake plaatsvinden binnen de samenwerking tussen Werkplein, ISD en WVS.
o De motivatie van de inwoner staat centraal bij de keuze van het maatwerktraject. De kansrijke beroepen op de arbeidsmarkt bieden daarbij een kader.
o De samenwerking in de keten is een investering in mensen die anders niet meedoen in de samenleving. Niet de taak (bijv. groenvoorziening), maar het zorgen voor en de ontwikkeling van inwoners is de feitelijk opdracht.

Uitgangspunten dienstverlening (uit eindadvies)

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

De visie voor de samenwerking is:

Iedereen doet mee

“Wij geloven in de talenten van onze inwoners en stimuleren hen deze te ontwikkelen. Ons doel is dat inwoners actief meedoen in de samenleving, waar mogelijk door te werken. Door hechte samenwerking, zowel binnen en tussen onze organisaties als met partners in het sociaal domein, zorgen we dat iedereen de ondersteuning krijgt die nodig is. Zo maken we samen maatschappelijke impact”.

Voor 2026 hebben we de volgende strategische doelstelling vastgesteld:

Elk jaar zorgen wij ervoor dat we meer inwoners samen helpen actief mee te doen in de samenleving, waar mogelijk door te werken. In 2030 bieden wij passende dienstverlening aan alle inwoners vallend onder de Participatiewet. Iedereen doet mee.

Om de strategische doelstelling te realiseren hebben we het programma Wegwijzer opgezet. Dit bestaat uit 11 adviezen op het gebied van de dienstverlening, de omgeving en systeem en cultuur.

Dit programma zullen we in de komende jaren gaan uitvoeren. (zie schema volgende pagina)

Aantallen

De ontwikkeling van onze inwoners staat voorop. Het doel is dat iedereen meedoet in de samenleving, waar mogelijk door te werken. In onze samenwerking streven we ernaar om zoveel mogelijk inwoners te ondersteunen met bij hun behoefte passende dienstverlening. Een leerroute zoals techniek, groen, logistiek, schoonmaak, productie, catering of post kan daar onderdeel van uitmaken. Uitbreiding naar nieuwe werkgebieden wordt onderzocht. Elk jaar willen we meer inwoners passende dienstverlening bieden. De focus ligt dus zowel op de kwaliteit als op de kwantiteit.

Planning acties: ontwikkeling, implementatie en borging (t/m 2027)

	2025			2026				2027
	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
I. Knelpunt Dienstverlening								
Aanpak:								
1 Wij brengen alle inwoners die 2 jaar of langer een bijstandsuitkering hebben in beeld	■	■	■	■	■	■	■	
Wij ontwikkelen een eenduidige werkwijze van intake & diagnose					■	■	■	■
2 Wij bieden inwoners maatwerktrajecten door:								
Passen het instrument loonkostensubsidie (LKS) toe op iedere inwoner waarvoor dit passend is		■	■	■				
Benutten WVS voor opstap- en vangnetbanen (met LKS)	■	■	■	■				
Zetten boven taakstelling van gemeenten beschutte werkplekken in		■	■					
Ontwikkelen - waar nodig - een gezamenlijke aanpak voor specifieke doelgroepen	■	■	■	■	■	■	■	■
Een naadloze aansluiting op werk voor leerlingen van VSO-/praktijkscholen met uitstroomprofiel 'werk'	■	■	■	■	■	■		
Ontwikkelen een gezamenlijke aanpak op bemiddeling naar werk	■	■	■					
Bieden passende nazorg bij elke plaatsing		■	■	■	■	■	■	
3 Het verandertraject gericht op het samenwerken volgens de 7 uitgangspunten	Zie punt 11							
II. Knelpunt Omgeving								
Aanpak:								
4 Wij halen de buitenwereld naar binnen				■	■	■	■	■
III. Knelpunt 'Systeem' en cultuur								
Aanpak:								
5 Wij werken samen volgens een set van meerjarig vastgestelde uitgangspunten		■	■	■	■	■	■	■
6 Wij stellen een set van gezamenlijke kpi's op die samenhangt met de kpi's van de 3 organisaties		■	■					
7 We komen met een voorstel voor efficiënte en effectieve inzet van financiële middelen			■	■	■			
8 Wij gaan werken aan de hand van een functioneel integraal governance-model					■	■	■	
9 Wij werken stapsgewijs meer samen op gebied van Beleid en Bedrijfsvoering			■	■	■	■	■	■
10 Wij werken samen op locatie	Zie punt 11							
11 Wij gaan aan de slag met onze gezamenlijke en individuele veranderopgave = WEGWIJZER	■	■	■	■	■	■	■	■

Impulsgelden

Vanaf 2025 zijn er vanuit het Rijk impulsgelden beschikbaar gesteld. Deze worden ingezet voor projecten vanuit de WegWijzer, maar ook voor projecten die de dienstverlening van WVS verbreden, verdiepen en verstevigen.

De projecten voor 2027 zijn nog niet (allemaal) bekend. De informatievoorziening omtrent deze projecten loopt via de gezamenlijke bestuursvergadering.

WVS is kassier voor deze projecten en verzorgt samen met het projectmanagement van WegWijzer de inhoudelijke en financiële rapportages m.b.t. de besteding van deze gelden.

Uitwerking WVS

De financiële richtlijnen en de aanvullende financiële richtlijnen worden opgevolgd. De beleidsmatige richtlijnen worden opgevolgd conform de besluitvormingsprocessen omtrent deze onderwerpen.

Met betrekking tot de extra aanvullende financiële richtlijn van raad van Roosendaal 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 2026 bleek de rijksbijdrage en de loon-prijs compensatie een financiële meevaller. De totale gemeentelijke bijdrage over 2026 kon hierdoor fors worden verlaagd (van € 7.386.000,- in de oorspronkelijke begroting 2026 naar € 5.492.000,- in de vastgestelde herziene begroting 2026). Hoe zich dit voor het jaar 2027 ontwikkelt is op dit moment niet te voorspellen. De hoogte van de rijksbijdrage 2027 en de loon-prijs compensatie is pas bekend bij het verschijnen van de mei circulaire in 2026. 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 2027 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 2026 is (helaas) vooral afhankelijk van de besluitvorming op andere beleidstafels waarop WVS nauwelijks invloed heeft.

Met betrekking tot het verzoek om aan te geven welke besparingen wellicht mogelijk zijn op de begroting 2027, 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.

De gemeenten, de ISD en het Werkplein hebben een principe-uitspraak gedaan over de door hen in 2027 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 2027-2030 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.

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 31-12-2025. 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.
   Het Rijk heeft aangegeven dat zij in de loopt van de jaren een hogere WML willen. Er wordt uitgegaan van een normale verhoging van het WML in de uitgangspunten.

Voor 2027-2030 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. **SW:**
De taakstelling 2026-2030, vanuit de september circulaire 2025, is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget WSW	2026	2027	2028	2029	2030
SE	1.294	1.197	1.126	1.046	973

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 2027-2030 zijn berekend op basis van de stijging die eerder per jaar heeft plaatsgevonden. De taakstelling is geëxtrapoleerd o.b.v. de taakstelling 2025.

Beschut werk	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal dienstverbanden	265	284	301	318	335
Werkplein	182	195	206	217	228
ISD	83	89	95	101	107

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 zijn 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	2026	2027	2028	2029	2030
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 2025 is:

	2026	2027	2028	2029	2030
Prijsindexcijfer	2,5 %	2,5 %	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 en investeringen i.h.k.v. duurzaamheidswetgeving. Onder de laatste vallen onder andere investeringen m.b.t. de elektrificatie van het wagenpark, laadvoorzieningen en mogelijk zonnepanelen.

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 2025.

b. Voor medewerkers met een beschut werk-indicatie wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte.

2. **P-budget SW:**

	2026	2027	2028	2029	2030
P-budget*	54.022.746	51.645.336	50.044.285	48.017.541	46.166.370
LPO	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
SE	1.294	1.197	1.126	1.046	973

*= excl. Loon Prijs Ontwikkeling (LPO)
Op basis van de september circulaire 2025.

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 de gemiddelde loonkostensubsidie opgenomen (uitgangspunt is WML). Voorgenomen is dat de wetgeving hieromtrent vanaf 2028 wordt aangepast en dat er een forfaitaire loonkostensubsidie van 68 % gaat gelden voor beschut werk. Hierdoor vervalt de systematiek van loonwaardenmeten voor deze doelgroep. Deze loonkostensubsidie wordt volledig vergoedt via het Buigbudget.

5. **Loonkostensubsidie participanten:**
Voor de personen met een doelgroep indicatie wordt, conform afspraak, een loonwaarde van 60 % verondersteld.
De begeleidingsvergoeding voor deze doelgroep wordt gefinancierd vanuit de IU Infrastructurele gelden die vanuit het Rijk worden ontvangen.

6. **Begeleidingsvergoeding beschut werk en compensatie LKS:**
Voor de personen vallende onder beschut werk wordt € 12.485,- (cf. september circulaire 2025) per traject (31 uur p/w) aan begeleidings-vergoeding meegenomen. Tot en met 2026 is / wordt dit uitbetaald per persoon. Dit betreft de begeleidingsvergoeding en vooruitlopend op nieuwe wetgeving is er ook een aanvulling op de loonkostensubsidie opgenomen in de IU Beschut Werk van € 2.971. In de nieuwe wetgeving, die gepland staat voor 2028, zal voor beschut werk een forfaitaire loonkostensubsidie van 68 %

gaan gelden. Loonwaardenmetingen zijn dan overbodig. Vanwege de toekenning via de IU Beschut Werk zal WVS deze aanvulling verantwoorden onder de begeleidingsvergoeding.

Vanaf 2027 wijzigen de afspraken tussen WVS, het Werkplein en de ISD. De begeleidingsvergoeding zal dan niet meer per persoon worden verrekend, maar naar rato van een arbeidsduur van 31 uur p/w conform de vergoeding vanuit het Rijk. Landelijk is hierover nog wel discussie, daar de begeleiding voor een persoon die 20 uur p/w werkt vrijwel gelijk is aan die van iemand die 32 uur p/w werkt.

	2026	2027	2028	2029	2030
Begeleidingsvergoeding	12.485	12.485	12.485	12.485	12.485

Conform september circulaire 2025. Exclusief vergoeding LKS bijdrage.