

Kaderbrief 2023

Volg ons

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 3

INLEIDING 3

FINANCIELE EN BELEIDSKADERS VANUIT DE GEMEENTEN 4

UITWERKING WVS 6

Voorwoord

In de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) is in artikel 34b bepaald dat het dagelijks bestuur van een gemeenschappelijke regeling vóór 15 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. Derhalve zal voor 15 april de begroting op basis van de in deze kaderbrief genoemde uitgangspunten worden opgesteld.

Inleiding

In deze beleidskadernotitie geeft WVS de sociale en bedrijfseconomische kaders, prioriteiten en doelstellingen voor het begrotingsjaar 2023 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 2023.

De beleidskadernotitie 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 werkpleinen 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 2023.

Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WVS op 31 januari 2022.

[redacted]

Financiële en beleidskaders

Bij de begroting 2023 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota verbonden partijen.
- De (aanvullende-) financiële richtlijnen begroting 2023 vanuit de gemeenten.
- De beleidsrichtlijnen begroting 2023 vanuit de gemeenten.
- Het Jaarplan ketensamenwerking 2022 en het koersdocument Publiek groenbedrijf West-Brabant.
- De septembercirculaire gemeentefonds 2021.
- De BBV-richtlijnen.

De (aanvullende) financiële- en beleidsrichtlijnen van de 9 gemeenten zijn vrijwel identiek.

Financiële richtlijnen begroting 2023 WVS

1. We verwachten van het (Dagelijks) Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) dat zij een structureel sluitende meerjarenbegroting 2023-2026 aanbiedt aan de deelnemers. De GR vermeldt duidelijk de uitgangspunten die gebruikt zijn voor de begroting 2023. In de begroting 2023 neemt de GR ook een overzicht op met de bijdrage (2023 t/m 2026) 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 de (bestemmings-) 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 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 bijdrage van de gemeente / deelnemers in de begroting 2023 stijgt maximaal met de loon indexering en de prijsontwikkeling uit de septembercirculaire 2021 (of een actuelere circulaire).

5. De GR beschrijft in de begroting 2023 in hoeverre de bijdrage van de gemeente / deelnemers gelijk kan blijven aan de bijdrage voor 2022. Dit kan door besparingen voor te stellen of beleidsinhoudelijke keuzes aan te geven.

6. Een positief resultaat wordt uitgekeerd aan de deelnemers. De GR kan hier alleen van afwijken door een duidelijk en gemotiveerd voorstel voor resultaatbestemming voor te leggen aan het Algemeen Bestuur.

7. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing beschrijft de GR de risico's, de kwantificering hiervan en de beheersingsmaatregelen daarbij.

De gemeente Steenbergen heeft, in afwijking op richtlijn 4, opgenomen dat de gemeentelijke bijdrage in de begroting 2023 gelijk dient te blijven t.o.v. het begrotingsjaar 2022 en dat in de meerjarenbegroting 2023-2026 de gelijkblijvende bijdrage voorlopig als uitgangspunt opgenomen dient te worden. Tevens heeft de gemeente Steenbergen als richtlijn opgenomen dat de begroting dient te voldoen aan het BBV. Tot slot heeft de gemeente Steenbergen als financiële richtlijn opgenomen dat binnen 2 jaar na inwerkingtreding van de wijziging van de Wgr de deelnemers de regeling in overeenstemming brengen met de gewijzigde Wgr.

Aanvullende financiële richtlijnen begroting 2023 WVS

1. Wat betreft gezamenlijke activiteiten met het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal, zorgt WVS er voor dat hetgeen daarover in haar begroting is opgenomen aansluit bij de begrotingen van het Werkplein en de ISD. De drie begrotingen zijn de basis voor de ketenbegroting.

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

Beleidsmatige richtlijnen begroting 2023 WVS

1. De begroting 2023 van WVS is opgesteld in lijn met de in 2022 geformuleerde ambities en doelstellingen van de integrale ketensamenwerking met het Werkplein en de ISD. Het Werkplein, de ISD en WVS dienen hun activiteiten en inspanningen in samenhang te bezien, waarbij het resultaat van de organisaties tezamen optimaal dient te zijn. Dit dient tot uitdrukking te komen in een integrale ketenbegroting.

2. WVS 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.

3. WVS besteedt in de begroting aandacht aan de visie en ambitie rondom de doorontwikkeling van het leerwerkbedrijf. Daarbij verwachten we dat de gemaakte keuzes rond de verschillende PMC's en leerlijnen vertaald worden in concrete interne doelstellingen en acties die bijdragen aan het realiseren van de ketensamenwerking

(deze richtlijn is niet opgenomen door de gemeenten Moerdijk en Woensdrecht).

4. In de begroting 2023 worden, voor zover te voorzien en nog nodig, maatregelen opgenomen om de financiële gevolgen van de coronacrisis (gedeeltelijk) op te vangen (deze richtlijn is niet opgenomen door de gemeenten Moerdijk en Woensdrecht).

Uitwerking WVS

De financiële richtlijnen 1 t/m 7 en aanvullende financiële richtlijnen 1 en 2 zullen worden opgevolgd. Bij het opstellen van de begroting worden de richtlijnen uit het BBV in acht genomen. Eventuele wijzigingen van de Wgr zullen, indien nodig, binnen de daarbij gestelde termijn worden verwerkt in de tekst van de GR.

De beleidsmatige richtlijnen zullen worden opgevolgd conform de besluitvormingsprocessen omtrent deze onderwerpen.

Het jaar 2022 staat in het teken van het verder intensiveren van de ketensamenwerking tussen het Werkplein, ISD Brabantse Wal en WVS. We werken samen als ware we één bedrijf. Gezamenlijk zetten we ons in om meer mensen te activeren en te laten participeren. Er zijn 3 proeftuinen gestart in het 4e kwartaal van 2021 die zich richten op een intensieve start waarbij we aan de slag gaan met het goed vorm geven van een diagnose bij binnenkomst van een inwoner, inwoners in doelgroep C die al voor langere tijd een bijstandsuitkering ontvangen en als laatste beschut werk versus arbeidsmatige dagbesteding en hoe we de inwoner centraal kunnen stellen en niet de indicatiestelling. De dingen die werken voor onze doelgroep bestendigen we verder in de ketensamenwerking. Dit is de basis voor 2023.

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. Afgesproken is de uitgangspunten en tijdslijnen van de sociale en financiële planning & control cyclus strak te volgen.

De gemeenten en de werkpleinen hebben een principe-uitspraak gedaan over de door hen in 2023 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken.
De definitieve Wsw subsidie 2023 vanuit het ministerie van SZW is (nog) niet bekend. Wel is door het ministerie een voorlopige opgave verstrekt van het P-budget ten behoeve van de SW. Deze is gebaseerd op de realisatie 2020 en de statistische aanname van de uitstroom van medewerkers in 2021 en 2022. Aan de hand van de werkelijke realisatie 2021 en 2022 wordt deze voorlopige opgave nog bijgesteld in de circulaires gemeentefonds van 2022 en 2023.

De looptijd van de huidige Cao SW is van 01-01-2021 t/m 31-12-2025. De huidige systematiek baseert de loonsverhogingen op het basisloon. Die worden op basis van de LPO (= Loon Prijs Ontwikkeling) jaarlijks door het Rijk gecompenseerd. Er zal derhalve een jaarlijkse toename van de salariskosten van 2 % verwerkt worden in de P-budget (rijksbijdrage) ontvangsten voor de SW. Daarnaast zal in de begroting ook een bedrag voor LPO op de rijksbijdrage opgenomen van 2 %. In de jaren 2016 tot en met 2021 was de LPO resp. 2,22 %, 2,03 %, 2,43 %, 2,57 %, 3,2 % en 2,17 %. 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.

Bij nieuwe besluitvorming in het kader van de ketensamenwerking zal afzonderlijk bekeken worden of dit moet leiden tot aanpassing van de begroting.

Kostenontwikkelingen

1. **<u>Ontwikkelingen salariskosten en formatie</u>:**
   Voor 2022-2026 wordt uitgegaan van de volgende prijsontwikkelingen:

   a. **Lonen SW:** De loonkosten per fte SW stijgen met 2,0 % 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. Het **LIV** (= Lage Inkomens Voordeel) zal, waar toepasbaar, worden meenomen. Voor de SW is een nieuwe Cao overeengekomen met een looptijd tot en met 31-12-2025.

   b. **Salarissen regulier personeel (Ambtelijk + Flexkompaan BV, kader/staf):** De salariskosten van het regulier personeel stijgen met 3,9 % als gevolg van Cao stijgingen, inclusief de periodieken, ten opzichte van het salarisniveau van voorgaand 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 Participatiewet:** Voor de salariskosten van de medewerkers vallende onder de P-wet (beschut werken 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 2 %. Voor periodieken wordt gemiddeld 1% genomen. Daarnaast wordt nog 1 % stijging kosten sociale lasten meegenomen in de kosten berekening.

   d. Bij de raming van de opbrengsten van het **LIV** wordt uitgegaan van een voortzetting van de huidige beleidslijn vanuit het Rijk.

   e. In 2015 is de regeling **Compensatie Transitievergoeding** in werking getreden.

Voor 2023-2026 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. **SW:**
De taakstelling 2022-2026 vanuit de septembercirculaire 2021 is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2026*
SE	1.663	1.582	1.507	1.419	1.337

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 voor 2022. De aantallen voor de jaren 2023-2026 zijn berekend op basis van de stijging die eerder per jaar heeft plaatsgevonden. Voor het begrotingsjaar 2023 zal worden uitgegaan van gemiddeld 151 fte. Dit is een gemiddelde bezetting op basis van het werkelijk gemiddelde (o.b.v. 2021 en daarvoor van) 28 uur per persoon. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op een publicatie van 21-12-2021 met betrekking tot aantallen beschut werk per gemeente 2022. De overige jaren zijn geëxtrapoleerd.

BS	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2026*
Aantal trajecten	199	222	243	266	287
Hart van West-Brabant	137	152	167	182	197
Brabantse Wal	62	70	76	84	90

d. **Leerwerktrajecten (LWT) met behoud van uitkering:**
De samenwerking op het gebied van de leerwerktrajecten is vanaf 2022 niet meer gebaseerd op het halen van aantallen maar op kwalitatieve ondersteuning bieden aan de mensen die ondersteuning nodig hebben om de ontwikkeling naar de arbeidsmarkt te maken. In deze kaderbrief worden nog wel aantallen genoemd omdat de begrotingsramingen gebaseerd moeten zijn op aantallen en tarieven. De opgenomen aantallen zijn kortgesloten met het

\Werkplein en de ISD. De volgende zaken zullen zowel in onze begroting als die van het Werkplein en de ISD worden verwerkt. In het kader van de ketensamenwerking zijn de volgende afspraken voor de komende jaren gemaakt:

LWT	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal trajecten	233	233	233	233	233
Hart van West-Brabant	155	155	155	155	155
Brabantse Wal	78	78	78	78	78

Medewerkers met een doelgroep indicatie vanuit de Participatiewet:
Eind 2021 is het koersdocument met betrekking tot het publiek groenbedrijf West-Brabant vastgesteld, waarin is bepaald dat jaarlijks 80 werkzoekenden zullen worden ontwikkeld en getraind binnen het publiek groenbedrijf met als focus uitstroom naar een regulier groenbedrijf. Voor diegenen waarvoor dit (nog) niet haalbaar is, zal het publiek groenbedrijf (tijdelijk of permanent) als vangnet fungeren. Op basis van de eerste inschattingen wordt op jaarbasis in de begroting rekening gehouden met 20 tijdelijke dienstverbanden en 16 (structurele) vaste dienstverbanden vanuit de banenafspraak (met LKS = LoonKostenSubsidie), alsmede de instroom van 8 personen Beschut Werk.

2. Overige bedrijfskosten:

Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de septembercirculaire 2021 is:

	2022	2023	2024	2025	2026
Prijsindexcijfer	1,8 %	1,9 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %

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 2,5 % worden gehanteerd per fte SW. De omzet (opdrachten) van de deelnemende gemeenten wordt geacht constant te blijven ten opzichte van 2021.
   b. Voor de beschut werkers wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte, zijnde € 6.500,-.

2. **P-budget SW:**

	2022	2023	2024	2025	2026
P-budget*	48.062.926	46.491.950	45.126.270	43.643.178	42.327.024
LPO	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
SE	1.663,23	1.582,55	1.506,89	1.419,13	1.336,65

   Op basis van de septembercirculaire 2021 en een geschatte LPO van 2 % per jaar.

3. **Gemeentelijke bijdragen:**
   Het totale tekort wordt per gemeente omgeslagen naar rato van het aantal SW-werknemers, beschut werkers 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 werkzaam in het groen met een doelgroep indicatie wordt, conform afspraken, een loonwaarde van 60 % verondersteld.

6. **Begeleidingsvergoeding beschut werk en stimuleringsbonus:**
   Voor de personen vallende onder beschut werk wordt € 7.800,- per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen.

	2022	2023	2024	2025	2026
Begeleidingsvergoeding	7.800	7.800	7.800	7.800	7.800

   Conform septembercirculaire 2021.