Kaderbrief 2025

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD 3

INLEIDING 3

FINANCIELE EN BELEIDSKADERS VANUIT DE GEMEENTEN 4

SAMENWERKING WERKPLEIN EN ISD BRABANTSE WAL 7

UITWERKING WVS 9

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 2025 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 2025 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 2025.

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 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 2025.

Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WVS op 29 januari 2024.

De secretaris,

P.F.J.M. Havermans

De voorzitter,

T.C. Melisse.

Financiële en beleidskaders

Bij de begroting 2025 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota Verbonden Partijen.
- De (aanvullende-) financiële richtlijnen begroting 2025 vanuit de gemeenten.
- De beleidsrichtlijnen begroting 2025 vanuit de gemeenten.
- Het ontwerp Jaarplan ketensamenwerking 2025
- De septembercirculaire gemeentefonds 2023.
- De BBV-richtlijnen.

De (aanvullende) financiële- en beleidsrichtlijnen van 8 gemeenten zijn identiek. De gemeente Roosendaal heeft bij de financiële richtlijnen 2 afwijkende richtlijnen aan WVS meegegeven.

Financiële richtlijnen begroting 2025 WVS

1. We verwachten van het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) dat zij uiterlijk 15 april 2024, maar bij voorkeur vóór 1 april 2024, een structureel sluitende meerjarenbegroting voor komende vier jaar aanbiedt aan de deelnemers. De gemeenschappelijke regeling vermeldt duidelijk de inhoudelijke en financiële uitgangspunten die gebruikt zijn voor de begroting voor het komende jaar. In de begroting neemt de GR 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 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 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. 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 GR de dan meest recente Rijkscirculaire voor zowel de loon- als de prijsindex.

5. 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.

6. Uiteraard wijzigt de deelnemersbijdrage ook wanneer er wijzigingen zijn in de kwantiteit van de dienstverlening die de deelnemers afnemen

7. Een positief jaarrekeningresultaat 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. Over een dergelijk voorstel besluit het Algemeen Bestuur.

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

Afwijkende financiële richtlijnen begroting 2025 WVS Gemeente Roosendaal

Punt 4 en 5 wijken af van de richtlijnen opgesteld door de ander 8 gemeenten.

4. De bijdrage van de deelnemende gemeenten in de begroting 2025 stijgt maximaal met de geldende Cao indexering en de prijsontwikkeling uit de septembercirculaire 2023 (of een actuelere circulaire). Ook wijzigt de bijdrage wanneer er wijzigingen zijn in de kwantiteit van de dienstverlening die deelnemers afnemen.

5. In de ontwerpbegroting worden de mogelijkheden beschreven om de bijdrage van de deelnemende gemeenten te verminderen, bijvoorbeeld door besparingen voor te stellen of beleidsinhoudelijke keuzes aan te geven.

Aanvullende financiële richtlijnen begroting 2025 WVS

1. De op WVS betrekking hebbende ramingen en effecten van de keten-samenwerking worden herkenbaar in een afzonderlijke paragraaf in de begroting 2025 opgenomen. WVS zorgt ervoor dat haar begroting op dit punt aansluit bij de begrotingen van het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal.

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

Beleidsmatige richtlijnen begroting 2025 WVS

1. 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.

2. WVS besteedt in de begroting aandacht aan de visie en ambitie rondom de doorontwikkeling van het sociaal ontwikkelbedrijf. Daarbij verwachten we dat de gemaakte keuzes rond de verschillende leerroutes vertaald worden in concrete doelstellingen en acties die bijdragen aan het realiseren van de ketensamenwerking.

3. De begroting 2025 van WVS is opgesteld in lijn met de ambities en doelstellingen van de integrale ketensamenwerking met het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal. De ketenpartners dienen hun activiteiten en inspanningen in samenhang te bezien, waarbij het resultaat van de organisaties tezamen optimaal dient te zijn.

Samenwerking met Werkplein en ISD Brabantse Wal

De intensieve samenwerking binnen de keten van ISD Brabantse Wal (ISD), Werkplein en WVS gaat onverminderd door. De doelstelling voor 2024 binnen de ketensamenwerking is dan ook 'Samen werken aan Participatie'. Meer dan 70% van de inwoners met een bijstandsuitkering in West-Brabant is langer dan 2 jaar afhankelijk van deze uitkering. Het is onze opdracht om inwoners die ondersteuning te bieden die nodig is. We geloven dat door samenwerking met de bundeling van kennis en kunde, meer inwoners ontwikkeld kunnen worden naar werk of een andere vorm van participeren.

Focuspunten 2024

Voor 2024 hebben we 3 focuspunten:

1. Blijvend aandacht voor doelgroep C ondanks economische voor- of tegenspoed.
Inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verdienen meer aandacht. De ontwikkeling van eigenwaarde en zelfredzaamheid zal op termijn leiden tot een hoger maatschappelijk rendement. Het project 'gecombineerde aanpak' (zoals voortgekomen uit de maatregelen bestandsbeheersing Werkplein) zal ook in gezamenlijkheid verder uitgewerkt worden.

2. Proeftuin gezamenlijke diagnose.
In 2024 wordt de in 2023 ontwikkelde verdiepende diagnose op gebied van arbeidsmogelijkheden, -belemmeringen en benodigde ondersteuningsbehoefte toegepast in de keten. Dit is een verdiepende analyse die vraaggericht ingezet kan worden aanvullend op de intake diagnose bij Werkplein en ISD. Ook kan een verdiepende analyse toegepast worden tijdens het ontwikkeltraject.
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

In 2024 onderzoeken we hoe we gezamenlijk eenduidig invulling kunnen geven aan deze diagnose/analyse-fase door Werkplein, ISD en WVS en willen we beter inzicht krijgen waar de intake-diagnose en de verdiepende diagnose elkaar versterken om beter maatwerk te kunnen leveren aan de inwoner.

3. Communicatie als onderdeel van onze samenwerking.

Communicatie draagt bij aan het laten slagen van onze gezamenlijke opdracht. Net als in de afgelopen jaren zal ook in 2024 veel aandacht besteed worden aan communicatie met het bestuur, de samenwerkende organisaties en met de inwoners.

In principe zetten we bovenstaande lijn door in 2025. In het laatste kwartaal van 2024 zullen we als ketenpartners, samen met de gemeenten, de focuspunten evalueren en bezien of bijstelling voor 2025 nodig is.

Aantallen

De ontwikkeling van onze inwoners staat voorop met 'ontwikkeling naar werk' als hoogste doel. In onze samenwerking streven we ernaar om 380 inwoners (255 Werkplein en 125 ISD) te ondersteunen met een ontwikkeltraject voor de periode van 2024 tot en met 2028. 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.

Uitwerking WVS

De financiële richtlijnen 1 t/m 8 en aanvullende financiële richtlijnen 1 en 2 worden opgevolgd. De beleidsmatige richtlijnen worden opgevolgd conform de besluit-vormingsprocessen omtrent deze onderwerpen.

Afwijkende richtlijnen Roosendaal:
4: Het resultaat van WVS wordt niet alleen beïnvloed door Cao afspraken, maar ook in belangrijke mate door economische ontwikkelingen en de hoogte van de rijksbijdrage en andere subsidieregelingen voor onze sector. Hierdoor kan aan deze richtlijn niet op voorhand worden voldaan.
5: De belangrijkste besparingen zijn niet zichtbaar in de begroting van WVS, maar zijn meer terug te vinden in het maatschappelijk rendement en besparingen op het Buig budget.

In 2024 zal de ketensamenwerking nog verder worden geïntensiveerd. Gezamenlijk met de ISD en het Werkplein gaan we proberen een groep van ca. 1000 inwoners te begeleiden in hun ontwikkeling waarbij een verdiepende diagnose een belangrijk onderdeel zal zijn binnen deze pilot. We denken dat we hierdoor een beter inzicht kunnen krijgen in de ontwikkelcapaciteiten van onze inwoners en daardoor een gerichtere begeleiding kunnen aanbieden op het maximaal haalbare niveau. Ook de verkenning naar ontwikkeltrajecten t.b.v. nieuwe sectoren in de arbeidsmarkt zal hier een onderdeel van uitmaken. Primair blijft de focus gericht op het zoveel mogelijk toeleiden van inwoners naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt. Alleen als dit (tijdelijk) niet lukt kunnen mensen bij WVS een werkplek vinden.

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 2025 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken.
De definitieve Wsw subsidie 2025 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 2022 en de statistische aanname van de uitstroom van medewerkers in 2023 en 2024. Aan de hand van de werkelijke realisatie 2023 en 2024 wordt deze voorlopige opgave nog bijgesteld in de circulaires gemeentefonds van 2024 en 2025.

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. In 2023 is de Cao opengebroken en zijn er hernieuwde afspraken gemaakt. Deze resulteren in een flinke kostenverhoging die, voor zover nu bekend, niet door structurele middelen worden gefinancierd vanuit het Rijk.

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. **Ontwikkelingen salariskosten en formatie:**
   Voor 2025-2028 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. In 2023 is de Cao opengebroken en zijn er hernieuwde afspraken gemaakt. Deze resulteren in een flinke kostenverhoging die, voor zover nu bekend, niet door structurele middelen worden gefinancierd vanuit het Rijk.

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.
   Per 1-1-24 geldt een wettelijk minimum uurloon. Dit betekent dat het salaris van de doelgroep zal worden gebaseerd op 36 uur. Dit betekent een flinke kostenverhoging. In 2023 is de Cao Aan de Slag verlengd tot 31-12-24 en zijn er arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen gedaan. Deze resulteren in een flinke kostenverhoging die, voor zover nu bekend, niet door structurele middelen worden gefinancierd vanuit het Rijk.

Voor 2025-2028 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. **SW:**
De taakstelling 2024-2028, vanuit de september circulaire 2023, is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget WSW	2024	2025	2026	2027	2028
SE	1.462	1.377	1.298	1.205	1.134

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 2023. De aantallen voor de jaren 2025-2028 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	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal dienstverbanden	230	248	265	284	301
Werkplein	158	171	182	195	206
ISD	72	77	83	89	95

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.

Participanten	2024	2025	2026	2027	2028
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 2023 is:

	2024	*2025*	*2026*	*2027*	*2028*
Prijsindexcijfer	3,3 %	2,8 %	2,7 %	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 2023.

b. Voor medewerkers met een beschut werk-indicatie wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte, zijnde € 6.700,-.

2. **P-budget SW:**

	2024	2025	2026	2027	2028
P-budget*	50.108.186	48.482.088	47.071.535	45.079.959	43.723.055
LPO	3,5 %	3 %	3 %	3 %	3 %
SE	1.462	1.377	1.298	1.205	1.134

*= excl. LPO

Op basis van de september circulaire 2023.

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 € 8.600 + € 2.157 (toezegging in september circulaire 2023) per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen.

	2024	2025	2026	2027	2028
Begeleidingsvergoeding	10.757	10.757	10.757	10.757	10.757

Conform september circulaire 2023.