



Kaderbrief 2022



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
INLEIDING	3
FINANCIELE EN BELEIDSKADERS VANUIT DE GEMEENTEN	4
UITGANGSPUNTEN WVS-GROEP	7

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-groep (hierna: WVS) de sociale en bedrijfseconomische kaders, prioriteiten en doelstellingen voor het begrotingsjaar 2022 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 2022.

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 (herstructurering) van WVS in verband met de uitvoering van de Participatiewet. 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 2022.

Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WVS op 25 januari 2021.

De secretaris,

P.F.J.M. Havermans

De voorzitter,

L.G.M. Van der Beek

Financiële en beleidskaders

Bij de begroting 2022 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota verbonden partijen.
- De financiële richtlijnen begroting 2022 vanuit de gemeenten.
- De beleidsrichtlijnen begroting 2022 vanuit de gemeenten.
- Ketensamenwerking P-Wet.
- De september circulaire gemeentefonds 2020.
- De BBV-richtlijnen.

De richtlijnen van de 9 gemeenten zijn vrijwel identiek. Afwijkingen zijn per punt aangegeven.

Financiële richtlijnen begroting 2022

1. Van het Dagelijks Bestuur (DB) van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) wordt verwacht dat zij een structureel financieel sluitende meerjarenbegroting 2022-2025 aanbiedt aan de deelnemers. De gehanteerde begrotingsuitgangspunten door de GR dienen in de begroting 2022 van de GR inzichtelijk te worden gemaakt. In de begroting 2022 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage (2022 t/m 2025) 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 dient te voldoen aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). Dit betekent dat de voorgeschreven gegevens in de begroting dienen te worden opgenomen. Met name wordt aandacht gevraagd voor:
 - Overzicht van incidentele lasten en baten.
 - Specificatie van lasten en baten per programma.
 - Opnemen meerjarig investeringsplan in de begroting.
 - Opnemen van (prestatie) indicatoren in de begroting.
 - Verwachte stand begin en eind begrotingsjaar van eigen en vreemd vermogen (punt 3 is niet opgenomen door de gemeente Etten-Leur).
4. 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.
5. De begroting 2022 dient te worden opgesteld op basis van een gelijkblijvende gemeentelijke bijdrage t.o.v. het begrotingsjaar 2021. Als dit leidt tot beleidsmatige keuzes dienen deze aangegeven te worden in de kaders voor de begroting 2022. Voor de meerjarenbegroting 2022-2025 dient deze gelijkblijvende bijdrage voorlopig als uitgangspunt te worden genomen (punt 5 is niet opgenomen door de gemeente Halderberge).

6. 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.
7. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze kwantificeren, te prioriteren en de beheersingsmaatregelen te benoemen.
8. Binnen twee jaar na inwerkingtreding van de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen brengen de deelnemers de regeling in overeenstemming met de gewijzigde Wgr (punt 8 is niet opgenomen door de gemeente Etten-Leur).

Toevoegingen door de gemeenten Halderberge en Roosendaal:

9. De loonontwikkeling wordt geraamd conform de geldende Cao van de betreffende GR. Voor de meerjarige ontwikkeling van de salariskosten dient rekening gehouden te worden met de werkelijke periodieken. Meerjarige mutaties in de werkgeverslasten dienen onderbouwd te worden. Voor deze zaken kan niet worden volstaan met een vast percentage per jaar zonder onderbouwing*.
10. Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de september circulaire 2020 (of een actuelere circulaire) is de basis voor de toe te passen indexering voor de begroting 2022 inclusief meerjarenraming*.

* tenzij door het AB van een GR besloten is tot een andere wijze van indexering.

Toevoeging door de gemeente Zundert:

11. In de begroting wordt een paragraaf opgenomen waarin specifiek wordt ingegaan op de risico's voor de GR ten gevolge van het Covid 19 virus.

Aanvullende financiële richtlijnen WVS

1. De gevolgen van de besluitvorming over de ketensamenwerking worden verwerkt in de begroting.
2. 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 Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal. De drie begrotingen zijn de basis voor de ketenbegroting.
3. WVS biedt inzicht in de mogelijkheden om de kosten voor de bedrijfsvoering terug te brengen tot het noodzakelijke minimum. Hierin zijn ook de synergievoordelen als gevolg van het samenvoegen van bedrijfsvoeringstaken binnen de ketensamenwerking opgenomen (punt 3 is niet opgenomen door de gemeenten Steenberg en Woensdrecht).

Beleidsmatige richtlijnen begroting 2022

1. Om invulling te geven aan de ambities omtrent de ketensamenwerking met het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal stelt WVS in gezamenlijkheid met het Werkplein en de ISD en in overleg met de deelnemende gemeenten jaarlijks een gezamenlijke ketenopdracht op. Wij verwachten dat WVS deze ketenopdracht zowel doorvertaalt in de begroting 2022 als in een integrale ketenbegroting.
2. WVS maakt 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 vertaald worden in concrete interne doelstellingen en acties die bijdragen aan het realiseren van de ketenopdracht.
4. In de begroting 2022 zijn maatregelen opgenomen om de financiële gevolgen van de coronacrisis (gedeeltelijk) op te vangen.

Uitwerking WVS

De door de deelnemende gemeenten gegeven (aanvullende) financiële richtlijnen zullen worden opgevolgd, waarbij ten aanzien van de 5^e financiële richtlijn (de begroting 2022 dient te worden opgesteld op basis van een gelijkblijvende gemeentelijke bijdrage t.o.v. het begrotingsjaar 2021) wordt opgemerkt dat op de gemeentelijke bijdrage 2021 van WVS een éénmalige korting van € 2 miljoen is toegepast. Deze korting zal niet van toepassing zijn in 2022 e.v. jaren. Daarnaast dient te worden opgemerkt dat het exploitatietekort van WVS vooral wordt beïnvloed door de hoogte van de rijksbijdrage SW en de generieke salarisontwikkelingen in de Cao SW waarop WVS geen enkele invloed heeft. Een garantie op een gelijkblijvende gemeentelijke bijdrage is er dus niet.

De beleidsmatige richtlijnen zullen worden opgevolgd conform de besluitvormingsprocessen omtrent deze onderwerpen. Ten aanzien van de 4^e beleidsmatige richtlijn (in de begroting 2022 zijn maatregelen opgenomen om de financiële gevolgen van de coronacrisis (gedeeltelijk) op te vangen) wordt opgemerkt dat het buitengewoon lastig is om in het vroege voorjaar van 2021 maatregelen te voorzien die nodig zouden kunnen zijn in 2022 met betrekking tot een pandemie. Uitgangspunt zal zijn dat, indien nodig, door de rijksoverheid een financiële compensatie zal worden toegekend voor eventuele onvoorziene kosten c.q. verliezen zoals dit ook gebeurd is in 2020.

WVS hanteert als uitgangspunt, voor zover het de bedrijfseconomische kaders betreft, dat het beleid is gericht op het zoveel mogelijk beperken van financiële tekorten. Door de daling van het P-budget per SE vanaf 2011 vanuit het Rijk, is er een structurele verliessituatie. De maatregelen zijn erop gericht om dit 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 2019-2023 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken. In 2021 zullen de proeftuinen plaatsvinden. De impact van deze proeftuinen is nog niet bekend. Deze zullen derhalve nog niet worden meegenomen.

De definitieve Wsw subsidie 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 2019 en de statistische aanname van de uitstroom van medewerkers in 2020 en 2021. Aan de hand van de werkelijke realisatie 2020 en 2021 wordt deze voorlopige opgave nog bijgesteld in de circulaire gemeentefonds van 2021 en 2022.

De looptijd van de huidige Cao SW is van 01-01-2020 t/m 31-12-2020. De huidige systematiek baseert de loonsverhogingen op het basisloon. De loonsverhogingen worden op basis van de LPO (= loon prijs ontwikkeling) jaarlijks door het Rijk gecompenseerd. Er is nog geen zicht op de komende Cao-afspraken. Er zal derhalve een jaarlijkse toename van de salariskosten van 2,5 % 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 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020 was de LPO resp. 2,22 %, 2,03 %, 2,43 %, 2,57 % en 3,2 %. In de rijksbegroting is in de afgelopen jaren het macrobudget constant gelaten, maar door een hoger aantal SW-ers werd het bedrag per SE lager. Zo werd het risico van de uitstroom SW door het Rijk bij de gemeenten gelegd.

In 2020 is het jaarplan Ketensamenwerking 2021-2022 vastgesteld. De uitgangspunten die hierin zijn genoemd worden meegenomen in de begroting 2022.

Kostenontwikkelingen

1. Ontwikkelingen salariskosten en formatie.

Voor 2021-2025 wordt uitgegaan van de volgende prijsontwikkelingen:

- a. **Lonen SW:** De loonkosten per fte SW stijgen met 2,5 % 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 1,0 % kostenstijging meegenomen worden. Het LIV (= lage inkomens voordeel) zal, waar toepasbaar, worden meenomen. De Cao SW is per 31-12-2020 afgelopen en er zijn nog geen nieuwe afspraken bekend.
- b. **Salarissen regulier personeel (Ambtelijk + Flexkompaan BV, kader/staf):**
De salariskosten van het regulier personeel stijgen met 2,9 % (conform de september circulaire 2020) als gevolg van Cao SGO stijgingen, inclusief de periodieken, ten opzichte van het salarisoniveau van voorgaand jaar en voor toegekende periodieken en de stijging van sociale lasten en pensioenpremie.
- 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 WML inclusief pensioenvoorziening worden geraamd. De jaarlijkse loonkostenstijging WML wordt ingeschat op 2,0 %. Daarnaast wordt nog 1 % stijging kosten sociale lasten meegenomen in de kosten berekening. Landelijk wordt gesproken over een af te sluiten Cao Participatie. Dit kan een andere kostenstructuur met zich meebrengen. In de begroting 2022 zal worden uitgegaan van een 38-urige werkweek (i.p.v. de huidige 40 uur). Per 01-01-2021 zal de pensioenvoorziening van het PWRI voor deze doelgroep van toepassing zijn. Omdat het merendeel dienstverbanden in tijdelijke dienst betreft (m.u.v. beschut werk) is vanaf 2020 de hoge WW-premie verschuldigd (7,9 %). Dit zal in het kostenniveau van 2021 als basis worden doorberekend. In de (herziene) begroting 2021 is dit ook reeds meegenomen.
- d. Bij de raming van de opbrengsten van het **LIV** (lage inkomens voordeel) wordt uitgegaan van een voortzetting van de huidige beleidslijn m.i.v. 2021 vanuit het Rijk. De huidige lijn laat een versoering van de regeling zien.
- e. In 2020 is de regeling **Compensatie Transitievergoeding** in werking getreden. Er wordt een inschatting gemaakt van de hoogte van de compensatie.

Voor 2022-2025 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. SW:

De taakstelling 2021-2025 vanuit de september circulaire 2020 is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget	2021	2022	2023	2024	2025
SE	1.767,55	1.685,53	1.604,50	1.523,58	1.435,10

b. Ambtelijk en regulier personeel Flexkompaan BV:

De (natuurlijke) uitstroom wordt niet automatisch vervangen, maar per functie en omstandigheid afgewogen.

c. Beschut Werk:

Voor het begrotingsjaar 2022 zal er worden uitgegaan van gemiddeld 147 fte. Dit is een gemiddelde bezetting op basis van 28 uur per persoon. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op een publicatie van 12-2019 met betrekking tot aantallen beschut werk per gemeente 2020. De overige jaren zijn geëxtrapoleerd.

BS	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal trajecten	181	210	240	270	300
Hart van West-Brabant	121	140	160	180	200
Brabantse Wal	60	70	80	90	100

d. Leerwerktrajecten (LWT) met behoud van uitkering:

Met de ketenpartners (Werkplein HvWB en ISD Brabantse Wal) zijn de volgende afspraken voor de komende jaren gemaakt:

LWT	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal trajecten	233	233	233	233	233
Hart van West-Brabant	155	155	155	155	155
Brabantse Wal	78	78	78	78	78

e. Medewerkers met een doelgroep indicatie vanuit de Participatiewet:

De gemeenten hebben besloten om geen onderdelen van WVS te verzelfstandigen. Wel is de keuze gemaakt om WVS ontwikkelplekken te laten verzorgen. Voor personen uit het doelgroepenregister, die een langere aanloop nodig hebben naar de arbeidsmarkt, zullen gemiddeld 30 fte aan werkgelegenheid worden geboden. Deze personen krijgen dan een tijdelijk dienstverband, een opleiding in het groen, en stromen, zodra zij hiervoor klaar zijn, door naar het reguliere bedrijfsleven.

2. Overige bedrijfskosten:

Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de september circulaire 2020 is:

	2021	2022	2023	2024	2025
Prijsindexcijfer	1,5 %	1,4 %	1,2 %	1,3 %	1,4 %

3. Investerings:

WVS hanteert al jaren een zeer terughoudend investeringsbeleid. Dit zal de komende jaren niet veranderen met uitzondering van investeringen die worden gedaan voor de omvorming tot leerwerkbedrijf en ten behoeve van de samenwerking met het Werkplein en de ISD.

Opbrengsten

1. Omzet:

a. Er zal een effectieve prijsindexering van 2,5 % worden gehanteerd per fte SW / participant. De omzet van de deelnemende gemeenten wordt geacht constant te blijven ten opzichte van 2020.

b. Voor de beschut werkers wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte, zijnde € 6.000,-.

2. P-budget SW:

	2021	2022	2023	2024	2025
P-budget	48.983.000	47.441.000	45.918.000	44.470.000	43.036.000
LPO	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Budget incl LPO	50.207.000	49.843.000	49.448.000	49.087.000	48.691.000
SE	1.767,55	1.685,53	1.604,50	1.523,58	1.435,10

Op basis van de september circulaire 2020 en een geschatte LPO van 2,5 % per jaar, welke cumuleert.

3. Gemeentelijke bijdragen:

Het totale tekort wordt per gemeente omgeslagen naar rato van het aantal SW-werknemers, het aantal beschut werkers en het aantal participanten dat uit iedere gemeente afkomstig is (stand per 1 januari jaar t-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 conform afspraken, wordt een loonwaarde van 60 % verondersteld.

6. Begeleidingsvergoeding beschut werk en stimuleringsbonus:

Voor de personen vallende onder beschut werk wordt € 7.700,- per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen.

	2020	2021	2022	2023	2024
Begeleidingsvergoeding	9.000	7.700	7.700	7.700	7.700

Conform september circulaire 2020.