MEMO

Aan : Dagelijks Bestuur, vergadering 28 januari 2021
Van : Directie
Datum : 13 januari 2021
Betreft : Kaderbrief 2022

Kaderbrief 2022

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 Gemeenschappelijke Regeling Wedeka Bedrijven, die door de 5 gemeenten van Wedeka is vastgesteld, is deze datum naar voren gehaald en bepaald op 1 februari. Derhalve zal de begroting op basis van de in deze kaderbrief genoemde uitgangspunten worden opgesteld.

Inleiding

In deze beleidskader-notitie geeft Wedeka Bedrijven (hierna: Wedeka) de algemene financiële en beleidsmatige kaders voor het begrotingsjaar 2022 aan. De kaderbrief is, samen met het normenkader (de algemene externe en interne wetgeving), de input voor het begrotingsproces 2022.

Koers Wedeka

In november 2018 heeft het Algemeen bestuur van Wedeka unaniem ingestemd met de Koers van Wedeka waarin een doorontwikkeling naar een Leerwerkbedrijf werd voorgesteld. Naast de uitvoering van de reguliere werkfit-trajecten door Wedeka, is daarna in 2019 en 2020 gestart met zogenaamde leerwerk Pilots waarin kandidaten in de vorm van trajecten met praktijkleren voorbereid werden op een reguliere baan. De Pilots zijn door de gemeenten Veendam en Stadskanaal uitgevoerd met 26 kandidaten. In 2020 zijn de Pilots geëvalueerd. De belangrijkste opbrengst van de Pilots was een uitstroom van 50% van de kandidaten naar een reguliere baan. Daarnaast hebben de Pilots geleid tot een verheldering van de rollen en daarmee tot een verbetering van de samenwerking tussen de TDC's en Wedeka. De Pilots zijn voor de gemeenten budgetneutraal uitgevoerd. Hiermee is de wenselijkheid van de koers van Wedeka bevestigd.

Bedrijfsplan

Na een eerste verkenning in 2019, in de vorm van een transitieplan voor de doorontwikkeling van Wedeka naar een leerwerkbedrijf, is in september 2019 aan Wedeka de opdracht verstrekt om een bedrijfsplan voor de komende 10 jaar op te stellen. In dit bedrijfsplan zou ook de financiële analyse van het Wedeka productiedeel voor de komende jaren moeten worden opgenomen.
Wedeka heeft met, ondersteuning van adviesbureau BDO, in mei 2020 een eerste versie van het bedrijfsplan 2020-2030 opgeleverd. Het bedrijfsplan gaat uit de huidige koers van Wedeka en valt daarmee te typeren als een ombouw scenario.

Uitgangspunt van de berekeningen is de vastgestelde begroting van 2020, die vervolgens voor 10 jaar is doorgerekend. In het bedrijfsplan is uitgegaan van een zogenaamd 0-scenario waarin feitelijk sprake is van ongewijzigd beleid. Als gevolg van de grote jaarlijkse uitstroom van SW-medewerkers (gemiddeld 50-60 per jaar) daalt de het aantal medewerkers van 1500 naar ruim 900 medewerkers in 2030. Dit heeft grote consequenties voor de omzet van Wedeka, deze daalt navenant. Omdat nog ongeveer 80% van de werkleiding SW-medewerkers is, er is geen vervanging uit het SW bestand meer mogelijk, stijgen de kosten voor die functies met een factor 10. Al met al zullen de begrotingstekorten van Wedeka bij ongewijzigd beleid, stijgen van ongeveer 7 miljoen in 2020 naar bijna 11 miljoen in 2030. In het bedrijfsplan zijn meerdere knoppen aangebracht, denk hierbij aan kostenbesparende maatregelen in span of control, huisvesting of bedrijfsvoering, maar ook omzet verhogende knoppen, zoals tariefsverhogingen en nieuwe taken, die het tekort weer terug kunnen brengen naar 7 miljoen. Over dit bedrijfsplan is nog geen besluit genomen.
Wel heeft het Dagelijks bestuur van Wedeka aangegeven de omvang van dit tekort onwenselijk te vinden en daaropvolgend hebben de colleges van de aangesloten gemeenten besloten om een nieuw scenario te willen onderzoeken, namelijk: opheffing van de GR en uitvoering van de SW-taak door de 5 gemeenten zelf. Op dit moment wordt dit scenario uitgewerkt, waarbij Wedeka de opdracht heeft gekregen haar eigen bedrijfsplan verder uit te werken en daarnaast een afbouwscenario, (uitsluitend uitvoering van de SW-taak) door te rekenen. In januari 2021 worden de opbrengsten van de 3 scenario's verwacht.

Beleidsarme kaderbrief

Opnieuw is er dus sprake van een beleidsarme kaderbrief. Aangezien op dit moment de uitkomsten van het bedrijfsplan nog niet duidelijk zijn, zijn ook de financiële effecten ervan voor Wedeka nog niet helder. De conceptbegroting 2022 wordt opgesteld onder de veronderstelling van voortzetting van de huidige activiteiten, daar waar mogelijk, rekening houdend met en al vast uitvoering gevend aan de maatregelen die passen bij een krimpende organisatie.

Financiën

Ten aanzien van de uitwerking van de conceptbegroting 2022 is het voornemen om uit te gaan van:
Rijkssubsidie – Op basis van de septembercirculaire 2020 en een geschatte LPO (Loon-prijsontwikkeling) van 1,5% in 2021 waarbij de LPO meerjarig constant wordt gehouden in lijn met de salariskosten Wsw.
Salariskosten Wsw – Prijsindexering LPO van 1,5% in 2021 en de volgende jaren in constante lijn met de rijkssubsidie.
Salariskosten niet-Wsw – De salariskosten voor regulier personeel stijgen met 1% ten opzichte van het salarisniveau van voorgaand jaar inclusief de stijging van sociale lasten en pensioenpremie.
Overige kosten – Een algemene kostenstijging middels een prijsindexering van 1%.
Toegevoegde waarde – de prijsindexering wordt jaarlijks toegepast volgens het CBS indexcijfer – cao-sector gesubsidieerde instellingen (contractuele loonkosten per maand, peildatum 3e kwartaal). Voor de conceptbegroting 2022 is het voorstel om 2% te hanteren.

Voorstel:

1. Kaderbrief vaststellen.
2. Kaderbrief vóór 1 februari toezenden aan de gemeenteraden van de 5 deelnemende gemeenten.
3. De vastgestelde kaders / uitgangspunten verwerken in de conceptbegroting 2022.

Aldus vastgesteld door het Dagelijks Bestuur van Wedeka op 28 januari 2021.

T. Houwing-Haisma, secretaris H.J. Hamster, voorzitter