MIDZUID

Kadernota 2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3

2. Algemene richtlijnen 4

2.1. Algemene beleidsmatige en financiële kaders 4

2.2. Overzicht algemene beleidsmatige en financiële kaders 4

2.3. Opvolging MidZuid 5

2.4. Afwijkingen op algemene financiële kaders door MidZuid 5

2.4.1. Duurzaam perspectief 7

2.5. Wijzigingen in wetgeving 7

3. Specifieke financiële richtlijnen 7

4. Specifieke beleidsmatige richtlijnen 7

4.1. Gemeenten Altena en Oosterhout 7

5. Financiële uitgangspunten MidZuid 8

5.1. Algemene (financiële) uitgangspunten 8

5.2. Specifiek (financiële) ontwikkelingen 10

5.2.1. Wijzigingen in structuur MidZuid 11

5.2.2. Project Berenschot Altena 11

5.2.3. Methodische arbeidsontwikkeling 11

5.2.4. Project Inclusieve technologie 11

5.2.5. Transformatieproces 11

5.2.6. Ziekteverzuim 12

5.2.7. Verduurzaming 12

5.2.8. Huisvesting 12

6. Bijzondere aandachtpunten 12

6.1. Nieuw beleid 12

7. Tot slot 12

I. Inleiding

In de nota verbonden partijen, die van toepassing is binnen onze deelnemende gemeenten, zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen gegevens. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van enkele van de deelnemende gemeenten. Formeel zijn van de gemeenten Altena, Geertruidenberg en Oosterhout richtlijnen ontvangen. Op verzoek van de deelnemende gemeente is afgesproken dat de kaderbrief 2023 voor de begroting jaar t+1 (2023) als apart document zal worden opgesteld.

MidZuid, werkt voor iedereen

MidZuid helpt iedereen die zelf de weg naar werk niet kan vinden, door tegenslag, ziekte, een beperking of langdurige werkloosheid. Met ontwikkeling, begeleiding en motivatie bieden wij een steun in de rug die nodig is om (weer) te gaan werken. Want werk is de basis voor een zo zelfstandig mogelijk leven en dat verdient iedereen.

Hoe doen we dat?
Omdat mensen soms voor langere tijd niet aan het werk zijn geweest of omdat ze nog nooit werkervaring (in Nederland) hebben opgedaan, is het fijn om een steun in de rug te hebben als ze (weer) ervaring op gaan doen. Door trainingen, coaching en begeleiding in de verschillende werksoorten bij MidZuid (catering, groenonderhoud, post, productie en schoonmaak) of daarbuiten (via detachering bij een werkgever) krijgen ze deze steun. Zo leert en ervaart iemand op eigen tempo wat werken is in de praktijk. In deze werksoorten of bij werkgevers leren zij een beroep dat bij hen past. Waarna zij aan de slag kunnen in een baan.

Samen sociaal verbinden
Samen met gemeenten, UWV, bedrijven en maatschappelijke organisaties verbinden wij mensen duurzaam met werk. Eerder deden we dit vanuit de sociale werkplaats; nu in een breed netwerk als sociaal werkbedrijf. De vier gemeenten in de regio Dongemond zijn gezamenlijk eigenaar van onze organisatie. Zo geven we uitvoering en betekenis aan: samen groeien in werk!

Sociaal ondernemen werkt!
Sociaal ondernemen kan op verschillende manieren. Ondernemers kunnen medewerkers via detachering aan de slag helpen binnen het bedrijf, ook kunnen medewerkers productiematige of facilitaire werkzaamheden uitvoeren voor het bedrijf of ze kunnen medewerkers rechtstreeks in dienst nemen. Voor al deze manieren is er MidZuid. Om werkgevers hierover goed te informeren en adviseren werken wij voor de regio Dongemond intensief samen met de werkgeversadviseurs van WerkgeversServicepunt West-Brabant. Op eenvoudige en toegankelijke wijze geven ondernemers kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en ze voldoen tegelijk aan Social Return. En dat werkt voor iedereen. Met MidZuid als founder en de deelnemende gemeentes als partner zijn we actief betrokken bij Metwerk evenals veel partners uit het bedrijfsleven. Vanuit de gezamenlijke gedachte dat we

samen verantwoordelijk zijn voor de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wil MetWerk laten zien dat sociaal en succesvol zakendoen hand in hand gaat.

2. Algemene richtlijnen

2.1. Algemene beleidsmatige en financiële kaders

Vanuit haar deelnemende gemeenten ontvangt MidZuid jaarlijks een aantal beleidsmatige en financiële kaders, welke binnen haar deelnemende gemeenten voor alle Gemeenschappelijke Regelingen worden opgesteld. Aangezien er nauwelijks afwijkingen zijn op deze beleidsmatige en financiële kaders tussen onze deelnemende gemeenten worden deze in dit hoofdstuk als algemene beleidsmatige en financiële kaders opgenomen en vanaf paragraaf 2.3 van specifieke toelichtingen voorzien.

2.2. Overzicht algemene beleidsmatige en financiële kaders

1. Van het Dagelijks Bestuur (DB) van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) wordt verwacht dat het een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2023-2026 aanbiedt aan de deelnemers. De gehanteerde begrotingsuitgangspunten door de GR dienen in de begroting 2023 van de GR inzichtelijk te worden gemaakt. In de begroting 2023 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage (2023 t/m 2026) per deelnemer.
2. 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 per programma;
   - Een specificatie van lasten en baten per programma;
   - Het opnemen van een meerjarig investeringsplan in de begroting;
   - Het Opnemen van (prestatie) indicatoren in de begroting;
   - De verwachte stand begin en eind begrotingsjaar van eigen en vreemd vermogen.
3. 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.
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 2023 dient te worden opgesteld op basis van een gelijkblijvende gemeentelijke bijdrage ten opzichte van het begrotingsjaar 2022. Als dit leidt tot beleidsmatige keuzes dienen deze aangegeven te worden in de kaders voor de begroting 2023.

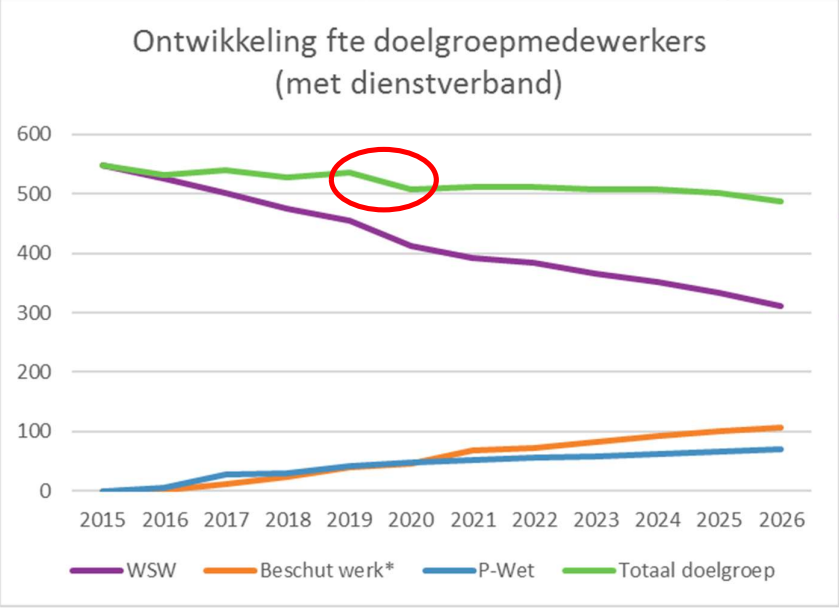
6. Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers. De GR kan hiervan afwijken; hiertoe dient het DB een expliciet en gemotiveerd voorstel tot resultaatbestemming voor te leggen aan het AB van de GR.
7. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren, te prioriteren en de beheersingsmaatregelen te benoemen.
8. Binnen twee jaar na inwerkingtreding, vooralsnog 1 juli 2022, van de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) brengen de deelnemers de regeling in overeenstemming met de gewijzigde Wgr.

2.3. Opvolging MidZuid

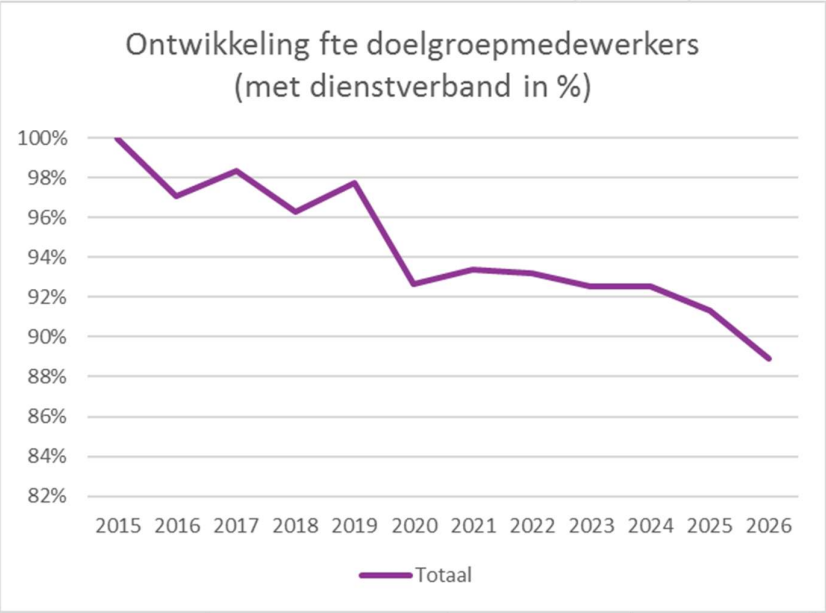
MidZuid voldoet jaarlijks aan bovenstaande uitgangspunten om te voldoen aan de bestaande wet- en regelgeving en om haar deelnemende gemeenten tijdig van de juiste informatie te voorzien. Onze rapportage wordt bewust in een vrij uitgebreide vorm opgesteld, zodat ook de colleges en raden van onze deelnemende gemeenten op basis hiervan een volledig beeld krijgen van de activiteiten en ontwikkelingen bij MidZuid.

2.4. Afwijkingen op algemene financiële kaders door MidZuid

In paragraaf 2.2 punt 5 is gesteld dat de begroting wordt opgesteld op basis van gelijkblijvende gemeentelijke bijdrage ten opzichte van het begrotingsjaar 2022. Waar MidZuid de afgelopen jaren de dalende trend in gemeentelijke bijdrage vast kon houden, is er in 2022 een kentering hierin gekomen. Door de coronapandemie is MidZuid, net als andere SW-bedrijven gekrompen, doordat de uitstroom harder is gegaan dan de instroom. Er is ook duidelijk sprake van een trendbreuk, zoals onderstaand overzicht in het rood omcirkelde deel laat zien.



Uitvergroot geeft het dit beeld:



Een daling van bijna 5% in 2020, waarbij de stijging in 2021 als inhaaleffect minimaal is

Deze daling, welke grotendeels door uitstroom WSW ontstaat, brengt een tweetal gevolgen met zich mee.

1. De productiecapaciteit en daarmee het resultaat daalt
2. Een scherpere verschuiving van door WSW gefinancierde medewerkers naar medewerkers met een lagere financiering vanuit de P-wet.

Daarnaast wordt in de nieuwe CAO-SW een tweetal voor de werknemers aantrekkelijke regelingen gepresenteerd om minder dan wel eerder te stoppen met werken. Hiervan worden de eerste grote effecten in 2025 en 2026 verwacht. Vandaar ook de dalende lijn in de ontwikkeling van de fte in die jaren.
Als we dit in de tijd neerzetten dan is het effect, ondanks de verbeterplannen en de gerealiseerde bezuinigingen, als volgt:

*Bedragen * € 1.000*	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Begroting 2022:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.605	1.490	1.292	1.207	
Bedrijfsplan 2022:					
Totaal gemeentelijke bijdrage	1.935	2.083	1.851	2.037	2.205
Verschil begroting-bedrijfsplan					
(- = bedrijfsplan is lager)	330	593	559	830	

Cijfers ontleend aan conceptbedrijfsplan 2022.

De hiervoor aangegeven (financiële) effecten kunnen niet zomaar worden opgevangen met bezuinigingen, maar behoeven een strategische visie naar de toekomst. Waarbij de ambities van de gemeenten het uitgangspunt zijn.

2.4.1. Duurzaam perspectief

Nog voordat de begroting 2023 wordt opgemaakt wordt er op bestuurlijk en ambtelijk niveau gekeken wat de ambities van de gemeenten zijn en hoe dat zich vertaalt naar de inzet van MidZuid. Bij de het opstellen van de begroting van 2023 zal nog niet alles bekend zijn. Vandaar dat net als andere jaren er in het najaar een bedrijfsplan zal worden opgesteld, waarin meer vorm is gegeven aan de uitkomsten van bovengenoemde besprekingen.

2.5. Wijzigingen in wetgeving

In paragraaf 2.2 punt 8 wordt gesproken over de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Uiteraard volgen wij deze ontwikkelingen nauwgezet. Na inwerking treden van wijzigingen in deze wet brengen wij de regeling tijdig in overeenstemming.

3. Specifieke financiële richtlijnen

Voor de begroting 2023 zijn er buiten de algemene richtlijnen weergegeven in hoofdstuk 2 geen nadere specifieke financiële richtlijnen ontvangen.

4. Specifieke beleidsmatige richtlijnen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontvangen specifieke beleidsmatige richtlijnen.

4.1. Gemeenten Altena en Oosterhout

De gemeenten Altena en Oosterhout hebben de volgende beleidsmatige richtlijn aangegeven: “De wetgeving op het gebied van het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking is in beweging. Wij verwachten dat hierop in voldoende mate wordt geanticipeerd, zodat de uitvoering van gewijzigde wetgeving op een adequate en efficiënte wijze kan plaatsvinden”

Binnen MidZuid wordt onderkend dat ons speelveld wijzigt. Niet alleen door wetgeving maar ook door de ontwikkelingen in de samenleving en technologische ontwikkelingen. In het transformatieproces wordt hier uitdrukkelijk rekening mee gehouden. De ambitie is om de organisatie zo op te zetten dat MidZuid in de toekomst meer flexibel kan meebewegen met deze ontwikkelingen, zonder dat het ten kosten gaat van de kwaliteit van de infrastructuur of de efficiëntie. De gemeenten zijn op alle niveaus betrokken bij deze transformatie. Ook de nieuwe bedrijfsstructuur die door de algemeen directeur is geïntroduceerd draagt hier aan bij.

5. Financiële uitgangspunten MidZuid

In dit hoofdstuk zal op hoofdlijnen een overzicht worden gegeven van de financiële uitgangspunten voor de begroting 2023 van MidZuid.

5.1. Algemene (financiële) uitgangspunten

1. De begroting wordt opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten. Deze algemene (financiële) uitgangspunten volgen de bestendige gedragslijn.
2. Beleidsmatig heeft het bestuur er voor gekozen om de begroting die aan het begin van het jaar wordt opgesteld beleidsarm op te stellen op basis van het vastgestelde bedrijfsplan 2022. Bij het opstellen van deze beleidsarme begroting worden uiteraard wel de jaarcijfers van het voorgaande jaar en de bekende actuele administratieve gegevens betrokken.
3. In het 4e kwartaal van 2022 zal het bedrijfsplan worden opgesteld waarin, indien van toepassing, een eerste begrotingswijziging wordt toegepast. Dit zal tot een noodzakelijk minimum worden beperkt. Bij het opstellen van het bedrijfsplan zullen de ontwikkelingen die spelen in 2022 en 2023 en van invloed zijn op de activiteiten en financiën worden betrokken. Dan worden ook indexeringen meegenomen op basis van de prijsontwikkelingen van de septembercirculaire 2022 en de dan bekende cao-ontwikkelingen.
4. De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in het bedrijfsplan.
5. De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het rijk voor de uitvoering van de WSW worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag. Dit betekent dat de cijfers van de septembercirculaire 2021 zijn aangehouden voor wat betreft de rijkssubsidie SW voor 2023 en volgende jaren. De macrocijfers kunnen aangepast worden aan eventuele ontwikkelingen betreffende de hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) en de lonen in de gesubsidieerde sector. Dit wordt meestal pas bekend in de loop van het begrotingsjaar. Hiermee is, conform bestendige gedragslijn, geen rekening gehouden. Binnen het macrobudget is sprake van een prijscomponent (P) en een volumecomponent (Q). Afwijkingen in het volume kunnen effect hebben op de prijs. Dit kan financiële risico's met zich meebrengen.
6. Voor de SW is rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is zowel bepalend geweest voor de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten SW-medewerkers.
7. Voor nieuw beschut is uitgegaan van opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 7.800 per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers

nieuw beschut die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Het aantal medewerkers nieuw beschut is gebaseerd op de in november 2020 door het ministerie per gemeente gepubliceerde taakstelling ultimo 2021 teruggerekend naar gemiddelden over het jaar. Voor de jaren 2023 en volgende is het aantal gebaseerd op het in juli 2019 gepubliceerde aangepaste taakstelling van de banenafspraak.

8. Voor 2023 wordt uitgegaan van gemiddeld 76 medewerkers die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor de jaren erna is dit aantal jaarlijks met 5 verhoogd o.b.v. historische gegevens. Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers die onder de Participatiewet vallen die bij het opstellen van dit bedrijfsplan in dienst waren. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met een begeleidingsvergoeding van € 4.288 per persoon. Het verschil tussen de loonkosten en loonkostensubsidie van deze medewerkers is afzonderlijk zichtbaar gemaakt in het bedrijfsplan.
9. De loonkosten van de sw-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. De cao-sw heeft een looptijd tot eind 2025. In de cijfers wordt uitgegaan van het doorzetten van de systematiek uit de huidige cao voor wat betreft het berekenen van de algemene loonstijgingen. Verder is rekening gehouden met het vervallen van het verhoogde bedrag lage inkomensvoordeel (LIV).
10. De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de cao gemeenten en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. De cao gemeenten liep tot eind 2020. De loonstijging in 2022 van 3,9% op basis van het principe akkoord van 3 november 2021 is hierin meegenomen.
11. De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut, participatiebanen) zijn gebaseerd op de CAO Aan de Slag. Ook hierbij is rekening gehouden met LIV en de wijzigingen in die regelgeving, waarbij voor de nieuwe doelgroepen rekening is gehouden met een pensioenregeling op basis van de sw-regeling.
12. Voor de ontwikkeling van de prijzen is voor 2022 rekening gehouden met de prijsontwikkeling BBP volgens de septembercirculaire 2021 van 2,3%, tenzij sprake is van specifieke indexcijfers voor een begrotingspost (bijvoorbeeld voor de omzet, zie hierna). Voor de jaren erna is het prijspeil 2022 aangehouden; dit geldt zowel voor de kosten als opbrengsten.
13. De omzet wordt voornamelijk gerealiseerd binnen MidZuid B.V. en maakt daarmee onderdeel uit van het operationeel resultaat in het bedrijfsplan.
14. Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) is in het najaar de indexatie voor 2022 vastgesteld, welke ontwikkeling is te zien in de begrotingscijfers. De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. Voor de jaren na 2022 is, zoals hiervoor vermeld, het prijspeil 2022 aangehouden. In de eerste begrotingswijziging eind 2022 worden de dan vastgestelde indexeringen doorberekend voor 2023.

15. Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten.
16. De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in het bedrijfsplan opgenomen kosten betreffen de reguliere medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen. In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevingseisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.
17. Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien is uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.).
18. Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt zou blijven tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat sw ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
19. In het bedrijfsplan is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen sprake is van een winstoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.

5.2. Specifiek (financiële) ontwikkelingen

Naast de strategische visie zoals benoemd in paragraaf 2.4 ontwikkelt MidZuid zich ook verder door. In de meerjarige begroting is een bedrag van maximaal € 250.000 opgenomen voor het uitvoeren van projecten in het kader van deze doorontwikkeling. In het bedrijfsplan voor het betreffende jaar kan dit bedrag worden onderbouwd of teruggebracht naar de werkelijk benodigde projectkosten voor dat jaar. Hiermee worden grote fluctuaties als gevolg van bijdragen voor projecten in de begroting voorkomen.

5.2.1. Wijzigingen in structuur MidZuid

De nieuwe algemeen directeur heeft per 1 januari 2022 een nieuwe organisatiestructuur geïntroduceerd, waarbij verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden gelegd. Hierbij is het aantal MT-leden verder terug gebracht naar 6 inclusief de algemeen directeur. Op een wat langere termijn gaat dit ook effect hebben op de overhead kosten van MidZuid.

5.2.2. Project Berenschot Altena

In 2022 loopt de implementatie van het Project Berenschot met de gemeente Altena door, waarbij de ambitie is om een bredere groep via MidZuid naar de arbeidsmarkt te brengen. Dit gaat bijdragen in het op peil houden van de arbeidscapaciteit binnen MidZuid op langere termijn en het behalen van doelen als het gaat om inwoners naar (zoveel als mogelijk) regulier werk brengen.

5.2.3. Methodische arbeidsontwikkeling

In 2022 wordt Methodische Arbeidsontwikkeling verder ingezet om op individueel niveau medewerkers optimaal te kunnen ontwikkelen en daarmee ook heel inzichtelijk te krijgen wat MidZuid heeft gedaan om deze ontwikkeling mogelijk te maken en wat het op heeft geleverd. Hiermee worden de kansen op de arbeidsmarkt van onze medewerkers verder vergroot.

5.2.4. Project Inclusieve technologie

MidZuid heeft een prijs gewonnen om mee te doen in een pilot voor Inclusieve Technologie, waarmee we medewerkers door middel van inzet van technologie hoogwaardiger werk kunnen laten doen en ook langer voor het arbeidsproces kunnen behouden. Ook biedt het kansen voor het uitvoeren van werkzaamheden die eerder niet binnen bereik waren voor deze medewerkers. Deze pilot zal het gehele jaar 2022 lopen tot medio 2023.

5.2.5. Transformatieproces

De wereld van de lokale overheid verandert. Niet alleen in de dienstverlening, maar ook in bedrijfsvoering en samenwerkingsvormen. Het is goed om dit te onderkennen en de organisatie en haar dienstverlening hierop te toetsen en bij te sturen. Er zijn drie thema's benoemd waarop wordt doorontwikkeld: dienstverlening, ketensamenwerking en organisatie. Deze drie thema's vormen de drie actielijnen in het transformatieprogramma. Elke actielijn bestaat uit verschillende werkgroepen voor de deelonderwerpen. Begin 2022 zijn alle projecten opgeleverd in de stuurgroep, waarna deze projecten in de organisatie geïmplementeerd kunnen worden en voor een deel al zijn geïmplementeerd. De eerste effecten hiervan zullen in 2022 merkbaar zijn.

5.2.6. Ziekteverzuim

In 2021 is samen met de arbodienst een proces gestart om het ziekteverzuim in een 2-tal jaren met 4-5% terug te brengen. In 2021 is het gemiddelde ziekteverzuim, ondanks corona, met 1,06% gedaald.

5.2.7. Verduurzaming

Er wordt en vanuit bestekaanvragen van gemeenten steeds meer ingezet op verduurzaming van vervoer. Verduurzaming betekent in dit geval niet een kostenbesparing, omdat de aanschafwaardes ongeveer verdubbelen, terwijl dit niet in de te rijden kilometers wordt terugverdiend, omdat onze vervoermiddelen relatief weinig kilometers rijden. Daarnaast worden door wet- en regelgeving steeds stengere milieueisen aan bedrijfshuisvesting gesteld. Ook hier zal MidZuid aan moeten voldoen. Samen met het bestuur van MidZuid zullen we zorgvuldig de balans afwegen hoe deze verduurzaming moet worden ingezet.

5.2.8. Huisvesting

Voor de huisvesting zijn de raden inmiddels geïnformeerd over het onderzoek van HEVO. Het bestuur is hierin nu aan zet hoe het vervolgtraject wordt ingestoken. De effecten van deze besluiten worden meegenomen zodra deze inzichtelijk zijn.

6. Bijzondere aandachtpunten

6.1. Nieuw beleid

Volgens de vastgestelde spelregels met de deelnemende gemeenten dienen voorstellen voor nieuw beleid in een kadernota te worden aangegeven. Voor MidZuid zijn er geen voorstellen voor nieuw beleid. De werkzaamheden van MidZuid worden ongewijzigd binnen de huidige beleidskaders uitgevoerd.

7. Tot slot

Mocht u naar aanleiding van deze kadernota vragen aan ons hebben, dan beantwoorden wij deze graag. Aarzel vooral niet om contact met ons op te nemen.