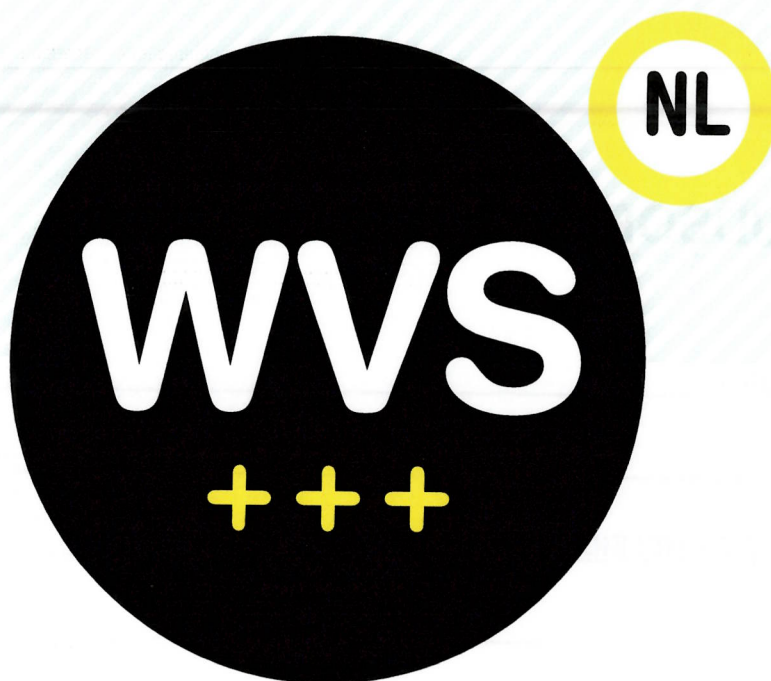




Kaderbrief 2024



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 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 2024 zal 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 2024 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 2024.

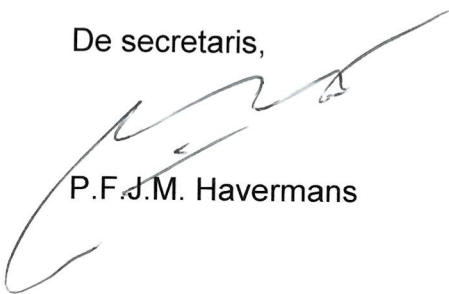
De beleidskadernotitie sluit aan bij de missie van WVS en de daarvan afgeleide strategie, alsmede bij de besluitvorming van de deelnemende gemeenten over de rol en positie van WVS in verband met de uitvoering van de Participatiewet en de ketensamenwerking. WVS zal zijn activiteiten en inspanningen in 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 2024.

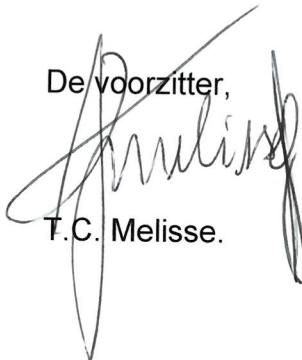
Aldus vastgesteld door het algemeen bestuur van WVS op 30 januari 2023.

De secretaris,



P.F.J.M. Havermans

De voorzitter,



T.C. Melisse.

Financiële en beleidskaders

Bij de begroting 2024 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota verbonden partijen.
- De (aanvullende-) financiële richtlijnen begroting 2024 vanuit de gemeenten.
- De beleidsrichtlijnen begroting 2024 vanuit de gemeenten.
- Het ontwerp Jaarplan ketensamenwerking 2024 en het koersdocument Publiek groenbedrijf West-Brabant.
- De septembercirculaire gemeentefonds 2022.
- De BBV-richtlijnen.

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

Financiële richtlijnen begroting 2024 WVS

1. We verwachten van het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) dat zij een structureel sluitende meerjarenbegroting 2024-2027 aanbiedt aan de deelnemers. De GR vermeldt duidelijk de uitgangspunten die gebruikt zijn voor de begroting 2024. In de begroting 2024 neemt de GR ook een overzicht op met de bijdragen 2024 t/m 2027 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 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.
4. De bijdrage van de deelnemende gemeenten in de begroting 2024 stijgt maximaal met de geldende Cao indexering en de prijsontwikkeling uit de septembercirculaire 2022 (of een actuelere circulaire). Ook wijzigt de bijdrage wanneer er wijzigingen zijn in de kwantiteit van de dienstverlening die de 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.

6. 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.
7. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing beschrijft de GR de risico's met de meeste impact en de getroffen beheersingsmaatregelen.

Aanvullende financiële richtlijnen begroting 2024 WVS

1. De op WVS betrekking hebbende ramingen en effecten van de ketensamenwerking worden herkenbaar in een afzonderlijke paragraaf in de begroting 2024 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 2024 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 leerwerkbedrijf. Daarbij verwachten we dat de gemaakte keuzes rond de verschillende PMC's en leerroutes vertaald worden in concrete interne doelstellingen en acties die bijdragen aan het realiseren van de ketensamenwerking.
3. De begroting 2024 van WVS is opgesteld in lijn met de in 2023 te formuleren 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.

Uitwerking WVS

De financiële richtlijnen 1 t/m 7 en aanvullende financiële richtlijnen 1 en 2 worden opgevolgd. De beleidsmatige richtlijnen worden opgevolgd conform de besluitvormingsprocessen omtrent deze onderwerpen.

In 2023 zal de ketensamenwerking nog verder worden geïntensiveerd. Eind 2022 is de pilot proeftuin afgerond en vanaf 2023 starten de 3 ketenpartners met de nieuw ontwikkelde routekaart voor de ontwikkeltrajecten waarbij intensief gebruik zal worden gemaakt van het diagnosecentrum en de verschillende leerroutes. Binnen WVS wordt een duidelijker onderscheid aangebracht tussen het bedrijfsmatige deel en het arbeids-ontwikkel deel van WVS. 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 2024 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken. De definitieve Wsw subsidie 2024 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 2021 en de statistische aanname van de uitstroom van medewerkers in 2022 en 2023. Aan de hand van de werkelijke realisatie 2022 en 2023 wordt deze voorlopige opgave nog bijgesteld in de circulaire gemeentefonds van 2023 en 2024.

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. Op 1-1-2023 is er een verhoging van het WML van 10,15 % doorgevoerd. Omdat het nog niet duidelijk is of er compensatie voor deze stijging in loonkosten zal plaatsvinden zal 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 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. Ontwikkelingen salariskosten en formatie:

Voor 2023-2027 wordt uitgegaan van de volgende prijsontwikkelingen:

- a. **Lonen SW:** De loonkosten per fte SW stijgen met 2 % 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 meegenomen. 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 6 % als gevolg van Cao stijgingen, inclusief de periodieken, ten opzichte van het salarisoniveau 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 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 5 %. 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. De LIV wordt afgeschaft per 31-12-2024.
- e. In 2015 is de regeling **Compensatie Transitievergoeding** in werking getreden.

Voor 2024-2027 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. SW:

De taakstelling 2023-2027 vanuit de september circulaire 2022 is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget WSW	2023	2024	2025	2026	2027
SE	1.554	1.481	1.395	1.315	1.221

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 2024-2027 zijn berekend op basis van de stijging die eerder per jaar heeft plaatsgevonden. Voor het begrotingsjaar 2024 zal worden uitgegaan van gemiddeld 170 fte. Dit is een gemiddelde bezetting op basis van het werkelijk gemiddelde (o.b.v. 2022 en daarvoor van) 28 uur per persoon. De taakstelling is geëxtrapoleerd o.b.v. de taakstelling 2023.

Beschut werk	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal trajecten	213	234	257	280	299
Hart van West-Brabant	146	161	176	193	206
Brabantse Wal	67	73	81	87	93

d. Medewerkers met een doelgroep indicatie vanuit de Participatiewet:

Vanuit de samenwerking met het Werkplein en de ISD op de proeftuinen is naar voren gekomen dat er inwoners zijn die extra begeleiding nodig hebben, maar geen beschut werken indicatie hebben. WVS zal deze inwoners in dienst nemen en de benodigde extra begeleiding bieden.

Participanten	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal	43	60	79	99	119
In fte	30	45	60	75	90

e. Ontwikkeltrajecten met behoud van uitkering:

De samenwerking op het gebied van het ontwikkelen van inwoners is vanaf 2023 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:

Ontwikkeltrajecten	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal trajecten	380	380	380	380	380
Hart van West-Brabant	255	255	255	255	255
Brabantse Wal	125	125	125	125	125

2. Overige bedrijfskosten:

Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de septembercirculaire 2022 is:

	2023	2024	2025	2026	2027
Prijsindexcijfer	3,0 %	2,5 %	2,5 %	2,2 %	2,2 %

3. Investerings:

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:

- Er zal een effectieve prijsindexering van 4 % worden gehanteerd per fte doelgroep. De omzet (opdrachten) van de deelnemende gemeenten wordt geacht constant te blijven ten opzichte van 2022.
- Voor medewerkers met een beschut werken indicatie wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte, zijnde € 6.500,-.

2. P-budget SW:

	2023	2024	2025	2026	2027
P-budget*	47.792.209	46.433.298	44.931.425	43.633.703	41.785.935
LPO	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
SE	1.554	1.481	1.395	1.315	1.220

Op basis van de september circulaire 2022. De geschatte LPO is 2 % per jaar.

3. Gemeentelijke bijdragen:

Het totale tekort wordt per gemeente omgeslagen naar rato van het aantal SW-werknemers, het aantal medewerkers met een beschut werken 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 € 8.100 per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen.

	2022	2023	2024	2025	2026
Begeleidingsvergoeding	8.100	8.100	8.100	8.100	8.100

Conform september circulaire 2022.