Bedrijfsvoeringsorganisatie GR Participatiebedrijf KempenPlus

KempenPlus

Iedereen werkt mee



Kadernota 2024

Focus op ontwikkeling

Voorwoord

KempenPlus is continu in ontwikkeling. We hebben de ambitie om ieder jaar beter te zijn dan het voorgaande jaar. Betere dienstverlening aan onze cliënten, een betere bedrijfsvoering om ons primaire proces optimaal te faciliteren en een betere samenwerking met werkgevers, partners en uiteraard de deelnemende gemeenten. Ieder jaar beter. En dat in een dynamische context van voortschrijdende regelgeving, elkaar opvolgende crises en een groter wordende mismatch tussen vraag en aanbod op de krappe arbeidsmarkt.

Ik ben trots op de geboekte resultaten, de ontwikkelingen die we doormaken en bovenal onze medewerkers. Met vertrouwen kijk ik naar de toekomst en de nieuwe opdrachten en uitdagingen die ons wachten. Het aantal Sw-medewerkers daalt en mede door de krappe arbeidsmarkt daalt op dit moment het aantal cliënten met een bijstandsuitkering. Daarentegen zien we met de nieuwe Wet inburgering juist een toename van de 'internationale talenten' die we begeleiden naar een duurzame arbeidsparticipatie. De vorm van dienstverlening richting doelgroepen, die nog niet volledig op het vizier van KempenPlus staan, is vooralsnog een vraagteken. Onze opdracht is *Iedereen werkt mee* dus de vraag welke inwoners we nog niet bereiken en hoe we hen eventueel wél kunnen helpen, agendeer ik graag voor het doorontwikkeltraject.

Met deze Kadernota kijken we samen met onze opdrachtgevers vooruit naar de komende jaren. Onze opdracht is om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt naar vermogen mee te laten werken en daarmee mee te laten doen in de maatschappij. De vraag wat KempenPlus daarvoor gaat doen staat centraal in deze Kadernota en zal later worden door vertaald naar een begroting. Doel van de nota is om met alle betrokken partijen afspraken te maken over de wijze waarop we in de komende jaren er samen voor zorgen dat iedereen mee kan doen.

Het maken van deze afspraken is omgeven met onzekere toekomstverwachtingen. Hoe ontwikkelt de oorlog in Oekraïne zich? Wat voor gevolgen heeft dit op de economie? Komt er een recessie en wat voor invloed zal die hebben op de arbeidsmarkt? Wat we wel weten, is dat al deze ontwikkelingen een grote impact hebben op onze doelgroepen. De (financiële) onzekerheid leidt tot spanningen die werken, meedoen en/of re-integratie er niet gemakkelijker op maken.

Regelmatig word ik 'buiten' geconfronteerd met de aanname dat, in de huidige krappe arbeidsmarkt, iedereen die wíl werken ook kán werken. Helaas is de praktijk anders. Wij zien dat de doelgroepen die nu (nog) niet aan het werk zijn onevenredig veel aandacht nodig hebben om geholpen te worden. Hun afstand tot de arbeidsmarkt is dusdanig groot met complexe onderliggende beperkingen dat meewerken of meedoen vaak nog niet haalbaar is.

Mensen kiezen er niet voor om op – of onder – het bestaansminimum in een isolement te leven. Met gepaste hulp en de nodige aandacht kunnen we iedereen helpen de draad weer op te pakken, ongeacht in welke wet, regel of hokje iemand ongewild zit. De medewerkers van KempenPlus pakken deze uitdaging graag op.

Bladel, 25 januari 2023.

François Baudoin
Directeur

Inhoud

1 Algemeen perspectief 4

1.1 Inleiding 4

1.2 Doorontwikkeling van KempenPlus 4

1.3 Doorontwikkeling van de organisatie 5

Bijzondere Bijstand wordt toegevoegd aan het takenpakket van KempenPlus 5

Evaluatie en verbetering van de financiële structuur in 2023 6

1.4 Aanpassen van de gemeenschappelijke regeling 7

1.5 Financieel perspectief op hoofdlijnen 8

2 Deelprogramma Werk & Participatie 10

2.1 Inleiding 10

2.2 Doorontwikkeling van de dienstverlening 12

Actualiseren van de afspraken over uitvoering van Inburgering 13

2.3 Financieel perspectief 14

3 Deelprogramma Bedrijven 15

3.1 Inleiding 15

3.2 Doorontwikkeling van de dienstverlening (werken en leren) 15

3.3 Financieel perspectief op hoofdlijnen 18

Deelprogramma Ondersteuning 19

4.1 Inleiding 19

4.2 Doorontwikkeling van de dienstverlening 19

Kwaliteit, Arbo en Milieu 21

4.3 Financieel perspectief op hoofdlijnen 22

5 Uitgangspunten voor de begroting 2024 23

5.1 Inleiding 23

5.2 Begrotingswijziging 2023 23

5.3 Financiële uitgangspunten 23

5.4 Ontwikkelingen in doelgroepen 24

5.5 Kostenverdeling per deelprogramma 25

5.6 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 26

1 Algemeen perspectief

1.1 Inleiding

"*Wij leven in een tijd van tegenstrijdigheden en onzekerheid. Het is tegenstrijdig dat bestaanszekerheden onder druk staan en armoede toeneemt in een periode van economische groei en lage werkloosheid.*"
Zo startte de koning de troonrede van 2022.
Deze typering van de huidige omstandigheden is voor KempenPlus buitengewoon relevant. KempenPlus verschaft juist bestaanszekerheid aan inwoners van Kempengemeenten. De inwoners die we laten participeren hebben die hulp nodig. KempenPlus richt zich op werk, om via die weg iedereen te laten meedoen in de samenleving. De meerwaarde van het werken zien we elke dag. Zo zien we ook de meerwaarde van gemeentelijke samenwerking op dit specifieke terrein.

Ons motto "Iedereen doet mee" vergt dat wij vooruitdenken over de wijze waarop we daar voluit invulling aan blijven geven. Het is zaak om tijdig voor te sorteren op lopende en verwachte ontwikkelingen. We kijken vooruit naar het jaar 2024 en de drie daarop volgende jaren.
Met de gemeenten, waarvoor KempenPlus taken uitvoert, bepalen we de doelgroepen waarvoor we onze inzet leveren en de wijze waarop we dat gaan doen. Daarnaast bepalen we de zaken waarin we investeren en actualiseren we de onderlinge afspraken over de wijze waarop we samenwerken. Dat alles tezamen is de Kadernota 2024. De Kadernota is het koersdocument van KempenPlus. De voornemens uit de Kadernota worden uitgewerkt in een begrotingsvoorstel 2024 met meerjarenraming 2025 – 2027.

In het proces van de begroting 2024 loopt een voorstel tot begrotingswijziging 2023 mee. Sinds het vaststellen van die begroting zijn vele zaken gewijzigd, die aanleiding vormen om een voorstel tot begrotingswijziging vast te stellen. Voorbeelden van wijzigingen zijn loonontwikkeling en de ontwikkeling in prijzen, onder meer energieprijzen.
Veel ontwikkelingen zijn autonoom, oftewel deze voltrekken zich buiten de invloedssfeer van KempenPlus. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die KempenPlus initieert om ook voor de komende jaren berekend te zijn op de uitvoering van onze taken.

Opzet kadernota
Hoofdstuk 1 is algemeen van opzet en beschrijft globaal de zaken die relevant zijn voor het opstellen van de kadernota. De hoofdstukken 2, 3, en 4 zijn specifiek voor de afdelingen van KempenPlus. Daarin komen de plannen per afdeling aan bod.
Hoofdstuk 5 bevat de financiële uitgangspunten voor de begroting van 2024 en verder. Hoofstuk 6 bevat de planning van de ambtelijke voorbereiding en de bestuurlijke besluitvorming van de kadernota 2024.

Op de kadernota wordt geen zienswijze van raden gevraagd. Op de begroting is het een wettelijke verplichting om zienswijzen van raden te vragen. De termijn daarvoor is 12 weken.

1.2 Doorontwikkeling van KempenPlus

Het doorontwikkelen van KempenPlus is een logisch gevolg van een organisatie in een "veranderende wereld". Drie jaar na de oprichting van KempenPlus kunnen we beter inschatten hoe onze doelgroepen eruit zien en wat effectief werkt bij de ontwikkelroute naar werk en weer zelfstandig meedoen in de maatschappij. We blijven onze koers volgen en we zien meer dan ooit het vitale belang om "iedereen te laten meedoen" Een koers moet leiden tot een bestemming en deze zullen we zorgvuldig met onze partners de gemeenten bepalen.

1.3 Doorontwikkeling van de organisatie

In 2023 zetten we met gemeenten een traject in om opnieuw te bepalen wat KempenPlus gaat doen om iedereen te laten meedoen. Dat proces van herijking is opgedeeld in vier volgtijdelijke fasen die in onderstaand diagram zijn opgenomen.
Beoogd resultaat is dat doelgroepen, werkwijzen, organisatie en inzet van middelen bij de tijd worden gebracht. In de loop van 2023 zetten we de nieuwe koers uit. Daartoe wordt een project opgezet dat begint met een brede oriëntatie op onze omgeving en onze ambitie voor de toekomst. Die oriëntatie start in februari 2023. In deze verkenning worden de ontwikkelingen P-wet, de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio en de ontwikkelingen bij andere participatiebedrijven betrokken.
Na de oriëntatiefase worden de stappen gevolgd die in onderstaande figuur op een rij zijn gezet. Zo wordt in de loop van 2023 duidelijk hoe de doorontwikkeling er uit gaat zien.



Doorontwikkeling van de gemeentelijke samenwerking
In de bedrijfsvoeringsorganisatie wordt de samenwerking georganiseerd, met het doel:

1. Kwaliteit vanuit een grotere schaal dan de schaal van de individuele gemeente
2. Kosten-efficiëntie door de schaalgrootte en mogelijkheden tot specialisatie
3. Kwetsbaarheid verminderen doordat samenwerking een robuuste organisatie doet ontstaan

De samenwerking vraagt afspraken over al datgene waarvoor deelnemende gemeenten in de uitvoering van de taken samen optrekken. Beleid en de keuzen daarin ligt bij de deelnemende gemeenten maar de onderlinge coördinatie met het benutten van de expertise bij de uitvoeringsorganisatie doet een coproductie ontstaan.
Doorontwikkeling gaat ook over de wijze van samenwerken en de organisatie daarvan. Wat voeren gemeenten gezamenlijk – dus op de overeengekomen wijze – uit, en waar zijn afspraken over maatwerk te maken. In de doorontwikkeling wordt ook de dienstverlening aan gemeente Oirschot meegenomen.

Bijzondere Bijstand wordt toegevoegd aan het takenpakket van KempenPlus

Vanaf 1 januari 2024 is KempenPlus volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Dat houdt in dat de uitvoering van de Bijzondere Bijstand, - als deel van de Participatiewet – ook een taak wordt van KempenPlus. Bij de GRSK – die deze taak nu uitvoert- komt de taak te vervallen op de genoemde datum. Dat de Participatiewet wordt uitgevoerd door twee organisaties blijkt in de praktijk bezwaren op te leveren, die worden opgelost door de voorgestelde wijziging.
Bezwaren doen zich voor in de uitvoering; op dienstverlening aan cliënten bestaan geen bezwaren.
De besluitvorming in formele zin is reeds in procedure. Door gemeenteraden zijn voorstellen tot wijziging van de gemeenschappelijke regelingen aangenomen waarin de wijziging op Bijzondere Bijstand is opgenomen.
Over de vraag op welke wijze de overdracht van verantwoordelijkheid best kan worden vormgegeven zijn beide organisaties in gesprek. In de loop van 2023 wordt door GRSK en KempenPlus een plan opgesteld om de overdracht van deze taak te organiseren. Bijzonder aandachtspunt in dat plan is de positie van gemeente Oirschot, die als gemeente deelneemt in GRSK en voor KempenPlus klantgemeente is.

Evaluatie en verbetering van de financiële structuur in 2023

Bij de oprichting van KempenPlus werd bepaald dat de kostenverdeling “verdeelsleutels” na verloop van enkele jaren zou worden geëvalueerd. In 2023 wordt een evaluatie uitgevoerd, gevolgd door voorstellen aan het bestuur op punten die verbeterd kunnen worden. Op de uitkomsten van deze evaluatie kan nu niet worden vooruitgelopen. Bijdragen van gemeenten worden berekend op basis van de bestaande afspraken.

Worden nieuwe afspraken gemaakt over de kostenverdeling dan wordt ook duidelijk wanneer de nieuwe sleutels van kracht worden. Mogelijk volgt dan een voorstel tot begrotingswijziging waarin de nieuwe afspraken over kostenverdeling zijn verwerkt.

1.4 Aanpassen van de gemeenschappelijke regeling

Op 1 juli 2022 is de nieuwe Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) in werking getreden. Deze nieuwe wet, die ook dient te leiden tot de wijziging van alle gemeenschappelijke regelingen, kent enkele voorschriften die effect hebben op de P&C-cyclus van de gemeenschappelijke regelingen, en daarmee op de deelnemende organisaties. In onderstaande tabel zijn belangrijke handelingen uit de P&C-cyclus weergegeven met daarin de aanpassingen als gevolg van de nieuwe wet.

Handeling	**Termijnen na in werking treden nieuwe WGR**
Het Bestuur zendt algemene en financiële en beleidsmatige uitgangspunten (kadernota) aan de raden	30 april *(voorheen 15 april)*
Het Bestuur zendt ontwerpbegroting aan de raden	12 weken voor aanbieding aan het Bestuur *(voorheen 8 weken)*
Raden kunnen zienswijzen indien bij het Bestuur	12 weken na aanbieding door Bestuur *(voorheen 8 weken)*
Bestuur stelt de begroting vast	
Bestuur zendt vastgestelde begroting aan gedeputeerde staten	Binnen 2 weken na vaststelling, maar vóór 15 september. *(voorheen 1 augustus)*
Bestuur zendt voorlopige jaarrekening naar gemeenteraden	30 april *(voorheen 15 april)*
Bestuur stelt jaarrekening vast	
Het Bestuur zendt vastgestelde jaarrekening aan gedeputeerde staten	Binnen 2 weken na vaststelling door het Bestuur, maar vóór 15 juli.

Naast veranderingen met betrekking tot de Planning & Control-stukken, geeft de gewijzigde WGR nieuwe instrumenten aan gemeenteraden om grip op gemeenschappelijke regelingen te vergroten. [1]

"De afgelopen jaren is uit verschillende onderzoeken gebleken dat volksvertegenwoordigers (gemeenteraden en -raadsleden) een te grote afstand ervaren tot gemeenschappelijke regelingen. Daardoor komt de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen onder druk te staan. Met deze wijziging wordt de betrokkenheid van volksvertegenwoordigers (gemeenteraden, provinciale staten en besturen van waterschappen) bij het bestuur van een samenwerkingsverband verbeterd. Zo krijgen zij meer invloed op besluiten van een gemeenschappelijke regeling."

[1] Bron: Rijksoverheid.nl

KempenPlus heeft besloten een wijziging van de gemeenschappelijke regeling in procedure van besluitvorming te brengen, waarin de nieuwe bepalingen van de WGR zijn vastgelegd.
In het voorstel tot wijziging van de GR is ook de taak Bijzondere Bijstand, als deel van de Participatiewet, aangeduid als taak die KempenPlus uitvoert in opdracht van deelnemende gemeenten. De aanleiding voor deze verandering en de toelichting daarop wordt opgenomen in de voorstellen tot wijziging.
Na besluitvorming in de loop van 2023 wordt de nieuwe regeling met ingang van 2024 van kracht.

1.5 Financieel perspectief op hoofdlijnen

Het vertrekpunt voor het financieel perspectief voor de jaren 2024 en verder wordt bepaald in een begrotingswijziging 2023. Er zijn recente ontwikkelingen in lonen en in prijzen met prijsaanpassingen van meer dan 10%. Op prijzen van energie stellen we nog aanmerkelijk grotere stijgingen vast.
Naast deze externe ontwikkelingen zijn er ook interne ontwikkelingen die voor de begrotingswijziging 2023 aanleiding vormen. Dat gaat over ontwikkeling in doelgroepen; kwantitatief en kwalitatief. Ook beleidswijzigingen vallen onder de interne aanleidingen. Voorbeeld hiervan is de groepsdetachering Groen die per 1 januari 2023 van start is gegaan in Bergeijk. Dit besluit, dat in 2022 werd genomen, wordt in een voorstel begrotingswijziging 2023 nader uitgewerkt.
De derde aanleiding tot begrotingswijziging 2023 is voortschrijdend inzicht. Om tot een reële en structureel sluitende begroting te komen wordt voor alle gespecificeerde budgetten op grond van realisatie in 2021 en 2022 bepaald of bijstelling nodig is. Budgetten waarbij achteraf blijkt dat deze te hoog zijn begroot worden verlaagd en andersom.
Deze actualisatie van de begroting 2023 geldt voor de lasten- en voor de batenzijde van de begroting. Aan de batenzijde wordt ook de indexering doorgevoerd alsook de bijstelling van de geraamde baten op basis van ervaringscijfers en reële verwachtingen.
Incidentele lasten worden opnieuw begroot. Waar de dekking geschiedt door onttrekking aan reserves wordt dit geëxpliciteerd.
Het totaalbeeld toont een verandering van lasten en baten. Dit komt ook tot uiting in de ontwikkeling van gemeentelijke bijdragen. Per afdeling worden deze ontwikkelingen benoemd.

Het financieel perspectief voor 2024 en verder wordt in overwegende mate bepaald door doorrekening van de indexering van lonen en prijzen. Dat is de zogenaamde autonome ontwikkeling.
Beleidswijzigingen met grote financiële impact zijn nu niet voorgenomen. De ontwikkeling op de arbeidsmarkt zorgt voor een grote krapte aan personeel. Verondersteld mag worden dat iedereen die kan werken geheel of gedeeltelijk aan de slag is. Dit betekent dat de groep die nu nog thuis zit een meer intensief traject nodig heeft.
De doorontwikkeling van KempenPlus die in 2023 op de agenda staat gaat mogelijk leiden tot inhoudelijke en financiële gevolgen die nu nog niet bekend zijn. Daarom geldt vooralsnog: ongewijzigd beleid als uitgangspunt.
Bijzonder aandachtspunt in het proces van doorontwikkeling is om de overhead van KempenPlus te laten meebewegen met de omvang van doelgroepen, en veranderende activiteiten door actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wetgeving. Vanuit gemeente Bergeijk is daar eerder om gevraagd, in de vorm van een zienswijze bij de begroting 2023. In de loop van 2023 wordt daar nader invulling aan gegeven.
KempenPlus zal niet nalaten om voor de hand liggende wijzigingen die positieve impact hebben op een lagere overhead direct door te voeren. Een voorbeeld hiervan is dat bij de andere invulling van de groenwerkzaamheden voor Bergeijk werkleiding en toezicht niet meer bij KempenPlus liggen. In goede harmonie is afscheid genomen van de verantwoordelijke werkleiding en de vacature is niet meer open gesteld.

De ontwikkeling in gemeentelijke bijdragen kan pas bij de opstelling van de begroting 2024 plaatsvinden. In de ontwerpbegroting worden ook de variabelen uit de kostenverdeelsleutels geactualiseerd.

In deze kadernota levert een indicatie van belangrijke invloeden het volgende beeld op:
Een reële begroting van baten en lasten in 2023 vergt een begrotingswijziging waarin duidelijk wordt dat de stijging van lonen en prijzen in 2022 veel hoger was dan werd begroot.

Inhoudelijk geldt voor de uitvoering van de taken bij ongewijzigd beleid dat volume-ontwikkelingen in cliënten- en in doelgroepen relevant zijn. Deze worden in kaart gebracht.

2 Deelprogramma Werk & Participatie

De afdeling W&P ondersteunt de ontwikkeling van cliënten met als doel hen zo regulier mogelijk aan het werk te laten gaan en te laten blijven, of als dat niet mogelijk is zich bezig te houden met een andere vorm van nuttige dagbesteding, voert regie op en ondersteunt Inburgeraars bij hun inburgering en draagt zorg voor het tijdig en rechtmatig verstrekken van inkomen vanuit de Participatiewet, en verstrekt de leefgeldregeling Oekraïne.

2.1 Inleiding

Op het gebied van Werk & Inkomen zijn op dit moment geen grote wetswijzigingen voorzien gedurende 2024. Op landelijk niveau loopt wel een discussie over de vraag of de Participatiewet in de huidige vorm brengt wat beoogd werd in 2015. In hoeverre de brede discussie over de effectiviteit van deze wet zal leiden tot wetsaanpassingen op termijn is thans nog niet aan te geven. De voorstellen opgenomen in het Breed Offensief beogen de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen. Wel zullen in de komende periode (kleinere) wijzigingen worden doorgevoerd in de Participatiewet, bijvoorbeeld ten aanzien van het thema “vrijlating giften”.

Ten aanzien van de volumeontwikkeling van het aantal uitkeringsgerechtigden Participatiewet is de verwachting dat er sprake zal zijn van een toename. Deze ontwikkeling wordt bepaald door diverse factoren, waarvan de economische ontwikkeling en het effect daarvan op de arbeidsmarkt één van de belangrijkste is. Verder vormt de instroom van statushouders in de Participatiewet een belangrijke oorzaak voor een toenemend aantal uitkeringsgerechtigden.

De volumeontwikkeling van het aantal te begeleiden Inburgeraars vanuit de Wet Inburgering is beter te duiden. De gemeenten krijgen een taakstelling om statushouders te huisvesten en de taakstelling voor 2023 (234) is meer dan een verdubbeling van de taakstelling 2022 (110).
Het Rijk gaat er vanuit dat 70% van de taakstelling inburgeringsplichtig is, omdat jongeren onder de 18 jaar via onderwijs inburgeren. De taakstelling voor 2024 is nog niet bekend. Echter gezien de inburgeringstermijn van 3 jaar zullen in 2024, aanvullend op de nieuwe instroom, ook de inburgeraars uit 2022 en 2023 worden begeleid. De inburgeraars uit 2022 en 2023 zullen ook meer richting werk worden begeleid, omdat ze door beheersing van de Nederlandse taal en het doorlopen van duale trajecten meer kans maken op uitstroom naar werk.

Gedurende het jaar 2023 worden vanuit het Rijk diverse maatregelen (gefaseerd) ingevoerd die voortvloeien uit het zogenaamde “breed offensief”. Dit offensief betreft een brede agenda om de arbeidsmarkt- kansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft momenteel nog geen werk en (slechts) ongeveer 1 op de 12 werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst.

Met de maatregelen wordt onder meer beoogd het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, het werken voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker te maken (bijvoorbeeld door meer inkomen) en te bevorderen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Concrete maatregelen zijn o.a. een eenvoudigere procedure voor werkgevers bij het verkrijgen van loonkostensubsidie, hulp op maat voor werknemer, vervallen van zoekplicht jongeren met arbeidsbeperking vooraleer ondersteuning kan worden geboden. In de Participatiewet is een inkomensvrijlating geïntroduceerd voor mensen die met loonkostensubsidie werken en daarnaast aanvullend een bijstandsuitkering ontvangen. Tevens is de kostendelersnorm gewijzigd, waardoor jongeren tot 27 jaar niet meetellen als kostendeler voor hun huisgenoten.

Vanaf 2024 is de uitvoering van de Bijzondere Bijstand een formele taak/verantwoordelijkheid van KempenPlus. Over de wijze van uitvoering zullen (werk-)afspraken gemaakt worden met de afdeling MD van de GRSK.
Het is thans niet duidelijk of de dienstverlening ten behoeve van de gemeente Oirschot in 2024 wordt voortgezet; de huidige DVO kent immers een looptijd tot en met 31 december 2023. Over de dienstverlening na 2023 overlegt KempenPlus met gemeente Oirschot.

Interne ontwikkelingen
Zoals hierboven aangegeven is de verwachting dat het aantal uitkeringsgerechtigden Participatiewet zal toenemen als gevolg van diverse factoren. Ten aanzien van de doelgroep LKS (Loonkostensubsidie) zal er sprake zijn van een gestage toename zowel intern bij KempenPlus als extern bij reguliere werkgevers, onder gelijktijdige afname van het aantal medewerkers Sw. Voor wat betreft de doelgroep “Beschut Werk” is de doelstelling om de taakstelling van het Rijk te realiseren.

De dienstverlening aan de verschillende doelgroepen is gebaseerd op de huidige opdracht van de gemeenten aan KempenPlus, die de uitvoering van enkele bepaalde wetten behelst (Participatiewet en Wsw en Wet inburgering 2021). Indien men niet past binnen de kaders van deze wetten is er in principe geen dienstverlening vanuit KempenPlus mogelijk. Er zijn echter (kwetsbare) burgers die zonder ondersteuning, in welke vorm dan ook, niet in staat zijn tot arbeidsparticipatie. Deze burgers worden thans niet bereikt met alle gevolgen van dien. KempenPlus wil graag in gesprek gaan met de gemeenten om te bezien of de dienstverlening mede ingezet kan/mag worden ten behoeve van potentiële cliënten die thans buiten beeld zijn. Dit thema wordt opgenomen in het proces “Doorontwikkeling KempenPlus”.

Wet Inburgering
KempenPlus voert de Wet inburgering 2021 uit namens de Kempengemeenten. De gemeente Eersel voert een deel van de werkzaamheden zelf uit en KempenPlus voert de wet ook voor de klantgemeente Oirschot uit.

Door de toenemende asiel-instroom moeten de gemeenten meer asielstatushouders vestigen en hierdoor neemt de *caseload* van inburgeraars in de komende jaren voor KempenPlus toe. De taakstelling huisvestiging van statushouders voor het eerste halfjaar 2023 is bijna gelijk aan de taakstelling voor het gehele jaar 2022.

De inburgeraars begeleiden we goed, zodat ze zo snel mogelijk kunnen inburgeren en participeren in de Kempische samenleving. Voor het inburgeringsdeel werkt KempenPlus met gespecialiseerde participatiecoaches voor zowel de casusregie als de MAP trainingen, vanwege de complexiteit van de

uitvoering van de Wet inburgering en om de inburgeraars de beste begeleiding te bieden. [2] Het financieel ontzorgen wordt indien nodig door de Inkomensconsulenten verzorgd. Naast de zogenoemde nieuwe wetters, financieel begeleidt KempenPlus ook de inburgeraars van de oude Wet inburgering vanuit de Participatiewet om ze te laten inburgeren en participeren.

De inburgeringstermijn van de eerste inburgeraars zal in 2024 verstrijken. De casusregisseurs/participatiecoaches zullen in 2024 voor het eerst een volledige *caseload* inburgering draaien en door de toenemende immigratiestromen zullen naar verwachting meer statushouders zich vestigen in de Kempen. De eventuele consequenties daarvan zijn op dit moment niet te kwantificeren, maar zullen met de begroting nader worden bezien.

2.2 Doorontwikkeling van de dienstverlening

Het deelprogramma “Ontwikkelen en Inkomensondersteuning” behelst twee hoofdtaken: het verstrekken van een inkomensondersteuning aan personen die (nog) niet in staat zijn om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien en het bieden van ondersteuning, in welke vorm dan ook, aan personen die deze nodig hebben om participatie / re-integratie te realiseren.

De dienstverlening die in het kader van deze hoofdtaken wordt aangeboden, is begrensd door de taakopdracht van de gemeenten aan KempenPlus. Dit betekent dat KempenPlus zich heeft te richten op de doelgroepen die vallen onder de Participatiewet en Wsw. Kwetsbare burgers die ook gebaat zouden zijn bij bepaalde dienstverlening door KempenPlus, maar die niet onder de werking van deze wetten vallen, kunnen nu niet ondersteund worden door KempenPlus. Het betreft bijv. gedeeltelijk arbeidsongeschikten die graag, binnen hun mogelijkheden, aan het werk zouden gaan, maar die hulp nodig hebben om dat te realiseren.

Het programma TalentPlus is van karakter veranderd en kan nu voor een bredere groep ingezet worden dan aanvankelijk het geval is. Medewerkers Sw / LKS kunnen in voorkomende gevallen via dit programma ontwikkeld worden, met het doel om de kansen op externe plaatsing te optimaliseren.

Centrale doelstelling in het beleid blijft het zo regulier mogelijk werken van onze cliënten en medewerkers.

Iedere cliënt die in aanmerking komt voor ondersteuning met LKS wordt actief begeleid naar plaatsing bij een externe werkgever; in gevallen waarin dat (nog) niet mogelijk is, wordt een werkplek bij KempenPlus gerealiseerd. Er is blijvende aandacht voor ontwikkeling.

Ten aanzien van de doelgroep “Beschut Werk’’ zullen gedurende de periode van 1-1-2023 tot en met 31-12-2024, met inzet van in 2022 ontvangen ESF-subsidie, initiatieven worden ontwikkeld om de doorstroom van arbeidsmatige dagbesteding naar “Beschut Werk” te faciliteren, zodat de betrokkenen in plaats van het moeten betalen van een eigen bijdrage voor dagbesteding, een eigen inkomen kunnen verdienen.
KempenPlus beziet potentiële subsidiemogelijkheden op haalbaarheid en bruikbaarheid ten behoeve van haar uitvoeringsprogramma’s. We zijn in gesprek over het meest actuele ESF-programma: ESF+.

De regionale samenwerking binnen deze arbeidsmarktregio heeft de aandacht van onze gemeenten en KempenPlus. Onze regio wordt ambtelijk en bestuurlijk vertegenwoordigd in de diverse (overleg)gremia; afstemming binnen de Kempen is adequaat geborgd.

---

[2] Om te voldoen aan de inburgeringsplicht, moeten inburgeringsplichtigen de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) succesvol afronden.

Onze regio is aangehaakt bij het Huis naar Werk in Eindhoven, waar werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen met hun vragen over de arbeidsmarkt in brede zin en waar getracht wordt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en succesvolle matching te realiseren. Er wordt momenteel bezien op welke wijze er een lokaal loket van het Huis naar Werk gevestigd kan worden bij KempenPlus ten dienste van de Kempen.

Uitgangspunten voor de uitvoering zijn uiteraard wet- en regelgeving. Dat zijn de formele kaders waarbinnen de dienstverlening vorm moet worden gegeven. Uitvoering is echter meer dan uitsluitend het volgen van formele regels; bij elk besluit zal bezien en beoordeeld moeten worden welke gevolgen dat besluit heeft in het individuele geval. Uitvoering vraagt ook om een zorgvuldige bejegening van de burger. In de verhouding overheid – burger hebben we oog voor de belangen en kwetsbaarheden van de burger, zeker in gevallen waarin sprake is van de afhankelijkheid van een basisvoorziening zoals bijvoorbeeld een bijstandsuitkering.

Een actueel thema dat aandacht vraagt is de roep om “maatwerk in de uitvoering” en het Rijk moedigt dat ook steeds meer aan om ervoor te zorgen dat de menselijke maat centraal staat in de uitvoering. KempenPlus wil invulling geven aan dit onderwerp en zal voorstellen hiertoe ter besluitvorming voorleggen aan de gemeenten. Ondanks gebondenheid aan wet- en regelgeving willen wij mogelijkheden onderzoeken om op deelonderwerpen “maatwerk” te organiseren. Een voorbeeld hiervan kan bijvoorbeeld zijn het toestaan aan een bijstandsgerechtigde van een (korte) gewenningsperiode bij samenwoning met een partner, zonder dat meteen de uitkering op die nieuwe situatie wordt aangepast. Uiteraard wordt dit proces in samenwerking met de gemeenten gevolgd.

Actualiseren van de afspraken over uitvoering van Inburgering

In 2022 is gestart met uitvoering van de wet Inburgering. De gespecialiseerde participatiecoaches hebben een warme overdracht met COA en werken samen met Vluchtelingenhulp/werk zodat de Inburgeraars zo snel mogelijk kunnen starten met inburgering. Tijdens de Inburgeringsperiode van 3 jaar voeren de participatiecoaches de regie over de Inburgering. De inkomensconsulenten zorgen ervoor dat de inburgeraars indien nodig in de eerste zes maanden financieel worden ontzorgd. De gespecialiseerde participatiecoaches zorgen na een leerbaarheidstoets dat de inburgeraars taalonderwijs volgen in Bladel of Eindhoven.

Daarnaast volgen de inburgeraars een MAP training om kennis te maken met de Nederlandse arbeidsmarkt en cultuur en werknemersvaardigheden te ontwikkelen. De inburgeraars gaan tijdens hun inburgeringstermijn leren en participeren door middel van duale trajecten zodat de inburgeraars zo snel mogelijk kunnen uitstromen naar werk.
De uitvoering van de Wet inburgering is niet gelijk voor de deelnemende gemeenten. Gemeente Eersel voert zelf de casusregie van de Wet inburgering, maar financieel ontzorgen en ondersteunende processen wordt uitgevoerd door KempenPlus. Met de gemeente Oirschot is een dienstverleningsovereenkomst afgesloten voor de uitvoering van de Wet inburgering omdat die gemeente geen deelnemer is in het Participatiebedrijf. De verschillende vormen van uitvoering zorgen ervoor dat de uitvoering van de Wet inburgering complexer is dan de uitvoering van de Participatiewet.

De bijdrage werd voor 2022 overeengekomen op basis van een vast bedrag per gemeente. Voor 2023 en verder worden afspraken geactualiseerd, mede op basis van ervaringscijfers en ambitie voor komende jaren. Ook de ontwikkeling in lonen en prijzen is aanleiding tot een actualisatie van de afspraken.

De dienstverlening en de afspraken over de bekostiging worden niet inhoudelijk gewijzigd.

Voor de begrotingswijziging 2023 vindt deze actualisatie plaats. Voor gemeenten is de Wet inburgering een taak die wezenlijk toeneemt vanwege volumeontwikkelingen en vanwege prijsontwikkelingen. Inburgering is begroot als incidentele taak die in de vorm van maatwerk voor gemeenten wordt uitgevoerd. Bij een evaluatie van de kostenverdeling in 2023 wordt bezien of de uitvoering van de Wet inburgering ook kan worden opgenomen in de sleutel van de afdeling Werk en Participatie.

Afwikkeling TOZO [3]
Voor de uitvoering van de Tozo hebben vijf gemeenten besloten om deze taak te beleggen bij KempenPlus en om voor de uitvoering middelen beschikbaar te stellen. Beschikbaar gestelde middelen zijn niet volledig besteed. Voor de middelen die voor de uitvoering van deze taak nog beschikbaar zijn is een bestemmingsreserve gevormd.
De uitvoering van deze regeling blijft nog inzet vragen van KempenPlus, ook nadat de regeling is beëindigd. Dat komt onder meer doordat op verstrekte leningen beheer dient plaats te vinden.
In de loop van 2023 worden alle reserves herijkt en vindt een evaluatie van de kostenverdeling plaats. In dat proces wordt ook de vraag beantwoord op welke wijze wordt omgegaan met de bestemmingsreserve uitvoering Tozo.

Leefgeldregeling Oekraïners
KempenPlus voert de leefgeldregeling Oekraïners uit, sinds maart 2022. Tot nu toe is er van uitgegaan dat deze regeling duurt tot september 2023. Het verdere verloop is op dit moment onzeker.
Momenteel betreft dit dienstverlening aan circa 140 cliënten voor vijf gemeenten. In de begrotingswijziging voor 2023 wordt deze taak begroot.

2.3 Financieel perspectief

KempenPlus is een uitvoeringsorganisatie voor gemeenten. De uitvoeringskosten worden begroot en verantwoord door KempenPlus. Naast de uitvoeringskosten zijn er zogenaamde programmakosten. Dat zijn kosten die toerekenbaar zijn aan inwoners van de deelnemende gemeenten.
Deze programmakosten maken geen deel uit van de begroting van KempenPlus, maar worden door de deelnemende gemeenten begroot en verantwoord. De financiële afwikkeling van de programmakosten is wel een taak KempenPlus die deze taak tezamen met GRSK uitvoert.

Voor het financieel perspectief van deelprogramma Werk en Participatie is toename in aantallen cliënten, de uitvoering van de leefgeldregeling Oekraïne, eerdere verschuivingen van taken naar afdeling W&P en de ontwikkeling in lonen en prijzen de belangrijkste aanleiding om de begroting 2023 te actualiseren. Voor 2024 en verder wordt ook met indexering van lonen en prijzen gerekend.
Met name autonome ontwikkelingen – dat wil zeggen invloeden die liggen buiten de invloedssfeer van KempenPlus- gaan zich manifesteren in een begrotingswijziging 2023. Voor de jaren 2024 en verder zijn geen wezenlijke koersveranderingen bepaald. Vooralsnog geldt de aanname van ongewijzigd beleid.

De kostenverdeling wordt gebaseerd op de bestaande afspraken. Daarbij geldt wel de vermelding dat in de loop van 2023 de bestaande systematiek wordt geëvalueerd.

---

3 Tozo is een tijdelijke regeling die de overheid in het leven heeft geroepen voor zelfstandig ondernemers, waaronder zzp'ers, die financieel in de problemen komen door de coronacrisis en niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. De uitvoering van deze regeling hebben de Kempengemeenten belegd bij KempenPlus.

3 Deelprogramma Bedrijven

De afdeling Bedrijven biedt, als geïntegreerd onderdeel van KempenPlus, werk aan mensen die vallen onder de Participatiewet en die (nog) niet in staat zijn om te kunnen werken bij een reguliere opdrachtgever.
Onder het deelprogramma Bedrijven vallen alle activiteiten van de afdeling Bedrijven plus de individuele detacheringen die onder de afdeling Werk&Participatie vallen.

3.1 Inleiding

In het deelprogramma Bedrijven worden de activiteiten met baten en lasten in de begroting opgenomen van de medewerkers waaraan KempenPlus passend werk biedt omdat ze dit (nog) niet kunnen vinden bij een reguliere werkgever. Dit betreft zowel Wsw-medewerkers, alsmede cliënten vanuit de Participatiewet die ontwikkeling behoeven en werkervaring moeten opdoen, cliënten die aangewezen zijn op ondersteuning met loonkostensubsidie en cliënten die vallen onder de doelgroep Beschut Werk.

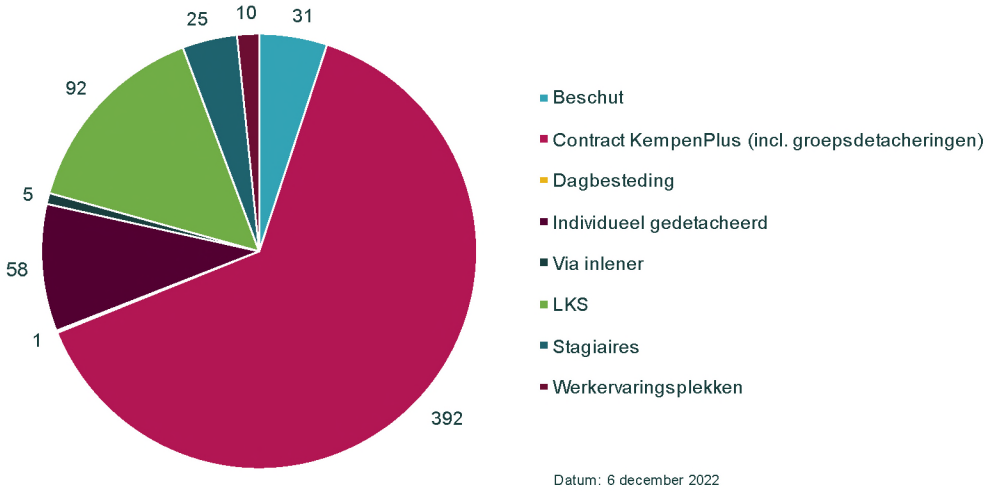
KempenPlus is voor de gesubsidieerde medewerkers een bedrijf, maar heeft geen financieel winstdoel zoals commerciële bedrijven. De ‘winst’ van KempenPlus is elke cliënt die een baan gevonden heeft die bij zijn of haar mogelijkheden past. De ambitie is om een zo regulier mogelijk bedrijf te zijn waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werken en leren. Het streven is om elk individu te laten groeien naar of zo dicht mogelijk richting de reguliere arbeidsmarkt. Hiervoor zijn steeds voldoende opdrachten nodig die passend en uitdagend zijn. Dit kan ook alleen als we de infrastructuur voortdurend bij de tijd houden.

3.2 Doorontwikkeling van de dienstverlening (werken en leren)

Doorontwikkeling voor de afdeling bedrijven is daarmee ook tijdig en strategisch inspelen op continu veranderende omstandigheden. De focus van het management is daarop gericht. Voorbeelden zijn detacheringen; individueel en groepsdetachering en nog meer aandacht voor de ontwikkeling van mensen. De ervaringen daarmee zijn zonder meer goed.

Met de afdeling Werk en Participatie wordt samen opgetrokken op het gebied van ontwikkeling. Ontwikkeling wint steeds aan belang in de maatschappelijke betekenis van KempenPlus. Mensen ontwikkelen bij KempenPlus in werk en de afdeling Bedrijven biedt een passende beschutte werkomgeving aan medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. De afdeling Werk en Participatie plaatst mensen die nog niet bij een reguliere organisatie aan de slag kunnen bij de afdeling Bedrijven. Anderzijds organiseert Kempenplus (afdeling W&P samen met Bedrijven) een proces van instroming van personen, doorstroming en uitstroming. Dat is ontwikkelen met maatschappelijk rendement.
In onderstaande grafiek (ultimo 2022) is de verdeling aangegeven van het aantal mensen die onder de verantwoordelijk vallen van KempenPlus.
De komende jaren zal het aantal Sw-medewerkers teruglopen en het aantal LKS oplopen.

Onze vier gemeenten zijn via KempenPlus een sociale werkgever voor 614 burgers (476 fte)



Conjunctuur
Momenteel is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Dit conjunctureel gegeven manifesteert zich ook in de uitstroom van medewerkers naar reguliere banen. Van de conjunctuur is de golfbeweging in ontwikkeling bekend. Wat blijft is de behoefte aan een voorziening/vangnet om iedereen te laten participeren.

Omzetten en Netto toegevoegde waarde
Voor 2023 en verder worden baten geraamd op basis van de lopende contracten, afspraken met klanten en de gemeenten en een inschatting van de inkomsten van gesubsidieerde medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt.
De baten worden verantwoord onder het programma Werken en bestaan uit drie onderdelen.

- Omzet externe diensten (groen en facilitair)
- Omzet productie en "*shop in shop*" en groepsdetachering Bergeijk
- Omzet individuele detachering

Voor wat betreft baten en lasten van afdeling bedrijven hebben we te maken met de volgende factoren:

- In de cao SW is een regeling voor vervroegde uittreding is opgenomen. Als hiervan gebruik wordt gemaakt heeft dit gevolgen voor de beschikbare formatie en om die reden ook op omzetten.
- De instroom van gesubsidieerde medewerkers vraagt om een passende begeleiding en bejegening. Dit vraagt om "maatwerk", zowel in de manier van ondersteunen van mensen alsmede in het organiseren van de uit te voeren werkzaamheden.
- De werkzaamheden in het groen zijn weerafhankelijk. Dit betekent dat piekbelasting opgevangen moet worden door uitzendkrachten (exclusief Bergeijk waarbij er sprake is van een groepsdetachering). Het weer is moeilijk in te schatten.
- Voor een aantal klanten kopen wij ook in. Dit betekent dat de netto-omzet (omzet minus inkoopwaarde van de omzet) een beter stuurmiddel is om capaciteit tegen af te zetten.

- De focus ligt in eerste instantie op het ontwikkelen en passend werk aanbieden. De baten worden gerealiseerd in het Groen bij de vier gemeenten en groenonderhoud in opdracht van Lunetzorg. Bij Facilitair ligt de focus bij het Pius X college en bij Productie zijn 20 " focus klanten " benoemd op basis van 11 criteria.

Activeringsomgeving
De Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, werk vinden en de benodigde ondersteuning krijgen. KempenPlus begeleidt uitkeringsgerechtigden richting werk door middel van cursussen, trajecten, werkervaringsplekken en/of proefplaatsingen. Maar niet alle uitkeringsgerechtigden zijn op dit moment in staat om te werken en voor deze doelgroep zijn er weinig mogelijkheden in het instrumentarium en binnen de infrastructuur van KempenPlus.

Om deze doelgroep beter te bedienen en begeleiden hebben we binnen KempenPlus een activeringsomgeving ingericht. In deze omgeving kunnen de deelnemers dagritme opdoen en kortdurende taken uitvoeren zonder druk. Tijdens de activeringsperiode wordt in kaart gebracht of een opstap naar werk binnen afzienbare tijd tot de mogelijkheden behoort.

Als cliënten langdurig niet in staat zijn om te werken dan worden andere activiteiten zoals vrijwilligerswerk of een voorliggende voorziening zoals dagbesteding ingezet. De activeringsomgeving dient niet als vervanging voor het Praktijkhuis in Bladel of het Aquinohuis in Bergeijk maar is een aanvullende instrument om een specifieke groep cliënten te bedienen.

Om mensen te ontwikkelen in passend werk en passend werk te bieden aan de mensen die dit nodig hebben zijn we voortdurend in de weer met de "buitenwereld" (klanten / opdrachtgevers, onderwijs, collega-bedrijven, deelnemende gemeenten etc.), maar ook door het inzetten van inclusieve technologie. Daar waar de mens zich niet kan aanpassen aan het werk onderzoeken we of het werk zich kan aanpassen aan de mens. Hiervoor wordt nieuwe technologie ingezet. In de begroting is hiervoor vanaf 2022 al een bedrag van € 30.000,- structureel opgenomen. Het uiteindelijke doel hiervan is het bevorderen van meer maatwerk voor de gesubsidieerde medewerkers en hen naar vermogen optimaal en duurzaam te laten werken. Voorbeelden zijn een Operationeel Support Systeem inzetten in samenwerking met klanten, nieuwe instromers met VR-brillen laten kennismaken met de verschillende branches een heftrucksimulator om te trainen, het inzetten van ergonomische *braces* (eco-skeletten) et cetera.

Detachering is een van de mogelijkheden om het werkaanbod te vergroten en de afstand naar een reguliere baan te verkleinen. Bij een detachering is de werkgever/inlener ontzorgd en valt de gedetacheerde medewerker onder de leiding en toezicht van de werkgever/inlener. Dit geeft bij beiden de ervaring als regulier werk bij een reguliere werkgever met een veilig vangnet voor beiden. Het streven is om hier nog meer op in te zetten. Enerzijds op individuele detachering van niet alleen SW-medewerkers, maar ook op LKS-ers en anderzijds op de groepsdetacheringen (o.a. shop-in-shop). Detachering is tenslotte een stap dichter bij ons ultieme doel: het in dienst treden bij een reguliere opdrachtgever.



Groenvoorziening
Momenteel is het perspectief van het divisie-onderdeel “Groen” duidelijk, maar met onvermijdelijke onzekerheden. Voor het jaar 2023 en 2024 zijn basis afspraken gemaakt met de gemeenten Bladel, Eersel en Reusel-De Mierden. Deze moeten nog geconcretiseerd worden. Gemeente Bergeijk werkt met een Groepsdetachering vanaf 2023. Voor de programmabegroting 2024-2027 wordt uitgegaan van de afspraken over het werk die gemaakt zijn voor 2023 en 2024.

Investeringen
Naast de gebruikelijke middelen die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden uit te voeren, willen we meer inzetten op ergonomie, inclusieve technologie (o.a. ergonomische hulpmiddelen) en op duurzaamheid. Denk daarbij aan elektrische auto’s, busjes en hulpmiddelen (elektrische bladblazers, heggenscharen etc.). Om concurrerend te blijven zullen we processen moeten automatiseren (b.v. kwaliteitscontroles) en optimaliseren.

3.3 Financieel perspectief op hoofdlijnen

Het vertrekpunt voor het financieel perspectief voor de jaren 2024 en verder wordt bepaald in een begrotingswijziging 2023. Er zijn recente ontwikkelingen in lonen en in prijzen met prijsaanpassingen van meer dan 10 %.
Het minimumloon is recent verhoogd met 10,15 %. Een deel van de medewerkers wordt beloond op dat niveau. Bij de indexering van de energietarieven houden we rekening met een factor 3,89 voor elektriciteit en een factor 5,63 voor gas. [4]
De prijsontwikkeling gaat ook optreden aan de batenzijde van de begroting, op de post werken voor derden. Daarin zijn begrepen de omzet van afdeling Bedrijven en de baten uit hoofde van dienstverleningsovereenkomsten.
Per saldo is het zo dat de toename van de lasten de toename van de baten overtreft. De noodzakelijke dekking van de extra lasten komt uit verhoging van de gemeentelijke bijdragen.

De investeringen op Groen worden op klein materieel, waar dit mogelijk is, teruggebracht tot het niveau van drie gemeenten; voor Bergeijk voorziet de marktpartij die het groen verzorgt in de benodigde bedrijfsmiddelen of huurt ze vooralsnog van KempenPlus. De organisatie en systemen zijn afgestemd op vier gemeenten. Via natuurlijke weg en waar mogelijk zal gestreefd worden naar een aanpassing op de nieuwe situatie.
Het financiële effect van de groepsdetachering (*“out of pocket-kosten”*[5]) worden in kaart gebracht. Vooralsnog lijken deze kosten beperkt te zijn, mede vanwege de afgeschreven activa en de mogelijkheid om te verhuren aan de aannemer. Dit geldt ook voor de werf in Bergeijk.
De vaste kosten van de werf worden begroot door KempenPlus en lopen mee in de totale verdeling van de kosten. De boekwaarde van de werf is lager dan de marktwaarde. Afschrijven volgt conform de voorschriften een bestendige methode. Financieel gezien veroorzaakt doorgaan met afschrijven dat op termijn een boekwinst wordt gerealiseerd, die aan alle deelnemers toevalt. Om die reden is het geen bezwaar om deze in de reguliere kostenverdeling mee te nemen.

4 Deze prijsstijgingen zijn ontleend aan een opgave van Cedris, december 2022.

5 In deze methode wordt de scope beperkt tot die kosten die daadwerkelijk tot uitgaven leiden, c.q. kosten die aangeduid worden als direct gevolg van groepsdetachering Bergeijk.

Deelprogramma Ondersteuning

4.1 Inleiding

Het deelprogramma Ondersteuning wordt “Ondersteuning” genoemd, omdat de uitvoerende afdelingen Werk & Participatie en Bedrijven organisatorisch steunen op de centrale afdeling directie en bedrijfsvoering. Vanuit deze afdeling wordt een breed palet aan taken uitgevoerd, variërend van administratie, Planning & Control, communicatie, archief, ICT, Arbo, P&O, huisvesting enzovoorts.

De ambitie van de afdeling Bedrijfsvoering is doorontwikkeling “van backoffice naar business partner”. Dat houdt in de samenwerking met de andere afdelingen intensiveren en meer en meer faciliteren dat de expertise die op alle gebieden binnen de organisatie beschikbaar is waar nodig. De adviestaak van de afdeling wordt actief ingevuld.

4.2 Doorontwikkeling van de dienstverlening

Archiefwet
Naar verwachting treedt per 1 juli 2024 de vernieuwde archiefwet in werking. Hoe de wet er precies uit komt te zien en wat het effect is op de bedrijfsvoering van KempenPlus is op dit moment nog niet helder. Naar verwachting zal de inhoud van de wet in 2023 bekend worden gemaakt. Op dat moment wordt onze inzet bepaald. Naar verwachting zullen er in 2024 wel aanpassingen in onze huidige werkwijze nodig zijn.

Digitale overheid
Kempenplus is de afgelopen jaren geconfronteerd met steeds meer wet- en regelgeving inzake het digitaal bereikbaar zijn, het archiveren en informeren van burgers. In 2023 gaat Kempenplus bezien op welke wijze Kempenplus met de huidige formatie aan de uitvoering van de regelgeving kan voldoen. Indien nodig zal worden geïnvesteerd in opleidingen.

De afdelingen Directie en Bedrijfsvoering zijn voortdurend in ontwikkeling om de organisatie bij de tijd te houden, in de volle breedte van het takenpakket. Goed werkgeverschap, is een uitgesproken ambitie van KempenPlus. Om dat te realiseren waarborgt KempenPlus dat aan de nodige randvoorwaarden is voldaan.

Personeel en HRM
Momenteel is de toestand op de arbeidsmarkt zodanig dat een aantal vacatures moeilijk kunnen worden ingevuld. Des te belangrijker is het dat KempenPlus perspectief en ontwikkeling kan bieden aan haar medewerkers en aan mogelijke kandidaten waarmee vacatures worden ingevuld.

Vacatures vast invullen is ook van direct belang om inhuur op vacatures in te dammen en om kennis op te bouwen binnen de eigen organisatie. Goed en aantrekkelijk werkgeverschap is daarvoor van essentieel belang. De arbeidsvoorwaarden moeten in lijn liggen met die van andere SW bedrijven en Kempengemeenten.

Het personeelsbestand van KempenPlus bestaat uit drie groepen die ieder hun eigen arbeidsvoorwaarden hebben. De eerste groep zijn de medewerkers met een SW-dienstverband. Zij zijn in dienst van KempenPlus; het merendeel bij afdeling Bedrijven. Er is geen nieuwe instroom meer van SW medewerkers. De bestaande groep stroomt uit via natuurlijk verloop. Ultimo 2022 waren 459 medewerkers (371,2 fte) in dienst op grond van CAO SW. De uitstroom bedroeg 25 medewerkers,

waarvan het grootste deel is uitgestroomd vanwege pensioen of 2 jaar ziekte. De groep vergrijst steeds meer.

De tweede groep medewerkers valt onder de cao Aan de Slag. De groep bestond eind 2022 uit 131 medewerkers (101,4 fte). Het ziekteverzuim onder de medewerkers met een loonkostensubsidie bedroeg in 2022 zo'n 11%. KempenPlus heeft voor de gesubsidieerde medewerkers een (parttime) bedrijfsarts in dienst. Deze medewerkers maken volledig deel uit van de afdeling Bedrijven.

De derde groep wordt gevormd door de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de regelingen. De ambtenaren zijn in dienst van KempenPlus. Voor het uitvoeren van de regelingen is formatief 114 fte beschikbaar. Deze medewerkers vallen onder de cao SGO (gemeenten). [6] Het ziekteverzuim binnen deze groep 2022 is 4,67%.
De huidige samenstelling van het personeelsbestand van de ambtenaren bestaat voor 30% uit 60-plussers Hoe organiseren we het verloop? De beantwoording van die vraag wordt actief opgepakt. Concreet voornemen op dit gebied is nadrukkelijk inzet van P&O op Strategische Personeelsplanning, om door te ontwikkelen naar een organisatie met een personeelsbezetting die kwalitatief en kwantitatief beoogd is.
In 2023 en verder wordt verder gevolg gegeven aan de uitkomsten van het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek). Eventuele financiële gevolgen worden verwerkt in de begrotingswijziging 2023.

Investeringen
Belangrijke investeringen zijn reeds in gang gezet en worden komende jaren geïmplementeerd.
In dit kader worden genoemd:

1. De aanschaf en de implementatie van een nieuw ERP systeem (voorbereiding in 2023). [7]
   De afgelopen periode heeft Kempenplus reeds de nodige voorbereidingen uitgevoerd om te komen tot een nieuw ERP-pakket. Het nieuwe pakket wordt gebruikt vanaf van 1-1-2024.
   In 2024 zal er meer inzet gevraagd worden bij het eigen maken van dit systeem binnen de gehele organisatie. Naar verwachting kunnen de structurele lasten van het nieuwe financieel systeem worden gedekt uit de lopende exploitatie, omdat de bestaande kosten van het JD-Edwards systeem gaan vervallen.
2. De ingezette verbetering van procesinrichting en voor de verantwoording worden voortgezet. De voorbereiding van een overstap naar een nieuw administratief systeem houdt ook in dat de inrichting van de administratie en alle processen die daarmee samenhangen opnieuw tegen het licht worden gehouden. Deze investering vergt in aanvang relatief veel inzet en gaat daarna renderen.
3. De aanschaf van een zaaksysteem (voorbereiding in 2023)
   Sinds 2022 heeft Kempenplus geïnvesteerd in het doorontwikkelen van de Documentaire Informatie Voorziening. Een van de stappen in dit proces is de aanschaf van een zaak-systeem.
   In 2024 zal er meer inzet gevraagd worden bij het implementeren van het zaaksysteem. De uitvoering en inbedding van deze div-taken in de organisatie zal leiden tot structurele capaciteitsuitbreiding.
4. De geplande evaluatie van de kostenverdeling in 2023 wordt vanuit concerncontrol voorbereid.

---

[6] De gemeentelijke organisaties hebben nu een eigen cao, de Cao SGO. Deze cao is afgesloten door de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO), FNV, CNV Overheid en FDO-MHA. Deze partijen hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden van organisaties in de gemeentelijke sector uniform te houden.

[7] Enterprise Resource Planning (ERP) is een softwaresysteem dat organisaties helpt om de belangrijkste bedrijfsprocessen te automatiseren en te beheren voor optimale prestaties.

Voor de incidentele lasten van de voorgenomen investeringen worden onttrekkingen gedaan aan de bestemmingsreserve vorming Participatiebedrijf.

Hybride werken
Kempenplus is een moderne werkgever waarbij ook hybride werken wordt doorontwikkeld. Hiervoor zijn niet alleen beleid en werkafspraken nodig, maar ook hardware die deze ontwikkeling ondersteunt. De eventuele lasten voor thuiswerken zal een afzonderlijk voorstel worden gemaakt. Daarbij wordt ook zo goed als mogelijk ook inzicht geboden in kostenbesparingen die daarmee gepaard gaan.

Huisvesting
In 2022 is het verbouwingsproject aan de Raambrug 8 opgeleverd. Het enige onderdeel dat nog inzet vergt is de investering in de brandmeldinstallatie. Dit punt is momenteel onderhanden. De verantwoording van de verbouwing en het afsluiten van het krediet vindt plaats in de jaarstukken van 2022.

Het besluit in 2021 om de locatie Hallenstraat nog voor minimaal 5 jaar te gebruiken biedt de doelgroep een passende werkomgeving en leidt tot betere werkprestaties (minder prikkels). Tevens is er in de toekomst meer ruimte om nieuwe concepten en activiteiten naar bestaande en potentiële shop in shop klanten te bieden. In de huidige visie zal voor 2025 een keuze gemaakt worden wat er zal gebeuren met de locatie Hallenstraat. Het onderzoek naar de toekomst van de Hallenstraat zal in 2024 plaatsvinden.
De huuropbrengsten zijn structureel en worden begroot op basis van gemaakte afspraken.

Met ingang van 2023 worden aan de Raambrug 18 werkplekken in gebruik genomen door medewerkers van GRSK, afdeling Maatschappelijke Dienstverlening. De taken Bijzondere Bijstand, Schuldhulpverlening en sociaal Raadsliedenwerk worden dan uitgevoerd vanuit de standplaats KempenPlus.
Aanleiding voor deze verhuizing was tweeledig. Enerzijds de vraag van gemeente Bladel aan GRSK om minder gebruik te maken van de huisvesting in het gemeentehuis. Anderzijds zijn voordelen voorzien om de genoemde taken dicht bij KempenPlus te organiseren. Voor de financiële afwikkeling wordt aansluiting gezocht bij de methodiek van GRSK, die vanuit gemeentehuizen werkt en waar een vergoeding per werkplek is afgesproken.

Voor de kosten van onderhoud gebouwen en terreinen is reeds € 97.000 structureel begroot.
In 2023 wordt een meerjaren-onderhoudsplan gebouwen opgesteld. Op dit moment is een dergelijk plan niet beschikbaar. De onderhoudskosten van gebouwen worden voor 2023 begroot op basis van een inschatting van te verwachten kosten.

Kwaliteit, Arbo en Milieu

Op milieugebied wordt bezien welke maatregelen genomen worden om de ecologische footprint van KempenPlus te beperken. De ecologische voetafdruk van je bedrijf laat zien hoeveel energie je onderneming verbruikt. Komende jaren wordt in lijn met de “Klimaatvisie Kempengemeenten” actief ingezet op duurzaamheid en energiebesparing. KempenPlus wil op dit thema in gelijke tred lopen met de gemeenten die deelnemen in het bedrijf.
Dit is een vervolg op de reeds gedane investering in zonne-energie. Op dit moment kan het potentiële vermogen nog niet volledig worden benut, vanwege beperkingen in het elektriciteitsnet in de regio. Onderzocht wordt wat de mogelijkheden zijn. Ook financieel is dit relevant omdat een productiecapaciteit van de zonnepanelen met een waarde van circa € 30.000 per jaar structureel, onbenut blijft.
Ook in volle breedte van bedrijfsvoering krijgt duurzaamheid met meer nadruk een plaats. Dat kan uiteenlopen van gedrag met betrekking tot printen tot en met richtlijnen voor thuiswerken.

4.3 Financieel perspectief op hoofdlijnen

Gevolgen van autonome ontwikkelingen voor de begroting van 2023 worden met name veroorzaakt door indexering van de lonen en prijsontwikkelingen in 2022. Vastgesteld wordt nu dat deze stijgingen aanmerkelijk groter zijn dan eerder werd begroot.
Verder worden investeringen voorbereid waarvan de structurele lasten met name vanaf 2024 gaan optreden. Tegelijk ontstaan de voordelen in kwaliteit en in efficiëntie in de bedrijfsvoering, die met deze investeringen zijn beoogd.

Op huuropbrengsten ontstaat een toename doordat voor de vrije ruimte in de locatie Hallenstraat een huurcontract is afgesloten. Voor werkplekken die door medewerkers van GRSK worden gebruikt geldt de afgesproken vergoeding.

In de loop van 2023 wordt bezien wat de structurele financieringsbehoefte van KempenPlus is. Afhankelijk van dat onderzoek wordt indien nodig vreemd vermogen aangetrokken.

Voor 2024 en verder wordt uitgegaan van ongewijzigd beleid.
Mogelijk ontstaan initiatieven uit het proces doorontwikkeling KempenPlus, die voor 2024 en verder gevolgen hebben.

5 Uitgangspunten voor de begroting 2024

5.1 Inleiding

Het vertrekpunt voor de begroting is “ongewijzigd beleid”. Dat wil zeggen dat het gevoerde beleid voor de komende jaren doorgetrokken wordt en dat de budgettaire gevolgen van in het verleden genomen beslissingen in de meerjarenraming zijn verdisconteerd.
Voor een aantal externe factoren zoals rente- en prijsontwikkeling worden aannames bepaald. Ook is van belang om de verdeelsleutels van de kosten vast te stellen. Uitgangspunt is dat geen wijziging van verdeelsleutels wordt doorgevoerd.

Het herijken van de sleutels van de kostenverdeling is wel raadzaam, en de bestuurlijke besluitvorming wordt in de loop van 2023 ambtelijk voorbereid. Bij het opstellen van de begroting 2024 en meerjarenraming kan met dit voornemen nog geen rekening worden gehouden.

Opstelling van het jaarplan 2024
Het jaarplan voor de Samenwerking Kempengemeenten ontstaat door bundeling van de deelprogramma’s van KempenPlus. Deze deelprogramma’s worden opgesteld aan de hand van de indeling in de zogenaamde drie W-vragen. Dit zijn:

- Wat willen we bereiken?
- Wat gaan we daarvoor doen?
- Wat mag het kosten?

De voorstellen van de afdelingsplannen worden door het management opgesteld. Daarin staan de concrete voornemens voor het dienstjaar en voor het meerjarenperspectief.

5.2 Begrotingswijziging 2023

In de procedure tot vaststelling begroting 2024 en meerjarenraming 2025 -2027 is ook een begrotingswijziging 2023 opgenomen. De primitieve begroting 2023 werd reeds vastgesteld in juli 2022. Een actualisering van deze begroting loopt mee in de procedure. De begrotingswijziging voor het jaar 2023 in de loop van het jaar stelt KempenPlus in staat om actuele inzichten en omstandigheden te verwerken in de begroting. Door opname in de begroting ontstaat autorisatie van het bestuur tot het (laten) doen van uitgaven voor vermelde doelen.
Het besluit tot wijziging van de begroting 2023 is een separaat bestuursbesluit. Het proces van besluitvorming loopt gelijk op met de vaststelling van de begroting 2024.

5.3 Financiële uitgangspunten

Rente
Voor de berekening van de rente geldt de aanname dat er geen rentekosten ontstaan. Deze aanname is gebaseerd op het gegeven dat er momenteel slechts een langlopende lening loopt, met een negatieve rente, van beperkte omvang. Naast deze lening loopt een kasgeldlening die begin 2023 expireert.
Als gevolg van een wijziging van het BBV in 2017, geldt het volgende voorschrift:
Rente die begroot wordt voor leningen, wordt uitgedrukt als een percentage van de waarde van materiële vaste activa per 1 januari 2024. Dit percentage is voor 2024 en verder bepaald op 0,0 %. Op deze wijze is, conform het advies van de commissie BBV, niet langer sprake van berekende rente.

Loon- en prijsstijgingen
Voor de indexering van lonen en prijzen hanteert KempenPlus dezelfde uitgangspunten als de vijf andere gemeenschappelijke regelingen in Zuid-Oost Brabant.[8]

Afgesproken is om als methode voor indexering van de begroting van het jaar t gebruik te maken van de percentages die in de Macro Economische Verkenning t-1 (uitgebracht in jaar t-2) zijn opgenomen voor het jaar t-1. Het gaat om de *Loonvoet sector overheid* voor de index van de lonen en de *Prijs netto materiële overheidsconsumptie (imoc)* voor de index van de prijzen.
Aldus wordt de indexering 2024 van de lonen voor niet gesubsidieerd personeel bepaald op 3,3 %.
De prijsindex voor 2024 wordt bepaald op 5,9 %.
Voor de gesubsidieerde medewerkers wordt de indexering van de lonen voorlopig bepaald op 3,3 %. Ook voor de Cao Aan de slag rekenen we met hetzelfde percentage.
Dat houdt in dat we over de hele linie rekenen met een uniform percentage. Daarbij geldt het voorbehoud dat ingeval er aanwijzingen ontstaan dat aanpassing van dit indexcijfer noodzakelijk is, gerekend wordt met het voortschrijdend inzicht.

Voor de meerjarenraming 2025 en verder wordt uitgegaan van vaste prijzen en vaste lonen.

Actualisatie lonen en prijzen 2023
In de begroting van 2023 is gerekend met een loonindex van 2,3% voor niet-gesubsidieerd personeel. In de begrotingswijziging 2023 wordt vooralsnog rekening gehouden met een totale loonindex van 4,58% (11/12 * 5%) in 2023. [9] Dit op basis van het bod dat door de werkgevers is gedaan op 16 november. Indien ten tijde van het opstellen van de begroting meer bekend is over de CAO ontwikkeling 2023 wordt dit nog aangepast.

In 2023 is gerekend met een prijsindexering van 1,6%. Ook dit percentage blijkt te laag. In deze kadernota wordt aansluiting gezocht bij de Macro Economische Verkenning die zijn opgenomen t-1. Dit betekent dat ook in 2023 uit wordt gegaan van een prijsindex van 5,9%. Bij het opstellen van de begroting zal beoordeeld worden of dit voldoende is. De eerste signalen wijzen erop dat 5,9% aan de lage kant zal zijn. Met name op het gebied van energieprijzen stellen we vast dat de prijsontwikkeling hoger ligt.

5.4 Ontwikkelingen in doelgroepen

Er wordt een inschatting gemaakt van het aantal gesubsidieerde medewerkers dat in dienst is bij KempenPlus gedurende de begrotingsperiode. De gegevens worden als uitgangspunten genomen voor de bepaling van de salariskosten van de gesubsidieerde medewerkers.
In de toelichting op het deelprogramma Werken wordt nader inzicht gegeven in de samenstelling van het bestand van gesubsidieerde medewerkers dat werkzaam is in de infrastructuur ultimo 2022.

Resultaat meerjarenraming
De meerjarenraming geeft een beeld van te verwachten saldi voor de komende jaren bij doortrekking van het bestaande beleid en het doorvoeren van nieuwe ontwikkelingen. De berekening van bijdragen van gemeenten geschiedt zodanig dat volledige dekking van lasten wordt bereikt.

---

[8] Dit uitgangspunt wordt ook gehanteerd door de volgende verbonden partijen in de regio Eindhoven.
MRE, Odzob, GGD, GRSK en Veiligheidsregio.

[9] Omdat de nieuwe afspraken over aanpassing van de lonen ingaan op 1 februari 2023 wordt gerekend met 11 maanden.

Onvoorzien
In de begroting van 2023 en verder is geen rekening gehouden met onvoorziene uitgaven. Indien er onvoorziene uitgaven zijn dan worden deze toegelicht in de rapportage en of in de jaarstukken.

5.5 Kostenverdeling per deelprogramma

In het Financieel kader van KempenPlus is overeengekomen dat de gemeenten een bijdrage betalen in de exploitatie van KempenPlus die los staat van de rijksmiddelen die gemeenten ontvangen. Voor de gemeentelijke bijdragen is een verdeelsleutel per deelprogramma vastgesteld. In 2021 zijn de deelprogramma's gelijk aan de afdelingen binnen KempenPlus.

- Directie en bedrijfsvoering
- Bedrijven
- Werk en participatie

Om de lasten van huisvesting door te kunnen berekenen aan de deelprogramma's is een inschatting gemaakt van het gebruik door de afdelingen. De huisvestingslasten worden als verdeeld:

- Directie & Bedrijfsvoering 15%
- Bedrijven 70%
- Werk & Participatie 15%

De lasten van de deelprogramma's worden voor de bepaling van de gemeentelijke bijdragen als volgt verdeeld.

- Directie en Bedrijfsvoering:
    - 20% volgens de verdeelsleutel van het deelprogramma Werk en Participatie
    - 30% volgens de verdeelsleutel van het deelprogramma Bedrijven
    - 50% aan de gemeenten op basis van het aantal inwoners per gemeente. Hiervoor wordt het voortschrijdende gemiddelden gebruikt uit de begroting.

- Bedrijven: op basis van het aantal fte uit doelgroepen (Wsw, LKS + nieuw beschut) per gemeente.

- Werk en Participatie op basis van het aantal uitkeringsgerechtigden per gemeente.

Bij inwoners, fte in doelgroepen en bij het aantal uitkeringen, wordt uitgegaan van het voortschrijdend driejaarsgemiddelde. Aantallen worden bepaald op t-2, t-3 en t-4. Dit houdt in dat in de begroting 2024 en dus ook de jaarstukken de meetmomenten liggen op 1 januari 2022, 1 januari 2021 en 1 januari 2020. Het gemiddeld aantal van die drie meetmomenten wordt gehanteerd.

Bij het vormen, onttrekken en storten van bestemmingsreserves wordt de verdeelsleutel gebruikt van het deelprogramma c.q. die van de huisvestingslasten waarop de bestemmingsreserve betrekking heeft.

In het Financieel kader is ook opgenomen dat een besloten vennootschap opgericht voor het uitvoeren van re-integratie taken voor derden (B.V. KempenActief) niet meer noodzakelijk is en zal worden opgeheven. Bepaald is dat het eigen vermogen van deze BV wordt toegevoegd aan de algemene reserve van het participatiebedrijf. Als de BV's worden opgeheven wordt het vermogen met de eigendomsverhoudingen van de WVK-groep (25% per gemeente) verdeeld.
Deze eigendomsverdeling is ook van toepassing als verhaal mogelijk blijkt met betrekking tot de fraude, naar rato van de fraude van vóór en na de vorming van KempenPlus.

In het deelprogramma werken hanteert KempenPlus marktconforme tarieven voor de dienstverlening aan bedrijven en aan gemeenten. Dus dit uitgangspunt geldt voor alle dienstverlening: productie, facilitair en

voor Groen. Met toepassing van dit uitgangspunt wordt oneerlijke concurrentie voorkomen.
In de dienstverlening in de groenvoorziening op vraag van gemeenten wordt ook dit uitgangspunt gehanteerd. Op deze wijze maakt het voor gemeenten geen financieel verschil of KempenPlus of een commercieel bedrijf de werkzaamheden uitvoert. KempenPlus heeft te weinig capaciteit om alle werkzaamheden uit te voeren. Maar, meer of minder inzet voor een gemeente heeft geen voor- of nadeel voor de betreffende gemeente.

Inburgering op basis van maatwerk
De kosten van inburgering worden verdeeld op basis van afspraken met betreffende gemeenten.
In de nader te maken afspraken wordt een kostendekkende bijdrage per gemeente overeengekomen.

5.6 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate KempenPlus zelfstandig in staat is om de gevolgen van risico's op te vangen zonder dat de uitvoering van de taken in gevaar komt.
Het weerstandsvermogen wordt uitgedrukt in de volgende formule.

$$\text{Weerstandsvermogen} = \frac{\text{Beschikbare weerstandscapaciteit}}{\text{Benodigde weerstandscapaciteit}}$$

In het Financiële kader is met de gemeenten overeengekomen dat het weerstandvermogen tussen 1 en 1,4 moet bedragen. Onder 1 storten de gemeenten bij, boven de 1,4 wordt het meerdere uitgekeerd aan de gemeenten.

Na het vaststellen van de jaarstukken 2022 en bij het opstellen van de begroting wordt opnieuw de ratio bepaald.