Gemeenschappelijke regeling gesubsidieerde arbeid kop van Noord-Holland

KADERNOTA 2024



Gemeenschappelijke Regeling
Gesubsidieerde Arbeid
Kop van Noord-Holland

Inhoudsopgave

1. VOORWOORD 3

2. ALGEMEEN: KORTE BESCHRIJVING VAN ACTUELE ONTWIKKELINGEN. 4
- a. GRGA en Probedrijven 4
- b. De participatiewet. 4
- c. Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie. 5
- d. Wajong, 5
- e. Twee CAO's. 5

3. WAT WILLEN WE BEREIKEN IN 2024 6
- a. Meer mogelijkheden voor passend werk. 6
- b. Vergroten van de instroom van nieuwe medewerkers. 6

4. VERWACHTINGEN VOOR 2025 EN 2026 7

5. FINANCIËLE KADERS IN 2024 8
- a. de begroting als totaal 8
- b. financiële kaders budgetten WSW 8
- c. financiële kaders budgetten regeling Beschut Werk 8
- d. financiële kaders bugetten regeling Duurzaam met LKS 8
- e. Jaarlijkse afrekening 9
- f. Overeenkomst met Probedrijven en de Koninklijke Marine 9
- g. Collectief vervoer 9
- h. Overige kosten 10
- i. Samenvatting. 10

6. VERLOOP MEERJARENPERSPECTIEF 2024-2027 11

01.

Voorwoord

Dit is de kadernota voor 2024 van de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid in de Kop van Noord-Holland, verder te noemen GRGA.

Helaas is tijdens het schrijven van deze nota de maatschappelijke en financiële situatie in de wereld zo ongewis dat plannen maken voor de toekomst een grote mate van onzekerheid bevat.

Met name geldt dit voor de financiële vooruitzichten.

Bij het opstellen van deze nota zijn de gevolgen voor de lonen nog onduidelijk. Omdat onze begroting voor 97,5% bestaat uit loonkosten zullen nieuwe Cao-afspraken grote gevolgen hebben voor onze exploitatie.

In deze nota zijn we uitgegaan van de Cao's WSW en Samen aan de slag zoals die golden eind september 2022, de richtlijnen van de Financiële Uitgangspunten Gemeenschappelijke Regelingen (FUGR) en de herziene indexatiecijfers van de Regietafel van 26 oktober 2022.

Ingrijpende veranderingen kunnen leiden tot een begrotingswijziging. Hierbij zullen wij de richtlijnen van de Regietafel Gemeenschappelijke Regelingen Noord-Holland Noord blijven volgen en u daarover zo snel mogelijk informeren.

Desondanks vertrouwen wij dat deze kadernota de gemeenteraden een duidelijk en volledig inzicht verschaft over het inhoudelijk beleid en zover mogelijk de financiële uitgangspunten van de GRGA in de komende jaren.

Schagen, november 2022.



02.

Algemeen: korte beschrijving van actuele ontwikkelingen.

De GRGA heeft van de gemeenten het mandaat om drie regelingen uit te voeren: de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), de regeling Beschut Werken en de gemeentelijke regeling Duurzaam aan het werk met Loonkostensubsidie.

A. GRGA EN PROBEDRIJVEN

De deelnemers in de drie regelingen zijn in dienst van de GRGA. Een uitzondering geldt voor de deelnemers in Begeleid Werken, een onderdeel van de WSW. Zij zijn in dienst van derden.

De GRGA heeft de uitvoering van de drie regelingen gemandateerd aan het sociaal ontwikkelbedrijf N.V. Probedrijven met wie zij een fiscale eenheid vormt.

De GRGA is enig en ongedeeld aandeelhouder van de holding N.V. Probedrijven.

Om schoonmaakwerk te kunnen uitvoeren passend binnen de bepalingen van de CAO Schoonmaak is Proschoon B.V. per 01 januari 2022 juridisch los gemaakt van de holding Probedrijven N.V. en rechtstreeks ondergebracht bij de GRGA.

Zodoende werd de GRGA per 31 december 2021 ook ongedeeld aandeelhouder van deze B.V.
Voor de deelnemers van de regelingen WSW, Beschut Werk en Duurzaam met LKS die in dienst zijn bij de GRGA, blijft gelden dat hun rechtspositie valt onder de CAO WSW dan wel de CAO Samen aan de slag.

Probedrijven en Proschoon zorgen voor passend werk voor de werknemers van de GRGA. Met de opbrengst van dat werk bekostigen zij hun bedrijfsvoering. Over de bestemming van eventuele exploitatie-overschotten beslist de GRGA, als enig aandeelhouder.

B. DE PARTICIPATIEWET.

Op 1 januari 2015 trad de Participatiewet in werking. Tegelijkertijd werd de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) beëindigd. Hierdoor was er sindsdien geen nieuwe instroom van werknemers met een indicatie WSW.

Werknemers met een indicatie WSW die op 31 december 2014 in dienst waren behielden hun rechtspositie. Er vindt uitsluitend uitstroom door natuurlijk verloop plaats. Jaarlijks was deze uitstroom 3-5% van het aantal werknemers, in totaal ongeveer 100 Fte in 5 jaar.

Ultimo 2021 waren er 405 fte met een indicatie WSW in dienst van de GRGA.

Onderdeel van de Participatiewet is de regeling Beschut Werk. De regeling is bedoeld voor ongeveer 1/3 van de voormalige doelgroep WSW, die mensen die de grootste afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Ultimo 2021 waren er 65 fte met een indicatie Beschut Werk.

C. DUURZAAM AAN HET WERK MET LOONKOSTENSUBSIDIE.

Uit de ervaringen van de gemeenten met de uitvoering van de Participatiewet bleek dat een deel van de mensen met afstand tot de arbeidsmarkt geen vaste baan kan vinden. Zij hebben vaak kortdurend betaald werk, veranderen vaak van werkgever of zitten werkloos thuis.

Op initiatief van de GRGA en in samenwerking met de beleidsambtenaren is per 1 januari 2021 de regeling “Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie” ingesteld. Dit om deze mensen alsnog aan vast passend en betaald werk te helpen, te beginnen bij de GRGA/Probedrijven en zo mogelijk gericht op uitstroom naar reguliere bedrijven.

Ultimo 2021 waren er 31 fte in de regeling “Duurzaam enz…” in dienst.

D. WAJONG,

Bij de invoering van Participatiewet / Beschut Werk is de groep mensen met een regeling loondispensatie van de Wajong daar buiten gebleven. Het is UWV blijft deze groep begeleiden naar werk. In de praktijk blijkt dat sommigen passend en duurzaam werk kunnen vinden in de regelingen Beschut Werk en Duurzaam met LKS.

Ultimo 2021 hadden 14 van onze medewerkers een loondispensatie conform de Wajong, 13 van hen hebben ook een indicatie Beschut Werk. Daardoor worden voor hen de loonkosten voor een deel betaald door het UWV.

Een beoogde samenwerking met het UWV gericht op meer instroom van Wajongers kon in 2022 helaas niet worden gerealiseerd.

E. TWEE CAO’S.

De werknemers met een indicatie WSW hebben de rechtspositie van de CAO WSW. Alle anderen hebben de rechtspositie van de CAO Samen aan de slag.

03.

Wat willen we bereiken in 2024

A. MEER MOGELIJKHEDEN VOOR PASSEND WERK.

Het bestuur zet in op jaarlijks nieuwe instroom van mensen conform de taakstellingen Beschut Werken en Duurzaam met LKS, Dit in overleg met de consulenten van de afdelingen sociaal domein van de gemeenten

Uitgangspunt is dat de gemeentelijke consulenten de re-integratie van de overige cliënten bij reguliere bedrijven zelf blijven verzorgen

Om alle werknemers zoveel mogelijk divers, passend en duurzaam werk te kunnen bieden oriënteert het bestuur zich samen met N.V. Probedrijven op uitbreiding van werkplekken en werksoorten. Dit zowel binnen Probedrijven als daarbuiten.

Voorbeelden zijn verbreding van werk in de techniek, de opzet van activiteiten in de catering, ontwikkeling van nieuwe producten en het opzetten van opleidingen in de logistiek en transport.

Ook wordt in samenspraak met de gemeenten wijkgericht werken ontwikkeld. In Den Helder is aangehaakt bij de Kenniswerkplaats, in Anna Paulowna wordt een opzet gemaakt voor de exploitatie van Veerburg en in Schagen wordt geprobeerd een Was en Strijkservice op te zetten.

Om de doorstroom en uitstroom van werknemers te stimuleren wordt gestreefd naar combinaties van leren en werken met Praktijkleren.

B. VERGROTEN VAN DE INSTROOM VAN NIEUWE MEDEWERKERS.

Jaarlijks stelt het ministerie van Sociale Zaken de gemeentelijke taakstelling vast voor het aantal te plaatsen medewerkers in de regeling Beschut Werk.

Daarnaast hebben de Colleges van B&W van de drie deelnemende gemeenten een eigen, vrijwillige taakstelling vastgesteld voor het aantal te plaatsen medewerkers voor de regeling Duurzaam aan het werk met Loonkostensubsidie. Deze taakstelling is twee maal de taakstelling Beschut Werk.

Beide taakstellingen worden tot nu niet gehaald.

In de komende jaren zullen extra activiteiten nodig blijven om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen.

04.

Verwachtingen voor 2025 en 2026

Voor de jaren na 2024 verwachten we een voortzetting van het huidige beleid.
Kernpunten daarin blijven:

- het vinden van passend werk voor onze doelgroepen, zowel binnen als buiten Probedrijven en Proschoon,
- het in stand houden van een efficiënte, kwalitatief goede en betaalbare uitvoering van de WSW, Beschut Werk en Duurzaam werken met LKS door onze uitvoerders Probedrijven N.V. en Proschoon B.V.

Nieuw is dat op 29 september 2022 is besloten dat Probedrijven N.V. een nieuw gebouw gaat realiseren in Den Helder. Dit om vooral een deel van de werknemers welke werken in de beschutte afdeling van Probedrijven een werkplek te geven, zodat zij niet meer afhankelijk zullen zijn van het collectief vervoer, wat nu voor sommigen 3 uur reistijd per werkdag betekent. Het gaat dan om ongeveer 100 van deze werknemers die in Den Helder of naaste omstreken wonen.

Daarmee wordt sterk bezuinigd op de kosten van het collectief vervoer.

De gemeenten dragen in de bouwkosten 1 miljoen euro bij, wat in ongeveer 5-7 jaar wordt “gecompenseerd” door de vermindering van de kosten van het vervoer.

Deze is nog niet opgenomen in het financiële meerjarenperspectief omdat onzeker is of de nieuwbouw al in 2025 en/of 2026 volledig operationeel zal zijn.



05.

Financiële kaders in 2024

De meerjarenbegroting 2023-2026 is medio 2022 goedgekeurd door de betrokken gemeenteraden.

De meerjarenbegroting 2024-2027 wordt begin 2023 voorgelegd aan de gemeenten en vastgesteld in juni 2023.

In deze kadernota worden de herziene indexatiecijfers voor de begroting 2024 gebruikt die de Regietafel beschrijft in haar brief van 26 oktober 2022.

Dat zijn (ten opzichte van de voorlopige bijstellingen van de begrotingen 2021 en 2022):
a.herindexatie beloning werknemers van 2,2 naar 7,5 en
b.herindexatie overige kosten van 3,3 naar 6,1dat betekent een gemiddelde indexatie voor 2024 van 2,5% naar 7,1 %

Verder geldt het volgende:

A. DE BEGROTING ALS TOTAAL

De begroting bestaat uit ongeveer 97,5 % loonkosten, 2% kosten collectief vervoer en 0,5% overige kosten (secretariaat, bestuurskosten, kosten beleidsondersteuning, kosten accountant en kosten WSW panel).

B. FINANCIËLE KADERS BUDGETTEN WSW

Het aantal deelnemers in de WSW neemt af, dus het budget dat gemeenten voor deze regeling alloceren neemt over de jaren ook af. Dat geldt ook voor de regeling Begeleid Werken WSW. De budgetten nemen niet in gelijke mate af met de procentuele daling van het aantal deelnemers. Dat is met name het gevolg van de verhoging van het wettelijk minimum loon. Verhogingen vanwege veranderingen in de Cao's worden alleen in de begroting opgenomen als ze definitief zijn.

C. FINANCIËLE KADERS BUDGETTEN REGELING BESCHUT WERK

Daarentegen neemt het budget dat gealloceerd moet worden voor de realisatie van de taakstelling Beschut Werk de komende jaren toe. De stijging is het gevolg van uitbreiding van de taakstelling die het Rijk aan de gemeenten heeft opgelegd. Dat betekent dat de kosten voor deze doelgroep de komende jaren zullen stijgen. De kosten bestaan overwegend uit loonkosten (conform de CAO Samen aan de slag) en een bedrag aan begeleidingskosten.

D. FINANCIËLE KADERS BUGETTEN REGELING DUURZAAM MET LKS

Voor uitvoering van de voorziening Duurzaam met LKS is een budget begroot op grond van het aantal in 2022 geplaatste werknemers, verhoogd met de gemeentelijke taakstellingen in het begrotingsjaar. Ook hier geldt de CAO Samen aan de slag.

E. JAARLIJKSE AFREKENING

De jaarlijkse afrekening met de gemeenten vindt plaats op het daadwerkelijk aantal vanuit de gemeente geplaatste werknemers per regeling

Uitgangspunt in de begroting voor de komende jaren is realisatie van de taakstellingen en de daarbij behorende budgetten.
Tot nu worden de afspraken over de jaarlijkse instroom niet volledig gerealiseerd. Dat leidt tot jaarlijkse exploitatieoverschotten.
De GRGA heeft met gemeenten afgesproken deze overschotten volledig als verplichting (schuld) aan de gemeenten te boeken en zo snel mogelijk na goedkeuring van de jaarrekening terug te betalen.
De GRGA heeft geen risicofonds maar meldt een mogelijk begrotingstekort tijdig aan de Colleges van B&W. Een begrotingstekort zal vrijwel uitsluitend veroorzaakt kunnen worden door wijzigingen in de CAO's en zijn dan verplichte uitgaven.
Dat er tot nu jaarlijks een overschot ontstaat is onwenselijk omdat dit ontstaat door een lagere instroom van nieuwe medewerkers dan is overeengekomen in de vrijwillige taakstelling.
Om de instroom te bevorderen zullen daarom een aantal activiteiten worden geïntensiveerd en nieuwe activiteiten georganiseerd.

Dit zijn onder meer
- frequente informatie aan gemeentelijke consulenten
- meer cliëntcontacten
- verschaffen van informatie aan scholen
- voorlichting aan werkzoekenden door informatiebijeenkomsten in samenwerking met WSP en UWV

F. OVEREENKOMST MET PROBEDRIJVEN EN DE KONINKLIJKE MARINE

Medio 2020 is er een vooralsnog vierjarige overeenkomst gesloten tussen Probedrijven en de Koninklijke Marine, ten behoeve van een project van de Marine met UWV en WSP. Daarin worden ongeveer 40 jongeren in staat gesteld te werken bij de Marine en een MBO2 BBL opleiding te volgen. Voor de salarisadministratie en inning van de gelden (Marine en gemeenten) zorgt Probedrijven. De GRGA is de formele werkgever. De deelnemers vallen binnen de doelgroep "Duurzaam met LKS".

Of deze overeenkomst wordt verlengd is nog niet bekend.

G. COLLECTIEF VERVOER

Voor de uitvoering van de regelingen is het noodzakelijk voor de gehandicapte werknemers het woon-werkverkeer te verzorgen. Voor hen wordt collectief vervoer georganiseerd. De verwachting is dat dit vervoer en de kosten er van de komende jaren qua omvang ongeveer gelijk zullen blijven, tot het moment van de opening van het nieuwe gebouw van Probedrijven in Den Helder.

H. OVERIGE KOSTEN

De opzet en uitwerking van nieuwe activiteiten heeft veel begeleidingstijd gekost. De verwachting is dat de komende jaren hiervoor blijvende aandacht nodig is.

Dat is merkbaar in de hoogte van de advieskosten en in beperkte mate tevens in de budgetten van de secretaris, secretariaat en controller. Deze vier rubrieken vertegenwoordigen samen echter slechts een klein deel van de totale kosten (minder dan 0,3%).

I. SAMENVATTING.

Het effect van bovenstaande is dat het totaal van de begroting en dus de kosten voor de gemeenten de komende jaren ongeveer gelijk zullen blijven. Dit door het volledig compenseren van de teruggang van het aantal werknemers WSW door instroom van werknemers in Beschut Werk en Duurzaam met LKS.

Schagen, november 2022



Verloop meerjarenperspectief 2024-2027

	2024	2025	2026	2027 geschat
stand primaire begroting 2024-2027	21.864	21.294	22.238	23.000
a. loonkosten	21.414	20.832	21.767	22.425
b. kosten collectief vervoer	361	369	373	460
c. overige kosten	89	93	98	115
stand primaire begroting 2024-2027				
na herindexatie	23.496	22.885	23.900	24.717
a. loonkosten	23.020	22.394	23.400	22.425
b. kosten collectief vervoer	383	392	396	488
c. overige kosten	93	99	104	122
Wijzigingen nadien: worden niet verwacht				





Gemeenschappelijke Regeling
Gesubsidieerde Arbeid
Kop van Noord-Holland