Aan de gemeenteraden (via de griffies)

Geachte leden van de gemeenteraden,

Inleidend
De kadernota is één van de planning en control documenten die de Gemeenschappelijke regeling Reestmond (GR) jaarlijks aan u voorlegt. Dit is zo vastgelegd in artikel 22 lid 1 van de GR. De andere documenten zijn het jaarverslag/jaarrekening en de (meerjaren) begroting.

Met deze kadernota blikken we terug op 2024 en informeren wij u over de beleidsinhoudelijke voornemens en de financiële gevolgen daarvan voor 2026 op hoofdlijnen. Een verdere detaillering hiervan komt tot uiting in de meerjarenbegroting 2026-2029. Vertrekpunt van deze kadernota is de begroting 2025 en de verwachtingen voor de toekomst voor zover bij ons bekend tijdens het opmaken van deze nota.
We staan ook aan de vooravond van het 'ravijnjaar' 2026. Reestmond is zich terdege bewust dat de financiële druk bij de gemeenten ook financiële druk geeft bij de GR. De beoogde aanpassingen van het pand Reestmond zijn noodzakelijk, maar de impact moet zo laag mogelijk worden gehouden. Financiële consequenties van cao-aanpassingen zijn niet beïnvloedbaar en kunnen niet ter discussie worden gesteld; we hebben te maken met de kwetsbaarheid van onze doelgroep. Reestmond zal financieel gezien bewuste keuzes maken in het licht van onze medewerkers, zonder daarbij onze gemeenten uit het oog te verliezen.

Belangrijkste items uit Beleidsplan 2025-2029
"Goed beschut binnen richting regulier werken buiten"

Het hoofddoel van Reestmond is en blijft om de inwoners in staat te stellen deel te nemen aan het arbeidsproces en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de huidige medewerkers van het (arbeids)ontwikkelbedrijf zo lang als mogelijk arbeidsfit blijven. De meeste werknemers worden via de deelnemende gemeenten –vanuit de Participatiewet of Wet inburgering 2021– bij Reestmond aangemeld. Vervolgens wordt er gezamenlijk gekeken naar wat de beste aanpak is om het arbeidsvermogen van de medewerker (binnen het ontwikkelbedrijf) te vergroten.

De keuze van gemeenten over de uitvoering van de participatiewet verschilt in Nederland per gemeente qua aanpak, structuur en werkwijze. Dit heeft deels te maken met de lokale politiek en de beleidsmatige keuzes en deels door landelijke-, regionale- en lokale ontwikkelingen. Dat betekent in de praktijk dat de ca. 90 sociaal ontwikkelbedrijven verschillende vormen en taken hebben. Voor Reestmond is er gekozen om een beschutte werkomgeving te zijn voor de oude Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) medewerkers binnen de GR. Door Reestmond om te vormen tot een ontwikkelbedrijf wordt er meer gewerkt aan competenties en mogelijkheden om te groeien voor werknemers.

Ondanks dat de komende jaren de werknemers met een Wsw (Wet sociale werkvoorziening) indicatie afnemen, betekent dit niet een daling van het aantal medewerkers bij Reestmond. De verwachting is namelijk dat de werknemers met een Beschut werk indicatie of een (re-)integratietraject toenemen. Deze medewerkers kunnen bij Reestmond in een aangepaste en veilige omgeving competenties ontwikkelen (zoals kennis en vaardigheden) en er zijn doorgroeimogelijkheden (bijvoorbeeld uitstroom naar een regulier bedrijf). Voor deze twee groepen geldt dat dit op voordracht van de drie gemeenten gebeurt. Er is een duidelijke splitsing in taken. De gemeenten vervullen de toegang en de regie op de trajecten en Reestmond houdt zich bezig met de uitvoering.

Daarnaast vragen de huidige werknemers meer aandacht en zorg dan in het verleden.
De begeleidingsbehoeften nemen toe door steeds ouder wordende medewerkers (met een Wsw-indicatie), maar ook omdat de doelgroep Beschut werk meer beperkingen kent dan de Wsw-groep.

Reestmond past hierop zijn activiteiten aan zonder daarbij een organisatie voor dagbesteding te worden. De focus ligt te allen tijde op arbeid.
Reestmond is voorbereid op toekomstige veranderingen. Moeten (arbeids)ontwikkelbedrijven (vanuit de landelijke politiek) meer doelgroepen bedienen, dan heeft Reestmond de expertise hier snel op te anticiperen door aanwezige werkzaamheden uit te breiden en/of aan te passen.

Reestmond maakt gebruik van onder andere de volgende producten:
- arbeidskundig onderzoek;
- test- en diagnosemiddelen;
- korte arbeidstrajecten (6 mnd);
- leer- werktrajecten met afronding door het behalen van branche-certificaten;
- praktijkstages;
- jobcoaching bij externe werkgevers.

Afgelopen jaar is het beleidsplan 2025-2029 door het bestuur vastgesteld.

Ontwikkelingen voor de komende jaren
Belangrijk voor de komende jaren is het verduurzamen en updaten van het gebouw.
De verduurzaming betreft met name de uitvoering van achterstallig onderhoud en daarnaast verbetering van de klimaatbeheersing op de afdelingen (koude- en warmtesysteem).
Daarnaast wordt er een slag gemaakt om het gebouw voor gebruik meer flexibel te maken.
Een adviesbureau is momenteel bezig met het opstellen van een ontwerpplan voor de installaties en constructiewerkzaamheden, incl. benodigde vergunningen, planning en kostenraming. Intern is de bouwcommissie bezig met het bekijken van mogelijke scenario's voor de herinrichting van afdelingen.

Financieel
Toegevoegde waarde
De focus op de maximale financiële toegevoegde waarde van werkzaamheden blijft om de totale bijdrage vanuit de gemeenten zo laag mogelijk te houden.

Personele invulling
Doordat het personeel met een WSW indicatie én een functie als werkleider langzaamaan verdwijnt, gaan de overige personeelskosten (niet WSW) toenemen. Vanuit de huidige werknemers wordt nauwelijks doorgroei meer verwacht naar deze functies. Daar waar mogelijk wordt er gekeken naar groepsdetacheringen binnen bedrijven die gelieerd zijn aan de uitvoerende werkzaamheden.

Verbouwing
Ondanks dat de kosten van de verduurzaming fors zullen zijn, zal de jaarlijkse impact op het resultaat beperkt zijn doordat de kosten door afschrijving worden verspreid over meerdere jaren. Het bestuur krijgt in het voorjaar 2025 inzicht in deze kosten van de verduurzaming van het gebouw. Dan zal ook bekend zijn welke mogelijke effecten dit kan hebben op de meerjarenbegroting 2026-2029. Het bestuur is steeds nauw betrokken bij de keuzes.

Verwachting jaarrekening 2024
In 2024 verwacht Reestmond opnieuw conform begroting te hebben geleverd. Daarbij past een compliment voor alle medewerkers. Het resultaat ziet u over enkele maanden terug in de jaarrekening/jaarverslag.

Hoogachtend, namens het dagelijks bestuur,



J.T. Boonstra,
voorzitter