



WVS
Postbus 1130
4700 BC Roosendaal

Tel.: 0165 - 59 65 00
Fax: 0165 - 56 12 63

E-mail: info@wvs.nl
Website: www.wvs.nl

K.v.K. Breda: 20160803

De raden van de 9 aangesloten gemeenten

Onderwerp	kaders begroting 2020	
Uw brief van		Uw kenmerk
Ons kenmerk	Bestsecr-3/45 A	
Bijlagen	1	
	Roosendaal, 28 januari 2019	

Geachte raad,

Met referte aan de door u vastgestelde financiële en beleidsmatige richtlijnen voor onze begroting 2020, doen wij u bijgaand de (beleids-) kaders toekomen van WVS-groep voor het opstellen van de begroting 2020 en de meerjarenraming tot en met 2023.

Een kopie van deze brief hebben wij toegezonden aan uw college van B&W.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben ingelicht.

Hoogachtend,

het dagelijks bestuur van WVS-groep,

de secretaris,

de voorzitter,

P.F.J.M. Havermans

L.G.M. van der Beek.



Kaderbrief 2020



INHOUDSOPGAVE

<u>VOORWOORD</u>	<u>3</u>
<u>INLEIDING</u>	<u>3</u>
<u>FINANCIELE EN BELEIDSKADERS VANUIT DE GEMEENTEN</u>	<u>4</u>
<u>UITGANGSPUNTEN WVS-GROEP</u>	<u>7</u>

Voorwoord

In de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) is in artikel 34b bepaald dat het dagelijks bestuur van een gemeenschappelijke regeling vóór 15 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. Derhalve zal voor 15 april de begroting op basis van de in deze kaderbrief genoemde uitgangspunten worden opgesteld.

Inleiding

In deze beleidskadernotitie geeft WVS-groep (hierna: WVS) de sociale en bedrijfseconomische kaders, prioriteiten en doelstellingen voor het begrotingsjaar 2020 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 2020.

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 (herstructurering) van WVS in verband met de uitvoering van de Participatiewet. 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 2020.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van WVS-groep op 28 januari 2019.

De secretaris,

~~De voorzitter,~~

P.F.J.M. Havermans

~~L.G.M. Van der Beek~~

Financiële en beleidskaders:

Bij de begroting 2020 zullen als uitgangspunten worden gehanteerd:

- De Nota verbonden partijen.
- De Financiële Richtlijnen begroting 2020 vanuit de gemeenten.
- De Beleidsrichtlijnen begroting 2020 vanuit de gemeenten.
- Het Herstructureringsplan WVS & Ketensamenwerking P-Wet.
- De Septembercirculaire Gemeentefonds 2018.
- De BBV-richtlijnen.

De richtlijnen van de 9 gemeenten zijn vrijwel identiek. De enige afwijking is dat de gemeente Halderberge aan de beleidsmatige richtlijnen een punt 6 heeft toegevoegd (zie hierna).

Financiële richtlijnen begroting 2020

Algemeen:

1. Van het Dagelijks Bestuur (DB) van de Gemeenschappelijke Regeling (GR) wordt verwacht dat zij een structureel financieel-sluitende meerjarenbegroting 2020-2023 aanbiedt aan de deelnemers. De gehanteerde begrotingsuitgangspunten door de GR dienen in de begroting 2020 van de GR inzichtelijk te worden gemaakt.

In de begroting 2020 dient een overzicht te worden opgenomen met de meerjarige bijdrage (2020 t/m 2023) per deelnemer.

2. De begroting dient te worden opgesteld op basis van ongewijzigd beleid. Dat wil zeggen dat geen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken in de primitieve begroting mogen worden opgenomen. Tenzij dit eerder door het Algemeen Bestuur is besloten.
3. De begroting dient te voldoen aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV). Dit betekent dat de voorgeschreven gegevens in de begroting dienen te worden opgenomen.

Met name wordt aandacht gevraagd voor:

- Overzicht van incidentele lasten en baten.
- Opnemen van (prestatie) indicatoren in de begroting.
- Verwachte stand begin en eind begrotingsjaar van Eigen en Vreemd vermogen.

4. Een positief resultaat vloeit terug naar de deelnemers. De GR kan hiervan afwijken; hiertoe dient het DB een expliciet en gemotiveerd voorstel tot resultaatbestemming voor te leggen aan het Algemeen Bestuur van de GR.

5. De loonontwikkeling wordt geraamd conform de geldende CAO van de betreffende GR. Voor de meerjarige ontwikkeling van de salariskosten dient rekening gehouden te worden met de werkelijke periodieken. Meerjarige mutaties in de werkgeverslasten dienen onderbouwd te worden. Voor deze zaken kan niet worden volstaan met een vast percentage per jaar zonder onderbouwing*.
6. Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de septembercirculaire 2018 (of een actuelere circulaire) is de basis voor de toe te passen indexering voor de begroting 2020 inclusief meerjarenraming*.
7. In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing is aandacht voor de risico's door deze te kwantificeren, te prioriteren en de beheersingsmaatregelen te benoemen.

* tenzij door het AB van een gemeenschappelijke regeling besloten is tot een andere wijze van indexering.

Aanvullende financiële richtlijnen WVS:

1. De gevolgen van de besluitvorming over het herstructureringsproces worden verwerkt in de begroting.
2. Wat betreft gezamenlijke activiteiten met het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal, zorgt WVS er voor dat hetgeen daarover in haar begroting is opgenomen aansluit bij de begrotingen van het Werkplein en de ISD. De drie begrotingen zijn de basis voor de ketenbegroting.

Beleidsmatige richtlijnen begrotingen 2020

WVS dient haar activiteiten en inspanningen in samenhang te bezien met het Werkplein Hart van West-Brabant en de ISD Brabantse Wal. Hierbij dient het resultaat van de drie organisaties tezamen optimaal te zijn.

1. De activiteiten van WVS vormen een keten met de activiteiten van het Werkplein en de ISD. Voor de monitoring van de keten stellen WVS, Werkplein en ISD in samenwerking met de gemeenten gezamenlijk een ketenbegroting op. WVS dient haar begroting zodanig op te stellen dat de beoogde ketenmonitoring daadwerkelijk kan plaatsvinden. De drie begrotingen zijn qua aantallen en terminologie op elkaar afgestemd.
2. WVS dient zich binnen de termijnen van de besluiten over het herstructureringsproces om te vormen tot een leer-werkbedrijf voor de bredere doelgroep van de Participatiewet.

3. WVS werkt, samen met het Werkplein en de ISD:
 - a) vanuit de vraag van de werkgever aan het versterken van vaardigheden en competenties van werkzoekenden en het ontwikkelen van activiteiten op het gebied van werk of participatie;
 - b) aan het creëren van beschut werk voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking en/of indicatie beschut werken.
4. WVS maakt inzichtelijk welke activiteiten en risico's verbonden zijn aan de afbouw van het huidige SW bestand en stelt maatregelen voor om nadelige financiële gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.
5. WVS besteedt aandacht aan de visie en ambitie rondom de herstructurering. Waarbij de uitkomsten van de herstructureringsopdracht vertaald worden in interne concrete doelstellingen en acties, die bijdragen aan het realiseren van de keten brede doelstellingen van het herstructureringsplan. Tevens maakt WVS de ambitie duidelijk in de afbouw van het SW bestand.

Aanvullende richtlijn gemeente Halderberge

6. Gelijktijdig met de indiening van de begroting 2020 behoort WVS een meerjaren-beleidsplan 2019-2022 aan te leveren. Dit biedt de gemeenteraad de mogelijkheid zijn zienswijze op betreffend beleidsplan van WVS kenbaar te maken.



Uitwerking WVS

De gegeven financiële richtlijnen zullen allen worden gevolgd. Wat betreft de beleidsmatige richtlijnen zullen we deze volgen conform het besluitvormingsproces omtrent deze onderwerpen.

Met betrekking tot het door de gemeente Halderberge opgenomen beleidsmatige punt 6 (opstellen meerjarenbeleidsplan) wordt opgemerkt dat WVS geen meerjarenbeleidsplan zal opstellen en aanleveren bij de begroting 2020. Recentelijk zijn het Herstructureringsplan (inclusief de evaluatie), het Ombouwplan en de Houtskoolschets vastgesteld. Daarnaast vindt een verkenning plaats naar de mogelijkheden om te komen tot een private samenwerking voor sommige onderdelen van WVS. Gelet op het vorenstaande wordt het niet opportuun geacht om thans met een meerjarenbeleidsplan te komen.

WVS hanteert als uitgangspunt, voor zover het de bedrijfseconomische kaders betreft, dat het beleid is gericht op het zoveel mogelijk beperken van financiële tekorten. Door de daling van het P-budget per SE vanaf 2011 vanuit het Rijk, is er een structurele verliessituatie. De maatregelen zijn erop gericht om dit 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 2019-2023 te contracteren regie-, prestatie- en prijsafspraken. De definitieve Wsw subsidie 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 2017 en de statistische aanname van de uitstroom van medewerkers in 2018 en 2019. Aan de hand van de werkelijke realisatie 2018 en 2019 wordt deze voorlopige opgave nog bijgesteld in de circulaire gemeentefonds van 2019 en 2020.

De looptijd van de huidige Cao SW is van 01-01-2015 t/m 31-12-2018. De huidige systematiek baseert de loonsverhogingen basisloon op basis van de LPO (= loon prijs ontwikkeling), welke jaarlijks door het Rijk gecompenseerd. Er is nog geen zicht op de komende cao-afspraken. Er zal derhalve een jaarlijkse toename van de salariskosten van 2,5 % 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 2016, 2017 en 2018 was de LPO resp. 2,22 %, 2,03 % en 2,43 %.



In de rijksbegroting is in de afgelopen jaren het macrobudget constant gelaten, maar door een hoger aantal SW-ers werd het bedrag per SE lager. Zo werd het risico betreffende de uitstroom SW door het Rijk bij de gemeenten gelegd.

Bij nieuwe besluitvorming in het kader van de herstructurering/ketensamenwerking zal afzonderlijk bekeken worden of dit moet leiden tot aanpassing van de begroting. Bij het opstellen van de begroting 2020 wordt nog geen rekening gehouden met het eventueel afstoten/verzelfstandigen van bedrijfsonderdelen.

Kostenontwikkelingen:

1. Ontwikkelingen salariskosten en formatie.

Voor 2018-2021 wordt uitgegaan van de volgende prijsontwikkelingen:

- a. **Lonen SW:** De loonkosten per fte SW stijgen met 2,5 % 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 1,5 % kostenstijging meegenomen worden. Het LIV (= lage inkomens voordeel) zal, waar toepasbaar, worden meegenomen. De Cao SW is per 31-12-2018 afgelopen, en er zijn nog geen nieuwe afspraken bekend.
- b. **Salarissen regulier personeel (Ambtelijk + Flexkompaan BV, kader/staf):**
De salariskosten van het regulier personeel stijgen met 3,5 % (conform de septembercirculaire 2018 voor 2020, voor 2019 3,4 %) 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.
- c. **Lonen van personen in dienst bij Flexkompaan BV Participatiewet:**
Voor de salariskosten van de medewerkers vallende onder de P-wet (beschut werken en personen met een doelgroep indicatie) zal WML exclusief pensioenvoorziening worden geraamd. De jaarlijkse loonkostenstijging WML wordt ingeschat op 2,0 %. Daarnaast wordt nog 1 % stijging kosten sociale lasten meegenomen in de kosten berekening.
Landelijk wordt gesproken om op termijn een landelijke Participatie Cao af te sluiten. Dit kan een andere kostenstructuur met zich meebrengen. Hier zal nog geen rekening mee worden gehouden in de begroting omdat de impact nog niet te bepalen is.
- d. Bij de raming van de opbrengsten van het **LIV** (lage inkomens voordeel) wordt uitgegaan van een voortzetting van de huidige beleidslijn vanuit het Rijk.
- e. In 2020 zal het wetsvoorstel betreffende de regeling **Compensatie Transitievergoeding** in werking treden. Het wetsvoorstel is in 2018 aangenomen. Derhalve zijn de opbrengsten reeds verantwoord in de jaarrekening 2018 en zal deze vergoeding per jaar worden verantwoord. Vanaf 2020 zal ter landelijke dekking van deze kosten wel een premie worden geheven. De hoogte van de premie is nog niet gecommuniceerd.

Voor 2020-2023 wordt uitgegaan van de volgende formatieontwikkelingen:

a. SW:

De taakstelling 2019-2023 vanuit de Septembercirculaire 2018 is voor de 9 gemeenten gesteld op:

P-Budget	2019	2020	2021	2022	2023
SE	1.987,20	1.914,69	1.833,69	1.755,61	1.672,04

b. Ambtelijk en regulier personeel Flexkompaan BV:

De (natuurlijke) uitstroom wordt niet automatisch vervangen, maar per functie en omstandigheid afgewogen.

c. Beschut Werk:

Voor het begrotingsjaar 2020 zal er worden uitgegaan van gemiddeld 86,8 fte. Dit is een gemiddelde bezetting op basis van 28 uur per persoon (realisatie 2018 is gemiddeld 26 uur). Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op een publicatie van 03-12-2018 met betrekking tot aantallen beschut werk per gemeente 2019. De overige jaren zijn geëxtrapoleerd.

BS	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal trajecten	124	153	181	210	240
Hart van West-Brabant	85	103	121	140	160
Brabantse Wal	39	50	60	70	80

d. Leerwerktrajecten (LWT) met behoud van uitkering:

In het kader van de bestuursopdracht Herstructurering en Ketensamenwerking zijn de volgende afspraken voor de komende jaren gemaakt:

LWT	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal trajecten	269	291	291	291	291
Hart van West-Brabant	179	193	193	193	193
Brabantse Wal	90	98	98	98	98

In de loop van 2019 zal worden gekeken naar de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften vanuit het Werkplein en de ISD BW mbt de leerwerktrajecten.

e. Medewerkers met een doelgroep indicatie vanuit de Participatiewet:

Hangende het onderzoek naar de mogelijke verzelfstandiging van onderdelen van WVS, zal er gemiddeld 30 fte aan werkgelegenheid worden geboden voor personen uit de bestanden van de werkpleinen. Deze personen krijgen dan een tijdelijk contract, een opleiding in het groen, en stromen, zodra zij hiervoor klaar zijn, door naar het reguliere bedrijfsleven.

2. Overige bedrijfskosten:

Het prijsindexcijfer van de algemene prijsontwikkeling BBP uit de Septembercirculaire 2018 is:

	2019	2020	2021	2022	2023
Prijsindexcijfer	2,5 %	2,0 %	1,8 %	1,9 %	1,9 %

3. Investerings:

WVS hanteert al jaren een zeer terughoudend investeringsbeleid. Dit zal de komende jaren niet veranderen met uitzondering van investeringen die worden gedaan voor de omvorming tot leerwerkbedrijf en de samenwerking met het Werkplein en de ISD.

Opbrengsten:

1. Omzet:

- Er zal een effectieve prijsindexering van 2,5 % worden gehanteerd per fte SW. De omzet van de deelnemende gemeenten wordt geacht constant te blijven ten opzichte van 2018.
- Voor de beschut werkers wordt een gemiddelde opbrengst opgenomen op basis van de landelijk gemiddelde omzet per fte, zijnde € 6.000,-.

2. P-budget SW:

	2019	2020	2021	2022	2023
P- budget	49.558.092	46.985.285	45.653.595	44.301.058	42.852.831
LPO	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Budget incl. LPO	50.549.254	47.924.990	46.566.667	45.187.079	43.709.888
SE	1.987,20	1.914,69	1.833,69	1.755,61	1.672,04

Op basis van de Septembercirculaire 2018 en een geschatte LPO van 2 % per jaar.

3. Gemeentelijke bijdragen:

Het totale tekort wordt per gemeente omgeslagen naar rato van het aantal SW-werknemers 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 werkzaam in het groen met een doelgroep indicatie conform afspraken, wordt een loonwaarde van 60 % verondersteld.

6. Begeleidingsvergoeding beschut werk en stimuleringsbonus:

Voor de personen vallende onder beschut werk wordt € 8.500,- per traject aan begeleidingsvergoeding meegenomen.

	2019	2020	2021	2022	2023
Begeleidingsvergoeding	8.500	8.500	7.200	7.200	7.200

Conform gemeentecirculaire 2018