

Onderwerp**Kadernota 2021 Gemeenschappelijke Regeling Stark****Informatie**

Datum 24 januari 2020
Behandelaar Stephanie Blok
Zaaknummer 1633914
Portefeuillehouder Anique Snijders
Besluitvormend orgaan Gemeenteraad

Overleg gepleegd met:
☒ Financieel adviseur: Rolf Bloem
☐ Personeelsconsulent:
☐ Medewerker bestuur en juridische zaken:
☐ Communicatieadviseur:
☐ Inkoopadviseur:
☐ Afdeling:
☒ Naam medewerker: Harold de Groot
☐ Inspraak/adviesorgaan:

Aanleiding/voorgeschiedenis

Conform de gewijzigde Wet op de Gemeenschappelijke Regelingen, verstuurt het Bestuur van de GR Stark jaarlijks, voor 1 februari, de Kadernota. In de Kadernota 2021 worden de uitgangspunten vermeld voor het opstellen van de begroting 2021.

GR Stark

De gemeenschappelijke regeling (GR) Stark is, als leerwerkbedrijf, operationeel vanaf 1 januari 2019 als gevolg van de splitsing van Alescon en bestaat één jaar. Stark is een bedrijfsvoeringsorganisatie en voert het beleid van de drie gemeenten (Midden-Drenthe, De Wolden en Hoogeveen) uit. Dit beleid is vastgelegd in het bedrijfsplan van Stark. Het bedrijfsplan vormt de basis voor Stark. Stark bepaalt zelf geen beleid.

Stark voert voor de gemeenten de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit. Met deze wet wordt beoogd om zo veel mogelijk arbeidsgehandicapten aan het werk te krijgen binnen de sociale werkvoorzieningsschappen. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de instroom in de Wsw gestopt en is het landelijke beleid er op gericht om arbeidsgehandicapten veel meer bij reguliere werkgevers aan het werk te krijgen. Voor de mensen voor wie dit niet haalbaar is, gezien de aard van de handicap en de begeleidingsbehoefte, kunnen gemeenten beschut werk aanbieden. Stark voert in het kader van de Participatiewet nieuw beschut werk uit voor de drie gemeenten.

Daarnaast wordt Stark, als tussenstation, ingezet om werkzoekenden (onder andere vanuit de Participatiewet, UWV en de reclassering) te ontwikkelen. Het accent in deze leerwerkroutes ligt bij het opdoen van arbeidsritme, het arbeidsfit maken en het aanleren van werknemersvaardigheden. Daarnaast worden er functiegerichte cursussen, opleidingen of trainingen aangeboden die nodig zijn om buiten Stark aan het werk te kunnen. Het uiteindelijke doel van deze trajecten is om de kansen op uitstroom naar een reguliere werkgever te vergroten.



Aansluiting op gemeentelijk beleid

Stark voert een groot deel van ons re-integratiebeleid uit. De Wsw en nieuw beschut werk wordt uitgevoerd bij Stark. Daarnaast wordt Stark als instrument ingezet om verschillende doelgroepen werkzoekenden te laten re-integreren. Het gaat hier om mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders, mensen met een arbeidsbeperking en jongeren vanuit het praktijkonderwijs. Allemaal doelgroepen die overeen komen met ons huidige re-integratiebeleid. Stark zal de komende jaren een nog prominentere rol krijgen in de uitvoering van ons beleid.

Voorstel

Toelichting voorstel

Ontwikkelingen

Het jaar 2019 stond in het teken van de voorbereiding, invoering en uitvoering van het bedrijfsplan. Stark, is samen met de gemeenten, aan de slag gegaan met de realisering van de doelen in het bedrijfsplan. Dit hebben we vanuit de gemeente op uitvoerend, beleidsmatig en bestuurlijk niveau nauwgezet gevolgd. Over de voortgang is in 2019 periodiek gerapporteerd aan de gemeenteraad.

De basis van Stark bestaat uit de uitvoering van de Wsw, de uitvoering van het nieuw beschut werk en het aanbieden van diverse leerwerkroutes aan de verschillende doelgroepen werkzoekenden. De leerwerkroutes worden door Stark en de gemeenten ontwikkeld naar de wensen/behoefte op de arbeidsmarkt en de werkzoekenden. Een voorbeeld van een leerwerkroute is het analysetraject waarin 'nieuwe' werkzoekenden twee weken meewerken, testen afleggen en gecoacht worden. Na dit analysetraject volgt een vervolg wat zoveel mogelijk aansluit bij de (reële) wensen en interesses van de werkzoekenden, bijvoorbeeld plaatsing naar regulier werk.

Nieuwe leerwerkroutes zijn: binnen-beplanting, pakketbezorging en bomenkappen. Daarnaast zal er vanuit Stark steeds meer maatwerk op de persoon worden geleverd. Deze trajecten moeten leiden tot deelname aan de arbeidsmarkt.

Andere ontwikkelingen binnen Stark zijn:

- de beperkingen bij de SW-doelgroep nemen toe, dit komt mede door het langer doorwerken tot aan de (verhoogde) pensioengerechtigde leeftijd;
- Als gevolg van de splitsing mist Stark binnen de ondersteunende organisatie bepaalde kwaliteiten, kennis en kunde. Het aanpassen van de processen bij de huidige en gewenste situatie van Stark wordt ook wel het 'verstarkingsproces' genoemd.

Financiële stand van zaken

Bij het opstellen van de beheerbegroting 2020 is gebleken dat de vaste personele kosten en overige (vaste) bedrijfskosten van Stark mede worden gedekt door het inzetten van de algemene reserve. De reden van deze structurele stijging van de personele kosten vindt voornamelijk zijn oorzaak in de cao-loonkostenstijging 2019/2020. Daarnaast is de afgelopen jaren, voor de totstandkoming van Stark, niet optimaal geïnvesteerd in bedrijfsmiddelen. Deze ontwikkelingen maken het waarschijnlijk dat, bij gelijkblijvende omstandigheden, de gemeentelijke bijdrage van € 2000.000,00 niet meer toereikend zal zijn. Bij het opstellen van de beleidsbegroting 2021 en de meerjarenbegroting 2021-2024 wordt gekeken in hoeverre dit opgevangen kan worden in de bedrijfsvoering van Stark.

Uitgangspunten begroting 2021

In de Kadernota 2021 staan de financiële kaders waarbinnen de begroting 2021 worden opgesteld. Een aantal daarvan lichten we hieronder toe:

- Er wordt uitgegaan van een krimp van het Sw-personeel van 5% per jaar doordat er vanaf 2015 geen nieuwe instroom meer is.
- In de begroting 2021 houdt Stark rekening met een gelijkblijvend opdrachtevolumen. Ervan uitgaande dat de krimp van het Sw-personeel (zie punt hierboven) wordt opgevangen door nieuwe instroom vanuit de andere doelgroepen. Vanuit de gemeente kunnen we deze redenering grotendeels volgen met uitzondering van onze opdracht in het groenonderhoud. We constateren nog steeds dat de vraag in de markt naar hoveniers en andere groenmedewerkers hoog is. Tegelijkertijd hebben de groenopleidingen ontzettend weinig aanmeldingen en zien we binnen de Participatiewet weinig mensen met affiniteit in het groen. Met andere woorden: vanuit Midden-Drenthe verwachten we dat onze opdracht aan Stark voor het groenonderhoud de komende jaren minder zal gaan worden aangezien Stark te weinig personeel overhoudt voor de uitvoering hiervan. Ook in het bedrijfsplan werd dit al geconstateerd.
- Naar aanleiding van de adviesrapportage Beheer Groen en Openbare ruimte vindt er aanvullend vervolgonderzoek plaats in opdracht van de drie gemeenten. Dit onderzoek moet zorgen voor een volledig (financieel) beeld. In de begroting 2021 wordt nog geen rekening gehouden met eventuele consequenties. Dit is logisch, omdat we nog niet kunnen weten of en wat deze consequenties kunnen zijn.
- De effecten van de Wab (Wet Arbeidsmarkt in Balans) en de Wnra (Wet normalisering rechtspositie Ambtenaren) worden verwerkt in de begroting voor 2021, omdat deze wijzigingen ingegaan zijn op 1 januari 2020 en structureel doorwerken. Net als andere organisaties heeft Stark ook te maken met deze extra kosten.
- Stark houdt in de begroting 2021 vooralsnog geen rekening met een uitbreiding van haar werkzaamheden binnen de arbeidsmatige dagbesteding. Gesprekken hierover worden nog steeds gevoerd.
- Stark houdt in de begroting 2021 rekening met de werkelijke rijksbijdrage per Aja zoals opgenomen in de rijkscirculaires van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit in tegenstelling tot voorgaande jaren toen voorzichtigheidshalve gerekend werd met lagere aantallen dan het rijk becijferde. De reden hiervoor was de ondoorzichtige berekening van het verloop van het aantal Aja's.

Inhoudelijk reactie

De Kadernota is een kennisgeving. Het indienen van een zienswijze is op dit moment niet mogelijk, een inhoudelijke reactie wel. De Kadernota van de Stark geeft wel aanleiding om een inhoudelijke reactie te versturen.

Alternatieven

N.v.t.

Randvoorwaarden

N.v.t.

Risico's

Er liggen voor Stark een aantal risico's die in de Kadernota 2021 worden omschreven. Deze risico's kunnen effect hebben op de exploitatie van Stark en op de gemeentelijke bijdrage. Onderstaand worden een aantal van deze risico's benoemd:

- De keuzes die de drie gemeenten maken naar aanleiding van het Adviesrapport Beheer Groen en Openbare Ruimte en het aanvullend vervolgonderzoek;
- Geen nieuwe instroom Wsw. Daarnaast wordt dit bestand steeds ouder (ook vanwege de verhoogde pensioenleeftijd) en nemen de beperkingen binnen het Sw-personeel toe;
- De instroom nieuw beschut werk vraagt om extra ondersteuning en begeleiding op de werkvloer;
- In overleg met de drie gemeenten lopen er huisvestingsonderzoeken;
- Eventueel achterblijvende opdrachten vanuit de drie gemeenten.

Financiële gevolgen

Onder gelijkblijvende omstandigheden zal de gemeentelijke bijdrage van € 2000.000,00 niet meer toereikend zijn. Dit zou betekenen dat de gemeentelijke bijdrage in het exploitatietekort van Stark omhoog gaat.

Personele gevolgen

N.v.t.

Duurzaamheid

N.v.t.

Publicatieniveau

Openbaar.

Overig

N.v.t.

Vervolgprocedure/communicatie

De GR Stark ontvangt een schriftelijke reactie op de Kadernota 2021. De brief is als bijlage toegevoegd.

De GR Stark stuurt uiterlijk 15 april de ontwerpbegroting 2021 met meerjarenraming tot en met 2024.

Bijlagen

- Kadernota 2021 GR Stark
- Brief reactie Kadernota 2021 aan GR Stark