

Onderwerp Kadernota 2022 GR Stark**Informatie**

Datum	26 januari 2021	Overleg gepleegd met:
Behandelaar	Stephanie Blok	☒ Financieel adviseur: Rolf Bloem
Zaaknummer	1996829	☐ Personeelsconsulent:
Portefeuillehouder	Wethouder Jan Batelaan	☐ Medewerker bestuur en juridische zaken:
Besluitvormend orgaan	Gemeenteraad	☐ Communicatieadviseur:
		☐ Inkoopadviseur:
		☐ Team:
		☐ Naam medewerker:
		☐ Inspraak/adviesorgaan:

Aanleiding/voorgeschiedenis

Conform de gewijzigde Wet op de Gemeenschappelijke Regelingen, verstuurt het Bestuur van de gemeenschappelijke regeling (GR) Stark jaarlijks, voor 1 februari, de Kadernota. In de Kadernota 2022 worden de uitgangspunten vermeld voor het opstellen van de begroting 2022.

GR Stark

De GR Stark is het leerwerkbedrijf van de gemeenten Hoogeveen, De Wolden en Midden-Drenthe en is nu ruim twee jaar operationeel. 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 trajecten/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.



De missie van Stark luidt als volgt:

Stark gelooft dat iedereen talent heeft. Wij ondersteunen de ontwikkeling van deze talenten en dit leidt tot duurzaam werk.

De visie van Stark is als volgt geformuleerd:

De ambitie van Stark is een optimale deelname aan de arbeidsmarkt voor iedereen.

Voorstel

Toelichting voorstel

Wat zijn belangrijke thema's waar de GR zich in 2022 op wil richten?

Verstarkingsproces

Als gevolg van de splitsing mist Stark binnen de ondersteunende organisatie bepaalde kwaliteiten, kennis en kunde. Stark is nog steeds bezig op alle beleidsterreinen de processen aan te passen aan de huidige en gewenste situatie van Stark, inclusief de bijbehorende organisatiestructuur en de invulling daarvan. In de vorige kadernota heeft Stark gemeld dat vanaf 2020 medewerkers in de gelegenheid werden gesteld zich verder te bekwamen en te scholen en ontwikkelen in hun functie. De uitvoering werd echter bemoeilijkt door de Corona-pandemie. Wat maakt dat het "verstarkingsproces" is vertraagd en Stark in 2021 en waarschijnlijk ook 2022 nog aan het proces moet werken.

Daarnaast is de visie van Stark om een leerwerkbedrijf te zijn. Onder andere een doelgroep met meer psychische problematiek. Dit vraagt ook scholing en training van begeleidende en leidinggevende medewerkers zodat ze met deze opdracht kunnen omgaan.

Ontwikkelingen

- De ervaringen, sinds de start van de Participatiewet, geven aan dat de doelgroep beschut werk doorgaans meer beperkt is en meer ondersteuning en begeleiding nodig heeft tijdens het werken.
- De doelgroep SW (inclusief Begeleid Werken) wordt steeds ouder, omdat er sinds 2015 geen instroom meer is.
- Bij de doelgroep SW nemen de beperkingen toe, mede door het langer doorwerken tot aan de (verhoogde) pensioengerechtigde leeftijd.
- Binnen de ouder wordende doelgroep is sprake van een relatief hoog ziekteverzuim. Bij Stark zien we dat ook.

Corona

Sinds maart 2020 wordt ook Stark geconfronteerd met de Corona-pandemie. Financieel heeft Stark in 2020 weinig effect ervaren, mede door een compensatie vanuit het Rijk. Het is niet in te schatten wat de potentiële effecten zijn van de pandemie in het jaar 2022 (en verder). Anderzijds ziet Stark ook kansen: vanwege (nieuwe) economische omstandigheden en krapte aan personeel in bepaalde sectoren kunnen nieuwe leerwerkroutes worden ontwikkeld. Hier wordt dan ook op ingespeeld.

Uitgangspunten begroting 2022

De uitgangspunten voor de beleidsbegroting 2022 zijn:

- Het volume SW 2022 in arbeidsjaren (Aja) wordt gebaseerd op de verwachte eindstand SW voor het jaar 2021, geen nieuwe instroom vanaf 2020 en een uitstroom van circa 5% per jaar vanwege natuurlijk verloop;
- Het volume Beschut Werk Participatiewet is gebaseerd op taakstellingen en prognoses van het Rijk;
- Er wordt voor 2022 rekening gehouden met een nagenoeg gelijkblijvend opdrachtenvolume aan Stark van de aangesloten GR-gemeenten als in de jaren 2019, 2020 en verwacht voor 2021. Dit betreft opdrachten voor uit te voeren werkzaamheden door WSW-medewerkers in bijvoorbeeld Beheer Openbare Ruimte en postbezorging. Ervan uitgaande dat de krimp van de SW-populatie opgevangen kan worden door nieuwe instroom uit onder andere de Participatiewet. De drie gemeenten hebben in het vastgestelde bedrijfsplan aangegeven zich hiervoor zo veel als mogelijk te willen inspannen om dit te kunnen realiseren. We ervaren wel dat Stark bepaald specialistisch groenonderhoud niet meer voor ons kan doen en wij dit moeten aanbesteden.
- Op basis van een loonwaarde-/kostprijsonderzoek zijn er voor Beheer Openbare Ruimte (BOR) nieuwe uitgangspunten vastgesteld. Dit heeft geleid tot reële tarieven waarmee rekening wordt gehouden in de beleidsbegroting 2022. Naar onze mening is dit één van de belangrijkste uitgangspunten, omdat het (grote) consequenties kan hebben voor de begroting Stark 2022. Op dit moment is Stark met de drie gemeenten in gesprek om in beeld te krijgen wat dit precies betekent voor het groenonderhoud en de kostprijs. Wij gaan er vanuit dat wij daar met de behandeling van de begroting 2022 meer inzicht in hebben. Daarbij informeren wij u als raad vroegtijdig over de ontwikkelingen.
- De Rijksbijdrage voor de jaren 2022-2025 is gebaseerd op de september-circulaire 2020 van het ministerie (versie 15 september 2020). De september-circulaire zal worden gecorrigeerd met een loon- en prijscompensatie voor de op dat moment bekende salarisstijging. De definitieve Rijksbijdrage wordt bekend gemaakt in de mei-circulaire van het lopende kalenderboekjaar;
- In 2021 en 2022 worden, naar verwachting, de loon- prijscompensatie omgezet in een salarisverhoging voor de Wsw. Zodat deze salarisverhoging geen consequenties heeft voor de gemeentelijke bijdrage;
- In 2020 is door de gemeenten aangegeven arbeidsmatige dagbesteding om beperkte schaal vorm te willen geven bij Stark. Echter is hier nog geen concrete invulling aangegeven. De eventuele uitbreiding van de beschutte werkplaats met arbeidsmatige dagbesteding uit de huidige AWBZ wordt daarom - vooralsnog - niet meegenomen in de begroting. Midden-Drenthe is op dit moment met Stark in gesprek om, met middelen van het Uitvoeringsprogramma Sociaal Domein, in het kader van de ontschotting Participatiewet/Wmo een pilot arbeidsmatige dagbesteding op te starten. Het streven is om hier na de zomervakantie mee te starten.
- Er is een krimp van het volume SW in de jaren 2023-2025;
- 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;
- De raamovereenkomst Stark geeft aan dat de gemeentelijke bijdrage wordt samengesteld uit het exploitatietekort minus de verwachte rijksbijdrage gebaseerd op de taakstelling. Voor de verdeling van het hiervoor genoemde exploitatietekort hanteert Stark het solidariteitsprincipe.

Aansluiting op gemeentelijk beleid

Stark voert een groot deel van ons re-integratiebeleid uit. De Wsw wordt uitgevoerd en Stark wordt als instrument ingezet om diverse doelgroepen werkzoekenden te laten re-integreren. Het gaat hier om mensen met een vaak grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, jongeren vanuit het praktijkonderwijs etc. Allemaal doelgroepen die overeen komen met ons huidige re-integratiebeleid. De verwachting is dat Stark in ons nieuwe re-integratiebeleid duidelijk een prominente rol gaat krijgen.

Inhoudelijk reactie

De kadernota is een kennisgeving. Het indienen van een zienswijze is op dit moment niet mogelijk, een inhoudelijke reactie wel. Wij zien op dit moment geen aanleiding om een inhoudelijke reactie te geven, omdat wij ons kunnen vinden in de kaders die Stark stelt voor 2022. Daarom versturen we een positieve reactie naar Stark.

Alternatieven

Niet van toepassing.

Randvoorwaarden

Niet van toepassing.

Risico's

- De opdrachtenportefeuille: deze past bij de marktomstandigheden, actuele personele bezetting en de mate waarin bepaalde werksoorten geschikt blijven vanwege toenemende vergrijzing en beperkingen van het huidige personeelsbestand.
- Er wordt rekening gehouden met een opdrachterniveau (diensten en re-integratie gemeenten) dat aansluit op het niveau van 2021 en wat in de meerjarenraming is opgenomen in het vastgestelde bedrijfsplan door de gemeenten.
- De Rijksbijdrage is een verwachting, de definitieve vaststelling daarvan vindt in juni 2022 plaats op basis van de meicirculaire;
- Er wordt gerekend met een plaatsing van nieuw beschut op basis van de Rijksaankstelling/prognose per gemeente. Dit aantal kan bijvoorbeeld achterblijven als er geen indicaties door het UWV worden afgegeven.
- Het eventueel achterblijven van het aantal trajecten van gemeenten en andere opdrachtgevers;
- Invloed Corona-pandemie.

Financiële gevolgen

Op 25 februari 2020 heeft Stark een aantal beheersmaatregelen afgesteld met het bestuur, waaronder het verhogen van de omzet door reële tarieven voor zowel detachering als het groen werk, (extra) opdrachten voor UWV/werkgevers of andere gemeenten uit te voeren, ondersteunend personeel te detacheren, robotisering van bedrijfsprocessen waardoor kosten gereduceerd kunnen worden en huisvestingskosten die door herhuisvesting naar beneden kunnen.

Onder gelijkblijvende omstandigheden zal de totale gemeentelijke bijdrage van € 2000.000

toereikend zijn. Dit zou betekenen dat de gemeentelijke bijdrage in het exploitatietekort van Stark conform afspraak blijft.

Personele gevolgen

Niet van toepassing.

Duurzaamheid

Niet van toepassing.

Publicatieniveau

Openbaar.

Overig

Niet van toepassing.

Vervolgprocedure/communicatie

Stark ontvangt een schriftelijke reactie op de kadernota 2022. De brief is als bijlage toegevoegd.

Stark stuurt uiterlijk 1 mei 2021 de ontwerpbegroting 2022 met meerjarenraming tot en met 2025.

Bijlagen

- Kadernota 2022 Stark
- Reactie gemeenteraad Midden-Drenthe kadernota 2022 Stark