



kadernota 2022

“ Door samen te werken en samen te innoveren verbeteren wij onze dienstverlening. We dragen bij aan inclusief werkgeverschap en een inclusieve regionale arbeidsmarkt.

Inhoud

Inhoud	3
Voorwoord	4
Inleiding	5
Meerjarenbeleidsplan beleidsplan 2020 - 2023	6
Beleidsmatige ontwikkelingen	9
Doelstellingen	10
Programma Participatie	14
Programma Inkomen	15
Programma Bedrijfsvoering	16
Uitgangspunten begroting	18
Planning begroting 2022	20
Colofon	23

Voorwoord

“ Eén ding weet ik wel: Plannen die je nu maakt voor over anderhalf jaar vragen straks, in de realiteit van 2022 om aanpassingen

Niets is in beton gegoten. Dat weet eigenlijk iedereen wel. Voor u ligt de kadernota voor 2022. Ik zou graag willen dat ik de visionair was die precies wist wat ons in dat jaar staat te wachten. Eén ding weet ik wel: Plannen die je nu maakt voor over anderhalf jaar vragen straks, in de realiteit van 2022 om aanpassingen. Omdat er dan positieve en negatieve omstandigheden in de wereld om ons heen zijn die daar om vragen.

Met ons Meerjarenbeleidsplan 2020-2023 hebben we een werkwijze gekozen die ons in staat stelt om vanuit zeven strategische thema's mee te bewegen met ontwikkelingen. We versterken ook onze vaardigheden om dat te doen steeds meer. Zo vergroten en verdiepen we dit jaar onze kennis over scenario denken.

En nu ik u dit schrijf weet ik nog één ding zeker. In Rivierenland zetten we nu al bijna vijf jaar hele belangrijk stappen om samen de inclusieve arbeidsmarkt steeds beter vorm te geven. U mag daar trots op zijn. Iedere persoon die wij met elkaar aan een passende werkplek weten te helpen wordt een gelukkiger mens die op alle leefgebieden vooruitgang kan boeken omdat zij of hij haar of zijn plek in de maatschappij heeft gevonden. Ik wil u bedanken dat u eraan bijdraagt om dat mogelijk te maken.

Elfriede Boer, MBA
directeur Werkzaam Rivierenland

Inleiding

Werkzaam Rivierenland voert voor de gemeenten Culemborg, Maasdriel, Tiel, West Betuwe en Zaltbommel de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening uit. Voor de gemeente West Maas en Waal voeren we de Participatiewet uit en voor de gemeente Buren en Neder-Betuwe de Wet sociale werkvoorziening.

We versterken de kwetsbare mens en bieden een vangnet en springplank. Dit doen wij in verbinding met werkgevers, gemeenten, onderwijs, UWV, maatschappelijke instellingen en andere belangrijke stakeholders uit onze regio. Door samen te werken en samen te innoveren verbeteren wij onze dienstverlening. We dragen bij aan inclusief werkgeverschap en een inclusieve regionale arbeidsmarkt.

Iedereen doet mee is onze ambitie

Onze ambitie is: Iedereen doet mee in de samenleving. Daar gelooft Werkzaam Rivierenland in. We begeleiden mensen bij het vinden en behouden van werk in een aangepaste omgeving. Want iedereen verdient een kans. Wij versterken werkzoekenden, medewerkers en werkgevers bij het ontdekken, benutten en vergroten van talenten. We luisteren aandachtig en bepalen samen de beste route naar werk. Dat zorgt voor een win-win-win, voor werkzoekenden, medewerkers, werkgevers en de regio Rivierenland.

Opbouw kadernota

We leven in een onzekere tijd. Voor corona kenden we een economische groei en zeer krappe arbeidsmarkt. Inmiddels kennen we een historische krimp en toenemende werkloosheid. De onzekerheid is groot. Toch proberen we in deze kadernota zo goed mogelijk vooruit te kijken naar 2022.

- We kijken naar de laatste prognoses over de economische groei en werkloosheid van landelijke instanties zoals het Centraal Planbureau (CPB) en UWV;
- We bespreken trends die naar verwachting in 2022 relevant zijn;
- We staan stil bij het meerjarenbeleidsplan 2020-2023 dat ons ook in 2022 focus en inspiratie geeft;
- We kijken welke beleidsontwikkelingen en wetswijzigingen in 2022 van invloed kunnen zijn;
- We vertalen deze ontwikkelingen naar de programma's in onze begroting: Participatie, Inkomen en Bedrijfsvoering;
- We geven een prognose van de effecten op de bijdrage bedrijfsvoering.



Meerjarenbeleidsplan beleidsplan 2020 - 2023

In november 2020 stuurden wij u een brief over de economische situaties, trends en ontwikkelingen, voortgang op het strategische beleidsplan en de ontwikkeling van het uitkeringsbestand. Bij deze kadernota richten we ons op de 'rode draad' voor 2022.

“Mijn doel is om mijn Nederlands te verbeteren. Ik wil graag nog wat cursussen volgen, zoals een heftruck cursus. Voor nu wil ik mezelf hier, Kuehne + Nagel, eerst verder ontwikkelen

Ambitie Talent werkt voor Rivierenland

Werkzaak ontwikkelt haar dienstverlening continu met oog voor de kansen die de toekomst biedt. We geloven dat investeren in ontwikkelingen onze dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers ten goede komt. We innoveren binnen de zeven strategische thema's uit het Meerjarenbeleidsplan. De inhoudelijke koers startte in 2020 en loopt door tot en met 2023. Die inhoudelijke koers werkt en kunnen we ook in 2022 en daarna volgen:

- Onze ambitie 'Iedereen doet mee' was leidend bij de keuze om Werkzaak open te houden tijdens de eerste coronapiek. We steunden bovendien vitale sectoren.
- We blijven investeren in de actielijnen en zeven strategische thema's.
- Onze drie VN-doelen blijven ons inspireren bij het verder verhogen van de kwaliteit van onze dienstverlening: het bieden van waardig werk, het aangaan van partnerschappen om doelstellingen te bereiken en het bieden van kwaliteitsonderwijs. Dit gedachtegoed dragen we ook proactief uit.

Uitvoeringsprogramma

Hieronder schetsen we een beeld van wat we in 2023 bereikt hebben op onze zeven strategische thema's.

Technologie

Nieuwe technologieën zijn onderdeel van ons instrumentarium. We blijven de komende jaren experimenteren met diverse technologieën die inclusie bevorderen. Er is een aanvraag Regiodeal gedaan. Bij het experiment met het exoskelet ontdekten we dat er ongelooflijk veel soorten technologie bestaan die onze doelgroep genereren helpen bij het vergroten van hun inzetbaarheid, daar gaan we mee aan de slag.

Sociaal ondernemerschap

We plaatsen werkzoekenden bij werkgevers die sociaal ondernemen. De komende jaren breiden we onze samenwerkingsrelaties met sociaal ondernemers uit en intensiveren deze. Denk aan de Fruitmotor, Puur Betuws, Coöperatie van Makers, Stichting 2Switch kringloopwinkels en Elliz in company.

“ We blijven de komende jaren experimenteren met diverse technologieën die inclusie bevorderen

Circulaire economie

We plaatsen meer werkzoekenden bij werkgevers die circulair ondernemen. We breiden de samenwerking met circulair ondernemers de komende jaren verder uit en intensiveren deze. We denken aan een intensievere samenwerking met Avri voor het genereren van banen in circulaire afvalverwerking en de samenwerking met Gispén voor de refurbishing van kantoormeubilair.

Welvaartverdeling

We hebben instrumenten om de armoedeproblematiek te verminderen. We startten de pilot schuldhulpverlening aan de poort. In 2022 willen we schulden een integraal onderdeel laten zijn in de begeleiding naar werk en realiseren dit in nauwe samenwerking met gemeenten die de schuldhulpverlening uitvoeren. We doen dit ook zelf, als een gemeente ons de opdracht voor schuldhulpverlening geeft. Daarnaast werken we nauw samen met UWV en geven we voorlichting aan mensen over hun mogelijke inkomensdaling als hun WW afloopt.

Geluk

Wij besteden aandacht aan geluk. We ontwikkelen en testen een methodiek in een pilot. Afhankelijk van ervaringen rollen we deze methodiek verder uit zodat deze in 2023 beschikbaar is voor alle werkzoekenden.

Migratie

In 2023 maakt een multidisciplinaire aanpak versnelde uitstroom van migranten en statushouders mogelijk. We zetten daarbij vol in op het leren van de Nederlandse taal met onze samenwerkingspartner ROC Rivier. We investeren in groepstrainingen voor statushouders over de Nederlandse werkcultuur. Met het experiment vertaalapparaat Travis verbeteren we de communicatie zodat de werkzoekende sneller naar werk kan.

Voor de uitvoering van de Wet inburgering, die in januari 2022 in werking treedt, werken we samen met de gemeenten.

Leven lang leren

In 2023 is een leven lang leren vanzelfsprekend voor werkzoekenden en werkgevers. We hebben een leercultuur waarbij 21e-eeuwse vaardigheden onderdeel zijn van ons instrumentarium. Ook in 2022 investeren we in de doorontwikkeling van onze leerwerkroutes. We ontwikkelen nieuwe aanpakken om jongeren naar werk of school te begeleiden. Dit doen we samen met het Regionale Meld en Coördinatiepunt voortijdig schoolverlaters (RMC). We blijven experimenteren met de aanpak van oudere werklozen.

Beleidsmatige ontwikkelingen

In dit hoofdstuk gaan we in op wetswijzigingen en externe ontwikkelingen die op ons afkomen.

wetswijzigingen voor eenvoudigere uitvoering

De overheid voert de komende jaren de wetswijzigingen, die voor corona gepland stonden, door. Soms met wat vertraging. Het zijn wetswijzigingen die volgen uit het Breed Offensief en de Wet Inburgering. Deze wetswijzigingen leiden tot wijzigingen in de Participatiewet, de SUWI en de Wet banenafpraak. De wijzigingen hebben vooral als doel om uitvoering van de wetten te vereenvoudigen. Werkzaamheid voert deze wetswijzigingen uiteraard door en is er voorstander van. We staan nauw in contact met brancheorganisaties Divosa en Cedris en met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. We signaleren als blijkt dat het uitvoeren van de nieuwe wetten te grote uitdagingen geeft.

Breed Offensief zorgt voor aanpassing verordeningen en beleidsregels

Breed Offensief omvat een serie maatregelen om het zetten van stappen in de carrière makkelijker en veiliger te maken voor mensen met een beperking.

Breed Offensief leidt tot wetswijzigingen in de Participatiewet, SUWI, Wajong, Wet banenafpraak en de Wet taaleis (onderdeel van de Participatiewet). Voor de Participatiewet gaan deze wijzigingen in juli 2021 in. Dit leidt tot nieuwe of aangepaste verordeningen en beleidsregels.

Wet inburgering en wijziging voor uitvoering van de Participatiewet

De nieuwe Wet inburgering leidt tot wijzigingen in de Participatiewet. Werkzaamheid voert deze uit. Deze wet treedt 1 januari 2022 in werking. Dit leidt mogelijk tot aanpassingen in beleidsregels.

Ontschot werken in brede zin

Het is belangrijk dat inwoners zo efficiënt en goed mogelijk worden geholpen. Dit vraagt om ontschot werken in het sociaal domein. Dit jaar startten we met de pilot Schuldruis aan de poort. In de uitvoering werken we al nauw samen gemeenten die gaan over de uitvoering van de Jeugdwet en Wmo. We voorzien voor de komende jaren dat deze samenwerking steeds intensiever wordt om de meest optimale dienstverlening te kunnen leveren.

“ Het is belangrijk dat inwoners zo efficiënt en goed mogelijk worden geholpen. Dit vraagt om ontschot werken in het sociaal domein

Doelstellingen

Hieronder presenteren we de doelstellingen. In deze kadernota passen we voor 2021 de doelstellingen aan op basis van de actuele economische situatie. Omdat we voor 2022 geen betere inschatting kunnen maken gebruiken we voor dit jaar de geactualiseerde gegevens 2021. De doelstellingen geven de ontwikkeling van een werkzoekende weer in zes stappen.

Inmiddels is het werkzoekendenbestand gewijzigd. Dit komt door de instroom van nieuwe doelgroepen, met name door de afschaffing van de Wajong, afschalen van de WIA en uitfasering van de Wsw. Dat vraagt om uitbreiding van onze doelen en kpi's. In 2022 komen we hier bij de producten van de P&C cyclus op terug.

In het meerjarenbeleidsplan gaven we al aan dat we door nieuwe inzichten de doelen kunnen veranderen, zodat ze blijven aansluiten op onze ambitie. In 2021 doen we drie aanpassingen op onze doelstellingen.



	Instream- percentage	Ontwikkeling	Groeps- plaatsingen	Individuele detacheringen	Loonkosten plaatsingen	Duurzame uitstroom
Begroting 2021	40%		25	450	440	Minimaal landelijk gemiddelde
Actualisatie 2021	45%		23	400	380	Minimaal landelijk gemiddelde

De doelstelling instroompreventie veranderen we in 'instroompercentage'. Instroompreventie doet vermoeden dat we inzetten op het voorkomen van instroom. Dat is niet het geval. We zetten actief in op het toeleiden van mensen naar werk en hen de inkomensvoorziening of uitkering te laten ontvangen waarop ze recht hebben (zoals WW).

Van ontwikkeling maken we een prestatie-indicator. Ontwikkeling is een continue opdracht en onze core business. In de infographic van de doelen zijn de doelstellingen gericht op doorstroom en ontwikkeling. Daarmee is ontwikkeling niet 'te vangen' in een doelstelling maar de continue opdracht voor onze organisatie om mensen zo maximaal mogelijk te laten participeren op de arbeidsmarkt. Het volgen van voortgang in ontwikkeling van onze werkzoekenden is belangrijk op operationeel en tactisch niveau zodat deze wel als een prestatie-indicator wordt gevolgd.

Voor de doelstelling groepsdetachering wordt in de loop van 2021 een nieuwe doelstelling geformuleerd. Namelijk een doelstelling die recht doet aan nieuwe doelgroepen die we bedienen (met name die voorheen onder de Wajong en SW vielen en jongeren vanuit het vso-pro onderwijs).



“ In het begin was Nick erg gesloten. Nu durft hij meer te praten en hij heeft minder moeite om vragen te stellen. Hij is hier, bij onze COOP, erg zelfstandig geworden

Programma Participatie

In dit programma richten we ons op de begeleide participatie (Wsw en beschut) en arbeidsparticipatie (Participatiewet en werkgeversdienstverlening). De ambities voor 2022 zijn: strategisch partnerschap, aanpassen van het machinepark, duurzaam aan het werk en jobcoaching voor andere doelgroepen.

Strategisch partnership om werkgever en werkzoekende te verbinden

Strategisch partnership is een belangrijke actielijn, die we in het Meerjarenbeleidsplan benoemen, om continu de markt te bedienen en de werkgever en werkzoekende in verbinding te brengen. We koppelen dit aan het continu kunnen gaan meten van onze klantwaarde (klantwaarde onderzoek).

Wij sturen op verandering van het orderportfolio en richten ons met name op de pijlers Circulaire economie en een Leven lang leren. We voeren al jaren dezelfde werkpakketten uit waarbij we in de scherpe markt concurreren op prijs. Wij willen de bestaande kort cyclische opdrachtgevers vervangen door langdurige strategische partners. U kunt denken aan het refurbishen van bureaustoelen of elektrische stepjes. Verder speelt het economische klimaat en de aanwezigheid van geschikte opdrachtgevers in de regio een rol bij de verschuiving van het orderportfolio.

Aanpassen machinepark na onderzoek en businesscase

Als duidelijk is op welke orders we ons zullen richten, passen we onze machines hierop aan. We willen meer concurreren op handig handwerk en minder op prijs. Hiervoor hebben we andere productiemiddelen nodig. We onderzoeken de impact en stellen een businesscase op.

Duurzaam aan het werk

Blijvend investeren in (door)ontwikkeling van de doelgroep naar een zo zelfstandig mogelijke positie voor baan- en inkomensmogelijkheden. We willen de door- en uitstroom vanuit groepsplaatsingen naar andere detacheringen, loonkostenplaatsingen en uitstroom naar regulier werk in beeld hebben om de stijging op de participatieladder te monitoren (stijging op de participatieladder).

Jobcoaching voor andere doelgroepen verkennen Samen met het UWV gaan we verkennen of we ook andere doelgroepen (bijvoorbeeld vanuit UWV) kunnen bedienen met een intensieve vorm van jobcoaching. Hiervoor stellen we een businesscase op.

Aantal dienstverbanden blijft ongeveer gelijk

Het gemiddelde aantal dienstverbanden voor doelgroepen (intern en extern met een loonkostensubsidie) is momenteel circa 1300. Er is een daling van ongeveer 5 procent van de Wsw doelgroep. Tegenover deze daling staat een stijging (eenderde) van het aantal dienstverbanden in de doelgroep beschut en groei (tweederde) van Participatiewetters met arbeidsovereenkomst en een loonkostensubsidie bij werkgevers. De totale omvang blijft door deze ontwikkelingen ongeveer gelijk. Voor de doelgroep beschut ontvangen we een rijksvergoeding die gebaseerd is op de taakstelling voor deze doelgroep. Het werkelijke aantal beschutters is op dit moment lager, Als het aantal mensen stijgt naar het niveau van onze taakstelling komen we financieel gezien 20% tekort op de rijksvergoeding.

Programma Inkomen

We verstrekken uitkeringen aan mensen die er recht op hebben. Dit gebeurt langdurig of als tijdelijke overbrugging. Degenen die parttime werken ontvangen een aanvullende uitkering. Mensen die nog ver van de arbeidsmarkt staan begeleiden we richting de arbeidsmarkt. In 2021/2022 verwachten we een groei van het bestand. Om de dienstverlening op peil te houden zetten we vanaf medio 2021 in op digitalisering en waar nodig op extra capaciteit. Andere pijlers zijn de samenwerking met gemeenten op het gebied van schuldenproblematiek en het handhavingsbeleidsplan.

Actielijnen

Wij zetten in op nauwere samenwerking met gemeenten rond schuldenproblematiek bij uitkeringsgerechtigden. Door samen te werken krijgen we een beter beeld van de doelgroep en kan deze sneller en beter geholpen worden.

Het nieuwe handhavingsbeleidsplan wordt in 2021/2022 geïmplementeerd. Wij starten in 2021 een pilot om het proces voor uitkeringsgerechtigden, die parttime werken, makkelijker te maken. Zo verbetert onze dienstverlening en daalt de administratieve last voor deze groep. Deze pilot loopt door in 2022.

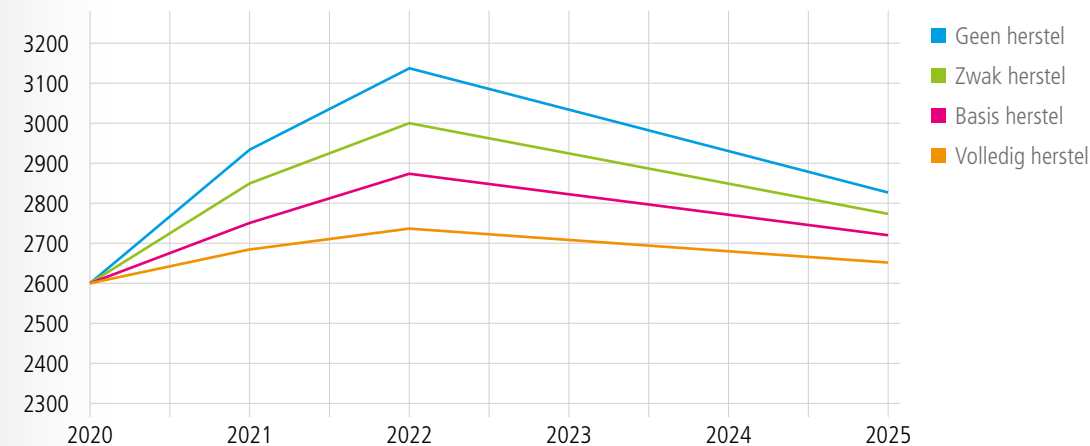
Bij de bestuursrapportage 2020 zijn extra middelen gevraagd om het proces voor alle uitkeringsgerechtigden vanaf 2022 geheel digitaal te laten verlopen. We gaan het proces inrichten om de interne efficiëntie te borgen en rechtmatig te werken. In 2022 gaan we continu meting doen onder uitkeringsgerechtigden over onderdelen van de verbeterde dienstverlening.

Conjunctuur

Jongeren, Flexwerkers en zzp'ers worden zwaar getroffen door de gevolgen van corona. Vooral in 2021 en 2022 zal dit gevoeld gaan worden. We verwachten een stijging van de Bbz-uitkeringen als de steunmaatregelen in 2021 stoppen.

In november 2020 informeerden wij de gemeenten over de vier scenario's voor de ontwikkeling van het aantal uitkeringen. Deze scenario's zijn gebaseerd op een analyse van Berenschot en zijn: volledig herstel, basis herstel, zwak herstel en geen herstel. Voor 2022 verwachten we voor deze scenario's een gemiddelde stijging van 5, 10, 15 of 20 procent ten opzichte van 1 januari 2020. In de jaren erna verwachten we dat het uitkeringsbestand weer gaat dalen (zie grafiek). Het gekozen scenario is basis herstel (stijging 10%). In financiële zin worden we door het Rijk gecompenseerd voor de groei van het bestand.

Aantal bijstandsuitkeringen 2020 - 2025





Programma Bedrijfsvoering

Werkzaam wil optimaal inspelen op veranderingen die zich in- en extern voordoen. Een bedrijfsvoering die daarin optimaal ondersteunt is essentieel. Eén van de actielijnen uit het meerjarenbeleidsplan is Continu ontwikkelen op bedrijfsvoering. We werken daarom continu aan de onderdelen organisatieontwikkeling, human resource management, digitalisering, automatisering, facilitair en huisvesting.

“ Ik heb het verschil gemaakt bij Werkzaam Rivierenland en alle mooie ervaringen die ik daar heb opgedaan, draag ik levenslang met me mee

Organisatieontwikkeling:

- We weten continu verbeteren (operationele processen) en vernieuwen (innoveren) goed te scheiden binnen de organisatie waardoor verbeteren en innoveren beiden voldoende ruimte krijgen. We richten ons op het verbeteren van de klantwaarde, rechtmatigheidsborging en efficiency.
- Met ingang van 2021 moeten wij, als gemeenschappelijke regeling, een rechtmatigheidsverantwoording afgeven. Dit is een verantwoording waarin we aangeven dat onze processen zichtbaar op orde zijn. Nu is deze taak nog belegd bij de accountant. Zoals het er nu uitziet wordt dit mogelijk 2022.

Human resourcesmanagement Leiderschap

We richten ons leiderschap op de volgende pijlers:

- Verbinden van medewerkers aan de ambitie en waarden van de organisatie
- Sturen op standaard in processen en houding en gedrag in naleven van de standaarden.

Deskundigheidsbevordering staf en kaderpersoneel

- Stimuleren en ontwikkelen professioneel en methodische handelen, zelfsturend leren en persoonlijk leiderschap van medewerkers (growth mindset Carol Dweck)
- Ontwikkelen lerende organisatie.
- Alle medewerkers hanteren WerkWijs! en SKILLS, onze standaard methodieken in verbeteren, vernieuwen, bejegening en gedragsbeïnvloeding, actief en houden hun kennis en vaardigheden up to date.
- We stimuleren en ontwikkelen zelfsturend leren als het gaat om professioneel handelen en methodisch werken.
- Staf en kadermedewerkers zijn vaardig in het gebruik van digitale middelen en digitaal werken en vergaderen (21e century skills).
- Invoeren van businesscase denken en stimuleren van kosten- en middelenbewustzijn.

Digitalisering

Werkzaam professionaliseert haar informatievoorziening verder met de inzet van systemen. Digitalisering draagt bij aan de verbetering en vernieuwing van de dienstverlening. Speerpunten zijn zelfsturing door werkzoekenden en meer digitalisering van dienstverlening aan werkgevers.

De benodigde middelen zijn opgenomen in de reguliere meerjarenbegroting of maakt onderdeel uit van de noodzakelijke investeringen zoals opgenomen in de bestuursrapportage 2020.

Automatisering

In 2020 is aangesloten op een aanbesteding vanuit de VNG voor de hardware. In de begroting 2020 is hiervoor al een investeringskrediet beschikbaar gesteld. De uiteindelijke investering is in 2021.

Specifieke ontwikkelingen zijn:

- Voor de locatie Poppenbouwing stellen we een strategische visie op, inclusief duurzaamheidsmaatregelen. De reguliere begroting, de reserve gebouwenbeheer en de extra beschikbare middelen uit de bestuursrapportage 2020 zijn het financiële kader.
- De komende periode willen we de kwaliteit van het archief verbeteren door focus op het verbeteren van de bewaarprocessen in de organisatie.

Externe geldstromen benutten

Er zijn veel mogelijkheden om externe gelden te ontvangen die we kunnen benutten om te innoveren. Zo krijgen we gelden uit de Regiodeal voor de leerwerkroutes, die nog doorlopen tot en met 2023. De nieuwe ESF-ronde die in 2021 opent, biedt wellicht ook mogelijkheden. De inzet van externe gelden zorgt ervoor dat we gemeenten financieel ontlasten.

Uitgangspunten begroting

Voor het bepalen van de uitgangspunten van de financiële begroting zijn van belang: de formatie, de indexatie en de financiële doorvertaling van de bedrijfsvoeringskosten.

Formatie

De formatieomvang is voor een groot deel opgebouwd op basis van de dienstverlening en de caseload (hoeveel werkzoekende bedient een medewerker). Omdat de formatie bij de begroting (jaar voorafgaand) wordt bepaald zijn er altijd omstandigheden die leiden tot een afwijking. De verwachte groei van uitkeringsgerechtigden en een toename van het aantal vso-pro en nuggers zorgt voor een extra capaciteitsvraag. De afname van de Wsw zorgt juist voor ruimte. Om gedurende het jaar minder schommelingen te hebben, willen we in het lopend begrotingsjaar afwijkingen van minder dan 5 procent regulier opvangen. Zijn deze groter dan zullen we met voorstellen komen om de formatie aan te passen.

Formatieomvang

De formatie voor 2022 bestaat uit 215,14 fte ambtelijk personeel. Hiernaast is 26,95 fte (12,5%) gereserveerd voor werkzoekenden uit de doelgroep. De salariskosten van de doelgroepers worden gefinancierd uit het programma Participatie..

Opbouw formatie (in ambtelijk fte)	2021	2022	2023	2024	2025
Netto-basisformatie	217,44	215,14	214,89	214,89	214,89

Salariskosten

De personele kosten ramen we op basis van het maximum van de schaal, er is geen apart budget voor inhuur.

Indexering

De prijsontwikkeling is een van de uitgangspunten van de begroting. We sluiten zoveel als mogelijk aan op de werkelijke ontwikkelingen en hebben dit afgestemd met de gemeenschappelijke regelingen in de regio Rivierenland. We onderscheiden de indexcijfers:

- Loonkostenontwikkeling;
- Prijsontwikkeling goederen en diensten;
- Omzet.

Loonkostenontwikkeling

We voldoen aan de eisen van cao's en volgen de prijsontwikkeling binnen het wettelijk minimumloon. De lonen worden tweemaal per jaar geïndexeerd.

De huidige cao loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Naast de indexatie voor 2021, verwachten we voor 2022 een loonkostenstijging van 1,5 procent en een stijging van de premies van ook 1,5 procent. Deze percentages zijn afgestemd met de andere gemeenschappelijke regelingen vanwege ingediende moties. Dit percentage is hoger dan de verwachte stijging van 1,8% in de septembercirculaire 2020. Dit percentage wordt nog geactualiseerd in de meicirculaire 2021, echter deze datum ligt na het opstellen van de begroting 2022.

Prijsontwikkeling goederen en diensten

Voor de begrotingen vanaf 2022 baseren we de prijsindexering voor deze onderdelen op het kengetal uit de septembercirculaire 2020. Dit kengetal is gebaseerd op de gegevens van het Centraal planbureau. De prijsontwikkeling voor goederen en diensten is 1,4 procent.

Omzet

Voor de begroting 2022 hanteren we een verwachte stijging van de netto omzet met 1,8 procent. De onzekere marktomstandigheden beïnvloeden de uiteindelijke begrotingsraming 2022. Hierdoor kan de begrote stijging van de omzet afwijken van de nu aangegeven stijging.

Bijdrage bedrijfsvoeringsresultaat

Door deze indexatie zal de bijdrage bedrijfsvoering stijgen met 398.000 euro. Hierbij is geen rekening gehouden met een groei van het bestand. Mocht dit zo zijn dan komen we in de begroting hierop terug. Overigens worden gemeenten in het gemeentefonds gecompenseerd voor indexatie en een groeiend bestand.

BUIG-uitkeringen

De BUIG-uitkering versus de rijksvergoeding laat grote fluctuaties zien zoals ook verwoord in het proces rondom de bestuurlijke agenda. Om rust en stabiliteit in de ramingen te krijgen ramen we uitgaven en de rijksvergoeding op basis van het gekozen scenario. Voor het verschil nemen we een stelpost op. Gedurende het jaar rapporteren wij over de afwijkingen.

Post onvoorzien

In de begroting houden we rekening met een post onvoorzien van 50.000 euro.

Risico's versus de algemene bedrijfsreserve

Op dit moment zijn de gewogen risico's groter dan dat de algemene reserve van Werkzaak is. Onze toezichthouder geeft aan dat deze beter in balans moeten komen, want anders moeten gemeenten hiervoor ruimte reserveren in hun eigen weerstandsvermogen. Door het actualiseren van enerzijds de risico's en anderzijds de reserve op peil brengen moet deze op termijn gezond worden.

Planning begroting 2022

Voor de besluitvormingsprocedure zijn een aantal stappen van belang. Dit betreft de besluitvorming van de begroting 2022 en meerjarenraming 2023 - 2025.

Voor de begroting geldt dat deze voor zienswijze aan de gemeenteraden moet worden aangeboden.

Op basis van het vergaderschema 2021 hanteren wij de volgende planning:

Omschrijving	Datum
Verzenden ontwerpbegroting naar auditcomité	26 maart 2021
Behandeling ontwerpbegroting in auditcomité	1 april 2021
Behandeling ontwerpbegroting in DB	15 april 2021
Toezending ontwerpbegroting, inclusief meerjarenraming aan gemeenteraden voor zienswijze	15 april 2021
Zienswijzen gemeenteraden retour	18 juni 2021
Behandeling zienswijzen in DB	5 juli 2021
Vaststelling begroting 2021 door het AB	12 juli 2021
Aanbieding begroting 2021 aan de provincie	vóór 1 augustus 2021

Ontwikkelingen

De gemeenteraden zijn in gesprek met de directies van de gemeenschappelijke regelingen om het proces van de begroting en rekening beter te stroomlijnen.

Binnenkort wordt een besluit genomen over de wijziging van de Wet gemeenschappelijke regelingen. De belangrijkste wijziging is de verankering van de kadernota en dat de wettelijke termijn voor het indienen van de begroting wordt verplaatst naar 15 september met een zienswijzetermijn van 12 weken. Over de goedkeuring en invoering van deze wet is nu nog onduidelijkheid.

Colofon

Iedereen doet mee in de samenleving. Daar gelooft Werkzaam Rivierenland in. Werkzaam begeleidt mensen bij het vinden en behouden van werk. Wij versterken werkzoekenden, medewerkers en werkgevers bij het ontdekken, benutten en vergroten van talenten. Als het nodig is bieden we inkomensondersteuning of werk in een aangepaste omgeving.

Redactie en eindredactie

Werkzaam Rivierenland
Poppenbouwing 18
4191 NZ Geldermalsen
088 - 9375 000
communicatie@werkzaamrivierenland.nl
www.werkzaamrivierenland.nl

Concept en vormgeving

Idem Design, Frank Merkes
info@idemdesign.nl
www.idemdesign.nl

“ In Rivierenland zetten we nu al bijna vijf jaar hele belangrijk stappen om samen de inclusieve arbeidsmarkt steeds beter vorm te geven. U mag daar trots op zijn