



MIDZUID

Kadernota 2027



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Trends en ontwikkelingen 2027	5
2.1. Verdere uitwerking strategie ter versterking MidZuid.....	5
2.1.1. Circulair ambachtscentrum	5
2.1.2. Inclusieve technologie	6
2.1.3. In- door en uitstroom via MidZuid en ontwikkelingen in het personeelsbestand ...	6
2.1.4. Het verhaal van MidZuid	6
2.2. Financiële ontwikkelingen	7
2.3. Verduurzaming algemeen.....	7
2.3.1. Verduurzaming huisvesting	8
2.3.2. Verduurzaming wagenpark.....	8
2.4. Overige ontwikkelingen in regelgeving	9
2.4.1. Compensatie transitievergoeding stopt	9
3. Algemene richtlijnen	9
3.1. Algemene beleidsmatige en financiële kaders.....	9
3.2. Overzicht algemene financiële richtlijnen.....	9
3.2.1. Algemene financiële richtlijnen	9
3.2.2. Opvolging MidZuid algemene financiële richtlijnen	11
3.2.3. Algemene beleidsmatige richtlijnen.....	12
3.2.4. Opvolging MidZuid Algemene beleidsmatige richtlijnen.....	13
4. Specifieke richtlijnen	14
5. Financiële uitgangspunten MidZuid	15
5.1. Algemene (financiële) uitgangspunten	15
5.2. Ontwikkelingen in gemeentelijke bijdragen	18
5.2.1. Huisvesting	19
6. Bijzondere aandachtspunten	20
6.1. Nieuw beleid.....	20
7. Tot slot	20

1. Inleiding

In de nota verbonden partijen zijn richtlijnen opgenomen met betrekking tot de in de kaderbrief op te nemen informatie. Deze informatievraag is tevens opgenomen in de brieven van enkele van de deelnemende gemeenten. Formeel zijn richtlijnen ontvangen van de gemeenten Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout.

Wij zijn MidZuid

MidZuid is er voor alle mensen in onze regio die een duwtje in de rug nodig hebben naar werk. Ze zijn klaar voor het werkproces, maar kunnen zonder hulp de afstand niet overbruggen. Wij bieden die hulp. Alles wat we doen draagt eraan bij dat zoveel mogelijk mensen zo dicht mogelijk bij regulier werk komen. Ze dragen bij, hebben betekenis en zijn daardoor waardevol onderdeel van de maatschappij.

We zijn een kei in het begeleiden naar werk. Omdat we ons altijd richten op wat iemand wél kan en wil. We zijn er namelijk van overtuigd dat er altijd wat kan. Ieder op zijn tempo met de juiste ondersteuning en begeleiding. We laten mensen inzien dat er meer uit jezelf te halen is dan dat je dacht dat erin zat.

We herkennen het als iemand nog niet klaar is voor het werkproces, ze hebben eerst andere hulp nodig. Dan verwijzen we door naar specialisten met de passende kennis uit ons netwerk. We bieden dat wat iemand op dat moment nodig heeft om de stap naar werk te kunnen maken. Dat kunnen we omdat we observeren, luisteren, praten.

Doordat we kijken naar de persoon en zijn situatie en veel kennis en kunde in huis hebben, kunnen we de juiste knoppen vinden om aan te draaien. De ene keer past een standaard-procedure prima en de andere keer proberen we iets nieuws als dat beter werkt. Dat doen we resultaatgericht. Soms is dat eenvoudig, soms vraagt het meer vindingrijkheid; wij zorgen dat het voor elkaar komt. En investeren continu in de ontwikkeling van onze medewerkers zodat ze dat zelf ook als de besten kunnen blijven doen.

We zoeken of creëren samen met werkgevers in de regio passende werkplekken, we ontwikkelen mensen waar nodig. En je kunt ook bij MidZuid zelf aan het werk in bijvoorbeeld industrie, catering, schoonmaak, circulariteit en groenvoorziening.

Het mag duidelijk zijn dat samenwerken cruciaal is om ons werk goed te kunnen doen. Samen met degenen die we helpen naar werk, samen met de werkgevers in de regio, samen met andere specialisten, samen met de gemeente, samen komen we tot een passende duurzame oplossing.

MidZuid

Werkt voor iedereen

2. Trends en ontwikkelingen 2027

2.1. Verdere uitwerking strategie ter versterking MidZuid

Het algemeen bestuur en de directie van MidZuid hebben eind 2025 de eindrapportage van Berenschot ontvangen, waarover u eind 2025 al via een raadsinformatiebrief bent geïnformeerd. In het vervolg hierop heeft het bestuur de algemeen directeur van MidZuid de opdracht gegeven om het bedrijfsplan 2027-2032 verder vorm te geven. Aangezien dit proces ook mede afhankelijk is van het gelijktijdig lopende verkenningsproces dat door MidZuid met de gemeente Geertruidenberg en de Gemeente Altena wordt opgestart is de verwachting dat het uitgewerkte bedrijfsplan niet voor eind 2026 gereed zal zijn. Mogelijk eerste consequenties van de te ondernemen stappen zullen dan op zijn vroegst zichtbaar worden in de eventueel op te stellen herziene begroting 2027 of in de begroting voor 2028. In deze kadernota is derhalve nog niet vooruitgelopen op de mogelijke uitkomsten die het bedrijfsplan met zich meebrengt.

2.1.1. Circulair ambachtscentrum

Met grotere schaarsten van grondstoffen en gezamenlijke verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaamheid, is circulariteit een belangrijke ontwikkeling om op aan te haken als vervanging van het minder lonende eenvoudige productiewerk wat steeds moeilijker tegen acceptabele prijzen te halen is in de markt. In 2027 omvat het circulaire ambachtscentrum minimaal de kledingsortering, een uitbreiding van de Flinstering naar een tweede locatie binnen Geertruidenberg, een naaiatelier en een fietsenreparatiewerkplaats FietsFixers. Voor 2026 verwachten we dat in de Dongemondregio een aanzienlijk deel van de kleding via MidZuid zal worden ingezameld en gesorteerd naar herbruikbare monostromen. Hiermee spelen we verder in op de trends van circulariteit en verbreden we de diversiteit aan werkzaamheden voor onze medewerkers, waarbij de fietsenwerkplaats FietsFixers een belangrijke uitbreiding is als het gaat om technische ontwikkelingen. Voor de verdere uitbreiding van werkzaamheden valt onder meer te denken aan activiteiten rond het re-, up- en downcyclen textiel of elektrische apparaten. Ook binnen onze productie omgeving wordt er ingezet op nauwe samenwerking met opdrachtgevers die werk aanleveren voor demontage van niet verkochte of uitgegeven producten. Samen met het onderwijs zal onderzoek worden gedaan naar circulariteitsconcepten met een grote impact die passen binnen de doelstellingen van MidZuid en haar gemeenten. Hiermee creëren we samen met de vier gemeenten een duurzamere toekomst zodat de voetafdruk van de gemeenten kleiner wordt. Dit is een lange termijnontwikkeling, waar nu al tijdig op wordt ingespeeld en veel op wordt geïnvesteerd.

2.1.2. Inclusieve technologie

In 2027 wordt verder ingezet op de doorontwikkeling van de Technohub Inclusieve Technologie (TINT). Deze heeft als thuisbasis MidZuid en werkt in samenwerking met Curio, Avans en alle 15 gemeenten binnen de regio West Brabant. Hiervoor is een meerjarige subsidieaanvraag toegekend ter dekking van de hiermee gepaard gaande kosten tot minimaal 2027. Deze regionale samenwerking TINT is officieel geopend op 3 oktober 2023 en zal in de komende jaren haar technologieën ter beschikking stellen aan de partners om zo mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen en daarmee sterker te maken. Bij het werkbedrijf binnen MidZuid wordt inclusieve technologie steeds vaker in het werkproces ingezet. Denk hierbij aan Exoskeletten, taal ondersteuningstechnieken, inzet van AR-technologie om secuur werk toegankelijk te maken voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie en hulpmiddelen die door de eigen 3D printer worden gemaakt ten behoeve van diverse productieprocessen.

2.1.3. In- door en uitstroom via MidZuid en ontwikkelingen in het personeelsbestand

MidZuid staat voor duurzaam werk en zoveel als mogelijk in een reguliere setting binnen bedrijven. Daar waar de begeleidingscomponent dusdanig hoog is en het bedrijfsleven dat niet kan verzorgen verzorgt MidZuid deze rol als regulier bedrijf. Met als doel om waar mogelijk de medewerkers door te leiden naar de externe arbeidsmarkt. Maar ook zelf die duurzame werkplek te bieden in overleg met de gemeenten in die situaties waarbij het doorleiden naar de externe arbeidsmarkt (nog) niet haalbaar is. Hiervoor zetten wij zo effectief mogelijk onze begeleidingsorganisatie in.

2.1.4. Het verhaal van MidZuid

Er wordt steeds breder ingezet om het verhaal van MidZuid verder onder de aandacht te brengen. Hiermee proberen we het imago van MidZuid en de verbinding met onze omgeving te versterken. Dit draagt bij aan de klantenbinding, de trots bij onze medewerkers en geeft een beter beeld van de toegevoegde waarde die MidZuid levert. Een specifiek voorbeeld hiervan is de Podcastserie over MidZuid. We willen de échte verhalen vertellen, en ook laten zien dat we voor en met een brede doelgroep werken. Dus niet alleen de verhalen van collega's die de werkladder helemaal doorlopen en uiteindelijk regulier aan het werk gaan. Dat we trots zijn op deze verhalen, staat buiten kijf. Maar we zijn ook trots op de collega's die bij MidZuid blijven en onze blijvende begeleiding nodig hebben. Daarnaast willen we meer aandacht geven aan de maatschappelijke impact die MidZuid heeft op de maatschappij. We gaan op zoek naar manieren waarop we dit nadrukkelijk kunnen benoemen: Wat betekent het

als deze mensen thuis waren gebleven? Hoeveel mensen hebben MidZuid, tijdelijk of blijvend, nodig? En waar zorgen wij voor een preventieve voorziening die andere zaken zoals zorg, begeleiding of complexere hulpverlening voorkomt?

2.2. Financiële ontwikkelingen

Ontwikkeling kosten

Afgelopen jaren zijn de indexeringen van het minimumloon en de cao's dermate hoog geweest, dat de loonvoet sector overheid niet in de buurt zat van de werkelijke indexeringen die we op de loonkosten hadden. Voor 2027 volgen we deze ontwikkeling nauwlettend. De overige kostenstijgingen zullen naar verwachting meer in de lijn liggen met de ontwikkelingen van de index netto materiele overheidsconsumptie. We zien de afgelopen jaren wel een steeds verder terugtrekkende rijksoverheid die een aantal uitkeringen afbouwt of stopzet waar MidZuid dan mee wordt geconfronteerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het stopzetten-afbouwen van de compensatie voor transitievergoeding. Dit leverde in de afgelopen jaren en doorwerkend naar de toekomst een dermate kostenverzwaring op die niet door MidZuid uit de eigen bedrijfsvoering op te vangen is. Het te vormen nieuwe kabinet vormt hier ook nog een onvoorzien risico of kans in.

Vaste lasten WAVA

Voor de huisvesting voorzien we voor 2027 geen afwijkende ontwikkeling. We zien dat op dit moment er toch weer delen van het pand worden verhuurd. Dit is weliswaar op een lager prijsniveau dan in voorgaande jaren, maar niet zo dramatisch dat in het zicht van de nieuwe huisvestingsplannen er geen mogelijkheden zijn tot verhuur van onderdelen van het huidige pand. Wel zullen de rentelasten verder stijgen door herfinanciering van aflopende leningen, welke op dit moment nog ver onder de marktrente zijn gefinancierd. De afgelopen jaren hebben we veel baat gehad bij de lage rentepercentages, maar deze lasten zullen nu weer verder normaliseren. In paragraaf 2.3.1 wordt specifiek nog ingegaan op de verduurzaming van het bedrijfspand in Oosterhout.

2.3. Verduurzaming algemeen

MidZuid zal ook haar aandeel moeten waarmaken in de energietransitie. Vanuit bestekaanvragen van gemeenten wordt steeds meer vereist op het gebied van verduurzaming. Verder worden door wet- en regelgeving steeds strengere milieueisen aan bedrijfshuisvesting gesteld. Ook hier zal MidZuid aan moeten voldoen. De vervanging van

brandstof aangedreven handgereedschappen door elektrisch aangedreven alternatieven zit al een aantal jaren geborgd in de verduurzaming van MidZuid en is passend gebleken binnen de indexeringen van de afgelopen jaren.

2.3.1. Verduurzaming huisvesting

Vooralsnog wordt in de begroting 2027 uitgegaan van de huidige situatie van het pand en is in de meerjarenraming geen ander uitgangspunt hierover genomen dan zoals dit in de begroting 2026 ook is opgenomen. Het uitgangspunt was en blijft dat in de meerjarenraming in 2028 tevens de kosten voor een A-label zijn opgenomen, waarmee zeker tijdig wordt voldaan aan de verwachte wettelijke energienormen. De investering om te komen tot een A-label staat gepland voor 2028, om daarmee tijdig gereed te zijn om te kunnen voldoen aan de 55% CO2 reductie in 2030. De investering die hiermee is gemoeid bedraagt zo'n € 4.000.000. Voor de begroting 2028 en daarop volgende jaren betekent dit een extra last aan afschrijving en rente van € 362.000.

2.3.2. Verduurzaming wagenpark

Vanuit de gemeenten worden steeds hogere eisen gesteld aan de uitvoering van de dienstverlening als het gaat om reductie van de CO2 uitstoot. Dit is noodzakelijk om als gemeente te kunnen voldoen aan de gestelde CO2-reductie ambities. In dat kader wordt bij vervanging van het huidige wagenpark gekeken om deze te elektrificeren, danwel de diesel te vervangen door HVO100¹ brandstof. Deze laatste brengt de CO2 uitstoot van dieselwagens terug tot maximaal 90% van de huidige uitstoot. Verduurzaming betekent niet een kostenbesparing, omdat de aanschafwaardes van vervoermiddelen ongeveer verdubbelen ten opzichte van de aanschafwaardes van het huidige wagenpark, terwijl dit niet in de te rijden kilometers wordt terugverdiend, omdat onze vervoermiddelen relatief weinig kilometers rijden. Wij zullen hierover in gesprek gaan met de gemeenten om te bespreken wat noodzakelijk is om de CO2-reductie ambities waar te maken en welke kosten daarmee in de uitvoering zijn gemoeid, zodat we een gewogen afweging kunnen maken in de omvang van de elektrificatie van het wagenpark. Dit om te borgen dat de mate van vervanging enerzijds aansluit bij de CO2-reductie ambities van de gemeenten en anderzijds aansluit bij de financiële uitdagingen waarmee de gemeenten worden geconfronteerd. Neemt niet weg dat bedrijfswagens in zijn algemeenheid al fors duurder zijn geworden. Dit wordt versterkt door de afschaffing van de BPM vrijstelling voor bedrijfswagens. Het is daarom noodzakelijk dat de gemeenten in hun budgetten rekening houden met hun duurzaamheidsambities met name waar dit gaat om het beheer van de openbare ruimte.

¹ Hydrotreated Vegetable Oil: Dit type diesel wordt, naast de plantaardige oliën, ook geproduceerd uit afval, restoliën en vetten, zoals afgewerkt frituurvet.

2.4. Overige ontwikkelingen in regelgeving

2.4.1. Compensatie transitievergoeding stopt

Voor organisaties met meer dan 25 medewerkers stopt per 1 juli 2026 de compensatie voor betaalde transitievergoedingen bij langdurige ongeschiktheid. MidZuid betaald deze vergoeding bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van langdurige ziekte. Dit betreft veelal medewerkers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Juist deze kwetsbare mensen werken vaak niet tot hun pensioengerechtigde leeftijd, omdat de beperking dit niet toe laat. Deze medewerkers worden ziek en stromen voortijdig uit. Het zijn vaak medewerkers met een lang dienstverband. De inschatting is dat deze in 2027 inmiddels zo'n € 300.000 bedragen. Bij SW-bedrijven zijn deze uitkeringen veel hoger dan bij reguliere bedrijven. Op dit moment is er nog geen zicht op compensatie hiervoor. Aan 2027 en verder wordt vervolgens wel een volledig jaar van ongedekte transitievergoedingen ad € 300.000 toegerekend.

3. Algemene richtlijnen

3.1. Algemene beleidsmatige en financiële kaders

Vanuit haar deelnemende gemeenten ontvangt MidZuid jaarlijks een aantal beleidsmatige en financiële kaders, welke binnen haar deelnemende gemeenten voor alle Gemeenschappelijke Regelingen worden opgesteld. Aangezien er nauwelijks afwijkingen zijn op deze beleidsmatige en financiële kaders tussen onze deelnemende gemeenten worden deze in dit hoofdstuk als algemene beleidsmatige en financiële kaders opgenomen en van specifieke toelichtingen voorzien.

3.2. Overzicht algemene financiële richtlijnen

3.2.1. Algemene financiële richtlijnen

- 1) We verwachten van het bestuur van de gemeenschappelijke regeling dat het een structureel sluitende meerjarenbegroting, waarin vier jaar vooruit wordt gekeken, aanbiedt aan de deelnemers. De gemeenschappelijke regeling vermeldt duidelijk de uitgangspunten die gebruikt zijn voor de begroting voor het komende jaar. In de begroting voor het komende jaar neemt de gemeenschappelijke regeling ook een overzicht op met de bijdragen voor de komende vier jaar per deelnemer.

- 2) De begroting wordt opgesteld op basis van ongewijzigd beleid. Er worden dus geen nieuwe taken of uitbreiding van bestaande taken in de primitieve begroting opgenomen, behalve als dit eerder door het algemeen bestuur is besloten.
- 3) De begroting bevat een overzicht met het verloop van aanwezige reserves. In dit overzicht is te zien wanneer de reserve wordt ingezet en voor welk bedrag per jaar. Hierin wordt ook het doel van de reserve omschreven. Wanneer een reserve twee jaar of langer niet wordt ingezet, dan legt de gemeenschappelijke regeling de instandhouding of vrijval van deze reserve in de besluitvorming bij de ontwerpbegroting voor. Het uitgangspunt is dat deze reserve op dat moment vrijvalt. Wordt er niet besloten tot vrijval dan geeft de gemeenschappelijke regeling in de ontwerpbegroting de planning en het doel van de uitgaven voor deze reserve opnieuw aan. Via de ontwerpbegroting worden de gemeenteraden in de gelegenheid gesteld hierop een zienswijze in te dienen.
- 4) De bijdrage van de deelnemende gemeenten in de begroting voor het komende jaar stijgt maximaal met de geldende Cao-indexering, overige Cao-afspraken en de prijsontwikkeling uit de meest recente circulaire. Voor het opstellen van zowel de kaderbrief als de begroting gebruikt de gemeenschappelijke regeling de dan meest recente circulaire voor zowel de loon- als de prijsindex. Hiervoor gebruiken we de meest recente ramingen zoals opgenomen in het Centraal Economisch Plan van het Centraal Planbureau. Voor de loonontwikkeling wordt hierbij de index van de loonvoet sector overheid gevolgd en voor de prijsontwikkeling de index van de netto materiele consumptie. De verbonden partij geeft bij de kaderbrief en de begroting een specificatie weer van de verhouding lonen/prijzen in haar exploitatiebegroting. Voor het opvangen van afwijkingen tussen de indexeringen die in de begroting zijn opgenomen en de werkelijke cao-indexering, overige cao-afspraken en de werkelijke prijsontwikkeling houdt de verbonden partij een beperkte algemene reserve aan om de bedrijfsvoering in het lopende boekjaar te kunnen continueren zonder dat hiervoor een beroep moet worden gedaan op de deelnemers en een zienswijzenprocedure moet worden gevolgd. Uiteraard wijzigt de deelnemersbijdrage ook wanneer er wijzigingen zijn in de kwantiteit van de dienstverlening die de deelnemers afnemen.
- 5) Een besluit van het algemeen bestuur van een verbonden partij tot instelling van een algemene reserve is goed gemotiveerd, onderbouwd en voorzien van bijbehorende spelregels. Op dit besluit van het algemeen bestuur wordt een zienswijzemoogelijkheid geboden aan de deelnemende gemeenten bij de conceptbegroting(wijziging). De algemene reserve wordt aangevuld tot de maximale hoogte zoals vastgesteld door het algemeen bestuur. Voor het bepalen van de omvang van de (beperkte) algemene reserve kan het algemeen bestuur een advies vragen aan de accountant, maar de algemene reserve bedraagt niet meer dan 8% van de totale lasten in de begroting (uitgangspunt is en blijft dat de weerstandscapaciteit bij de deelnemers wordt aangehouden).
- 6) Een positief jaarrekeningresultaat wordt uitgekeerd aan de deelnemers. De gemeenschappelijke regeling kan hier alleen van afwijken door een duidelijk en

gemotiveerd voorstel voor resultaatbestemming voor te leggen aan het Algemeen Bestuur. Over een dergelijk voorstel besluit het algemeen bestuur.

- 7) In de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing beschrijft de gemeenschappelijke regeling de risico's met de meeste impact en de getroffen beheersingsmaatregelen. Ook geeft de gemeenschappelijke regeling inzicht in de benodigde weerstandscapaciteit.

3.2.2. Opvolging MidZuid algemene financiële richtlijnen

MidZuid voldoet jaarlijks aan bovenstaande uitgangspunten in paragraaf 3.2.1 om te voldoen aan de bestaande wet- en regelgeving en om haar deelnemende gemeenten tijdig van de juiste informatie te voorzien. Onze rapportage wordt bewust in een vrij uitgebreide vorm opgesteld, zodat ook de colleges en raden van onze deelnemende gemeenten op basis hiervan een volledig beeld krijgen van de activiteiten en ontwikkelingen bij MidZuid.

Hieronder volgt op een aantal punten nog een nadere toelichting:

Ad 4.

Wij zullen uiteraard zoveel als mogelijk rekening houden met deze richtlijn, echter is in de afgelopen jaren meerdere malen gebleken dat er vanuit de landelijke overheid wijzigingen in dwingende regelingen optreden die dermate op het subsidieresultaat of de exploitatie drukken dat de betreffende bandbreedte niet haalbaar blijkt. Het meest recente voorbeeld hiervan is de afschaffing van de compensatie voor transitievergoeding wanneer medewerkers ziek uit dienst gaan. Dat speelt bij onze doelgroep veel meer dan bij reguliere medewerkers. Juist vanwege gezondheidsredenen komen deze mensen vaak bij MidZuid terecht. Dit treft MidZuid daarom in lasten zwaarder dan een landelijk gemiddelde waarop overheidscirculaires zijn gebaseerd, omdat onze medewerkerspopulatie sterk afwijkt van een gemiddelde overheidsinstantie. Vandaar dat het niet realistisch is om alleen te focussen op de aangegeven kengetallen. Uiteraard worden dergelijke omstandigheden uitgebreid toegelicht in de begroting. Wat verder specifiek bij MidZuid speelt is dat wij niet begroten op eindschalen, maar op de daadwerkelijk treden van de loonschaal waarop onze medewerkers zich bevinden. Dat betekent dat in de begroting met de daadwerkelijk tredestijging ook rekening wordt gehouden. Er wordt bewust niet op eindschalen begroot, omdat dit zou leiden tot een permanente onder uitputting van het loonbudget, wat dan zou leiden tot jaarlijkse overschotten op de loonkosten. De gemeentelijke bijdrage is afhankelijk van de wijzigingen in de kwantiteit van de dienstverlening, doordat de verdeling van de gemeentelijke bijdrage is gebaseerd op de ontwikkelingen van de aantallen in de WSW-doelgroep per gemeente. Hiermee wordt het verhoudingsgetal bepaald. Neemt niet weg dat een algemene daling van de kwantiteit van de dienstverlening in basis leidt tot een

stijging van de gemeentelijke bijdrage doordat er meerjarige verplichtingen zijn aangegaan op basis van de verwachte omvang van de dienstverlening.

Ad 5 en 6. MidZuid heeft een reserve beleid waarin de onder punt 5 genoemde zaken zijn opgenomen, maar waarin ook andere bedrijfsmatige risico's zijn opgenomen. Dit omdat MidZuid opereert binnen het bedrijfsleven en ook onderhevig is aan de ontwikkelingen die daarmee samenhangen. Bij een positief jaarrekening resultaat wordt dit behandeld conform het geldende reservebeleid van MidZuid, waarbij eerst het benodigde eigen vermogen wordt aangevuld alvorens tot uitkering aan de deelnemende gemeenten wordt overgegaan. Dit reserve beleid is op advies van de accountant zo opgesteld en valt binnen de gestelde bandbreedte.

3.2.3. Algemene beleidsmatige richtlijnen

- 1) De wet- en regelgeving op het gebied van het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking is continu in beweging. We verwachten dat MidZuid anticipeert op de aanpassingen in de Participatiewet, de veranderingen in de regelgeving rondom het beschut werk en de veranderingen van de arbeidsmarktinfrastructuur. Deze veranderingen zien we graag op een adequate en efficiënte manier terug in de begroting 2027.
- 2) Inwoners die vallen onder de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst worden. Hierbij dient zoveel mogelijk uitgegaan te worden van een arbeidsovereenkomst bij de reguliere werkgever. Bij inzet van een detachingsconstructie is het uitgangspunt dat dit een tijdelijk karakter heeft.
- 3) MidZuid houdt inzichtelijk welke activiteiten en risico's verbonden zijn aan de afbouw van het huidige SW-bestand in combinatie met de opdrachtportefeuille en stelt maatregelen voor om nadelige financiële gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. Dat kan ook betekenen dat bepaalde activiteiten worden verminderd, afgestoten of gewijzigd voor een optimaal maatschappelijk en financieel resultaat.
- 4) De uitwerkingen van de strategische toekomstvisie worden opgenomen in de begroting 2027. Het streven hierbij is een meer stabiele en voorspelbare situatie in de financiële lasten voor MidZuid en de deelnemende gemeenten. Ook de consequenties voor de huisvesting worden hierbij meegenomen. Tot de besluitvorming worden investeringen in het gebouw beperkt tot noodzakelijk wettelijk onderhoud, behalve als het algemeen bestuur anders besluit.

3.2.4. Opvolging MidZuid Algemene beleidsmatige richtlijnen

Ad 1. Binnen MidZuid wordt onderkend dat ons speelveld wijzigt. Niet alleen door wetgeving, maar ook door ontwikkelingen in de samenleving en technologische ontwikkelingen. MidZuid speelt hierop in door onder meer de ontwikkeling van mensen vorm te geven op basis van methodische arbeidsontwikkeling en de inzet van nieuwe technologieën zoals beamertechnologie en robotarmen. Daarnaast ontwikkelt MidZuid zich in de periode 2026-2028 verder als de Technohub Inclusieve Technologie binnen de arbeidsmarktregio, waarbij het nog steeds lukt om subsidiestromen hiervoor aan te boren, zodat deze ontwikkeling niet ten laste komt van de deelnemende gemeenten. Hiermee blijft MidZuid voorop lopen in de technologische ontwikkelingen in werk voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De veranderingen van de arbeidsmarkt infrastructuur wordt nauwlettend gevolgd. Mede doordat vertegenwoordigers van MidZuid rechtstreeks betrokken zijn bij de diverse overleggen die dit raakt zijn we volledig op de hoogte en kunnen we tijdig in spelen op aankomende veranderingen. Ook op langere termijn wordt vooruit gekeken. Voor deze onderzoeken worden externe partijen betrokken, zoals onderzoeksbureau Berenschot, om een met een meerjarige strategische visie tijdig noodzakelijke veranderingen in gang te zetten. Ook bij het uitwerken van het bedrijfsplan 2027-2032 worden externe partijen betrokken. De financiering van deze onderzoeken komt vanuit de transitiegelden die sinds 2025 beschikbaar zijn gekomen om de sociale werkbedrijven toekomstbestendig te maken.

Ad 2. Uitgangspunt is dat mensen vanuit de Participatiewet zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers worden geplaatst. Het komt voor dat mensen vanuit de Participatiewet een te grote begeleidingsbehoefte hebben om bij een werkgever geplaatst te worden. Om deze mensen toch te laten werken en mee te laten doen in de maatschappij en niet terug te laten vallen in een zeer kwetsbare positie wordt dan in overleg met de betreffende gemeente besloten om deze mensen vast bij MidZuid in dienst te nemen, waarbij deze personen zich tevens nog verder kunnen door ontwikkelen om, waar mogelijk, alsnog doorgeleid te kunnen worden naar de externe arbeidsmarkt. Landelijk wordt inmiddels ook onderkend dat er een middengroep is die vanuit de Participatiewet niet aan de slag komt bij reguliere werknemers. Hiervoor is met ingang van 2025 extra geld beschikbaar gekomen om een dienstverband voor deze mensen bij MidZuid te financieren. Dit zijn de rijksbijdragen voor de versterking sociale infrastructuur. Dit bedrag loopt jaarlijks op met de toename van deze groep.

Ad 3. Op dit moment wordt de uitstroom van het SW-bestand nog grotendeels gecompenseerd door de instroom vanuit de Participatiewet en van mensen met een indicatie voor nieuw beschut werk. Dit neemt niet weg dat de populatie in totaal iets krimpt. Daar staat tegenover dat de gemeenten verantwoordelijk zijn geworden voor jongeren die voorheen een Wajong uitkering zouden krijgen, waarvoor MidZuid als infrastructuur prima aansluit bij de begeleiding en doorontwikkeling van deze groep. Met MidZuid blijft tevens de verplichte vangnetfunctie voor mensen uit het SW-bestand en voor mensen die vanuit de Participatiewet

uitstromen naar regulier werk in stand. Dat de financiering van deze nieuwe instroom anders is dan van de SW-doelgroep is algemeen bekend. Dat dit tot een negatieve financiële ontwikkeling leidt op lange termijn bij alle SW-bedrijven is ook een bekend gegeven. De financiële ontwikkeling komt dus niet louter door de krimp van de doelgroep, maar met name door de meer beperkte financiering vanuit de Participatiewet. Bij de beoordeling van welke risico's verbonden zijn aan de afbouw van het huidige SW-bestand wordt continue de afweging gemaakt welke activiteiten wel of niet moeten worden voortgezet, waarbij verder gekeken wordt dan alleen naar MidZuid. Uiteindelijk gaat het om het optimaal maatschappelijk en financieel resultaat van MidZuid én haar deelnemende gemeenten. In dat kader is onder meer ook aangehaakt bij het circulair ambachtsnetwerk, waarmee maatschappelijke doelstellingen van de gemeenten inzake circulariteit worden gekoppeld aan de maatschappelijk opgave om meer mensen met een arbeidsbeperking naar werk te helpen. Deze nieuwe activiteiten sluiten beter aan bij de medewerkers van MidZuid en dat is een belangrijke ontwikkeling om op aan te haken als vervanging van het minder lonende eenvoudige productiewerk wat steeds moeilijker tegen acceptabele prijzen is te halen in de markt. Buiten deze meer operationele afwegingen is er middels het onderzoek door Berenschot ook inzicht verkregen in de lange termijn ontwikkelingen, zodat ook daarop tijdig kan worden ingespeeld. Vandaar dat er op basis van die uitkomsten van dit onderzoek met de Gemeente Altena en Geertruidenberg een verdere verkenning wordt uitgevoerd tot uitbreiding van de samenwerking met MidZuid. Een dergelijke uitbreiding zou een antwoord kunnen zijn om de verdere krimp van MidZuid te voorkomen.

Ad 4. De uitkomsten van de strategievisie worden door vertaald naar de financiële effecten in de begroting zodra deze beschikbaar zijn. De verwachting is dat dit in de herziene begroting 2027 zal zijn. Deze strategievisie volgt uit de uitkomsten van het Berenschot onderzoek. Daarin worden tevens de consequenties voor de huisvesting meegenomen. In de tussentijd wordt het noodzakelijk onderhoud uitgevoerd om de bedrijfscontinuïteit te kunnen garanderen en de noodzakelijke Arbo omstandigheden te kunnen waarborgen. Doordat er sinds 2019 al maximaal is opgerekt op onderhoud en realisatie van huisvesting voor 2030 niet realistisch is zal het noodzakelijke onderhoud snel toenemen.

4. Specifieke richtlijnen

Vanuit Geertruidenberg is een specifieke financiële richtlijn ontvangen. De luidt: De gemeente Geertruidenberg gaat enkel akkoord met de begroting 2027 van de Verbonden Partijen als daarin de nul-lijn voor 2027 wordt gehanteerd, tenzij afwijking van die lijn noodzakelijk is om te kunnen voldoen aan wettelijk verplichte taken of door de gemeenteraad van Geertruidenberg vastgestelde beleidsdoelstellingen.

In de begroting wordt de nul-lijn gehanteerd met uitzondering op de loonkosten van de cao aan de slag. In het onderhandelaarsakkoord is overeengekomen dat de werkweek van 37 uur naar 36 uur gaat met behoud van volledig salaris. Dit onderdeel van de cao stijging kan naar verwachting niet binnen de begroting worden opgevangen en is als aparte extra kostenpost opgenomen en is ook rechtstreeks verbonden aan de wettelijke taak van MidZuid. Neemt niet weg dat we in het begrotingsproces nog kritisch zullen kijken of er ruimte gevonden kan worden om dit alsnog op te kunnen vangen. De verdere stijging bestaat volledig uit de indexering. Vanuit de algemene financieringsrichtlijn van Geertruidenberg voor MidZuid is een indexering ook toegestaan.

5. Financiële uitgangspunten MidZuid

In dit hoofdstuk zal op hoofdlijnen een overzicht worden gegeven van de financiële uitgangspunten voor de begroting 2027 van MidZuid.

5.1. Algemene (financiële) uitgangspunten

1. De begroting wordt opgemaakt op basis van de meest recente gegevens en inzichten. Deze algemene (financiële) uitgangspunten volgen de bestendige gedragslijn.
2. Aan het begin van 2026 wordt de begroting 2027 opgesteld, waarbij in het najaar waar nodig een herziene begroting wordt opgesteld. Bij het opstellen van deze begroting worden uiteraard wel de jaarcijfers van het voorgaande jaar en de bekende actuele ontwikkelingen betrokken. Indien deze herziene begroting niet leidt tot een hogere gemeentelijke bijdrage, dan wordt deze als interne begroting aangemerkt en is deze daarmee niet onderhevig aan een nieuwe zienswijze procedure.
3. In het 4^e kwartaal van 2026 zal, indien van toepassing, een herziene begroting opgemaakt worden. De omvang hiervan zal tot een noodzakelijk minimum worden beperkt. Bij het opstellen van deze herziene begroting 2027 zullen de ontwikkelingen die spelen in 2026 en 2027 en van invloed zijn op de activiteiten en financiën worden betrokken. Dan worden ook de daadwerkelijke indexeringen meegenomen op basis van de prijsontwikkelingen van de septembercirculaire 2026, de dan bekende cao-ontwikkelingen en de daadwerkelijke ontwikkelingen van de kosten. Indien noodzakelijk zullen ook al de eerste ontwikkelingen, volgend uit het bedrijfsplan volgend op het Berenschot onderzoek worden meegenomen, waarvan nu de verwachting is dat deze vooral in de meerjarenraming tot uiting zullen komen.
4. De kosten en opbrengsten worden zo zuiver mogelijk toegerekend aan de diverse posten in de begroting.
5. De laatste begrotingscijfers van het macrobudget voor de subsidie van het Rijk voor de uitvoering van de WSW worden als uitgangspunt genomen voor het te verwachten subsidiebedrag.

6. Voor de SW zal rekening gehouden met een teruglopend personeelsbestand. Deze terugloop is gebaseerd op de 'blijfkans' volgens het rijksbudget met betrekking tot de deelnemende gemeenten en de daaruit voortvloeiende volumecomponent (Q). Het aldus bepaalde aantal is zowel bepalend geweest voor de begrote rijkssubsidie als voor de berekening van de formatie/salariskosten SW-medewerkers. Indien de werkelijke uitstroom hoger blijkt zal hierop een daarbij aansluitende correctie worden toegepast.
7. Voor nieuw beschut werk wordt in 2027 uitgegaan van gemiddeld 101 fte die werkzaam zijn met een beschut werk indicatie, de opbrengsten in de vorm van loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 12.485 vóór indexatie per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut werk die bij het opstellen van de herziene begroting 2026 in dienst waren.
8. De forfaitaire loonkostensubsidie (LKS) voor beschut werk is aangekondigd in de voorjaarsnota 2025 en wordt naar verwachting structureel ingevoerd per 1 januari 2028. De forfaitaire LKS wordt naar verwachting vastgesteld op 68% van het wettelijk minimumloon (WML). Tot de wetswijziging in 2028 ontvangen gemeenten tijdelijk extra middelen via de rijksbijdrage beschut werk. Hiertoe worden als ophoging gelden van circa € 2.971 per plek toegevoegd. Dit geldt voor de jaren 2025, 2026 en 2027. Voor 2027 wordt de € 3.000 meegenomen onder de loonkostensubsidie bij beschut werk per fte.
9. Voor 2027 wordt uitgegaan van gemiddeld 87 fte die werkzaam zijn via een participatiebaan. Voor deze doelgroep is rekening gehouden met loonkostensubsidie en een begeleidingsvergoeding (€ 5.503 vóór indexatie per medewerker). Voor wat betreft de loonkostensubsidie is uitgegaan van de gemiddelde loonwaarde van de medewerkers die bij het opstellen van de herziene begroting 2026 in dienst waren.
10. De loonkosten van de sw-medewerkers zijn gebaseerd op de cao sw. Op grond van deze cao volgt de loonontwikkeling de prijsontwikkeling van het rijksbudget (LPO) resp. het wettelijk minimumloon. De huidige cao-sw heeft een looptijd tot eind 2025. Verder zal rekening worden gehouden met het vervallen van het lage inkomensvoordeel (LIV).
11. De loonkosten van het reguliere personeel zijn gebaseerd op de cao-gemeenten en de daarin gemaakte afspraken voor loonontwikkeling. De huidige cao-gemeenten loopt tot eind maart 2027.
12. De loonkosten van de overige medewerkers (nieuw beschut werk, participatiebanen) zijn gebaseerd op het aangekondigde onderhandelaarsresultaat voor de nieuwe cao Aan de Slag, zoals deze bekend is op het moment van opmaken van dit document.
13. Voor de indexering van de loonkosten wordt in de begroting 2027 rekening gehouden met een indexering van 5,1% op basis van de loonvoet sector overheid 2027 uit de septembercirculaire van 2025, gecorrigeerd met 1,53% voor de verwachte tredestijgingen, omdat de lonen bij MidZuid niet op de op de eindeloonsschaal wordt begroot, maar lagere op de werkelijke treden van het werknemersbestand.

14. Voor de ontwikkeling van de prijzen zal voor 2027 rekening worden gehouden met de prijsontwikkeling netto materiele overheidsconsumptie volgens de septembercirculaire 2027, zijnde 2,2%.
15. Voor de diverse te factureren opbrengsten (omzet, verhuur) wordt in het najaar de indexatie voor 2027 vastgesteld. De indexering varieert, al naar gelang de werksoort en/of de geldende afspraken. In de eerste begroting wordt hiervoor minimaal de gewogen indexering van 4,8% uit deze kadernota aangehouden, maar deze wordt in de (Interne) herziene begroting 2027 aangepast aan de daadwerkelijke prijsstijgingen eventueel verhoogd met een duurzaamheidsopslag. In de eerste (interne) begrotingswijziging eind 2026 worden de dan daadwerkelijk vastgestelde indexeringen doorberekend voor 2027.
16. Onder de vaste lasten wordt verstaan de kosten van het gebouw en de rentekosten van een lening uit het verleden waar geen activa tegenover staan. De vaste lasten worden volgens een vastgesteld percentage verdeeld over de deelnemende gemeenten.
17. De term overhead is bij de laatste wijziging van het BBV nader gedefinieerd. De onder overhead WAVA in de herziene begroting opgenomen kosten betreffen de reguliere medewerkers die werkzaam zijn in functies die binnen de nieuwe definitie van overhead vallen. In de geconsolideerde cijfers is ook een post overhead opgenomen. Aangezien MidZuid B.V. niet hoeft te voldoen aan de verslaggevingseisen van het BBV, wordt het begrip overhead in de geconsolideerde cijfers ruimer geïnterpreteerd. Deze overhead bestaat uit de algemene bedrijfskosten en de kosten van indirect personeel. Deze posten worden begroot op basis van een realistische inschatting van de ontwikkelingen op het gebied van volume, loon en prijs. De kosten van overhead worden geheel verrekend met de PMC's.
18. Voor het bepalen van de hoogte van de post onvoorzien wordt uitgegaan van 2% van de loonkosten van het reguliere personeel van WAVA en MidZuid B.V. (afgerond naar beneden). De verwachting is namelijk dat de grootste kans op onvoorziene uitgaven in de personele sfeer ligt (vervanging bij langdurige ziekte e.d.).
19. Oorspronkelijk was de afspraak dat de gemeentelijke bijdrage beperkt zou blijven tot het subsidieresultaat en de vaste lasten. Doelstelling is dat de bedrijfsvoering over alle werksoorten samen neutraal verloopt. In de vergadering van het bestuur van 24 november 2016 is de afspraak gemaakt dat de begroting (en meerjarenbegroting) sluitend moet zijn. Dit heeft effect op de hoogte van de gemeentelijke bijdragen: de vaste lasten zijn geheel opgenomen in de gemeentelijke bijdrage; in de gemeentelijke bijdrage in het subsidieresultaat/begrotingssaldo worden, naast het subsidieresultaat sw, ook de saldi van de doelgroepen nieuw beschut werk en participatiebanen, het operationeel resultaat en de post onvoorzien betrokken.
20. In de begroting is geen rekening gehouden met eventuele lasten in het kader van de vennootschapsbelasting. Begin 2016 heeft de belastingdienst bericht dat, gelet op de activiteiten van WAVA en de wijze waarop eventuele resultaten worden verrekend, er geen

sprake is van een winsttoogmerk en dat daarom ook geen sprake is van vennootschapsbelastingplicht.

5.2. Ontwikkelingen in gemeentelijke bijdragen

Ontwikkeling gemeentelijke bijdrage (Bedragen * € 1.000)	Totaal MidZuid
Gemeentelijke bijdrage 2027 vanuit meerjarenbegroting 2026*:	3.449
Voorlopige algemene indexering 2021 van 4,80%**:	166
Overige financiële ontwikkelingen:	
1. Ontwikkeling subsidieresultaat	
- Aanpassing CAO Aan de Slag van 37 uur naar 36 uur	103
2. Ontwikkelingen n.a.v. Berenschotonderzoek	P.M.
3. Hogere rentelasten	P.M.
4. Verduurzaming wagenpark	P.M.
	103
Gemeentelijke bijdrage herziene begroting 2026:	3.718
* Hierin is al volledige afschaffing van de transitievergoeding ter grootte van € 300.000 in meegenomen	
** gewogen gemiddelde van loonvoet sector overheid 5,1% (aangevuld met 1,53% voor de reguliere tredestijgingen omdat niet op eindexaalschaal wordt begroot, maar op de lagere werkelijke treden van het werknemersbestand) en de prijsontwikkeling netto materiële consumptie voor 2027 (2,2%) vanuit de septembercirculaire 2024 in de verhouding van 76% loonkosten en 24% overige kosten	

Toelichting bij bovenstaande tabel:

- Onder het subsidieresultaat staat de urenaanpassing voor de medewerkers die vallen onder de Cao aan de slag. Hierin zitten meerdere kostenverhogende componenten, maar daarvan verwachten we dat deze grotendeels binnen de van toepassing zijnde loonvoet sector overheid passen. Echter is in het onderhandelaarsakkoord ook opgenomen dat de werkweek van 37 uur per week naar 36 uur per week gaat met behoud van salaris. Dit past niet binnen de indexatie van 5,1%, omdat dit niet omdat dit geen reguliere stijging van loon betreft maar een verbetering van de arbeidsvoorwaarden.
- In het vervolg op de eindrapportage van Berenschot heeft het bestuur de algemeen directeur van MidZuid de opdracht gegeven om het bedrijfsplan 2027-2032 verder vorm te geven. Aangezien dit proces ook mede afhankelijk is van het gelijktijdig lopende verkenningsproces dat door MidZuid met de gemeente Geertruidenberg en de Gemeente Altena wordt opgestart is de verwachting dat het uitgewerkte bedrijfsplan niet voor eind 2026 gereed zal zijn. Mogelijk eerste consequenties van de te ondernemen stappen zullen dan op zijn vroegst zichtbaar worden in de eventueel op te stellen herziene begroting

2027 of in de begroting voor 2028. In deze kadernota is derhalve nog niet vooruitgelopen op de mogelijke uitkomsten die het bedrijfsplan met zich meebrengt.

- De verduurzaming van het wagenpark is in paragraaf 2.3.2 ook verder toegelicht. In basis zijn dit geen kosten die in eerste instantie zouden moeten drukken op de budgetten van het sociaal domein.

Per gemeente betekenen de ontwikkelingen in de gemeentelijke bijdrage het volgende:

Totale gemeentelijke bijdrage, meerjarig					
	Begroting	Herziene	meerjaren	Begroting	
	2026	begroting	begroting	na	mutatie
		2026	2027	indexering	
				2027	
Altena	885.437	885.728	909.090	979.875	70.785
Drimmelen	397.294	397.506	407.963	439.729	31.766
Geertruidenberg	549.141	548.695	563.380	607.247	43.867
Oosterhout	1.528.128	1.528.071	1.568.567	1.690.701	122.134
	<u>3.360.000</u>	<u>3.360.000</u>	<u>3.449.000</u>	<u>3.717.552</u>	<u>268.552</u>

5.2.1. Huisvesting

Met betrekking tot huisvesting zijn de raden inmiddels geïnformeerd en is er gedebatteerd over de nieuwbouwplannen voor MidZuid. Middels een raadsbrief zijn de raden verder geïnformeerd over de opdracht die door Berenschot is uitgevoerd. Dat nu eerst het bedrijfsplan 2027-2032 vastgesteld moet worden heeft effect op tijdslijn van het proces van de huisvestingsplannen. Het is daarmee niet meer reëel dat de nieuwe huisvesting nog voor 2030 volledig kan worden opgeleverd.

Door de vertraging in het huisvestingsproces ontstaat een extra risico in uitval van installaties, doordat noodzakelijke vervangen tot op heden niet zijn uitgevoerd in afwachting van besluitvorming omtrent de huisvesting. Derhalve zullen in 2026 en 2027 een aantal grote noodzakelijke posten vanuit het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) moeten worden uitgevoerd om een gezonde werkomgeving in stand te kunnen houden en de bedrijfscontinuïteit tot 2030 te kunnen waarborgen. Een voorbeeld hiervan is dat er in 2026 en 2027 aan een groot gedeelte van de daken en gevels onderhoudswerkzaamheden moeten worden uitgevoerd, alsmede aan een deel van de installaties, zodat een noodzakelijk niveau

aan Arbo omstandigheden gewaarborgd blijft. Begin 2026 zal een extern bureau worden ingeschakeld om de echte noodzakelijk werkzaamheden nader te bepalen.

6. Bijzondere aandachtspunten

6.1. Nieuw beleid

Volgens de vastgestelde spelregels met de deelnemende gemeenten dienen voorstellen voor nieuw beleid in een kadernota te worden aangegeven. Voor MidZuid zijn er geen voorstellen voor nieuw beleid. De werkzaamheden van MidZuid worden ongewijzigd binnen de huidige beleidskaders uitgevoerd, met dien verstande dat op basis van de beleidsinhoudelijke richtlijnen er continu wordt geanticipeerd op de aanpassingen in de Participatiewet en de afbouw van het huidige SW-bestand om de infrastructuur betaalbaar te houden. Daarbij worden ook de uitkomsten van de meerjarenstrategie meegenomen.

7. Tot slot

Mocht u naar aanleiding van deze kadernota vragen aan ons hebben, dan beantwoorden wij deze graag. Aarzel vooral niet om contact met ons op te nemen.