

KADERBRIEF 2022



13 november 2020

Vastgesteld door
het Dagelijks Bestuur van Baanbrekers
op 4 december 2020



> INHOUD

1	INLEIDING.....	3
2	VOORWOORD	4
3	RELEVANTE ONTWIKKELINGEN.....	6
3.1	Deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie	7
3.2	Deelprogramma 2: Leerwerkstructuur	8
3.3	Deelprogramma 3: Inkomensondersteuning	9
4	Financiële uitgangspunten.....	11
4.1	Inleiding	11
4.2	Salarislasten	11
4.3	Overige kosten	11
4.4	Indexering tarieven Baanbrekers	11
4.5	Bijdragen deelnemers.....	11
4.6	Investerings en bijbehorende afschrijvingslasten	11
4.7	Garantstelling Ruelong B.V. (WML Facilitair).....	12
4.8	Weerstandvermogen	12
4.9	Onvoorzien.....	12
4.10	Rechtmatigheidsoordeel verslagjaar 2022	12

1 INLEIDING

Met deze kaderbrief 2022 wil Baanbrekers op tijd kaders formuleren. Die kaders zijn nodig voor een gefundeerde begroting over 2022. Met dit document schetsen we de relevante ontwikkelingen op het gebied van beleid. Ook gaan we in op de financiële uitgangspunten voor de begroting van 2022. Het schrijven van deze kaderbrief vloeit voort uit de afspraken uit onze financiële verordening. Om te komen tot deze kaderbrief voerden we overleg met de leden van het Sociaal-Economisch Team (SET) van de gemeenten Heusden, Loon op Zand en Waalwijk.

Volgens de wetgeving voor gemeenschappelijke regelingen moet Baanbrekers voor 1 augustus de begroting voor het daaropvolgende jaar aan de toezichthouder (de provincie Noord-Brabant) verzenden. Om op tijd over een vastgestelde begroting 2022 te beschikken, moet het Dagelijks Bestuur de ontwerpbegroting 2022 uiterlijk 26 maart 2021 aan de raden van de drie Langstaatsgemeenten en het Algemeen Bestuur toesturen.

Ook dient het Dagelijks Bestuur voor 15 april van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de begroting van toepassing is, de algemene financiële en beleidsmatige kaders en de voorlopige jaarrekening aan de raden van de drie Langstaatsgemeenten en het Algemeen Bestuur te zenden. Om aan het eerste punt te voldoen, is de kaderbrief 2022 opgesteld die nu voor u ligt.

2 VOORWOORD

***‘Verandering komt niet als wij wachten op een ander persoon of een andere keer.
Wij zijn degenen waar we op hebben gewacht. Wij zijn zelf de verandering die we zoeken.’***

Dit zijn niet mijn woorden. Het is een vrije vertaling van een citaat van Barack Obama. De voormalig president van de Verenigde Staten slaat de spijker precies op z’n kop. Als wij willen dat er iets verandert, dan moeten we zelf de handen uit de mouwen steken. En daarvoor moeten we niet alleen naar morgen kijken, of naar overmorgen, maar vooral ook naar de komende jaren.

Natuurlijk hebben wij geen glazen bol waarin we precies kunnen zien wat de toekomst ons gaat brengen. Aan de hand van de ontwikkelingen waarmee we nu te maken hebben, kunnen we ‘slechts’ onze globale plannen voor de toekomst ontvouwen. Dat doen we graag in deze kaderbrief voor 2022. Deze kaderbrief is een opmaat voor de op te stellen begroting 2022, waarin we onze plannen wat meer concreet weergeven.

‘Het leven gebeurt je als je bezig bent andere plannen te maken’, sprak John Lennon ooit. Uiteraard beseffen ook wij dat er allerlei dingen kunnen gebeuren, waardoor we onze voornemens moeten bijstellen, aanpassen of veranderen. Dat moesten en deden we ook in 2020, toen we met de coronacrisis en de gevolgen daarvan werden geconfronteerd. Corona heeft ervoor gezorgd dat we in een andere samenleving terecht zijn gekomen, waarin we nog eens extra bewust werden van het feit dat volksgezondheid een absolute basisvoorwaarde is om überhaupt te kunnen participeren. We zijn samen op zoek naar ‘het nieuwe normaal’. Hoe dat ‘nieuwe normaal’ er in 2022 zal uitzien, blijft voor nu nog gissen. We proberen daar wel zo goed als mogelijk op te anticiperen. Hierover hebben we al intensief gesproken met ons dagelijks bestuur. Samen hebben we toekomstscenario’s uitgewerkt. Zo proberen we onze organisatie in beweging te houden om te kunnen inspelen op de ontwikkelingen.

In deze kaderbrief schetsen we de grote toekomstlijnen. Het is lastig en op sommige onderdelen zelfs onmogelijk om nu al heel concreet te zijn over 2022. Wel duidelijk is dat het de primaire taak van Baanbrekers is en blijft om vraag en aanbod op het gebied van werken en meedoen samen te brengen. Dit doen we graag en ook steeds meer samen met onze drie Langstraatgemeenten en met onze samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio. Samen trekken we op om op een meer integrale manier successen te boeken op het gebied van meedoen, werk en inkomen. Hierbij staat de mens te allen tijde centraal en zetten we in op het in beweging brengen en houden van die mens.

Bij Baanbrekers zit beweging in het bloed. We willen onze kandidaten (Participatiewet), onze medewerkers (Wet sociale werkvoorziening) en onszelf continu een stapje verder brengen. Om dit te bereiken, moeten we onze organisatie bij de tijd houden. Dat geldt voor onze infrastructuur. Maar dat geldt ook voor onze organisatiestructuur. Er zijn in 2022 waarschijnlijk mooie plannen in uitvoering voor een toekomstbestendige en flexibele huisvesting. Ook kijken we permanent naar hoe het met onze organisatie nog beter kan. Hierbij houden we telkens de mens en zijn of haar werk naar werk voor ogen. Als gevolg hiervan evalueren we ons ‘organigram’. Het stoppen van bedrijfsactiviteiten is van de baan. We hebben onze huidige afdelingen hard nodig om mensen te leren werken. Uiteraard past dit leren werken bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Wat de toekomst ons precies gaat brengen, is nog in de nevelen van de toekomst gehuld. Ja, de wetgeving wordt aangepast. Ja, we krijgen er nieuwe uitdagingen bij. Ja, er zijn gemeenteraadsverkiezingen. Ja, er blijft talent dat het verdient om aan de slag te gaan. En ja, er blijven

lokaal, subregionaal en regionaal werkgevers die wij graag willen, kunnen en zullen bedienen. Om op deze terreinen successen te boeken, moeten we in beweging blijven. Als het gaat om het nemen van initiatieven dan wachten we niet op die andere persoon of die andere keer. We gaan zelf aan de slag en stropen onze mouwen op. Samen blijven we enthousiast aan de slag met veranderingen en verbeteringen. Samen bepalen we onze gemeenschappelijke toekomst op het gebied van meedoen, werk en inkomen in de Langstraat.

Ad van Oudheusden

directeur

3 RELEVANTE ONTWIKKELINGEN

Als uitvoeringsorganisatie voor sociale zaken en sociale werkgelegenheid wil Baanbrekers dat de inwoners van de gemeenten Heusden, Loon op Zand en Waalwijk ook in 2022 zoveel mogelijk meedoen aan de maatschappij. Hierbij ligt onze focus op het zoveel mogelijk aan een reguliere baan helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De basisdienstverlening van Baanbrekers komt neer op het uitvoeren van de Participatiewet, de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), de wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz).

We beschrijven per deelprogramma op hoofdlijnen de relevante ontwikkelingen en het beleid voor het jaar 2022. Hierbij volgen we de opbouw van onze begroting. We kijken naar wetswijzigingen die eraan zitten te komen, naar verwachtingen voor de arbeidsmarkt, naar de ontwikkeling van het bijstandsbestand, naar gemeentelijke ontwikkelingen en naar de laatste landelijke trends en ontwikkelingen op het gebied van werk en inkomen.

3.1 Deelprogramma 1: Re-integratie & Participatie

Ons bedrijfsonderdeel Re-integratie & Participatie voert de regie op het primaire proces van Instroom, Doorstroom en Uitstroom (IDU). Dit proces komt neer op het uitvoeren van een intake en het stellen van een diagnose, het bieden van een re-integratieaanbod gericht op het vergroten van arbeidskansen, het matchen op zo regulier mogelijk werk dat door middel van arbeidsmarktbewerking wordt verworven en het bieden van dienstverlening om werk te behouden. Hiermee bieden wij een belangrijke bijdrage aan het vergroten van de arbeidsparticipatie in de Langstraat.

Optimaliseren van het IDU-proces

Met het vaststellen van de In-bewegingkoers is Baanbrekers aan de slag gegaan met het optimaliseren van het IDU-proces. Dat leidde tot de zogenoemde **future state IDU** (gewenste toekomstsituatie), waarin verbetervoorstellen staan voor de organisatie en de uitvoering van het IDU-proces. De aanbevelingen van de werkgroep **integrale ketenbenadering** nemen we mee bij de implementatie van de future state IDU.

Bij de future state IDU nemen we uiteraard ook de wetswijzigingen van de Participatiewet mee, die behoren bij het **Breed offensief**. Hierbij springt vooral het **voorstel wijziging Participatiewet in verband met de ondersteuning van mensen in de bijstand** in het oog. Het ziet ernaar uit dat de opdracht wordt uitgebreid met de verplichting om periodiek met alle uitkeringsgerechtigden afspraken te maken over activiteiten voor arbeidsinschakeling of participatie. De wetgever was niet eerder zo stellig in de participatieopdracht die in de Participatiewet staat. Ruim voor het in werking treden van het wijzigingsvoorstel gaan we in gesprek met de gemeenten hoe hieraan uitvoering te geven. Er is op dit moment nog geen duidelijkheid over de financiering van deze uitbreiding van de opdracht.

Door de tijdelijke taakuitbreiding behorend bij de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) (tot juli 2021) en het gedeeltelijk stilvallen van onze dienstverlening als gevolg van de contactbeperkende coronamaatregelen is een deel van de voorgenomen optimalisatie van het IDU-proces vertraagd. Het is ons voornemen om de implementatie in stappen uit te voeren in 2021 en 2022. Ook de doelen voor 2021 zoals die in de kaderbrief 2021 zijn beschreven schuiven daardoor deels door naar 2022.



Optimaliseren marktbewerking

Het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt gebeurt door het versterken van het aanbod aan de ene kant en het bewerken van de markt aan de andere kant. In 2021 start een marktbewerkingsteam met het nauwer aantrekken van werkgeverscontacten om meer kansen op plaatsingen te realiseren voor onze doelgroepen. Optimalisatie van het team vindt in 2021 en 2022 plaats. Dit team volgt de arbeidsmarktontwikkelingen in de Langstraat, Midden-Brabant en Nederland op de voet om voor werkgevers in onze regio een relevante gesprekspartner te zijn. We houden hierbij de focus op voor de doelgroep van Baanbrekers relevante kansberoepen. We signaleren hierbij ontwikkelingen zoals robotisering en digitalisering, zodat we personele krapte en overschotten tijdig zien aankomen.

Werkgevers in de Langstraat dienen Baanbrekers te zien als een onmisbare samenwerkingspartner op het gebied van arbeidsmarktvaartstukken. Dit doen we aan de ene kant door het invullen van openstaande vacatures (onder meer in samenwerking met onze partners binnen het WerkgeversServicePunt Midden Brabant). Aan de andere kant doen we dit door werkprocessen van werkgevers tegen het licht te houden. Hierdoor kunnen nieuwe werkplekken ontstaan voor onze doelgroepen. Hierdoor kan de bedrijfsvoering van het betreffende bedrijf ook een nieuwe impuls krijgen. Hiermee draagt Baanbrekers actief bij aan een sterke arbeidsmarkt en een gunstig ondernemersklimaat in de Langstraat.

Een relevante wijziging vanuit het breed offensief die we willen benoemen is het **besluit wijziging SUWI**. Dit besluit treedt op 1 januari 2021 in werking. Deze wijziging is gericht op het versterken van de samenwerking en werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Hiervoor wordt een regionaal uitvoeringsplan opgesteld. Dit plan geeft aan hoe deze samenwerking vanuit één centraal punt in de regio wordt vormgegeven. Baanbrekers maakt namens de Langstraatgemeenten deel uit van de regionale werkgeversdienstverlening in WSP Midden-Brabant. Baanbrekers zal, afhankelijk van gemeentelijke besluitvorming, in 2022 werken volgens het regionale uitvoeringsplan. Dit plan wordt op dit moment door de centrumgemeente Tilburg voor onze arbeidsmarktregio opgesteld.



Wet Inburgering

Op 1 januari 2022 treedt de nieuwe Wet inburgering in werking. In deze nieuwe wet krijgen gemeenten de regie om nieuwkomers zo snel mogelijk te laten meedoen aan de maatschappij, het liefst via betaald werk.

De drie Langstraatgemeenten kijken samen met Baanbrekers hoe de wet het beste kan worden uitgevoerd en hoe we hierbij – als dat nodig is – maatwerk kunnen bieden. Inzet is dat onze nieuwkomers structureel gaan meedoen op het niveau dat voor hen het hoogst haalbaar is. Hiervoor maken we samenwerkingsafspraken en onderzoeken we welke taken en bevoegdheden uit de Wet inburgering in een gezamenlijke opdracht aan Baanbrekers kunnen worden gegeven.



3.2 Deelprogramma 2: Leerwerkstructuur

De leerwerkstructuur van Baanbrekers biedt kandidaten uit de Participatiewet en Wsw-medewerkers de mogelijkheid werkzaamheden te verrichten en werknemersvaardigheden op te doen bij onze ProductMarktCombinaties (PMC's).

De leerwerkstructuur ondersteunt het IDU-proces en heeft twee doelen:

1. Het bieden van een **leerwerkaanbod** aan de doelgroep Participatiewet én de doelgroep Wsw. Dit doen we door middel van doorstroombanen en werkervaringsplekken. Het uiteindelijke doel is om deze personen te laten uitstromen naar een werkplek die zo regulier mogelijk is.
2. Het bieden van een **vangnet voor werk** aan Wsw-medewerkers en aan medewerkers Beschut Werk voor wie een werkplek bij Baanbrekers de meeste reguliere, duurzame en passende werkplek is. We bieden dit vangnet ook aan voor de doelgroepen uit het IDU-proces voor wie tijdelijk, als gevolg van tegenvallende economische omstandigheden, geen plek is op de arbeidsmarkt.

Inrichting leerwerkaanbod

Het aanbod van onze leerwerkstructuur stemmen we in uitwerking van de In-bewegingkoers af op de mogelijkheden van de kandidaten en op de kansen op duurzame uitstroom. Van contracten en PMC's die niet bijdroegen aan de doelen van het leerwerkaanbod of het vangnet is afscheid genomen. Naar verwachting worden er in 2022 geen PMC's afgestoten of gestopt. De PMC's die behouden zijn, zijn naar verwachting ook in de toekomst van toegevoegde waarde voor het door- en uitstromen van kandidaten. Wellicht passen we, door het ontstaan van nieuwe kansberoepen, het aanbod van onze PMC's aan. Dit doen we om nog effectiever bij te dragen aan door- en uitstroom van uitkeringsgerechtigden. Dit is een continu proces, waarbij de veranderende kansen op de arbeidsmarkt leidend zijn. Verder kunnen PMC's door krimp van de economie in omvang toenemen om het teruglopende absorptievermogen van de arbeidsmarkt op te vangen (dit noemen we de sponsfunctie).



Methodische aanpak leerwerkaanbod

In 2021 starten we met het opstellen van een methodische aanpak binnen ons leerwerkaanbod. Dit doen we om doorstroombanen en werkervaringsplekken zo efficiënt mogelijk in te zetten. In 2022 wordt deze aanpak verder geïmplementeerd en kijken we of we hiervoor ondersteunende methodieken en systemen moeten inzetten. Binnen onze PMC's benoemen we leerlijnen, waarin kandidaten hun competenties kunnen ontwikkelen. Deze leerlijnen en de te ontwikkelen competenties sluiten aan op wat in de arbeidsmarkt wordt gevraagd. Hierbij maken we gebruik van de kansen die de pilot Praktijkleren en het onderwijs ons kunnen bieden. In afstemming met werkgevers kunnen we, naast de competenties, ook de vakvaardigheden van kandidaten ontwikkelen. Daarna vindt doorstroom naar deze werkgevers plaats.



3.3 Deelprogramma 3: Inkomensondersteuning

Ons bedrijfsonderdeel Inkomensondersteuning zorgt voor een (tijdelijke) Participatiewetuitkering voor inwoners van de drie Langstraatgemeenten die daar recht op hebben. Ook toetst Inkomensondersteuning of een inwoner recht heeft op bijzondere bijstand. Dit gebeurt in afstemming met de gemeenten. Verder houdt dit bedrijfsonderdeel zich bezig met handhaving en terugvordering. Dit gebeurt volgens de regels uit de Participatiewet.

Optimaliseren proces Inkomensondersteuning

Baanbrekers optimaliseert het proces van Inkomensondersteuning. Dit doen we als gevolg van de nadere uitwerking van onze In-bewegingkoers. Hiervoor hebben we de **future state Inkomensondersteuning** opgesteld. In dit toekomstplaatje staan verbetervoorstellen. Deze zijn onder meer gericht op het aanbrengen van een balans tussen rechtmatige en doelmatige dienstverlening die past bij de visie van een integrale ketenbenadering en het Maatpact. De aanbevelingen van de werkgroep **integrale ketenbenadering** nemen we mee bij de implementatie van de future state Inkomensondersteuning.

De invoering van de Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams) staat op de rol voor 2022. De Wams stelt gemeenten in staat om de diverse wetten in het sociaal domein (waaronder de Participatiewet) meer in samenhang uit te voeren. Dit zal helpen bij de uitvoering van de opdracht van integrale ketenbenadering.

De voorgenomen implementatie van de future state Inkomensondersteuning is vertraagd door de Tozo-taakuitbreiding tijdens de coronacrisis. We pakken de implementatie in stapjes op in 2021 en 2022.



Bijstandsontwikkeling

Mede door de economische gevolgen van de coronacrisis verwachten we een groei van het gemiddeld uitkeringsbestand in 2021 van zo'n 8% ten opzichte van 2020 (Rijksbegroting SZW 2021, tabel 27). Ook voor 2022 houden we rekening met een groei van het bijstandsbestand. Dit heeft te maken met de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als gevolg van de coronacrisis en de latere instroom in de bijstand. Ook verwachten we een stijging van het aantal aanvragen bijzondere bijstand, doordat een groeiend aantal inwoners afhankelijk is of wordt van een inkomen rond het sociaal minimum. Wij houden hier nu al rekening mee door de personele bezetting die noodzakelijk is voor deze doelgroep te laten meebewegen.

4 Financiële uitgangspunten

4.1 Inleiding

Het belangrijkste financiële uitgangspunt voor de begroting 2022 en de meerjarenraming 2023-2025 is dat deze structureel sluit. De begroting stellen we op basis van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten en de Financiële verordening op. Alle besluiten met financiële gevolgen verwerken we in de begroting. De begroting stellen we op basis van het vastgestelde beleid en de reële te ramen lasten en baten die daarbij horen op.

4.2 Salarislasten

De lasten in onze begroting bestaan voor een groot deel uit salarissen en overige personele lasten. De salarissen ramen wij op basis van actuele inzichten over de benodigde formatie, cao-ontwikkelingen, premies, periodieken et cetera. De huidige cao SGO loopt tot en met december 2020. Voor 2022 worden de salarissen ten opzichte van 2021 geïndexeerd met de 'index loonvoet sector overheid', zoals gepubliceerd in de septembercirculaire 2020. Voor 2022 bedraagt deze index 1,5% (2021: 2,6%).

De salarislasten inclusief flexibele schil (inhuurbudget) worden opgenomen op basis van de benodigde formatie eind 2020. Nieuwe ontwikkelingen op dit gebied verwerken we steeds na besluitvorming in de eerstvolgende bijstelling van de begroting. Hiervoor zijn drie momenten: de begrotingsactualisatie aan het begin van het boekjaar en de eerste en tweede bestuursrapportage die we na vier en acht maanden opmaken.

4.3 Overige kosten

Het prijsindexcijfer van de netto materiële overheidsconsumptie (IMOC) uit de septembercirculaire 2020 van 1,5% (vorig jaar 1,8%) is de basis voor indexering in de begroting 2022. Deze indexering wordt generiek toegepast op alle overige budgetten, niet zijnde salariskosten. Voor de storting in de onderhoudsvoorziening is bij het bepalen van de jaarbedragen al rekening gehouden met prijsstijgingen.

4.4 Indexering tarieven Baanbrekers

Voor de indexering van de tarieven hanteert Baanbrekers, waar mogelijk en zinvol, een gewogen gemiddelde van de index loonvoet sector overheid en het prijsindexcijfer van de netto materiële overheidsconsumptie (IMOC). Omdat onze diensten in hoge mate arbeidsintensief zijn, houden we een gewogen gemiddelde van 80/20 aan.

4.5 Bijdragen deelnemers

In onze gemeenschappelijke regeling (GR) is vastgelegd hoe de bijdragen van de deelnemers tot stand komen. Bij de herziening van de GR wordt ook de financiële verdeelsleutel bekeken. Wellicht volgt een aanpassing van die verdeelsleutel. Zodra deze aanpassingen door de drie gemeenteraden zijn bekrachtigd, nemen wij de financiële uitwerking in de begroting mee.

4.6 Investerings en bijbehorende afschrijvingslasten

Bij het opstellen van de begroting nemen wij de investeringen zo reëel mogelijk op. In het algemeen worden de volledig afgeschreven activa vervangen. Het wagenpark, materieel et cetera wordt in stand gehouden. Nieuwe investeringen nemen we op als de noodzaak daarvoor door het managementteam

is aangetoond. De afschrijvingslasten berekenen we op basis van de vastgestelde nota 'Investeren, waarderen en afschrijven'.

Op 21 oktober 2019 stemde ons Algemeen Bestuur in met ons (Duurzaam) Meerjaren Onderhoudsplan Gebouwen en de financiële gevolgen hiervan voor de begrotingen. Voor de begrotingen betekent dit een jaarlijkse storting van 342.500 euro in de voorziening. Hiermee zijn alle meerjarige onderhoudskosten voor een lange periode afgedekt. In het plan is aangegeven dat gedurende de periode 2020-2025 voor afgerond 990.000 euro aan duurzaamheidsinvesteringen wordt uitgevoerd. In de meerjarenbegroting is voornamelijk voorzien hiervan een deel op te nemen. Gezien het traject '(Ver)nieuwbouw', waarin gekeken wordt hoe op de langere termijn met onze huisvesting om te gaan, en de besluitvorming die hierover nog eind 2020/begin 2021 plaats zal vinden, kan bovenstaand uitgangspunt nog herzien moeten worden.

4.7 Garantstelling Ruelong B.V. (WML Facilitair)

Afhankelijk van besluitvorming over (de manier van) opgaan van WML Facilitair in onze leerwerkstructuur, geven we dienstverleningsovereenkomst met Ruelong B.V. (WML Facilitair) opnieuw vorm. Baanbrekers staat garant voor de tekorten van Ruelong B.V. Dit betekent dat Baanbrekers een voorziening vormt ter hoogte van het negatief eigen vermogen van Ruelong B.V. De jaarlijkse mutatie op deze voorziening verwerken we bij Baanbrekers via de post resultaat op deelnemingen.

4.8 Weerstandsvermogen

Voor weerstandsvermogen is in de begrotingen de laatste jaren steeds een algemene reserve opgenomen van 1,2 miljoen euro. Dit is conform de besluitvorming in 2018 en wat hierover is opgenomen in onze Gemeenschappelijke Regeling. De provincie heeft opgemerkt dat ons weerstandsvermogen onder de door het algemeen bestuur vastgestelde streefwaarde (1,0 – 1,4) ligt en verzoekt om in de volgende begroting hier aandacht aan te schenken. In de conceptbegroting 2022 zal het weerstandsvermogen opnieuw worden beoordeeld. Een en ander ook in relatie tot de mogelijke aanpassingen van de gemeenschappelijke regeling.

4.9 Onvoorzien

Tot en met het jaar 2021 was in de begrotingen geen post voor onvoorzien opgenomen. Bij de beoordeling van de begroting 2021 merkte de provincie Noord-Brabant op dat volgens de regelgeving van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) een post onvoorzien verplicht is. De provincie verzoekt om hiermee bij de volgende begrotingen rekening te houden. In de ontwerpbegroting 2022 nemen we een post onvoorzien op. We gaan hierbij uit van een post onvoorzien van 25.000 euro.

4.10 Rechtmatigheidsoordeel verslagjaar 2022

Er is een wet in voorbereiding om het rechtmatigheidsoordeel te verleggen van de accountant naar de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen. Op het moment van schrijven is het nog onduidelijk of de parlementaire behandeling van dit wetsvoorstel op tijd is om de wet op 1 januari 2021 te laten ingaan. Er bestaat dus een kans dat het invoeringsjaar (de begroting en verslagjaar) 2022 zal betreffen.