

Kadernota 2022



Tegenprestatie
Schuldhulpverlening
Jongerenloket
PerspectiefOpWerk
Tozo
Maatwerk
KenJeClient
MensInBeeld
BudgetWinkel
Alkmaar
Heerhugowaard
Minimabeleid
Zelfstandigenloket
Participatiewet
Langeedijk
BijzondereBijstand
Handhaving
IntegraleDienstverlening
WerkgeversServicepunt
SocialeRecherche



Inhoudsopgave Jaarstukken

1	Inleiding	1
1.1	Missie & Visie	1
1.2	Hoofddoelstelling	1
1.3	Ontwikkelingen	1
2	Verwachtingen & doelstellingen	2
2.1	Doelstellingen (Wat willen we bereiken in 2022?)	2
2.2	Verwachtingen ten aanzien van 2021-2023	2
2.2.1	Doelstelling 1	2
2.2.2	Doelstelling 2	3
2.2.3	Doelstelling 3	5
2.2.4	Doelstelling 4	5
3	Financiële bijlage	7
3.1	Financiële kerngetallen	7
3.2	Financiële Meerjarenraming	7

1 Inleiding

1.1 Missie & Visie

Missie:

Elke klant gaat waar mogelijk aan het werk en kan waar nodig op financiële ondersteuning rekenen. Ook mensen die (tijdelijk) geen minimuminkomen kunnen verdienen, kunnen een beroep doen op ondersteuning via Halte Werk.

Visie:

Gestreefd wordt naar een integrale dienstverlening, met maatwerk als uitgangspunt, op het gebied van re-integratie, schuldhulpverlening, minimabeleid, bijzondere bijstand, zelfstandigenloket en jongerenloket.

1.2 Hoofddoelstelling

Halte Werk is opgericht in 2015 en heeft als doelstelling het uitvoeren van de volgende wetten:

- Participatiewet (PW);
- Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (BBZ 2004);
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (WGS);
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).

Mede inbegrepen zijn de op hiervoor genoemde Wetten gebaseerde verordeningen, overige algemeen verbindende voorschriften en beleidsregels van de deelnemende gemeenten.

1.3 Ontwikkelingen

Covid-19

De tozo regeling moest in 2020 in de haast worden opgetuigd. We voerden deze niet alleen uit voor de hal regio, maar ook voor de buitengemeenten. Dit zorgde voor een extra druk. Systemen werden aangepast en formulieren en beschikkingen ontwikkeld. Door de hoeveelheid aanvragen die er bij Halte Werk zijn ingediend (ruim 13.500 hebben we in 2020 moeten prioriteren. Doelmatigheid kwam op een lager niveau te staan en inkomenszekerheid stond voorop. Een grote groep medewerkers werden ingezet op TOZO aanvragen en de aanvragen levensonderhoud. Door deze prioritering en de (intelligente en gedeeltelijke) lockdowns hebben we vertragingen opgelopen in onze reguliere processen. Deze effecten spelen ook in 2022 door.

Toeleiden naar de arbeidsmarkt

Om klanten weer snel richting de arbeidsmarkt te begeleiden zijn meer omscholingstrajecten nodig en voor klanten die langer dan een jaar in de uitkering zitten zal sneller loonkostensubsidie ingezet gaan worden. Dit zal financiële consequenties hebben. Een slechte arbeidsmarkt vergroot vooral de werkloosheid onder laagopgeleide jongeren, arbeidsbeperkten en jonge migranten. Met het jongerenpunt en de nieuwe wet inburgering zijn dit de focus groepen waar we ons op richten. Daarnaast worden er in 2021 nieuwe bovenregionale initiatieven ontwikkeld om toekomstige uitkeringsgerechtigden te voorkomen (van werk naar werk) en ervoor te zorgen dat de meest kwetsbaren hun baan behouden en/of een baan krijgen. Deze initiatieven zullen zeker gevolgen hebben in 2022 en de daarop volgende jaren (zie hiervoor de kamerbrief van september 2020).

Dienstverleningsvraag

Voor Halte Werk ligt er een dienstverleningsvraag. De laatste jaren waarbij er sprake was van een hoogconjunctuur hebben we ingezet op aandacht voor de klant met mogelijk arbeidspotentieel. Als de economie achterblijft en ons bestand groeit door verminderde uitstroom, dan is het de vraag of we op de ingezette weg van meedoen en

participatie, in kunnen blijven zetten met het huidige personeelsbestand. Bij een gelijkloidend dienstverleningsmodel zou dit een toename klantmanagers betekenen. Dit staat nog los van de dienstverlening aan debiteurbeheer, bijzondere bijstand en schuldhulpverlening. Extra capaciteit en middelen zijn noodzakelijk. In 2021 zal duidelijk worden voor welk scenario gekozen gaat worden ten aanzien van de verdergaande samenwerking met de Buch en het Wnk. Deze keuze heeft zijn effect op 2022 en de daarop volgende jaren.

Slimmer organiseren

We zetten de medewerkers in waar nodig. Doordat onze grootste groep klantmanagers 27+ kennis hebben van zowel recht als doelmatigheid kunnen zij snel schakelen. We bieden kansen aan onze inwoners die een uitkering ontvangen. Door de opstap van vrijwilligerswerk bij Halte Werk naar een betaalde functie zorgen wij voor mobiliteit. Ons IC team is sinds 2020 slimmer en anders georganiseerd. Daarnaast zorgen technologische ontwikkelingen zoals robotisering voor een beheersing van de kosten. Het invoeren van de digitale aanvraag heeft geleid tot minder klantverwijzers. Deze klantverwijzer is nu werkzaam als klantmanager 27+. De flexibele inzet van het personeel draagt bij een kwalitatief hogere dienstverlening en maakt dat Halte Werk een flexibele organisatie is die snel kan inspelen op veranderingen als daarom gevraagd wordt.

2 Verwachtingen & doelstellingen

2.1 Doelstellingen (Wat willen we bereiken in 2022?)

- 1. Intensief klantcontact**
Brede uitvraag op alle leefgebieden met een integrale samenwerking sociaal domein, de klant staat centraal.
- 2. Toeleiding naar meedoen**
Effectieve route naar werk en participatie.
- 3. Preventie en vroegsignalering**
Het voorkomen dat er (financiële) problemen ontstaan door van tevoren in actie te komen.
- 4. Continue lerende organisatie**
Blijven verbeteren van de bedrijfsvoering.

2.2 Verwachtingen ten aanzien van 2021-2023

2.2.1 Doelstelling 1

Intensief klantcontact: brede uitvraag op alle leefgebieden met een integrale samenwerking sociaal domein, de klant staat centraal.

Jongerenpunt Check-in

De als gevolg van Covid-19 sterk verslechterde arbeidsmarkt heeft voor jongeren een flinke impact als het gaat om werk, loon/inkomen, scholing en ontwikkeling, schuldenproblematiek en mentale en psychische belasting. In 2020 zijn we gestart met het versterken van de regionale, sociale infrastructuur en sluitende aanpak o.a. voor het implementeren van het nieuwe Jongerenpunt Check-In. In het Jongerenpunt brengen verschillende netwerkpartners expertise en inzet samen om jongeren passende ondersteuning te bieden.

Het Jongerenpunt stond als 2021 als PM post benoemd. De huidige arbeidsmarkt is dermate onzeker dat niet ondenkbaar is dat in 2022 een nog grotere inzet nodig is om de jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Het Rijk stelt via de arbeidsmarktregio's extra middelen beschikbaar. Halte werk zit in de regiegroep waar er gesproken wordt over de inzet van deze middelen. Halte werk ziet graag dat deze extra gelden gebruikt gaan worden voor versterking van bestaande projecten en infrastructuren, bijvoorbeeld via het Jongerenpunt en denkt actief mee aan de ontwikkeling van nieuwe mogelijkheden. Daarnaast zetten we in op het binnen halen van middelen via het nieuwe ESF-programma. Uitgangspunt is dat de bestaande (financiële) inzet van gemeenten daarbij worden ingezet als cofinanciering zodat geen additionele middelen van gemeenten nodig zijn.

Wetsvoorstel Aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams)

Deze wijziging moet regelen dat gemeenten in specifieke situaties de ruimte krijgen om te verkennen of mensen kampen met gestapelde problemen, en welke partijen nodig zijn om de problemen op te lossen. Het doel is snellere en meer gecoördineerde 'integrale' hulp voor kwetsbare mensen. Eind 2022 treedt de wet vermoedelijk in werking.

Het wetsvoorstel richt zich op individuele gevallen waarbij mensen zelf om ondersteuning vragen. Ook ondersteunt het professionals die al betrokken zijn bij een persoon of huishouden en zien dat er meer aan de hand is, of constateren dat gecoördineerde hulp niet van de grond komt. De mensen in kwestie zijn dus al in beeld. Het wetsvoorstel maakt het níet mogelijk om op voorhand gegevens te verbinden om inwoners die misschien hulp nodig hebben in beeld te krijgen. Als blijkt er na het onderzoek sprake van gestapelde problemen die om een gecoördineerde aanpak vragen, dan wordt er een werkplan opgesteld. Dat gebeurt zo nodig samen met betrokken partijen. Het werkplan beschrijft wat elke partij gaat doen en welke voorzieningen nodig zijn, en komt voor zover dit mogelijk is tot stand in overleg met de mensen waar het om gaat. Daarbij zorgt het college ervoor dat er afspraken komen over wie de coördinatie doet: een gemeenteambtenaar, de professional of in de inwoner zelf. Tijdens de uitvoering wordt er gemonitord of het plan ook doet wat het moet doen of dat er bijstelling nodig is. Die benodigde coördinatie wordt tevens geregeld in het wetsvoorstel.

Voor Halte werk draagt deze wijziging bij aan een nog bredere integrale samenwerking binnen het sociaal domein. Zorgklanten kunnen nu intensiever begeleid worden in hun route naar meedoen en participatie. Deze intensieve benadering en integrale werkwijze is effectiever maar heeft ook een grotere tijdsinspanning nodig. Door Covid is het bestand met zorgklanten gegroeid. Met de huidige manier van werken heeft Halte Werk een extra inzet nodig van 3 fte klantmanagers 27+ en wordt ook capaciteit gevraagd van het WNK (gefinancierd uit de 60%). De komende periode gaan we onderzoeken hoe we hierin anders of slimmer kunnen werken door bijvoorbeeld het inzetten van digitale middelen. We verwachten dat dit geen structurele verhoging betreft. Voor de aankomende 3 jaar willen we hier op projectbasis mee aan de slag. Door te kijken naar een andere manier van organiseren ligt de verwachting dat na 3 jaar deze taak op een andere manier ingevuld kunnen worden. Indien we ondanks de efficiëntie slagen toch nog extra capaciteit nodig hebben dan zal dit aan het bestuur van Halte Werk worden voorgelegd.

Integrale samenwerking is bij WAMS cruciaal, de wijziging betekent veel binnen het sociaal domein. Integraal moet dit worden opgepakt. Verdere uitwerking binnen het sociaal domein zal in 2021 verder plaatsvinden, hierbij wordt de lokale verbinding gezocht met de gemeente. Het is nog niet bekend of er rijksmiddelen vrijkomen voor het uitvoeren van deze nieuwe wet, de tijdshorizon ligt nu nog te ver.

2.2.2 Doelstelling 2

Toeleiding naar meedoen: effectieve route naar werk en participatie.

Wet invoering minimumuurloon

Dit wetsvoorstel moet ervoor zorgen dat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (en een aantal andere wetten) wordt gewijzigd in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon i.p.v. een minimummaandloon.

Halte werk verstrekt loonkostensubsidie aan werkgevers. De doelgroep loonkostensubsidie bestaat uit mensen die onder de Participatiewet vallen en die arbeidsvermogen hebben, maar die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon per uur te verdienen. De loonkostensubsidie wordt bepaald als het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde die de werknemer heeft. De invoering van het wettelijk minimumuurloon kan evenals dat voor de beloning van werknemers geldt tot hogere loonkostensubsidies leiden.

Halte Werk zal alle bestaande gevallen waarin loonkostensubsidie is toegekend opnieuw moeten bezien. De loonkostensubsidie zal opnieuw moeten worden vastgesteld. Dit zal leiden tot structurele hogere uitgaven en bovendien eenmalige uitvoeringskosten voor gemeenten. Deze medewerker wordt geleverd door het WNK en gefinancierd uit de 60% van het participatiebudget.

Breed offensief

Om de arbeidskansen van mensen met een beperking te vergroten heeft het kabinet een breed offensief gelanceerd met verschillende maatregelen die ervoor moeten zorgen dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Belangrijke onderdelen zijn het vereenvoudigen van de inzet van het instrument loonkostensubsidie, het bevorderen van ondersteuning op maat, bijvoorbeeld door een adequate inzet van persoonlijke ondersteuning, en werken lonender maken voor mensen met een arbeidsbeperking. Het breed Offensief is in juli 2021 ingevoerd. De uitwerking hiervan zal verder in 2022 plaats vinden. Vooruitlopend op het breed offensief heeft Halte werk met WNK en de BCH in 2020 het preferente proces LKS ingevoerd en we zijn daarmee landelijk een van de eerste officiële gebruikers. De verwachting is dat de aanvraag tot ondersteuning op maat zal leiden tot hogere kosten ten laste van het participatiebudget. We monitoren het participatiebudget maar kunnen een overschrijding door de ondersteuning op maat niet uitsluiten. Bij geen verhoging van het participatiebudget zou Halte Werk moeten temporiseren op inzet van re-integratie trajecten bij de andere doelgroepen. Het wettelijk vastzetten van een specifieke LKS-betaaldatum per maand is lastig uitvoerbaar, zonder veel extra administratieve last. De hierboven genoemde extra administratief medewerker zou ook hiervoor ingezet worden. Ook in het kader van het breed offensief wordt bovenregionaal binnen het RPA samengewerkt.

RPA

Met Perspectief op Werk wordt een extra impuls gegeven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Het actieplan 'Perspectief op Werk' is op initiatief van RPAhn samen met werkgevers, gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werkgeversorganisaties opgesteld. Deze is aangepast na de corona pandemie. Wij zetten in op acties die hieruit voortkomen. Halte Werk participeert in de (sub)regionale werkgroepen om de acties uit te voeren.

De drie pijlers in de uitvoeringsagenda zijn:

1. Werken op de arbeidsmarkt
2. Ondernemen op de arbeidsmarkt
3. Ontwikkelen op de arbeidsmarkt

Het kabinet heeft in 2021 wet SUWI aangepast voor het verbeteren van het uitwisselen van matchingsgegevens. Halte Werk zit in het samenwerkingsproces dat leidt tot een regionaal arbeidsmarktbeleid.

Inzetten op om-, her- en bijscholingstrajecten en loonkostensubsidie

Om klanten weer snel richting de arbeidsmarkt te begeleiden zijn meer omscholingstrajecten nodig en voor klanten die langer dan een jaar in de uitkering zitten zal sneller loonkostensubsidie ingezet gaan worden zowel de korte termijn als de lange termijn. Hoewel sectoren zoals de horeca en het toerisme hard zijn getroffen, zijn er nog steeds sectoren die staan te springen om personeel. Voorbeelden hiervan zijn de zorg, het onderwijs, de logistiek en de supermarktbranche. Verder is het van belang om personeel aan het werk te houden door middel van een loonkostensubsidie (eventueel gecombineerd met een om-, her- of bijscholingstraject). Dit kan leiden tot kostenvoordelen en heeft ook positieve sociale effecten doordat personeel uit een sociaal isolement blijft. Wij verwachten hierdoor extra uitgaven op het participatiebudget. Als er vanuit rijksoverheid geen verhoging komt van de re-integratiegelden zou dit kunnen leiden tot een overbesteding. Bij geen verhoging van het participatiebudget zou Halte Werk moeten temporiseren op inzet van re-integratie trajecten bij de focus doelgroepen. Het bestuur en de raad wordt hier middels onze dashboards op geïnformeerd.

Voor de versterking van de dienstverlening naar nieuw werk komen vanuit het kabinet in 2021 middelen vrij voor de opzet van een mobiliteitscentrum in de arbeidsmarktregio, met daarin opererend een mobiliteitsteam. Een aanvulling op de dienstverlening van het WSP-NHN is de begeleiding van werk naar werk binnen dit mobiliteitscentrum. Voorwaarde van dit mobiliteitsteam is de inzet van de verschillende samenwerkende organisaties, denk hierbij aan het WSP-NHN (Halte Werk, gemeenten en UWV), onderwijspartijen en werkgevers-werknemers vertegenwoordiging. Deelnemers in dit mobiliteitsteam houden zich bezig met loopbaangesprekken, bemiddeling naar werk en ondersteuning bij de aanvraag van scholingsinstrumenten. Om mensen vanuit het mobiliteitscentrum direct te helpen naar nieuw werk, en de expertise en competenties uit te breiden die horen bij dit nieuwe werk, worden middelen beschikbaar gesteld om in te zetten voor (om)scholing en ontwikkeladviezen. Halte werk is aangesloten bij de regiegroep over de inzet van deze middelen.

2.2.3 Doelstelling 3

Preventie en vroegsignalering: het voorkomen dat er (financiële) problemen ontstaan door van tevoren in actie te komen.

Schuldhelpverlening en meldpunt vroeg signalering van schulden

Schuldeisers waren in 2020 coulant i.v.m. de crisis, maar dit betrof uitstel van betalingen en (dwang)invordering. Deze is later in volle omvang terug gekomen, ook omdat bedrijven liquiditeit nodig hebben. Er is een toename van het aantal inwoners met problematische schulden wat leidt tot een toename in de Schuldhelpverlening. Dit is een lang termijn effect daar mensen gemiddeld na 5 jaar pas een schuldhelpvraag durven te stellen. Een oplossing voor financiële problemen geeft de ruimte om op andere leefgebieden zoals onderwijs, werk, gezondheid en opvoeding, aan de slag te kunnen. Nadruk ligt op preventie en vroeg signalering van schulden. Dit vergt steeds meer inzet van Halte Werk. We zetten in 2022 meer in op het meldpunt vroegsignalering waarbij we samenwerken met NUTS bedrijven, zorgverzekeraars en woningbouwverenigingen. Met onze intensieve dienstverlening wordt elk signaal en melding opgepakt en bezoeken we de inwoners. Daarnaast zijn we aangesloten bij Nederlandse schuldhelp route van het schuldenlab. In 2021 starten we met de pilot Geldfit die bij succes zijn vervolg krijgt in 2022. Door de inzet op preventie en vroegsignalering willen we sneller de inwoner bereiken. Om deze inwoner ook het juiste aanbod te kunnen doen hebben we meer capaciteit nodig. Halte Werk heeft een extra inzet van 2 fte consultants schuldhelpverlening nodig met 0,5 fte proces begeleider voor de hele regio om de inwoners bij deze toename de juiste ondersteuning te bieden. Halte werk heeft 1 ondersteuner extra bij de budget winkel nodig. De budgetwinkel is vaak de eerste laagdrempelige stap waar inwoners met beginnen schulden zich melden. Door de extra communicatie en inzet op vroegsignalering verwachten wij dat dit een aanzuigend effect heeft en de budgetwinkel vaker bezocht gaat worden.

Ook hier zullen wij de komende periode gaan onderzoeken hoe we hierin anders of slimmer kunnen werken door bijvoorbeeld het inzetten van digitale middelen. We verwachten dat dit geen structurele verhoging betreft. Voor de aankomende 3 jaar willen we hier op projectbasis mee aan de slag. Door te kijken naar een andere manier van organiseren en de effecten van verdergaande samenwerking op regionaal niveau ligt de verwachting dat na 3 jaar deze taak op een andere manier ingevuld kunnen worden. Indien we ondanks de efficiëntie slagen na deze 3 jaar toch nog extra capaciteit nodig hebben dan zal dit aan het bestuur van Halte Werk worden voorgelegd.

2.2.4 Doelstelling 4

Continue lerende organisatie: blijven verbeteren van de bedrijfsvoering.

Het nieuwe normaal

Door de Coronacrisis en de daarmee samenhangende overheidsmaatregelen en de RIVM-richtlijnen is het thuiswerken in een stroomversnelling gekomen. Het nieuwe werken is gericht op het resultaat dat geleverd moet worden waarbij het proces niet afhankelijk is van een bepaalde plek (kantoor, werkplaats) of bepaalde tijdsperiode (kantooruren, winkelopeningstijden). Daarbij kan de werknemer zijn eigen tijd indelen en beslissen waar welke faciliteiten gebruikt worden om tot het gewenste resultaat te komen. Werken waar, wanneer en hoe men dat wilt, dat is in het kort het nieuwe werken. Het gaat om de output die geleverd wordt. De medewerker krijgt de ruimte en de vrijheid om het werk binnen bepaalde grenzen naar eigen inzicht te doen. Uiteraard gaat dit gepaard met richtlijnen van de organisatie zodat de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening gewaarborgd wordt. De ondersteuning hierin aan de werknemer neemt kosten met zich mee.

Slimmer organiseren

Robotisering zal een grotere rol gaan spelen in het analyseren van data en het nemen van beslissingen. Ze zullen in toenemende mate worden ingezet in het analyseren van financiële gegevens en het bepalen van de toekenningen. Na de positieve ervaringen met de softbot bij de afhandeling van de TOZO aanvragen gaat Halte Werk onderzoeken op welke wijze deze nog breder ingezet kunnen worden. De repeterende werkzaamheden die de robot over kan nemen zorgt ervoor dat de capaciteit van de medewerkers op andere terreinen effectiever ingezet kan worden wat bijdraagt aan een betere dienstverlening. We verwachten in 2022 gebruik te maken van 5 robots.

Verdergaande samenwerking op regionaal niveau

De raden hebben ingestemd met de richting van de vernieuwde samenwerking. Die samenwerking moet niet alleen leiden tot meer inwoners die mee doen, maar ook tot een toekomstbestendig en financieel robuuste organisatie. De implementatie van het uiteindelijke scenario vind najaar 2021 plaats en wordt verder geconcretiseerd in 2022.

3 Financiële bijlage

3.1 Financiële kerngetallen

Indexeren gemeentelijke bijdrage

In 2012 hebben alle gemeenteraden binnen de regio Noord-Holland Noord (NHN) de Financiële Uitgangspunten Gemeenschappelijke Regelingen (FUGR) vastgesteld. Het jaarlijkse indexatiecijfer gebruiken wij voor de aanpassing van de deelnemersbijdrage. In de nieuwe FUGR is opgenomen dat het indexatiecijfer wordt gevormd door 2 indexatiecijfers, zoals opgenomen in de meest recente middellange termijnverkenning van het CPB. De indexatiecijfers van het CPB zijn leidend, zowel bij de prijs- als loonontwikkeling. Wij stellen u voor om de gemeentelijke bijdrage met ingang van 2022 structureel te verhogen met 2.50% .

Overige dekkingen

De overige dekkingen (baten) worden vanaf 2022 lager ingeschat dan voorgaande jaren. Dit wordt veroorzaakt doordat gemeenten sommige dienstverlening anders gaat inrichten. Dit is een financieel nadeel in de samenwerkingsovereenkomsten voor Halte Werk.

Indexeren van de lasten

In de in de meest recente middellange termijnverkenning van het CPB wordt benoemd in welke mate de loon- en prijsgevoelige budgetten kunnen worden geïndexeerd. Wij stellen u voor om de loon- en prijsgevoelige budgetten met ingang van 2022 structureel te verhogen met respectievelijk 1,8% (prijsgevoelige budgetten) en 2,8% (loongevoelige budgetten).

3.2 Financiële Meerjarenraming

Onderdeel	2022	2023	2024	2025
Stand primaire begroting 2022 - 2025	13.382	13.382	13.382	13.382
Wijzigingen nadien (met AB besluit)				
Totaal wijzigingen nadien	0	0	0	0
Autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering				
Indexeren loon- en prijsgevoelige budgetten	338	675	1.013	1.350
Totaal autonome ontwikkelingen / reguliere bedrijfsvoering)	338	675	1.013	1.350
Nieuw beleid				
Wams (3 fte)	262	262	262	0
Schuldhulpverlening (2 fte)	174	174	174	0
Begeleider (0,5 fte)	60	60	60	0
Budgetwinkel (1 fte)	87	87	87	0
Totaal ingezet / nieuw beleid	583	583	583	0
Totaal aan wijzigingen	921	1.258	1.596	1.350
Dekkingsmiddelen / ombuigingen				
Gemeentelijke bijdragen	12.951	13.267	13.583	13.899
Overige dekkingen	557	572	586	601
Totaal dekkingsmiddelen kadernota 2022	13.508	13.839	14.169	14.500
Stand kadernota voor begroting 2022 - 2025	-794	-801	-809	-233

