

# Algemene en financiële beleidskaders begroting 2024

Afeer

Notitie

**Datum:** donderdag 23 maart 2023

**Aan:** de gemeentebesturen van Oldambt, Pekela en Westerwolde

**Van:** het dagelijks bestuur van Afeer

## Uitgangspunten begroting Afeer 2024

Afeer is op 1 juli 2018 gestart en zij voert voor de gemeenten Pekela, Oldambt en Westerwolde een drietal taken uit, namelijk de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet voor wat betreft de re-integratie van werkzoekenden (vanaf trede 3) en de uitvoering van het 'nieuw beschut' werken. Onderstaand worden een aantal belangrijke ontwikkelingen weergegeven die van invloed (kunnen) zijn op de begrotingsomvang.

Vanaf de start van Afeer vormen de documenten "met vereende kracht doorpakken / Werk in Uitvoering 2018 – 2023" en de Gemeenschappelijke Regeling Afeer primair de basis voor de taken die Afeer namens de gemeenten uitvoert. De verdeling van de financiële bijdrage per gemeente vindt plaats conform de per 2020 vastgestelde financiële verdeelsleutels (en als zodanig opgenomen in de GR Afeer). Het aandeel medewerkers met een sw-status blijft dalen als gevolg van het 'op slot zetten' van de toegang tot de Wsw per 2015. Het aandeel nieuwe doelgroepen neemt in omvang toe. Afeer werkt continu aan het optimaliseren van de eigen organisatie en haar bedrijfsprocessen. De dienstverlening aan werkzoekenden wordt passend gemaakt voor wat deze doelgroep nodig heeft. Ook moet rekening worden gehouden c.q. aansluiting worden gezocht met en bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Groningen. Onderstaand wordt nader ingegaan op al deze onderwerpen.

## Uitvoering Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Zoals aangegeven, het aantal sw-medewerkers daalt ieder jaar. De verwachting op dit moment is dat het jaar 2024 zal starten met (maximaal) 590 fte (bron: begroting 2023). Ter vergelijking, de dag voor het op slot zetten van de Wsw had rechtsvoorganger Synergon 1.050 fte sw-medewerkers in dienst. In 2048 zal de laatste sw-medewerker uit dienst gaan bij Afeer. De infrastructuur van Afeer zal zich aan deze daling gaan aanpassen. Middels het in 2019 vastgestelde strategisch huisvestingsplan wordt voorzien in enerzijds het afstoten van werklocaties (krimpende fysieke organisatie) en anderzijds het verduurzamen en upgraden van locaties die in eigen bezit zijn. Bestaande werksoorten worden beoordeeld op toekomstbestendigheid. Wel moet er qua omvang een 'gezonde minimale omvang' gevonden worden omdat de infrastructuur ook een rol heeft in het laten opdoen van werkervaring en skills door werkzoekenden en anderen. De toegomen intensiteit van de begeleidingsbehoefte van werkzoekenden vereist dat ook. Het zijn van een sociaal ontwikkelbedrijf maakt het ook noodzakelijk om een eigen infrastructuur beschikbaar te hebben. Het kabinet heeft in haar plannen voor de herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur daarom ook een belangrijke rol voorzien voor sociaal ontwikkelbedrijven.

Het is de taak van Afeer om haar medewerkers passende werkzaamheden aan te bieden die passen bij hun arbeidsmogelijkheden. Daarbij wordt actief ingezet op hun arbeidsontwikkeling. Zij werken binnen de eigen infrastructuur of werken op locatie van een opdrachtgever, al of niet in een constructie van detachering. Dat betekent dat passende opdrachten geworven moeten worden bij marktpartijen maar ook bij overheidsorganisaties (waaronder de Afeer gemeenten). Op grond van hun Verordening Alleenrecht kunnen gemeenten specifiek benoemde werkzaamheden door Afeer laten uitvoeren. Raden kunnen (via aanpassing van die Verordening) besluiten om deze lijst met werkzaamheden uit te breiden zodat Afeer een nog gevarieerder aanbod van werkzaamheden krijgt.

De markt is als gevolg van de situatie in Oekraïne en de daaruit voortgekomen hoge inflatie, erg volatiel en onvoorspelbaarder geworden. Tarieven kunnen in korte tijd extreem stijgen. Offertes zijn qua tijdsduur nog maar zeer kort van toepassing. Van leveringszekerheid van producten is niet altijd meer sprake. Dat maakt het plannen van werkzaamheden regelmatig tot een uitdaging. Dit maakt het begroten van kosten en omzet moeilijker en onzekerder.

## Uitvoering Participatiewet

Ook in Oost-Groningen is sprake van een enorme vraag op de arbeidsmarkt. Er zijn nu meer vacatures dan direct bemiddelbare werkzoekenden. Er is sinds enige tijd sprake van een historisch lage instroom van werkzoekenden in zowel de Participatiewet als de Werkloosheidswet, op zich een positieve ontwikkeling voor onze inwoners. Iedereen die nu wil en kan werken, kan ook aan de slag (al of niet met inzet van de beschikbare ondersteuningsinstrumenten zoals loonkostensubsidie, jobcoaches en een no-risk polis).

### Krapte op de arbeidsmarkt

Het effect van bovenstaande is dat er nagenoeg geen werkzoekenden zijn die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Afeer werkt zodoende met een grote groep werkzoekenden die meer en langduriger ondersteuning nodig heeft. De verwachting is dat dit nog vele jaren zo zal blijven. Een langere en intensiever verblijf bij Afeer zal meer, intensiever en op onderdelen andere inzet van personeel met zich meebrengen. Het is niet ondenkbaar dat de positieve economische ontwikkelingen afgeremd wordt doordat bedrijven geen of onvoldoende (gekwalificeerd) personeel kunnen krijgen. Afeer wil haar bijdrage leveren om hier een aanbod op te doen.

### Toename nieuwe doelgroepen

Sinds 2015 doen inwoners met een arbeidshandicap die voorheen nog een beroep konden doen op de Wajong en de Wsw nu een beroep op de Participatiewet en daarmee ook op ondersteuning en begeleiding naar de arbeidsmarkt. Door het Ministerie van SZW is in 2015 een inschatting gemaakt van de ontwikkeling van deze, voor gemeenten nieuwe, doelgroep. Daaruit blijkt dat de omvang van deze doelgroep de komende jaren sterk zal toenemen. De rijks-financiering van de re-integratieactiviteiten voor deze doelgroep neemt echter niet in gelijke mate toe. Er zullen derhalve keuzes gemaakt moeten maken in het aanbod wat aan deze doelgroep kan worden aangeboden. Afeer is hierover met de gemeenten in gesprek.

### Taakstelling beschut werken

Mensen met een arbeidsbeperking hebben soms heel veel begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig. Voor hen is geen plek op de reguliere arbeidsmarkt, ook niet met de inzet van de diverse beschikbare ondersteuningsinstrumenten. Binnen de Participatiewet is hiervoor een nieuwe voorziening getroffen, het beschut werk. Gemeenten krijgen van het Ministerie van SZW sinds 2017 jaarlijks een taakstelling voor het minimaal aantal te realiseren arbeidsplaatsen. Afeer voert deze taak uit voor de gemeenten door het aanbieden van een dienstverband en wel voor het aantal wat overeenkomt met maximaal de taakstelling. De situatie in Oost-Groningen is dusdanig dat de taakstelling in een aantal gemeenten wordt overschreden als gevolg waarvan er een wachtlijst ontstaat. Er zijn meer inwoners met een indicatie beschut werk dan de taakstelling. Voor de betrokken personen is dit een ongewenste situatie omdat geen perspectief kan worden geboden op een werkzaam leven. Dit geldt ook voor jongeren die het Pro/VSO-onderwijs verlaten en aangewezen zijn op werken in een beschutte omgeving. Ook zij dreigen voor langere tijd op de wachtlijst terecht te komen. Afeer wil met de gemeenten in gesprek om hier een passende oplossing voor te zoeken.

### Team Ontwikkeling

Vorenstaande maakt nogmaals duidelijk dat Afeer in de komende jaren te maken krijgt met het re-integreren van werkzoekenden met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Dat heeft ertoe geleid dat Afeer in 2023 is gestart met een nieuw Team Ontwikkeling. Binnen dat team wordt gewerkt aan de ontwikkeling van

nieuwe vormen van dienstverlening en trainingen aan de werkzoekenden met een lange(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Ook verzorgt dit team het daadwerkelijke aanbod en de uitvoering. Het aanbod vanuit dit team staat ter beschikking voor zowel de sw-medewerkers als de werkzoekenden. Met deze aanpak kan optimaler worden ingezet op wat de doelgroep nodig heeft voor een (r-)entree op de arbeidsmarkt.

We voorzien dat de werkzaamheden van dit team in 2024 en 2025 sterk zullen toenemen in omvang en intensiteit. Daarvoor zal extra inzet nodig zijn van middelen en personeel.

## Nieuw Beleidsplan 2023 t/m 2026

Nu het startdocument “met vereende kracht doorpakken / Werk in Uitvoering 2018 – 2023” qua tijdsduur afloopt, wordt door Afeer en gemeenten gezamenlijk een nieuw beleidsplan voor de periode 2023 tot en met 2026 voorbereid. Verwachting is dat deze voor de zomer van 2023 is vastgesteld. Hierin komen ook een aantal items aan de orde die hiervoor zijn benoemd. Ook wordt daarbij gekeken naar de werking van de huidige financiële verdeelsleutels. Deze zijn van toepassing tot en met het jaar 2023. Er wordt een voorstel gemaakt voor een geactualiseerde verdeelsleutel vanaf 2024. Het dagelijks bestuur heeft eind 2022 de kaders voor het nieuwe beleidsplan vastgesteld en deze worden als uitgangspunt genomen voor de begroting 2024 en volgende jaren.

## Kaderplan Werk in Zicht 2023 - 2027

Afeer heeft sinds haar start een sterke (ver-)binding met activiteiten en ontwikkelingen vanuit de arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht). Dat betekent dat Afeer ook de lijn volgt die in de arbeidsmarktregio wordt uitgezet en ontwikkeld.

Een belangrijke recente ontwikkeling is dat in de arbeidsmarktregio Groningen ook is geconstateerd dat het bestrijden van de krapte op de arbeidsmarkt (*vraagzijde*) een flinke uitdaging is. De toenemende instroom van de nieuwe doelgroepen (die voorheen beroep deden op Wajong of Wsw) maakt deze uitdaging nog groter (*aanbodzijde*). Dat was voor WIZ aanleiding om voor de periode 2023 tot 2027 een nieuw kaderplan op te stellen. Hiermee wil WIZ een bijdrage leveren aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt. Met alleen uitkeringsgerechtigden ondersteunen naar een baan, wordt niet voorzien in de krapte. Daarom gaat WIZ zich, naast de wettelijke taken, ook inzetten voor een bredere maatschappelijke opdracht.

### Uitgangspunten kaderplan (geciteerd uit het plan)

Als partners in Werk in Zicht kunnen we niet alle problemen van de arbeidsmarkt oplossen. Wel kunnen we een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktopgave door een dienstverleningsaanbod voor alle inwoners die zonder hulp van de overheid niet tot ontwikkeling of arbeidsparticipatie komen. Dat betekent dat we willen bijdragen aan de ontwikkeling van onze (met name kwetsbare) inwoners zodat zij deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt, zich in voorbereiding daarop en tijdens hun werk kunnen ontwikkelen en ‘goed’ werk hebben.

Dat doen we door ongekend talent te activeren (*bereiken*); inwoners vanuit de sociale zekerheid te begeleiden naar werk (*ontwikkelen* en *duurzame inzetbaarheid*); werkenden (die tussen wal en schip vallen) te adviseren en ondersteunen in hun ontwikkeling (*ontwikkelen* en *duurzame inzetbaarheid*); omdat onze opgave breder is dan bemiddeling en matching alleen, willen we onze ambitie ook anders formuleren. Met elkaar willen we (potentiële) deelnemers aan de arbeidsmarkt stappen laten maken, zodat zij actief kunnen worden en blijven in goed en duurzaam werk. Zodat we een impuls kunnen geven aan de arbeidsparticipatie én daarmee aan de economische ontwikkeling in onze regio.

Het plan kent een drietal pijlers, wat gaan we doen?

### 1. Bereiken

Totaal 62.000 inwoners uit onze arbeidsmarktregio werken niet (volledig). Dit ongekend talent kan een stap vooruit maken naar scholing, werk of participatie. We zetten de deuren van onze dienstverlening open en zoeken proactief naar mogelijkheden om deze inwoners nog beter te bereiken.

## 2. Ontwikkelen

Het ontwikkelen van inwoners naar (ander) werk, scholing of participatie is de basis van onze dienstverlening. Iedereen die zich kan ontwikkelen in werk of loopbaan is welkom. Talent herkennen en ontwikkelen we op basis van skills en competenties.

## 3. Duurzame inzetbaarheid

Samen met werkgevers gaan we inwoners bijscholen en omscholen. We werken intensief samen met onze sociale (impact-) partners die durven investeren in duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen.

### De ambitie van het plan (geciteerd uit het plan)

Onze ambitie vertalen we naar een concreet aantal. Niet om hierop afgerekend te worden, maar om met elkaar een concreet doel te formuleren waar we onze gezamenlijke inspanningen op richten. Met **20.000 inwoners** die de komende 4 jaar hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren denken we een substantiële bijdrage te kunnen leveren aan de vraagstukken op de arbeidsmarkt. Daarin werken we samen met onze partners (onderwijs, sociale partners, werkgevers en SBB).

### Instemming B&W

Alle colleges van burgemeester en wethouders in de arbeidsmarktregio hebben in februari van dit jaar het verzoek ontvangen om in te stemmen met dit kaderplan. Daarmee is dit kaderplan, naast het nog vast te stellen eigen beleidsplan, ook leidend voor de werkzaamheden van Afeer in haar uitvoering van de re-integratieopdracht voor haar drie gemeenten.

Ook Afeer zal in haar activiteiten de onderdelen 'bereiken', 'ontwikkelen' en 'duurzame inzetbaarheid' als uitgangspunt hanteren. We willen meer inwoners bereiken om hen een stap te laten maken in hun ontwikkeling naar een duurzame plaats op de arbeidsmarkt.

## Financiële gevolgen verhoging wml en prijsindexatie

De begroting voor het jaar 2023 werd in het voorjaar van 2022 opgesteld. Op dat moment was nog niets bekend over het gaan verhogen van het wettelijk minimumloon (10,15%) per 1 januari 2023 en de stevige prijsindexaties als gevolg van de flink toegenomen inflatie. Ook in de meerjarenramingen zijn deze financiële gevolgen niet opgenomen. Voor de begroting 2024 en volgende jaren zal dit nu wel opgenomen worden.

## Financiële gevolgen nieuwe en aangepaste cao's

Afeer heeft medewerkers die onder verschillende cao's vallen. In februari 2023 is een principeakkoord gesloten voor de ambtelijke cao (Cao SGO). Onderdeel daarvan is een verhoging van de salarissen wat varieert tussen 13% voor de lagere loonschalen tot 5% voor de hoogste loonschalen. Er vindt nu een ledenraadpleging plaats. Op uiterlijk 6 april 2023 wordt duidelijk of het akkoord wordt bekrachtigd. Alle financiële effecten moeten vervolgens nog in beeld gebracht worden. Dan zal ook duidelijk worden of dit past binnen de begroting van 2023 en de daarbij behorende meerjarenraming. De effecten worden in ieder geval meegenomen in de begroting voor 2024 e.v. jaren.

Voor de beschutte medewerkers zijn er twee, namelijk de CAO Wsw (voor medewerkers vóór 2015) en de CAO Aan de Slag (voor nieuwe medewerkers ná 2015). Vakbonden hebben recent overleg gehad met de formele werkgeversorganisaties VNG en Cedris over deze cao's. Aanleiding was de bezorgdheid over de enorm gestegen prijzen. Steeds meer werknemers komen in financiële problemen. Nu beide cao's nog niet

zijn afgelopen, willen de vakbonden tussentijdse verbeteringen afspreken. Zij willen dat alle lonen vanaf 1 januari 2023 met 10% verhoogd worden, gelijk aan de verhoging van het wettelijk minimumloon. Ook moet volgens de vakbonden de reiskostenvergoeding aangepast worden aan de hogere brandstofkosten. Dat betekent een stijging van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer. VNG en Cedris herkennen het probleem, ook zij zien dat steeds meer werknemers niet of nauwelijks kunnen rondkomen van hun loon, maar zij willen graag gecompenseerd worden voor een eventuele loonstijging door het Rijk. Het Rijk stelt zich echter op het standpunt dat zij niks kunnen doen omdat zij geen cao-partij zijn. Inmiddels zijn er al stakingsacties gehouden, ook in Oost Groningen. De uitkomst is onzeker maar voor de begroting 2024 wordt een inschatting gemaakt van de extra (loon)-kosten.

Aangezien ruim 80% van de totale kosten uit salariskosten bestaat, is iedere procent verhoging (zoals door verhoging van het wettelijk minimumloon en afsluiten nieuwe cao's) een stevige lastenverhoging.

## Financiële gevolgen elektrificatie wagenpark

Per 2 augustus 2021 is de eerste periode van de Europese Richtlijn inzake bevordering van schone en energiezuinige wegvoertuigen (de Clean Vehicles Directive) in werking getreden. Doel van deze richtlijn is het verduurzamen (lees: lagere CO<sub>2</sub>-uitstoot) van vervoer en transport en daarmee een betere markt creëren voor schone voertuigen. In Nederland is deze Richtlijn ingevoerd via de 'Regeling bevordering schone wegvoertuigen'. Op grond van deze Regeling is bepaald dat aanbestedende diensten bij aankoop (of lease, huur of huurkoop) van nieuwe wegvoertuigen een bepaald minimumpercentage schone wegvoertuigen moeten inkopen.

Afeer is ook een aanbestedende dienst en daarmee is de Regeling van toepassing en heeft daardoor consequenties voor het wagenpark(-beheer). Vanaf 2 augustus 2021 moet minimaal 38,5% van de auto's die aangekocht worden 'schoon' zijn. Dat wil zeggen, een lagere uitstoot dan 50 gram CO<sub>2</sub> per/km. Dat betekent dat Afeer een aanpak moet hebben om te komen tot een toekomstbestendig wagenpark(-beheer) die voldoet aan de gestelde en toekomstige emissie-eisen. Afeer beschikt nu over een deels verouderd wagenpark die niet aan de criteria voldoet. Afeer stelt een bussinescase op om tegemoet te komen aan deze Regeling. Er zal de komende jaren een 'inhaalslag' moeten plaats vinden om te kunnen voldoen aan de voorschriften. Daarvoor zijn extra investeringen nodig. Elektrische (bedrijfs)- auto's zijn qua aanschafprijs aanzienlijk duurder dan vergelijkbare benzine of dieselvansies.

## Niet beïnvloedbare ontwikkelingen

De begroting is mede een gevolg van bestaande afspraken, genomen besluiten en gedane inschattingen. Daarnaast is er een aantal externe ontwikkelingen die voor het jaar 2024 van invloed kunnen zijn maar waar Afeer of haar deelnemende gemeenten geen of nagenoeg geen invloed op uit kunnen oefenen.

### Beschut werk

Op dit moment laat het Ministerie van SZW een onderzoek uitvoeren over de kosten van beschut werk (loonkosten en begeleidingskosten). Gemeenten geven unaniem aan dat de kosten te hoog zijn in relatie tot de vergoeding die zij van het rijk ontvangen. Tevens vindt een onderzoek plaats naar de werking en realisatie van de taakstelling (nu gebaseerd op het aantal Wajong-ers en mensen op de Wsw wachtlijst op 31 december 2014). Landelijk is hier veel verschil in, er zijn regio's die al een wachtlijst hebben en er zijn

regio's die bijna geen realisatie laten zien. De verwachting is dat tegen het eind van dit jaar meer duidelijkheid komt over mogelijke aanpassing van de financiering en de wijze van taakstelling per 2024.

### Herziening arbeidsmarktinfrastructuur

Het kabinet heeft een start gemaakt met herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het ministerie van SZW en landelijke partijen (o.a. VNG, Divosa en Cedris) zijn gestart om de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur te schetsen. Het einddoel is het op- en inrichten van een Regionaal Werkcentrum in iedere arbeidsmarktregio. Het optimaliseren van de dienstverlening aan werkzoekenden en aan werkgevers is hierbij het adagium.

Het komende halfjaar gaan vijf werkgroepen de uitgangspunten en de randvoorwaarden van de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur concreet uitwerken. Daaraan doen behalve deskundigen van landelijke organisaties ook experts vanuit de arbeidsmarktregio's mee. De werkgroepen zijn vanaf januari 2023 aan de slag met de thema's dienstverleningsconcept, governance, financiering, wet- en regelgeving en ICT/gegevensuitwisseling.

Het dienstverleningsconcept en de governance vormen de basis voor de drie andere thema's en daarom wordt met de uitwerking hiervan meteen vol gas gegeven. Over de resultaten wordt voor de zomer van 2023 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd. De brief zal ingaan op hoe de herziening van de arbeidsmarktinfrastructuur er uit gaat zien. Daarna kan het wetgevingstraject starten. Het streven is dat op 1 januari 2025 de wettelijke aanpassingen in werking treden. De rol en positie van sociaal ontwikkelbedrijven speelt hierbij een belangrijke rol. Aangenomen moties in de Tweede Kamer benadrukken en versterken de positie van deze bedrijven in het proces.

### Breed offensief

Het kabinet heeft in haar coalitieakkoord beleidsmatig ruim aandacht geschonken aan de ontwikkeling van onderwijs, arbeid, inkomen, integratie en inburgering. De adviezen van de Commissie Borstlap (zoals verwoord in het rapport 'In welk land willen wij werken?') vormen het fundament van vele voorgenomen beleidsuitgangspunten. Daarbij is ook het initiatief genomen om de positie van personen met een arbeidsbeperking te versterken. Het hiervoor in gang gezette "breed offensief" kent een agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Een agenda die maatregelen neemt waardoor mensen met een beperking meer waarborgen krijgen voor ondersteuning op maat; met uitzicht op duurzaam werk; werk voor mensen aantrekkelijker maakt doordat het meer loont en drempels wegneemt; het simpeler maakt voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen en voorstellen doet waardoor werkgevers en werkzoekenden elkaar gemakkelijker weten te vinden.

Vanuit dit breed offensief is tevens gestart met het project "simpel switchen in de participatieketen". Hiermee wordt het voor mensen gemakkelijker en veiliger om stappen die ze in hun loopbaan kunnen zetten ook daadwerkelijk gaan zetten. Zo worden mensen gestimuleerd meer uit zichzelf te halen zonder angst voor verlies van zekerheden. Het simpel switchen kan van arbeidsmatige dagbesteding (Wmo) naar beschermt werken, naar vervullen afspraakbaan en naar regulier werk maar ook terug in deze keten als de situatie het noodzakelijk maakt.

De primaire planning was om de hierbij benodigde wetgeving (aanpassing Participatiewet) per 1 juli 2021 in te laten gaan. Met het vroegtijdig aftreden van het kabinet begin 2021 werd besloten om dit over te laten aan een volgend kabinet. De actuele planning voorziet nu in een invoering per 1 juli 2023. De uitwerking en mogelijke (financiële) gevolgen voor gemeenten (inclusief hun sociaal ontwikkelbedrijven) zijn op dit moment nog niet aan te geven.

## Planning behandeling begroting Afeer 2024

Het dagelijks bestuur van Afeer zal de conceptbegroting 2024 in het voorjaar vaststellen. Deze wordt vervolgens aan de gemeenten gezonden om de raden de gelegenheid te bieden eventueel een zienswijze op te stellen. Gestreefd wordt om dit vroegtijdig te doen zodat de raden dat voor hun vergadering in (uiterlijk) de maand juni 2023 kunnen agenderen. Het algemeen bestuur zal de begroting definitief vaststellen tijdens haar vergadering op 10 juli 2023 zodat deze vervolgens tijdig (voor 1 augustus 2023) aan het college van Gedeputeerde Staten van Groningen gezonden kan worden (artikel 34, lid 2 Wgr).

## Besluit

Tijdens haar vergadering van donderdag 23 maart 2023 heeft het dagelijks bestuur deze algemene en financiële kaders voor het jaar 2024 vastgesteld.

de voorzitter  
Giny Luth

de secretaris  
Johan van Dam