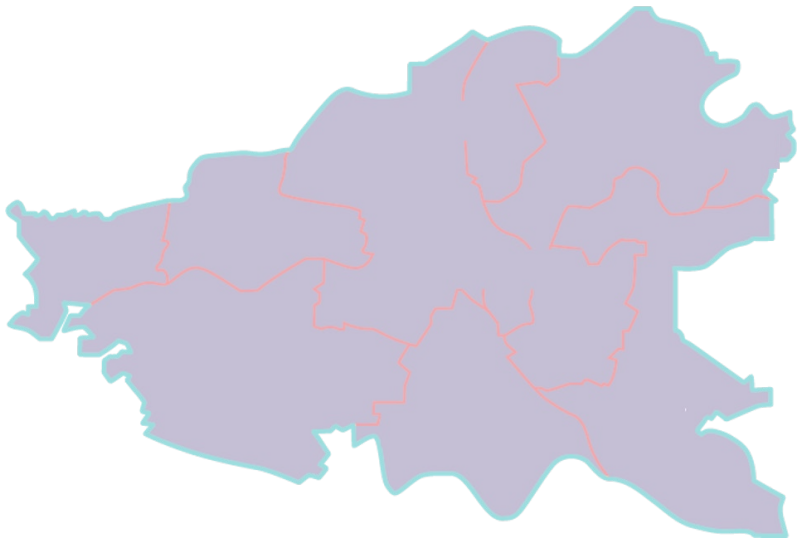
MEERJAARENBEGROTING 2023 - 2026

- Primaire begroting 2023
- *Inclusief Uitvoeringsprogramma 2023*
- Meerjarenraming 2024 – 2026
- Begrotingswijziging 2022
- *Aanpassingen Uitvoeringsprogramma 2022*

Definitief 23 juni 2022

Deelnemende gemeenten



2

Deelnemende gemeenten per module	Module Beheer	Module inkoop	Module Onderwijs	Module WSP	Module WgSW	Module CMI
Arnhem	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Doesburg	✓	✓		✓	✓	✓
Duiven	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lingewaard	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Overbetuwe	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Renkum	✓	✓	✓			
Rheden	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rozendaal	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Wageningen	✓	✓				
Westervoort	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Zevenaar	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Voorwoord

Het bestuur van de MGR is blij het uitvoeringsprogramma 2023 en de begroting 2022-2026 van de MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG) aan u voor te kunnen leggen.
Het uitvoeringsprogramma is geïntegreerd in het begrotingsdocument om de leesbaarheid te vergroten. Hierdoor ontstaat een transparant overzicht met wat de MGR beoogt door de uitvoering van taken voor uw gemeente en welke inhoudelijke, bestuurlijke en financiële bijdrage uw gemeente hieraan levert.
We hopen hiermee de nieuwe raden die vanaf 16 maart aantreden zo goed mogelijk te informeren.

De afgelopen jaren heeft de MGR laten zien dat ze dynamisch inspeelt op de veranderende omgeving. Het jaar 2021 heeft ook grotendeels in het teken gestaan van het leven met en omgaan met de veranderingen door de Covid-19 pandemie. Dit heeft effecten voor alle inwoners, scholieren, werkzoekenden, ondernemers, scholen en zorgaanbieders. In overleg met gemeenten is het afgelopen jaar de werkwijze zo nodig aangepast en zijn andere prioriteiten gesteld in het werk. Het omgaan met de gevolgen geldt ook voor 2022 en 2023. Daarover informeren we u in dit document.

We hopen dat de komende jaren een ander beeld laten zien en we een manier vinden om te leven met dit virus. We gaan samen ontdekken wat incidentele en structurele gevolgen zijn van de afgelopen jaren. We geven hier aan wat we kunnen voorzien en wat we beogen te bereiken met eventuele accentverschuivingen in het plan voor 2022 en het plan voor 2023 en hoe we dat denken te bereiken. We blijven de ontwikkelingen volgen en hierop inspelen en zullen zo nodig in overleg met gemeenten aanpassingen doorvoeren.

Naast het uitvoeringsplan voor 2023 en de eventuele accentverschuivingen voor het uitvoeringsplan 2022 vindt u de begrotingswijziging voor 2022 en de meerjarenbegroting 2023 -2026.

We zijn blij u te melden dat de MGR op verzoek van gemeenten in 2022 start met een nieuwe module binnen het programma Participatie: Contractmanagement Inburgeringstrajecten. De belangrijkste taak is het contractbeheer en contractmanagement, gesprekken met aanbieders van de inburgeringstrajecten en ophalen en rapporteren over de behaalde resultaten. We benutten daarbij de kennis en expertise van de module Inkoop Zorg.

Wij informeren de nieuwe raden graag actief over de voorliggende stukken en hopen u te ontmoeten bij een van de informatiebijeenkomsten voor raadsleden in mei van dit jaar.

We hopen dat u op deze wijze goed geïnformeerd bent en zien uw eventuele zienswijze graag tegemoet.

Johannes Goossen
Voorzitter MGR

MGR sociaal domein centraal Gelderland

De gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar werken samen in het sociaal domein binnen een modulaire gemeenschappelijke regeling.

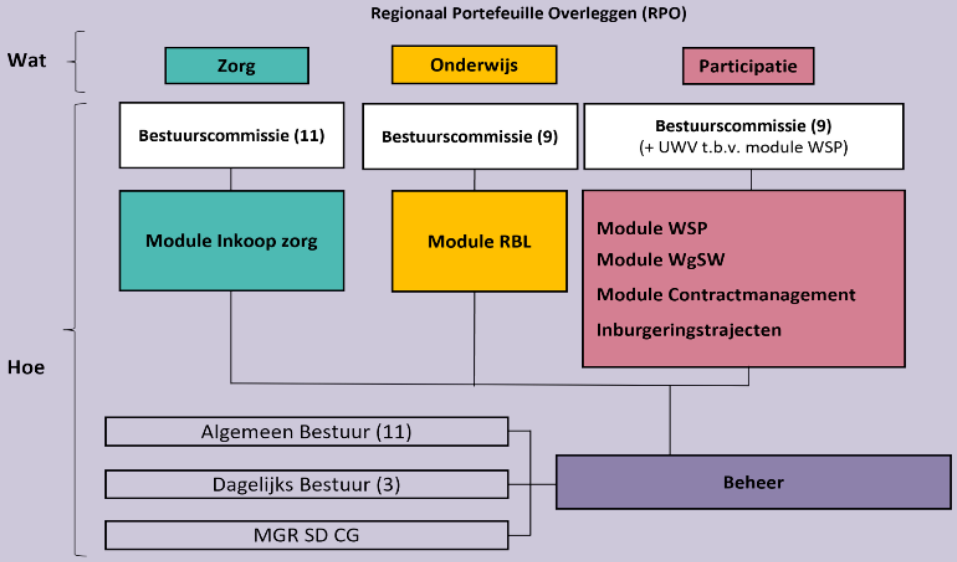
De MGR is in april 2017 gestart met de eerste module - de regionale inkoop van zorg. Vanaf 2018 zijn de modules Onderwijszaken en WSP* bij de MGR ondergebracht. Vanaf 1 januari 2019 is de module Werkgeverschap SW toegevoegd en vanaf 2022 voert de MGR de module Contractmanagement Inburgeringstrajecten uit. De vijf samenwerkingsmodules zijn ondergebracht in drie Programma's: Zorg, Onderwijs en Participatie. Ieder programma kent een eigen bestuurscommissie.

De MGR maakt het mogelijk dat iedere gemeente zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein.
Door op meer gebieden binnen het sociaal domein samen te werken is de toegevoegde waarde van de MGR richting gemeenten groter. De regie blijft liggen bij de opdrachtgevers; de gemeenten die samen opdrachtgever zijn en samenwerken in de betreffende module.

De MGR heeft één algemeen bestuur (AB), één dagelijks bestuur (DB) en één financiële cyclus. Het AB heeft de nadrukkelijke taak te zorgen voor samenwerking en afstemming tussen de MGR en de gemeenten en tussen de verschillende samenwerkingsmodules. Het DB heeft de taak de MGR te vertegenwoordigen ten aanzien van de taken die in de regeling zijn ondergebracht.

De governance van de MGR is erop gericht de bestuurlijke druk te beperken en de focus van de bestuurlijke aandacht zoveel mogelijk te richten op de kwaliteit en efficiency van de dienstverlening vanuit de modules. Per programma kent de MGR een bestuurscommissie bestaande uit de portefeuillehouders van de deelnemende gemeenten. Zij adviseren het bestuur over de kaders, weergegeven in het (meerjarige) uitvoeringsplan en het (jaarlijkse) uitvoeringsprogramma en begroting en het jaarverslag van de betreffende module of modules.

De governance van de MGR ziet er schematisch zo uit.



*Voor de samenwerkingsmodule WSP is het UWV een samenwerkingspartner. Er ligt een opdracht vanuit de 9 participerende gemeenten en het UWV dat wordt uitgevoerd door een team van MGR en UWV medewerkers.

Inkoop sociaal domein
Centraal Gelderland

Module Inkoop Zorg

Inkoop Zorg verzorgt het inkoopproces van Wmo-taken en Jeugdzorg voor de 11 gemeenten binnen de regio Centraal Gelderland. Dit doen we aan de hand van de wensen en doelstellingen van deze gemeenten. Het is onze missie om deze zorg voor alle inwoners in onze regio passend, toegankelijk en betaalbaar te houden. Samen met gemeenten en aanbieders investeren we in de kwaliteit van zorg.

De module Inkoop zorg, ook inkoop SDCG genoemd, zorgt voor de inkoop en contractmonitoring van de maatwerkvoorzieningen voor de Jeugdzorg en de Wmo. Deze maatwerkcontracten zijn geordend in zorgvormen en waaronder producten. De zorgvormen zijn: Behandeling Jeugd, Begeleiding Jeugd en Wmo, Groepsbegeleiding Jeugd en Wmo, Verblijf Jeugd, Jeugdbescherming- en reclassering, Beschermd Wonen, Activerend Werk en Huishoudelijke ondersteuning.

Inkoop Zorg streeft een regionale inkoop na met lokale focus. Dat betekent dat binnen de regionale afspraken gemeenten zelf een aantal keuzes kunnen maken die passen bij de lokale situatie.
Inkoop Zorg heeft binnen de contractmonitoring ook de taak om het toezicht op de kwaliteit (wettelijk taak Wmo) en (gedeeltelijk) de rechtmatigheid te toetsen bij gecontracteerde aanbieders.
Het verzamelen en duiden van data ten behoeve van de contractmonitoring én daarnaast voor benchmarken van aanbieders en gemeenten is vanaf 2022 een onderdeel van Inkoop Zorg.
De taken van inkoop Zorg worden in nauw overleg met de gemeenten uitgevoerd.

Meer informatie leest u op www.inkoopsdcg.nl

Programma Onderwijs

RBL
Midden-Gelre

Module Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre

Het Regionaal Bureau Leerlingzaken is dé gids voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar in het recht op leren en ontwikkelen. Met de jeugdigen én met betrokkenen uit hun leven komen we tot een perspectief voor een passende plek in de samenleving door het recht op leren en ontwikkelen te bewaken.

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken voor leerplicht en RMC uit:

a. Toezien op de naleving van de leerplichtwet voor leer- en kwalificatieplichtige jeugdigen (5 tot 18 jaar)
b. Uitvoering geven aan de regionale meld- en coördinatiewetgeving voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie.

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie. Deze startkwalificatie geeft hen een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Jeugdigen die ongeoorloofd verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleidt het RBL terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid en jongeren in een kwetsbare positie houden we in beeld.

Het RBL participeert in het regionaal vsv programma 2020-2024 in verschillende teams. We voeren de taken van verzuim 18+ uit, zijn opdrachtnemer voor het Schakelpunt onderwijs-werk en we leveren de programmaleider en ambassadeur voor de Sluitende Keten en de coördinator van Team Overstap.

Het RBL voert ook preventieve taken uit. Dit betreft de inzet bij beginnend verzuim en het geven van voorlichting en advies aan scholen en netwerkpartners. Ten slotte biedt het RBL loopbaanadvies aan jongeren tot 27 jaar in de gemeente Arnhem die een uitkering ontvangen en de scholingsplicht opgelegd hebben gekregen. Dit is een aparte opdracht van de gemeente Arnhem aan het RBL.

Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland

Module WerkgeversServicePunt Midden-Gelderland

Het WerkgeversServicepunt is een samenwerkingsverband tussen de MGR en UWV waarin medewerkers gezamenlijk uitvoering geven aan de opdracht van het WSP.
Negen gemeenten* nemen deel aan deze module. De opdracht van het WSP is vastgelegd in DVO's (gemeenten/MGR) en de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR) en wordt jaarlijks geconcretiseerd in het uitvoeringsprogramma met de daarbij behorende prestatie-indicatoren.

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is het publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Als strategisch partner adviseert het WSP werkgevers en faciliteert hen bij het passend maken van vacatures en/of taakpakketten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee bereiken we dat steeds meer werkgevers in onze arbeidsmarktregio inclusief werken en dat ook uitstralen. Als kennispartner voor werkgevers denkt WSP mee over relevante subsidies en regelingen en informeert werkgevers onder meer over mogelijkheden voor (om)scholing.

De focus ligt op:
- ondersteuning van werkgevers bij arbeidsgerelateerde vraagstukken met daarbij het accent op de (inclusieve) personeelsvraag;
- de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk werkgevers te helpen bij het invullen van hun vacatures;
- de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen op betaald werk en daarmee
- het plaatsen van werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden uit de bestanden van gemeenten en UWV om daarmee uitstroom uit de uitkering te bevorderen c.q. schadelast te beperken.

In de uitvoering van de werkzaamheden binnen WSP wordt geen onderscheid gemaakt in doelgroepen. Uitgangspunt is dat de voor de werkgever best passende kandidaat geselecteerd en geplaatst wordt. Dit is in lijn met het Besluit SUWI dat sinds januari 2021 van kracht is en gericht is op het binnen iedere arbeidsmarktregio organiseren van gezamenlijke werkgeversdienstverlening van/namens UWV en de deelnemende gemeenten. Met het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is deze één-loketfunctie geborgd. Meer informatie leest u op www.wsp-mg.nl

* Arnhem, Rheden, Zevenaar, Duiven, Westervoort, Rozendaal, Doesburg, Lingewaard en Overbetuwe

Module Werkgeverschap SW (WgSW)

De module werkgeverschap SW is de module die belast is met het formeel werkgeverschap voor de bijna 1800 SW-medewerkers. Negen gemeenten* nemen deel aan de module Werkgeverschap SW van de MGR SDCG. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten.

De taken:
- Werkgeversrol invullen conform afspraken vastgelegd in DVO gemeenten MGR module WgSW, waaronder salarisbetaling, HR en arbotaken t.b.v. de SW medewerkers.
- Monitoring van de afspraken die gemaakt zijn namens gemeenten met Scalabor
- Voorbereiding van en uitvoering geven aan besluitvorming van gemeenten over de uitvoering van de werkgeversrol.

* Arnhem, Rheden, Zevenaar, Duiven, Westervoort, Rozendaal, Doesburg, Lingewaard en Overbetuwe

Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

De module Contractmanagement Inburgeringstrajecten is belast met contractbeheer en contractmanagement van inburgeringstrajecten die de deelnemende gemeenten hebben ingekocht ten behoeve van de uitvoering van de wet inburgering.
Gemeenten onderhouden de contacten met de inwoners die inburgeringsplichtig zijn en kopen voor hen de betreffende inburgeringstrajecten in bij de gecontracteerde aanbieders en volgen en bewaken op casusniveau de voortgang van de trajecten.

De taken:
- Contractbeheer en contractmanagement inburgeringstrajecten;
- Toegankelijk maken van contractinformatie;
- Informatie ophalen over behalen van resultaten;
- Contractgesprekken op grond van informatie en signalen;
- Rapportage.

Inhoudsopgave

Deelnemende gemeenten 2
Voorwoord 3
Inleiding 8
Leeswijzer 8
DEEL 1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID 9
1 Bestuurlijke hoofdlijnen van beleid 9
1.1 Overkoepelende gezamenlijke uitganspunten 9
2 Ontwikkelingen in het financiële kader 10
2.1 De nominale ontwikkelingen 10
2.2 De gehanteerde uitgangspunten voor de begrotingsramingen 10
2.3 De impact van nieuw beleid 11
DEEL 2 DE BELEIDSBEGROTING 12
3 Het programmaplan en uitvoeringsprogramma 2023 12
3.1 Programma Inkoop 13
3.2 Programma Onderwijs 15
3.3 Programma Participatie 19
3.4 MGR beheerorganisatie 26
3.5 Het overzicht van de kosten van overhead 29
3.6 Het bedrag voor onvoorzien. 30
3.7 Het overzicht van de algemene dekkingsmiddelen 30
3.8 De beleidsindicatoren bestuur en organisatie 31
4 De paragrafen 32
4.1 Lokale heffingen 32
4.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing 32
4.3 Onderhoud Kapitaalgoederen 34
4.4 Financiering 34
4.5 Bedrijfsvoering 35
4.6 Verbonden partijen 35
4.7 Grondbeleid 35
DEEL 3 DE FINANCIËLE BEGROTING 36
5 Het overzicht van baten en lasten en de toelichting 36
5.1 Het overzicht baten en lasten 36
5.2 De toelichting op het overzicht van baten en lasten 37
5.3 De uiteenzetting van de financiële positie 39
5.4 Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid 39
5.5 De geprognotiseerde eindbalans 2021 en 2022 40
5.6 De ontwikkeling van het EMU saldo 40
5.7 Het overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld 41
DEEL 4 DE MEERJARENRAMING 42
6 De meerjarenraming 2023-2026 42
6.1 De geprognotiseerde balans 42
6.2 De uiteenzetting van de financiële positie 42
6.3 De baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid 43
BIJLAGE BIJDRAGEN PER GEMEENTE 45

Inleiding

In de begroting wordt uiteengezet wat de doelstelling is van de MGR en op welke wijze deze doelstellingen in 2023 in de vijf modules van de MGR worden gerealiseerd gevolgd door de totale begroting van de betreffende module. U vindt, naast de toevoeging van de nieuwe samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten ook enkele accentverschillen of wijzigingen in de werkwijze in het uitvoeringsprogramma 2022.

Dit vormt de basis voor de totale begroting van de MGR, zoals terug te vinden is in deel 2 van dit document. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen de kosten van de programma's die door de modules worden uitgevoerd en de overhead kosten en overige kosten.
In de begroting is ook een wijziging van de begroting 2022 opgenomen.

Het uitvoeringsprogramma is gebaseerd op het uitvoeringsplan 2020-2023. Hiermee is een meerjarige basis geformuleerd voor de doelen en werkzaamheden van de MGR. Daarnaast wordt aangesloten bij de meerjarenafspraken zoals beschreven in de dienstverleningsovereenkomsten met de gemeenten. De begroting is opgesteld conform de richtlijnen van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV). In deze financiële planning zijn drie onderdelen samengevoegd: de gewijzigde begroting 2022, de primaire begroting 2023 en de meerjarenraming 2024-2026.

Leeswijzer

Deel 1 zijn de algemene uitgangspunten van het beleid en van de vier modules van de MGR voor 2023. Deel 2 is de beleidsbegroting met de focus op het uitvoeringsprogramma van de vier modules en de beheerorganisatie. Daarbij worden ook wat accenten of wijzigingen genoemd die in 2022 doorgevoerd worden. Ook is er een overzicht van de overheadkosten. In de bijlage staat de verdeling van de bijdragen van de deelnemende gemeenten over de modules en de MGR beheerorganisatie.

In de kaderbrief horend bij dit uitvoeringsprogramma en begroting vindt u een samenvatting van de beoogde resultaten, activiteiten en benodigde financiële en personele middelen.
Het vaststellen van het gewijzigde uitvoeringsprogramma 2022, het uitvoeringsprogramma 2023, de gewijzigde begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2023-2026 gebeurt op basis van aparte besluiten.

DEEL 1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID

1 Bestuurlijke hoofdlijnen van beleid

1.1 Overkoepelende gezamenlijke uitganspunten

De MGR is een regionaal samenwerkingsverband in het sociaal domein. Door meerdere modules onder de MGR te brengen willen gemeenten een samenhangende en integrale aanpak realiseren waardoor kruisbestuiving ontstaat.

Deze uitgangspunten, doelstelling en manier van werken sluit aan bij de missie en visie van de MGR zoals hieronder verwoord.

Wijziging uitvoeringsprogramma en begroting 2022

Het uitvoeringsprogramma 2022 is begin 2021 gemaakt. Vanuit de modules wordt ieder jaar gekeken of er aanleiding is om accentverschuiving voor het komende jaar aan te brengen, die meer up to date aansluiten bij de ontwikkelingen en wensen van gemeenten.
Bij het WSP is geconstateerd dat het beter is eind van het jaar de prestatie-indicatoren en taakstelling te bepalen voor het volgende jaar, afgestemd op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Dit leidt tot een concretisering van het uitvoeringsprogramma 2022.
Voor WgSW is besluitvorming van gemeenten eind 2021/begin 2022 over het aanwijzingsbesluit voor de periode 2023-2025 essentieel om te weten wat er in 2022 aanvullend gedaan moet worden om de nieuwe periode voor te bereiden. Er zit ook een update in het aantal SW-medewerkers. Dit leidt tot een aanpassing van de begroting van 2022.
De nieuwe module contractmanagement Inburgeringstrajecten start in 2022 en leidt daarom tot aanpassing van het uitvoeringsplan 2022 en de begroting 2022.

De volgende structurele (externe) factoren zijn de aanleiding voor de begrotingswijziging 2022:

- Nieuwe module: Contractmanagement Inburgeringstrajecten.
- Structureel lagere lasten voor SW-dienstverbanden en aangepaste bijdrage per gemeente op basis van aantal arbeidsjaren per 31/10/2021

2 Ontwikkelingen in het financiële kader

2.1 De nominale ontwikkelingen

De MGR kenmerkt zich in 2023 door een organisatie met een vast MT, vaste medewerkers en beperkte omvang van inhuur.

De bedrijfsvoering staat en de financiële huishouding is in control. Ontwikkelingen op het terrein van informatiebeveiliging, zoals de invoering van de BIO voor gemeenten en archiefwerkzaamheden voor de modules worden ondersteund. Dit leidt tot meer taken voor de MGR die in 2021 zijn opgepakt en waarvan de kosten verwerkt zijn in deze meerjarenbegroting.

De module Onderwijszaken had voor 2021 een bezuinigingsopdracht opgelegd gekregen die in de begroting 2021 is verwerkt en doorwerkt in de meerjarenbegroting. Bij de gewijzigde begroting is deze 0-lijn gehandhaafd.

2.2 De gehanteerde uitgangspunten voor de begrotingsramingen

Tijdens de vergadering van het Algemeen Bestuur d.d. 9 december 2021 zijn de kaders voor de begrotingswijziging 2022 en begroting 2023 vastgesteld. De begroting 2023 wordt berekend op basis van de prognose 2022 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid:

1) Op basis van septembercirculaire 2021 zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2022	**2023**	**2024-2026**
Loonvoet (CAO + inschaling)	2,5%	2,3%	geen
Index Materieel Overheidsconsumptie	1,9%	1,5%	geen

   Voor 2024 en verder wordt er in de meerjarenraming zonder indexatie gerekend.
2) Personeelskosten:
   - De personeelskosten zijn geraamd op basis van de inschaling van de benodigde bezetting en de verwachte kosten van de flexibele schil.
   - De loonvoet voor 2022 valt hoger uit dan in de primaire begroting.
3) Het verwachte uitstroompercentage SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. is 6% voor zowel 2022 als voor de jaren 2023-2026.

Het AB heeft in maart 2022 geconstateerd dat de loonvoet en inflatie hoger uit gaan vallen dan geraamd in de kaders voor de begroting. Dit kan leiden tot hogere kosten in nominale zin. Omdat de hoogte nog onbekend is, is deze niet meegenomen in deze begroting.

Tevens is in het coalitieakkoord van de nieuwe regering aangegeven dat het minimumloon, dat van grote invloed is op de loonkosten SW, stapsgewijs met 7,5% zal worden verhoogd. Ook de effecten hiervan zijn nog niet bekend en daarmee niet meegenomen in deze begroting.

Dit kan op een later moment leiden tot een noodzakelijke begrotingswijziging.

Conform het besluit van het AB dd 9 december wordt er in de voorliggende begroting geen budget opgenomen voor vervanging van ziekteverzuim. Aan het nieuwe AB zal na de verkiezingen een actuele analyse worden voorgelegd.

2.3 De impact van nieuw beleid

Lasten en baten **€ x 1000**	Realisatie 2021	Primaire begroting 2022	Gewijzigde Begroting 2022	Begroting 2023	*Verschil 2022*	*Verschil 2023*
Lasten per module						
Inkoop	€ 1.603	€ 1.595	€ 1.718	€ 1.759	*€ 123*	*€ 41*
Onderwijs	€ 2.731	€ 2.862	€ 2.964	€ 2.894	*€ 101*	*-€ 70*
WSP	€ 1.782	€ 1.629	€ 1.779	€ 1.653	*€ 151*	*-€ 126*
WgSW	€ 55.768	€ 54.170	€ 54.309	€ 52.319	*€ 139*	*-€ 1.991*
CMI			€ 70	€ 71	*€ 70*	*€ 1*
Beheer	€ 353	€ 384	€ 419	€ 476	*€ 35*	*€ 57*
Lasten (incl. overhead)	**€ 62.237**	**€ 60.641**	**€ 61.259**	**€ 59.172**	*€ 618*	*-€ 2.086*
Baten					*€ 0*	*€ 0*
Gemeentelijke bijdrage	€ 58.690	€ 57.682	€ 57.947	€ 56.146	*€ 265*	*-€ 1.801*
Regionale bijdrage (RMC)	€ 1.045	€ 1.102	€ 1.156	€ 1.167	*€ 54*	*€ 11*
Buitengemeenten (SW)	€ 1.565	€ 1.416	€ 1.512	€ 1.456	*€ 96*	*-€ 56*
Overige baten	€ 912	€ 402	€ 532	€ 364	*€ 130*	*-€ 168*
Baten	**€ 62.212**	€ 60.602	**€ 61.147**	**€ 59.134**	*€ 545*	*-€ 2.013*
Resultaat	**€ 25**	**€ 39**	**€ 112**	**€ 39**	*€ 73*	*-€ 73*
Onttrekking aan reserve	€ 43	€ 39	€ 112	€ 39	*€ 73*	*-€ 73*
Dotatie aan reserve	-€ 19	€ 0	€ 0	€ 0	*€ 0*	*€ 0*
Eindresultaat	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**

Nieuw beleid 2022

Per 1 januari is de gemeenschappelijke regeling gewijzigd, en is de samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten toegevoegd.
Verder heeft de bestuurscommissie Inkoop zorg ingestemd met het voorstel voor het inzetten van een businessanalist mij de module.

Overige ontwikkelingen 2022:

1. De *module Inkoop* onttrekt € 50.000 aan de bestemmingsreserve voor het verkrijgen van stuurgegevens (ZorgLokaal) om onder andere kwaliteits- en rechtmatigheidsonderzoeken uit te voren.
2. De *modules Onderwijs en WSP* voeren extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als overige lasten en baten (€ 230.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2022.
3. Bij de *module WgSW* liggen de kosten iets hoger dan de primaire begroting (€ 139.000) omdat er rekening is gehouden met een hogere loonkostenstijging dan in de primaire begroting was voorzien.
4. De *module Beheer* onttrekt € 35.000 aan de bestemmingsreserve voor ondersteuning van management en directie.

Nieuw Beleid 2023

In de begroting van 2023 is het opleidingsbudget structureel opgehoogd naar 2% van de salariskosten, en is het budget voor de gehele MGR ondergebracht bij de beheermodule en in mindering gebracht bij de modules.

DEEL 2 DE BELEIDSBEGROTING

De beleidsbegroting bestaat uit het programmaplan en de verplichte paragrafen volgens het Besluit Begroting & Verantwoording (BBV).

3 Het programmaplan en uitvoeringsprogramma 2023

Het programmaplan bestaat voornamelijk uit een overzicht van de te realiseren programma's (Uitvoeringsprogramma) en een overzicht van de kosten van de overhead. Met de wijziging van de gemeenschappelijke regeling per 1 januari 2022 is ook de beleidsbegroting in technische zin gewijzigd. In voorgaande begrotingen stonden de samenwerkingsmodules gelijk aan een programma. In deze begroting vallen de vijf samenwerkingsmodules onder drie programma's: Inkoop, Onderwijs en Participatie. Desalniettemin worden de baten en lasten per programma zoals de directe personeels- en uitvoeringskosten per specifieke module toegelicht in het uitvoeringsprogramma per module.
De overhead kosten per module en de algemene overhead (beheer) worden toelicht in de paragraaf 3.2: Het overzicht van de kosten van de overhead.

Het uitvoeringsprogramma wordt per module toegelicht. Dit uitvoeringsprogramma is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

a. De belangrijkste ontwikkelingen die betrekking hebben op de uitvoering van de dienstverlening: met welke ontwikkelingen houden we rekening?
b. de doelstelling, in het bijzonder de beoogde maatschappelijke effecten, ten minste toegelicht aan de hand van de bij ministeriële regeling vast te stellen beleidsindicatoren: wat willen we bereiken?
c. de wijze waarop ernaar gestreefd zal worden die effecten te bereiken, en de betrokkenheid hierbij van verbonden partijen: wat gaan we daarvoor doen?
d. de raming van baten en lasten: wat gaat het kosten?

3.1 Programma Inkoop

3.1.1 Module Inkoop zorg

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

De komende jaren zal er een voortzetting zijn in de lijn van doorontwikkeling en kwaliteitsverbetering van de zorg als het gaat om de output/effectiviteit van de zorg en verbetering van de controle op de rechtmatigheid van de geboden zorg aan inwoners.

Er is een jaarlijkse evaluatie van de regionale inkoop. Dit kan aanleiding zijn voor het doorvoeren van gewenste of noodzakelijke aanpassingen.

In 2022 wordt de regionale inkoop voor Beschermd wonen uitgevoerd.

Gemeenten hebben gevraagd om vanaf 2022 jaarverantwoordingen- en accountantsverklaringen centraal op te vragen en te analyseren ten behoeve van de deelnemende gemeenten. Dit leidt tot verlaging van de administratieve lastendruk voor gemeenten en aanbieders. Er zal vanaf 2022 gekeken worden of er meer uitvoeringstaken die nu bij gemeenten liggen efficiënter regionaal georganiseerd kunnen worden, zodat kennis, kunde en continuïteit geborgd worden en er geen dubbel werk gedaan wordt door gemeenten, denk aan de optie om de rechtmatigheidstoets van facturen van aanbieders in regionaal verband uit te voeren.

De data-analyses op regionaal niveau van gegevens van aanbieders en gemeenten wordt de komende jaren verder uitgebreid. Denk aan informatie over het aantal trajecten, duur van trajecten, vervolg op trajecten en behaalde resultaten van verschillende aanbieders en bij verschillende gemeenten. Dit leidt tot informatie om van elkaar te leren en voor eventuele beleidsmatige aanpassingen, die zo nodig kunnen worden doorgevoerd in de inkoopafspraken met gecontracteerde aanbieders. Zo ontstaat er een cyclus van telkens verbeteren op grond van analyses en het delen van kennis en ervaringen tussen gemeenten. Voor de begroting vanaf 2022 betekent dit een toename van €80.000 vanwege het aanstellen van een financieel en data- analist.

Een onderdeel van de toetsing op kwaliteit die nog onderbelicht is gebleven zijn de klantervaringen van de inwoners. Hierover willen we met de gemeenten in gesprek. Deze ervaringen kunnen aanvullende informatie leveren over de vraag of ze de zorg geleverd krijgen zoals verwacht en afgesproken en of de kwaliteit en effectiviteit ook zo is als door de inwoner verwacht en door de gemeente afgesproken is.

We zien ook in de zorg steeds grotere personele problemen bij aanbieders. Dat vraagt van gemeenten om na te denken over mogelijke consequenties hiervan en nadenken over alternatieven voor ‘gebruikelijke’ zorg, zodat hier tijdig op ingespeeld kan worden en met aanbieders besproken kan worden wat incidentele of structurele oplossingen hiervoor zijn. Daarnaast kan het arbeidsmarktbeleid in de regio hier ook gericht op inspelen. Daarover is natuurlijk afstemming met de bestuurders in de bestuurscommissie Participatie.

Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de toenemende vergrijzing stelt Inkoop SDCG voor om een oriëntatie te doen op alternatieven voor de gebruikelijke zorg zoals inzet digitale middelen, ervaringsdeskundigheid, zelfhulp etc.

.

b. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

De totale formatie bestaat uit 13,55 fte, te weten 11,6 fte binnen het programma en 1,9 fte overhead.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Programma	Realisatie 2021	Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Verschil 2022	Verschil 2023-2022
€ x1.000						
Personeelskosten	€ 1.084	€ 993	€ 1.051	€ 1.068	€ 58	€ 18
Uitvoeringskosten	€ 240	€ 281	€ 331	€ 335	€ 50	€ 5
Programmalasten	**€ 1.325**	**€ 1.273**	**€ 1.381**	**€ 1.404**	**€ 108**	**€ 22**
Deelnemende gemeenten	€ 1.603	€ 1.595	€ 1.668	€ 1.759	€ 73	€ 91
Baten	**€ 1.603**	**€ 1.595**	**€ 1.668**	**€ 1.759**	**€ 73**	**€ 91**
Saldo	**€ 278**	**€ 321**	**€ 286**	**€ 355**	**-€ 35**	**€ 69**
Onttrekking aan reserve			€ 50	€ 0	€ 50	-€ 50
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 278**	**€ 321**	**€ 336**	**€ 355**	**€ 15**	**€ 19**
Overheadlasten	€ 278	€ 321	€ 336	€ 355	€ 15	€ 19
Eindresultaat module	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		

Toelichting

In 2022 valt een verschuiving op van overheadlasten naar programmalasten. Gemeentelijke bijdragen stijgen als gevolg van formatie-uitbreiding en voor het verkrijgen van gegevens (ZorgLokaal) om onder andere kwaliteits- en rechtmatigheidsonderzoeken mee uit te kunnen voeren wordt € 50.000 aan de bestemmingsreserve onttrokken.

Opleidingskosten worden vanaf 2023 begroot bij de module beheer.

3.2 Programma Onderwijs

3.2.1 Module Onderwijszaken – Regionaal Bureau Leerlingzaken

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

2022 is het derde jaar waarin we te maken hebben met de Covid-19 pandemie. De lange termijneffecten van deze pandemie voor jeugdigen op o.a. mentale gezondheid, ontwikkeling en kansen worden waarschijnlijk komend jaar steeds meer zichtbaar. Ook zal hybride onderwijs in verschillende vormen blijven bestaan. Dit zal binnen elke leeftijdscategorie andere uitdagingen geven.

Verder is het politieke landschap in Nederland ook erg in beweging. Op 10 januari jl. startte er een nieuw kabinet. Ook vinden dit jaar de gemeenteraadsverkiezingen plaats. Beiden zullen van invloed zijn op ons werk.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie[1]. Deze startkwalificatie geeft hen een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Jeugdigen die ongeoorloofd verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleidt het RBL terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid en jongeren in een kwetsbare positie houden we in beeld.

Kengetallen

Het RBL legt inhoudelijk verantwoording af en duidt de resultaten op verschillende momenten gedurende het jaar met o.a. een halfjaarlijkse monitor en RMC-effectrapportage in het voorjaar en het jaarverslag en de artikel 25 rapportage (leerplicht) in het najaar. Ook wordt jaarlijks na het verschijnen van de (voorlopige) vsv-cijfers de vsv monitor op de website van het RBL aangepast.

[1] Een startkwalificatie is een diploma op ten minste mbo-2, havo of vwo niveau. Op de 18e verjaardag vervalt de kwalificatieplicht.

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs2

Beleidsindicatoren	Landelijk gemiddelde (2019)	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Prognose schooljaar 2021-2022	Prognose schooljaar 2022-2023
Absoluut verzuim (per 1000 leerplichtigen)	2,4[3]	2,5	1,7	2,0	2,0
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)		127	98	116[4]	116[4]
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	26[3]	27	27,5	28	29
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)		1.359	1.595	1.621[4]	1.680[4]
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	1.7%[5]	1,79%	maart 2022 bekend	2 %	2%

Toelichting

- Vanwege intensieve aanpak op leerlingen zonder school, met name in de zomerperiode, verwacht het RBL deze groep sneller in beeld te hebben waardoor het aantal naar verwachting onder het landelijk gemiddelde zal zitten.
- Relatief verzuim: Na een aantal jaar een stijging zag het RBL in 2019-2020 een afname van het aantal meldingen van leerplichtige jeugdigen met relatief verzuim. Dit was te wijten aan de (gedeeltelijke) schoolsluiting vanaf maart 2020 door de Covid-19 pandemie. In schooljaar 2020-2021 zagen we een lichte toename van het aantal verzuimmeldingen. We verwachten dat deze trend zich voorzichtig doorzet. We hebben daarom de prognose van 2021-2022 bijgesteld naar 28. Dit schooljaar verwachten we, buiten de vervroegde kerstvakantie, geen landelijke scholensluitingen meer voor po en vo. In schooljaar 2022-2023 gaan we ervan uit dat het onderwijs volledig fysiek is en daarmee het aantal verzuimmeldingen terugkomt op het niveau van voor de Covid-19 pandemie, 29 per 1000 leerlingen.
- Schooljaar 2020-2021 zagen we een daling van het Vsv-percentage. Scholen proberen de leerlingen binnen te houden en de leerlingen zelf kiezen op dit moment ook niet voor het verlaten van school of de opleiding, onder andere omdat het oriënteren op een andere opleiding lastiger is. Nu ook het mbo weer meer open gaat verwachten we wel dat dit weer bijtrekt. De prognose voor 2021-2022 hebben we daarom bijgesteld naar 2%. In schooljaar 2022-2023 verwachten we weer een toename van het aantal uitschrijvingen. Door het onderwijs op afstand hebben leerlingen minder binding met hun school, wat een bewezen risicofactor is voor voortijdig schoolverlaten. Leerlingen zullen zich ook weer meer gaan heroriënteren op een opleiding.

[2] In de regeling 'beleidsindicatoren gemeenten' zijn drie beleidsindicatoren vastgesteld die door gemeenten in de programmaverantwoording opgenomen moeten worden: absoluut verzuim, relatief verzuim en het vsv percentage. De cijfers zijn gebaseerd op de artikel 25 rapportage en de definitieve vsv cijfers van november 2019 van het ministerie OCW.
[3] Bron: DUO/Ingrado 2019 van website 'Waarstaatjegemeente.nl'
[4] Op basis van 57.914 leerplichtige leerlingen (5-18 jaar) schooljaar 2020-2021 (bron: Duo art25 rapportage)
[5] Bron: website 'ocwincijfers.nl'

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuivingen uitvoeringsprogramma 2022

In het uitvoeringsprogramma 2022 zijn de accenten het versterken van de samenwerking voor thuiszitters, het klanttevredenheidsonderzoek, betere begeleiding richting de arbeidsmarkt en de doorontwikkeling van data-analyse genoemd. Aanvullende accenten en verschuivingen voor 2022 zijn:

- Het RBL verwerkt voor haar handhavende taak politiegegevens en moet daarom voldoen aan de wet politiegegevens (wpg). In 2022 vindt hiervoor een audit plaats. Op basis van de uitkomsten van de audit wordt een plan van aanpak opgesteld voor de te nemen maatregelen om te voldoen aan de Wpg. Dit zal van invloed zijn op de organisatie van het werk binnen RBL.
- In de regio Midden-Gelderland is een actieplan jeugdwerkloosheid opgesteld. Het RBL werkte mee aan het vormgeven van dit plan en is onderdeel van de kopgroep. Daarnaast zal het RBL meedoen aan de pilot transitiecoach. Hiermee bieden we continuïteit in de begeleiding aan jeugdigen in de overstap onderwijs-arbeidsmarkt.
- De branchevereniging van leerplicht en RMC, Ingrado, ontwikkelde een routekaart voor RMC. In 2022 passen we deze aan voor onze regio en implementeren we dit in onze werkwijze. Met de inzet van RMC-consulenten op de begeleiding van jeugdigen naar de arbeidsmarkt nemen we hierop al een voorsprong.
- Het RBL heeft de wettelijke taak om jongeren in kwetsbare positie te monitoren. We willen echter deze jongeren actief bij de juiste partij onder de aandacht brengen, omdat we zien dat er meer jongeren zijn die na de overstap geen statkwalificatie, school, werk of uitkering hebben. In 2022 gaan wij, met behulp van twee studenten, onderzoeken hoe we deze doelgroep beter kunnen ondersteunen.

Reguliere werkzaamheden in 2023

De wettelijke taken van het RBL zijn:

a. Toezien op naleving van de leerplichtwet voor leer- en kwalificatieplichtige jeugdigen (5-18 jaar)
b. Uitvoering geven aan de regionale meld- en coördinatiewetgeving voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie.

Het RBL Midden-Gelre volgt de schoolloopbaan van 73.000 jeugdigen van 5 tot 23 jaar totdat zij een startkwalificatie hebben behaald. Wanneer de schoolgang van een jeugdige door verzuim of (dreigend) schooluitval gevaar loopt, begeleiden de consulenten van het RBL de jeugdige terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid. Het RBL voert taken uit op het gebied van leerplicht, kwalificatieplicht, voortijdig schoolverlaten, opdrachten vanuit het regionale vsv programma, preventie taken en een extra opdracht voor de gemeente Arnhem.

Nieuw beleid

Voor 2023 liggen de accenten in het werk van het RBL op de volgende gebieden:

- *Door ontwikkelen data-analyse*
  Ook in 2023 vraagt dit nog onze aandacht. We beschikken over unieke data en als expert op het gebied van ongeoorloofd schoolverzuim en schoolverlaten willen we onze data-analyse door ontwikkelen.
- *Jongeren in kwetsbare positie*
  Uitrollen van plan van aanpak ondersteuning jongeren in kwetsbare positie.
- *Vrijstellingen*
  In 2023 krijgt het RBL mogelijk met wetswijzigingen m.b.t. vrijstellingen te maken die van invloed kunnen zijn op rol hierin van het RBL en die van haar samenwerkingspartners. Het RBL zoekt samen met VGGM hierin al verbinding met de samenwerkingsverbanden.

Andere accenten van onze aanpak in 2023 zijn nu nog moeilijk te voorspellen. Dit alles hangt af van of en hoe de lange termijneffecten van de Covid-19 pandemie zichtbaar worden en wat hierin van het RBL nodig is.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2023

De totale formatie bestaat uit 30,4 fte en is als volgt verdeeld over de onderdelen van het programma en de overhead.

Begroting module – programmakosten en overhead

Programma's	**Fte**
Leerplicht en kwalificatieplicht po en vo	14
Kwalificatieplicht MBO	3,9
RMC VSV	6,1
Regionaal VSV programma	3,6
Loopbaanadvies Arnhem	
Consulent	0,2
Overhead	
Management en beleid	2,6
Totaal	**30,4**

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten **Programma**	Realisatie 2021	Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Verschil 2022	Verschil 2023-2022
€ x1.000						
Personeelskosten	€ 2.084	€ 2.164	€ 2.178	€ 2.129	€ 14	-€ 49
Uitvoeringskosten	€ 44	€ 33	€ 93	€ 93	€ 60	€ 0
Programmalasten	**€ 2.128**	**€ 2.197**	**€ 2.271**	**€ 2.222**	**€ 74**	**-€ 49**
Deelnemende gemeenten	€ 1.665	€ 1.717	€ 1.744	€ 1.684	€ 27	-€ 60
Overige baten	€ 41	€ 43	€ 63	€ 43	€ 20	-€ 20
Regionale bijdrage	€ 1.045	€ 1.102	€ 1.156	€ 1.167	€ 54	€ 11
Baten	**€ 2.751**	**€ 2.862**	**€ 2.964**	**€ 2.894**	**€ 101**	**-€ 70**
Saldo	**€ 623**	**€ 666**	**€ 693**	**€ 672**	**€ 27**	**-€ 21**
Onttrekking aan reserve					€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 623**	**€ 666**	**€ 693**	**€ 672**	**€ 27**	**-€ 21**
Overheadlasten	€ 623	€ 666	€ 693	€ 672	€ 27	-€ 21
Eindresultaat module	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		

Toelichting

Personeelskosten vallen hoger uit dan in de primaire begroting als gevolg van een hogere CAO stijging dan oorspronkelijk begroot. Uitvoeringslasten vallen hoger uit vanwege aanvullende opdrachten, waar tevens een aanvullende regionale dekking tegen over staat.

Het verschil 2022 in overige baten bestaat uit het vooruit ontvangen bedrag dat in 2021 gereserveerd is voor het uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek.

In 2023 vallen de opleidingskosten onder de module beheer. Voor de module RBL blijft wel budget beschikbaar voor de wettelijk verplichte opleidingen voor leerplichtambtenaren.

3.3 Programma Participatie

3.3.1 Module Werkgeversservicepunt

a. Het Werkgeversservicepunt

Het WerkgeversServicepunt is een samenwerkingsverband tussen de MGR en UWV waarin medewerkers gezamenlijk uitvoering geven aan de opdracht van het WSP.

Negen gemeenten nemen deel aan deze module. De opdracht van het WSP is vastgelegd in DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR) en wordt jaarlijks geconcretiseerd in het uitvoeringsprogramma met de daarbij behorende prestatie-indicatoren.

Uitvoeringsprogramma 2022/2023

Over het uitvoeringsprogramma 2023 is in de bestuurscommissie van februari 2022 overleg gevoerd tussen de gemeentelijke bestuurders en UWV. Uitkomst van deze discussie is, dat er, door verschillen in visie over de interpretatie van de samenwerkingsafspraken, onvoldoende grond is om een uitvoeringsprogramma 2022/2023 op te stellen. Er zal eerst bestuurlijke overeenstemming over de samenwerkingsafspraken met UWV bereikt moeten worden alvorens een (mogelijk aangepast) programma kan worden opgesteld. Voor de voorliggende begroting heeft dit geen consequenties.

Voor de beleidsbegroting wordt als uitgangspunt genomen, dat het WSP de werkzaamheden zoals deze vanaf 2021 zijn ingezet, voortzet in 2022 en 2023.

Regionale betrokkenheid

Het WSP is een regionaal georganiseerde organisatie en draagt vanuit die positie bij aan regionale programma's. Voor 2022 en 2023 is dit in ieder geval:

- Inzet in het Regionaal Mobiliteitsteam
- Inzet van transitievouchers voor ondersteuning van werkgevers bij het aannemen van personeel
- Mede uitvoering geven aan de HARRIE-trainingen voor inclusieve werkgevers.
- Inzet in het Regionaal programma Jeugdwerkloosheid.
- Inzet voor VSO-/Pro-scholen en vanuit RBL/Schakelpunt voor MBO niveau 1 en 2.

Taakstelling vacaturevervulling 2022 voor gemeenten

Met de deelnemende gemeenten is afstemming geweest over de vacaturevervulling voor 2022. Op basis van het door de gemeenten aangegeven aanbod, is het in de tabel opgenomen te behalen resultaat vastgesteld. Medio 2022 wordt geëvalueerd of de taakstelling bijgesteld moet worden. Concreet hebben gemeenten met het WSP voor 2022 de ambitie uitgesproken om uit te gaan van 688 vervulde vacatures voor gemeentelijke werkzoekenden (ten opzichte van 450 voor 2021). Daarbij wordt uitgegaan van 493 reguliere plaatsingen en 195 op de doelgroep van de banenafspraak.

	Taakstelling 2022		
Gemeente	regulier	banen-afspraak	totalen
Arnhem	200	70	**270**
Doesburg	14	17	**31**
Lingewaard	57	11	**68**
Overbetuwe	120	40	**160**
Rheden	33	7	**40**
RSD de Liemers	69	50	**119**
totalen	**493**	**195**	**688**

b. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2023

De formatie van de MGR namens de 9 deelnemende gemeenten bestaat uit 16,7 fte, te weten 14 fte binnen het programma en 2,7 fte overhead.
Daarnaast levert het UWV levert 12,9 fte voor de werkgeversdienstverlening.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Programma	Realisatie 2021	Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Verschil 2022	Verschil 2023-2022
€ x1.000						
Personeelskosten	€ 1.159	€ 1.081	€ 1.137	€ 1.138	€ 56	€ 0
Uitvoeringskosten	€ 85	€ 20	€ 134	€ 10	€ 114	-€ 124
Programmalasten	**€ 1.244**	**€ 1.101**	**€ 1.271**	**€ 1.147**	**€ 170**	**-€ 124**
Deelnemende gemeenten	€ 1.580	€ 1.604	€ 1.635	€ 1.645	€ 31	€ 9
Overige baten	€ 195	€ 12	€ 135	€ 0	€ 123	-€ 135
Baten	**€ 1.775**	**€ 1.616**	**€ 1.771**	**€ 1.645**	**€ 154**	**-€ 126**
Saldo	**€ 531**	**€ 515**	**€ 500**	**€ 497**	**-€ 16**	**-€ 2**
Onttrekking aan reserve	€ 4	€ 13	€ 9	€ 9	-€ 4	€ 0
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 535**	**€ 528**	**€ 508**	**€ 506**	**-€ 20**	**-€ 2**
Overheadlasten	€ 535	€ 528	€ 508	€ 506	-€ 20	-€ 2
Eindresultaat module	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		

Toelichting

Personeelskosten zijn toegenomen als gevolg van formatie-uitbreiding en de hogere loonvoet, en uitvoeringskosten zijn hoger als gevolg van aanvullende opdrachten. Voor beide aspecten staan aanvullende directe opbrengsten uit regionale middelen tegenover. Opleidingskosten worden vanaf 2023 begroot bij de module beheer.
Onttrekking aan de bestemmingsreserve is lager dan begroot, als gevolg van de verkoop van een aantal laptops. Hierdoor wordt de afschrijving, die gedekt wordt uit de bestemmingsreserve, lager.

3.3.2 Module Werkgeverschap SW (WgSW)

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

In 2023 gaat een nieuwe fase van de contractafspraken met Scalabor in. De deelnemende gemeenten verlengen hun 'Aanwijzingsbesluit' voor een periode van 3 jaar met daarin afspraken voor de vergoeding van de kosten van Scalabor. Voor de MGR module WgSW betekent dit dat na 2023 een partij aangewezen moeten worden voor verlenging van de personeels- en salarisadministratie taken. Deze zijn voor 2022 nog belegd bij Scalabor en zullen door middel van een procedure van 'vrijwillige transparantie' zo mogelijk bij Scalabor worden verlengd.

Voor 2023 gaan we opnieuw uit van een daling van het aantal mensen bij Scalabor. We hanteren een uitstroompercentage van 6%. Dat hebben we de afgelopen jaren steeds gedaan, maar in 2021 constateerden we dat ondanks het feit dat de uitstroom hoger lag dan de begrote 6% het financiële voordeel van die extra uitstroom niet 1 op 1 kon worden terugvertaald naar de verhoogde uitstroom. De reden daarvoor ligt voor de hand, namelijk dat de uitstroom niet direct aan het begin van het jaar maar gedurende het gehele wordt gerealiseerd (en daarmee dus ook de kosten geleidelijk afnemen). In de begroting gingen we echter al uit van 6% minder kosten over het hele jaar. Nu de populatie SWers verder daalt wordt dit effect steeds beter merkbaar met als gevolg dat het positieve verschil tussen begroting en rekening steeds kleiner wordt. Om ervoor te zorgen dat we bij de jaarrekening in de toekomst niet met negatieve resultaten te maken gaan krijgen, zullen we in de begroting met dit effect rekening gaan houden. Dat betekent dat het uitstroompercentage van bijvoorbeeld 6% vertaald wordt naar een lager percentage in daling van de kosten.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Invulling geven aan de formele werkgeversrol voor SW-medewerkers. Dat betekent dat ontwikkelingen die van invloed zijn op de werkgeversrol worden gesignaleerd en daar waar nodig ook worden door vertaald naar beleid en/of regelgeving ten aanzien van de SW medewerkers. Verder blijft de focus op de naleving van de afspraken met Scalabor zoals vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomst.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuiving uitvoeringsprogramma 2022

Nu de 9 gemeenten Scalabor opnieuw hebben aangewezen voor een periode van 3 jaar voor de uitvoering van de SW Scalabor is het aan de MGR om te zorgen dat de werkzaamheden in het kader van het werkgeverschap weer conform aanbestedingswetgeving kunnen worden uitgevoerd zodat alles vanaf 1 januari 2023 goed doorloopt. Dit is een extra taak in die in 2022 geregeld gaat worden evenals het regelen van een nieuwe DVO.

Reguliere werkzaamheden in 2023

Het doel van de module werkgeverschap SW is dat het formeel werkgeverschap voor ruim 1800 SW-ers van de negen deelnemende gemeenten goed geborgd is en aansluit op het aanwijzingsbesluit van deze gemeenten. Door afspraken met Scalabor te maken zijn het werk en de HR- , salarisadministratie-, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW-medewerkers goed geborgd.
De taken bestaan uit:

- Invulling geven aan de werkgeversrol, te weten formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag.
- De betaling en financiering van de loonkosten en werkgeverslasten. Deze kosten worden door de deelnemende gemeenten betaald. De module WgSW draagt er zorg voor dat dit bedrag vooraf goed wordt begroot en geïnd bij de deelnemende gemeenten en dat de betalingen aan SW-medewerkers goed verloopt.
- Toezien op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor, waaronder afspraken over de ontwikkeling op de arbeidsmarkt van de mensen werkzaam bij Scalabor.
- Afronding van werkzaamheden die over zijn gedragen van Presikhaaf Bedrijven, waarbij resterende kosten uit de beschikbare voorziening bekostigd worden.

Hoewel het regeerakkoord er maar beperkt iets over zegt verwachten we in 2023 voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een aantal wijzigingen en ontwikkelingen die het eenvoudiger maken voor mensen om aan werk te komen (SW 2.0?). Er komen in ieder geval meer beschutte werkplekken. Welke gevolgen dit heeft voor de module WgSW is nu nog niet in te schatten maar uiteraard volgen we de ontwikkelingen op de voet.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2023

De personele bezetting van de module WgSW kan worden onderverdeeld naar 3 hoofdgroepen:

- Bezetting t.b.v. uitvoering van de taken van de module zelf = 0,8 fte
- SW groep (inclusief begeleid werken totaal 1576 fte bij de start van 2022)
- Groep boventalligen vervalt in 2022. Eind 2021 zijn vrijwel alle arbeidsovereenkomsten beëindigd. Vanaf 2022 kunnen nog boven- en na-wettelijke uitbetalingen worden gedaan. Hiervoor is nog een zeer beperkte inzet aan formatie nodig. De voorzienig boventalligen wordt om die reden ook in 2023 nog aangehouden.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten **Programma**	Realisatie 2021	Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Verschil 2022	Verschil 2023-2022
€ x1.000						
Personeelskosten	€ 53.469	€ 51.826	€ 51.977	€ 49.975	€ 151	-€ 2.002
Uitvoeringskosten	€ 2.094	€ 2.163	€ 2.178	€ 2.210	€ 15	€ 33
Programmalasten	**€ 55.563**	**€ 53.989**	**€ 54.155**	**€ 52.186**	**€ 166**	**-€ 1.969**
Deelnemende gemeenten	€ 53.495	€ 52.382	€ 52.446	€ 50.512	€ 64	-€ 1.934
Overige baten	€ 670	€ 347	€ 334	€ 321	-€ 13	-€ 12
Buitengemeenten	€ 1.565	€ 1.416	€ 1.512	€ 1.456	€ 96	-€ 56
Baten	**€ 55.730**	**€ 54.144**	**€ 54.291**	**€ 52.289**	**€ 147**	**-€ 2.002**
Saldo	**€ 167**	**€ 155**	**€ 136**	**€ 103**	**-€ 19**	**-€ 33**
Onttrekking aan reserve	€ 37	€ 26	€ 18	€ 30	-€ 8	€ 12
Dotatie aan reserve					€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 204**	**€ 181**	**€ 154**	**€ 133**	**-€ 27**	**-€ 21**
Overheadlasten	€ 204	€ 181	€ 154	€ 133	-€ 27	-€ 21
Eindresultaat module	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		

Toelichting

De begroting volgt de dalende lijn van het aantal SW-medewerkers. Overheadlasten laten een dalende lijn zien als gevolg van beperkte HRM ondersteuning aan de boventallige medewerkers van voormalig Presikhaaf Bedrijven, evenals een lagere bijdrage aan de financiële administratie wegens veranderde werkafspraken.

De loonkosten worden in onderstaande tabel toegelicht

Verschillenanalyse *Personeelskosten SW* *Euro x 1.000*	2021 *Realisatie*	2022 *Primaire Begroting*	*Aannames 2022/2023*	2022 *Gewijzigde Begroting*
Salarissen	**€ 52.972**	€ 51.354	**-5,0%**	**€ 51.531**
Transitievergoeding	**€ 146**	€ 78		**€ 70**
LIV	**-€ 545**	€ -646		**-€ 470**
Reiskosten	**€ 725**	€ 688		**€ 682**
Overige personeelskosten	**€ 171**	€ 353	**1,90%**	**€ 164**
Totaal Personeelskosten SW	**€ 53.469**	€ 51.826		**€ 51.977**
Indicatoren				
Dienstverbanden SW (Fte)	**1.589**	1.533	-6,00%	1.551
Personeelkosten/Fte	**€ 33.650**	€ 33.797		€ 33.512
CAO stijging	**1,0%**	1,5%	2,4%	2,4%
Totaal loonkosten/Fte	**33.085**	€ 32.048		€ 33.225
Werkgeverslasten/Fte	**33.337**	€ 32.388		
Sociale lasten/Fte	**4.606**	€ 4.836		€ 4.716

In 2021 is er sprake geweest van een hogere uitstroom van SWers. Hierdoor starten we in 2022 met een lager aantal SWers dan in de oorspronkelijke begroting rekening mee is gehouden.

In 2021 constateerden we dat ondanks het feit dat de uitstroom hoger lag dan de begrote 6% het financiële voordeel van die extra uitstroom niet 1 op 1 kon worden terugvertaald naar de verhoogde uitstroom. De reden daarvoor ligt voor de hand, namelijk dat de uitstroom niet direct aan het begin van het jaar maar gedurende het gehele wordt gerealiseerd (en daarmee dus ook de kosten geleidelijk afnemen). In de begroting gingen we echter al uit van 6% minder kosten over het hele jaar. Nu de populatie SW-ers verder daalt wordt dit effect steeds beter merkbaar met als gevolg dat het positieve verschil tussen begroting en rekening steeds kleiner wordt. Om ervoor te zorgen dat we bij de jaarrekening in de toekomst niet met negatieve resultaten te maken gaan krijgen, zullen we in de begroting met dit effect rekening gaan houden. Voor de begrotingswijziging 2022 betekent dit dat we, zoals in de primaire begroting, blijven begroten met een uitstroompercentage van 5% (geel gearceerd). We gebruiken 2022 om de begrotingssystematiek te verfijnen, om zodoende nog beter te kunnen begroten op basis van de uitstroom gedurende het jaar.

Voor 2023 gaan we opnieuw uit van een daling van het aantal mensen bij Scalabor. We hanteren voor 2023 een uitstroompercentage van 6%, op basis van de uitstroom van afgelopen jaren. In de begroting voor 2023 is vooralsnog ook daadwerkelijk gerekend met deze 6% uitstroom.

In de primaire begroting 2022 is uitgegaan van een verwachte CAO-stijging van 1,5%. Nu de CAO ontwikkeling voor de eerste helft van 2022 bekend is verwachten we een hogere loonkostenstijging dan oorspronkelijk begroot en passen we deze aan naar 2,4%. Dit leidt tot hogere kosten.

We verwachten in 2022 een lagere bijdrage LIV door nieuwe tarieven (ook als gevolg pensioenakkoord), uitstroom en stijging van de loonkosten boven het drempelbedrag.

3.3.3 Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Op 1 januari 2022 treedt de gewijzigde Wet Inburgering in werking. Vanaf dat moment zijn gemeenten verplicht om aan statushouders (nieuwe instroom) een inburgeringsvoorziening aan te bieden.
Gemeenten hebben besloten gezamenlijk een regionale aanbesteding uit te voeren voor de inkoop van de benodigde inburgeringstrajecten. Na gunning van partijen is contractmanagement nodig en moeten resultaten gemonitord worden. Daarvoor hebben gemeenten de MGR benaderd.
Bij de taakverdeling tussen gemeenten, MGR en andere partijen is gekeken wat 'Blik op Werk doet in het kader van een deel van het toezicht op aanbieders.

We hebben te maken met een 'lerend' stelsel. Dit geldt voor de aanbieders en de uitvoering van de trajecten, en ook voor de uitvoering van het contractmanagement.

Het aantal aanmeldingen voor inburgeringstrajecten is begin 2022 nog gering. Dit geeft de mogelijkheid om de werkwijze in de praktijk tussen gemeenten, aanbieders en de MGR goed in te regelen en gezamenlijk ervaring op te doen en zaken op te pakken die niet voorzien zijn.
Er is veel aandacht in het sociaal domein voor kwaliteit en rechtmatigheid. Bij de contracten inburgering moet bekeken worden of dit voldoende geborgd is.
Inzicht en sturing op de resultaten van inburgering zijn van belang in verband met de afspraken met het Rijk hierover.
De contractperiode van Inburgering is ingegaan op 1 januari 2022. De gecontracteerde routes zijn:
1. B1-route
2. Zelfredzaamheidsroute
3. Onderwijsroute

De eerste uitdaging voor gemeenten is om een passend MBO- traject te contracteren. Deze inkoopactiviteit is nog een opvolging van de aanbestedingsprocedure die de gemeenten in 2021 gezamenlijk hebben uitgevoerd en daarom niet bij inkoop Zorg belegd.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

De module Contractmanagement Inburgeringstrajecten is belast met contractbeheer en contractmanagement van inburgeringstrajecten die de deelnemende gemeenten hebben ingekocht ten behoeve van de uitvoering van de wet inburgering.
Het hoofddoel van het contractmanagement inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten op managementniveau volgen en zo snel kunnen bijsturen waar resultaten achterblijven. Inzicht en sturing zijn belangrijk voor gemeenten, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de resultaten die op inburgering worden behaald.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

- In 2022 wordt een contractmonitoringscyclus ingericht. Periodiek worden de aanbieders gesproken. Input voor de gesprekken worden onder andere opgehaald uit de uitvraag van de prestatie-indicatoren die in de inkoop zijn beschreven.
- Twee maal per jaar wordt er een rapportage opgeleverd waarin ontwikkelingen en informatie worden gedeeld met de gemeenten.
- De afdeling contractbeheer zorgt voor de uitvragen op basis van de indicatoren uit de inkoop. Ook is de afdeling contractbeheer beschikbaar voor het stellen van vragen en telefonisch overleg. Aan de website van de module inkoop Zorg wordt een tabblad toegevoegd met informatie over de contracten en contractmanagement Inburgering.
- De SROI- verplichting wordt ingericht en gemonitord.

Gemeenten onderhouden de contacten met de inburgeringsplichtige en kopen voor hen de betreffende inburgeringstrajecten in bij de gecontracteerde aanbieders en volgen en bewaken op casusniveau de voortgang van de trajecten.

Uitvoeringsprogramma 2022 en reguliere werkzaamheden 2023

Nadruk ligt op het implementeren van het contract inclusief de contractvoorwaarden en het opzetten van het contractmanagement.
De komende jaren zal duidelijk worden wat de omvang van het aantal inburgeraars zal worden.
Ook zal helder worden wat “good practices” zijn en wat niet.
Werkenderwijs zal bekeken worden of de afspraken over de taakverdeling tussen gemeenten en de MGR efficiënt en effectief zijn voor inwoners, aanbieders en gemeenten. Zo nodig kunnen hier nieuwe afspraken over gemaakt worden.
Naar verwachting zullen onderwerpen die kwaliteit en rechtmatigheid raken aan de orde komen.
Goede afstemming en communicatie met alle partijen is van groot belang.
Er moet een goede analyse komen op de afspraken over kwaliteit en rechtmatigheid. Daarbij wordt bekeken of de toets op rechtmatigheid voldoende geborgd is binnen het Blik op Werk keurmerk. Ook over het eventueel beëindigen van een contract moeten nadere afspraken gemaakt worden.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2023

Het team van de module contractmanagement inburgering bestaat uit 2 medewerkers met in totaal 0,55 fte. Deze medewerkers zijn onderdeel van het team voor Inkoop Zorg, zodat zoveel mogelijk kennis en kunde gebundeld benut kan worden voor dit contractmanagement. De ambtelijke en bestuurlijke afstemming vindt plaats met de ambtenaren en bestuurders van gemeenten op het terrein van participatie.

Begroting module – programmakosten en overhead

			A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten Programma	Realisatie 2021		Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Verschil 2022	Verschil 2023-2022
€ x1.000							
Personeelskosten				€ 44	€ 45	€ 44	-€ 1
Uitvoeringskosten				€ 7	€ 7	€ 7	€ 0
Programmalasten	**€**	**-**	**€**	**€ 51**	**€ 52**	**€ 51**	**-€ 1**
Deelnemende gemeenten				€ 69	€ 71	€ 69	-€ 1
Baten	**€**	**-**	**€**	**€ 69**	**€ 71**	**€ 69**	**-€ 1**
Saldo	**€**	**-**	**€**	**€ 18**	**€ 19**	**€ 18**	**€ 0**
Onttrekking aan reserve						€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve						€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€**	**-**	**€**	**€ 18**	**€ 19**	**€ 18**	**€ 0**
Overheadlasten				€ 19	€ 19	€ 19	€ 0
Eindresultaat module							

Toelichting:

De begroting volgt de begroting uit het besluitdocument op basis waarvan de nieuwe module is ingevoerd.

3.4 MGR beheerorganisatie

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening

- We zien veel ontwikkelingen in het sociaal domein die leiden tot afspraken tussen gemeenten en Rijk over verdere regionale samenwerking, kansen voor integraliteit binnen het sociaal domein en blijvende financiële druk bij gemeenten. Lokaal en regionaal wordt gezocht hoe hierop het beste kan worden ingespeeld en wat dit vraagt van regionale samenwerking. We volgen daarbij de nieuwe colleges in hun planvorming voor de komende jaren en sluiten daar zo goed mogelijk op aan vanuit de bestuurscommissies.
- De MGR krijgt vanaf 2022 te maken met een nieuwe samenstelling van het bestuur, de bestuurscommissies en de raden van de 11 deelnemende gemeenten. We zorgen dat ze via een overdrachtsdossier en bijeenkomsten goed geïnformeerd zijn zodat zij hun rol optimaal kunnen vervullen.
- Wijziging van wet- en regelgeving, zoals
  - de nieuwe wet gemeenschappelijke regelingen die meer ruimte biedt aan raden bij regionale samenwerking.
  - Wet- en regelgeving met effect op de uitvoering zoals rond privacy, informatievoorziening, digitale toegankelijkheid en archiefverplichtingen, waaronder de nieuwe Wet Open Overheid en Wet politie gegevens en in 2023 de nieuwe archiefwet.
  - Rechtmatigheidsverantwoording door het Dagelijks Bestuur

  die geïmplementeerd moeten worden en druk leggen op de uitvoering van de lean en mean uitvoeringsorganisatie. In overleg met de deelnemende gemeenten en GR-en wordt gekeken wat de MGR zelf minimaal in huis moet hebben aan expertise.
- In onze modules wordt data-analyse steeds belangrijker. Gemeenten willen graag duiding van ontwikkelingen in het sociaal domein. Wij kunnen daarbij een informerende en signalerende rol hebben en bekijken de ontwikkelingen zo integraal mogelijk.

b. Wat willen we bereiken?

De MGR als geheel biedt gemeenten in de regio centraal Gelderland de mogelijkheid om samen te werken op diverse terreinen in het sociaal domein. Dit biedt hen de mogelijkheid hun eigen doelstellingen beter te realiseren.
De MGR beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de bestuurlijke inbedding en randvoorwaarden voor de modules, zodat zij hun werk kunnen doen. Daarbij beogen we:

- het faciliteren van het bestuurlijke proces en het verminderen van de bestuurlijke druk voor bestuurders en de afstemming met de 11 gemeenten.
- het faciliteren van de modules om hun werk op een goede manier uit te kunnen voeren. Daarvoor is er passend HR-beleid zodat medewerkers hun talenten kunnen benutten en zich verder ontwikkelen en zich houden aan de gedragswijzer op het vlak van privacy beleid en informatie(veiligheid)beleid. De bedrijfsvoering is gericht op een goede interne financiële beheersing en controle. Dit laatste is mede nodig omdat het Dagelijks Bestuur vanaf 2022 verantwoordelijk is voor de rechtmatigheidsverklaring van uitgaven.
- het versterken van de integraliteit van de werkzaamheden en het bereiken van synergie binnen de MGR en **kruisbestuiving tussen de modules en de deelnemende gemeenten** zodat de toegevoegde waarde van de MGR verder toeneemt.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

De MGR beheerorganisatie blijft ‘lean & mean’ in haar samenstelling. De focus ligt op het organiseren van het bestuurlijke proces en adequate bedrijfsvoering waarmee de werkzaamheden van de modules gefaciliteerd worden. Hiermee wordt integraliteit en synergie gerealiseerd.

Integraliteit en kruisbestuiving

- De MGR denkt met gemeenten mee of nieuwe activiteiten binnen modules, van nieuwe modules of door activiteiten over de modules heen kunnen leiden tot kwalitatief betere dienstverlening tegen lagere kosten.
- Het MT stimuleert de kruisbestuiving tussen de modules en zoekt in samenwerking met medewerkers en deelnemende gemeenten naar meerwaarde over de grenzen van de modules heen, zodat de toegevoegde waarde van de MGR als geheel verder toeneemt.
- We zetten meer in op data analyse. Gemeenten willen graag duiding van ontwikkelingen in het sociaal domein. Wij hebben daarbij een informerende en signalerende rol en bekijken de ontwikkelingen zo integraal mogelijk.

Bestuurlijk

- We bereiden de wijzigingen van de Wet gemeenschappelijke Regeling voor de MGR voor met de deelnemende gemeenten via de werkgroep juristen, raden en griffies en stemmen zo mogelijk af met andere GR-en in de regio en leggen de benodigde wijzigingen bestuurlijk tijdig voor.
- We informeren de nieuwe colleges en raden in het voorjaar van 2022 via een overdrachtsdossier. We richten ons op de goede introductie en informatievoorziening van de nieuwe samenstelling van algemeen bestuur, dagelijks bestuur en bestuurscommissies met en verzorgen informatiebijeenkomsten voor raadsleden over de MGR in het algemeen en de documenten waar ze in mei van ieder jaar mee te maken krijgen.

Verantwoording afleggen en communicatie

- De regeling van de MGR wordt aangepast in kader van de Wet Gemeenschappelijke Regeling met het doel de sturing vanuit gemeenten en hun raden en de informatievoorziening verder te vergroten.
- We betrekken raden aan de voorkant bij de planvorming via raadsbijeenkomsten, een kaderbrief voor 1 april bij de aangeleverde stukken en digitale nieuwsbrieven.
- We houden informatiebijeenkomsten voor raden in de periode dat raden besluiten moeten nemen of hun zienswijze kunnen geven en wanneer er andere relevante ontwikkelingen zijn. Vanuit modules kunnen raden ook actief bezocht worden met informatie en om met elkaar het gesprek aan te gaan.

HR-zaken

- Bij de MGR wordt gewerkt op basis van talent- en opgavegericht werken – Time4talent. Deze werkwijze blijft vragen om nieuwe impulsen en onderhoud om haar meerwaarde te behouden en als onderdeel in de ontwikkelcyclus van de MGR. We combineren het met inspiratiebijeenkomsten over de vertaalslag van onze missie en visie en het werken vanuit de bedoeling. Zo worden medewerkers op verschillende manieren gestimuleerd zich te blijven professionaliseren en hun talenten in te zetten en verder te ontwikkelen om samen in te spelen op de ontwikkelingen in het sociaal domein.
- In 2022 en 2023 gaan we aan de slag uit het plan van aanpak dat de modules maken op basis van de uitkomsten van het Preventief Medisch Onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting bij medewerkers.
- We vinden inclusiviteit van groot belang en zetten extra in op werkplekken voor medewerkers via de banenafspraak.

Bedrijfsvoering

De MGR benut kennis en expertise van deelnemende gemeenten en GR-en op het terrein van ICT, HR en financiële dienstverlening. Daarnaast heeft zij een basisbezetting om de bedrijfsvoering adequaat uit te voeren.
De nieuwe manager bedrijfsvoering kijkt of alle processen, beleidsadvisering en uitvoering goed geborgd zijn en herijkt zo nodig de afspraken met de uitvoerende partijen. In 2022 moeten de afspraken op terrein van HR- en salarisadministratie voor SW-medewerkers aanbesteed worden in het kader van de verlenging van het aanwijzingsbesluit van gemeenten.

Dit zal tot aanpassingen van de betreffende DVO leiden. Het interne controleplan leidt tot de basis voor het Dagelijks Bestuur om een rechtmatigheidsverklaring af te kunnen geven. Dit wordt in 2022 voor het eerst uitgevoerd.
Om te kunnen voldoen aan alle nieuwe wet- en regelgeving op het terrein van privacy, informatieveiligheid, digitale toegankelijkheid, open overheid, informatievoorziening en archivering wordt extra ingezet op de adequate uitvoering hiervan. Dit wordt mede ingegeven door de afspraken die met gemeenten gemaakt zijn in de DVO over de archivering van gemandateerde taken. We zullen ook met andere gemeenschappelijke regelingen in de regio kijken of het mogelijk is gezamenlijk expertise en uitvoeringscapaciteit te bundelen om te komen tot een soort regionale service-center bij deze bedrijfsvoeringstaken die ieder om eigen expertise vragen.

In 2022 worden de volgende activiteiten opgepakt.
- Aanbesteding HR- en salarisadministratie voor SW-dienstverbanden en aanpassing DVO;
- Rechtmatigheidstoets door het dagelijks bestuur op basis van rapportage interne controleplan;
- Afronding selectie nieuwe accountant;
- Externe audit Wet politiegegevens bij RBL;
- Invoeren van de Wet Open Overheid (WOO);
- Implementatie ISMS voor informatiebeveiliging en privacy (samen met partners in De Liemers);
- Formalisering Archiefconvenant met gemeenten voor gemandateerde taken;
- Actualisering beleidsplannen informatiebeheer, archief en informatiebeveiliging.
- Afstemming met andere GR-en wat gezamenlijk opgepakt kan worden.

In 2023 komt daar het doorvoeren van benodigde wijzigingen op grond van de nieuwe Archiefwet bij.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting
De bezetting bij de MGR beheer bestaat uit 2,83 fte. Daarin zit extra formatie voor werkzaamheden op het terrein van DIV en uitvoering archiefwerkzaamheden.

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten		Primaire	Gewijzigde	Primaire		
Programma	Realisatie 2021	begroting 2022	begroting 2022	begroting 2023	Verschil 2022	Verschil 2023-2022
	€ x1.000					
Beheer	€ 321	€ 352	€ 387	€ 445	€ 35	€ 58
Onvoorzien	€ 32	€ 32	€ 32	€ 33	€ 0	€ 0
Programmalasten	**€ 353**	**€ 384**	**€ 419**	**€ 478**	**€ 35**	**€ 58**
Deelnemende gemeenten	€ 367	€ 384	€ 384	€ 478	€ 0	€ 93
Overige baten	€ 5				€ 0	€ 0
Regionale bijdrage					€ 0	€ 0
Buitengemeenten					€ 0	€ 0
Baten	**€ 372**	**€ 384**	**€ 384**	**€ 478**	**€ 0**	**€ 93**
Saldo	**€ 19**	**€ 0**	**-€ 35**	**€ 0**	**-€ 35**	**€ 35**
Onttrekking aan reserve			€ 35		€ 35	-€ 35
Dotatie aan reserve	€ 19				€ 0	€ 0
Resultaat Programma	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**

Toelichting
De begroting van de module Beheer neemt in 2022 met € 35.000 toe in verband met langdurig ziekteverzuim. Deze aanvullende lasten worden conform afspraken gedekt uit de bestemmingsreserve. Vanaf 2023 worden opleidingskosten niet langer bij de individuele modules begroot, maar wordt er één budget voor opleiding opgenomen in de begroting van de module beheer. Uitzondering hierop zijn de wettelijk verplichte opleiding voor leerplichtambtenaren, deze blijven bij de module Onderwijs begroot worden.

3.5 Het overzicht van de kosten van overhead

Conform de uitgangspunten is de MGR 'lean en mean' ingericht. De meeste ondersteunende functies worden afgenomen bij externe dienstverleners.

Het gaat om de volgende ondersteunende taken bij 1Stroom.[6]:

- Financiële administratie;
- Salaris- en personeelsadministratie;
- Een deel van de P&O advisering;

Andere ondersteunende taken op het terrein van ICT worden afgenomen door de RID (Inkoop, WSP, WG SW en beheer) of De Connectie (Onderwijszaken).

De MGR kent een Privacy Officer met ondersteunende taken op het brede terrein van privacy, informatiebeleid en archief en informatiebeveiliging voor de MGR en haar modules. We gaan in 2022 bepalen of deze taken door één functionaris kunnen worden uitgevoerd of op andere wijze georganiseerd moet worden. Het totale pakket aan werkzaamheden op terrein van privacy, informatiebeheer, informatieveiligheid en archiefwerkzaamheden leidt tot een uitbreiding van de benodigde formatie. Dit is in de begroting van 2022 verwerkt. De Functionaris Gegevens bescherming is ingehuurd via de gemeente Arnhem.
Op het terrein van CISO vindt ondersteuning plaats via de RID. Andere expertise op deze terreinen wordt zo nodig ingehuurd.

De MGR wil zelf als werkgever invulling blijven geven aan de banenafspraak. De invulling hiervan wordt gezamenlijk opgepakt en met name gericht op module overstijgende werkzaamheden.

Huisvesting en duurzaamheid
De MGR is met haar vier modules gehuisvest op 3 locaties, te weten:

- Gemeentehuis Westervoort – Modules inkoop, WgSw en beheer – in 2020 energielabel D met verwarming via stadsverwarming, ledverlichting, stroom via Groene Stroomfabriek, mede afkomstig van zonnepanelen dat gemeentehuis en bibliotheek.
- Stadskantoor Arnhem – module onderwijszaken – in 2020 energielabel A. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een warmtepomp die kan koelen en verwarmen. Voor verwarmen in koude periodes is de warmtepomp aangesloten op het warmtenet. Ook daar wordt groene stroom van de Groene stroomfabriek gebruikt.
- Bedrijfsverzamelgebouw Gelderse Poort – module WSP – Het pand heeft energielabel A, is goed geïsoleerd en heeft goede klimaatbeheersing.

Op de locaties is sprake van gescheiden afvalverwerking voor papier en overige. De mate van scheiden verschilt per locatie.

Er wordt door medewerkers gebruik gemaakt van elektrische fietsen voor dienstreizen. Met mobiliteitsregeling wordt fietsen en gebruik OV gestimuleerd, o.a. via gebruik businesscard voor OV, leenauto en leenfietsen. Dat geldt ook voor de IKB regeling met uitruil voor de fiets.

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt ingezet op het inzetten van de eigen talenten en vergroten van ontwikkelmogelijkheden, verlagen van werkdruk, opnemen van verlof, inzet preventiemedewerkers, aandacht voor goede werkhouding ter verhoging van het werkplezier en beperken van verzuim. We gaan ook kijken naar de situatie na Covid-19 kijken als het

[6] 1Stroom is een gemeenschappelijke regeling waarin de ambtelijke organisaties van de gemeente Westervoort en de gemeente Duiven zijn gefuseerd.

gaat om de balans tussen op kantoor werken en thuiswerken om te zien wat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De overheadkosten worden in de onderstaande tabel zowel per kostengroep als per module gepresenteerd. Het bedrag voor de heffing voor de vennootschapsbelasting

De overheadkosten worden in de onderstaande tabel zowel per kostengroep als per module gepresenteerd.

Overzicht Overhead € x 1.000	Classificatie	*Realisatie 2021*	Primaire begroting 2022	Gewijzigde Begroting 2022	Begroting 2023	*Verschil 2022*	*Verschil 2023*
Kosten	Personeelskosten	€ 958	€ 1.050	€ 1.069	€ 1.114	*€ 19*	*€ 45*
Groep	Huisvestingskosten	€ 215	€ 220	€ 221	€ 223	*€ 1*	*€ 2*
	ICT kosten	€ 238	€ 197	€ 190	€ 190	*-€ 7*	*€ 0*
	P&O & FA kosten	€ 314	€ 324	€ 323	€ 330	*-€ 1*	*€ 7*
	Overige kosten	€ 248	€ 290	€ 326	€ 305	*€ 36*	*-€ 22*
Totaal Overheadlasten		**€ 1.973**	**€ 2.081**	**€ 2.130**	**€ 2.162**	***€ 49***	***€ 32***
Module	Inkoop	**€ 278**	€ 321	€ 336	€ 355	*€ 15*	*€ 19*
	Onderwijs	**€ 603**	€ 666	€ 693	€ 672	*€ 27*	*-€ 21*
	WSP	**€ 535**	€ 528	€ 508	€ 506	*-€ 20*	*-€ 2*
	WgSW	**€ 204**	€ 181	€ 154	€ 133	*-€ 27*	*-€ 21*
	CMI			€ 19	€ 19	*€ 19*	*€ 0*
	Beheer	**€ 353**	€ 384	€ 419	€ 476	*€ 35*	*€ 57*
Totaal Overhead lasten		**€ 1.973**	**€ 2.081**	**€ 2.130**	**€ 2.162**	***€ 49***	***€ 32***

Toelichting

Personeelskosten nemen in 2023 toe omdat het opleidingsbudget integraal onder de module beheer wordt begroot (met uitzondering van de verplichte opleidingen bij het RBL).

3.6 Het bedrag voor onvoorzien.

Er is een bedrag opgenomen van € 32.000 voor onvoorziene uitgaven in de overhead (module Beheer).

3.7 Het overzicht van de algemene dekkingsmiddelen

n.v.t. voor de MGR.

3.8 De beleidsindicatoren bestuur en organisatie

De beleidsindicatoren voor bestuur en organisatie geven een beeld van de ontwikkeling van de formatie en de verhouding tussen vaste bezetting en externe inhuur. De ontwikkeling van de kengetallen over meer jaren geeft een goed inzicht in verbetering van de structuur van de organisatie. Het aantal SW dienstverbanden is in onderstaande tabel niet opgenomen. Deze zijn apart benoemd bij de module WgSW.

	Formatie & indicatoren Bestuur en organisatie		**2021 Realisatie**	2022 Primaire Begroting	**2022 Gewijzigde Begroting**	**2023 Primaire Begroting**
1.	**Formatie (fte)** (formatieplan)	Beheer	**2,1**	3,1	3,1	3,1
		Inkoop	**12,8**	12,8	12,8	12,8
		Onderwijs	**30,3**	30,3	30,3	30,3
		WSP	**16,9**	16,2	16,2	16,2
		WgSW	**1,2**	1,2	0,3	0,3
		CMI	**-**	-	0,6	0,6
	Totale formatie		**63,3**	**63,6**	**63,6**	**63,6**
2.	**Bezette formatie** (fte)	Beheer	**2,8**	2,6	2,8	3,1
		Inkoop	**13,6**	11,9	13,6	13,6
		Onderwijs	**30,0**	28,6	30,4	30,4
		WSP	**18,1**	16,1	16,7	16,7
		WgSW	**0,3**	0,2	0,3	0,3
		CMI	**-**	-	0,6	0,6
	Totaal bezette formatie		**64,4**	**59,5**	**59,5**	**59,5**
3.	**Indicatoren**	Externe inhuur %	**9%**	7%	7%	7%
		Overhead %	***3%***	*3%*	*3%*	*3%*
		Apparaatskosten per inwoner	***€ 14,23***	*€ 14,23*	*€ 14,23*	*€ 14,23*
		Formatie Fte per 1.000 inwoners	***0,13***	*0,14*	*0,14*	*0,14*
		Bezette vaste formatie fte per 1.000 inwoners	***0,14***	*0,13*	*0,13*	*0,13*

In 2022 en 2023 begroten we de externe inhuur respectievelijk op 7% van de totale loonsom. Dit leidt tot een geplande stabiele organisatie met een werkbare flexibele schil.

4 De paragrafen

Deze verplichten onderdelen van de begroting zijn voor de MGR niet allemaal van toepassing.

4.1 Lokale heffingen

Dit is voor de MGR niet van toepassing.

4.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen de weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover MGR beschikt om niet begrote kosten te dekken en alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie. Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre de MGR in staat is om financiële en budgettaire tegenvallers op te vangen.

a. Beschikbare weerstandscapaciteit

De MGR beschikt niet over algemene reserves die kunnen worden ingezet ter dekking van risico's.

In 2019 is er voor de module WgSW een specifieke bestemmingsreserve opgenomen voor het opvangen van negatieve fluctuaties in de personeelslasten van SW dienstverbanden. Voor de overige modules is er een mogelijkheid om een beperkte bestemmingsreserve op te bouwen bij een positief resultaat van maximaal € 50.000. In totaal zijn er eind 2021 5 bestemmingsreserves met in totaal € 699.000 (zie paragraaf 5.4). De bestemmingsreserves mogen alleen voor de specifieke module worden ingezet. De module beheer beschikt over een begrotingspost voor onvoorziene uitgaven van € 32.000. Dit is slechts 0,05% van de totale begroting.

Voor de MGR is een 'open einde' systematiek afgesproken. In de regeling is opgenomen dat in de jaarrekening de kosten per module na aftrek van de inkomsten, worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de in de regeling vastgestelde kostenverdeelsleutel. Alle resterende risico's vallen daarmee ten laste van de deelnemende gemeenten.

b. Inventarisatie van de risico's

Als onderdeel van het risicomanagement zijn de volgende belangrijkste risico's geïnventariseerd en beheersmaatregelen vastgesteld:

	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
1	Incident/hack ICT beveiliging/ AVG / ICT systeem niet beschikbaar	Laag	Hoog	200k en 20k per dag	DVO's RID De Liemers & De Connectie; Informatiebeveiliging beleid en beveiligde mobiele telefoons.
2	Loonkosten stijging SW > Begroting	40%		500k (1%)	Bestemmingsreserve & additionele rijksbijdrage voor gemeenten op basis van LPO
3	Onrechtmatigheid of fraude	Laag	Hoog	<50k	Intern controle plan; betalingen door 4 mensen goedgekeurd.
4	Specifieke uitvoeringsrisico's modules leiden er toe dat maatschappelijke doelstellingen niet worden gehaald.	Medium	Medium/ Hoog	Indirect	Planning & control cyclus: actualiseren van uitvoerings-programma, periodiek overleg ambtelijke & bestuurlijke overleggen en prestatie-verantwoording. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
5	Wegvallen van deel financiering van gemeenten, door uitreden van een of meer modules.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittreders worden gelegd.
6	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Medium	medium	50k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Goede contacten onderhouden met bureaus om snel mensen in te kunnen huren. Kosten worden dan wel hoger.
7	Niet voldoen aan wet en regelgeving voor gemeenten	Laag	Hoog	50K	1. Monitoring door manager bedrijfsvoering en privacyofficer. 2. Voortdurende afweging wat van toepassing is op een kleine GR met beperkte taken. 3. Afweging maken tussen inhuren of in dienst nemen.
8	Kostenstijging door inflatie en stijging WML	Hoog	Medium	1 miljoen	Financiële ontwikkelingen volgen. Uitgangspunt is dat aanvullende kosten worden gecompenseerd in de participatie uitkering en gemeentefonds. Indien noodzakelijk wordt een begrotingswijziging voorgesteld.

c. het beleid omtrent de weerstandscapaciteit en de risico's

In de Planning & Control cyclus wordt er aan het Dagelijks Bestuur op kwartaalbasis gerapporteerd m.b.t. de gerealiseerde en geprognotiseerde uitgaven tot jaareinde. De bestuurscommissies van de modules krijgen twee keer per jaar een financiële rapportage. Het algemeen bestuur krijgt 2 keer per jaar een geconsolideerde financiële rapportage met adviezen van de bestuurscommissie en het DB hoe er bij eventuele overschrijdingen gehandeld kan worden.

De bovengenoemde beheersmaatregelen in samenhang met de bestemmingsreserves voor de grootste risico's (loonkosten SW en overschrijdingen modules) leidt tot een beheerste situatie.

d. Kengetallen

Met de bestemmingsreserves is er een beperkt eigen vermogen. Dit is beperkt ten opzichte van de totale baten. De voorfinanciering door gemeenten leidt tot een negatieve schuldquote. Er zijn geen externe leningen.

Financiële kengetallen *Euro x 1.000*	2021 Realisatie	**2022 Gewijzigde Begroting**	2023 Begroting
Eigen vermogen	699.247	587	548
Balanstotaal	5.061.265	4.113	3.719
netto schuldquote	-0,03	-0,02	-0,02
solvabiliteitsratio (A/B)	0,14	0,14	0,15
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

e. De beoordeling van de onderlinge verhouding tussen de kengetallen in relatie tot de financiële positie.

De solvabiliteitsratio is goed en blijft de komende jaren stabiel. Het eigen vermogen (bestemmingsreserves) en voorzieningen worden langzaam afgebouwd, en enig resultaat wordt altijd geretourneerd aan de deelnemende gemeenten.

De structurele exploitatieruimte blijft daarmee op nul staan doordat er geen sprake is vrij besteedbare middelen vanuit algemene reserves. Structurele lasten en baten zijn meerjarig in evenwicht. Er wordt immers jaarlijks afgerekend zoals hierboven is aangegeven. Er is dus sprake van een stabiele ontwikkeling zonder opbouw van structurele exploitatieruimte bij de MGR.

Er is nadrukkelijk niet gekozen om een algemene reserve aan te houden. De weerstandscapaciteit, gevormd door de module specifieke bestemmingsreserves. Hiermee kan een groot deel van de risico's in eerste instantie worden opgevangen. Het weerstandsvermogen daarmee is op korte termijn redelijk in balans. Daarnaast wordt er sterk ingezet op de beheersmaatregelen inclusief de tijdige rapportage in de P&C-cyclus.

4.3 Onderhoud Kapitaalgoederen

Dit is voor de MGR niet van toepasing.

4.4 Financiering

De financiering van de activiteiten van de MGR gebeurt door voorfinanciering op kwartaalbasis door de deelnemende gemeenten gebaseerd de begroting. De financiering van de verloning van de SW medewerkers gebeurt maandelijks voor de 15e kalendermaand. De verlegde BTW wordt per halfjaar achteraf verrekend. Op basis van deze begrotingscijfers met gezonde solvabiliteit is er geen externe financiering voor werkkapitaal nodig.

Omzetbelasting

De MGR kan de btw op de kosten van de beheersorganisatie en de modules doorschuiven naar de deelnemende gemeenten, zodat deze btw door de deelnemende gemeenten kan worden gecompenseerd. Dit betekent dat de begroting van de MGR voor de beheerstaken en de respectievelijke modules exclusief btw wordt opgesteld. Na afloop van het jaar wordt een opgave van de btw aan iedere deelnemer verstrekt. Gemeenten kunnen de verschuldigde btw bij het btw-compensatiefonds declareren. Alleen de administratieve activiteiten met betrekking tot de verloning van SW dienstverbanden is BTW plichtig. Dit wordt apart doorbelast.

Vennootschapsbelasting

Het kabinet heeft eind 2014 wetgeving vastgesteld, die erop is gericht dat overheidsbedrijven, die economische activiteiten uitoefenen, op dezelfde wijze als private bedrijven aan vennootschapsbelasting zullen worden onderworpen. Deze wetswijziging is per 1 januari 2016 in werking getreden. Aangezien de MGR geen winstoogmerk heeft en in de GR is bepaald dat positieve rekeningresultaten aan de deelnemers worden terugbetaald is MGR geen vennootschapsbelasting verschuldigd.

4.5 Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering betreft de sturing en beheersing van de primaire en ondersteunende processen om het voorgenomen beleid en de daarmee samenhangende doelstellingen van de MGR te realiseren.

In 2022 is de financiële administratie en interne controle zodanig ingericht dat het Dagelijks Bestuur vanaf 2022 de rechtmatigheidstoets kan uitvoeren. In 2021 is hiermee proef gedraaid.

De planning & control cyclus start met de begroting en uitvoeringsprogramma waarin de afspraken over het te voeren beleid per module worden vastgelegd. Aan de partners wordt per module gerapporteerd. De rapportages worden halfjaarlijks opgesteld. Het jaar wordt afgesloten met de jaarrekening waarin verantwoording, per module, wordt afgelegd over het afgesloten jaar.

De administratieve organisatie is zodanig opgesteld dat de dagelijkse gang van zaken erop ingericht is dat de financiële verordening, de controleverordening en het mandaat van de treasury nageleefd worden. Daarbij moet er opgemerkt worden dat MGR de financiële en personeelsadministratie uitbesteed heeft een externe dienstverlener: 1Stroom. De salarisadministratie voor de verloning van de SW-dienstverbanden en de administratie van SW-gerelateerde betaling is bij Scalabor belegd. Voor 2023 worden deze diensten voor verloning van SW-dienstverbanden aanbesteed in verband met nieuwe periode aanwijzingsbesluit gemeenten.

4.6 Verbonden partijen

De MGR heeft geen verbonden partijen.

4.7 Grondbeleid

Dit is voor de MGR niet van toepassing.

DEEL 3 DE FINANCIËLE BEGROTING

5 Het overzicht van baten en lasten en de toelichting

In het overzicht van baten en lasten worden de verschillende onderdelen van het programmaplan (hoofdstuk 3) samengevoegd.

5.1 Het overzicht baten en lasten

De baten van de programma's zijn bestemd voor de dekking van de directe programmakosten en de overheadkosten van de module. Hierdoor ontstaat er in eerste instantie een positief saldo voor de programma's. De dekking voor MGR beheer leidt tot directe baten voor de overheadstructuur.

Overzicht baten en lasten			**2021**	2022	2022	2023	*2022*	*2023*
			Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Begroting	*Verschil*	*Verschil*
				Begroting	Begroting			
Programma								
Inkoop		Lasten	€ 1.325	€ 1.273	€ 1.381	€ 1.404	*€ 108*	*€ 22*
		Baten	€ 1.603	€ 1.595	€ 1.668	€ 1.759	*€ 73*	*€ 91*
		Saldo	€ 278	€ 321	€ 286	€ 355	*-€ 35*	*€ 69*
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 50	€ 0	*€ 50*	*-€ 50*
		Resultaat Inkoop	**€ 278**	**€ 321**	**€ 336**	**€ 355**	***€ 15***	***€ 19***
							€ 0	***€ 0***
Onderwijs		Lasten	€ 2.128	€ 2.197	€ 2.271	€ 2.222	*€ 74*	*-€ 49*
		Baten	€ 2.731	€ 2.862	€ 2.964	€ 2.894	*€ 101*	*-€ 70*
		Saldo	€ 603	€ 666	€ 693	€ 672	*€ 27*	*-€ 21*
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	*€ 0*	*€ 0*
		Resultaat Onderwijs	**€ 603**	**€ 666**	**€ 693**	**€ 672**	***€ 27***	***-€ 21***
							€ 0	*€ 0*
WSP		Lasten	€ 1.247	€ 1.101	€ 1.271	€ 1.147	*€ 170*	*-€ 124*
		Baten	€ 1.775	€ 1.616	€ 1.771	€ 1.645	*€ 154*	*-€ 126*
		Saldo	€ 531	€ 515	€ 500	€ 497	*-€ 16*	*-€ 2*
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 6	€ 13	€ 9	€ 9	*-€ 4*	*€ 0*
		Resultaat WSP	**€ 529**	**€ 528**	**€ 508**	**€ 506**	***-€ 20***	***-€ 2***
WgSW		Lasten	€ 55.563	€ 53.989	€ 54.155	€ 52.186	*€ 166*	*-€ 1.969*
		Baten	€ 55.730	€ 54.144	€ 54.291	€ 52.289	*€ 147*	*-€ 2.002*
		Saldo	€ 167	€ 155	€ 136	€ 103	*-€ 19*	*-€ 33*
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	*€ 0*	*€ 0*
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 37	€ 26	€ 18	€ 30	*-€ 8*	*€ 12*
		Resultaat WgSW	**€ 204**	**€ 181**	**€ 154**	**€ 133**	***-€ 27***	***-€ 21***
CMI		Lasten			€ 51	€ 52	*€ 51*	*€ 1*
		Baten			€ 69	€ 71	*€ 69*	*€ 1*
		Saldo			€ 18	€ 19	*€ 18*	*€ 0*
		Onttrekking bestemmingsreserve			€ 0	€ 0	*€ 0*	*€ 0*
		Resultaat CMI			**€ 18**	**€ 19**	***€ 18***	***€ 0***
	A	**Resultaat Programma's**	**€ 1.620**	**€ 1.696**	**€ 1.692**	**€ 1.666**	***-€ 4***	***-€ 26***
							€ 0	*€ 0*
Overhead		Lasten	€ 1.973	€ 2.081	€ 2.130	€ 2.162	*€ 49*	*€ 32*
		Baten	€ 372	€ 384	€ 384	€ 476	*€ 0*	*€ 92*
		Saldo	-€ 1.601	-€ 1.697	-€ 1.745	-€ 1.685	*-€ 49*	*€ 60*
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0	*€ 0*	*€ 0*
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0		€ 35		*€ 35*	*-€ 35*
	B	**Resultaat Overhead**	**-€ 1.620**	**-€ 1.697**	**-€ 1.710**	**-€ 1.685**	***-€ 14***	***€ 25***
Eindresultaat		**A + B**					***€ 0***	***€ 0***
Totaal		**Lasten**	**€ 62.236**	**€ 60.641**	**€ 61.259**	**€ 59.172**	***€ 618***	***-€ 2.086***
		Baten	**€ 62.212**	**€ 60.602**	**€ 61.147**	**€ 59.134**	***€ 545***	***-€ 2.013***
		Saldo	**-€ 25**	**-€ 39**	**-€ 112**	**-€ 39**	***-€ 73***	***€ 73***
		Dotatie bestemmingsreserve	**€ 19**				***€ 0***	***€ 0***
		Onttrekking bestemmingsreserve	**€ 43**	**€ 39**	**€ 112**	**€ 39**	***€ 73***	***-€ 73***
Eindresultaat			-	-	-	-	-	-

5.2 De toelichting op het overzicht van baten en lasten

De belangrijkste afwijkingen in de ontwikkelingen in de baten en lasten door nieuw beleid wordt hier toegelicht. De uitgangspunten van de ramingen voor bestaand beleid zijn reeds toegelicht in paragraaf 2.2. Per programma zijn de cijfers toegelicht in hoofdstuk 3. De impact van incidentele baten en lasten wordt in een aparte tabel aan het einde van deze paragraaf toegelicht.

Toelichting

1. De *module Inkoop* onttrekt in 2022 € 50.000 aan de bestemmingsreserve voor het verkrijgen van stuurgegevens (ZorgLokaal) om onder andere kwaliteits- en rechtmatigheidsonderzoeken uit te voren.
2. De *modules Onderwijs en WSP* voeren extra activiteiten uit voor het regionale RMT en VSV programma: deze zijn als overige lasten en baten (€ 230.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2022.
3. Bij de *module WgSW* liggen de kosten iets hoger dan in de primaire begroting.
4. De *module Beheer* onttrekt € 35.000 aan de bestemmingsreserve voor ondersteuning van management en directie.
5. De baten en lasten zijn in evenwicht.

Het overzicht van de geraamde incidentele baten en lasten

Incidentele baten en lasten			**2021**	2022	2022	2023
			Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Begroting
Programma				Begroting	Begroting	
Inkoop		Lasten	€ 79	€ 0	€ 0	€ 0
		Baten	€ 32	€ 0	€ 0	€ 0
		Saldo	€ 47	€ 0	€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 50	€ 0
		Resultaat Inkoop	**€ 47**	**€ 0**	**€ 50**	**€ 0**
Onderwijs		Lasten	-€ 48	€ 43	€ 60	€ 60
		Baten	€ 41	€ 43	€ 60	€ 60
		Saldo	€ 81	€ 0	€ 0	€ 0
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Resultaat Onderwijs	**€ 61**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
WSP		Lasten	€ 175	€ 25	€ 144	€ 9
		Baten	€ 195	€ 12	€ 135	€ 0
		Saldo	€ 20	-€ 13	€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 13	€ 9	€ 9
		Resultaat WSP	**€ 20**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
WgSW		Lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Baten	€ 305	-€ 26	€ 0	€ 0
		Saldo	€ 305	-€ 26	€ 0	€ 0
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0		€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 26	€ 0	€ 0
		Resultaat WgSW	**€ 305**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
CMI		Lasten			€ 0	€ 0
		Baten			€ 0	€ 0
		Saldo			€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve			€ 0	€ 0
		Resultaat CMI			**€ 0**	**€ 0**
	A	**Resultaat Programma's**	**€ 433**	**€ 0**	**€ 50**	**€ 0**
Overhead		Lasten	€ 0	€ 32	€ 35	€ 0
		Baten	€ 0	€ 32	€ 0	€ 0
		Saldo	€ 0	€ 0	-€ 35	€ 0
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 19	€ 0	€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0		€ 35	
	B	**Resultaat Overhead**	**€ 19**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
Eindresultaat		**A + B**				
Totaal		**Lasten**	**€ 206**	**€ 100**	**€ 239**	**€ 69**
		Baten	**€ 573**	**€ 61**	**€ 195**	**€ 60**
		Saldo	**€ 367**	**-€ 39**	**-€ 44**	**-€ 9**
		Dotatie bestemmingsreserve	**€ 19**			
		Onttrekking bestemmingsreserve	**€ 0**	**€ 39**	**€ 94**	**€ 9**
Eindresultaat			-	-	-	-

Toelichting

- Voor 2022 en 2023 zijn de incidentele lasten en baten in evenwicht en zijn gerelateerd aan extra activiteiten met extra dekking (WSP & Onderwijs) alsmede de geplande onttrekkingen aan de bestemmingsreserve WSP.

5.3 De uiteenzetting van de financiële positie

De jaarlijkse lasten bestaan grotendeels uit personeelskosten. Deze zijn stabiel, met incidentele lasten voor extra opdrachten. De kosten van de SW dienstverbanden neemt stapsgewijs af. Er zijn beperkte bestemmingsreserves voor het opvangen van risico's zoals toegelicht in paragraaf 4.2. De voorzieningen voor boventalligen wordt afgebouwd totdat de voormalig medewerkers van Presikhaaf Bedrijven de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. De waardering van niet opgenomen vakantiedagen en niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden is niet op de balans opgenomen. Deze posten nemen af met de afname van het aantal SW dienstverbanden.

5.4 Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid

In het volgende overzicht is een raming van de financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid opgenomen.

Ontwikkeling financiële positie		Omschrijving Euro x 1.000	**2021** Realisatie	**2022** Primaire Begroting	**2022** **Gewijzigde** **begroting**	**2023** **Primaire** **Begroting**
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	4.775.482	4.876.080	5.073.454	5.063.443
	A2	Externe inhuur	371.015	350.784	331.741	338.566
	A3	SW dienstverbanden	53.505.590	51.826.381	51.977.181	49.975.298
Eindstand per	B	Investeringen ICT	0	0	**0**	**0**
balansdatum	C	Externe financiering	0	0	**0**	**0**
	D1	Bestemmingreserve WgSW	518	492	**500**	**470**
	D2	Bestemmingsreserve WSP	31	12	**22**	**13**
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	50	50	**0**	**0**
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	50	50	**50**	**50**
	D5	Bestemmingreserve Beheer	50	31	**15**	**15**
	E1	Voorziening boventalligen	930	700	**555**	**338**
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	135	0	**135**	**135**
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	210	210	**210**	**210**
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	5.200	4.108	**4.900**	**4.606**
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	1.900	1.961	**1.805**	**1.697**

Toelichting

A. De jaarlijks terugkerende arbeidskosten kunnen worden verdeeld in de loonsom voor vaste dienstverbanden, externe inhuur en de loonkosten voor SW dienstverbanden.
B. Na de ICT investeringen in 2020 voor de WSP module, zijn er geen nieuwe investeringen (van meer dan € 25.000) gepland.
C. Er is geen behoefte aan externe financiering doordat er wordt gewerkt met voorschotfacturen aan gemeente. Ook is er vanaf 2020 een financiële buffer met de opgebouwde bestemmingsreserves en de overgenomen voorziening Presikhaaf Bedrijven.
D. Er zijn onttrekkingen voorzien aan de bestemmingsreserve WgSW, deze voorziening mag maximaal 1% bedragen van de totale loonsom, en neemt daarmee net als het aantal SW dienstverbanden jaarlijks af.
E. De beoogde ontwikkeling verplichting op balansdatum voor niet opgenomen vakantiedagen en niet uitbetaald vakantiegeld laat een langzame daling zien door het gecombineerde effect van de uitstroom SW-dienstverbanden en de begrote salarisstijgingen in 2002 en 2021. De uitbetaalde vakantiedagen bij uitdiensttreding worden deels vergoed door Scalabor die verantwoordelijk is voor de tijdig afbouw van dit saldo.

5.5 De geprognotiseerde eindbalans 2021 en 2022

Het balanstotaal is in 2020 gestegen tot € 8 miljoen door het incidentele positieve resultaat van € 2,5 miljoen dat in 2021 wordt gecrediteerd aan gemeenten. Ook zijn de twee voorzieningen voor latente verplichtingen van Presikhaaf bedrijven overgedragen aan de MGR.

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	PASSIVA	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
Vaste activa	**18**	**9**	**-**	**Vaste passiva**	**1.774**	**1.277**	**1.021**
Materiële vaste activa				*Eigen vermogen*			
Investeringen met een economisch nut	**18**	**9**	-	Bestemmingsreserves	699	587	548
Vlottende activa	**5.043**	**4.141**	**3.756**				
Uitzettingen (looptijd<1 jaar)				**Totaal eigen vermogen**	**699**	**587**	**548**
Vorderingen op openbare lichamen	1.213	500	500	*Voorzieningen*	1.075	690	473
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	2.879	2.841	2.506	*Vaste schulden*	-	-	-
Overige vorderingen	207	100	100	**Vlottende passiva**	**3.325**	**2.873**	**2.736**
Totaal uitzettingen	**4.299**	**3.441**	**3.106**	*Netto-vlottende schulden (looptijd <1 jaar)*			
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	-	-	-	**Overige schulden**	**1.588**	**1.309**	**1.250**
				Overige Kasgeldleningen			
				Overige vlottende schulden			
Overlopende activa				*Overlopende passiva*			
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	644	600	550	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	32	-	-
Overige overlopende activa	100	100	100	Overige Overlopende passiva	1.704	1.564	1.486
Totaal overlopende activa	**744**	**700**	**650**	**Totaal Overlopende passiva**	**1.736**	**1.564**	**1.486**
Totaal Activa	**5.061**	**4.150**	**3.756**	**Totaal Passiva**	**5.099**	**4.150**	**3.756**

5.6 De ontwikkeling van het EMU saldo

Het EMU-saldo of vorderingensaldo is het financieringssaldo waarin het exploitatie resultaat wordt gecorrigeerd voor baten en lasten die geen financiële uitgaven of inkomsten zijn.

	Berekening EMU-saldo Omschrijving Euro x 1.000	2021 Realisatie	2022 Primaire Begroting	**2022 Gewijzigde begroting**	**2023 Primaire Begroting**
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	-2	-39	**-111**	**-39**
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	2	-13	**-9**	**-9**
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	-981	-510	**-375**	**-217**
4	Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)				
5	Verwachte boekwinst/verlies bij de verkoop van financiële vaste activa en (im)materiële vaste activa, alsmede de afwaardering van financiële vaste activa	9			
Berekend EMU-saldo		**-972**	**-562**	**-495**	**-265**

5.7 Het overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld

Conform de BBV worden de baten en lasten verdeeld over de taakvelden. Voor de baten is dit grotendeels in lijn met de verdeling per module (Onderwijs, WgSW en WSP). De lasten zijn verdeeld tussen programmataakvelden en overhead taakvelden zoals opgenomen in het programmaplan (hoofdstuk 3). Voor de modules beheer en Inkoop zijn zowel de baten als de lasten onder overhead geclassificeerd.

Overzicht Taakvelden			**2021**	2022	2022	2023
		Taakveld	**Realisatie**	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Begroting
€ x 1.000						
Lasten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlin	**€ 2.128**	**€ 2.197**	**€ 2.271**	**€ 2.222**
	6.4	Begeleide participatie	**€ 55.563**	**€ 53.989**	**€ 54.155**	**€ 52.186**
	6.5	Arbeidsparticipatie	**€ 1.247**	**€ 1.101**	**€ 1.271**	**€ 1.147**
	0.4	Overhead	**€ 3.266**	**€ 3.322**	**€ 3.530**	**€ 3.585**
	0.8	Overige baten en lasten	**€ 32**	**€ 32**	**€ 32**	**€ 32**
	0.10	Mutaties reserves	**€ 19**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
Totaal Lasten			**€ 62.255**	**€ 60.641**	**€ 61.259**	**€ 59.172**
Baten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlin	**€ 2.731**	**€ 2.862**	**€ 2.964**	**€ 2.894**
	6.4	Begeleide participatie	**€ 55.730**	**€ 54.144**	**€ 54.291**	**€ 52.289**
	6.5	Arbeidsparticipatie	**€ 1.775**	**€ 1.616**	**€ 1.771**	**€ 1.645**
	0.4	Overhead	**€ 1.943**	**€ 1.947**	**€ 2.089**	**€ 2.274**
	0.8	Overige baten en lasten	**€ 32**	**€ 32**	**€ 32**	**€ 32**
	0.10	Mutaties reserves	**€ 43**	**€ 39**	**€ 112**	**€ 39**
Totaal Baten			**€ 62.255**	**€ 60.641**	**€ 61.259**	**€ 59.172**

Een korte toelichting voor de administratieve verwerking:

"Bijdragen aan gemeenschappelijke regelingen moeten als directe lasten op de taakvelden worden geboekt. De bijdragen worden aan de lastenkant bij gemeenten en batenkant bij gemeenschappelijke regelingen verwerkt zonder afsplitsing van de overhead naar het taakveld Overhead. Aan de lastenkant bij de gemeenschappelijke regelingen vindt de afsplitsing van de overhead op het taakveld Overhead wel plaats."

"Wanneer de gemeenschappelijke regeling overheadtaken van de gemeente uitvoert, dan wordt de bijdrage voor deze gemeentelijke overheadtaken aan de lastenkant bij gemeenten en batenkant bij gemeenschappelijke regelingen wel op het taakveld Overhead begroot en verantwoord."

DEEL 4 DE MEERJARENRAMING

De meerjarenraming bevat voor de drie jaren volgend op het begrotingsjaar een geprognosticeerde begin- en eindbalans en een raming van de financiële gevolgen, waaronder de baten en de lasten van het bestaande en het nieuwe beleid dat in de programma's is opgenomen.

6 De meerjarenraming 2023-2026

6.1 De geprognotiseerde balans

De geprognotiseerde balans laat een geleidelijke daling zien als gevolg van een daling in de voorziening (boventalligen). De impact van het teruglopen van het SW personeelsbestand komt terug in lagere overlopende activa en overlopende passiva.

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	PASSIVA	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Vaste activa	-	-	-	-	**Vaste passiva**	**1.021**	**908**	**831**	**756**
Materiële vaste activa					*Eigen vermogen*				
Investeringen met een economisch nut	-	-	-	-	Bestemmingsreserves	548	520	493	468
Vlottende activa	**3.756**	**3.519**	**3.322**	**3.130**					
Uitzettingen (looptijd<1 jaar)					**Totaal eigen vermogen**	**548**	**520**	**493**	**468**
Vorderingen op openbare lichamen	500	500	500	500	*Voorzieningen*	473	388	338	288
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	2.506	2.319	2.172	2.030	*Vaste schulden*	-	-	-	-
Overige vorderingen	100	100	100	100	**Vlottende passiva**	**2.736**	**2.611**	**2.491**	**2.374**
Totaal uitzettingen	**3.106**	**2.919**	**2.772**	**2.630**	*Netto-vlottende schulden (looptijd <1 jaar)*				
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	-	-	-	-	**Overige schulden**	**1.250**	**1.200**	**1.150**	**1.100**
					Overige Kasgeldleningen				
					Overige vlottende schulden				
Overlopende activa					*Overlopende passiva*				
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	550	500	450	400	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	-	-	-	-
Overige overlopende activa	100	100	100	100	Overige Overlopende passiva	1.486	1.411	1.341	1.274
Totaal overlopende activa	**650**	**600**	**550**	**500**	**Totaal Overlopende passiva**	**1.486**	**1.411**	**1.341**	**1.274**
Totaal Activa	**3.756**	**3.519**	**3.322**	**3.130**	**Totaal Passiva**	**3.756**	**3.519**	**3.322**	**3.130**

6.2 De uiteenzetting van de financiële positie

De begrote baten en lasten vanaf 2023 zijn zonder indexatie berekend. De financiële positie wijzigt wel door minder SW dienstverbanden en afname van de voorziening boventalligen en niet uit de balans blijkende verplichtingen zoals niet opgenomen vakantie dagen en niet uitbetaald vakantiegeld van SW medewerkers. Er is geen externe financieringsbehoefte en er zijn geen investeringen gepland.

Ontwikkeling financiële positie		Omschrijving Euro x 1.000	**2023 Primaire Begroting**	**2024 Meerjaren raming**	**2025 Meerjaren raming**	**2026 Meerjaren raming**
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	5.063.443	5.063.443	5.063.443	5.063.443
	A2	Externe inhuur	338.566	338.566	338.566	338.566
	A3	SW dienstverbanden	49.975.298	46.976.780	44.158.173	41.508.683
Eindstand per balansdatum	B	Investeringen ICT	**0**	0	0	0
	C	Externe financiering	**0**	0	0	0
	D1	Bestemmingreserve WgSW	**470**	442	415	390
	D2	Bestemmingsreserve WSP	**13**	13	13	13
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	**0**	0	0	0
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	**50**	50	50	50
	D5	Bestemmingreserve Beheer	**15**	15	15	15
	E1	Voorziening boventalligen	**338**	253	203	153
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	**135**	135	135	135
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	**210**	210	210	210
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverba	**4.606**	4.330	4.070	3.826
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbande	**1.697**	1.595	1.499	1.409

6.3 De baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

Overzicht baten en lasten			2023 Begroting	2024 Meerjaren raming	2025 Meerjaren raming	2026 Meerjaren raming
Programma						
Inkoop		Lasten	€ 1.404	€ 1.404	€ 1.404	€ 1.404
		Baten	€ 1.759	€ 1.759	€ 1.759	€ 1.759
		Saldo	€ 355	€ 355	€ 355	€ 355
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Resultaat Inkoop	**€ 355**	**€ 355**	**€ 355**	**€ 355**
				€ 0	**€ 0**	**€ 0**
Onderwijs		Lasten	€ 2.222	€ 2.222	€ 2.222	€ 2.222
		Baten	€ 2.894	€ 2.894	€ 2.894	€ 2.894
		Saldo	€ 672	€ 672	€ 672	€ 672
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Resultaat Onderwijs	**€ 672**	**€ 672**	**€ 672**	**€ 672**
				€ 0	€ 0	€ 0
WSP		Lasten	€ 1.147	€ 1.147	€ 1.147	€ 1.147
		Baten	€ 1.645	€ 1.645	€ 1.645	€ 1.645
		Saldo	€ 497	€ 497	€ 497	€ 497
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 9			
		Resultaat WSP	**€ 506**	**€ 497**	**€ 497**	**€ 497**
WgSW		Lasten	€ 52.186	€ 49.055	€ 46.111	€ 43.345
		Baten	€ 52.289	€ 49.151	€ 46.202	€ 43.430
		Saldo	€ 103	€ 97	€ 91	€ 85
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 30	€ 28	€ 26	€ 25
		Resultaat WgSW	**€ 133**	**€ 125**	**€ 117**	**€ 110**
CMI		Lasten	€ 52	€ 52	€ 52	€ 52
		Baten	€ 71	€ 71	€ 71	€ 71
		Saldo	€ 19	€ 19	€ 19	€ 19
		Onttrekking bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Resultaat CMI	**€ 19**	**€ 19**	**€ 19**	**€ 19**
	A	**Resultaat Programma's**	**€ 1.666**	**€ 1.649**	**€ 1.642**	**€ 1.635**
				€ 0	€ 0	€ 0
Overhead		Lasten	€ 2.162	€ 2.162	€ 2.162	€ 2.162
		Baten	€ 476	€ 476	€ 476	€ 476
		Saldo	-€ 1.685	-€ 1.685	-€ 1.685	-€ 1.685
		Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
		Onttrekking bestemmingsreserve		€ 0	€ 0	€ 0
	B	**Resultaat Overhead**	**-€ 1.685**	**-€ 1.685**	**-€ 1.685**	**-€ 1.685**
Eindresultaat		**A + B**		**€ 0**	**€ 0**	**€ 0**
Totaal		**Lasten**	**€ 59.172**	**€ 56.041**	**€ 53.098**	**€ 50.331**
		Baten	**€ 59.134**	**€ 56.013**	**€ 53.071**	**€ 50.306**
		Saldo	**-€ 39**	**-€ 28**	**-€ 26**	**-€ 25**
		Dotatie bestemmingsreserve				
		Onttrekking bestemmingsreserve	**€ 39**	**€ 28**	**€ 26**	**€ 25**
Eindresultaat			-	-	-	-

Toelichting

De belangrijkste uitgangspunten voor de meerjarenraming zijn:

a. Er is geen indexatie in de meerjarenraming meegenomen zodat de ontwikkeling in lasten enkel de verwachte wijzigingen in de hoeveelheid mensen en middelen weergeeft.
b. De jaarlijkse verlaging van het aantal SW dienstverbanden leidt tot lagere salariskosten en tot lagere uitvoeringskosten voor de Module WgSW. Bij de andere modules zijn er geen wijzigingen in de bezetting opgenomen.
c. Er zijn geen incidentele baten en lasten geraamd voor deze periode.
d. Er wordt in principe jaarlijks afgerekend met de deelnemende gemeenten. Hierdoor is er geen sprake van structurele toevoegingen of onttrekkingen aan de reserves.

De geprognotiseerde meerjaren-ontwikkeling van het EMU-saldo is als volgt:

Berekening EMU-saldo		**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
	Omschrijving	**Primaire**	**Meerjaren**	**Meerjaren**	**Meerjaren**
	Euro x 1.000	**Begroting**	**raming**	**raming**	**raming**
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	**-39**	-28	-27	-25
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	**-9**			
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	**-217**	-85	-50	-50
4	Mutatie voorraden (incl. bouwgronden in exploitatie)				
5	Verwachte boekwinst/verlies bij de verkoop van financiële vaste activa en (im)materiële vaste activa, alsmede de afwaardering van financiële vaste activa				
Berekend EMU-saldo		**-265**	**-113**	**-77**	**-75**

BIJLAGE BIJDRAGEN PER GEMEENTE

Module Inkoop

Gemeentelijke bijdrage *Programma Inkoop* Euro x 1	2022 *Primaire begroting*	2022 *Prognose*	*2022 verschil*	2023 *Begroting*	*2023 verschil*
Deelnemende gemeenten					
Gemeente Arnhem	€ 579.326	€ 624.023	€ *44.697*	€ 640.944	€ *16.921*
Gemeente Doesburg	€ 39.773	€ 42.842	€ *3.069*	€ 43.660	€ *818*
Gemeente Duiven	€ 90.216	€ 97.177	€ *6.961*	€ 98.913	€ *1.737*
Gemeente Lingewaard	€ 132.996	€ 143.257	€ *10.261*	€ 146.856	€ *3.599*
Gemeente Overbetuwe	€ 152.182	€ 163.923	€ *11.741*	€ 168.325	€ *4.402*
Gemeente Renkum	€ 112.812	€ 121.516	€ *8.704*	€ 123.975	€ *2.459*
Gemeente Rheden	€ 157.127	€ 169.250	€ *12.123*	€ 171.755	€ *2.505*
Gemeente Rozendaal	€ 6.117	€ 6.589	€ *472*	€ 6.811	€ *222*
Gemeente Wageningen	€ 113.211	€ 121.946	€ *8.735*	€ 124.335	€ *2.389*
Gemeente Westervoort	€ 53.753	€ 57.900	€ *4.147*	€ 59.247	€ *1.347*
Gemeente Zevenaar	€ 157.087	€ 169.207	€ *12.120*	€ 174.008	€ *4.801*
Totaal gemeenten	**€ 1.594.600**	**€ 1.667.629**	**€ *73.029***	**€ 1.758.829**	**€ *91.199***

Module Onderwijs

Gemeentelijke bijdrage Programma Onderwijs *Euro x 1*	***2022 Primaire begroting***	***2022 Prognose***	*Verschil 2022*	***2023 Begroting***	*Verschil 2023*
Deelnemende gemeenten					
Gemeente Arnhem	€ 728.000	€ 740.463	€ *12.463*	€ 712.346	€ *-28.117*
Gemeente Doesburg	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Duiven	€ 84.100	€ 85.540	€ *1.440*	€ 82.316	€ *-3.224*
Gemeente Lingewaard	€ 147.000	€ 149.517	€ *2.517*	€ 143.838	€ *-5.678*
Gemeente Overbetuwe	€ 168.800	€ 171.690	€ *2.890*	€ 165.207	€ *-6.483*
Gemeente Renkum	€ 91.900	€ 93.473	€ *1.573*	€ 89.915	€ *-3.559*
Gemeente Rheden	€ 151.800	€ 154.399	€ *2.599*	€ 148.508	€ *-5.891*
Gemeente Rozendaal	€ 4.900	€ 4.984	€ *84*	€ 4.810	€ *-174*
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Gemeente Westervoort	€ 55.400	€ 56.348	€ *948*	€ 54.184	€ *-2.164*
Gemeente Zevenaar	€ 136.000	€ 138.328	€ *2.328*	€ 133.035	€ *-5.294*
Totaal Leerplicht	**€ 1.567.800**	**€ 1.594.641**	**€ *26.841***	**€ 1.534.158**	**€ *-60.483***
VSV Gemeente Arnhem	€ 149.500	€ 149.500	€ -	€ 149.500	€ -
Totaal gemeenten	**€ 1.717.300**	**€ 1.744.141**	**€ *26.841***	**€ 1.683.658**	**€ *-60.483***
Regionale bijdrage			€ -		€ -
RMC Kwalificatieplicht	€ 387.800	€ 387.800	€ -	€ 393.617	€ *5.817*
RMC VSV	€ 337.600	€ 337.600	€ -	€ 342.664	€ *5.064*
RMC Jeugdwerkloosheid		€ 60.000	€ *60.000*	€ 60.000	€ -
Programma Schakelpunt	€ 193.900	€ 191.000	€ *-2.900*	€ 191.000	€ -
Programma Sluitende Keten	€ 20.300	€ 20.000	€ *-300*	€ 20.000	€ -
Programma Verzuim 18+	€ 162.400	€ 160.000	€ *-2.400*	€ 160.000	€ -
Totaal regionale bijdrage	**€ 1.102.000**	**€ 1.156.400**	**€ *54.400***	**€ 1.167.281**	**€ *10.881***

Module WSP

Gemeentelijke bijdrage **Programma WSP** *Euro x 1*	*2022* **Primaire begroting**	*2022* **Prognose**	*Verschil 2022*	*2023* **Begroting**	*Verschil 2023*
Deelnemende gemeenten					
Gemeente Arnhem	€ 653.300	€ 666.114	€ 12.814	€ 669.657	€ 3.542
Gemeente Doesburg	€ 44.800	€ 45.679	€ 879	€ 45.974	€ 295
Gemeente Duiven	€ 101.700	€ 103.695	€ 1.995	€ 104.283	€ 588
Gemeente Lingewaard	€ 188.600	€ 192.299	€ 3.699	€ 193.412	€ 1.113
Gemeente Overbetuwe	€ 193.900	€ 197.703	€ 3.803	€ 198.828	€ 1.125
Gemeente Renkum	€ -	€ -	€ -		€ -
Gemeente Rheden	€ 177.100	€ 180.574	€ 3.474	€ 181.625	€ 1.051
Gemeente Rozendaal	€ 6.900	€ 7.035	€ 135	€ 7.072	€ 37
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -		€ -
Gemeente Westervoort	€ 60.600	€ 61.789	€ 1.189	€ 62.135	€ 347
Gemeente Zevenaar	€ 177.100	€ 180.574	€ 3.474	€ 181.579	€ 1.006
Totaal gemeenten	**€ 1.604.000**	**€ 1.635.462**	**€ 31.462**	**€ 1.644.566**	**€ 9.104**

Module WgSW

De verdeling van de gemeentelijke bijdrage is conform de regeling aangepast voor de gewijzigde begroting op basis van het aantal arbeidsjaren per gemeente op 30/10/2021. Voor 2022 wordt gerekend met dezelfde verdeling op basis van een gelijkmatige uitstroom voor alle gemeenten. De bijdrage van medewerkers woonachtig in buitengemeenten verloopt via gemeente Arnhem.

Gemeentelijke bijdrage **Programma WgSW** *Euro x 1*	*2022* **Primaire begroting**	*2022* **Prognose**	*Verschil 2022*	*2023* **Primaire begroting**	*Verschil 2023*	*Arbeidsjaren primaire begroting 2022*	*Arbeidsjaren wijziging begroting 2022 Primaire begroting 2023*
Deelnemende gemeenten							
Gemeente Arnhem	€ 27.344.600	€ 27.571.392	*€ 226.792*	€ 26.561.094	*€ -1.010.298*	*918,60*	*833,88*
Gemeente Doesburg	€ 1.726.500	€ 1.482.589	*€ -243.911*	€ 1.428.262	*€ -54.326*	*58,00*	*44,84*
Gemeente Duiven	€ 1.857.500	€ 1.954.742	*€ 97.242*	€ 1.883.115	*€ -71.628*	*62,37*	*59,12*
Gemeente Lingewaard	€ 4.375.800	€ 4.226.899	*€ -148.901*	€ 4.072.013	*€ -154.886*	*147,04*	*127,84*
Gemeente Overbetuwe	€ 3.682.200	€ 3.577.523	*€ -104.677*	€ 3.446.432	*€ -131.091*	*123,74*	*108,20*
Gemeente Renkum	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-
Gemeente Rheden	€ 6.221.400	€ 6.257.358	*€ 35.958*	€ 6.028.070	*€ -229.288*	*208,98*	*189,25*
Gemeente Rozendaal	€ 50.600	€ 57.201	*€ 6.601*	€ 55.105	*€ -2.096*	*1,73*	*1,73*
Gemeente Wageningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-
Gemeente Westervoort	€ 2.485.600	€ 2.555.184	*€ 69.584*	€ 2.461.555	*€ -93.630*	*83,51*	*77,28*
Gemeente Zevenaar	€ 4.637.800	€ 4.781.052	*€ 143.252*	€ 4.605.860	*€ -175.192*	*155,83*	*144,60*
Totaal gemeenten	**€ 52.382.000**	**€ 52.445.920**	***€ 63.920***	**€ 50.511.519**	***€ -1.934.401***	***1.759,79***	***1.586,74***
Buitengemeenten	€ 1.415.700	€ 1.511.526	*€ 95.826*	€ 1.455.946	*€ -55.580*	*53,73*	*50,73*

Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

Gemeentelijke bijdrage Contractmanagement Inburgeringstrajecten *Euro x 1*	***2022 Primaire begroting***	***2022 Prognose***	***2023 Begroting***	*Verschil 2023*
Deelnemende gemeenten				
Gemeente Arnhem		€ 28.366	€ 28.968	€ *602*
Gemeente Doesburg		€ 1.932	€ 1.973	€ *41*
Gemeente Duiven		€ 4.378	€ 4.471	€ *93*
Gemeente Lingewaard		€ 8.177	€ 8.351	€ *174*
Gemeente Overbetuwe		€ 8.420	€ 8.599	€ *179*
Gemeente Renkum		€ -		€ -
Gemeente Rheden		€ 7.601	€ 7.763	€ *161*
Gemeente Rozendaal		€ 301	€ 308	€ *6*
Gemeente Wageningen		€ -		€ -
Gemeente Westervoort		€ 2.622	€ 2.678	€ *55*
Gemeente Zevenaar		€ 7.701	€ 7.865	€ *163*
Totaal gemeenten		**€ 69.500**	**€ 70.975**	**€ *1.475***

Module Beheer

Gemeentelijke Beheer *Euro x 1*	***2022 Primaire begroting***	***2022 Prognose***	*Verschil 2022*	***2023 Begroting***	*Verschil 2023*
Deelnemende gemeenten					
Gemeente Arnhem	€ 132.650	€ 132.650	€ -	€ 164.997	€ 32.348
Gemeente Doesbu	€ 9.107	€ 9.107	€ -	€ 11.239	€ 2.133
Gemeente Duiven	€ 20.657	€ 20.657	€ -	€ 25.463	€ 4.806
Gemeente Lingewa	€ 38.312	€ 38.312	€ -	€ 47.564	€ 9.252
Gemeente Overbe	€ 39.385	€ 39.385	€ -	€ 48.978	€ 9.593
Gemeente Renkum	€ 25.831	€ 25.831	€ -	€ 31.915	€ 6.084
Gemeente Rheden	€ 35.977	€ 35.977	€ -	€ 44.215	€ 8.237
Gemeente Rozend	€ 1.401	€ 1.401	€ -	€ 1.753	€ 352
Gemeente Wageni	€ 32.609	€ 32.609	€ -	€ 40.263	€ 7.654
Gemeente Wester	€ 12.308	€ 12.308	€ -	€ 15.252	€ 2.944
Gemeente Zevenaa	€ 35.968	€ 35.968	€ -	€ 44.795	€ 8.826
Totaal gemeenten	**€ 384.205**	**€ 384.205**	**€ -**	**€ 476.434**	**€ 92.229**

Meerjarenraming 2022-2024

In de meerjarenraming is geen indexatie meegenomen. Daarom blijven de gemeentelijke bijdragen gelijk aan die van 2022. Voor de module is WgSW is er een reductie van 6% per jaar geraamd (zonder indexatie).