Uitvoeringsprogramma 2021

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG)

Vastgesteld 25 juni 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
2. MGR Beheerorganisatie 4
3. Module Inkoop 7
4. Module Onderwijszaken 10
5. Module Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland 14
6. Module Werkgeverschap SW 20

Hoofdstuk 1. Inleiding

Voor u ligt het uitvoeringsprogramma 2021 van de MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG). In dit uitvoeringsprogramma wordt uiteengezet wat de doelstelling is van de MGR en op welke wijze deze doelstellingen in 2021 in de vier modules van de MGR worden gerealiseerd .
In het uitvoeringsprogramma staan de beoogde resultaten en de activiteiten die hiervoor nodig zijn beschreven gevolgd door de begroting van de betreffende module. 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.
In de kaderbrief horend bij dit uitvoeringsprogramma vindt u een samenvatting van de beoogde resultaten, activiteiten en benodigde financiële en personele middelen.

Modulaire opbouw MGR

De MGR is in april 2017 gestart met de eerste module - de regionale inkoop van zorg. Vanaf 2018 zijn de modules Onderwijszaken en WSP onder MGR gebracht. Vanaf 1 januari 2019 is de module Werkgeverschap SW toegevoegd aan de MGR. Daarmee bestaat de MGR vanaf 2019 uit vier samenwerkingsmodules. 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[1] die samen opdrachtgever zijn en samenwerken in de betreffende module.

Governance MGR

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. Dat vraagt om coördinatie vanuit de MGR beheerorganisatie en coördinatie binnen de gemeenten door de accountmanagers van de MGR. Per module 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 het jaarverslag van de betreffende module.
De bestuurscommissies zullen in 2021 naar verwachting vier keer vergaderen. Het dagelijks bestuur maakt op basis van de adviezen van de bestuurscommissies aangevuld met plan en begroting voor MGR beheer een integraal jaarverslag, uitvoeringsprogramma en meerjarenbegroting voor de hele MGR. Dit wordt met zienswijze van raden aan het algemeen bestuur voorgelegd voor besluitvorming. Het algemeen bestuur, bestaande uit wethouders financiën van de deelnemende gemeenten, concentreert zich op de bedrijfsvoering van de MGR. Daarbij toetst het algemeen bestuur op volledigheid van de voorbereide stukken, beziet in hoeverre de MGR op specifieke onderdelen risico's loopt en of er passende beheersmaatregelen tegenover staan. In 2021 zal het algemeen bestuur minimaal vier keer vergaderen in aanwezigheid van de voorzitters van de bestuurscommissies.

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

Hoofdstuk 2. MGR beheerorganisatie

2.1 Inleiding

De MGR beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de bestuurlijke inbedding en randvoorwaarden voor de modules, zodat zij hun werk kunnen doen. De focus voor 2021 is drieledig.

- 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, privacy beleid en informatie(veiligheid)beleid en een goede interne financiële beheersing en controle. Dit laatste is mede nodig omdat het Dagelijks Bestuur vanaf 2021 verantwoordelijk is voor de rechtmatigheid van uitgaven.
- Het versterken van de integraliteit van de werkzaamheden en het bereiken van synergie binnen de MGR zodat de toegevoegde waarde van de MGR verder toeneemt.

2.2 Focus, activiteiten en resultaten 2021

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

Integraliteit in het sociaal domein

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 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. Vanuit het MT wordt gezocht naar meerwaarde over de grenzen van de modules heen, zodat de toegevoegde waarde van de MGR als geheel verder toeneemt.

Bestuurlijk

De beheerorganisatie is verantwoordelijk voor de voorbereiding van de vergaderingen van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur en de uitvoering van bestuursbesluiten. Verder faciliteert de beheerorganisatie de modules bij de advisering van de bestuurscommissies richting het Algemeen Bestuur. MGR houdt ontwikkelingen in wet- en regelgeving, zoals de beoogde wijzigingen van de Wet op de Gemeenschappelijke regeling actief in de gaten om tijdig met deelnemende gemeente te bekijken wat dit voor de MGR betekent en hoe dit eventueel zal leiden tot aanpassing van de regeling. Eind 2021 wordt bepaald wat nodig is aan overdrachtsdossier ten behoeve van nieuwe colleges en voorbereiding op nieuwe samenstelling van algemeen bestuur, dagelijks bestuur en bestuurscommissies.

Verantwoording afleggen en communicatie

In 2021 richten we ons op inzicht en betrokkenheid bij colleges en raden over de werkzaamheden binnen de MGR. We plannen het zo dat raden aan de voorkant worden betrokken bij de planvorming. Dit gebeurt via een kaderbrief voor 1 april bij de aangeleverde stukken, raadsbijeenkomsten en digitale

nieuwsbrieven. Daarnaast gaan modules incidenteel op bezoek bij raden om in gesprek te gaan en hen actief te informeren. Hierover vindt afstemming plaats met de griffies van de verschillende gemeenten. Naast het formeel afleggen van verantwoording, worden hiervoor informele en formele ontmoetingen en communicatiemiddelen ingezet. Dat geldt ook voor de interne communicatie binnen de MGR en haar vier modules.

HR-zaken

- Het HR beleid is in 2021 up to date en past binnen ontwikkelingen binnen de MGR en in haar omgeving. Dit gebeurt vanuit het MT in goede afstemming met de medezeggenschap.
- De MGR blijft haar verantwoordelijkheid nemen als het gaat om invulling geven aan de banenafspraak binnen reguliere vacatures. Wanneer dit niet lukt of ter aanvulling daarvan zijn er allerlei ondersteunende werkzaamheden die module overstijgend zijn waarvoor invulling wordt gezocht in het kader van de banenafspraak. Daarmee valt het onder verantwoordelijkheid van beheer en wordt ook als zodanig opgenomen in de formatie en de begroting.

Kennisontwikkeling en uitwisseling tussen de modules

Kennisontwikkeling en uitwisseling tussen de modules gebeurt door:

- Afstemming tussen de managers van de modules via de MT-vergaderingen;
- Themabijeenkomsten voor medewerkers van de MGR en van organisaties waarmee wordt samengewerkt;
- Digitale uitwisseling, e-learning en gezamenlijke opleidingsactiviteiten.

Professionele bedrijfsvoering

- In 2021 staat de bedrijfsvoering van de MGR op alle fronten en wordt up to date gehouden als basis voor de managers en als randvoorwaarde voor de medewerkers van de modules om hun werk kwalitatief goed te kunnen uitvoeren.
- Het dagelijks bestuur is vanaf 2021 in staat op basis van de interne controle een verklaring af te geven over de rechtmatigheid van uitgaven door de MGR.
- De MGR kan op terrein van informatieveiligheid de benodigde documenten aanleveren aan gemeenten.
- Eventuele veranderingen in de opdracht en uitvoeringsafspraken met deelnemende gemeenten over bijvoorbeeld privacy, informatieveiligheid en archiefverplichtingen worden opgenomen in een nieuwe DVO.
- De verantwoordelijkheden van de MGR op het terrein van ICT, privacy, informatieveiligheid, informatiebeleid en archiefverplichtingen zijn de afgelopen jaren vergroot. Dit heeft ertoe geleid dat vanaf 2020 de formatie van de MGR is uitgebreid met een privacy officer voor 8 uur in de week en tijdelijke inzet om beleid op deze terreinen up to date te maken en de uitvoering te ondersteunen.
- Het team van directeur/secretaris, controller, managementassistent en privacy officer maakt bij haar werkzaamheden gebruik van diensten en expertise bij deelnemende gemeenten en GR-en van deelnemende gemeenten op het terrein van ICT, HR, financiële dienstverlening, juridische vraagstukken, informatieveiligheid en functionaris gegevens bescherming om te kunnen voldoen aan een professionele bedrijfsvoering op alle relevante terreinen.

2.3 Personele bezetting

De MGR beheerorganisatie zal in 2021 bestaan uit:

Directeur/secretaris	0,78 fte
Controller	0,5 fte
Managementassistent	0,56 fte
Privacy Officer	0,22 fte
Banenafspraak	1 fte
Totaal	3,1 fte

In formatie ruimte voor invulling banenafspraak voor module overstijgende taken, wanneer invulling reguliere vacature onvoldoende ruimte biedt.

2.4 Financiële middelen

Overzicht Lasten & Baten Beheer	***2019 Realisatie na bestemming***	*2020 Gewijzigde Begroting*	*2021 Primaire Begroting*
Euro x 1.000			
Programma	-	-	-
Bezetting totaal	*2,24*	*2,10*	***3,10***
Beheer	297	298	**347**
Onvoorzien	25	31	**32**
Overhead	322	329	**378**
Lasten	**322**	**329**	**378**
Deelnemende gemeenten	322	329	**378**
Baten	**322**	**329**	**378**
Resultaat	**0**	**0**	**0**

Toelichting

1. Totale begroting 2021 is 40k hoger dan op grond van indexatie is voorzien.
2. De accountantskosten komen vanaf 2021 volledig ten laste van de MGR beheerorganisatie (10k) en niet meer gedeeltelijk bij de module WgSW.
3. Extra werkzaamheden t.b.v. invulling rechtmatigheidsverantwoording Dagelijks Bestuur (10k)
4. De meerkosten van werkgeverslasten voor een medewerker uit het doelgroepenregister komen voor rekening van de beheerorganisatie (20k).

Hoofdstuk 3. Module Inkoop

3.1 Inleiding

Inkoop SDCG zorgt voor de inkoop van maatwerkvoorzieningen binnen de WMO en Jeugdzorg ten behoeve van de elf gemeenten in de regio. Naast de feitelijke inkoop is ook de monitoring van de contractering een belangrijke taak. Inkoop SDCG heeft daarnaast een taak als het gaat om kwaliteit en rechtmatigheid. In 2019- 2020 is dat bestuurlijk bekrachtigd en heeft dit geleid tot een afdeling “kwaliteit en rechtmatigheid” bij inkoop SDCG.

3.2 Focus, activiteiten en resultaten 2021

In juli 2020 zal de nieuwe contracteerperiode ingaan. In de nieuwe contractering zitten veel onderwerpen die verder uitgewerkt moeten worden ná contractering. Dit gaat om onderwerpen die liggen op gebied van inkoop zelf, tarieven, de monitoring van de contractering.
Doel is en blijft kwalitatief goede en passende zorg aan inwoners die dat nodig hebben met ook voor rechtmatigheid en aansluitend bij de transformatie- doelstellingen.
Voor 2021 zijn daarom de speerpunten voor Module Inkoop:

Inkoop:

- Speerpunten opgehaald uit de nieuwe contractering benoemen en van plan van aanpak voorzien.
- Beschermd wonen; nieuwe contractering per 1-1-2022 of doorloop vanuit 2020; proces begeleiden.
- Monitoren ontwikkelingen Verblijf
- Inkoop in brede zin voortdurend verbeteren en aansluiten bij behoeften van gemeenten.
- Oriëntatie op inkoop zorg sociaal domein van de toekomst (na 2020).

Personele inzet: 1 fte inkoopadvies en juridisch inkoopadvies naar behoefte op afroep.

Relatie- management:

- Gesprekken met aanbieders te verdiepen met kwalitatieve en kwantitatieve data.
- Monitoren van de afspraken uit de inkoop en het verificatie- gesprek
- Relatiemanagement 2.0 uitvoeren per zorgvorm.
- Ondersteunen bij en versterken van regionale en lokale transformatie-doelstellingen.
- Sturen en toetsen op resultaat en outcome van de zorginzet.
- De trimestergesprekken en rapportages inrichten op basis de nieuwe of bijgestelde inkoop en op basis van de doelstellingen van de gemeenten.
- Kwalitatieve en kwantitatieve data en analyse daarvan gebruiken bij (trimester) gesprekken en rapportages.
- Monitoring SROI- verplichting en outcome- resultaten.
- Verbeteren van de trimesterrapportages

Personele inzet: 4,5 fte relatiemanagement

Contractbeheer

a. contractbeheer
- (Secretariële) ondersteuning
- Uitvoering geven aan openstellingswensen van gemeenten.
- Proces van incidentele openstelling beschrijven.

b. Systeembeheer
- Verbeteren ondersteunende systemen t.b.v. lokale teams en derde verwijzers.

*Personele inzet:*1,5 fte contractbeheer en 1,5 fte administratieve ondersteuning

Informatiemanagement
- Op basis van data- set wordt de monitoring uitgevoerd en ingebed in het primaire proces van inkoop SDCG.

Personele inzet: op projectbasis

Kwaliteit en rechtmatigheid
- Pro- actieve toetsing door ontwikkelen
- Opdracht geven aan kwaliteits- en calamiteitenonderzoeken
- Proces kwaliteitstoetsing inrichten en daarover communiceren
- Verdiepen rechtmatigheidsonderzoek

Personele inzet: 1 fte kwaliteit-coördinatie

Communicatie
- Website optimaliseren en aanvullen
- Hoe bij te dragen aan informatievoorziening van de regio en van inwoners.
- Periodiek informeren van lokale teams

Personele inzet: 0,5 fte kwaliteit-coördinatie

Projecten
- De implementatie van data-analyses zal in 2021 zijn beslag moeten krijgen.

Personele inzet: ± 0,5 projectbegeleider

Overhead
De overhead is met 0,5 fte afgenomen.
Personele inzet overhead:
1 fte management
0,5 fte managementassistent

3.3 Personele bezetting

Programma:

inkoopadvies	1,0 fte
juridisch inkoopadvies	op afroep
contractbeheer	1,5 fte
administratieve ondersteuning	1,5 fte
relatiemanagement	4,8 fte
kwaliteitscoördinator	1,0 fte
informatiemanagement	0,5 fte
projectbegeleider	0,5 fte
Totaal	10,8 fte

Overhead

management	1,0 fte
managementassistent	0,5 fte
communicatiespecialist	0,5 fte
Totaal	2,0 fte

Totaal formatie 12,8 fte

2.4 Financiële middelen

Overzicht Lasten & Baten ***Programma Inkoop*** *Euro x 1.000*	*2019* *Realisatie na bestemming*	*2020* *Gewijzigde Begroting*	*2021* *Primaire Begroting*
Bezetting (fte)	*9,8*	*10,8*	*10,8*
Personeelskosten	845	968	977
Uitvoeringskosten	177	279	284
Programma	1.022	1.247	1.261
Bezetting (fte)	2,0	2,0	2,0
Overhead	291	302	310
Lasten	**1.313**	**1.549**	**1.571**
Deelnemende gemeenten	1.299	1.549	1.571
Overige baten	14	-	-
Baten	**1.313**	**1.549**	**1.571**
Resultaat	**0**	**0**	**0**
%Programma	*78%*	*81%*	*80%*

Toelichting

1. Toevoeging van de activiteiten kwaliteit met 1 fte en budget voor extern onderzoek en advies (totaal 250k).
2. Verschuiving van kosten (21k) tussen overhead en programma doordat externe communicatiekosten bij MGR modules onder programmakosten worden gerapporteerd.

Hoofdstuk 4. Module Onderwijszaken – Regionaal Bureau Leerlingzaken

4.1 Inleiding

Opdracht
De taken van de module Onderwijszaken worden uitgevoerd door het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL Midden-Gelre). Het betreft de wettelijke taken:

- Toezien op de naleving van de leerplicht voor jeugdigen van 5 tot 16 jaar.
  Kader: Leerplichtwet 1969.
- Toezien op de naleving van de kwalificatieplicht voor jeugdigen van 16 en 17 jaar.
  Kader: Leerplichtwet 1969.
- Uitvoering geven aan de regionale meld-, en coördinatiefunctie[2] (RMC) voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar.
  Kader: Wet Eductie en Beroepsonderwijs (WEB, Wet op Expertisecentra (WEC) en Wet op Voortgezet Onderwijs (WVO).

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken uit. De gemeente Lingewaard participeert alleen in RMC. De leerplichttaken en kwalificatieplichttaken op het primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo) worden bekostigd uit gemeentelijke bijdragen. De kwalificatieplichttaken op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en RMC-taken uit rijksmiddelen. De wijze waarop het RBL Midden-Gelre uitvoering geeft aan de taken zoals benoemd in de modulaire regeling en de dienstverleningsovereenkomsten staan in de ambtsinstructie nader omschreven.

Naast de taken die vastgelegd zijn in de wettelijke kaders, voert het RBL Midden-Gelre ook taken uit vanuit het regionaal vsv programma 2017-2020.

Doelstelling
Het RBL Midden-Gelre beoogt met de uitvoering van bovengenoemde (wettelijke) taken schoolverzuim en schooluitval onder jeugdigen terug te dringen en te voorkomen, zodat zij zoveel mogelijk een startkwalificatie[3] behalen. Jeugdigen die verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleiden wij terug naar school of een andere passende route in zorg of arbeid.

We werken aan deze doelstelling vanuit onze missie en visie:
Missie:
Het RBL Midden-Gelre is de gids voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar in het recht op leren en ontwikkelen.

Visie:
Met jeugdigen en betrokkenen uit de omgeving komen we tot een perspectief voor een passende plek in de maatschappij, door het recht op leren en ontwikkelen te bewaken.

[2] Verzuimmeldingen en uitschrijvingen registreren en in behandeling nemen van jongeren van 18 tot 23 jaar.
[3] Een startkwalificatie is een diploma op ten minste mbo-2, havo of vwo niveau. Op de 18e verjaardag vervalt de kwalificatieplicht.

Methodische aanpak schoolverzuim
In de uitvoering werkt het RBL aan de hand van de Methodische Aanpak Schoolverzuim (MAS). Dit is een landelijke richtlijn voor de aanpak van schoolverzuim en de basis voor de werkwijze van het RBL. Ook heeft het RBL deze methode vertaald naar een aanpak voor jongeren zonder schoolinschrijving.

Wat doet de module
Het RBL Midden-Gelre volgt de schoolloopbaan van 61.000 jeugdigen van 5 tot 23 jaar totdat zij een startkwalificatie hebben behaald. Wanneer de schoolgang van een jeugdige door verzuim of schooluitval risico loopt, komen de consulenten van het RBL in actie.

Voor leerplicht en kwalificatieplicht, 5 tot 17 jarigen;
- controleren en handhaven van verplichte schoolinschrijvingen (absoluut verzuim)
- controleren en behandelen van wettelijk relatief verzuim.
- behandelen aanvragen voor en beroepen op vrijstellingen.

Voor RMC, 18 tot 23 jarigen;
- controleren en behandelen van schooluitschrijvingen.
- controleren en behandelen van schoolverzuim (vanuit het regionaal vsv programma 2017-2020).
- monitoren en benaderen van oud voortijdig schoolverlaters[4] zonder startkwalificatie, schoolinschrijving, werk en/of een uitkering.
- monitoren van jongeren in een kwetsbare positie[5].

Daarnaast voert het RBL preventieve taken uit. Het betreft de inzet bij beginnend verzuim en het geven van voorlichting en advies aan scholen en ketenpartners. In dat kader is het RBL Midden-Gelre inmiddels een belangrijke kennispartner op het gebied van schoolverzuim en schooluitval. In die adviserende rol participeren we voor gemeentelijk beleid en onderwijs in diverse lokale en regionale werkgroepen, netwerken en projecten.

Vanuit het regionaal VSV programma 2017-2020 voert het RBL de specifieke opdrachten uit:
- Schakelpunt onderwijs-werk
- Sluitende keten
- Het RBL werkt mee aan Start & Go MBO

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.

Bij de uitvoering van onze taken werken we nadrukkelijk samen met onderwijs en ketenpartners uit het sociale domein of arbeid. Zo sluiten consulenten waar nodig aan bij de sociale teams[6].

[4] Oud voortijdig schoolverlaters zijn jongeren die in een eerder schooljaar dan het huidige schooljaar uitgeschreven werden van school. het RBL monitort deze jongeren tot zij 23 jaar worden.
[5] Jongeren in kwetsbare positie zijn jeugdigen die vanuit voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, vmbo basis en mbo entree een overstap maken naar mbo entree, mbo niveau 2 of geen onderwijs.
[6] Met sociale teams worden sociale wijkteams, gebiedsteams, lokale toegang, enz. bedoeld.

4.2 Focus, activiteiten en resultaten 2021

In 2021 blijft de focus van het RBL Midden-Gelre op de uitvoering van onze wettelijke taken. Binnen dat kader hebben we de volgende thema's waar speciale aandacht naar uitgaat:

1. Jongeren in kwetsbare positie

Het RBL monitort de overstap van jeugdigen in een kwetsbare positie van vmbo basis, praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en mbo entree naar mbo entree, mbo niveau 2 of geen onderwijs. Een deel van deze jeugdigen kan gemonitord worden via het programma Sluitende Keten. Voor de overige jeugdigen wordt het leerlingvolgsysteem van het RBL gebruikt. Ook worden gegevens van het Inlichtingenbureau gebruikt.

Daarnaast ondersteunt het RBL jeugdigen in een kwetsbare positie die uitstromen naar arbeid en samenwerkingspartners met het Schakelpunt onderwijs-werk. Afhankelijk van de invulling van het regionaal vsv programma 2021-2024 kunnen hier speerpunten voor 2021 voor bepaald worden.

Het RBL heeft voor jongeren in kwetsbare positie alleen een monitorende taak. Het is echter waardevolle informatie waar bijvoorbeeld gemeenten vanuit de participatiewet belang bij hebben. In 2021 zullen we ons dan ook richten op het versterken van de ketensamenwerking rondom deze jongeren.

2. Nieuwe regionale vsv-programma 2021-2024

Op regionaal niveau is een nieuw VSV-programma 2021-2024 in ontwikkeling. Gezien de rol van het RBL bij de uitvoering van het vorige programma (Schakelpunt, verzuim 18+, sluitende keten en Start & Go MBO) en onze deelname in de voorbereiding van de volgende ligt het in lijn der verwachting dat ook in de nieuwe periode het RBL aanvullende of specifieke taken krijgt. We verwachten een rol te blijven spelen in de overstap van jeugdigen (in kwetsbare positie) van onderwijs naar onderwijs en van onderwijs naar arbeid. Ook zal de uitvoering van verzuim 18+ in 2021 afhangen van de inrichting van dit nieuwe programma.

3. Thuiszitters

Het RBL zet zich actief in om leerlingen zonder school snel in beeld te krijgen en waar nodig ondersteuning te bieden of door te verwijzen. In 2019 hebben gemeenten en onderwijs een convenant sluitende aanpak getekend. Dit haakt in op het landelijke Thuiszitterspact. Doel is het terugdringen en voorkomen van leerplichtige thuiszitters in het po en het vo. In 2020 wordt dit convenant vertaald in een uitvoeringsagenda. Het RBL participeert in werkgroepen en denkt actief mee. Mogelijk vloeien uit de uitvoeringsagenda aanvullende of specifieke taken voor het RBL.

4. Kwaliteit dienstverlening

Het RBL heeft continu de focus op het verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening aan jeugdigen, hun ouders/verzorgers, onderwijs en ketenpartners. In 2021 komt er een grote update van het leerling registratiesysteem CAREL. Met deze update willen we een slag slaan in het versoepelen van interne werkprocessen en het beter beschikbaar maken van sturingsinformatie (zowel intern als extern). Daarnaast wordt er in 2021 een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoegd om de kwaliteit van onze dienstverlening te toetsen bij jeugdigen, hun ouders/verzorgers, onderwijs en ketenpartners.

4.3 Personele bezetting

Programma's	**Fte**
Leerplicht en kwalificatieplicht po en vo	13
Kwalificatieplicht MBO	4,8
RMC / VSV programma	8,6
Loopbaanadvies Arnhem	
Consulent	0,2
Overhead	
Management en beleid	2,6
Totaal	**29,2**

4.4 Financiële middelen

Overzicht Lasten & Baten	*2019*	*2020*	*2021*
Programma Onderwijs	*Realisatie na bestemming*	Gewijzigde Begroting	*Primaire Begroting*
Euro x 1.000		*Renkum*	*Renkum*
Bezetting (fte)	*28,5*	*27,4*	*26,6*
Personeelskosten	1.885	2.037	1.999
Uitvoeringskosten	6	31	32
Programma	1.891	2.068	2.030
Bezetting (fte)	3,0	*2,6*	*2,6*
Overhead	659	698	687
Lasten	2.550	**2.766**	**2.717**
Deelnemende gemeenten	1.431	1.590	1.607
Regionale bijdrage	1.080	1.134	1.086
Overige baten	38	42	25
Baten	**2.550**	**2.766**	**2.717**
Resultaat	**0**	**0**	**0**
%Programma	*74%*	*75%*	*75%*

Toelichting

1. De nullijn wordt aangehouden. Hiermee wordt € 74.000 aan extra lasten gecompenseerd (conform september-circulaire 2,9%)
2. Daarnaast 1 fte reductie door lagere regionale bijdrage RMC VSV en onzekerheid overige baten
3. Besparingen worden gerealiseerd in huisvesting en ICT kosten.
4. Conclusie gemeentelijke bijdrage blijft op niveau 2020 (wel gewijzigde verdeling op basis van aantal leerlingen en extra inkomsten door toetreden gemeente Renkum +2mnd in 2021.)

Hoofdstuk 5. Module Werkgeversservicepunt

5.1 Inleiding

Het Werkgeversservicepunt is een samenwerkingsverband tussen de MGR en UWV waarin medewerkers op integrale wijze uitvoering geven aan de taakstelling van het WSP. Deze taakstelling in de vorm van basisdienstverlening is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR).

Het WSP is voor werkgevers de logische sparringpartner en dienstverlener voor personeels- en arbeidsmarktvraagstukken. We streven naar een goed functionerende en transparante arbeidsmarkt. De vraag van de werkgever staat hierbij voor ons centraal.

Het WSP zit bij de werkgever aan tafel als strategisch adviseur bij arbeidsmarkt- en personele vraagstukken en is hét loket voor (vraagstukken rond) sociaal/inclusief ondernemen.
De focus ligt op:

- de personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever en
- de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk werkgevers te helpen bij het invullen van hun vacatures. Hierbij worden werkgevers die hun personeelsbehoefte willen invullen met mensen die een steuntje in de rug nodig hebben, extra ondersteund.

De integraliteit van het WSP borgt dat in de uitvoering geen onderscheid wordt gemaakt in doelgroepen. Uitgangspunt is dat de voor de werkgever best passende kandidaat geselecteerd en geplaatst wordt.
Bij het WSP wordt gewerkt in integrale teams waarin expertise op brancheniveau, op functiecreatie en op werving & selectie is ondergebracht. Het WSP wordt ondersteund met een stafdienst, waarin management en advies opgenomen zijn.

Onze opdracht
Het Werkgeversservicepunt is het eerste aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Wij adviseren werkgevers hierover en faciliteren hen bij het passend maken van vacatures en/of taakpakketten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee bereiken we dat steeds meer werkgevers in onze arbeidsmarktregio inclusief werken en dat ook uitstralen.

De uitvoering
In het Uitvoeringsplan 2020-2023 is opgenomen dat de jaren 2020 - 2023 in het teken staan van de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt en haar visie op werkgeversdienstverlening. We hebben aangegeven dat we nadrukkelijk willen investeren in het bestendigen van bestaande relaties met werkgevers en met ketenpartners en in het op- en uitbouwen van het totale (inclusieve) netwerk.
De eigen organisatie van het WSP zal zich verder professionaliseren, zodat nog beter de strategische rol van de accountmanagers richting werkgevers kan worden uitgevoerd. Basis voor het WSP is het benaderen van arbeidsmarktvraagstukken vanuit het werkgeversperspectief zonder daarbij de relatie met de ketenpartners uit het oog te verliezen. Immers: we doen het met elkaar en kunnen alleen onze doelstellingen bereiken in gezamenlijkheid.

Interne organisatie
Met behulp van het UWV en ondersteund door UWV Academy, is eind 2019 een leergang ontwikkeld voor alle medewerkers van het WSP. Naast strategisch partnerschap zijn er modules over arbeidsrecht, wet- en regelgeving en het inclusief organiseren van werk. De leergang is eind 2019 gestart en zal in het derde kwartaal van 2020 afgerond worden. In 2021 moeten de effecten van dit ontwikkeltraject merkbaar worden voor onze werkgevers.

Interne organisatie
Met behulp van het UWV en ondersteund door de Academy van UWV, is eind 2019 een leergang ontwikkeld voor alle medewerkers van het WSP. Naast strategisch partnerschap zijn er modules over arbeidsrecht, wet- en regelgeving en het inclusief organiseren van werk. De leergang is eind 2019 gestart en zal in het derde kwartaal van 2020 afgerond worden. In 2021 moeten de effecten van dit ontwikkeltraject merkbaar worden voor onze werkgevers.

5.2 Focus, activiteiten en resultaten 2021

Stip op de horizon: integrale ketensamenwerking
SUWI-wetgeving
In 2019 heeft de staatssecretaris SZW, Tamara van Ark, in haar kamerbrief de kaders beschreven voor bijgestelde SUWI-wetgeving, die per 1 januari 2021 in werking treedt. In de nieuwe wetgeving wordt als uitgangspunt genomen dat iedere arbeidsmarktregio één publiek werkgeversservicepunt heeft, waarbij er regels komen voor meer landelijke uniformiteit in uitstraling en bereikbaarheid. Alle uitvoerders van de werkgeversdienstverlening werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan aan onder meer de invulling van de dienstverlening, de transparantie van instrumenten en voorzieningen en de aansluiting van werkzoekendendienstverlening en scholing. Verslaglegging van de resultaten wordt volgens vaste regels uitgevoerd. Werkgeverstevredenheid blijft een belangrijk evaluatief instrument.

Hoewel onze arbeidsmarktregio, met het integraal georganiseerde WSP, een voorsprong heeft op dit landelijke proces, zijn er wel punten om de samenwerking in de gehele keten te verbeteren. Daarbij gaat het vooral om het vinden van een goede structuur voor de governance. Hoe kunnen alle ketenpartners voldoende sturing geven aan haar eigen (lokale) processen als ook aan de ketenbrede (regionale) processen?
Het streven is erop gericht om in 2020 de kaders voor het integrale WSP, inclusief de inbedding van systemen en rapportages, gereed te hebben zodat we vanaf 2021 conform die kaders kunnen gaan werken in onze arbeidsmarktregio.

Doelstellingen / KPI's
Basisdienstverlening
Tot op heden lag de opdracht van het WSP vooral in het behalen van het aantal plaatsingen en het cijfer voor werkgeverstevredenheid. Het WSP heeft zich echter in de loop der tijd verder ontwikkeld en is daardoor steeds meer de strategisch adviseur op het gebied van inclusief werkgeven. Dit wordt onderkend door onze ketenpartners, die graag zien dat wij ons als zodanig profileren en hiermee het netwerk van inclusieve werkgevers verder vergroten. Zowel het WSP als de ketenpartners hebben de

behoefte uitgesproken om de basisdienstverlening van het WSP opnieuw te definiëren zodat de rol van strategische partner voor inclusieve werkgevers hierin, inclusief de daarop de formuleren taakstellende afspraken, voor iedereen helder zijn.

Taakstelling
De plaatsingstaakstelling (vervulde vacatures en proefplaatsingen) in 2021 is tijdens het schrijven van dit uitvoeringsprogramma nog niet vast te stellen aangezien wij onvoldoende inzicht hebben in het aantal werkfitte kandidaten voor wie een passende arbeidsplek gevonden moet worden. De definitieve plaatsingstaakstelling en onderverdeling naar doelgroepen willen wij bespreken in overleg met onze ketenpartners (gemeenten en UWV) via het Regionaal Ambtelijk Overleg en MT-Ketensamenwerking waarna in het najaar deze taakstelling door de Bestuurscommissie kan worden vastgesteld als advies aan het Algemeen Bestuur. Door beide gremia hierbij te betrekken, zorgen we ervoor dat het realiseren van de plaatsingen een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid is waarbinnen iedereen een eigen rol en taak heeft. Het Algemeen Bestuur zal vervolgens de taakstelling als nadere invulling van dit uitvoeringsprogramma op advies van de bestuurscommissie vaststellen.

De afspraken in het kader van advisering bij inclusief werkgeven, zijn te herleiden naar enerzijds de strategische adviesgesprekken en anderzijds de uitbreiding van het netwerk van inclusieve werkgevers. Door hier explicieter op te gaan registreren in zowel aantallen als effecten, zal meer inzicht ontstaan in de realisatie. Concreet stellen we voor om te gaan rapporteren op:

- aantal nieuwe inclusieve werkgevers
- aantal strategische adviesgesprekken
- aantal bedrijfsanalyses
- aantal proefplaatsingen en aantal definitieve plaatsingen

Rapportage en dashboard
Naast vervulde vacatures en proefplaatsingen gaan we rapporteren over het aantal stageplaatsen (op eindstages), werkervaringsplekken en BBL-trajecten. Verder willen we rapporteren over onder meer de events die wij met onze werkgevers en ketenpartners organiseren, waarbij zowel de investering/inspanning als het effect meegenomen wordt.
Ook zal er meer informatie beschikbaar komen over leerwerktrajecten en de effecten daarvan. Hiervoor wordt in 2020 een rapportagevorm ontwikkeld, rekening houdend met de aanbevelingen vanuit de APK en gebruikmakend van de input die onze ketenpartners op de rapportage gaan leveren. Met ingang van 2021 zal daarnaast een dashboard beschikbaar zijn om "*real time*" informatie te kunnen monitoren. Dit dashboard wordt ontwikkeld in het kader van de Strategische Agenda en met financiering vanuit Perspectief op Werk.

Marktbewerking
Werkgevers moeten in 2021 gaan merken dat onze dienstverlening breder is dan alleen vacaturevervulling en dat het WSP kan meedenken over meer dan sec personele vraagstukken.
Concreet verwachten we in 2021:

- Meer bedrijfsadvies *inclusieve arbeidsorganisatie* door WSP in samenwerking met adviseurs van het UWV, die hier specifiek voor zijn aangesteld. Via deze analyses kunnen we als WSP

werkgevers adviseren hoe zij het werk meer inclusief kunnen organiseren, waardoor er ruimte ontstaat voor nieuwe functies voor bepaalde doelgroepen.
- Uitbreiding van het netwerk van inclusieve werkgevers. Concreet willen we in 2021 inzetten op minimaal 25% nieuwe werkgevers.
- Meer advisering over wet- en regelgeving en inzet van ondersteunende instrumenten. Zowel richting individuele werkgevers als groepen werkgevers door middel van expertsessies/themabijeenkomsten.

Onze teams zijn branchegericht indeling waardoor de accountmanagers van het WSP werkgevers ook branchegericht kunnen faciliteren. De accountmanagers van het WSP spreken daardoor de taal van de werkgevers en kunnen werkgevers met hun branchekennis faciliteren. Het is vanuit deze branchekennis dat de accountmanagers van het WSP actief meedenken met werkgevers, brancheorganisaties en opleiders in de branche rondom leerwerktrajecten. Dit doen we samen met het regionale Leerwerkloket als ook met Scalabor en andere partners, zoals het Leer & Ontwikkelnetwerk van de Liemers (LEON).

Samenwerking in de keten

Begin 2020 kunnen we constateren dat de basis voor de samenwerking in de keten staat. MT-Ketensamenwerking, het overleg van het WSP met de managers W&I van gemeenten en de arbeidsmarktmanager van UWV, staat en is in positie gebracht. Het overleg is uitgegroeid tot een gremium waar niet alleen informatie gedeeld wordt, maar waar ook besluitvorming over uitvoeringsregels plaatsvindt met het daarbij behorende implementatieproces. In 2021 zal de keten uitgebreid zijn met andere partners vanuit het onderwijs en re-integratie. Regelmatig zullen het Leerwerkloket, ROC, arbeidsontwikkelbedrijven (zoals Scalabor) en andere organisaties aansluiten bij MT-Ketensamenwerking, zodat de visie vanuit deze partners meegenomen kan worden in de verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktregio.

Subregionale dienstverlening

Subregionale dienstverlening is in 2021 volledig ingebed in de werkprocessen van zowel het WSP als haar directe ketenpartners. We delen onze inzichten en ervaringen, weten elkaar goed te vinden en zoeken elkaar op voor overleg over kandidaten en werkgevers.

Het WSP is branchegericht georganiseerd. De subregionale accountmanagers zijn de spin in het web om samen met de ketenpartners te kijken waar er kansen liggen bij werkgevers in de betreffende gemeenten. Er zijn daarom nauwe contacten met de bedrijfscontactfunctionarissen van gemeenten en UWV. Werkgeversbenadering is goed op elkaar afgestemd en wordt standaard geregistreerd in de systemen zodat alle betrokkenen van elkaar weten hoe de contacten verlopen. Het vraag- en aanbodgericht werken is volledig geïmplementeerd waardoor zowel het WSP als haar partners wendbaar zijn in het vinden van de best passende aanpak voor de kandidaat werkzoekende en de werkgever. Ook als de conjunctuur verandert.

Randvoorwaarden om dit te kunnen laten slagen zijn:
- klant in beeld (competentiegericht matchen en inzicht in de bestanden van gemeenten en UWV);
- werkgevers meenemen in de ontwikkeling van competentiegericht matchen;
- regionaal dashboard (ketenbreed inzicht in waar we staan);

- goede afspraken tussen WSP en haar ketenpartners (wie doet wat ten aanzien van werkgevers- en klantbenadering).

Strategische Dynamische Uitvoeringsagenda
De Strategische Uitvoeringsagenda is, als onderdeel van de Strategische Agenda Inclusieve Arbeidsmarkt van onze arbeidsmarktregio, in 2019 opgestart. Onder de noemer “samen kunnen we meer” is de hoofddoelstelling van de agenda het optimaliseren van de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2020 zullen de eerste resultaten van de dertien opgenomen actielijnen zichtbaar worden. Voor 2021 zullen wij, met de ervaringen die daarvoor zijn opgedaan, verder werken aan de uitvoering van de agenda en het behalen van de gestelde doelen. Belangrijk daarbij is het omzetten van de projectmatige aanpak naar inbedding in de bestaande organisaties.

Arbeidsmarkt Periodieke Ketenanalyse (APK)
De APK is opgenomen in de Strategische Uitvoeringsagenda. De APK is, als zelfanalyse, een belangrijk instrument voor de arbeidsmarktregio om inzicht te krijgen in verbeteringen in het proces van vacature tot uiteindelijk plaatsing en nazorg. De APK is een instrument waar zowel het WSP als gemeenten en UWV haar inbreng inhebben. Vanaf 2020 zal de kwantitatieve analyse (registratie van het gefaseerde proces) niet meer alleen door het WSP worden uitgevoerd, maar zullen ook gemeenten en UWV hieraan een bijdrage leveren. Daardoor wordt nog beter inzichtelijk waar optimalisatie doorgevoerd kan worden. Door ook kwalitatieve input te blijven ophalen (sessies met vooral uitvoerders vanuit de verschillende organisaties) wordt de samenwerking én de kennis van elkaar gestimuleerd.

Evenementen / Ontmoetingen
Vanuit de Strategische Agenda is sterk ingezet op het vergroten van de zelfregie bij werkzoekenden. Uitgangspunt is dat we er in onze arbeidsmarktregio naar streven de verbinding tussen werkgevers en werkzoekenden tot stand te brengen. Met en voor werkgevers zullen hiervoor regelmatig “ontmoetingen” met werkzoekenden worden georganiseerd. Enerzijds om daarmee de behoefte van werkgevers aan passend personeel te realiseren; anderzijds om werkzoekenden te faciliteren bij het vinden van passend werk.

5.3 Personele bezetting

Programma
12,84 accountmanagers buitendienst MGR en UWV (waarvan 6,84 fte UWV)
6,5 fte accountmanagers functiecreatie (waarvan 3,0 fte UWV)
5,89 fte accountmanagers werving en selectie (waarvan 3,0 fte UWV)
2,0 fte administratieve ondersteuning (1 MGR en 1 UWV)
0,67 fte communicatie MGR

Overhead
1,0 fte directeur MGR
1,0 fte beleidsmedewerker MGR
0,72 fte management assistent MGR

0,95 fte operationeel manager (UWV)
0,65 fte senior adviseur (UWV)

Totaal aantal fte UWV: 15,4
Totaal aantal fte MGR: 16,7
In 2020 fte is er 1 fte voor inzet WSP voor Schakelpunt. Hiervoor ontvangt WSP additionele middelen vanuit gemeente Arnhem. Halverwege 2020 wordt bepaald of dit wordt gecontinueerd en hoe dit wordt gefinancierd. Daarom is deze fte nog niet opgenomen in bovenstaand overzicht en in de begroting.

5.4 Financiële middelen

Overzicht Lasten & Baten Programma WSP	*2019 Realisatie na bestemming*	*2020 Gewijzigde Begroting*	*2021 Primaire Begroting*
Euro x 1.000			
Bezetting(fte)	*14,8*	*15,0*	*14,0*
Personeelskosten	1.069	1.131	1.108
Uitvoeringskosten	15	9	9
Programma	1.085	1.141	1.117
Bezetting(fte)	2,8	*2,7*	*2,7*
Overhead	477	540	506
Lasten	**1.562**	**1.681**	**1.624**
Deelnemende gemeenten	1.563	1.534	1.580
Overige baten	74	90	30
Baten	**1.637**	**1.624**	**1.611**
Resultaat	**75**	**-57**	**-13**
%Programma	*69%*	*68%*	*69%*

Toelichting

1. lasten inclusief indexatie conform september-circulaire in de lasten kant + € 46.000 (+2,9%)
2. 1 fte reductie doordat er nog geen dekking is voor extra projecten (Schakelpunt)
3. Incidentele kosten verhuizing en ICT vervallen ten opzichte van 2020, ICT-afschrijving (€ 13.000) blijft en kan worden gecompenseerd vanuit bestemmingsreserve in 2021.

Conclusie bijdrage deelnemende gemeenten stijgt met verwachte indexatie (+2,9%).

Hoofdstuk 6. Module Werkgeverschap SW

6.1 Inleiding

In een “aanwijzingsbesluit” hebben negen regiogemeenten Scalabor per 1-1-2018 aangewezen als uitvoerder van de WSW. Dit is gebeurd op grond van artikel 2 lid 2 Wsw. Er is een nieuwe module opgenomen in de regeling van de MGR, om het formele werkgeverschap bij de MGR SDCG onder te kunnen brengen. Inwoners van de deelnemende gemeenten hebben met ingang van 1-1-2019 in het kader van de Wsw een arbeidsovereenkomst met de MGR.

De module werkgeverschap SW is de module van de MGR die sinds 1-1-2019 belast is met het formeel werkgeverschap voor de ruim 2000 SW medewerker. Negen gemeenten[7] nemen deel aan de module Werkgeverschap SW van de MGR SDCG. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten. Daarmee zijn het werk en de HR, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW medewerkers van deze negen gemeenten goed geborgd.

De feitelijke taak van de module WgSW is daarmee invulling geven aan de werkgeversrol en toezien op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor. De formele werkgeversrol ziet op formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag. Daarnaast bewaakt de module de afspraken die met Scalabor zijn gemaakt met betrekking tot de ontwikkeling van de mensen werkzaam bij Scalabor. Scalabor is een arbeids-ontwikkelbedrijf dat als taak heeft haar medewerkers verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Vanuit de module WgSW wordt hier namens de gemeenten op toegezien. Scalabor legt daarnaast ook zelf verantwoording af aan de individuele gemeenten op grond van de taken die zij vanuit het ‘Aanwijzingsbesluit’ van de gemeenten afzonderlijk heeft gekregen. Mede daarom legt Scalabor ieder half jaar verantwoording af op een aantal KPI’s aan de MGR als geheel (en afzonderlijk aan de individuele gemeenten).

Verder is de module WgSW verantwoordelijk voor 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.

Daarnaast heeft de module WgSW per 1 januari 2020 ook de begeleiding overgenomen van de groep van boventalligen die is overgekomen vanuit Presikhaaf Bedrijven. Deze groep van momenteel nog 15 personen heeft volgens het sociaal plan een Van Werk naar Werk traject dat doorloopt tot uiterlijk 1-1-2022.

De werkgeverschapsrol die is belegd bij de MGR is gekoppeld aan de materiële uitvoering van de SW taken aan een “andere organisatie” (tot 31-12-2022 bij Scalabor). Na deze periode zijn de gemeenten in principe vrij om te kiezen voor een andere uitvoeringsorganisatie. Wel is bepaald dat deelname aan de module WgSW van de MGR wordt beëindigd zodra het hiervoor genoemde aanwijzingsbesluit niet wordt voortgezet tenzij er gekozen wordt voor een andere organisatie (art 3. “deelname aan de

[7] Arnhem, Rheden, Zevenaar, Duiven, Westervoort, Rozendaal, Doesburg, Lingewaard en Overbetuwe

samenwerkingsmodule" van de Gewijzigde regeling Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR). In dat geval moet conform artikel 4 lid 1.1. wel worden voldaan aan de voorwaarden die stellen dat de taken zoals nu belegd bij Scalabor (oa salarisadministratie, begeleiding en ontwikkeling etc.) bij die andere organisatie worden belegd (artikel 4 van de gewijzigde regeling).

6.2 Focus, activiteiten en resultaten 2021

Invulling geven aan formele werkgeversrol
Voor 2021 blijft de focus op het invullen geven aan de werkgeversrol zoals hiervoor beschreven. 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

Begeleiding boventalligen
2021 is het laatste jaar voor het Van Werk naar Werk traject van de mensen die per 1-1-2020 als boventallige zijn overgegaan van Presikhaaf Bedrijven naar de MGR. Dat betekent dat naast de begeleiding van de dan nog resterende groep in het Van Werk naar Werk traject ook de voorbereidingen worden getroffen voor de ontslagprocedure op grond van de afspraken die in dat kader in het sociaal plan zijn vastgelegd. Dat laatste vraagt extra focus op de afronding van de dossiers in juridische zin. Daarbij blijft uiteraard het streven om voor die datum voor een ieder een passende oplossing te hebben gevonden. Na 1-1-2022 blijven nog wel de verplichtingen bestaan vanuit de MGR voor wat betreft eventuele boven- en nawettelijke aanspraken die de medewerkers die uit dienst zijn gegaan nog kunnen doen gelden. Ook met deze kosten is in de voorziening die is overgekomen vanuit Presikhaaf Bedrijven rekening mee gehouden.

Mogelijke aanpassingen regeling MGR agv mogelijke wijzigingen aanwijsbesluit Scalabor na 31-12-2022.
Vanaf 31-12-2022 zijn de deelnemende gemeenten vrij om een andere invulling te geven aan de invulling van het materieel werkgeverschap dat tot die datum is belegd bij Scalabor. In beginsel is voorzien in voortzetting van de rol van Scalabor ook na deze datum, tenzij gemeenten anders besluiten. De voorbereiding op deze besluitvorming start reeds in 2020. De uitkomst van deze besluitvorming is bepalend voor de vervolgstappen die dan moeten worden gezet. Continuering van de huidige afspraken is uiteraard het meest eenvoudig maar eventuele aanpassing van de huidige afspraken of intrekking van het aanwijsbesluit door 1 of meerdere gemeenten kan gevolgen hebben voor zowel het SW personeel (2000 medewerkers) als de betrokken organisaties (Scalabor B.V. en MGR). Voor 1-1-2022 dient een eventueel besluit tot intrekking van het aanwijsbesluit aan Scalabor reeds genomen te zijn (ivm opzegtermijnen). Eind 2021 moet dus bekend zijn wat de individuele gemeente gaan doen.

6.3 Personele bezetting

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

- Bezetting tbv uitvoering van de taken van de module zelf
- SW groep (inclusief begeleid werken)
- Groep boventalligen

Personele bezetting uitvoering module-taken 2021

-	Aansturing / management:	0,25 fte
-	Controller:	0,35 fte
-	P&O taken (tbv SW en boventalligen)	0,4 fte
-	Administratieve ondersteuning	0,2 fte
	Totaal	1,2 fte

SW medewerkers

Het verloop van het aantal SW medewerkers is opgenomen in onderstaande tabel.

Boventalligen

In 2021 starten we met maximaal 11 personen waarvan er in de loop van 2021 nog 3 personen met pensioen gaan (gemiddeld 8,5 fte). Eind 2021 zijn alle arbeidsovereenkomsten beëindigd. Daarna kunnen nog boven- en na-wettelijke uitbetalingen worden gedaan.

6.4 Financiële middelen

Overzicht Lasten & Baten WgSW	*2019 Realisatie na bestemming*	*2020 Gewijzigde Begroting*	*2021 Primaire Begroting*
Euro x 1.000			
Bezetting(fte)	*-*	*12,0*	*8,5*
SW AJ (gem)	*1.972*	*1.854*	*1.761*
SW Dienstverbanden fte	*1.849*	*1.738*	*1.651*
SW Begeleid werken fte	*41*	*41*	*41*
Totaal SW fte	*1.890*	*1.779*	*1.692*
Personeelskosten	58.369	56.780	55.502
Uitvoeringskosten	662	5.541	2.043
Programma	59.030	62.321	57.545
Bezetting(fte)	0,64	1,20	1,20
Overhead	1.641	187	183
Lasten	**60.671**	**62.508**	**57.728**
Deelnemende gemeenten	59.440	57.395	56.125
Buitengemeenten	1.538	1.444	1.414
Overige baten	273	3.669	189
Baten	**61.252**	**62.508**	**57.728**
Saldo	**2.222**	**187**	**183**
%Programma	*97%*	*100%*	*100%*

Toelichting

1. In 2021 vervallen de eenmalige lasten voor het opnemen van de voorziening voor boventalligen Presikhaaf Bedrijven (3.470k). Dit is 2020 ook gecompenseerd door de betaling van hetzelfde bedrag door Presikhaaf bedrijven bij de overdracht (Overige baten). Alle kosten voor de boventalligen vallen ten laste van de voorziening. De hoogte van de voorziening wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. Een eventuele vrijval vanuit de voorziening komt ten bate van het resultaat.
2. De verschuiving van directe administratieve activiteiten voor SW medewerkers wordt vanaf 2020 geboekt onder programmakosten(1.460k). Deze activiteiten zijn uitbesteed bij Scalabor.
3. De geraamde uitstroom in 2021 is 5%. In 2020 is dat 6% (o.a. door het uitstellen van de verhoging van de pensioenleeftijd).
4. Loonkosten ontwikkeling +3,0% en +2,9%
5. De totale personeelskosten dalen -2,3% in 2021.