



Bijlage 5 Kaders prognose 2022 en begroting 2023

Aan: **AB**
Van: **Sjoerd Bergsma**
Datum: **9 december 2021**
Status: **Ter besluitvorming**

Concept besluit AB

Het AB stemt in met de kaders voor het opstellen van de begroting van 2023 en verzoekt de bestuurscommissie hierover te informeren

Planning & Control Cyclus

Prognose 2022 en begrotingswijziging

In verband met de toevoeging van de module Contractmanagement Inburgeringstrajecten en de bijstelling van de verdeling van de baten van de samenwerkingsmodule WgSW zal de begroting 2022 worden gewijzigd.

Op basis van de conceptcijfers van jaarrekening 2021, nieuw afgesloten DVO's voor externe dienstverlening en nieuwe indexatiecijfers wordt er in februari 2022 per module een prognose gemaakt voor de verwachte lasten voor 2022. Indien hierin grote afwijkingen zijn ten opzichte van de reeds vastgestelde begroting wordt dit meegenomen in de begrotingswijziging voor 2022.

Meerjarenbegroting 2023-2026

De meerjarenbegroting 2023-2026 wordt berekend op basis van deze prognose 2022 en de onderstaande kaders. Afwijkingen ten opzichte van de meerjarenraming 2022 uit de begroting 2022 zullen worden toegelicht.

De cijfers voor Realisatie 2021, Begrotingswijziging 2022 en Begroting 2023 worden begin maart in de bestuurscommissies besproken conform art 27 van de regeling. Op basis van de opgestelde begroting en adviezen van de bestuurscommissies stelt het DB de totale jaarrekening, begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2023 – 2026 op.

De bestuurscommissies stellen begin maart ook de uitvoeringsprogramma's 2023 van de modules op.

In het DB begin maart wordt een concept jaarverslag, concept begrotingswijziging en concept begroting voorbereid voor het AB van eind maart. De accountant controleert het jaarverslag en de jaarrekening in februari.



Nieuw Beleid: belangrijkste wijzigingen in de uitvoeringsprogramma's van de modules

- Onder voorbehoud van positief advies van de gemeenteraden zal per 1 januari 2022 de regeling wijzigen, en zal de samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten worden toegevoegd.
- De bestuurscommissie Inkoop zorg dd 4 juni 2021 heeft ingestemd met het voorstel van de inzet van een businessanalist bij de module Inkoop zorg vanaf 2022. De begroting 2022 voor deze module zal toenemen met naar schatting € 80.000.
- We zien een noodzaak om over de toekomst van de bedrijfsvoering van de MGR na te denken vanwege onder andere ontwikkelingen in wet en regelgeving. Daarnaast lopen in 2022 en 2023 enkele contracten rondom ICT dienstverlening en huisvesting af. De afloop van deze contracten stelt ons in staat om rekening houden met mogelijke ontwikkelingen van de bedrijfsvoering van de MGR.
- Per 1-1-2023 lopen zowel het huidige aanwijzingsbesluit voor uitvoering van de SW door Scalabor, als de bijbehorende DVO met Scalabor voor het uitvoeren van het materieel werkgeverschap af. Besluitvorming over het aanwijzingsbesluit ligt momenteel bij de gemeenten. Op basis van de uitkomsten daarvan zal de MGR een nieuwe DVO voor het materieel werkgeverschap aanbesteden. Op dit moment verwachten we geen wijzigingen op inhoudelijk of financieel gebied.
- De MGR is lean en mean ingericht. Hoewel dat aan de ene kant inhoudt dat er efficiënt met publieke middelen wordt omgegaan, heeft dit ook als gevolg dat er krapte wordt ervaren als er noodzakelijke of wenselijke opleidingen ingezet moeten worden. Voor de correcte taakuitoefening van de MGR en het goed kunnen vervullen van de adviesfunctie aan gemeenten is het van belang dat het kennisniveau op peil blijft. Hoewel de afgelopen twee jaar in verband met de corona pandemie niet maatgevend zijn voor wat betreft de uitputting van het budget, zien we ook dat opleidingen en trainingen niet door kunnen gaan omdat het budget niet toereikend is. Juist de MGR vervult op specifieke gebieden de kennisfunctie voor onze regiogemeenten, reden waarom de medewerkers goed toegerust moeten zijn en hun kennis up to date moeten kunnen houden. Om te voorkomen dat het kennisniveau achterblijft bij wat nodig is, wordt het opleidingsbudget structureel opgehoogd naar 2%, hetgeen een algemeen geaccepteerde norm voor opleidingskosten is binnen gemeenten. Een financiële uitwerking is toegevoegd in bijlage 1.
Ook met een ophoging van het budget kan het zijn dat er, als gevolg van de omvang van een module, het budget niet toereikend is voor de gewenste opleiding of training. Met name bij de beheermodule is dit het geval. Daarom wordt voorgesteld het opleidingsbudget niet per module te begroten, maar op het totaal van de organisatie waardoor het MT een integrale afweging kan maken. Daadwerkelijk gemaakte kosten worden bij de betreffende module verantwoord.
- De lean en mean inrichting van de MGR uit zich ook bij langdurig ziekteverzuim. In de begroting is geen structureel budget opgenomen voor vervanging van langdurig ziekteverzuim. In plaats van vervanging wordt dit ziekteverzuim gecompenseerd door werkzaamheden en opleidingen af te schalen, wat een onwenselijke situatie is. Hoewel er met het instellen van de bestemmingsreserves een incidentele oplossing is voor knelpunten in de bedrijfsvoering in zijn algemeenheid, is langdurig ziekteverzuim een structureel vraagstuk dat beperkt te beïnvloeden is. Gemiddeld was er in de eerste drie kwartalen van het jaar sprake van 5,69% langdurig ziekteverzuim. Een financiële uitwerking van langdurig ziekteverzuim is toegevoegd in bijlage 2.

Vraag: is het AB bereid om structureel ruimte in de begroting te creëren voor het opvangen van langdurig ziekteverzuim?



Doorrekening van verwachte wijzigingen in de lasten

- Op basis van de septembercirculaire 2021 (CBP Rapport MEV 2022) zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2022	2023
Loonvoet (CAO + inschaling)	2,5% (was 1,5%)	2,3%
Index Materieel Overheidsconsumptie	1,9% (was 1,5%)	1,5%

*Voor 2024 e.v. laten we geen indexering zien de meerjarenbegroting.

Hoewel er voor 2022 nog geen nieuwe CAO bekend is, is er wel reeds een principeakkoord bekend. In dit principeakkoord worden zowel een structurele component benoemd als een incidentele vergoeding. De structurele component is naar verwachting op te vangen binnen de bovengenoemde indexatie, de incidentele vergoeding zal worden toegevoegd aan de begroting voor 2022.

- Hoewel er in 2021 een nieuwe CAO SW is afgesproken voor de jaren 2021-2025, zijn er nog geen afspraken gemaakt over uitkeringen van de LPO (loon en prijsontwikkeling) voor de jaren 2022-2025. Voor de cao SW wordt daarom voor 2022 uitgegaan van een schatting op basis van het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari met 1,41 %, voor 1 juli schatten we een stijging van 2% gelet op de toenemende inflatie, totaal 2,4%. Voor 2023 hanteren we wegens het ontbreken van concrete loonafspraken uit de CAO de loonvoet index uit de septembercirculaire.

	2022	2023
Cao SW	2,4% (was 1,5%)	2,3%

Het verwachte uitstroompercentage SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. wordt door de bestuurscommissie WgSW vastgesteld in maart 2022.



Bijlage 1: Financiële doorrekening opleidingsbudget

	Beheer		Inkoop		RBL		WSP		Totaal
Salarislasten 2022	€ 202.000		€ 1.042.000		€ 2.192.000		€ 1.327.000		
Opleidingsbudget 2%		€ 4.040		€ 20.840		€ 43.840		€ 26.540	€ 95.260
Huidige begroting		€ 4.000		€ 7.000		€ 34.000		€ 13.000	
Toevoeging		€ -		€ 13.840		€ 9.840		€ 13.540	
<i>Deelnemende gemeenten</i>									
Gemeente Arnhem	35%	€ -	36%	€ 5.028	46%	€ 4.569	41%	€ 5.515	€ 15.112
Gemeente Doesburg	2%	€ -	2%	€ 345	0%	€ -	3%	€ 378	€ 723
Gemeente Duiven	5%	€ -	6%	€ 783	5%	€ 528	6%	€ 858	€ 2.169
Gemeente Lingewaard	10%	€ -	8%	€ 1.154	9%	€ 923	12%	€ 1.592	€ 3.669
Gemeente Overbetuwe	10%	€ -	10%	€ 1.321	11%	€ 1.059	12%	€ 1.637	€ 4.017
Gemeente Renkum	7%	€ -	7%	€ 979	6%	€ 577	0%	€ -	€ 1.556
Gemeente Rheden	9%	€ -	10%	€ 1.364	10%	€ 953	11%	€ 1.495	€ 3.811
Gemeente Rozendaal	0%	€ -	0%	€ 53	0%	€ 31	0%	€ 58	€ 142
Gemeente Wageningen	8%	€ -	7%	€ 983	0%	€ -	0%	€ -	€ 983
Gemeente Westervoort	3%	€ -	3%	€ 467	4%	€ 348	4%	€ 512	€ 1.326
Gemeente Zevenaar	9%	€ -	10%	€ 1.363	9%	€ 854	11%	€ 1.495	€ 3.712
	100%	€ -	100%	€ 13.840	100%	€ 9.840	100%	€ 13.540	€ 37.220



Bijlage 2 Financiële doorrekening langdurig ziekteverzuim

	Beheer		Inkoop		RBL		WSP		Totaal
Salarislasten 2022	€ 202.000		€ 1.042.000		€ 2.192.000		€ 1.327.000		
Langdurig ziekteverzuim 5,69%		€ 11.494		€ 59.290		€ 124.725		€ 75.506	€ 271.015
Deelnemende gemeenten									
Gemeente Arnhem	35%	€ 3.969	36%	€ 21.540	46%	€ 57.915	41%	€ 30.753	€ 114.178
Gemeente Doesburg	2%	€ 272	2%	€ 1.479	0%	€ -	3%	€ 2.109	€ 3.860
Gemeente Duiven	5%	€ 617	6%	€ 3.354	5%	€ 6.690	6%	€ 4.787	€ 15.449
Gemeente Lingewaard	10%	€ 1.146	8%	€ 4.945	9%	€ 11.694	12%	€ 8.878	€ 26.664
Gemeente Overbetuwe	10%	€ 1.179	10%	€ 5.658	11%	€ 13.429	12%	€ 9.128	€ 29.394
Gemeente Renkum	7%	€ 772	7%	€ 4.195	6%	€ 7.311	0%	€ -	€ 12.278
Gemeente Rheden	9%	€ 1.078	10%	€ 5.842	10%	€ 12.076	11%	€ 8.337	€ 27.333
Gemeente Rozendaal	0%	€ 42	0%	€ 227	0%	€ 390	0%	€ 325	€ 984
Gemeente Wageningen	8%	€ 976	7%	€ 4.209	0%	€ -	0%	€ -	€ 5.185
Gemeente Westervoort	3%	€ 368	3%	€ 1.999	4%	€ 4.407	4%	€ 2.853	€ 9.627
Gemeente Zevenaar	9%	€ 1.075	10%	€ 5.841	9%	€ 10.819	11%	€ 8.337	€ 26.071
	100%	€ 11.494	100%	€ 59.290	100%	€ 124.725	100%	€ 75.506	€ 271.015