

Bundel - MGR - Algemeen Bestuur van 24 maart 2022

- 1 Opening en vaststellen agenda
Agenda AB 24 maart 2022
Aangepaste agenda AB MGR SDCG 24 maart 2022 .pdf
- 2 Mededelingen en ingekomen stukken
- *Planning raadsbijeenkomsten 9 en 12 mei 2022*
 - *Jaarverslag Scalabor bijlage 1a,b*
- Bijlage 1a Scalabor brief jaarverslag voor AB 24 maart 2022.pdf
Bijlage 1b Jaarverslag scalabor 2021 voor AB 24 maart 2022.pdf
- 3 Verslag vorige vergadering
Concept verslag AB 23 december 2021 bijlage 2
bijlage 2 Concept verslag extra AB MGR SDCG 23 december 2021 voor AB 24 maart 2022.pdf
- 4 Jaarrekening 2021 – in aanwezigheid van accountant
- a. *Voorlegger met adviezen bestuurscommissies bijlage 3*
 - b. *Vastgestelde jaarverslag en jaarrekening 2021 bijlage 4*
 - c. *Accountantsverslag bijlage 5*
- Toelichting door de accountant*
- d. *Controle verklaring bijlage 6 NAZENDING*
 - e. *Managementletter bijlage 7*
 - f. *Reactie DB en directie bijlage 8*
- Bijlage 3 voorlegger DB jaarverslag en jaarrekening 2021 voor AB van 24 maart 2022.pdf
Bijlage 4 Jaarverslag MGR 2021 voor AB 24 maart 2022.pdf
bijlage 5 accountantsverslag over 2021 voor AB 24 maart 2022 .pdf
Bijlage 7 Managementletter 2021 MGR voor AB 24 maart 2022.pdf
Bijlage 8 Reactie op Management Letter voor AB 24 maart 2022.pdf
- 5 Resultaten 2021 en plannen 2022 en 2023
Presentatie voorzitters bestuurscommissies
- 6 Uitvoeringsprogramma 2022/2023 begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026
- a. *Voorlegger met adviezen bestuurscommissies bijlage 9*
 - a. *Concept uitvoeringsprogramma 2022/2023, Concept begrotingswijziging 2022 bijlage 10*
en meerjarenbegroting 2023-2026
- Bijlage 9 voorlegger concept uitvoeringsprogramma 2023, begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2022 - 2025 voor AB 24 maart 2022.pdf
bijlage 10 uitvoeringsprogramma 2023 begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026 MGR SDCG AB 24 januari 2022.pdf
- 7 Concept kaderbrief
- a. *Voorlegger bijlage 11*
 - b. *Concept kaderbrief bijlage 12*
- Bijlage 11 voorlegger concept kaderbrief.pdf
bijlage 12 Concept kaderbrief voor AB 24 maart 2022.cleaned.doc
- 8 Overdrachtdossier
- a. *Voorlegger bijlage 13*
 - b. *Overdrachtdossier bijlage 14*
- Bijlage 13 voorlegger Overdrachtdossier voor AB 24 maart 2022.pdf
bijlage 14 overdrachtdossier MGR SDCG 2022.pdf
- 9 Archiefconvenant
- a. *Voorlegger bijlage 15*
 - b. *Archiefconvenant bijlage 16*
- Bijlage 15 voorlegger AB archiefconvenant voor AB 24 maart 2022.pdf
Bijlage 16 Archiefconvenant MGR SDCG - gemeenten voor AB 24 maart 2022.pdf
- 10 Accountantselectie

NAZENDING

a. Voorlegger *bijlage 17*

b. Offerte accountant *bijlage 18*

Bijlage 17 voorlegger selectie accountant 2022 ev.pdf

Bijlage 18 Offerte MGR 2022-2025.pdf

- 11 Afscheid bestuursleden
- 12 Rondvraag
- 13 Sluiting



Aangepaste AGENDA

Overleg : **Algemeen bestuur MGR SDCG**

Datum : 24 maart 2022

Tijd : **9.30 – 11.30 uur**

Plaats : **Zalencentrum Wieleman**

AGENDAPUNTEN

- 1. Opening en vaststelling agenda**
- 2. Mededelingen en ingekomen stukken – tkn**
 - Planning raadsbijeenkomsten 9 en 12 mei 2022
 - Jaarverslag Scalabor bijlage 1a,b
- 3. Verslagen**

Concept verslag AB 23 december 2021 bijlage 2
- 4. Jaarrekening 2021 – in aanwezigheid van accountant**
 - a. Voorlegger met adviezen bestuurscommissies bijlage 3
 - b. Vastgestelde jaarverslag en jaarrekening 2021 bijlage 4
 - c. Accountantsverslag bijlage 5

Toelichting door de accountant
 - d. Controleverklaring *komt na vaststelling jaarrekening in juni 2022* *geen bijlage 6*
 - e. Managementletter bijlage 7
 - f. Reactie DB en directie bijlage 8
- 5. Resultaten 2021 en plannen 2022 en 2023**

Presentatie voorzitters bestuurscommissies
- 6. Uitvoeringsprogramma 2022/2023 begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026**
 - a. Voorlegger met adviezen bestuurscommissies bijlage 9
 - a. Concept uitvoeringsprogramma 2022/2023, Concept begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026 bijlage 10
- 7. Concept kaderbrief**
 - a. Voorlegger bijlage 11
 - b. Concept kaderbrief bijlage 12
- 8. Overdrachtdossier**
 - a. Voorlegger bijlage 13
 - b. Overdrachtdossier bijlage 14



- | | | |
|-----------|---|---------------------------------------|
| 9 | Archiefconvenant
a. Voorlegger
b. Archiefconvenant | bijlage 15
bijlage 16 |
| 10 | Accountantselectie
a. Voorlegger
b. Offerte accountant | nazending
bijlage 17
bijlage 18 |
| 11 | Afscheid bestuursleden | |
| 12 | Rondvraag | |
| 13 | Sluiting | |

Werkgeverschap SW
T.a.v. de heer W. van der Linden
Postbus 2100
6802 CC ARNHEM

Jaarverslag Scalabor 2021

Geachte relatie,

Ook bij Scalabor kijken we opnieuw terug op een bijzonder jaar, zo begonnen we 2021 met een lockdown en eindigden we daar helaas ook mee. Keer op keer hebben we met al onze collega's de veerkracht getoond om met de uitdagingen van de dag om te gaan. Wij zijn daardoor extra trots op de resultaten die we afgelopen jaar hebben behaald.

Voor u ligt ons jaarverslag 2021 waarin we u op hoofdlijnen meenemen in onze activiteiten en resultaten. Daarbij heeft de focus gelegen op onze 3 kerndoelstellingen; een goed werkgever zijn voor de inwoners die aan ons zijn toevertrouwd, zoveel mogelijk mensen te begeleiden naar zo passend mogelijk werk en dat op een financieel gezonde manier. Om dit te realiseren organiseerden we onder andere activiteiten onder de vlag Fitter / Leuker / Slimmer, initieerden we de Werkbrigade en openden we een fietswerkplaats, een logistiek opleidingscentrum en restaurant De Proeftuin. In opdracht van gemeenten voerden we diagnosegesprekken met inwoners en boden we dienstverlening aan op het gebied van bemiddeling. Met als doel duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, ontwikkelden we plannen op het gebied van innovatie en techniek die komend jaar gerealiseerd gaan worden. En we zijn nieuwe samenwerkingen aangegaan met tal van werkgevers in de regio.

Met resultaat! De medewerkerstevredenheid steeg, het verzuim daalde en meer medewerkers dan ooit werkten extern. Bovendien begeleiden we in samenwerking met gemeenten bijna 300 inwoners naar een betaalde baan.

Door de werkzaamheden die onze medewerkers uitvoeren dragen zij bij aan de maatschappij. Sterker nog, in de steeds krappere wordende arbeidsmarkt zijn onze collega's en diegenen die nu nog langs de kant staan meer nodig dan ooit. Mede dankzij de inzet van de vele partijen waarmee wij nauw en prettig samenwerken speelt Scalabor een steeds belangrijkere rol ten aanzien van de inclusieve arbeidsmarkt. Uw betrokkenheid en bijdrage wordt daarbij zeer gewaardeerd en daarvoor willen we u dan ook hartelijk bedanken. Wij kijken uit naar een voortzetting van onze plezierige samenwerking.

Met vriendelijke groet,



Marcel Hiëlkema
Directeur

Jaarverslag Scalabor 2021

We kijken bij Scalabor terug op een goed 2021. Het corona virus heeft ons en onze medewerkers voor uitdagingen gesteld maar keer op keer hebben we veerkracht getoond en ons op onze drie doelstellingen gericht; een goed werkgever zijn voor de mensen die aan ons zijn toevertrouwd, zoveel mogelijk mensen begeleiden naar zo passend mogelijk werk en dat op een financieel gezonde manier te doen. Daarbij hebben we continue gekeken naar mogelijkheden in plaats van naar beperkingen. De steeds krappere wordende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat wij meer nodig zijn dan ooit. We hebben dan ook vertrouwen in de toekomst!



Goed werkgeverschap

Samen werken in een prettige en aangename omgeving

Door ons heel goed aan de regels te houden, helder te communiceren en in te grijpen waar nodig hebben we ondanks corona **door kunnen werken** waardoor we de sociale infrastructuur hebben kunnen bieden die voor veel van onze collega's zo belangrijk is.

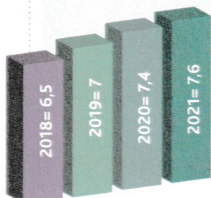
Medewerkers hebben zich verder ontwikkeld via de verschillende activiteiten van het **Fitter / Leuker / Slimmer** programma.



De verschillende activiteiten hebben een positief effect op het **verzuim** dat ondanks de pandemie gedaald is van **14,9%** naar **14,6%** en daarmee voor het derde jaar op rij onder het landelijk gemiddelde van SW bedrijven van **15,4%** blijft.



De **medewerkerstevredenheid** is gestegen van een **7,4** in 2020 naar een **7,6** in 2021. Een nieuw record! Vooral trots en sfeer springen er in de onderzoeken bovenuit met respectievelijk een **7,6** en een **8,5**.



Algehele beleving medewerkers Scalabor



Passend werk

Zoveel mogelijk mensen begeleiden naar zo passend mogelijk werk

Het aantal fte SW medewerkers daalde als gevolg van pensionering van **1.710** naar **1.575**. Ruim **53%** van de medewerkers waren **extern aan het werk** en van **85%** van onze collega's is het individuele ontwikkelplan in 2021 geactualiseerd.

Nieuwe activiteiten waren onder andere fietsenwerkplaats Bikes@Scalabor, restaurant De Proeftuin en een logistiek trainingscentrum. Succesvolle **Werken op Locatie** detacheringen gingen van start bij E-Care, Look-O-Look, Teamplast en HSF.



We hielpen gemeenten met diagnose-gesprekken, lanceerden de Mooie Banen campagne, startten de Werkbrigade en begeleidden **294** inwoners naar een betaalde baan. De **succesvolle uitstroom** vanuit de verschillende branchetrajecten bedroeg **87,5%**.

We faciliteerden samen met UWV, WSP en de stichting Inclusief Midden Gelderland het **Samen voor een Baan** werkgeversnetwerk en organiseerden verschillende bijeenkomsten, lanceerden een website en gaven het Inclusief Magazine uit.



Financieel gezond

Winstmaximalisatie past ons niet, maar we moeten wel onze eigen broek ophouden

Als gevolg van coronamaatregelen, waardoor o.a. onze Intratuin tijdelijk moest sluiten en de instroom van deelnemers aan ontwikkeltrajecten lager lag, was het **resultaat** lager dan begroot. Gelukkig hielp het Rijk ook dit jaar met coronasteun voor ontwikkelbedrijven.

Doordat **294** trajectdeelnemers van een uitkering doorstroomden naar betaald werk bedroeg de gerealiseerde **maatschappelijke besparing € 7 mio** per jaar! **92%** van de medewerkers was ook na 12 maanden nog aan het werk.



Regio gemeenten **verlengden de samenwerking** en maakten financiële afspraken tot en met 2025. Hierdoor wordt het werkgeverschap SW ook in de komende jaren bij Scalabor gecontinueerd en kan de kennis en ervaring ingezet worden om meer inwoners naar werk te begeleiden.

Om medewerkers duurzaam te blijven inzetten hebben we budget vrijgemaakt om te **investeren in technologie**. Tevens hebben we afgelopen jaar plannen gemaakt voor **nieuwe huisvesting**.



Look-O-Look en Scalabor maken herstart



Look-O-Look en Scalabor maken herstart



Christiaan van Meel (links) en begeleider Arne Hulzebosch bij een inpakmachine.

Christiaan is vooral heel blij met zijn baan

Mensen met een arbeidsbeperking, uitzendkrachten en vaste krachten werken zonder onderscheid samen, maar bij de dagelijkse planning worden de ploegen zo samengesteld dat iedereen op zijn eigen niveau kan werken.

Proef van de gemeente gaat nog deze zomer van start

Buurtconciërges voor vijf Arnhemse volkswijken

In vijf Arnhemse volkswijken gaan buurtconciërges dagelijks een oogje in het zeil houden. Nog deze zomer gaan er tien aan de slag.

John Bruinsma
Arnhem

Het gaat om een proef van de gemeente, om te zien of zo'n functionaris de leefbaarheid in de wijken verbetert. De buurtconciërges komen in de wijken Geitenkamp, Pre-sikhaaf-West, St. Marten/Klarendal-Noord, Malburgen-Oost en Het Broek. Ze krijgen een jaar de tijd.

De ifevezigheid van zo'n functionaris spreekt begin vorig jaar op bij de fatale nieuwbouwsbrand in de hal van een flat op het Gelderseplein, waarbij een vader en zijn zoon het leven verloren. Vlak na

de brand klaagden bewoners nog dat er geen huismeester meer was. De buurtconciërges in Malburgen-Oost krijgen die flat, maar ook andere in inwoners II als voornaamse aandachtspunt.

Volgens een gemeentewoordvoerder moet de buurtconciërges fungeren als aanspreekpunt in de wijk, maar spreekt hij of zij zelf ook mensen aan. Doel is de buurt schonner, veiliger en meer te houden. Het toezicht betreft vooral kwesties die de leefbaarheid ondermijnen, zoals vervuiling, kapot straatmeubilair of buisgeroel.

Waar nodig steekt de buurtconciërges de handen uit de mouwen is assistentie nodig van service-eenheden of handhavers dan weet hij of zij die te vinden. De conciërges bouwen aan een netwerk, om te weten wat er speelt en het gevoel te

versterken dat bewoners verantwoordelijk zijn voor hun buurt. De proef begint in Arnhem-Oost, het gebied waar de gemeente met onder meer woningcorporaties, scholen, politie, ondernemers en bewoners de leefbaarheid wil versterken. Hier speelt een cocktail van problemen, zoals armoede, onderwijscrisis, criminaliteit en overlast. Met name om de kansen van de jeugd te vergroten, moet er versneld iets aan worden gedaan.

De buurtconciërges fungeren als een aanspreekpunt in de wijk, maar spreekt zelf ook mensen aan

Het stadsbestuur denkt dat buurtconciërges het verschil kunnen maken, door mensen mee te krijgen een steentje bij te dragen. Dat moet ben ook weer trots maken op hun woonomgeving. Pakt het inderdaad zo uit, dan wil de gemeente kijken hoe de conciërges een blijvende rol kunnen krijgen.

In vier van de vijf wijken is een gebied dat speciaal aandacht verdient. Op de Geitenkamp is dat de as van de wijk, met het Markplein en het Schuttersbletje. In Pre-sikhaaf III betreft het ondermeer de Keulse Slag en de Hengskamp. In Sint Marten en Klarendal is het vizeer op de Hommelseweg gericht. De conciërges komen in dienst van Stichting aan de Slag, onderdeel van arbeidsbemiddelingsbedrijf Scalabor. De gemeente trekt vier ton uit voor de proef.



ARNHEM

'Proeftuin' in Intratuin geopend

In de Arnhemse vestiging van Intratuin is gisteren de Proeftuin geopend, een nieuw opleidingsrestaurant. Arbeidsontwikkeldbedrijf Scalabor verbouwde het voormalige tuincafé tot een restaurant. In de Proeftuin kunnen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt opgeleid worden. Het gaat om een samenwerking van Scalabor, werkgevers en gemeenten. De deelnemers doorlopen een traject van een jaar. Daarna zijn ze klaar voor een reguliere betaalde baan.

VAN DE BIJSTAND NAAR EEN MOOIE BAAN. HOE IS HET MOGELIJK?
Vind jouw baan in de Arnhem Werkt app of meld je aan op scalabor.nl

Scalabor

Inspirerende bezoeken!

Scalabor
2.177 volgers
4 mnd •

Soms zit een week vol met inspiratie op allerlei gebieden. Bijv als wethouder Martien Louwers onze collega's komt helpen de zomerpretpakketten in te pakken, of als ... meer weergeven



Inspirerende bezoeken [blog] - Welkom bij Scalabor
scalabor.nl • Leestijd: 4 min.

Welke stappen kan een werkgever precies zetten voor inclusief werkgeverschap



'Medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt zijn gemotiveerd en loyaal'

Van de bijstand naar een mooie baan.

De weg naar een baan

TEXST: SIOERD GEURTS BEELD: BAS VAN SPANKEREN

"Iedereen moet mee kunnen doen, ongeacht waar je vandaan komt of hoe je bent opgeleid. Nederland is een van de rijkste landen van de wereld. Daar past geen armoede bij."



Verlag

- Overleg** : **Algemeen bestuur MGR SDCG**
- Datum** : 23 december 2021
- Tijd** : **13.00 - 14.00 uur**
- Plaats** : **Digitaal via Teams**
- Voorzitter** : Johannes Goossen, Duiven
- Notulen** : Linda Blok, MGR
- Aanwezig** : Ronald Paping, Arnhem
Dorus Klomberg, Rheden (later)
Helga Witjes, Lingewaard
Simon Warmerdam, Rozendaal
Brigitte Faber, Overbetuwe (later)
Birgit van Veldhuizen, Doesburg
Nanne van Dellen, Zevenaar
Rob Raaijman, Westervoort
Marinka Mulder, Renkum
Janny Kuipers, MGR (vervangt Hermien Wiselius)
Sjoerd Bergsma, MGR
Margaret van Diermen, secretaris AB
- Met kennisgeving afwezig** : Hermien Wiselius, MGR (mkg)
Leo Bosland, Wageningen (mkg)

Notulist: Linda Blok

Agendapunt	
1. Opening en vaststelling agenda	Johannes opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Het is een extra vergadering en tevens de laatste vergadering van 2021. Er zijn diverse afmeldingen. Zowel Leo als Dorus hebben aangegeven in te stemmen met de voorgestelde besluiten. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.
2. Mededelingen en ingekomen stukken - Stand van zaken en plan van aanpak rondom herstel Hermien	Janny deelt de laatste informatie. 3 januari zal Hermien starten met de re-integratie. Hermien gaat starten met het overdrachtdossier voor de nieuwe colleges en raden. Werner van der Linden zal meer uren beschikbaar zijn voor de MGR en voorlopig een aantal taken overnemen die Janny afgelopen periode heeft opgepakt zoals het AB, DB en de contacten met Johannes.



	Daarnaast worden er tussen Werner, Janny en Sjoerd afspraken gemaakt over de bedrijfsvoering en andere taken die opgepakt moeten worden.
3. Verslag AB-vergadering d.d. 9 december 2021	Tekstueel en naar aanleiding van: Ineke Knuiman vervangt in dit AB-overleg Rob Raaijman als voorzitter van de bestuurscommissie WSP. Pag. 5: punt WgSW, verlening wordt aangepast in verlenging. Met deze tekstuele wijzigingen stelt het AB het verslag, de actielijst en de besluitenlijst vast.
4. Formele besluitvorming na zienswijzen gemeenten bij wijziging GR	Het AB besluit de regeling van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland definitief te wijzigen conform het voorstel van 23 september 2021. Hiermee maakt de samenwerkingsmodule contractmanagement Inburgeringstrajecten onderdeel uit van de MGR.
5. Bekrachtigen aanpalende besluiten (financiële verordening, volmacht en mandaatbesluit, organisatiebesluit)	Het AB besluit de wijziging van de financiële verordening, aldus onder voorbehoud besloten door het AB op 9 december jl., en de wijziging van het organisatiebesluit en volmacht- en mandaatbesluit, aldus onder voorbehoud besloten door het DB op 29 november jl., te bekrachtigen.
6. Rondvraag	Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.
7. Sluiting	Johannes wenst iedereen alvast de beste wensen en sluit de vergadering om 13.12 uur.

Actielijst				
Algemeen Bestuur MGR SDCG				
Nr	Datum AB	Acties	Status	Gereed voor
3	8-10-2020	Nieuwe marktconsultatie voor accountant vanaf 2021, voor 2021 de afspraken afronden en voor 2022 een nieuwe marktconsultatie doen	Medio 2021 opstarten	Eind 2021
7	24-06-2021	Extra AB-vergadering 23 september 2021	Gepland	Afgerond
1	23-09-2021	Extra AB-vergadering 23 december 2021	Gepland	Afgerond
1	21-10-2021	Linda zal namens het AB een bos bloemen laten bezorgen bij Hermien		Afgerond
2	21-10-2021	Het vergaderrooster voor 2022 wordt door het AB vastgesteld en in de diverse agenda's opgenomen.		Afgerond

BESLUITENLIJST 2021
Algemeen Bestuur MGR SDCG



Nr.	Datum AB	Besluit
B54	25-03-2021	Het AB stelt vast dat Simon Warmerdam als wethouder van de gemeente Rozendaal met ingang van 25 maart 2021 lid is van het AB van de MGR.
B55	25-03-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Het AB neemt kennis van het concept jaarverslag en jaarrekening 2020. • Het AB bespreekt het accountantsverslag en de reactie van de directie in aanwezigheid van de accountant en stemt in met toezending naar de raden. • Het AB zal het jaarverslag in juni vaststellen, nadat de raden dit ter informatie hebben ontvangen.
B56	25-03-2021	Het AB neemt kennis van de managementletter en de reactie van de directie en het Dagelijks Bestuur hierop.
B57	25-03-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de accentverschuivingen in het uitvoeringsprogramma 2021 en het concept uitvoeringsprogramma 2022 • Het AB neemt kennis van adviezen van de bestuurscommissies de concept gewijzigde begroting 2021 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze gewijzigde begroting 2021 voor zienswijze naar de raden te sturen. • Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de concept meerjarenbegroting 2022-2025 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze concept meerjarenbegroting voor zienswijze naar de raden te sturen.
B58	25-03-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Het AB neemt kennis van de concept kaderbrief die het dagelijks bestuur heeft opgesteld op grond van het jaarverslag en jaarrekening 2020, de concept begrotingswijziging 2021 en de concept uitvoeringsprogramma als onderdeel van het concept meerjarenbegroting 2022-2025. • Het AB stemt ermee in deze kaderbrief toe te voegen aan de stukken die naar de colleges en raden gaan.
B59	25-03-2021	Het AB neemt kennis van de notitie risicomanagement.
B60	24-06-2021	Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening 2020 vast en dechargeert het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.
B61	24-06-2021	Het AB neemt kennis van de reactienota van het DB en op de binnengekomen (concept) zienswijzen.
B62	24-06-2021	Het algemeen bestuur stelt de gewijzigde begroting 2021, uitvoeringsprogramma 2022 en meerjarenbegroting 2022-2025 vast.
B63	24-06-2021	Het AB stelt het beleid risicobeheersing van de MGR vast en verzoekt het DB het beleid op deze wijze uit te voeren. Het AB heeft kennisgenomen van de rapportage over het risicomanagement en verzoek in december met een update te komen.
B64	24-06-2021	Het AB neemt kennis van de ontwikkelingen, de voorstellen voor de governance en de extra AB-vergadering op 23 september ten behoeve van tijdige voorlegging aan de raden voor het kunnen wijzigen van de regeling.
B65	24-06-2021	Het algemeen bestuur neemt kennis van de verslagen over de voortgang en ontwikkelingen op het terrein van archiefbeheer, informatiebeheer en privacy en klachten.
B66	23-09-2021	Het AB stemt in met <ul style="list-style-type: none"> - de voorgelegde wijziging van de regeling om de module contractmanagement inburgeringstrajecten onder de MGR te kunnen brengen per 1 januari 2022 onder voorwaarde dat uiterlijk 1 oktober 2021



		<ul style="list-style-type: none"> ○ door het RPO Participatie opdracht wordt verleend aan de MGR tot overdracht van taken en instemming met de bijbehorende concept incidentele begroting voor 2021 en concept structurele begroting voor 2022 aan de MGR en ○ de bestuurscommissie Participatie i.o. positief advies geeft op de uitwerking van deze opdracht in de gewijzigde regeling, waaronder bijlage 5 van de regeling en de concept begroting en ○ de drie bestuurscommissies Zorg, Onderwijs en Participatie i.o. positief advies geven over de tekst van de gewijzigde regeling en het instellingsbesluit van deze drie bestuurscommissies; <ul style="list-style-type: none"> - het verzoek van het DB om bij te dragen aan tijdige behandeling van deze documenten in de 11 raden en colleges ten behoeve van toestemming de regeling te wijzigen zodat eind 2021 de benodigde besluiten genomen kunnen worden. - het verzoek van het DB om bij te dragen aan tijdige besluitvorming door 9 gemeenten over deelname aan deze nieuwe module contractmanagement inburgeringstrajecten en berichtgeving daarover aan de MGR om de bijbehorende documenten tijdig te kunnen vaststellen; - een extra digitale AB vergadering op 23 december 2021 om het formele besluit te nemen tot wijziging van de regeling, zodat de inbreng van alle raden meegenomen worden in de definitieve besluitvorming. De voorlopige uitkomsten zullen in de reguliere AB-vergadering van 9 december besproken worden; - het voorstel van het DB de begroting te wijzigen op grond van de concept begroting 2022 en de begrotingswijziging voor 2022 mee te nemen in de reguliere routing in het voorjaar 2022. <p>De incidentele begroting voor de voorbereiding en opstart van deze nieuwe module in 2021 te verwerken in de jaarrekening van 2021, waarbij de extra kosten worden betaald door de 9 deelnemende gemeenten.</p>
B67	21-10-2021	Het AB stelt het vergaderrooster voor 2022 vast.
B68	21-10-2021	<p>Het AB besluit Brigitte Faber en Birgit van Veldhuizen af te vaardigen voor de selectiecommissie voor de nieuwe accountant.</p> <p>Het AB besluit de accountantsselectie 24 maart 2022 af te ronden.</p> <p>Het AB gaat akkoord met meervoudige onderhandse aanbesteding.</p>
B69	09-12-2021	Het AB stelt het normenkader 2021 vast.
B70	09-12-2021	<p>Het AB stemt in met de kaders voor het opstellen van de begroting van 2023 en verzoekt de bestuurscommissie hierover te informeren.</p> <p>Het percentage voor ziekteverzuim wordt niet overgenomen. De kaders voor het ziekteverzuim worden nader geanalyseerd en het DB komt met een nieuw voorstel.</p>



B71	09-12-2021	Het AB besluit, onder voorbehoud van besluitvorming over de wijziging van de regeling MGR op 23 december, de gewijzigde financiële verordening vast te stellen.
B72	23-12-2021	Het AB besluit de gemeenschappelijke regeling Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland definitief te wijzigen volgens het voorstel van 23 september 2021. Hiermee maakt de samenwerkingsmodule contractmanagement Inburgeringstrajecten onderdeel uit van de MGR.
B73	23-12-2021	Het AB besluit de wijziging van de financiële verordening, aldus onder voorbehoud besloten door het AB op 9 december jl., en de wijziging van het organisatiebesluit en volmacht- en mandaatbesluit, aldus onder voorbehoud besloten door het DB op 29 november jl., te bekrachtigen.



Bijlage 3

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Jaarverslag en jaarrekening 2021, accountantsverslag en controleverklaring
Datum: 24 maart 2022

Concept advies AB

- Het AB bespreekt het jaarverslag en jaarrekening 2021 dat door het DB met advies van de bestuurscommissies is opgesteld en stemt in met toezending naar de raden.
- Het AB bespreekt het accountantsverslag en de reactie van de directie daarop in aanwezigheid van de accountant en stemt in met toezending naar de raden.
- Het AB neemt kennis van de managementletter en de reactie van de directie en het DB hierop.

Inleiding

Het Dagelijks Bestuur biedt conform art. 29 van de regeling de jaarrekening van het afgelopen jaar en het jaarverslag met accountantsverklaring vóór 1 april ter vaststelling aan het algemeen bestuur aan onder gelijktijdige toezending naar de raden van de gemeenten.

Het Algemeen Bestuur stelt de jaarrekening 2021 vast vóór 1 juli, te weten in haar vergadering van 23 juni 2022.

In de jaarrekening staat het door elk van de deelnemende gemeenten over het betreffende jaar verschuldigde bedrag opgenomen. Daarbij zijn de kosten verdeeld zoals in de regeling is vastgelegd. Bij een positief saldo wordt dit bedrag na vaststelling van de jaarrekening uitbetaald.

Het concept jaarverslag en de concept jaarcijfers van de betreffende modules zijn ter advisering voorgelegd aan de bestuurscommissies inkoop, onderwijszaken, WSP en WgSW. Het DB heeft een jaarverslag en jaarrekening voor de gehele MGR opgesteld.

In de jaarrekening is op basis van de BBV, onderscheid gemaakt tussen programma's en overhead. De accountant geeft haar verklaring af gebaseerd op de BBV (hoofdstuk 2 en 3).

Om de bestuurscommissies en de deelnemende gemeente inzicht te geven in de kosten van de modules zijn in hoofdstuk 1 de financiële resultaten van de MGR als geheel en van de modules afzonderlijk weergegeven. Daarbij is voor de modules een totaal overzicht gemaakt van programmakosten en overhead van de betreffende module en de afrekening per module. Dit geeft de gemeenten de voor hen relevante informatie weer.

In de infographic staan de inhoudelijke en financiële resultaten over 2021.

Resultaat 2021

De benodigde gemeentelijke bijdrage is in totaal in 2021 lager geweest dan begroot. Voor de module Inkoop lag deze iets hoger als gevolg van de kosten die zijn gemaakt voor de voorbereidingen voor de nieuwe module contractmanagement Inburgeringstrajecten. De 9 deelnemende gemeenten dragen deze kosten, zoals vooraf met het RPO Participatie afgestemd. Voor de modules RBL, WgSW en voor beheer zijn in 2021 de bijdragen lager geweest dan begroot en voor WSP was deze gelijk aan de begroting. Het effect voor de verschillende gemeenten hangt af van hun deelname aan de betreffende modules.

In 2021 is een dotatie gedaan van € 19.000 voor Beheer. Voor de modules WgSW en WSP zijn onttrekkingen gedaan aan de reserves van resp. € 37.000 en € 6.000. De bestemmingsreserve van de module WgSW is naar beneden bijgesteld op basis van 1% van de SW-loonkosten van 2022.



Adviezen bestuurscommissies

Bestuurscommissie Inkoop

De bestuurscommissie Inkoop adviseert het AB om in te stemmen met de jaarrekening 2021

Bestuurscommissie Onderwijszaken

De bestuurscommissie adviseert het AB MGR om het financieel jaarverslag en de jaarrekening 2021 van het RBL, zoals voorgelegd vast te stellen.

Bestuurscommissie WSP

De bestuurscommissie WSP adviseert het AB om in te stemmen met de jaarrekening 2021.

Bestuurscommissie WgSW

De bestuurscommissie WgSW adviseert:

1. De jaarstukken 2021 van de module WgSW met een positief advies voor te leggen aan DB/AB van de MGR.
2. De bestemmingsreserve te verlagen naar € 518.000 (zijnde 1% van de begrote loonkosten 2022) en het bedrag dat daarmee vrijvalt terug te laten vloeien naar de deelnemende gemeenten.
3. Het totaal uit te keren positieve saldo uit te keren aan de deelnemende gemeenten conform de daarvoor afgesproken verdeelsleutel.

Accountantscontrole

De accountant heeft het concept accountantsverslag opgesteld op basis van hun controle bij het jaarverslag en de jaarrekening 2021. Deze worden op 24 maart in aanwezigheid van de accountant met het AB besproken.

Reactie directie op accountantscontrole en managementletter

Gezien de inhoud van het accountantsverslag heeft de directie hierop geen reactie gegeven. Zij kan zich vinden in de conclusies.

Daarbij verwijst ze naar de reactie op de managementletter die als bijlage 7 is toegevoegd en de reactie van de directie en DB daarop (bijlage 8). Dit kan ook in aanwezigheid van de account besproken worden.

Controleverklaring

De accountant heeft aangegeven een controleverklaring te willen afgeven op basis van de vastgestelde jaarstukken van de MGR over 2021. Deze kan meegestuurd worden naar de raden.

Vervolg

De stukken gaan voor kennisgeving naar de raden. Vervolgens wordt in de vergadering van het AB van 23 juni 2022 de vaststelling van de jaarrekening 2021 geagendeerd, waaronder een expliciet besluit over de dotaties en onttrekkingen uit de bestemmingsreserve. Daarna volgt decharge van het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.

JAARVERSLAG 2021



**Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland**

24 maart 2022

Inkoop van zorgvormen WMO & Jeugd



- Contractmonitoring
- Kwaliteitstoezicht
- Rechtmatigheidstoezicht



€1,6
milj.

Lasten



€1,6
milj.

Gemeentelijke
bijdrage



12,9
fte

Formatie

Inkoop sociaal domein

Het servicepunt waar werkgevers en werknemers elkaar vinden



3.790 werkgeverscontacten



Gerealiseerde
plaatsingen

936



€1,8
milj.

Lasten



€1,6
milj.

Gemeentelijke
bijdrage



29,8
fte

Formatie

(16,9 fte MGR
en 12,9 fte UWV)

Werkgeversservicepunt



11 samenwerkende gemeenten

469.000 inwoners Centraal Gelderland

85.000 jongeren (0-18 jaar) Centraal Gelderland

88.179 jeugdigen (4-23 jaar) Midden Gelre (RBL)

402 vacatures (start 2021) - 490 vacatures (eind 2021)

25.962 geregistreerde werkzoekenden

Regionaal Bureau
Leerlingzaken

Werkgeverschap
SW-medewerkers



Jeugdigen
zonder school

45%
herplaatst
op school



€2,7
milj.

Lasten



Verzuim

2.317
Jeugdigen
met verzuim



€55,8
milj.

Lasten



Uitstroom SW

7,3%



Gemeentelijke
bijdrage

€1,6
milj.



Formatie

30,3
fte



Gemeentelijke
bijdrage

€53,5
milj.



Formatie

1,2
fte

Voor het recht op leren en ontwikkelen
(leerplicht en RMC)

Voor het formeel werkgeverschap
SW-medewerkers

'Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein'

MGR Beheer



Lasten

€0,4
milj.



Gemeentelijke bijdrage

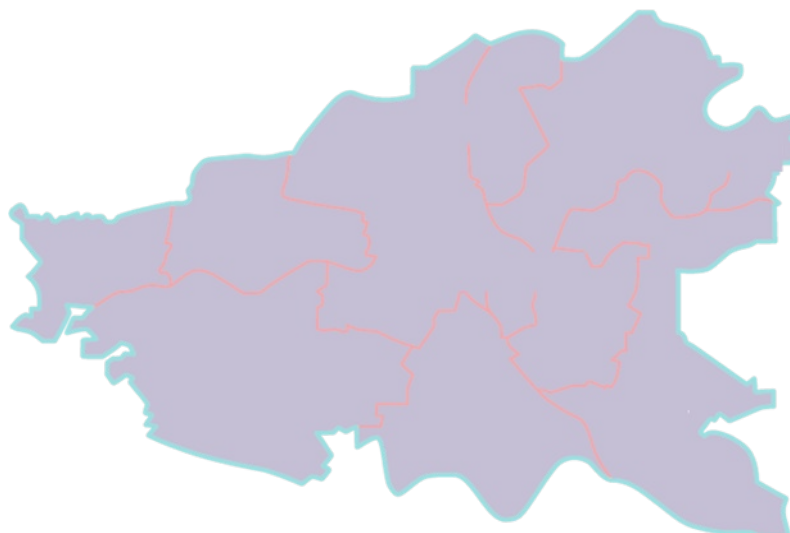
€0,4
milj.



Formatie

3,1
fte

Deelnemende gemeenten



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

INHOUD

	Resultaten in beeld	2
0	Voorwoord	5
1	Inleiding en inzicht per module	6
1.1	Inleiding op jaarverslag en jaarrekening	
1.2	Impact Covid-19	
1.3	Totaal overzicht baten en lasten	
1.4	Overzicht baten en lasten per module en afrekening	
2	Jaarverslag	15
2.1	Inleiding	
2.2.	Programmaverantwoording	
2.2.1	Programma module Inkoop	
2.2.2	Programma module Onderwijszaken	
2.2.3	Programma module Werkgeversservicepunt	
2.2.4	Programma module Werkgeverschap SW	
2.2.5	Programma MGR beheer, overhead en onvoorzien	
2.2.6	Beleidsindicatoren bestuur en organisatie	
2.3	Paragrafen	
2.3.1	Inleiding	
2.3.2	Weerstandvermogen en risicobeheersing	
2.3.3	Financiering	
2.3.4	Bedrijfsvoering	
3	Jaarrekening	40
3.1	Overzicht baten en lasten	
3.2	Overzicht incidentele baten en lasten	
3.3	Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	
3.4	Balans	
3.5	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	
3.6	Toelichting op de balans	
3.7	Gebeurtenissen na balansdatum	
3.8	Wet Normering Topinkomens	
Bijlage 1	Overzicht baten en lasten per taakveld	51
Bijlage 2	Overzicht zorgvormen module inkoop	52

Voorwoord

Hierbij bieden we u het Jaarverslag en de Jaarrekening 2021 aan van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG).



‘Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein’

Wie we zijn

De MGR sociaal domein Centraal Gelderland is een regionaal samenwerkingsverband, dat staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale opgaven binnen het sociaal domein.

Wat we willen bereiken

Wij staan voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg die voor alle inwoners in onze regio toegankelijk moet zijn. Iedereen hoort erbij.

Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Wij verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met onze partners. Wij laten ons inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

Ook in 2021 heeft Covid-19 effect gehad op de uitvoering en resultaten van de MGR. In afstemming met gemeenten is gekeken hoe vanuit de MGR ingespeeld kon worden op de incidentele en meer structurele gevolgen van Covid-19 voor inwoners, jeugdigen, zorgaanbieders, werkgevers en werkzoekenden. Ook voor de medewerkers van gemeenten en de MGR was het advies om grote delen van 2021 vanuit thuis te werken van invloed.

Het dagelijks bestuur bedankt ambtenaren en bestuurders van de deelnemende gemeenten en de medewerkers en leden van bestuurscommissies en het bestuur van de MGR voor hun inspanningen om gezamenlijk een mooi resultaat te behalen.

Door vanuit de modules van de MGR flexibel in te spelen op kansen en kleine aanpassingen in de uitvoering te doen is het gelukt in 2021 goede resultaten te boeken en binnen begroting te blijven. Dit leidt tot een teruggave aan gemeenten.

We nodigen u graag uit kennis te nemen van de resultaten in 2021.

Daarnaast wijzen we u op het overdrachtdossier met achtergronden en inzicht in de toegevoegde waarde van de MGR voor uw gemeente en uw inwoners.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de MGR sociaal domein centraal Gelderland op 24 maart 2022,

De voorzitter,

De secretaris,

J. Goossen

H.H. Wiselius

1 Inleiding en inzicht per module

1.1 Inleiding op jaarverslag en jaarrekening

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de totale baten en lasten van de verschillende modules. Dit betreft zowel de programma lasten als de overhead lasten. De totale lasten vormen de basis voor het vaststellen van de definitieve bijdrage van de deelnemende gemeenten per module.

De bedragen in de tabellen staan uitgedrukt in duizend euro tenzij anders vermeld. Door afrondingsverschillen kan een optelling maximaal duizend euro afwijken. Ook in de tekstuele toelichting worden bedragen afgerond op duizend euro.

1.2 Impact Covid-19

De Covid-19 pandemie heeft ook in 2021 gevolgen gehad voor de uitvoering van de werkzaamheden door de medewerkers. Er kon voortgebouwd worden op aanpassingen en ervaringen uit 2020.

De wijze waarop er bij de modules op is ingespeeld staat bij de modules weergegeven.

In grote lijnen zie we het volgende

- Er is relatief veel thuis gewerkt als dat kon en op locatie gewerkt wanneer dit vanuit het type werk logisch was, zoals bezoeken op school en werkgevers.
- Er ontstonden korte lijntjes met samenwerkingspartners over aanpassingen van de werkwijze.
- Het bestuurlijk proces is met aanpassingen zorgvuldig verlopen, veelal op digitale wijze. Dat geldt ook voor de informatievoorziening aan raadsleden.
- De cruciale bedrijfsprocessen zijn grotendeels vanuit huis goed uitgevoerd en hebben niet tot problemen geleid.
- Een enkel voorgenomen activiteit is uitgesteld tot in 2022.
- Fysieke opleidingen en bijeenkomsten waren slechts beperkt deel van het jaar mogelijk. Anderen zijn digitaal geweest of uitgesteld.
- Er is veel aandacht geweest voor fysieke en mentale gezondheid van medewerkers, waaronder inspiratiebijeenkomsten, focus op talentontwikkeling en veilig werken op kantoor of locatie.
- Medewerkers moesten regelmatig in quarantaine of kregen zelf te maken met covid-19.
- Het verzuimpercentage is in 2021 hoger dan in 2020, mede ten gevolge van (long) covid.

De financiële impact voor de MGR is beperkt doordat enerzijds de inkomsten stabiel zijn en anderzijds zijn de incidentele extra kosten relatief beperkt. Sommige reguliere uitgaven zijn juist door Covid-19 niet gemaakt, zoals grotere bijeenkomsten met werkgevers, zorgaanbieders of samenwerkingspartners. Ook bijeenkomsten met medewerkers en scholing is veelal digitaal gedaan of uitgesteld. Dit is terug te zien in de incidentele effecten per module. Dit levert dus een éénmalige besparing op in dit boekjaar.

Dit zal naar verwachting in 2022 slechts beperkt leiden tot extra kosten.

Er worden zeker lange termijn effecten verwacht in de verschillende werkgebieden, zoals mentale gevolgen bij jeugdigen en effecten op de arbeidsmarkt.

De toekomstige financiële effecten liggen minder op het terrein van de financiering van de huidige activiteiten, maar op het terrein van de financiering van de extra activiteiten die als gevolg van de Covid-19 crisis noodzakelijk zijn. Hierover blijven we in gesprek met de opdrachtgevers.

1.3 Totaal overzicht baten en lasten

De baten en lasten worden vergeleken met de gewijzigde begroting 2021, die is vastgesteld op 24 juni 2021 door het algemeen bestuur.

De MGR heeft naast de gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten ook extra inkomsten, zoals de vergoeding voor SW dienstverbanden uit 2 gemeenten buiten de MGR regio. De module onderwijs ontvangt regionale bijdragen vanuit het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC). Daarnaast zijn er overige baten voor extra activiteiten en incidentele inkomsten.

De gemeentelijke en regionale baten worden op basis van begroting gefactureerd. Samen met de gerealiseerde lasten en overige baten leidt dit tot een voorlopige realisatie voor bestemming. Dit resultaat wordt na de verwerking van de mutaties van de bestemmingsreserves gecrediteerd aan gemeenten. Hiermee is de realisatie na bestemming weer in evenwicht. Het positieve resultaat met lagere lasten en lagere gemeentelijke bijdrage komt dan tot uitdrukking in de verschillenanalyse.

Voor de module WgSW is in 2019 een bestemmingsreserve gevormd voor het opvangen van fluctuaties in de personeelskosten door externe ontwikkelingen. De omvang is maximaal 1% van de personeelskosten. Voor alle modules is er eind 2020 een beperkte bestemmingsreserve ingericht van maximaal € 50.000 voor het opvangen van onvoorziene kosten in de bedrijfsvoering en onvoorziene personeelskosten voor het uitvoeren van de reguliere taken van de module. De bestemmingsreserve wordt alleen gevormd en gevuld, uit een batig saldo in een bepaald jaar in een bepaalde module.

Eind januari 2022 is de nieuwe CAO SGO 2021 vastgesteld, met een ingangsdatum per december 2021. De loonsverhoging van 1,5% past ruim binnen de loonvoet zoals die bij het opstellen van de begroting is gehanteerd. Een ander onderdeel van de nieuwe CAO is een eenmalige uitkering van € 1.200 per fte, dit onderdeel was niet voorzien. De effecten van de vastgestelde CAO is binnen de begroting opgevangen, hierbij is wel het budget voor onvoorzien uitgeput.

Er is een positief resultaat vóór bestemming van € 425.000 door de hogere baten en lagere lasten. Daarnaast wordt de voorziening boventalligen met € 305.000 verlaagd. Dit alles wordt in de kolom *Realisatie na bestemming* als volgt verdeeld:

- A. € 719.000 lagere gemeentelijke bijdrage;
- B. € 40.000 lagere RMC bijdrage;
- C. € 25.000 netto onttrekking aan bestemmingsreserves (zie toelichting per module in de volgende paragrafen).

Lasten en baten € x 1000	<i>Realisatie voor bestemming</i>	<i>Realisatie na bestemmin</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Vershil</i>
Lasten per module				
Inkoop	€ 1.603	€ 1.603	€ 1.571	€ 32
Onderwijs	€ 2.731	€ 2.731	€ 2.845	-€ 114
WSP	€ 1.782	€ 1.782	€ 1.834	-€ 53
WgSW	€ 55.768	€ 55.768	€ 56.036	-€ 269
Beheer	€ 353	€ 353	€ 378	-€ 25
Lasten (incl. overhead)	€ 62.237	€ 62.237	€ 62.664	-€ 428
Baten				
Gemeentelijke bijdrage	€ 59.350	€ 58.690	€ 59.409	-€ 719
Regionale bijdrage (RMC)	€ 1.086	€ 1.045	€ 1.086	-€ 40
Buitengemeenten (SW)	€ 1.565	€ 1.565	€ 1.445	€ 120
Overige baten	€ 661	€ 912	€ 676	€ 236
Baten	€ 62.661	€ 62.212	€ 62.615	-€ 403
Resultaat	-€ 425	€ 25	€ 49	€ 25
Onttrekking aan reserve		€ 43	€ 50	-€ 6
Dotatie aan reserve		-€ 19	€ 0	-€ 19
Eindresultaat	-€ 425	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- De reguliere lasten zijn voor alle modules binnen de begroting gerealiseerd.
- Begin 2022 is de CAO SGO definitief geworden met een ingangsdatum en bijbehorende eenmalige uitkering in december 2021. Dit zorgt voor € 90.000 aan aanvullende lasten.
- De lagere kosten van de module WgSW (€ 269.000) hebben de meeste impact op de lagere totale lasten (€ 428.000).
- De herwaardering van de voorziening Boventalligen Presikhaaf Bedrijven heeft geleid tot een overige bate van € 305.000, die niet was begroot.
- De SW rijksbijdrage van buitengemeenten is € 120.000 hoger dan begroot.

1.4 Overzicht baten en lasten per module en afrekening

In de volgende paragrafen wordt de realisatie van de lasten en baten per module vergeleken met de gewijzigde begroting. De inhoudelijke resultaten van de modules en de afwijkingen van de programmalasten worden in hoofdstuk twee toegelicht.

1.4.1 Module Inkoop

Er is een resultaat voor bestemming van nihil. De reguliere lasten van de module inkoop blijven binnen de begroting, de effecten van de CAO SGO vaststelling per december 2021 kunnen worden opgevangen binnen de post onvoorzien¹. In 2021 zijn tevens implementatiewerkzaamheden verricht voor de nieuwe samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten. Bij de realisatie na bestemming wordt de gemeentelijke bijdrage met € 32.000 verhoogd. Dit zijn de implementatiekosten zijn voor de 9 deelnemende gemeenten in de nieuwe samenwerkingsmodule.

Lasten en baten	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>€ x 1000</i>				
Programma	€ 1.325	€ 1.325	€ 1.249	€ 75
Overhead	€ 278	€ 278	€ 322	-€ 43
Lasten	€ 1.603	€ 1.603	€ 1.571	€ 32
Deelnemende gemeenten	€ 1.571	€ 1.603	€ 1.571	€ 32
Overige baten	€ 32		€ 0	€ 0
Baten	€ 1.603	€ 1.603	€ 1.571	€ 32
Resultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve				€ 0
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- Implementatiewerkzaamheden voor de nieuwe samenwerkingsmodule hebben geleid tot hogere baten en lasten ter grootte van € 32.000.
- Communicatiewerkzaamheden die begroot zijn onder Overhead zijn gerealiseerd op het programma. Dit leidt tot een verschuiving van € 43.000.
- Er zijn geen mutaties geweest op de bestemmingsreserve, de stand per 31-12-2021 is € 50.000.

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2021	Bijdrage implementatie CMI	Gewijzigde Begroting	Vershil
Gemeente Arnhem	580.929	13.060	567.861	13.068
Gemeente Doesburg	40.639	890	39.748	891
Gemeente Duiven	92.338	2.016	90.321	2.017
Gemeente Lingewaard	135.481	3.765	131.714	3.767
Gemeente Overbetuwe	153.868	3.877	149.989	3.879
Gemeente Renkum	111.610		111.608	2
Gemeente Rheden	159.101	3.500	155.599	3.502
Gemeente Rozendaal	6.036	139	5.897	139
Gemeente Wageningen	109.924		109.923	1
Gemeente Westervoort	54.491	1.207	53.283	1.208
Gemeente Zevenaar	158.605	3.546	155.057	3.548
Totaal gemeenten	1.603.021	32.000	1.571.000	32.021

¹ De procentuele loonsverhoging past binnen de raming van de loonkostenontwikkeling voor 2021. De eenmalige uitkering van € 1.200 past niet binnen de begroting en is opgevangen binnen de post onvoorzien.

1.4.2 Module Onderwijszaken

Er is een positief resultaat voor bestemming van € 102.000: de lasten van de module onderwijszaken zijn binnen de begroting gerealiseerd. Bij de realisatie na bestemming wordt de gemeentelijke bijdrage aan de submodule leerplicht met € 59.000 verlaagd. Hiervan wordt € 20.000 gereserveerd voor het uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek in 2022 en € 39.000 teruggestort aan de gemeenten. De kosten voor regionale taken zijn € 40.000 lager dan begroot. Deze worden gefinancierd uit regionale RMC middelen.

Lasten en baten	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>€ x 1000</i>				
Programma	€ 2.128	€ 2.128	€ 2.177	-€ 48
Overhead	€ 603	€ 603	€ 668	-€ 66
Lasten	€ 2.731	€ 2.731	€ 2.845	-€ 114
Deelnemende gemeenten	€ 1.684	€ 1.645	€ 1.704	-€ 59
Regionale bijdrage	€ 1.086	€ 1.045	€ 1.086	-€ 40
Overige baten	€ 63	€ 41	€ 56	-€ 15
Baten	€ 2.833	€ 2.731	€ 2.845	-€ 114
Resultaat	€ 102	€ 0	€ 0	€ 0
Onttrekking aan reserve				€ 0
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 102	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- De programmakosten en overhead zijn lager door vergoedingen van het UWV voor zwangerschap, lagere externe inhuur van personeel en lagere opleidingskosten.
- De effecten van de CAO SGO per december 2021 kunnen binnen begroting worden opgevangen.
- In 2021 is een budget van € 20.000 opgenomen voor een klanttevredenheidsonderzoek. De uitvoering is uitgesteld tot 2022. Het budget voor deze verplichting tot uitvoering van dit onderzoek in 2022 blijft op basis van advies van de bestuurscommissie en na besluitvorming door het algemeen bestuur bij de MGR.
- In 2021 is een subsidie toegekend voor het project 'inzet jobcoaching' vanuit de subsidieregeling 'aanpak voortijdig schoolverlaten Arnhem'. Deze subsidie is niet tot aanwending gekomen en wordt geretourneerd.
- Er zijn geen mutaties geweest op de bestemmingsreserve, de stand per 31-12-2021 is € 50.000.

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module Onderwijs			
Gemeente Arnhem	703.546	721.700	-18.154
Gemeente Doesburg	-	-	-
Gemeente Duiven	81.302	83.400	-2.098
Gemeente Lingewaard	142.035	145.700	-3.665
Gemeente Overbetuwe	163.189	167.400	-4.211
Gemeente Renkum	88.808	91.100	-2.292
Gemeente Rheden	146.714	150.500	-3.786
Gemeente Rozendaal	4.777	4.900	-123
Gemeente Wageningen	-	-	-
Gemeente Westervoort	53.519	54.900	-1.381
Gemeente Zevenaar	131.409	134.800	-3.391
Totaal Leerplicht	1.515.300	1.554.400	-39.100
VSV Gemeente Arnhem	149.500	149.500	-
Totaal gemeenten	1.664.800	1.703.900	-39.100

1.4.3 Module WSP

Het resultaat voor bestemming is iets beter dan begroot. De totale lasten van de module WSP zijn € 53.000 lager dan begroot. De overige baten zijn tevens lager dan begroot. Per saldo blijft daardoor de bijdrage van de deelnemende gemeenten gelijk.

Lasten en baten Module WSP	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>€ x 1000</i>				
Programma	€ 1.244	€ 1.244	€ 1.329	-€ 84
Overhead	€ 537	€ 537	€ 506	€ 31
Lasten	€ 1.782	€ 1.782	€ 1.834	-€ 53
Deelnemende gemeenten	€ 1.580	€ 1.580	€ 1.580	€ 0
Overige baten	€ 195	€ 195	€ 241	-€ 46
Baten	€ 1.775	€ 1.775	€ 1.822	-€ 46
Resultaat	-€ 6	-€ 6	-€ 13	€ 7
Onttrekking aan reserve	€ 0	€ 6	€ 13	-€ 7
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	-€ 6	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- De programmakosten zijn € 84.000 lager dan begroot door onder andere vergoedingen van het UWV voor verzuim en minder inhuur van personeel.
- De effecten van de CAO SGO per december 2021 kunnen binnen begroting worden opgevangen.
- Overhead kosten vallen hoger uit dan begroot in verband met een team ontwikkeltraject en aangepaste doorbelasting van P&O kosten.
- Overige baten vallen € 46.000 lager uit door lagere detacheringsoptbrengsten en lagere projectbijdragen.
- De onttrekking aan de bestemmingsreserve is € 6.000, en daarmee lager dan begroot. De stand per 31-12-2021 is € 34.000.

Gemeentelijke bijdrage Module WSP	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil
Gemeente Arnhem	639.600	639.600	-
Gemeente Doesburg	44.800	44.800	-
Gemeente Duiven	101.700	101.700	-
Gemeente Lingewaard	186.600	186.600	-
Gemeente Overbetuwe	190.900	190.900	-
Gemeente Renkum	-	-	-
Gemeente Rheden	175.300	175.300	-
Gemeente Rozendaal	6.600	6.600	-
Gemeente Wageningen	-	-	-
Gemeente Westervoort	60.000	60.000	-
Gemeente Zevenaar	174.700	174.700	-
Totaal gemeenten	1.580.200	1.580.200	-

1.4.4 Module WgSW

Het resultaat voor bestemming is € 299.000 positief. De lasten van de module WgSW zijn € 269.000 lager dan begroot. De bijdrage van buitengemeenten zijn € 120.000 hoger dan begroot. De bestemmingsreserve wordt met € 37.000 verlaagd naar € 518.000 zodat het saldo weer gelijk is aan 1% van de personeelskosten. De gemeentelijke bijdrage wordt in de realisatie na bestemming verlaagd tot 53 miljoen.

Lasten en baten Module WgSW	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>€ x 1000</i>				
Programma	€ 55.563	€ 55.563	€ 55.856	-€ 293
Overhead	€ 204	€ 204	€ 180	€ 24
Lasten	€ 55.768	€ 55.768	€ 56.036	-€ 269
Deelnemende gemeenten	€ 54.136	€ 53.495	€ 54.176	-€ 681
Bijdrage buitengemeenten	€ 1.565	€ 1.565	€ 1.445	€ 120
Overige baten	€ 366	€ 670	€ 379	€ 292
Baten	€ 56.067	€ 55.730	€ 55.999	-€ 269
Resultaat	€ 299	-€ 37	-€ 37	€ 0
Onttrekking aan reserve		€ 37	€ 37	€ 0
Dotatie aan reserve				€ 0
Eindresultaat	€ 299	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- De programmalasten zijn € 293.000 lager dan begroot door hogere uitstroom. De details van de loonkostenontwikkeling worden toegelicht in paragraaf 2.2.4.
- Incidentele overige baten: de voorziening Boventalligen Presikhaaf Bedrijven is opnieuw gewaardeerd per balansdatum. Dit leidt tot een vrijval van € 305.000. De gemeentelijke bijdrage wordt met dit bedrag verminderd.
- Overheadlasten vallen € 24.000 hoger uit in verband met extra werkzaamheden en onderzoekskosten ten behoeve van de verlenging van het aanwijsbesluit SW.
- De onttrekking aan de bestemmingsreserve is gelijk aan de begroting. De stand per 31-12-2021 is € 518.000.

Gemeentelijke bijdrage Module WgSW	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil
Gemeente Arnhem	27.925.557	28.281.000	-355.443
Gemeente Doesburg	1.763.158	1.785.600	-22.442
Gemeente Duiven	1.896.955	1.921.100	-24.145
Gemeente Lingewaard	4.468.820	4.525.700	-56.880
Gemeente Overbetuwe	3.760.535	3.808.400	-47.865
Gemeente Renkum	-	-	-
Gemeente Rheden	6.353.630	6.434.500	-80.870
Gemeente Rozendaal	51.643	52.300	-657
Gemeente Wageningen	-	-	-
Gemeente Westervoort	2.538.391	2.570.700	-32.309
Gemeente Zevenaar	4.736.315	4.796.600	-60.285
Totaal gemeenten	53.495.003	54.175.900	-680.897
Buitengemeenten	1.564.941	1.444.600	120.341

1.4.5 Module Beheer & Onvoorzien

De reguliere kosten voor de module beheer blijven binnen de begroting. De toevoeging aan de bestemmingsreserve bedraagt € 19.000. Per saldo vloeit er € 11.000 terug naar de gemeenten.

Lasten en baten	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>€ x 1000</i>				
Programma	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overhead	€ 353	€ 353	€ 378	-€ 25
Lasten	€ 353	€ 353	€ 378	-€ 25
Deelnemende gemeenten	€ 378	€ 367	€ 378	-€ 11
Overige baten	€ 5	€ 5	€ 0	€ 5
Baten	€ 383	€ 372	€ 378	-€ 6
Resultaat	€ 30	€ 19	€ 0	€ 19
Onttrekking aan reserve			€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve		€ 19		€ 19
Eindresultaat	€ 30	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

- Het budget voor de Banenafpraak is niet tot aanwending gekomen in 2020, en de accountantskosten zijn lager dan begroot.
- Binnen de begroting van beheer is € 32.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven. In 2021 zijn de onvoorziene lasten € 32.000, verdeeld over een nagekomen ICT factuur en een deel van de effecten van de CAO SGO per december 2021 voor de module Inkoop.
- De CAO effecten voor de module beheer zijn opgevangen binnen de begroting.
- Er wordt € 19.000 toegevoegd aan de bestemmingsreserve, de stand per 31-12-2021 is € 50.000

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module Beheer			
Gemeente Arnhem	126.053	129.800	-3.747
Gemeente Doesburg	8.837	9.100	-263
Gemeente Duiven	20.102	20.700	-598
Gemeente Lingewaard	36.806	37.900	-1.094
Gemeente Overbetuwe	37.680	38.800	-1.120
Gemeente Renkum	24.764	25.500	-736
Gemeente Rheden	34.572	35.600	-1.028
Gemeente Rozendaal	1.262	1.300	-38
Gemeente Wageningen	30.688	31.600	-912
Gemeente Westervoort	11.848	12.200	-352
Gemeente Zevenaar	34.475	35.500	-1.025
Totaal gemeenten	367.087	378.000	-10.913

1.4.6 Samenvatting gemeentelijke bijdragen

In onderstaande tabel zijn de totaal bedragen per module opgenomen. De verschillen tussen de ontvangen voorschotbedragen van gemeenten en de definitieve bijdrage worden gecrediteerd en zijn als overige schulden op de balans opgenomen.

Gemeentelijke bijdrage	<i>Realisatie</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Vershil</i>	<i>Reeds gefactureerd</i>	<i>Te crediteren</i>
Alle modules					
Gemeente Arnhem	30.125.184	30.489.461	-364.277	30.481.972	-356.788
Gemeente Doesburg	1.857.434	1.879.248	-21.814	1.878.781	-21.347
Gemeente Duiven	2.192.398	2.217.221	-24.823	2.217.785	-25.387
Gemeente Lingewaard	4.969.741	5.027.614	-57.873	5.028.132	-58.390
Gemeente Overbetuwe	4.306.172	4.355.489	-49.317	4.356.587	-50.415
Gemeente Renkum	225.182	228.208	-3.026	228.208	-3.026
Gemeente Rheden	6.869.317	6.951.499	-82.182	6.950.274	-80.957
Gemeente Rozendaal	70.318	70.997	-679	71.183	-866
Gemeente Wageningen	140.612	141.523	-911	141.523	-911
Gemeente Westervoort	2.718.248	2.751.083	-32.835	2.750.349	-32.101
Gemeente Zevenaar	5.235.504	5.296.657	-61.153	5.296.758	-61.253
Totaal gemeenten	58.710.111	59.409.000	-698.889	59.401.551	-691.440
Inkoop	1.603.021	1.571.000	32.021	1.603.000	21
Onderwijs	1.664.800	1.703.900	-39.100	1.703.900	-39.100
WSP	1.580.200	1.580.200	-	1.580.200	-
WgSW	53.495.003	54.175.892	-680.889	54.136.451	-641.448
Beheer	367.087	378.000	-10.913	378.000	-10.913
Totaal modules	58.710.111	59.408.992	-698.881	59.401.551	-691.440

2 Jaarverslag

2.1 Inleiding

De MGR kent een Algemeen Bestuur (AB) en een Dagelijks Bestuur (DB). Het Dagelijks Bestuur en de voorzitter wordt uit het Algemeen Bestuur gekozen. Daarnaast kennen de vier modules een Bestuurscommissie.

Samenstelling Algemeen Bestuur MGR op balansdatum

AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente
Ronald Paping	Geen vaste plaatsvervanger	Arnhem
Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs	Doesburg
Johannes Goossen	Ineke Knuiman	Duiven
Helga Witjes	Aart Slob	Lingewaard
Brigitte Faber – de Lange	Rob Engels	Overbetuwe
Marinka Mulder	Leonie Rolink	Renkum
Simon Warmerdam	Anton Logemann	Rozendaal
Dorus Klomberg	Ronald Haverkamp	Rheden
Leo Bosland	Maud Hulshof	Wageningen
Rob Raaijman	Geen vaste plaatsvervanger	Westervoort
Nanne van Dellen	Hans Winters	Zevenaar

Samenstelling Dagelijks Bestuur MGR op balansdatum

Dagelijks Bestuur	Functie	Gemeente
Johannes Goossen	Voorzitter	Duiven
Ronald Paping	Plaatsvervangend voorzitter	Arnhem
Dorus Klomberg	Lid	Rheden
Hermien Wiselius ²	Ambtelijk secretaris /Directeur	

Samenstelling Bestuurscommissies modules MGR op balansdatum

Gemeente	Inkoop	Onderwijszaken (RBL)	WSP en WgSW
Arnhem	Roeland van der Zee	Bob Roelofs	Martien Louwers
Doesburg	Peter Bollen	-	Arthur Boone
Duiven	Ineke Knuiman	Ineke Knuiman	Ineke Knuiman
Lingewaard	Aart Slob	Helga Witjes	Aart Slob
Overbetuwe	Rob Engels	Rob Engels	Dimitri Horsthuis-Tangelder
Renkum	Marinka Mulder	Marinka Mulder	-
Rozendaal	Anton Logemann	Anton Logemann	Anton Logemann
Rheden	Marc Budel	Ronald Haverkamp	Ronald Haverkamp
Wageningen	Leo Bosland	-	-
Westervoort	Hans Breunissen	Rob Raaijman	Rob Raaijman
Zevenaar	Hans Winters	Nanne van Dellen	Belinda Elfrink
Regiosecretaris	Margareth van Diermen	Nannette Zwiars	Vacature
Manager module	Janny Kuijpers	Inge Hoogland	Angele Welting - WSP Werner van der Linden - WgSW

² Wegens ziekte is Hermien Wiselius tijdelijk vervangen door Janny Kuijpers, manager module inkoop zorg

2.2 Programmaverantwoording

In deze programmaverantwoording worden per module de volgende onderwerpen toegelicht:

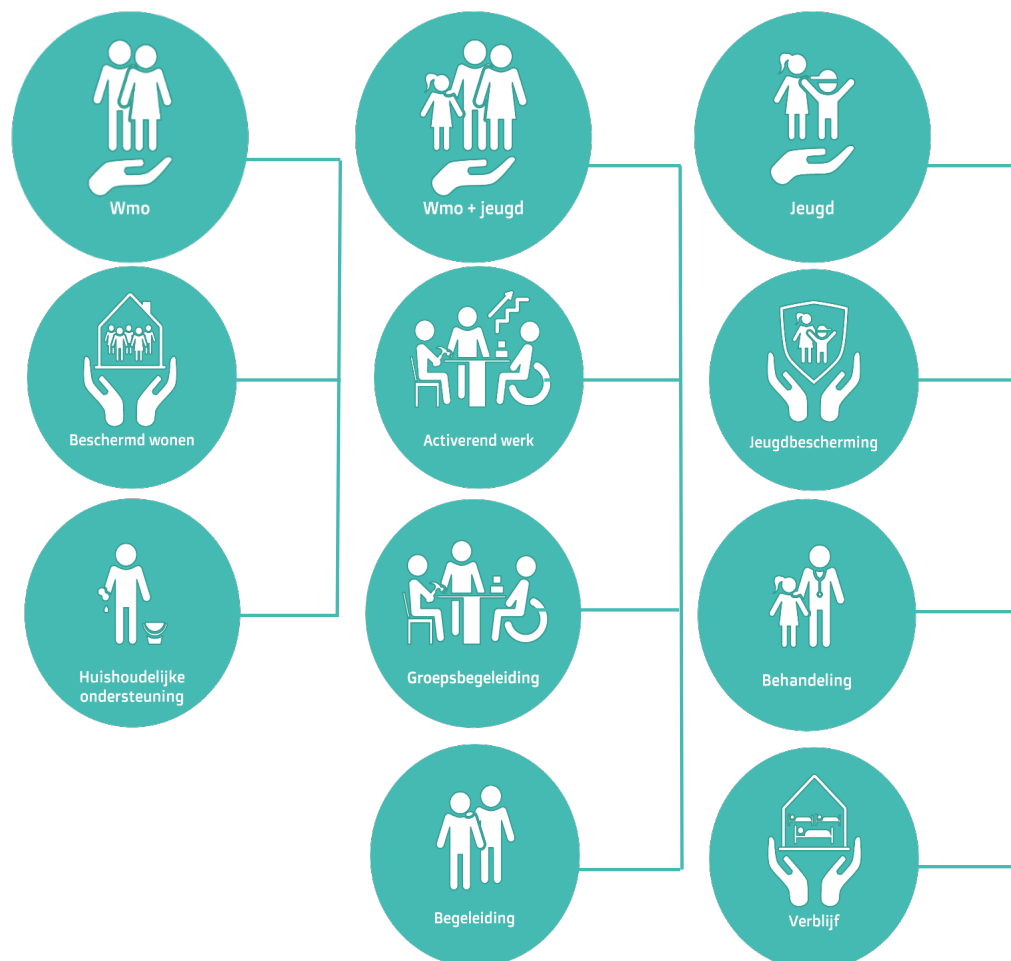
- de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd: wat hebben we bereikt?
- de wijze waarop getracht is de beoogde maatschappelijke effecten te bereiken: wat hebben we gedaan?
- de gerealiseerde baten en lasten: wat heeft het gekost?

Als onderdeel van de paragraaf Beheer wordt ook de ontwikkeling van de overheadlasten verklaard. Deze niet gemaakte uitgaven worden benoemd als incidentele negatieve lasten bij de incidentele lasten en baten. Om de ontwikkeling van de onderliggende structurele kosten per programma goed in beeld te brengen is deze analyse toegevoegd.

2.2.1 Programma module Inkoop

- Het jaar 2021 is het eerste volledige jaar van de inkoop 2020. 2021 heeft voor een belangrijk deel in het teken gestaan van de “wat naar hoe”-vraag. *Wat* staat er in de contractering en *hoe* gaan we daar invulling aan geven. Bij de nadere invulling hebben we zoveel mogelijk ruimte willen scheppen voor gemeenten om eigen keuzes te maken, ondanks dat het een regionale contractering is.

De zorgvormen zijn onderverdeeld in³:



³ Voor een inzicht welke zorgvormen vallen onder deze hoofdingeling verwijzen wij u naar het overzicht op bijlage 2

- Het jaar 2021 kenmerkte zich ook door de uitvoering en de doorontwikkeling van de contractmonitoring, het kwaliteitstoezicht, het opzetten van het rechtmatigheidstoezicht zowel financieel als op de contractvoorwaarden en de verbinding tussen het kwaliteitstoezicht en rechtmatigheidstoezicht.
- In het algemeen bestuur van de MGR is gevraagd zo mogelijk taken op te pakken die leiden tot minder administratieve lasten (bij gemeenten en aanbieders). Deze vraag is regionaal verkend en heeft er toe geleid dat de productieverklaringen en accountantsverklaringen ten behoeve van de gemeenten regionaal worden opgevraagd.
- De eerste stappen zijn in 2021 gezet op het gebied van data- en financiële analyses. In 2022 zal hier intensief op worden ingezet.
- Onderdeel van de contractering is SROI. Aanbieders die een SROI-verplichting hebben, zijn gevraagd gegevens aan te leveren. Zij konden in dat kader ook contact opnemen met het WSP voor advies.
- Van belang is om te noemen dat alles wat Inkoop SDCG uitvoert en ontwikkelt in nauwe afstemming met gemeenten wordt gedaan. Inkoop SDCG vindt deze afstemming van het grootste belang om zoveel mogelijk toegevoegde waarde voor gemeenten te hebben en om het draagvlak voor hetgeen Inkoop SDCG doet optimaal te maken.

Wat hebben we bereikt?

- a. Uitvoering gegeven aan de regionale inkoop met de focus op het uitgangspunt “regionale inkoop met lokale focus.
- b. Er is inzicht in de kwaliteit van de aanbieders op basis van het geformuleerde kwaliteitskader. Er is inzicht in de jaarrekeningen van aanbieders waarbij de focus ligt op rechtmatigheid en zorg continuïteit. Indien uit deze onderzoeken bijzonderheden naar voren kwamen zijn vervolgstappen gezet.
- c. De contractgesprekkencyclus is aangepast en binnen deze cyclus worden bestuurlijke gesprekken gepland tussen aanbieders en wethouders.
- d. De eerste stappen op het gebied van data-analyses zijn gezet.
- e. De communicatie, zeker naar gemeenten, is verbeterd.
- f. Vragen en vraagstukken betreffende zorg en aanbieders zijn opgepakt, begeleid of daar is bij aangesloten.
- g. Regionaal opvragen van jaarverantwoordingen en accountsverklaringen ten behoeve van gemeenten is ingericht.
- h. Evaluatie van de semi open procedure met gemeenten is ingericht.
- i. Contractering Jeugdbescherming en – reclassering is ingericht op basis van afspraken op G7 niveau.

Wat hebben we gedaan?

- a. Werkwijzen ontwikkeld met lokale keuzes:
 - Werkproces onderaannemers.
 - Werkproces tussentijdse openstellingen: 5 openstellingen in 2021 voor de gemeenten Overbetuwe, Renkum, Doesburg, Lingewaard en Zevenaar.
 - Werkproces “12 maanden geen zorg”: gemeenten kunnen kiezen voor het beëindigen van een (deel)contract per zorgvorm indien aanbieder 12 maanden geen zorg geleverd heeft: Arnhem en Doesburg hebben hier gebruik van gemaakt.
 - Lokale pilots: voorbeelden: Arnhem en Wageningen.
- b. 1. Kwaliteit:
 - Totaal gemelde signalen (via diverse kanalen, waaronder het meldpunt) : 236.
 - Totaal uitgevoerde Quick scans: 150.
 - Totaal aantal uitgevoerde kwaliteitsonderzoeken: 10, waarvan 2 her- inspecties en 5 signaalgestuurde onderzoeken.

- Totaal uitgevoerde calamiteitenonderzoeken: 4.
 - Aantal (volledig regionaal) beëindigde contracten: 16
2. Rechtmatigheid:
- Jaarrekeningen van alle aanbieders zijn op rechtmatigheids- en zorgcontinuïteitsindicatoren beoordeeld d.m.v. digitale tool.
 - Op basis van deze beoordeling zijn 55 van de jaarrekeningen verder geanalyseerd en met een groot deel van deze aanbieders is het gesprek aangegaan en zijn vervolgspraken gemaakt.
- c. Inkoop SDCG heeft de trimesterrapportage verbeterd, de eerste aanzet gemaakt van een regionaal datagedreven inkoopbeeld. Een inkoopjournaal voor de backoffices en lokale teams is ontwikkeld en er zijn 10 inkoopjournaals uitgegaan.
- d. Voorbeelden van onderwerpen waar inkoop SDCG een faciliterende of coördinerende rol heeft gehad: NHC- conflict, de Gelderse verbeteragenda en het transformatieplan jeugd.

Wat heeft het gekost?

De programmalasten bedragen € 1.32.000 en zijn daarmee € 75.000 hoger dan begroot. Deze overschrijding wordt veroorzaakt door een verschuiving van werkzaamheden van overhead naar programmakosten, en de implementatie van de nieuwe samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten. De gemeentelijke bijdrage wordt per saldo verhoogd met € 32.000 ten laste van de 9 deelnemende gemeenten aan de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

Lasten en baten	Realisatie	Gewijzigde	Vershil	Realisatie	Begroting
Programma Inkoop	2021	Begroting		incidenteel	incidenteel
<i>€ x 1000</i>					
Personeelskosten	€ 1.084	€ 973	€ 111	€ 79	
Uitvoeringskosten	€ 240	€ 276	-€ 36	€ 0	
Programmalasten	€ 1.325	€ 1.249	€ 75	€ 79	
Deelnemende gemeenten	€ 1.603	€ 1.571	€ 32	€ 32	
Overige baten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Baten	€ 1.603	€ 1.571	€ 32	€ 32	
Saldo	€ 278	€ 322	-€ 43	€ 47	
Onttrekking aan reserve			€ 0		
Dotatie aan reserve			€ 0		
Resultaat Programma Inkoop	€ 278	€ 322	-€ 43	€ 111	
Overheadlasten	€ 278	€ 322	-€ 43		
Eindresultaat	€ 0	€ 0	€ 0		

Toelichting

Personeelskosten vallen ongeveer €111.000 hoger uit dan begroot, als gevolg van een gevorderde inzet van de module op kwaliteit en rechtmatigheid, evenals voorbereidingen voor de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten. Tevens is er sprake geweest van vervanging van een door ziekte uitgevallen relatiemanager. Communicatiewerkzaamheden die begroot zijn op overhead zijn ten laste gebracht van het programma.

De kosten voor de implementatiewerkzaamheden voor de nieuwe samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten zijn gemaakt binnen het team van de module Inkoop Zorg, maar worden enkel doorbelast aan de 9 deelnemende gemeenten die vanaf 2022 deelnemen aan deze nieuwe module.

Het Regionaal Portefeuilleoverleg Participatie heeft hiervoor de opdracht gegeven.

De verantwoordings van deze implementatiewerkzaamheden ten behoeve van de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten staat hieronder vermeld.

Effecten van de CAO SGO 2021 zijn deels opgevangen binnen de post onvoorzien. Kosten van extern onderzoek en juridische ondersteuning komen € 35.000 lager uit dan begroot, samen met onder andere de lagere kosten voor externe bijeenkomsten vallen daardoor de uitvoeringskosten € 36.000 lager uit.

Overheadcomponenten als ICT kosten en HRM ondersteuning vallen hoger uit dan begroot, dit lijkt een structurele component te zijn op basis van onder andere stijging van aantal werkplekken en medewerkers.

De gerealiseerde baten zijn € 32.000 hoger dan begroot, dit wordt veroorzaakt door een incidentele bate ter hoogte van dit bedrag in verband met de implementatie van de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten.

Er zijn geen mutaties geweest op de bestemmingsreserve, de stand per 31-12-2021 is € 50.000.

Verantwoording Implementatie Contractmanagement Inburgeringstrajecten

- In 2021 hebben de deelnemende gemeenten gezamenlijk de regionale aanbestedingsprocedure uitgevoerd en de gunning gedaan voor de benodigde inburgeringstrajecten op basis van de gewijzigde Wet Inburgering, te weten de B1-route, Zelfredzaamheidsroute en Onderwijsroute.
- Gemeenten hebben geconstateerd dat gezamenlijk contractmanagement efficiënter is dan iedere gemeente voor zich, voor zowel gemeenten als aanbieders. Door deze opdracht neer te leggen bij de MGR benutten gemeenten de regionaal opgebouwde kennis en ervaring op het gebied van contractmanagement en de structuur die is opgebouwd in de samenwerking met gemeenten en de systemen die hierbij al worden gebruikt voor Inkoop SDCG.
- In 2021 heeft de MGR de voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd voor de start van de werkzaamheden door de MGR vanaf 2022. Dit bestond enerzijds uit inhoudelijke voorbereiding van de werkzaamheden en anderzijds voorbereiding van de bestuurlijke besluitvorming over het onderbrengen van deze module bij de MGR inclusief de benodigde wijziging van de regeling.

2.2.2. Programma module Onderwijszaken

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard Overbetuwe, Renkum Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken voor leerplicht en RMC uit. Voor het primair- en voortgezet onderwijs worden de leerplichttaken en kwalificatieplichttaken uit gemeentelijke bijdragen gefinancierd. De kwalificatieplichttaken op het mbo en RMC-taken worden bekostigd uit rijksmiddelen.

Wat hebben we bereikt?

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.

Het jaarverslag van het RBL over schooljaar 2020-2021 is door het algemeen bestuur van de MGR vastgesteld en ter informatie aangeboden aan de deelnemende gemeenteraden. Gemeenten ontvangen ook een cijfermatige verantwoording per gemeente. Het jaarverslag voor het schooljaar 2020-2021 is ook te vinden op de [website](#) van het RBL.

Externe ontwikkelingen

In 2021 had het RBL te maken met verschillende externe ontwikkelingen die invloed hadden op de dienstverlening. Zo trad op 1 januari 2021 de gemeente Lingewaard toe tot de module leerplicht. Hierdoor voeren wij nu voor alle negen gemeenten in de regio zowel de leerplicht- als RMC-taken uit. Daarnaast stond ook 2021 nog in het teken van de Covid-19 pandemie en de schoolsluitingen die hieruit volgden. Ook was er veel aandacht voor de overstap van onderwijs naar arbeid.

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs ⁴

Doelgroepen & Resultaten	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Landelijk gemiddelde (2019)
Jeugdigenpopulatie⁵ (4 tot 23 jaar)	78.200	78.347	88.179	
Leerlingenpopulatie⁶ (4 tot 23 jaar)	61.900	63.435	73.537	
Leerplichtige leerlingen⁷ (5 tot 18 jaar)	50.128	49.873	57.914	
Beleidsindicatoren				
Absoluut verzuim (per 1000 leerplichtigen)	1,4	2,5	1,7	2,4⁸
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)	71	127	98	

⁴ 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

⁵ Bron: CBS BRP, 1 jan 2021

⁶ Bron: leerlingregistratie RBL/DUO, 1 juni 2021

⁷ Bron: DUO art25 rapportage

⁸ Bron: DUO/Ingrado 2019 van website 'Waarstaatjegemeente.nl'

Doelgroepen & Resultaten	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Landelijk gemiddelde (2019)
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	29	27	27,5	26⁴
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)	1.461	1.359	1595	
VSV percentage regio Arnhem (12-13 jaar)	2,03%	1,79%	maart 2022 bekend	1,7%⁹

Toelichting

- Stijging van de jeugdige populatie is volledig te verklaren door de toetreding van gemeente Lingewaard bij het RBL voor de leerplichttaken.
- De actie om jeugdigen zonder school snel in beeld te hebben rond de zomervakantie is in 2021 met een maand opgeschoven (start augustus in plaats van juli). Dit voorkomt veel onnodige meldingen door achterstallige leerlingadministratie en verklaart de daling t.o.v. het jaar daarvoor¹⁰.
- Naar onze verwachting zien we dat in schooljaar 2020-2021 het aantal meldingen van leerplichtige leerlingen met relatief verzuim weer licht is toegenomen ten opzichte van schooljaar 2019-2020, al is het dempende effect van de Covid-19 pandemie nog wel zichtbaar en zitten we nog niet op het niveau van daarvoor. Wel scoren we nog net boven het landelijk gemiddelde. Scholen lijken inmiddels beter ingericht op het afwisselen van onderwijs op school en op afstand. Ook wanneer gemeld mag worden zorgde schooljaar 2020-2021 voor minder verwarring dan het jaar daarvoor.
- Het effect van de Covid-19 pandemie op de vsv-cijfers is dit jaar pas echt zichtbaar geworden. Was de daling vorig jaar nog minimaal, dit jaar is het aantal meldingen beduidend lager en een duidelijke trendbreuk met de stijging die we zagen voor de Covid-19 pandemie.

Wat hebben we gedaan?

Taken

De wettelijke taken van het RBL zijn:

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

Daarnaast participeert het RBL 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 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.

⁹ Bron: website 'ocwincijfers.nl'

¹⁰ Door verschil in meting zijn cijfers niet te vergelijken met de cijfers in het jaarverslag van het RBL

Uitgelicht

- In 2021 maakten we aan de hand van dossieronderzoek een analyse de situatie van thuiszitters in de regio. De aandachtspunten die hieruit kwamen voor ons en onze samenwerkingspartners bespreken we op meerdere platforms en niveaus zodat wij hier gezamenlijk een vervolg aan kunnen geven. Belangrijkste conclusie is dat er geen “one size fits all” is.
- De consultants voortijdig schoolverlaten (VSV) van het RBL startten in 2021 met het bieden van kortdurende begeleiding aan (potentiële) vsv'ers richting een passende plek op de arbeidsmarkt, wanneer naar school gaan (tijdelijk) niet de voorkeur heeft of geen optie is. De consultants werken hierbij nauw samen met de consultants arbeid van het Schakelpunt en de afdeling Werk en Inkomen van de woongemeente van de jeugdige.
- De Covid-19 pandemie had ook in 2021 een grote impact op de jeugdigen en op ons werk. Dit zagen we vooral terug in het vsv percentage en het aantal uitgeschreven jeugdigen in 2021. Dit was beide beduidend minder dan in het jaar daarvoor. Het viel op dat er een verdubbeling is van het aantal jeugdigen die na het behalen van hun vmbo-diploma de overstap maakten naar de havo. Jeugdigen lijken een echte beroepsgerichte keuze hiermee uit te stellen. In 2022 monitoren we of we hier gevolgen van zien.
- Naast de impact op jeugdigen, had de Covid-19 pandemie ook impact op ons werk. Het lukte ons beter om te schakelen tussen scholen die open zijn, schoolsluitingen en lockdowns, vanwege de ervaring die we in 2020 al hadden opgedaan . Zo bleven we jeugdigen en ouders die dat nodig hadden ontmoeten op school of kantoor en besteedden we extra aandacht aan communicatie met de scholen in onze regio.

Wat heeft het gekost?

De programmalasten bedragen € 2.128.000 en zijn daarmee € 48.000 lager dan begroot. Dit heeft in de realisatie geleid tot €59.000 lagere gemeentelijke bijdrage en € 40.000 lagere regionale bijdrage.

Lasten en baten	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
<i>€ x 1000</i>					
Personeelskosten	€ 2.084	€ 2.144	-€ 60	-€ 48	-€ 68
Uitvoeringskosten	€ 44	€ 32	€ 12	€ 0	
Programmalasten	€ 2.128	€ 2.177	-€ 48	-€ 48	
Deelnemende gemeenten	€ 1.645	€ 1.704	-€ 59		
Regionale bijdrage	€ 1.045	€ 1.086	-€ 40		
Overige baten	€ 41	€ 56	-€ 15	€ 41	€ 68
Baten	€ 2.731	€ 2.845	-€ 114	€ 41	
Saldo	€ 603	€ 668	-€ 66	€ 89	
Onttrekking aan reserve			€ 0		
Dotatie aan reserve			€ 0		
Resultaat Programma Ondern	€ 603	€ 668	-€ 66		
Overheadlasten	€ 603	€ 668	-€ 66		
Resultaat	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0

Toelichting

Personeelskosten voor zowel programma als overhead vallen ongeveer € 48.000 lager uit dan begroot, voornamelijk veroorzaakt door verzuimvergoedingen van het UWV van ruim € 90.000. Verder is er onder andere vanwege corona minder ingezet op opleidingen en inhuur van tijdelijk personeel.

De effecten van de CAO SGO 2021 zijn opgevangen binnen de begroting.

Een verkregen subsidie (€ 22.250) voor het project JobCoaches vanuit het lokale VSV project van Arnhem zal in zijn geheel worden geretourneerd aangezien deze in 2021 niet tot aanwending is gekomen.

De gemeentelijke bijdrage € 59.000 lager. Hiervan wordt op basis van het besluit van het Algemeen Bestuur op advies van de bestuurscommissie het budget voor het uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek in 2022 ter grootte van € 20.000 gereserveerd. Het resterend resultaat van Leerplicht (€ 39.000) wordt geretourneerd aan de deelnemende gemeenten.

De regionale RMC bijdrage wordt verminderd met € 40.000.

Er zijn geen mutaties geweest op de bestemmingsreserve, de stand per 31-12-2021 is € 50.000.

2.2.3 Programma module WerkgeversServicepunt

Het WerkgeversServicepunt is een integrale organisatie waarin medewerkers van UWV en van de MGR gezamenlijk uitvoering geven aan de taakstelling van het WSP. 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. Gewerkt wordt in teams met expertise op brancheniveau, op functiecreatie en op werving & selectie. Het WSP wordt ondersteund met een stafdienst, waarin management en advies opgenomen zijn. De taakstelling in de vorm van basisdienstverlening is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR).

Wat hebben we bereikt?

Prestatie-indicatoren en resultaat

Zowel met de managers *werkzoekendendienstverlening* van gemeenten en UWV als met de bestuurders is een aantal indicatoren afgesproken waarop de prestaties van het WSP gemeten worden. Voor 2021 betreft dit de volgende afspraken.

prestatie-indicator	doel	resultaat
werkgeverstevredenheid	7,5	8
PAWA	108 personen begeleiden	150 personen begeleid
vervullingsquote	40% vacatures vervuld	48% vacatures vervuld
vacaturevervulling	785 plaatsingen	936 plaatsingen

Realisatie plaatsingen

Eind 2020 is op basis van een eerste bestandsanalyse door gemeenten aangegeven wat men inschat dat de aantallen bemiddelbare kandidaten voor 2021 zijn. Met die informatie de taakstelling 2021 opgesteld en op 17 december 2020 door de Bestuurscommissie vastgesteld. Per uitkeringsvorm geeft 2021 het volgende beeld.

Totaalbeeld voor gemeenten is dat de realisatie voor 97,6% gehaald is. Voor de banenafpraak blijft het resultaat met 79,3% achter op de taakstelling (119 gerealiseerd op een taakstelling van 150). Plaatsing van niet uitkeringsgerechtigden (NUG) wordt vooral gerealiseerd vanuit de contacten met schoolverlaters VSO/Pro en MBO 1 en 2. Voor deze jongeren proberen we te borgen dat zij zoveel als mogelijk vanuit de leersituatie naadloos door kunnen naar een werksituatie. Dit gebeurt vaak via eindstages.

Werkgeversbenadering

Gelijk aan 2020 heeft Covid-19 veel impact gehad. Door coronamaatregelen en de daarmee gepaard gaande *lockdowns*, heeft een groot aantal werkgevers problemen gehad met het behouden van de werkgelegenheid. Vanuit het WSP zijn zij ondersteund met adviezen over zowel de mogelijkheden om werknemers (tijdelijk) elders te plaatsen als ook over alle ondersteunende financiële mogelijkheden. In de tabel is te zien op welke gebieden werkgevers vanuit het WSP geadviseerd zijn.

In totaal zijn 929 werkgevers door accountmanagers van het WSP bezocht. In de tabel zijn deze verdeeld naar bedrijfsgrootte.

DIENSTVERLENING	2020	2021	Totaal
#	32	27	59
NUG	82	67	149
OVERIG	16	18	34
WAJONG	75	119	194
WAO WAZ	1	1	2
WGA	14	22	36
WW	312	294	606
WWB	218	312	530
Eindtotaal	750	860	1.610

1 Bron: UWV

Type contacten	Aantal contacten
Acquisitie	241
Strategische partnerschap	1.151
Werving, selectie, nazorg	1.862
Dienstverlening RMT	15
Relatiebeheer	469
Informatie en advies	52
Totaal	3.790

Bedrijfsgrootte	# bezochte werkgevers
Groot: > 100 werknemers	68
Middel: 10-99 werknemers	258
Klein: <10 werknemers	603
Totaal	929

Wat hebben we gedaan?

Implementatie SUWI-richtlijnen

Sinds januari 2021 is het nieuwe Besluit SUWI van kracht. Het besluit is gericht op het organiseren van integrale werkgeversservicepunten voor iedere arbeidsmarktregio. Uitgangspunten daarbij zijn: één website en emailadres, één telefoonnummer waarmee werkgevers toegang krijgen tot de werkgeversdienstverlening en het borgen van continuïteit in het contact met de werkgever. In het verslagjaar zijn de dienstverleningsovereenkomsten (gemeenten/MGR) en de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR) op basis van onder andere de SUWI-richtlijnen geactualiseerd.

Regiobrede harmonisatie en Dennis

Werkgevers zijn erbij gebaat dat alle uitvoeringsafspraken van gemeenten zoveel als mogelijk geharmoniseerd zijn. Werkgevers noemen de administratieve last bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als drempel om de stap naar inclusie te maken. In het verslagjaar is deze harmonisatie projectmatig aangepakt. Sinds 1 oktober zijn het geharmoniseerde beleid, alle werkafspraken en bijbehorende regionale aanvraagformulieren en formats voor alle gemeenten en UWV beschikbaar in de werkgeversinstrumentengids "[Dennis](#)". Hiermee streven we naar een toegankelijke en transparante overheid.

Regionale samenwerking met specifieke aandacht voor jongeren

Het WSP is regionaal georganiseerd en blijft bijdragen aan regionale programma's:

- Vanuit de tijdelijke regeling in het kader van de corona-crisisbestrijding is in 2021 in de arbeidsmarktregio gestart met een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT). Dit team begeleidt werknemers naar werk:
 - die vanwege de coronacrisis met werkloosheid bedreigd worden en
 - degenen die om deze reden hun werk zijn kwijtgeraakt.Niet de uitkering maar de situatie van de klant is leidend. Het RMT richt zich met name op het begeleiden van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar werk en daarbinnen, gezien hun kwetsbare positie, op jongeren en doelgroepkandidaten (en de combinatie van beiden). Het WSP onderhoudt in dat kader het contact met werkgevers en probeert te borgen dat werknemers van wie het contract eindigt *naadloos* ander werk vinden.
- Vanuit het netwerk met VSO- en Pro-scholen participeert het WSP in het scholennetwerk waarbinnen kennis en expertise met elkaar wordt gedeeld en opgebouwd. Ook is er met individuele VSO- en Pro-scholen contact in het kader van voorlichting en oriëntatie.

Additionele dienstverlening

Daar waar deze regionale samenwerking vraagt om specifieke afspraken, die niet passen binnen de basisdienstverlening van het WSP, wordt, binnen vastgestelde kaders, additionele dienstverlening georganiseerd. Belangrijk daarbij is dat deze niet ten koste mag gaan aan de inzet op de basisdienstverlening en dat hiervoor door de opdrachtgever (financiële/personele) middelen worden ingezet.

- Vanuit het regionale actieplan Aanpak Jeugdwerkloosheid sluit het WSP aan met expertise met jongeren in een kwetsbare positie (VSO/Pro, MBO niveau 1 en 2) en kennis van de arbeidsmarkt. Het WSP richt zich op het stimuleren en creëren van de verbinding tussen scholen, jongeren en werkgevers.
- Vanuit het team *Overstap*, waarin het WSP met het RBL/Schakelpunt participeert. De focus van het WSP is gericht op studenten waar bemiddeling/uitstroom naar werk aan de orde is. Deze opdracht is in 2019 vanuit een pilotsituatie gestart en is van voldoende toegevoegde waarde gebleken om deze ook voor 2022 en verder te continueren.

Wat heeft het gekost?

De programmalasten bedragen € 1.244.000 en zijn daarmee € 84.000 lager dan begroot. Het Saldo voor de dekking van overheadkosten is licht gestegen. Per saldo is de onttrekking aan de bestemmingsreserve lager dan begroot was.

Lasten en baten	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
<i>€ x 1000</i>					
Personeelskosten	€ 1.159	€ 1.213	-€ 53	€ 25	
Uitvoeringskosten	€ 85	€ 116	-€ 31	€ 150	
Programmalasten	€ 1.244	€ 1.329	-€ 84	€ 0	€ 254
Deelnemende gemeenten	€ 1.580	€ 1.580	€ 0	€ 0	
Overige baten	€ 195	€ 241	-€ 46	€ 195	
Baten	€ 1.775	€ 1.822	-€ 46	€ 195	€ 241
Saldo	€ 531	€ 493	€ 38	€ 195	€ 13
Onttrekking aan reserve	€ 6	€ 13	-€ 7		€ 13
Dotatie aan reserve	€ 0		€ 0	€ 0	
Resultaat Programma WSP	€ 537	€ 506	€ 31	€ 195	
Overheadlasten	€ 537	€ 506	€ 31		€ 0
Resultaat	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0

Toelichting

Personeelskosten vallen ongeveer € 53.000 lager uit. Hiervan wordt een groot deel veroorzaakt door verminderde inzet op ingehuurd personeel, lagere reiskosten en minder opleiding dan begroot. Ook is er sprake van een aanvullende UWV vergoeding voor verzuim die een drukkend effect op de personeelskosten heeft.

De effecten van de CAO SGO 2021 zijn opgevangen binnen de begroting.

De incidentele baten lopen achter op de begroting als gevolg van lagere detacheringsofbrengsten en lagere projectopbrengsten. Daartegenover staan direct lagere salariskosten omdat de betreffende medewerker uit dienst is gegaan, evenals lagere projectkosten.

De onttrekking aan de bestemmingsreserve is € 6.000, en daarmee € 7.000 lager dan begroot. De stand per 31-12-2021 is € 31.000.

Het resultaat is nihil, en de bijdrage van de deelnemende gemeenten blijft gelijk.

2.2.4 Programma module Werkgeverschap SW

De module werkgeverschap SW is de module van de MGR die sinds 1-1-2019 belast is met het formeel werkgeverschap voor de nu nog bijna 1.850 SW medewerkers. Negen gemeenten¹¹ nemen deel aan de module Werkgeverschap SW van de MGR SDCG. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten welke in ieder geval nog doorloopt tot 31-12-2022.

Wat hebben we bereikt?

- Goede invulling werkgeverschap binnen de begroting.
- Conform de CAO Sociale Werkvoorziening heeft de werkgever de verplichting om voor iedere medewerker een actueel ontwikkelplan op te stellen (IOP) met uitsluiting van langdurig zieken. Deze taak is belegd bij Scalabor. Afsproken is dat Scalabor garandeert dat minimaal 85% van de mensen een actueel ontwikkelplan heeft. Actueel wil zeggen dat het plan niet ouder is dan 12 maanden. In 2020 kon dit percentage door de gevolgen van Corona niet gerealiseerd worden en daalde het percentage naar 61% op 31-12-2020. In 2021 is de achterstand echter volledig ingelopen waardoor op 31-12-2021 1537 van de 1790 mensen werkzaam bij Scalabor weer een actueel IOP had (86%).
- Ook in 2021 is een medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd (conform DVO afspraak). De medewerkerstevredenheid kwam uit op een 7,6 op een schaal van 10 in 2021 (was in 2020 een 7,4).
- Het ziekteverzuim van SW-medewerkers is in 2021 opnieuw gestegen van 16,0% in 2020 naar 16,3% in 2021. Dit percentage ligt echter nog steeds 0,3% onder het landelijk gemiddelde voor SW-bedrijven. Dat percentage bedroeg in 2021 16,6% (in 2020 was dat 16,0%). Dus zowel landelijk als bij Scalabor stijgt het verzuimpercentage licht. In hoeverre Covid-19 daar debet aan is, is niet vast te stellen, wel is duidelijk dat door de oplopende gemiddelde leeftijd onder SW personeel het ziekteverzuimpercentage ook stijgt.

Overzicht SW Medewerkers	<i>Realisatie 2021</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Realisatie 2020</i>	<i>Vershil% Begroting</i>	<i>Vershil% 2020</i>
Mensen eindstand	1.843	1.870	1.989	-1,4%	-7,3%
SW AJ Eindstand (31/12)	1.657	1.681	1.789	-1,5%	-7,4%
SW Dienstverbanden fte	1.576	1.614	1.717	-2,4%	-8,2%
SW Begeleid werken fte	46	40	40	14,2%	14,2%
Totaal SW fte	1.622	1.655	1.758	-2,0%	-7,7%

Het aantal SW-medewerkers is in 2021 opnieuw sterker gedaald dan begroot. Het aantal mensen met een SW-dienstverband is gedaald van 1989 mensen eind 2020 naar 1843 mensen eind 2021 (-7,3% t.o.v. begroot 6%). Opvallend is de grote stijging van het aantal SW mensen dat begeleid is gaan werken. 6 fte meer mensen zijn overgestapt naar deze vorm van werken wat betekent dat ze uit dienst treden bij de MGR en in dienst bij een reguliere werkgever. Dat is positief in het kader van hun ontwikkeling en heeft ook een positief financieel effect voor gemeenten.

¹¹ Arnhem, Rheden, Zevenaar, Duiven, Westervoort, Rozendaal, Doesburg, Lingewaard en Overbetuwe

Wat hebben we gedaan?

- Uitvoering gegeven aan de werkgeversrol voor ruim 1900 SW medewerkers.
- Toezicht op de DVO afspraken gemaakt met Scalabor BV over de dienstverlening, de begeleiding van SW medewerkers en de groep “begeleid werken”. Specifiek betrof het onder andere de volgende KPI’s: ontwikkeling medewerkers, medewerkers-tevredenheid en ziekteverzuim van SW medewerkers.
- Ook in 2021 heeft de Covid-19 pandemie veel aandacht gevraagd in de zorg voor het personeel. Er zijn opnieuw de nodige maatregelen getroffen en tijdelijk afdelingen gesloten. Ook dit jaar bleef (net als vorig jaar) de schade gelukkig beperkt.

In- en uitstroom SW medewerkers 2021

Jaarlijks neemt de groep SW-medewerkers af (wel uitstroom, geen nieuwe instroom).

In totaal zijn er dit jaar 152 mensen uitgestroomd (3 meer dan vorig jaar). Er zijn 70 mensen met pensioen gegaan (3 minder dan vorig jaar). 5 mensen hebben gebruik gemaakt van de per 1 oktober 2021 ingevoerde Regeling Vervroegd Uittreden. Zij ontvangen hun RVU-uitkering via de MGR en verrichten geen werkzaamheden meer. De gemeenten krijgen de kosten van de RVU-uitkering doorbelast door de MGR en ontvangen daarvoor zelf de rijksbijdrage.

Ten opzichte van vorig jaar zijn er 4 mensen meer overleden en zijn er 8 mensen met wederzijds goedvinden vertrokken (3 meer dan vorig jaar). Onderstaand een overzicht van de mensen die in 2021 uit dienst zijn gegaan (7,3% i.p.v. de begrote 6%, vorig jaar was het percentage 6,8%)

Reden	Aantal
(Vervroegd) Pensioen	70
<i>Waarvan RVU</i>	5
Ontslag op eigen verzoek	7
Overige redenen	0
Overlijden	14
Overplaatsing naar ander SW-bedrijf	1
Reguliere arbeid	5
Twee jaar ziek	47
Wederzijds goedvinden	8
Eindtotaal	152

Onderzoek Iroko in verband met verlenging Aanwijzingsbesluit

In 2023 eindigt het aanwijzingsbesluit aan Scalabor vanuit de gemeenten. Na 2023 zal de plaatsing bij Scalabor niet langer om niet mogelijk zijn en zal Scalabor een financiële bijdrage gaan vragen vanuit de gemeenten. In 2021 is vanuit de module WgSW aan onderzoeksbureau Iroko opdracht verstrekt om onderzoek te doen naar de vraag of het aanbod van Scalabor reëel en marktconform is. De resultaten zijn gedeeld en hebben de basis gevormd voor verdere gesprekken met Scalabor. Inmiddels hebben alle gemeenten aangegeven ook na 2023 verder te willen met Scalabor. Gevolg daarvan is dat de MGR voor deze gemeenten ook na 2023 het formeel werkgeverschap kan blijven uitvoeren.

Restitutie transitievergoedingen

In 2021 zijn opnieuw via het UWV aanvragen gedaan voor de mensen die ziek uit dienst zijn gegaan. 98% van de aanvragen is gehonoreerd. Omdat er in de begroting rekening is gehouden met een lager percentage en er in 2021 ook nog gelden zijn uitgekeerd over het jaar ervoor, levert dit een extra voordeel op.

Afronding 'Van werk-naar-werk traject'.

Per 1-1-2022 kwam formeel een einde aan het vier-jarige 'van werk naar werk traject' voor de boventalligen van Presikhaaf. Bij de afsluiting op 1-1-2022 waren er van de 42 mensen waarmee het traject startte nog 6 die geen vaste baan elders hadden gevonden. Daarvan waren er 2 echter wel elders gedetacheerd en zij zullen binnenkort van hun pensioen gebruik gaan maken.

Vanuit de voorziening die vanuit Presikhaaf is overgegaan naar de MGR om de kosten van de boventalligen te financieren kan dit jaar € 305.000 naar de gemeenten terugvloeien. De nog resterende middelen in de voorziening zijn nodig om de boven- en nawettelijke trajecten en de afronding van enkele trajecten te kunnen financieren.

Wat heeft het gekost?

De totale programmakosten vallen € 293.000 lager uit dan begroot. Dit komt door € 270.000 lagere personeelskosten SW en € 23.000 lagere uitvoeringskosten. De verlaging van de personeelskosten is voornamelijk structureel. De analyse van de personeelskosten SW is gezien de omvang opgenomen in een aparte tabel. De baten vallen € 269.000 hoger uit dan begroot. De bijdrage van deelnemende gemeente is daardoor in totaal € 681.000 lager dan begroot.

Lasten en baten	Realisatie voor	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
€ x 1000						
Personeelskosten SW	53.469.178	€ 53.469	€ 53.739	-€ 270		
Loonkostensubsidie BW	520.017	€ 520	€ 508	€ 13		
DVO Scalabor	1.270.583	€ 1.271	€ 1.310	-€ 39		
Overige kosten	303.450	€ 303	€ 299	€ 4		
Uitvoeringskosten	2.094.051	€ 2.094	€ 2.117	-€ 23		
Programmalasten	55.563.228	€ 55.563	€ 55.856	-€ 293		
Deelnemende gemeenten	54.136.451	€ 53.495	€ 54.176	-€ 681		
Bijdrage buitengemeenten	1.564.941	€ 1.565	€ 1.445	€ 120		
Onttrekking VZ Boventalligen PHB		€ 305		€ 305	€ 342	
Overige baten	365.634	€ 366	€ 379	-€ 13		
Overige baten	365.634	€ 670	€ 379	€ 292	€ 342	
Baten	56.067.027	€ 55.730	€ 55.999	-€ 269	€ 342	
Saldo	503.798	€ 167	€ 144	€ 24	€ 342	€ 0
Onttrekking aan reserve		€ 37	€ 37	€ 0		€ 37
Dotatie aan reserve				€ 0	€ 0	
Resultaat Programma WgSW	503.798	€ 204	€ 180	€ 24	€ 24	€ 0
Overheadlasten	204.325	€ 204	€ 180	€ 24	€ 24	
Resultaat	299.473	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0

Toelichting

De onttrekking aan de bestemmingsreserve is gelijk aan de begroting. De stand per 31-12-2021 is € 518.000.

Personeelskosten

De uitstroom van SW'ers lag met 7,3% hoger dan begroot (6%). Deze hogere uitstroom leidt tot lagere lasten. In de analyse van het effect van deze hogere uitstroom en lagere lasten zien we een aantal zaken terug die hier effect op hebben. Dit betreft een verhogend effect van lasten CAO componenten die zorgen voor een lager Lage Inkomens Voordeel.

Ook is de uitstroom niet gelijk over het jaar verdeeld. Het verloop daarvan verschilt per jaar met een effect op de daadwerkelijke loonkosten. Nu de omvang van de totale loonsom jaarlijks kleiner wordt is het effect van een hogere uitstroom steeds kleiner. Reden waarom we hier in de toekomstige begrotingen steeds meer rekening mee zullen gaan houden, door 'voorzichtiger' te gaan begroten wat betreft de uitstroompercentages.

De uitbetaalde transitievergoedingen zijn nagenoeg volledig gecompenseerd door het UWV. Tezamen met een hogere teruggaaf over eerdere jaren dan verwacht leidt dat per saldo tot een bate.

Verschillenanalyse	2021	2021	2020	<i>Vershil</i>	<i>%Vershil</i>	<i>Vershil</i>	<i>%Vershil</i>
<i>Personeelskosten SW</i>	<i>Realisatie</i>	<i>Begroting</i>	<i>Realisatie</i>	<i>vs.</i>	<i>vs. begroting</i>	<i>vs. 2020</i>	<i>vs. 2020</i>
<i>Euro x 1.000</i>				<i>Begroting</i>			
Salarissen	€ 52.972	€ 53.258	€ 55.061	-€ 286	-0,5%	-€ 2.088	-3,8%
Transitievergoeding	€ 146	€ 82	€ 93	€ 64	69,0%	€ 53	57,2%
LIV	-€ 545	-€ 680	-€ 754	€ 135	-17,9%	€ 209	-27,7%
Reiskosten	€ 725	€ 713	€ 748	€ 12	1,6%	-€ 22	-3,0%
Overige personeelskosten	€ 171	€ 366	€ 384	-€ 195	-50,8%	-€ 213	-55,4%
Totaal Personeelskosten S	€ 53.469	€ 53.739	€ 55.531	-€ 270	-0,5%	-€ 2.062	-3,7%
<i>Indicatoren</i>							
<i>Dienstverbanden SW (Fte)</i>	1.589	1.614	1.717	-25	-1,5%	-128	-7,5%
<i>Personeelskosten/Fte</i> €	33.650	€ 33.292	€ 32.338	358	1,1%	1.311	4,1%
<i>CAO stijging</i>	1,0%	2,9%	2,8%		-1,9%		
<i>Totaal loonkosten/Fte</i>	33.085	32.048	31.679	1.038	3,3%	1.406	4,4%
<i>Werkgeverslasten/Fte</i>	33.337	32.388	32.064	948	3,0%	1.272	4,0%
<i>Sociale lasten/Fte</i>	4.606	4.764	4.630	-158	-3,4%	-24	-0,5%

Het Lage InkomensVoordeel (LIV) valt € 135.000 lager uit dan begroot. Hiervoor zijn twee hoofdoorzaken aan te wijzen. We hebben 2021 begroot op basis van het resultaat over 2020. Enerzijds was 2020 een schrikkeljaar. De extra werkdag in dit jaar heeft er voor gezorgd dat het aantal gewerkte uren op jaarbasis incidenteel hoger lag, waardoor meer medewerkers onder het drempelbedrag bleven en voor toekenning van de LIV in aanmerking kwamen. Die schrikkel dag en bijbehorende extra gewerkte uren ontbreken in 2021. Anderzijds hebben veel medewerkers een jaarloon dat erg dicht tegen het drempelbedrag voor de LIV ligt. Door CAO effecten in 2021 wordt bij een aantal medewerkers het drempelbedrag overschreden, waardoor er geen LIV meer toegekend wordt.

De lagere personeelslasten zijn structureel en werken door in 2022. Daarom wordt de bestemmingsreserve navenant afgebouwd tot 1% van de personeelskosten (voordeel € 37.000).

In verband met het afronden van het “van werk naar werk traject” voor boventalligen eind 2021 is de voorziening opnieuw ingeschat per 31-12-2021, wat leidt tot een onttrekking van € 305.000. WW verplichtingen en andere boven- en nawettelijke uitkeringen blijven desondanks bestaan, waardoor de voorziening niet in zijn geheel kan worden afgebouwd. Bij de nieuwe inschatting van de voorziening houden we rekening met de huidige bekende verplichtingen, loonverhogende effecten uit het nieuwe regeerakkoord en een stelpost voor juridische en HR ondersteuning.

2.2.5 Programma MGR beheer en overhead

Impact van Covid-19

De MGR heeft op basis van ervaringen uit 2020 ingespeeld op de ontwikkelingen die corona met zich meebracht voor de inwoners, gemeenten, onze samenwerkingspartners en onze medewerkers.

Regionale uitdagingen

Als regionaal samenwerkingsverband in het sociaal domein heeft de MGR een signalerende, adviserende en faciliterende rol gespeeld voor gesprekken in de regio over kwaliteit en rechtmatigheid van de zorg, nieuwe regionale taken op het terrein van inburgering en beschermd wonen en uitdagingen in de arbeidsmarkt, voorkomen jeugdwerkloosheid en aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Dit heeft onder andere geleid dat het besluit van 9 gemeenten om het contractmanagement van inburgeringstrajecten bij de MGR onder te brengen.

Communicatie bestuurders en gemeenteraden

In 2021 is er vooral digitaal vergaderd door het dagelijks bestuur, algemeen bestuur en bestuurscommissies. Er is een vervolg gegeven aan de actieve communicatie met de raden van de 11 deelnemende gemeenten via een digitale raadsinformatiebijeenkomst in mei. In het najaar zijn voorstellen tot wijziging van de regeling van de MGR naar gemeenten gegaan in verband met verzoek van 9 gemeenten tot het onderbrengen van het contractmanagement inburgeringstrajecten in een nieuwe module. Dat proces is goed verlopen.

Wat hebben we bereikt?

De MGR blijkt een stabiele uitvoeringsorganisatie te zijn voor gemeenten en ketenpartners die staat voor continuïteit van kwalitatief goede dienstverlening binnen afgesproken opdrachten en budgetten. Daarmee dragen we bij aan toegankelijkheid van passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg voor alle inwoners in onze regio.

- De uitvoering van de opdrachten is gebaseerd op zorgvuldige besluitvorming en transparante inhoudelijke en financiële verantwoording aan bestuurders en gemeenteraden.
- De MGR staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein. We zorgen voor een actieve verbinding tussen MGR en deelnemende gemeenten en zetten onze expertise in bij nieuwe vraagstukken in onderwijs, participatie en zorg, zoals bij beschermd wonen, inburgering, nieuw beschut en de mogelijkheden voor het inzetten van SROI door gemeenten en andere GR-en in de regio. Het contractmanagement inburgeringstrajecten is vanaf 2022 geborgd bij de MGR.
- We werken aan een integrale benadering bij de uitvoering van opdrachten van de verschillende modules zodat toegevoegde waarde toeneemt en kruisbestuiving ontstaat bij het werk voor inwoners en gemeenten: Denk daarbij aan:
 - Inzet RBL en WSP bij overgang onderwijs naar arbeidsmarkt (Schakelpunt) en inzet op voorkomen van jeugdwerkloosheid;
 - Inzet van het team van de module Inkoop Zorg ten behoeve van de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten voor de 9 gemeenten (Participatie) ;
 - Organiseren van gezamenlijke bijeenkomst voor bestuurders Zorg en Onderwijs over ontwikkelingen voor jeugd en voor bestuurders Participatie over de ontwikkeling en kansen in de arbeidsmarkt en samenhang interventies onderkant van de arbeidsmarkt;
 - Ondersteuning bij afspraken met Scalabor ten behoeve van het aanwijzingsbesluit van iedere gemeente ten behoeve van passend werk en begeleiding voor SW-medewerkers;
 - Inkoop Zorg en WSP als het gaat over de SROI verplichting van zorgaanbieders;
 - Inkoop Zorg en RBL als het gaat om uitwisseling signalen over zorgaanbieders en afstemming sociale wijkteams;
 - WSP, WgSW en Inkoop Zorg als het gaat om inzicht in arbeidsmatige dagbesteding en participatie.

Wat hebben we gedaan?

Visie en strategie

In 2021 hebben de modules op basis van de overall missie en visie van de MGR de vertaalslag gemaakt binnen de eigen module om verdere invulling te geven aan de meer integrale benadering en kruisbestuiving tussen de modules. De gesprekken hierover en gerichte activiteiten zijn door het thuiswerken en vooral digitaal contact bemoeilijkt. Dit krijgt in 2022 een vervolg.

Bestuurlijke besluitvorming en verantwoording afleggen

De zorgvuldige bestuurlijke besluitvorming via bestuurscommissies, het dagelijks bestuur en algemeen bestuur, mede gebaseerd op zienswijzen van gemeenteraden levert het draagvlak voor ons dagelijks werk. Daarom zorgen we voor tijdige informatievoorziening, goede advisering en transparantie bij het afleggen van inhoudelijke en financiële verantwoording.

Gezond (thuis)werken

De MGR wil een organisatie zijn waar medewerkers gezond kunnen (thuis)werken met aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid en zich kunnen ontwikkelen in het talent- en opgavegericht werken. Een tweede jaar leven en werken met Covid-19 heeft veel van iedereen gevraagd, ook van de medewerkers van de MGR. Met de ervaring uit 2020 zijn we verder gegaan om te zoeken naar kansen om ons werk zo goed mogelijk te doen. Managers, preventiemedewerkers, HR en de medewerkers onderling hebben veel aandacht gehad voor fysieke en vooral ook de mentale gezondheid van medewerkers. In verbinding blijven met elkaar en op afstand met elkaar, gemeenten, ketenpartners en met alle partijen in het werkveld samenwerken is een uitdaging voor ons allemaal geweest.

Talent- en opgavegericht werken: Time4Talent

In 2021 is uitvoering gegeven aan Time4Talent, het ontwikkelen en ondersteunen van talent- en opgavegericht werken door de medewerkers van de MGR. Een positief waarderende manier van werken gebaseerd op talenten die bijdragen aan de uitvoering van je opdracht als team. Dit werkt motiverend en stimulerend werkt en brengt ook in digitale vorm veel positieve energie. Alle medewerkers van de MGR zijn hier individueel en hun eigen team en module mee aan de slag gegaan, met de mogelijkheid van ondersteuning door een externe coach. De digitale MGR academie is een aanvulling geweest op fysieke trainingen en andere digitale opleidingen die medewerkers volgen om bij te blijven in hun vakgebied en zich te blijven ontwikkelen.

Verzuim

Ondanks de inspanning op vlak van gezond (thuis)werken en talent- en opgavegericht werken zien we een stijging van het ziekteverzuim voor de hele MGR. Het verzuim was in 2021 6,18% (5,22% in 2020). Van het totale verzuim was 5,38% lang verzuim (4,33% in 2020) en 0,33% kort verzuim (0,46% in 2020). Het hogere lange verzuim is mede veroorzaakt door medewerkers met long covid klachten.

Professionele bedrijfsvoering

De rol van de integrale bedrijfsvoering is enerzijds faciliterend aan het werk van de medewerkers in de modules en anderzijds draagvlak voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid.

De MGR heeft met de ondersteuning een lean- en mean beheerorganisatie te voldoen aan alle (nieuwe) wettelijke vereisten het terrein van privacy, informatiebeheer, informatieveiligheid, archiefverplichtingen, toegankelijkheid van informatie en openbaarheid bestuur.

In 2021 is bij de vervanging van de parttime controller gekozen voor de invulling van een gecombineerde functie controller/manager bedrijfsvoering voor 1 fte om continuïteit op deze thema's te borgen. In 2021 zijn hierin de volgende stappen gezet:

- Update interne controleplan en start rapportages dagelijks bestuur ten behoeve van rechtmatigheidscontrole door het dagelijks bestuur ter voorbereiding van invoering in 2022;

- Betrouwbare partner informatietoegankelijkheid in nauwe afstemming met de RID;
- Nieuwe afspraken en DVO's van Arnhem, Connectie, RID en 1 stroom 2021 en 2022 t.b.v. inhuur van diensten;
- Ondersteuning bij update van DVO's met gemeenten voor de verschillende modules';
- Actualisatie verwerkersovereenkomsten met gemeenten;
- Archivering MGR beheer en inrichten archief modules en gesprekken met gemeenten over archiveren gemandateerde taken en vastleggen in de nieuwe DVO's;
- Inrichten regulier overleg en toezicht Gelders Archief;
- Vervangingsbesluit en -handboek digitalisering personeelsdossier SW-medewerkers (WgsW)
- Verhogen digitale toegankelijkheid van onze websites op basis van analyse;
- O-meting/interne audit en inrichting Wet politie gegevens RBL;
- Programma ontwikkeld en uitgevoerd voor nieuwe medewerkers van de MGR over gedragscode en integriteit.

Inclusie

De MGR zet in op inclusie en kansen voor inwoners op basis van de banenafpraak. In 2021 hebben we voor een deel van het jaar twee werkplekken gerealiseerd, één bij de module WSP en één medewerker bij het RBL. Begin 2022 start een medewerker bij de module Inkoop Zorg. Het budget voor de overall invulling van de banenafpraak bij MGR beheer is niet aangewend.

Klachten

De MGR kent een klachtenregeling die gepubliceerd is op de website van de MGR en daarmee voor publiek inzichtelijk. Medewerkers verwijzen hier ook naar. Bij de regeling hoort een digitaal klachtenformulier, zodat betrokkenen laagdrempelig en snel een eventuele klacht kunnen melden. Er is een klachtenprotocol vastgesteld en een klachtcoördinator aangewezen. Bij klachten gaat het over bejegening door een medewerker, waarbij te denken valt aan ongepast gedrag of te trage reactie. Oneens met besluitvorming valt strikt genomen niet onder klachten.

Als MGR zien we klachten als een signaal om van te leren als het gaat om onze werkwijze en hoe dit bij anderen kan overkomen.

In 2021 is er 1 klacht ontvangen en gegrond verklaard. Dit betreft een situatie van bejegening door een medewerker van het RBL. Dit is naar tevredenheid van partijen opgelost.

Wat heeft het gekost?

De overheadlasten bedragen € 353.000 en zijn daarmee € 25.000 lager dan begroot. Tezamen met een incidentele bate leidt dit tot een resultaat van € 30.000. Van dit resultaat wordt € 11.000 geretourneerd aan de deelnemende gemeenten, € 19.000 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve die daarmee wordt aangevuld tot de toegestane € 50.000.

De begroting van de module beheer bestaat uit de kosten van de beheerorganisatie en een post onvoorzien. De onvoorzien kosten zijn per definitie incidenteel.

Lasten en baten	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
Beheer(overhead)					
<i>€ x 1000</i>					
Beheer	€ 321	€ 346	-€ 25	€ 20	
Onvoorzien	€ 32	€ 32	€ 0	€ 32	€ 32
Overheadlasten	€ 353	€ 378	-€ 25	€ 52	€ 32
Deelnemende gemeenten	€ 367	€ 378	-€ 11	-€ 11	€ 32
Overige baten	€ 5	€ 0	€ 5	€ 5	
Baten	€ 372	€ 378	-€ 6	-€ 6	€ 32
Saldo	€ 19	€ 0	€ 19		€ 0
Onttrekking aan reserve		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Dotatie aan reserve	€ 19		€ 19		
Resultaat Beheer(overhead)	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overheadlasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Resultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichting

De reguliere kosten van de module Beheer vallen binnen begroting. Het positieve saldo wordt veroorzaakt doordat het budget voor de Banenafpraak ondanks voorbereiding in 2021 niet tot aanwending is gekomen. Tevens is er een batig saldo behaald op accountantskosten.

De post onvoorzien, die in de begroting van de module Beheer is opgenomen ter grootte van € 32.000, is voor € 14.000 ingezet om een nagekomen ICT factuur op te vangen, en € 18.000 voor het opvangen van een deel van de effecten van de CAO SGO 2021 voor de module Inkoop.

Overzicht Overheadlasten

De overheadlasten (€ 1.973.000) zijn € 81.000 lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de verschuiving van communicatiewerkzaamheden binnen de module Inkoop, evenals andere onderbestedingen in de directe overhead.

In de indirecte overhead zien we een overschrijding op met name ICT kosten en P&O kosten, dit betreft een structurele component (circa € 65.000).

Overzicht Overhead		2021	2021	Vershil
Overzicht Overhead	Classificatie	Realisatie	Gewijzigde	Vershil
<i>€ x 1.000</i>		2021	Begroting 2021	
Kosten	Personeelskosten	€ 958	€ 1.049	-€ 91
Groep	Huisvestingskosten	€ 215	€ 216	-€ 2
	ICT kosten	€ 238	€ 196	€ 42
	P&O & FA kosten	€ 314	€ 292	€ 22
	Overige kosten	€ 248	€ 301	-€ 53
Totaal Overheadlasten		€ 1.973	€ 2.054	-€ 81
Module	Inkoop	€ 278	€ 322	-€ 43
	Onderwijs	€ 603	€ 668	-€ 66
	WSP	€ 535	€ 506	€ 29
	WgSW	€ 204	€ 180	€ 24
	Beheer	€ 353	€ 378	-€ 25
Totaal Overhead lasten		€ 1.973	€ 2.054	-€ 81

2.2.6 Beleidsindicatoren bestuur en organisatie

Op basis van de nieuwe BBV worden de effecten van beleid toegelicht met behulp van een vaste set beleidsindicatoren.

Formatie & indicatoren		2021	2021	2020	2021
Bestuur en organisatie		Realisatie	Gewijzigde Begroting	Realisatie	Primaire Begroting
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	2,1	2,1	2,1	3,1
	Inkoop	12,8	12,8	12,8	12,8
	Onderwijs	30,3	30,3	30,1	29,2
	WSP	16,9	16,9	17,9	16,9
	WgSW	1,2	1,2	1,2	1,2
Totale formatie		63,3	64,1	64,1	63,2
2. Bezette formatie (fte)	Beheer	2,8	2,1	2,3	2,1
	Inkoop	13,6	11,9	11,4	10,6
	Onderwijs	30,0	28,6	27,4	26,5
	WSP	18,1	16,7	17,1	16,7
	WgSW	-	0,2	0,3	0,2
Totaal bezette formatie		64,4	59,5	58,5	56,0
3. Indicatoren	Externe inhuur %	9%	9%	11%	9%
	Overhead %	3%	3%	3%	3%
	Apparaatskosten per inwoner	€ 14,23	€ 14,57	€ 13,34	€ 13,96
	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	0,12

Het percentage inhuur is conform begroting in 2021 verder afgenomen en er zijn meer medewerkers in dienst gekomen. Incidenteel worden vacatures ingevuld door externe inhuur. Daarnaast is voor tijdelijke opdrachten sprake van inhuur. De SW-dienstverbanden en de resterende dienstverbanden van de boventalligen (in dienst tot 31/12/2021) zijn niet opgenomen.

2.3 Paragrafen

In de paragrafen wordt ingegaan op het beleid met betrekking tot de beheersmatige aspecten van de organisatie.

2.3.1 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Weerstandsvermogen

De MGR wordt gefinancierd door deelnemende gemeenten en kent geen algemene reserve.

Tot de aanwezige weerstandscapaciteit van de MGR kunnen slechts twee posten worden gerekend:

- Bestemmingsreserves
- Post onvoorzien

De Bestemmingsreserve WgSW is in 2019 gevormd, specifiek voor het risico van externe factoren die de personeelskosten SW beïnvloeden (reserve is max 1% van de personeelskosten). Voor de overige modules zijn er beperkte bestemmingsreserves ingericht (max. € 50.000, afhankelijk van begrotingsoverschot voorgaande jaren).

Bij de post 'onvoorzien' is een bedrag van € 32.000 begroot voor het jaar 2021.

Financiële kengetallen	2021	2021	2020
	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Realisatie
<i>Euro x 1.000</i>			
netto schuldquote	-0,03	-0,03	-0,04
solvabiliteitsratio (A/B)	0,14	0,15	0,09
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%

De netto schuldquote blijft negatief doordat de schulden lager zijn dan de vlottende activa. Door de bestemmingsreserves is een beperkt eigen vermogen ontstaan hetgeen terugkomt in de solvabiliteitsratio. Deze is hoger dan 2020 door een afname van het balanstotaal als gevolg van de afname van de voorziening boventalligen en het lagere positieve resultaat over 2021 (eindafrekening naar gemeenten). De structurele exploitatieruimte is nul doordat structurele lasten en baten in evenwicht zijn.

Vennootschapsbelasting

Binnen de MGR is er geen sprake van een winststreven en derhalve valt de MGR niet onder VPB-plicht.

Inventarisatie risico's

De in de begroting genoemde risico's over 2021 zijn zonder optreden van deze risico's afgerond. Ten behoeve van de MGR is de 'open einde' systematiek van toepassing waarbij bij een tekort de deelnemende gemeenten bij moeten betalen en bij een overschot geld terug krijgen. De uitgewerkte risico's zijn dus vrijwel direct ook risico's voor de bij de deelnemende gemeenten.

Als onderdeel van het risicomanagement is er een risico-inventarisatie gemaakt. De belangrijkste risico's met de meeste impact worden hieronder genoemd met de genomen beheersmaatregelen.

	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 uittrekders worden gelegd.
6	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Medium	medium	50k	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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.

2.3.2 Financiering

Het financieringsvraagstuk van de MGR is van een beperkte omvang. De gemeenten betalen voorschotnota's, zodat de financieringsrisico's om die reden slechts beperkt zijn tot het tijdig ontvangen van deze bedragen.

Rentelasten

Dit is niet van toepassing.

Renteresultaat en toerekening

Er is geen resultaat op rente. Daarmee is de rente ook niet toegerekend aan de modules/taakvelden.

Renterisicobeheer

Algemene uitgangspunten met betrekking tot het renterisicobeheer zijn:

- geen overschrijding van de renterisiconorm conform de Wet Fido;
- nieuwe leningen/uitzettingen worden afgestemd op de bestaande financiële positie en de liquiditeitsplanning;
- de rente typische looptijd en het renteniveau van de betreffende lening/uitzetting wordt zo veel mogelijk afgestemd op de actuele rentestand en de rentevisie.

Kasgeldlimiet

Met de kasgeldlimiet is in de wet Fido een norm gesteld voor het maximum bedrag waarop de organisatie haar financiële bedrijfsvoering met kortlopende middelen (looptijd < 1 jaar) mag financieren. Deze norm bedraagt 8,2% van het begrotingstotaal aan lasten voor bestemming, dus met uitzondering van de stortingen in de reserves. De kasgeldlimiet bedraagt derhalve € 5,1 miljoen. Het werkkapitaal is positief met voorfinanciering van de gemeentelijke bijdrage, dus is er geen behoefte aan externe financiering.

De liquide middelen betreft het rekening-courant tegoed bij de BNG. De huidige financiële positie geeft geen aanleiding om op de korte termijn maatregelen voor te stellen.

Schatkistbankieren

Het saldo wordt dagelijks afgeroomd door de BNG naar 's Rijks schatkist.

Overzicht benutting Drempelbedrag schatkistbankieren					
<i>Euro x 1.000</i>	Drempel- bedrag	<i>Kwartaal 1</i>	<i>Kwartaal 2</i>	<i>Kwartaal 3</i>	<i>Kwartaal 4</i>
Kwartaalcijfer op dagbasis buiten	470				
's Rijks schatkist aangehouden middelen		-	3	-	-
Ruimte onder het drempelbedrag		470	470	470	470
Overschrijding van het drempelbedrag		-	-	-	-

Renterisiconorm

Het renterisico op de lange financiering wordt wettelijk begrensd door de renterisico-norm. De MGR heeft geen schulden aangetrokken of geldleningen uitgezet.

Relatiebeheer

Het betalingsverkeer is geconcentreerd bij de Bank Nederlandse Gemeenten.

2.3.3 Bedrijfsvoering

Waar staat de MGR voor?

De MGR is een samenwerkingsverband dat is ingesteld ter gemeenschappelijke behartiging van de belangen van de deelnemers binnen het sociaal domein. De MGR voert een transparant financieel beleid.

Doelen en taken

De MGR heeft tot doel de gezamenlijke sturing en (financiële) beheersing van uitvoeringstaken en uitvoering van de basistaken (GR art. 6a, 1a) en de taken uit de samenwerkingsmodules (GR art. 6a, 1b). Over het uitvoeren van taken sluit de deelnemer per module en voor zover van toepassing per sub module een afzonderlijke dienstverleningsovereenkomst af met het samenwerkingsverband.

Personeel en integriteit

De medewerkers van de MGR hebben een aanstelling bij de MGR. Naast medewerkers met een aanstelling worden medewerkers ingehuurd. Dit is van toepassing op medewerkers die bij de MGR starten en voor taken waarvoor geen vaste formatie is en/of medewerkers waarvoor een specifieke

deskundigheid is vereist. Het aantal medewerkers in vaste dienst is conform planning toegenomen. Het aantal medewerkers dat wordt ingehuurd is afgenomen.

De MGR kent een gedragswijzer privacy, informatieveiligheid en integriteit. Deze is binnen de modules met medewerkers besproken en komt in werkoverleggen terug aan de hand van concrete situaties. Er is een nieuw programma gemaakt voor nieuwe medewerkers. Zij krijgen een toelichting op de gedragscode en het integriteitsbeleid van de MGR en gaan hierover in gesprek, waarna ze de eed of belofte afleggen in aanwezigheid van de voorzitter van de MGR. In 2021 is drie keer zo'n bijeenkomst gehouden, waarvan 1 keer digitaal en 2 keer fysiek. In december is deze bijeenkomst digitaal geweest en beperkt tot het afleggen van de eed- en belofte. We hopen dit in 2022 weer fysiek te kunnen doen.

Dienstverleningsovereenkomsten

In 2021 was er een dienstverleningsovereenkomst met de RID voor de ICT-diensten en ten behoeve van de module Onderwijszaken met de Connectie ten behoeve van ICT en archief en de gemeente Arnhem wat betreft juridische dienstverlening. Er is een DVO met 1 stroom over de personele en financiële dienstverlening. Er zijn huurovereenkomsten met de gemeente Arnhem en Westervoort en een particuliere verhuurder in Arnhem-Zuid.

De dienstverleningsovereenkomsten met de gemeenten hebben een update gekregen en worden begin 2022 ter tekening voorgelegd aan de colleges.

Rapporteren

Aan de partners wordt per programma gerapporteerd. Het is een overzicht van de geleverde prestaties. De rapportages worden halfjaarlijks opgesteld.

ICT

De MGR beheer, de module Inkoop, de module WSP en de module WgSW hebben in 2021 gebruik gemaakt van de ICT-omgeving (hardware en software) van RID De Liemers. Daarbij is de aangeschafte hardware eigendom van de MGR. Vanaf 2021 hebben alle medewerkers telefoons van de zaak. Voor de module onderwijszaken is de ICT in 2021 geleverd door de Connectie. Zij leveren ook de telefoons van de zaak in bruikleen voor de medewerkers van het RBL. Die hardware is eigendom van de Connectie.

Duurzaamheid

De MGR huurt in 2021 kantoorruimte bij de gemeenten Westervoort en Arnhem en bij de Rabobank in Arnhem Zuid. Op de locatie Westervoort is sprake van dubbele beglazing en ledverlichting. Verwarming vindt plaats door stadsverwarming en stroom wordt geleverd door De Groene Stroomfabriek en is mede afkomstig van de zonnepanelen op het dak van het gemeentehuis en bibliotheek. Het gebouw heeft energielabel D. RBL is in het nieuwbouw deel van het stadskantoor in Arnhem gevestigd. Dit deel heeft een 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. Verder is er sprake van gescheiden afvalverwerking voor papier en overige. De mate van scheiden verschilt per locatie.

Door Covid-19 is beduidend minder gebruik gemaakt van de kantoorruimten.

De mobiliteitsregeling stimuleert reizen met OV en fietsen. Er zijn drie elektrische fietsen beschikbaar. Door Covid-19 en dringende advies om vanuit huis te werken is er in 2021 beduidend minder gereisd.

De MGR zet in op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waaronder vergroten van ontwikkelmogelijkheden en talent- en opgavegericht werken, verlagen van werkdruk, opnemen van verlof, inzet preventiemedewerkers, aandacht voor goede werkhouding ter verhoging van het werkplezier en verlaging van het ziekteverzuim. In 2021 stond een groot deel van het jaar in het teken van corona en gezond en veilig thuis of vanuit huis werken. Daarbij is veel aandacht geweest voor arbothema's zodat mensen mentaal en fysiek gezond hun werk konden doen.

3 Jaarrekening

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de baten en lasten van de MGR op verschillende manieren gepresenteerd en toegelicht. De balans en de mutaties van de balansposten ten opzichte van 2020 worden toegelicht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de controle met betrekking tot de Wet Normering Topinkomens.

3.1 Overzicht baten en lasten

<i>Overzicht baten en lasten</i>		2021	2021	2021
		Realisatie	Gewijzigde Begroting	Primaire Begroting
<i>Programma</i>				
Inkoop	Lasten	€ 1.325	€ 1.249	€ 1.261
	Baten	€ 1.603	€ 1.571	€ 1.571
	Saldo	€ 278	€ 322	€ 310
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat programma Inkoop	€ 278	€ 322	€ 310
Onderwijs	Lasten	€ 2.128	€ 2.177	€ 2.030
	Baten	€ 2.731	€ 2.845	€ 2.717
	Saldo	€ 603	€ 668	€ 687
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0
	Resultaat programma Onderwijs	€ 603	€ 668	€ 687
WSP	Lasten	€ 1.247	€ 1.328	€ 1.117
	Baten	€ 1.775	€ 1.822	€ 1.610
	Saldo	€ 529	€ 493	€ 493
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0
	Ottrekking bestemmingsreserve	€ 6	€ 13	€ 13
	Resultaat programma WSP	€ 535	€ 506	€ 506
WgSW	Lasten	€ 55.563	€ 55.856	€ 57.545
	Baten	€ 55.730	€ 55.999	€ 57.728
	Saldo	€ 167	€ 144	€ 183
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0
	Ottrekking bestemmingsreserve	€ 37	€ 37	€ 0
	Resultaat programma WgSW	€ 204	€ 180	€ 183
A Resultaat Programma's	€ 1.620	€ 1.676	€ 1.686	
Overhead	Lasten	€ 1.973	€ 2.054	€ 2.064
	Baten	€ 372	€ 378	€ 378
	Saldo	-€ 1.601	-€ 1.676	-€ 1.686
	Dotatie bestemmingsreserve	-€ 19	€ 0	€ 0
	B Resultaat Overhead	-€ 1.582	-€ 1.676	-€ 1.686
Eindresultaat A + B	€ 0	€ 0	€ 0	
Totaal	Lasten	€ 62.237	€ 62.664	€ 64.017
	Baten	€ 62.212	€ 62.615	€ 64.004
	Saldo	-€ 25	-€ 50	-€ 13
	Dotatie bestemmingsreserve	-€ 19		€ 0
	Ottrekking bestemmingsreserve	€ 43	€ 50	€ 13
Eindresultaat	-	-	-	

Toelichting

Overhead bestaat uit de lasten van beheer en de overheadlasten van de modules.

De totale lasten voor bestemming zijn € 425.000 lager dan begroot. De totale baten zijn € 425.000 lager dan begroot door het verlagen van de gemeentelijke bijdrage met € 718.000 en hogere incidentele baten zoals de vrijval van de voorziening boventalligen. Er wordt netto € 25.000 onttrokken aan de reserves. In de programmaverantwoording zijn alle onderdelen reeds toegelicht.

3.2 Overzicht incidentele baten en lasten

Onderstaande tabel geeft per programma inzicht in de incidentele effecten. In totaal leiden deze incidentele baten en lasten tot een incidenteel voordeel van € 386.000.

Incidentele impact		Totale Lasten en Baten			Incidentele Lasten en Baten		
		Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Vershil
Programma	Euro x 1.000						
Inkoop	Lasten	€ 1.325	€ 1.249	€ 75	€ 79	€ 0	-€ 79
	Baten	€ 1.603	€ 1.571	€ 32	€ 32	€ 0	-€ 32
	Saldo	€ 278	€ 322	-€ 43	€ 47	€ 0	-€ 47
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	€ 0
	Resultaat programma Inkoop	€ 278	€ 322	-€ 43	€ 47	€ 0	-€ 47
Onderwijs	Lasten	€ 2.128	€ 2.177	-€ 48	-€ 48	€ 0	€ 48
	Baten	€ 2.731	€ 2.845	-€ 114	€ 41	€ 0	-€ 41
	Saldo	€ 603	€ 668	-€ 66	-€ 7	€ 0	€ 7
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0	€ 0
	Resultaat programma Onderwijs	€ 603	€ 668	-€ 66	-€ 7	€ 0	€ 7
WSP	Lasten	€ 1.247	€ 1.328	-€ 82	€ 175	€ 254	€ 79
	Baten	€ 1.775	€ 1.822	-€ 46	€ 195	€ 241	€ 46
	Saldo	€ 529	€ 493	€ 35	€ 20	-€ 13	-€ 33
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 6	€ 13	-€ 7		€ 13	€ 13
	Resultaat programma WSP	€ 535	€ 506	€ 29	€ 20	€ 0	-€ 20
WgSW	Lasten	€ 55.563	€ 55.856	-€ 293			€ 0
	Baten	€ 55.730	€ 55.999	-€ 269	€ 305	€ 37	-€ 268
	Saldo	€ 167	€ 144	€ 24	-€ 305	-€ 37	€ 268
	Dotatie bestemmingsreserve	€ 0	€ 0	€ 0			€ 0
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 37	€ 37	€ 0		€ 37	€ 37
	Resultaat programma WgSW	€ 204	€ 180	€ 24	-€ 305	€ 0	€ 305
A Resultaat Programma's	€ 1.620	€ 1.676	-€ 57	-€ 245	€ 0	€ 245	
Overhead	Lasten	€ 1.973	€ 2.054	€ 0		€ 32	€ 32
	Baten	€ 372	€ 378	€ 0		€ 32	€ 32
	Saldo	-€ 1.601	-€ 1.676	€ 0		€ 0	€ 0
	Dotatie bestemmingsreserve	-€ 19	€ 0	-€ 19	-€ 19	€ 0	€ 19
	B Resultaat Overhead	-€ 1.582	-€ 1.676	€ 94	-€ 19	€ 0	€ 19
Eindresultaat A + B	€ 0	€ 0	€ 0	-€ 264	€ 0	€ 264	
Subtotaal	Lasten	€ 62.237	€ 62.664	-€ 428	€ 206	€ 354	€ 148
	Baten	€ 62.212	€ 62.615	-€ 403	€ 573	€ 304	-€ 269
	Saldo	-€ 25	-€ 50	€ 25	€ 367	€ 0	-€ 367
	Dotatie bestemmingsreserve	-€ 19	€ 0	-€ 19	-€ 19	€ 0	€ 19
	Onttrekking bestemmingsreserve	€ 43	€ 50	-€ 6		€ 0	€ 0
Saldo na bestemmingsreserves	€ 0	€ 0	€ 0	€ 386	€ 0	-€ 386	

De incidentele baten en lasten zijn toegelicht bij de programmaonderdelen.

3.3 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

De totale lasten van de module Inkoop zijn € 32.000 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de implementatiewerkzaamheden voor de nieuwe samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten. Door het Algemeen Bestuur van de MGR is op 23 september 2021 (en bekrachtigd op 23 december 2021) besloten tot invoering van de nieuwe samenwerkingsmodule. Onderdeel van dit besluit was tevens dat de incidentele begroting verwerkt en afgerekend zou worden in de jaarrekening 2021. Daarmee is er geen sprake van een begrotingsonrechtmatigheid.

3.4 Balans

ACTIVA (€ x1.000)	31-12-2021	31-12-2020	PASSIVA	31-12-2021	31-12-2020
Vaste activa	€ 18	€ 39	Vaste passiva	€ 1.774	€ 2.779
<i>Materiële vaste activa</i>			<i>Eigen vermogen</i>		€ 0
Investeringen met een economisch nut	€ 18	€ 39	Bestemmingsreserves	€ 699	€ 724
Vlottende activa	€ 5.043	€ 7.972	Resultaat baten & lasten 2021	€ 0	€ 0
<i>Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)</i>		€ 0	Totaal eigen vermogen	€ 699	€ 724
Vorderingen op openbare lichamen	€ 1.213	€ 911	<i>Voorzieningen</i>	€ 1.075	€ 2.055
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	€ 2.879	€ 5.134	<i>Vaste schulden</i>	€ 0	€ 0
Overige vorderingen	€ 207	€ 551	Vlottende passiva	€ 3.287	€ 5.233
Totaal uitzettingen	€ 4.299	€ 6.596	<i>Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)</i>		€ 0
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	€ 0	€ 0	Overige schulden	€ 1.551	€ 3.283
<i>Overlopende activa</i>			<i>Overlopende passiva</i>	€ 0	€ 0
Nog te ontvangen bedragen van overige Nederlandse overheidslichamen	€ 644	€ 1.241	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	€ 32	€ 70
Overige overlopende activa	€ 100	€ 136	Overige Overlopende passiva	€ 1.704	€ 1.880
Totaal overlopende activa	€ 744	€ 1.377	Totaal Overlopende passiva	€ 1.736	€ 1.950
Totaal Activa	€ 5.061	€ 8.012	Totaal Passiva	€ 5.061	€ 8.012

Borgstellingen / garantstellingen: nihil

Het balans totaal is met € 3 miljoen afgenomen. Oorzaken zijn de afbouw van de voorziening boventalligen, en een kleine afname van de bestemmingsreserves. Het bedrag dat in 2021 wordt terugbetaald aan gemeenten is lager dan in 2020 en bestaat uit een positief resultaat van de modules en een afwaardering van de voorziening. De terugbetaling staat als overige schuld op de balans.

De opbouw en de mutaties van de balansposten worden in paragraaf 3.7 toegelicht.

3.5 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten (BBV) daarvoor geeft.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat is bepaald op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, zijn de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden verantwoord slechts op voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Met verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar wordt rekening gehouden als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs.

Afschrijvingen geschieden onafhankelijk van het resultaat van het boekjaar.

Een actief dat buiten gebruik wordt gesteld, wordt op het moment van buitengebruikstelling voor de resterende boekwaarde afgeschreven.

Afschrijvingsbeleid

De materiële vaste activa met economisch nut worden lineair afgeschreven in:

- a. 25 jaar : voorzieningen aan terreinen;
- b. 40 jaar: gebouwen;
- c. 15 jaar: machines, apparaten en installaties;
- d. 15 jaar: inventarissen
- e. 7 jaar: vervoermiddelen;
- f. 4 jaar : ICT-investeringen
- g. 10 jaar: overige activa
- h. Niet: gronden.

Activa met economisch nut en een verkrijgingprijs van minder dan € 25.000 worden niet geactiveerd, uitgezonderd gronden en terreinen. Deze laatst genoemden worden altijd geactiveerd. In het jaar waarin het kapitaalgoed gereed komt/verworven wordt en vanaf het moment dat het door de MGR in gebruik kan worden genomen, wordt begonnen met afschrijven.

Bij het afschrijven wordt er geen rekening gehouden met een eventuele restwaarde.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen waarderen we tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid hebben we een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statistisch bepaald op basis van de gemaakte inningskansen.

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa nemen we tegen nominale waarde op.

Vlottende passiva

De vlottende passiva waarderen we tegen de nominale waarde.

3.6 Toelichting op de balans

Vaste activa

De ICT investering in 2020 bedroeg € 51.000. De notebooks worden in 4 jaar afgeschreven vanaf februari 2020.

<i>Vaste activa</i>	ICT Invester ingen	Totaal
<i>Euro x 1.000</i>		
Boekwaarde per 31 december 2020	€39	€39
<i>Afschrijvingen</i>	-€12	-€12
<i>Desinvestering</i>	-€9	-€9
Boekwaarde per 31 december 2021	€18	€18

In 2021 zijn er een aantal notebooks verkocht.

Uitzettingen met een looptijd korter dan één jaar

De vorderingen kunnen als volgt worden gespecificeerd:

<i>Uitzettingen</i>		2021 31-12-2021	2020 31-12-2020
<i>Euro x 1.000</i>	Debiteur		
Vorderingen	1 Arnhem	€ 669	467
Openbare lichamen	2 Doesburg	€ 26	22
	3 Duiven	€ 35	33
	4 Lingewaard	€ 72	63
	5 Overbetuwe	€ 68	64
	6 Renkum	€ 107	32
	7 Rheden	€ 90	85
	8 Rozendaal	€ 2	1
	9 Wageningen	€ 9	8
	10 Westervoort	€ 34	33
	11 Zevenaar	€ 74	73
	Totaal Deelnemende gemeente	€ 1.187	881
	Neder-Betuwe	€ 27	30
	Totaal vorderingen openbare lichamen	€ 1.213	911
	Uitzettingen in 's Rijks schatkist	€ 2.879	€ 5.134
Overige Vorderingen	<i>Scalabor</i>	€ 207	542
	Overige debiteuren		9
	Totaal overige vorderingen	€ 207	551
	Totaal uitzettingen	€ 4.299	6.596

Toelichting

- De openstaande vorderingen bij gemeenten hebben voornamelijk betrekking op doorbelasting van de BTW-lasten en de bijdrage voor de implementatiekosten voor de nieuwe samenwerkingsmodule. Voor de activiteiten waar de koepelvrijstelling van toepassing is wordt de BTW doorgeschoven naar gemeenten. Gemeenten kunnen deze BTW verhalen in het BTW compensatiefonds.
- Er is geen sprake van dubieuze debiteuren of betwiste facturen.
- De liquide middelen op de rekening-courant van de BNG worden dagelijks verrekend met de rekening-courant in 's Rijks schatkist. Daarom worden er geen liquide middelen aangehouden.

Overlopende activa

De post overlopende activa wordt onderscheiden in:

Overlopende activa		2021	2020
<i>Euro x 1.000</i>	Omschrijving	31-12-2021	31-12-2020
Nog te ontvangen bijdragen overige overheid	2019 UWV compensatie transitievergoeding		€ 135
	2020 UWV compensatie transitievergoeding		€ 370
	2021 UWV compensatie transitievergoeding	€ 99	
	2021 Belastingvoordeel (LIV)	€ 545	€ 736
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid		€ 644	€ 1.241
Overige	Vooruitbetaalde bedragen	€ 68	€ 92
Overlopende Activa	Loonvoorschotten	€ 2	€ 3
	Fietsplan	€ 30	€ 40
Totaal overige overlopende activa		€ 100	€ 136
Totaal overlopende activa		€ 744	€ 1.377

Toelichting

- Openstaande vorderingen op het UWV met betrekking tot compensatie voor transitievergoedingen uit 2020 en eerder zijn reeds voldaan. Op basis van de ontvangen compensatie voor transitievergoedingen uit 2021 schatten we in dat 98% van de nog openstaande aanvragen wordt voldaan.
- Het te ontvangen belastingvoordeel voor lage inkomens (LIV) is lager dan in 2020. Enerzijds komt dit door een lager maximum voordeel dat wordt toegekend, anderzijds komen meer SW-medewerkers boven de drempel voor het Lage Inkomens Voordeel.

Verloop eigen vermogen

De MGR heeft geen algemene reserve. Iedere module heeft een eigen bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserves	Module	Module	Module	Module	Module	Totaal
<i>Euro x 1.000</i>	Inkoop	Onderwijs	WgSW	WSP	Beheer	
Boekwaarde per 31 december 2020	€ 50	€ 50	€ 555	€ 38	€ 31	€ 724
<i>Onttrekkingen 2021</i>	€ 0	€ 0	-€ 37	-€ 6	€ 0	-€ 43
<i>Dotaties 2021</i>	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 19	€ 19
<i>Totaal mutaties</i>	€ 0	€ 0	-€ 37	-€ 6	€ 19	-€ 25
Boekwaarde per 31 december 2021	€ 50	€ 50	€ 518	€ 31	€ 50	€ 699

Deze bestemmingsreserves hebben het volgende doel:

1. WgSW: Opvangen van onvoorziene kosten voor SW dienstverbanden
2. Overige modules: Opvangen van onvoorziene kosten in de bedrijfsvoering en onvoorziene personeelskosten voor het uitvoeren van de reguliere taken van de module.

Voorzieningen

De voorzieningen kennen het volgende verloop:

Voorzieningen	Boventalligen Presikhaaf Bedrijven	Latente verplichtingen PHB	Totaal
<i>Euro x 1.000</i>			
Boekwaarde per 31 december 2020	€ 1.852	€ 203	€ 2.055
<i>Dotaties 2021</i>	€ 0	€ 0	€ 0
<i>Onttrekkingen 2021</i>	-€ 617	-€ 59	-€ 676
<i>Vrijval</i>	-€ 305		-€ 305
Boekwaarde per 31 december 2021	€ 930	€ 145	€ 1.075

Per 1 januari 2020 is er een voorziening gevormd met betrekking tot het overnemen van 17 boventallige medewerkers van Presikhaaf Bedrijven. In 2022 zullen de dienstverbanden van de laatste 4 boventallige medewerkers eindigen. Per balansdatum resteren nog de verplichtingen voor 8 boventalligen voor WW betalingen, evenals een aantal aanvullende boven- en nawettelijke uitkeringen.

Daarnaast is bij de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven eind november 2020 een voorziening overgedragen aan de MGR voor latente rechten en verplichtingen. In 2021 is er voor een garantstelling en een tot uiting gekomen vordering aanspraak gedaan op deze voorziening. Op basis van de huidige kennis met betrekking tot (latente) verplichtingen is er geen reden om aan te nemen dat de voorziening te laag is gewaardeerd. De eventuele toekomstige overschotten of tekorten op deze voorziening worden verrekend met de voormalige deelnemers aan de GR Presikhaaf Bedrijven volgens een vastgestelde verdeelsleutel (conform liquidatieplan Presikhaaf Bedrijven). In 2021 is tevens de bankrekening van de voormalige GR Presikhaaf Bedrijven opgenomen in de administratie van de MGR uit hoofde van de latente rechten en verplichtingen. Mutaties op deze bankrekening komen ten bate/laste van de voorziening.

Netto vlottende schulden met een looptijd korter dan één jaar

De overige schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Overige schulden		2021	2020
<i>Euro x 1.000</i>	Crediteur	31-12-2021	31-12-2020
Overige schulden aan deelnemende Gemeenten (eindafrekening)	1 Arnhem	€ 419	€ 1.320
	2 Doesburg	€ 21	€ 77
	3 Duiven	€ 25	€ 85
	4 Lingewaard	€ 58	€ 201
	5 Overbetuwe	€ 50	€ 179
	6 Renkum	€ 3	€ 7
	7 Rheden	€ 81	€ 286
	8 Rozendaal	€ 1	€ 2
	9 Wageningen	€ 1	€ 5
	10 Westervoort	€ 32	€ 113
	11 Zevenaar	€ 61	€ 223
Totaal deelnemende gemeenten		€ 754	€ 2.497
	Crediteuren	€ 541	€ 75
	Nog te betalen	€ 242	€ 582
	BTW	€ 14	€ 128
Totaal overige schulden		€ 1.551	€ 3.283
Totaal vlottende schulden		€ 1.551	€ 3.283

Toelichting

De creditering van de gemeentelijke bijdrage is opgenomen in de overige schulden. Onder de nog te betalen bedragen staan facturen die na balansdatum zijn binnen gekomen. Hierin is een verschuiving te zien naar de crediteuren: jaarlijkse facturen die vorig jaar na balansdatum binnen zijn gekomen zijn in 2021 vóór balansdatum binnen gekomen, maar na balansdatum uitbetaald.

De effecten van de CAO SGO 2021 zijn tevens opgenomen onder de nog te betalen bedragen, en zullen tot uitbetaling komen bij de salarisverwerking van februari 2022.

Overlopende passiva

De post overlopende passiva wordt onderscheiden in:

Overlopende passiva		2021	2020
<i>Euro x 1.000</i>	Rubriek	31-12-2021	31-12-2020
Vooruitontvangen bedragen	Presikhaaf Bedrijven	€ 12	€ 42
	Voorschot Perspectief op Werk		€ 28
	KTO Onderwijs	€ 20	
Totaal vooruitontvangen bedragen		€ 32	€ 70
Overige overlopende Passiva	Netto salarissen	€ 52	€ 5
	Afdrachten OGV	€ 4	€ 0
	Afdrachten Loonbelasting	€ 1.646	€ 1.874
	Overige	€ 2	
Totaal overige overlopende passiva		€ 1.704	€ 1.880
Totaal overlopende passiva		€ 1.736	€ 1.950

Niet in de balans opgenomen rechten/verplichtingen

De niet uit de balans blijkende verplichtingen zijn:

- € 210.000 voor 660 niet opgenomen vakantiedagen ambtelijke dienstverbanden
- € 5,2 miljoen voor 34.600 niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden
- € 2 miljoen voor 7 maanden recht op uitbetaling vakantiegeld over 2021 van SW-medewerkers.

3.7 Gebeurtenissen na balansdatum

De situatie van Covid-19 duurt voort in 2022. Door de vaccinatie- en boostercampagne en de inschatting van de gevolgen van de nieuwe variant van het virus zijn begin 2022 de eerste stappen gezet voor meer mogelijkheden voor jeugdigen richting school, sport en vrijetijd besteding en openstelling van winkels en gedeeltelijke openstelling van horeca en andere sectoren. De adviezen voor thuiswerken zijn nog gehandhaafd. De gevolgen voor de arbeidsmarkt worden steeds zichtbaarder. Dat geldt ook voor effecten op zorgvragen. Alle signalen wijzen erop dat de consequenties voor inwoners in onze regio groot zijn en tot nieuwe vragen en uitdagingen zullen leiden, ook voor de MGR. We realiseren ons dat dit de komende jaren impact zal hebben op het werk voor de MGR. We verwachten niet dat dit grote financiële gevolgen met zich mee zal brengen.

3.8 Wet Normering Topinkomens

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering Topinkomens (WNT) ingegaan. De MGR is opgericht per 1-4-2017. De MGR heeft vanaf 2018 medewerkers in dienst. De gegevens van de directeur/secretaris staan hieronder weergegeven.

Bezoldiging topfunctionarissen

De WNT is van toepassing MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland. Het voor MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000 op basis van de categorie algemeen.

Gegevens WNT H. Wiselius		
	2021	2020
bedragen x € 1		
Functiegegevens	Directeur	Directeur
Aanvang en einde functieervulling	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,78	0,78
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 74.915	€ 72.005
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.693	€ 12.908
Subtotaal	€ 88.607	€ 84.913
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 163.020	€ 156.780
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 88.607	€ 84.913
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Topfunctionarissen met zonder bezoldiging

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Johannes Goossen	VOORZITTER DB EN AB
Ronald Paping	LID DB EN AB
Dorus Klomberg	LID DB EN AB
Simon Warmerdam	LID AB
Leo Bosland	LID AB
Nanne van Dellen	LID AB
Brigitte Faber-de Lange	LID AB
Marinka Mulder	LID AB
Rob Raaijman	LID AB
Birgit van Veldhuizen	LID AB
Helga Witjes	LID AB

Bovengenoemde bestuurders zijn lid van het AB op basis van een wethouderschap in een deelnemende gemeente. Zij ontvangen geen bezoldiging van de MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2021 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Bijlage 1 Overzicht van de baten en lasten per taakveld

In dit overzicht worden de lasten en baten ingedeeld per taakveld conform BBV.

Overzicht Taakvelden		2021	2021	Vershil
<i>€ x 1.000</i>	Taakveld	Realisatie	Gewijzigde Begroting	vs. Gew. Begroting
Lasten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingza	€ 2.128	€ 2.177	-€ 48
	6.4 Begeleide participatie	€ 55.563	€ 55.856	-€ 293
	6.5 Arbeidsparticipatie	€ 1.247	€ 1.328	-€ 82
	0.4 Overhead	€ 3.266	€ 3.271	-€ 5
	0.8 Overige baten en lasten	€ 32	€ 32	€ 0
	0.10 Mutaties reserves	€ 19	€ 0	€ 19
Totaal Lasten		€ 62.255	€ 62.664	-€ 409
Baten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingza	€ 2.731	€ 2.845	-€ 114
	6.4 Begeleide participatie	€ 55.730	€ 55.999	-€ 269
	6.5 Arbeidsparticipatie	€ 1.775	€ 1.822	-€ 46
	0.4 Overhead	€ 1.943	€ 1.917	€ 26
	0.8 Overige baten en lasten	€ 32	€ 32	€ 0
	0.10 Mutaties reserves	€ 43	€ 49	-€ 6
Totaal Baten		€ 62.255	€ 62.664	-€ 409

Toelichting

- De modules vallen grotendeels gelijk aan de taakvelden.
- Inkoop en beheer zijn hier geconsolideerd als overhead, samen met de overheadlasten van de overige modules.
- De dotaties aan de bestemmingsreserves komen hier als lasten terug en onttrekkingen als baten. Het vooruit ontvangen bedrag voor het KTO is als last opgenomen bij de mutatie reserve. De cijfermatige analyse is niet anders dan eerder vermeld.

Bijlage 2 Overzicht zorgvormen module inkoop

Algemene documenten Inkoop									
Algemeen programma van eisen waarin alle zorgvormen zijn opgenomen									
Wmo		Wmo en Jeugd			Jeugd				
Huishoudelijke ondersteuning	Beschermd Wonen	Begeleiding	Groepsbegeleiding	Activerend Werk	Behandeling	Verblijf	Jeugdbescherming	Landelijke transitie arrangementen	
Algemene voorziening HO	Intramur. Beschermd wonen basis	Begeleiding basis Wmo	Groepsbegeleiding Jeugd	Oriëntatiefase Activerend Werk	Behandeling A Groep	Pleegzorg	Consultatie door jeugdbescherming	LTA-prod.	
Huishoudelijke ondersteuning	Intramur. Beschermd wonen intensief	Begeleiding specialistisch Wmo	Groepsbegeleiding stabiel	AW ontwikkeling naar trede 3	Behandeling A Individueel	Gezinshuis lichte begel.intensit.	Actieve consultatie dienstverlening		
Combi-ondersteuning thuis	Groeps wonen met intensieve begeleiding	Begeleiding basis jeugd	Groepsbegeleiding ontwikkeling	AW ontwikkeling naar trede 4	Behandeling B Groep	Gezinshuis middel begel.intensit.	Preventieve jeugdbesch. eenmalig		
	Zelfst. Wonen met intensieve begeleiding	Begeleiding specialistisch jeugd		AW ontwikkeling naar trede 5	Behandeling B Individueel	Gezinshuis zware begel.intensit.	Preventieve jeugdbesch. vervolg		
	Bed & break			AW stabiel op trede 3	Behandeling C individueel	Verblijf Groep lichte begel.intensit.	Intensieve gezinsgerichte aanpak		
	Logeren groep			AW stabiel op trede 4	Behandeling D	Verblijf Groep licht-middel begel.intensit.	Ondertoezichtstelling jaar 1		
	Afwezigheidsdag				Consultatie A	Verblijf Groep middel begel.intensit.	Ondertoezichtstelling jaar 2 en verder		
						Consultatie B	Verblijf Groep middel-zware begel.intensit.	Voogdij	
						Consultatie C	Verblijfs categorie F Jeugd-GGZ	Toeslag (L)VB en LG toeslag	
					Consultatie D	Verblijfs categorie G Jeugd-GGZ	Instemmings-verklaring		
					Dyslexie diagnose	Toeslag cliënt bij Moederkindhuis	Inzet Landelijk Expertise Team (LET)		
					Dyslexie behandeling	Verblijf terrein middel-zware begel.in	Jeugdreclassering regulier		
					BSO +	Verblijf terrein zwaar begel.intensit.	ITB-traject Criem		
					Kindergeneeskunde licht	JeugdzorgPlus	ITB-Traject Harde Kern		
					Kindergeneeskunde midden		STP training- en scholingsprogramma		
							Gedragsbeïnvloedbare maatregel - advies		
							Gedragsbeïnvloedbare maatregel – begel.		
							Samenloop		



Accountantsverslag 2021

Modulaire gemeenschappelijke regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland

CONCEPT 2
4 maart 2022

Aan het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein
Centraal Gelderland
Postbus 2100
6802 CC Arnhem

Doetinchem, 25 maart 2022

Geacht bestuur,

Wij hebben de jaarrekening 2021 van uw organisatie gecontroleerd. De controle heeft tot doel om een onafhankelijk oordeel te geven over de jaarrekening met betrekking tot zowel de getrouwheid als de rechtmatigheid, alsmede over het verenigbaar zijn van de programmaverantwoording en de overige gegevens met deze jaarrekening. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. Het is onze verantwoordelijkheid een controleverklaring inzake de jaarrekening te verstrekken.

Met dit accountantsverslag informeren wij u over onze belangrijkste controlebevindingen.

U heeft aan ons voor de controle van de jaarrekening 2021 een aandachtspunt meegegeven. Hierover rapporteren wij in dit verslag. Daarnaast besteden wij aandacht aan de jaarrekening zelf en aan de interne beheersing.

Wij bespreken deze rapportage tijdens de bijeenkomst van het Dagelijks Bestuur op 14 maart 2022 en op 24 maart 2022 met het Algemeen Bestuur. We beantwoorden dan ook uw eventuele vragen. Wij hebben de inhoud van dit accountantsverslag afgestemd met de directeur en de controller.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

Dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA

Inleiding



Waar bent u naar op zoek?

Inhoudsopgave

1. Kernpunten

2. Onderbouwing
oordeel



3. Aandachtspunten
Algemeen Bestuur

4. Jaarrekening

5. Interne beheersing

6. Onze
verantwoordelijkheid

7. Afsluiting





Wij hebben de jaarrekening 2021 van uw organisatie gecontroleerd. Wij informeren u in dit verslag over de bevindingen uit onze controle. De hoofdzaken hebben wij hier opgenomen.

Goedkeurende oordelen

Uit onze controle kwamen enkele aanpassingen in de jaarstukken voort. Deze zijn in de voorliggende versie verwerkt. In voorliggende versie resteren derhalve geen van materieel belang zijnde ongecorrigeerde afwijkingen of onzekerheden. De door ons gerapporteerde bevindingen zijn derhalve niet materieel (dus hebben geen invloed op de strekking van onze controleverklaring), maar zijn naar onze mening vooral van belang voor uw beoordeling van de jaarstukken en de verdere kwaliteitsverbetering van de administratieve organisatie en interne beheersing.

Wij zijn van oordeel dat de jaarrekening 2021 van de MGR een getrouw beeld geeft van de activa en passiva op 31 december 2021 en de baten en lasten over 2021. Wij zijn van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten tot stand zijn gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in het normenkader (vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 8 september 2021).

Wij hebben vastgesteld dat de jaarstukken overeenkomstig het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) zijn opgesteld. Tevens is voldaan aan de WNT. Wij hebben verder geconcludeerd dat de overige informatie die in de jaarstukken is opgenomen consistent is met de informatie in de jaarrekening en de door ons verkregen controle-informatie.

1. Kernpunten

Controleproces goed verlopen

Wij hebben voldoende controle-informatie verkregen om een controleverklaring te verstrekken. Wij willen het bestuur en de medewerkers van de MGR bedanken voor de open en constructieve samenwerking bij het verrichten van onze controlewerkzaamheden en de totstandkoming van deze rapportage.

Interne beheersing op orde

De interne beheersing voldoet aan de daaraan te stellen eisen en past bij de kleine omvang van uw organisatie. Wij hebben nog enkele verbeterpunten geadviseerd.

Saldo van baten en lasten

De MGR heeft € 428.000 minder lasten dan begroot. Dit is grotendeels een structurele meevaller als gevolg van lagere lasten.



Onderstaand hebben wij een overzicht opgenomen van de niet in de jaarrekening 2021 verwerkte controleverschillen en de resterende onzekerheden. Met u hebben wij een afspraak gemaakt, welke afwijkingen wij in dit verslag vermelden. U heeft ons gevraagd in ieder geval alle afwijkingen groter dan € 62.256 (0,1% van de programmalasten) aan u te rapporteren.

2. Onderbouwing oordeel

Omschrijving	Getrouwheid		Rechtmatigheid	
	Fouten €	Onzeker- heden €	Fouten €	Onzeker- heden €
Diversen *	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0
Goedkeuringstolerantie voor fouten (1%)	€ 62.256			
Goedkeuringstolerantie voor onzekerheden (3%)	€ 186.768			

De niet-gecorrigeerde controleverschillen en de resterende onzekerheden blijven onder de goedkeuringstoleranties van 1% respectievelijk 3%, zoals deze met u zijn afgesproken en hebben daarom geen invloed op de strekking van ons oordeel.

Ook bij de controle van de WNT-verantwoording zijn geen afwijkingen geconstateerd die van invloed zijn op de strekking van ons oordeel.

Wij hebben geen tegenstrijdigheden vastgesteld tussen het jaarverslag (de programma-verantwoording en de paragrafen) en de jaarrekening.

*: De diverse resterende controleverschillen zijn kleiner dan de rapporteringstolerantie



Van het Algemeen Bestuur hebben wij één aandachtspunt meegekregen.

3. Aandachtspunten Algemeen Bestuur

Aandachtspunt: Voorziening boventalligen

Als gevolg van de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven per 1 januari 2020 zijn de resterende verplichtingen overgedragen aan de MGR. In 2020 is hiertoe een voorziening gevormd met betrekking tot het overnemen van 17 boventallige medewerkers van Presikhaaf Bedrijven van € 3,4 miljoen.

Eind 2020 resteerden nog verplichtingen voor 11 personen en beperkte de noodzakelijke voorziening zich tot € 1.852.000.

Op 31 december 2021 resteren nog verplichtingen voor 8 personen en een beperkte verplichting voor juridische kosten, salarisadministratie en ondersteuning vanuit P&O. De verplichtingen voor de personen bestaan uit salarisbetalingen, bovenwettelijke WW betalingen en eventuele transitievergoedingen. De verplichtingen lopen tot uiterlijk 2027 door. Dit resulteert in een resterende verplichting van € 930.000 per 31 december 2021.

In 2022 zullen 3 personen met pensioen gaan en zal de verplichting tot maximaal 5 personen beperkt resteren.

Het niet noodzakelijke deel van de voorziening is in 2020 (€ 730.000) en in 2021 (€ 305.000) ten gunste van de deelnemende gemeenten gebracht.

Op basis van de huidige inzichten en uitgangspunten is de voorziening boventalligen volledig. De risico's zijn op maximaal ingeschat. De werkelijke kosten zullen in de komende jaren mogelijk lager zijn indien de gevolgen voor onder meer het pensioenakkoord duidelijk zullen zijn.



Jaarstukken en zekerheid

4. Jaarrekening

Financiële positie

Kwaliteit jaarstukken

Begrotings-
rechtmatigheid

Overige bevindingen





De jaarrekening geeft inzicht in de totstandkoming van het resultaat over 2021 en de financiële positie van uw organisatie op 31 december 2021.

Saldo van baten en lasten

De totale lasten zijn € 428.000 lager dan begroot, met name als gevolg van de lagere lasten van het SW personeel. In de jaarrekening is de - positieve - afrekening met de gemeenten verwerkt voor een bedrag van € 425.000.

Bij het bepalen van de afrekening is rekening gehouden met onttrekkingen aan 2 bestemmingsreserves (€ 43.000) en een dotatie aan 1 bestemmingsreserve (€ 19.000). De omvang van de dotaties en onttrekkingen zal bij het vaststellen van de jaarstukken door het Algemeen Bestuur expliciet worden bekrachtigd.

De belangrijkste afwijkingen zijn per programma toegelicht.

Van begroting naar realisatie

In 2021 is de primitieve begroting met 1 begrotingswijziging aangepast. Deze wijziging is bekrachtigd door het Algemeen Bestuur op 24 juni 2021. De lasten zijn in deze begrotingswijziging met € 2.353.000 naar beneden bijgesteld. Deze wijziging is

met name het gevolg van de structureel lagere lasten voor de SW-dienstverbanden. Een nog verdere daling van deze lasten blijkt uit de realisatie van 2021. De structurele daling van de lasten is ook te zien in de hiernaast vertoonde grafiek.

Incidentele baten en lasten

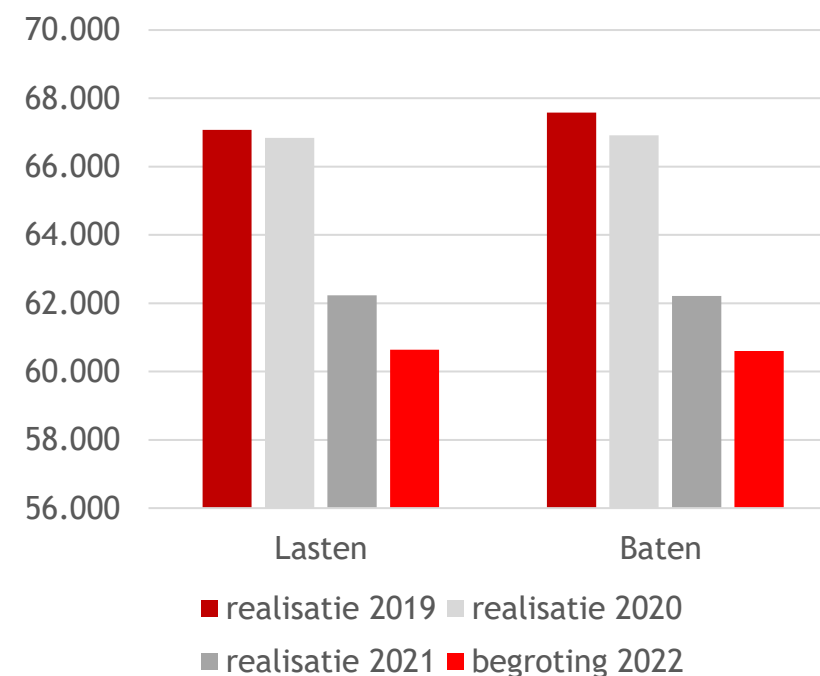
De incidentele baten en lasten betreft met name de vrijval van de voorziening boventalligen (€ 305.000). De inhoud van de incidentele baten en lasten is per programma toegelicht.

Eigen vermogen

In 2020 heeft het Algemeen Bestuur ingestemd met het vormen van bestemmingsreserves per module. De bestemmingsreserve voor de module WgSW overstijgt de 1% van de loonsom niet, zoals besloten in het Algemeen Bestuur. Er is geen algemene reserve.

4.1 Financiële positie

Lasten en baten





Bij onze controle hebben wij de informatiewaarde, leesbaarheid en naleving van wettelijke vereisten van de jaarstukken beoordeeld.

Kwaliteit van de jaarstukken

De jaarstukken bestaan uit 3 onderdelen: De programma's, de paragrafen en de jaarrekening.

Wij vinden de structuur van de jaarstukken duidelijk. Uw organisatie kent, net als voorgaand jaar, 5 programma's. De kwaliteit van de toelichtingen is voldoende en is in overeenstemming met de begroting.

Jaarverslag en paragrafen

Het jaarverslag en de paragrafen voldoen aan de minimale eisen van het Besluit Begroting en Verantwoording. Wij hebben geen tegenstrijdigheden vastgesteld tussen deze stukken en de jaarrekening 2021.

Naleving van de verslaggevingsregels

Wij hebben gecontroleerd of de bepalingen in het Besluit Begroting en Verantwoording zijn nageleefd. Hierin hebben wij geen (belangrijke) afwijkingen vastgesteld.

De verplichte beleidsindicatoren zijn opgenomen bij de programma's.

4.2 Kwaliteit jaarstukken

Verloop van de controle

Het opstellen van de jaarrekening is over het boekjaar 2021 zodanig gepland om aan het Algemeen Bestuur de gecontroleerde jaarrekening eind maart 2022 voor te kunnen leggen, zodat na advies van de deelnemende gemeenteraden deze in juni 2022 kan worden vastgesteld. De controle over het jaar 2021 is soepel verlopen.

Het concept van de jaarstukken was tijdig gereed en het jaarrekeningdossier bevatte voldoende onderbouwingen om de controle te kunnen uitvoeren. De afwikkeling is op basis van de planning bereikt. De verbeteringen uit 2020 zijn ook in 2021 voortgezet.

Wij kijken terug op een prettige en transparante samenwerking gedurende dit proces.



Bij de controle van de rechtmatigheid gaan wij na of de lasten en baten en de balansmutaties juist, tijdig, volledig én met de geldende wet- en regelgeving zoals opgenomen in het normenkader in overeenstemming zijn geweest. Wij hebben de baten en lasten en de balansmutaties over 2021 gecontroleerd op rechtmatigheid.

Begrotingscriterium

U heeft besloten met 5 programma's te werken. Dit geeft een overzichtelijk beeld van de resultaten. U heeft het Dagelijks Bestuur toestemming gegeven om binnen de bandbreedtes van de beleidsregels die u heeft samengesteld, te opereren. Het Dagelijks Bestuur legt verantwoording af over de besteding op de programma's.

Wij hebben gecontroleerd of de begrotingsregels door het Dagelijks Bestuur zijn nageleefd.

- **Lasten**

Bij het programma Inkoop zijn de werkelijke lasten hoger dan de begrote lasten. Deze hogere lasten zijn passend binnen het bestaande beleid en is een expliciet besluit van het Algemeen Bestuur. Hierover is een toelichting opgenomen in de jaarrekening.

- **Investerings**

Er zijn voor 2021 geen kredieten beschikbaar gesteld en er zijn geen investeringen gedaan.

4.3 Begrotingsrechtmatigheid

Programma (*€ 1.000)	Lasten Begroting	Lasten 2021	Passend binnen begroting
Inkoop	€ 1.249	€ 1.325	✗
Onderwijs	€ 2.177	€ 2.128	✓
WSP	€ 1.328	€ 1.247	✓
WgSW	€ 55.856	€ 55.563	✓
Overhead	€ 2.054	€ 1.973	✓
Totaal	€ 62.664	€ 62.236	



Hier informeren wij u over onze bevindingen volgend uit de jaarrekening.

Schattingen

Het opstellen van de jaarrekening vereist dat de organisatie oordelen vormt en schattingen maakt, die van invloed zijn op de toepassing van de grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van de baten en lasten. De schattingen en de hiermee verbonden veronderstellingen zijn gebaseerd op ervaringen uit het verleden en verschillende andere factoren die, gegeven de omstandigheden, als redelijk worden beschouwd. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. Een goed inzicht in de jaarrekening vraagt kennis van de gemaakte schattingen.

Deze lichten wij hier kort toe:

Waardering vordering transitievergoeding UWV

De transitievergoeding over 2020 en eerder is bijna volledig geïnd vanuit het UWV. Op basis van de ervaringen van het afgelopen jaar is hiervan 98% als inbaar aangemerkt. Wij vinden deze waardering acceptabel.

Vorzieningen

Uw organisatie heeft per 31 december 2021 2 voorzieningen. De voorziening voor boventallige medewerkers van Presikhaaf en de voorziening voor latente verplichtingen. Voor de voorziening boventalligen verwijzen wij naar het aandachtspunt van het Algemeen Bestuur.

De vorming van de voorziening latente verplichtingen heeft plaatsgevonden op

4.4 Overige bevindingen

basis van de financiële afwikkeling van Presikhaaf. Vanaf de definitieve liquidatie van Presikhaaf Bedrijven zijn alle latente verplichtingen ten laste van deze voorziening gebracht. Er is geen reden om aan te nemen dat er sprake is van een tekort, maar eventuele meerkosten komen ten laste van de deelnemende gemeenten. Op basis van de informatie die nu bekend is, is de voorziening voldoende. Echter het is ons niet bekend of er in de toekomst nog kosten gaan komen, die nu niet bekend zijn.

De resterende liquide middelen van Presikhaaf Bedrijven zijn geïntegreerd in de administratie en jaarstukken van de MGR.

Prestatielevering rechtmatig

Wij hebben een steekproef uitgevoerd om de rechtmatigheid van de uitgaven te kunnen controleren. Alle facturen zijn door meerdere personen geautoriseerd voor levering van de goederen/diensten en de betaalbaarstelling.

Het klanttevredenheidsonderzoek waarvoor in 2021 reeds € 20.000 is bijgedragen door de deelnemende gemeenten is niet uitgevoerd. Deze lasten zijn dan ook niet ten laste van de exploitatie in 2021 gebracht.

Europese aanbestedingen

De 'inkoop' van de diensten bij Scalabor zijn tot 31 december 2022 vastgelegd middels de Regeling van de MGR en de daaronder vallende dienstverleningsovereenkomst. Wij vragen uw aandacht voor een juiste inkoopprocedure voor de navolgende jaren van deze diensten.



Hier informeren wij u over onze bevindingen volgend uit de jaarrekening.

IT omgeving

In overeenstemming met artikel 2:393 van het Burgerlijk Wetboek delen wij u mee dat er naar aanleiding van de controle van de jaarrekening geen zaken betreffende de betrouwbaarheid en de continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking zijn op te merken. Onze jaarrekeningcontrole is gericht op het geven van een oordeel omtrent de jaarrekening zelf en is niet primair gericht op het doen van uitspraken omtrent de betrouwbaarheid en de continuïteit van de geautomatiseerde gegevensverwerking als geheel of van onderdelen daarvan. Onze bevindingen daaromtrent raken dan ook slechts die onderdelen die wij onderzocht hebben in het kader van de jaarrekening, wat wil zeggen dat wij ter zake geen volledigheid hebben beoogd. Om volledig zicht te hebben op de betrouwbaarheid van alle geautomatiseerde systemen, ook die systemen zonder relatie naar de jaarrekening, is meer uitgebreid en specifiek gericht onderzoek noodzakelijk, wat niet past in de rol van de accountant bij de controle van de jaarrekening.

Wet normering Topinkomens

De Wet Normering Topinkomens (WNT) regelt de openbaarmaking van topinkomens in de publieke en semipublieke sector en stelt maxima aan de hoogte van de bezoldiging van topfunctionarissen en tevens aan de ontslagvergoedingen.

Op basis van de WNT is uw organisatie verplicht de beloningen van topfunctionarissen openbaar dienen te maken, ook als deze de in de wet gestelde

4.4 Overige bevindingen

maximale bezoldiging over 2021 van € 209.000 niet te boven gaat. Daarnaast dienen gemeenschappelijke regelingen het salaris openbaar te maken van overige medewerkers die een bezoldiging ontvangen boven deze norm. Ten slotte stelt de WNT een maximale ontslagvergoeding voor topfunctionarissen van € 75.000.

In 2021 is voor geen van de topfunctionarissen en overige medewerkers sprake van een overschrijding van de grensbedragen.

In het kader van de WNT attenderen wij u erop dat u de plicht heeft om uw WNT-verantwoording over het kalenderjaar 2021 via internet op een algemeen toegankelijke wijze openbaar te maken. Indien op grond van andere op de verantwoordelijke van toepassing zijnde regelgeving of een besluit een later tijdstip waarop het financieel verslaggevingsdocument openbaar moet worden gemaakt geldt, is die latere datum de uiterlijke datum van openbaarmaking.



Als onderdeel van de controle van de jaarrekening hebben wij een interimcontrole uitgevoerd. Over de bevindingen en aanbevelingen hebben wij in de managementletter gerapporteerd.

Samenvatting managementletter

Bij de interimcontrole hebben wij de algemene beheersing, de inrichting van de processen en de interne beheersingsmaatregelen beoordeeld. Naar aanleiding van de interimcontrole hebben wij onze bevindingen en aanbevelingen in de managementletter d.d. 1 december 2021 gerapporteerd aan de directie en het Dagelijks Bestuur.

De interne beheersing is in de basis op orde. Wij hebben aandacht gevraagd voor verbetering in de afspraken over de IT-dienstverlening en de controle-informatie voor de salarisverwerking door Scalabor. Ook de planning en control cyclus is in de basis op orde. Er is goede aandacht voor de processen en de informatievoorziening aan het Bestuur.

Risico's interne beheersing

In de managementletter hebben wij per proces aangegeven welke risico's niet (geheel) worden afgedekt door interne beheersingsmaatregelen. Om voldoende controlezekerheid te verkrijgen dat de jaarrekening als gevolg van het ontbreken van deze (voldoende) maatregelen afwijkingen bevat hebben wij aanvullende gegevenswerkzaamheden moeten verrichten om dit risico te verlagen.

Vanuit de controle hebben wij wel nog enkele aandachtspunten voor de jaarrekening 2021 meegegeven.

5. Interne beheersing

Deze betreffen:

- Een waarborg voor de juiste opzet, bestaan en werking van de salarisverwerking door Scalabor en het geautomatiseerd inlezen van de salaris-output.
- Het omgeven van de mutaties in de crediteurengegevens door voldoende controles. Bij de jaarrekeningcontrole hebben wij op basis van een data analyse op de bankmutaties geen oneffenheden kunnen herleiden.



Vanaf 2022 wordt het Dagelijks Bestuur geacht te rapporteren over de rechtmatigheid: zijn de landelijke en interne regels waar financiële consequenties mee gemoeid zijn, nageleefd ?

Landelijke ontwikkeling

Het Dagelijks Bestuur was altijd al verantwoordelijk voor het rechtmatig handelen van de gemeenschappelijke regeling. Maar na de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording over 2022 neemt het Dagelijks Bestuur heel expliciet de verantwoordelijkheid hiervoor. Het Dagelijks Bestuur legt aan over het rechtmatig handelen verantwoording af in de jaarrekening aan het Algemeen Bestuur. De kaderstellende en controlerende taak van het Algemeen Bestuur op de financiële rechtmatigheid van transacties krijgt hierdoor weer extra aandacht. Daarnaast biedt de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording ook een kans om de kwaliteit van de interne beheersing te versterken.

De wijziging van de gemeentewet met daarin de verplichting tot het opnemen van de rechtmatigheidsverantwoording is in het voorjaar geagendeerd.

Pas na de wetswijziging is het mogelijk verdere stappen te ondernemen in het aanpassen van de financiële verordening, de controleverordening en het controleprotocol.

Normenkader

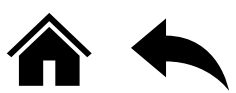
De commissie BBV adviseert de door het Algemeen Bestuur gedelegeerde bevoegdheden aan het Dagelijks Bestuur niet op te nemen in het normenkader rechtmatigheid. De commissie BBV heeft daarnaast voorgeschreven dat dit normenkader jaarlijks geactualiseerd dient te worden en expliciet dient te worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur.

5. Interne beheersing

Aanpassingen in financiële verordening

In de kadernota Rechtmatigheid 2022 worden de volgende aspecten aangehaald om in de financiële verordening op te nemen:

- De kaderstelling op het gebied van rechtmatigheid vormgeven;
- De verantwoordingsgrens - de grens tot waar onrechtmatigheden worden geaccepteerd - op basis van de lasten inclusief toevoegingen aan de reserves;
- De rapportagegrens - de grens voor het melden van afwijkingen door het Dagelijks Bestuur - voor de rechtmatigheidsverantwoording;
- De manier waarop wordt om gegaan met begrotingsonrechtmatigheden. Hieruit moet blijken hoe afwijkingen geïnterpreteerd worden in het kader van het uitoefenen van het budgetrecht door het Algemeen Bestuur;
- De afspraken tussen het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur over verschuivingen van uitgaven tussen jaarschijven in een investeringsbudget;
- De kaders indien specifieke budgetten bij onderuitputting op jaareinde in bestemmingsreserves opgenomen worden.



Vanaf 2022 wordt het Dagelijks Bestuur geacht te rapporteren over de rechtmatigheid: zijn de landelijke en interne regels waar financiële consequenties mee gemoeid zijn, nageleefd ?

Onze adviezen voor 2022

Wij *adviseren* u het volgende voor 2022

- *Een overkoepeld beleidsstuk Misbruik en oneigenlijk gebruik op te stellen;*
- *De verbijzonderde interne controle zodanig in te richten dat in het eerste jaar met name getoetst wordt op de rechtmatigheidsaspecten en in de komende jaren te beoordelen of de interne controle verder uitgebreid kan worden;*
- *Voorafgaand aan het uitvoeren van de verbijzonderde interne controle een normenkader vast te laten stellen en hierin de gedelegeerde bevoegdheden niet op te nemen;*
- *De gids proportionaliteit uit te werken in het intern inkoopbeleid;*
- *In het controleplan de volgende punten mee te nemen:*
 - *Interne controle op de overschrijdingen op de drempel van het schatkistbankieren en de renterisiconorm;*
 - *Interne controle op de naleving van het interne inkoopbeleid;*
 - *De naleving van het M&O-beleid.*
- *Tussentijds te rapporteren over geconstateerde afwijkingen uit de verbijzonderde interne controle en maatregelen en de effecten van de maatregelen te monitoren.*

5. Interne beheersing

Status interne controle

Voor 2020 is een intern controleplan opgesteld en dit is ook de basis voor de uitvoering van 2021. In de kwartaalrapportage aan het Dagelijks Bestuur is in juni een toelichting gegeven op de uitgevoerde verbijzonderde interne control en de uitkomsten. De in 2021 uitgevoerde interne controle betreft deels getrouwheidsaspecten. Dit is in 2022 geen onderdeel van de rechtmatigheidsverantwoording.

In 2021 is een kleine achterstand opgelopen in de uitvoering van de interne controle als gevolg van incidentele omstandigheden.



Wij hebben onze controle overeenkomstig de opdracht uitgevoerd en in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving.

Onze opdracht

De jaarrekening 2021 is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. In overeenstemming met uw opdracht hebben wij de jaarrekening gecontroleerd.

Wij hebben onze controle uitgevoerd op basis van onze controlestandaarden voor de accountantscontrole. Daarnaast hebben wij het besluit accountantscontrole decentrale overheden (het BADO), de door u vastgestelde controleverordening (ex artikel 413 van de gemeentewet), het door u vastgestelde controleprotocol én het door u vastgestelde normenkader als basis voor de controle gebruikt.

De door ons voor de controle gehanteerde goedkeuringstolerantie voor fouten bedraagt € 62.256 (1% van de lasten) en voor onzekerheden € 186.768. (3% van de lasten). Voor de Wet Normering Topinkomens hebben wij de voorgeschreven lagere goedkeuringstoleranties gehanteerd.

Onze onafhankelijkheid

Voor de uitvoering van onze controle is het belangrijk, dat wij onafhankelijk zijn. De voor uw organisatie in 2021 door ons verrichte diensten passen binnen de regels van onafhankelijkheid. Onze teamleden zijn onafhankelijk van uw organisatie. Er zijn geen andere zaken, die in strijd zijn met de onafhankelijkheidsregels.

6. Onze verantwoordelijkheid

Fraude

De accountant is verplicht om alle ontdekte fraudegevallen te rapporteren aan het Dagelijks Bestuur. Wij merken op, dat onze controle niet specifiek is ingericht op het ontdekken van fraude. De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en ontdekken van fraude berust bij het Dagelijks Bestuur. De accountant is niet verantwoordelijk en aansprakelijk voor de preventie van fraude. De accountant is wel verantwoordelijk voor het betrekken van frauderisico's in de planning en uitvoering van zijn controleopdracht.

Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de opdrachtbevestiging.

Er zijn tijdens de door ons uitgevoerde reguliere controlewerkzaamheden geen materiële onjuistheden als gevolg van fraude ontdekt, noch hebben wij aanwijzingen verkregen dat er sprake is geweest van fraude.

Inzicht urenbesteding

Vanuit het programma 'In het publiek belang' van de NBA dienen wij de bestede uren van onze controlewerkzaamheden aan u te rapporteren. Voor uw inzicht verstrekken wij onderstaand een opgave van de tijdsbesteding (inclusief een schatting van nog te besteden uren voor de afronding van de jaarrekeningcontrole).

	Uren
Tekenend accountant	15
Overige teamleden	240



Dank u voor de samenwerking

Publicatie jaarrekening

Wij adviseren om de jaarrekening, na vaststelling door het Algemeen Bestuur, op de website van uw gemeenschappelijke regeling, te publiceren samen met de controleverklaring van de accountant. Hierdoor is het voor de gebruikers duidelijk dat dit de definitieve versie van de jaarrekening is en wat het oordeel van de accountant bij deze jaarrekening is.

Afsluiting

Wij vertrouwen erop u hiermee van dienst te zijn en zijn graag bereid nadere informatie te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

Dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA

7. Afsluiting

Samen
Frisse-blik
Zeggen-wat-je-ziet ^{Ambitie} Kwaliteit
^{Sparringspartner} Gemeentekennis ^{Proactief} Andere-benadering ^{Dichtbij} ^{Netwerk}
Betrokken **Ervaren**
Nieuwkomer



Toegevoegde waarde die bijdraagt aan uw duurzame succes

Samenwerkende specialisten

Binnen Stolwijk Kennisnetwerk bundelen wij een aantal kennisgebieden op financieel, bedrijfskundig, economisch en personeelsniveau. Vanuit deze verschillende disciplines hebben wij een 360 graden overzicht, zodat wij u beter en vollediger kunnen adviseren. Deze aanpak, waarbij specialisten en generalisten nauw samenwerken, leidt ertoe dat wij een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het duurzame succes van uw organisatie. Hoe wij dat doen? Dat leest u in het transparantieverslag op onze website.

Uw succes > www.stolwijkkennisnetwerk.nl



Managementletter 2021

Modulaire Gemeenschappelijke regeling


DEFINITIEF

1 december 2021

Aan de directie en het Dagelijks Bestuur
van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Dorpsplein 1
6931 CZ Westervoort

Doetinchem, 1 december 2021
448701/HdF/NK

Geachte directie en bestuursleden,

Als onderdeel van de controle van de jaarrekening over het kalenderjaar 2021 van uw gemeenschappelijke regeling hebben wij een interimcontrole uitgevoerd. Naar aanleiding van deze controle ontvangt u onze bevindingen en aanbevelingen. Deze zijn bedoeld als constructieve input voor de directie en het management als onderdeel van het continue proces van het veranderen en verbeteren van de beheersing van uw organisatie. Met een  hebben we aangegeven dat deze aanbeveling noodzakelijk is vanuit onze accountantscontrole.

Wij hebben de interimcontrole verricht in overeenstemming met het Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden. Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften. Nederlands recht vereist onder andere dat wij onafhankelijk zijn ten opzichte van onze controlecliënten. Wij merken op dat onze controle niet specifiek is ingericht op het ontdekken van fraude. De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en ontdekken van fraude berust bij het Dagelijks Bestuur. De accountant is niet verantwoordelijk en aansprakelijk voor de preventie van fraude. De accountant is wel verantwoordelijk voor het betrekken van frauderisico's in de planning en uitvoering van zijn controleopdracht. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de opdrachtbevestiging.

Bedankt voor uw vertrouwen

Tot slot willen wij onze dank uitspreken voor de medewerking die ons gedurende de uitvoering van onze werkzaamheden is verleend en de prettige wijze van samenwerking.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

w.g. dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA w.g. mevr. H.G.J. de Feiter RA



Waar bent u naar op zoek?

Inhoudsopgave

1. Kernpunten

2. Aandachtspunten
Algemeen Bestuur

3. Algemene
beheersing

4. Beheersing
processen

5. Aandachtspunten
jaarrekening

6. Ontwikkelingen
wetgeving

7. Afsluiting



Kernpunten



Onze kernpunten

Ons beeld van de algemene beheersing

De interimcontrole 2021 laat zien dat de in 2020 ingezette (door)ontwikkeling van de organisatie en financiële beheersing en verantwoording ook in 2021 is doorgezet. De adviezen van voorgaande jaren zijn opgepakt en verder uitgewerkt. In overleg met het Algemeen Bestuur is besloten geen audit commissie in te stellen.

Planning & control cyclus

De PC cyclus is op orde. Er wordt 4 keer per jaar gerapporteerd. Voor de begroting hebben we enkele verbeteradviezen gegeven.

Richting de rechtmatigheidsverantwoording

Vanaf 2022 wordt van het Dagelijks Bestuur verwacht dat zij aan het Algemeen Bestuur een rechtmatigheidsverantwoording verstrekt. Hiervoor zijn aanpassingen in de financiële verordeningen en interne controle nodig. U bent hierop in voorbereiding.

Samenvatting

Nieuwe wet Gemeenschappelijke Regelingen

De wet Gemeenschappelijke Regelingen is in voorbereiding, is door de 2^e Kamer vastgesteld en ligt nu ter behandeling in de 1^e Kamer.

Deze wet versterkt de positie van Raadsleden van de deelnemende gemeenten, vraagt om een actievere informatieplicht en biedt meer controlemogelijkheden door de Raad.

De GR regeling moet hierop worden aangepast.

Financiële processen

De financiële processen zijn voor een belangrijk deel op orde. Wij hebben een aantal adviezen verstrekt ter verdere aanscherping. De belangrijkste zijn:

- Verbeterde afspraken over de IT dienstverlening;
- Controle-informatie voor de salarisverwerking door Scalabor.



Aandachtspunten Algemeen Bestuur



Van het Algemeen Bestuur hebben wij geen aandachtspunten meegekregen.

Wij voeren de jaarrekeningcontrole in opdracht van het Algemeen Bestuur uit. Voor de jaarrekeningcontrole 2021 hebben wij nog geen aandachtspunten van het Algemeen Bestuur meegekregen waarover wij specifiek moeten rapporteren.

Aandachtspunten Algemeen Bestuur



Algemene beheersing



Meerdere aspecten van beheersing

Tijdens onze interimcontrole controleren wij de interne beheersing binnen uw organisatie.

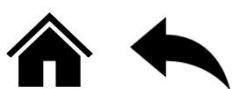
Wij geven hier ons beeld van de algemene beheersing met onder meer de planning & control cyclus, geven de ontwikkelingen weer en rapporteren over de ontwikkelpunten.

Als voorbereiding op de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording 2022 gaan we hier nader in op de landelijke ontwikkelingen en de status van uw organisatie.

Ons beeld van de algemene beheersing

Richting de rechtmatigheidsverantwoording

Algemene beheersing



Ons beeld van de algemene beheersing.

Ons beeld van uw organisatie

De interimcontrole 2021 laat zien dat de in 2020 ingezette (door)ontwikkeling van de organisatie en financiële beheersing en verantwoording ook in 2021 is doorgezet. De adviezen van voorgaande jaren zijn opgepakt en verder uitgewerkt. In overleg met het Algemeen Bestuur is besloten geen audit commissie in te stellen.

In maart 2021 is een notitie risicomangement aan het Algemeen Bestuur voorgelegd. De belangrijkste risico's zijn in beeld gebracht. Een algemene reserve ofwel het beschikbare weerstandsvermogen is op grond van de gemeenschappelijke regeling niet ingesteld.

Vanaf 1 september 2021 is er een nieuwe manager Bedrijfsvoering. Door omstandigheden van onder meer de afwezigheid van de directeur, is de invulling van de taken van de controller nog niet helemaal volledig.

In 2021 zijn audits op de zorgaanbieders gestart. Roulerend worden de zorgaanbieders onderworpen aan een quick scan waarbij de kwaliteit van de dienstverlening in beeld wordt gebracht. Deze onderzoeken vinden plaats door de VGGM.

Scalabor is in 2021 van softwarepakket gewisseld voor het verwerken van de salarissen. Vanaf 2021 wordt van Afas gebruik gemaakt.

Algemene beheersing

Ontwikkelingen in de organisatie

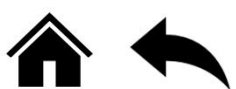
- **Dienstverlening Scalabor**

Op basis van het aanwijfsbesluit is de dienstverlening door Scalabor voor het uitvoeren van de WSW tot 1 januari 2023 geformaliseerd. Naar de voortzetting van deze dienstverlening aan de deelnemende partijen wordt een onderzoek verricht.

Naast de uitvoering van de WSW voert Scalabor de salarisadministratie voor de bij de MGR in dienst zijnde WSW'ers. Het lopende contract met Scalabor loopt af per 31 december 2021. De MGR is voornemens om een nieuw contract af te sluiten met Scalabor. Op dit moment vindt onderzoek plaats naar het volgen van de juiste inkoopprocedure. Een jaar voorafgaand aan de afloopdatum zal door het Algemeen Bestuur een besluit moeten worden genomen inzake de voortzetting van de dienstverlening met betrekking tot de salarisadministratie.

- **Contractmanagement inburgering**

Onder voorbehoud van definitieve besluitvorming door het Algemeen Bestuur in december 2021 zal de MGR vanaf 2022 een extra module aanbieden. Dit betreft het contractmanagement voor de uitvoering van de wet Inburgering.



Ons beeld van de algemene beheersing.

Wij zien de volgende ontwikkelpunten

- **Normenkader**

Het normenkader voor 2021 wordt in december aan het Algemeen bestuur voorgelegd.

- **Verplichtingenadministratie**

Om de volledigheid van de verplichtingen in beeld te krijgen en zodoende meer inzicht te krijgen in de prognoses, wordt in 2022 een verplichtingenadministratie ingevoerd. Hierin zal ook het contractenregister worden geïntegreerd.

- **Inkoopbeleid**

De MGR heeft het inkoopbeleid in 2019 vastgesteld. Voor de te volgen inkoopprocedures zijn geen concrete drempels opgenomen in het inkoopbeleid. Er wordt verwezen naar de regels in de gids Proportionaliteit.

Wij adviseren u concrete grensbedragen te formaliseren voor de te volgen inkoopprocedure, zodat duidelijk is welke procedure moet worden gevolgd.

- **Informatiebeveiliging en ICT**

Het begrip informatiebeveiliging kan worden aangeduid met de volgende punten: Onder 'informatie' wordt verstaan persoonsgegevens, intellectueel eigendom, bedrijfsgevoelige informatie of informatie van klanten en relaties. Met informatiebeveiliging wil een organisatie ongewenste toegang tót en daarnaast de verwerking en vernietiging ván informatie voorkómen. Daarnaast wil een

Algemene beheersing

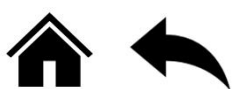
organisatie ook de gevolgen van een mogelijk datalek minimaliseren. Dit is een combinatie van beleid, procedures en maatregelen.

Anders gesteld: Informatiebeveiliging is het geheel van maatregelen, processen en procedures die de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van alle vormen van informatie en de informatievoorziening binnen de grenzen van een organisatie garanderen. Het beschermt informatie en de informatievoorziening tegen een breed scala aan bedreigingen. Het heeft tot doel de bedrijfscontinuïteit te waarborgen, bedrijfsrisico's te minimaliseren en investeringsrendementen en bedrijfskansen zo groot mogelijk te maken.

De ICT van de MGR is uitbesteed aan de RID. Hier ligt een beknopte dienstverleningsovereenkomst aan te grondslag waarin geen verantwoordelijkheden worden benoemd. De vraag is nog waar de verantwoordelijkheid voor een goede inrichting ligt als er sprake is van een toewijsbaar datalek? De dienstverleningsovereenkomst met de RID loopt in 2022 af en over de toekomstige uitbesteding van de ICT vindt heroverweging plaats.

Wij adviseren u met een toekomstige partner duidelijke afspraken te maken over de inhoud, de verantwoordingsinformatie en de controle-informatie van de overeenkomst.

Binnen de MGR is een privacy officer aangesteld welke de beheersmaatregelen van de MGR in beeld heeft en de ontwikkelingen volgt.



Uw planning & control cyclus

De planning & control cyclus vormt de basis van uw beheersorganisatie en geeft u inzicht in wat uw organisatie wil bereiken en in welke mate u dat heeft bereikt. Hierbij maakt u gebruik van diverse instrumenten. Enerzijds om de doelstellingen te bepalen en vast te leggen en anderzijds om de voortgang en realisatie te monitoren. De doelstelling is om tijdig bij te kunnen sturen, zodat de doelen gehaald worden.

Begroting

De totale lasten in de begroting 2021 zijn gedaald naar € 64,1 miljoen (2020: € 66,1 miljoen). Alle lasten worden in principe doorbelast aan de deelnemende gemeenten. Binnen de begroting is sprake van 4 modules en overhead. In de beschrijving van de modules komen de 3-W-vragen (wat willen we bereiken, wat gaan we daarvoor doen, wat kost het) naar voren. Er is een kwalitatieve differentiatie zichtbaar in de uitwerking van de verschillende modules in de begroting.

Wij adviseren u de uitwerking van de modules op hetzelfde kwaliteitsniveau te brengen.

Het BBV stelt een aantal eisen aan de begroting.

Wij adviseren u de toekomstige normen voor de verplichte beleidsindicatoren vanaf de begroting 2023 op te nemen, evenals het verlofdagentegoed van het personeel en het verloop van de reserves in de begroting op te nemen.

Algemene beheersing

Meerjarenperspectief

Het meerjarenperspectief is bijna gelijk aan het perspectief van het begrotingsjaar. De module WgSW laat een daling zien van de kosten van € 57 miljoen naar € 49 miljoen, met name als gevolg van de afname van het aantal WSW-personeelsleden.

Tussentijdse informatievoorziening

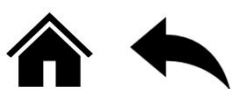
De tussentijdse informatievoorziening bestaat uit 4 kwartaalrapportages. De begroting van het boekjaar wordt al bijgesteld in de laatste rapportage van het voorgaande jaar.

Alle kwartaalrapportages worden voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur. Het Algemeen Bestuur wordt geïnformeerd via de halfjaarrapportage. In de 2^e kwartaalrapportage is een toelichting opgenomen over de gevolgen van de Coronacrisis.

De bestuursrapportages zijn helder leesbaar en de gewenste informatie over het verloop van de lasten/baten is opgenomen.

Jaarrekening

Over de jaarrekening rapporteren wij in ons accountantsverslag.



Richting de rechtmatigheidsverantwoording

Landelijke ontwikkeling

De invoering van de rechtmatigheidsverantwoording zou eerst over 2021 plaatsvinden, maar is met (minimaal) 1 jaar uitgesteld. De verwachting is dat het Dagelijks Bestuur over het jaar 2022 een rechtmatigheidsverantwoording moet opstellen. Hierdoor heeft uw organisatie een extra jaar ter voorbereiding gekregen.

De commissie BBV (Besluit Begroting en Verantwoording) heeft inmiddels wel een nieuwe kadernota Rechtmatigheid 2022 uitgebracht, waarin zij haar visie geeft over het begrip rechtmatigheid in de rechtmatigheidsverantwoording. In de kadernota rechtmatigheidsverantwoording 2022 zijn enkele stellige uitspraken en aanbevelingen opgenomen die van belang zijn bij het totstandkoming van de rechtmatigheidsverantwoording.

We brengen de volgende punten graag onder uw aandacht. Deze zijn nieuw of wijken af van de wijze waarop de accountant hiermee omging.

Normenkader

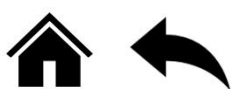
De commissie BBV adviseert de door het Algemeen Bestuur gedelegeerde bevoegdheden aan het Dagelijks Bestuur niet op te nemen in het normenkader rechtmatigheid.

Algemene beheersing

Aanpassingen in financiële verordening

In de kadernota Rechtmatigheid 2022 worden de volgende aspecten aangehaald om in de financiële verordening op te nemen:

- De kaderstelling op het gebied van rechtmatigheid vormgeven;
- De verantwoordingsgrens - de grens tot waar onrechtmatigheden worden geaccepteerd - op basis van de lasten inclusief toevoegingen aan de reserves;
- De rapportagegrens - de grens voor het melden van afwijkingen door het Dagelijks Bestuur - voor de rechtmatigheidsverantwoording;
- De manier waarop wordt om gegaan met begrotingsonrechtmatigheden. Hieruit moet blijken hoe afwijkingen geïnterpreteerd worden in het kader van het uitoefenen van het budgetrecht door het Algemeen Bestuur;
- De afspraken tussen het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur over verschuivingen van uitgaven tussen jaarschijven in een investeringsbudget;
- De kaders indien specifieke budgetten bij onder uitputting op jaareinde in bestemmingsreserves opgenomen worden.



Richting de rechtmatigheidsverantwoording

Rechtmatigheidsverantwoording

Voorwaarden die van invloed zijn op de verslaggeving of het getrouwe beeld van de jaarrekening worden niet opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.


In de kadernota Rechtmatigheid 2022 worden de volgende aspecten aangehaald om rekening mee te houden bij het opstellen van de rechtmatigheidsverantwoording over 2022:

- Overschrijdingen van de begroting tellen mee in de rechtmatigheidsverantwoording;
- Bij complexe situaties waarin er verschillende onderbouwde standpunten zijn en specialisten niet tot een eenduidig oordeel komen, kan het voor het Dagelijks Bestuur onduidelijk zijn of financieel rechtmatig is gehandeld. Het Dagelijks Bestuur neemt deze mee in de rechtmatigheidsverantwoording als onduidelijkheid;
- Wanneer misbruik van overheids gelden (bijvoorbeeld bij de Participatiewet) is geconstateerd en een terugvordering (met eventueel een boete) is opgelegd blijft staan dat misbruik van overheids gelden heeft plaatsgevonden. Dit misbruik van overheids gelden telt mee in de rechtmatigheidsverantwoording.

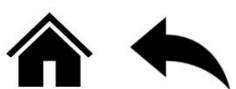
Algemene beheersing

Paragraaf Bedrijfsvoering

Het Dagelijks Bestuur moet in de paragraaf Bedrijfsvoering een toelichting geven op alle afwijkingen, die in de rechtmatigheidsverantwoording zijn opgenomen en de maatregelen om deze afwijkingen in de toekomst te voorkomen.

Niet-financiële onrechtmatigheden in verband met het niet naleven van bepalingen in de wet Fido en bijbehorende regelingen moeten worden toegelicht in de paragraaf Bedrijfsvoering. Dit is een stellige uitspraak die in het addendum van de kadernota 2021 is vermeld en is daarmee verplicht vanaf 2021. 

Indien de normen uit de gids proportionaliteit veelvuldig niet nageleefd worden of slecht gedocumenteerd en/of gemotiveerd zijn, dan moet het Dagelijks Bestuur hierover rapporteren via de paragraaf Bedrijfsvoering.



Richting de rechtmatigheidsverantwoording

Onze adviezen voor 2022

Zoals hiervoor vermeld schrijft de kadernota rechtmatigheid 2022 een aantal aanpassingen in de financiële verordening voor. Daarnaast vraagt de herziening van wetgeving een aanpassing van interne regelgeving. Inmiddels is er een notitie in voorbereiding waarin is aangegeven wat de consequenties zijn van de intrede van de rechtmatigheidsverantwoording voor uw organisatie.

Wij adviseren u het volgende:

- *Het controleprotocol, de controleverordening en de financiële verordening na het in werking treden van de aangepaste wet te herzien;*
- *De verbijzonderde interne controle zodanig in te richten dat in het eerste jaar met name getoetst wordt op de rechtmatigheidsaspecten en in de komende jaren te beoordelen of de interne controle verder uitgebreid kan worden;*
- *Voorafgaand aan het uitvoeren van de verbijzonderde interne controle een normenkader vast te laten stellen en hierin de gedelegeerde bevoegdheden niet op te nemen;*
- *De gids proportionaliteit uit te werken in het intern inkoopbeleid;*

Algemene beheersing

- *In het controleplan de volgende punten mee te nemen:*
 - *Interne controle op de overschrijdingen op de drempel van het schatkistbankieren en de renterisiconorm;*
 - *Interne controle op de naleving van het interne inkoopbeleid;*
- *Tussentijds te rapporteren over geconstateerde afwijkingen uit de verbijzonderde interne controle en maatregelen en de effecten van de maatregelen te monitoren.*

De status van de interne controle bij uw organisatie

Voor 2020 is een intern controleplan opgesteld en dit is ook de basis voor de uitvoering van 2021. In de kwartaalrapportage aan het Dagelijks Bestuur is in juni een toelichting gegeven op de uitgevoerde verbijzonderde interne control en de uitkomsten. De in 2021 uitgevoerde interne controle betreft deels getrouwheidsaspecten. Dit is in 2022 geen onderdeel van de rechtmatigheidsverantwoording.

In 2021 is een kleine achterstand opgelopen in de uitvoering van de interne controle.



Beheersing processen



Inzicht in de ontwikkeling van de aanbevelingen


In de komende pagina's nemen wij u mee in de bevindingen in de processen, de risico's en de aanbevelingen. De risico's met grootste impact worden als eerste getoond.

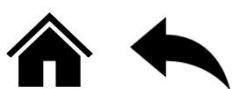
In onze vorige rapportages hebben wij diverse aanbevelingen gedaan om de risico's beter te beheersen. Bij onze controle hebben wij de opvolging van de aanbevelingen vastgesteld. In komende pagina's geven wij per bevinding de voortgang van deze aanbevelingen weer. Het jaartal van ontstaan is per bevinding opgenomen.

De kleuren geven de status van de opvolging weer:

Legenda	
	De organisatie heeft het advies opgevolgd en afgerond.
	De organisatie volgt het advies op. Het is onderhanden.
	Er is nog geen actie ondernomen.
	Het betreft een nieuwe aanbeveling.
	De organisatie gaat het advies niet opvolgen.


Aanbevelingen

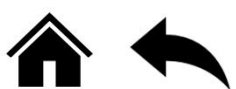
Voor de risico's waar directe gevolgen zijn voor de jaarrekening wordt dit separaat vermeld en aangeduid met dit teken: 



Overige risico's en aanbevelingen

Aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2021
Inkopen Prestatie levering (ML 2018)	Budgethouders kopen zelf in én accorderen de factuur ook. Eén keer per jaar wordt achteraf een steekproef uitgevoerd op de rechtmatigheid van de prestatie. Hiermee wordt (achteraf) vastgesteld of inkopen rechtmatig zijn geweest. Als een onregelmatigheid op dit gebied zich zou voordoen dan kunnen de gevolgen (te) groot zijn.	<i>Wij <u>adviseren</u> u het proces van de autorisatie en betaling van de factuur zodanig in te richten dat hier expliciet getekend wordt voor levering van de prestatie en dat het bewijsstuk voor de levering digitaal bij de factuur wordt gevoegd.</i>	Gereed Iedere factuur wordt voor betaling door minstens 3 of 4 mensen getekend.
Inkopen Crediteuren stamgegevens (ML 2020)	De mutaties in de crediteurenstamgegevens worden door de GR 1Stroom ingevoerd. Hier vindt vier-ogen-principe plaats. Hierdoor ontstaat het risico dat er geld uit de MGR weg vloeit dat niet besteed is aan de MGR.	<i>Wij <u>adviseren</u> u een interne controle uit te voeren op de mutaties in de crediteurenstamgegevens.</i>	Onderhanden  Tot en met april 2021 is interne controle uitgevoerd op de mutaties van de crediteurenstamgegevens. Voor de rest van het jaar dient dit nog uitgevoerd te worden.
Personeel Declaraties directeur en controller (ML 2021)	De declaraties van de directeur worden geautoriseerd door de voorzitter van het Dagelijks Bestuur. Uit een detailcontrole op de autorisaties is naar voren gekomen dat de autorisatie niet in alle gevallen zichtbaar aanwezig is. De aard van de declaraties is wel als bedrijfsmatig aan te merken.	<i>Wij <u>adviseren</u> u in alle gevallen de autorisaties van de declaraties van de directeur zichtbaar te maken.</i>	Nieuwe bevinding



Overige risico's en aanbevelingen

Aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2021
Personeel Salaris SW (ML 2019)	De salarisadministratie voor de SW-medewerkers wordt door Scalabor uitgevoerd. Het overbrengen van de lasten van Scalabor naar de MGR vindt via een handmatige invoer plaats. Hierdoor is er een groter risico op foutieve inbreng.	<i>Wij <u>adviseren</u> u de mogelijkheden tot het automatisch overbrengen van de lasten te onderzoeken.</i>	Nog geen actie Project is uitgesteld door de invoering van AFAS bij Scalabor.
		<i>Wij <u>adviseren</u> u een ISAE 3402 type 2 verklaring op te vragen bij Scalabor voor de juiste opzet, bestaan en werking van het salarisproces.</i>	Nieuwe bevinding
Personeel Transitievergoeding UWV (AV 2019)	Op de balans is een vordering op het UWV opgenomen inzake de betaalde transitievergoedingen. Het verzoek om compensatie kan pas in 2020 worden ingediend. De werkelijke vergoeding van het UWV zal afhankelijk zijn van de beoordeling van de dossiers door het UWV. In verband met een mogelijk risico op niet uit betalen is de vordering tot 85% van de betaalde transitievergoeding afgewaardeerd. Update 2021: In 2021 zijn opnieuw diverse dossiers uit voorgaande jaren afgehandeld. Daarnaast is in 2021 opnieuw een claim ingediend bij het UWV voor andere dossiers.	<i>Wij <u>adviseren</u> u bij het afsluiten van het jaar 2021 een nieuwe inschatting te maken van de inbaarheid van deze vordering, op basis van de ontvangsten in 2020.</i>	Onderhanden De afwikkeling van de dossiers wordt gevolgd. Op basis van de uitkering 2021 over 2020 en eerder wordt een nieuwe inschatting van de vordering gemaakt.



Aandachtspunten jaarrekening



Aandachtspunten opstellen jaarrekening

Jaarrekening

Op basis van de beoordeling van de interne processen en controles vragen we aandacht voor de volgende punten bij de voorbereiding van de jaarrekeningcontrole.

De werkzaamheden die we hiervoor verrichten worden afgestemd met uw organisatie.

In het kader van de jaarrekeningcontrole vragen wij uw specifieke aandacht voor:

1. De op te leveren documenten voor de jaarrekeningcontrole vragen wij op via het SKN-aanleverportaal. Begin januari krijgt u hiervoor toegang;
2. Het afronden van de verbijzonderde interne controle over 2021;
3. De onderbouwing van de voorziening boventalligen.



Planning

De jaarrekeningcontrole is gepland in week 6.

De controle voor de subsidie opgave ID-banen is ook gepland in week 6.



Ontwikkelingen in de wetgeving



Wijzigingen wet- en regelgeving

Uw organisatie heeft continu te maken met veranderende wet- en regelgeving. De komende periode zijn er veel wijzigingen die een groot effect hebben op uw organisatie. Wij brengen de volgende wijzigingen specifiek onder uw aandacht:

Besluit begroting en verantwoording (BBV)

- **Kadernota rechtmatigheid 2022**

De commissie BBV geeft via de kadernota rechtmatigheid haar visie over de invulling van het begrip rechtmatigheid in de rechtmatigheidsverantwoording van de decentrale overheden conform artikel 75, lid 2 BBV.

- **Addendum kadernota 2021**

Ook voor jaarrekening 2021 is er aanleiding toe de Kadernota rechtmatigheid te actualiseren. De commissie BBV heeft besloten dat deze onderdelen als addendum op de kadernota rechtmatigheid 2018 worden gepubliceerd

- **Notitie bedrijfsvoering**

Naar aanleiding van de Kadernota rechtmatigheid 2022 bleek dat er een brede behoefte was aan een nadere duiding van de inhoud en reikwijdte van de paragraaf Bedrijfsvoering. Daarom heeft de commissie BBV besloten om naast de actualisatie van de Kadernota rechtmatigheid een Notitie paragraaf Bedrijfsvoering op te stellen.

Ontwikkelingen

ZZP- er of arbeidscontract

Mag je een zelfstandige inhuren of heb je een arbeidscontract nodig? Deze vraag is niet altijd eenvoudig. Vandaar dat er nu een pilot gestart is met een online module die deze vraag kan beantwoorden. De pilot van de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie (WBA) is recentelijk online gegaan. Door het invullen van een vragenlijst weet je of je een zelfstandige mag inhuren voor een klus of dat er een arbeidscontract nodig is. De pilot webmodule is anoniem en er kunnen in deze fase geen rechten aan worden ontleend. Later dit jaar wil het kabinet de pilot evalueren om erachter te komen of de module helpt en waar nog verbetering nodig is.



Afsluiting



Wij hebben de concept managementletter besproken

Afstemming

Deze managementletter is tot stand gekomen in overleg met en na afstemming met de betrokken ambtenaren en de directie. Deze brief wordt ter kennisgeving verzonden aan het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur.

Afsluiting

Wij vertrouwen erop u hiermee van dienst te zijn en zijn graag bereid nadere informatie te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

w.g. dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA w.g. mevr. H.G.J. de Feiter RA

Afsluiting



Toegevoegde waarde die bijdraagt aan uw duurzame succes

Samenwerkende specialisten

Binnen Stolwijk Kennisnetwerk bundelen wij een aantal kennisgebieden op financieel, bedrijfskundig, economisch en personeelsniveau. Vanuit deze verschillende disciplines hebben wij een 360 graden overzicht, zodat wij u beter en vollediger kunnen adviseren. Deze aanpak, waarbij specialisten en generalisten nauw samenwerken, leidt ertoe dat wij een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het duurzame succes van uw organisatie. Hoe wij dat doen? Dat leest u in het transparantieverslag op onze website.

Uw succes > www.stolwijkkennisnetwerk.nl



Bijlage 8

Aan: AB
Van: Directie MGR/DB
Onderwerp: Reactie op de Management Letter Interim Controle 2021
Datum: 24 maart 2022
Status: Ter kennisname

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van de reactie de directie/DB op de managementletter van de accountant

Algemeen

De directie kijkt met een goed gevoel terug op een, ondanks de corona-beperkingen, goed verlopen interimcontrole, en herkent zich in de constatering en adviezen van de accountant. Het is goed om te constateren dat de accountant ziet dat de (door)ontwikkeling van de organisatie en financiële beheersing en verantwoording in volle gang is.

Algemene beheersing

Ontwikkelpunten

-Het normenkader 2021 is op 9 december 2021 door het AB vastgesteld.

-Het inkoopbeleid zal in q1/q2 2022 worden geactualiseerd, ook met het oog op de in te voeren rechtmatigheidsverantwoording. In deze actualisatie nemen wij het advies mee.

-De verschillende aspecten van informatiebeveiliging zijn belegd bij de Privacy Officer van de MGR. Daarmee zijn de beheersmaatregelen binnen de MGR in beeld en in ontwikkeling. We herkennen de noodzaak van de specifieke borging van informatiebeveiliging binnen de ICT dienstverlening.

Planning en Control-cyclus

De accountant geeft aan dat ook de planning en control cyclus in de basis op orde is. We herkennen het beeld dat we aandacht hebben voor de processen en informatievoorziening aan het bestuur. We hechten daar veel waarde aan.

Begroting en jaarverslag

De ontwikkeling van een begroting en jaarverslag verloopt via de bestuurscommissies. Daarbij wordt ieder jaar meer sturing gegeven op de gelijkvormigheid tussen de modules, die ieder hun eigen historie hebben gehad. Daarin staan de 3 “W- vragen” voorop. De uitwerking van de begroting biedt ruimte voor verdere uniformering tussen de programma’s. Desalniettemin zullen we rekening houden met verschillende achtergronden van de werkzaamheden voor zover dat van invloed is op de beleidsindicatoren en kwalitatieve weergave. Het RBL heeft een ander moment waarop zij een jaarverslag maakt omdat zij het hebben over een schooljaar.

We zullen de toekomstige normen voor de verplichte beleidsindicatoren meenemen in de begroting. Daarbij is wel opgemerkt dat de periode van corona de inschatting daarvan extra complex maakt.

Ook zullen we het advies overnemen om het verlofdagentegoed en verloop van reserves in de begroting op te nemen.



Richting de rechtmatigheidsverantwoording

We volgen de ontwikkelingen rondom de rechtmatigheidsverklaring, maar zijn afhankelijk van definitieve invoering om de benodigde aanpassingen in verordeningen te kunnen maken. Onder voorbehoud van de invoering van de aangepaste wet kunnen wij ons vinden in de genoemde adviezen voor 2022.

Inzake de vereiste informatie in de paragraaf bedrijfsvoering gaan we kijken hoe we dit op de juiste manier kunnen verwerken.

Beheersing van processen

De aandachtspunten betreffen een aantal concrete zaken, met name gericht op het uitvoeren en zichtbaar maken van een aantal beheersmaatregelen. De adviezen zijn reeds opgevolgd, of worden in het tweede kwartaal van 2022 opgevolgd.

De MGR en Scalabor hanteren verschillende financieel systemen, waardoor er altijd een conversie van gegevens plaats zal moeten vinden. De betreffende conversie is specifiek voor hoe de betreffende systemen zijn ingericht, waardoor het de vraag is of dit geautomatiseerd kan. Voor zover de technische mogelijkheid bestaat zullen eventuele kosten proportioneel moeten zijn ten opzichte van de risicobeperking. Wij zoeken de oplossing bij voorkeur in onafhankelijke toetsing van de aangeleverde gegevens. Hierover zijn wij reeds in gesprek met Scalabor.

Het proces van aanvragen van compensatie voor de uitbetaalde transitievergoeding wordt uitgevoerd door Scalabor en doorlopend gevolgd door de MGR. Op basis van de openstaande aanvragen in verhouding tot eerder toegekende vergoedingen zal de vordering per einde boekjaar worden beoordeeld.



Bijlage 9

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Concept uitvoeringsprogramma 2023, gewijzigde begroting 2022 en concept meerjarenbegroting 2023-2026
Datum: 24 maart 2022

Concept besluit AB

- Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de accentverschuivingen in het uitvoeringsprogramma 2022 en het concept uitvoeringsprogramma 2023
- Het AB neemt kennis van adviezen van de bestuurscommissies de concept gewijzigde begroting 2022 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze gewijzigde begroting 2022 voor zienswijze naar de raden te sturen.
- Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de concept meerjarenbegroting 2023-2026 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze concept meerjarenbegroting voor zienswijze naar de raden te sturen.
- Het AB neemt de opmerking over loonvoet en inflatie over zoals DB het heeft verwoord en stemt ermee in dat hier wordt opgenomen. *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.*

Inleiding

Conform artikel 26 en 27 heeft het DB voor 1 maart van de bestuurscommissies een uitvoeringsprogramma en ontwerpbegroting voor het komende kalenderjaar ontvangen. Het DB zal het uitvoeringsprogramma en de ontwerpbegroting van de modules aangevuld met de overheadkosten van de MGR vóór 1 april naar de raden van de deelnemende gemeenten voor zienswijze. Hetzelfde geldt voor begrotingswijziging.

De concept documenten worden met het Algemeen Bestuur besproken voordat het naar de raden wordt verzonden en in de verschillende gemeenteraden wordt besproken.

Het AB kan deze documenten, rekening houdend met de zienswijzen van gemeenteraden in haar vergadering van 23 juni vaststellen.

Op 24 juni 2021 heeft het AB de meerjarenbegroting 2022-2025 vastgesteld. Het AB heeft op 9 december 2021 de kaders meegegeven voor de meerjarenbegroting 2023. Het uitvoeringsprogramma is integraal onderdeel van de meerjarenbegroting. Alle concept stukken zijn besproken in de bestuurscommissies. De adviezen van de bestuurscommissies zijn hieronder opgenomen en door het Dagelijks Bestuur verwerkt.

Accentwijzigingen uitvoeringsprogramma 2022 en uitvoeringsprogramma 2023

- Toevoeging module Contractmanagement Inburgering
- Voor het WSP is geen inhoudelijk uitvoeringsprogramma opgenomen. Zie hiervoor het advies van de bestuurscommissie WSP.

Begrotingswijziging 2022

Zoals ieder jaar wordt de begroting van de module WgSW aangepast aan de situatie van het einde van het jaar daarvoor. Dit is verwerkt in de gewijzigde begroting van 2022. Voor de gewijzigde begroting 2022 is 'behoedzaam' begroot omdat in 2021 geconstateerd is dat extra uitstroom van SW-medewerkers niet evenredig vertaald kon worden naar daling van de kosten. De oorzaken daarvan worden nader onderzocht. Voor de primaire begroting



van 2023 is deze lijn ook gevolgd omdat we verwachten dat de loonkosten stijgen, mede door daling van het Lage Inkomens Voordeel (LIV).

De nieuwe module contractmanagement Inburgeringstrajecten start in 2022 en leidt daarom tot aanpassing van het uitvoeringsplan 2022 en de begroting 2022.

Meerjarenbegroting 2023-2026

De begroting 2023 is gebaseerd op de kaders voor de begroting zoals door het AB op 9 december 2021 vastgesteld en de uitvoeringsprogramma's voor 2023.

Het dagelijkse bestuur heeft 17 februari geconstateerd dat we te maken hebben met hoge inflatie en kans op een hoge loonvoet in algemene zin en voor de SW mede door het beleid van de nieuwe regeling om het minimumloon stapsgewijs te verhogen. Op advies van het dagelijks bestuur hebben we met de financiële vertegenwoordigers van gemeenten gesproken hoe hiermee om te gaan. Zij hebben met ons geconstateerd dat er momenteel geen basis is om in de begroting rekening mee te kunnen houden, maar geadviseerd deze verwachting wel op te nemen in de begroting.

Dat is vervolgens gedaan bij de kaders van de begroting met de volgende tekst:

Het DB 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.

Het DB stelt voor dat het AB deze constatering overneemt en in de tekst komt de staan: het AB heeft in maart geconstateerd.

Daarnaast is de afspraak opgenomen zoals op 9 december besproken betreffende vervanging bij ziekte

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.

Risico's

De MGR heeft een beleid vastgesteld voor risicomanagement. De belangrijkste risico's zijn geactualiseerd en opgenomen in de begroting. 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 begin 2022 5 bestemmingsreserves met in totaal € 699.000. De bestemmingsreserves mogen alleen voor de specifieke module worden ingezet. De module beheer beschikt over een begrotingspost voor onvoorziene uitgaven van € 32.000.

Bij de risicoparagraaf in de begroting verwijzen we bij punt 8 ook naar de situatie van hoge inflatie en mogelijke hoge loonvoet.



Adviezen bestuurscommissies

Bestuurscommissie inkoop

De bestuurscommissie Inkoop adviseert het AB om in te stemmen met het uitvoeringsprogramma voor 2022 en 2023.

Bestuurscommissie Onderwijszaken

Het advies van de bestuurscommissie aan het bestuur van de MGR is om in te stemmen met de concept gewijzigde begroting 2022 en conceptbegroting 2023 van het RBL zoals voorgelegd.

Bestuurscommissie WSP

De bestuurscommissie WSP heeft geadviseerd geen uitvoeringsprogramma op te nemen in het voorliggende document omdat er verschil van visie blijkt te bestaan tussen de gemeenten en het UWV over de samenwerking tussen het UWV en de gemeenten binnen het WSP. De bestuurscommissie heeft geconstateerd dat hierover eerst duidelijkheid moet komen, voordat een uitvoeringsprogramma voor 2023 kan worden opgesteld.

De tekst zoals die nu is opgenomen in het begrotingsdocument wordt op 24 maart voorafgaand aan het AB in de bestuurscommissie WSP besproken en van een advies voorzien, zodat het AB kan besluiten de tekst op die wijze op te nemen in de documenten die voor zienswijze naar de raden gaan.

De bestuurscommissie WSP heeft in haar novembervergadering van 2021 de prestatie-indicatoren voor de gemeentelijke opdracht voor 2022 geformuleerd. Daarmee kan de werkorganisatie aan het werk. Deze tekst is opgenomen in het voorstel om op te nemen in de tekst.

Bestuurscommissie WGSW

De Bestuurscommissie WgSW stemt in met de beslispunten en daarmee met:

1. De (gewijzigde) kaders en uitgangspunten voor de begrotingen zoals geformuleerd.
2. De gewijzigde begroting en de meerjarenbegroting en deze met een positief advies voor te leggen aan het bestuur van de MGR.
3. Het bijstellen van de gemeentelijke bijdragen voor 2022 conform het actuele overzicht.
4. De tekst voor het uitvoeringsprogramma 2023 van de module WgSW en deze op te nemen in het uitvoeringsprogramma Meerjarenbegroting MGR SDCG zoals in bijlage geformuleerd.

Communicatie met colleges en raden

Na de AB vergadering van 24 maart gaan alle stukken met een kaderbrief van de MGR naar de colleges en raden toe via de accountmanagers. Ook worden op 9 en 12 mei raadsinformatiebijeenkomsten gehouden om de stukken toe te lichten.

Vervolg

Na vaststelling van de bijgestelde begroting 2022 eind juni 2022 wordt de gemeentelijke bijdrage voor 2022 aangepast.

Bijlage: uitvoeringsprogramma 2023, gewijzigde begroting 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026



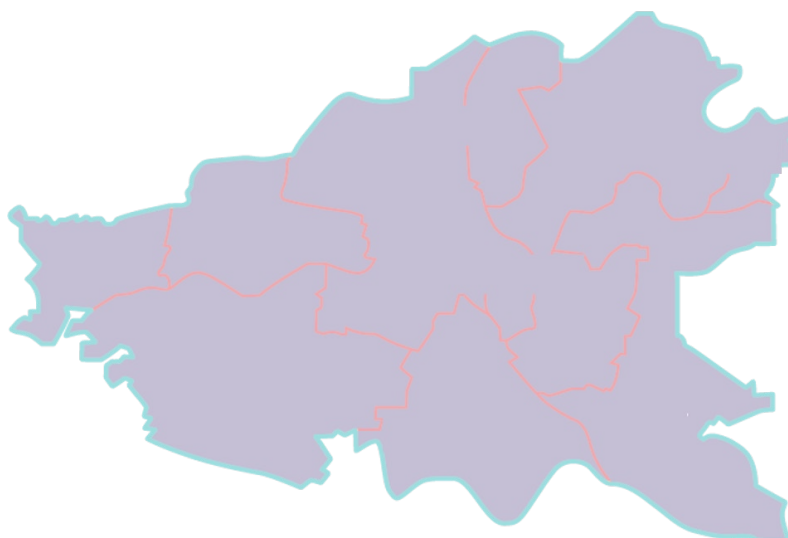
MEERJARENBEGROTING 2023 - 2026



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

Concept 24 maart 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.

3

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



Wat is de MGR en wat zijn de taken van de vier modules van de 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.

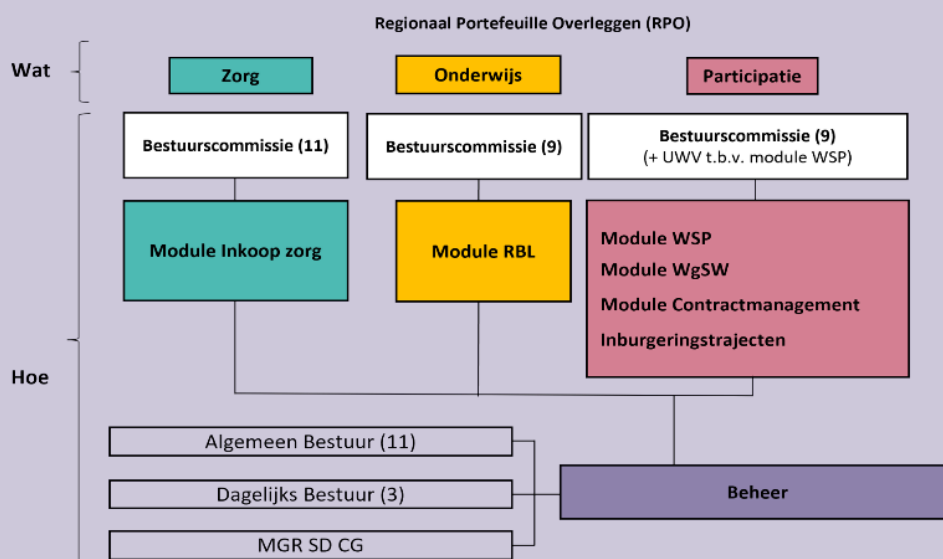
De MGR maakt het mogelijk dat iedere gemeente zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein.

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.

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.inkoopscdg.nl

5

Programma Onderwijs



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.

Programma Participatie



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 uitgangspunten	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 geprognostiseerde 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 geprognostiseerde 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 uitgangspunten

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.



‘Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein’

Wie we zijn

De MGR sociaal domein Centraal Gelderland is een regionaal samenwerkingsverband, dat staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale opgaven binnen het sociaal domein.

Wat we willen bereiken

Wij staan voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg die voor alle inwoners in onze regio toegankelijk moet zijn. Iedereen hoort erbij.

Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Wij verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met onze partners. Wij laten ons inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

Dit vinden wij belangrijke waarden in onze bedrijfscultuur

Professionaliteit – Dynamisch – Toewijding

Hierin blinken wij uit

Betrokken – Signalerend – Verbindend – Dienstverlenend – Transparant – Daadkracht

9

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 uitstroombestand SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. is 6% voor zowel 2022 als voor de jaren 2023-2026.

Het DB 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	Vershil 2022	Vershil 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 voeren.
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

Lasten en baten Programma	Realisatie 2021	A	B	C	B-A	C-B
		Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Vershil 2022	Vershil 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 startkwalificatie¹. 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

15 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 18^e 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.

17

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	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	Verschil	Verschil
Programma	2021	begroting	begroting	begroting	2022	2023-2022
	2021	2022	2022	2023	2022	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.

18

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 banenafpraak.

Gemeente	Taakstelling 2022		
	regulier	banen-afpraak	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

Lasten en baten Programma	Realisatie 2021	A	B	C	B-A	C-B
		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		

20

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 doorvertaald 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 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	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	Vershil	Vershil
Programma	2021	begroting	begroting 2022	begroting	2022	2023-2022
	2021	2022	2022	2023	2022	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	2021	2022	2022	2022
<i>Personeelskosten SW</i>	<i>Realisatie</i>	<i>Primaire Begroting</i>	<i>Aannames</i>	<i>Gewijzigde</i>
<i>Euro x 1.000</i>			<i>2022/2023</i>	<i>Begroting</i>
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
<i>Indicatoren</i>				
<i>Dienstverbanden SW (Fte)</i>	1.589	1.533	-6,00%	1.551
<i>Personeelkosten/Fte</i>	€ 33.650	€ 33.797		€ 33.512
<i>CAO stijging</i>	1,0%	1,5%	2,4%	2,4%
<i>Totaal loonkosten/Fte</i>	33.085	€ 32.048		€ 33.225
<i>Werkgeverslasten/Fte</i>	33.337	€ 32.388		
<i>Sociale lasten/Fte</i>	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.

24

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

25

	A		B		C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire		Vershil	Vershil
Programma	2021	begroting 2022	begroting 2022	begroting 2023		2022	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 overdrachtdossier 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 overdrachtdossier. 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 banenafpraak.

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 politiekegegevens 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.

28

Lasten en baten Programma	Realisatie 2021	A	B	C	B-A	C-B
		Primaire begroting 2022	Gewijzigde begroting 2022	Primaire begroting 2023	Vershil 2022	Vershil 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 banenafpraak. 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	Vershil 2022	Vershil 2023
Kosten Groep	Personeelskosten	€ 958	€ 1.050	€ 1.069	€ 1.114	€ 19	€ 45
	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).

30

3.6 Het bedrag voor onvoorzien.

Er is een bedrag opgenomen van € 32.000 voor onvoorzien 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		2021	2022	2022	2023
Bestuur en organisatie		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	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

31

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 uittrekers 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 geprognoseerde 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	2021	2022	2023
	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Begroting
	<i>Euro x 1.000</i>		
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.

34

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 toepassing.

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 15^e 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.

35

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 aan 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 Begroting	Gewijzigde Begroting	Begroting	Verschil	Verschil
<i>Programma</i>							
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
						€ 0	€ 0
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	
						€ 0	€ 0
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
						€ 0	€ 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	
						€ 0	€ 0
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 voeren.
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

<i>Incidentele baten en lasten</i>		2021	2022	2022	2023
<i>Programma</i>		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde 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	2022	2022	2023
			Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde begroting	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 balansdatum	B	Investerings ICT	0	0	0	0
	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 geprognoseerde 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
<i>Materiële vaste activa</i>				<i>Eigen vermogen</i>			
Investerings met een economisch nut	18	9	-	Bestemmingsreserves	699	587	548
Vlottende activa	5.043	4.141	3.756				
<i>Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)</i>				Totaal eigen vermogen	699	587	548
Vorderingen op openbare lichamen	1.213	500	500	<i>Voorzieningen</i>	1.075	690	473
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	2.879	2.841	2.506	<i>Vaste schulden</i>	-	-	-
Overige vorderingen	207	100	100	Vlottende passiva	3.325	2.873	2.736
Totaal uitzettingen	4.299	3.441	3.106	<i>Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)</i>			
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	-	-	-	Overige schulden	1.588	1.309	1.250
				Overige Kasgeldleningen			
				Overige vlottende schulden			
<i>Overlopende activa</i>				<i>Overlopende passiva</i>			
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		2021	2022	2022	2023
Omschrijving		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde begroting	Primaire Begroting
Euro x 1.000					
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
€ x 1.000	Taakveld	Realisatie	Primaire begroting	Gewijzigde begroting	Begroting
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 geprognosticeerde balans

De geprognosticeerde 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
<i>Materiële vaste activa</i>					<i>Eigen vermogen</i>				
Investerings met een economisch nut	-	-	-	-	Bestemmingsreserves	548	520	493	468
Vlottende activa	3.756	3.519	3.322	3.130					
<i>Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)</i>					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	<i>Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)</i>				
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	-	-	-	-	Overige schulden	1.250	1.200	1.150	1.100
					Overige Kasgeldleningen				
					Overige vlottende schulden				
<i>Overlopende activa</i>					<i>Overlopende passiva</i>				
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

42

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 blijvende 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			2023	2024	2025	2026
Omschrijving			Primaire	Meerjaren	Meerjaren	Meerjaren
Euro x 1.000			Begroting	raming	raming	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	Investerings 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 dienstverban	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	2024	2025	2026
		Begroting	Meerjaren raming	Meerjaren raming	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
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
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	
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	-	-	-	-	

43

Toelichting

De belangrijkste uitgangspunten voor de meerjarenraming zijn:

- Er is geen indexatie in de meerjarenraming meegenomen zodat de ontwikkeling in lasten enkel de verwachte wijzigingen in de hoeveelheid mensen en middelen weergeeft.
- 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.
- Er zijn geen incidentele baten en lasten geraamd voor deze periode.
- Er wordt in principe jaarlijks afgerekend met de deelnemende gemeenten. Hierdoor is er geen sprake van structurele toevoegingen of onttrekkingen aan de reserves.

De geprognostiseerde 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 <i>Programma Inkoop</i>	2022		2023		
	<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>2022 verschil</i>	<i>Begroting</i>	<i>2023 verschil</i>
<i>Euro x 1</i>					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
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 <i>Programma Onderwijs</i>	2022		2023		
	<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>Vershil 2022</i>	<i>Begroting</i>	<i>Vershil 2023</i>
<i>Euro x 1</i>					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
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
<i>Regionale bijdrage</i>			€ -		€ -
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	2022		2023		
	Primaire begroting	Prognose	Vershil 2022	Begroting	Vershil 2023
<i>Euro x 1</i>					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
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.

46

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

Module Beheer

Gemeentelijke	2022	2022	2023		
Beheer	Primaire begroting	Prognose	Begroting	Vershil 2022	Vershil 2023
<i>Euro x 1</i>					
<i>Deelnemende gemeenten</i>					
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 Renkur	€ 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 Westen	€ 12.308	€ 12.308	€ 15.252	€ -	€ 2.944
Gemeente Zevena	€ 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).



Bijlage 11

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Concept kaderbrief
Datum: 14 maart 2022/24 maart 2022

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van de concept kaderbrief die het dagelijks bestuur heeft opgesteld op grond van het jaarverslag en jaarrekening 2021, de concept begrotingswijziging 2022 en de concept uitvoeringsprogramma als onderdeel van het concept meerjarenbegroting 2023-2026.

Het AB stemt ermee in deze kaderbrief toe te voegen aan de stukken die naar de colleges en raden gaan.

Inleiding

De kaderbrief zien we als aanbiedingsbrief van het dagelijks bestuur aan raden om de kaders die het algemeen bestuur op 9 december 2021 heeft vastgesteld voor de concept begroting van 2023 en de adviezen van de bestuurscommissie in een verkorte vorm toe te lichten.

De kaderbrief wordt van commentaar voorzien door de accountmanagers, voordat het dagelijks bestuur het heeft vastgesteld. De accountmanagers dragen zorg voor verzending van de kaderbrief met de relevante stukken via het college naar de raden.

In de kaderbrief is ook de uitnodiging opgenomen voor de raadsbijeenkomsten die in mei zijn gepland.

De kaderbrief bevat per gemeente een bijlage, zodat de betreffende gemeente kan zien wat de gevolgen zijn.

Bijlage: concept kaderbrief



MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG)

Postbus 2100
6802 CC ARNHEM

Tel. (026) 7029 777

Raad van de gemeente.....

Datum : 24 maart 2022
Onderwerp : Aanbiedingsbrief financiële jaarstukken en Kaderbrief met verzoek om indienen raadszienswijze

Geachte heer, mevrouw,

De MGR sociaal domein centraal Gelderland vervult sinds april 2017 diensten voor 11 gemeenten. Dat doen we op het terrein van inkoop zorg, leerplicht en voortijdig schooluitval, werkgeversdienstverlening en werkgeverschap voor inwoners met een SW-indicatie in de deelnemende gemeenten. Uw gemeente neemt aan deze modulaire gemeenschappelijke regeling deel. Daarom bieden wij u net zoals voorgaande jaren het jaarverslag 2021, de concept-begrotingswijziging 2022 en de concept-meerjarenbegroting 2023-2026 met het uitvoeringsprogramma 2023 aan. Tevens is op verzoek van een aantal gemeenten een Kaderbrief opgesteld.

Informatiebijeenkomst

Wij verwachten u met deze kaderbrief inzicht te hebben gegeven in de stukken die voor liggen. Daarnaast willen wij u graag uitnodigen voor een informatiebijeenkomst voor u als raadslid op: **maandagavond 9 mei of donderdagavond 12 mei**. De bijeenkomst op maandag 9 mei is digitaal. De bijeenkomst op 12 mei is fysiek. Zo hopen we dat van alle raadsleden die dit willen een bijeenkomst bij kunnen wonen. Via de griffies ontvangt u verdere informatie.

Voor de nieuwe colleges en raden hebben we een **overdrachtdossier** gemaakt. Die vindt u via deze [link.....](#)

Zienswijzen

Alvorens het Algemeen Bestuur op 23 juni de financiële stukken vaststelt vernemen wij graag **uiterlijk 6 juni** uw zienswijze op de concept-begrotingswijziging 2022 en de concept-meerjarenbegroting 2023-2026, waarin het uitvoeringsprogramma 2023 is opgenomen.

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur

J. Goossen
Voorzitter
MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

Bijlage:

- Samenvatting jaarverslag 2021
- Kaderbrief
- Overzicht bijdrage van uw gemeente voor 2021, 2022 en 2023 aan de MGR
- Jaarverslag en jaarrekening 2021 met controleverklaring
- Concept begrotingswijziging 2022, uitvoeringsprogramma 2023 en concept meerjarenbegroting 2023-2026 MGR

Bijlage: Samenvatting jaarverslag 2021

De MGR staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale opgaven binnen het sociaal domein.

Jaarverslag 2021:

De resultaten van onze diensten staan in het jaarverslag. Dit is per module apart weergegeven.

Hieronder volgt een korte samenvatting van de inhoudelijke resultaten.

Inhoudelijke resultaten 2021

- Voor de *module Inkoop Zorg* is 2021 het eerste volledige jaar dat volledig gewerkt wordt met de nieuwe contractering uit 2020, met het uitgangspunt “regionale inkoop met lokale focus”. Bij de invulling is zoveel mogelijk ruimte geboden voor gemeenten om eigen keuzes te maken. Er is inzicht in de kwaliteit van de aanbieders op basis van het geformuleerde kwaliteitskader. Bij het kwaliteitstoezicht en rechtmatigheids-toezicht is zowel financieel als op contractvoorwaarden gelet en de onderlinge samenhang. De jaarrekeningen van alle aanbieders zijn op rechtmatigheids- en zorgcontinuïteitsindicatoren beoordeeld. Er zijn de eerste stappen gezet op het gebied van data- en financiële analyses om te komen tot een regionaal data-gedreven inkoopbeeld. Op basis van een regionale verkenning naar het verminderen van administratieve lasten bij gemeenten en aanbieders is besloten dat de module Inkoop Zorg regionaal de productieverklaringen en accountantsverklaringen opvraagt bij de aanbieders. In 2021 zijn de aanbieders bevestigd op de uitvoering van hun SROI verplichting. Daarbij is gewezen op de adviesrol van het WSP. De module Inkoop Zorg heeft een faciliterende of coördinerende rol bij de Gelderse Verbeteragenda en het transformatieplan Jeugd.
- Op 1 januari 2021 heeft de gemeente Lingewaard de leerplichttaken bij het RBL neergelegd. Daarmee voert *de module Onderwijszaken* (het RBL) voor alle 9 gemeenten de wettelijke taken uit in het kader van leerplicht en Regionaal meld- en coördinatie wetgeving (RMC). Het versterkt de werkwijze in een doorlopende lijn van jeugdigen van 5 tot 23 jaar. Ook 2021 stond in het teken van de Covid-19 pandemie en de schoolsluitingen die hieruit volgden. 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. Er is steeds meer aandacht voor de overstap van onderwijs naar arbeid. Daarin wordt door het Schakelpunt van het RBL samengewerkt met het WSP. Voor de gemeente Arnhem biedt het RBL via een aparte opdracht loopbaanadvies aan jongeren tot 27 jaar die een uitkering ontvangen en de scholingsplicht opgelegd hebben gekregen.
- Voor de module *WerkgeversServicepunt* valt op dat de arbeidsmarkt mede door Covid-19 sterk is gewijzigd en dit heeft een grote impact op alle ondernemers. De lockdowns hebben effect gehad voor een aantal branches met verlies van werkgelegenheid. Andere branches hadden meer behoefte aan personeel dat moeilijk te vinden was. Deze ondernemers zijn ondersteund met adviezen over zowel de mogelijkheden om werknemers (tijdelijk) elders te plaatsen als ook over alle ondersteunende financiële mogelijkheden. Het netwerk van inclusieve werkgevers is versterkt en dit heeft in 2021 geleid tot 860 plaatsingen, waaronder 119 plaatsingen in het kader van de banenafpraak. Ondersteunend hieraan is met de gemeenten gewerkt aan het verlagen van de administratieve last voor werkgevers bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. tevens is er samenwerking opgezet met het Regionaal Mobiliteits Team om de werkzaamheden goed op elkaar af te stemmen.

- Ook in 2021 heeft de Covid-19 pandemie veel aandacht gevraagd in de zorg voor de bijna 2000 SW-medewerkers. De *module WgSW* onderhoudt de contacten hierover met Scalabor. Er zijn in 2021 meer SW-medewerkers uitgestroomd dan begroot. De achterstand in ontwikkelplannen is in 2021 ingelopen, de medewerkerstevredenheid is toegenomen van 7,4 naar 7,6. Het verzuim is in deze coronaperiode gestegen van 16% naar 16,3%. Dit ligt iets lager dan het landelijke gemiddelde. De huidige afspraken van gemeenten en de MGR met Scalabor lopen tot en met 2022. De module WgSW heeft het proces gefaciliteerd om te komen tot nieuwe afspraken in het kader van het aanwijzingsbesluit tussen gemeenten en Scalabor met ingang van 1 januari 2023. Per 1-1-2022 is formeel het vier-jarige 'van werk naar werk traject' beëindigd voor de boventalligen van Presikhaaf Bedrijven. Voor een aantal boventalligen gelden vanaf 2022 nog WW verplichtingen en andere boven- of nawettelijke uitkeringen.
- In 2021 zijn de voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd voor het *contractmanagement van de inburgeringstrajecten* die 9 gemeenten gezamenlijk hebben afgesloten. Door deze opdracht naar te leggen bij de MGR benutten gemeenten de regionaal opgebouwde kennis en ervaring op het gebied van contractmanagement. Vanaf 2022 zijn deze taken ondergebracht bij de MGR als module onder het programma Participatie. De werkzaamheden worden uitgevoerd door de module Inkoop Zorg, zodat bestaande expertise en systemen hiervoor benut kunnen worden.
- Het bestuurlijk proces is zorgvuldig verlopen, veelal op digitale wijze. Dat geldt ook voor de informatievoorziening aan raadsleden. Er zijn in 2021 digitale bijeenkomsten gehouden om raadsleden goed te informeren.

Financiële resultaten 2021

Gemeentelijke bijdrage € x 1 miljoen	Realisatie 2021	Gewijzigde Begroting	Vershil
Beheer	0,4	0,4	-0,01
Inkoop	1,6	1,6	0,03
RBL	1,6	1,7	-0,06
WSP	1,6	1,6	0,00
WgSW	53,5	54,2	-0,68
Totaal alle gemeenten	58,7	59,4	-0,72

Alle modules hebben in 2021 hun werkzaamheden binnen begroting uitgevoerd.

De module Inkoop Zorg heeft op verzoek van gemeenten de voorbereidingen getroffen voor het contractmanagement van Inburgeringstrajecten. De kosten hiervan komen voor rekening van de 9 deelnemende gemeenten. Deze werkzaamheden zijn vanaf 2022 in een nieuwe module ondergebracht. Incidenteel is er sprake geweest van lagere kosten omdat activiteiten door Covid-19 niet zijn uitgevoerd of uitgesteld. Deze lagere kosten leiden tot teruggave aan gemeenten en bij beheer tot een dotatie in de bestemmingsreserve¹.

Voor de module WgSW is sprake van lagere kosten door hogere uitstroom van SW-medewerkers in 2021 en daarmee lagere loonkosten dan begroot. Ook de voorziening voor de boventalligen is in 2021 naar beneden bijgesteld. De bestemmingsreserve van de module WgSW is verlaagd (1% van de lagere loonsom). Deze drie elementen leiden tot een eenmalige terugbetaling aan de deelnemende gemeenten van deze module.

¹ Dotatie in de bestemmingsreserve is in lijn met het besluit van het Algemeen Bestuur op 10 december 2020, waarbij iedere module een bestemmingsreserve kan vormen tot max. € 50.000. Hierdoor kunnen kleine onverwachte tegenvallers in de bedrijfsvoering, zoals vervanging bij langdurige ziekte, worden opgevangen.

De totale bijdrage die uw gemeente over 2021 aan de MGR betaalt staat in de bijlage vermeld.

De accountant is voornemens een goedkeurende verklaring af te geven bij het jaarverslag en de jaarrekening over 2021.

Bijlage: Kaderbrief

De begrotingswijziging 2022 en de begroting 2023 worden 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 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.

De verwachting is dat de loonvoet en inflatie hoger uit gaan vallen dan geraamd in de kaders voor de begroting. In het coalitieakkoord van de nieuwe regering is aangegeven dat het minimumloon stapsgewijs met 7,5% zal worden verhoogd. Tevens hebben we begin 2022 te maken met zeer hoge inflatie. Het is onzeker in hoeverre deze kostenstijgingen tot uiting gaan komen voor de MGR en of daar aanvullende rijksmiddelen tegenover zullen staan.

Accentverschuivingen uitvoeringsprogramma 2022

Covid-19 en andere ontwikkelingen in 2021 en 2022 hebben geleid tot accentverschuivingen in het uitvoeringsprogramma voor 2022, zoals dat in juni 2021 is vastgesteld. Deze worden bij de verschillende modules genoemd.

Nieuw beleid 2022

Per 1 januari 2022 is de gemeenschappelijke regeling gewijzigd en is de samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten toegevoegd aan de MGR.

Verder heeft de bestuurscommissie Inkoop Zorg ingestemd met het voorstel voor het inzetten van een businessanalist .

Begrotingswijziging 2022

Er wordt nu een begrotingswijziging 2022 aan u voorgelegd waar u uw zienswijze op kunt geven.

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

- Vanaf 1 januari 2022 kent de MGR een *nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten* waar 9 gemeenten die samenwerken in het programma Participatie aan deelnemen.
- De module Inkoop Zorg benut de bestemmingsreserve voor het verkrijgen van stuurgegevens (ZorgLokaal) om ander andere kwaliteits- en rechtmatigheidsonderzoeken uit te voeren.
- De *modules RBL en WSP* voeren extra activiteiten uit voor regionale programma's waarvoor extra regionale middelen worden ontvangen.
- Bij de module WgSW liggen de kosten iets hoger dan de primaire begroting omdat er rekening is gehouden met een hogere loonkostenstijging dan in de primaire begroting was voorzien.
- Bij de module Beheer wordt een bedrag uit de bestemmingsreserve onttrokken voor ondersteuning van management en directie.

Deze begrotingswijziging 2022 betekent voor uw gemeente een wijziging van uw bijdrage t.o.v. de primaire begroting. Dit is weergegeven in de bijlage.

Uitvoeringsprogramma 2023

Het uitvoeringsprogramma 2023 is integraal onderdeel van de meerjarenbegroting (programmaplan hoofdstuk 2). Daarin worden de werkzaamheden voortgezet zoals ze de afgelopen jaren zijn ingezet. Dit wordt voor zienswijze voorgelegd.

We zijn trots op de resultaten die de medewerkers van de MGR in 2021 voor u en uw inwoners hebben weten te bereiken. In 2022 en 2023 blijven wij dit met dezelfde professionaliteit, toewijding en dynamische houding doen, waarbij we samen met gemeenten willen toewerken naar meer integraliteit, netwerksamenwerking en ketenoptimalisatie in het sociaal domein. Dit sluit aan bij de visie van de MGR

De MGR staat voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg die voor alle inwoners in onze regio toegankelijk moet zijn. Iedereen hoort erbij. Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Wij verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met onze partners. Wij laten ons inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

- *Bij de module Inkoop Zorg wordt 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 voortgezet. Met gemeenten kijken we 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. De data-analyses op regionaal niveau van gegevens van aanbieders en gemeenten wordt de komende jaren verder uitgebreid om van elkaar te leren en eventuele beleidsmatige aanpassingen door te kunnen voeren in de inkoopafspraken met gecontracteerde aanbieders. We willen met gemeenten in gesprek over klantervaringen van inwoners, om zo aanvullende informatie te krijgen over kwaliteit, effectiviteit en levering van afgesproken zorg. We zien ook in de zorg steeds grotere personele problemen bij aanbieders. Dat vraagt van gemeenten om na te denken over mogelijke consequenties en alternatieven voor 'gebruikelijke' zorg. Daarover is natuurlijk afstemming met de bestuurders in de bestuurscommissie Participatie en het WSP.*
- De module Onderwijszaken richt zich op het recht op leren en ontwikkelen voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar met de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie. Jeugdigen die ongeoorloofd verzuimen of (dreigen) uit te vallen worden terug naar school begeleid of naar een andere passende route in zorg of arbeid. Het RBL heeft een belangrijke rol in de preventie van problemen bij jeugdigen. De komende jaren worden de lange termijn effecten van de Covid-19 pandemie voor jeugdigen op o.a. mentale gezondheid, ontwikkeling en kansen steeds meer zichtbaar. We verwachten in het schooljaar 2022/2023 geen schoolsluitingen meer en gaan ervan uit dat er volledig fysiek onderwijs wordt gegeven en het aantal verzuimmeldingen terugkomt op het niveau van voor de Covid-19 periode. We verwachten een toename van het vsv-percentage omdat leerlingen door het afstandsonderwijs minder binding hebben met hun school en ze zich weer meer gaan heroriënteren op een opleiding. We houden jongeren in een kwetsbare positie in beeld en bieden ze ondersteuning aan. De unieke data die het RBL beschikt op het gebied van ongeoorloofd schoolverzuim en schoolverlaten willen we beter benutten. De uitkomsten van het klanttevredenheidsonderzoek dat in 2022 wordt uitgevoerd worden geanalyseerd en toegepast op de werkwijze van het RBL.

- Het WerkgeversServicePunt blijft werkgevers adviseren hoe een werkgever meer inclusief kan werken en kandidaten te vinden voor hun vacatures. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt liggen er kansen voor kandidaten uit het doelgroepenregister/banenafpraak. Het WSP zal naast de werkgeversbenadering dicht bij het aanbod van kandidaten gaan zitten om matches mogelijk te maken. De bestuurscommissie heeft in februari 2022 geconstateerd dat er verschil van visie bestaat over de interpretatie van de samenwerkingsafspraken met het UWV tussen gemeenten en het UWV. Daarmee is er momenteel onvoldoende grond voor het opstellen van het uitvoeringsprogramma 2023. Het WSP zal de werkzaamheden zoals die in 2021 zijn ingezet voortzetten in 2022 en 2023 met een meer focus op de gemeentelijke opdracht. Dit is de basis voor de voorliggende begroting. Daarnaast blijft het WSP haar bijdrage leveren aan het regionale arbeidsmarktbeleid.
- Voor de module WgSW heeft 2023 eenzelfde ambitie als afgelopen jaar, namelijk het invullen van het formeel werkgeverschap van in 2022 ca. 1800 SW medewerkers. Gemeenten hebben een nieuw aanwijzingsbesluit gemaakt met Scalabor voor de uitvoering van het materieel werkgeverschap van de SW-medewerkers vanaf 2023. De MGR zal afspraken maken over de taken horend bij het formeel werkgeverschap van deze SW-medewerkers. In 2023 zijn er geen boventallige medewerkers Presikhaaf Bedrijven meer in dienst van de MGR. Wel worden nog boven- en na-wettelijke uitbetalingen gedaan waarvoor een voorziening is getroffen.
- Op 1 januari 2022 is de gewijzigde Wet Inburgering in werking getreden, en zijn gemeenten verplicht om aan statushouders (nieuwe instroom) een inburgeringsvoorziening aan te bieden. Hiertoe hebben gemeenten een gezamenlijke aanbesteding gedaan, en is het contractmanagement bij de MGR belegd. Het hoofddoel van het contractmanagement inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten op managementniveau volgen en zo snel kunnen bijsturen waar resultaten achterblijven.
- De MGR beheerorganisatie blijft deze ontwikkelingen in de modules ondersteunen. We kijken daarbij naar de ontwikkelingen in het sociaal domein en de samenhang met de uitvoering van taken door de modules van de MGR. Daarnaast ligt de bedrijfsvoering bij beheer. Daarbij wordt invulling gegeven aan uitvoering van nieuwe vereisten in wet- en regelgeving, zoals de wijziging wet gemeenschappelijke regeling, toegankelijkheid website, archiefverplichting, informatieveiligheid, invulling van de banenafpraak en de uitvoering van nieuwe wetgeving over de rechtmatigheidsverklaring door het dagelijks bestuur. Dit vraagt bijzondere expertise op diverse terreinen. We gaan met andere GR-en afstemmen welke taken gezamenlijk opgepakt kunnen worden. De opleidingskosten voor alle medewerkers van de MGR zijn vanaf 2023 opgenomen bij beheer met uitzondering van de verplichte opleidingen van de RBL medewerkers. De opleidingskosten zijn bij de aparte modules in mindering gebracht.

Meerjarenbegroting 2022 – 2025

In aansluiting op het uitvoeringsprogramma 2023/Programmaplan is een meerjarenbegroting gemaakt.

Gemeentelijke bijdrage	2021	2022	2022	2023		
	<i>Realisatie</i>	<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>Begroting</i>	<i>Verschil 2022</i>	<i>Verschil 2023</i>
<i>Euro x 1 miljoen</i>						
Beheer	€ 0,4	€ 0,4	€ 0,4	€ 0,5	€ 0,0	€ 0,1
Inkoop	€ 1,6	€ 1,6	€ 1,7	€ 1,8	€ 0,1	€ 0,1
Onderwijs	€ 1,7	€ 1,7	€ 1,7	€ 1,7	€ 0,0	-€ 0,1
WSP	€ 1,6	€ 1,6	€ 1,6	€ 1,6	€ 0,0	€ 0,0
WgSW	€ 53,9	€ 52,4	€ 52,4	€ 50,5	€ 0,1	-€ 1,9
CMI			€ 0,1	€ 0,1		€ 0,0
Totaal alle gemeenten	€ 59,2	€ 57,7	€ 57,9	€ 56,1	€ 0,2	-€ 1,8

Het totale effect van de begroting 2023 voor de gemeentelijke bijdrage uw gemeente staat in de bijlage vermeld.

Voorbeeld bijlage gemeente Zevenaar:

Gemeentelijke bijdrage		<i>Realisatie 2021</i>	<i>Waarvan Bijdrage CMI</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Verschil</i>
Gemeente Zevenaar	1. Inkoop	€ 158.605	€ 3.546	€ 155.057	€ 3.548
Gemeente Zevenaar	2. Onderwijs	€ 131.409		€ 134.800	€ -3.391
Gemeente Zevenaar	3. WSP	€ 174.700		€ 174.700	€ -
Gemeente Zevenaar	4. WgSW	€ 4.736.315		€ 4.796.600	€ -60.285
Gemeente Zevenaar	5. Beheer	€ 34.475		€ 35.500	€ -1.025
Totaal		€ 5.235.504	€ 3.546	€ 5.296.657	€ -61.153

Gemeentelijke bijdrage		2021	2022	2022	2023		
		<i>Realisatie</i>	<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>Begroting</i>	<i>Verschil 2022</i>	<i>Verschil 2023</i>
<i>Euro x 1</i>							
Gemeente Zevenaar	1. Inkoop	€ 158.605	€ 157.087	€ 169.207	€ 174.008	€ 12.120	€ 4.801
Gemeente Zevenaar	2. Onderwijs	€ 131.409	€ 136.000	€ 138.328	€ 133.035	€ 2.328	€ -5.294
Gemeente Zevenaar	3. WSP	€ 174.700	€ 177.100	€ 180.574	€ 181.579	€ 3.474	€ 1.006
Gemeente Zevenaar	4. WgSW	€ 4.736.315	€ 4.637.800	€ 4.781.052	€ 4.610.156	€ 143.109	€ -170.754
Gemeente Zevenaar	5. CMI			€ 7.701	€ 7.865		€ 163
Gemeente Zevenaar	6. Beheer	€ 34.475	€ 35.968	€ 35.968	€ 44.795	€ -	€ 8.826
Totaal		€ 5.235.504	€ 5.143.955	€ 5.312.831	€ 5.151.437	€ 161.031	€ -161.251

Gemeentelijke bijdrage		2022	2022	2023	2024	2025	2026
		<i>Primaire begroting</i>	<i>Prognose</i>	<i>Begroting</i>	<i>MJB</i>	<i>MJB</i>	<i>MJB</i>
<i>Euro x 1</i>							
Gemeente Zevenaar	1. Inkoop	€ 157.087	€ 169.207	€ 174.008	€ 174.008	€ 174.008	€ 174.008
Gemeente Zevenaar	2. Onderwijs	€ 136.000	€ 138.328	€ 133.035	€ 133.035	€ 133.035	€ 133.035
Gemeente Zevenaar	3. WSP	€ 177.100	€ 180.574	€ 181.579	€ 181.579	€ 181.579	€ 181.579
Gemeente Zevenaar	4. WgSW	€ 4.637.800	€ 4.781.052	€ 4.610.156	€ 4.333.546	€ 4.073.533	€ 3.829.121
Gemeente Zevenaar	5. CMI		€ 7.701	€ 7.865	€ 7.865	€ 7.865	€ 7.865
Gemeente Zevenaar	6. Beheer	€ 35.968	€ 35.968	€ 44.795	€ 44.795	€ 44.795	€ 44.795
Totaal		€ 5.143.955	€ 5.312.831	€ 5.151.437	€ 4.874.827	€ 4.614.814	€ 4.370.402



Bijlage 13

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Overdrachtdossier
Datum: 24 maart 2022

Concept advies AB

Het AB neemt kennis van het overdrachtdossier en stemt in met het delen onder de nieuwe colleges en raden.

Inleiding

Op 16 maart 2022 zijn de gemeenteraadsverkiezingen. Deze zullen de nodige wisselingen binnen de colleges en gemeenteraden met zich meebrengen. Om nieuwe wethouders en raadsleden goed te informeren over de MGR en haar modules is een overdrachtdossier gemaakt.

Het DB heeft op 17 februari de algemene teksten gezien. De bestuurscommissies hebben naar de teksten van de modules gekeken. Per module is beschreven wat de opgaven en taken zijn, wat er de laatste jaren is gerealiseerd en wat de uitdagingen zijn voor de komende jaren. Verder is er aandacht voor de governance van de MGR.

Er wordt in de kaderbrief verwezen naar het overdrachtdossier dat via de website van de MGR digitaal met doorklikmogelijkheden wordt aangeboden. Tevens zal het document tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten aan de nieuwe bestuurders en raadsleden in mei van dit jaar onder de aandacht worden gebracht.

Bijlage 12: doorklikbare versie van het overdrachtdossier



Overdrachtsdossier

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR SDCG)

Start 



Samen. Voor elkaar.

Onderwijs

Participatie

Zorg

VOORWOORD

Voor u ligt het overdrachtdossier van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR SDCG). Hiermee willen we de nieuwe colleges en raden van de 11 deelnemende gemeenten goed informeren over de resultaten van de MGR tot nu toe en de uitdagingen die er voor de komende college-/raadsperiode liggen.

Sinds de oprichting in 2017 heeft de MGR de regionale samenwerking in het sociaal domein mede vormgegeven en actief ingespeeld op de behoeften en vragen van de deelnemende gemeenten. Op transparante wijze wordt omgegaan met de beperkte financiële middelen in het sociaal domein. Wij dragen bij aan effectieve en efficiënte inzet hiervan ten behoeve van directe of indirecte dienstverlening aan de inwoners van de regio.

Door op meer terreinen samen te werken is de toegevoegde waarde van de MGR de afgelopen jaren verder vergroot. Zeker ook als wij kijken naar de opdrachten die u en ons vanuit de centrale overheid bereiken, waarbij steeds meer de nadruk wordt gelegd op het (verplicht) samenwerken. Met de MGR hebben wij een sterke basis gelegd om deze opdrachten te absorberen. De regie ligt bij u, de opdrachtgevers, de deelnemende gemeenten die samenwerken in een bepaalde module. Zij bepalen samen wat de MGR uitvoert in opdracht van de gemeenten, wat de beoogde resultaten zijn en wat dit mag kosten. Daarbij is er een intensieve samenwerking op inhoudelijk en bestuurlijk vlak om gezamenlijk de beste resultaten te behalen.

Het bestuur is trots op de resultaten die sinds de oprichting in april 2017 zijn gerealiseerd. De laatste jaren zijn steeds meer regionale taken onder de MGR gebracht en wordt er in nauwe afstemming met gemeenten meer integraal samengewerkt. We willen de integrale aanpak die we ambtelijk en bestuurlijk vanuit de MGR een impuls hebben gegeven de komende jaren vanuit zorg, onderwijs en participatie versterken. Dit komt de inwoners uiteindelijk ten goede.

De MGR is een modulaire gemeenschappelijke regeling. Iedere gemeente bepaalt zelf aan welk programma en welke module hij meedoet. We beschrijven de resultaten en uitdagingen voor de komende jaren per module, zodat u kunt lezen wat voor uw gemeente relevant is.

Wij vragen aandacht voor de voortzetting van de uitvoering van de taken binnen de inhoudelijke kaders en vastgestelde begroting en de invulling van de lange termijn plannen voor de verschillende modules. Daarnaast vragen we uw aandacht voor de governance van de MGR als het gaat om de rol van de raden, de samenstelling van het bestuur en de bestuurscommissies.

Wij verheugen ons op onze samenwerking en wensen u allen, de nieuwe bestuursleden, leden van bestuurscommissies en raadsleden veel succes met het vervolg.

Namens het Algemeen Bestuur

Johannes Goossen,
Voorzitter MGR



Inhoudsopgave

Pagina

Voorwoord door voorzitter MGR	2
Inhoudsopgave	3
De MGR	
- Waarom is de MGR opgericht?	4
- Missie en visie van de MGR?	5
- Welke gemeente doet mee met welke module?	5
Wat doet de MGR en haar modules?	6
- Samengevat per module	
Verdieping samenwerkingsmodules	10
- Welke ontwikkelingen spelen er?	
- Wat is de opdracht en wat zijn de taken?	
- Wat heeft de module de afgelopen jaren gerealiseerd?	
- Welke uitdagingen liggen er voor de komende 4 jaren?	
Programma Zorg: Inkoop Zorg	11
Programma Onderwijs: Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)	14
Programma Participatie:	
- Werkgeversservicepunt (WSP)	16
- Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW)	19
- Contractmanagement Inburgeringstrajecten	22
MGR beheerorganisatie	24
Hoe wordt de MGR bestuurd?	26
Financiën	30
- Hoe loopt het proces van de begroting?	
Contactgegevens	31



Waarom is de MGR opgericht?

In 2015 is door de decentralisatie van taken in het sociaal domein een aantal extra taken naar de gemeenten gekomen. Voor een aantal taken werd al regionaal samengewerkt. Voor andere taken bleek het wenselijk om regionaal samen te werken of is dit noodzakelijk of landelijk zo geregeld. Denk daarbij aan de inkoop van zorg, samenwerking onderwijs en de regionale arbeidsmarkt.

Daarom hebben de gemeenten in de regio centraal Gelderland met elkaar gekeken hoe ze de regionale samenwerking in het sociaal domein vorm wilden geven. Dit heeft in 2016 geleid tot besluitvorming over het opzetten van een samenwerkingsverband tussen 11 gemeenten in het sociaal domein in de vorm van een gemeenschappelijke regeling, kortweg de MGR genaamd.

Per 1 april 2017 is de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG verder de MGR) van kracht voor de 11 deelnemende gemeenten, te weten: Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar.

De MGR is modulair van opzet. Iedere gemeente kan de afweging maken voor welke opgaven en taken ze wil samenwerken met de andere gemeenten in deze regio. Daarmee doet deze keuze voor een modulaire gemeenschappelijke regeling recht aan de behoefte aan beleidsvrijheid van gemeenten om in aansluiting op het lokale beleid regionaal wel of niet samen te werken voor zover deze vrijheid bestaat. Daarnaast zijn er verschillende regio-indelingen die gehanteerd worden voor bijv. zorg, onderwijs en participatie die maken dat samenwerking met specifiek deze 11 gemeenten niet op alle opgaven logisch is.

Op 1 april 2017 werd de samenwerking op het terrein van inkoop zorg geformaliseerd als eerste module van de MGR sociaal domein. Alle 11 gemeenten nemen deel aan deze samenwerking en vormen gezamenlijk het bestuur van de MGR. Daarbij werd een kleine beheerorganisatie opgezet.

In 2017 is gewerkt aan de optie om medewerkers van modules en beheerorganisatie in dienst te nemen door eigen arbeidsvoorwaarden te ontwikkelen en een sociaal plan af te sluiten voor medewerkers van gemeenten die in dienst van de MGR zijn gekomen.

Per 1 januari 2018 werden de modules Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) en het WerkgeversServicepunt (WSP)¹ onder de MGR gebracht. Dit waren reeds bestaande regionale samenwerkingsverbanden van 9 deelnemende gemeenten.

Op 1 januari 2019 werd de module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW) onder de MGR gebracht. Dit was een uitvloeisel van de oprichting van Scalabor die vanaf 1 januari 2018 de SW-medewerkers van de 9 deelnemende gemeenten had overgenomen van Presikhaaf Bedrijven. Het formele werkgeverschap van de SW-medewerkers is per 1 januari 2019 ondergebracht bij de MGR. Daarmee is de uitvoering van de Wsw geborgd voor alle SW-medewerkers in de regio. Vervolgens is in 2020 Presikhaaf Bedrijven, waar voorheen deze taken waren ondergebracht, geliquideerd.

Tot slot is op 1 januari 2022 is de module Contractmanagement inburgeringstrajecten bij de MGR ondergebracht. Daarvoor is de regeling van de MGR gewijzigd.

¹ Het WSP in een samenwerkingsverband van 9 gemeenten via de MGR en het UWV.

Missie en visie van de MGR



'Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein'

Wie we zijn

De MGR sociaal domein Centraal Gelderland is een regionaal samenwerkingsverband, dat staat voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale opgaven binnen het sociaal domein.

Dit vinden wij belangrijke waarden in onze bedrijfscultuur
Professionaliteit – Dynamisch – Toewijding

Wat we willen bereiken

Wij staan voor passende ondersteuning bij onderwijs, participatie en zorg die voor alle inwoners in onze regio toegankelijk moet zijn. Iedereen hoort erbij.

Door een integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken. Wij verbeteren, innoveren en ontwikkelen samen met onze partners. Wij laten ons inspireren door lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

Hierin blinken wij uit

Betrokken – Signalerend – Verbindend – Dienstverlenend – Transparant - Daadkracht

Welke gemeenten doen mee met welke module?

Een gemeente is deelnemer in de MGR en kan op basis daarvan participeren in een programma en bijbehorende module. Iedere gemeente bepaalt zelf in welk programma en welke module wordt geparticipeerd. Hieronder staat het overzicht per programma en module. De afspraken tussen gemeenten en de MGR worden vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst (DVO). De kosten van de MGR worden per module begroot en verantwoord. Gemeenten betalen alleen voor de modules waarin zij deelnemen.

Programma	Zorg	Onderwijs	Participatie		
			Module	Module	Module
Deelnemende gemeenten per module	Module Inkoop Zorg	Module Onderwijs RBL	Module WSP	Module WgSW	Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten
Arnhem	✓	✓	✓	✓	✓
Doesburg	✓		✓	✓	✓
Duiven	✓	✓	✓	✓	✓
Lingewaard	✓	✓	✓	✓	✓
Overbetuwe	✓	✓	✓	✓	✓
Renkum	✓	✓			
Rheden	✓	✓	✓	✓	✓
Rozendaal	✓	✓	✓	✓	✓
Wageningen	✓				
Westervoort	✓	✓	✓	✓	✓
Zevenaar	✓	✓	✓	✓	✓

Wat doet de MGR binnen haar programma en modules?

De MGR kent 3 programma's waarbinnen zij de haar opgedragen taken regionaal uitvoert in 5 modules.

- Programma **Zorg** met de module Inkoop Zorg
- Programma **Onderwijs** met de module Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)
- Programma **Participatie** met de modules WerkgeversServicepunt (WSP), Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgsW) en Contractmanagement Inburgeringstrajecten.

Programma Zorg

Module Inkoop sociaal domein

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

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:

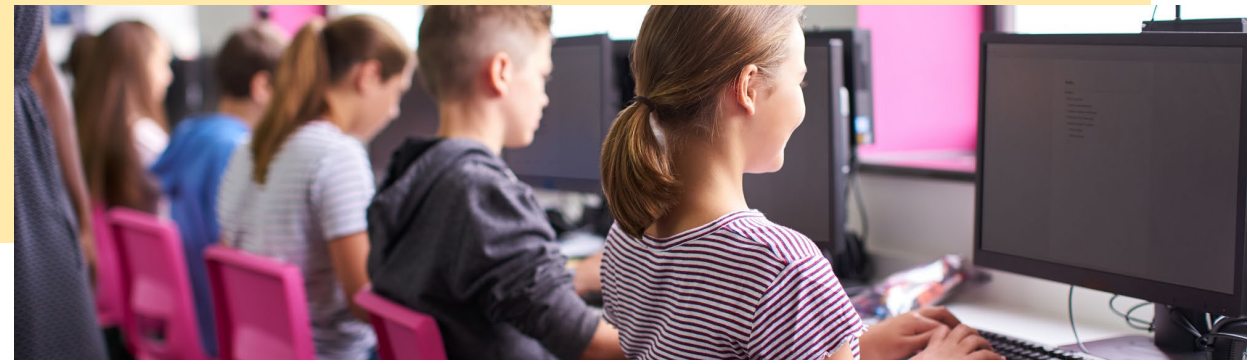
- a. Toezien op de naleving van de leerplichtwet voor leer- en kwalificatieplichtige jeugdigen (5 tot 18 jaar)
- b. Uitvoering geven aan de regionale meld- en coördinatiewetgeving voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie.

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.

Meer informatie leest u op www.rblmidden-gelre.nl



Programma Participatie

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 het 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 en schadelast te beperken.

In de uitvoering van de werkzaamheden binnen het 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 deelnemende gemeenten. Met het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is deze één-loketfunctie geborgd.

Meer informatie leest u op www.wsp-mg.nl

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



Programma Participatie (vervolg)

Module Werkgeverschap SW (WgSW)

De module werkgeverschap SW is de module die belast is met het formeel werkgeverschap voor ruim 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

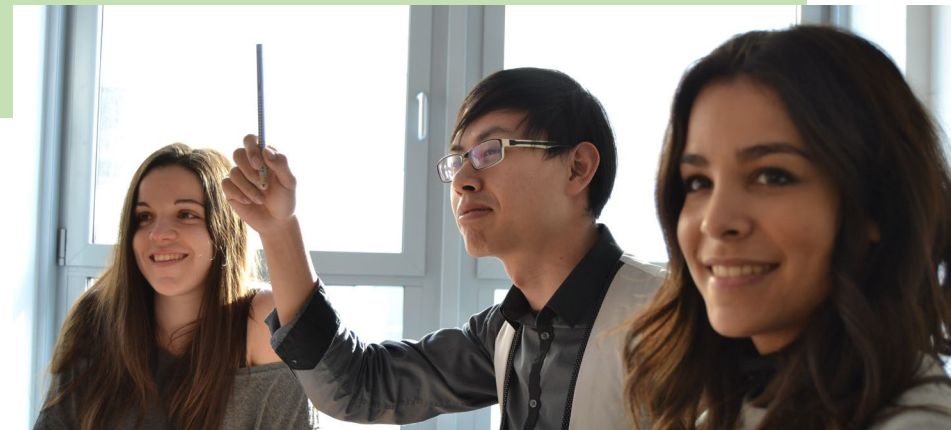


Module Contractmanagement Inburgeringstrajecten

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.



Verdieping samenwerkingsmodule

In dit deel wordt per samenwerkingsmodule aangegeven wat specifiek de opdracht en taken zijn van de betreffende module, wat de algemene ontwikkelingen zijn waar dit programma mee te maken heeft en welke resultaten de afgelopen jaren zijn gerealiseerd. Daarnaast worden de uitdagingen voor de komende jaren weergegeven. We schetsen een beeld van de uitvoeringsorganisatie en de omvang van de begroting.

Direct naar:

- Programma Zorg – module Inkoop sociaal domein (Inkoop SDCG)
- Programma Onderwijs – module Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)
- Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt (WSP)
- Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening (WgSW)
- Programma Participatie – module Contractmanagement Inburgeringstrajecten
- MGR Beheerorganisatie

Programma Zorg – module Inkoop

Opdracht en taken module Inkoop Zorg

Het doel is en blijft beschikbaarheid van kwalitatief goede en passende zorg aan inwoners die dat nodig hebben. Aanbieders die een contract hebben zijn getoetst op de inkoopvoorwaarden. De inkoopvoorwaarden richten zich op wat de regio beschikbaar wil hebben aan zorg voor haar inwoners en onder welke voorwaarden. Inkoopvoorwaarden zijn met name gericht op integriteit, kwaliteit, rechtmatigheid en zorgcontinuïteit van de aanbieders. De voorwaarden staan beschreven in de inkoopdocumenten die te raadplegen zijn op de website van inkoop SDCG.

De taken bestaan uit:

Inkoop en (juridisch) inkoopadvies, contractmanagement en contractbeheer van maatwerkvoorzieningen Jeugdzorg, Wmo, beschermd wonen en activerend werk. Daarnaast wordt de wettelijke taak van gemeenten voor wat betreft kwaliteitstoetsing Wmo en rechtmatigheidstoetsing uitgevoerd. De uitvoering van het daadwerkelijke rechtmatigheidstoezicht (bv onderzoek naar terugvorderingen) is lokaal belegd. Veel aandacht is er voor communicatie met zorgaanbieders en gemeenten/sociale wijkteams verzorgt en signaleringen van wijkteams.

De regionale uitvoering leidt tot grotere inkoopkracht, gezamenlijke focus op de kwaliteit en rechtmatigheid van de zorg en keuzevrijheid voor inwoners. Daarbij treedt efficiencywinst op door minder administratieve lasten voor aanbieders en gemeenten. Door op deze manier samen te werken wordt er gezamenlijk ontwikkeld en geleerd. Het doel is uiteindelijk tot betere passende en doelmatige zorg te komen.

De module Inkoop Zorg houdt landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen op het gebied van zorg- en zorginkoop bij en kan van daaruit gemeenten adviseren. Gemeenten bepalen gezamenlijk welke taken ze regionaal willen laten uitvoeren. Het programma Zorg biedt hiervoor ruimte.

Algemene ontwikkelingen

Afgelopen jaren zijn er veel ontwikkelingen en discussies geweest over de Jeugdzorg en Wmo. Discussies die betrekking hebben op bijvoorbeeld de kwaliteit en rechtmatigheid van de zorg en de hoogte van tarieven. Veel aandacht is er voor ontwikkelingen in en kosten van de jeugdzorg. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor de complexe zorg, zoals jeugdbescherming en jeugdreclassering, en de stap om onderdelen van de complexe jeugdzorg bovenregionaal, op G7- niveau, te organiseren. De verandering van het woonplaatsbeginsel in de Jeugdwet leidt tot herverdeling en financiële gevolgen voor gemeenten en in de overgangsfase tot extra administratieve lasten.

Vanaf 2023 vervalt de centrumgemeente taak van Arnhem voor Beschermd Wonen en is de verdere decentralisatie een feit. Vanuit de regionale visie op Beschermd Wonen wordt de financiering en uitvoering van de toegang tot Beschermd Wonen ingericht. Ondertussen wordt de nieuwe inkoop in het licht van deze regionale visie van Beschermd Wonen uitgevoerd.

Andere aandachtspunten zijn gevolgen van de toenemende vergrijzing en het steeds grotere personele vraagstuk in de zorg. De module Inkoop Zorg anticipeert hierop door deze onderwerpen mee te nemen in de advisering en gesprekken met bestuurders. Een vertaling hiervan komt terug in de contractmonitoring met aanbieders, de periodieke rapportages en bijvoorbeeld inkoopjournaals die maandelijks naar de gemeenten verstuurd worden.

Programma Zorg – module Inkoop

Behaalde resultaten 2017 tot en met 2021

- Er is sprake van goede regionale afstemming als het gaat om de regionale inkoop van zorg. Gemeenten versterken elkaar, delen ervaringen, leren van elkaar en kijken wat effectief en efficiënt is om gezamenlijk uit te voeren. Daarbij maken ze gebruik van de regionaal gebundelde kennis en expertise.
- Gemeenten hebben meer grip gekregen op het sociaal domein en hebben gezamenlijk gewerkt aan regionale contracten met een lokale focus.
- Gemeenten hebben met hun regionale inkoop van zorg nadrukkelijk de regie genomen richting zorgaanbieders om voorwaarden te stellen aan contractering op het vlak van kwaliteit, rechtmatigheid en tarieven.
- Dit heeft zijn weerslag gekregen in de inkoop die in 2020 is afgerond. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt met aanbieders over kwaliteit van dienstverlening, tarieven en rechtmatigheid van kosten. De vereisten zijn vooraf getoetst en worden gedurende het leveren van diensten periodiek getoetst. Dit heeft geleid tot minder aanbieders die kwalitatief goede zorg bieden. Er zijn voldoende aanbieders voor de verschillende zorgvormen. De gekozen contractering biedt stabiliteit enerzijds en anderzijds voldoende ruimte voor tussentijdse aanpassingen.
- De regionale samenwerking biedt gemeenten veel ruimte. De basis voor gemeenten is hun eigen beleid in het sociaal domein. Gemeenten bepalen op basis daarvan met welke zorgvormen ze regionaal willen samenwerken bij de inkoop en brengen hun voorkeuren daarbij aan. Dit leidt tot gemeenschappelijke inkoop met inkoopkracht als het gaat om kwaliteitseisen en tarieven. Individuele gemeenten kunnen zelf aangeven wanneer zij een openstelling willen van het inkoopstelsel ten behoeve van een zorgvorm/product. Aanleiding kan zijn dat er te weinig aanbod is of te weinig aanbod voor een specifieke doelgroep. De openstelling geldt alleen voor de gemeenten die deze openstelling willen. Gemeenten bepalen zelf hoe ze bijvoorbeeld omgaan met onderaannemers en bepalen zelf of ze na 12 maanden geen dienstverlening afscheid willen nemen van die betreffende aanbieder. Andere opties zijn het starten van een pilot, waarbij de regio ondersteuning biedt en ervaringen regionaal worden gedeeld zodat van elkaar wordt geleerd. Dit kan weer leiden tot aanpassingen in de inkoop.
- De kwaliteit- en rechtmatigheidstoetsing wordt structureel uitgevoerd. Deze toetsingen worden ingezet om te borgen dat inwoners kwalitatief goede zorg krijgen, dat gemeenten aantoonbaar de kwaliteitstoetsing Wmo belegd hebben en stevig in te kunnen zetten op het terugdringen van zorgcowboys en zorgfraude. Deze toetsingen worden zowel proactief uitgevoerd en reactief bijvoorbeeld naar aanleiding van signalen uit een lokaal team. Voorbeelden van proactieve toetsing is de Quick scan Kwaliteit Wmo en de jaarrekeninganalyse ten behoeve van risico's op het gebied van rechtmatigheid en zorgcontinuïteit.
- Maandelijks wordt een inkoopjournaal gemaakt voor beleidsmedewerkers, sociale wijkteams en bestuurders over de inkoop, aanbieders en signalen. Bij actuele ontwikkelingen worden bestuurders actief geïnformeerd bijvoorbeeld door een ingelast inkoopjournaal.
- Er zijn jaarlijks bestuurlijke gesprekken met wethouders en bestuurders van zorgaanbieders. Dit betreft een aantal grote aanbieders en andere geselecteerde aanbieders. Dit biedt wethouders informatie en input voor verdere sturing.
- De administratieve lastendruk is voor gemeenten en aanbieders door de regionale inkoop en overgedragen taken aan de MGR teruggebracht.
- Er wordt data analyse uitgevoerd over de geboden zorg en kosten van de zorg op niveau van aanbieders en gemeenten dat input biedt voor gesprekken over opties voor verbetering in beleid en uitvoering en leidt tot benchmark gegevens tussen gemeenten.

Programma Zorg – module Inkoop

Uitdagingen voor 2022 -2025

- 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 wordt en er geen dubbel werk gedaan wordt door gemeenten, denk aan optie om de rechtmatigheidstoets van facturen van aanbieders in regio 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 analyses en het delen van kennis en ervaringen tussen gemeenten.
- 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 zorgaanbieders. 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.

Omvang team

De basisformatie van het team van de module Inkoop Zorg is 13,5 fte.

Totale begroting

De totale begroting bedraagt ca € 1.7 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 11 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

Programma Onderwijs – module Regionaal Bureau Leerlingzaken

Opdracht en taken

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

- Toezien op de naleving van de leerplichtwet voor leer- en kwalificatieplichtige jeugdigen (5 tot 18 jaar)
- 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. Het RBL heeft de ambitie dat zoveel mogelijk jeugdigen een route volgen naar een startkwalificatie². 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 voert taken uit op het gebied van leerplicht, kwalificatieplicht, voortijdig schoolverlaten, opdrachten vanuit het regionale programma voortijdig schoolverlaten (vsv) en preventie taken. Met deze taken heeft het RBL een belangrijke rol in preventie en het voorkomen van problemen van jeugdigen en hun directe leefomgeving. Samenwerking met netwerkpartners zoals onderwijs, gemeenten en zorg is hierin onmisbaar.

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

Algemene ontwikkelingen

- Voor het derde (school)jaar hebben we te maken met de Covid-19 pandemie. Dit heeft maatschappelijke effecten. Het RBL ziet dit ook terug in het werk van de consulenten. Wat de lange termijneffecten zijn is lastig te voorspellen. Het RBL past zich voortdurend aan op wat de doelgroep nodig heeft.
- Er is steeds meer een integrale benadering van problematiek in het sociaal domein en je ziet meer focus op jeugdigen in een kwetsbare positie. RBL heeft hierin als één van de netwerkpartners ook een rol. Voor het RBL is dit o.a. zichtbaar in een gezamenlijke aanpak van de thuiszittersproblematiek en de overgang van onderwijs – arbeid.



Programma Onderwijs – module Regionaal Bureau Leerlingzaken

Behaalde resultaten 2018 tot en met 2021

- Het RBL voert voor alle negen gemeenten in de regio zowel de leerplicht- als RMC-taken uit. Het versterkt onze werkwijze in een doorlopende lijn tussen leerplicht en RMC.
- De Methodische aanpak Schoolverzuim (MAS) is geïmplementeerd in de werkwijze van het RBL. In het verlengde hiervan gaat het RBL in 2022 de routekaart RMC implementeren.
- Het RBL wordt steeds vaker benaderd door scholen voor advies en om lokaal en regionaal mee te denken in vraagstukken met betrekking tot schoolverzuim en schoolverlaten.
- Het RBL heeft afgelopen jaren de inzet voor jeugdigen die niet op school zitten en de jeugdigen voor wie een vrijstelling is aangevraagd geïntensiveerd, waardoor deze jeugdigen o.a. steeds eerder in beeld zijn en het aantal vrijstellingen daalde.
- RBL heeft de afgelopen jaren gewerkt aan versterking van de samenwerking met de regionale netwerkpartners en aansluiting bij lokaal beleid met betrekking tot verzuim en voortijdig schoolverlaten van jeugdigen in het algemeen en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de thuiszitters in het bijzonder.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- De integrale aanpak die we ambtelijk en bestuurlijk vanuit onderwijs, zorg en participatie in gang hebben gezet versterken als het gaat om de groep jeugdigen.
- In de regio Midden-Gelderland is een actieplan jeugdwerkloosheid opgesteld. Het RBL is hier partner in en heeft een rol in de uitvoering.
- Het RBL heeft de wettelijke taak om jongeren in kwetsbare positie te monitoren. Dit is vooral een administratieve monitor. Het RBL wil deze jeugdigen graag actiever ondersteunen en gaat onderzoeken hoe dit voor de regio eruit kan zien.
- Het RBL beschikt over unieke data en kennis op het gebied van ongeoorloofd schoolverzuim en schoolverlaten. Ten behoeve van vraagstukken in het sociaal domein wil het RBL deze verder benutten.
- Voor de handhavende taak van het RBL worden politiegegevens verwerkt. Daarom moet het RBL voldoen aan de nieuwe Wet Politiegegevens (WPG). In 2022 vindt voor het eerst een audit plaats voor de Wet Politiegegevens. De uitkomsten hiervan kunnen van invloed zijn op de organisatie van het werk van het RBL.

Omvang team

Het team van de module RBL bestaat uit 30,3 fte.

Totale begroting

De totale begroting bedraagt ca € 2.9 miljoen³.

Deze kosten voor de submodule leerplicht van € 1.7 miljoen worden verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten, berekend op basis van leerlingenaantallen en het vsv-cijfers van de afgelopen drie jaar.

De kosten van de submodule RMC worden vanuit landelijke middelen gefinancierd.

³ Voor het primair- en voortgezet onderwijs worden de leerplichttaken en kwalificatieplichttaken uit gemeentelijke bijdragen gefinancierd. De kwalificatieplichttaken op het mbo en RMC-taken worden bekostigd uit rijksmiddelen.

Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt

Opdracht en taken module WSP

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is strategisch partner/adviseur voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Uitgangspunt is dat de best passende kandidaat geplaatst wordt bij de werkgever. Het WSP werkt met en voor alle uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden van gemeenten en UWV. Daarbij richten we ons in het bijzonder op het bereiken van een meer inclusieve arbeidsmarkt door het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers. Bij deze werkgevers worden structureel meer mogelijkheden gerealiseerd voor mensen met een grote afstand tot werk en personen die opgenomen zijn in het Doelgroepregister. Hiermee wordt een grotere participatie van deze mensen in de samenleving bereikt en werken we mee aan het behalen van de doelstellingen voor de banenafpraak. Dit betekent uitstroom van werkzoekenden van gemeenten en UWV, waardoor de lasten worden beperkt.

Gemeenten stellen jaarlijks de kengetallen vast voor de te behalen prestaties;

- de vacaturevulling die afhankelijk is van het aantal door gemeenten en UWV aangedragen werkfitte werkzoekenden
- de vervullingsquote van het aantal vervulde vacatures
- werkgeverstevredenheid.

Algemene ontwikkelingen

De besmettingen met Covid-19 hebben wereldwijd geleid tot een kanteling van de economie en maatregelen om besmetting te voorkomen hebben veel impact op de samenleving en de arbeidsmarkt. Eind 2021 is het aantal vacatures groter dan ooit. Werklozen die in deze arbeidsmarkt niet zelfstandig werk kunnen bemachtigen, hebben echt een steuntje in de rug nodig.

Gemeenten en UWV bewegen mee in de flexibele arbeidsmarkt en verleggen de focus van hun zoekendendienstverlening van vraaggericht (de vacature van de werkgever is leidend) naar aanbodgericht werken (de mogelijkheden en behoeften van de werkzoekenden zijn leidend). Het WSP speelt flexibel in op de beweging op de arbeidsmarkt. Enerzijds door dichterbij te sluiten op de zoekendendienstverlening van gemeenten en UWV en anderzijds door werkgevers bewust te maken van de mogelijkheden van kandidaten om in hun personeelsvraagstuk te voorzien. Het WSP zet actief in op het behouden en vergroten van haar netwerk van inclusieve werkgevers.

Er is tijdens de pandemie ingezet op extra financiële middelen voor de arbeidsmarktregio en er is landelijk voor gekozen om regionale mobiliteitsteams (RMT's) op te zetten. Het WSP heeft samen met gemeenten en UWV nadrukkelijk aandacht voor het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor specifieke doelgroepen. Denk daarbij aan statushouders, jongeren en personen met een kwetsbare psychische positie. Voor jongeren wordt hierin actief samengewerkt met het Regionaal Bureau Leerlingzaken en zijn er in het kader van jeugdwerkloosheid extra regionale middelen beschikbaar.

De regio heeft het nieuwe Besluit SUWI met betrekking tot één aanspreekpunt/loket voor werkgevers in de regio geborgd in het WSP Midden-Gelderland, waarin gemeenten (via de MGR) en UWV vanuit één WSP samenwerken. Het is nog niet te overzien wat de mogelijke effecten zijn van het nieuwe regeerakkoord bijvoorbeeld in het kader van SUWI en welke accenten gemeenten de komende jaren gaan leggen. De regionale samenwerking is sterk in beweging. Daarbij gaat het om intensieve samenwerking met alle ketenpartners en het intensiveren van het harmonisatieproces zodat werkgevers te maken krijgen met uniforme uitvoeringsafspraken en regelingen.

Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt

Behaalde resultaten 2018 tot en met 2021

- Jaarlijks worden inwoners bemiddeld naar werk voor wie dat zelfstandig niet lukt.
- In de tabel staat het aantal plaatsingen van de afgelopen twee jaren.
- Het WSP zet regionale vouchers in, die dienen als 'smeerolie' om praktische problemen van werkfitte werkzoekenden op te lossen en zo de start met werk te versnellen. Denk daarbij aan een benodigde opleiding, rijbewijs en reiskosten.
- Intensieve samenwerking tussen gemeenten, UWV en WSP leidt tot bundelen van kennis en kunde en versterken van elkaars kwaliteiten met als effect een betere en hogere plaatsing van werkfitte kandidaten bij werkgevers in de regio.
- Er is een groot netwerk van inclusieve werkgevers opgebouwd met variatie in omvang. Zo is er een goede mix van werkgevers die in overleg met WSP komen tot bemiddeling van hun vacatures. Daarmee kunnen ook kandidaten in het kader van de banenafpraak geplaatst worden.
- WSP draagt bij aan regionale programma's en werkt samen met het RBL/Schakelpunt voor bemiddeling en uitstroom naar werk voor jongeren en werkt met VSO en pro-scholen samen. Waar dit de basisdienstverlening overschrijdt, wordt op basis van een specifieke opdracht door betrokken organisaties/gemeenten additionele dienstverlening ingekocht bij het WSP.
- Er is een grotere mate van harmonisatie in de uitvoering van de regelgeving. Het WSP kan van daaruit werkgevers beter adviseren, ondersteunen en zo nodig ontzorgen wanneer ze kandidaten een kans bieden.
- Er is een start gemaakt met SROI verplichtingen aan de voorzijde mee te nemen in contacten met werkgevers en branches voor gerichte aanpak van bijvoorbeeld omscholing en kansen voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt.

Dienstverlening	2020	2021	Totaal
#	32	27	59
NUG	82	67	149
Overig	16	18	34
WAJONG	75	119	194
WAO WAZ	1	1	2
WGA	14	22	36
WW	312	294	606
WWB	218	312	530
Eindtotaal	750	860	1.610

Bron: UWV

Bedrijfs grootte	# bezochte werkgevers
Groot: > 100 werknemers	68
Middel: 10 – 99 werknemers	258
Klein: < 10 werknemers	603
Totaal	929

Programma Participatie – module WerkgeversServicepunt

Uitdagingen voor 2022-2025

Voor de komende jaren is het belangrijk flexibel te blijven inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt door alle ketenpartners en gericht inzetten van beschikbare instrumentaria. Daarbij gaat het om de volgende zaken;

- Het WSP vergroot de groep inclusieve werkgevers en zorgt dat werkgevers zich realiseren dat ze een ander type werknemer zullen krijgen voor wie veel meer maatwerkafspraken gemaakt moeten worden;
- Gemeenten en UWV kennen hun kandidaten en weten wat ze kunnen en willen en welke verdere support of hulp nodig is ten behoeve van de mogelijkheid tot matching van vraag en aanbod door het WSP. Toegankelijkheid van deze informatie voor alle partijen in de regio is essentieel. De vervanging van systemen van UWV vragen ook om actie van gemeenten in deze collegeperiode;
- Kandidaten zijn voldoende werkfit zodat het WSP hen kan bemiddelen naar werk;
- De harmonisatie van de uitvoering van het ondersteunend instrumentarium in de participatiewet wordt afgerond en regionaal ingezet. Hierbij worden ook werkgevers betrokken (klankbord).
- Samenwerking met alle regionale partners, waaronder het Regionaal MobiliteitsTeam (tot 2023, tenzij het kabinet ervoor kiest om de RMT's langer actief te houden) en toewerken naar “ontschotter dienstverlening”;
- Het WSP blijft transitievouchers inzetten voor ondersteuning van werkgevers en werkzoekenden tijdens het bemiddelingsproces.
- Voor ondersteuning van inclusieve werkgevers bij het aannemen van personeel biedt het WSP HARRIE-trainingen aan;
- De regio zet zich gezamenlijk in voor het Regionaal programma Aanpak Jeugdwerkloosheid. Het WSP intensificeert de inzet voor schoolverlaters VSO-/Proscholen en vanuit RBL/Schakelpunt voor MBO niveau 1 en 2 voor goede aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en voorkomen van jeugdwerkloosheid;
- Het WSP zet zich met de ketenpartners extra in voor het uitbouwen van werkmogelijkheden voor specifieke doelgroepen, zoals statushouders en mensen met psychische problematiek;
- Gemeenten maken bij hun inkoop afspraken over social return verplichtingen, zodat het WSP deze contractpartijen kan ondersteunen bij het invullen van deze afspraken en inwoners hierdoor extra kansen krijgen.



Omvang team

De formatie van de MGR namens de 9 deelnemende gemeenten bestaat uit 16,7 fte, Daarnaast levert het UWV 12,9 fte voor werkgeversdienstverlening.

Totale begroting

De totale begroting voor het MGR deel in het WSP bedraagt ca € 1,8 miljoen, waarvan € 1,7 miljoen wordt verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

Opdracht en taken module

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.

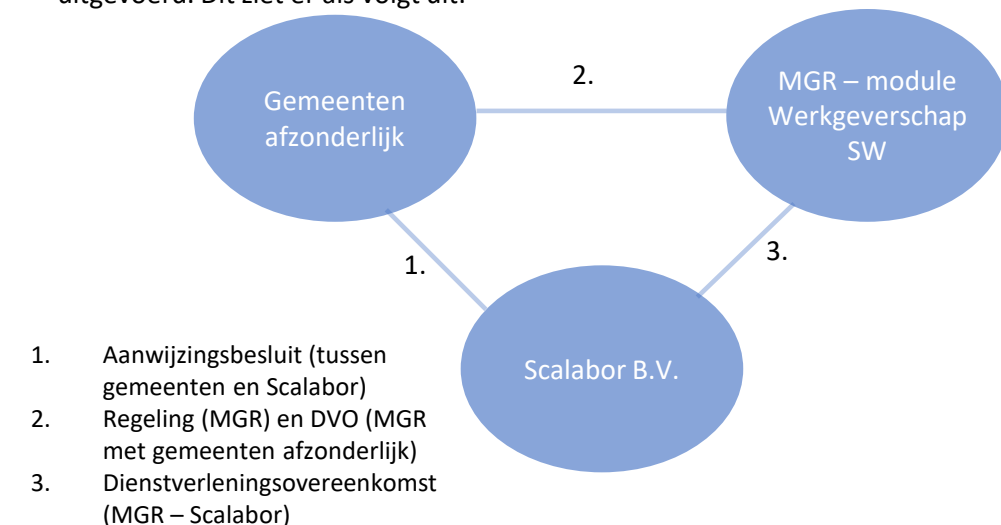
Algemene ontwikkelingen

De sociale werkvoorziening is sinds 2015 onderdeel van de Participatiewet. In de regio zijn per 1 januari 2022 1843 inwoners die als SW medewerker werkzaam zijn bij Scalabor of via detachering door Scalabor bij reguliere werkgevers aan het werk zijn. Zij hebben een arbeidsovereenkomst met de MGR en krijgen via de MGR hun salaris uitbetaald conform de CAO SW*.

* In de CAO SW is in 2021 een RVU regeling opgenomen voor SW medewerkers.

Dit is als volgt geregeld:

- Iedere gemeente heeft in een aanwijzingsbesluit Scalabor BV in 2018 aangewezen voor de uitvoering van het bieden van passend werk voor de SW- medewerkers. Dit wordt het ‘materieel werkgeverschap’ genoemd.
- Het werkgeverschap moet juridisch ondergebracht worden bij een gemeente of gemeenschappelijke regeling. Gemeenten hebben ervoor gekozen om dit ‘formeel werkgeverschap’ gezamenlijk onder te brengen bij de MGR.
- Dit is vastgelegd in de regeling van de MGR en in een dienstverleningsovereenkomst (DVO) tussen de MGR en de deelnemende gemeenten.
- De MGR is ‘formeel werkgever’ van de SW-medewerkers die bij Scalabor gedetacheerd zijn en heeft voor de uitvoering van de HR-, salaris- en arbodiensten een DVO gesloten met Scalabor, zodat deze diensten zo dicht mogelijk bij de SW-medewerkers worden uitgevoerd. Dit ziet er als volgt uit:



Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

De afspraken tussen gemeenten en Scalabor in het aanwijzingsbesluit (1) zijn voor een periode van 5 jaar gemaakt en lopen tot eind 2022. Daarom is in de 2^{de} helft van 2020 een onderzoek uitgevoerd. In het onderzoek onder de gemeenten is de vraag beantwoord hoe zij aankijken tegen de huidige wijze waarop het SW-werkgeverschap is ingericht. Gemeenten hebben aangegeven dat ze tevreden zijn over de wijze waarop Scalabor en de MGR de werkzaamheden voor de SW-medewerkers uitvoeren. Daarmee hebben ze aangegeven dat ze hier na de contractperiode die loopt tot 31-12-2022 mee willen doorgaan, mits dat kan onder de huidige condities. Scalabor heeft in het onderzoek aangegeven dat zij na 2023 financiële tekorten verwachten omdat de SW-populatie steeds verder terugloopt en Scalabor in haar exploitatie voor een heel groot deel afhankelijk is van de inkomsten van de SW-medewerkers. Daarom is in 2021 een onderzoek gedaan naar het voorstel van Scalabor en is eind 2021/begin 2022 door alle 9 gemeenten een besluit genomen op aanpassing van het aanwijzingsbesluit voor de periode 2023 t/m 2025.

Deze afspraak tussen de afzonderlijke gemeenten en Scalabor is de basis voor de MGR op grond van de regeling om ook het formeel werkgeverschap invulling te blijven geven.

Art 3 bijlage 4 Module Werkgeverschap SW van regeling van de MGR

Artikel 3 Deelname aan de samenwerkingsmodule

Deelname aan deze samenwerkingsmodule is slechts mogelijk onder de voorwaarde dat de deelnemende gemeente aan deze samenwerkingsmodule een rechtsgeldig aanwijzingsbesluit heeft genomen als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van de Wsw voor de uitvoering van de activiteiten die gericht zijn op arbeidstoeleiding en -begeleiding van Sw-medewerkers aan een andere organisatie.

Nu deze afspraken vastliggen in een aanwijzingsbesluit tussen de 9 individuele gemeenten en 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.

Financiële kaders MGR

Iedere gemeente ontvangt een rijksbijdrage voor SW die gebaseerd is op het aantal SW-medewerkers in een gemeente en de ontwikkeling van de loonkosten van de SW-medewerkers. De gemeenten betalen aan de MGR de loonkosten van de SW-medewerkers uit hun gemeenten, zoals opgenomen in de begroting en blijkt uit de jaarrekening conform afspraken in de regeling.

Artikel 7 bijlage 4 Module Werkgeverschap SW van regeling van de MGR

Artikel 7 Financiële bijdragen

1. Ten behoeve van de uitvoering van de taken genoemd in artikel 4, eerste lid, worden de kosten gezamenlijk gedragen door de aan deze module deelnemende gemeenten.
2. De kosten voor jaar t worden jaarlijks verdeeld op basis van het procentuele aandeel in het aantal arbeidsjaren (AJ) per gemeente op basis van de bezettingsaantallen zoals bekend op 31 oktober t-1 voor de deelnemende gemeenten gezamenlijk.
3. De kosten die samenhangen met het Werkgeverschap van de Sw medewerkers uit de buitengemeenten worden conform de in het tweede lid gedefinieerde verdeelsleutel verdeeld over de deelnemende gemeenten waarbij de bijdrage door het Rijk wordt ontvangen via één gemeente.

Programma Participatie – module Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

Ontwikkelingen regionale arbeidsmarkt

Naast en in relatie tot deze ontwikkelingen voor de SW-populatie is in het onderzoek dat in 2020 is uitgevoerd ook gekeken naar de samenhang met de uitvoering van nieuw beschut en de banenafpraak. Gezien nieuwe wet- en regelgeving vraagt dit ook keuzes van gemeenten. Op basis daarvan hebben bestuurders naast de afspraken met Scalabor over de SW-medewerkers ook gekeken naar andere ontwikkelingen, zoals de plannen voor SW. 2.0 waarover landelijk gesproken wordt en andere onderdelen van de Participatiewet. Dan gaat het over de inzet van nieuw beschut, loonkostensubsidie en andere instrumenten uit de Participatiewet om het proces om te komen tot passend en betaald werk voor inwoners te stroomlijnen. De bestuurscommissie heeft in januari 2022 een bijeenkomst gehouden met de Argumentenfabriek om deze ontwikkelingen te duiden. De uitkomsten hiervan wil de bestuurscommissie graag delen met haar opvolgers en raadsleden om in de toekomst te benutten.

Behaalde resultaten 2019 tot en met 2021

- De SW medewerkers hebben via het aanwijzingsbesluit van iedere gemeente met Scalabor een passende werkplek en het formeel werkgeverschap is geborgd via de MGR. Daarmee krijgen de SW medewerkers van iedere gemeente hun salaris betaald en zijn HR en arbodienstverlening voor deze medewerkers goed geborgd. De medewerkerstevredenheid is een 7,6 op een schaal van 10.
- Het proces van begroten en afrekenen van de bijdrage in de loonkosten en uitvoeringskosten van de MGR loopt soepel. Ieder jaar heeft een grote uitstroom of lagere loonkosten geleid tot een incidentele financiële meevaller voor de deelnemende gemeenten.
- De overdracht van Presikhaaf naar de MGR voor de boventallige medewerkers en andere latente verplichtingen is zo goed als afgerond en heeft tot lagere kosten geleid, dan waarvoor de gemeenten een voorziening hadden gevormd. Deze financiële meevaller is afgerekend met de deelnemende gemeenten.

- Gemeenten hebben onder begeleiding van de MGR individueel afspraken gemaakt voor de periode 2023 tot en met 2025 via een aanwijzingsbesluit met Scalabor waardoor ze financieel weten waar ze aan toe zijn.
- Er is een bredere analyse gemaakt van de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt die meegenomen kan worden bij de afspraken voor de komende periode (zie bijlage).
- In 2021 zijn 5 SW-medewerkers met RVU gegaan. Zij ontvangen hun RVU uitkering via de MGR en verrichten geen werkzaamheden meer. De gemeenten krijgen de kosten van de RVU uitkering doorbelast door de MGR en ontvangen zelf de rijksbijdrage.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- 2022 staat in het teken van de voorbereiding van de uitvoering van het besluit van gemeenten over de uitvoering vanaf 2023-2025. Hieronder valt ook het aanbesteden van de opdracht en regelen van een nieuwe DVO.
- De reguliere werkzaamheden in lijn met gewijzigde aanwijzingsbesluit en DVO uitvoeren.
- Tijdig starten van afspraken in regio over aanwijzingsbesluit na afloop van afspraken 2023 t/m 2025 in relatie tot andere ontwikkelingen in het regionale arbeidsbeleid.

Omvang team

Het team van de module Werkgeverschap SW bestaat uit 0,8 fte.

Totale begroting

De totale begroting bedraagt ca € 54 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten naar aantal SW-medewerkers per 31 oktober van voorgaande jaar.

Programma Participatie – module Contractmanagement inburgeringstrajecten

Opdracht en taken module

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. 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.

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. Tenslotte; ook de SROI- verplichting wordt ingericht en gemonitord.

Algemene ontwikkelingen

- 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 meldingen 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.

Programma Participatie – module Contractmanagement inburgeringstrajecten

Behaalde resultaten 2021

- In 2021 hebben de deelnemende gemeenten gezamenlijk de regionale aanbestedingsprocedure uitgevoerd en de gunning gedaan voor de benodigde inburgeringstrajecten op basis van de gewijzigde Wet Inburgering, te weten de B1-route, Zelfredzaamheidsroute en Onderwijsroute.
- Gemeenten hebben geconstateerd dat gezamenlijk contractmanagement efficiënter is dan iedere gemeente voor zich, voor zowel gemeenten als aanbieders. Door deze opdracht neer te leggen bij de MGR benutten gemeenten de regionaal opgebouwde kennis en ervaring op het gebied van contractmanagement en de structuur die is opgebouwd in de samenwerking met gemeenten en de systemen die hierbij al worden gebruikt voor Inkoop Zorg.
- In 2021 heeft de MGR de voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd voor de start van de werkzaamheden door de MGR vanaf 2022. Dit bestond enerzijds uit inhoudelijke voorbereiding van de werkzaamheden en anderzijds voorbereiding van de bestuurlijke besluitvorming over het onderbrengen van deze module bij de MGR inclusief de benodigde wijziging van de regeling.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- De eerste uitdaging zal zijn 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.
- 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.
- Naar verwachting zullen ook onderwerpen die kwaliteit en rechtmatigheid raken aan de orde komen.
- 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.
- 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.

Omvang team

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.

Totale begroting

De totale begroting bedraagt ca € 0,07 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 9 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

MGR beheerorganisatie

Opdracht en taken beheerorganisatie

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 kent als uitvoeringsorganisatie van regionale opdrachten een kleine beheerorganisatie die verantwoordelijk is voor de bestuurlijke inbedding en zorgdraagt voor de randvoorwaarden voor de modules om hun werk te 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 2021 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.

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. Dit betreft enerzijds een HR-organisatie en anderzijds de huisvesting met werkplekken en ICT voorzieningen, communicatie, de informatievoorziening en archivering en het financieel beheer en controlling. Veel van de benodigde diensten zijn

ingehuurd bij andere regionale gemeenschappelijke regelingen en gemeenten, te weten 1stroom (ambtelijke organisatie van de gemeente Duiven en Westervoort), de RID en Connectie en bij de gemeente Westervoort en Arnhem. Zo benutten we aanwezige expertise in de regio. Er is een kleine staf bestaande uit directeur/secretaris, controller/manager bedrijfsvoering, privacy officer, management assistent. Totaal is er 3,1 fte in dienst. Andere diensten zoals communicatie worden op basis van benodigde diensten ingekocht.

Algemene ontwikkelingen

- 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.
- 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 politiegegevens en in 2023 de nieuwe archiefwet.
 - Rechtmatigheidsverantwoording door het Dagelijks Bestuur die geïmplementeerd moeten worden en druk leggen op de uitvoering van de 'lean & 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.

Vervolg - MGR beheerorganisatie

Behaalde resultaten 2017 tot en met 2021

- De governance van de MGR staat. Er is duidelijke sturing door deelnemende gemeenten bij de uitvoering van regionale taken met kaders wat dat mag kosten.
- Er is een toekomstbestendige inrichting van de MGR met drie programma's waar gemeenten taken die ze regionaal willen uitvoeren kunnen onderbrengen en zo opgebouwde deskundigheid in de regio kunnen benutten.
- De uitvoeringsorganisatie is op orde als het gaat om de uitvoering van opdrachten en de beheertaken.
- De MGR kent een duidelijke financiële scheiding tussen de modules, zodat iedere gemeente alleen betaalt voor de modules waarin de gemeente deelneemt.
- De afgelopen jaren is de uitvoering binnen begroting van de modules uitgevoerd. Naast het vormen van een kleine bestemmingsreserve binnen de modules zijn de resterende middelen jaarlijks uitbetaald aan gemeenten.
- De MGR zorgt voor transparantie van sturing en uitvoering van inhoudelijke en financiële plannen en resultaten aan deelnemende gemeenten en hun raden.
- De MGR staat klaar om eventueel nieuwe regionale taken bij de MGR onder te brengen, zodat meer integraliteit en kruisbestuiving mogelijk is.

Uitdagingen voor 2022 -2025

- Nieuwe bestuursleden en leden bestuurscommissies en raden goed informeren en inzicht geven in werkwijze van de MGR.
- Duidelijk krijgen wat nieuwe colleges en raden van de deelnemende gemeenten voor ogen hebben voor de komende periode en ondersteuning bieden aan de invulling hiervan.
- Aanpassing van de regeling van de MGR in lijn met wensen van om invulling te geven aan de nieuwe Wet Gemeenschappelijke regeling. Voorbereiden van besluitvorming over wijziging van regeling in raden.
- Uitvoering geven aan wetwijzigingen en plan voor toekomstbestendigheid in de uitvoering van al deze beheertaken voor de MGR.
- In overleg met bestuurders en andere gemeenschappelijke regelingen in de regio nagaan of regionaal een soort 'servicecenter voor beheertaken van regionale samenwerkingsverbanden' gewenst is om regionaal kennis en expertise te borgen en uitvoering van nieuwe wet- en regelgeving op beheerterreinen bij al die samenwerkingsverbanden efficiënt uit te kunnen voeren.
- Plan maken voor huisvesting van de verschillende modules nu de verschillende huurcontracten in deze periode aflopen.
- Uitbreiden van rol van MGR op terrein van data-analyse in het sociaal domein.

Omvang team

Het team van de 3,1 fte.

Totale begroting

De totale begroting bedraagt ca € 0,4 miljoen. Deze kosten worden verdeeld over de 11 deelnemende gemeenten naar inwoneraantal.

Hoe wordt de MGR bestuurd?

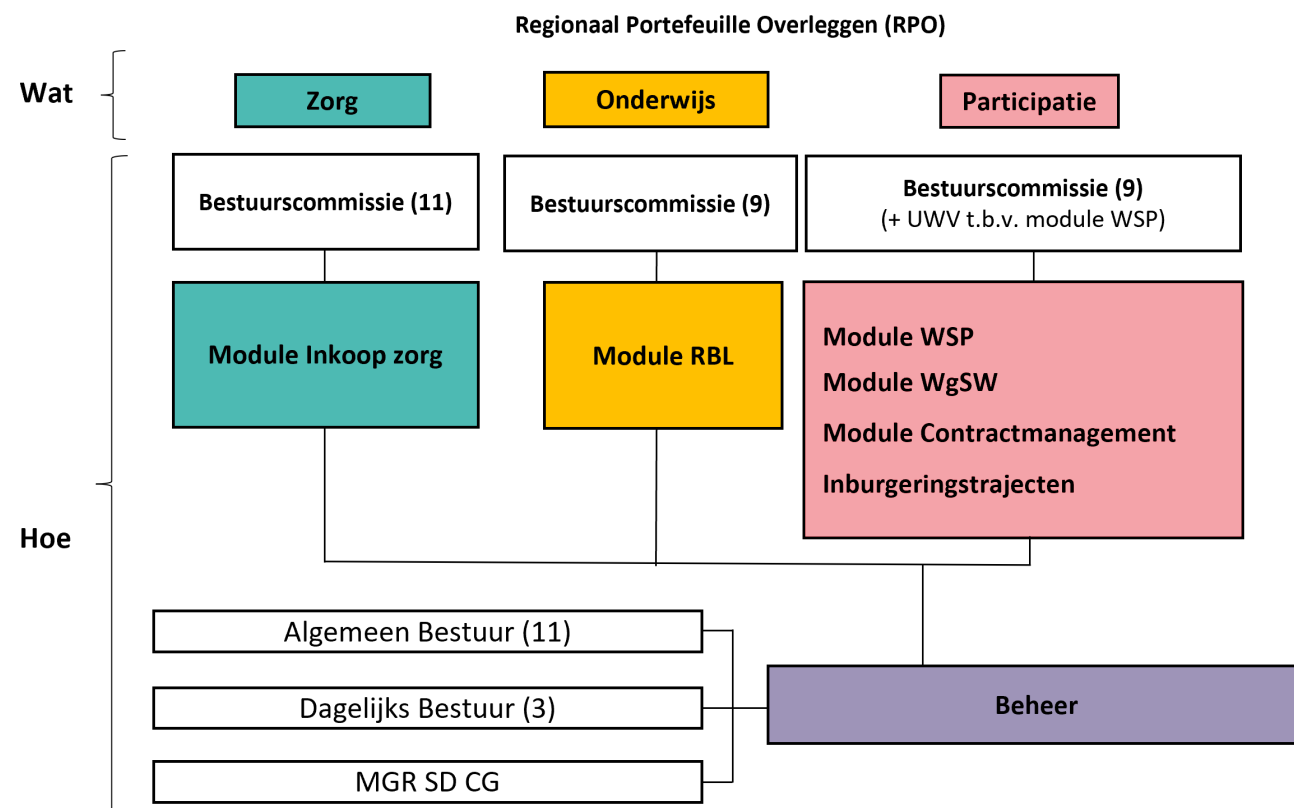
Deze modulaire gemeenschappelijke regeling is opgericht om opgaven en taken in het sociaal domein uit te voeren. Dat is de focus van de organisatie. Dat kan alleen goed gebeuren, wanneer de deelnemende gemeenten voldoende sturing kunnen geven aan de beoogde resultaten van de verschillende modules, zodat het aansluit op de keuzes in het lokale beleid.

Algemeen bestuur en dagelijks bestuur

De MGR wordt bestuurd door een algemeen bestuur (AB), bestaande uit de wethouders financiën van de 11 deelnemende gemeenten. Het algemeen bestuur kiest uit haar midden een dagelijks bestuur (DB). Elke gemeente wijst een lid van het algemeen bestuur aan en een plaatsvervangend lid.

Het AB heeft nadrukkelijk de taak te zorgen voor samenwerking en afstemming tussen de MGR en de gemeenten en tussen de verschillende samenwerkings-modules. Het DB heeft de taak de besluitvorming voor te bereiden en de MGR te vertegenwoordigen ten aanzien van de taken die bij MGR zijn ondergebracht. De taakverdeling tussen het AB en DB ligt vast in de regeling. De MGR kent dus één AB, één DB en één financiële cyclus.

De governance van de MGR is als volgt weer te geven:



Opdrachtverlening - Portefeuillehouders Overleg

De basis voor de opdrachtverlening wordt gelegd in de zogenaamde regionale portefeuillehouders overleggen (RPO's) voor Zorg, Onderwijs en Participatie. Daar bespreken de inhoudelijk wethouders alle regionale ontwikkelingen en maken afspraken met elkaar of en zo ja welke taken ze regionaal willen uitvoeren en waar ze deze taken willen onderbrengen – de **WAT** vraag. Taken die gemeenten regionaal willen beleggen bij de MGR worden na besluitvorming bij de MGR ondergebracht.

Bestuurscommissies

De MGR kent drie programma's Zorg, Onderwijs en Participatie waar zij de regionale opdrachten onderbrengt in samenwerkingsmodules. Ieder programma heeft een bestuurscommissie die de kaders aangeeft voor de uitvoering in één of meer modules – Het HOE. De inhoudelijke portefeuillehouder van iedere deelnemende gemeente heeft zitting in deze bestuurscommissie. Dit zijn veelal ook de wethouders die in de Regionale Portefeuille Overleggen (RPO's) zitten.

De bestuurscommissie bespreekt de taken en beoogde resultaten en legt deze vast in het meerjarige uitvoeringsplan en het jaarlijkse uitvoeringsprogramma en de begroting. De bestuurscommissie verantwoordt de resultaten in het jaarverslag en de jaarrekening. De bestuurscommissie geeft over deze plannen, begroting en verantwoording advies aan het bestuur van de MGR.

Rol gemeenteraad

Binnen een gemeenschappelijke regeling neemt het algemeen bestuur formeel de besluiten. Omdat deze besluiten direct effect hebben op iedere deelnemende gemeente is geregeld dat gemeenteraden vooraf invloed kunnen uitoefenen op deze besluiten.

- De gemeenteraad kan vooraf zaken meegeven aan het college om in te brengen bij de bestuurscommissies en/of het algemeen bestuur;
- Gemeenteraden moeten bij essentiële zaken zoals wijziging van de regeling hun toestemming geven aan hun college;
- Gemeenteraden kunnen hun zienswijze geven bij uitvoeringsplannen en uitvoeringsprogramma's en begrotingen;
- Gemeenteraden kunnen wensen en bedenkingen meegeven bij bijv. een instellingsbesluit voor een bestuurscommissie.
- Gemeenteraden krijgen het jaarverslag en de jaarrekening ter kennisname te zien, alvorens deze door het algemeen bestuur wordt vastgesteld.

Deze input van gemeenteraden wordt meegewogen alvorens het algemeen bestuur van de MGR een besluit neemt. Omdat de gemeenteraden deze belangrijke rol hebben, worden vooraf door de MGR informatiebijeenkomsten gehouden voor raadsleden om hen goed te informeren over de zaken die voorliggen zoals:

- Waarom er een voorstel ligt om de regeling te wijzigen omdat er bijv. een nieuwe taak/opdracht en daarmee nieuwe module wordt toegevoegd;
- Welke resultaten er afgelopen jaar zijn geboekt en wat dat heeft gekost per gemeente;
- Wat de beoogde resultaten zijn voor de toekomst en hoe de begroting eruit ziet om deze resultaten te kunnen behalen;
- Welke relevante ontwikkelingen er zijn in het programma Zorg, Onderwijs of Participatie en hoe de MGR hierop inspeelt etc.

Verhouding bestuurscommissie – AB - DB

De bestuurscommissies zijn adviserend aan de besluitvorming van het algemeen bestuur. Iedere bestuurscommissie kiest uit haar midden een voorzitter. De voorzitter van de bestuurscommissies woont de AB vergaderingen bij om toelichting te geven over de adviezen die de bestuurscommissie heeft gegeven en het AB bij te praten over lopende zaken.

Het dagelijks bestuur bereidt de besluiten van het algemeen bestuur voor en doet dat aan de hand van de adviezen van de bestuurscommissies met een eigen adviserende rol als het gaat om de MGR als geheel en de beheerorganisatie.

In de governance van de MGR is bij de oprichting bestuurlijk vastgelegd dat adviezen van de bestuurscommissies worden overgenomen, tenzij er MGR breed bezwaren zijn van organisatorisch, juridisch of financiële aard. Dan wordt afgestemd met de bestuurscommissie hoe dit is op te lossen.

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 van de modules. De AB leden zullen de discussies en besprekingen in de bestuurscommissies dus niet overdoen, maar de adviezen ter harte nemen en meenemen in de besluitvorming. Om deze adviezen goed voor het voetlicht te brengen en de achtergrond toe te lichten, zijn de voorzitters van de bestuurscommissies aanwezig bij de AB vergaderingen.

Samenstelling dagelijks bestuur

Het algemeen bestuur kiest uit haar midden een dagelijks bestuur. Voor de samenstelling van het dagelijks bestuur hebben gemeenten met elkaar de volgende afspraak gemaakt.

In het dagelijks bestuur neemt de wethouder van Arnhem, de wethouder van een middelgrote gemeente (Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Wageningen en Zevenaar) en de wethouder van de kleinere gemeenten (Doesburg, Duiven, Rozendaal en Westervoort) zitting. Zo worden alle perspectieven binnen de MGR zo goed mogelijk ingebracht. Het dagelijks bestuur kiest uit haar midden een voorzitter.

Hoofdpunten uit de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland

De regeling van de MGR is op 23 december 2021 voor het laatst gewijzigd en is [hier](#) te vinden.

In de regeling zijn de taken en bevoegdheden van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur en bestuurscommissies en procedures voor planvorming, begroting en verantwoording te vinden. Gemeenteraden ontvangen voor april van ieder jaar het jaarverslag en de jaarrekening en kunnen hun zienswijze geven op het uitvoeringsprogramma en de begroting.

Eén keer per 4 jaar wordt een meerjarig uitvoeringsplan ontwikkeld en aan de raden voorgelegd voor zienswijze. Dat zal voor het eerst gebeuren in 2023, zodat de nieuwe colleges hierin hun inbreng kunnen hebben en het uitvoeringsplan van de MGR goed aansluit op de collegeprogramma's van de diverse gemeenten.

In de regeling staan verder regels over toetreding en uittreding tot de MGR en tot een samenwerkingsmodule.

Nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen

Per 1 juli 2022 gaat de nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen in. Het doel van deze nieuwe wet is om de democratische legitimatie van gemeenschappelijke regelingen en de kaderstellende en controlerende rol van gemeenteraden te versterken. Denk daarbij aan de mogelijkheid tot het instellen van een onderzoekscommissie door raden en het instellen van raadscommissies. De implementatie van deze nieuwe wet zal daarnaast tot aanpassingen van de regeling van de MGR leiden op het vlak van wijze waarop zienswijze wordt gevraagd aan raden, wijziging begrotingscyclus, gevolgen voor uittreding en evaluatie van de regeling en aspecten als inwonersparticipatie. Het overleg daarover wordt begin 2022 opgestart met bestuurders en gemeenteraadsleden, ondersteund door juristen en griffies van de deelnemende gemeenten. Omdat er meerdere Gemeenschappelijke Regelingen zijn in deze regio lijkt het ook wenselijk afstemming met de andere GR-en te hebben om enige eenduidigheid te realiseren. Dit helpt colleges en raden om goede invulling te blijven geven aan hun rol in de toekomst als het gaat om sturing, besluitvorming en verantwoording en helpt de MGR om transparant haar werk te blijven doen voor de deelnemende gemeenten en haar inwoners.

Transparantie

Het is van groot belang dat alle deelnemende gemeenten precies weten wat de MGR doet en hoe dit gefinancierd wordt. Het gaat immers om lokale taken die regionaal worden uitgevoerd en veelal vanuit lokale middelen worden bekostigd. Er is periodiek ambtelijke en bestuurlijke afstemming over ontwikkelingen waarbij aan de orde komt hoe de MGR hier het beste op in kan spelen in haar uitvoering om de beoogde resultaten te behalen. Er wordt vanuit de MGR actief informatie gedeeld via nieuwsbrieven voor bestuurders en raadsleden en we organiseren informatiebijeenkomsten om colleges en raden te informeren over ontwikkelingen, voorstellen of vraagstukken die voorliggen.

Acties nieuwe bestuursperiode 2022-2026

Gevraagde actie gemeenten

- Iedere gemeente bepaalt op grond van deelname in een module/programma welke portefeuillehouder zitting neemt in de betreffende bestuurscommissie van de MGR. Gezamenlijk bepaalt de bestuurscommissie wie van de leden voorzitter wordt van de betreffende bestuurscommissie.
- Iedere gemeente draagt de wethouder financiën voor, om zitting te nemen in het AB en wijst een plaatsvervangend AB-lid aan.
- Daarnaast wordt met elkaar nagedacht welke AB leden het DB gaan vormen en wie voorzitter wordt. De voorzitter van het DB is tevens voorzitter van het AB.
- Met griffies zal de MGR afstemmen hoe de nieuwe gemeenteraden goed geïnformeerd worden bij de start van hun periode.

Gevraagde actie MGR

- In afstemming met griffies afstemmen hoe de nieuwe gemeenteraden goed geïnformeerd worden over de MGR bij de start van hun periode.
- De wijzigingen Wet Gemeenschappelijke Regelingen doorvoeren in overleg met bestuurders, gemeenteraden en in afstemming met de griffies en andere gemeenschappelijke regelingen

Financiën

Procedure uitvoeringsprogramma en begroting

De bestuurscommissies stellen het uitvoeringsprogramma en de begroting voor hun module op. Het dagelijks bestuur stelt het programma en begroting op voor de beheerorganisatie en voegt al deze programma's en begrotingen samen tot een begroting.

Jaarlijks stelt het Algemeen Bestuur in december de kaders voor de begroting voor het jaar t+1 vast. Zo heeft het Algemeen Bestuur in december 2021 de kaders meegegeven voor de begroting 2023. Dit wordt als kader aan de bestuurscommissies en het DB meegegeven voor het opstellen van de begroting.

Daarbij liggen de volgende afspraken vast:

- Er wordt een indexering voor loonkosten en uitvoeringskosten op grond van de septembercirculaire;
- Voor de begroting van de module Werkgeverschap SW wordt aangesloten bij het aantal SW-ers per 31 oktober van lopende jaar, inschatting van uitstroom van SW-ers en de ontwikkeling van de CAO SW, voor zover bekend;
- Andere aanpassingen van de begroting zijn gebaseerd op adviezen van bestuurscommissies over aanpassing van taken en/of werkwijze en/of beoogde resultaten. Dit kan leiden tot verhoging of verlaging van de begroting voor de betreffende module.

Na opstellen van de begroting bespreekt het algemeen bestuur het concept uitvoeringsprogramma en begroting en worden deze voor zienswijze voorgelegd aan de raden. Na ontvangst en eventuele verwerking van deze zienswijzen van de raden worden het uitvoeringsprogramma en de begroting vastgesteld door het algemeen bestuur. Het jaarverslag en de jaarrekening lopen mee in dezelfde procedure als het uitvoeringsprogramma en de begroting, zodat raden goed geïnformeerd zijn voordat zij een zienswijze afgeven.

Informerende Raden

Ter ondersteuning van de raden worden, in de periode dat de stukken voorliggen voor het inbrengen van een zienswijze, raadsinformatiebijeenkomsten georganiseerd, om zo ook mondeling en interactief verantwoording af te leggen en een toelichting te geven op de plannen voor de toekomst en de bijbehorende begroting. Zo is er alle ruimte voor raadsleden om zich vooraf goed te laten informeren en vragen te stellen bij de bijbehorende stukken.



Contactgegevens

MGR beheer

Postadres:

MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

Postbus 2100

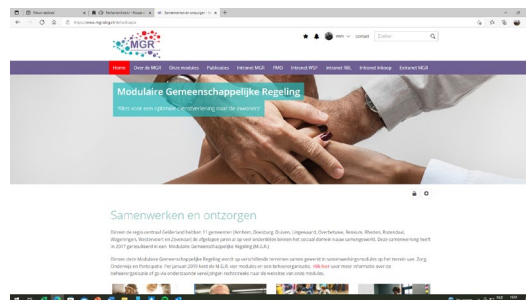
6802 CC Arnhem

Tel: (026) 702 9777

E-mail: secretariaat@mgrsdcg.nl

Directeur: Hermien Wiselius

Telefoon: 026-7029707



Website: www.mgrsdcg.nl

Inkoop sociaal domein

Bezoekadres:

Dorpsplein 1

6931 CZ Westervoort

Postadres:

Postbus 2100

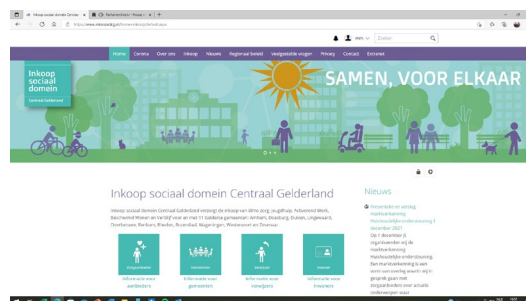
6802 CC Arnhem

E-mail: inkoop@inkoopscdg.nl

Telefoon: (026) 702 9700

Manager: Janny Kuijpers

Telefoon: 026-7029726



Website: www.inkoopscdg.nl

Werkgeverschap SW

Postadres:

MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland

Postbus 2100

6802 CC Arnhem

E-mail: secretariaat@mgrsdcg.nl

Manager: Werner van der Linden

Telefoon: 06 - 51153442

WerkgeversServicePunt Midden-Gelderland

Bezoekadres:

Mr. D. U. Stikkerstraat 11

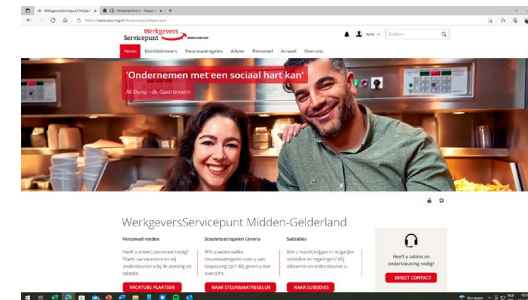
6842 CW Arnhem

E-mail: info@wsp-mg.nl

Telefoon (026) 702 9600

Directeur: Angèle Welting

Telefoon: 026 - 702 9600



Website: www.wsp-mg.nl

Regionaal Bureau Leerlingzaken

Bezoekadres:

Eusebiusbuitensingel 53

6828 HZ Arnhem

Postadres:

Postbus 5283

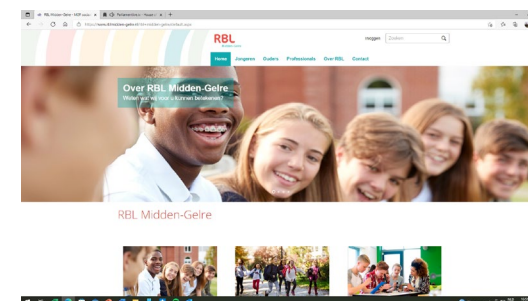
6802 EG Arnhem

E-mail: info@rblmidden-gelre.nl

Telefoon (026) 377 4963

Manager: Inge Hoogland

Telefoon: 026-377 2401



Website: www.rblmidden-gelre.nl

Contractmanagement Inburgering

Postadres:

Inkoop Sociaal Domein Centraal Gelderland

Postbus 2100

6802 CC Arnhem

E-mail: inkoop@inkoopscdg.nl

Manager: Janny Kuijpers

Telefoon: 026-7029726



Bijlage 15

Aan: AB
Van: DB
Onderwerp: Archiefconvenant
Datum: 24 maart 2022
Status: Ter kennisname

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van het archiefconvenant.

Aanleiding

In de Regeling MGR sociaal domein Centraal Gelderland is een artikel 'Zorg voor archiefbescheiden' opgenomen. In de recent herziene en getekende DVO's voor de modules, die hun taken in mandaat vervullen voor de aangesloten gemeenten, is als uitwerking van de Regeling een artikel opgenomen met de volgende tekst: "Opdrachtgever en opdrachtnemer maken per afgesloten dienstverleningsovereenkomst schriftelijke afspraken over het uitvoeren van werkzaamheden met betrekking tot [...] het beheer van archiefbescheiden die betrekking hebben op gemandateerde taken voor welke archiefbescheiden het college zorgdrager is". Daartoe is voorliggende Archiefconvenant opgesteld. Hiermee worden de verantwoordelijkheden duidelijk ingeregeld, zodat een ieder weet wie waarvoor verantwoordelijk is als het gaat om het archiefbeheer.

Over het convenant en de archivering binnen de modules is in 2020 en 2021 overleg geweest tussen de MGR en gemeentelijke informatiemanagers. De tekst van het convenant is in samenspraak met hen opgesteld. Zij hebben ook kennisgenomen van de inventarisatie van het archiefbeheer bij de modules.

Een aanbeveling vanuit dit Archiefoverleg MGR-gemeenten was het Gelders Archief te verzoeken om de systemen waarin te archiveren informatieobjecten worden bewaard te toetsen op archiefwaardigheid. De kernboodschap van het toetsingsrapport is dat de applicaties met de juiste aanpassingen en opvolging van aanbevelingen bruikbaar zijn voor juiste archivering. "Hiermee rekening houdend zijn, op basis van de beschikbare informatie, beide systemen bruikbaar voor juiste archivering conform de wettelijke eisen uit de Archiefwet, het Archiefbesluit en de Archiefregeling."

De gemeentelijke informatiemanagers hebben het toetsingsrapport ontvangen. Omdat er nog een enkele vraag over gesteld is, wordt op 31 maart een extra bijeenkomst ingepland met het Archiefoverleg MGR-gemeenten en het Gelders Archief zodat iedere gemeente een positief advies kan geven over de ondertekening van het Archiefconvenant.

Vanzelfsprekend zal het de inzet van de MGR zijn om voor zover de applicaties nu nog niet volledig digitaal voldoen aan de archiefwettelijke eisen, met de leveranciers in overleg te gaan om met passende maatregelen de archieffunctie verder te verbeteren. Het Dagelijks Bestuur heeft hier ook op aangedrongen.

Proces

Het vaststellen van het Archiefconvenant is een bevoegdheid van het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur heeft het Archiefconvenant vastgesteld. Hierna wordt het naar de gemeenten gestuurd, met het verzoek om deze te laten ondertekenen door de bevoegde persoon, en uiterlijk 15 mei 2022 getekend te retourneren.

Het Archiefconvenant wordt voor kennisgeving aan het Algemeen Bestuur voorgelegd.

Bijlage 16: Archiefconvenant

Convenant Archief MGR sociaal domein Centraal Gelderland

Partijen,

het Dagelijks Bestuur van MGR sociaal domein Centraal Gelderland, hierna te noemen MGR SDCG, hierbij vertegenwoordigd door de voorzitter (of de directeur),

en

de colleges van de deelnemende gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar, hierna te noemen Gemeenten, hierbij vertegenwoordigd door de gemandateerde ondertekenaars,

Overwegende dat:

- MGR SDCG namens Gemeenten taken in mandaat uitvoert;
- Door Gemeenten ook mandaat wordt verleend voor het uitvoeren van het archiefbeheer voor de betreffende taken aan de MGR SDCG;
- De MGR SDCG zelf zorgdrager is voor het archief van haar eigen bedrijfsvoering en voor het archief van de aan haar gedelegeerde taken;
- Dit convenant als voorziening wordt ingesteld om de verantwoordelijkheid voor het beheer van de archiefbescheiden vast te leggen;
- Vermenging van archiefbescheiden van de MGR SDCG en de archiefbescheiden van Gemeenten dient te worden vermeden;
- Het beheer van archiefbescheiden conform de vigerende Archiefwet en -regelgeving ingericht en uitgevoerd dient te worden;
- Het op grond van de archiefwettelijke zorgplicht van de gemeenten noodzakelijk is over het beheer van de gemeentelijke archiefbescheiden door MGR SDCG afspraken vast te leggen;

Komen het volgende overeen:

A. Beheer gemeentelijke archiefbescheiden opgemaakt of ontvangen door MGR SDCG

MGR SDCG verplicht zich de bescheiden in overeenstemming met de bepalingen uit wet- en regelgevingen te beheren. Daarbij gelden artikel 40 en 41 van de Archiefwet 1995 (Hoofdstuk VII. Archiefbescheiden van andere overheidsorganen).

Toegankelijkheid

De MGR dient het beheer van de archieven namens de gemeenten uit te voeren conform artikel 3 van de Archiefwet 1995. Dit houdt in dat zij namens de gemeenten de onder de MGR berustende archiefbescheiden, ongeacht hun vorm, in goede, geordende en toegankelijke staat brengt en bewaart.

Bewaartermijnen

Wanneer er wordt gesproken over wettelijke bewaartermijnen, gelden hierbij de bewaar- en vernietigingstermijnen uit de geldende selectielijsten op het moment van dossiervorming. De bewaartermijnen worden nader gespecificeerd in archiefuitwerkingen per module.

Vervanging

Binnen de aan de MGR SDCG gemandateerde taken en werkprocessen is vrijwel uitsluitend sprake van digitale dossiers. Daar waar nog sprake is van analoge archiefbescheiden zullen die volgens de daartoe geldende regelgeving en slechts met instemming van de toezichthouder van de MGR SDCG worden vervangen door digitale bescheiden. Daartoe wordt een Handboek Vervanging opgesteld.

Vernietiging

Het vernietigen, overdragen, ter beschikkingstelling en het overbrengen van archiefbescheiden blijft een verantwoordelijkheid van de deelnemer in de regeling. De MGR mag geen archiefbescheiden in de zin van de Archiefwet 1995 vernietigen. De MGR doet hiertoe een voorstel waarna de gemeenten de voor hen geldende interne procedure volgen. De MGR verwijdert na goedkeuring de archiefbescheiden uit de archieven en maakt hiervan een proces-verbaal op.

Procedure vernietiging

- Opstellen vernietigingslijsten (per module en per gemeente) na verlopen termijnen door MGR SDCG.
- Vernietigingslijsten wordt ter ondertekening naar de DIV-managers van de afzonderlijke gemeenten gestuurd.
- Gemeenten leggen de vernietigingslijsten voor aan hun archivaris.
- De gemeenten tekenen en sturen de lijst terug naar MGR SDCG.

Na akkoord tot vernietiging van het bevoegd gezag zorgt MGR SDCG, dan wel de leverancier van de applicatie waarin de bescheiden en dossiers zijn opgeslagen, voor de vernietiging (definitieve verwijdering) van de digitale dossiers en een bevestiging van de vernietiging.

B. Beëindiging van het convenant

Het convenant is een uitwerking van artikel 30 van de Regeling MGR sociaal domein Centraal Gelderland. In de situatie dat een gemeente de samenwerking met een van de modules van de MGR SDCG wil beëindigen, treedt artikel 35 van de Regeling (Beëindigen van deelname aan een samenwerkingsmodule) in werking. Indien een partij uit de Regeling treedt, treedt artikel 32 van de Regeling (Uittreding uit regeling) in werking en wordt deze van rechtswege ontbonden ten aanzien van de uittredende partij.

Teruglevering

Bij uittreden uit een of meer modules worden met de betreffende gemeente afspraken gemaakt over de teruglevering van de archiefbescheiden en vervalt het mandaat voor archivering voor die module(s).

De kosten voor een dergelijke migratie komen voor rekening van de uittredende gemeente.

C. Toezicht

De MGR SDCG laat jaarlijks een toets doen op het archiefbeheer door haar toezichthouder (Gelders Archief) en geeft de deelnemers inzage in het toetsingsrapport. Hieruit volgt (eventueel) een verbeterplan.

Deze toets kan bijvoorbeeld worden uitgevoerd aan de hand van de Handreiking van de VNG Horizontale verantwoording Archiefwet 1995 via Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's). Hierbij zal het toetsingsrapport ten minste die KPI's moeten bevatten die spreken over taakverwaarlozing.

Voor de periode waarin de archiefbescheiden van de gemeenten onder de MGR berusten, blijft het toezicht van de gemeentearchivaris op het beheer van de bescheiden van kracht. Voor de algemene toezichtstaak kunnen de gemeentearchivarissen dit afstemmen met de toezichthouder van MGR SDCG, in casu het Gelders Archief. Beheerafspraken die verder gaan, zoals procedures van vernietiging en overbrenging, vergen afstemming met de archiefdienst van het betreffende bevoegd gezag.

D. Overleg

De MGR SDCG organiseert minimaal een keer per jaar een overleg met de deelnemers en het Gelders Archief, of vaker indien gewenst door partijen, om het namens de deelnemers uitgevoerde archiefbeheer te bespreken. Dit overleg kan worden beschouwd als een TIO (Tactisch Informatie Overleg), dat dient ter voorbereiding van het SIO (Strategisch Informatie Overleg) van de gemeenten zelf en van de MGR SDCG.

E. Kosten



De kosten voor het beheren van de archiefbescheiden zijn voor rekening van de MGR SDCG. Deze kosten mag zij verhalen (naar rato) op de individuele gemeenten middels de individuele bijdragen.

F. Bijlagen

Bijlage 1: module Inkoop sociaal domein Centraal Gelderland (Inkoop)

Bijlage 2: module Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL)

Bijlage 3: module Werkgevers Servicepunt Midden-Gelderland (WSP)

In de bijlagen wordt nader gespecificeerd welke taken bij de betreffende module zijn belegd, op grond van welke werkprocessen welke dossiers en archiefbescheiden worden geproduceerd, welke applicaties worden gebruikt en welke bewaartermijnen worden gehanteerd.

Ondertekening

het Dagelijks Bestuur van MGR sociaal domein Centraal Gelderland, hierna te noemen MGR SDCG, hierbij vertegenwoordigd door:

Naam: Johannes Goossen
Functie: Voorzitter
Plaats en datum: Westervoort,
Handtekening:

En

Het college van B&W van Gemeenten, hierbij vertegenwoordigd door:

Gemeente: **Arnhem**
Naam:
Functie:
Plaats en datum:
Handtekening:

Andere gemeenten etcetara

Bijlage 17 Selectie accountant 2022 ev

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Selectiecommissie
Datum: 24-3-2022
Status: Besluitvormend

Conceptbesluit AB

Het AB stelt Stolwijk Kelderman, met als tekenend accountant Dhr. G. Bouwhuis, aan als controlerend accountant voor de boekjaren 2022 en 2023, met mogelijke verlenging voor 2024 en 2025.

Inleiding

21 oktober 2021 heeft het AB van de MGR een selectiecommissie ingesteld om door middel van een meervoudig onderhandse aanbesteding een nieuwe accountant voor de MGR voor te dragen voor aanstelling. In dit besluit heeft het AB zich tevens uitgesproken over:

- De inhoud van de opdracht: De interim controle, de eindejaar controle, de natuurlijke adviesfunctie, bestuurlijke ondersteuning, afspraken over meerwerk en ondersteuning bij implementatie van de rechtmatigheidsverklaring;
- De looptijd: twee jaar, met de optie tot verlenging voor twee jaar
- De controlerend accountant: een accountant die niet eerder controlerend accountant van de MGR is geweest.

Verloop van de aanbesteding

Op basis van de uitspraken heeft de selectiecommissie een offerteaanvraag opgesteld, die begin december is verstuurd naar vijf lokale en/of in lagere overheden gespecialiseerde accountantskantoren.

Twee kandidaten hebben zich afgemeld op basis van onbeschikbaarheid in de gevraagde periodes, de weging van prijs en kwaliteit, en het hanteren van de inkoopvoorwaarden van de MGR.

Alle kandidaten zijn in de gelegenheid gesteld schriftelijk vragen in te dienen over de offerteaanvraag; hier is geen gebruik van gemaakt.

Uiteindelijk is enkel door Stolwijk Kelderman een offerte ingediend.

Advies

De offerte van Stolwijk Kelderman voldoet aan de eisen gesteld in de offerteaanvraag en past binnen begroting. Gelet op de goede ervaringen met Stolwijk Kelderman in de afgelopen jaren, en daarbij het ontbreken van overige offertes, adviseert de selectiecommissie het volgende:

Stolwijk Kelderman, met als tekenend accountant Dhr. G. Bouwhuis, aan te stellen als controlerend accountant voor de boekjaren 2022 en 2023, met mogelijk verlenging voor 2024 en 2025.