

## Bundel - MGR - Algemeen Bestuur van 13 oktober 2022

- 1 Opening en vaststelling agenda (bijlage 0)  
*Welkom aan wethouder van Vulpen van Wageningen*  
concept agenda AB MGR SDCG 13 oktober 2022\_.pdf
- 2 Ter besluitvorming: benoemen van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter (bijlage 1)  
bijlage 1 Voorstel benoemen VZ en plv VZ voor AB 13 oktober 2022 .pdf
- 3 Ter besluitvorming: benoemen van nieuw AB lid Wageningen en plaatsvervangende leden voor de gemeente Overbetuwe en Zevenaar (bijlage 2)  
bijlage 2 benoemen lid en plaatsvervangende leden algemeen bestuur MGR voor AB 13 oktober 2022.pdf
- 4 Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname (mondeling)  
• *Rechtmatigheidsverantwoording Eerste Kamer 27 september*
- 5 Verslagen: Concept verslag AB 23 juni 2022 (bijlage 3)  
bijlage 3 Concept verslag AB MGR SDCG 23 juni 2022 voor AB 13 oktober 2022.pdf
- 6 Ter kennisname: Halfjaarrapportage MGR (bijlage 4)  
*Mondelinge toelichting voorzitters Bestuurscommissies*  
bijlage 4 concept MGR Halfjaarrapport 2022 voor AB 13 oktober 2022.pdf
- 7 Ter besluitvorming: Urenuitbreiding SW-medewerkers (bijlage 5, 5a)  
*Toelichting door voorzitter bestuurscommissie Participatie*  
bijlage 5 voorstel urenuitbreiding SW-medewerkers voor AB 13 oktober 2022.pdf  
Bijlage 5a. BC Participatie Notitie Beleidslijnen SW Urenuitbreiding.cleaned.pdf
- 8 Ter informatie: Klantentevredenheidsonderzoek RBL (bijlage 6)  
*Toelichting door voorzitter bestuurscommissie Onderwijs*  
bijlage 6 BC Onderwijs Memo KTO 2022 voor AB 13 oktober 2022.pdf
- 9 Ter bespreking: Accountscontrole 2022 (bijlage 7)  
*Het AB wordt gevraagd aandachtspunten aan te reiken voor de accountantscontrole over 2022*  
Bijlage 7 Aandachtspunten accountantscontrole 2022 voor AB 13 oktober 2022.pdf
- 10 Ter besluitvorming: Vergaderplanning AB 2023 (bijlage 8)  
Bijlage 8 concept Vergaderrooster AB 2022 voor AB 13 oktober 2022.pdf
- 11 Rondvraag
- 12 Sluiting



# Concept AGENDA

**Overleg** : **Algemeen bestuur MGR SDCG**

**Datum** : 13 oktober 2022

**Tijd** : **9.30 – 11.00 uur**

**Plaats** : **Gemeentehuis Westervoort, zaal 4**

---

## AGENDAPUNTEN

1. **Opening en vaststelling agenda**  
Welkom aan wethouder van Vulpen van Wageningen
2. **Ter besluitvorming:** benoemen van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter bijlage 1
3. **Ter besluitvorming:** benoemen van nieuw AB lid Wageningen en plaatsvervangende leden voor de gemeente Overbetuwe en Zevenaar bijlage 2
4. **Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname**
  - Rechtigheidsverantwoording Eerste Kamer 27 september mondeling
5. **Verslagen**  
Concept verslag AB 23 juni 2022 bijlage 3
6. **Ter kennisname:** Halfjaarrapportage MGR bijlage 4
  - a. Mondelinge toelichting voorzitters Bestuurscommissies
7. **Ter besluitvorming:** Urenuitbreiding SW-medewerkers bijlage 5, 5a  
Toelichting door voorzitter bestuurscommissie Participatie
8. **Ter informatie:** Klantentevredenheidsonderzoek RBL bijlage 6  
Toelichting door voorzitter bestuurscommissie Onderwijs
9. **Ter bespreking:** Accountscontrole 2022 bijlage 7  
Het AB wordt gevraagd aandachtspunten aan te reiken voor de accountantscontrole over 2022
10. **Ter besluitvorming:** Vergaderplanning AB 2023 bijlage 8
11. **Rondvraag**
12. **Sluiting**



**Bijlage 1**            **Benoemen voorzitter en plaatsvervangend voorzitter MGR**  
**Aan:**                **Algemeen Bestuur**  
**Van:**                **Dagelijks Bestuur**  
**Datum:**            **13 oktober 2022**  
**Status:**            **Ter vaststelling**

---

### **Concept besluit AB**

Het algemeen bestuur benoemt Johannes Goossen tot voorzitter en Dorus Klomberg tot plaatsvervangend voorzitter.

### **Inleiding**

Het algemeen bestuur heeft in haar vergadering van 23 juni 2022 uit haar midden een dagelijks bestuur benoemd:

- Paul Smeulders namens de gemeente Arnhem
- Dorus Klomberg namens de middelgrote gemeenten (Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Wageningen en Zevenaar)
- Johannes Goossen namens de kleinere gemeenten (Doesburg, Duiven, Rozendaal en Westervoort)

*De regeling zegt in art.13 :*

- Het dagelijks bestuur bestaat uit de voorzitter en twee andere leden, door het algemeen bestuur uit zijn midden aan te wijzen en te ontslaan.*
- Een lid van het dagelijks bestuur blijft aan totdat in de opvolging is voorzien. Het lid kan indien hij opnieuw is aangewezen tot lid van het algemeen bestuur, terstond opnieuw benoemd worden.*

### **Voorzitter en plaatsvervangend Voorzitter**

In haar vergadering van 4 juli 2022 heeft het dagelijks bestuur over de taakverdeling gesproken, en stelt aan het algemeen bestuur voor om Johannes Goossen als voorzitter, en Dorus Klomberg als plaatsvervangend voorzitter aan te wijzen.



## **Bijlage 2      Benoemen leden en plaatsvervangende leden algemeen bestuur MGR**

**Aan:**                **Algemeen Bestuur**  
**Van:**                **Dagelijks Bestuur**  
**Datum:**            **13 oktober 2022**  
**Status:**            **Ter vaststelling**

---

### **Concept besluit AB**

Het algemeen bestuur benoemt de hieronder genoemde leden en plaatsvervangende leden van het algemeen bestuur zoals aangewezen door de deelnemende gemeenten.

### **Inleiding**

De AB en plaatsvervangende leden worden door de deelnemende gemeenten aangewezen.  
Het AB benoemt de leden en plaatsvervangende leden.

*De regeling zegt in art. 10:*

*a. Iedere deelnemer wijst uit zijn midden één lid aan als lid van het algemeen bestuur.*

*Gelijktijdig wordt een plaatsvervangend lid aangewezen.*

*b. Een lid van het algemeen bestuur heeft zitting gedurende dezelfde periode als de zittingsduur van het college die het vertegenwoordigt. Indien het lid in de nieuwe zittingsperiode opnieuw deel uitmaakt van het college kan hij terstond opnieuw worden aangewezen als lid van het algemeen bestuur.*

### **Namen van nieuw lid en plaatsvervangende leden van het algemeen bestuur**

- Gemeente Wageningen: Guido van Vulpen AB lid en Maud Hulshof plaatsvervangend lid
- Gemeente Overbetuwe: Chantal Teunissen plaatsvervangend lid
- Gemeente Zevenaar: Stef Bijl plaatsvervangend lid



## Concept verslag

<b>Overleg</b>	:	<b>Algemeen bestuur MGR SDCG</b>
<b>Datum</b>	:	23 juni 2022
<b>Tijd</b>	:	<b><u>9.30 – 11.30 uur</u></b>
<b>Plaats</b>	:	<b>Gemeentehuis Westervoort, zaal 4</b>
<b>Voorzitter</b>	:	Johannes Goossen, Duiven
<b>Notulen</b>	:	Linda Blok, MGR
<b>Aanwezig</b>	:	Dorus Klomberg, Rheden Nick Hubers, Lingewaard Peter Pennekamp, Westervoort Birgit van Veldhuizen, Doesburg Arthur Boone, Zevenaar Maud Hulshof, Wageningen Simon Warmerdam, Rozendaal Hermien Wiselius, MGR Sjoerd Bergsma, MGR (digitaal)
<b>Afwezig (mkg)</b>	:	Paul Smeulders, Arnhem Rik van den Dam, Overbetuwe Marinka Mulder, Renkum

---

### AGENDAPUNTEN

#### 1. Opening en vaststelling agenda

Welkom aan nieuwe AB-leden door Johannes Goossen. Dit overleg staat in het teken van kennismaking, benoeming en vaststelling stukken die al door de raad zijn gezien.

In verband met de aanwezigheid van nieuwe wethouders in het Algemeen Bestuur volgt er een voorstelronde.

De voorzitters van de bestuurscommissies nemen ook deel aan de AB-vergaderingen maar het is nog niet bekend wie dit zijn. In de AB-vergadering van oktober zullen deze voorzitters aanschuiven.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

#### 2. Mededelingen en ingekomen stukken – tkn

- *Terugblik raadsbijeenkomsten 9 en 12 mei 2022*

Hermien geeft een toelichting op de raadsinformatieavonden. Er was één digitale avond en één fysieke avond. De digitale bijeenkomst is minder bezocht dan de fysieke bijeenkomst.

De raadsleden en andere aanwezigen zijn meegenomen in wat de MGR is en wat zij doen. In december volgt er nog een raadsinformatieavond dat in het teken zal staan van het jaarverslag van RBL.

- *Brief Provinciale Staten – brief gemeenschappelijke toezichtskader 2022*



De MGR staat net als gemeenten onder toezicht van de Provincie.

Er is nooit een toezichtkader voor gemeenschappelijke regelingen geweest, dit gaf soms wat spanning. Er is nu een landelijk gemeenschappelijk toezichtskader voor GR-en ontwikkeld. Dit gaat met name om de begroting, als er zaken niet van toepassing zijn op de GR dan kunnen we dit nader uitleggen.

- *Brief min Biza - Wet gemeenschappelijke Regelingen en aanpak MGR*

De belangrijkste wijziging dat direct al ingaat op 1 juli is het wijzigen termijnen voor de jaarrekening en begroting, hier heeft de MGR geen last van omdat deze stukken tijdens deze vergadering worden afgerond.

Vanaf 1 juli geldt dat de raden op eigen initiatief een adviescommissie kunnen instellen. Er zijn vooralsnog geen acute zaken om te regelen.

Wethouder Boone stelt een vraag over de aanpassingen. Deze wet er is gekomen naar aanleiding van de enorme hoeveelheid kritiek vanuit de raden dat zij geen invloed hadden op de GR-en. Is de MGR voldoende voorbereid op een dergelijke adviescommissie of op andere zaken die voortkomen uit deze wet? Het instellen van een adviescommissie is sterk afhankelijk van wat raden willen. Thema's zoals Beschermd Wonen en andere ontwikkelingen binnen wetswijzigingen dan zou hier een specifieke adviescommissie voor ingericht kunnen worden. De plicht van de MGR is om zo goed mogelijk te informeren. De MGR is transparant en de raden worden nauw betrokken bij de MGR. Wethouder Klomberg geeft de suggestie om dit bij de griffies te beleggen. Het is belangrijk onderscheid te maken in beleidsrijk en uitvoeringsgerichtheid. De MGR is een uitvoeringsorganisatie. Het initiatief voor een adviescommissie moet vanuit de raden komen. Daarom worden er op diverse momenten bijeenkomsten gepland zodat raadsleden elkaar kunnen ontmoeten. Het inregelen in de Regeling moet binnen twee jaar. Mogelijk dat de regeling van de MGR toch moet worden aangepast en dan wordt onderzocht wat een logisch moment hiervoor kan zijn. Het is goed dit terug te leggen bij de griffies om te inventariseren welke signalen zij horen en hoe gaan we dit gezamenlijk oppakken?

### 3. Verslagen

*Concept verslag AB 24 maart 2022*

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Wethouder Van Veldhuizen informeert naar de voortgang van het verzoek aan Scalabor voor het toesturen van het financieel jaarverslag aan de gemeenteraad. Dit is een verzoek van de gemeenteraad in verband hun toestemming voor het toekennen van de coronamiddelen aan Scalabor. Het verzoek is bij Scalabor neergelegd en zal nogmaals gedaan worden.

### 4. Ter besluitvorming: benoemen van leden algemeen bestuur en plaatsvervangende leden

Het algemeen bestuur benoemt de hieronder genoemde leden van het algemeen bestuur en de plaatsvervangende leden zoals aangewezen door de deelnemende gemeenten als AB-lid van de MGR. De plaatsvervangende leden van de gemeente Overbetuwe en Zevenaar zijn nog niet bekend.

AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente
Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem
Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg
Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven
Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard
Rik van den Dam		Overbetuwe



Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum
Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal
Dorus Klomberg	Paul Hofman	Rheden
Maud Hulshof	Guido van Vulpen	Wageningen
Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort
Arthur Boone		Zevenaar

**5. Ter besluitvorming:** Benoemen dagelijks bestuur

Het DB bestaat uit 3 leden van het AB, te weten de wethouder van de gemeente Arnhem, een vertegenwoordiger van de middelgrote gemeenten en een vertegenwoordiger van de kleine gemeenten.

De huidige DB leden hebben afgestemd met de betreffende gemeenten wie namens hen in het DB zitting neemt. De uitkomst daarvan is als volgt.

- Paul Smeulders, wethouder van de gemeente Arnhem,
- Dorus Klomberg (namens de middelgrote gemeenten) en
- Johannes Goossen (namens de kleinere gemeenten)

Het algemeen bestuur Pauls Smeulders, Dorus Klomberg en Johannes Goossen als leden van het dagelijks bestuur van de MGR.

De DB-leden komen 4 juli bij elkaar en zullen dan een voorzitter aanwijzen.

**6. Ter informatie:** presentatie governance en regeling MGR

Naslagdocument: Overdrachtdossier

<https://www.mgrsdcg.nl/publicaties/raadsinformatie/default.aspx#folder=2186550>

en Reglement van Orde.

Hermien geeft een presentatie over de governance en de regeling van de MGR. zie bijlage presentatie.

De bestuurscommissies zijn adviescommissies van het algemeen bestuur. De portefeuillehouders nemen deel in de betreffende bestuurscommissie en de wethouders financiën hebben zitting in het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur neemt in principe het advies over van de bestuurscommissies. De reden dat de voorzitters van de bestuurscommissies aansluiten bij de AB-vergaderingen is om de voortgang van de ontwikkelingen binnen de modules en de adviezen toe te lichten.

Elke gemeente heeft een accountmanager voor de MGR. Deze persoon is coördinerend om het gehele proces van ambtelijke en bestuurlijke advisering vanuit de gemeenten en besluitvorming in het AB en de formele inbreng van raden via zienswijzen goed te laten verlopen.

De MGR heeft ongeveer 80 medewerkers en is gehuisvest in gemeentehuis van Westervoort, stadskantoor van Arnhem en Arnhem Zuid. De P&F-taken zijn uitbesteed aan 1stroom. De beheerorganisatie is bewust lean en mean opgezet. Er wordt veel uitbesteed en gebruik gemaakt van aanwezige kennis bij gemeenten of andere GR-en. Bijvoorbeeld in de werkgroep Juristen wordt gebruik gemaakt van de kennis en kunde van juristen uit de deelnemende gemeenten. De bedrijfsvoering moet lean en mean blijven maar is een uitdaging met alles wat er speelt zoals WOO, AVG en archiefwet. Er wordt nu gebruik gemaakt van een Functionaris gegevensbescherming van de Gemeente Arnhem. Door de gemeente Arnhem is het signaal afgegeven dat dit niet meer past in het totale pakket. Daarom zal Hermien andere gemeenten hiervoor gaan benaderen.

Vanuit de MGR worden er met de AB-leden kennismakingsafspraken gepland met de directeur en manager bedrijfsvoering. Dit overleg staat in het teken van kennismaken, het uitvoeringsplan 2023-2026 en ophalen van wensen en behoeften van gemeenten.



Ontwikkelingen uit de modules:

- **Inkoop:**

De manager Inkoop is directeur geworden van de MGR Noord Limburg. De vervanging is geregeld door een interim-manager. Na werving start per 1 september een nieuwe manager Inkoop met ervaring vanuit een andere inkoopregio.

- **WSP:**

De directeur van het WSP is wethouder geworden in de gemeente Zeist. Bij de module zijn diverse ontwikkelingen, die vragen om voortgang en continuïteit. Zo heeft het UWV aangegeven minder intensief te willen samenwerken met gemeenten/MGR binnen het WSP als één team. UWV gaat verder met een eigen team op een eigen locatie, zodat er sprake is van ontvlechting. Ook heeft de bestuurscommissie Participatie te maken met allemaal nieuwe wethouders. Daarom is gekozen voor een wat langere interim periode door iemand die het werkveld en de regio goed kent. Werner van der Linden gaat dit oppakken. Hij is nu ook manager WgSW voor één dag in de week en hij onderzoekt of de functie manager WgSW en WSP gecombineerd kan worden. De bestuurscommissie zal een nadrukkelijke rol hebben bij de opdracht, het profiel en de werving en selectie. Planning is om in maart 2023 een nieuwe manager/directeur te kunnen benoemen.

- **RBL:**

Deze module loopt goed. Bij het RBL is een klantenonderzoek gestart. Dit zal nieuw input geven. Daarnaast is het RBL actief betrokken bij het voorkomen van jeugdwerkloosheid en jongeren in de regio die minder kansrijk zijn.

- **WgSW:**

Vorig jaar is onderzocht in welke vorm Scalabor verder gaat in de samenwerking met gemeenten gebaseerd op de afspraken uit 2018 voor een periode van vijf jaar en de uitgevoerde evaluatie. Gemeenten zijn tevreden over de uitvoering. Scalabor heeft aangegeven verder te willen, maar vanaf 2023d niet langer onder dezelfde financiële kaders. Er zijn daarom nieuwe afspraken gemaakt met gemeenten over wat het aanwijsbesluit van het bieden van passend werk zou moeten kosten.

Het werkgeverschap is ondergebracht bij de MGR. De MGR moet de opdracht voor het uitvoeren van het werkgeverschap vanaf 2023, te weten salaris- en personeelsadministratie, HR-taken, Arbo-taken en medezeggenschap opnieuw gunnen, passend binnen de aanbestedingswet. Juridisch is geconstateerd dat, in aansluiting op het aanwijsbesluit van gemeenten, de MGR deze opdracht rechtmatig kan gunnen aan Scalabor. Daarbij is bewust gekozen te doen via vrijwillige transparantie, waarbij andere partijen 20 dagen de tijd hebben hierop te reageren. Dit loopt begin van de zomer.

## **7. Ter vaststelling: Jaarrekening 2021**

- a. Jaarrekening 2021
- b. Accountantsverslag
- c. Controleverklaring

De accountant heeft in de maart vergadering het accountantsverslag toegelicht en aangegeven dat ze een goedkeurende controleverklaring zouden afgeven. Op basis van deze verklaring kan de jaarrekening over 2021 worden vastgesteld.

Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening 2021 vast en dechargeert het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.

## **8 Ter bespreking: Reactienota zienswijzen en zienswijzen**





Het DB heeft een reactienota gemaakt op basis van de zienswijzen. Het DB is verheugd over de reacties van de raden en nemen de adviezen ter harte.

De AB-leden hebben hier verder geen vragen over en stemmen hiermee in.

#### 9 Ter vaststelling: Uitvoeringsprogramma 2022/2023 begrotingswijziging 2022 en meerjarenbegroting 2023-2026

De AB-leden hebben geen vragen of opmerkingen.

Het AB stelt de gewijzigde begroting 2022, uitvoeringsprogramma 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 vast. De reactienota en vastgestelde stukken worden voorgelegd aan de raden en de begroting wordt ingediend bij de provincie.

#### 10 Rondvraag

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

#### 11 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 10.45 uur.

Actielijst Algemeen Bestuur MGR SDCG				
Nr	Datum AB	Acties	Status	Gereed voor
1	24-03-2022/23-06-2022	Werner legt het verzoek neer bij Scalabor om het financieel jaarverslag met gemeente te delen ivm hun bijdrage van de coronagelden.	Vraag staat uit bij Scalabor	

BESLUITENLIJST 2022 Algemeen Bestuur MGR SDCG		
Nr.	Datum AB	Besluit
B74	24-03-2022	Het Algemeen Bestuur stelt vast dat per 24 maart 2022 Nick Hubers lid is van het Algemeen Bestuur namens de gemeente Lingewaard.
B75	24-03-2022	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.
B76	24-03-2022	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.
B77	24-03-2022	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 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.
B78	24-03-2022	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.																																				
B79	24-03-2022	Het AB neemt kennis van het overdrachtdossier en stemt in met het delen onder de nieuwe colleges en raden.																																				
B80	24-03-2022	Het AB neemt kennis van het archiefconvenant.																																				
B81	24-03-2022	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.																																				
B82	23-06-2022	Het algemeen bestuur benoemt de hieronder genoemde leden van het algemeen bestuur en de plaatsvervangend leden zoals aangewezen door de deelnemende gemeenten als AB-lid van de MGR. <table border="1" data-bbox="406 728 1428 1176"> <thead> <tr> <th>AB-lid</th> <th>Plaatsvervangend AB-lid</th> <th>Gemeente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paul Smeulders</td> <td>Marco van der Wel</td> <td>Arnhem</td> </tr> <tr> <td>Birgit van Veldhuizen</td> <td>Loes van der Meijs-van de Laar</td> <td>Doesburg</td> </tr> <tr> <td>Johannes Goossen</td> <td>Gemma Tiedink</td> <td>Duiven</td> </tr> <tr> <td>Nick Hubers</td> <td>Aart Slob</td> <td>Lingewaard</td> </tr> <tr> <td>Rik van den Dam</td> <td></td> <td>Overbetuwe</td> </tr> <tr> <td>Marinka Mulder</td> <td>Joa Maouche</td> <td>Renkum</td> </tr> <tr> <td>Simon Warmerdam</td> <td>Tineke van der Pas</td> <td>Rozendaal</td> </tr> <tr> <td>Dorus Klomberg</td> <td>Paul Hofman</td> <td>Rheden</td> </tr> <tr> <td>Maud Hulshof</td> <td>Guido van Vulpen</td> <td>Wageningen</td> </tr> <tr> <td>Peter Pennekamp</td> <td>Jan Derksen</td> <td>Westervoort</td> </tr> <tr> <td>Arthur Boone</td> <td></td> <td>Zevenaar</td> </tr> </tbody> </table>	AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente	Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem	Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg	Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven	Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard	Rik van den Dam		Overbetuwe	Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum	Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal	Dorus Klomberg	Paul Hofman	Rheden	Maud Hulshof	Guido van Vulpen	Wageningen	Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort	Arthur Boone		Zevenaar
AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente																																				
Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem																																				
Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg																																				
Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven																																				
Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard																																				
Rik van den Dam		Overbetuwe																																				
Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum																																				
Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal																																				
Dorus Klomberg	Paul Hofman	Rheden																																				
Maud Hulshof	Guido van Vulpen	Wageningen																																				
Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort																																				
Arthur Boone		Zevenaar																																				
B83	23-06-2022	Het AB benoemt de volgende DB-leden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paul Smeulders, wethouder van de gemeente Arnhem,</li> <li>• Dorus Klomberg (namens de middelgrote gemeenten) en</li> <li>• Johannes Goossen (namens de kleinere gemeenten)</li> </ul>																																				
B84	23-06-2022	Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening 2021 vast en dechargeert het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.																																				
B85	23-06-2022	Het AB stelt de gewijzigde begroting 2022, uitvoeringsprogramma 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 vast. De reactienota en vastgestelde stukken worden voorgelegd aan de raden en de begroting wordt ingediend bij de provincie.																																				

Vastgesteld op 13 oktober 2022

J. Goossen

H.H. Wiselius

Voorzitter

secretaris



## Bijlage 4

**Aan: Algemeen Bestuur**  
**Van: Dagelijks Bestuur**  
**Onderwerp: Halfjaarrapport MGR 2022**  
**Datum: 13-10-2021**

---

### Concept besluit AB 13 oktober

Het AB neemt kennis van de halfjaarrapportage van de MGR over 2022 en de reactie en adviezen van het DB en de bestuurscommissies. Het AB neemt het advies over om in de digitale nieuwsbrief van de MGR voor raadsleden een kort beeld te schetsen van de halfjaarrapportage van de MGR.

### Inleiding

De halfjaar cijfers over 2022 zijn besproken in het Dagelijks bestuur en in de bestuurscommissies van de betreffende modules. De adviezen van het DB en de bestuurscommissies zijn hieronder vermeld. De voorzitters van de bestuurscommissies zullen hierop een korte toelichting geven tijdens de AB vergadering.

### Adviezen DB en bestuurscommissies

#### Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur heeft kennis genomen van de halfjaarrapportage van de beheerorganisatie en heeft geen verdere opmerkingen.

#### Bestuurscommissie Zorg

De bestuurscommissie heeft de half jaarrapportage besproken en constateert dat de module Inkoop in 2022 binnen begroting blijft en adviseert het AB de halfjaarrapportage ongewijzigd vast te stellen. Tevens wordt geadviseerd om in een Nieuwsbrief van de MGR, op hoofdlijnen aandacht te besteden aan de halfjaarrapportages en het binnen begroting blijven van de modules. Daarmee kan de MGR goed voldoen aan de verplichte actieve informatievoorziening aan de gemeenteraden.

#### Bestuurscommissie Onderwijs

De bestuurscommissie legt de aangeboden halfjaarrapportage met positief advies voor aan het algemeen bestuur. In de bestuurscommissie Onderwijs is het klanttevredenheidsonderzoek dat deze zomer is uitgevoerd besproken. De voorzitter zal een korte toelichting geven bij de uitkomsten, zoals in de bijlage vermeld.

#### Bestuurscommissie Participatie

De bestuurscommissie Participatie:

- legt het aangeboden halfjaarbericht van de module WSP met een positief advies voor aan het bestuur (AB/DB) van de MGR.
- legt het aangeboden halfjaarbericht van de module WgSW met een positief advies voor aan het bestuur (AB/DB) van de MGR.
- heeft kennis genomen van de halfjaarrapportage van de module Contractmanagement Inburgeringstrajecten, en heeft geen verdere opmerkingen.



**Samenvatting modules:**

<b>Financieel overzicht</b> € x1.000	<b>Realisatie</b> <b>2022</b>	<b>Begroting</b> <b>2022</b>	<b>Realisatie vs</b> <b>begroting</b>	<b>Prognose</b> <b>2022</b>	<b>Begroting</b> <b>2022</b>	<b>Prognose vs</b> <b>begroting</b>
<i>Resultaat</i>	<b>1e halfjaar</b>	<b>1e halfjaar</b>				
<b>Beheer</b>	<b>-€ 48</b>	<b>€ 0</b>	€ 48	<b>-€ 31</b>	<b>€ 0</b>	€ 31
<b>Inkoop</b>	<b>€ 74</b>	<b>€ 0</b>	-€ 74	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	€ 0
<b>RBL</b>	<b>-€ 61</b>	<b>€ 0</b>	€ 61	<b>-€ 123</b>	<b>€ 0</b>	€ 123
<b>WSP</b>	<b>-€ 4</b>	<b>€ 0</b>	€ 4	<b>-€ 20</b>	<b>€ 0</b>	€ 20
<b>WgSW</b>	<b>€ 171</b>	<b>€ 0</b>	-€ 171	<b>-€ 658</b>	<b>€ 0</b>	€ 658
<b>CMI</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	€ 0	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	€ 0
<b>Totaal</b>	<b>€ 132</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 132</b>	<b>-€ 833</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 833</b>

- Het resultaat voor alle modules is in het eerste half jaar € 132.000 lager dan begroot. Dit ontstaat enerzijds door de lagere facturatie van de gemeentelijke bijdragen (conform de primaire begroting) ten opzichte van de gewijzigde begroting. Daarnaast is de bezetting bij de SW aan het begin van het jaar hoger dan aan het eind van het jaar, wat zorgt voor verhoudingsgewijs meer lasten dan baten in het eerste half jaar.
- In het tweede halfjaar verlopen de gemeentelijke bijdragen conform begroting.
- Module beheer blijft binnen begroting als gevolg van lagere inhuurkosten en een besparing op de accountantskosten door de nieuwe aanbesteding.
- Module WSP blijft binnen begroting als gevolg van een goedkopere vacaturevervulling.
- Module RBL blijft binnen begroting door lagere inhuurkosten, en een besparing op ICT en huisvestingskosten.
- Module WgSW blijft ruim binnen begroting als gevolg van de uitstroom van SW medewerkers, in relatie tot de behoudende begroting.
- De modules Inkoop en CMI volgen de begroting.



## Beheer

Het resultaat van beheer is in het eerste half jaar € 48.000 positief.

<b>Financieel overzicht</b> <b>€ x1.000</b>	<b>Realisatie</b> <b>2022</b> <b>1e halfjaar</b>	<b>Begroting</b> <b>2022</b> <b>1e halfjaar</b>	<b>Realisatie vs</b> <b>begroting</b>	<b>Prognose</b> <b>2022</b>	<b>Begroting</b> <b>2022</b>	<b>Prognose vs</b> <b>begroting</b>
Personeelskosten	€ 133	€ 147	-€ 14	€ 265	€ 259	€ 6
Overige kosten	€ 45	€ 64	-€ 19	€ 111	€ 128	-€ 16
Onvoorzien	€ 2	€ 16	-€ 15	€ 12	€ 32	-€ 21
Overhead	€ 179	€ 227	-€ 48	€ 388	€ 419	-€ 31
<b>Lasten</b>	<b>€ 179</b>	<b>€ 227</b>	<b>-€ 48</b>	<b>€ 388</b>	<b>€ 419</b>	<b>-€ 31</b>
<b>Baten</b>	<b>-€ 192</b>	<b>-€ 192</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 384</b>	<b>-€ 384</b>	<b>€ 0</b>
<b>Bestemmingsreserve</b>	<b>-€ 35</b>	<b>-€ 35</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 35</b>	<b>-€ 35</b>	<b>€ 0</b>
<b>Resultaat</b>	<b>-€ 48</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 48</b>	<b>-€ 31</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 31</b>

## Toelichting

- In het eerste half jaar blijven de personeelskosten achter op de begroting. De begrootte tijdelijke inhuur voor ondersteuning van management en directie is minder lang nodig gebleken.
- Vanaf de start van de MGR is ervoor gekozen verschillende werkzaamheden van een communicatie adviseur in te huren. De kosten hiervoor zijn begroot onder de post overige kosten. Ondertussen is duidelijk waaruit de communicatiewerkzaamheden voor de MGR gedurende het jaar bestaan. In plaats van over te gaan tot een nieuw offertetraject te starten is de betreffende communicatie adviseur gevraagd voor gemiddeld 2 dagen in de week in dienst te komen. Daarmee worden de communicatiekosten van de MGR lager. Vanaf 1 oktober 2022 wordt dit gerealiseerd. In de prognose voor heel 2022 komen de personeelskosten hierdoor boven begroting uit. Deze hogere kosten worden gecompenseerd door lagere overige kosten.
- De managementassistent van MGR beheer heeft per 1 sept een andere baan. De taken worden tussentijds onderling opgevangen. De werving en selectie is na de vakantie gestart en wordt zo mogelijk eind september afgerond.
- Overige kosten vallen in het eerste half jaar € 19.000 lager uit dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door accountantswerkzaamheden die pas in de tweede helft van het jaar starten. De in begin 2022 afgeronde accountantselectie zal voor heel 2022 een besparing opleveren ten opzichte van de begroting.
- De post onvoorzien is in het eerste half jaar beperkt ingezet om enkele nagekomen facturen uit 2021 op te vangen. Voor het tweede halfjaar zijn eveneens kosten voor nagekomen facturen opgenomen, waarvan de rechtmatigheid nog definitief vastgesteld moet worden.
- Per saldo verwachten we een positief resultaat, waarvan wordt voorgesteld deze te gebruiken om de onttrekking aan de bestemmingsreserve te beperken.



## Inkoop Zorg

Voor heel 2022 verwachten we conform begroting onze opdracht uit te voeren. Hieronder volgt een toelichting op afwijkingen in het eerste half jaar en de prognose voor heel 2022.

### Toelichting

Het resultaat in het eerste halfjaar is € 74.000 lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door achterstand in gemeentelijke bijdragen ten opzichte van de gewijzigde begroting. In het tweede halfjaar worden de gemeentelijke bijdragen gefactureerd conform de gewijzigde begroting, en wordt het verschil van het eerste halfjaar tot € 0 terug gebracht.

Financieel overzicht € x1.000	Realisatie 2022 1e halfjaar	Begroting 2022 1e halfjaar	Realisatie vs begroting	Prognose 2022	Begroting 2022	Prognose vs begroting
Personeelskosten	€ 587	€ 525	€ 61	€ 1.166	€ 1.051	€ 115
Uitvoeringskosten	€ 159	€ 165	-€ 7	€ 238	€ 331	-€ 93
Programma	€ 745	€ 691	€ 55	€ 1.403	€ 1.381	€ 22
Overhead	€ 151	€ 168	-€ 17	€ 314	€ 336	-€ 23
<b>Lasten</b>	<b>€ 896</b>	<b>€ 859</b>	<b>€ 37</b>	<b>€ 1.717</b>	<b>€ 1.718</b>	<b>€ 0</b>
<b>Baten</b>	<b>-€ 797</b>	<b>-€ 834</b>	<b>-€ 37</b>	<b>-€ 1.668</b>	<b>-€ 1.668</b>	<b>€ 0</b>
<b>Bestemmingsreserve</b>	<b>-€ 25</b>	<b>-€ 25</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 50</b>	<b>-€ 50</b>	<b>€ 0</b>
<b>Resultaat</b>	<b>€ 74</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 74</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

Personeelskosten vallen hoger uit dan begroot als gevolg van vervanging medewerkers en afronding arbeidsovereenkomst van langdurig zieke medewerker (€ 60.000). Onder andere door inzet op kwaliteit en rechtmatigheid, en werving en selectiekosten zullen de personeelskosten voor geheel 2022 verder toenemen.

Uitvoeringskosten vallen in het eerste half jaar per saldo lager uit door lagere juridische kosten (€ 46.000), hogere kosten voor de aanschaf van het ICT systeem voor kwaliteit en rechtmatigheid (€ 22.000) en hogere communicatiekosten in verband met de verbindingdag (€ 15.000). In het tweede halfjaar realiseren we een besparing op ICT door slimmer vervangen van een zoekstelsel en verwachten we een daling van de juridische kosten.

Als gevolg van het vertrek van de manager en het overbruggen van de wervingsperiode door de interim-manager zijn de kosten gestegen, die niet waren voorzien. Echter, deze kostenstijging is relatief beperkt en wordt gedeeltelijk gecompenseerd door andere meevallers.

Na het vaststellen van de gewijzigde begroting 2022 is gebleken dat de deelname van een gemeente aan de zorgproducten Huishoudelijke Hulp niet verwerkt is in de verdeling van de gemeentelijke bijdragen. We zullen dit herstellen bij de afrekening van het jaar. Het effect betreft een herverdeling van de gemeentelijke bijdragen ter grootte van € 9.000.



### Regionaal Bureau Leerlingenzaken

Over het eerste halfjaar laat het RBL een positief resultaat zien van € 61.000. Dit resultaat zet naar verwachting door naar het einde van het jaar, met name door de lage realisatie van externe inhuur ten opzichte van begroot.

<b>Financieel overzicht</b> <b>€ x1.000</b>	<b>Realisatie</b> <b>2022</b> <b>1e halfjaar</b>	<b>Begroting</b> <b>2022</b> <b>1e halfjaar</b>	<b>Realisatie vs</b> <b>begroting</b>	<b>Prognose</b> <b>2022</b>	<b>Begroting</b> <b>2022</b>	<b>Prognose vs</b> <b>begroting</b>
Personeelskosten	€ 1.020	€ 1.089	-€ 69	€ 2.066	€ 2.178	-€ 112
Uitvoeringskosten	€ 54	€ 56	-€ 2	€ 142	€ 113	€ 29
Programma	€ 1.074	€ 1.145	-€ 71	€ 2.208	€ 2.291	-€ 83
Overhead	€ 313	€ 336	-€ 23	€ 636	€ 673	-€ 36
<b>Lasten</b>	<b>€ 1.387</b>	<b>€ 1.482</b>	<b>-€ 94</b>	<b>€ 2.845</b>	<b>€ 2.964</b>	<b>-€ 119</b>
<b>Baten</b>	<b>-€ 1.449</b>	<b>-€ 1.482</b>	<b>-€ 33</b>	<b>-€ 2.967</b>	<b>-€ 2.964</b>	<b>€ 4</b>
<b>Bestemmingsreserve</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Resultaat</b>	<b>-€ 61</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 61</b>	<b>-€ 123</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 123</b>

### Toelichting op de financiële realisatie in het 1e halfjaar 2022

De personeelskosten vallen in het eerste half jaar lager uit dan begroot als gevolg van minder inzet van externe inhuur (€ 90.000) en lagere reiskosten. De reiskosten blijven achter bij de begroting (€ 10.000). De reiskosten zijn door het nieuwe hybride werken nog lastig in te schatten. Een deel van de opleidingen vinden volgend jaar plaats in plaats van in 2022 (€ 8.000).

De overige baten voor RMC jeugdwerkloosheid en de daarbij behorende kosten vallen in het eerste halfjaar € 30.000 lager uit omdat er nog geen extra formatie ingezet is voor het uitvoeren van het project. Hierdoor vallen de totale baten in het eerste half jaar lager uit.

De bestemmingsreserve staat in de begroting, realisatie en prognose op nul, omdat er geen wijzigingen worden verwacht ten opzichte van vorig jaar. Op de balans staat voor de module onderwijs een bestemmingsreserve van € 50.000.

### Prognose 2022

De personeelskosten vallen naar verwachting € 112.000 lager uit dan begroot.

De uitvoeringskosten vallen naar verwachting aan het einde van het jaar € 29.000 hoger uit als gevolg van een nagekomen factuur voor de implementatie van de nieuwe versie van het leerlingadministratiesysteem (CAReL) en de kosten voor een vanuit de WPG verplichte privacy-audit.

De overheadkosten vallen aan het einde van het jaar € 36.000 lager uit vanwege een besparing op de ICT en facilitaire dienstverlening die nog niet mee was genomen in de begroting (€ 25.000) en een besparing op de huisvesting (€ 10.000) vanwege een interne verhuizing.

In het tweede half jaar ontvangt het RBL een subsidie voor de onderzoekspilot Transitiecoaches, waardoor de baten in de prognose hoger uitvallen. Ter hoogte van dit bedrag (€ 64.000) is ook een voorziening voor de kosten opgenomen.



### WerkgeverServicePunt

Het resultaat in het eerste halfjaar is in lijn met de begroting.

Financieel overzicht € x1.000	Realisatie 2022 1e halfjaar	Begroting 2022 1e halfjaar	Realisatie vs begroting	Prognose 2022	Begroting 2022	Prognose vs begroting
Personeelskosten	€ 563	€ 574	-€ 11	€ 1.162	€ 1.148	€ 14
Uitvoeringskosten	€ 18	€ 62	-€ 43	€ 88	€ 123	-€ 35
Programma	€ 581	€ 636	-€ 54	€ 1.251	€ 1.271	-€ 20
Overhead	€ 243	€ 254	-€ 11	€ 499	€ 508	-€ 9
<b>Lasten</b>	<b>€ 824</b>	<b>€ 890</b>	<b>-€ 66</b>	<b>€ 1.750</b>	<b>€ 1.779</b>	<b>-€ 29</b>
<b>Baten</b>	<b>-€ 823</b>	<b>-€ 885</b>	<b>-€ 62</b>	<b>-€ 1.771</b>	<b>-€ 1.771</b>	<b>€ 0</b>
<b>Bestemmingsreserve</b>	<b>-€ 4</b>	<b>-€ 4</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 9</b>	<b>€ 9</b>
<b>Resultaat</b>	<b>-€ 4</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 4</b>	<b>-€ 20</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 20</b>

Personeelskosten van het vaste personeel vallen lager uit dan begroot als gevolg van het goedkoper invullen van een vacature en lagere van reis- en opleidingskosten (€ 40.000). Voor additionele regionale opdrachten (waarvoor additionele baten worden verkregen) wordt interim-personeel ingezet, waardoor de totale personeelslasten € 14.000 hoger uitvallen dan begroot.

Uitvoeringskosten vallen lager uit dan begroot, deze kosten worden ingezet bij het hierboven genoemde interim-personeel.

Overheadkosten vallen lager uit als gevolg van ontvangen loonkostensubsidie en lagere kantoorkosten. Vervanging van de manager WSP gebeurt budgetneutraal. Voor werving en selectie van de nieuwe manager worden in de tweede helft van het jaar nog extra kosten begroot die binnen de huidige begroting kunnen worden opgevangen.

Gemeentelijke bijdragen, die zijn gefactureerd conform de primaire begroting, vallen in het eerste halfjaar ten opzichte van de gewijzigde begroting lager uit. In het tweede halfjaar worden de gemeentelijke bijdragen gefactureerd conform de gewijzigde begroting en wordt het verschil van het eerste halfjaar tot € 0 teruggebracht.

Per saldo resteert een geprognoseerd resultaat van € 20.000,- Dit verwacht resultaat zal (indien van toepassing) worden ingezet om de bestemmingsreserve aan te vullen en in 2023 worden aangewend voor de overdracht naar een nieuwe manager voor het WSP.

We zijn in gesprek over aanvullende regionale opdrachten, baten en lasten zullen daarvan in evenwicht zijn.





## Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening

Financieel overzicht € x1.000	Realisatie 2022 1e halfjaar	Begroting 2022 1e halfjaar	Realisatie vs begroting	Prognose 2022	Begroting 2022	Prognose vs begroting
Personeelskosten	€ 26.131	€ 25.989	€ 143	€ 51.427	€ 51.977	-€ 550
Uitvoeringskosten	€ 1.065	€ 1.089	-€ 23	€ 2.127	€ 2.178	-€ 50
Programma	€ 27.197	€ 27.078	€ 119	€ 53.555	€ 54.155	-€ 600
Overhead	€ 96	€ 77	€ 19	€ 166	€ 154	€ 12
<b>Lasten</b>	<b>€ 27.293</b>	<b>€ 27.155</b>	€ 139	<b>€ 53.721</b>	<b>€ 54.309</b>	-€ 588
<b>Baten</b>	<b>-€ 27.114</b>	<b>-€ 27.146</b>	-€ 32	<b>-€ 54.361</b>	<b>-€ 54.291</b>	€ 70
<b>Bestemmingsreserve</b>	<b>-€ 9</b>	<b>-€ 9</b>	€ 0	<b>-€ 18</b>	<b>-€ 18</b>	€ 0
<b>Resultaat</b>	<b>€ 171</b>	<b>€ 0</b>	-€ 171	<b>-€ 658</b>	<b>€ 0</b>	€ 658

### Personeelskosten:

In het eerste halfjaar is de SW-bezetting hoger dan het jaargemiddelde, als gevolg van gespreide uitstroom. Dit zorgt in het eerste halfjaar voor een overschrijding ten opzichte van de begroting van € 143.000. Doordat de populatie SW-medewerkers in het tweede halfjaar verder daalt wordt deze overschrijding weer opgelost en gaan we op basis van de huidige prognoses ervan uit dat we op de personeelskosten ongeveer € 550.000 zullen overhouden. Dat is uiteraard mede het gevolg van het feit dat in de begroting jaarlijks 'behoudend' wordt begroot (rekening houdend met mogelijke tegenvallers). Deze tegenvallers zijn er dit jaar nog niet geweest. Ook de CAO-ontwikkeling past binnen de begroting waardoor we voor nu uitgaan van een positief resultaat. Daarnaast wordt het positief resultaat verklaard doordat de reiskosten en overige personeelskosten lager uitvallen dan begroot.

### Uitvoeringskosten:

De kosten van de dienstverleningsovereenkomst (dat betreft de kosten die Scalabor in rekening brengt voor de salaris- en personeels-administratieve taken voor de SW-medewerkers) vallen naar verwachting eind 2022 € 50.000 lager uit als gevolg van een iets hogere uitstroom dan begroot.

### Overhead:

Kosten voor overhead vallen hoger uit dan begroot vanwege advieskosten voor de Argumentenfabriek (met instemming van de bestuurscommissie) en voor de aanbesteding van de DVO met Scalabor omtrent de personeels- en salarisadministratie.

### Baten:

De baten die voor het grootste deel geleverd worden door de bijdragen van de deelnemende gemeenten, lopen in lijn met de begroting. Voor de buitengemeenten wordt een hogere rijksbijdrage ontvangen, waardoor de baten einde 2022 naar verwachting € 70.000 hoger uitvallen dan begroot.

### Voortzetting overeenkomst MGR / Scalabor:

Sinds 2018 voert Scalabor SW-taken uit voor ruim 2.000 mensen in de regio Midden-Gelderland met een SW-indicatie. Scalabor voert deze taken uit voor negen gemeenten in de arbeidsmarktregio. De gemeenten



hebben het formeel werkgeverschap op grond van dienstverleningsovereenkomsten ondergebracht bij de MGR. Hiervoor is binnen de MGR de module WgSW ingesteld.

De gemeenten hebben Scalabor aangewezen als uitvoerder van de Wet sociale werkvoorziening en daartoe heeft elke gemeente een aanwijzingsbesluit opgesteld dat verder is uitgewerkt in een regeling. Op grond van deze aanwijzingsbesluiten, regelingen en separaat gesloten dienstverleningsovereenkomsten tussen de MGR en Scalabor voert Scalabor tegen betaling SW-taken en aanvullende werkzaamheden uit voor de MGR.

Bij het vaststellen van het jaarverslag 2021 van de MGR heeft de accountant aangegeven dat hij twijfelt of de juiste inkoopprocedure gevolgd is. Het DB heeft hierop het management van de MGR verzocht advies in te winnen bij een gerenommeerd adviesbureau op het terrein van het aanbestedingsrecht. Dit advies is ingewonnen bij Van Doorne Advocaten (huisadvocaat van Cedris op aanbestedingsrecht. Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt). Aan Van Doorne is de vraag voorgelegd of de taken rond het materieel werkgeverschap aanbesteed moeten worden of niet en op welke wijze de opdracht vervolgens gegund kan worden.

Van Doorne heeft in haar advies een aantal opties voorgelegd voor het rechtmatig gunnen en de wijze van gunnen. De rechtmatigheid van een gunning aan Scalabor is gelegen in het aanwijzingsbesluit van gemeenten aan Scalabor. Wat de MGR uitvoert, is daar immers een onderdeel van. Er zijn ook meer gunningsopties voorgelegd. Uiteindelijk is gekozen voor de methode van *vrijwillige transparantie*. Hierbij kondig je het voornemen tot gunning van de opdracht aan waarmee partijen in de gelegenheid worden gesteld bezwaar te maken tegen deze directe gunning. Zij krijgen daarvoor twintig dagen de tijd. Komen er binnen de gestelde termijn geen bezwaren, dan is dat een indicatie dat de gunning door MGR aan Scalabor rechtmatig is. Inmiddels is deze procedure afgerond zonder dat er bezwaren zijn ingediend.

Dit heeft de weg vrijgemaakt voor het opstellen van een geactualiseerde DVO tussen de MGR en Scalabor.

De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang. We verwachten de DVO in de bestuurscommissie van november voor te kunnen leggen voor advies aan het DB.

### Contractmanagement Inburgeringstrajecten

De realisatie van de module CMI volgt de begroting

Financieel overzicht € x1.000	Realisatie 2022 1e halfjaar	Begroting 2022 1e halfjaar	Realisatie vs begroting	Prognose 2021	Begroting 2021	Prognose vs begroting
Personeelskosten	€ 22	€ 22	€ 0	€ 44	€ 44	€ 0
Uitvoeringskosten	€ 4	€ 4	€ 0	€ 7	€ 7	€ 0
Programma	€ 26	€ 26	€ 0	€ 51	€ 51	€ 0
Overhead	€ 9	€ 9	€ 0	€ 19	€ 19	€ 0
<b>Lasten</b>	<b>€ 35</b>	<b>€ 35</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 70</b>	<b>€ 70</b>	<b>€ 0</b>
<b>Baten</b>	<b>-€ 35</b>	<b>-€ 35</b>	<b>€ 0</b>	<b>-€ 70</b>	<b>-€ 70</b>	<b>€ 0</b>
<b>Bestemmingsreserve</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Resultaat</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

Voor 2022 verwachten we een resultaat van nihil. De uitvoering van het contractmanagement van de gecontracteerde aanbieders van inburgeringstrajecten wordt door één van de relatiemanagers binnen het team Relatiemanagement van Inkoop Zorg opgepakt.



## **Bijlage 5 Urenuitbreiding SW-medewerkers**

**Aan:** Algemeen Bestuur  
**Van:** BC Participatie  
**Datum:** 13 oktober 2022  
**Status:** Ter Besluitvorming

---

### **Concept besluit AB**

Het AB neemt het advies van de bestuurscommissie Participatie over en besluit in te stemmen om urenuitbreiding voor SW-medewerkers toe te staan langs de lijnen van de Wet flexibel werken en de CAO SW waarbij;

- de aanvraag voor goedkeuring via de MGR loopt en
- de MGR een casusoverzicht voor gemeenten bijhoudt.

### **Urenuitbreiding SW**

Begin dit jaar constateerde het RAO dat binnen de SW de vraag naar urenuitbreiding toeneemt. Er zijn steeds meer SW-medewerkers die het aantal uren van hun arbeidsovereenkomst willen uitbreiden. Zeker nu de energiekosten en de kosten van levensonderhoud toenemen, zien we dat ook zij zoeken naar mogelijkheden om het hoofd boven water te houden. Vanuit de CAO-SW en de Wet flexibel werken wordt de mogelijkheid tot urenuitbreiding geboden. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 worden die verzoeken echter in principe niet gehonoreerd omdat uitbreiding van uren tot vergroting van de SW-formatie leidt, wat weer strijdig zou zijn met het landelijk beleid om de SW-formatie juist af te bouwen. De huidige regionale beleidslijnen en afspraken zijn niet duidelijk vastgelegd en dat wat vastgelegd is, lijkt niet meer houdbaar. Verschillen tussen gemeenten zijn niet wenselijk. De SW'ers zijn als formeel medewerker van de MGR directe collega's en het is op werkvloer bijna niet uit te leggen als de één wel urenuitbreiding ontvangt en de ander niet.

Daarom wordt voorgesteld het (beleids)uitgangspunt te hanteren dat urenuitbreiding van de SW'ers wordt toegestaan langs de lijnen van de Wfw en de CAO SW.

#### *Financieel effect*

Zoals reeds omschreven ontvangt de gemeente voor iedere in dienst zijnde SW'er een rijksbijdrage, die jaarlijks wordt herijkt. Gemeenten mogen verwachten dat zij in het jaar van het uitbreiden van uren meer loonkosten hebben. In de jaren daarna worden de kosten meegenomen in de begroting en zal vanuit de rijksbijdrage 80-90% van deze loonkosten worden terugontvangen van het Rijk.

De financiële gevolgen zoals in de bijlage toegelicht, zijn gebaseerd op een analyse van omvang van de dienstverbanden en inschatting van wensen tot urenuitbreiding. Daarbij is een maximale berekening gemaakt. Urenuitbreiding leidt tot een hogere rijksbijdrage in het volgende jaar.

Doordat de MGR in haar begroting jaarlijks rekening houdt met tegenvallers is de verwachting dat de extra kosten in 2022 opgevangen kunnen worden binnen de kaders van de begroting.

Kijkend naar het totale effect van urenuitbreiding, is er altijd sprake van een zeker risico omdat het aantal aanvragen niet helemaal exact is te voorspellen.

De bestuurscommissie adviseert het AB om op basis van bovenstaande het aanvraagproces zoals omschreven in bijlage 5a te hanteren.

### **Bijlagen**

Bijlage 5a: Beleidslijnen SW Urenuitbreiding

**Aan:** Bestuurscommissie Participatie (WgSW)  
**Van:** Regionaal Ambtelijk Overleg Participatie  
**Onderwerp:** Regionale (beleids) uitgangspunten SW-urenuitbreiding  
**Datum:** 22 september 2022

---

Het RAO:

1. Adviseert de bestuurscommissie de (beleids)uitgangspunten ten aanzien van urenuitbreiding als omschreven in de conclusie over te nemen.
2. Adviseert de bestuurscommissie urenuitbreiding toe te staan langs de lijnen van de Wet flexibel werken (Wfw) en de CAO SW.
3. Adviseert de bestuurscommissie de MGR opdracht te geven om het in deze notitie omschreven aanvraagproces te hanteren.

## Urenuitbreiding SW

Begin dit jaar constateerden we in het RAO dat het binnen de SW de vraag naar urenuitbreiding toeneemt. Er zijn steeds meer SW-medewerkers die het aantal uren van hun arbeidsovereenkomst willen uitbreiden. Zeker nu de energiekosten en de kosten van levensonderhoud toenemen, zien we dat ook zij zoeken naar mogelijkheden om het hoofd boven water te houden. Vanuit de CAO-SW en de Wet flexibel werken (zie bijlagen) werken wordt de mogelijkheid tot urenuitbreiding geboden. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 worden die verzoeken echter in principe niet gehonoreerd omdat uitbreiding van uren tot vergroting van de SW-formatie leidt, wat weer strijdig zou zijn met het landelijk beleid om de SW-formatie juist af te bouwen.

De huidige regionale beleidslijnen en afspraken zijn niet duidelijk vastgelegd en dat wat vastgelegd is, lijkt niet meer houdbaar. Hierdoor heerst het gevoel dat we hieromtrent uitzonderingen aan het maken zijn, omdat we het welzijn van onze (toekomstige) inwoners belangrijk vinden. Tot nu toe stemmen de meeste gemeenten in met urenuitbreiding als iemand daarmee uit de bijstand komt of bijv. schuldenproblematiek beter kon aanpakken. Urenuitbreiding betekent niet per definitie uit de bijstand komen. In de praktijk betekent dit dat er nauwelijks urenuitbreidingen worden toegekend.

Mede in het licht van het huidige bestand en economische ontwikkelingen, leek het het RAO goed om de huidige afspraken door te nemen. Verschillen tussen gemeenten zijn niet wenselijk, de SW'ers zijn collega's en het is op werkvloer bijna niet uit te leggen als de één wel urenuitbreiding ontvangt en de ander niet. In deze notitie zetten we de landelijke richtlijnen en - voor zover bekend - de huidige bestaande regionale uitgangspunten en afspraken op een rij. Op basis hiervan formuleren we uitgangspunten die recht doen aan de huidige samenstelling en behoeften van onze groep SW'ers. Daar nemen we ook 'werken vanuit de bedoeling' en ontwikkelingen in mee als stijgende energiekosten en levensonderhoud.

## Huidige uitgangspunten toekenning urenuitbreiding

Vanwege het bovenstaande past Scalabor in overleg met de gemeente waar de SW'er woont, uitbreiding van uren alleen in uitzonderingsgevallen toe. Deze uitzonderingsgronden zijn in 2017 door het toenmalig DB van Presikhaaf Bedrijven vastgesteld. Urenuitbreiding wordt overwogen:

- Als dit de ontwikkeling en groei van de medewerker ten goede komt;
- Als dat een voorwaarde is voor behoud van werk;
- Wanneer een medewerker daardoor een aanvullende uitkering kan beëindigen.

Er mag geen sprake zijn van een medische urenbeperking en urenuitbreiding wordt alleen verleend in het geval er een externe opdrachtgever is die de medewerker in een begeleid werken constructie in dienst wil nemen dan wel heeft. Een urenuitbreiding moet daarmee gericht zijn op uitstroom uit de SW.

Versie 20220913 DR

## **Juridisch**

Bepalingen in de CAO-SW en de Wet flexibel werken (Wfw) (zie bijlage 1) stellen dat de werkgever een verzoek tot urenuitbreiding van de werknemer inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Hierbij geldt dat de motieven van de werknemer om een verzoek om vermindering of vermeerdering van het aantal uren in te dienen, geen rol mogen spelen bij de beoordeling van het verzoek. In de Wfw is een aantal situaties genoemd waarin in elk geval sprake is van zwaarwegende belangen van de zijde van de werkgever. Dit is geen limitatieve opsomming. De werkgever dient het verzoek individueel te benaderen in het licht van de bedrijfsbelangen als geheel.

## **Financiële effecten**

### *Basale werking van SW*

- Een SW-medewerker wordt gefinancierd op basis van arbeidsjaren.<sup>1</sup>
- Het totale SW-bestand levert gemiddeld omgerekend 32 uur per week aan arbeidsjaren.
- Gemeenten ontvangen jaarlijks een rijksbijdrage voor de kosten van SW.
- Op het moment dat er een urenuitbreiding is, kost dat op dat moment meer geld. Het jaar erop ontvangt de gemeente vanuit de rijksfinanciering meer geld omdat het 'arbeidsjaar' groter is.

### *Relatie met Meicirculaire*

Jaarlijks worden de rijksbijdragen voor de SW in de Meicirculaire bekend gemaakt. Vanuit de Meicirculaire 2022 zijn de bijdrages voor SW die we als dekking ontvangen opgehoogd. De eigen bijdrage is nu nog minder dan 10%. De bijdrage vanuit het rijk is dus niet volledig dekkend, maar wel voor 90%.

### *SW Begroting MGR*

De MGR berekent de verwachte loonkosten van de SW-medewerkers die bij Scalabor zijn ondergebracht. Deze berekening is behoudend, wat tot nu toe heeft geresulteerd in dat de werkelijke kosten lager waren dan begroot. Daardoor is er sinds de start van Scalabor bij de afrekening steeds geld teruggedaan naar de gemeenten. Dat komt omdat de werkelijke jaarlijkse uitstroom van SW-medewerkers ieder jaar hoger is dan begroot (en dus de personeelskosten lager uitvallen) en ook de CAO-ontwikkelingen behoedzaam worden begroot. Dat geeft jaarlijks wat ruimte in de begroting om eventuele tegenvallers op te vangen. De verwachting is daarom dat een eventuele urenuitbreiding in het eerste jaar kan worden opgevangen binnen de huidige begrotingskaders. Eventueel kan dan ook nog een beroep gedaan worden op de bestemmingsreserve die bedoeld is tegenvallers in de loonkosten op te vangen. Daarmee is de kans klein dat aan het einde van het jaar de gemeenten om een extra bijdrage worden gevraagd die niet in de begroting is meegenomen. In de daaropvolgende jaren worden de meerkosten voor 90% vergoed door het rijk en kunnen de kosten in de begroting weer worden meegenomen.

### *Eerdere berekeningen urenuitbreiding*

In het RAO van 30 maart 2021 heeft de MGR een inschatting proberen te maken van de omvang van de vraag naar urenuitbreiding. Hoewel de huidige economische ontwikkelingen zeker van invloed kunnen zijn op een toenemend aantal aanvragen en het percentage rijksfinanciering naar 90% gaat, halen we deze inschatting van 2021 nog even terug.

---

<sup>1</sup> Een arbeidsjaar is een maatstaf voor het arbeidsvolume, die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen, ook wel voltijdequivalenten (vte) genoemd. Zo leveren twee halve banen (elk 0,5 vte) samen een arbeidsvolume van één arbeidsjaar op. (Bron: CBS)

### **Berekening MGR 2021**

*De inschatting is gebaseerd op berekening van de omvang van de groep, het aantal uren dat per persoon uitbreiding mogelijk is en de kans dat mensen daar gebruik van zullen gaan maken. Voor de groep die weinig uren werkt, is de kans op een verzoek tot urenuitbreiding vrij klein omdat hier vaak sprake is van een medische urenbeperking. De verwachte vraag is daarom het grootst in de groep mensen die op dit moment 80-90% werkt. In het verleden werd voor deze groep het maximaal aantal uren gesteld op 32 uur. De MGR verwacht hier verzoeken tot uitbreiding naar 36 uur.*

*De MGR schatte in 2021 in dat in ongeveer 250 van de bijna 2000 werknemers (1 op de 8) verzoeken tot urenuitbreiding zullen indienen als die mogelijkheid wordt geboden.*

*In totaal zou dat dan maximaal 40 fte of 1.440 uren per week betreffen. De kosten daarvan op jaarbasis worden geschat op maximaal  $40 * €33.000,- = €1.320.000,-$ . (Bedrag conform Begroting 2021 minus bijdrage Personeels- en salarisadministratie.)*

*De extra Fte's worden na de teldatum meegenomen in de rijksfinanciering. Dit betekent dat alleen het gemeentelijke deel (in 2021 +/- 20%) als extra lasten voor de gemeenten moet worden gezien. De kosten voor gemeenten bedragen daarmee maximaal €265.000,- per jaar. Dit betreft dus een inschatting van de MGR van wat het maximaal gaat kosten.*

#### *Totale effect*

Gemeenten mogen verwachten dat zij in het jaar van uitbreiden uren meer loonkosten hebben. In de jaren daarna worden de kosten meegenomen in de begroting en zal vanuit de rijksvergoeding 80-90% van deze loonkosten worden terugontvangen van het Rijk.

Doordat de MGR in haar begroting jaarlijks rekening houdt met tegenvallers is de verwachting dat de extra kosten in 2022 opgevangen kunnen worden binnen de kaders van de huidige begroting. Kijkend naar het totale effect van urenuitbreiding, is er altijd sprake van een zeker risico omdat het aantal aanvragen niet helemaal exact is te voorspellen.

## **Concluderend**

### ***Inhoudelijke afwegingen***

Overwegende dat:

- Volgens de Wet flexibel werken (Wfw) medewerkers recht hebben op urenuitbreiding en dit inhoudelijk impliceert dat de eerdere (huidige) lijn van enkel uitbreiding o.b.v. uitzonderingsgronden niet meer aangehouden kan worden, gemeenten de verzoeken tot urenuitbreiding moeten inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten;
- Het om een relatief kleine groep SW'ers gaat;
- Er bij de uitbreiding geen sprake van verdringing lijkt te zijn ten opzichte van bijvoorbeeld inwoners met een beschut werk indicatie;
- We de ontwikkeling en groei van de medewerker vooropstellen, inzetten in op behoud van werk en streven ernaar dat een inwoner uiteindelijk zo min mogelijk afhankelijk is van een uitkering, of dat een aanvullende uitkering zelfs kan worden beëindigd:

kunnen we als gemeenten eigenlijk niet anders dan verzoeken tot urenuitbreiding inwilligen en voornamelijk afspraken maken over hoe om te gaan met de financiering.

### ***Financiële afwegingen***

- Kijkend naar het totale effect van urenuitbreiding, is er altijd sprake van een zeker risico omdat het aantal aanvragen niet helemaal exact is te voorspellen. Zeker nu de kosten van levensonderhoud en energie stijgen en het genereren van meer inkomen een mogelijkheid biedt om financiële problemen te voorkomen.
- Urenuitbreiding vooral (financieel) gunstig is voor werknemers, maar veelal ook positieve effecten heeft op de gemeentelijke financiën (continuering van SW zorgt voor minder re-integratie- en zorgkosten en voor minder BUIG-uitgaven);
- Gemeenten mogen verwachten dat zij in het jaar van uitbreiden uren meer loonkosten hebben. De MGR houdt hier zoveel mogelijk rekening mee om deze uitbreiding op te vangen.
- Het Rijk draagt het grootste deel van de SW-kosten (vanaf 2022 90%).
- Door verdiscontering aan het einde van het jaar, kunnen de bedragen die aan de gemeenten terug worden uitgekeerd mogelijk lager zijn.
- Urenuitbreiding om stijgende levensonderhoudskosten op te vangen geeft onze SW'ers mogelijk armslag en kan helpen bij het voorkomen van (nog grotere) financiële problemen.
- Er is tot nu geen sprake van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

#### **Advies**

Gezien bovenstaande adviseren wij vanaf nu het (beleids)uitgangspunt te hanteren dat wij urenuitbreiding van onze SW'ers toestaan langs de lijnen van de Wfw en de CAO SW. Nu gaat ieder verzoek door naar gemeenten. Bij een regionale afspraak kunnen we stellen dat de MGR een aanvraag kan goedkeuren en voor urenuitbreiding per gemeente een casusoverzicht bijhoudt.

Het aanvraagproces loopt hierbij als volgt:

- De medewerker vraagt zelf om urenuitbreiding bij zijn leidinggevende.
- Scalabor neemt contact op met de MGR (ook bij een afwijzing) en koppelt de beslissing terug aan de medewerker.
- De MGR houdt een casusoverzicht voor gemeenten bij.

## **Bijlage 1**

### **Van toepassing zijnde artikelen CAO SW en Wet flexibel werken urenuitbreiding**

#### **Artikel 4.2 van cao-SW:**

##### **4.2 Aanpassing arbeidsduur**

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur.
2. Op een verzoek als bedoeld in lid 1 zijn de regels van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.
3. Een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur, gedaan in het kader van de Wet aanpassing arbeidsduur, kan er niet toe leiden dat de maximale formele arbeidsduur van 36 uur per week, zoals vermeld in artikel 4.1 wordt overschreden.
4. Indien medische, psychische of arbeidskundige beperkingen van de werknemer, geconstateerd door de Arbo-arts, het UWV in de (her) indicatiebeschikking of een andere deskundige, inwilliging van een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur in de weg staan, kan overwogen worden om de arbeidsduur van de werknemer gedurende een nader te bepalen periode tijdelijk te vermeerderen. Indien blijkt dat de vermeerdering van de arbeidsduur de situatie van de werknemer niet negatief beïnvloedt, kan alsnog formeel worden ingestemd met het verzoek van de werknemer.

#### **Toelichting op cao-artikel**

##### **4.2 Aanpassing arbeidsduur**

De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) is per 1 juli 2000 in werking getreden. Op grond van deze wet kunnen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW, verzoeken om vermeerdering of vermindering van de formele arbeidsduur in de eigen functie. Met de toevoeging 'eigen functie' beoogt de wetgever aan te geven dat een werknemer geen beroep kan doen op de invulling van een vacature in een andere functie. Uitgangspunt in de sociale werkvoorziening blijft een formele arbeidsduur van 36 uur per week. De feitelijke arbeidsduur per week voor een werknemer met een volledige dienstbetrekking mag minimaal 30 uur en maximaal 42,5 uur per week bedragen, conform artikel 4.3 van de CAO. Hierbij geldt de randvoorwaarde dat het gemiddelde over 26 weken op 36 uur per week uitkomt.

Na afhandeling van een verzoek geldt een wachttijd van 2 jaar voordat een nieuw verzoek kan worden ingediend. Gewezen kan echter worden op bijzondere omstandigheden waardoor de termijn van 2 jaar redelijkerwijs geen stand kan houden (beroep op goed werkgeverschap). Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als er binnen 2 jaar na de beslissing van de werkgever geen financieringsproblemen meer bestaan binnen het bedrijf.

##### **Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen**

Uitgangspunt van de WAA is dat de werkgever het verzoek van de werknemer inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Hierbij geldt dat de motieven van de werknemer om een verzoek om vermindering of vermeerdering van het aantal uren in te dienen, geen rol mogen spelen bij de beoordeling van het verzoek. In de WAA is een aantal situaties genoemd waarin in elk geval sprake is van zwaarwegende belangen van de zijde van de werkgever. Dit is geen limitatieve opsomming.

Indien een werknemer om arbeidsduurvermeerdering verzoekt en de omvang van de arbeidsduur niet op organisatorische beperkingen stuit, kan het zijn dat de beperkingen van de werknemer aan inwilliging van het verzoek van de werknemer in de weg staan. Indien de werknemer ondanks objectief vastgestelde medische, psychische of arbeidskundige beperkingen toch zijn verzoek wenst te handhaven, kan overwogen worden om de



werknemer gedurende een nader te bepalen periode zijn arbeidsduur tijdelijk te vermeerderen conform zijn verzoek. Indien na verloop van deze periode blijkt dat de plaatsing de situatie van de werknemer niet negatief beïnvloedt, kan alsnog formeel worden ingestemd met het verzoek van de werknemer.

De werkgever dient het verzoek individueel te benaderen in het licht van de bedrijfsbelangen als geheel. Het enkele feit dat de financiering van de WSW is gebaseerd op een gemiddelde van 32 uur is onvoldoende reden om een verzoek af te wijzen. Als echter door inwilliging van het verzoek financieringsproblemen ontstaan kan dat wel een reden zijn.

Bron: [CAO SW Tekst Cao SW 2021 – 2025 beschikbaar - CAO SW](#)

## **Artikel 2 Wet flexibel werken**

**Artikel 2 lid 5:** De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd in, voor zover het betreft tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

**Artikel 2 lid 10:** Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of

dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

- a. van financiële of organisatorische aard;
- b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Bron: [wetten.nl - Regeling - Wet flexibel werken - BWBR0011173 \(overheid.nl\)](#)



## Memo

**Datum** : 12 september 2022

**Aan** : BC Onderwijs

**Van** : Inge Hoogland

**Betreft** : Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) RBL

---

### Aanleiding

In 2015 voerde DESAN het eerste klanttevredenheidsonderzoek (KTO) van het RBL uit. Toen met het doel om input te leveren voor de evaluatie van het RBL. In 2019 is bestuurlijk afgesproken om iedere 5 jaar een KTO uit te voeren, zodat we de kwaliteit van onze dienstverlening blijven toetsen en waar nodig verbeteren. Dit is het eerstvolgende KTO en net als in 2015 voerde DESAN dit onderzoek uit. In bijgevoegd rapport leest u de bevindingen en hoe deze zich verhouden tot 2015. In dit memo vindt u de belangrijkste bevindingen en actiepunten op een rij.

### Het rapport: Resultaten en actiepunten

DESAN ondervroeg jeugdigen, ouders, scholen en ketenpartners. Op pagina 5 en 6 van het rapport leest u de samenvatting. In dit memo lichten we per ondervraagde doelgroep de belangrijkste resultaten en actiepunten / vragen toe.

De benaderde doelgroep heeft in de afgelopen tijd contact gehad met het RBL. In deze tijd was er sprake van maatregelen in het kader van Covid-19. In deze periode werkten de consultants van het RBL conform de maatregelen veel vanuit huis, waardoor het contact met scholen en ketenpartners vooral telefonisch of via Teams verliep. Jeugdigen en ouders hebben we al vrij snel weer uitgenodigd op het Stadskantoor voor een gesprek wanneer we dachten dat dit onze ondersteuning ten goede kwam.

#### Jeugdigen

Jeugdigen beoordelen het contact met het RBL met een 7,3 (in 2015 een 7,2). Ze vinden dat ze goed en snel worden geholpen door ons. Wat valt op:

- Voor 87% van de jeugdigen is het duidelijk wat er na het 1<sup>e</sup> contact met het RBL zou gebeuren. Dit aantal is wel significant lager dan in 2015, toen gaf 94% aan dat dit duidelijk is.

**Actie:** Leerplichtconsultanten volgen momenteel een training in de MAS. De RMC routekaart implementeerden we onlangs. Op deze manier kunnen onze consultants onze werkwijze beter uitleggen aan jongeren, ouders en scholen.

- In alle categorieën vindt ruim 90% van de jeugdigen dat het RBL goed naar hen luistert. Zij ervaren veel begrip van de consultant van het RBL en waarderen ook het “achter de broek aan zitten”.
- Het RBL werkt vraag-gestuurd. Het is logisch dat het RBL de jeugdigen vaker benadert dan dat de jeugdige het RBL benadert met een vraag. We zagen een daling bij de vsv uitschrijvingen doelgroep. Mogelijke verklaring is dat we meer inzetten op een warme overdracht met scholen bij een uitschrijving, waardoor de jeugdige sneller in beeld komt bij het RBL.
- Jeugdigen maken weinig gebruik van de website van het RBL. De vraag is of dat erg is. **Actie:** Het RBL heeft een bredere vraag over betere aansluiting bij moderne communicatiekanalen die jongeren veel gebruiken. Het RBL heeft echter zelf geen communicatiemedewerker in dienst om dit te onderzoeken en zoekt naar de mogelijkheden om dit vraagstuk op te pakken.

## Ouders

Bij leerplichtige jeugdigen worden ouders altijd betrokken door het RBL. Zij zijn (samen) verantwoordelijk voor de schoolinschrijving van hun kind. Ouders waarderen het contact met het RBL met een 7,2 (in 2015 een 7,0). Wat valt op:

- In vergelijking met 2015 zijn er meer ouders die het niet goed vinden dat het RBL contact met hen opneemt als hun kind verzuimt op school of geen schoolinschrijving heeft (11% in tegenover 18% in 2022). Vermoeden is dat dit komt door onze aangepaste werkwijze in de periode van schoolsluitingen. Wij kwamen ook in actie wanneer school geen contact kreeg met ouders. Dit was soms dus vanuit zorg en niet zozeer vanuit de leerplichtwet. Daarnaast is het goed te beseffen dat wij een wettelijke taak uitvoeren waarbij we contact op moeten nemen met ouders.
- Als ouders niet tevreden zijn over de aanpak van het RBL, is dit vaak omdat het traject lang duurt en hulp te langzaam op gang komt. Dit signaal laat het belang zien van de samenwerking tussen onderwijs en zorg, zodat hulp sneller in gang gezet kan worden. Dit sluit ook aan bij het signaal dat onze consultants geven: de problematiek van jeugdigen wordt steeds complexer en er is vaak ondersteuning nodig om de schoolgang weer te kunnen hervatten. **Actie:** Leerplichtconsultanten volgen momenteel een training in de MAS. De RMC routekaart implementeerden we onlangs. Op deze manier kunnen onze consultants onze werkwijze beter uitleggen aan jongeren, ouders en scholen.
- Het valt op dat een aantal ouders het RBL ziet als de instantie die hen informeert wanneer de jeugdige verzuimt op school. Dit is echter de rol van de school. **Actie:** Consultants nemen dit (nog) meer mee in hun overleggen met de school.
- Ouders vinden dat zij vriendelijk worden aangesproken en dat er goed naar hen geluisterd wordt. Een verbeterpunt voor het RBL is dat het voor ouders niet altijd duidelijk is welke stappen er gezet gaan worden en wat de regels zijn. **Actie:** De fases uit de Methodische Aanpak Schoolverzuim (MAS) en RMC routekaart beter volgen en toelichten. Leerplichtconsultanten volgen momenteel een training in de MAS. De RMC routekaart implementeerden we onlangs.

## Scholen en ketenpartners<sup>1</sup>

Scholen waarderen de dienstverlening met het RBL met een 7,6 (in 2015 een 7,7), ketenpartners geven gemiddeld een 7,8 (in 2015 een 7,4). Er is vooral veel waardering voor de duidelijkheid van de communicatie, behulpzaamheid en deskundigheid van de medewerkers. Wat valt op:

- 69% van de scholen geeft aan dat de telefonische bereikbaarheid van het RBL goed is. Dit is lager dan in 2015, toen 88% aangaf dat dit goed was. Dit signaal zien we ook bij ketenpartners.  
**Actie:** Door de corona pandemie zijn we (meer) thuis gaan werken en zijn we omgeschakeld naar rechtstreeks bellen van medewerkers op hun mobiele telefoonnummers (voicemail i.p.v. andere medewerker die de 'vaste' telefoon opneemt). Mogelijk is dit een reden voor de lagere beoordeling. Intern heeft dit de aandacht en worden afspraken weer aangescherpt.
- Sommige scholen geven aan dat ze informatie missen over de stand van zaken rondom verzuim en uitval op de eigen school. De consultants van het RBL voeren elk jaar een (telefonisch) gesprek met de scholen om de samenwerking te bespreken.  
**Actie:** Het RBL heeft de ambitie om scholen beter te informeren en inzicht te geven in hun eigen cijfers.
- Sommige scholen en ketenpartners missen het doortastend optreden van een consultant van het RBL. We vermoeden dat dit scholen en ketenpartners zijn die het "oude" beeld van leerplicht hebben waarbij er meer nadruk lag op handhaving. Nu we werken met de MAS, is inzet van vrijwillige hulp altijd stap één. Po-scholen beoordelen de doortastendheid juist beter dan in 2015. Mogelijke verklaring zijn ook de nieuwsbrieven die we tijdens de Covid-19 pandemie naar scholen stuurden om hen op te hoogte te houden van onze werkwijze.  
**Actie:** We gaan scholen en ketenpartners meer en beter informeren over de MAS. Zo weten zij beter wat zij van ons mogen verwachten. Dit kan middels presentaties op scholen, tijdens het jaarlijkse gesprek met de scholen, maar ook bijvoorbeeld tijdens de inspiratiedag jeugd.
- Scholen ervaren een verschil in de werkwijze van de verschillende leerplichtconsultanten. Dit signaleerden wij zelf ook en dit is één van de aandachtspunten binnen de training over de MAS. Ook heeft dit aandacht binnen de implementatie van de RMC Routekaart.
- De meeste ketenpartners vinden dat zij en het RBL de juiste rol vervullen in de ketensamenwerking (82%). Soms blijft de vraag over de regie staan. Het is dan niet altijd duidelijk wie die heeft en zou moeten hebben. Deze vraag speelt breder in het sociale domein: wat is regie en wie heeft het op welk moment. We merken dat deze vraag niet altijd op casuïstiekniveau gesteld wordt.  
**Actie:** Wij gaan onze consultants instrueren deze vraag bij iedere casus te stellen waarbij meerdere partijen betrokken zijn.

---

<sup>1</sup> In deze groep was de respons zeer klein. DESAN benaderde 201 ketenpartners en slechts 12 van hen reageerden. Het is daarom lastig om conclusies te trekken. Voor het volgende KTO is het beter om een andere vorm van communicatie te kiezen voor deze doelgroep om meer respons te krijgen.

- Eén van de suggesties van de ketenpartners is dat het goed is om eerder te weten van elkaars betrokkenheid. Het stimuleren van het gebruik van de VIRA kan hierbij helpen. Bij het RBL evalueren we momenteel het gebruik van de VIRA.



## **Bijlage 7**

**Aan: Algemeen Bestuur**  
**Van: Sjoerd Bergsma**  
**Onderwerp: Aandachtspunten accountantscontrole 2022**  
**Datum: 13 oktober 2022**

---

### **Inleiding**

Het AB heeft in de vergadering van 24 maart 2022 besloten om Stolwijk Kelderman de accountantscontrole over de jaren 2022 tot en met 2025 uit te laten voeren. Op basis daarvan heeft het DB in de vergadering van 12 september 2022 de opdrachtbevestiging voor het boekjaar 2022 vastgesteld.

Aangezien de accountant primair de accountant van het Algemeen Bestuur is, ligt de vraag voor of het AB aandachtspunten wenst mee te geven voor de controle van het boekjaar 2022.

### **Aandachtspunten voor de controle**

Het AB heeft over het boekjaar 2021 de vraag meegegeven om de voorziening voor het 'Van werk naar werk traject' voor de boventalligen van Presikhaaf Bedrijven bijzondere aandacht te geven. Dit is in 2021 uitgevoerd. De 'van werk naar werk trajecten' zijn in 2021 afgerond en er in 2022 geen bijzondere mutaties geweest. Daarom lijkt specifieke aandacht voor deze voorziening niet noodzakelijk.

De invoering van de rechtmatigheidsverklaring is uitgesteld tot 2023 en vraagt derhalve in 2022 geen specifieke aandacht.

Tot slot blijken uit de managementletter van 2021 geen majeure aandachtspunten waarop specifieke aandacht vereist is.

Vanuit wettelijke richtlijnen is de accountant met ingang van 2022 naast haar reguliere controlewerkzaamheden verplicht om specifiek aandacht te besteden aan het frauderisico en continuïteit.

We horen graag of het AB andere aandachtspunten wenst mee te geven aan de accountant.



## **Bijlage 8 Vergaderplanning 2023**

**Aan:** Algemeen Bestuur MGR SDCG  
**Van:** Dagelijks Bestuur  
**Datum:** 13 oktober 2022  
**Status:** Ter vaststelling

---

### **Concept besluit AB**

Het AB stelt het vergaderrooster voor 2023 vast.

### **Inleiding**

Voor het jaar 2023 worden er vijf AB vergadering gepland.

Gezien de termijnen in de gewijzigde Wet Gemeenschappelijke Regelingen krijgen raden 12 weken de tijd voor het geven van een zienswijze op het uitvoeringsplan, uitvoeringsprogramma en begroting. Hierdoor kan vaststelling niet eerder geschieden dan na het zomerreces.

De jaarrekening moet wel voor 1 juli vastgesteld worden en voor 15 juli bij de Provincie worden ingediend. Daarmee krijgen we dus een extra AB vlak na de zomer.

We zullen per vergadering bepalen hoelang de vergadering naar verwachting duurt. Het AB moet fysiek bij elkaar komen om rechtsgeldige besluiten te kunnen nemen.

Deze data zijn afgestemd met de managers, regiosecretarissen in verband met de benodigde planning van de bestuurscommissies en ambtelijk overleg en met de accountmanagers. Daarbij is rekening gehouden met de wettelijke termijnen en de vakanties.

### **De voorgestelde AB data zijn:**

30 maart	9.30 – 11.00 uur
22 juni	9.30 – 11.00 uur
7 september	9.30 – 11.00 uur
12 oktober	9.30 – 11.00 uur
7 december	9.30 – 11.00 uur