

Bundel van de MGR - Algemeen Bestuur van 25 maart 2021

- 1 Opening en vaststellen agenda
Bijlage agenda 25 maart 2021
Agenda AB MGR SDCG 25 maart 2021.pdf
- 2 Mededelingen en ingekomen stukken
Planning raadsbijeenkomsten
- 3 Verslag vorige vergadering
Concept verslag AB 10 December 2020 bijlage 1
bijlage 1 Concept verslag AB 10 december 2020 voor AB 25 maart 2021.docx
- 4 Jaarrekening 2020 – in aanwezigheid van accountant
 - a. Voorlegger met adviezen bestuurscommissies *bijlage 2*
 - b. Vastgestelde jaarverslag en jaarrekening 2019 *bijlage 3*
 - c. Accountantsverslag *bijlage 4*
 - Toelichting door de accountant
 - d. Controleverklaring *nazending*
 - e. Managementletter *bijlage 6*
 - f. Reactie DB en directie *bijlage 7*
 - g. Publieksjaarverslag – ter kennisname *bijlage 8*Bijlage 2 Voorlegger jaarverslag en jaarrekening 2020.pdf
Bijlage 3 Jaarverslag MGR 2020 voor AB 25 maart.pdf
bijlage 6 Managementletter 2020 MGR.pdf
Bijlage 7 Reactie op Management Letter.pdf
Bijlage 8 Publieksjaarverslag MGR SDCG.pdf
Bijlage 4 Accountantsverslag 2020 MGR voor AB 25 maart 2021.pdf
- 5 Resultaten 2020 en plannen 2021 en 2022
Presentatie voorzitters bestuurscommissies
- 6 Uitvoeringsprogramma 2022, begrotingswijziging 2021 en meerjarenbegroting
 - a. Voorlegger met adviezen bestuurscommissies *bijlage 9*
 - a. Concept uitvoeringsprogramma 2022, Concept begrotingswijziging 2021 *bijlage 10*
 - en meerjarenbegroting 2022-2025Bijlage 9 Voorlegger concept uitvoeringsprogramma 2022, begroting 2021-2022.pdf
bijlage 10 Concept meerjarenbegroting.pdf
- 7 Concept kaderbrief
 - a. Voorlegger *bijlage 11*
 - b. Concept kaderbrief *bijlage 12*Bijlage 11 Voorlegger concept kaderbrief.pdf
bijlage 12 Concept kaderbrief.pdf
- 8 Risicomanagement
bijlage 13
Bijlage 13 Risicomanagement MGR.pdf
- 9 Rondvraag
- 10 Sluiting



AGENDA

Overleg : Algemeen bestuur MGR SDCG

Datum : 25 maart 2021

Tijd : 9.30 – 11.30 uur

Plaats : Teams

AGENDAPUNTEN

- 1. Opening en vaststelling agenda**
- 2. Mededelingen en ingekomen stukken – tkn**
 - Planning raadsbijeenkomsten 10 en 18 mei
- 3. Verslagen**

Concept verslag AB 10 december 2020 bijlage 1
- 4. Jaarrekening 2020 – in aanwezigheid van accountant**
 - a. Voorlegger met adviezen bestuurscommissies bijlage 2
 - b. Vastgestelde jaarverslag en jaarrekening 2020 bijlage 3
 - c. Accountantsverslag bijlage 4

Toelichting door de accountant
 - d. Controleverklaring nazending
 - e. Managementletter bijlage 6
 - f. Reactie DB en directie bijlage 7
 - g. Publieksjaarverslag – ter kennisname bijlage 8
- 5 Resultaten 2020 en plannen 2021 en 2022**

Presentatie voorzitters bestuurscommissies
- 6 Uitvoeringsprogramma 2022, begrotingswijziging 2021 en meerjarenbegroting**
 - a. Voorlegger met adviezen bestuurscommissies bijlage 9
 - a. Concept uitvoeringsprogramma 2022, Concept begrotingswijziging 2021 en meerjarenbegroting 2022-2025 bijlage 10
- 7 Concept kaderbrief**
 - a. Voorlegger bijlage 11
 - b. Concept kaderbrief bijlage 12
- 8 Risicomanagement** bijlage 13
- 9 Rondvraag**
- 10 Sluiting**



Concept verslag

Overleg : Algemeen Bestuur MGR SDCG

Datum : 10 december 2020

Tijd : 9.30 – 11.00 uur

Plaats : Teams

Aanwezig : Johannes Goossen, wethouder Duiven, voorzitter
Brigitte Faber, wethouder Overbetuwe
Nanne van Dellen, wethouder Zevenaar
Birgit van Veldhuizen, wethouder Doesburg
Ronald Paping, wethouder Arnhem
Marinka Mulder, wethouder Renkum
Helga Witjes, wethouder Lingewaard, vanaf agendapunt 8
Leo Bosland, wethouder Wageningen

Ronald Haverkamp, wethouder Rheden, vervanger Dorus Klomberg en voorzitter bestuurscommissie WG SW
Anton Logemann, wethouder Rozendaal, vervanger Marieke Albricht en voorzitter bestuurscommissie Inkoop
Ineke Knuiman, wethouder Duiven voorzitter bestuurscommissie onderwijszaken

Hermien Wiselius, directeur/ secretaris MGR
Jan Rob van Leeuwen controller MGR
Linda Blok, managementassistente MGR (notulen)

Afwezig : Dorus Klomberg – vervangen door Ronald Haverkamp, wethouder Rheden
Marieke Albricht – vervangen door Anton Logeman, wethouder Rozendaal
Rob Raayman, wethouder Westervoort – geen vervanging

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen en ingekomen stukken

- **Uitvoeringsprogramma interbestuurlijk toezicht 2020-2023 prov. Gelderland**

Bekend bij gemeenten.

- **Kort geding Inkoop door aanbieder – namens Arnhem/beschermd wonen**

Dit kort geding was op 8 december. De uitspraak wordt binnen twee weken verwacht.

- **Brief gemeente Rheden en Rozendaal inkoop**

Tijdens de vorige AB-vergadering is gemeld dat de twee gemeenten uit de sub-module



huishoudelijke ondersteuning wilde treden. Dit blijkt uiteindelijk niet het geval te zijn. Beide gemeenten blijven participeren in alle sub-modules. Het DB behandelt de ingekomen correspondentie en heeft vragen gesteld over de evaluatie van het inkoopproces aan de bestuurscommissie Inkoop. Ineke Knuiman geeft aan dat hier binnen de bestuurscommissie inkoop over is gesproken. Bij het opstellen van de DVO's aan het begin van 2021 zullen de afspraken hierover nader worden bekeken.

3. Ter vaststelling: Verslag AB 8 oktober 2020

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Ter bespreking: Terugblik raadsinformatiebijeenkomsten 1 en 3 december 2020

Johannes vraagt hoe de AB leden deze avonden hebben ervaren?

Brigitte Faber geeft aan dat de avonden goed zijn georganiseerd. Het aantal raadsleden was beperkt. Complimenten voor de inhoudelijke opzet en de vorm die is gekozen. Dit wordt ook door anderen bevestigd. De opzet maakte dat er goed kon worden gereageerd op de vragen die zijn gesteld. Ook de film is goed ontvangen.

Anton Logemann geeft aan dat hij van de raadsleden terug heeft gekregen dat zij het positief hebben ervaren, evenals voorgaande keren. De raadsleden vinden in het algemeen dat zij door de MGR goed worden geïnformeerd.

Ronald Paping geeft aan dat het programma uitliep. Het houdt de raad dicht bij de MGR maar dan moet de opkomst wel beter worden.

Hermien zal de complimenten overbrengen. Het vraagt inderdaad een goede voorbereiding.

Over beide avonden verdeeld waren er ongeveer 60 deelnemers, waarvan 45 raadsleden. Het MT heeft geconstateerd dat interactie lastig is met een digitale bijeenkomst. Dit was het eerste jaar dat er ook in het najaar een bijeenkomst werd gehouden voor raadsleden omdat er nu veel informatie te delen was. Dit zal elk jaar opnieuw worden bekeken.

De suggestie wordt gedaan om de optie van digitale bijeenkomsten ook na coronatijd als optie mee te nemen, omdat digitale bijeenkomsten meer raadsleden de mogelijkheid biedt om te participeren in een raadsinformatieavond. Er zou ook gedacht kunnen worden aan een combinatie. Hermien neemt deze suggesties mee.

Voor het vervolg wordt er een digitale nieuwsbrief gemaakt voor de raden met de presentaties en polls. Zo worden ook de raadsleden geïnformeerd die niet aanwezig konden zijn.

5. Ter vaststelling: Normenkader 2020 horend bij controleprotocol

Het AB stelt het normenkader 2020 vast. Johannes ligt toe dat er nog geen voorstel ligt tot wijziging van de financiële verordening in verband met rechtmatigheidstoetsing door het DB, omdat er nog geen definitieve wetgeving is. Dit komt naar verwachting aan de orde in de maart vergadering van volgend jaar. Het DB is klaar met de voorbereidingen hiervan.

6. Ter vaststelling: Kaders begroting 2021-2022

Jan Rob geeft een korte toelichting. Er volgt een begrotingswijziging voor 2021 voor de module WgSW zoals dit elk jaar gebeurt en ook voor de module RBL als het AB positief besluit op het verzoek van de gemeente Lingewaard tot toetreding tot de submodule leerplicht. Verder zijn er op dit moment geen redenen voor begrotingswijzigingen voor 2021. Voor 2022 worden er geen beleidsmatige wijzigingen voorzien. Voor de begroting 2022 wordt uitgegaan van de rekenregels voor inflatiecorrectie van de september circulaire.



Besluit:

Het AB stemt in met de kaders voor het opstellen van de begroting van 2021-2022 en verzoekt de bestuurscommissie hierover te informeren.

7. Ter vaststelling: Formulering bestemmingsreserves op basis van adviezen bestuurscommissie

In de vorige vergadering heeft het AB een meerderheidsbesluit genomen om de optie van een meer generieke bestemmingsreserve per module toe te passen. De formulering van het doel is via de bestuurscommissies gelopen en afgestemd met de accountant. Deze tekst ligt nu voor. Ronald Haverkamp geeft aan dat tijdens de vorige AB-vergadering Dorus Klomberg tegen heeft gestemd voor de vorming van bestemmingsreserves. Een meerderheid heeft in deze vergadering voor gestemd. Ronald geeft aan dat de gemeente Rheden zich kan vinden in de adviezen en formuleringen zoals deze nu voorliggen. Nanne geeft aan dat in eerdere vergaderingen de gemeente Zevenaar heeft tegengestemd en ook nu niet van mening is veranderd.

Besluit:

Het Algemeen Bestuur

- stemt in met de formulering van de bestemmingsreserves op basis van het advies van de bestuurscommissies Inkoop, Onderwijszaken en WSP en het dagelijks bestuur;
- stemt in met het samenvoegen van de reeds bestaande bestemmingsreserve bij het WSP tot één bestemmingsreserve tot maximaal € 50.000;
- geeft aan dat het inzetten van de gevormde bestemmingsreserves via een advies van de betreffende bestuurscommissie of DB loopt conform de regeling, voordat het Algemeen Bestuur hierover een besluit neemt in de vaststelling van de begroting of jaarrekening van een volgend jaar.

8. Ter vaststelling: Jaarverslag RBL 2019-2020

a. Jaarverslag RBL 2019-2020 en tabellen voor gemeenten

b. Toelichting door voorzitter bestuurscommissie

Ineke Knuiman geeft een toelichting. Het jaarverslag is in november besproken tijdens een informeel overleg met de bestuurscommissie en ambtenaren. Voor het RBL was het een bijzonder jaar door de Corona crisis. Dit is ook terug te lezen in het jaarverslag. Er zijn enkele punten die nog nader uitgewerkt dienen te worden. Als eerste de meldingsbereidheid van scholen met de vraag of hier een norm voor vastgesteld kan worden. De bestuurscommissie wil ook graag meer informatie over de thuiszitters. In de gemeente Rheden wordt hier onderzoek naar gedaan. Men wil graag weten of dit ook mogelijk is voor de andere gemeenten. Verder is er belangstelling naar de effecten van doorstroom en uitstroom van leerlingen naar werk. Het gaat hier om leerlingen van het MBO, het ROC en thuiszitters. Het jaarverslag zal ook worden besproken in het RAO Zorg en met wethouders Zorg om zo verbanden te leggen.

Besluit:

Het Algemeen Bestuur stelt het jaarverslag 2019-2020 van het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) vast.

9. Ter vaststelling: Toetreding Gemeente Lingewaard RBL - submodule leerplicht

a. Brief aankondiging verzoek gemeente Lingewaard

b. Nazending verzoek college gemeente Lingewaard na 8 december

c. Toelichting advies voorzitter bestuurscommissie



De gemeente Lingewaard heeft de MGR verzocht deel te kunnen nemen aan de submodule leerplicht. Het DB heeft dit verzoek ontvangen en de bestuurscommissie gevraagd hierover advies uit te brengen. Dat advies is opgenomen in bijgaande notitie.

Helga geeft aan dat de gemeente Lingewaard enkele weken geleden het verzoek heeft ingediend om te mogen toetreden tot de submodule leerplicht. Met het RBL is er een proces doorlopen waarbij er inzicht is verkregen in de werkwijze en wat dit inhoudelijk en financieel betekent. De kosten voor de gemeente Lingewaard worden hoger, maar daar staat extra kwaliteit tegenover. Voor deze extra kosten is dekking gevonden. Lingewaard wil dan ook graag toetreden tot de submodule leerplicht.

Ineke geeft aan dat de bestuurscommissie een positief advies geeft over de toetreding van Lingewaard. Dit advies is overgenomen door het DB en ligt nu voor ter besluitvorming door het AB.

Besluit:

Het algemeen bestuur heeft kennisgenomen van het verzoek van de gemeente Lingewaard en het advies van het dagelijks bestuur gebaseerd op het advies van de bestuurscommissie Onderwijszaken en besluit

- in te stemmen met het verzoek van de gemeente Lingewaard om met ingang van 1 januari 2021 toe te treden tot de submodule Leerplicht van de module Onderwijszaken van de MGR met vermelding van de genoemde consequenties.
- de toetreding van de gemeente Lingewaard per 1 januari 2021 in de gewijzigde begroting 2021 en de concept meerjarenbegroting 2022-2025 te verwerken conform het advies van de bestuurscommissie Onderwijszaken.

10. Rondvraag

Leo dankt voor het sinterklaasgedicht en pakketje.

Helga dankt de medewerkers van het RBL om zo snel de toetreding voor elkaar te krijgen.

11. Sluiting

Johannes sluit de vergadering om 10.00 uur en dankt iedereen voor zijn of haar inbreng en samenwerking van het afgelopen jaar en wenst iedereen ondanks de beperkingen gezellige dagen en tot volgend jaar.

Actielijst Algemeen Bestuur MGR SDCG				
Nr	Datum AB	Acties	Status	Gereed voor
2	8-10-2020	Afspraken met accountant maken voor 2021	loopt	Begin 2021
3	8-10-2020	Nieuwe marktconsultatie voor accountant vanaf 2021	Medio 2021 opstarten	Eind 2021
4	10-12-2020	Digitale nieuwsbrief voor de raden	Eind 2020	afgerond

BESLUITENLIJST 2020		
Algemeen Bestuur MGR SDCG		
Nr.	Datum AB	Besluit
B29	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur stemt in met toezending van de jaarstukken 2019 naar de raden. Voorafgaand aan de toezending zal het Dagelijks Bestuur in overleg met de accountants een alinea in de stukken opnemen in verband met de Coronacrisis.
B30	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur besluit • in te stemmen met het verzoek van de gemeente Renkum om met ingang van 1 april 2020 toe te treden tot de submodule Leerplicht van de MGR met vermelding van de genoemde consequenties. • de toetreding van de gemeente Renkum per 1 april 2020 in de gewijzigde begroting 2020 en de concept meerjarenbegroting 2021-2024 te verwerken conform het advies van de bestuurscommissie Onderwijszaken. • dit besluit zal in de eerst volgende vergadering waar het AB fysiek bij elkaar komt met terugwerkende kracht worden herbevestigd.
B31	26-03-2020	Het Algemeen gaat akkoord met het doorgeleiden van het uitvoeringsprogramma 2021 naar de raden voor zienswijze.
B32	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur besluit om de gewijzigde begroting 2020 voor zienswijze naar de raden te sturen.
B33	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur besluit om de concept meerjarenbegroting 2021-2024 voor zienswijze naar de raden te sturen.
B34	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur stemt ermee in de concept kaderbrief die het Dagelijks Bestuur heeft opgesteld op grond van het jaarverslag en jaarrekening 2019, het concept uitvoeringsprogramma 2021 en de concept begrotingswijziging 2020 en concept meerjarenbegroting 2021-2024 toe te voegen aan de stukken die naar de colleges en raden gaan.
B35	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur stemt in met de beantwoording van de brief van de gemeente Zevenaar inzake verbonden partijen.
B36	26-03-2020	Het Algemeen Bestuur stelt de klachtenregeling van de MGR vast. Dit besluit zal in de eerstvolgende vergadering waar het AB fysiek bij elkaar komt met terugwerkende kracht worden herbevestigd.
B37	25-06-2020	Het AB herbevestigt haar besluit van 26 maart 2020, zoals tijdens de telefonische vergadering genomen, met terugwerkende kracht. • Het AB besluit van 26 maart : in te stemmen met het verzoek van de gemeente Renkum om met ingang van 1 april 2020 toe te treden tot de submodule Leerplicht van de MGR met vermelding van de genoemde consequenties. de toetreding van de gemeente Renkum per 1 april 2020 in de gewijzigde begroting 2020 en de concept meerjarenbegroting 2021-2024 te verwerken conform het advies van de bestuurscommissie Onderwijszaken.
B38	25-06-2020	Het AB herbevestigt haar besluit van 26 maart 2020, zoals tijdens de telefonische vergadering is genomen, met terugwerkende kracht. Besluit AB 26 maart 2020: Het AB stelt de klachtenregeling van de MGR vast.
B39	25-06-2020	Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening 2019 vast en dechargeert het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.
B40	25-06-2020	Het AB neemt kennis van de reactienota van het DB op de binnengekomen

		zienswijzen en neemt kennis van de wijze waarop opvolging wordt gegeven aan de suggesties en gevraagde en toegezegde acties.
B41	25-06-2020	Het algemeen bestuur stelt het uitvoeringsprogramma 2021 van de MGR vast naar aanleiding van het kennisnemen van de reactienota van de gemeenten.
B42	25-06-2020	Het algemeen bestuur stelt de gewijzigde begroting 2020 en meerjarenbegroting 2021-2024 vast.
B43	25-06-2020	Het AB stemt in met het voorstel van het DB op advies van de bestuurscommissie WgSW om - De latente rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven over te nemen door de module WgSW van de MGR, - Onder betaling van een voorziening van € 250.000 van Presikhaaf Bedrijven aan de MGR - Acceptatie van de eventuele cessie van de vordering van Presikhaaf Bedrijven op het UWV aan de MGR onder betaling van de hoogte van deze cessie van de MGR aan Presikhaaf Bedrijven. - Eventuele baten en lasten die hier in de toekomst uit voortvloeien te verdelen volgens de verdeelsleutel zoals in het liquidatieplan Presikhaaf Bedrijven voorgesteld en is opgenomen in dit voorstel. Dit alles: Onder voorbehoud van definitieve besluitvorming door het AB van Presikhaaf Bedrijven van het liquidatieplan van Presikhaaf Bedrijven op basis van reactie van raden van deelnemende gemeenten waarin deze afspraak is opgenomen.
B44	08-10-2020	Het Algemeen Bestuur stelt vast dat per 8 oktober 2020 Leo Bosland lid is van het Algemeen Bestuur namens de gemeente Wageningen en Rob Raayman namens de gemeente Westervoort.
B45	08-10-2020	Het AB neemt kennis van de halfjaarrapportage van de MGR over 2020 en de toelichting van de bestuurscommissies en het DB.
B46	08-10-2020	Het AB besluit in meerderheid voor Optie B uit de notitie bestemmingsreserve, te weten het vormen van een 'Generieke bestemmingsreserve per module', onder de volgende voorwaarden: - De exact formulering van de bestemmingsreserve past in de kaders van de regeling. - De bestemmingsreserve wordt alleen gevormd en gevuld, uit een batig saldo in een bepaald jaar in een bepaalde module. - De bestuurscommissie en het DB kan het AB adviseren over het inzetten van de bestemmingsreserve. - De vorming en inzet van bestemmingsreserves zijn zichtbaar in de jaarrekening en begroting en daarmee transparant voor de raden. - Het maximum van de bestemmingsreserve per module wordt gesteld op €50.000. De formulering van de bestemmingsreserve wordt in de AB vergadering van 10 december voorgelegd om vast te stellen.
B47	08-10-2020	- Het AB besluit Stolwijk Kelderman als accountant aan te wijzen voor 2020 en 2021. - Het AB geeft aan voor de accountantscontrole in 2020 specifiek aandacht te geven aan voorbereiding van rechtsmatigheidsverklaring voor 2021 conform

		BBV. Ook de voorziening boventalligen verdient extra aandacht in 2020. - Het AB geeft de directie van de MGR de opdracht om voor 2021 aanvullende afspraken te maken met Stolwijk Kelderman, zodat de controle in het jaar 2021 (met rechtmatigheidsverklaring door het DB) ook door dezelfde accountant kan plaatsvinden. - Het AB besluit voor de periode vanaf 2022 een nieuwe marktconsultatie te doen.
B48	08-10-2020	Het AB stelt het vergaderrooster AB 2021 vast.
B49	10-12-2020	Het AB stelt het normenkader 2020 vast.
B50	10-12-2020	Het AB stemt in met de kaders voor het opstellen van de begroting van 2022 en verzoekt de bestuurscommissie hierover te informeren.
B51	10-12-2020	Het Algemeen Bestuur - stemt in met de formulering van de bestemmingsreserves op basis van het advies van de bestuurscommissies Inkoop, Onderwijszaken en WSP en het dagelijks bestuur; - stemt in met het samenvoegen van de reeds bestaande bestemmingsreserve bij het WSP tot één bestemmingsreserve tot maximaal € 50.000; - geeft aan dat het inzetten van de gevormde bestemmingsreserves via een advies van de betreffende bestuurscommissie of DB loopt conform de regeling, voordat het Algemeen Bestuur hierover een besluit neemt in de vaststelling van de begroting of jaarrekening van een volgend jaar.
B52	10-12-2020	Het Algemeen Bestuur stelt het jaarverslag 2019-2020 van het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) vast
B53	10-12-2020	Het algemeen bestuur heeft kennisgenomen van het verzoek van de gemeente Lingewaard en het advies van het dagelijks bestuur gebaseerd op het advies van de bestuurscommissie Onderwijszaken en besluit - in te stemmen met het verzoek van de gemeente Lingewaard om met ingang van 1 januari 2021 toe te treden tot de submodule Leerplicht van de module Onderwijszaken van de MGR met vermelding van de genoemde consequenties. - de toetreding van de gemeente Lingewaard per 1 januari 2021 in de gewijzigde begroting 2021 en de concept meerjarenbegroting 2022-2025 te verwerken conform het advies van de bestuurscommissie Onderwijszaken.

Vastgesteld op maart 2021

J. Goossen

H.H. Wiselius

Voorzitter

secretaris



Bijlage 2

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Jaarverslag en jaarrekening 2020, accountantsverslag en controleverklaring
Datum: 25 maart 2021

Concept advies AB

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.

Inleiding

Het Dagelijks Bestuur biedt conform art. 29 van de regeling de jaarrekening van het afgelopen jaar en het jaarverslag met accountantsverklaring voor 1 april ter vaststelling aan het algemeen bestuur aan onder gelijktijdige toezending naar de raden van de gemeenten. Het Algemeen Bestuur stelt de jaarrekening 2020 vast vóór 1 juli, te weten in haar vergadering van 24 juni 2021.

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.

Het DB heeft het jaarverslag en de jaarrekening op basis van de adviezen van de bestuurscommissies in haar vergadering van 15 maart 2021 vastgesteld.

Het AB kan in deze fase kennis nemen van het jaarverslag en jaarrekening, de adviezen van de bestuurscommissies en het accountantsverslag en instemmen met toezending naar de raden.

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 2020.

Resultaat 2020

De benodigde gemeentelijke bijdrage is voor de module Inkoop, RBL en WgSW in 2020 lager geweest dan begroot. Het effect voor de verschillende gemeenten hangt af van hun deelname aan de betreffende modules.

In 2020 zijn op advies van de bestuurscommissies Inkoop, RBL, WSP en van het DB met betrekking tot beheer en na besluit van het algemeen bestuur op 10 december 2020 algemene bestemmingsreserves gevormd bij deze modules. In 2020 is een dotatie gedaan van € 50.000 voor de module Inkoop en voor de module RBL en een dotatie van € 31.000 voor beheer. De bestaande bestemmingsreserve van het WSP voor ICT afschrijvingen is



omgevormd tot een algemene bestemmingsreserve. Hier is geen dotatie aan gedaan. De bestemmingsreserve van de module WgSW is naar beneden bijgesteld op basis van 1% van de SW-loonkosten van 2021.

Adviezen bestuurscommissies

Bestuurscommissie Inkoop

De Bestuurscommissie Inkoop adviseert het AB in te stemmen met de jaarrekening 2020 en de verantwoording daarvan.

Bestuurscommissie Onderwijszaken

De voltallige bestuurscommissie spreekt haar waardering en complimenten uit voor de manager met de behaalde resultaten. De bestuurscommissie adviseert het AB MGR om de conceptjaarrekening 2020 zoals voorgelegd vast te stellen.

Bestuurscommissie WSP

De bestuurscommissie bespreekt de inhoud van het jaarverslag en adviseert positief over het jaarverslag en de financiële toelichting bij 2020.

Bestuurscommissie WgSW

De bestuurscommissie WgSW adviseert:

- 1 De jaarstukken 2020 van de module WgSW met een positief advies voor te leggen aan DB/AB van de MGR.
- 2 De bestemmingsreserve te verlagen naar € 555.000 (zijnde 1% van de begrote loonkosten 2021) en het bedrag dat daarmee vrijvalt terug te laten vloeien naar de deelnemende gemeenten.
- 3 Het totaal uit te keren uit te keren positieve saldo van € 2.347.998 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 2020. Deze zijn op 15 maart in aanwezigheid van de accountant met het DB besproken.

Het Dagelijks Bestuur heeft het jaarverslag en het accountantsverslag met de accountant besproken. Het Dagelijks Bestuur kan zich vinden in de conclusies en aanbevelingen van het accountantsverslag. Gezien de inhoud van het accountantsverslag heeft de directie hierop geen reactie gegeven. Zij kan zich vinden in de conclusies.

Controleverklaring

De accountant heeft aangegeven een controleverklaring te willen afgeven op basis van de vastgestelde jaarstukken van de MGR over 2020.

Publieksversie jaarverslag

Er is dit jaar een inhoudelijke publieksversie van het jaarverslag gemaakt, waarmee het aspect van de kruisbestuiving tussen de modules en de toegevoegde waarde voor de deelnemende gemeenten en inwoners meer aandacht krijgt. Deze is als aparte bijlage opgenomen bij de stukken.

Vervolg

De stukken gaan voor kennisgeving naar de raden. Vervolgens wordt in de vergadering van het AB van 24 juni 2021 de vaststelling van de jaarrekening 2020 geagendeerd, waaronder decharge van het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.

JAARVERSLAG 2020



**Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland**

Vastgesteld 15 maart 2021

Inkoop van zorgvormen WMO & Jeugd



- Nieuwe inkoop – Contractering juli 2020 – juli 2025 gerealiseerd
- Start kwaliteits- en rechtmatigheidstoetsing
- Coördineren en communiceren regionale Covid-19 afspraken Zorg



Lasten

€ 1,4
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€ 1,5
milj.



Formatie

12,8
fte

Inkoop sociaal domein

Het servicepunt waar werkgevers en werknemers elkaar vinden



4.975 werkgeverscontacten
met 1.155 werkgevers



Gerealiseerde
plaatsingen

934



Lasten

€ 1,7
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€ 1,5
milj.



Formatie

33
fte
(18,2 fte MGR
en 14,8 fte UWV)

Werkgeversservicepunt



11 samenwerkende gemeenten

467.000 inwoners Centraal Gelderland

80.000 jongeren (0-18 jaar) Centraal Gelderland

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

4.000 vacatures (start 2020) – 2.700 vacatures (eind 2020)

21.656 geregistreerde werkzoekenden

Regionaal Bureau
Leerlingzaken

Werkgeverschap
SW-medewerkers



Jeugdigen
zonder school

52%
herplaatst
op school



Lasten

€ 2,6
milj.



Verzuim

2.415
Jeugdigen
met verzuim



Gemeentelijke
bijdrage

€ 1,5
milj.



Formatie

30,1
fte

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



Aantal SW-
medewerkers

1.989



Lasten

€ 60,8
milj.



Uitstroom SW

6,8%
(t.o.v. 6%
begroot)



Gemeentelijke
bijdrage

€ 55
milj.



Formatie

0,7
fte

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

€ 0,3
milj.



Gemeentelijke bijdrage

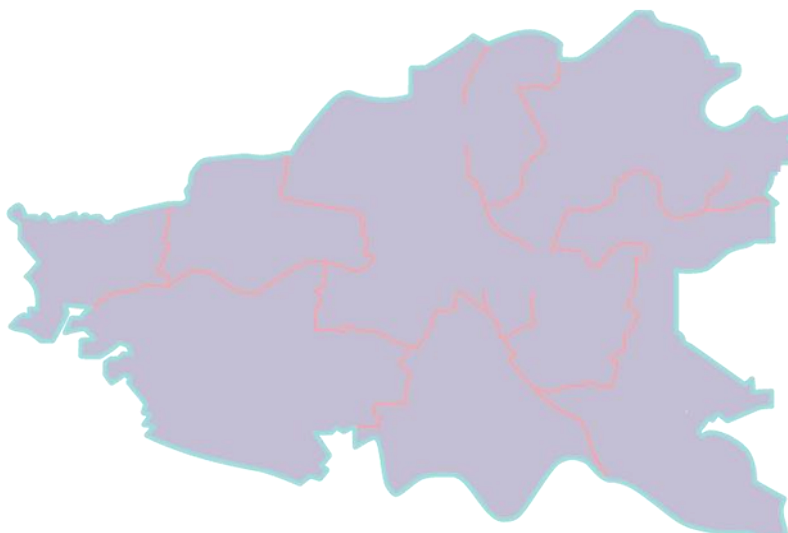
€ 0,3
milj.



Formatie

2,3
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	✓	✓	✓	✓	✓

* Gemeente Lingewaard neemt in 2020 nog niet deel aan de submodule Leerplicht

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	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	
2.3.3	Financiering	
2.3.4	Bedrijfsvoering	
3	Jaarrekening	41
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	52
Bijlage 2	Overzicht zorgvormen module inkoop	53

Voorwoord

Hierbij bieden we u het Jaarverslag en de Jaarrekening 2020 aan van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG).

 <i>‘Wij staan voor een krachtige en samenhangende aanpak van lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein’</i>	
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.

Vanuit de MGR werken 11 gemeenten samen op het terrein van inkoop van zorg, 9 gemeenten werken samen binnen de module Onderwijszaken (RBL) en 9 gemeenten werken samen op het terrein van het Werkgeversservicepunt (WSP) en het Werkgeverschap van SW medewerkers.

Het jaar 2020 kenmerkt zich door de effecten van Covid-19. Dit heeft voor iedereen in de regio gevolgen gehad. Dat geldt voor verzoeken vanuit gemeente om in te spelen op de directe gevolgen van Covid-19 bij jeugdigen, zorgaanbieders en werkgevers en het geldt zeker ook voor de medewerkers van de MGR die snel hebben geschakeld en vooral vanuit huis hun werk hebben voortgezet.

Het Dagelijks Bestuur heeft veel waardering voor de manier waarop de MGR is omgegaan met de nieuwe situatie en constateert dat er vanuit de vier modules met enige aanpassingen in de uitvoering wegens Covid-19 in 2020 goede resultaten zijn geboekt en de modules allemaal binnen begroting zijn gebleven. Dit leidt tot een teruggave aan gemeenten.

We nodigen u graag uit kennis te nemen van de resultaten in 2020. Daarnaast wijzen we u op de publieksversie van het jaarverslag van de MGR dat inzicht biedt in de toegevoegde waarde voor uw gemeente en uw inwoners.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de MGR sociaal domein centraal Gelderland op 15 maart 2021,

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

Ook voor de MGR heeft de Covid-19 pandemie grote gevolgen gehad voor de uitvoering van de werkzaamheden door de medewerkers. De uitvoering van het werk is gewijzigd doordat in overleg met gemeenten is ingespeeld op de nieuwe vraagstukken en dit grotendeels vanuit huis is uitgevoerd. In algemene zin kan geconcludeerd worden dat de manier van werken in alle modules snel is aangepast aan de digitale mogelijkheden en flexibel ingespeeld is op de ontstane situatie. Daarmee zijn vrijwel alle beoogde resultaten toch behaald. De bestuurlijke afstemming over eventuele aanpassingen is soepel verlopen.

- Met extra inzet van alle partijen is het gelukt de inkoop van zorg tijdig af te ronden, zodat deze per 1 juli 2020 kon worden ingevoerd. Hier is heel snel geacteerd door de module Inkoop en zijn bestuurders en zorgaanbieder hier goed in meegenomen. Ook is een faciliterende rol vervuld bij de afspraken en communicatie over de continuering van de zorg.
- Tijdens de (gedeeltelijke) schoolsluiting heeft het RBL scholen ondersteund in het (weer) in beeld krijgen van de jeugdigen door contact te leggen met ouders en/of jeugdigen. Zo nodig gingen de consultants van het RBL op deurbezoek. Verzuimmeldingen kregen een andere functie. Consultants werden door scholen en andere netwerkpartners meer om advies gevraagd op het gebied van schoolverzuim en schooluitval. We zien bij de jeugdigen dat er steeds meer sprake is van (verzwaaarde) persoonlijke problemen.
- Covid-19 heeft een grote impact gehad op alle ondernemers. Voor WSP betekende dit dat de vragen van werkgevers, zich voornamelijk richtten op advies over de inzet van steunmaatregelen. De accountmanagers van het WSP hebben hier, ook in samenwerking met de input van UWV, veel aandacht aan besteed. Van gemeenten en UWV werd veel extra inspanning gevraagd op het uitvoeren van de steunmaatregelen. Aan het WSP is zowel door UWV als door gemeenten extra ondersteuning gevraagd en geleverd op de werkzoekendendienstverlening om hiermee de continuïteit te borgen. Onder de vlag van het WSP is het adviesteam Midden Gelderland Werkt Door opgezet ter ondersteuning van werkgevers in de arbeidsmarktregio. Daarmee is de verbinding tussen werkgevers met een tekort aan personeel en werkgevers met een personeelsoverschot tot stand gebracht. Door extra werkzaamheden richting werkgevers en kanteling van de arbeidsmarkt, is het aantal plaatsingen wat achter- gebleven ten opzichte van 2019.
- Bij de module WgSW is contact onderhouden met Scalabor om te zien op welke wijze de SW-medewerkers veilig konden blijven werken omdat dit voor hen extra belangrijk is. Dit is gezien de omstandigheden goed verlopen.
- Het bestuurlijk proces is met aanpassingen zorgvuldig verlopen, veelal op digitale wijze. Dat geldt ook voor de informatievoorziening aan raadsleden.
- De cruciale bedrijfsprocessen zijn vanuit huis goed uitgevoerd en hebben niet tot problemen geleid. Wel is een enkel project, zoals het inrichten van het DMS systeem ten behoeve van de archivering wat vertraagd.
- Er is subsidie aangevraagd en ontvangen van het A en O fonds gemeenten om extra activiteiten te kunnen ondersteunen voor de medewerkers die zoveel mogelijk vanuit huis werkten.

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 dit jaar niet gemaakt, zoals kosten van bijeenkomsten met werkgevers of zorgaanbieders. Ook zijn er minder opleidingen gevolgd. In totaal is er door Covid-19 incidenteel € 84.000 minder uitgegeven (impact voor alle modules). Deze incidentele besparing zijn zichtbaar in de incidentele effecten per module. De verwachting is dat dit in de volgende jaar slechts beperkt zal leiden tot extra kosten, zodat het grotendeels een éénmalige besparing oplevert in dit boekjaar.

De lange termijneffecten van Covid-19 worden in verschillende werkgebieden van de MGR verwacht, zoals bij de module WSP en bij de module Onderwijszaken-het RBL. Bij de module WSP zijn er extra programma's opgestart waarvoor extra financiering wordt ontvangen in 2021. In overleg met ketenpartners zullen werkzaamheden worden gericht op die doelgroepen die extra ondersteuning nodig hebben. 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 2020, die is vastgesteld in juli 2020 door het algemeen bestuur. In die begroting is uitgegaan van een nullijn voor de modules Inkoop, WSP en Beheer. Daarnaast is er een incidentele opdracht voor de module WgSW als het gaat om de boventalligen en zijn er additionele opdrachten voor de module Inkoop (kwaliteitstoezicht) en de module Onderwijszaken (Leerplicht gemeente Renkum). Deze opdrachten zijn voor alle modules gerealiseerd binnen de begroting.

De MGR heeft naast de gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten ook extra inkomsten, zoals de vergoeding voor SW dienstverbanden uit een gemeente 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 vanaf dit jaar 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.

Er is een positief resultaat vóór bestemming van € 2.565.000 door de hogere baten en lagere lasten.

Dit wordt in de kolom *Realisatie na bestemming* als volgt verdeeld:

- A. € 2.466.000 lagere gemeentelijke bijdrage;
- B. € 56.000 lagere RMC bijdrage;
- C. € 68.000 netto toevoeging aan bestemmingsreserves (zie toelichting per module in de volgende paragrafen).

Lasten en baten Euro x 1.000	<i>Realisatie voor bestemming</i>	<i>Realisatie na bestemming</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Vershil</i>
Lasten per module				
Inkoop	1.436	1.436	1.549	-113
Onderwijs	2.606	2.606	2.766	-160
WSP	1.707	1.707	1.681	26
WgSW	60.789	60.789	62.508	-1.719
Beheer	307	307	329	-21
Lasten (incl. overhead)	66.845	66.845	68.833	-1.988
Baten				
Gemeentelijke bijdrage	62.372	59.931	62.397	-2.466
Regionale bijdrage (RMC)	1.134	1.078	1.134	-56
Buitengemeenten (SW)	1.493	1.493	1.444	49
Overige baten	4.410	4.410	3.800	610
Baten	69.410	66.913	68.776	-1.863
Resultaat	2.565	68	-57	125
Onttrekking aan reserve		63	57	6
Dotatie aan reserve		-131	0	-131
Eindresultaat	2.565	0	0	0

Toelichting

- De reguliere lasten zijn voor alle modules binnen de begroting gerealiseerd.
- De lagere kosten van de module WgSW (€ 1.719.000) hebben de meeste impact op de lagere totale lasten (€ 1.988.000).
- De module WSP heeft € 45.000 extra baten ontvangen voor het uitvoeren van extra activiteiten die niet zijn opgenomen in de begroting.
- De overige baten zijn € 610.000 hoger dan begroot en de SW rijksbijdrage van buitengemeenten is € 49.000 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 positief resultaat voor bestemming van € 114.000 doordat de reguliere lasten van de module inkoop binnen de begroting blijven. Bij de realisatie na bestemming wordt de gemeentelijke bijdrage met € 64.000 verlaagd en wordt er € 50.000 toegevoegd aan de nieuwe bestemmings-reserve van de module Inkoop.

Lasten en baten Module Inkoop	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	1.112	1.112	1.247	-135
Overhead	324	324	302	22
Lasten	1.436	1.436	1.549	-113
Deelnemende gemeenten	1.549	1.485	1.549	-64
Overige baten	0,2	0,2	-	0,2
Baten	1.549	1.486	1.549	-63
Resultaat	114	50	-	50
Onttrekking aan reserve				-
Dotatie aan reserve		-50		-50
Eindresultaat	114	-	-	-

Toelichting

- De programmakosten zijn lager door minder inhuur van externe partijen voor het uitvoeren van kwaliteitstoeten (€ 125.000) en door 2% lagere personeelskosten (€ 23.000).
- De overheadkosten zijn € 22.000 hoger door hogere licentiekosten en de aanschaf van mobiele telefoons.

De gemeentelijke bijdrage is 4% lager dan begroot.

Gemeentelijke bijdrage Module Inkoop	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Vershil
Gemeente Arnhem	548.339	571.849	-23.510
Gemeente Doesburg	34.584	36.067	-1.483
Gemeente Duiven	89.517	93.355	-3.838
Gemeente Lingewaard	124.997	130.356	-5.359
Gemeente Overbetuwe	144.562	150.760	-6.198
Gemeente Renkum	110.518	115.256	-4.738
Gemeente Rheden	118.023	123.083	-5.060
Gemeente Rozendaal	4.084	4.259	-175
Gemeente Wageningen	105.476	109.998	-4.522
Gemeente Westervoort	52.816	55.080	-2.264
Gemeente Zevenaar	152.403	158.937	-6.534
Totaal gemeenten	1.485.319	1.549.000	-63.681

1.4.2 Module Onderwijszaken

Er is een positief resultaat voor bestemming van € 159.000: de lasten van de module onderwijszaken zijn binnen de begroting gerealiseerd. Daarmee is de bezuinigingsopdracht voor 2021 een jaar eerder gerealiseerd. Wel moet er worden gezorgd dat de incidenteel lagere personeelskosten ook structureel lager blijven. Bij de realisatie na bestemming wordt er € 50.000 toegevoegd aan de nieuwe bestemmingsreserve van de module Onderwijszaken en de gemeentelijke bijdrage aan de submodule leerplicht wordt met € 54.000 verlaagd. De kosten voor regionale taken zijn € 56.000 lager dan begroot. Deze worden gefinancierd uit regionale RMC middelen.

Lasten en baten Module Onderwijs	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	1.958	1.958	2.068	-110
Overhead	648	648	698	-50
Lasten	2.606	2.606	2.766	-160
Deelnemende gemeenten	1.589	1.536	1.590	-54
Regionale bijdrage	1.134	1.078	1.134	-56
Overige baten	42	42	41	0
Baten	2.765	2.656	2.766	-110
Resultaat	159	50	-	50
Onttrekking aan reserve				-
Dotatie aan reserve		-50		-50
Eindresultaat	159	-	-	-

Toelichting

- De programmakosten zijn lager door UWV ontvangsten (€ 54.000), lagere externe inhuur van personeel (€ 29.000) en lagere opleidingskosten (€ 22.000).
- De overheadkosten zijn lager door structureel lagere huisvestingskosten (€ 14.000) en door lagere personeel-gerelateerde uitgaven (€ 31.000).

De gemeentelijk bijdrage voor Leerplicht is 4% lager.

Gemeentelijke bijdrage Module Onderwijs	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil
Gemeente Arnhem	731.396	760.000	-28.604
Gemeente Doesburg	-		-
Gemeente Duiven	84.014	87.300	-3.286
Gemeente Lingewaard	-		-
Gemeente Overbetuwe	146.087	151.800	-5.713
Gemeente Renkum	83.004	86.250	-3.246
Gemeente Rheden	135.982	141.300	-5.318
Gemeente Rozendaal	2.406	2.500	-94
Gemeente Wageningen	-	-	-
Gemeente Westervoort	63.227	65.700	-2.473
Gemeente Zevenaar	140.601	146.100	-5.499
Totaal Leerplicht	1.386.717	1.440.950	-54.233
VSV Gemeente Arnhem	149.500	149.500	-
Totaal gemeenten	1.536.217	1.590.450	-54.233

1.4.3 Module WSP

Het resultaat voor bestemming is beter dan begroot. De totale lasten van de module WSP zijn € 26.000 hoger dan begroot. Hier staan € 45.000 aan extra inkomsten tegenover: de onttrekking aan de reserve is daarmee € 20.000 lager dan begroot.

Lasten en baten Module WSP	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	1.187	1.187	1.141	46
Overhead	519	519	540	-21
Lasten	1.707	1.707	1.681	26
Deelnemende gemeenten	1.534	1.534	1.534	-
Overige baten	135	135	90	45
Baten	1.669	1.669	1.624	45
Resultaat	-37	-37	-57	20
Onttrekking aan reserve		37	57	-20
Dotatie aan reserve				-
Eindresultaat	-37	-	-	-

Toelichting

- De programmakosten zijn € 46.000 hoger door extra inzet van personeel op het project Schakelpunt en het project WSP Midden-Gelderland werkt door (€ 37.000) en hogere communicatiekosten voor deze projecten (€ 8.000). Voor beide projecten is er extra financiering ontvangen (€ 45.000).
- De ICT investering en verhuizing is gerealiseerd voor € 42.000. Dit is € 15.000 lager dan de begroting van € 57.000.
- De overige overheadkosten vallen incidenteel ook lager uit dan begroot. Daarom is de onttrekking aan de bestemmingsreserve € 37.000 in plaats van € 57.000.
- Het saldo van de bestemmingsreserve WSP was eind 2019 € 75.000. Het resterende bedrag van de bestemmingsreserve is eind 2020 € 38.000.

De gemeentelijke bijdrage voor 2020 blijft ongewijzigd.

Gemeentelijke bijdrage Module WSP	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil
Gemeente Arnhem	611.600	611.600	-
Gemeente Doesburg	44.600	44.600	-
Gemeente Duiven	100.200	100.200	-
Gemeente Lingewaard	182.700	182.700	-
Gemeente Overbetuwe	187.100	187.100	-
Gemeente Rheden	171.300	171.300	-
Gemeente Rozendaal	6.200	6.200	-
Gemeente Westervoort	59.200	59.200	-
Gemeente Zevenaar	171.000	171.000	-
Totaal gemeenten	1.533.900	1.533.900	-

1.4.4 Module WgSW

Het resultaat voor bestemming is € 2,3 miljoen positief. De lasten van de module WgSW zijn € 1.719.000 lager dan begroot. De bijdrage van buitengemeenten en overige baten zijn respectievelijk € 49.000 en € 554.000 hoger dan begroot. De bestemmingsreserve wordt met € 26.000 verlaagd naar € 555.000 zodat het saldo weer gelijk is aan 1% van de personeelskosten. De gemeentelijke bijdrage wordt in de realisatie na bestemming verlaagd tot 55 miljoen.

Lasten en baten	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module WgSW				
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	60.610	60.610	62.321	-1.711
Overhead	179	179	187	-8
Lasten	60.789	60.789	62.508	-1.719
Deelnemende gemeenten	57.372	55.047	57.395	-2.348
Bijdrage buitengemeenten	1.493	1.493	1.444	49
Overige baten	4.222	4.222	3.669	554
Baten	63.087	60.763	62.508	-1.745
Resultaat	2.298	-26	-0	-26
Onttrekking aan reserve		26	0	26
Dotatie aan reserve				-
Eindresultaat	2.298	-	-	-

Toelichting

- De programmalasten zijn € 1.711 lager dan begroot omdat er gemiddeld 1,2% minder fte's in dienst zijn (impact € 625.000) en door lagere gemiddelde loonsom per medewerker door lagere sociale lasten (impact € 700.000). De details van de loonkostenontwikkeling worden toegelicht in paragraaf 2.2.4.
- Incidentele overige baten: ter voorbereiding op de liquidatie van de Presikhaaf bedrijven (GR Werkvoorziening Midden-Gelderland) zijn de dienstverbanden van 14 boventalligen per 1 januari 2020 overgegaan naar de MGR. Hiervoor heeft de MGR € 3,5 miljoen ontvangen van Presikhaaf bedrijven. Daarnaast bestaan de overige baten uit het overnemen van de latente verplichtingen van Presikhaaf Bedrijven na liquidatie eind november (€ 250.000) en de doorbelasting van enkele looncomponenten aan Scalabor.
- De voorzieningen die van Presikhaaf Bedrijven zijn overgenomen lopen eenmalig via de baten en lasten. In 2020 zijn er enkele boventalligen uit dienst gegaan. Hierdoor is het totale geactualiseerde bedrag voor beide voorzieningen € 730.000 lager dan het bedrag dat is ontvangen van Presikhaaf Bedrijven (lagere programmakosten). Dit is onderdeel van de € 2.348.000 die in mindering wordt gebracht op de gemeentelijke bijdrage.

De gemeentelijk bijdrage is 4% lager dan begroot.

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module WgSW			
Gemeente Arnhem	28.707.021	29.931.500	-1.224.479
Gemeente Doesburg	1.796.569	1.873.200	-76.631
Gemeente Duiven	1.834.836	1.913.100	-78.264
Gemeente Lingewaard	4.637.011	4.834.800	-197.789
Gemeente Overbetuwe	3.945.987	4.114.300	-168.313
Gemeente Rheden	6.521.816	6.800.000	-278.184
Gemeente Rozendaal	49.969	52.100	-2.131
Gemeente Westervoort	2.558.182	2.667.300	-109.118
Gemeente Zevenaar	4.995.711	5.208.800	-213.089
Totaal gemeenten	55.047.102	57.395.100	-2.347.998

1.4.5 Module Beheer & Onvoorzien

De reguliere kosten voor de module beheer blijven binnen de begroting. Bij onvoorzien is de realisatie lager dan begroot. De toevoeging aan de bestemmingsreserve bedraagt € 31.000.

Lasten en baten	Realisatie voor bestemming	Realisatie na bestemming	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module Beheer				
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	-	-	-	-
Overhead	307	307	329	-21
Lasten	307	307	329	-21
Deelnemende gemeenten	329	329	329	-
Overige baten	10	10	-	10
Baten	339	339	329	10
Resultaat	31	31	-	31
Onttrekking aan reserve			-	-
Dotatie aan reserve		-31		-31
Eindresultaat	31	-	-	-

Toelichting

- De MGR is in 2020 gestart met online opleidingsprogramma MGR Academy en online vitaliseringsprogramma. Hiervoor is € 10.000 subsidie ontvangen. Dit is gelijk aan de kosten van deze programma's.
- Binnen de begroting van beheer is € 31.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven. In 2020 zijn de onvoorziene lasten slechts € 12.000.
- De reguliere overheadkosten zijn € 2.000 lager dan begroot.

De gemeentelijke bijdrage voor 2020 blijft ongewijzigd.

Gemeentelijke bijdrage	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Vershil
Module Beheer			
Gemeente Arnhem	111.200	111.200	-
Gemeente Doesburg	8.100	8.100	-
Gemeente Duiven	18.200	18.200	-
Gemeente Lingewaard	33.200	33.200	-
Gemeente Overbetuwe	34.000	34.000	-
Gemeente Renkum	22.400	22.400	-
Gemeente Rheden	31.100	31.100	-
Gemeente Rozendaal	1.100	1.100	-
Gemeente Wageningen	27.500	27.500	-
Gemeente Westervoort	10.800	10.800	-
Gemeente Zevenaar	31.100	31.100	-
Totaal gemeenten	328.700	328.700	-

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 Alle modules	<i>Realisatie</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Vershil</i>	<i>Reeds gefactureerd</i>	<i>Te crediteren</i>
Gemeente Arnhem	30.859.056	32.135.649	-1.276.593	32.123.388	-1.264.332
Gemeente Doesburg	1.883.853	1.961.967	-78.114	1.961.201	-77.348
Gemeente Duiven	2.126.767	2.212.155	-85.388	2.211.369	-84.602
Gemeente Lingewaard	4.977.908	5.181.056	-203.148	5.179.069	-201.161
Gemeente Overbetuwe	4.457.736	4.637.960	-180.224	4.636.275	-178.539
Gemeente Renkum	215.922	223.906	-7.984	222.604	-6.682
Gemeente Rheden	6.978.221	7.266.783	-288.562	7.264.002	-285.781
Gemeente Rozendaal	63.759	66.159	-2.400	66.136	-2.377
Gemeente Wageningen	132.976	137.498	-4.522	137.498	-4.522
Gemeente Westervoort	2.744.225	2.858.080	-113.855	2.856.992	-112.767
Gemeente Zevenaar	5.490.815	5.715.937	-225.122	5.713.810	-222.995
Totaal gemeenten	59.931.238	62.397.150	-2.465.912	62.372.344	-2.441.106
Inkoop	1.485.319	1.549.000	-63.681	1.549.000	-63.681
Onderwijs	1.536.217	1.590.450	-54.233	1.589.148	-52.931
WSP	1.533.900	1.533.900	-	1.533.900	-
WgSW	55.047.102	57.395.100	-2.347.998	57.371.596	-2.324.494
Beheer	328.700	328.700	-	328.700	-
Totaal modules	59.931.238	62.397.150	-2.465.912	62.372.344	-2.441.106

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
Marieke Albricht	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	Ambtelijk secretaris /Directeur	

Samenstelling Bestuurscommissies modules MGR op balansdatum

Gemeente	Inkoop	Onderwijszaken (RBL)	WSP en WgSW
Arnhem	Roeland van der Zee	Hans de Vroome	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 Zwiers	Kees Bouwhof
Manager module	Janny Kuijpers	Inge Hoogland	Angele Welting - WSP Werner van der Linden - WgSW

2.2 Programmaverantwoording

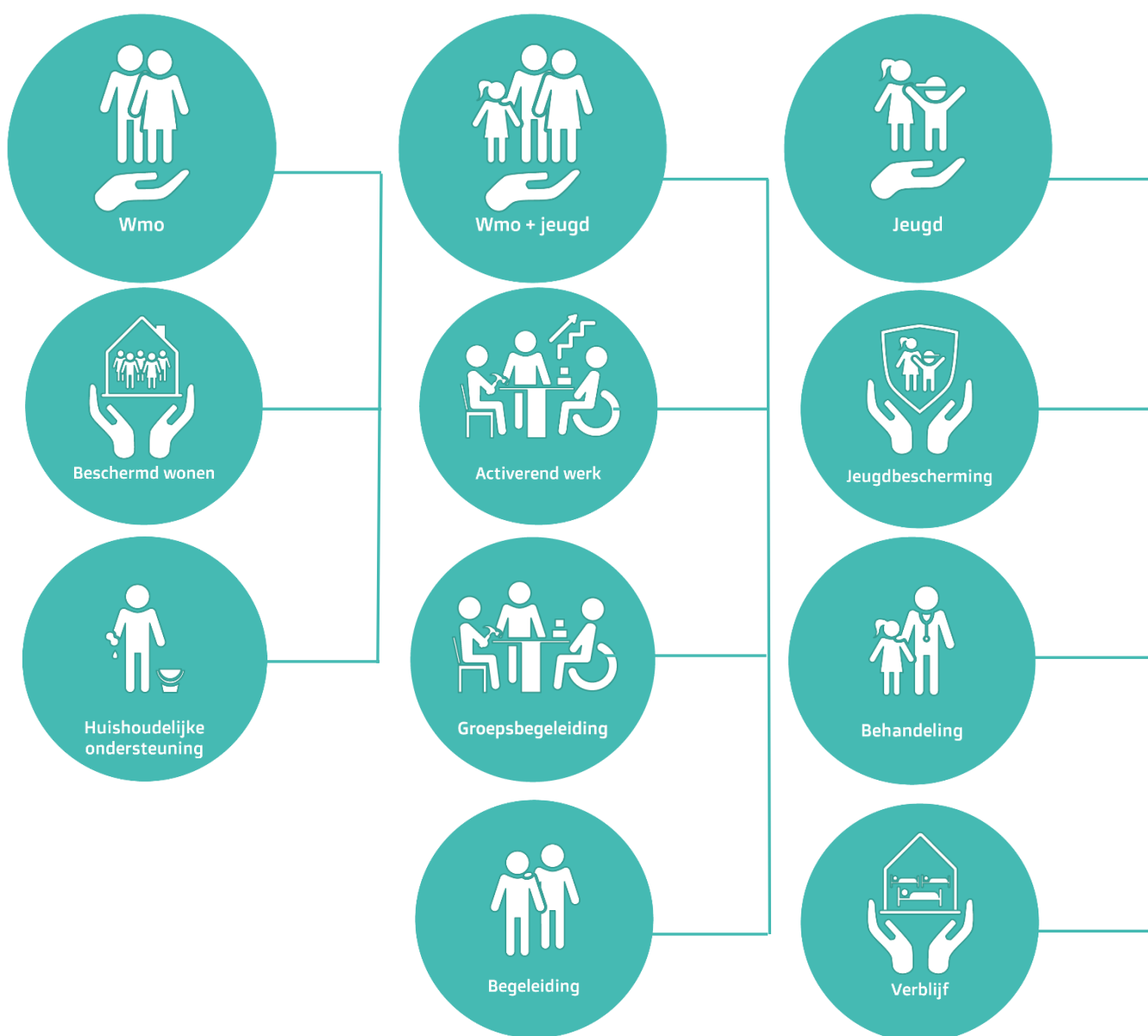
In deze programmaverantwoording worden per module de volgende onderwerpen toegelicht:

- 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 2020 heeft vooral in het teken gestaan van de contractering van zorgvormen die in juli 2020 is in gegaan. De zorgvormen zijn onderverdeeld in¹:



¹ Voor een inzicht welke zorgvormen vallen onder deze hoofdingeling verwijzen wij u naar het overzicht op bijlage 2

Covid-19 heeft een grote invloed op gehad op het proces van de contractering. Met de gemeenten was afgesproken dat er in de eerste helft van 2020 met alle ingeschreven aanbieders een verificatiegesprek gehouden zou worden. Deze gesprekken zijn 3 dagen live gevoerd. Daarna volgde de Coronamaatregelen van maart 2020. Vanwege de urgentie van deze inkoopprocedure is meteen de overstap gemaakt naar digitale verificatiegesprekken via Teams.

Naast het coronaproof voortzetten en afronden van de contracteringsprocedure heeft inkoop SDCG ook de coördinerende rol op zich genomen in de regionale Corona-werkgroep. Inkoop SDCG zorgde voor de planning, agendering, voortgang en communicatie met de aanbieders over de regionale Corona- maatregelen. De maatregelen betroffen vooral de continuïteit van financiering en de regeling meerkosten Covid-19.

Een twintigtal aanbieders heeft inkoop SDCG niet vóór 1 juli kunnen contracteren. Dit is de On Hold-procedure geworden. Aanbieders zijn later dan 1 juli gecontracteerd of afgewezen.

Inkoop SDCG is drie maal gedagvaard door zorgaanbieders naar aanleiding van een afwijzing. Twee kort geding zittingen zijn in 2020 gevoerd, de derde volgt in het voorjaar 2021. Zowel bij het eerste als tweede kort geding is de primaire eis van de aanbieder afgewezen. Bij het eerste kort geding is ook de secundaire eis volledig afgewezen voor het tweede kort geding is de secundaire eis afgewezen maar moet inkoop SDCG wel aanvullend onderzoek doen.

Wat hebben we bereikt?

- Per 1 juli 2020 zijn nieuwe zorgcontracten bij 11 gemeenten ingegaan voor periode 1 juli 2021- 1 juli 2025. De gecontracteerde aanbieders zijn getoetst op de (kwaliteits)eisen die in de contractering zijn opgenomen en die samen met de gemeenten zijn vastgesteld. Hiermee wordt is een passend zorg- aanbod voor inwoners gegarandeerd.
- Alle aanbieders zijn getoetst op de inschrijving, kwaliteitseisen en hebben een verificatiegesprek gehad. De jaarrekening van een groot aantal aanbieders is getoetst en in de verificatie meegenomen.
- Op 1 juli zijn op *alle* zorgvormen voor *alle* gemeenten totaal zo'n 400 aanbieders gecontracteerd, ongeveer 70 aanbieders zijn niet gecontracteerd (de vorige contractering: 900 aanbieders).

Na de contractering is inkoop SDCG gestart met het verder uitwerken van artikelen uit de contractering.

1. Uitwerking proces tussentijdse openstellingen

In de contractering staat dat tussentijdse openstellingen kunnen worden uitgevoerd op aangeven van en ten behoeve van één of meerdere gemeenten en één of meerdere zorgvormen of producten. De uitwerking van het proces "tussentijdse openstellingen" is ingericht en ook op verzoek van gemeenten Lingewaard, Overbetuwe, Doesburg en Zevenaar uitgevoerd. Het proces staat beschreven op de website van inkoop SDCG.

2. Uitwerking proces onderaannemers.

Onderaannemers zijn bij toetreding aangemeld. Na toetreding moet inkoop SDCG toestemming geven voor het inzetten van nieuwe onderaannemers. Daarnaast kunnen gemeenten aangeven of zij nieuwe onderaannemers voor zorgvormen en producten accepteren. Het proces "onderaannemers" is uitgewerkt, gecommuniceerd en geplaatst op de website.

3. Aanpassen producten

In de contractering is aangegeven dat producten/ tarieven kunnen worden aangepast. In het najaar 2020 is een aangepast product Huishoudelijke Ondersteuning voor Zevenaar en Doesburg regionaal gecontracteerd.

4. Kwaliteitstoetsing

Vanaf 1 juli is het proactieve kwaliteitstoezicht bij 70 WMO-aanbieders uitgevoerd. Deze Quick scans monitoren de kwaliteitseisen op hoofdlijnen. Hiervoor is het instrument van de Quick scans ontworpen. Deze scans worden uitgevoerd door de VGGM. Op basis van de uitkomst kan

een verdiepend onderzoek door de VGGM worden ingezet of kan een gesprek volgen over de bevindingen. De resultaten van de Quick scans worden meegenomen in de trimesterrapportages die 3x per jaar worden opgeleverd door inkoop SDCG. De eerste resultaten van de eerste Quick scans zijn nog in bewerking.

Wat hebben we gedaan?

Van januari tot juli 2020 stond de inkoopprocedure centraal.

Op 3 februari 2020 is de inschrijving gesloten. Daarna zijn de volgende taken uitgevoerd:

1. Toetsing van de inschrijving: is de inschrijving correct en compleet?
2. Opvragen diploma's en VOG. Bij deze stap was een standaardprocedure bestaande uit de opvraag van enkele diploma's en VOG. Voor een aantal aanbieders is een grotere of volledige uitvraag gedaan van diploma's en VOG soms aangevuld met arbeidsovereenkomsten en dienstroosters.
3. Inplannen en voeren van verificatiegesprekken.
4. Beoordelen van inschrijver: toelaten of afwijzen.
5. Juridische toets voor de af te wijzen aanbieders.
6. Aanbieder heeft kwalificatiebrief of afwijzingsbrief gekregen.

Van juli tot en met december 2020 stond de afronding van de contractering centraal en de doorontwikkeling van de nieuwe contractering.

1. Aanbieders On Hold- proces werd gevolgd voor aanbieders die niet vóór 1 juli gecontracteerd konden worden. Eind december stonden nog twee aanbieders op deze lijst.
2. Eerste nadere uitwerkingen van de contractering zijn gemaakt: proces tussentijdse openstellingen en regeling onderaannemers.
3. Quick scans in het kader van proactief toezicht is uitgevoerd bij 70 WMO-aanbieders.
4. Vanwege de verdere decentralisaties is de looptijd van contractering voor Beschermd Wonen tot 1 januari 2022, met een mogelijkheid tot verlenging. Er is een stuurgroep en werkgroep actief om de decentralisatie van Beschermd Wonen regionaal te regelen. Inkoop SDCG heeft zitting in de werkgroep en stuurgroep en door inkoop worden de marktverkenningen met aanbieders georganiseerd.
5. Zo'n 30 klachten over de afwijzingen van aanbieders zijn afgehandeld. Daarnaast is inkoop SDCG 3x gedagvaard, in 2020 zijn 2 kort gedingen gevoerd en gewonnen. Eén kort geding volgt in februari 2021.
6. Met het WSP is contact geweest over de uitvoering van de SROI-opdracht. Daarnaast is een voorlichting geweest bij RBL over de nieuwe inkoop en wat dat betekent voor de jeugdzorg.
7. Er zijn 10 rechtmatigheidsonderzoeken geweest en twee kwaliteitstoezichten op basis van signalen.

Wat heeft het gekost?

De programmalasten bedragen € 1.112.000 en zijn daarmee € 135.000 lager dan begroot. Dit heeft in de realisatie geleid tot € 64.000 lagere gemeentelijke bijdrage en € 72.000 hoger saldo voor de dekking van de hogere overheadlasten (€ 22.000) en de storting van € 50.000 in de bestemmingsreserve Inkoop.

Lasten en baten	<i>Realisatie 2020</i>	<i>Gewijzigde Begroting</i>	<i>Vershil</i>	<i>Realisatie</i>	<i>Begroting</i>
Programma Inkoop				<i>incidenteel</i>	<i>incidenteel</i>
<i>Euro x 1.000</i>					
Personeelskosten	945	968	-23	-4	
Uitvoeringskosten	167	279	-112	-105	
Programmalasten	1.112	1.247	-135	-110	
Deelnemende gemeenten	1.485	1.549	-64		
Overige baten	0,2	-	0,2	0,2	
Baten	1.486	1.549	-63	0,2	
Saldo	374	302	72	110	
Onttrekking aan reserve			-		
Dotatie aan reserve	-50		-50	-50	
Resultaat Programma Inkoop	324	302	22	60	
Overheadlasten	324	302	22	7	
Eindresultaat	-	-	-	53	

Toelichting

- De personeelskosten zijn 2% lager dan begroot (- € 23.000). De reiskosten zijn in 2020 incidenteel € 4.000 lager. De resterende besparing van € 19.000 heeft een structureel effect, mede doordat de extra-inhuur voor de begeleiding van proces nieuwe inkoop dit jaar is afgerond.
- De uitvoeringskosten zijn € 112.000 lager dan begroot. Hiervan is € 105.000 incidentele besparing veroorzaakt door:
 - lagere advieskosten voor het uitvoeren van kwaliteitstoeten (- € 125.000). Deze activiteit is pas geïntensiveerd na het afronden van de nieuwe inkoop. Daardoor zijn deze kosten incidenteel lager en leidt dit niet tot structurele ruimte in de begroting.
 - De advocaatkosten voor de verdediging in processen n.a.v. de contratering nieuwe inkoop bedragen € 30.000.
 - Overige incidentele besparing op externe bijeenkomsten en ICT-ontwikkelkosten (totale impact -€ 10.000)
- *De overheadkosten zijn € 22.000 hoger door hogere licentiekosten Microsoft en de aanschaf van mobiele telefoons (€ 7.000). De ICT kosten zijn daarmee structureel €15.000 hoger.*
- Conclusie: de besparing op de programmakosten van € 135.000 is grotendeels incidenteel (-€ 110.000). Van de resterende structurele besparing van € 25.000 is €15.000 nodig voor de dekking van de structureel hogere overheadlasten.

2.2.2. Programma module Onderwijszaken

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.

Het RBL Midden-Gelre is belast met de uitvoering van wettelijke taken op het gebied van leerplicht en voortijdig schoolverlaten en beoogt daarmee schoolverzuim en schooluitval onder jeugdigen terug te dringen en waar mogelijk te voorkomen. De ambitie van het RBL is om zoveel mogelijk jeugdigen een startkwalificatie² te laten behalen. Jeugdigen die verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleidt het RBL terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid. Samenwerking met netwerkpartners in o.a. onderwijs, gemeenten en zorg is hierin onmisbaar. Alles wat het RBL doet, heeft als doel om het recht op leren en ontwikkelen voor onze jeugdigen te bewaken.

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Overbetuwe, Renkum (na 1 april 2020), Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken uit. De gemeente Lingewaard³ participeert in 2020 in de kwalificatieplichttaken op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en in RMC. 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.

3.1. 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 in februari en het jaarverslag, de artikel 25 rapportage (leerplicht) en de RMC effectrapportage in het najaar. Ook wordt er jaarlijks na het verschijnen van de (voorlopige) vsv-cijfers een regionale kwantitatieve vsv analyse gemaakt. Het jaarverslag van het RBL over schooljaar 2019-2020 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 2019-2020 is te vinden op de [website](#) van het RBL.

Externe ontwikkelingen

In 2020 had het RBL te maken met verschillende externe ontwikkelingen die invloed hadden op de dienstverlening. Zo trad op 1 april 2020 de gemeente Renkum toe tot de module leerplicht. Verder stond 2020 vooral in het teken van de Covid-19 pandemie die veel impact had op de maatschappij, de jeugdigen in de regio Midden-Gelderland en op de dienstverlening van het RBL.

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

³ Vanaf 2021 voert het RBL ook voor gemeente Lingewaard alle wettelijke taken uit.

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs ⁴

Doelgroepen & Resultaten	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Landelijk gemiddelde (2018-2019)
Jeugdigenpopulatie (4 tot 23 jaar)	78.200	78.347	
Leerlingenpopulatie (4 tot 23 jaar)	61.900	63.435	
Leerplichtige leerlingen⁵ (5 tot 18 jaar)	50.128	49.873	
Beleidsindicatoren			
Absoluut verzuim (per 1000 leerplichtigen)	1,4	2,5	1,8
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)	71	127	
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	29	27	26
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)	1.461	1.359	
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	2,03 %	Prognose was: 2,09% ⁶	2,0 %

Toelichting

- In de jeugdigenpopulatie zijn de jeugdigen van de gemeente Renkum en Lingewaard nog niet meegenomen, omdat zij in schooljaar 2019-2020 nog niet of deels deelnamen aan de leerplichtmodule van het RBL.
- Voor de stijging van het aantal jeugdigen met absoluut verzuim zijn twee verklaringen:
 - 1) In schooljaar 2019-2020 startten we met een zomeractie rondom leerplichtige leerlingen met absoluut verzuim. Deze actie is nodig, omdat elk jaar duizenden jeugdigen uit- en ingeschreven worden op school. Tussen de uit- en inschrijving zit vaak een aantal weken, waardoor jeugdigen die echt risico lopen om zonder school te zitten moeilijk opvallen. Doel van deze intensievere aanpak is om sneller zicht te hebben op administratieve fouten en daarmee sneller zicht op de jeugdigen die echt geen schoolinschrijving hebben.
 - 2) Door betere interne toetsing van de aanvragen voor vrijstellingen artikel 15 van de Leerplichtwet is het aantal toewijzingen sterk afgenomen, met als gevolg dat het aantal jeugdigen met absoluut verzuim toe is genomen (zie hieronder bij 'uitgelicht' voor een uitgebreidere toelichting).
- We zien dat in schooljaar 2019-2020 het aantal meldingen van leerplichtige leerlingen met relatief verzuim licht is gedaald. Wel scoren we nog net boven het landelijk gemiddelde. De afname is te wijten aan de schoolsluiting vanwege de Covid-19 pandemie in maart 2020. De verwachting is dat dit landelijk terug te zien is en dat het landelijk gemiddelde dus ook iets zal dalen. We verwachten dat dit een tijdelijk effect is. Tot maart 2020 zagen wij wel een toename van het aantal meldingen ten opzichte van het schooljaar daarvoor. Net na de schoolsluiting in maart 2020 lag de focus van de scholen op het inrichten van het onderwijs op afstand en was het voor ongeveer 3 weken onduidelijk wanneer en welk verzuim zij bij het RBL moesten melden, daarna namen de meldingen weer toe. Scholen en andere samenwerkingspartners hebben we sinds de eerste schoolsluiting steeds op de hoogte gehouden van landelijke richtlijnen en aanpassingen in onze werkwijze.

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 De gegevens van de gemeente Renkum zijn hier niet in meegenomen

⁶ Dit wordt in maart 2021 bekend

- Het vsv-percentage is voor de subregio Arnhem licht gedaald, namelijk van 2,09% in 2017-2018 naar 2,03% in 2018-2019. Dit is een trendbreuk na een aantal jaar een stijging en de landelijk stijging die doorzet. We zagen een daling op mbo niveau 2,3 en 4. Op mbo entree (niveau 1) zagen we regionaal een lichte stijging.

Toelichting infografic

De aanpak voor jeugdigen die niet op school zitten verschilt voor leer- of kwalificatieplichtige en niet leerplichtige jeugdigen. Dit wordt toegelicht in het jaarverslag van het RBL. Van de jeugdigen van 5 tot 18 jaar zit bijna de helft (49%) bij de start van het schooljaar 2020-2021 weer op school. Van de jeugdigen van 18 jaar en ouder zien we dat bij de start van het schooljaar 53% weer een opleiding volgt of hun startkwalificatie heeft behaald. Dit is in totaal 52% van de jeugdigen van 5 tot 23 jaar. In het schooljaar 2019-2020 is van 3,8% van schoolgaande jeugdigen van 5 tot 23 jaar verzuim gemeld bij het RBL. Dit waren 2.415 jeugdigen, waarvan 62% leer- of kwalificatieplichtig.

Wat hebben we gedaan?

De taken

De wettelijke taken van het RBL zijn:

- a. Toezien op de naleving van de leerplicht voor jeugdigen van 5 tot 16 jaar.
- b. Toezien op de naleving van de kwalificatieplicht voor jeugdigen van 16 en 17 jaar.
- c. Uitvoering geven aan de regionale meld-, en coördinatiefunctie⁷ (RMC) voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar.

Daarnaast voert het RBL taken uit in het kader van het regionaal VSV programma: verzuim 18+, Schakelpunt (aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt voor jeugdigen die uitstromen van mbo entree en niveau 2) en participeert het RBL in de Sluitende keten (overstap vmbo-mbo) en Start & GO MBO. 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.

Uitgelicht

- De Covid-19 pandemie had een groot effect op de dienstverlening van het RBL, vooral toen er sprake was van de (gedeeltelijke) schoolsluiting. In de tijd van de schoolsluiting is er veel contact geweest met de verschillende scholen en hebben wij hen regelmatig geïnformeerd over wat wij voor hen konden betekenen. Dit heeft in schooljaar 2019-2020 onze visie op het recht op onderwijs en ontwikkeling en onze aanpak vanuit maatschappelijke zorg in plaats van handhaven versterkt. We ondersteunden scholen in het (weer) in beeld krijgen van de jeugdigen door contact te leggen met ouders en/of jeugdigen. Om in contact te komen, gingen de consultants van het RBL ook op deurbezoek. Daarnaast heeft het RBL scholen continu op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rondom leerplicht en RMC, waardoor de samenwerking steeds goed op elkaar afgestemd kon worden. Ook merkten we dat scholen en andere netwerkpartners het RBL meer weten te vinden om advies te vragen op het gebied van schoolverzuim en schooluitval en zien we bij de jeugdigen dat er steeds meer sprake is van (verzwaaarde) persoonlijke problemen. Onze verwachting was dat na de zomer er veel meldingen zouden komen vanuit het mbo, omdat we landelijk en regionaal meerdere signalen ontvingen dat deze groep jeugdigen het zwaar had en heeft. Extra meldingen zagen we echter in het eerste deel van het schooljaar niet terug, wel is er goed contact tussen de consultants en de mbo scholen in de regio.

⁷ Verzuimmeldingen en uitschrijvingen registreren en in behandeling nemen van jongeren van 18 tot 23 jaar.

- In 2020 zette het RBL in op het beter intern toetsen van aanvragen voor vrijstellingen voor "ander onderwijs" (artikel 15 Leerplichtwet). Ouders van kwalificatieplichtige jeugdigen die geen regulier onderwijs volgen kunnen deze aanvragen. De expertisegroep vrijstellingen van het RBL denkt met leerplichtconsulenten mee over deze aanvragen en besluit samen met de betrokken consulent wat de beste oplossing is voor de jeugdige en of die oplossing aan de voorwaarden van een vrijstelling voldoet. Door deze aanpak daalde het aantal toewijzingen van 43 in schooljaar 2018-2019 naar 9 in schooljaar 2019-2020. Het aantal leerplichtige vsv'ers (absoluut verzuim) nam daardoor wel toe.
De afname van het aantal toewijzingen en de toename van leerplichtige vsv'ers betekent echter niet dat deze jeugdigen thuis op de bank zitten. Deze werkwijze zorgt er juist voor dat we meer maatwerkoplossingen kunnen bieden aan jeugdigen en de jeugdigen beter in beeld houden. Wij geloven dat dit hen op lange termijn een beter perspectief biedt dan een vrijstelling of proces-verbaal op korte termijn.
- In 2019 formuleerde het RBL een nieuwe missie en visie. In 2020 werd een start gemaakt met het formuleren van kernwaarden, -kwaliteiten, ambities, doelen en doestellingen. In 2021 gaat het RBL hier mee verder. De uitkomsten hiervan gebruikt het RBL onder andere voor het uitstippelen van het beleid en dienstverlening voor de komende jaren en om zich beter te profileren in de regio Midden-Gelderland.
- Er is steeds meer aandacht voor de overgang van onderwijs naar arbeid, zo ook bij het RBL. In 2020 werden de consulenten van het RBL getraind door de consulenten van het Schakelpunt onderwijs-werk, met als doel dat zij de arbeidsmarkt en de ondersteuningsmogelijkheden die daar zijn beter leerden kennen. Consulenten van het RBL weten hierdoor beter welke andere partijen ze moeten betrekken wanneer er een vraag is rondom arbeid. We onderzoeken nader welke rol het RBL zelf kan spelen in de eerstelijns begeleiding van jeugdigen naar een werkplek.
- De consulenten van het RBL zijn, vanwege hun contacten met de sociale wijkteams bij het inzetten van zorg, in september 2020 door de module Inkoop geïnformeerd over de nieuwe inkoop van jeugdhulp.

Wat heeft het gekost?

De programmalasten bedragen € 1.958.000 en zijn daarmee € 110.000 lager dan begroot. Dit heeft in de realisatie geleid tot € 54.000 lagere gemeentelijke bijdrage en € 56.000 lagere regionale bijdrage. Het saldo voor de dekking van overheadkosten is gelijk gebleven. Dit betekent dat de toevoeging van € 50.000 in de bestemmingsreserve Onderwijs komt uit de besparingen op overheadkosten.

Lasten en baten	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
Programma Onderwijs					
<i>Euro x 1.000</i>					
Personeelskosten	1.933	2.037	-104	-63	17
Uitvoeringskosten	26	31	-5	-5	
Programmalasten	1.958	2.068	-110	-69	17
Deelnemende gemeenten	1.536	1.590	-54		
Regionale bijdrage	1.078	1.134	-56		
Overige baten	42	41	0	42	17
Baten	2.656	2.766	-110	42	17
Saldo	698	698	-	110	-
Onttrekking aan reserve			-		
Dotatie aan reserve	-50		-50	-50	
Resultaat Programma Onderwijs	648	698	-50	60	
Overheadlasten	648	698	-50	-16	
Resultaat	0	-	0	76	-

Toelichting

- De personeelskosten zijn incidenteel lager door UWV ontvangsten (€ 54.000), lagere externe inhuur van personeel (€ 29.000) en lagere opleidingskosten (€ 22.000). De incidentele kosten voor het personeel voor het uitvoeren van de extra opdrachten bedraagt (€ 42.000); in de begroting is uitgegaan van één extra opdracht van € 17.000.
- De overheadkosten zijn lager door structureel lagere huisvestingskosten (€ 14.000) en door lagere personeel-gerelateerde uitgaven (€ 31.000). Van deze besparing is € 16.000 incidenteel.
- Conclusie: de besparing van € 110.000 op programmalasten is incidenteel. De besparing op de overheadlasten is grotendeels structureel: € 34.000.

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. Deze taakstelling in de vorm van basisdienstverlening is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR).

Het jaar 2020 is voor het WerkgeversServicepunt een dynamisch jaar geweest, waarin met name drie situaties effect hebben op zowel de werkzaamheden in 2020 als op de daarop volgende jaren.

1. sinds maart 2020 heerst met Covid-19 een pandemie die wereldwijd heeft geleid tot een kentering van de economie en het daarbij behorende arbeidsmarktperspectief;
2. binnen onze arbeidsmarkt is het besluit genomen tot een herijking van de opdracht van het WSP. Hiervoor is in september door de Bestuurscommissie het Herijkingsdocument vastgesteld met de daarbij behorende integrale opdracht tot uitvoering door het WSP;
3. in juli 2020 is het wijzigingsbesluit SUWI gepubliceerd in de Staatscourant. Dit besluit treedt per januari 2021 in werking. Het besluit is gericht op het organiseren van integrale werkgeversservicepunten voor iedere arbeidsmarktregio⁸.

Op basis van deze ontwikkelingen is in de Bestuurscommissie van december 2020 een addendum aan het Uitvoeringsprogramma 2021 toegevoegd. De uitkomsten van de herijking en de inhoud van het addendum zijn bij de accentverschuivingen in het uitvoeringsprogramma 2021 en het uitvoeringsprogramma 2022 als onderdeel van de meerjarenbegroting opgenomen. De herijking helpt bij het implementeren van de kaders die vanuit de nieuwe SUWI-wetgeving per januari 2021 van kracht zijn.

Wat hebben we bereikt?

Realisatie plaatsingen

De plaatsingsdoelstelling is sinds 2018 gelijk gehouden op het plaatsen van 1.156 personen. De Covid-19 pandemie heeft veel impact gehad op de plaatsingsmogelijkheden. In 2020 zijn in totaal 934 plaatsingen gerealiseerd. Dit is inclusief proefplaatsingen. Percentueel is hiermee op gemeentenniveau 76,6% van de reguliere taakstelling en 78,8% van de taakstelling op de banenafpraak gerealiseerd. Voor het UWV ligt deze realisatie op 83,9%.

Plaatsingen worden gedefinieerd als “alle geplaatste kandidaten op vacatures van het WSP inclusief proefplaatsingen (in het kader van de banenafpraak)”. Plaatsing van niet uitkeringsgerechtigden (NUG) wordt vooral gerealiseerd vanuit de contacten met schoolverlaters VSO/Pro (voortgezet speciaal onderwijs/praktijkonderwijs). Voor deze jongeren wordt getracht te borgen dat zij zoveel als mogelijk vanuit de leersituatie naadloos door kunnen naar een werksituatie. Dit gebeurt vaak via eindstages.

Per uitkeringsvorm geeft 2020 het volgende beeld:

Aantal plaatsingen per uitkeringsvorm	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Doelstelling 2020	Realisatie 2020	Vershil
Niet uitkeringsgerechtigden	100	225		97	97
Participatiewet	373	369	380	194	-186
Banenafpraak	440	268	256	259	3
Werkloosheidswet	365	298	496	359	-137
WAO/WIA/Wajong	21	24	24	25	1
Totaal	1.299	1.184	1.156	934	-222

⁸ Eén website en emailadres en één telefoonnummer waarmee werkgevers toegang krijgen tot de werkgeversdienstverlening en het borgen van continuïteit in het contact met de werkgever.

Werkgeversbenadering

Vanwege alle coronamaatregelen en de daarmee gepaard gaande lockdowns, heeft een groot aantal werkgevers problemen gehad met het behouden van de werkgelegenheid. Vanuit het WSP zijn deze werkgevers ondersteund met adviezen over zowel de mogelijkheden om werknemers (tijdelijk) elders te plaatsen (via WSP Midden Gelderland Werkt Door) als ook over alle ondersteunende financiële mogelijkheden waar werkgevers gebruik van kunnen maken (NOW, TOZO, TGLS, enz.). Ook vraagt het om met werkgevers meer strategisch te kijken naar hun personeelsplanning op de langere termijn. Dit vertaalt zich ook in onderstaande tabel, waarin met name het aantal contacten in het kader van *strategisch partnerschap*, zeker ten opzichte van de contacten in het kader van acquisitie en regulier relatiebeheer, hoog is.

Type contacten	Aantal contacten
Acquisitie	337
Strategische partnerschap	2.258
Werving, selectie, nazorg	1.779
Relatiebeheer	571
Informatie en advies	30
Totaal	4.975

In totaal zijn over 2020 1.155 werkgevers door accountmanagers van het WSP bezocht. In de tabel zijn deze onderverdeeld naar bedrijfsgrootte.

Bedrijfsgrootte	Aantal werkgevers bezocht
Groot: > 100 werknemers	71
Middel: 10-99 werknemers	321
Klein: <10 werknemers	763
Totaal	1.155

Wat hebben we gedaan?

Werkgeversadvisering

Werkgeversadvisering is een van de belangrijkste taken van de accountmanagers van het WSP. De accountmanager heeft richting de werkgever de rol van strategisch adviseur en faciliteert vanuit die rol breed over alle arbeidsmarkt vraagstukken waar een werkgever mee van doen kan krijgen. In het verslagjaar heeft Corona een grote impact gehad op alle ondernemers. Inherent hieraan is dat de vragen van werkgevers, zeker tijdens de eerste lockdown in maart 2020, zich voornamelijk richtten op advies over de inzet van steunmaatregelen. De accountmanagers van het WSP hebben hier, ook in samenwerking met de input van UWV, veel aandacht aan besteed.

Ondersteuning gemeenten en UWV

Door de lockdowns en de effecten daarvan op de bedrijfsvoering van ondernemers, werd van gemeenten en UWV veel extra inspanning gevraagd op het uitvoeren van de steunmaatregelen, vooral TOZO en NOW. Aan het WSP is zowel door UWV als door gemeenten extra ondersteuning gevraagd en geleverd op de werkzoekendendienstverlening om hiermee de continuïteit te borgen.

WSP Midden Gelderland Werkt Door

Ter ondersteuning van werkgevers in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland is, in navolging van NL Werkt Door, onder de vlag van het WSP het adviesteam Midden Gelderland Werkt Door opgezet. MGWD is een publiek-/private samenwerking waarbij Randstad vanuit de private sector expertise en coördinatie heeft ingebracht. Daarnaast is in het adviesteam expertise vanuit het WSP, Scalabor en VNO-NCW gebundeld. Vanuit dit project is de verbinding tussen werkgevers met een tekort aan personeel met werkgevers met een personeelsoverschot tot stand gebracht. Het project is gefinancierd vanuit middelen van Perspectief op Werk.

Evenementen / ontmoetingen

In het kader van de Strategische Uitvoeringsagenda is in intentie breed ingezet op het organiseren van ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers. Uiteraard hebben ook hier de coronamaatregelen zijn effect gehad. Veel fysieke ontmoetingen/evenementen hebben geen doorgang kunnen vinden. In de loop van het verslagjaar zijn steeds meer digitale instrumenten ontwikkeld (bijvoorbeeld Webinars), om werkgevers en werknemers virtueel te informeren en met elkaar kennis te kunnen laten maken. We verwachten deze ontwikkelingen vanaf 2021 volop te kunnen gaan benutten.

Naast het (beperkt) organiseren van banenmarkten en *meet & greet*-evenementen, is de werkapp, die ontwikkeld is door RSD De Liemers, tot een regionaal instrument voor werkzoekenden doorontwikkeld.

Ook in 2020 zijn HARRIE-trainingen verzorgd (deels digitaal), waarmee steeds meer inclusieve werkgevers uit ons netwerk nu de beschikking hebben over eigen interne jobcoaches: HARRIES.

Inzet WSP voor het Schakelpunt/RBL

In 2019 is een pilot opgezet om proefondervindelijk te ervaren in hoeverre het WSP, via het Schakelpunt, met een actieve inzet mee kan werken aan het realiseren van een sluitend vangnet voor jongeren die zich bevinden op het snijvlak van onderwijs, arbeidsmarkt en (jeugd)zorg. Het gaat om jongeren (mbo-entree/mbo-2) die door hun problematiek extra kwetsbaar zijn en die vaak geen netwerk hebben om een goede start te maken op de arbeidsmarkt. De pilot was in eerste instantie opgezet voor de duur van het schooljaar 2019 - 2020. Aangezien de opstart van de pilot meer tijd vroeg, is besloten deze door te laten lopen tot eind 2020.

Uiteindelijk zijn in totaal 67 leerlingen tijdens de pilotperiode onder de aandacht van het WSP gebracht. Daarvan zijn 31 personen geheel of gedeeltelijk aan het werk gegaan en is voor zes personen traject richting werk uitgezet (bijvoorbeeld BBL/BOL of een werkfittraject).

Uit de evaluaties komt naar voren dat het continueren van de inzet van het WSP, ook voor 2021, waardevol is voor zowel de scholen als de studenten. Hierbij ligt de focus voor het WSP primair op studenten waar bemiddeling/uitstroom naar werk aan de orde is.

Huisvesting

Huisvesting van het integrale WSP met medewerkers van UWV en MGR is een verantwoordelijkheid van de MGR. In 2019 is gezocht naar een nieuwe locatie voor het WSP. Diverse opties zijn verkend en uiteindelijk is door het dagelijks bestuur ingestemd met het huurvoorstel voor een eigen ruimte in Arnhem op bedrijventerrein Gelderse Poort. In februari 2020 heeft de verhuizing naar deze nieuwe locatie plaatsgevonden. Helaas heeft het WSP door de lockdowns nog niet goed van haar nieuwe stek gebruik kunnen maken.

Wat heeft het gekost?

De programmalasten bedragen € 1.187.000 en zijn daarmee € 46.000 hoger dan begroot.

Hiertegenover staat € 45.000 aan extra overige baten. Het Saldo voor de dekking van overheadkosten is nagenoeg gelijk gebleven. De lagere overheadkosten leiden tot lagere onttrekking aan de bestemmingsreserve WSP: € 37.000 in plaats van € 57.000 die was begroot.

Lasten en baten Programma WSP	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
<i>Euro x 1.000</i>					
Personeelskosten	1.162	1.132	30	127	60
Uitvoeringskosten	25	9	16	8	
Programmalasten	1.187	1.141	46	135	60
Deelnemende gemeenten	1.534	1.534	-	-	
Overige baten	135	90	45	135	90
Baten	1.669	1.624	45	135	90
Saldo	482	483	-1	0	30
Onttrekking aan reserve	37	57	-20	37	57
Dotatie aan reserve			-	-	
Resultaat Programma WSP	519	540	-21	37	87
Overheadlasten	519	540	-21	37	44
Resultaat	-	-	-	0	43

Toelichting

- De personeelskosten zijn € 30.000 hoger doordat er extra inzet is geweest voor het project WSP Midden-Gelderland werkt door!, naast de geplande incidentele inzet voor het programma Schakelpunt (€ 69.000). Al deze extra kosten hebben geleid tot extra overige baten: het saldo van de incidentele lasten en baten is op programmaniveau weer in evenwicht.
- De uitvoeringskosten zijn hoger door extra communicatiekosten (€ 8.000) en incidentele extra inzet voor het project WSP Midden-Gelderland werkt door! (€ 8.000).
- De kosten van de verhuizing en de ICT projectkosten vallen ten laste van de overhead. Deze incidentele kosten bedragen € 42.000 zijn daarmee lager dan begroot (€ 57.000). De overige overheadkosten vallen incidenteel € 5.000 lager uit dan begroot.
- Conclusie: Het saldo van de lasten en baten is structureel in evenwicht. Extra incidentele activiteiten worden apart gefinancierd en er resteert € 38.000 in de bestemmingsreserve WSP ten behoeve van afschrijvingskosten ICT.

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 ruim 1.850 SW medewerkers. Negen gemeenten⁹ 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?

- Uitvoering gegeven aan de werkgeversrol voor ruim 2000 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.
- 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. Op 30 juni 2020 was dit percentage nog 88% maar in de tweede helft van dit jaar is dat percentage sterk gedaald naar 61% op 31-12-2020. De oorzaak hiervan ligt in het feit dat er veel minder contact is geweest tussen werkbegeleiders en medewerkers en de focus is gericht op het aan het werk houden van de medewerkers. Veel werk viel weg waardoor er elders werk gevonden moest worden om mensen aan de slag te houden.
- Ook in 2020 is een medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd (conform DVO afspraak). De medewerkerstevredenheid kwam uit op een 7,4 op een schaal van 10 in 2020 (was in 2019 een 7,0).
- Het ziekteverzuim van SW medewerkers is in 2020 gestegen van 14,6% in 2019 naar 15,96% in 2020. Opvallend is dat in de maand maart (start Covid-19 pandemie in Nederland) het ziekteverzuimpercentage extreem hoog lag (20,91%). De verklaring daarvoor is dat in die maand veel mensen die uit voorzorg thuisbleven zich ziekmelden. Na maart zijn er afspraken gemaakt dat mensen met een kwetsbare gezondheid geoorloofd thuis mochten blijven en werd deze vorm van geoorloofde afwezigheid niet meer gemeld als ziekteverzuim. Landelijk zijn op dit moment alleen SW-ziekteverzuimcijfers bekend over het eerste halfjaar 2020. Dit cijfer lag voor alle SW-bedrijven in Nederland op 16,1%.
- Per 1-1-2020 zijn 14 boventalligen van Presikhaaf Bedrijven overgedragen naar de Module WgSW van de MGR. In 2020 zijn opnieuw 6 medewerkers uitgestroomd. 4 medewerkers bereikten de pensioengerechtigde leeftijd en 2 medewerkers hebben elders werk gevonden, waardoor er eind 2020 nog 8 boventallige medewerkers resteren van de oorspronkelijke groep van 41. 2021 is het laatste jaar van het van Werk naar Werk traject voor deze medewerkers. De uitstroom naar werk van 2 medewerkers heeft een positief effect gehad op de voorziening, geld dat terugvloeit naar de gemeenten door een lagere gemeentelijke bijdrage.

Overzicht SW Medewerkers	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Realisatie 2019	Verschil% Begroting	Verschil% 2019	Verschil vs. 2019	Verschil vs. begroting
SW mensen(gem)	2.059	2.076	2.209	-0,8%	-6,8%	-150	-18
Mensen eindstand	1.989	2.005	2.133	-0,8%	-6,8%	-144	-16
SW AJ (gem)	1.845	1.854	1.972	-0,5%	-6,4%	-127	-9
SW AJ Eindstand (31/12)	1.789	1.791	1.905	-0,1%	-6,1%	-116	-2
SW Dienstverbanden fte	1.717	1.738	1.849	-1,2%	-7,1%	-132	-21
SW Begeleid werken fte	40	41	41	-0,4%	-0,4%	-0	-0
Totaal SW fte	1.758	1.779	1.890	-1,2%	-7,0%	-132	-21

⁹ Arnhem, Rheden, Zevenaar, Duiven, Westervoort, Rozendaal, Doesburg, Lingewaard en Overbetuwe

Wat hebben we gedaan?

We hebben het afgelopen jaar invulling gegeven aan de werkgeversrol en het toezicht op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor.

In 2020 heeft ook voor Scalabor de Covid-19 pandemie veel aandacht gevraagd in de zorg voor het personeel. Ook de SW-medewerkers in dienst van de MGR bleven niet gevrijwaard van de Covid-19 uitbraak maar gelukkig is er tot op heden nog niemand bezweken aan de gevolgen van Covid-19. Een aantal afdelingen moest tijdelijk worden gesloten en ook onderdelen als Intratuin Presikhaaf moest vanwege de lockdown tijdelijk worden gesloten. Dit heeft uiteraard ook effect gehad op de bedrijfsvoering, maar geen financiële gevolgen voor de deelnemende gemeenten binnen de MGR module WgSW.

In- en uitstroom SW medewerkers

Jaarlijks neemt de groep SW medewerkers in dienst bij de MGR af doordat er wel mensen uitstromen en niet of nauwelijks nieuwe mensen instromen. In 2020 zijn 149 mensen uitgestroomd waardoor het aantal mensen werkzaam met een SW indicatie voor onze regio uitkwam onder de 2000. Het grootste deel van de mensen stroomt uit als gevolg van pensionering (in 2020 73 mensen of 65 fte). Maar ook “gezondheidsproblemen” zijn een belangrijke reden voor uitstroom. In 2020 zijn 47 mensen uitgestroomd omdat ze langer dan 2 jaar ziek waren. Helaas zijn er in 2020 ook 10 medewerkers ons overlijden door overlijden. Onderstaand een overzicht van de aantallen mensen die in 2020 uit dienst zijn gegaan. Dat is meer dan begroot (6,8% i.p.v. de begrote 6%).

Reden	Aantal
(Vervroegd) Pensioen	73
Ontslag op eigen verzoek	7
Overige redenen	1
Overlijden	10
Overplaatsing naar ander SW-bedrijf	1
Reguliere arbeid	5
Twee jaar ziek	47
Wederzijds goedvinden	5
Eindtotaal	149

Liquidatie Presikhaaf Bedrijven (Werkvoorziening Midden-Gelderland)

In 2020 is de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven formeel afgerond evenals het opheffen van een tweetal stichtingen verbonden aan Presikhaaf Bedrijven (Stichting Motivatie en Stichting Personeel Presikhaaf). Een aantal rechten en verplichtingen en contracten is overgeheveld naar de MGR module WgSW (waaronder de huurafspraken met Presikhaaf Schoolmeubelen). Bij de overdracht is dmv een activa-passiva overeenkomst ook een voorziening overgedragen voor een bedrag van € 250.000.

Onderzoek uitvoering SW na 2022 in Midden-Gelderland

In de tweede helft van 2020 is door de module WgSW een onderzoek uitgevoerd onder de deelnemende gemeenten aan de module, naar de bereidheid om ook na 2022 de uitvoering van de SW te beleggen bij Scalabor. Het huidige contract loopt af op 31-12-2022 en kan stilzwijgend worden verlengd. In het onderzoek zijn de resultaten tot dusver geëvalueerd en is geconstateerd dat de gemeenten bereid zijn om onder de huidige condities de uitvoering van de SW te continueren bij Scalabor.

Restitutie transitievergoedingen

Door gewijzigde wetgeving is het mogelijk om uitbetaalde transitievergoedingen voor mensen die na 2 jaar ziek uit dienst zijn gegaan, terug te vorderen bij het UWV. In overleg met Scalabor zijn hierover

werkafspraken gemaakt. Er zijn vergoedingen teruggevorderd voor de uitbetaalde transitie-vergoedingen bij de MGR over de jaren 2019 (in totaal voor 40 personen waarbij voor 33 mensen inmiddels geld is terugontvangen) en 2020 (voor 53 mensen en tot dusver 21 terugontvangen).

Wat heeft het gekost?

De totale programmakosten vallen € 1.711.000 lager uit dan begroot. Dit komt door € 1.249.000 lagere personeelskosten SW en € 462.000 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 incidentele baten en lasten resulteren in positief saldo van € 839.000. Ook door hogere structurele baten is de bijdrage van deelnemende gemeente is daardoor in totaal € 2.348.000 lager dan begroot.

Lasten en baten Programma WgSW	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Verschil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
<i>Euro x 1.000</i>					
Personeelskosten SW	55.531	56.780	-1.249	-25	
Loonkostensubsidie BW	492	504	-12		
DVO Scalabor	1.585	1.547	38		
Voorziening Boventalligen PHB	2.749	3.479	-730	2.749	3.479
Voorziening Verplichtingen PHB	250	0	250	250	
Overige kosten	3	11	-8		
Uitvoeringskosten	5.079	5.541	-462	2.999	3.479
Programmalasten	60.610	62.321	-1.711	2.974	3.479
Deelnemende gemeenten	55.047	57.395	-2.348		
Bijdrage buitengemeenten	1.493	1.444	49		
Overname Boventalligen PHB	3.479	3.479	-	3.479	3.479
Overname Verplichtingen PHB	250	-	250	250	
Doorbelaasting Scalabor 2020	239	-	239	-	
Overige baten	254	190	65	84	
Overige baten	4.222	3.669	554	3.813	3.479
Baten	60.763	62.508	-1.745	3.813	3.479
Saldo	153	187	-34	839	-
Onttrekking aan reserve	26	-	26	26	-
Dotatie aan reserve			-	-	
Resultaat Programma WgSW	179	187	-8	865	-
Overheadlasten	179	187	-8	-3	
Resultaat	-	-	-	868	-

Toelichting

- **Conclusie:** De structurele impact is € 1,5 miljoen lagere gemeentelijk bijdrage. Dit zal ook leiden tot een lagere rijksbijdrage SW voor gemeenten.
- De overdrachten van voorzieningen van Presikhaaf komen zowel in de uitvoeringskosten en de overige baten terug. De voorziening Boventalligen PHB is met € 730.000 naar beneden bijgesteld nadat enkele mensen in het van werk-naar-werk traject eerder zijn uitgestroomd. Dit incidenteel voordeel loopt direct terug naar de gemeenten door de lagere bijdrage.
- Voor de extra kosten voor de voorziening overname latente rechten en verplichtingen heeft Presikhaaf Bedrijven € 250.000 betaald aan de MGR (opgenomen in de overige baten). Dit is dus kosten neutraal. Een eventueel saldo op deze voorziening wordt op basis van de verdeelsleutel die is vastgesteld bij de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven terugbetaald aan de gemeenten.
- Overige baten: De extra werk-gerelateerde kosten, zoals overuren en reiskosten naar andere locaties, worden apart aan Scalabor gefactureerd en komen terug als 'overige baten'.
- **Conclusie:** Het voordeel van € 2,3 miljoen ten opzichte van de begroting is € 0,8 miljoen incidenteel en € 1,5 miljoen structureel lagere kosten.

Personeelskosten

De totale personeelskosten zijn 2,2% lager dan begroot (-€ 1.249.000,-) en 4,9% lager dan in 2019 die voor een belangrijk deel het gevolg zijn van een hogere uitstroom uit de SW (1,2%) en lagere sociale lasten (-1,1%). De CAO stijging ten opzichte van 2019 is 2,8%; dit is 0,2% lager dan begroot. Dit zijn niet beïnvloedbare externe factoren.

Verschillenanalyse	2020	2020	2019	Vershil	%Vershil	Vershil	%Vershil
Personeelskosten SW	Realisatie	Begroting	Realisatie	vs.	vs.	vs. 2019	vs. 2019
Euro x 1.000				Begroting	begroting		
Salarissen	55.061	56.296	58.145	-1.235	-2,2%	-3.084	-5,3%
Transitievergoeding	93	84	94	9	0,0%	-1	-1,0%
LIV	-754	-676	-933	-78	-0,1%	179	-19,2%
Reiskosten	748	705	728	43	0,1%	20	2,7%
Overige personeelskosten	384	372	335	12	0,0%	48	14,5%
Totaal Personeelskosten SW	55.531	56.780	58.369	-1.249	-2,2%	-2.838	-4,9%
<i>Indicatoren</i>							
Dienstverbanden SW (Fte)	1.717	1.738	1.849	-21	-1,2%	-132	-7,1%
Personeelskosten/Fte	32.338	32.667	31.566	-329	-1,0%	772	2,4%
CAO stijging	2,8%	3,0%	2,5%		-0,2%		
Sociale lasten/Fte	4.630	4.977	4.832	-347	-7,0%	-202	-4,2%

De overige verschillen kunnen als volgt worden toegelicht:

- De kosten van transitievergoeding € 93.000, betreft de kosten van de transitievergoeding die niet door UWV worden vergoed. (±6-8%) Dit is in lijn met de begroting.
- De belastingkorting m.b.t. Lage Inkomen Voordeel (LIV) is lager € 179.000 dan vorig jaar door aangepaste regelgeving en lagere korting. Dit wordt ruimschoots gecompenseerd door lagere sociale lasten.
- De reiskosten worden gedeeltelijk doorbelast aan Scalabor. In 2019 werd nog een bedrag van € 144.000 aan reiskosten voor extern gedetacheerden op deze kostenpost in mindering gebracht. Nu is dit expliciet zichtbaar in de baten. Netto is er dan geen stijging van € 20.000, maar een daling van € 124.000 (15%) ten opzichte van 2019.

2.2.5 Programma MGR beheer en overhead

Impact van Covid-19

De MGR heeft in 2020 met haar vier modules ingespeeld op de ontwikkelingen die corona met zich meebracht voor de inwoners, de gemeenten en onze samenwerkingspartners. Er is direct gekeken hoe de werkprocessen doorgang konden krijgen vanuit huis en hoe medewerkers gezond thuis konden werken. Daarbij is aandacht geweest voor de randvoorwaarden van het thuiswerken, zoals ICT voorzieningen enerzijds en de fysieke en mentale gezondheid anderzijds. Per module is gekeken wat er mogelijk is om de opdracht, wellicht in aangepaste vorm, uit te voeren. Met de managers, preventiemedewerkers en OR is regelmatig afstemming geweest om te zien wat er voor de medewerkers nodig en mogelijk is. Medewerkers hebben samen met ketenpartners dynamisch in kunnen spelen op deze situatie. De uitdagingen waren per module heel verschillend. Door dit met elkaar te bespreken zijn we tot passende oplossingen en aanpak gekomen.

Regionale uitdagingen

Het jaar 2020 stond ook in het teken van grote uitdagingen voor gemeenten, enerzijds door Covid-19, anderzijds door financiële uitdagingen in het sociaal domein. Als regionaal samenwerkingsverband in het sociaal domein heeft de MGR actief meegedacht en een signalerende, adviserende en faciliterende rol gespeeld voor gesprekken in de regio over continuïteit in de zorg, vragen over rechtmatigheid, nieuwe regionale taken op het terrein van inburgering en beschermd wonen en uitdagingen in de arbeidsmarkt en aansluiting van het onderwijs bij de arbeidsmarkt. We realiseren ons dat de regio ervoor gekozen heeft om haar expertise op onderdelen in het sociaal domein te bundelen bij de MGR die breder ingezet kan worden en leveren daarbij graag onze bijdrage.

Communicatie bestuurders en gemeenteraden

Vanaf medio maart 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 om hen te informeren over ontwikkelingen bij de MGR via vier digitale raadsinformatiebijeenkomsten, twee in mei en twee in december 2020. Daarmee hebben we iedereen de mogelijkheid gegeven om goed geïnformeerd te zijn over de ontwikkelingen in coronatijd bij de uitvoering van onze opdrachten.

Wat hebben we bereikt?

- De MGR heeft het afgelopen jaar laten zien een stabiele uitvoeringsorganisatie te zijn voor gemeenten en ketenpartners die staat voor continuïteit van kwalitatief goede dienstverlening binnen afgesproken opdrachten en budgetten en die dynamisch inspeelt op wat onverwachte situaties van ons vragen. 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.
- Een meer integrale benadering bij de uitvoering van opdrachten van de verschillende modules, waardoor er meer toegevoegde waarde en kruisbestuiving ontstaat bij het werk voor inwoners en gemeenten: Denk daarbij aan:
 - RBL en WSP bij overgang onderwijs naar arbeidsmarkt (Schakelpunt)
 - Inkoop zorg en WSP als het gaat over de SROI verplichting van zorgaanbieders

- Inkoop zorg en RBL als het gaat om achtergronden nieuwe inkoop en signalen over zorgaanbieders en afstemming sociale wijkteams;
 - WSP en WgSW als het gaat over onderzoek en samenhang interventies onderkant van de arbeidsmarkt;
 - WSP, WgSW en Inkoop als het gaat om inzicht in inkoop arbeidsmatige dagbesteding en participatie.
- Een organisatie waar medewerkers gezond kunnen (thuis)werken met aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid en medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen in het talent- en opgavegericht werken.
- Stabilisatie van het ziekverzuim voor de hele MGR voor heel 2020 5,22% (was 5,44% in 2019 en 9,92% in 2018)

Wat hebben we gedaan?

Visie en strategie

In 2020 is de overall missie en visie van de MGR als basis voor onze meer integrale benadering en kruisbestuiving tussen de modules vastgelegd. Dit versterkt het gesprek over de impact en bijdrage die je als module van de MGR en als MGR als geheel wilt en kunt leveren aan de lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein. Je wilt als MGR blijven aansluiten bij de verwachtingen, wensen, opdrachten en keuzes die gemeenten hierin maken. Binnen de modules leidt dit tot module specifieke missies en visies.

Bestuurlijke besluitvorming en verantwoording afleggen

De zorgvuldige bestuurlijke besluitvorming via bestuurscommissies in 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

Deze Covid-19 pandemie heeft veel gevraagd van iedereen, ook van de medewerkers van de MGR. Zij hebben dynamisch ingespeeld op de ontstane situatie door vanuit huis het werk voort te zetten met grote betrokkenheid, professionaliteit en toewijding. Achter de schermen is er door managers, preventiemedewerkers, communicatie en directie volop inzet op goede ict ondersteuning en aandacht, digitale programma's en informatie en adviezen voor de fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers. Daarbij telkens inspeland op wat er nu kan en nodig is. 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.

Talent- en opgavegericht werken: Time4Talent

In 2020 hebben we ons bewust gericht op het in ontwikkeling blijven als professional. We hebben onze HR visie op talent- en opgavegericht werken uitgewerkt tot een ontwikkelcyclus gebaseerd op ontwikkeling en inzetten van de talenten van iedere medewerker ten behoeve van de opgaves van het team en de organisatie als geheel. De OR is daar actief bij betrokken geweest. Om dit goed te implementeren is een project Time4Talent gestart. We hebben ervaren dat deze positief waarderende manier van werken gebaseerd op talenten motiverend en stimulerend werkt en ook in digitale vorm veel positieve energie brengt. Alle medewerkers van de MGR gaan hier in 2021 verder in hun eigen modules mee aan de slag.

Daarnaast hebben we gekeken wat er digitaal mogelijk is toen fysieke bijeenkomsten, trainingen en opleidingen geen optie meer waren. Daarvoor is in de zomer van 2020 een digitale MGR academie ingericht. Daarnaast hebben medewerkers digitaal opleidingen gevolgd om bij te blijven in hun vakgebied en zich te blijven ontwikkelen.

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.

Daarbij zijn er in 2020 nieuwe uitdagingen geweest op het vlak van invoering WNRA, rechtmatigheidstoetsing, privacy, informatiebeheer, informatieveiligheid, archivering, en toegankelijkheid van de informatie. Dit heeft geleid tot:

- Invoering van WNRA en personeelshandboek digitaal beschikbaar;
- Voorbereiden rechtmatigheidstoetsing door dagelijks bestuur op basis van intern controleplan ter voorbereiding van mogelijke invoering in 2021;
- Betrouwbare partner informatietoegankelijkheid: Ontwikkelen gedragswijzer privacy, informatieveiligheid en integriteit, waaronder betere databescherming door mobiele telefoons van de MGR;
- Nieuwe afspraken en DVO's van Arnhem, Connectie, RID en 1 stroom 2020 en 2021 t.b.v. inhuur van diensten.
- Voldoen aan wetgeving: Inrichten archiefsysteem en start gesprekken met gemeenten over archiveren gemandateerde taken.
- Verbetering zichtbaarheid en communicatie: Check digitale toegankelijkheid van onze websites en voorbereiden benodigde aanpassingen in 2021.
- Bijeenkomst integriteit en afleggen eed en belofte nieuwe medewerkers;
- Kennismaking vertrouwenspersoon;
- Gezamenlijke aanbesteding uitzendkrachten/payrolling;

Wat heeft het gekost?

De overheadlasten bedragen € 307.000 en zijn daarmee € 21.000 lager dan begroot. Door de incidentele baten heeft dit geleid tot een positief saldo van € 31.000 die wordt toegevoegd aan de nieuwe bestemmingsreserve Beheer. De begroting van de module beheer bestaat uit de kosten van de beheerorganisatie en een post onvoorzien. De onvoorziene kosten zijn per definitie incidenteel.

Lasten en baten Beheer(overhead)	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
<i>Euro x 1.000</i>					
Beheer	296	298	-2	-2	
Onvoorzien	12	31	-19	12	31
Overheadlasten	307	329	-21	10	31
Deelnemende gemeenten	329	329	-	31	31
Overige baten	10	-	10	10	
Saldo	31	-	31	31	-
Onttrekking aan reserve		-	-	-	-
Dotatie aan reserve	-31		-31	-31	
Resultaat Beheer(overhead)	-	-	-	-	-

Toelichting

- De reguliere kosten van de module Beheer zijn conform begroting.
- De onvoorziene lasten zijn met € 12.000 lager dan begroot (€ 31.000). Ook is er extra dekking ontvangen voor deze kosten in de vorm van de subsidie voor opleidingskosten.
- Conclusie: incidentele impact verklaart het verschil en structurele lasten en baten zijn in balans.

Overzicht Overheadlasten

De overheadlasten (€ 1.977.000) zijn € 78.000 lager dan begroot. Doordat de incidentele kosten € 40.000 lager zijn dan begroot is er structureel ruimte voor € 38.000 verlaging. De verschillen per module zijn reeds in hoofdstuk 1 en in de programmaverantwoording van hoofdstuk 2 besproken.

Overzicht Overhead <i>Euro x 1.000</i>	Classificatie	Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie incidenteel	Begroting incidenteel
Kosten	Personeelskosten	973	1.014	-41	-16	
Groep	Huisvestingskosten	221	237	-16	-2	
	ICT kosten	241	299	-58	42	29
	P&O & FA kosten	327	304	23	-	
	Overige kosten	216	202	15	11	46
Totaal Overheadlasten		1.977	2.056	-78	35	75
Module	Inkoop	324	302	22	7	
	Onderwijs	648	698	-50	-16	
	WSP	519	540	-21	37	44
	WgSW	179	187	-8	-3	
	Beheer	307	329	-21	10	31
Totaal Overhead lasten		1.977	2.056	-78	35	75

Toelichting

- De personeelskosten zijn € 41.000 lager dan begroot waarvan € 16.000 incidenteel.
- De huisvestingskosten in het stadkantoor in Arnhem zijn lager met het nieuwe huurcontract.
- De kosten voor facilitaire dienstverlening (€ 73.000) die eerder onder ICT kosten werden geboekt, zijn nu correct opgenomen in de overige kosten.
- De implementatie van het programma Time4Talent leidt tot hogere P&O kosten (€ 23.000) in 2020 en 2021.
- De onderliggende kosten (zonder impact verschuiving facilitaire dienstverlening) zijn € 58.000 lager. Dit is voornamelijk door lagere incidentele kosten en incidenteel lagere kosten.
- Conclusie: lagere structurele kosten voor Onderwijs en hogere kosten (€ 34.000) voor Inkoop (€ 14.000).
- Conclusie lagere personeelskosten, huisvestingslasten en ICT-kosten (door verschuiving).

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		2020	2020	2019	2021
Bestuur en organisatie		Realisatie	Gewijzigde Begroting	Realisatie	Primaire Begroting
Formatie (fte)	Beheer	2,1	2,1	1,8	3,1
(formatieplan)	Inkoop	12,8	12,8	11,8	12,8
	Onderwijs	30,1	30,1	28,6	29,2
	WSP	17,9	17,9	18,0	16,9
	WgSW	1,2	1,2	1,2	1,2
Totale formatie		64,1	64,1	61,4	63,2
Bezette formatie	Beheer	2,3	2,1	1,3	2,1
(fte vast)	Inkoop	11,4	10,6	9,8	10,6
	Onderwijs	27,4	26,5	27,0	26,5
	WSP	17,1	17,7	13,1	16,7
	WgSW	0,3	0,2	-	0,2
Totaal bezette formatie		58,5	57,0	51,2	56,0
Indicatoren	Externe inhuur %	11%	10%	18%	9%
	Overhead %	3%	3%	5%	3%
	Appartaatskosten per inwoner	€ 13,34	€ 14,18	€ 15,94	€ 13,96
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	0,14	0,14	0,13	0,14
	Bezette vaste formatie fte per 1.000 inwoners	0,13	0,12	0,11	0,12

Vanaf 2020 zijn er conform begroting meer medewerkers in dienst van de MGR gekomen en is minder sprake van inhuur. 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 € 31.000 begroot voor het jaar 2019.

Financiële kengetallen	2020	2020	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Realisatie
netto schuldquote	-0,04	-0,05	-0,01
solvabiliteitsratio (A/B)	0,09	0,52	0,16
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 lager dan 2019 door een toename van het balanstotaal met de voorziening boventalligen en het positieve resultaat over 2020 (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 2020 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%		600k (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	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.

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 € 5,6 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

Vanaf het 3^e kwartaal wordt het saldo dagelijks afgeroomd door de BNG naar 's Rijks schatkist.

Overzicht benutting Drempelbedrag schatkistbankieren					
Euro x 1.000	Drempel- bedrag	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Kwartaalcijfer op dagbasis buiten	513				
's Rijks schatkist aangehouden middelen		106	91	0	1
Ruimte onder het drempelbedrag		408	422	513	513
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. Er is in 2020 een gedragswijzer privacy, informatieveiligheid en integriteit ontwikkeld en met de OR afgestemd en opgenomen in het personeelshandboek en in Q1 in 2021 per module met medewerkers besproken.

Op 2 juli 2020 is een fysieke bijeenkomst geweest in de raadszaal in Westervoort over integriteit en is de eed of belofte afgelegd door nieuwe medewerkers in aanwezigheid van de voorzitter van de MGR.

Dienstverleningsovereenkomsten

In 2020 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.

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 2020 gebruik gemaakt van de ICT-omgeving (hardware en software) van RID De Liemers. Daarbij is de aangeschafte hardware eigendom van de MGR. Eind 2020 zijn er voor alle medewerkers telefoons van de zaak aangeschaft. Voor de module onderwijszaken is de ICT in 2020 geleverd door de Connectie. Zij leveren vanaf eind december 2020 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 2020 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.

Er zijn drie elektrische fietsen beschikbaar zodat medewerkers die met openbaar vervoer komen naar hun afspraken kunnen gaan. Ook kan via een OV businesscard gebruik gemaakt worden van OV, leenauto en OV fietsen. Via de mobiliteitsregeling wordt gebruik van openbaar vervoer en fietsen naar het werk ook gestimuleerd. Door Covid-19 en dringende advies om vanuit huis te werken is er in 2020 beduidend minder gereisd.

De MGR zet in op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waaronder vergroten van ontwikkelmogelijkheden, verlagen van werkdruk, opnemen van verlof, inzet preventiemedewerkers, aandacht voor goede werkhouding ter verhoging van het werkplezier en verlaging van het ziekteverzuim. In 2020 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. Het verzuim is iets lager dan het verzuim in 2020.

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 2019 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>		2020	2020	2020	2019
<i>Programma</i>	<i>Euro x 1.000</i>	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Primaire Begroting	Realisatie
Inkoop	Lasten	1.112	1.247	976	1.022
	Baten	1.486	1.549	1.299	1.313
	Saldo	374	302	323	291
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	0	0	0
	Resultaat programma Inkoop	324	302	323	291
Onderwijs	Lasten	1.958	2.068	1.988	1.891
	Baten	2.656	2.766	2.666	2.550
	Saldo	698	698	679	659
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	0	0	0
	Resultaat programma Onderwijs	648	698	679	659
WSP	Lasten	1.187	1.141	1.063	1.085
	Baten	1.669	1.624	1.534	1.637
	Saldo	482	483	471	552
	Dotatie bestemmingsreserve	0	0	0	-75
	Onttrekking bestemmingsreserve	37	57	0	0
	Resultaat programma WSP	519	540	471	477
WgSW	Lasten	60.610	62.321	58.644	59.030
	Baten	60.763	62.508	60.314	61.252
	Saldo	153	187	1.671	2.222
	Dotatie bestemmingsreserve	0	0	0	-581
	Onttrekking bestemmingsreserve	26	0	0	0
	Resultaat programma WgSW	179	187	1.671	1.641
A	Resultaat Programma's	1.670	1.727	3.143	3.067
Overhead	Lasten	1.977	2.056	3.472	3.389
	Baten	339	329	329	322
	Saldo	-1.639	-1.727	-3.143	-3.067
	Dotatie bestemmingsreserve	-31	0	0	0
	Resultaat Overhead	-1.670	-1.727	-3.143	-3.067
Eindresultaat	A + B	-	-	-	-
Totaal	Lasten	66.845	68.833	66.142	66.417
	Baten	66.913	68.776	66.142	67.073
	Saldo	68	-57	-	656
	Dotatie bestemmingsreserve	-131	-	-	-656
	Onttrekking bestemmingsreserve	63	57	-	-
Eindresultaat		-	-	-	-

Toelichting

De totale lasten voor bestemming zijn 2,0 miljoen lager dan begroot. De totale baten zijn € 1,9 miljoen lager dan begroot door het verlagen van de gemeentelijke bijdrage met € 2,5 miljoen en hogere incidentele baten. Er wordt netto € 57.000 toegevoegd 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 € 1 miljoen: de onderliggende structurele verlaging van de gemeentelijke bijdrage is € 1,5 miljoen (voornamelijk WgSW)

Incidentele impact		Totale Lasten en Baten			Incidentele Lasten en Baten		
		Realisatie 2020	Gewijzigde Begroting	Vershil	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Vershil
Programma	Euro x 1.000						
Inkoop	Lasten	1.112	1.247	-135	-110	-	-110
	Baten	1.486	1.549	-63	0	-	0
	Saldo	374	302	72	110	-	110
	Dotatie bestemmingsreserve	-50		-50	-50	-	-50
	Resultaat programma Inkoop	324	302	22	60	-	60
Onderwijs	Lasten	1.958	2.068	-110	-69	17	-86
	Baten	2.656	2.766	-110	42	17	25
	Saldo	698	698	-0	110	-	110
	Dotatie bestemmingsreserve	-50		-50	-50	-	-50
	Resultaat programma Onderwijs	648	698	-50	60	-	60
WSP	Lasten	1.187	1.141	46	135	60	75
	Baten	1.669	1.624	45	135	90	45
	Saldo	482	483	-1	0	30	-30
	Dotatie bestemmingsreserve						
	Onttrekking bestemmingsreserve	37	57	-20	37	57	-20
	Resultaat programma WSP	520	540	-20	37	87	-50
WgSW	Lasten	60.610	62.321	-1.711	2.974	3.479	-505
	Baten	60.763	62.508	-1.745	3.813	3.479	334
	Saldo	153	187	-34	839	-	839
	Onttrekking bestemmingsreserve	26		26	26		26
	Resultaat programma WgSW	179	187	-8	865	-	865
A	Resultaat Programma's	1.670	1.727	-57	1.023	87	936
Overhead	Lasten	1.977	2.056	-78	35	75	-40
	Baten	339	329	10	41	31	10
	Saldo	-1.639	-1.727	88	6	-44	50
	Dotatie bestemmingsreserve	-31		-31	-31	0	-31
	Resultaat Overhead	-1.670	-1.727	57	-26	-44	18
Eindresultaat	A + B	0	0	0	997	43	954
Subtotaal	Lasten	66.845	68.833	-1.988	2.966	3.631	-665
	Baten	66.913	68.776	-1.863	4.032	3.617	414
	Saldo	68	-57	125	1.065	-14	1.079
	Dotatie bestemmingsreserve	-131	-	-131	-131	-	-131
	Onttrekking bestemmingsreserve	63	57	6	63	57	6
Saldo na bestemmingsreserves		-	-	-	997	43	954

Toelichting

Structurele lasten die in 2020 lager zijn uitgevallen door incidentele meevallers zijn als negatieve incidentele lasten in het overzicht opgenomen. In de programmaverantwoording zijn alle onderdelen reeds toegelicht. De belangrijkste incidentele bedragen en meevallers zijn:

- Inkoop: € 125.000 Lagere advieskosten voor het uitvoeren van kwaliteitstoeten.
- Onderwijs: € 54.000 UWV ontvangsten
- € 51.000 Lagere externe inhuur van personeel en lagere opleidingskosten.
- € 42.000 Lasten & baten voor het uitvoeren van extra opdrachten.
- WSP: € 39.000 Externe inzet voor WSP Midden-Gelderland werkt door!
- € 69.000 Personele inzet Programma Schakelpunt
- WgSW: € 3.479.000 Overdracht voorziening boventalligen van Presikhaaf bedrijven
- € 250.000 Overdracht voorziening latente verplichtingen Presikhaaf Bedrijven (beide zowel als uitvoeringskosten en als overige baten)
- € 730.000 Vrijval voorziening boventalligen
- € 55.000 Extra ontvangst UWV compensatie transitievergoeding 2019
- Overhead € 42.000 ICT en verhuiskosten WSP

De conclusies per module zijn hieronder samengevat:

- **Inkoop:** de besparing op de programmakosten van € 135.000 is grotendeels incidenteel (–€ 110.000). Van de resterende structurele besparing van € 25.000 is €15.000 nodig voor de dekking van de structureel hogere overheadlasten.
- **Onderwijs:** de besparing van € 110.000 op programmalasten is incidenteel. De besparing op de overheadlasten is grotendeels structureel: € 34.000.
- **WSP:** Het saldo van de lasten en baten is structureel in evenwicht. Extra incidentele activiteiten worden apart gefinancierd en er resteert € 38.000 in de bestemmingsreserve WSP.
- **WgSW:** Het voordeel van € 2,3 miljoen ten opzichte van de begroting is € 0,8 miljoen incidenteel en € 1,5 miljoen structureel lagere kosten. Dit zal ook leiden tot een lagere rijksbijdrage SW voor gemeenten
- **Overhead:** lagere structurele kosten voor Onderwijs en hogere kosten (€ 34.000) voor Inkoop (€ 14.000). Dit wordt veroorzaakt door lagere personeelskosten, huisvestingslasten en ICT-kosten (door verschuiving).

3.3 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

De afwijkingen in de lasten ten opzichte van de begroting kunnen als volgt worden verklaard:

Overzicht Lasten		2020	2020	Vershil
	Classificatie	Realisatie	Gewijzigde	vs. gew.
<i>Euro x 1.000</i>			Begroting	<i>Begroting</i>
3	WSP	1.187	1.141	46

Toelichting

Categorie 1 - Compensatie door direct gerelateerde opbrengsten:

- De programmalasten van de module WSP zijn hoger dan begroot door extra kosten voor extra activiteiten voor het programma WSP Midden-Gelderland werkt door! Deze kosten zijn gefinancierd vanuit programma Perspectief-op-Werk.

De programmalasten van de overige modules en de overheadlasten zijn binnen begroting gerealiseerd.

3.4 Balans

ACTIVA (Euro x1.000)	31-12-2020	31-12-2019	PASSIVA	31-12-2020	31-12-2019
Vaste activa	39	-	Vaste passiva	2.779	656
<i>Materiële vaste activa</i>			<i>Eigen vermogen</i>		
Investerings met een economisch nut	39		Bestemmingsreserves	724	656
Vlottende activa	7.973	4.062	Resultaat baten & lasten 2020	-	
<i>Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)</i>			Totaal eigen vermogen	724	656
Vorderingen op openbare lichamen	911	707	<i>Voorzieningen</i>	2.055	-
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	5.134	1.599	<i>Vaste schulden</i>	-	-
Overige vorderingen	551	253	Vlottende passiva	5.233	3.406
Totaal uitzettingen	6.596	2.559	<i>Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)</i>		
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	-	-	Overige schulden	3.283	924
<i>Overlopende activa</i>			<i>Overlopende passiva</i>		
Nog te ontvangen bedragen van overige Nederlandse overheidslichamen	1.241	1.463	Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	70	72
Overige overlopende activa	136	41	Overige Overlopende passiva	1.880	2.411
Totaal overlopende activa	1.377	1.504	Totaal Overlopende passiva	1.950	2.483
Totaal Activa	8.012	4.062	Totaal Passiva	8.012	4.062

Borgstellingen / garantstellingen: nihil

Het balans totaal is met € 4,0 miljoen toegenomen. Voornamelijk door de voorzieningen van € 2,1 miljoen) en een hoger resultaat ten opzichte de begroting dan in 2019. Dit leidt tot hogere terugbetaling aan de gemeenten (€ 2,1 miljoen) dat is opgenomen als een 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. De afschrijvingstermijn voor ICT investeringen is teruggebracht van 5 naar 4 jaar. Dit sluit beter aan bij de gebruiksduur van notebooks. De financiële verordening wordt aangepast samen met andere wijzigingen m.b.t. de rechtmatigheidsverklaring. 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 bedraagt € 51.000.

Vaste activa	ICT	Totaal
<i>Euro x 1.000</i>	Investerings	
Boekwaarde per 31 december 2019	0	0
<i>Investerings 2020</i>	51	51
<i>Afschrijvingen</i>	-12	-12
Boekwaarde per 31 december 2020	39	39

De notebooks worden in 4 jaar afgeschreven vanaf februari 2020.

Uitzettingen met een looptijd korter dan één jaar

De vorderingen kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Uitzettingen		2020	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Debiteur	31-12-2020	31-12-2019
Vorderingen	1 Arnhem	467	118
Openbare lichamen	2 Doesburg	22	18
	3 Duiven	33	7
	4 Lingewaard	63	30
	5 Overbetuwe	64	129
	6 Renkum	32	29
	7 Rheden	85	41
	8 Rozendaal	1	2
	9 Wageningen	8	5
	10 Westervoort	33	245
	11 Zevenaar	73	37
Totaal Deelnemende gemeenten		881	662
	Neder-Betuwe	30	46
Totaal vorderingen openbare lichamen		911	707
Uitzettingen in 's Rijks schatkist		5.134	-
Overige	UWV Werkbedrijf MG	-	35
Vorderingen	MBO Rijn IJssel	-	14
	Scalabor	542	177
	EMCO Groep	-	26
	Overige debiteuren	9	1
Totaal overige vorderingen		551	253
Totaal uitzettingen		6.596	960

Toelichting

- De openstaande vorderingen bij gemeenten hebben voornamelijk betrekking op doorbelasting van de BTW-lasten. Voor de activiteiten waar de koepelvrijstelling van toepassing is wordt de BTW doorgeschoven naar gemeenten. Gemeenten kunnen deze BTW verhalen in het BTW compensatiefonds.
- De vordering op Scalabor betreft de doorbelasting van werk-gerelateerde looncomponenten voor de jaren 2019 en 2020.
- 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		2020	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Omschrijving	31-12-2020	31-12-2019
Nog te ontvangen			
bijdragen	<2019 UWV TV Presikhaaf Bedrijven	58	
overige overheid	2019 UWV compensatie transitievergoeding	77	530
	2020 UWV compensatie transitievergoeding	370	
	Belastingvoordeel (LIV)	736	933
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid		1.241	1.463
Overige	Vooruitbetaalde bedragen	92	16
Overlopende	Loonvoorschotten	3	2
Activa	Fietsplan	40	23
Totaal overige overlopende activa		136	41
Totaal overlopende activa		1.377	1.504

Toelichting

- Door nieuwe wetgeving wordt betaalde transitievergoeding bij uitdiensttreding na 104 weken ziekte grotendeels gecompenseerd door het UWV. De MGR heeft de vordering op het UWV van Presikhaaf overgenomen voor 50 dossiers. Op balansdatum resteren er nog 11 dossiers; voor de dossiers zonder UWV beschikking is 83% van vordering opgenomen op de balans.
- De laatste 6 dossiers van medewerkers uit 2019 waarvoor transitievergoeding is aangevraagd zijn na balansdatum afgerond. Dit bedraagt € 77.000. Voor de totale groep uit 2019 is van de betaalde transitievergoeding bij uit dienst na 104 weken ziekte 92% ontvangen.
- Voor het jaar 2020 resteren er 32 dossiers. Hiervoor is 92% van de betaalde transitievergoeding opgenomen op de balans (€ 370.000)
- Het te ontvangen belastingvoordeel voor lage inkomens (LIV) is lager dan in 2019 door gewijzigde regelgeving: er is minder voordeel voor de laagste lonen tot 110% van het WML.
- Vooruitbetaalde bedragen: dit jaar zijn meer facturen vooruit ontvangen voor de licentiekosten van software m.b.t. volgende boekjaar. (Totaal bedrag € 72.000). Voor het huurcontract voor het kantoor van het WSP is € 20.000 vooruitbetaald (incl. huur januari).

Verloop eigen vermogen

De MGR heeft geen algemene reserve. Wel zijn er dit jaar twee module-specifieke bestemmingsreserves vastgesteld.

Bestemmingsreserves	Module	Module	Module	Module	Module	Totaal
<i>Euro x 1.000</i>	Inkoop	Onderwijs	WgSW	WSP	Beheer	
Boekwaarde per 31 december 2019	0	0	581	75	0	656
<i>Onttrekkingen 2020</i>	0	0	-26	-37	0	-63
<i>Dotaties 2020</i>	50	50	0	0	31	131
<i>Totaal mutaties</i>	50	50	-26	-37	31	68
Boekwaarde per 31 december 2020	50	50	555	38	31	724

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 2019	0	0	0
<i>Dotaties 2020</i>	3.479	250	3.729
<i>Onttrekkingen 2020</i>	-897	-47	-944
<i>Vrijval</i>	-730		-730
Boekwaarde per 31 december 2020	1.852	203	2.055

Per 1 januari 2020 is er een voorzieningen gevormd met betrekking tot het overnemen van 14 boventallige medewerkers van Presikhaaf Bedrijven. Doordat bij enkele mensen het dienstverband is beëindigd is er sprake van een vrijval van € 730.000. Per balansdatum resteren er nog 8 boventalligen.

Daarnaast is bij de liquidatie van Presikhaaf Bedrijven eind november 2020 een voorziening overgedragen aan de MGR voor latente rechten en verplichtingen. 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).

Netto vlottende schulden met een looptijd korter dan één jaar

De overige schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Overige schulden		2020	2019
<i>Euro x 1.000</i>	<i>Crediteur</i>	<i>31-12-2020</i>	<i>31-12-2019</i>
Overige schulden	1 Arnhem	1.320	250
aan deelnemende	2 Doesburg	77	16
Gemeenten	3 Duiven	85	17
<i>(eindafrekening)</i>	4 Lingewaard	201	43
	5 Overbetuwe	179	36
	6 Renkum	7	0
	7 Rheden	286	57
	8 Rozendaal	2	0
	9 Wageningen	5	1
	10 Westervoort	113	22
	11 Zevenaar	223	44
	Totaal deelnemende gemeenten	2.497	487
	Crediteuren	75	218
	Nog te betalen	582	212
	BTW	128	7
Totaal overige schulden		3.283	924

Toelichting

De creditering van de gemeentelijke bijdrage is opgenomen in de overige schulden. Onder de nog te betalen bedrage is een stijging van het aantal facturen ontvangen na balansdatum die betrekking hebben op 2020 (in totaal € 371.000).

Overlopende passiva

De post overlopende passiva wordt onderscheiden in:

Overlopende passiva		2020	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Rubriek	31-12-2020	31-12-2019
Vooruitontvangen bedragen	Loonkostensubsidie		
	Presikhaaf Bedrijven	42	72
	Voorschot Perspectief op Werk	28	
Totaal vooruitontvangen bedragen		70	72
Overige overlopende Passiva	Netto salarissen	5	19
	Afdrachten Pensioenen	-	459
	Afdrachten OGV	0	0
	Afdrachten Loonbelasting	1.874	1.932
Totaal overige overlopende passiva		1.880	2.411
Totaal overlopende passiva		1.950	2.483

Niet in de balans opgenomen rechten/verplichtingen

De niet uit de balans blijkende verplichtingen zijn:

- € 150.000 voor 450 niet opgenomen vakantiedagen ambtelijke dienstverbanden
- € 4,4 miljoen voor 34.000 niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden
- € 2,1 miljoen voor 7 maanden recht op uitbetaling vakantiegeld over 2020

3.7 Gebeurtenissen na balansdatum

De situatie van Covid-19 duurt voort in 2021. Er is nog geen zicht wanneer de maatregelen en het vaccinatieplan zal leiden tot meer mogelijkheden voor jeugdigen richting school of werk, werkzoekenden richting werkgevers en zorgvragen richting zorgaanbieders. 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 2021 en ook 2022 veel 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 2020 € 201.000 op basis van de categorie algemeen.

Gegevens WNT H. Wiselius		
	2020	2019
bedragen x € 1		
Functiegegevens	Directeur	Directeur
Aanvang en einde functievervulling	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	€ 72.005	€ 70.368
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 12.908	€ 12.119
Subtotaal	€ 84.913	€ 82.487
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 156.780	€ 151.320
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		€ 82.487
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
Marieke Albricht	LID AB
Leo Bosland	LID AB (gestart in 2020)
Lara de Brito	LID AB (beëindigd in 2020)
Nanne van Dellen	LID AB
Brigitte Faber-de Lange	LID AB
Theo Kampschreur	LID AB (beëindigd in 2020)
Marinka Mulder	LID AB
Rob Raaijman	LID AB (gestart in 2020)
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 2020 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2020 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			2020	2020	Verschil
Taakveld			Realisatie	Gewijzigde	vs. Gew.
<i>Euro x 1.000</i>				Begroting	Begroting
Lasten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlingzaken	1.958	2.068	-110
	6.4	Begeleide participatie	60.610	62.321	-1.711
	6.5	Arbeidsparticipatie	1.187	1.141	46
	0.4	Overhead	3.078	3.272	-194
	0.8	Overige baten en lasten	12	31	-19
	0.10	Mutaties reserves	131	0	131
Totaal Lasten			66.976	68.833	-1.857
Baten	4.3	Onderwijsbeleid en leerlingzaken	2.656	2.766	-110
	6.4	Begeleide participatie	60.763	62.508	-1.745
	6.5	Arbeidsparticipatie	1.669	1.624	45
	0.4	Overhead	1.793	1.847	-53
	0.8	Overige baten en lasten	31	31	0
	0.10	Mutaties reserves	63	57	6
Totaal Baten			66.976	68.833	-1.857

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.

De cijfermatige analyse is niet anders dan eerder vermeld.



Managementletter 2020

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling

Definitief

2 december 2020

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

Doetinchem, 2 december 2020
448701/HdF/NK

Geachte directie en bestuursleden,

Als onderdeel van de controle van de jaarrekening over kalenderjaar 2020 van uw gemeenschappelijke regeling hebben wij een interimcontrole uitgevoerd. Naar aanleiding van deze controle rapporteren wij u over onze bevindingen en aanbevelingen. De bevindingen en aanbevelingen zijn bedoeld als constructieve input voor de directie en management als onderdeel van het continue proces van het veranderen en verbeteren van de beheersing van uw organisatie.

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. Afsluiting



Kernpunten



Samenvatting

Onze kernpunten

Ons beeld van de algemene beheersing

De interne beheersing is in de basis op orde. Er is een controller en het toezicht vanuit het Dagelijks en Algemeen Bestuur is ingericht. Een audit commissie zou de toezichthoudende rol overigens nog kunnen versterken.

Ook hebben wij nog aandacht gevraagd voor het opzetten en uitwerken van een goed systeem van risicomanagement.

Planning & control cyclus

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.

Richting de rechtmatigheidsverantwoording

Voor de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording moeten nog een aantal stappen worden gezet. Deze zijn in gang gezet. Belangrijk is het gemaakte interne controleplan in 2021 in gang te zetten en de rapportagestructuur in te richten en de controles uit te voeren.

Belangrijkste aandachtspunten

De financiële processen zijn in de basis op orde. Uw organisatie heeft de belangrijkste risico's in de processen beperkt.

Vanuit de controle hebben wij wel nog enkele aandachtspunten voor de jaarrekening 2020 meegegeven.

Deze betreffen:

- dat de inkoopfacturen altijd de juiste routing volgen zodat deze aan de ingerichte controles onderhavig zijn.
- De mutaties in de crediteurengegevens altijd omgeven zijn door voldoende controles.

Tevens is een belangrijk aandachtspunt voor de jaarrekening 2020 om de vordering op het UWV inzake de transitievergoedingen per jaareinde te herijken omdat er meer is ontvangen dan voorgaand jaar werd ingeschat.



Aandachtspunten Algemeen Bestuur



Van het algemeen bestuur hebben wij 2 aandachtspunten meegekregen.

Aandachtspunten Algemeen bestuur

Aandachtspunt 1 : Voorbereiding van rechtsmatigheidsverantwoording voor 2021 conform BBV

Algemeen

Over het jaar 2021 ligt de uitdaging voor het Dagelijks bestuur in de jaarstukken een rechtsmatigheidsverantwoording voor het Algemeen bestuur op te stellen. Het Dagelijks bestuur geeft daarin aan dat zij heeft gehandeld binnen de wet- en regelgeving van de financiële rechtsmatigheidsvereisten. Het oordeel van de accountant zal vanaf dat jaar alleen een getrouwheidsoordeel zijn, waarvan de rechtsmatigheidsverantwoording een onderdeel is.

De rechtsmatigheidsverantwoording is onderdeel van de totale controle van de jaarstukken. Hoewel er nog onzekerheden zijn over de precieze invulling, vormt een goede interne controle de basis voor het kunnen verstrekken van de rechtsmatigheidsverantwoording.

Het voorstel voor de invoering van de rechtsmatigheidsverantwoording maakt onderdeel uit van het wetsvoorstel 'Versterking decentrale rekenkamers'. Of het invoeringsjaar van de rechtsmatigheidsverantwoording daadwerkelijk het verslagjaar 2021 zal zijn, is afhankelijk van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel versterking decentrale rekenkamers. Het streven is nog steeds om met ingang van 2021 de rechtsmatigheidsverantwoording te laten gelden.

Het doel van de rechtsmatigheidsverantwoording is met name om een groeiproces in gang te zetten dat gericht is op verbetering van de bedrijfsvoering en de interne beheersing van de processen. Het uitvoeren van verbijzonderde interne controle helpt de organisatie in control te komen.

De verantwoordingsgrens is een door het Algemeen bestuur vastgesteld bedrag, waarboven het Dagelijks bestuur de afwijkingen (fouten en onduidelijkheden) moet opnemen in de rechtsmatigheidsverantwoording. De verantwoordingsgrens valt binnen de bandbreedte van 0% tot 3% van de totale lasten van de MGR, inclusief de dotaties aan de reserves. Het Algemeen bestuur is vrij om binnen de eerdergenoemde bandbreedte de grens te bepalen. Er is een mogelijkheid om te differentiëren tussen de verantwoordingsgrens en de uit te voeren werkzaamheden. De verantwoordingsgrens kan bijvoorbeeld gesteld worden op 3% om een te gedetailleerde verantwoording te voorkomen. De verbijzonderde interne controle kan op 1% controletolerantie worden uitgevoerd om zo aan te sluiten bij de grenzen van de accountantscontrole.



Van het algemeen bestuur hebben wij 2 aandachtspunten meegekregen.

Aandachtspunten Algemeen bestuur

Aandachtspunt 1 : Voorbereiding van rechtsmatigheidsverantwoording voor 2021 conform BBV

Wij zien de volgende ontwikkelpunten bij de MGR

In 2020 zijn diverse voorbereidingen getroffen voor de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording. Het raamwerk voor het controleplan is opgesteld. Hierin zijn alle relevante processen opgenomen.

Wij adviseren u de stap naar de rechtmatigheidsverantwoording met onderstaande overwegingen verder uit te werken.

1. Het aanpassen van het controleprotocol, financiële verordening en controleverordening na de definitieve wetswijziging;
2. Het actualiseren van het intern controleprogramma voor het boekjaar 2021 voor de onderkende risico's, actualiteiten en nieuwe wet- en regelgeving;
3. Het completeren van het intern controleprogramma inzake de rapporteringslijnen;
4. Het opdelen van de werkzaamheden voor de verbijzonderde interne controle in 4 kwartalen;
5. Het gestructureerd en geüniformeerd vastleggen van de uitvoering van de verbijzonderde interne controles;
6. Het per kwartaal laten selecteren van de steekproeven door ons, zodat een onafhankelijke trekking plaatsvindt;
7. Het bespreken van de uitkomsten met de proceseigenaar;
8. Het opzetten van een kwartaalsgewijze rapportage aan de directie en het Dagelijks bestuur;
9. Het monitoren van de opvolging van de aanbevelingen.



Van het algemeen bestuur hebben wij 2 aandachtspunten meegekregen.

Aandachtspunten Algemeen bestuur

Aandachtspunt 2 : Voorziening boventalligen

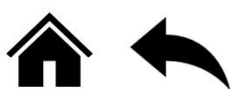
De verantwoordelijkheid van de groep boventalligen van Presikhaaf Bedrijven (15 mensen) is per 1 januari 2020 overgedragen aan de MGR. Daarmee is ook een voorziening van € 3,5 miljoen overgedragen.

In 2020 is een aantal medewerkers uit dienst gegaan waardoor het aantal boventalligen is gedaald.

Per jaareinde zullen wij bij de balanscontrole de volledigheid en juistheid van deze voorziening beoordelen aan de hand van de status op dat moment. Op dit aandachtspunt zullen wij in het accountantsverslag expliciet terugkomen.



Algemene beheersing



Ons beeld van de algemene beheersing.

Ons beeld van uw organisatie

Sinds maart 2020 zijn we in de ban van het coronavirus. De MGR heeft geen steunmaatregelen verstrekt. Er is dan ook geen sprake van aanvullende noodzakelijke maatregelen om de rechtmatigheid van de lasten te waarborgen.

Het Dagelijks bestuur heeft in mei de gevolgen van de situatie per module besproken. In de halfjaarsrapportage zijn alle effecten nader toegelicht. Financieel gezien zijn de gevolgen van de coronacrisis voor de MGR beperkt.

Het verplichte thuiswerken heeft geen inbreuk gemaakt op de interne beheersing van de MGR. Er werd grotendeels al digitaal gewerkt.

In 2020 is de organisatie verder ontwikkeld in een stabiele organisatie. Voor de invulling van de werkzaamheden is op een beperkt aantal plekken nog sprake van inhuur. De omvang is vergelijkbaar met het normale niveau van deze organisatie en beperkt zich voornamelijk tot de expertise voor bijzondere opdrachten.

Op 9 november 2020 is de afwikkeling van Presikhaaf geformaliseerd. De financiële overdracht zal in 2020 volledig worden geëffectueerd. Dit betreft de voorziening boventalligen, de huurgarantie en de overname van de voorziening voor risico's. Een eventuele afrekening met de gemeenten zal plaatsvinden op basis van de voormalige verdeelsleutel van Presikhaaf.

Algemene beheersing

In 2020 heeft de MGR binnen de module inkoop zorg ingezet op nieuwe contractering van de zorgaanbieders vanaf 1 juli 2020. De zorgaanbieders zijn getoetst op de inhoud van de levering. Het aantal zorgaanbieders is op basis van kwaliteitseisen gedaald.

Ontwikkelingen in de organisatie

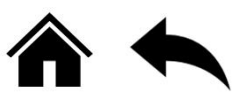
- **Kwaliteitsimpuls dienstverlening**

Binnen de module inkoop is ingezet op de coördinatie van de coronamaatregelen tussen de zorgaanbieders en de gemeenten. Daarnaast is de ontwikkeling van audits op de zorgaanbieders gestart. Daarbij wordt samengewerkt met de VGGM.

- **Risicomanagement**

Er is nog geen verdere invulling gegeven aan risicomanagement en risicobeheersing.

Wij adviseren u dit in het komende jaar verder uit te werken om zo de risico's te kunnen kwantificeren.



Ons beeld van de algemene beheersing.

Wij zien de volgende ontwikkelpunten

- Normenkader

Het normenkader 2020 wordt in december aan het Algemeen bestuur voorgelegd.

- Dienstverlening Scalabor

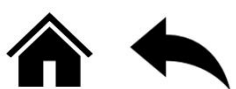
Op basis van het aanwijsbesluit is de dienstverlening door Scalabor tot 1 januari 2023 geformaliseerd. Een jaar voorafgaand aan de afloopdatum zal door het Algemeen bestuur een besluit moeten worden genomen inzake de voortzetting van de dienstverlening. Er is een onderzoek uitgevoerd ter voorbereiding op de besluitvorming.

Wij adviseren u in dit onderzoek de richtlijnen van de Europese aanbesteding mee te nemen.

Status interne controle 2020

De verbijzonderde interne controle (VIC) wordt uitgevoerd door de controller. Op basis van het intern controleplan worden in de komende periode de verbijzonderde interne controles over 2020 uitgevoerd.

Algemene beheersing



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 uw 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 begroting 2020 is € 66,1 miljoen aan lasten ten opzichte van € 66,4 miljoen lasten over 2019. Alle lasten worden in principe doorbelast aan de deelnemende gemeenten. Binnen de begroting is sprake van 4 modules en overhead. In de beschrijving per module 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 één lijn te brengen.

Het BBV stelt een aantal eisen aan de begroting. Voor 2020 zijn de verplichte beleidsindicatoren voor het taakveld onderwijs opgenomen. De toekomstige normen voor de verplichte beleidsindicatoren worden vanaf de begroting 2021 opgenomen. *Wij adviseren u verder 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.

Aspecten van duurzaamheid zijn opgenomen in de begroting voor zover relevant. Bij nieuwe ontwikkelingen worden de overwegingen mee genomen.

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 middels de halfjaarsrapportage. 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.



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.

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.

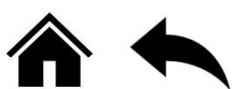
De kleuren geven de status van de opvolging weer:

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

Aanbevelingen

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

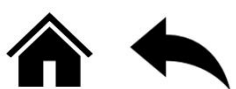




Overige risico's en aanbevelingen

Aanbevelingen

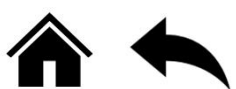
Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2020
Inkopen Prestatie levering (ML 2018)	Budgethouders kopen zelf in én accorderen de factuur ook. Eén keer per jaar wordt achteraf een steekproef uitgevoerd op de rechtmatigheid van de prestatie. Hiermee wordt (achteraf) vastgesteld of inkopen rechtmatig 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>	Onderhanden Vanaf 2020 is een extra persoon aan de controle ter bevestiging van de prestatielevering toegevoegd bij de autorisatie van de facturen. Hierdoor wordt iedere factuur voor betaling door minstens 3 of 4 mensen getekend.
		<i>Wij <u>adviseren</u> u de bewijsstukken voor de geleverde prestatie geautomatiseerd te koppelen aan de factuur.</i>	Niet overgenomen
		<i>Wij <u>adviseren</u> u de steekproef over de levering uit te voeren.</i>	Niet overgenomen Er wordt intern gesteund op de autorisatie door meerdere personen.
Inkopen Crediteuren stamgegevens (2020)	De mutaties in de crediteurenstamgegevens worden door de 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>	Nieuwe bevinding 



Overige risico's en aanbevelingen

Aanbevelingen

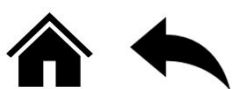
Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2020
Inkopen Europese aanbestedingen (ML 2018)	Het proces van aanbestedingen is belegd bij de budgethouder. Door langdurige inhuur van personeel ontstaat het risico dat de grens voor Europese aanbestedingen wordt overschreden.	<i>Wij <u>adviseren</u> u raamcontracten met meerdere leveranciers voor inhuur van personeel af te sluiten.</i>	Niet overgenomen Voor tijdelijke inhuur is met Driessen een mantelovereenkomst (binnen regio Gelderland) afgesloten. Andere gedetacheerden komen van gemeenten. Met ZZP'-ers worden deeltijd afspraken gemaakt voor een specifieke opdracht voor een beperkte periode: onder de aanbestedingsgrens.
		<i>Wij <u>adviseren</u> u tussentijds een spendanalyse uit te voeren op de inkopen per leverancier.</i>	Niet overgenomen Op basis van aflopende contracten uit het contractregister en de begroting zal jaarlijks een inkoopplan worden opgesteld (conform inkoopbeleid).
Inkopen Tenaamstelling contracten (ML 2019)	Een aantal inkoopcontracten staan niet op naam van de MGR. Hierdoor ontstaat het risico dat de contracten niet rechtsgeldig zijn waardoor de MGR geen rechten kan hebben.	<i>Wij <u>adviseren</u> u een inventarisatie uit te voeren op de tenaamstelling van alle contracten en deze over te zetten op naam van de MGR.</i>	Gereed Alle contracten zijn op naam van de MGR overgezet.



Overige risico's en aanbevelingen

Aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2020
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 met start 1/1/2021. Scalabor implementeert dan een nieuw ERP systeem.
Personeel Digitalisering personeelsdossiers (ML 2019)	De personeelsdossiers van de medewerkers van de MGR zijn alleen in digitale vorm beschikbaar voor de medewerkers die onder de directeur werken. Vanuit de dienstverlening van 1Stroom heeft deze partij de personeelsdossiers onder haar hoede. Het risico bestaat dat de managers MGR onvoldoende real-time informatie beschikbaar hebben om de juiste besluiten te kunnen maken.	<i>Wij <u>adviseren</u> u om 1Stroom te verzoeken de digitalisering van de personeelsdossiers verder uit te breiden tot het gehele personeelsbestand en de toegang aan de managers van MGR te verlenen.</i>	Gereed Alle managers hebben toegang tot de personeelsdossiers vanaf 2020.
Personeel Werkkostenregeling (ML 2019)	Het beslag op de vrije ruimte door de verstrekkingen wordt niet periodiek beoordeeld. Het risico bestaat dat de uitnutting hoger is dan de beschikbare vrije ruimte waardoor mogelijk extra loonbelasting moet worden betaald.	<i>Wij <u>adviseren</u> u de vrije ruimte periodiek te beoordelen aan de hand van alle verstrekkingen uit de salarisadministratie en uit de overige kosten.</i>	Gereed De loonsom van Sw-medewerkers leidt tot bijna €400.000 euro ruimte per jaar. Dus met de huidige regelingen is jaarlijkse controle voldoende. In juni is op basis van de prognose geconstateerd dat er geen risico is.



Overige risico's en aanbevelingen

Aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2020
Personeel Transitievergoeding UWV (AV 2019 en update 2020)	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 2020: In 2020 zijn diverse dossiers afgehandeld. Er is nog een aantal dossiers onderhanden bij het UWV. Op basis van de uitkering lijkt de werkelijke uitbetaling boven de 85% uit te komen. Daarnaast is in 2020 opnieuw een claim ingediend bij het UWV voor andere dossiers.	<i>Wij <u>adviseren</u> u bij het afsluiten van het jaar 2020 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 2020 over 2019 wordt een nieuwe inschatting van de vordering gemaakt.
Personeel Inhuur Driessen (ML 2019)	De WAB gaat op 1 januari 2020 in en bevat een aantal belangrijke wijzigingen voor de WW-premie, het ontslagrecht, de transitievergoeding, de ketenbepaling en regels voor oproepkrachten.	<i>Wij <u>adviseren</u> u de effecten van het tarief Driessen te volgen.</i>	Gereed In 2020 is de inhuur bij Driessen tot een minimum gedaald. Voor 2021 is overeengekomen dat een eventuele transitievergoeding in het tarief van Driessen wordt opgenomen.



Aandachtspunten jaarrekening



Aandachtspunten opstellen jaarrekening

Jaarrekening

Op basis van de beoordeling van de interne processen en controles stellen wij aandachtspunten voor de jaarrekeningcontrole op.

De werkzaamheden wij 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. Een onderbouwing op te leveren van de geleverde prestaties uit de steekproef;
3. Het volledig uitvoeren van het interne controleprogramma met daarin onder meer de VIC op Europese aanbestedingen;
4. 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.



Afsluiting



Wij hebben de concept managementletter besproken

Afstemming

Deze managementletter is tot stand gekomen in overleg met en na afstemming met de directie en de controller. Deze brief wordt ter kennisgeving verzonden aan het Dagelijks bestuur. Wij adviseren de directie de opvolging van de aanbevelingen schriftelijk te delen met het Dagelijks 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 7 Managementletter en reactie van de directie en het Dagelijks Bestuur hierop

Aan: AB
Van: DB
Onderwerp: Reactie op de Management Letter Interim Controle 2020
Datum: 25 maart 2021
Status: Ter bespreking

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van de managementletter en de reactie van de directie en het Dagelijks Bestuur hierop.

Inleiding

Het DB heeft de managementletter op 18 januari 2021 besproken met accountant en de controller en directeur van de MGR. Het DB wordt door de directie actief geïnformeerd over de voortgang van de genoemde punten.

Het DB deelt deze informatie graag met het AB.

Daarbij opgemerkt dat een deel van deze punten al zijn achterhaald zijn, omdat het accountantsverslag over de controle van 2020 er ondertussen ook ligt en in de vergadering van 25 maart besproken wordt in aanwezigheid van de accountant.

Het DB heeft met de accountant gesproken over de overweging om een auditcommissie in te stellen bij de MGR. Daarbij zijn de aspecten besproken zoals in de memo van de directie aangegeven.

Het DB komt alles overwegende tot de conclusie dat zij geen toegevoegde waarde ziet voor het inrichten van een auditcommissie. Daarbij heeft het DB gekeken naar:

- de samenstelling van het AB en DB, te weten wethouders financiën,
- de rolverdeling van het AB en DB en de rol van de bestuurscommissies, waarbij de bestuurscommissie zich op de uitvoering van de opdracht binnen programma en begroting richten en het DB zich richt op de bedrijfsvoering, mitigeren van risico's en voorbereiding van besluitvorming door het AB, waarbij het AB de focus heeft op bedrijfsvoering en financiën.
- de mate waarin zich risico's kunnen voordoen, waarbij het DB constateert dat de MGR spreekt over beperkte risico's.

Als het AB dit anders ziet kan zij dit aangeven en kan dit 25 maart besproken worden.

Het DB geeft aan dat zij bij overige risico's en aanbevelingen wat betreft inkopen prestaties in levering (pag 16 managementletter) graag wel een steekproef wil laten doen op de levering en validatie van de factuur door 3 mensen. Dit wordt door de controller overgenomen en wordt toegevoegd aan het interne controleprotocol.

Verder kan het Dagelijks Bestuur zich vinden in de reactie van de directie op de aanbevelingen van de accountant in de managementletter.

Algemene beheersing

algemeen

Het is goed om te constateren dat de accountant aangeeft dat de interne beheersing in basis op orde is.

Voorstel instellen auditcommissie

De accountant doet een voorstel voor het instellen van een auditcommissie waarmee de toezichthoudende rol versterkt kan worden.



De directie stelt voor hierover het gesprek met de accountant aan te gaan om te horen wat de argumenten hiervoor zijn en welke ervaringen hiermee zijn bij andere gemeenschappelijke regelingen. Op basis van dat gesprek kan het DB een inschatting maken of dit een punt is dat met het algemeen bestuur zou kunnen worden besproken.

Er zijn een aantal aspecten die in deze bespreking een rol kunnen spelen:

- de samenstelling van het DB en AB – wethouders financiën
- de taakverdeling tussen DB en AB
- de focus van de agenda van het DB en AB – bedrijfsvoering en financiën
- de samenstelling van de bestuurscommissies – inhoudelijk wethouders
- de taakverdeling tussen bestuurscommissies en AB/DB,
- de wijziging van de rol van het DB t.o.v. het AB in kader van de rechtmatigheidsverantwoording
- wie controleert wie?
- het effect als bijv. drie gemeenten de auditcommissie gaan vormen t.o.v. de 8 andere gemeenten

Het beleid voor risicomanagement is in ontwikkeling en wordt op 1 februari voorgelegd aan het DB om te bespreken en vast te stellen. In november hebben we hierover met de managers gesproken.

Normenkader 2020

Het normenkader 2020 is op 10 december 2020 door het AB vastgesteld

Europese aanbesteding

Het onderzoek over de uitvoering van het werkgeverschap SW loopt en zal in 2021 afgerond worden. In het proces van opdrachtverlening houden we ons aan de richtlijnen van Europese aanbesteding. De verkenning daarvoor is in december 2020 gestart door de manager van de module WgSW en wordt door de directie nadrukkelijk gevolgd. Dit moet in 2021 in de combinatie van contractering door de MGR en een aanwijzingsbesluit van gemeenten tot een sluitende uitkomst leiden.

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. Om de modules wel ruimte te geven meer informatie te geven wordt gedacht aan een meer inhoudelijk/populair jaarverslag. 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.

Om de leesbaarheid en dubbele teksten te voorkomen gaan we het Uitvoeringsprogramma en de Begroting combineren in één document.

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.

Richting de rechtmatigheidsverantwoording



De stappen voor de rechtmatigheidsverantwoording zijn in gang gezet. Het wachten is nu op de wetgeving op dit vlak. Op de agenda voor het DB staat de eerste rapportage op basis van het interne controleplan dat door het DB is vastgesteld. Op basis van ervaringen wordt het interne controleplan 2021 vastgesteld. Vervolgens wordt, na duidelijkheid over de wetgeving en invoeringsdatum de financiële verordening aangepast als ook de controleverordening.

Aandachtspunten uitvoering

De aandachtspunten betreffen een aantal concrete zaken, te weten de routing van facturen en de controle op de check van mutaties in de crediteurengegevens. Deze zullen we op nemen in het interne controleplan, zodat we daar voldoende toezicht op kunnen houden en de verbeteringen op dit vlak kunnen monitoren. Bij de jaarrekening van 2020 zijn de bepaling van de vordering van het UWV van groot belang. Dit betreft de vordering die is overgekomen van Presikhaaf bedrijven van de periode t/m 2018, de vordering van de MGR van de periode t/m 2018 die namens Presikhaaf is aangevraagd en de vordering van de MGR vanaf 2019. We constateren dat de bedragen die we van het UWV ontvangen hoger zijn dan het percentage dat we hebben opgenomen in de schatting van de vordering.

Aandachtspunten AB

Vorbereiden van rechtmatigheidsverantwoording voor 2021 conform BBV

Het algemeen bestuur moet de verantwoordingsgrens vaststellen op een bedrag waarboven het DB de afwijkingen (fouten en onduidelijkheden) moet opnemen in de rechtmatigheidsverantwoording binnen de daarvoor aangegeven grenzen van 0 en 3%. De accountant geeft de suggestie bij de verantwoordingsgrens uit te gaan van 3% en bij de controletolerantie uit te gaan van 1%. Daarmee wordt aangesloten bij de afspraken die het AB heeft gemaakt als het gaat om de accountantscontrole.

Wij kunnen ons in deze suggestie vinden en stellen voor dat zo op te nemen in de financiële verordening en het controleprotocol.

We wachten daarmee totdat de wetgeving gereed is.



▶

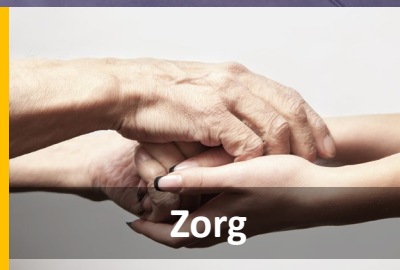
**‘Wij staan voor een krachtige
en samenhangende aanpak
van lokale en regionale
vraagstukken in het sociaal
domein’**



Onderwijs



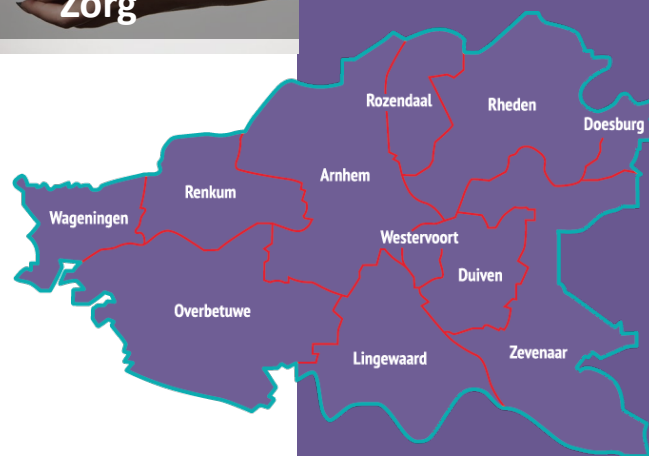
Participatie



Zorg



JAARBEELD 2020



Regio Centraal Gelderland

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
MGR Beheer	3
Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)	5
Werkgevers ServicePunt	8
Werkgeverschap SW	11
Inkoop sociaal domein	13

Voorwoord

‘Samen voor krachtige en samenhangende aanpak’

Met dit jaarbeeld over 2020 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG) willen wij u inzicht geven in deze samenwerking van 11 gemeenten in de regio.

De MGR sociaal domein zal voor velen van u geen bekende organisatie zijn. In de MGR werken 11 gemeenten samen in modules die allemaal een eigen taakgebied hebben en samenwerken waar mogelijk. Iedere gemeente kan kiezen bij welke module zij aansluit:

- 11 gemeenten werken samen op het terrein van inkoop van zorg;
- 9 gemeenten werken samen binnen de module Onderwijszaken (RBL);
- 9 gemeenten werken samen op het terrein van het Werkgeversservicepunt (WSP) en het Werkgeverschap van medewerkers die werkzaam zijn via de sociale werkvoorziening.

Het jaar 2020 kenmerkt zich door de effecten van Covid-19. Dit heeft voor iedereen in de regio gevolgen gehad. Dat geldt voor onze rol richting zorgaanbieders, werkgevers, jeugdigen met een leer- of kwalificatieplicht en medewerkers met een SW-dienstverband. Onze medewerkers konden snel, flexibel en adequaat schakelen en hebben vanuit huis maar als dat nodig was ook op locatie hun werk voortgezet.

In 2020 heeft de MGR goede resultaten geboekt en de modules zijn allemaal binnen begroting gebleven. Omdat ons resultaat positief uitvalt, kan een deel van de gemeentelijk bijdrage worden teruggegeven aan de deelnemende gemeenten.

In dit jaarbeeld geven we graag meer inzicht in onze dienstverlening op het gebied van onderwijs, zorg en werk. Samen. Voor elkaar.



MGR Beheer

Kengegevens 2020



Lasten

€ 0,3
milj.



Gemeentelijke bijdrage

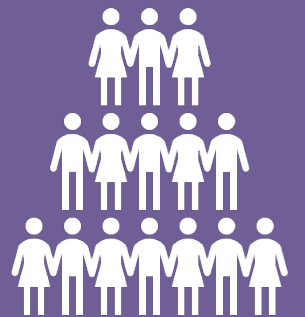
€ 0,3
milj.



Formatie

2,3
fte

- 11 samenwerkende gemeenten
- 467.000 inwoners Centraal Gelderland
- 21.656 geregistreerde werkzoekenden
- 80.000 jongeren (0-18 jaar) Centraal Gelderland
- 67.900 jeugdigen (4-23 jaar) Midden Gelre (RBL)
- 4.000 vacatures (start 2020)-2.700 vacatures (eind 2020)



‘Door onze integrale benadering kunnen gemeenten effectief en efficiënt samenwerken en elkaar versterken’

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) sociaal domein centraal Gelderland bestaat sinds april 2017. In de MGR werken 11 gemeenten in Centraal Gelderland samen in het sociaal domein. De MGR SDCG bestaat vanaf 2019 uit vier modules met daarboven een kleine beheerorganisatie.

De MGR heeft in 2020 met haar vier modules ingespeeld op de ontwikkelingen die de Covid-19 pandemie met zich meebracht voor de inwoners, de gemeenten en onze samenwerkingspartners. Er is direct gekeken hoe we vanuit huis het werk konden blijven doen. Per module is gekeken wat er mogelijk is om de opdracht, wellicht in aangepaste vorm, uit te voeren.

Integraal

Wij streven naar een integrale benadering bij de uitvoering van opdrachten door de verschillende modules. De integrale benadering geeft toegevoegde waarde aan het werk voor inwoners en de gemeenten.

Samen, voor elkaar

Belangrijk uitgangspunt in onze visie is dat alle inwoners mee kunnen doen. Dat is zeker niet altijd een vanzelfsprekendheid. Door ouderdom, een beperking, de omstandigheden waarin je opgroeit of als je gezondheid je beperkt, gaat meedoen niet altijd vanzelf. De lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein zijn groot. Dat kun je alleen samen doen. Daar dragen we graag aan bij.

Jaarbeeld 2020

Verderop in dit jaarbeeld 2020 kunt u in het kort informatie terugvinden over de verschillende modules, de verbinding onderling en verbindingen binnen het sociaal domein. Bij iedere module starten we met enkele kengetallen over 2020. Deze hebben betrekking op de inkomsten en uitgaven, hoeveel medewerkers bij de module werkzaam zijn en module specifieke zaken.

Meer informatie over onze organisatie kunt u terugvinden op www.mgrsdcg.nl



Hermien Wiselius
Algemeen directeur

Visie en strategie

In 2020 is de overall missie en visie van de MGR als basis voor onze meer integrale benadering en kruisbestuiving tussen de modules vastgelegd. Hiermee kunnen we de impact vergroten en een relevante bijdrage leveren aan lokale en regionale vraagstukken in het sociaal domein.



Voorbeelden van integrale benadering:

- Samenwerking RBL en WSP bij de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt (Schakelpunt Onderwijs-Werk)
- Inkoop Zorg en WSP als het gaat over de invulling van SROI verplichting van zorgaanbieders
- Inkoop Zorg en RBL als het gaat om achtergronden nieuwe inkoop en signalen over zorgaanbieders en afstemming met sociale wijkteams/lokale toegang
- WSP en WgSW als het gaat over onderzoek en samenhang van initiatieven voor een inclusieve arbeidsmarkt
- WSP, WgSW en Inkoop als het gaat om inzicht bij de inkoop van arbeidsmatige dagbesteding en participatie



Voor het recht op leren en ontwikkelen

Kengegevens 2020



Lasten

€ 2,6
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€ 1,5
milj.



Formatie

30,1
fte



Jeugdigen
zonder school

52%
herplaatst
op school



Jeugdigen
op school

90%
hervat
schoolgang
na verzuim

“Met alles wat we doen, bewaken we het recht op leren en ontwikkelen”

Wat een bijzonder schooljaar hebben we achter de rug! Ook het huidige schooljaar is allerm minst gewoon. Ondanks de impact van de Covid-19 crisis, hebben we in het afgelopen jaar mooie resultaten bereikt waar wij, als regionaal bureau leerlingzaken, trots op zijn. Zo is 78% van alle 22-jarigen in onze regio dit jaar in het bezit van een startkwalificatie en weten scholen ons steeds beter te vinden.

De consulenten van *het Schakelpunt* begeleidten meer jeugdigen die de overstap maakten naar arbeid. Daarnaast is het ons gelukt om het aantal vrijstellingen voor het volgen van ander onderwijs te laten afnemen. Vanuit onze gedachte dat iedere jeugdige recht heeft op leren en ontwikkelen, kijken we kritischer naar de vrijstellingen en leveren we maatwerk zodat jeugdigen een voor hen passend traject kunnen volgen. We hebben deze jeugdigen nu beter in beeld. We monitoren ze en begeleiden ze waar nodig.

Toetreding Renkum

Ook zijn we erg blij dat gemeente Renkum in april toetrad tot het RBL voor het uitvoeren van de gemeentelijke leerplichttaken. Dit versterkt onze werkwijze in de regio van een doorlopende lijn tussen leerplicht en RMC.

Flexibel

En toen kwam halverwege het schooljaar de Covid-19 crisis. De impact van de schoolsluiting was groot op jeugdigen, scholen en op ons werk. De ondersteuningsbehoefte veranderde en daar speelden we flexibel op in. De jeugdigen die niet

deelnamen aan onderwijs op afstand benaderden we nog meer vanuit maatschappelijke zorg in plaats van handhaving op verzuim. Als het nodig was, deden we een deurbezoek met als doel om de jeugdige en/of ouders weer in contact te brengen met school.

In onze dienstverlening bleek dat voor de meest kwetsbare jeugdigen alleen digitaal contact te weinig was. Om deze jeugdigen in beeld te houden, nodigden we ze al snel weer uit voor een gesprek en deden we deurbezoeken. Het was en is een bijzondere tijd. Ons hele team beweegt flexibel en creatief mee met de dynamiek en zet door om met alles wat ze doet het recht op leren en ontwikkelen te bewaken.



Inge Hoogland
Manager RBL Midden-Gelre

“Problemen worden niet opgelost als je ze probeert te vermijden”

Als de motivatie ontbreekt, school niet als leuk wordt ervaren en het thuis ook niet op rolletjes loopt, kunnen jeugdigen in een negatieve spiraal terecht komen. De schoolsluiting in het voorjaar van 2020 kon er voor zorgen dat de verbinding met school en het contact met docenten nog meer verloren ging. Het overkwam Ronald. Toch kwam hij, met eigen inzicht én met behulp van trajectbegeleider Femke en RBL consulent Voortijdig Schoolverlaten (vsv) Laura, gemotiveerd uit die negatieve spiraal.

Ronald is een negentienjarige student Bedrijfsadministratie aan het Graafschap College in Doetinchem. Hij heeft een passie voor economie en financiën. Zijn huidige opleiding ziet Ronald echter als noodzakelijk opstapje naar het hbo. “Bedrijfsadministratie is niet helemaal mijn ding. Het gaat alleen maar over facturen boeken en journaalposten. Geef mij maar moeilijke economische sommen, daar heb ik meer plezier in”.

Motivatie

Het ging in de afgelopen periode niet goed op

school met Ronald. “Ik was niet gemotiveerd om aan school te werken en liep vaak achter op de lesstof. School was niet leuk en thuis liep ook niet alles op rolletjes. Door de uitbraak van Covid-19 gingen de scholen dicht. Dit vond ik in het begin fijn. Lekker thuis. Weg van al mijn problemen. Dat pakte echter niet goed uit. Ik werd lakser en kropte mijn problemen op. Hierdoor raakte ik steeds verder in de put”.

Laura legt in [een filmpje](#) kort uit hoe dit vanuit het RBL is opgepakt. Het interview kun je ook [hier teruglezen](#) in het jaarverslag van het RBL.



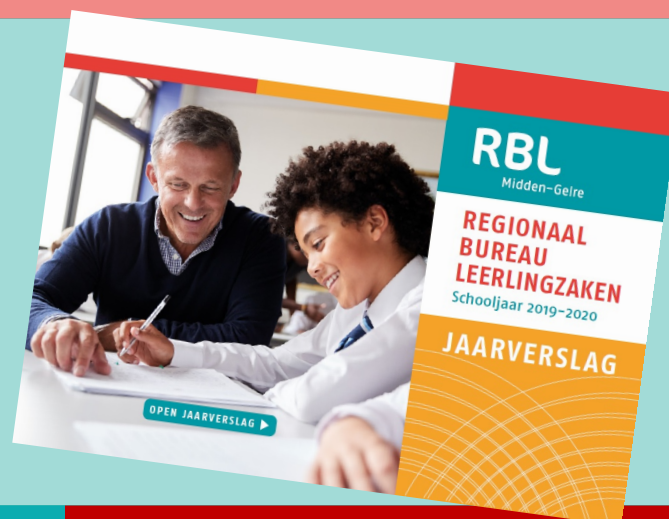
Methodische Aanpak Schoolverzuim (MAS)

De consultants van het RBL werken volgens de Methodische Aanpak Schoolverzuim (MAS). Om schoolverzuim adequaat te kunnen aanpakken, is een goede verzuimaanpak door en op scholen erg belangrijk. Zij signaleren verzuim en zijn verplicht dit bij het RBL te melden.

In het schooljaar 2019-2020 is van 2.415 (3,8%) van de 63.576 schoolgaande jeugdigen (5 tot 23 jaar) in de regio verzuim gemeld bij het RBL. In het schooljaar 2018-2019 was dit 4%. Van de gemelde jeugdigen is 62% nog leer- of kwalificatieplichtig. 83% van het verzuim werd voor 16 maart 2020 gemeld. In het schooljaar 2018-2019 was dit voor 16 maart 2019 68%. Dit laat zien dat ook in schooljaar 2019-2020 (tot aan de schoolsluiting) de groei in het aantal meldingen doorzette. Na de schoolsluiting nam deze groei af.



(klik op de afbeelding om de video te bekijken)



Na ieder schooljaar brengt het RBL verslag uit over het gevoerde beleid, statistieken en relevante informatie over acties van het RBL en haar stakeholders in de regio Midden-Gelre. U kunt dit jaarverslag terugvinden op de website van het RBL. [Klik hier voor het jaarverslag.](#)

Samenwerking zorgt voor een betere verbinding tussen school en werk

Zorgen voor een zachte landing als jeugdigen de overstap maken naar de arbeidsmarkt. Het Schakelpunt onderwijs-werk focust zich op jeugdigen die van mbo entree en mbo niveau 2 overstappen naar werk. Het Schakelpunt wordt ingezet om de jeugdigen van school naar werk te begeleiden en te voorkomen dat zij tussen wal en schip raken. Samenwerking met verschillende partijen zorgt voor een betere transitie van school en werk. De focus ligt hierbij op samen doen wat nodig is.

Maartje van der Ven is consultant arbeid bij het RBL: “Wij zien dat sommige jeugdigen iemand nodig hebben die ze bij de hand neemt om de overstap van school naar werk goed te maken. Soms hebben jeugdigen wat extra ondersteuning nodig om kans te maken op de arbeidsmarkt. Extra ondersteuning die wij niet kunnen bieden. Dan matchen wij de jeugdige, in overleg met de gemeente, met een partij zoals VLOWW”.

Werkfit

Zo ook in het geval van Job. Job kwam via het studentoverleg op school in beeld bij het Schakelpunt. Tijdens het overleg en in de gesprekken daarna met Job bleek dat hij onvoldoende werkfit is en dat hij ondersteuning nodig heeft om de overstap te maken naar de arbeidsmarkt. Klik hier voor het volledige artikel in het jaarverslag 2020 van het RBL.

Breder kijken

Tijs Abeling is arbeidsondersteuner en coach bij VLOWW: “Wij worden ingeschakeld wanneer de afstand tot de arbeidsmarkt écht groot is. Wij richten ons op problemen in de privésfeer die het vinden van werk beïnvloeden. Daarbij kijken wij naar alle leefgebieden waarmee de jeugdigen te maken krijgen. Van het niet op orde hebben van administratie tot zaken als verslaving. Daardoor kunnen we veel breder kijken en dat is vooral bij deze doelgroep van belang.”

Maartje geeft toelichting in een korte video.

Klik daarvoor op onderstaande foto.





Het servicepunt waar werkgevers
en werkzoekenden elkaar vinden

Kengegevens 2020



Lasten

€ 1,7
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€ 1,5
milj.



Formatie

33
fte
(18,2 fte MGR
en 14,8 fte UWV)



Werkgevers-
tevredenheid
(t.o.v. 7,1 in 2019)



4.975 werkgeverscontacten
met 1.155 werkgevers



Gerealiseerde
plaatsingen

934

Samen werken we aan een arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen!

Het WerkgeversServicepunt is een organisatie waarin medewerkers van UWV en van de MGR gezamenlijk uitvoering geven aan de dienstverlening van het WSP richting werkgevers. Ondernemers kunnen bij ons terecht met vragen over de arbeidsmarkt en kosteloos gebruik maken van al onze kennis over de regionale arbeidsmarkt.

Na een optimistische start in 2020 zagen we vanaf de maand maart de arbeidsmarkt volledig veranderen. Van een tekort aan arbeidskrachten naar overschotten zoals in de horeca, evenementenbranche en culturele sector. Van tijdelijke coronabanen bij de GGD en bedrijven als supermarkten en pakketbezorgers die een omzet draaien als nooit tevoren.

Perspectief

Met dit (beeld)verslag kijken we terug over onze inzet in 2020 en alle initiatieven die zijn ontstaan om werkgevers te ondersteunen en werkzoekenden perspectief te bieden. Maar we kijken ook naar de toekomst. Op dit moment is het perspectief nog niet helder. Wanneer gaat de samenleving weer 'open'? Wat betekent dit voor onze werkgevers? Worden mensen massaal ontslagen, vallen er bedrijven om of kunnen de steunmaatregelen dit voorkomen?

Uitdagingen

Wendbaar zijn, flexibel meebewegen en kijken waar kansen liggen. Dat is wat nodig is en blijft. Niet alleen voor onze werkgevers in de regio, maar ook voor ons als WSP. Daarbij is de uitdaging ook over de coronacrisis heen te kijken. Als we kijken naar de uitdagingen van de toekomst, dan zien we een grote behoefte aan personeel in onder meer de zorg, het groen, de bouw, industrie en techniek en de ICT.

Kansrijk

We zien dat de combinatie van leren en werken steeds belangrijker wordt. Niet alleen voor mensen die al langere tijd in een uitkeringssituatie hebben gezeten maar ook voor mensen die de overstap van de ene naar de andere sector willen maken. Met partners als het LeerWerkLoket, onderwijsinstellingen, het arbeidsontwikkelbedrijf als ook opleiders uit de markt kijken we daarbij naar kansrijke leerwerktrajecten.

Brug

Het is de kunst hoe we banen voor de toekomst blijven creëren. Het samenbrengen van vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt is de kerntaak van het WSP. Maar dit doen we niet alleen. Wij hebben de contacten met werkgevers, onze partners als gemeenten en UWV met de werkzoekenden. Het samenspel van werkgevers en werkzoekenden is van essentieel belang. Als WSP slaan we de brug, zodat we banen krijgen waarin iedereen kan meedoen!



Angèle Welting en Annuska Sip
MT Werkgevers ServicePunt

Maatwerk en nieuwe expertise: digitale events en ontmoetingen

Begin 2020 stond een aantal grote events gepland, gericht op de fysieke ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekenden, zoals de 'Dag van de 1000 Voorbeelden', het 'Machtingsevent met Vitesse Betrokken', de 'Dag van de Zorg' en de 'Inspiratiedag Perspectief op Werk'. Door corona zijn deze grotendeels doorgeschoven naar het najaar 2020.

De inzichten rondom de coronamaatregelen en fysieke ontmoetingen hebben ons uitgedaagd om in te zetten op digitale ontmoetingen. Daarom hebben we in 2020 kansen benut om de contacten met de werkgevers, werkzoekenden en ketenpartners digitaal tot stand te brengen. Dit heeft gevraagd om maatwerk en nieuwe expertise. We hebben digitale ontmoetingen georganiseerd via o.a. Teams, Whatsapp en Zoom.

Digitale ontmoetingen in 2020

- Webinar 'De veranderende arbeidsmarkt vraagt om actuele expertise' (8 sept 2020)
- Online Event 'Dag van de 1000 Voorbeelden' (29 okt 2020)
- Online Kennissessie 'Werken en Leren in de Zorg' (15 dec 2020)



WSP Midden Gelderland Werkt Door

Afgelopen jaar is de arbeidsmarkt gekanteld door de coronacrisis. Veel werkgevers in onze regio staan voor fundamentele uitdagingen en vrezen voor hun voortbestaan. Terwijl andere werkgevers juist behoefte hebben aan extra personeel. Dit alles vraagt om een gerichte actie van belangrijke arbeidsmarkt- en onderwijspartners in de regio Midden-Gelderland.

Advies werkgevers

Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland heeft in aansluiting op het landelijk project NLWerktDoor een adviesteam ingericht: Werkgeversservicepunt Midden Gelderland Werkt Door (WSP MGWD). WSP MGWD benadert werkgevers over de sectoren en branches heen en legt de verbinding tussen werkgevers waar een overschot aan personeel is (of dreigt) met werkgevers waar juist nu tekorten ontstaan. Het heeft tot doel werkgevers met elkaar te verbinden die (tijdelijke) overcapaciteit hebben met werkgevers die ondercapaciteit hebben, om zo te voorkomen dat werknemers een uitkering moeten aanvragen tijdens de coronacrisis.

Verbinding tussen werkgevers

Mooie voorbeelden van de gemaakte verbindingen in de afgelopen periode zijn o.a. horecamedewerkers die zijn gaan werken bij een grote pakketbezorger in de regio of verbonden zijn aan de vacatures voor bron- en contactonderzoekers bij de GGD. WSP MGWD is een samenwerking tussen Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, UWV, Scalabor, VNO-NCW en Randstad.



(klik op de afbeelding om de video te bekijken)

Kijk voor meer informatie op:
www.wspmgwerktdoor.nl

Samen voor een Baan Inclusief Werkgeversnetwerk

Het nieuwe inclusief werkgeversnetwerk Samen voor een Baan is in oktober 2020 officieel gelanceerd. Met het werkgeversnetwerk is een platform gecreëerd van ondernemers die inclusief (willen) ondernemen en elkaar willen ontmoeten, inspireren en motiveren.

Vanuit het netwerk worden activiteiten georganiseerd, zoals de 'Dag van de 1000 Voorbeelden', de verkiezing 'Beste Inclusief Ondernemer van het Jaar' en een jaarlijks Magazine Inclusief.



Het netwerk is een initiatief van Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland, Scalabor, stichting Inclusief Midden Gelderland en UWV.

Samen met vertegenwoordigers van ondernemers(netwerken), overheid en onderwijs/kennisinstellingen wordt er invulling gegeven aan een jaarprogramma dat past bij de visie van het netwerk en de actualiteit van de arbeidsmarkt in de regio.

Kijk voor meer informatie op:
www.samenvooreenbaan.nl



Netwerk

Er zullen ook andere (online) activiteiten worden georganiseerd waarmee in de regio Midden Gelderland inclusief werkgeverschap wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.



Werkgeverschap SW

Voor het formeel werkgeverschap
SW-medewerkers

Kengegevens 2020



Aantal SW-
medewerkers

1.989



Uitstroom SW

6,8%
(t.o.v. 6%
begroot)



Lasten

€ 60,8
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€ 55
milj.



Formatie

0,7
fte



Uitvoering werkgeverschap SW-medewerkers

Op 1 januari 2018 zijn alle bedrijfsactiviteiten van de voormalige werkvoorziening Presikhaaf Bedrijven overgedragen aan Scalabor BV. Vanaf dat moment is Scalabor de uitvoerend werkgever voor ruim 2000 mensen in de regio Midden-Gelderland met een SW-indicatie. In november 2020 is besloten om, na instemming van de negen gemeenten, Presikhaaf Bedrijven op te heffen en het voormalige SW-bedrijf te liquideren.

De arbeidsovereenkomsten in het kader van de Wet sociale werkvoorziening zijn ondergebracht bij de MGR. De module Werkgeverschap SW (WgSW) is verantwoordelijk voor de uitvoering van het formele werkgeverschap voor SW-medewerkers.

Begeleiding

Vanuit de module WgSW is het afgelopen jaar invulling gegeven aan de werkgeversrol en het toezicht op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor. Hierin staan afspraken over de begeleiding en ontwikkeling van SW-medewerkers.

In- en uitstroom

Jaarlijks neemt de groep SW-medewerkers in dienst bij de MGR af doordat er wel mensen uitstromen en niet of nauwelijks nieuwe mensen instromen. In 2020 zijn 149 mensen uitgestroomd waardoor het aantal mensen werkzaam met een SW indicatie voor onze regio uitkwam onder de 2000. Meer hierover

leest u in het onderzoek 'Met het oog op de toekomst'.

Impact Covid-19

In 2020 heeft de Covid-19 pandemie veel aandacht gevraagd in de zorg voor het personeel. In het jaarbeeld over 2020 kunt u zien hoe hiermee vanuit Scalabor is omgegaan. Klik [hier](#) voor het jaarbeeld 2020 van Scalabor.

Door lagere uitvoerings- en personeelskosten, heeft de module WgSW financieel goede resultaten geboekt.



Werner van der Linden
Manager

Tevredenheid



Over 2020 is een medewerkers belevingsonderzoek uitgevoerd. De medewerkerstevredenheid scoorde een 7,4 (op een schaal van 10).

Ziekteverzuim



Het ziekteverzuim van SW-medewerkers is gestegen van 14,6% in 2019 naar 15,9% in 2020. De stijging werd mede veroorzaakt door medewerkers met een kwetsbare gezondheid die zich uit voorzorg ziekmelden.

Uitstroom



Jaarlijks neemt de groep SW medewerkers in dienst bij de MGR af doordat er wel mensen uitstromen en niet of nauwelijks nieuwe mensen instromen. In 2020 zijn 149 mensen uitgestroomd. Het grootste deel van de mensen stroomt uit als gevolg van pensionering of door gezondheidsproblemen. Helaas zijn er in 2020 ook 10 medewerkers ons ontvallen door overlijden.

Uitvoering Wsw na 2022

Sinds 2018 voert Scalabor BV de werkgeverstaken uit voor zo'n 2000 mensen in de regio Midden-Gelderland met een SW-indicatie. Bij aanvang hebben de gemeenten en Scalabor afgesproken dat zij dit voor minimaal 5 jaar zullen doen.

Hoewel de datum van 31 december 2022 nog ver voor ons ligt, is het belangrijk om te weten voor welke keuzes de gemeenten staan als het gaat om de toekomst van werk voor mensen die ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt. Om die reden is een verkennend onderzoek uitgevoerd bij de negen deelnemende gemeenten.

De indicatie voor de Sociale werkvoorziening is deels vervangen door de indicatie beschut-werk die onderdeel is van de Participatiewet.

Omdat er zowel lokaal, regionaal als landelijk allerlei ontwikkelingen zijn, is bij onze analyse ook gekeken naar de middellange en lange termijn gevolgen voor de huidige groep SW-medewerkers en andere groepen in de Participatiewet. [Klik hier](#) voor het volledige rapport.

Het rapport geeft geen uitsluitend over definitieve keuzes. Het onderzoek is bedoeld om input te geven voor de beantwoording op de vraag of de partijen besluiten of zij het contract willen voortzetten.

De film 'Met een koel hoofd en een warm hart' gaat over 90 jaar ontwikkeling in arbeidsparticipatie van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

(klik op de afbeelding om de film te bekijken)





Inkoop van zorgvormen Wmo & Jeugd

Kengegevens 2020



- Nieuwe inkoop - Contractering juli 2020 - juli 2025 gerealiseerd
- Start kwaliteits- en rechtmatigheidstoetsing
- Coördineren en communiceren regionale Covid-19 afspraken Zorg



Lasten

€1,4
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€1,5
milj.



Formatie

12,8
fte

Onze opdracht: zorgen voor kwalitatief goede en betaalbare zorg

Binnen het sociaal domein in de regio Centraal Gelderland werken de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar sinds 2017 samen aan het inkopen van zorg (Wmo en Jeugdhulp) voor haar inwoners.

De uitvoering van deze samenwerking is ondergebracht binnen de module Inkoop sociaal domein, onderdeel van de MGR. Samen streven we naar kwalitatief goede en betaalbare zorg en in regionale samenwerking lukt dat beter dan iedere gemeente afzonderlijk.

Inkoop 2020

In 2019 is door ons een nieuwe inkoopronde georganiseerd. Tot 3 februari 2020 konden aanbieders zich inschrijven om zorg en/of ondersteuning te kunnen bieden binnen de regio Centraal Gelderland. Na inschrijving zijn alle aanbieders uitgebreid getoetst op alle (kwaliteits)eisen en voorwaarden en met elke aanbieder is een verificatiegesprek gevoerd.

Iedereen hoort erbij

Het uitgangspunt van de regio Centraal Gelderland is dat iedereen erbij hoort en waar mogelijk meedoet. De samenwerkende gemeenten willen de zelfredzaamheid van inwoners stimuleren en zorg of ondersteuning alleen inzetten waar dat nodig is. Aan zorgaanbieders vragen we een vanzelfsprekende soberheid na te streven. Zo houden we samen de zorg betaalbaar en toegankelijk voor iedereen. Aanbieders die dit onderschrijven, zich hebben ingeschreven en

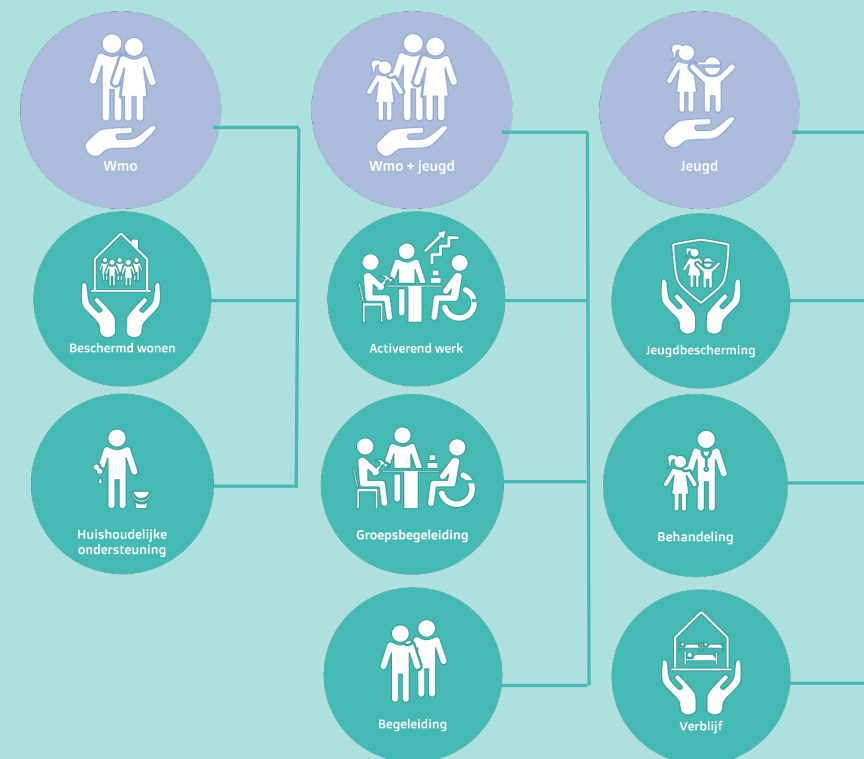
aan alle (kwaliteits)eisen en voorwaarden voldoen, zijn gecontracteerd om via de deelnemende gemeenten opdrachten uit te voeren.

Samenhang

Samen voor elkaar, geldt ook voor andere vormen van samenwerking. Samen met de andere modules van de MGR verbinden wij ons werk met onderwijs en participatie. De modules werken vanuit hun eigen kracht en realiseren waar mogelijk een samenhang in de aanpak van lokale en regionale vraagstukken. Met de module RBL is bijvoorbeeld afstemming over jeugdzorg en met module WSP zijn samenwerkingsafspraken over de uitwerking van SROI.



Janny Kuijpers
Manager



In 2020 konden aanbieders zich inschrijven voor het leveren van zorg en ondersteuning in de regio Centraal Gelderland. Zo'n 400 aanbieders hebben hier gebruik van gemaakt en zijn getoetst. Meer informatie? Klik op de animatie hiernaast.



Accountantsverslag 2020

Modulaire gemeenschappelijke regeling

Sociaal Domein Centraal Gelderland

15 maart 2021

stolwijk  kennisnetwerk

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

Doetinchem, 15 maart 2021
448701/HdF/NK

Geacht bestuur,

Wij hebben de jaarrekening 2020 van uw organisatie gecontroleerd. In dit verslag brengen wij de hoofdzaken van onze bevindingen en aanbevelingen vanuit de controle onder uw aandacht.

De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. Wij geven hierbij een controleverklaring.

U heeft aan ons voor de controle van de jaarrekening 2020 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 graag tijdens de bijeenkomsten van het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur en beantwoorden dan ook uw eventuele vragen. Wij hebben de inhoud van dit accountantsverslag afgestemd met de directeur en de controller.

Mocht u nog vragen hebben, aarzelt u dan niet om contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

w.g. dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA

Inleiding



Waar bent u naar op zoek?

Inhoudsopgave

1. Kernpunten

2. Corona en de
jaarstukken

3. Onderbouwing
oordeel

4. Aandachtspunten
Algemeen Bestuur

5. Jaarrekening

6. Interne beheersing

7. Onze
verantwoordelijkheid

8. Afsluiting



Wij hebben de jaarrekening 2020 van uw organisatie gecontroleerd. Wij informeren u in dit verslag over de uitkomsten van onze controle. De hoofdzaken hebben wij hier opgenomen.

1. Kernpunten

Goedkeurende oordelen

Als u de jaarstukken ongewijzigd vaststelt, kunnen wij een goedkeurend oordeel geven voor de getrouwheid en de rechtmatigheid.

Uit onze controle kwamen enkele kleinere aanpassingen in de jaarstukken voort. Deze zijn allen in de voorliggende versie verwerkt.

Controleproces goed verlopen

Wij hebben voldoende controle-informatie verkregen om een controleverklaring te verstrekken. Wij vonden de samenwerking transparant en plezierig.

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 € 1.988.000 minder lasten dan begroot. Dit is grotendeels een structurele meevaller.



De situatie rondom Corona hebben we nog niet achter ons kunnen laten. De maatregelen ter bestrijding van het virus heeft in 2020 grote impact maar beperkte financiële gevolgen gehad voor uw organisatie.

In paragraaf 1.2 van de jaarstukken is een toelichting opgenomen van de gevolgen van Covid-19 voor de MGR. Hierin wordt nader ingegaan op korte en lange termijn effecten en de totale financiële effecten. De inzet en gevolgen voor de ambtelijke organisatie zijn nader toegelicht.

Per programma/module is een nadere toelichting gegeven op de Corona-effecten op de te bereiken doelstellingen en maatregelen.

De MGR heeft in 2020 geen extra vergoeding van het Rijk ontvangen ter compensatie van de gevolgen van Covid-19. De vergoeding voor meerkosten als gevolg van de WMO en jeugd en het wegvallen van detacheringsinkomsten van SW-personeel is door het Rijk direct aan de deelnemende gemeenten uitbetaald.

De totale financiële impact van Corona over 2020 bedraagt voor de MGR € 84.000 voordelig en is met name ontstaan door het vervallen van opleidingen en bijeenkomsten.

2. Corona en de jaarstukken



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 € 67.000 (1% van de programmalasten) aan u te rapporteren. Er zijn geen afwijkingen.

Omschrijving	Getrouwheid		Rechtmatigheid	
	Fouten €	Onzeker- heden €	Fouten €	Onzeker- heden €
Geen afwijkingen	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0
Goedkeuringstolerantie voor fouten (1%)	668.450			
Goedkeuringstolerantie voor onzekerheden (3%)	2.005.000			

3. Onderbouwing oordeel

Er zijn geen niet-gecorrigeerde controleverschillen geconstateerd.

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 programmaverantwoording en de paragrafen) en de jaarrekening.



Van het Algemeen Bestuur hebben wij 2 aandachtspunten meegekregen.

4. Aandachtspunten Algemeen Bestuur

Aandachtspunt 1 : Voorbereiding rechtmatigheidsverantwoording voor 2021 conform BBV

Algemeen

Over het jaar 2021 ligt de uitdaging voor het Dagelijks bestuur in de jaarrekening een rechtmatigheidsverantwoording voor het Algemeen bestuur op te stellen. Het Dagelijks bestuur geeft daarin aan dat zij heeft gehandeld binnen de wet- en regelgeving van de financiële rechtmatigheidsvereisten. Het oordeel van de accountant zal vanaf dat jaar alleen een getrouwheidsoordeel zijn, waarvan de rechtmatigheidsverantwoording een onderdeel is.

De rechtmatigheidsverantwoording is onderdeel van de totale controle van de jaarstukken. Hoewel er nog onzekerheden zijn over de precieze invulling, vormt een goede interne controle de basis voor het kunnen verstrekken van de rechtmatigheidsverantwoording.

Het voorstel voor de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording maakt onderdeel uit van het wetsvoorstel 'Versterking decentrale rekenkamers'. Of het invoeringsjaar van de rechtmatigheidsverantwoording daadwerkelijk het verslagjaar 2021 zal zijn, is afhankelijk van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel. Het streven is nog steeds om met ingang van 2021 de rechtmatigheidsverantwoording te laten gelden.

Het doel van de rechtmatigheidsverantwoording is met name om een groeiproces in gang te zetten dat gericht is op verbetering van de bedrijfsvoering en de interne beheersing van de processen. Het uitvoeren van verbijzonderde interne controle helpt de organisatie in control te blijven of te komen.

De verantwoordingsgrens is een door het Algemeen bestuur vastgesteld bedrag, waarboven het Dagelijks bestuur de afwijkingen (fouten en onduidelijkheden) moet opnemen in de rechtmatigheidsverantwoording. De verantwoordingsgrens valt binnen de bandbreedte van 0% tot 3% van de totale lasten van de MGR, inclusief de dotaties aan de reserves. Het Algemeen bestuur is vrij om binnen de eerdergenoemde bandbreedte de grens te bepalen. Er is een mogelijkheid om te differentiëren tussen de verantwoordingsgrens en de uit te voeren werkzaamheden. De *verantwoordingsgrens* kan bijvoorbeeld gesteld worden op 3% om een te gedetailleerde verantwoording te voorkomen. De verbijzonderde interne controle kan op 1% *controletolerantie* worden uitgevoerd om zo aan te sluiten bij de grenzen van de accountantscontrole.



Van het algemeen bestuur hebben wij 2 aandachtspunten meegekregen.

4. Aandachtspunten Algemeen Bestuur

Aandachtspunt 1: Voorbereiding rechtsmatigheidsverantwoording voor 2021 conform BBV

Wij zien de volgende ontwikkelpunten bij de MGR

In 2020 zijn diverse voorbereidingen getroffen voor de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording. Het raamwerk voor het interne controleplan is opgesteld. Hierin zijn alle relevante processen opgenomen.

Wij adviseren u de stap naar de rechtmatigheidsverantwoording met onderstaande overwegingen verder uit te werken.

1. *Het aanpassen van het controleprotocol, de financiële verordening en de controleverordening na de definitieve wetswijziging;*
2. *Het actualiseren van het intern controleprogramma voor het boekjaar 2021 voor de onderkende risico's, actualiteiten en nieuwe wet- en regelgeving;*
3. *Het completeren van het intern controleprogramma inzake de rapporteringslijnen;*
4. *Het opdelen van de werkzaamheden voor de verbijzonderde interne controle in 4 kwartalen;*
5. *Het gestructureerd en geüniformeerd vastleggen van de uitvoering van de verbijzonderde interne controles;*
6. *Het per kwartaal laten selecteren van de steekproeven door ons, zodat een onafhankelijke trekking plaatsvindt;*
7. *Het bespreken van de uitkomsten met de proceseigenaar;*
8. *Het opzetten van een kwartaalsgewijze rapportage aan de directie en het Dagelijks bestuur;*
9. *Het monitoren van de opvolging van de aanbevelingen.*

In 2020 is in het 4^e kwartaal al een deel van de verbijzonderde interne controle uitgevoerd om zo ervaring op te doen voor de invoering in 2021.



**Van het algemeen bestuur hebben wij
2 aandachtspunten meegekregen.**

4. Aandachtspunten Algemeen Bestuur

Aandachtspunt 2: Voorziening boventalligen

De verantwoordelijkheid van de groep boventalligen van Presikhaaf Bedrijven (15 mensen) is per 1 januari 2020 overgedragen aan de MGR. Daarmee is ook een voorziening van € 3,48 miljoen overgekomen. In 2020 is een aantal medewerkers uit dienst gegaan waardoor het aantal boventalligen is gedaald. Daarnaast bleek dat de risico's gereduceerd konden worden met € 730.000. Per 31.12.2020 resteert een noodzakelijke voorziening van € 1,85 miljoen, € 1,6 miljoen lager.

Per jaareinde is de voorziening opgebouwd uit de financiële verplichtingen inzake 11 personen. De einddatum is bepaald aan de hand van de pensioengerechtigde leeftijd, de periode tot beëindiging Werk-Naar-Werk contract en daarna de resterende WW-verplichtingen. In 2021 zal voor 8 personen het dienstverband beëindigen en overgaan in een WW uitkering. Deze is berekend op basis van de maximale termijn waarop de personen recht hebben. 3 personen zullen in de komende jaren hun pensioengerechtigde leeftijd behalen.

De detacheringsopbrengsten zijn op basis van afgesloten overeenkomsten in mindering gebracht op de voorziening.

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 betrokkenen een andere arbeidsplaats vinden of alsnog gedetacheerd kunnen worden.



Onze bevindingen over de jaarstukken

5. Jaarrekening

Financiële positie

Kwaliteit jaarstukken

Begrotings-
rechtmatigheid

Overige bevindingen





De jaarrekening geeft inzicht in de totstandkoming van het resultaat 2020 en de financiële positie van uw organisatie op 31 december 2020.

Financiële positie

Saldo van baten en lasten

De totale lasten zijn € 1.988.000 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 € 2,4 miljoen.

Bij het bepalen van de afrekening is rekening gehouden met dotaties aan 3 bestemmingsreserves van in totaal € 131.000. De omvang van de dotaties zal bij het vaststellen van de jaarstukken door het Algemeen bestuur expliciet worden bekrachtigd.

De belangrijkste afwijkingen zijn per programma toegelicht.

Incidentele baten en lasten

In 2020 heeft de afrekening met Presikhaaf plaatsgevonden. Op grond van de overeenkomst is € 3,4 miljoen beschikbaar gesteld voor de afronding van de boventalligen. Hiervan is € 730.000 vrijgefallen. Daarnaast is € 250.000 beschikbaar gesteld voor latente verplichtingen welke mogelijk nog voortkomen na de liquidatie van Presikhaaf.

Bestemmingsreserves per module

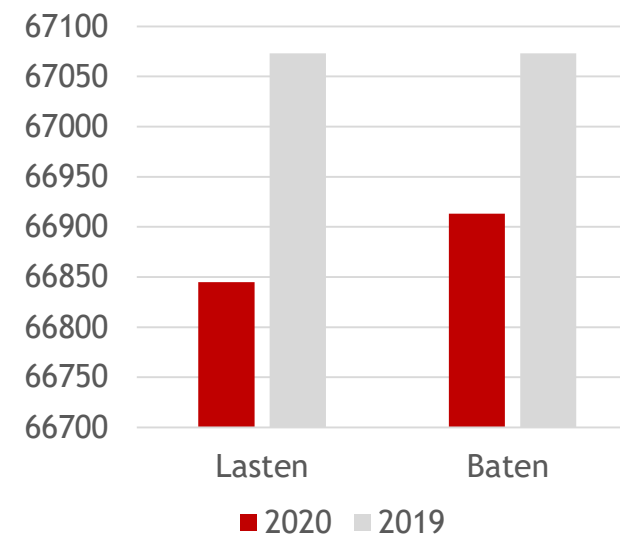
In 2020 heeft het Algemeen Bestuur ingestemd met het vormen van een bestemmingsreserve per module voor maximaal € 50.000. Er is geen algemene reserve.

De bestemmingsreserve voor WgSW is gelijk aan 1% van de loonsom SW in de begroting 2021. Dit is in overeenstemming met de kaders zoals deze gesteld zijn door het Algemeen bestuur.

Schuldpositie

De MGR heeft per balansdatum geen langlopende schulden. Door de stijging van het balanstotaal door de vorming van bestemmingsreserves en de voorziening boventalligen is het solvabiliteitsratio gedaald naar 9%. Dat is laag voor een overheidsorganisatie. De solvabiliteitsratio geeft aan of de organisatie haar schulden kan betalen. Het lage percentage van 9% is daarmee goed.

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 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 2020.

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 onderwijszaken en MGR beheer, overhead en onvoorzien.

Kwaliteit jaarstukken

Verloop van de controle

Het opstellen van de jaarrekening is over het boekjaar 2020 zodanig gepland om aan het Algemeen bestuur de gecontroleerde jaarrekening eind maart 2020 voor te kunnen leggen, zodat zij na advies van de deelnemende gemeenteraden deze in juni 2020 kunnen vaststellen. De controle over het jaar 2020 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 2019 zijn ook in 2020 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 2020 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.

Bevindingen:

Bij 1 programma zijn de werkelijke lasten hoger dan de begrote lasten. Deze hogere lasten zijn gecompenseerd door hogere baten. Hierover is een toelichting opgenomen in de jaarrekening.

Begrotingsrechtmatigheid

Programma (*€ 1.000)	Lasten Begroting	Lasten 2020	Passend binnen begroting
Inkoop	1.247	1.112	✓
Onderwijs	2.068	1.958	✓
WSP	1.141	1.187	✗
Wg SW	62.321	60.610	✓
Overhead	2.056	1.977	✓
Totaal	68.833	66.844	



De belangrijkste bevindingen inzake de getrouwheid hebben wij onder de kernpunten gerapporteerd. Hier informeren wij u over de overige bevindingen.

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 2019 en eerder is bijna volledig geïnd vanuit het UWV. De waardering van de vordering op de resterende dossiers van 2019 en eerder is gehandhaafd op 83% inbaarheid. In 2020 zijn opnieuw transitievergoedingen ingediend voor terugvordering bij het UWV. Op basis van de ervaringen van afgelopen jaar is hiervan 92% als inbaar aangemerkt. Wij vinden deze waardering acceptabel.

Voorzieningen

Uw organisatie heeft per 31 december 2020 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.

Overige bevindingen

De vorming van de voorziening heeft plaatsgevonden op basis van de financiële afwikkeling van Presikhaaf. Eventuele tekorten en overschotten zullen worden verrekend met de deelnemende gemeenten.

Materiele vaste activa

In 2020 is een aantal notebooks geïnvesteerd. Deze investering is door het Algemeen Bestuur in de begroting geautoriseerd. Deze notebooks worden op basis van de gebruiksduur in 4 jaar afgeschreven. Echter in de huidige financiële verordening is een afschrijvingstermijn van 5 jaar opgenomen voor ICT-middelen. De aanpassing van de afschrijvingstermijn en het actualiseren van de financiële verordening is voldoende toegelicht in de jaarrekening.

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.

Europese aanbestedingen

Op basis van de inkopen in 2018 tot en met 2020 waren geen Europese aanbestedingen noodzakelijk. De 'inkoop' van de diensten bij Scalabor zijn tot 31 december 2022 vastgelegd middels de Regeling van de MGR en de daaronder vallende dienstverleningsovereenkomst.



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. 2 december 2020 gerapporteerd aan de directie en het Dagelijks Bestuur.

De interne beheersing is in de basis op orde. Er is een controller en het toezicht vanuit het Dagelijks en Algemeen Bestuur is ingericht. Wij hebben nog aandacht gevraagd voor het opzetten en uitwerken van een goed systeem van risicomanagement. 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 2020 meegegeven.

5. Interne beheersing

Deze betreffen:

- Het structureel autoriseren van inkoopfacturen door meerdere personen. Bij de jaarrekeningcontrole hebben wij vastgesteld dat de procedure nu zodanig verloopt dat er voldoende waarborgen zijn dat de facturen door meerdere personen worden geautoriseerd.
- 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.
- Herijking van de vordering op het UWV inzake de transitievergoedingen per jaareinde. Zoals reeds hiervoor vermeld is de waardering van de vordering per jaareinde herzien.



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

Onze opdracht

De jaarrekening 2020 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 € 668.450 (1% van de lasten) en voor onzekerheden € 2.005.000 (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 2020 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

w.g. dhr. R.H. Gosselink-Wolbrink RA

7. Afsluiting

Samen
Frisse-blik
Zeggen-wat-je-ziet Kwaliteit
Ervaren
Nieuwkomer

Ambitie
Sparringspartner
Gemeentekennis
Betrokken
Proactief
Andere-benadering
Dichtbij
Netwerk



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 transparantieverlag op onze website.

Uw succes > www.stolwijkkennisnetwerk.nl



Bijlage 9

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Dagelijks Bestuur
Onderwerp: Concept uitvoeringsprogramma 2022, gewijzigde begroting 2021 en concept meerjarenbegroting 2022-2025
Datum: 25 maart 2021

Concept besluit AB

- 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.

Inleiding

Op 25 juni 2020 heeft het AB de meerjarenbegroting 2021-2024 vastgesteld. Het AB heeft op 10 december 2020 de kaders meegegeven voor de meerjarenbegroting 2022.

Het DB heeft ermee ingestemd dat het uitvoeringsprogramma een integraal onderdeel is geworden van de meerjarenbegroting. Daarmee wordt de tekst leesbaarder en ontstaat er meer samenhang tussen het uitvoeringsprogramma en de begroting.

Alle concept stukken zijn besproken in de bestuurscommissies. Niet alle voorstellen zijn door de bestuurscommissies overgenomen. De stukken die nu voorliggen zijn aangepast aan de adviezen van de bestuurscommissies.

Het DB adviseert positief over de begroting 2022 van de module beheer.

Het DB constateert een verschuiving in het gebruik van de bestemmingsreserves door de module inkoop en WSP. Het DB constateert dat de ambities van de modules WSP niet zijn aangepast, hoewel er geen extra financiering is voor vervanging van een langdurige zieke.

Accentwijzigingen uitvoeringsprogramma 2021 en uitvoeringsprogramma 2022

In verband met corona zijn er wat accentwijzigingen voorgesteld voor het uitvoeringsprogramma 2021 van de verschillende modules om adequaat in te kunnen spelen op wat nu nodig en effectief is. Deze accentwijzigingen zijn in de bestuurscommissies besproken en grotendeels overgenomen.

Voor het WSP zijn de kengetallen voor 2021, zoals die in november door de bestuurscommissie zijn opgesteld voor het jaar 2021 opgenomen. De kengetallen voor 2022 worden eind 2021 vastgesteld in het AB op grond van het advies van de bestuurscommissie WSP. Die kengetallen worden opgesteld op basis van recente ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en het aantal arbeidsmarktfitte kandidaten.

Het uitvoeringsprogramma 2022 is grotendeels een voortzetting van de uitvoering van de opdracht van de modules. De accenten die nu voorzien zijn, zijn hierin aangegeven. We zullen in de loop van 2021 ervaren of er, mede ten gevolge van Covid-19 aanpassingen nodig zijn in het uitvoeringsprogramma 2022. Die zijn nu nog niet volledig te overzien. Verder weten we dat er wensen zijn van gemeenten om te kijken of er regionaal efficiënter kan worden samengewerkt. Dit kan leiden tot extra taken die overgedragen worden naar modules of zelfs tot het



onderbrengen van een extra submodule of module bij de MGR. Hierover is nu nog onvoldoende duidelijkheid te geven om dit op te nemen in het uitvoeringsprogramma en/of meerjarenbegroting.

Begrotingswijziging 2021

Tijdens het AB van 10 december 2020 is ingestemd met toetreding van de gemeente Lingewaard tot de submodule Leerplicht. Dit leidt tot een begrotingswijziging van de begroting van 2021 voor de module RBL.

Zoals ieder jaar wordt de begroting van de module WgSW aangepast aan de situatie van eind 2020. Dit is verwerkt in de gewijzigde begroting van 2021.

In deze begrotingswijziging voor 2021 zijn ook de extra incidentele regionale taken voor het WSP die worden bekostigd door regionale arbeidsmarktmiddelen opgenomen. Dit leidt niet tot een aanpassing van de gemeentelijke bijdrage voor de module WSP.

Meerjarenbegroting 2022-2025

De begroting 2022 is gebaseerd op de kaders voor de begroting zoals door het AB op 10 december 2020 vastgesteld en de uitvoeringsprogramma's voor 2022.

Risico's

De MGR heeft een beleid vastgesteld voor risicomanagement. De belangrijkste risico's zijn opgenomen in de begroting. Omdat er in 2020 bestemmingsreserves zijn gevormd, waarbij in 2020 ook een dotatie is gedaan, bieden deze bestemmingsreserves bij de betreffende module enige ruimte om onvoorziene kosten, zoals vervanging van langdurig ziekte en bijv. kosten van juridische procedures incidenteel op te vangen. De bestuurscommissies hebben hier in hun adviezen ook op gewezen. Voor het WSP is de bestemmingsreserve die in 2019 is gevormd bestemd voor de afschrijving van ICT kosten en kan dus niet worden ingezet voor incidenteel hogere kosten van vervanging bij ziekte. Ook bij de module Inkoop is de verwachting dat in 2021 deze bestemmingsreserve benut moet worden voor het vervangen van een langdurig zieken waardoor er in 2022 geen ruimte is voor de dekking van eventuele juridische kosten van procedures, zoals de bestuurscommissie Inkoop aangeeft in haar advies.

Het DB zal deze ontwikkelingen in de loop van 2021 blijven monitoren en zo nodig aan de bestuurscommissies voorleggen.

Adviezen bestuurscommissies

Bestuurscommissie inkoop

- De bestuurscommissie heeft het uitvoeringsprogramma 2022 besproken en adviseert het AB in te stemmen met de versie zoals die nu voorligt. Daarin is aangegeven dat in 2021 een uitwerking komt voor de eventueel extra taken die aan de MGR module Inkoop worden overgedragen.
- De bestuurscommissie adviseert het AB in te stemmen met de gewijzigde begroting 2021. De bestuurscommissie adviseert de kosten van dagvaarding die de MGR maakt namens de gemeenten in eerste instantie op te vangen met de opgebouwde bestemmingsreserve, voordat dit wordt doorbelast aan de gemeenten. De bestuurscommissie realiseert zich dat de bestemmingsreserve in 2021 allereerst ingezet wordt voor de incidentele kosten voor het vervangen van een langdurig zieke medewerker.
- De bestuurscommissie adviseert het AB in te stemmen met de begroting 2022, waarbij geen formatie-uitbreiding is opgenomen zoals was voorgesteld. Verzocht wordt om hier eerst een nadere uitwerking en onderbouwing voor te geven. Op basis daarvan kan opnieuw advies worden uitgebracht aan het AB over eventuele begrotingswijziging.

Bestuurscommissie Onderwijszaken



- De bestuurscommissie heeft kennis genomen van het uitvoeringsprogramma 2022 en heeft geen aanvullende opmerkingen. Het advies is om het zoals voorgelegd vast te stellen.
- De bestuurscommissie heeft kennis genomen van het feit dat in 2020 bezuinigingen op huisvesting zijn gerealiseerd, dat de bezuinigingsopgave die voor 2021 was gepland reeds in 2020 gerealiseerd is, dat de nullijn voor 2021 aangehouden wordt en dat er een extra efficiëncyslag gerealiseerd wordt door toetreding van gemeente Lingewaard tot de submodule Leerplicht. Er zijn geen opmerkingen of aanvullingen. Het advies van de bestuurscommissie aan het bestuur van de MGR is om in te stemmen met de concept gewijzigde begroting 2021.
- De bestuurscommissie heeft kennis genomen van de conceptbegroting 2022. Er zijn geen opmerkingen of aanvullingen. De bestuurscommissie adviseert het bestuur MGR om in te stemmen met de begroting 2022 zoals voorgelegd.

Bestuurscommissie WSP

- De bestuurscommissie realiseert zich dat er dit jaar grote uitdagingen liggen in de arbeidsmarkt en daarmee voor het WSP. Dit vraagt om flexibiliteit. De accentwijzigingen in 2021, waaronder de kengetallen voor 2021 en het uitvoeringsprogramma 2022 worden met een positief advies voorgelegd aan het bestuur van de MGR.
- De bestuurscommissie adviseert om de begroting 2021 niet te verhogen voor de vervanging van een langdurig zieke medewerker en de bijdrage van gemeenten voor 2021 ongewijzigd te laten.
- De bestuurscommissie adviseert positief over de begroting 2022, waarbij er een andere dekking moet worden gezocht voor de kosten van de HARRIE training.

Bestuurscommissie WGSW

De bestuurscommissie adviseert het DB en AB van de MGR:

1. In te stemmen met de (gewijzigde) kaders en uitgangspunten voor de begrotingen zoals hiervoor geformuleerd.
2. De gewijzigde begroting en de meerjarenbegroting wordt met een positief advies voorgelegd aan het bestuur van de MGR.
3. De gemeentelijke bijdragen voor 2021 vast te stellen conform voorstel in de begroting.

Communicatie met colleges en raden

Na de AB vergadering van 25 maart gaan alle stukken met een kaderbrief van de MGR en concept college- en raadsvoorstel naar de colleges en raden toe via de accountmanagers. Ook worden en raadsinformatiebijeenkomsten gehouden om de stukken toe te lichten.

Vervolg

Na vaststelling van de bijgestelde begroting 2021 eind juni wordt de gemeentelijke bijdrage voor 2021 aangepast.

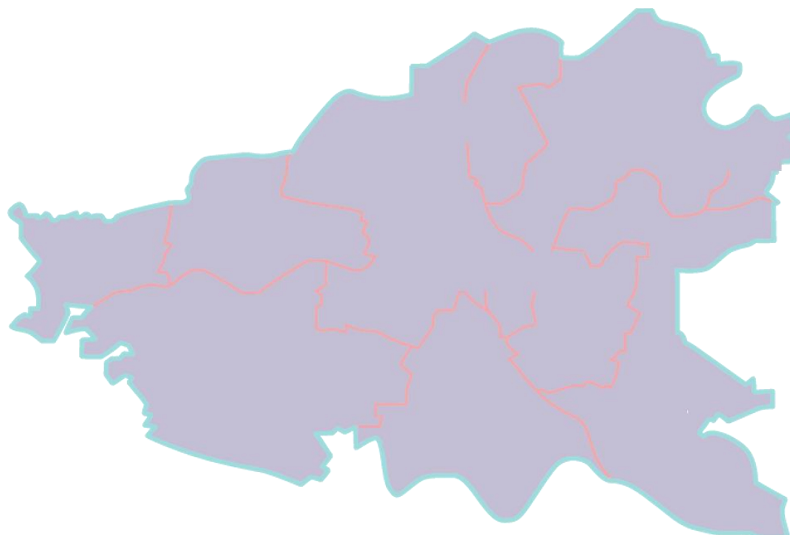
Bijlage: uitvoeringsprogramma 2022, gewijzigde begroting 2021 en meerjarenbegroting 2022-2025

MEERJARENBEGROTING 2021 - 2025



- Primaire begroting 2022
- *Inclusief Uitvoeringsprogramma 2022*
- Meerjarenraming 2023 – 2025
- Begrotingswijziging 2021
- *Aanpassingen Uitvoeringsprogramma 2021*

Deelnemende gemeenten



2

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	✓	✓	✓	✓	✓

Voorwoord

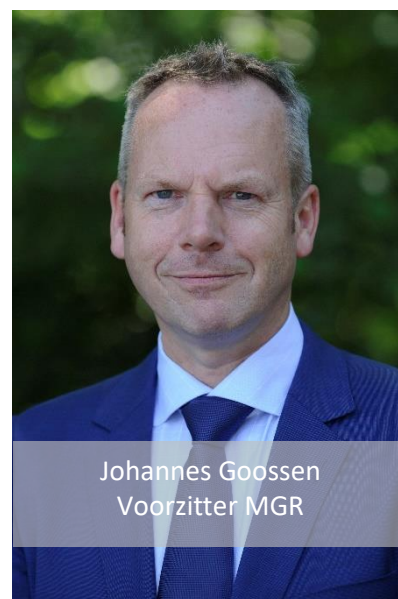
Het bestuur van de MGR is blij het uitvoeringsprogramma 2022 en de begroting 2021-2025 van de MGR sociaal domein centraal Gelderland (MGR SDCG) in deze vorm aan u voor te kunnen leggen. Door het uitvoeringsprogramma te integreren in het begrotingsdocument hopen we de leesbaarheid te vergroten. Hierdoor 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.

De afgelopen jaren heeft de MGR laten zien dat ze dynamisch inspeelt op de veranderende omgeving. Het jaar 2020 heeft zich gekenmerkt door veranderingen door de Covid-19 pandemie. Ook in 2021 zien we deze veranderingen. 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. Dat geldt deels ook voor 2021. Daarover informeren we u in dit document.

Hoe dit in 2022 zal zijn kunnen we nu nog onvoldoende inschatten. We geven hier aan wat we kunnen voorzien en wat we beogen te bereiken in 2022 en hoe we dat denken te bereiken. We blijven de ontwikkelingen volgen en hierop inspelen en zullen zo nodig in 2021 en 2022 aanpassingen doorvoeren in overleg met gemeenten. Zolang we daarmee binnen de begroting blijven, zullen we u hierover in de bijeenkomsten met raadsleden en/of digitale nieuwsbrieven informeren.

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

Johannes Goossen
Voorzitter MGR



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.

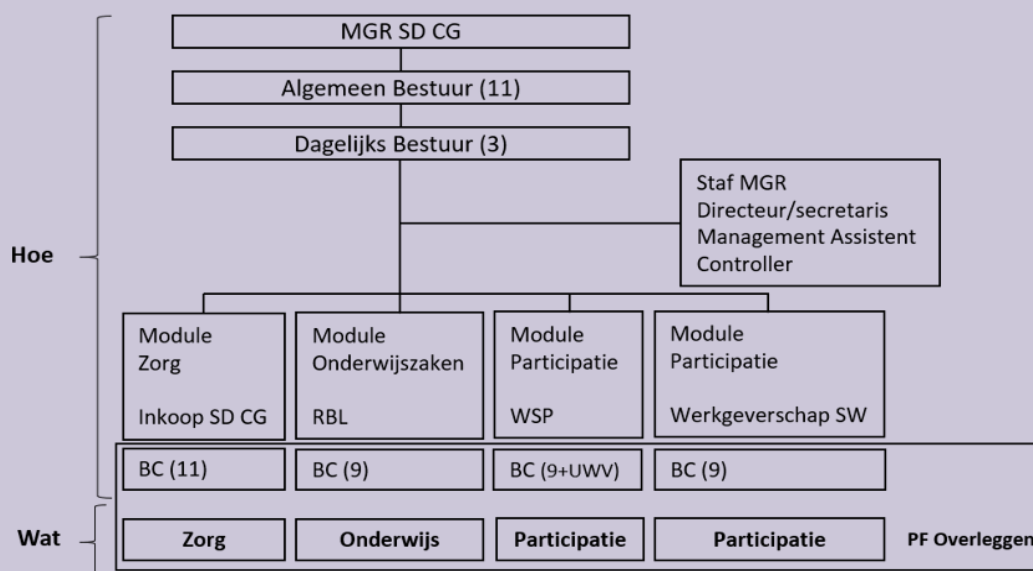
De MGR is in april 2017 gestart met de eerste module - de regionale inkoop van zorg. Vanaf 2018 zijn de modules Onderwijszaken en WSP* bij de MGR ondergebracht. Vanaf 1 januari 2019 is de module Werkgeverschap SW toegevoegd aan de MGR. Daarmee bestaat de MGR uit vier samenwerkingsmodules. De MGR maakt het mogelijk dat iedere gemeente zelf besluit aan welke modules en submodules wordt deelgenomen. Daarmee is de dienstverlening vanuit de MGR ondersteunend en faciliterend aan de uitvoering van het totale beleid in het sociaal domein.

Door op meer gebieden binnen het sociaal domein samen te werken is de toegevoegde waarde van de MGR richting gemeenten groter. De regie blijft liggen bij de opdrachtgevers; de gemeenten 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 module kent de MGR een bestuurscommissie bestaande uit de portefeuillehouders van de deelnemende gemeenten. Zij adviseren het bestuur over de kaders, weergegeven in het (meerjarige) uitvoeringsplan en het (jaarlijkse) uitvoeringsprogramma en begroting en het jaarverslag van de betreffende module.

De governance van de MGR ziet er schematisch zo uit.



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

Module Inkoop sociaal domein Centraal Gelderland

Inkoop SDCG zorgt voor de inkoop en contractering van maatwerkvoorzieningen binnen de WMO en Jeugdzorg ten behoeve van de elf gemeenten in de regio. Naast de feitelijke inkoop is ook de monitoring van de contractering een belangrijke taak. Inkoop SDCG heeft daarnaast een taak als het gaat om kwaliteit en rechtmatigheid.

Het team van de module Inkoop regelt de inkoop, het contractmanagement en het contractbeheer van maatwerkvoorzieningen en specialistische zorg Jeugd, Wmo, beschermd wonen en activerend werk. De module Inkoop is van en voor de aangesloten gemeenten. Alle 11 gemeenten zijn bij de inkoop aangesloten en elke gemeente kan kiezen aan welke submodule wel en niet wordt deelgenomen. In nauw overleg met de gemeenten wordt bepaald wat de module Inkoop doet en op welke wijze zij de basistaken uitvoert. Lokaal wordt beleid gemaakt op het sociaal domein.

Meer informatie leest u op www.inkoopsdcg.nl



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 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.

Taken

De wettelijke taken van het RBL zijn:

- a. Toezien op de naleving van de leerplicht voor jeugdigen van 5 tot 16 jaar.
- b. Toezien op de naleving van de kwalificatieplicht voor jeugdigen van 16 en 17 jaar.
- c. Uitvoering geven aan de regionale meld-, en coördinatiefunctie* (RMC) voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar.

Daarnaast participeert het RBL in het regionaal VSV programma: verzuim 18+ en Team Overstap. Binnen Team Overstap levert het RBL de coördinator, programmaleider en ambassadeur van de Sluitende Keten en is het RBL opdrachtnemer van het Schakelpunt onderwijs-werk.

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

* Verzuimmeldingen en uitschrijvingen registreren en in behandeling nemen van jongeren van 18 tot 23 jaar.

Het Werkgeversservicepunt is een samenwerkingsverband tussen de MGR en UWV waarin medewerkers op integrale wijze uitvoering geven aan de opdracht van het WSP. Deze opdracht is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. 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. WSP adviseert werkgevers en faciliteert hen bij het passend maken van vacatures en/of taakpakketten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee bereiken we dat steeds meer werkgevers in onze arbeidsmarktregio inclusief werken en dat ook uitstralen.

De focus ligt op:

- ondersteuning van werkgevers bij arbeidsgelateerde vraagstukken met daarbij de nadruk 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.

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.

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

Module Werkgeverschap SW (WgSW)

De module werkgeverschap SW is de module van de MGR die belast is met het formeel werkgeverschap voor de ruim 1900 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 arbottaken 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

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Inleiding	9
Leeswijzer	9
DEEL 1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID	10
1 Bestuurlijke hoofdlijnen van beleid	10
1.1 Overkoepelende gezamenlijke uitgangspunten	10
2 Ontwikkelingen in het financiële kader	11
2.1 De nominale ontwikkelingen	11
2.2 De gehanteerde uitgangspunten voor de begrotingsramingen	11
2.3 De impact van nieuw beleid	12
DEEL 2 DE BELEIDSBEGROTING.....	13
3 Het programmaplan.....	13
3.1 Uitvoeringsprogramma 2022.....	13
3.2 Het overzicht van de kosten van overhead	33
3.3 Het bedrag voor onvoorzien.....	34
3.4 Het overzicht van de algemene dekkingsmiddelen	34
3.5 De beleidsindicatoren bestuur en organisatie.....	35
4 De paragrafen	36
4.1 Lokale heffingen.....	36
4.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing	36
4.3 Onderhoud Kapitaalgoederen	38
4.4 Financiering.....	38
4.5 Bedrijfsvoering.....	39
4.6 Verbonden partijen.....	39
4.7 Grondbeleid	39
DEEL 3 DE FINANCIËLE BEGROTING.....	40
5 Het overzicht van baten en lasten en de toelichting	40
5.1 Het overzicht baten en lasten.....	40
5.2 De toelichting op het overzicht van baten en lasten	41
5.3 De uiteenzetting van de financiële positie	43
5.4 Financiële gevolgen van het bestaande en nieuw beleid	43
5.5 De geprognoseerde eindbalans 2021 en 2022	44
5.6 De ontwikkeling van het EMU saldo	44
5.7 Het overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld.....	45
DEEL 4 DE MEERJARENRAMING	46
6 De meerjarenraming 2023-2025	46
6.1 De geprognoseerde balans	46

6.2	De uiteenzetting van de financiële positie	46
6.3	De baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid	46
BIJLAGE	BIJDRAGEN PER GEMEENTE.....	49

Inleiding

In de begroting wordt uiteengezet wat de doelstelling is van de MGR en op welke wijze deze doelstellingen in 2022 in de vier modules van de MGR worden gerealiseerd gevolgd door de totale begroting van de betreffende module. U vindt ook enkele accentverschillen of wijzigingen in de werkwijze in het uitvoeringsprogramma 2021.

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 2021 opgenomen. Deze wijziging leidt tot een verlaging van de bijdrage van de gemeenten.

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 2021, de primaire begroting 2022 en de meerjarenraming 2023-2025.

Vanaf dit jaar voegen we het uitvoeringsprogramma en de begroting samen in een document omdat ze samenhangen en gelijktijdig naar de raden gaan voor zienswijze. We nemen ook de wijzigingen op die we in 2021 willen doorvoeren in het uitvoeringsprogramma 2021 en in de gewijzigde begroting. Dit voegen we ook toe in dit document omdat de toelichting op de wijzigingen voor 2021 en de toelichting op de begrotingsperiode 2022-2025 vrijwel identiek zijn.

Leeswijzer

Deel 1 zijn de algemene uitgangspunten van het beleid en van de vier modules van de MGR voor 2022. 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 2021 doorgevoerd wordt. 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 2021, het uitvoeringsprogramma 2022, de gewijzigde begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2022-2025 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.
---	---

Hierin blinken wij uit

Betrokken – Signalerend – Verbindend – Dienstverlenend – Transparant – Daadkracht

Wijziging uitvoeringsprogramma en begroting 2021

De voornaamste aanleiding voor wijziging van het uitvoeringsprogramma 2021 is dat er accenten worden verlegd in verband met Covid-19 en/of aanpassingen die worden doorgevoerd in de werkwijze omdat gemeenten andere prioriteiten stellen met betrekking tot de uitvoering door de module. We zien allerlei signalen in de samenleving die in de loop van 2021 om extra inzet van de MGR kunnen vragen. Daarvoor kunnen we nu echter nog geen reële inschatting maken. Als het nodig is lopende het jaar aanpassingen te doen, omdat er bijvoorbeeld meer beroep wordt gedaan op de inzet van het RBL voor jeugdigen die in de afgelopen periode in de knel zijn gekomen of extra inzet gevraagd wordt van het WSP in het kader van ontwikkelingen in de arbeidsmarkt of meer taken regionaal worden belegd bij inkoop, wordt met bestuurders bepaald hoe hiermee wordt omgegaan en wat dit eventueel voor budgettaire gevolgen zal hebben.

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 2021. We vinden het belangrijk om de raden hierover in deze fase te informeren.

De volgende structurele (externe) factoren zijn de aanleiding voor de begrotingswijziging 2021:

- Nieuw beleid: toetreding gemeente Lingewaard tot de submodule leerplicht.
- Structureel lagere lasten voor SW dienstverbanden en aangepaste bijdrage per gemeente op basis van aantal arbeidsjaren per 31/10/2020

2 Ontwikkelingen in het financiële kader

2.1 De nominale ontwikkelingen

De MGR kenmerkt zich in 2022 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. 10 december 2020 zijn de kaders voor de begrotingswijziging 2021 en begroting 2022 vastgesteld. De begroting 2022 wordt berekend op basis van de prognose 2021 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid:

- 1) Op basis van septembercirculaire 2020 zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2021	2022	2023-2025
Loonvoet (CAO + inschaling)	3,25%	1,5%	geen
Index Materieel Overheidsconsumptie	1.5%	1,5%	geen

Voor 2023 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 loonkostenstijging voor 2021 wijkt af van de september-circulaire omdat de impact van pensioenkostenstijging in januari 2020 reeds bekend is. De CAO stijgingen voor 2021 nog niet bekend. Hier bij is uitgegaan van gemiddeld 1% stijging ten opzicht van het loonniveau van januari 2021 (Daarin zijn de verhogingen van juli en oktober 2020 reeds verwerkt; beide 1%). Voor de CAO SW is gerekend met 1% stijging vanaf juli (ten opzicht van loonniveau januari 2021).
 - Aanpassingen van de integrale mobiliteitsregeling vanaf 2021 omdat een vaste vergoeding fiscaal niet langer is toegestaan.
- 3) Het verwachte uitstroombestand SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. is 6% in 2021 en 5% in 2022 en 6% voor de jaren 2023-2025.
- 4) Nieuwe contracten voor externe dienstverlening, zoals huurcontracten WSP & RBL, P&O, F&A en ICT.

2.3 De impact van nieuw beleid

Lasten en baten Euro x 1.000	Realisatie 2020	Primaire Begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Begroting 2022	Vershil 2021	Vershil 2022
Lasten per module						
Inkoop	1.436	1.571	1.571	1.595	0	24
Onderwijs	2.606	2.717	2.845	2.862	128	17
WSP	1.707	1.623	1.834	1.629	211	-205
WgSW	60.789	57.728	56.036	54.170	-1.692	-1.866
Beheer	307	378	378	384	0	6
Lasten (incl. overhead)	66.845	64.017	62.664	60.640	-1.353	-2.030
Baten						
Gemeentelijke bijdrage	59.931	61.261	59.409	57.682	-1.852	-1.727
Buitengemeenten (SW)	1.493	1.414	1.445	1.416	31	-29
Regionale bijdrage (RMC)	1.078	1.086	1.086	1.102	0	16
Overige baten	4.410	244	676	402	432	-274
Baten	66.913	64.004	62.615	60.602	-1.389	-2.013
Resultaat	68	-13	-49	-39	-36	11
Onttrekking aan reserve	63	13	49	39		
Dotatie aan reserve	-131					
Eindresultaat	0	0	0	0		

Nieuw beleid 2021

De deelname van de gemeente Lingewaard aan de *submodule leerplicht* tot extra bijdrage van gemeente Lingewaard (€ 146.000) en genereert daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten.

Overige ontwikkelingen 2021:

1. De *module Onderwijs* heeft extra incidentele baten van € 31.000 (als dekking voor incidentele kosten voor extra opdrachten).
2. De *module WSP* voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 211.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021.
3. Bij de *module WgSW* zijn de kosten structureel lager door lagere loonsom per medewerker dan eerder begroot en extra uitstroom (6% in plaats van 5%).

Nieuw Beleid 2022

In de begroting van 2022 zijn er geen effecten van nieuw beleid meegenomen (en vervallen incidentele opdrachten WSP en Onderwijs).

DEEL 2 DE BELEIDSBEGROTING

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

3 Het programmaplan

Het programmaplan bestaat voornamelijk uit een overzicht van de te realiseren programma's (Uitvoeringsprogramma) en een overzicht van de kosten van de overhead. Voor de MGR komt een programma overeen met de activiteiten van een module.

Ook de baten en lasten per specifiek programma zoals de directe personeels- en uitvoeringskosten van de module worden 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.

3.1 Uitvoeringsprogramma 2022

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?

13

3.1.1 Module Inkoop zorg

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Landelijk zijn er veel discussies die betrekking hebben op het sociaal domein. Voorbeelden zijn de ontwikkeling van de kosten van jeugdzorg, de wachtlijsten, rechtmatigheid en fraude en de gevolgen van de corona-pandemie.

Inkoop anticipeert hierop door deze onderwerpen mee te nemen in de contractmonitoring met aanbieders, de periodieke rapportages en bv inkoopjournaals die maandelijks naar de gemeenten verstuurd worden. Daarnaast speelt inkoop SDCG een rol bij het regionaal oppakken van onderwerpen die betrekking hebben op het sociaal domein door te faciliteren en inkoop- en contractinhoudelijke input te leveren. Ook houdt inkoop SDCG (landelijke) ontwikkelingen op het gebied van zorg- en zorginkoop bij en kan van daar uit gemeenten adviseren.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Het doel is en blijft 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. Daarnaast zijn de inkoopvoorwaarden 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 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.

Kengetallen

- Jaarlijks wordt bij 30% van de zorgaanbieders WMO een Quick scan kwaliteit uitgevoerd.
- Er zijn drie trimesterrapportages opgeleverd waarin opgenomen is informatie over wachtlijsten in de jeugdzorg, resultaten van de SROI verplichting, Outcome-gegevens, analyses op basis van data uit ZorgLokaal, trends en ontwikkelingen vanuit de trimestergesprekken.
- Maandelijks wordt een bestuurlijk inkoopjournaal uitgegeven en een inkoopjournaal voor lokale teams en backoffices.
- Jaarrekeningen van 2020 worden in de regionale monitor opgenomen en getoetst op signalen op het gebied van rechtmatigheid en zorg continuïteit.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuiving uitvoeringsprogramma 2021

In 2021 zal de nadruk liggen op de *contractmonitoring*.

In 2021 gaan we gezien de ervaringen met de inkoop in 2020 en wensen van gemeenten een aantal accenten leggen in onze werkwijze:

- Vanaf de contractering van 2020 wordt het *contractmanagement* anders ingericht. Nadruk wordt gelegd op het nakomen van contractafspraken en het toetsen op kwaliteit en het toetsen op aspecten van rechtmatigheid. Voorbeelden zijn de Quick scans WMO kwaliteit en de jaarrekeningenanalyse.
- Op aangeven van de gemeenten zal inkoop SDCG meer inzetten op *communicatie*. Dit gaat over communicatie met gemeenten zoals:
 1. een inkoopjournaal voor backoffices en lokale teams
 2. informatie over ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit en rechtmatigheid op de website.
 3. Het aanpassen van de trimesterrapportages op basis van bestuurlijke wensen.
 Daarnaast zal ook geïnvesteerd worden in de communicatie via de website en social media.
- Stappen zullen gezet worden om de te komen tot bruikbare *data* en de analyses daarvan die onder andere gebruikt zullen worden in de trimestergesprekken en voor de trimesterrapportages.
- Inkoop SDCG verkent met de gemeenten welke *bedrijfsvoerende taken* die in de contractering zijn opgenomen regionaal kunnen worden belegd in plaats van lokaal. Een voorbeeld daarvan is het opvragen van de jaarlijkse productieverantwoordingen en accountantsverklaringen van zorgaanbieders. Doel is om te komen tot minder administratieve lasten voor gemeenten en aanbieders.
- Inkoop SDCG ondersteunt regionale of lokale contracteringsinitiatieven al dan niet in pilotvorm.

In 2021 zal duidelijk worden wat er nodig is om de taken ten behoeve van contractmanagement, data-analyses, bedrijfsvoering en communicatie op te pakken en wat dat betekent voor de begroting 2022. Wanneer gemeenten ervoor kiezen om (een deel van) deze taken in 2022 structureel te borgen moet de begroting daarop aangepast worden.

Daarnaast wil inkoop SDCG signalen afgeven over twee onderwerpen:

- Omdat inkoop SDCG en de gemeenten strikter omgaan met de contractering en contractvoorwaarden is de kans dat inkoop SDCG gedagvaard wordt ook groter. In 2020 hebben we dit in de resultaten 2020 onder kunnen brengen. Voor 2021 gaat inkoop SDCG er van uit dat de daarmee samenhangende kosten aan de gemeenten kunnen worden doorbelast wanneer de bestemmingsreserve daarvoor onvoldoende ruimte biedt.
- Sinds juni 2020 is een relatiemanager afwezig door ziekte. Gezien de druk op de werkzaamheden heeft Inkoop SDCG het voornemen vervanging in te zetten en gaat daarvoor de bestemmingsreserve inzetten.

Reguliere werkzaamheden in 2022

In 2022 zal ook de nadruk liggen op de contractmonitoring. Voor Beschermd Wonen zal een nieuwe contractering worden uitgezet. Daarnaast kunnen ook lokale en andere contracteringswensen volgen.

Nieuw beleid

In overleg met gemeenten wordt op grond van ervaringen in 2021 *voor wat betreft contractmonitoring, data-analyses, communicatie en bedrijfsvoerende taken van de gemeenten* bepaald of en zo ja welke taken de module inkoop in 2022 regionaal gaat oppakken. Een van de redenen hiervoor is dat deze bedrijfsvoerende en monitoringstaken tot een efficiëntie slag voor gemeenten en aanbieders kan leiden. Op basis van de analyse in 2021 en wensen van gemeenten wordt bepaald wat dit betekent voor de begroting 2022. Daarmee is in deze begroting geen rekening gehouden.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

De totale formatie bestaat uit 12,8 fte, te weten 10,8 fte binnen het programma en 2,0 fte overhead.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	Vershil	Vershil
Programma Inkoop	2020	begroting 2021	begroting 2021	begroting 2022	2021	2022-2021
<i>Euro x 1.000</i>						
Personeelskosten	945	977	973	993	-4	20
Uitvoeringskosten	167	284	276	280	-8	4
Programmalasten	1.112	1.261	1.249	1.273	-12	24
Deelnemende gemeenten	1.485	1.571	1.571	1.595	-	24
Overige baten	0,2	-	-	-	-	-
Baten	1.486	1.571	1.571	1.595	-	24
Saldo	374	310	322	321	12	-0
Onttrekking aan reserve						
Dotatie aan reserve	-50					
Resultaat Programma Inkoop	324	310	322	321	12	-0
<i>Overheadlasten</i>	324	310	322	321	12	-0
<i>Eindresultaat module</i>	0	0	0	0	0	0

Toelichting

1. In 2021 is er een verschuiving van € 12.000 tussen overhead en programmalasten. De gemeentelijke bijdrage blijft ongewijzigd met € 1.571.000.
2. De impact van indexatie in 2022 is € 24.000 (1,5%).

3.1.2 Module Onderwijszaken – Regionaal Bureau Leerlingzaken

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

De Covid-19 pandemie duurt ook in 2021 nog voort. Dit heeft onze visie op het recht op onderwijs en ontwikkeling en onze aanpak vanuit maatschappelijke zorg in plaats van handhaven versterkt. De schoolsluiting van eind 2020 en begin 2021 zal ook nu weer een impact hebben op de jeugdigen in de regio Midden-Gelderland en op de dienstverlening van het RBL. Daarnaast houdt het RBL er rekening mee dat in 2021 en 2022 ook de langetermijneffecten van de pandemie zichtbaar zullen worden. Deze langetermijneffecten denken we vooral te gaan zien op het mbo, waar jeugdigen sinds maart 2020 al geen volledig fysiek onderwijs meer hebben gevolgd en waar een groot tekort aan stageplaatsen is. Vanuit het ministerie zijn middelen beschikbaar gesteld om te investeren in de aanpak van jeugdwerkloosheid, ook vanuit RMC. Wij houden nauw contact met onze jeugdigen en onze netwerkpartners om in onze dienstverlening op een zo goed mogelijke manier aan te sluiten bij de vraag van de jeugdigen op dat moment. We denken mee over wat we kunnen betekenen voor de jeugdigen in de overgang van onderwijs naar arbeid of van thuis naar arbeid. We zien ook steeds meer jeugdigen waarbij sprake is van (verzwaarde) persoonlijke problemen. Dit signaal komt landelijk ook terug. Op dit moment zijn eenzaamheid en depressie een zorgelijk thema. Vanuit onze rol in vroegsignalering bespreken we deze signalen met de gemeentes en onze netwerkpartners.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Met de uitvoering van (wettelijke) taken heeft het RBL de ambitie om zoveel mogelijk jeugdigen op school te houden en te krijgen met als uiteindelijke doel het behalen van een startkwalificatie¹. Deze startkwalificatie geeft hen een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Wanneer deelname aan onderwijs (tijdelijk) niet mogelijk is, dan gidst het RBL de jeugdige in een passende route richting zorg of arbeid. Samenwerking met netwerkpartners zoals onderwijs, gemeenten en zorg is hierin onmisbaar. Alles wat het RBL doet, heeft als doel om het recht op leren en ontwikkelen voor onze jeugdigen te bewaken.

Ook heeft het RBL een rol in **vroegsignalering**. Schoolverzuim is vaak een eerste symptoom van problemen. Wanneer school tijdig meldt, kan het RBL in een vroeg stadium handelen. Verzuim is vrijwel nooit hét probleem, maar vormt het topje van de ijsberg als het gaat om uitdagingen waar de jeugdige mee worstelt. Het RBL ondersteunt de jeugdige vervolgens in het vinden van de juiste ondersteuning, bijvoorbeeld via een sociaal team.

Kengetallen

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

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 (2018-2019)	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Prognose schooljaar 2020-2021 ³	Prognose schooljaar 2021-2022 ⁴
Absoluut verzuim (per 1000 leerplichtigen)	1,8	1,4	2,5	2,5	2,5
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)		71	127	127	127
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	26	29	27	27	30
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)		1.461	1.359	1.417	1.717
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	2,0%	2,03%	Prognose was: 2,09% maart 2021 bekend	2,03%	2,09%

Toelichting

- Absoluut verzuim:** Het resultaat in schooljaar 2019-2020 lag hoger (2,5) dan de prognose (2,2). Verklaringen voor de stijging van het aantal jeugdigen met absoluut verzuim zijn:
 - 1) Een intensivering van de werkwijze met als doel sneller zicht op administratieve fouten en daarmee sneller zicht op jeugdigen die echt geen schoolinschrijving hebben. Op deze manier kunnen we deze groep sneller en beter begeleiden en weer zo snel mogelijk deel laten nemen aan het onderwijs. Elke zomer worden duizenden jeugdigen uit- en ingeschreven op een school. Tussen deze uit- en inschrijvingen zit vaak een aantal weken, waardoor het moeilijk is om jeugdigen te achterhalen die daadwerkelijk risico lopen om geen schoolinschrijving te hebben.
 - 2) Door betere interne toetsing van de aanvragen voor vrijstellingen op basis van artikel 15 van de Leerplichtwet is het aantal toewijzingen sterk afgenomen, met als gevolg dat het aantal jeugdigen met absoluut verzuim toe is genomen. De afname van het aantal vrijstellingen en de toename van absoluut verzuim betekent echter niet dat deze jeugdigen thuis op de bank zitten. Deze werkwijze zorgt er juist voor dat we meer maatwerkoplossingen kunnen bieden aan jeugdigen en de jeugdigen beter in beeld houden. Wij geloven dat dit hen op lange termijn een beter perspectief biedt dan een vrijstelling of proces-verbaal op korte termijn.
 Door deze twee veranderingen in onze werkwijze verwachten we boven het landelijk gemiddelde te blijven. De prognose van 2020-2021 stellen we daarom naar boven bij (van 2,2 naar 2,5), gelijk aan het schooljaar 2019- 2020.
- Relatief verzuim:** Na een aantal jaren 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. In het begin lag de focus van de scholen op het inrichten van het onderwijs op afstand en was het nog onduidelijk wanneer en welk verzuim zij bij het RBL moesten melden. In schooljaar 2020-2021 verwachten we dat door de (gedeeltelijke) schoolsluiting aan het begin van 2021 de lijn van het vorige schooljaar doorzet. We hebben daarom de prognose van 2020-2021 bijgesteld van 36 naar 27, gelijk aan het schooljaar 2019-2020.

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 Inclusief Renkum (ca. 52.470 leerplichtigen)

⁴ Volledige RMC / leerplicht regio (ca. 57.220 leerplichtigen)

In schooljaar 2021-2022 gaan we ervan uit dat het onderwijs weer terug kan naar volledig fysiek onderwijs. Hierdoor verwachten we dat het aantal meldingen weer stijgt, zoals de trend van de jaren vóór de Covid-19 pandemie. We verwachten dan ook meer zicht te hebben op de langetermijneffecten van de Covid-19 pandemie.

- Vsv-percentage: het langetermijneffect van de Covid-19 pandemie verwachten we niet eerder dan in 2021-2022 terug te zien in het vsv-percentage. In schooljaar 2020-2021 verwachten we vanwege verschillende redenen nog geen grote verandering in cijfers. Door de (gedeeltelijke) schoolsluiting zien we namelijk al een vertraging in de uitschrijvingen. 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 en er minder mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. De prognose voor 2020-2021 hebben we daarom bijgesteld van 2,09% naar 2,03%, gelijk aan het schooljaar 2018-2019.

In schooljaar 2021-2022 verwachten we echter 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. Daarnaast verwachten we (een uitgesteld) effect op het vsv-percentage als de arbeidsmarkt weer aantrekt.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuivingen uitvoeringsprogramma 2021

In 2021 zullen er ten opzichte van het uitvoeringsprogramma van 2021 een aantal accentverschuivingen zien in de dienstverlening van het RBL:

- In 2021 is er nog steeds sprake van de Covid-19 pandemie die invloed heeft op de dienstverlening van het RBL. In 2021 zal er dus, net als in 2020, ingezet worden op inzet vanuit zorg en het bewaken van het recht op leren en ontwikkelen, structurele informatie richting scholen over de (gewijzigde) dienstverlening van het RBL en het meedenken met scholen en andere netwerkpartners.
- Het ministerie heeft in het 3^e steunpakket i.v.m. de Covid-19 pandemie, middelen vrijgemaakt voor de aanpak jeugdwerkloosheid. Voor RMC zijn dit incidentele middelen, in te zetten in de periode van 2021-2024. Samen met de gemeenten, die hier ook budget voor hebben gekregen, wordt er gekeken naar welke ondersteuning ingezet kan worden om jeugdigen goed te laten landen op de arbeidsmarkt.
- Het nieuwe regionale vsv-programma is in 2021 gestart. Vorig jaar was nog niet duidelijk welke rol het RBL hierin zou spelen. In 2021 zal het RBL de taken rondom verzuim 18+ blijven uitvoeren. Ook is het RBL actief in Team Overstap. Hier levert het RBL de coördinator, de programmaleider en een ambassadeur in de Sluitende Keten en is het RBL opdrachtnemer van het Schakelpunt onderwijs-werk.
- De gemeente Lingewaard treedt vanaf januari 2021 toe tot de submodule leerplicht binnen het RBL. De voorbereidingen hierdoor zijn in het najaar van 2020 getroffen. Met de deelname van Lingewaard kan het RBL voor alle negen gemeenten binnen de regio de schoolloopbaan van jeugdigen van 5 tot 23 jaar monitoren. De toetreding van Lingewaard zorgt voor een begrotingswijziging voor 2021. Daarmee wordt de bijdrage van andere gemeenten voor de overheadskosten iets lager

Reguliere werkzaamheden in 2022

Het RBL Midden-Gelre volgt de schoolloopbaan van 71.000 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 consultants 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.

Accenten in 2022

Voor 2022 liggen de accenten in het werk van het RBL op de volgende gebieden:

1. *Thuiszitters: meer gezamenlijk optrekken en versterken van het netwerk: **nog meer samen doen***
Versterken van de samenwerking met de regionale netwerkpartners en aansluiten bij lokaal beleid m.b.t. de thuiszittersproblematiek.
2. *Jeugdigen beter kunnen begeleiden naar een passende plek op de arbeidsmarkt*
 - Het RBL biedt eerstelijnsbegeleiding aan jeugdigen die op zoek zijn naar werk.
 - Het RBL kent de partijen in de regio die ondersteuning bieden aan jeugdigen op de werkvloer en draagt jeugdigen aan hen over wanneer die ondersteuning nodig is.
 - Het RBL werkt nauw samen met het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland en de afdelingen Werk en Inkomen van de gemeenten.
3. *Doorontwikkeling data-analyse*
Het RBL heeft continu de focus op het verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening. Hiervoor hebben we meer inzicht in processen en data nodig. Na de update van ons leerlingregistratiesysteem CAREL in 2021, willen we in 2022 onze data-analyse doorontwikkelen. Opties hiervoor moeten we nog verkennen.
4. *Klanttevredenheidsonderzoek*
Speerpunten n.a.v. het klanttevredenheidsonderzoek (najaar 2021)

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

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

19

Programma's	Fte
Leerplicht en kwalificatieplicht po en vo	13,1
Kwalificatieplicht MBO	4,8
RMC / VSV programma	9,7
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	Vershil	Vershil
Programma Onderwijs	2020	begroting 2021	begroting 2021	begroting 2022	2021	2022-2021
<i>Euro x 1.000</i>						
Personeelskosten	1.933	1.998	2.144	2.164	146	19
Uitvoeringskosten	26	32	32	33	0	0
Programmalasten	1.958	2.030	2.177	2.197	147	20
Deelnemende gemeenten	1.536	1.607	1.704	1.717	97	13
Regionale bijdrage	1.078	1.086	1.086	1.102	-	16
Overige baten	42	25	56	43	31	-12
Baten	2.656	2.717	2.845	2.862	128	17
Saldo	698	687	668	666	-19	-2
Onttrekking aan reserve					-	-
Dotatie aan reserve	-50				-	-
Resultaat Programma Onderwijs	648	687	668	666	-19	-2
<i>Overheadlasten</i>	<i>648</i>	<i>687</i>	<i>668</i>	<i>666</i>	<i>-19</i>	<i>-2</i>
<i>Eindresultaat</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Toelichting

- 2021: De deelname van de gemeente Lingewaard leidt voor de submodule leerplicht tot extra bijdrage van gemeente Lingewaard (€ 146.000) en daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten. De verdeling van de totale gemeentelijke bijdrage is daarom opnieuw berekend op basis van het leerlingenaantal en het Vsv-cijfer van de afgelopen drie schooljaren.
- 2021: De module Onderwijs heeft extra incidentele baten van € 31.000 (als dekking voor incidentele kosten voor extra opdrachten).
- 2021: Voor het overige wordt de nullijn van de primaire begroting aangehouden.
- 2022: Geen aanpassingen naast indexaties (1,5%). De incidentele kosten in 2021 (zoals begroot) voor het klanttevredenheidsonderzoek vervallen in 2022.

3.1.3 Module Werkgeversservicepunt

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Het jaar 2020 is voor het WSP een dynamisch jaar geweest, waarin zich drie situaties hebben voorgedaan die een belangrijk effect hebben op de uitvoering van het programma voor 2021 en 2022:

1. sinds maart 2020 heerst met Covid-19 een pandemie die wereldwijd heeft geleid tot een kanteeling van de economie en het daarbij behorende arbeidsmarktperspectief;
2. binnen onze arbeidsmarkt is het besluit genomen tot een herijking van de opdracht van het WSP. Hiervoor is in september door de Bestuurscommissie het Herijkingsdocument vastgesteld met de daarbij behorende integrale opdracht tot uitvoering door het WSP;
3. in juli 2020 is het wijzigingsbesluit SUWI gepubliceerd in de Staatscourant. Dit besluit treedt per januari 2021 in werking. 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.

Ad. 2 Herijking opdracht WSP

Op verzoek van de Bestuurscommissie WSP heeft het WSP met haar ketenpartners de opdracht van het WSP geëvalueerd en herijkt.

De belangrijkste conclusies van de herijking zijn:

- a. Het WSP is en blijft integraal georganiseerd en werkt op basis van één opdracht die door de Bestuurscommissie wordt opgesteld. Met deze integrale benadering van de werkgeversdienstverlening loopt onze arbeidsmarktregio voorop in de uitvoering van het Besluit SUWI dat per 1 januari 2021 in werking is getreden.
- b. Hoewel het WSP de regie voert over de werkgeverscontacten en ambassadeur is voor het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers, hebben ook gemeenten en UWV c.q. klantmanagers en andere disciplines vanuit deze organisaties, contacten met werkgevers. Goede communicatie over en registratie van werkgeverscontacten moet borgen dat de werkgever ervaart dat hij voor de behartiging van zijn belangen één publiek aanspreekpunt heeft c.q. dat wordt voorkomen dat werkgevers vanuit meerdere publieke organisaties worden benaderd (met dezelfde vraag/hetzelfde aanbod).
- c. De primaire focus van het WSP ligt op werkgeversdienstverlening, maar met een goede verbinding met de werkzoekendendienstverlening en met aandacht voor werkzoekenden wanneer dat voor het matchingsproces van toegevoegde waarde is. Werkgevers- en werkzoekendendienstverlening moeten in balans zijn en zijn gericht op een optimaal resultaat voor alle doelgroepen.
- d. Ontsluiting van klantprofielen is essentieel voor goede match tussen vraag en aanbod.

Ad 3 Gewijzigd Besluit SUWI

Het WSP Midden-Gelderland in haar huidige vorm, bestaat sinds 2018. Vanaf dat jaar is het WSP een module binnen de Gemeenschappelijke Modulaire Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland en zijn voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid en de uitvoering van de taken afspraken vastgelegd; respectievelijk in de formele Regeling⁵ en de Dienstverleningsovereenkomsten en de Samenwerkingsovereenkomst MGR/UWV. Daarmee functioneert het WSP Midden-Gelderland grotendeels conform het gewijzigde Besluit SUWI en is al in een behoorlijke mate invulling gegeven aan de gewenste integraliteit en uniformiteit die in het besluit SUWI wordt verwacht. De implementatie van de regelgeving uit het gewijzigde Besluit SUWI blijft beperkt tot een aantal aandachtsgebieden die in 2021 en 2022 tot verdere uitwerking en werkafspraken leiden.

⁵ Zie hiervoor: [Regeling MGR](#)

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is het publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Daarbij richten we ons als strategische partner/adviseur met name op het inclusief werkgeven. Werkgevers worden geadviseerd en gefaciliteerd bij het vervullen van vacatures, waarbij de focus ligt op het vinden van passend werk voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De inzet en dienstverlening van het WSP is gericht 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 worden voor mensen met een grote afstand tot werk. Hiermee wordt een grotere participatie van deze mensen in de samenleving bereikt.

Dit betekent uitstroom van werkzoekenden van gemeenten en UWV, waardoor de lasten worden beperkt.

Kengetallen

Evalueren van de dienstverlening kan alleen als de hiervoor te behalen prestaties goed met elkaar zijn vastgesteld. In de Bestuurscommissie van december 2020 zijn hiervoor prestatie-indicatoren bepaald op de volgende thema's:

- a. *Vacaturevervulling*. De prestaties op deze KPI zijn afhankelijk van het aantal werkfitte werkzoekenden dat door ketenpartners wordt aangemerkt en (in Sonar) wordt geregistreerd/beschikbaar gesteld.
- b) Vervullingsquote ofwel het aantal vervulde vacatures ten opzichte van het totaal aantal geregistreerde vacatures.
- c) *Passend werkaanbod* (PAWA), waarbij het doel is langdurig werklozen (zo succesvol mogelijk) voor te stellen bij werkgevers met werkaanbod. Plaatsing vanuit PAWA heeft primair effect op het verminderen van WW-uitkeringsgerechtigden. Daarnaast werkt het preventief op de instroom in de bijstand bij gemeenten.
- d) *Werkgeverstevredenheid* waarbij er vooralsnog gebruik gemaakt wordt van de meetmethodieken van UWV, maar er idealiter aansluiting gevonden wordt bij een nog te ontwikkelen landelijke meetmethode.

Voor 2021 zijn de KPI's als volgt vastgesteld:

- Werkgeverstevredenheid: minimaal een 7,5
- Vervullingsquote: 40 % van de geregistreerde vacatures door het WSP worden ook daadwerkelijk vervuld.
- Vacaturevervulling: 785 plaatsingen
 - **Alleen geslaagde** plaatsingen
 - Aantal per ketenpartner wordt gebaseerd op historische gegevens en aantal werkfitte kandidaten dat beschikbaar is voor directe bemiddeling door WSP.
- PAWA: passend werkaanbod (UWV taakstelling): voor 2021 staat deze op 108.

Voor 2022 worden deze eind 2021 opgesteld door de bestuurscommissie en vastgesteld door het AB, zodat ze aansluiten op de mogelijkheden van kandidaten en de arbeidsmarkt.

Naast deze prestatie-indicatoren is een aantal kengetallen gedefinieerd:

- Groei van het *netwerk (inclusieve) werkgevers* en de zichtbaarheid van het WSP in de arbeidsmarktregio. Hiervoor wordt nauw samengewerkt de contactpersoon voor ondernemers bij de diverse gemeentelijke afdelingen Economische Zaken.
- De *contactmomenten met werkgevers* en het effect dat deze contacten hebben op (inclusieve) werkgeversdienstverlening.
- Het aantal *geslaagde proefplaatsingen*⁶.

⁶ Tot 2021 werden alle proefplaatsingen meegeteld als plaatsing. Vanaf 2021 betreft dit alleen geslaagde proefplaatsingen. *Meerjarenbegroting 2021-2025 en Uitvoeringsprogramma 2022*

Op basis van de ervaringen van 2021 kunnen in het najaar mogelijk ook voor deze kengetallen presentatieafspraken voor 2022 en verder vastgesteld worden.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Accentverschuiving uitvoeringsprogramma 2021

In 2021 werken we de speerpunten uit het addendum bij het Uitvoeringsprogramma 2021, waaronder de implementatie van het Besluit SUWI uit. Deze speerpunten betreffen:

1. Implementatie van de regelgeving uit het *gewijzigde Besluit SUWI* naar zowel de werkwijze van het WSP als van de partners in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland.
2. Verdere ontwikkeling van specifieke *prestatie-indicatoren en kengetallen* ter ondersteuning van overkoepelende doelstellingen op uitkeringsniveau en de daartoe noodzakelijke randvoorwaarden.
3. Doorontwikkelen van het *proces van matching en bemiddeling* tot een proces dat zowel voor het WSP als voor haar ketenpartners uniform, werkbaar en resultaatgericht is.
4. Transparant maken en *beschikbaar stellen van klantprofielen* van bemiddelbare werkzoekenden door middel van een uniform werkproces en systeem⁷.
5. Ontwikkelen van een *regiobrede rapportage* waarmee informatie over de resultaten van het WSP en ten behoeve van de sturing op de opdracht van het WSP en de samenwerking in de arbeidsmarktregio beschikbaar komen voor de bestuurscommissie, de gemeenten en UWV. Dit levert vanaf medio 2021 een basis voor het verder concretiseren van de KPI's voor 2022.
6. Het uitwerken van een *dienstverleningsmodel* waarin zowel de wettelijke taken als aanvullende afspraken, met de daarbij behorende randvoorwaarden, verwerkt zijn.
7. Het *verstevigen van de positie van het WSP* in de regio door gerichte marketing en het structureren van de activiteiten met een arbeidsmarktbeveiligingsplan.

23

Het WSP blijft in 2021 en 2022 als regionaal georganiseerde organisatie, samenwerken in de regio en met haar ketenpartners en zal bij blijven dragen aan regionale programma's, zoals deze onder meer in het kader van de Strategische Uitvoeringsagenda en met regionale en provinciale middelen worden uitgewerkt. Voor 2021 is dit in ieder geval:

- WSP Midden Gelderland Werkt Door
- Vouchers voor ondersteuning van werkgevers bij het aannemen van personeel
- Betrokkenheid bij de ontwikkeling en inzet van brancheontwikkelarrangementen en leerwerktrajecten
- Mede uitvoering geven aan de HARRIE-trainingen voor inclusieve werkgevers.

Daar waar dit leidt tot specifieke opdrachten voor het WSP, worden deze vooraf met de Bestuurscommissie afgestemd, zodat zowel geborgd is dat de capaciteit van het WSP ingezet wordt conform de uitgangspunten in DVO's en Samenwerkingsovereenkomst als dat geborgd is dat er voldoende financiële middelen voor beschikbaar zijn.

In dat kader is de rol die het WSP vervult binnen RBL/Schakelpunt in de Bestuurscommissie aan de orde geweest. Bij de inzet voor het Schakelpunt ligt de focus voor het WSP primair op studenten waar bemiddeling/uitstroom naar werk aan de orde is.

Reguliere werkzaamheden in 2022

- a. *Plaatsing* als expliciete opdracht aan WSP. Deze is in zowel de DVO's als de Samenwerkingsovereenkomst MGR/UWV opgenomen. Daarbij is in het Besluit SUWI het organiseren van nazorg expliciet benoemd. Daarmee wordt bedoeld dat met de werkgever afspraken worden gemaakt over goede terugkoppeling aan het werkgeversservicepunt. Daarvoor is geregeld dat de

⁷ Begin 2021 is een werkproces vastgesteld voor het vullen van klantprofielen en het matchen van werkzoekenden op vacatures. Daarbij is de insteek dat voor het beschikbaar stellen van klantprofielen het systeem Sonar (van UWV) gebruikt wordt. Een impactanalyse zal in het eerste/tweede kwartaal 2021 duidelijk maken of dit voor alle ketenpartners realistisch is dan wel dat hier andere afspraken over gemaakt moeten worden.

werkgever een vast aanspreekpunt heeft waarmee contactmomenten worden afgesproken. Dit “aanspreekpunt” c.q. de accountmanager van WSP is tevens de schakel met de klantmanager van de gemeenten en UWV. Met name deze nazorg, ook in relatie tot de nazorg die vanuit de werkzoekendendienstverlening richting de kandidaat georganiseerd wordt, vraagt om een werkproces dat met alle stakeholders is afgestemd.

- b. *Advies door WSP over de inzet van specifieke instrumenten en voorzieningen.* Uitgangspunt daarbij is dat er, in afstemming met gemeenten, duidelijke, uniforme afspraken zijn over voorzieningen en in te zetten instrumenten voor de gehele arbeidsmarktregio zodat voor werkgevers (en uitvoerenden) een werkproces beschikbaar is met uniforme afspraken en documenten. Faciliteren, adviseren en zo kort mogelijke lijnen zijn daarbij een belangrijk doel. De werkgever moet bij het aannemen van werkzoekenden zo min mogelijk (administratieve) ballast ondervinden.
- c. *Advies door WSP over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.* WSP maakt hiervoor gebruik van de (door en met UWV) verzamelde arbeidsmarktinformatie, vertaalt dit naar (individuele) werkgevers en adviseert daarover.
- d. *Evaluatie van de ontwikkeling van WSP en de behaalde resultaten.* Ieder kwartaal worden in de vergadering van de Bestuurscommissie de ontwikkelingen en resultaten van WSP besproken. In de halfjaarrapportage en het jaarverslag van de MGR worden ook de financiële resultaten vastgelegd.

Accenten in 2022

Wanneer de coronapandemie in de loop van 2021 onder controle komt, verwachten we dat het bedrijfsleven langzaamaan weer op gang zal komen. Veel ondernemers zullen echter ook in 2022 nog bezig zijn met de herstart van hun werkzaamheden. De inschatting is dat de vraag naar personeel blijft groeien waarbij we verwachten dat er ook weer ruimte zal komen voor kandidaten met een grotere begeleidingsgraad (bijvoorbeeld vanuit het doelgroepregister). WSP ondersteunt werkgevers bij het vinden van kandidaten voor hun vacatures en zal ook in 2022 adviseren over maatregelen die hen helpen om de bedrijfsvoering op orde te krijgen.

- Verduurzamen en uitbouwen van een warm netwerk aan werkgevers waar we kandidaten/werkzoekenden kunnen voorstellen, ook als de vacature van/werkplek bij die werkgever niet gelijk passend is. Met name voor kandidaten vanuit het doelgroepregister/de banenafpraak is het van belang dat we met inzet van de methodiek functiecreatie werkplekken beter op de persoon passend kunnen maken. Hiervoor zullen we ook gebruikmaken van het *Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsmarktanalyse* dat met inzet van UWV voor werkgevers beschikbaar is. Met deze analyse wordt het bedrijfsproces van de ondernemer onder de loep genomen en worden, onder meer, adviezen gegeven waarmee de werkgever meer inclusief kan werken.
- Uitbouwen van strategische rol van accountmanagers bij werkgevers waardoor meer ruimte ontstaat voor advisering op de langere termijn in kader van strategische personeelsplanning. Zo speel je niet alleen in op de directe/actuele vraag van de werkgever, maar adviseert ook over (scholings)trajecten die zijn personeelsvraag voor de langere termijn kunnen oplossen.
- Daarmee zal WSP steeds intensiever samen gaan werken in **de keten van leren en werken**. Naast het Leerwerkloket en re-integratie-/arbeidsontwikkelbedrijven zullen ook andere leerwerktrajecten betrokken worden.
- Op basis van transparante klantprofielen van gemeenten en UWV kunnen we marktbe werkingsplannen nog beter relateren aan de ontwikkeling in de branches en de analyse van de klantprofielen. De basis daarvoor is contact met brancheorganisaties, een goed inzicht in kansberoepen en ontwikkelmogelijkheden voor werkzoekenden.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

Het team is samengesteld uit medewerkers van UWV en van de MGR.

De formatie van de MGR bestaat uit 16,7 fte, te weten 14 fte binnen het programma en 2,7 fte overhead.

Daarnaast levert het UWV levert 13,8 fte, waarvan 0,95 fte overhead voor de werkgeversdienstverlening.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	<i>Vershil</i>	<i>Vershil</i>
Programma WSP	2020	begroting 2021	begroting 2021	begroting 2022	2021	2022-2021
<i>Euro x 1.000</i>						
Personeelskosten	1.162	1.108	1.213	1.092	105	-121
Uitvoeringskosten	25	9	116	9	107	-107
Programmalasten	1.187	1.117	1.329	1.101	212	-227
Deelnemende gemeenten	1.534	1.580	1.580	1.604	-	24
Overige baten	135	30	241	12	212	-229
Baten	1.669	1.610	1.822	1.616	212	-205
Saldo	482	493	493	515	0	22
Onttrekking aan reserve	37	13	13	13	-0	-0
Dotatie aan reserve					-	-
Resultaat Programma WSP	519	506	506	528	0	22
<i>Overheadlasten</i>	<i>519</i>	<i>506</i>	<i>506</i>	<i>528</i>	<i>-0</i>	<i>22</i>
<i>Resultaat</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Toelichting

- 2021: De module WSP voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 212.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021. Dit betreft inzetten van transitievouchers, activiteiten in het kader van WSP Midden-Gelderland-Werkt-Door, organiseren van HARRIE-trainingen en het initiatief professionalisering dienstverlening
- De ICT afschrijvingskosten komen ten laste van de bestemmingsreserve WSP (2020-2023).

3.1.4 Module Werkgeverschap SW (WgSW)

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening?

Vanaf 31-12-2022 zijn de deelnemende gemeenten vrij om een andere invulling te geven aan de invulling van het materieel werkgeverschap dat tot die datum is belegd bij Scalabor. In beginsel is voorzien in voortzetting van de rol van Scalabor ook na deze datum, tenzij gemeenten anders besluiten. De voorbereiding op deze besluitvorming is in 2020 reeds gestart met een onderzoek onder de gemeenten naar de vraag 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. In 2021 moet duidelijk worden welke mogelijkheden worden gevonden om het werkgeverschap ook na 2022 voort te kunnen zetten.

De uitkomst van deze besluitvorming is bepalend voor de vervolgstappen die in 2022 worden gezet. Continuering van de huidige afspraken is uiteraard het meest eenvoudig maar eventuele aanpassing van de huidige afspraken of intrekking van het aanwijzingsbesluit door 1 of meerdere gemeenten kan gevolgen hebben voor zowel het SW-personeel (2000 medewerkers) als de betrokken organisaties (Scalabor B.V. en MGR). Voor 1-1-2022 dient een eventueel besluit tot intrekking van het aanwijzingsbesluit aan Scalabor reeds genomen te zijn (i.v.m. opzegtermijnen). Eind 2021 moet dus bekend zijn wat de individuele gemeente gaan doen en is bekend welk mogelijk effect dit heeft op de module WgSW.

De module Werkgeverschap SW zal deze besluitvorming voorbereiden en vervolgens in 2021 en 2022 over gaan tot voorbereiding van de uitvoering van dit besluit.

26

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 banenafspraken. Gezien nieuwe wet- en regelgeving vraagt dit ook keuzes van gemeenten die wellicht regionaal ondersteuning behoeven.

b. Wat willen we bereiken?

Doelstelling en maatschappelijk effect

Het doel van de module werkgeverschap SW is dat het formeel werkgeverschap voor bijna 2000 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, arbo en medezeggenschapstaken voor alle SW-medewerkers goed geborgd.

Kengetallen

In de DVO zijn afspraken gemaakt met Scalabor die worden gemonitord. De volgende afspraken liggen vast:

- Scalabor garandeert de realisatie van minimaal 85% actuele individuele ontwikkelplannen per jaar.
- Jaarlijks wordt er een medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd.
- Scalabor stuurt actief op het ziekteverzuim van de Wsw-medewerkers en reduceert het ziekteverzuim tot minimaal 1% onder het landelijke gemiddelde
- Scalabor realiseert een toename van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers van minimaal 5% per jaar, uitgaande van het totaal aantal medewerkers die geïndiceerd zijn.
- Scalabor realiseert doorstroom op de werkladder van minimaal 5 % per jaar doordat Wsw-medewerkers in trajectvorm de mogelijkheid geboden wordt om zich te blijven ontwikkelen.

c. Wat gaan we daarvoor doen?

Reguliere werkzaamheden in 2022

- 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.
- De afronding van werkzaamheden die over zijn gedragen van Presikhaaf Bedrijven. De van werk naar werk trajecten van de boventalligen worden in 2021 afgerond. Vanaf 2022 is daarom alleen nog sprake van enkele bovenwettelijke betalingen verricht worden die uit de beschikbare voorziening bekostigd kunnen worden.
- Overige (latente) rechten en verplichtingen die zijn overgedragen vanuit Presikhaaf Bedrijven. De latente rechten en verplichtingen kunnen ook nog tot eventuele betalingen leiden. Daarna kan de hiervoor bestemde voorziening ook afgebouwd worden.

Accenten in 2022

2022 staat in het teken van de voorbereiding van de uitvoering van het besluit van gemeenten over de uitvoering vanaf 2022.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting 2022

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 naar verwachting in totaal 1580 fte)
- Groep boventalligen vervalt in 2022. Eind 2021 zijn alle arbeidsovereenkomsten beëindigd. Vanaf 2022 kunnen nog boven- en na-wettelijke uitbetalingen worden gedaan.

Begroting module – programmakosten en overhead

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	Vershil	Vershil
Programma WgSW	2020	begroting 2021	begroting 2021	begroting 2022	2021	2022-2021
<i>Euro x 1.000</i>						
Personeelskosten SW	55.531	55.502	53.739	51.826	-1.763	-1.913
Uitvoeringskosten	5.079	2.043	2.117	2.163	74	46
Programmalasten	60.610	57.545	55.856	53.989	-1.689	-1.866
Deelnemende gemeenten	55.047	56.125	54.176	52.382	-1.949	-1.794
Bijdrage buitengemeenten	1.493	1.414	1.445	1.416	31	-29
Overige baten	4.222	189	379	347	190	-32
Baten	60.763	57.728	55.999	54.144	-1.729	-1.855
Saldo	153	183	144	155	-39	11
Onttrekking aan reserve	26		37	26	37	-11
Dotatie aan reserve					-	-
Resultaat Programma WgSW	179	183	180	181	-3	0
<i>Overheadlasten</i>	<i>179</i>	<i>183</i>	<i>180</i>	<i>181</i>	<i>-3</i>	<i>0</i>
<i>Resultaat</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Toelichting

1. In 2021 vervallen de eenmalige baten en lasten voor het opnemen van de voorzieningen voor m.b.t. Presikhaaf Bedrijven (3.470k). Dit is in 2020 ook gecompenseerd door de betaling van hetzelfde bedrag door Presikhaaf bedrijven bij de overdracht (Overige baten en uitvoeringskosten). Alle kosten voor de boventalligen vallen ten laste van de voorziening. De hoogte van de voorziening wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. Een eventuele vrijval vanuit de voorziening komt ten bate van het resultaat.
2. Ontwikkeling van de personeelskosten wordt hieronder apart toegelicht.
3. Uitvoeringskosten stijgen een verwachte stijging in het aantal nieuwe contracten in begeleid werken. Dit wordt gecompenseerd door lagere personeelskosten en is daarmee kostenneutraal.
4. 2021: Overige baten stijgen ten opzichte van de primaire begroting 2021 doordat de MGR door Scalabor wordt gecompenseerd voor salariscomponenten zoals overwerk, extra reiskosten en uitbetaling vakantiedagen.

Verschillenanalyse	2020	2021	2021	2022	Verschil	%Verschil	Verschil	%Verschil	Verschil	%Verschil
Personeelskosten SW	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	vs.	vs. begroting	vs. 2020	vs. 2020	2022	vs. 2022
Euro x 1.000		Begroting	Begroting	begroting	Begroting					
Salarissen	55.061	55.032	53.258	51.354	-1.774	-3,2%			-1.904	-3,6%
Transitievergoeding	93	82	82	78	-	0,0%			-4	-5,0%
LIV	-754	-662	-680	-646	-19	2,8%			34	-5,0%
Reiskosten	748	690	713	688	23	3,4%			-25	-3,6%
Overige personeelskosten	384	360	366	353	6	1,7%			-13	-3,6%
Totaal Personeelskosten SW	55.531	55.502	53.739	51.826	-1.763	-3,2%			-1.913	-3,6%
<i>Indicatoren</i>										
Dienstverbanden SW (Fte)	1.717	1.651	1.614	1.533	-37	-2,2%	-103	-6,0%	-81	-5,0%
Personeelskosten/Fte	32.338	33.612	33.292	33.797	-320	-1,0%	954	3,0%	505	1,5%
CAO stijging	2,8%	2,9%	2,9%	1,5%				2,9%		1,5%
Sociale lasten/Fte	4.630		4.764	4.836			134	2,9%	71	1,5%

In bovenstaande tabel komen de belangrijkste uitgangspunten naar voren:

1. 2021: Daling van € 1,8 miljoen in salariskosten ten opzichte van begroting (-3,2%). Dit wordt veroorzaakt door 2,2% minder dienstverbanden en 1% lagere personeelskosten per fte. De verwachte uitstroom door pensionering, langdurig ziekte etc. is 6% ten opzichte van 2020. De personeelskosten stijgen met 3,0%. De verwachting is dat het loonniveau van januari vanaf juli 2021 met 1% CAO stijging zal worden verhoogd.
2. 2022: door de verhoging van de pensioenleeftijd vanaf 1 januari 2022 met drie maanden is de verwachte uitstroom in 2022 5% (81 fte). De verwachte CAO stijging is 1,5%. Daarmee is de netto daling van de salarissen 3,6% ten opzicht van 2021 (impact: 1,9 miljoen).
3. Lagere bijdrage LIV door nieuwe tarieven (ook als gevolg pensioen akkoord), uitstroom en stijging van de loonkosten boven het drempelbedrag.
4. De stijging in de reiskosten ten opzichte van de begroting wordt gecompenseerd door extra baten (Scalabor).

3.1.5 MGR beheerorganisatie

a. Met welke ontwikkelingen houden we rekening

Voor de MGR in het algemeen houden we bij het uitvoeringsprogramma/programmaplan rekening met:

- *Covid-19*

Covid-19 vraagt van de MGR als werkgever een andere invulling van haar verantwoordelijkheid voor medewerkers om gezond en veilig te kunnen werken en fysiek en mentaal fit te blijven. We sluiten daarbij zoveel mogelijk aan op landelijke afspraken en ondersteuning en sorteren voor op de situatie dat er weer meer vanaf kantoor gewerkt kan worden.

- *Financiële druk gemeenten*

Naast lean en mean en kostenbewust ons werk doen, denken we met gemeenten mee welke rol de MGR kan spelen in de efficiënte uitvoering in het sociaal domein. Gemeenten zijn daar leidend in de opdrachten die in dit kader aan de MGR worden gegeven.

- *Wijzigingen Wet Gemeenschappelijke Regeling*

De MGR zal de wijzigingen in de Wet Gemeenschappelijke Regeling die voorzien is in 2021 doorvoeren.

- *Wijziging BBV of andere regelgeving*

We verwachten in 2021 regelgeving waarin het Dagelijks Bestuur het orgaan wordt om een rechtmatigheidsverklaring af te geven. Dit is in 2020 al voorbereid.

- *Overige wet- en regelgeving:*

We blijven regelgeving over transparantie van informatievoorziening, privacy, informatieveiligheid en archiefverplichtingen nadrukkelijk volgen om hier adequaat op te kunnen reageren in afstemming met deelnemende gemeenten.

- *Gemeenteraadsverkiezingen*

We bereiden ons in 2021 voor op de verkiezingen in 2022, zodat we colleges en raadsleden tijdig informeren over de MGR.

b. Wat willen we bereiken?

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 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.

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 als geheel biedt gemeenten in de regio centraal Gelderland de mogelijkheid om samen te werken op diverse terreinen in het sociaal domein. Dit biedt hen de mogelijkheid hun eigen doelstellingen beter te realiseren.

- De MGR denkt met gemeenten mee of nieuwe activiteiten binnen modules, van nieuwe modules of door activiteiten over de modules heen kunnen leiden tot kwalitatief betere dienstverlening tegen lagere kosten.
- 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.
- 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.

Bestuurlijk

- We bekijken wat de wijzigingen van de Wet gemeenschappelijke Regeling voor de MGR betekent en zullen tijdig benodigde wijzigingen bestuurlijk voorleggen.
- In het voorjaar van 2022 maken we een overdrachtdossier ten behoeve van nieuwe colleges en bereiden ons voor op de nieuwe samenstelling van algemeen bestuur, dagelijks bestuur en bestuurscommissies en bereiden een informatiebijeenkomst voor raadsleden voor.

Verantwoording afleggen en communicatie

- In 2021 onderzoeken we wat de wijziging van de Wet Gemeenschappelijke Regeling voor kaders biedt aan de MGR om de informatievoorziening en betrokkenheid en sturing van colleges en raden 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.
- Modules gaan incidenteel op bezoek bij raden om in gesprek te gaan en hen actief te informeren.

HR-zaken

- In 2021 gaat MGR verder met het project talent- en opgavegericht werken Time4Talent waardoor dit in 2022 een vaste manier van werken is geworden en een plek heeft in de ontwikkelcyclus van de MGR. Daarmee blijven medewerkers zich professionaliseren en dynamisch meebewegen met de uitdagingen in het sociaal domein en kunnen ze hun talenten hiervoor inzetten en verder ontwikkelen.

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. Ook de MGR heeft te maken met wet- en regelgeving en vraagstukken op terrein van privacy, informatieveiligheid, digitale toegankelijkheid en archivering. In overleg met de deelnemende gemeenten en GR-en wordt gekeken wat de MGR zelf minimaal in huis moet hebben aan expertise. Vanaf 2022 zal er naast expertise op privacy en informatieveiligheid, informatiebeleid en archivering ook expertise en uitvoeringsuren moeten zijn op vlak van DIV in verband met de gemandateerde taken. Het onderzoek hiernaar wordt in 2021 uitgevoerd. Op basis daarvan worden in 2021 afspraken gemaakt met de deelnemende gemeenten in de DVO. We nemen in de begroting voor 2022 een inschatting mee wat dit betekent qua formatie en evt. extra externe inhuur.

d. Wat gaat het kosten?

Personele bezetting

De bezetting bij de MGR beheer bestaat uit 3,1 fte. Daarin zit een extra 0,5 formatie voor werkzaamheden op het terrein van DIV en uitvoering archiefwerkzaamheden.

		A	B	C	B-A	C-B
Lasten en baten	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire	<i>Vershil</i>	<i>Vershil</i>
Beheer(overhead)	2020	begroting	begroting	begroting	2021	2022-2021
	2020	2021	2021	2022		
<i>Euro x 1.000</i>						
Beheer	296	346	346	352	0	6
Onvoorzien	12	32	32	32	-	0
Overheadlasten	307	378	378	384	0	6
Deelnemende gemeenten	329	378	378	384	-	6
Overige baten	10	-	-	-	-	-
Baten	339	378	378	384	-	6
Saldo	31	0	0	0	0	0
Onttrekking aan reserve					-	-
Dotatie aan reserve	-31				-	-
Resultaat Beheer(overhead)	0	0	0	0	0	0

Toelichting

- 2022: De begroting 2022 is in lijn met begroting 2021.

3.2 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.⁸:

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

We hebben onderzocht hoe we de P&O advisering voor de medewerkers van de MGR en de advisering aan de manager werkgeverschap SW het beste kunnen organiseren. We blijven dit via 1 stroom doen en bouwen de externe inhuur voor de SW expertise in 2021 af.

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. Vanaf begin 2021 gaan we met gemeenten bepalen welke rol de MGR kan spelen in de archiefwerkzaamheden voor de modules en wat dit voor extra werk oplevert. 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 uitrui voor de fiets. Het bedrag voor de uitrui van de fiets is per 2021 verhoogd.

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

⁸ 1Stroom is een gemeenschappelijke regeling waarin de ambtelijke organisaties van de gemeente Westervoort en de gemeente Duiven zijn gefuseerd.

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 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.

Overhead Euro x 1.000	Realisatie 2020	Primaire Begroting 2021	Gewijzigde begroting 2021	Begroting 2022	Vershil 2021	Vershil 2022
Personeelskosten	973	1.060	1.049	1.050	-11	1
Huisvestingskosten	221	239	216	220	-23	3
ICT kosten	241	253	209	211	-44	2
P&O & FA kosten	327	319	329	364	10	34
Overige kosten	216	193	251	236	58	-15
Overhead	1.977	2.064	2.054	2.080	-10	26
Inkoop	324	310	322	321	12	0
Onderwijs	648	687	668	666	-19	-2
WSP	519	506	506	528	0	22
WgSW	179	183	180	181	-3	0
Beheer	307	378	378	384	0	6
Totaal	1.977	2.064	2.054	2.080	-10	26

Toelichting

1. De totale overheadkosten zijn in lijn met begroting. In 2022 is stijging zeer beperkt met 0,5%.
2. 2021: Er zijn wel wat verschuivingen tussen kostensoorten met lagere huisvestingskosten (huur stadskantoor) en de correctie van de facilitaire kosten als overige kosten in plaats van ICT kosten. Daarnaast zijn extra incidentele projecten die naar verwachting binnen begroting kunnen worden uitgevoerd.
3. De ICT kosten voor de module Inkoop zijn hoger door extra licentiekosten en de huisvestingskosten voor de module Onderwijs zijn lager.

3.3 Het bedrag voor onvoorzien.

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

3.4 Het overzicht van de algemene dekkingsmiddelen

n.v.t. voor de MGR.

3.5 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		2020	2021	2021	2022
Bestuur en organisatie		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Begroting
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	2,1	3,1	3,1	3,1
	Inkoop	12,8	12,8	12,8	12,8
	Onderwijs	30,1	29,2	30,3	30,3
	WSP	17,9	16,9	16,9	16,2
	WgSW	1,2	1,2	1,2	1,2
Totale formatie		64,1	63,2	64,3	63,6
2. Bezette formatie (fte vast)	Beheer	2,3	2,1	2,1	2,1
	Inkoop	11,4	10,6	11,9	11,9
	Onderwijs	27,4	26,5	28,6	28,6
	WSP	17,1	16,7	16,7	16,1
	WgSW	0,3	0,2	0,2	0,2
Totaal bezette formatie		58,5	56,0	59,5	58,8
3. Indicatoren	Externe inhuur %	11%	9%	9%	7%
	Overhead %	3%	3%	3%	3%
	Apparaatskosten per inwoner	€ 13,34	€ 13,96	€ 14,57	€ 14,23
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	0,14	0,14	0,14	0,14
	Bezette vaste formatie fte per 1.000 inwoners	0,13	0,12	0,13	0,13

De aanpassingen in de formatie van WSP zijn gelieerd aan de extra opdrachten. In 2021 en 2022 daalt de externe inhuur respectievelijk tot 9% en 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 2020 5 bestemmingsreserves met in totaal € 724.000 (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 of 20k per dag	DVO's RID De Liemers & De Connectie; Informatiebeveiliging beleid en beveiligde mobiele telefoons.
2	Loonkosten stijging SW > Begroting	40%		600k (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 bij 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- verantwoordelijkheid. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
5	Uittreden van gemeenten bij submodule, module of MGR, waardoor deel van financiering wegvalt. Organisatie heeft hoge vaste kosten in de vorm van vaste dienstverbanden en heeft lage flexibiliteit bij veranderende opdrachten.	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	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.

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 geprognostiseerde 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		2020	2021	2022
		Realisatie	Gewijzigde Begroting	Begroting
Euro x 1.000				
A	Eigen vermogen	724	674	636
B	Balanstotaal	8.012	4.562	3.932
	Netto schuldquote	-4,1%	-3,0%	-2,2%
	Solvabiliteitsratio (A/B)	0,09	0,15	0,16
	Structurele exploitatieruimte			

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

De solvabiliteitsratio is goed door het toegenomen eigen vermogen en stijgt door het stapsgewijs verlagen van het balanstotaal: terugbetaling van 2,5 miljoen positief saldo 2020.

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 verrekenend. 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 2020 is de financiële administratie en die interne controle zodanig ingericht dat het Dagelijks Bestuur vanaf 2021 de rechtmatigheidstoets kan uitvoeren. Het is nog niet duidelijk wanneer de wetgeving hiervoor afgerond is.

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.

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		2020	2021	2021	2022
		Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire
<i>Programma</i>	<i>Euro x 1.000</i>		Begroting	Begroting	Begroting
Inkoop	Lasten	1.112	1.261	1.249	1.273
	Baten	1.486	1.571	1.571	1.595
	Saldo	374	310	322	321
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-
	Resultaat programma Inkoop	324	310	322	321
Onderwijs	Lasten	1.958	2.030	2.177	2.197
	Baten	2.656	2.717	2.845	2.862
	Saldo	698	687	668	666
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-
	Resultaat programma Onderwijs	648	687	668	666
WSP	Lasten	1.187	1.117	1.328	1.101
	Baten	1.669	1.610	1.822	1.616
	Saldo	482	493	493	515
	Onttrekking bestemmingsreserve	37	13	13	13
	Resultaat programma WSP	520	506	506	528
WgSW	Lasten	60.610	57.545	55.856	53.989
	Baten	60.763	57.728	55.999	54.144
	Saldo	153	183	144	155
	Onttrekking bestemmingsreserve	26	-	37	26
	Resultaat programma WgSW	179	183	180	181
A	Resultaat Programma's	1.670	1.686	1.676	1.696
Overhead	Lasten	1.977	2.064	2.054	2.080
	Baten	339	378	378	384
	Saldo	-1.639	-1.686	-1.676	-1.696
	Dotatie bestemmingsreserve	-31	-	-	-
	Resultaat Overhead	-1.670	-1.686	-1.676	-1.696
Eindresultaat	A + B	0	0	0	0
Totaal	Lasten	66.845	64.017	62.664	60.640
	Baten	66.913	64.004	62.615	60.602
	Saldo	68	-13	-49	-39
	Dotatie bestemmingsreserve	-131	-	-	-
	Onttrekking bestemmingsreserve	63	13	49	39
Eindresultaat		0	0	0	0

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.

		A	B	C	D		
Overzicht baten en lasten		2020	2021	2021	2022	Vershil	Vershil
<i>Programma</i>	<i>Euro x 1.000</i>	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Primaire Begroting	C-B	D-C
Inkoop	Lasten	1.112	1.261	1.249	1.273	-12	24
	Baten	1.486	1.571	1.571	1.595	-	24
	Saldo	374	310	322	321	12	-0
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-	-	-
	Resultaat programma Inkoop	324	310	322	321	12	-0
Onderwijs	Lasten	1.958	2.030	2.177	2.197	147	20
	Baten	2.656	2.717	2.845	2.862	128	17
	Saldo	698	687	668	666	-19	-2
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-	-	-
	Resultaat programma Onderwijs	648	687	668	666	-19	-2
WSP	Lasten	1.187	1.117	1.328	1.101	211	-227
	Baten	1.669	1.610	1.822	1.616	212	-205
	Saldo	482	493	493	515	0	22
	Onttrekking bestemmingsreserve	37	13	13	13	-0	0
	Resultaat programma WSP	520	506	506	528	-0	22
WgSW	Lasten	60.610	57.545	55.856	53.989	-1.689	-1.866
	Baten	60.763	57.728	55.999	54.144	-1.729	-1.855
	Saldo	153	183	144	155	-39	11
	Onttrekking bestemmingsreserve	26	-	37	26	37	-11
	Resultaat programma WgSW	179	183	180	181	-3	0
A Resultaat Programma's		1.670	1.686	1.676	1.696	-10	20
Overhead	Lasten	1.977	2.064	2.054	2.080	-10	26
	Baten	339	378	378	384	-	6
	Saldo	-1.639	-1.686	-1.676	-1.696	10	-20
	Dotatie bestemmingsreserve	-31	-	-	-	-	-
	B Resultaat Overhead	-1.670	-1.686	-1.676	-1.696	10	-20
Eindresultaat	A + B	0	0	0	0	0	0

Toelichting

1. Inkoop: geen begrotingswijziging in 2021, beperkte verschuiving met lagere programmalasten en hogere overheadlasten (ICT).
2. Onderwijs: De deelname van de gemeente Lingewaard leidt voor de *submodule leerplicht* tot extra bijdrage van gemeente Lingewaard(€ 146.000) en daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten.
3. WSP voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 212.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021. Voor 2022 zijn geen extra activiteiten opgenomen.
4. WgSW: de lasten zijn € 1,7 miljoen lager dan de primaire begroting 2021. In 2022 dalen de lasten met € 1,9 miljoen als gevolg van 5% uitstroom en 1,5% loonkostenstijging.
5. Voor zowel 2021 als 2022 zijn de baten en lasten in evenwicht.

Het overzicht van de geraamde incidentele baten en lasten

<i>Incidentele Lasten en Baten</i>		2020	2021	2021	2022
<i>Programma</i>	<i>Euro x 1.000</i>	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Primaire Begroting
Inkoop	Lasten	-110	-	-	-
	Baten	0	-	-	-
	Saldo	110	-	-	-
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-
	Resultaat programma Inkoop	60	-	-	-
Onderwijs	Lasten	-69	-	68	43
	Baten	42	-	68	43
	Saldo	110	-	-	-
	Dotatie bestemmingsreserve	-50	-	-	-
	Resultaat programma Onderwijs	60	-	-	-
WSP	Lasten	135	-	254	25
	Baten	135	30	241	12
	Saldo	0	30	-13	-13
	Onttrekking bestemmingsreserve	37	13	13	13
	Resultaat programma WSP	37	43	-	-
WgSW	Lasten	2.974	-	-	-
	Baten	3.813	-	-37	-26
	Saldo	839	-	-37	-26
	Onttrekking bestemmingsreserve	26		37	26
	Resultaat programma WgSW	865	-	-	-
A	Resultaat Programma's	1.023	43	-	-
Overhead	Lasten	35	32	32	32
	Baten	41	32	32	32
	Saldo	6	-	-	-
	Dotatie bestemmingsreserve	-31	-	-	-
	B Resultaat Overhead	-26	-	-	-
Eindresultaat	A + B	997	43	-	-
Totaal	Lasten	2.966	32	354	100
	Baten	4.032	62	304	62
	Saldo	1.065	30	-49	-39
	Dotatie bestemmingsreserve	-131	-	-	-
	Onttrekking bestemmingsreserve	63	13	49	39
Saldo na bestemmingsreserves		997	43	-	-

Toelichting

- In 2020 hebben de incidentele effecten geleid tot € 1 miljoen voordelig resultaat. Voor 2021 en 2022 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 en WgSW.
- De post onvoorziene incidentele lasten € 32.000 en de gerelateerde baten is opgenomen onder overhead.

5.3 De uiteenzetting van de financiële positie

De jaarlijkse lasten bestaan grotendeels uit personeelskosten. Deze zijn relatief stabiel, met een incidentele stijging in 2021 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			2020	2021	2021	2022
	Omschrijving		Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Primaire
		Euro x 1.000		Begroting	begroting	Begroting
Jaarlijkse lasten	A1 Loonsom (vast)		4.408	4.539	4.793	4.876
	A2 Externe inhuur		590	474	525	381
	A3 SW dienstverbanden		55.531	55.502	53.739	51.826
Eindstand per balansdatum	B Investerings ICT		51	0	0	0
	C Externe financiering			0	0	0
	D1 Bestemmingreserve WgSW		555	581	518	492
	D2 Bestemmingsreserve WSP		38	5	25	12
	D3 Bestemmingreserve Inkoop		50		50	50
	D4 Bestemmingsreserve Onderwijs		50		50	50
	D5 Bestemmingreserve Beheer		31		31	31
	E1 Voorziening boventalligen		1.852	1.785	1.110	700
	E2 Voorziening latente verplichtingen PHB		203		103	0
	F1 Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk		150	133	150	150
	F2 Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden		4.400	3.975	4.260	4.108
	F3 Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden		2.100	2.054	2.033	1.961

Toelichting

- De jaarlijks terugkerende arbeidskosten kunnen worden verdeeld in de loonsom voor vaste dienstverbanden, externe inhuur en de loonkosten voor SW dienstverbanden. Er is een duidelijke verschuiving naar meer vaste dienstverbanden in 2021.
- Na de ICT investeringen in 2020 voor de WSP module, zijn er geen nieuwe investeringen (€ 25.000) gepland.
- 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.
- Er zijn geen onttrekkingen voorzien aan de bestemmingsreserve WgSW. Dit gebeurt als de personeelskosten SW hoger uitvallen dan begroot.
- Ieder jaar wordt de individuele verplichtingen voor de boventalligen opnieuw vastgesteld. Doordat de maximale verplichting is opgenomen in de overdracht van de voorziening van Presikhaaf naar MGR, kan er door individuele ontwikkelingen met boventalligen, een positief saldo ontstaan dat ten bate komt aan de module WgSW.
- 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 tijdelijke afbouw van dit saldo.

5.5 De geprognoteerde eindbalans 2021 en 2022

Het balans totaal 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)	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	PASSIVA	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022
Vaste activa	39	27	14	Vaste passiva	2.779	1.888	1.335
<i>Materiële vaste activa</i>				<i>Eigen vermogen</i>			
Investerings met een economisch nut	39	27	14	Bestemmingsreserves	724	674	636
Vlottende activa	7.973	4.535	3.919	Totaal eigen vermogen	724	674	636
<i>Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)</i>				<i>Voorzieningen</i>	2.055	1.213	700
Vorderingen op openbare lichamen	911	900	900	<i>Vaste schulden</i>	-	-	-
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	5.134	2.385	1.819	Vlottende passiva	5.233	2.674	2.597
Overige vorderingen	551	100	100	<i>Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)</i>			
Totaal uitzettingen	6.596	3.385	2.819	Overige schulden	3.283	842	842
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	-	-	-	<i>Overlopende passiva</i>			
<i>Overlopende activa</i>				Voorschotten van overige			
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	1.241	1.050	1.000	Nederlandse overheidslichamen	70	12	-
Overige overlopende activa	136	100	100	Overige Overlopende passiva	1.880	1.820	1.755
Totaal overlopende activa	1.377	1.150	1.100	Totaal Overlopende passiva	1.950	1.833	1.755
Totaal Activa	8.012	4.562	3.932	Totaal Passiva	8.012	4.562	3.932

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.

44

Berekening EMU-saldo		2020	2021	2021	2022
Omschrijving		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde begroting	Primaire Begroting
<i>Euro x 1.000</i>					
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	68	-13	-49	-39
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	39	-13	-13	-13
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	2.055	-757	-842	-510
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		2.163	-783	-904	-562

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		2020	2021	2021	2022
	Taakveld	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde begroting	Primaire Begroting
<i>Euro x 1.000</i>					
Lasten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	1.958	2.030	2.177	2.197
	6.4 Begeleide participatie	60.610	57.545	55.856	53.989
	6.5 Arbeidsparticipatie	1.187	1.117	1.328	1.101
	0.4 Overhead	3.078	3.293	3.272	3.321
	0.8 Overige baten en lasten	12	32	32	32
	0.10 Mutaties reserves	131	0	0	0
Totaal Lasten		66.976	64.017	62.664	60.640
Baten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	2.656	2.717	2.845	2.862
	6.4 Begeleide participatie	60.763	57.728	55.999	54.144
	6.5 Arbeidsparticipatie	1.669	1.610	1.822	1.616
	0.4 Overhead	1.793	1.917	1.917	1.946
	0.8 Overige baten en lasten	31	32	32	32
	0.10 Mutaties reserves	63	13	49	39
Totaal Baten		66.976	64.017	62.664	60.640

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 2023-2025

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)	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	PASSIVA	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
Vaste activa	14	1	-	-	Vaste passiva	1.335	1.016	841	698
<i>Materiële vaste activa</i>					<i>Eigen vermogen</i>				
Investerings met een economisch nut	14	1	-	-	Bestemmingsreserves	636	594	566	540
Vlottende activa	3.919	3.507	3.233	2.997	Totaal eigen vermogen	636	594	566	540
<i>Uitzettingen (looptijd < 1 jaar)</i>					<i>Voorzieningen</i>	700	422	275	157
Vorderingen op openbare lichamen	900	900	900	900	<i>Vaste schulden</i>	-	-	-	-
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	1.819	1.507	1.333	1.197	Vlottende passiva	2.597	2.491	2.392	2.299
Overige vorderingen	100	100	100	100	<i>Netto-vlottende schulden (looptijd < 1 jaar)</i>				
Totaal uitzettingen	2.819	2.507	2.333	2.197	Overige schulden	842	842	842	842
<i>Liquide middelen (kas- en banksaldi)</i>	-	-	-	-	<i>Overlopende passiva</i>				
<i>Overlopende activa</i>					Voorschotten van overige Nederlandse overheidslichamen	-	-	-	-
Nog te ontvangen bijdragen van overige Nederlandse overheidslichamen	1.000	900	800	700	Overige Overlopende passiva	1.755	1.650	1.551	1.458
Overige overlopende activa	100	100	100	100	Totaal Overlopende passiva	1.755	1.650	1.551	1.458
Totaal overlopende activa	1.100	1.000	900	800	Totaal Passiva	3.932	3.508	3.233	2.997
Totaal Activa	3.932	3.508	3.233	2.997					

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			2022	2023	2024	2025
	Omschrijving		Primaire	Meerjaren	Meerjaren	Meerjaren
	Euro x 1.000		Begroting	raming	raming	raming
Jaarlijkse lasten	A1	Loonsom (vast)	4.876	4.876	4.876	4.876
	A2	Externe inhuur	381	381	381	381
	A3	SW dienstverbanden	51.826	48.717	45.794	43.046
Eindstand per balansdatum	B	Investerings ICT	0	0	0	0
	C	Externe financiering	0	0	0	0
	D1	Bestemmingreserve WgSW	492	463	435	409
	D2	Bestemmingsreserve WSP	12	0	0	0
	D3	Bestemmingreserve Inkoop	50	50	50	50
	D4	Bestemmingsreserve Onderwijs	50	50	50	50
	D5	Bestemmingreserve Beheer	31	31	31	31
	E1	Voorziening boventalligen	700	422	275	157
	E2	Voorziening latente verplichtingen PHB	0	0	0	0
	F1	Niet opgenomen vakantiedagen ambtelijk	150	150	150	150
	F2	Niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden	4.108	3.861	3.630	3.412
	F3	Niet uitbetaald vakantiegeld SW dienstverbanden	1.961	1.843	1.732	1.628

6.3 De baten en lasten van het bestaande en nieuwe beleid

In de module WgSW dalen de totale lasten met € 3,2 miljoen in 2023, met € 3,0 miljoen in 2024 en met € 2,9 miljoen in 2025.

Overzicht baten en lasten		2022	2023	2024	2025
<i>Programma</i>	<i>Euro x 1.000</i>	Primaire Begroting	Meerjaren raming	Meerjaren raming	Meerjaren raming
Inkoop	Lasten	1.273	1.273	1.273	1.273
	Baten	1.595	1.595	1.595	1.595
	Saldo	321	321	321	321
	Dotatie bestemmingsreserve	-	-	-	-
	Resultaat programma Inkoop	321	321	321	321
Onderwijs	Lasten	2.197	2.197	2.197	2.197
	Baten	2.862	2.862	2.862	2.862
	Saldo	666	666	666	666
	Dotatie bestemmingsreserve	-	-	-	-
	Resultaat programma Onderwijs	666	666	666	666
WSP	Lasten	1.101	1.101	1.101	1.101
	Baten	1.616	1.629	1.629	1.629
	Saldo	515	528	528	528
	Onttrekking bestemmingsreserve	13	-	-	-
	Resultaat programma WSP	528	528	528	528
WgSW	Lasten	53.989	50.750	47.705	44.843
	Baten	54.144	50.931	47.886	45.023
	Saldo	155	181	181	181
	Onttrekking bestemmingsreserve	26	-	-	-
	Resultaat programma WgSW	181	181	181	181
A	Resultaat Programma's	1.696	1.696	1.696	1.696
Overhead	Lasten	2.080	2.080	2.080	2.080
	Baten	384	384	384	384
	Saldo	-1.696	-1.696	-1.696	-1.696
	Dotatie bestemmingsreserve	-	-	-	-
	B Resultaat Overhead	-1.696	-1.696	-1.696	-1.696
Eindresultaat	A + B	0	0	0	0
Totaal	Lasten	60.640	57.401	54.356	51.494
	Baten	60.602	57.401	54.356	51.494
	Saldo	-39	-	-	-
	Dotatie bestemmingsreserve	-	-	-	-
	Onttrekking bestemmingsreserve	39	-	-	-
Eindresultaat		0	0	0	0

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 (6% per jaar) 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		2022	2023	2024	2025
Omschrijving		Primaire	Meerjaren	Meerjaren	Meerjaren
<i>Euro x 1.000</i>		Begroting	raming	raming	raming
1	Exploitatiesaldo vóór toevoeging aan c.q. onttrekking uit reserves	-39	-30	-28	-26
2	Mutatie (im)materiële vaste activa	-13	-13	-1	0
3	Mutatie voorzieningen (dotatie - onttrekkingen)	-510	-278	-147	-117
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		-562	-320	-176	-143

BIJLAGE BIJDAGEN PER GEMEENTE

Module Inkoop

Het verdeelmodel is vanaf 2021 aangepast op basis van deelname aan zorgvormen.

Gemeentelijke bijdrage Programma Inkoop	2020 <i>Realisatie</i>	2021 Primaire Begroting	2021 Gewijzigde begroting	<i>Vershil 2021</i>	2022 Primaire begroting	<i>Vershil 2022</i>
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	548.339	567.861	567.861	-	579.326	11.465
Gemeente Doesburg	34.584	39.748	39.748	-	39.773	25
Gemeente Duiven	89.517	90.321	90.321	-	90.216	-105
Gemeente Lingewaard	124.997	131.714	131.714	-	132.996	1.282
Gemeente Overbetuwe	144.562	149.989	149.989	-	152.182	2.193
Gemeente Renkum	110.518	111.608	111.608	-	112.812	1.204
Gemeente Rheden	118.023	155.599	155.599	-	157.127	1.528
Gemeente Rozendaal	4.084	5.897	5.897	-	6.117	220
Gemeente Wageningen	105.476	109.923	109.923	-	113.211	3.288
Gemeente Westervoort	52.816	53.283	53.283	-	53.753	470
Gemeente Zevenaar	152.403	155.057	155.057	-	157.087	2.030
Totaal Deelnemende gemeenten	1.485.319	1.571.000	1.571.000	-	1.594.600	23.600

Module Onderwijs

Gemeentelijke bijdrage Programma Onderwijs	2020 <i>Realisatie</i>	2021 Primaire Begroting	2021 Gewijzigde begroting	<i>Vershil 2021</i>	2022 Primaire begroting	<i>Vershil 2022</i>
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
		<i>Nieuwe verdeling</i>	<i>+Lingewaard</i>			
Gemeente Arnhem	731.396	756.600	721.700	-34.900	728.000	6.300
Gemeente Doesburg	-		-	-	-	-
Gemeente Duiven	84.014	80.000	83.400	3.400	84.100	700
Gemeente Lingewaard	-	-	145.700	145.700	147.000	1.300
Gemeente Overbetuwe	146.087	171.700	167.400	-4.300	168.800	1.400
Gemeente Renkum	83.004	102.400	91.100	-11.300	91.900	800
Gemeente Rheden	135.982	154.500	150.500	-4.000	151.800	1.300
Gemeente Rozendaal	2.406	3.900	4.900	1.000	4.900	-
Gemeente Wageningen	-	-	-	-	-	-
Gemeente Westervoort	63.227	52.200	54.900	2.700	55.400	500
Gemeente Zevenaar	140.601	135.800	134.800	-1.000	136.000	1.200
Totaal Leerplicht	1.386.717	1.457.100	1.554.400	97.300	1.567.800	13.400
VSV Gemeente Arnhem	149.500	149.500	149.500	-	149.500	-
Totaal Deelnemende gemeenten	1.536.217	1.606.600	1.703.900	97.300	1.717.300	13.400
<i>Regionale bijdrage</i>				-		-
RMC Kwalificatieplicht	382.000	382.000	382.000	-	387.800	5.800
RMC VSV	324.236	332.500	332.500	-	337.600	5.100
Programma Schakelpunt	180.000	191.000	191.000	-	193.900	2.900
Programma Sluitende Keten	32.000	20.000	20.000	-	20.300	300
Programma Verzuim 18+	160.000	160.000	160.000	-	162.400	2.400
Totaal regionale bijdrage	1.078.236	1.085.500	1.085.500	-	1.102.000	16.500

De gemeentelijke bijdrage voor de deelnemende gemeenten aan de submodule leerplicht daalt in 2021 door toetreding van gemeente Lingewaard. De verdeling is berekend op basis van de leerlingenaantallen en Vsv-cijfers van de afgelopen drie jaar.

Module WSP

Gemeentelijke bijdrage Programma WSP	2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	2021 Gewijzigde begroting	Vershil 2021	2022 Primaire begroting	Vershil 2022
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	611.600	639.600	639.600	-	653.300	13.700
Gemeente Doesburg	44.600	44.800	44.800	-	44.800	-
Gemeente Duiven	100.200	101.700	101.700	-	101.700	-
Gemeente Lingewaard	182.700	186.600	186.600	-	188.600	2.000
Gemeente Overbetuwe	187.100	190.900	190.900	-	193.900	3.000
Gemeente Renkum				-	-	-
Gemeente Rheden	171.300	175.300	175.300	-	177.100	1.800
Gemeente Rozendaal	6.200	6.600	6.600	-	6.900	300
Gemeente Wageningen				-	-	-
Gemeente Westervoort	59.200	60.000	60.000	-	60.600	600
Gemeente Zevenaar	171.000	174.700	174.700	-	177.100	2.400
Totaal Deelnemende gemeenten	1.533.900	1.580.200	1.580.200	-	1.604.000	23.800

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 30/10/2020. Voor 2021 wordt gerekend met dezelfde verdeling op basis van een gelijkmatige uitstroom van 6% voor alle gemeenten. De bijdrage van medewerkers woonachtig in buitengemeenten verloopt via gemeente Arnhem.

Gemeentelijke bijdrage Programma WgSW	2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	2021 Gewijzigde begroting	Vershil 2021	2022 Primaire begroting	Vershil 2022
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	28.707.021	29.268.700	28.281.000	-987.700	27.344.600	-936.400
Gemeente Doesburg	1.796.569	1.832.600	1.785.600	-47.000	1.726.500	-59.100
Gemeente Duiven	1.834.836	1.870.200	1.921.100	50.900	1.857.500	-63.600
Gemeente Lingewaard	4.637.011	4.727.200	4.525.700	-201.500	4.375.800	-149.900
Gemeente Overbetuwe	3.945.987	4.022.400	3.808.400	-214.000	3.682.200	-126.200
Gemeente Renkum			-	-	-	-
Gemeente Rheden	6.521.816	6.650.700	6.434.500	-216.200	6.221.400	-213.100
Gemeente Rozendaal	49.969	50.100	52.300	2.200	50.600	-1.700
Gemeente Wageningen			-	-	-	-
Gemeente Westervoort	2.558.182	2.609.500	2.570.700	-38.800	2.485.600	-85.100
Gemeente Zevenaar	4.995.711	5.093.700	4.796.600	-297.100	4.637.800	-158.800
Totaal Deelnemende gemeenten	55.047.102	56.125.100	54.175.900	-1.949.200	52.382.000	-1.793.900
Buitengemeenten	-1.493.448	1.414.000	1.444.600	30.600	1.415.700	-28.900

Module Beheer

Gemeentelijke bijdrage Beheer	2020 Realisatie	2021 Primaire Begroting	2021 Gewijzigde begroting	Vershil 2021	2022 Primaire begroting	Vershil 2022
<i>Euro x 1</i>						
<i>Deelnemende gemeenten</i>						
Gemeente Arnhem	111.200	129.800	129.800	-	132.600	2.800
Gemeente Doesburg	8.100	9.100	9.100	-	9.100	-
Gemeente Duiven	18.200	20.700	20.700	-	20.600	-100
Gemeente Lingewaard	33.200	37.900	37.900	-	38.300	400
Gemeente Overbetuwe	34.000	38.800	38.800	-	39.400	600
Gemeente Renkum	22.400	25.500	25.500	-	25.800	300
Gemeente Rheden	31.100	35.600	35.600	-	36.000	400
Gemeente Rozendaal	1.100	1.300	1.300	-	1.400	100
Gemeente Wageningen	27.500	31.600	31.600	-	32.600	1.000
Gemeente Westervoort	10.800	12.200	12.200	-	12.300	100
Gemeente Zevenaar	31.100	35.500	35.500	-	35.900	400
Totaal deelnemende gemeenten	328.700	378.000	378.000	-	384.000	6.000

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: 25 maart 2021

Concept besluit AB

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.

Inleiding

De kaderbrief zien we als aanbiedingsbrief van het dagelijks bestuur aan raden om de kaders die het algemeen bestuur op 10 december 2020 heeft vastgesteld voor de concept begroting van 2022 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 medio 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

BIJLAGE 12

Raad van de gemeente.....

Datum : 25 maart 2021
Onderwerp : Aanbiedingsbrief bij de 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 gemeenschappelijke regeling deel. Daarom bieden wij u net zoals voorgaande jaren het jaarverslag 2020, de concept-begrotingswijziging 2021 en de concept-meerjarenbegroting 2022-2025 met het uitvoeringsprogramma 2022 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 een informatiebijeenkomst voor u als raadslid op:

maandag 10 mei of dinsdag 18 mei. We bepalen later of deze bijeenkomsten fysiek gehouden kunnen worden of digitaal worden gehouden.

Via de griffies ontvangt u verdere informatie, waarbij we ontwikkelingen van het Coronavirus betrekken.

Zienswijzen

Alvorens het Algemeen Bestuur op 24 juni de financiële stukken vaststelt vernemen wij graag **uiterlijk 7 juni** uw zienswijze op de concept-begrotingswijziging 2021 en de concept-meerjarenbegroting 2022-2025, waarin het uitvoeringsprogramma 2022 is opgenomen.

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur

J. Goossen
Voorzitter
MGR Beheer Sociaal Domein Centraal Gelderland

Bijlage:

- Samenvatting jaarverslag 2020
- Kaderbrief
- Overzicht bijdrage van uw gemeente voor 2020, 2021 en 2022 aan de MGR
- Jaarverslag en jaarrekening 2020 met controleverklaring
- Publieksjaarverslag
- Concept begrotingswijziging 2021, uitvoeringsprogramma/programmaplan 2022 en concept meerjarenbegroting 2022-2025 MGR

Bijlage Samenvatting jaarverslag 2020

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

Jaarverslag 2020: ondanks de Coronacrisis zijn veel resultaten geboekt

- De resultaten van onze diensten staan in het jaarverslag. Dit is per module apart weergegeven. Ook de kruisbestuiving tussen de modules komt hierin naar voren. Daarin kunt u lezen welke meerwaarde hierdoor ontstaat.
- In het publieksjaarverslag staan de resultaten van de werkzaamheden van de MGR voor uw inwoners, uw ketenpartners en voor u als gemeente.

Inhoudelijke resultaten 2020

- We zijn er trots op dat *de module inkoop*, ondanks Covid-19, in de zomer 2020 de nieuwe contractering voor de inkoop van zorg heeft kunnen realiseren ten behoeve van de 11 deelnemende gemeenten. Dat geldt ook voor het ondersteunen en communiceren met aanbieders over de continuering van zorg tijdens Covid-19. We hebben u hierover geïnformeerd in de raadsbijeenkomsten. De uitvoering is binnen de kaders die gemeenten hebben afgesproken gerealiseerd. Daarbij is een belangrijke slag gemaakt in de toetsing van de kwaliteitseisen van de aanbieders voordat tot contractering is overgegaan. De monitoring van de kwaliteit en rechtmatigheid blijft de focus bij het beheren van de contracten. Daarnaast kijken we met gemeenten naar verdere verbeteringen en doorontwikkeling van de transformatie. De module inkoop verzorgt de communicatie over de contracten met de sociale wijkteams en de RBL consulenten. De module Inkoop werkt samen met het WSP als het gaat over de monitoring van SROI verplichtingen van zorgaanbieders en ondersteuning daarbij.
- Vanaf 1 april 2020 voert *de module Onderwijszaken* (het RBL) ook werkzaamheden uit in kader van leerplicht voor de gemeente Renkum. Het RBL heeft haar werkzaamheden door Covid-19 tijdens de schoolsluiting aangepast door intensivering van contact met scholen en jeugdigen en door zo nodig op deurbezoek te gaan. Verzuimmeldingen hebben een andere functie gekregen. Er zijn korte lijntje met scholen en hulpverleners en is advies gegeven over hoe het recht op leren en ontwikkelen voor jeugdigen ingevuld kan worden in deze tijd. Er zijn meer verzuimmeldingen verwerkt dan vorig jaar en de problematiek van jeugdigen is zwaarder. Het RBL en het WSP werken samen op het terrein van het schakelpunt waarmee de overgang van jeugdigen van school naar werk wordt verbeterd.
- Covid-19 heeft een grote impact gehad op alle ondernemers. Voor *de module WSP* betekende dit dat de vragen van werkgevers, zich voornamelijk richtten op advies over de inzet van steunmaatregelen. De accountmanagers van het WSP hebben hier, ook in samenwerking met de input van UWV, veel aandacht aan besteed. Van gemeenten en UWV werd veel extra inspanning gevraagd bij de uitvoering van de steunmaatregelen. Aan het WSP is zowel door het UWV als door gemeenten extra ondersteuning gevraagd en geleverd voor de dienstverlening aan werkzoekenden om hiermee de continuïteit te borgen. Onder de vlag van het WSP is het adviesteam Midden Gelderland Werkt Door opgezet ter ondersteuning van werkgevers in de arbeidsmarktregio. Daarmee is de verbinding tussen werkgevers met een tekort aan personeel en werkgevers met een personeelsoverschot tot stand gebracht. Door extra werkzaamheden richting werkgevers en kanteling van de arbeidsmarkt, is het aantal plaatsingen wat achtergebleven ten opzichte van 2019.

Er zijn 934 plaatsingen gerealiseerd. Dit is 76,6% van de reguliere taakstelling op gemeenteniveau en 78,8% van de taakstelling m.b.t. de banenafpraak.

- Bij de module WgSW is contact onderhouden met Scalabor om te zien op welke wijze de SW-medewerkers veilig konden blijven werken omdat dit voor hen extra belangrijk is. Dit is gezien de omstandigheden goed verlopen. Er zijn in 2020 meer SW-medewerkers uitgestroomd dan begroot. Dit heeft geleid tot lagere kosten. Van de 14 boventalligen die per 1 januari 2020 van Presikhaaf bedrijven zijn overgedragen aan de MGR zijn er in 2020 6 met een baan of via pensionering uit dienst gegaan.
Presikhaaf Bedrijven is in 2020 geliquideerd waarbij de latente verplichtingen en rechten zijn overgedragen aan de MGR. De module WgSW heeft de afspraken die nu lopen tussen de gemeenten/MGR en Scalabor geëvalueerd en onderzocht wat dit betekent voor de afspraken over de SW-medewerkers na 2022. Dit moet in 2021 leiden tot besluitvorming van alle partijen, waaronder gemeenten.
- Het bestuurlijk proces is met aanpassingen zorgvuldig verlopen, veelal op digitale wijze. Dat geldt ook voor de informatievoorziening aan raadsleden. Er zijn in 2020 in twee digitale bijeenkomsten gehouden om raadsleden goed te informeren.

Financiële resultaten 2020

Gemeentelijke bijdrage Euro x 1 miljoen	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil
Beheer	0,3	0,3	0,00
Inkoop	1,5	1,5	-0,06
RBL	1,5	1,6	-0,05
WSP	1,5	1,5	0,00
WgSW	55,0	57,4	-2,35
Totaal alle gemeenten	59,9	62,4	-2,47

Alle modules hebben binnen begroting hun werkzaamheden uitgevoerd. Incidenteel is er sprake geweest van lagere kosten omdat activiteiten door Covid-19 niet zijn uitgevoerd of uitgesteld. Dit leidt tot teruggave aan gemeenten. Voor de module WgSW is sprake van beduidend lagere kosten door hogere uitstroom van SW medewerkers in 2020 en lagere loonkosten dan begroot. Ook de voorziening voor de boventalligen is naar beneden bijgesteld. Dit leidt tot een eenmalige terugbetaling aan de deelnemende gemeenten van deze module. De totale bijdrage die uw gemeente over 2020 aan de MGR betaalt staat in de bijlage vermeld.

Daarnaast zijn er uit het positieve resultaat beperkte bestemmingsreserves gevormd voor de modules Inkoop, Onderwijs en Beheer (max € 50.000). Dit is in lijn met het besluit van het Algemeen Bestuur over het vormen van bestemmingsreserves op 10 december 2020. Hierdoor kunnen kleine onverwachte tegenvallers in de bedrijfsvoering, zoals vervanging bij langdurige ziekte, worden opgevangen. De accountant heeft een goedkeurende verklaring afgegeven bij het jaarverslag en de jaarrekening over 2020.

Bijlage Kaderbrief

De begrotingswijziging 2021 en de begroting 2022 worden berekend op basis van de prognose 2021 en de onderstaande kaders voor bestaand beleid:

- 1) Op basis van septembercirculaire 2020 zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2021	2022	2023-2025
Loonvoet (CAO + inschaling)	3,25%	1,5%	geen
Index Materieel Overheidsconsumptie	1.5%	1,5%	geen

Voor 2023 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 loonkostenstijging voor 2021 wijkt af van de september-circulaire omdat de impact van pensioenkostenstijging in januari 2020 reeds bekend is. De CAO stijgingen voor 2021 nog niet bekend. Hierbij is uitgegaan van gemiddeld 1% stijging ten opzicht van het loonniveau van januari 2021 (Daarin zijn de verhogingen van juli en oktober 2020 reeds verwerkt; beide 1%). Voor de CAO SW is gerekend met 1% stijging vanaf juli (ten opzichte van loonniveau januari 2021).
 - Aanpassingen van de integrale mobiliteitsregeling vanaf 2021 omdat een vaste vergoeding fiscaal niet langer is toegestaan.
- 3) Het verwachte uitstroompercentage SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. is 6% in 2021 en 5% voor de jaren 2022 en 6% voor de jaren 2023-2025.
- 4) Nieuwe contracten voor externe dienstverlening, zoals huurcontracten WSP & RBL, P&O, F&A en ICT.

Accentverschuivingen uitvoeringsprogramma 2021

Covid-19 en andere ontwikkelingen in 2020 en 2021 hebben geleid tot wat accentverschuivingen in het uitvoeringsprogramma voor 2021, zoals dat in juni 2020 is vastgesteld. Voor de module WSP zijn er concrete kentallen voor 2021 vastgesteld, gebaseerd op de herijking van de opdracht en de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Ieder najaar zullen de gemeenten en het UWV in de bestuurscommissie WSP de kengetallen voor het volgende jaar opstellen, waardoor ze passen bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

Begrotingswijziging 2021

Er wordt nu een begrotingswijziging 2021 aan u voorgelegd waar u uw zienswijze op kunt geven. Deze begrotingswijziging is ingegeven door de volgende ontwikkelingen:

De voornaamste aanleiding voor de begrotingswijziging voor 2021 zijn de volgende structurele (externe) factoren:

- Structureel lagere lasten voor SW-dienstverbanden en aangepaste bijdrage per gemeente op basis van aantal arbeidsjaren per 31/10/2020.
- Toetreding gemeente Lingewaard tot de submodule leerplicht. Dit leidt voor de *submodule leerplicht* tot extra bijdrage van de gemeente Lingewaard (€ 146.000) en daardoor een synergie-effect van € 48.000 voor de andere deelnemende gemeenten.
- De *module WSP* voert extra activiteiten uit voor het regionale programma: deze zijn als incidentele lasten en baten (€ 212.000 vanuit regionale middelen) opgenomen in de begroting 2021.

Deze begrotingswijziging 2021 betekent voor uw gemeente een lagere bijdrage t.o.v. de primitieve begroting. Dit is weergegeven in de bijlage.

Uitvoeringsprogramma 2022

Het uitvoeringsprogramma 2022 is integraal onderdeel geworden 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 2020 voor u en uw inwoners hebben weten te bereiken. In 2021 en 2022 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.

- *De module Inkoop* legt in 2022 de nadruk op de contractmonitoring. Voor Beschermd Wonen zal een nieuwe contractering worden uitgezet. Dit sluit aan op regionale afspraken in het kader van de verdere decentralisatie van Beschermd Wonen en de invoering van het objectieve verdeelmodel.
- *De module Onderwijszaken* richt zich op het recht op leren en ontwikkelen in een doorgaande lijn van jeugdigen van 5 tot 23 jaar en volgt de schoolloopbaan van 71.000 jeugdigen totdat zij een startkwalificatie hebben. Het RBL heeft een belangrijke rol in de vroeg-signalering van problemen bij jeugdigen. Daarbij wordt intensief samengewerkt. Consulanten begeleiden de jeugdige bij verzuim of (dreigend) schooluitval terug naar school of naar een passende route in zorg of arbeid. Wat de consequenties zijn voor 2022 in het aantal verzuimmeldingen en met name de zwaarte van de meldingen is nog niet bekend, maar gezien alle signalen in 2021 voorzien we een verzwaring van het aantal en type verzuimmeldingen. We verwachten een toename van het aantal uitschrijvingen in het schooljaar 2021-2022 omdat er minder binding is met school door de lange duur van het afstandsonderwijs en veranderende kansen op werk. Analyse van data is van groot belang en wordt doorontwikkeld. Ook worden de resultaten van het klanttevredenheid eind 2021 verwerkt.
- Veel ondernemers zullen in 2022 nog bezig zijn met de herstart van hun werkzaamheden. Het WSP zal hen in 2022 blijven adviseren over maatregelen die hen helpen om de bedrijfsvoering op orde te krijgen en ook adviseren hoe een werkgever meer inclusief kan werken. Het WSP ondersteunt werkgevers bij het vinden van kandidaten voor hun vacatures en het organiseren van de nazorg. De inschatting is dat de vraag naar personeel in 2022 blijft groeien. Daarbij is de verwachting is dat erook weer ruimte zal komen voor kandidaten uit het doelgroepenregister/banenafpraak. Voor *de module WgSW* heeft 2022 eenzelfde ambitie als afgelopen jaar, namelijk het invullen van het formeel werkgeverschap van in 2022 ca. 1600 SW medewerkers. In 2022 worden ook de afspraken die gemaakt zijn over de invulling van het werkgeverschap van de SW medewerkers vanaf 2022 geborgd. In 2022 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.
- *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 banenafspraken voor module overstijgende taken en de uitvoering van nieuwe wetgeving over de rechtmatigheidsverklaring door het dagelijks bestuur. Ook wordt een overdrachtdossier gemaakt i.v.m. de gemeenteraadsverkiezingen en de wijziging in colleges en raden en binnen de MGR het DB, AB het en de bestuurscommissies.

Meerjarenbegroting 2022 – 2025

In aansluiting op het uitvoeringsprogramma 2022/Programmaplan is een meerjarenbegroting gemaakt.

	A	B	C	D	C-B	D-C	D-C
Gemeentelijke bijdrage	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Begroting	Vershil	Vershil	Vershil%
Euro x 1 miljoen	2020	Begroting	begroting	2022	2021	2022-2021	2022-2021
		2021	2021				
Beheer	0,3	0,4	0,4	0,4		0,01	1,5%
Inkoop	1,5	1,6	1,6	1,6		0,02	1,5%
RBL	1,5	1,6	1,7	1,7	0,10	0,01	0,8%
WSP	1,5	1,6	1,6	1,6		0,02	1,5%
WgSW	55,0	56,1	54,2	52,4	-1,95	-1,79	-3,3%
Totaal alle gemeenten	59,9	61,3	59,4	57,7	-1,85	-1,73	-2,9%

Het totale effect van de begroting 2022 voor de gemeentelijke bijdrage uw gemeente staat in de bijlage vermeld.

Voorbeeld bijlage gemeente Zevenaar:

Jaarverslag

Overzicht bijdrage	2020	2020	Verschil	Verschil%
Gemeente Zevenaar	Realisatie	Gewijzigde Begroting		
<i>Euro x 1</i>				
Inkoop	152.403	158.937	-6.534	-4%
Onderwijs	140.601	146.100	-5.499	-4%
WSP	171.000	171.000	-	0%
WgSW	4.995.711	5.208.800	-213.089	-4%
Beheer	31.100	31.100	-	0%
Totaal	5.490.815	5.715.937	-225.122	-4%

Begroting	A	B	C	D	C-B	D-C	D-C
Overzicht bijdrage	2020	2021	2021	2022	<i>Verschil</i>	<i>Verschil</i>	<i>Verschil%</i>
Gemeente Zevenaar	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Primaire Begroting	2021-2021	2022-2021	2022-2021
<i>Euro x 1</i>							
Inkoop	152.403	155.057	155.057	157.087	0	2.030	1,3%
Onderwijs	140.601	135.800	134.800	136.000	-1.000	1.200	0,9%
WSP	171.000	174.700	174.700	177.100	0	2.400	1,4%
WgSW	4.995.711	5.093.700	4.796.600	4.637.800	-297.100	-158.800	-3,3%
Beheer	31.100	35.500	35.500	35.900	0	400	1,1%
Totaal	5.490.815	5.594.757	5.296.657	5.143.887	-298.100	-152.770	1,4%

Meerjarenbegroting	A	B	C	D	B-A	C-B	D-C
Overzicht bijdrage	2022	2023	2024	2025	<i>Verschil</i>	<i>Verschil</i>	<i>Verschil</i>
Gemeente Zevenaar	Primaire Begroting	Meerjaren raming	Meerjaren raming	Meerjaren raming	2023-2022	2024-2023	2025-2024
<i>Euro x 1</i>							
Inkoop	157.087	157.087	157.087	157.087	-	-	-
Onderwijs	136.000	136.000	136.000	136.000	-	-	-
WSP	177.100	177.100	177.100	177.100	-	-	-
WgSW	4.637.800	4.359.500	4.097.900	3.852.000	-278.300	-261.600	-245.900
Beheer	35.900	35.900	35.900	35.900	-	-	-
Totaal	5.143.887	4.865.587	4.603.987	4.358.087	-278.300	-261.600	-245.900



Bijlage 13 Risicomanagement

Aan: AB
Van: DB
Onderwerp: Risicobeheersing/Risicomanagement op basis van risicoanalyse
Datum: 25 maart 2021
Status: Ter informatie

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van de notitie risicomanagement.

Inleiding

Doel van deze memo is het in kaart brengen van de belangrijkste risico's voor de MGR.

De afweging van de relevantie is op basis van de omvang van de maatschappelijke en financiële impact en rechtmatigheid van de uitvoering. In deze overkoepelende analyse worden ook direct de ingezette beheersmaatregelen meegenomen. De gedetailleerde uitwerkingen van risico's en beheersmaatregelen zijn opgenomen in andere beleidsstukken zoals:

- Personeelshandboek (zoals integriteitsbeleid – waaronder Eed & Belofte)
- Inkoopbeleid
- Informatieveiligheid & privacy beleid (gedragswijzer)
- Intern Controle Plan
- Financiële verordening
- Controle protocol & Normenkader
- Uitvoeringsprogramma's modules

Aan het eind van het document zijn de belangrijkste 6 risico's, mogelijke impact en beheersmaatregelen in een tabel opgenomen.

Financiële risico's

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.

Risico op onvoorziene budgetoverschrijdingen:

1. Hogere salariskosten voor SW dienstverbanden. Externe factoren zoals wetgeving en CAO-stijging, stijgende pensioenpremie en onvoorspelbare uitstroom SW dienstverbanden hebben direct impact op de personeelslasten SW die 90% van de MGR begroting vormen. De SW CAO salarisontwikkelingen worden soms pas in de tweede helft van het begrotingsjaar definitief. Hiervoor worden gemeenten over het algemeen gecompenseerd door een hogere LPO compensatie in de rijksbijdrage SW. De MGR heeft in 2019 voor dit risico een bestemmingsreserve opgebouwd bij de module WgSW van 1% van de gebudgetteerde personeelskosten van SW medewerkers.
2. De huidige CAO SGO salarisontwikkelingen zijn ten tijde van het vaststellen van de begroting nog niet bekend. Eventueel hogere salariskosten zijn een risico omdat nu meer dan 90% van de begroting van de modules uit salarislasten bestaat. (1% van personeelskosten = 50k)
3. De kosten van vervanging van personeel in geval van langdurig ziekteverzuim is een andere risicofactor. De MGR is eigen risicodragers bij ziekte en heeft geen vervanging bij ziekte begroot.



4. De kosten voor het beëindigen van dienstverbanden valt direct ten laste van de lopende begrotingsjaar. (transitievergoeding)
5. Onvoorziene kosten door wijzigende wet- en regelgeving.

Weerstandscapaciteit

Er zijn beperkte bestemmingsreserves per module ingericht (max 50k). Voor WgSW is dit 1% van de loonsom. De post onvoorzien bedraagt ±30k. De methodiek is ingericht. Afhankelijk van de resultaten van de voorgaande jaren is hier een saldo beschikbaar.

Mitigerende acties

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.

Lange termijn

Financiële risico's op langere termijn zijn de kostenstructuur en de begeleidingskosten voor SW medewerkers. De kostenstructuur is grotendeels vast met grotendeels vaste dienstverbanden en langlopende DVO's en huurovereenkomsten. Korte termijn aanpassingen van het kostenniveau zal daarom snel leiden tot frictiekosten.

Het onderzoek naar de voortgang van de afspraken van gemeenten met Scalabor over de SW populatie en de daaraan gekoppelde afspraken vanuit de MGR leveren financiële uitdagingen op omdat de groep SW-ers steeds kleiner wordt. Dit zal leiden tot hogere kosten voor gemeenten en/of tot een bredere dienstverlening van Scalabor voor inwoners van gemeenten aan de onderkant van de arbeidsmarkt die aangewezen zijn op de participatiewet. Deze inzichten moeten dit jaar tot duidelijke besluitvorming leiden, zodat voor de lange termijn duidelijk wordt hoe deze risico's worden gemitigeerd en welke rol de MGR hierin speelt omdat het risico reëel is dat de vergoeding die Scalabor zal vragen hoger wordt terwijl de rijksbijdrage gelijk blijft.

Rechtmatigheidsrisico's

In het intern controle plan zijn de processen opgenomen die extra worden gecontroleerd op rechtmatigheid. Daarmee leggen we een basis voor de rechtmatigheidsverklaring van uitgaven van de MGR horend bij de opdrachtverlening aan de MGR.

De MGR wil voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving. Dit betreft inhoudelijke wet- en regelgeving op het terrein van de uitvoering door de modules, zoals bijvoorbeeld de leerplicht, inkoop- en aanbestedingsregels en de participatiewet en andere sociale wetgeving. Dit vraagt om alertheid van onze medewerkers om deze wijzigingen in wet- en regelgeving op hun eigen vakgebied bij te houden en daarop te acteren en actief samen te werken met gemeenten en andere GR-en om hierbij gezamenlijk op te trekken. De MGR draagt zorg voor de expertise en deskundigheid van de medewerkers van de vier modules met betrekking tot de opdracht die aan ons verstrekt wordt. Dit staat hoog op de agenda en past bij de kernwaarde van professionaliteit.

Naast de expertise van medewerkers in de modules zijn er ook verwachtingen bij gemeenten en is er bij de modules behoefte aan expertise op het vlak van analyse en duiding van data die van toegevoegde waarde is voor de verschillende modules. De vraag is of deze expertise ingehuurd kan worden of dat deze expertise bij de MGR aanwezig moet zijn om aan de verwachtingen van gemeenten en modules te kunnen voldoen.



Daarnaast kennen we steeds nieuwe aangescherpte wet- en regelgeving op het vlak van de bedrijfsvoering van de MGR. Denk aan wijzigingen in het arbeidsrecht, de wet gemeenschappelijke regeling, privacywetgeving, informatiebeveiliging, informatievoorziening en archiefwetgeving en bijv. toegankelijk van informatie. Dit vraagt om alertheid van de medewerkers bij de MGR beheerorganisatie om deze wijzigingen in wet- en regelgeving op dit brede veld van onderwerpen bij te houden en daar tijdig op te acteren. Omdat bij de start van de MGR bewust is gekozen voor een lean en mean organisatie die gericht is op de uitvoering van taken in de modules en minder op de bedrijfsvoering, ligt hier een risico. Veel taken zijn belegd bij derden, veelal GR-en. Andere taken zijn nu nog incidenteel belegd of hiervoor wordt apart expertise ingehuurd. Een organisatie als de MGR vraagt een bredere basis aan expertise op het vlak van de bedrijfsvoering die deels ingehuurd kan blijven van deelnemende gemeenten en GR-en en deels in eigen huis moet worden georganiseerd om structureel en tijdig te kunnen acteren op de wijzigingen in wet- en regelgeving. In 2021 zal hier een plan voor worden gemaakt, zodat uiterlijk in 2022 hierop een bredere basis voor de beheerorganisatie kan worden neergezet. Daarmee kunnen we dit risico op termijn beter mitigeren en voldoen we aan verwachtingen van gemeenten op dit brede terrein van de bedrijfsvoering van een GR.

Uitvoeringsrisico's met maatschappelijke impact

Het is duidelijk dat niet alle risico's een direct financieel gevolg hoeven te hebben.

Risico's in de uitvoering kunnen ook reputatieschade en negatieve effecten hebben op het realiseren van (maatschappelijke) doelstellingen. Het structureel niet realiseren van de beoogde maatschappelijke doelstellingen is wellicht het belangrijkste risico van een organisatie actief in het sociaal domein.

Het bereiken van maatschappelijke resultaten is in bijna alle gevallen in sterke mate afhankelijk van externe factoren zoals ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (aanbod van werk) voor het WSP en de samenwerking met andere ketenpartners zoals klantmanagers van sociale diensten en scholen. De focus van risicobeheersing ligt dan op het garanderen van de kwaliteit en effectiviteit van de eigen dienstverlening en de signaalfunctie op ontwikkelingen in die externe factoren.

Het expliciet benoemen van deze risico's op realiseren van de maatschappelijk impact per module zorgt er voor dat strategische keuzes ook de maatschappelijke afweging expliciet wordt gemaakt.

Een overkoepelend risico's voor alle modules zijn:

- Continuïteit van uitvoering door gebrek aan ondersteuning van medewerkers: ICT en kantoor.
- Kwaliteit van dienstverlening in de bejegening van partners en inwoners.
- De vraag of er op lange termijn voldoende financiering vanuit gemeenten beschikbaar blijft om de gewenste maatschappelijke doelen te realiseren.
- Vakmanschap en kwaliteit van de medewerkers en tijdig de goede medewerkers vinden en behouden en zich laten ontwikkelen in hun vakgebied

Specifieke uitvoeringsrisico's voor een module zoals:

- Juridische aansprakelijkheid in de contractering Inkoop en reputatierisico bij juridische procedures.
- Kwaliteit dienstverlening van gecontracteerde (jeugd)zorgaanbieders niet adequaat.
- Extra meldingen bij Regionaal Bureau Leerlingzaken en complexere meldingen terwijl er geen ruimte is in de formatie om op te schalen als er pieken in het werk zijn.
- Voor het realiseren van het aantal plaatsingen is het WSP afhankelijk van de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt wat betreft de vraag en van en kansen bij werkgevers en het aantal beschikbare kandidaten van gemeenten en UWV.



In overleg met de bestuurscommissies worden hier mitigerende acties vastgesteld.

Samenvatting

	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
1	Incident/hack ICT beveiliging/ AVG / ICT systeem niet beschikbaar	Laag	Hoog	200k of 20k per dag	DVO's RID De Liemers & De Connectie; Informatiebeveiliging beleid en beveiligde mobiele telefoons.
2	Loonkosten stijging SW > Begroting	40%		600k (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 bij 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	Uittreden van gemeenten bij submodule, module of MGR, waardoor deel van financiering wegvalt. Organisatie heeft hoge vaste kosten in de vorm van vaste dienstverbanden en heeft lage flexibiliteit bij veranderende opdrachten.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittreders worden gelegd.
6	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Medium	medium	50k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Goede contacten onderhouden met bureaus om snel mensen in te kunnen huren. Kosten worden dan wel hoger.