

Bundel – MGR – Algemeen Bestuur van 7 december 2023

- 1 Opening en vaststellen agenda
Agenda AB MGR SDCG 7 december 2023
- 2 Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname
Planning raadsbijeenkomsten
- 2.a Update werving en selectie nieuwe directeur/secretaris MGR
- 2.b Terugblik raadsinformatieavond 20 november 2023
- 3 Verslag vorige vergadering (bijlage 1)
Concept verslag AB 10 oktober 2023
bijlage 1 Concept verslag AB MGR SDCG 12 oktober 2023 voor AB van 7 december 2023
- 4 Ter informatie:
- 4.a Managementletter (bijlage 2)
bijlage 2 Managementletter 2023 MGR voor AB 7 december 2023
- 4.b Memo van accountant over vraag relatie rechtmatigheid GR en gemeenten (bijlage 2a)
Bijlage 2a informatie effect rechtmatigheid van een GR voor een gemeente voor AB 7 december 2023
- 4.c Reactie van MGR op managementletter (bijlage 3)
Bijlage 3 Reactie van Directie op Management Letter voor AB 7 december 2023
- 5 Ter bespreking: Risicobeeld 2023 – 2024 (bijlage 4)
Bijlage 4 Risicobeeld MGR 2023 en 24 voor AB 7 december 2023
- 6 Ter vaststelling: Kaders voor de begroting 2024/2025
- 6.a Memo kaders voor de begroting 2024/2025 (bijlage 5)
bijlage 5 Kaders begroting 2025 voor AB 7 december 2023
- 6.b Memo bestuurscommissie Onderwijs: formatie uitbreiding RBL 2024 (bijlage 5a)
bijlage 5a Memo evaluatie formatie uitbreiding RBL
- 6.c Memo bestuurscommissie Onderwijs: implementatie advies RBL (bijlage 5b)
bijlage 5b BC_Memo budget implementatie advies inrichting RBL
- 7 Ter vaststelling Normenkader 2023 (bijlage 6)
Bijlage 6 Normenkader 2023 voor AB van 7 december 2023
- 8 Ter vaststelling: Wijziging Regeling (bijlage 7, 7a)
Bijlage 7 Wijziging regeling MGR AB 7 december 2023
Bijlage 7a integraal gewijzigde regeling AB 7 december 2023
- 9 Rondje Bestuurscommissies
- 9.a Zorg: ontwikkelingen
- 9.a.1 Ter informatie: Bestuurscommissie Inkoop
Bestuurscommissie Inkoop:
Ter informatie: tarieven onderzoek proces op inhoud
Vanuit het DB
Ter besluitvorming: besluitvormingsproces tarieven onderzoek (presentatie)
- 9.a.2 Adviescommissie Regionale Zorg i.o. (bijlage 8)
a. Ter informatie: heidag 17 november
b. Ter vaststelling: instellingsbesluit adviescommissie reg. facilitering zorg (bijlage 8)
c. Ter informatie: er is een DVO in voorbereiding voor deze nieuwe module
Bijlage 8 Voorlegger AB instellingsbesluit adviescommissie voor AB 7 december 2023
- 9.b Onderwijs: ontwikkelingen (bijlage 9, 9a)
Ter vaststelling: jaarverslag RBL (bijlage 9, 9a)
Bijlage 9 jaarverslag RBL 2022–2023
bijlage 9a Jaarverslag RBL 2022–2023
- 9.c Participatie: ontwikkelingen (bijlage 10 en 11)
a. Ter vaststelling: addendum programmaplan 2024 WSP (bijlage 10)
b. Ter vaststelling: besluitvormingsproces eenmalige uitkering WgSW (bijlage 11)
c. Ter informatie: er is een DVO vastgesteld voor SROI taken WSP
Bijlage 10 Jaarplan WSP 2024 voor AB 7 december 2023
Bijlage 11 eenmalige uitkering SW voor AB 7 december 2023
- 10 Rondvraag



AGENDA

Overleg : Algemeen bestuur MGR SDCG

Datum : 7 december 2023

Tijd : 09.30-11.00 uur

Plaats : Vergaderzaal 4

AGENDAPUNTEN

1. **Opening en vaststelling agenda**
2. **Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname**
 - A. Update werving en selectie nieuwe directeur/secretaris MGR
 - B. Terugblik raadsinformatieavond 20 november 2023
3. **Verslagen**

Concept verslag AB 10 oktober 2023 bijlage 1
4. **Ter informatie:**
 - a. Managementletter bijlage 2
 - b. Memo van accountant over vraag relatie rechtmatigheid GR en gemeenten bijlage 2a
 - c. Reactie van MGR op managementletter bijlage 3
5. **Ter bespreking:** Risicobeeld 2023 – 2024 bijlage 4
6. **Ter vaststelling:** Kaders voor de begroting 2024/2025
 - a. Memo kaders voor de begroting 2024/2025 bijlage 5
 - b. Memo bestuurscommissie Onderwijs: formatie-uitbreiding RBL 2024 bijlage 5a
 - c. Memo bestuurscommissie Onderwijs: implementatie advies RBL bijlage 5b
7. **Ter vaststelling:** Normenkader 2023 bijlage 6
8. **Ter vaststelling:** Wijziging Regeling bijlage 7,7a
9. **Rondje bestuurscommissies**
 - A. **Zorg: ontwikkelingen**
 1. Bestuurscommissie Inkoop:
Ter informatie: tarieven onderzoek proces op inhoud

Vanuit het DB
Ter besluitvorming: besluitvormingsproces tarieven onderzoek presentatie
 2. Adviescommissie Regionale Facilitering Zorg i.o.
 - a. **Ter informatie:** heidag 17 november
 - b. **Ter vaststelling:** instellingsbesluit adviescommissie reg. facilitering zorg bijlage 8



c. **Ter informatie:** er is een DVO in voorbereiding voor deze nieuwe module

B. Onderwijs: ontwikkelingen

Ter vaststelling: jaarverslag RBL

bijlage 9,9a

B. Participatie: ontwikkelingen

a. **Ter vaststelling:** addendum programmaplan 2024 WSP

bijlage 10

b. **Ter vaststelling:** besluitvormingsproces eenmalige uitkering WgSW

bijlage 11

c. **Ter informatie:** er is een DVO vastgesteld voor SROI taken WSP

10. Rondvraag

11. Sluiting



Verslag

Overleg	: Algemeen bestuur MGR SDCG
Datum	: 12 oktober 2023
Tijd	: <u>9.30 – 11.00 uur</u>
Plaats	: Gemeentehuis Westervoort, zaal 4
Notulen	: Natasja van Beers, MGR
Aanwezig	: Joyce Zwaga - Komen, Duiven, plaatsvervanger Marco van der Wel, Arnhem, plaatsvervanger Dorus Klomberg, Rheden Nick Hubers, Lingewaard Marinka Mulder, Renkum en voorzitter bestuurscommissie Onderwijs Arthur Boone, Zevenaar Guido van Vulpen, Wageningen Simon Warmerdam, Rozendaal Stef Bijl, voorzitter bestuurscommissie Participatie Gea Hofstede, voorzitter bestuurscommissie Zorg Hermien Wiselius, MGR Sjoerd Bergsma, MGR Sterre Voskamp, MGR
Afwezig mkg:	Birgit van Veldhuizen, Doesburg Johannes Goossen, Duiven Paul Smeulders, Arnhem Rik van den Dam, Overbetuwe Peter Pennenkamp, Westervoort

1. Opening en vaststelling agenda

De plaatsvervangend voorzitter opent de vergadering. In verband met de afwezigheid van Johannes Goossen zal Dorus Klomberg de vergadering voorzitten. Bij afwezigheid van Paul Smeulders is Marco van der Wel aanwezig. De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname

a. Regionale raadsinformatiebijeenkomst voor GR-en op 20 november 2023

Deze raadsinformatiebijeenkomsten worden samen met andere GR-en vanuit de griffies georganiseerd. Zij zullen dit twee keer per jaar organiseren. De MGR zal dus niet langer zelfstandig raadsbijeenkomsten houden. Verzoek om dit bij jullie raden onder de aandacht te brengen om zo een goede opkomst te krijgen.

Hermien stelt Sterre voor en licht toe waarom zij bij deze vergadering aanwezig is.

Dorus geeft een update over het wervingsproces voor de vacature directeur/secretaris. Uit de interne ronde zijn geen kandidaten gekomen. De vacature is daarom extern uitgezet en is te delen via social media.



3. Verslagen

Het verslag AB 7 september 2023 wordt ongewijzigd vastgesteld.
De besluitenlijst wordt vastgesteld.

4. Ter kennisname: Halfjaarrapportage MGR

a. Mondelinge toelichting voorzitters Bestuurscommissies

Dorus Klomberg geeft aan dat de bestuurscommissies de halfjaarrapportage hebben besproken. Hij verzoekt de voorzitters van de bestuurscommissies dit toe te lichten. Daarbij is het ook goed om wat achtergronden te horen over de feitelijke resultaten van het afgelopen half jaar en andere ontwikkelingen met elkaar te delen.

Stef Bijl geeft een terugkoppeling namens de bestuurscommissie Participatie. De resultaten en doorkijk zijn fors positief vanuit participatie. Men is erg tevreden over zowel het resultaat als de wijze waarop ze meegenomen worden in het proces. Er zijn wel zorgen over de ontwikkelingen van de CAO van de SW medewerkers. De heer Bijl zou dan ook graag een collectief signaal willen afgeven. De voorzitter kan daarin meegaan.

Stef Bijl deelt mee dat het WSP zal verhuizen naar een locatie van Scalabor. De samenwerking tussen WSP en UWV lijkt vooralsnog voorspoedig te verlopen en er wordt goed samengewerkt. Het jaar 2024 is een belangrijk jaar voor Scalabor. Er zijn twee onderzoeken gestart: positioneren leerbedrijf en inrichting structuur toekomstbestendig maken. In 2024 moet ook een besluit worden genomen over de voortzetting van het aanwijzingsbesluit voor de SW medewerkers na 2025 en daarmee het werkgeverschap via de MGR.

Marinka Mulder: ook voor Onderwijs is het resultaat positief. Dit positieve resultaat van onderwijs komt mede ook omdat de formatie nog niet geheel is ingevuld. Dit is dus geen structureel resultaat. Er wordt scherp in de wind gevaren, compliment aan de managers van MGR. Simon Warmerdam vraagt of het tekort aan formatie consequenties heeft in de uitvoerbaarheid van de werkzaamheden. Men heeft geprobeerd om de tekorten onderling op te vangen. Joyce Zwaga geeft aan dat zij een signaal heeft gekregen over bereikbaarheid van leerplichtambtenaren. Hermien zal dit signaal doorgeven. De werkdruk voor leerplichtconsulenten is nog steeds heel hoog.

Gea Hofstede: Er is een positief resultaat bij de module Inkoop Zorg. Zij deelt vervolgens de laatste ontwikkelingen wat betreft de inkoop van zorg, zoals het verlengen van de inkoop van beschermd wonen met twee jaar. Het tariefonderzoek voor een groot aantal zorgvormen is opgestart.

Beheer: Er is een positief resultaat. De post opleidingskosten is bij Beheer geplaatst wat ook zorgt voor een goed resultaat. Ook de rente op de schatkist zorg voor het positieve resultaat.

Het DB heeft ook naar de stukken gekeken. Het DB constateert dat er bij de module Werkgeverschap SW een saldo wordt verwacht van ruim 3.5 miljoen wanneer de CAO SW voor 2023 niet wordt opengebroken. Het bedrag van de eenmalige uitkering bedraagt 1,3 miljoen. Dit is nog niet verwerkt in deze prognose. Het saldo na uitbetaling van een eenmalige uitkering bedraagt ca. 2.2 miljoen. Wanneer de CAO SW in 2023 niet wordt opengebroken, wordt dit bedrag van het saldo na vaststelling van de jaarrekening over 2022 terugbetaald aan de deelnemende gemeenten.



Besluit AB

- Het AB neemt kennis van de halfjaarrapportage van de MGR over 2023 en de reactie en adviezen van het DB en de bestuurscommissies.
- Het AB stemt in met het voorstel van de bestuurscommissie om in december 2023, een eenmalige netto uitkering te verstrekken aan de SW medewerkers, passend binnen de gereserveerde ruimte in de begroting en in lijn met de eenmalige uitkering van de CAO gemeenten. Indien de CAO SW wordt opengebroken voor het uitbetalen van deze eenmalige uitkering, kan het daarvoor gereserveerde budget worden ingezet voor de effecten van de CAO.

5. Ter besluitvorming: Formeel verzoek nieuwe module Regionale Facilitering Zorg

De vorige AB vergadering hebben we uitgebreid stilgestaan bij het verzoek van het RPO Zorg voor de nieuwe module Regionale Facilitering Zorg. Het RPO Zorg heeft ingestemd met de voorwaarden die de MGR heeft geformuleerd. De colleges hebben de afgelopen weken hier een besluit opgenomen of gaan dat de komende week doen. We hebben een terugkoppeling gehad dat bij 6 gemeenten die besluit is genomen. Voor de andere 45 gemeenten hebben we nog geen bericht ontvangen of wordt dat de komende week besproken. In de besluitvorming zullen we dus een voorbehoud moeten maken voor wat betreft het verzoek van de 11 colleges. Daarnaast moeten we ook een formeel voorbehoud maken op het feit dat de regeling nog niet is gewijzigd. Ook dat proces vraagt stappen bij colleges en raden omdat de raden de colleges toestemming moeten geven om de regeling te wijzigen. We hopen dat op 7 december formeel te kunnen bekrachtigen als AB, maar het ziet er naar uit dat dit ook krap wordt. De volgende stap is voorbereiden van alle acties, waaronder een DVO opstellen. De voorbereidingskosten die de MGR in 2023 moet maken voor deze nieuwe module van ca. € 22.000 wordt in rekening gebracht bij de deelnemende gemeenten. Dit past in de regionale begroting Jeugd die door Arnhem wordt beheerd.

Marinka Mulder geeft aan dat dit verzoek gedaan is met een reden. Het is daarom goed om te kunnen bekijken of hiermee het doel is gehaald. Dorus geeft aan dat daarom is afgesproken een evaluatie te houden na twee jaar. De vragen die we hierover hebben, moeten wel goed worden geformuleerd. Deze vragen zullen worden opgesteld en meegenomen naar het evaluatiemoment. De vragen bij de evaluatie zullen bij start van deze nieuwe module in het AB geagendeerd worden.

Besluit AB

- Het AB besluit op verzoek van de 11 colleges, onder voorbehoud dat alle 11 colleges dit formele verzoek doen en de gemeenteraden voor het eind van het jaar toestemming geven tot wijziging van de regeling, een nieuwe module Regionale Facilitering Zorg vanaf 1 januari 2024 bij de MGR onder te brengen.
- Het AB verzoekt het DB de voorbereiding ter hand te nemen, waaronder het opstellen van een DVO en daarbij te kijken wat er nodig is voor de wijziging van de regeling in 2024 en een evaluatie in 2025.
- Het AB besluit dat de kosten van deze voorbereiding in 2023, begroot op € 22.000 aan de deelnemende gemeenten in het RPO Zorg in rekening wordt gebracht via de regionale begroting Jeugd 2023.

6. Ter bespreking: Accountantscontrole 2023

Het AB wordt gevraagd (bijzondere) aandachtspunten aan te reiken voor de accountantscontrole over 2023.



Sjoerd geeft een korte toelichting. Er zijn dit jaar geen grote wijzigingen maar er is wel voor het eerst sprake van de rechtmatigheidsverantwoording door het DB. Dorus vraagt of we bij de accountant zouden kunnen checken of we dit goed hebben ingericht en of dit intern een andere werkwijze betekent. Sjoerd licht toe dat het bij MGR in het kader van rechtmatigheid voornamelijk gaat over schatkistbankieren en Europese aanbestedingen.

Arthur Boone merkt op dat zij zich als gemeente zorgen maken over de toegestane fout- en onzekerheidsmarges van de gemeenten. Worden alle percentages van verbonden partijen bij elkaar opgeteld voor de gemeente?

Nick Hubers heeft een vraag over hoe het zit met de ICT verantwoording en of de huisaccountant daar op let. Is er daarmee dan ook sprake van dat er dubbel werk gedaan gaat worden door verschillende accountants van bijv. de RID en de MGR. Sjoerd geeft aan dat hieraan de voorkant aandacht aan wordt besteed, zodat er geen sprake is van dubbel werk.

Dorus geeft aan dat hij de genoemde punten van Nick namens Lingewaard helder vindt en constateert dat er verder geen specifieke aandachtspunten zijn.

7. Ter besluitvorming: Vergaderplanning AB 2024

Er zijn 5 data ingepland voor AB vergaderingen. De juni vergadering zou eventueel als reserve kunnen dienen. Mocht deze doorgaan dan neemt Nick Hubers taart mee.

Besluit AB

Het AB stelt het vergaderrooster van het AB voor 2024 vast

8. Rondvraag

Complimenten voor de goed georganiseerde en voorbereide vergadering namens Simon Warmerdam van Rozendaal.

9. Sluiting

De vergadering wordt om 10:06 uur gesloten.

BESLUITENLIJST 2023		
Algemeen Bestuur MGR SDCG		
Nr.	Datum AB	Besluit
B01	30-3-2023	- Het AB heeft het accountantsverslag en de reactie van de directie in aanwezigheid van de accountant besproken. - Het AB stemt er mee in om de bestemmingsreserve SW eind 2022 niet te verlagen in verband met de verwachte stijging van loonkosten SW in 2023. - Het AB stelt het concept jaarverslag en jaarrekening 2022 vast, en verleent decharge aan het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid. - Het AB stemt in met toezending aan de gemeenteraden ter informatie.
B02	30-3-2023	Het AB besluit om het voorstel van de bestuurscommissie over te nemen. We nemen een 'winstwaarschuwing' over de verwachte begrotingswijziging in 2024 mee in de kaderbrief voor de raden.
B03	30-3-2023	- Het AB heeft kennis genomen van de adviezen van de bestuurscommissies over de accentverschuivingen in het programmaplan 2023 en het concept programmaplan 2024. - Het AB heeft kennis genomen van de adviezen van de bestuurscommissies bij de concept gewijzigde begroting 2023 en besluit om deze gewijzigde begroting 2023 voor zienswijze naar de raden te sturen. - Het AB heeft kennis genomen van de adviezen van de bestuurscommissies over de concept meerjarenbegroting 2024-2027 en besluit om deze concept meerjarenbegroting voor zienswijze naar de raden te sturen.
B04	30-3-2023	Het AB neemt kennis van de concept aanbiedingsbrief met kaderbrief die het dagelijks bestuur heeft opgesteld op grond van de concept begrotingswijziging 2023 en het concept programmaplan als onderdeel van het concept meerjarenbegroting 2024-2027 en de samenvatting van het vastgestelde jaarverslag en jaarrekening 2022. Het AB stemt ermee in deze aanbiedingsbrief met kaderbrief toe te voegen aan de stukken die naar de colleges en raden gaan.
B05	30-3-2023	- Het AB heeft kennis genomen van de input van de raden op de raadsinformatiebijeenkomst op 27 maart. - Het AB stemt in met de voorgestelde wijzigingen van de regeling van de MGR inclusief de twee voorgestelde aanpassingen en wacht de zienswijze van de raden af.
B06	07-09-2023	Het AB stelt het profiel voor de directeur/secretaris vast. In het profiel wordt uitgegaan van een full time functie. Het AB besluit deze omvang per 1 september 2023 ook van toepassing te verklaren op het dienstverband van de huidige directeur/secretaris. Arthur Boone zal namens het AB zitting hebben in de selectiecommissie. Johannes Goossen namens het DB.
B07	07-09-2023	- Het AB besluit de Financiële verordening 2023 en controleverordening 2023 vast te stellen. - Het AB besluit het huidige Controleprotocol, vastgesteld op 5 december 2019, met ingang van 1 januari 2023 te laten vervallen.
B08	07-09-2023	- Het AB neemt kennis van de zienswijzen van de gemeenteraden en reactienota van het DB aan de gemeenteraden - Het AB besluit de gewijzigde begroting 2023 en het programmaplan en begroting 2024 definitief vast te stellen.

B09	07-09-2023	• Het AB neemt kennis van de zienswijzen van de gemeenteraden en de reactienota van het DB. • Het AB besluit het aangepaste ontwerp van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling definitief vast te stellen. • Het AB stuurt de reactienota ter informatie aan de gemeenteraden. • Het AB stuurt het aangepaste ontwerp van de gewijzigde gemeenschappelijke regeling aan de colleges met het verzoek hier mee in te stemmen, en hun raden te vragen toestemming te verlenen voor definitieve wijziging per 1 januari 2024.
B10	07-09-2023	• Het AB antwoord positief op het verzoek van het RPO Zorg om het regiosecretariaat, regio advies jeugd en regionale projecten jeugd onder de MGR te brengen, met in achtneming van de volgende randvoorwaarden: ○ Er komt een formeel verzoek van alle colleges ○ Er komt een jaarlijks vastgesteld uitvoeringsplan waarin de taken en regionale projecten die bij de MGR worden belegd inclusief het bijbehorend budget staan vastgesteld. ○ In november 2023 wordt door colleges het uitvoeringsplan 2024 met concept uitvoeringsplan 2025 vastgesteld ○ De deelnemende gemeenten maken duidelijke en niet vrijblijvende afspraken over het bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap en eigenaarschap dat opgenomen wordt in de DVO. • Het AB van de MGR zal de evaluatie van deze nieuwe module meenemen in haar evaluatie van de regeling binnen deze collegeperiode om te onderzoeken of de werkwijze rond deze nieuwe module Regionale Facilitering Zorg voldoet aan de hierboven genoemde voorwaarden. • Het AB is bereid in het voorjaar van 2024 de regeling te wijzigen zodat de formulering en kostenverdeelsleutel van de nieuwe module beter aansluiten bij de concrete opdracht, zoals in het door college vastgesteld uitvoeringsplan is opgenomen.
B11	07-09-2023	• Het AB neemt kennis van het jaarverslag klachten 2022 • Het AB neemt kennis van het jaarverslag IBP 2022 • Het AB neemt kennis van het toezichtsverslag 2022 Gelders Archief
B12	12-10-2023	• Het AB neemt kennis van de halfjaarrapportage van de MGR over 2023 en de reactie en adviezen van het DB en de bestuurscommissies. • Het AB stemt in met het voorstel van de bestuurscommissie om in december 2023, een eenmalige netto uitkering te verstrekken aan de SW medewerkers, passend binnen de gereserveerde ruimte in de begroting en in lijn met de eenmalige uitkering van de CAO gemeenten. Indien de CAO SW wordt opengebroken voor het uitbetalen van deze eenmalige uitkering, kan het daarvoor gereserveerde budget worden ingezet voor de effecten van de CAO.
B13	12-10-2023	• Het AB besluit op verzoek van de 11 colleges, onder voorbehoud dat alle 11 colleges dit formele verzoek doen en de gemeenteraden voor het eind van het jaar toestemming geven tot wijziging van de regeling, een nieuwe module Regionale Facilitering Zorg vanaf 1 januari 2024 bij de MGR onder te brengen. • Het AB verzoekt het DB de voorbereiding ter hand te nemen, waaronder het opstellen



		van een DVO en daarbij te kijken wat er nodig is voor de wijziging van de regeling in 2024 en een evaluatie in 2025. • Het AB besluit dat de kosten van deze voorbereiding in 2023, begroot op € 22.000 aan de deelnemende gemeenten in het RPO Zorg in rekening wordt gebracht via de regionale begroting Jeugd 2023.
B14	12-10-2023	• Het AB stelt het vergaderrooster van het AB voor 2024 vast.

Vastgesteld op 7 december 2023

J. Goossen

H.H. Wiselius

Voorzitter

secretaris

Managementletter 2023

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland

21 november 2023 | definitief



Bedankt voor het vertrouwen

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



Navigatie:

De digitale versie van dit document is vanaf de inhoudsopgave interactief. Aan de hand van de navigatiebalk onderaan de pagina en/of de menustructuur bovenaan de pagina kan door het document genavigeerd worden.



VORIGE PAGINA



VOLGENDE PAGINA



INHOUDSOPGAVE

Als onderdeel van de controle van de jaarrekening 2023 van uw organisatie hebben we een interimcontrole uitgevoerd. Naar aanleiding van deze controle, ontvangt u onze bevindingen en aanbevelingen. Deze zijn bedoeld als constructieve input voor de directie en het Dagelijks Bestuur als onderdeel van het continu veranderen en verbeteren van de beheersing van uw organisatie. We hebben met een  aangegeven dat opvolging van deze aanbevelingen nodig is voor onze accountantscontrole.

Onze interimcontrole voldoet aan het Nederlands recht en de bijbehorende controlestandaarden. We benadrukken dat onze controle niet specifiek is gericht op fraudeopsporing. De verantwoordelijkheid voor het voorkomen en ontdekken van fraude ligt bij het Dagelijks Bestuur, niet bij de accountant. De accountant is wel verantwoordelijk voor het overwegen van fraude-gerelateerde risico's in de controleplanning en -uitvoering. Voor een nadere toelichting hierover verwijzen wij naar de opdrachtbevestiging.

Tot slot bedanken we u voor uw medewerking en de goede samenwerking tijdens onze werkzaamheden.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman Accountants Fiscalisten

w.g. drs. G.J. Bouwhuis RA

w.g. mw. H.G.J. de Feiter RA

Inhoudsopgave

1. Kernpunten

2. Algemene beheersing

3. Voorbereiding
Rechtmatigheids-
verantwoording

4. Beheersing processen

5. Aandachtspunten
jaarrekening

6. Actualiteiten en
ontwikkelingen

7. Afsluiting



1. Kernpunten

Algemene beheersing

De interne beheersing is op orde. De interne beheersingsrisico's zijn afgedekt. Aandacht voor het voorkomen van fraude neemt de afgelopen jaren toe. Uw organisatie besteedt aandacht aan het verkrijgen van een goede cultuur en neemt maatregelen om fraude te voorkomen. Er is een fraude risico analyse.

Aandachtspunten van het Algemeen Bestuur

Wij voeren de jaarrekeningcontrole in opdracht van het Algemeen Bestuur uit. Bij de start van onze werkzaamheden hebben wij gevraagd, of er zaken zijn waarvan het Algemeen Bestuur graag wil dat we hier bij de controle specifiek aandacht voor hebben.

Voor de jaarrekeningcontrole 2023 hebben wij geen aandachtspunten van het Algemeen Bestuur meegekregen waarover wij specifiek moeten rapporteren.

Klaar voor de rechtmatigheidsverantwoording in 2023

Uw organisatie heeft de juiste voorbereidingen getroffen om de rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening 2023 op te kunnen nemen en daarbij een goede onderbouwing te kunnen geven.



2. Algemene beheersing: het beeld van de organisatie

Algemeen

Net als in 2022 laat de interimcontrole 2023 zien dat de organisatie, financiële beheersing en verantwoording in control zijn.

- **Aanpassing gemeenschappelijke regeling**

Op 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) gewijzigd. Deze aanpassing heeft ten doel de betrokkenheid van gemeenteraadsleden te vergroten en de controle op samenwerkingsverbanden tussen lokale overheden te versterken. De wijziging geeft hen meer rechten, zoals het recht om een zienswijze in te dienen, een adviescommissie in te stellen, een enquête uit te voeren en afspraken te maken over evaluatie en uittreding. Er is een implementatieperiode van twee jaar. Uiterlijk 1 juli 2024 dient de overeenkomst van de gemeenschappelijke regeling hierop aangepast te worden.

De herziening van de Regeling van de MGR is voorgelegd aan de deelnemende gemeenten en zal in de komende periode worden vastgesteld.

- **Werkzaamheden Scalabor**

Voor 2023 zijn afspraken gemaakt met Scalabor inzake de oplevering van een gewaarmerkte verantwoording van de salariskosten WSW. Hierdoor ontvangt de MGR direct een waarborg voor de juistheid en volledigheid van deze kosten.

Wij adviseren u de oplevering van deze verantwoording te leggen voor de start van de controle van de MGR en hierbij ook afspraken te maken over de rechtmatigheidsverantwoording.

Wij adviseren u aan deze verantwoording ook de waarborg inzake de rechtmatigheid van de verstrekte loonkostensubsidies toe te voegen.

- **Informatiebeveiliging en ICT**

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

De ICT van de MGR is uitbesteed aan de RID. Met ingang van 2022 is een nieuwe Service Level Agreement (SLA) opgesteld voor onbepaalde tijd maar deze is nog niet geformaliseerd (ondertekend). In de SLA zijn afspraken gemaakt over de inhoud van de dienstverlening en de rapportages.

Wij adviseren u de dienstverleningsovereenkomst met de RID te formaliseren en de RID te verzoeken de afgesproken rapportages op te leveren.

De MGR heeft een informatiebeveiligingsplan en de gewenste functies in het kader van de AVG zijn ingeregeld. In 2024 wordt een update van het IT-beleid verwacht.

2. Algemene beheersing: planning & control cyclus

De planning & control cyclus is van cruciaal belang voor het effectieve beheer en draagt bij aan het waarborgen van financiële transparantie en verantwoordingsplicht. Deze cyclus biedt de mogelijkheid om inzicht te krijgen in de financiële situatie van de organisatie en stelt de organisatie in staat om tijdig te reageren op zowel financiële uitdagingen als kansen.

- **Begroting**

De begroting 2023 is vastgesteld in september 2022. In september 2023 heeft het Algemeen Bestuur bij de eerste begrotingswijziging 2023 besloten het programma overhead op te heffen en de overheadkosten toe te delen aan de verschillende modules. Dit vraagt een separaat overzicht overhead in de jaarstukken 2023. !

In deze begrotingswijziging wordt een stijging van de lasten aangekondigd van € 6,2 miljoen, met name veroorzaakt door de CAO stijging SW en de incidentele uitkering.

Het BBV stelt een aantal eisen aan de begroting. Wij hebben uw begroting 2023 aan deze regels getoetst. Wij hebben vastgesteld dat de begroting voldoet aan de voorschriften uit het BBV. Het uitstaande recht inzake de verlofdagen en de toekomstige normen van de beleidsindicatoren zijn weloverwogen niet opgenomen.

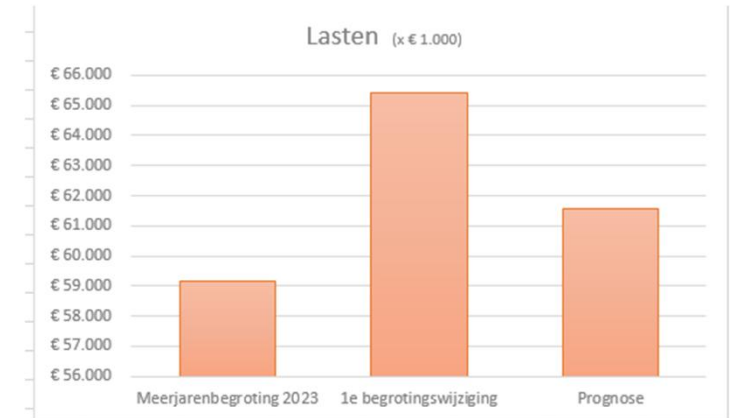
- **Tussentijdse informatievoorziening**

De tussentijdse informatievoorziening maakt het mogelijk om de financiële prestaties regelmatig te evalueren en, indien nodig, bij te sturen.

De tussentijdse informatievoorziening bestaat uit een halfjaarrapport. De prognose laat een daling van de kosten zien van € 3,8 miljoen. Op 12 oktober 2023 heeft het Algemeen Bestuur hiervan kennis genomen, maar dit heeft niet geleid tot een aanpassing van de begroting.

Wij adviseren u de prognose in het halfjaarrapport om te zetten in een begrotingswijziging. !

Het verloop van de lasten schommelt over het jaar 2023 van € 59 miljoen naar € 65 miljoen naar € 61 miljoen.



- **Jaarrekening**

In de jaarrekening wordt aan externe partijen verantwoording afgelegd over de financiële gezondheid en prestaties van de organisatie. Over de jaarrekening rapporteren wij in ons accountantsverslag.

3. Voorbereiding rechtmatigheidsverantwoording

Vanaf het jaar 2023 is het verplicht om een rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening op te nemen. Dit houdt in dat het Dagelijks Bestuur zelf verantwoordelijk is voor het afleggen van verantwoording over de naleving van wet- en regelgeving. De accountant geeft vervolgens een oordeel over de getrouwheid van deze rechtmatigheidsverantwoording.

Om een deugdelijke grondslag van de rechtmatigheidsverantwoording te waarborgen, wordt door de organisatie verbijzonderde interne controle uitgevoerd. Een tijdige afronding van deze verbijzonderde interne controle is cruciaal, omdat deze bevindingen van invloed zijn op de controle van de jaarrekening. Dit nieuwe vereiste markeert een belangrijke ontwikkeling in de transparantie en verantwoordingsplicht van organisaties.

Onze algemene indruk is dat uw organisatie voorbereid is op de rechtmatigheidsverantwoording.

- **Financiële verordening en controleverordening**

Als gevolg van de invoering van de aanpassing van de gemeentewet bij de introductie van de rechtmatigheidsverantwoording dienen de financiële verordening (gebaseerd op artikel 212 gemeentewet) en de controleverordening (gebaseerd op artikel 213 van de gemeentewet) aangepast te worden. Uw organisatie heeft deze verordeningen aangepast en deze voldoen aan de gewijzigde wetgeving. De financiële verordening en de controleverordening zijn op 7 september 2023 vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Beide verordeningen gelden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023.

Wij adviseren u alleen de geldende financiële verordening en controleverordening te publiceren op overheid.nl.

Wij adviseren u in de financiële verordening een aanvulling op te nemen hoe om te gaan met overhevelen van niet-bestede budgetten.



3. Voorbereiding rechtmatigheidsverantwoording

- **Controleprotocol**

In het verlengde van de nieuwe controleverordening is er geen separaat controleprotocol meer opgesteld.

Wij adviseren u in de controleverordening de te hanteren materialiteit voor de accountant expliciet te benoemen, in plaats van te verwijzen naar het programma van eisen van de offerteprocedure accountant.

Wij adviseren u het controleprotocol van 2019 te laten vervallen en te verwijderen van overheid.nl

- **Verantwoordingsgrens rechtmatigheidsverantwoording**

In de financiële verordening in artikel 10 lid 2 heeft het Algemeen Bestuur de verantwoordingsgrens op 1% van de lasten en dotaties aan reserves gesteld. In lid 3 is opgenomen dat in de paragraaf bedrijfsvoering fouten of onduidelijkheden groter dan 0,1% dienen te worden toegelicht.

- **Intern controleplan**

Om de rechtmatigheidsverantwoording een juiste basis te geven is het raadzaam voorafgaand aan de werkzaamheden een intern controleplan op te stellen. Uw organisatie heeft een intern controleplan in 2020 opgesteld. Dit plan is de basis voor de uitvoering in 2023.

Wij adviseren u dit plan te actualiseren en daarin de volgende aanvullingen op te nemen:

- Theoretisch kader rechtmatigheidsverantwoording
- Theoretisch kader three lines of defense
- Eindverantwoordelijke VIC
- Per proces rechtmatigheid/ getrouwheid benoemd
- Proces opvolging bevindingen voorgaand jaar
- Periodiciteit terugkoppeling proceseigenaar, MT en DB

- **Processen**

Om het controleplan volledig te maken adviseren wij u de verbijzonderde interne controle op treasury alsnog toe te voegen.

Wij adviseren u om op het proces investeringen verbijzonderde interne controle uit te voeren en dit alsnog op te nemen in het controleplan.

- **Onderscheid getrouwheid en rechtmatigheid**

De kadernota rechtmatigheid schrijft voor dat voorwaarden die direct van invloed zijn op de verslaggeving c.q. het getrouwe beeld van de jaarrekening aantasten niet mogen worden opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.

Wij adviseren u bij de toetspunten nadrukkelijk het onderscheid tussen getrouwheid en rechtmatigheid weer te geven om de koppeling naar de rechtmatigheidsverantwoording eenduidig te kunnen leggen.

3. Voorbereiding rechtmatigheidsverantwoording

- **Opvolging aanbevelingen voorgaand jaar**

Door de opvolging van de aanbevelingen te toetsen, kan de organisatie leren van eerdere ervaringen. Dit stelt de organisatie in staat om hun interne controleprocessen voortdurend te verbeteren en aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe risico's.

Wij adviseren u de opvolging van de VIC per proces op te nemen en te bewaken.

- **Normenkader 2023**

Een normenkader is een inventarisatie van de relevante wet- en regelgeving die van toepassing is op de financiële beheershandelingen van de organisatie. Het normenkader dient als basis voor het beoordelen van de rechtmatigheid van deze handelingen, zowel door de organisatie zelf als door de accountant. Het normenkader helpt om de risico's op onrechtmatigheden te identificeren en te beheersen. Het normenkader dient jaarlijks te worden geactualiseerd en vastgesteld door de Algemeen Bestuur.

Het Algemeen Bestuur van uw organisatie zal het normenkader 2023 op 7 december 2023 vaststellen.

- **Voortgang verbijzonderde interne controle**

De uitvoering van de verbijzonderde interne controle ligt in lijn met de planning.

- **De rechtmatigheid van de inkoop**

Door uw organisatie is tussentijds een beoordeling uitgevoerd op het volgen van een rechtmatige inkoopprocedure, gericht op de inkoop boven de Europese aanbestedingsgrens en op het intern inkoopbeleid.

Europese aanbestedingen

Intern is over het 1^e half jaar de uitgaven van de afgelopen 4 jaar beoordeeld in hoeverre hiervan de inkoopprocedure rechtmatig is gevolgd. Hieruit zijn vooralsnog geen onrechtmatigheden naar voren gekomen.

Intern inkoopbeleid

Er is tijdens het inkoopproces gecontroleerd of de juiste inkoopprocedure gevolgd wordt.

Wij adviseren u hierop verbijzonderde interne controle uit te voeren waarbij aandacht wordt besteed aan:

- *de toetspunten uit te werken in een checklist;*
- *een koppeling in de toetspunten te leggen naar de artikelen uit het intern inkoopbeleid;*
- *de geselecteerde inkoopprocedures te onderbouwen met documentatie;*
- *te toetsen aan het intern inkoopbeleid (gids proportionaliteit).*

- **Rapportage**

In juni 2023 zijn de eerste uitkomsten van de verbijzonderde interne controle gerapporteerd aan het Dagelijks Bestuur.

4. Inzicht in de ontwikkeling van de beheersing van de processen

In de komende pagina's nemen wij u mee in de risico's en aanbevelingen van de processen.

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 risico de voortgang van de aanbevelingen weer. Het jaartal van ontstaan is per risico opgenomen.

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

De kleuren geven de status van de opvolging weer:

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



4. Risico's en aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2023	
Inkopen Crediteuren stamgegevens (ML 2020)	De mutaties in de crediteurenstamgegevens worden door de GR 1Stroom ingevoerd. Hier vindt vier-ogen-principe plaats. Hierdoor ontstaat het risico dat er geld uit de MGR weg vloeit dat niet besteed is aan de MGR.	<i>Wij <u>adviseren</u> u een interne controle uit te voeren op de mutaties in de crediteurenstamgegevens.</i>	Onderhanden Er wordt een controle uitgevoerd op de mutatie van de crediteurstamgegevens en op de logging van de mutaties door de controller. Deze controles liggen alleen niet zichtbaar vast.	
Rechten Key2 (ML 2022)	De rechten tot het muteren van data in de financiële administratie bij de MGR is belegd bij een aantal medewerkers van de 1Stroom die daar gezien hun rol en taak geen rechten in zouden mogen hebben. Hierdoor ontstaat het risico dat er onterechte mutaties worden doorgevoerd in de financiële administratie van de MGR.	<i>Wij <u>adviseren</u> u de rechten op de applicaties van de MGR periodiek te toetsen en deze toetsing op te nemen in het intern controleplan.</i>	Gereed De autorisaties zijn aangepast.	
Betalingen Hashtotals (ML 2023)	De Sepa-betaalbestanden leveren een SHA01 code. SHA-256 is een veiligere en nieuwere cryptografische hashfunctie. Het gebruik van SHA-1 (Secure Hash Algorithm 1) voor hashberekeningen brengt een aanzienlijk beveiligingsrisico met zich mee. SHA-1 is een verouderde hashfunctie die gevoelig is gebleken voor bepaalde aanvallen, met name de mogelijkheid van botsingen.	<i>We <u>adviseren</u> u om gebruik te maken van veilige hashfuncties, zoals SHA-256, om het risico van botsingen en andere cryptografische aanvallen te verminderen.</i>	Nieuwe bevinding	

5. Aandachtspunten jaarrekeningcontrole

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

- **SKN aanleverportaal**

De op te leveren documenten voor de jaarrekeningcontrole vragen wij op via het SKN-aanleverportaal. Begin januari 2024 krijgt u toegang. Wij gaan gebruik maken van een nieuw portaal. Hierover wordt u binnenkort geïnformeerd.

- **Tijdigheid voorbereidingen**

Wij vragen een tijdige voorbereiding voor de concept jaarrekening en het jaarrekeningdossier, waaronder ook de controles en rapportages inzake de rechtmatigheidsverantwoording.

- **Paragraaf Openbaarheid van bestuur**

De BBV heeft de paragraaf Openbaarheid van Bestuur voor de begroting en de jaarstukken als verplicht gesteld.

- **Onderbouwing prestaties (getrouwheid)**

Een steekproef uit te voeren op de onderbouwing van de geleverde prestaties over het tweede half jaar.

- **Overhead**

Een overzicht overhead op te nemen in de jaarstukken.

- **Gewaarmerkt overzicht salariskosten wsw en loonkostensubsidie**

De tijdigheid van de oplevering van het gewaarmerkte overzicht salarissen en loonkostensubsidie.

Planning:



De jaarrekeningcontrole is gepland in week 6.

5. Aandachtspunten jaarrekeningcontrole

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

- **Rechtmatigheidsverantwoording**

Tijdige afronding van de verbijzonderde interne controle en de verwerking van de uitkomsten hiervan in de rechtmatigheidsverantwoording.

- **Paragraaf Bedrijfsvoering in het jaarverslag**

In de paragraaf Bedrijfsvoering een toelichting op te nemen over de maatregelen welke zijn genomen om verbeteringen aan te brengen voor het voorkomen van de fouten en onduidelijkheden uit de rechtmatigheidsverantwoording. Daarnaast nader in te gaan op het eventueel niet-naleven van de interne inkoopprocedures en de Wet FIDO met bijbehorende regelingen.

6. Actualiteiten en ontwikkelingen

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

- **Wet Bescherming Klokkenluiders**

Per 18 februari 2023 geldt de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders. Deze vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders. De Wet bescherming klokkenluiders eist een verscherpte interne klokkenluiderprocedure. In eerste instantie alleen voor organisaties vanaf 250 medewerkers, maar per 17 december 2023 ook voor:

- Private organisaties van 50-249 medewerkers;
- Overheidsorganisaties vanaf 50 medewerkers;
- Organisaties in burgerluchtvaart, maritieme arbeid, havenstaatcontrole, offshore en olie- en gasactiviteiten;
- Organisaties die vallen onder financiële/anti-witwas wetgeving (ook bij < 50 medewerkers).

De belangrijkste aanscherpingen/veranderingen:

- Medewerkers moeten met de procedure instemmen;
- Er worden meer klokkenluiders beschermd;
- Er mag meer worden gemeld;
- Melden moet mondeling en schriftelijk kunnen en binnenkort ook anoniem - direct extern melden is ook altijd mogelijk;
- Een meldloket en opvolging moeten onafhankelijk zijn;

- Registratieplicht voor meldingen;
- Ontvangstbevestiging en feedback moeten binnen gestelde tijd worden verstuurd;
- De bewijslast ligt voortaan bij de werkgever;
- Benadeling van melders is verboden;
- De identiteit van melders moet altijd vertrouwelijk blijven;
- Sanctiemogelijkheden voor Huis voor klokkenluiders.

Alle details lezen? Ga naar www.wetbeschermingklokkenluiders.nl.

- **Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit**

Organisaties met minimaal 100 werknemers moeten vanaf 1 januari 2024 voldoen aan de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM). Jaarlijks dienen zij te rapporteren bij de RVO over het totaal aantal zakelijke kilometers en woon-werkkilometers van werknemers, het soort vervoermiddel en het brandstoftype. Bestuursleden en andere politieke vertegenwoordigers zijn geen werknemer en hoeven niet meegeteld te worden.

De eerste rapportages over 2024 moeten uiterlijk 30 juni 2025 zijn ingediend. Organisaties met minder dan 100 werknemers mogen op vrijwillige basis ook rapporteren. De omgevingsdienst controleert straks of organisaties voldoen aan hun rapportageverplichting.

7. Afsluiting

Bedankt voor de samenwerking

Mede namens het team van Stolwijk Kelderman willen wij onze waardering uitspreken voor onze samenwerking tijdens de controle van uw organisatie. Deze managementletter is opgesteld in overleg met de directeur en de concerncontroller. Deze managementletter wordt besproken met het Dagelijks Bestuur en zal ter kennisgeving worden verstrekt aan het Algemeen Bestuur.

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

Dank voor het vertrouwen in ons. We kijken uit naar toekomstige samenwerking om uw doelen te bereiken.

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman Accountants Fiscalisten

w.g. drs. G.J. Bouwhuis RA

w.g. mw. H.G.J. de Feiter RA



8. Afsluiting

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





Aan: Algemeen Bestuur
Van: Accountant
Onderwerp: effect rechtmatigheid van een GR voor een gemeente
Datum: 8 december 2022

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van deze informatie.

Aanleiding

In het AB is bij de bespreking van de aandachtspunten voor de accountantscontrole over 2023 de vraag gesteld wat het effect is van de rechtmatigheidstoets bij een GR voor een gemeente.

Hieronder wordt de toelichting van de accountant hierop gegeven op basis van de kadernota rechtmatigheid.

De conclusie voor de MGR is dat dit voor de MGR niet van toepassing is. Dat staat hieronder uitgewerkt.

2. AANDACHTSPUNT ALGEMEEN BESTUUR

Geen formeel aandachtspunt vanuit het AB, wel een punt dat is besproken.

Aandachtspunt 1	Effect rechtmatigheid van een GR voor een gemeente
Beknopte beschrijving van de uitwerking in de managementletter	Bron: kadernota rechtmatigheid Onrechtmatigheden Eur aanbesteden bij MGR: <i>Situatie</i> De verbonden partij ontvangt een bijdrage van de gemeente voor specifieke projecten of activiteiten waarvoor zij aanbesteedt en de voorwaarden voor de bijdrage stellen geen nadere regels aan de wijze waarop wordt aanbesteed. <i>Gevolg:</i> De verbonden partij is in dit geval zelf de aanbestedende dienst en is zelf verantwoordelijk voor de naleving van de voor haar geldende aanbestedingsregels en moet daarover zelf indien nodig verantwoording afleggen in de eigen jaarrekening. De gemeente beoordeelt of aan de voorwaarden is voldaan voor de toekenning van de bijdrage. De aanbestedingsregels vormen geen onderdeel van die voorwaarden en er zijn verder geen specifieke voorwaarden gesteld. In een dergelijk geval is de naleving van de voorwaarden niet relevant voor de rechtmatigheidsvraag en handelt de gemeente dus niet onrechtmatig als de verbonden partij zich niet aan de aanbestedingsregels houdt.

Wanneer wel beïnvloeden:

De rechtmatigheidsverantwoording van een college kan worden beïnvloed door niet-rechtmatig handelen van een instelling, waarmee een gemeente is verbonden indien:

- in de regeling, statuten, oprichtingsakte of overeenkomst is geregeld dat voorwaarden aan de bijdrage zijn verbonden waaraan de instelling zich moet houden om niet gehele of gedeeltelijke vermindering van de bijdrage van de gemeente te krijgen → **niet van toepassing op MGR**
- de verbonden partij een mandaat heeft om namens en met gemeentelijke middelen geld te besteden, waarbij de gemeente feitelijk opdrachtgever is; → **niet van toepassing op MGR, MGR is gedelegeerd**
- de verbonden partij een eigen rechtspersoonlijkheid heeft en een aanbesteding verricht terwijl deze verbonden partij binnen de gezagsstructuur van de gemeente werkzaamheden verricht voor de gemeente; → **niet van toepassing op MGR: geen werk binnen de gezagsstructuur van gemeente**
- de verbonden partij geen eigen rechtspersoonlijkheid heeft en de opdracht daarmee feitelijk is verstrekt door de gemeente. → **niet van toepassing op MGR: eigen rechtspersoonlijkheid.**

Wanneer er **geen nadere eisen** of wettelijke voorschriften zijn gesteld, dan zijn er geen consequenties.



Aan: AB
Van: Directie MGR
Onderwerp: Reactie van Directie op de Management Letter Interim Controle 2023
Datum: 7 december 2023
Status: ter kennisname

Concept besluit AB

Het AB neemt kennis van de reactie van de directie op de managementletter

Algemeen

De directie kijkt met een goed gevoel terug op een goed verlopen interimcontrole, en herkent zich in de constatering en adviezen van de accountant. De managementletter biedt voldoende handvatten om de interne beheersing van de MGR te blijven verbeteren, maar wekt ook vertrouwen over de huidige staat van de organisatie.

Algemene beheersing

In de DVO met Scalabor zijn afspraken gemaakt over het aanleveren van een accountantsverklaring over de bij Scalabor ontstane financiële mutaties. In de uitwerking behoeven deze afspraken nog over enige verfijning. Er is daarmee ook sprake van een groeiproces. Er is nog enige onzekerheid of dit voor de start van de jaarcontrole duidelijk is. Over dit punt is voortdurend afstemming met Scalabor en de accountant.

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

De begrotingswijziging 2023 is 7 september jl door het AB vastgesteld. Daarin is een separaat overzicht overhead in opgenomen, deze zal ook terugkomen in de jaarstukken 2023.

Uit de halfjaarrapportage blijkt een daling van de kosten van € 3,8 miljoen. Het verloop van de lasten over 2023 valt te verklaren door de onduidelijkheid over de ontwikkelingen van de CAO SW, en het al dan niet tijdig kunnen inzetten van benodigde capaciteit in de modules. Het advies van de accountant om dit te verwerken in een begrotingswijziging wordt niet overgenomen. Enerzijds omdat in dit genoemde bedrag de gereserveerde ruimte zit voor de eenmalige uitkering voor SW medewerkers. Anderzijds omdat de begrotingsprocedure voor GR'en als gevolg van de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen dermate lang is geworden door de 12 weken zienswijzetermijn, dat er geen begrotingswijziging meer kan worden vastgesteld voor het einde van het jaar. We gaan graag met de accountant het gesprek aan over hoe een GR het best met deze situatie om kan gaan. Dat kan zijn in een situatie waarin de begroting naar beneden zou kunnen worden bijgesteld, maar ook als de begroting tussentijds verhoogd moet worden.

Vorbereiding rechtmatigheidsverantwoording

De recent met de accountant besproken en door het AB vastgestelde financiële en controle verordening dienen nog op overheid.nl te worden gepubliceerd. Hiervoor maken wij afspraken met één van onze deelnemende gemeenten voor de benodigde ondersteuning. Dit zelfde geldt voor het verwijderen van het controleprotocol 2019.

Er wordt door de accountant tevens een suggestie gedaan over het toevoegen van een bepaling over hoe het bestuur dient om te gaan met het overhevelen van niet bestede budgetten. Voor de huidige jaarrekening



ligt een actuele casus voor, die we afstemmen met accountant en bestuur. Leerpunten hieruit nemen we mee in de eerstvolgende update met de financials.

De interne beheersing en de bijbehorende interne controles van de MGR staat en voldoet, zoals ook geconstateerd door de accountant. Desalniettemin behoeft het intern controleplan een update. Dit zullen we in 2024 verwerken met behulp van de genoemde aandachtspunten. We zullen de accountant hierbij betrekken.

Risico's en aanbevelingen

De genoemde punten met betrekking tot de crediteuren stamgegevens en de rechten van gebruikers van het financiële pakket zijn opgenomen in de planning van de interne controles. Hierover wordt gerapporteerd aan het DB.

De betaalbestanden worden inmiddels beveiligd met de SHA-256 hashfunctie.

Aandachtspunten voor de jaarrekening

De genoemde aandachtspunten zijn reeds bekend en worden verwerkt in de jaarstukken en aan te leveren stukken.

Actualiteiten en ontwikkelingen

We hebben actie ondernomen om onze regeling melden vermoeden misstanden aan te passen in verband met de nieuwe wet bescherming klokkenluiders. Daarbij kunnen we gebruik maken van de modelregeling klokkenluiders van de VNG.

De MGR zit nog ruim onder de 100 werknemers en hoeft zich voorlopig nog niet te houden aan de rapportageverplichting werkgebonden personen mobiliteit. We zullen wel bij 1stroom navragen hoe zij dit gaan inrichten wanneer hier voor de MGR een noodzaak toe zou bestaan.



Aan: Algemeen Bestuur
Van: Sjoerd Bergsma
Onderwerp: Risicobeeld 2023 en 2024
Datum: 7 december 2023

Concept besluit AB

Het AB stelt het risicobeeld 2023 en 2024 vast.

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

In onderdeel C zijn de belangrijkste risico's, mogelijke impact en beheersmaatregelen in een tabel opgenomen.

A Risico inventarisatie

1. Top down risico's

Dit betreft het risico op uittreden van gemeenten bij submodules, modules of uit de regeling, waardoor een deel van de financiering wegvalt. De organisatie heeft hoge vaste kosten in de vorm van vaste dienstverbanden en bedrijfsvoeringkosten. Het duurt daarmee enige tijd voor de kosten zijn afgestemd op de opdracht. In de regeling zijn afspraken gemaakt over het proces van uittreding en de financiering van de reorganisatiekosten ten gevolge van het uittreden. Daarmee is het financiële risico van uittreding grotendeels gemitigeerd, waarbij het risico blijft bestaan dat partijen hier geen sluitende afspraken over kunnen maken.

In 2023 hebben we de gemeenschappelijke regeling aangepast conform de nieuwe wet Gemeenschappelijke Regeling. Hierin zijn aanvullende afspraken gemaakt over de consequenties voor onder andere het eigen vermogen van de MGR bij opheffing of uittreding.



2. 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. In de begrotingswijziging 2023 hebben we rekening gehouden met het openbreken van de CAO SW. In november 2023 is er uiteindelijk een onderhandelaarsakkoord gesloten. Dit wordt nu voorgelegd aan de achterbannen van werkgevers en vakbonden. We gaan ervan uit dat deze afspraken voor 2023 en 2024 van toepassing zijn. Vanaf 2025 moeten nieuwe afspraken gemaakt worden.
De MGR heeft in 2019 voor het risico van hogere loonkosten een bestemmingsreserve opgebouwd bij de module WgSW van 1% van de gebudgetteerde personeelskosten van SW medewerkers. Mogelijk is dit onvoldoende om potentiële verhoging van de loonkosten op te vangen, maar kan wel worden ingezet om aanvullende risico's af te dekken.
2. De huidige CAO SGO salarisontwikkelingen zijn ten tijde van het vaststellen van de begroting nog niet bekend. Er is een gat tussen loonbod (4,5% structureel) en looneis (7% structureel), maar de verwachting is dat de ontwikkeling hoger uit zal vallen dan primair begroot. Eventueel hogere salariskosten zijn een risico omdat nu meer dan 90% van de begroting van de modules uit salarislasteren bestaat. We gaan in principe uit van de septembercirculaire voor loonkosten. Deze is voor 2024 hoger dan in de septembercirculaire waarbij in de primaire begroting rekening is gehouden. In een gewijzigde begroting voor 2024 houden we daarom al rekening met hogere loonontwikkeling. Daarbij houden we er rekening mee dat de loononderhandelingen pas na het opstellen van de begroting worden afgerond, en er mogelijk onverwachte effecten optreden.
3. Net als afgelopen jaar is er onzekerheid over de inflatie. Hoewel de totale inflatie op het moment van schrijven vrijwel nihil is, verwachten we toch een hoger dan begrootte prijsstijging voor de materiële kosten. Daar waar de energiekosten buiten de prijsontwikkeling wordt gehouden, is namelijk sprake van een materiële kostenstijging van circa 5,5%. We gaan in de begrotingswijziging 2024 en begroting 2025 uit van de septembercirculaire 2023.
4. 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.
5. De kosten voor het beëindigen van dienstverbanden valt direct ten laste van de lopende begrotingsjaar. (transitievergoeding)
6. Onvoorziene kosten door wijzigende wet- en regelgeving, en expliciete behoefte aan expertise voor deze wet- en regelgeving.

3. 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 financiële handelingen 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 vijf modules met betrekking tot de opdracht die aan ons verstrekt wordt. Dit staat hoog op de agenda en past bij de kernwaarde van professionaliteit.

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 deelnemende gemeenten en hun 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. Een ander deel moet in eigen huis worden georganiseerd om structureel en tijdig te kunnen acteren op de wijzigingen in wet- en regelgeving. In 2021 is de functie van concerncontroller gecombineerd met de nieuwe functie Manager Bedrijfsvoering om zo kennis van en coördinatie op bedrijfsvoeringvraagstukken te borgen. We herkennen, net als in 2022, in 2023 het risico dat gemeenten of GR-en niet (langer) de door ons benodigde expertise willen of kunnen bieden. De behoefte om de expertise te blijven borgen zonder dat de lean-en-mean gedachte komt hiermee in het gedrang. We zoeken samen met andere GR-en naar invulling van bijvoorbeeld de rol van Functionaris Gegevensbescherming. Helaas is de arbeidsmarkt voor dergelijke functies moeilijk en is het nog niet gelukt deze functie gezamenlijk in te vullen. Een alternatief wordt deze diensten dan toch extern in te huren. We onderzoeken ook nog alternatieven.

4. 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 maatschappelijke 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 zich laten ontwikkelen in hun vakgebied.
- In 2023 is de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar geworden voor de MGR. Specifieke functies zoals contractmanagers, accountmanagers werving en selectie of leerplichtconsulenten kunnen nog altijd rekenen op voldoende aandacht van kansrijke werkzoekenden. Voor bedrijfsvoeringsfuncties zoals juridisch medewerkers of een FG krijgen we vacatures steeds lastiger en soms niet vervuld.

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 van en kansen bij werkgevers en het aantal beschikbare kandidaten van gemeenten en UWV.
- Voor de nieuwe module Regionale Facilitering Zorg bestaat het risico op verwarring van verantwoordelijkheden in de beleidsondersteuning. De MGR blijft een uitvoeringsorganisatie en ontwikkelt geen beleid, dat is en blijft het domein en de verantwoordelijkheid van gemeenten. In de nieuwe samenwerkingsmodule gaat de MGR wel regionaal advies bieden en regionale projecten uitvoeren die ondersteunend zijn aan regionale beleidsontwikkeling. In de dienstverleningsovereenkomst en het instellingsbesluit van de bijbehorende adviescommissie besteden we specifieke aandacht aan de scheiding van verantwoordelijkheden.

In overleg met de bestuurscommissies worden voor deze specifieke uitvoeringsrisico's mitigerende acties vastgesteld.

B Mitigerende acties

In de samenvatting, zoals weergegeven in onderdeel C, zijn de mitigerende acties bij de betreffende risico's genoemd.

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.

Het DB ontvangt periodiek een rapportage over de uitgevoerde interne controles om zo het zicht op rechtmatigheid en getrouwheid te waarborgen.

C 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. Aanstellen Ciso



	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
2	Kostenstijging 2023/2024 door inflatie, stijging WML en CAO onderhandelingen	Hoog	Medium	3-5 miljoen	Begrotingswijziging 2023. Behoedzaam begroten 2024
3	Loonkosten stijging SW > Begroting (na 2023/2024)	40%		600k (1%)	Bestemmingsreserve.
4	Liquiditeitsstekort	Laag	Laag	Hoog	Afstemmen voorschotnota's op verwachte uitgaven. Resultaat boekjaar als buffer tot aangepaste voorschotnota's verstuurd kunnen worden.
4	Onrechtmatigheid of fraude	Laag	Hoog	<50k	Intern controle plan; betalingen door 4 mensen goedgekeurd. Notitie Misbruik en Oneigenlijk gebruik.
5	Specifieke uitvoeringsrisico's bij modules leiden er toe dat maatschappelijke doelstellingen niet worden gehaald.	Medium	Medium/ Hoog	Indirect	Signalering en advisering door ambtelijk overleg en bestuurscommissies. Planning & control cyclus: actualiseren van programmaplan. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.
6	De MGR wordt verantwoordelijk gehouden voor regionaal beleid	Medium	Hoog	Indirect	MGR voert enkel taken uit op basis van het door de colleges vastgestelde uitvoeringsplan Jeugd. De deelnemende gemeenten maken duidelijke en niet vrijblijvende afspraken over het bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap en eigenaarschap dat opgenomen wordt in een DVO. De colleges stellen ook het lokale en/of regionale beleid vast.
7	Wegvallen van deel financiering van gemeenten, door uittreden van één of meer modules.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittreders worden gelegd.
8	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Hoog	medium	100k	1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken. 2. Inzetten op een regionale arbeidsmarkt voor overheidsorganen, om zo meer te kunnen bieden aan huidige en potentiële werknemers. 3. Eventueel inhuren van specifieke deskundigheid, die niet zelf geworven kan worden tegen hogere kosten.



	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
9	Niet voldoen aan wet- en regelgeving voor gemeenten	Laag	Hoog	50K	1. Monitoring door manager bedrijfsvoering en privacyofficer. 2. Voortdurende afweging wat van toepassing is op een kleine GR met beperkte taken. 3. Samen organiseren met andere GR'en of gemeenten. 4. Afweging maken tussen inhuren of in dienst nemen.

D 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.

E Afweging over balans/onbalans tussen risico's en weerstandscapaciteit

De kans dat de resterende risico's optreden is laag.



Bijlage 5 Kaders prognose 2024 en begroting 2025

Aan: AB
Van: Sjoerd Bergsma en DB
Datum: 7 december 2023
Status: Ter besluitvorming
Bijlage: Memo evaluatie formatie-uitbreiding RBL en memo budget implementatie

Concept besluit AB

Het AB stemt in met de kaders voor het opstellen van de begrotingswijziging 2024 en begroting van 2025 en verzoekt de bestuurscommissies hierover te informeren. Dit betreft:

- Volgen van de septembercirculaire 2023 voor de index voor loonkosten en materiële kosten in 2024 en 2025. Dit leidt tot wijziging van de begroting voor alle modules voor 2024. Voor materiële kosten die voor meer dan 80% loonkosten betreffen kan incidenteel gekozen worden voor index voor loonkosten, wanneer de betreffende uitvoerder/andere GR – dit tijdig aangeeft.
- Opnemen van de extra module Regionale Facilitering Zorg conform de hiervoor vastgestelde uitvoeringsplan jeugd en begroting regiosecretariaat.
- Anders inrichten en versterken van de operationele aansturing en juridisch advies bij Inkoop Zorg
- Opnemen uitbreiding formatie RBL met 2,4 fte conform de formatierichtlijn en afspraken in de regeling.
- Bedrag voor implementatie onderzoek management beschouwen als vooraf ontvangen.
- Opnemen van budget voor Werving en selectie software 2025 bij het WSP
- Bij WgSW herberekening loonkosten op basis van septembercirculaire 2023, naast update aantal SW-ers en inschatting uitstroom.

Proces

Bij het opstellen van de kaders voor de begroting lopen we een vast proces

- De uitvoering van een prognose voor 2024 om te bepalen of lopende ontwikkelingen hierin opgenomen kunnen worden of eventueel moet leiden tot een begrotingswijziging.
- Analyse van zienswijzen bij begroting 2024-2027
- Verzoek aan bestuurscommissies of zij ontwikkelingen zien waarmee voor de begroting 2025 en wellicht de begroting voor 2024 rekening mee gehouden moet worden. Dit is terug te vinden in het kopje ontwikkelingen. Deze punten zijn dit najaar bij de bestuurscommissies Zorg, Onderwijs en Participatie besproken en van advies voorzien.
- Afstemming met de financials
- Analyse van de septembercirculaire 2023 t.o.v. septembercirculaire 2022.

Hieronder staan deze stappen beschreven.

Planning & Control Cyclus

Prognose 2024 en begrotingswijziging

In verband met de definitieve verdeling van de baten van de samenwerkingsmodule WgSW – op basis van het aantal SW medewerkers per 1 oktober 2023 – zal zoals ieder jaar de begroting 2024 worden gewijzigd.

Daarnaast kennen we vanaf 1 januari 2024 een nieuwe module Regionale Facilitering Zorg, waarbij de begroting voor de taken van deze module bij de MGR worden opgenomen en daarmee leiden tot een



begrotingswijziging. Ook zijn er inhoudelijke ontwikkelingen bij enkele modules die leiden tot aanpassing van de begroting. Deze staan in de volgende paragraaf beschreven.

Op basis van de conceptcijfers van jaarrekening 2023 en nieuwe indexatiecijfers wordt er in februari 2024 per module een prognose gemaakt voor de verwachte lasten voor 2024. De primaire begroting 2024 is opgesteld op basis van de septembercirculaire 2022. Voor de begrotingswijziging 2024 en de begroting 2025 kijken we voor alle modules naar de septembercirculaire 2023.

Meerjarenbegroting 2025-2028

De meerjarenbegroting 2025-2028 wordt berekend op basis van deze prognose 2024 en de onderstaande kaders. Afwijkingen ten opzichte van de meerjarenraming 2025 uit de begroting 2025 zullen worden toegelicht.

De cijfers voor Realisatie 2023, Begrotingswijziging 2024 en Begroting 2025 worden begin maart 2024 in de bestuurscommissies en nieuwe adviescommissie besproken conform art. 27 van de regeling. Op basis van de opgestelde begroting en adviezen van de bestuurscommissies en de adviescommissie stelt het DB de totale jaarrekening, begrotingswijziging 2024 en meerjarenbegroting 2025 – 2028 op.

De bestuurscommissies en adviescommissie stellen begin maart 2024 ook de actualisatie op van het programmaplan 2024 en het programmaplan 2025. Voor de nieuwe module Regionale Facilitering Zorg ligt de basis hiervan in het door colleges vastgestelde uitvoeringsplan 2024 en concept uitvoeringsplan 2025.

In het DB begin maart 2024 wordt een concept jaarverslag, concept begrotingswijziging en concept begroting voorbereid voor het AB van eind maart. De accountant controleert het jaarverslag en de jaarrekening in februari.

Zienswijzen bij het vaststellen van de begroting 2024

Bij het vaststellen van de begroting 2024 is gebleken dat er door drie gemeenten een zienswijze is ingediend met financiële elementen:

- De raad van de gemeente Duiven verwacht van de MGR een *bijdrage aan een algemene taakstelling van 2% voor alle GR'en*. De begroting van de MGR bestaat grotendeels uit autonome kosten, waarvan de loonkosten het grootste aandeel hebben. Op deze kosten heeft de MGR geen invloed. Dit heeft tot gevolg dat een taakstelling enkel bereikt kan worden door afschaling van de dienstverlening. Dat is echter een keuze die de MGR niet zelfstandig kan maken, maar op verzoek van de bestuurscommissies door het DB gemaakt zal moeten worden.
- De raad van de gemeente Rheden verzoekt de MGR *kritisch te zijn op het houden van grip op de financiën*. Dit element is reeds integraal onderdeel van de begrotingsprocedure van de MGR.
- De raad van de gemeente Wageningen verzoekt de MGR *aan te geven op welke wijze vanaf 2025 de index wordt vastgesteld en toegepast*. Voorheen is er in de meerjarenbegroting geen indexatie toegepast, zodat de meerjarenbegroting enkel de effecten van beleid weergeeft. Indien er wel indexatie wordt toegepast zal dit enerzijds een vertroebelend effect hebben op de zichtbaarheid van de effecten van beleid, maar mogelijk wel beter aansluiten bij de behoefte van gemeenten aan financieel inzicht. Hierbij merken we wel op dat gemeenten verschillend omgaan met een meerjarenindexering, waardoor er naar verwachting nooit een eensluidende aansluiting zal ontstaan. Daarom stellen we voor niet aan deze wens tegemoet te komen.
De financials kunnen zich hierin vinden, juist ook omdat iedere gemeente dit anders doet.



Belangrijkste wijzigingen en aandachtspunten in het programmaplan en begroting van de modules

Bij alle bestuurscommissies is nadrukkelijk gekeken of de voorgestelde aanpassingen noodzakelijk zijn gezien de grote uitdaging in de begroting van gemeenten. Dit is meegewogen bij de adviezen die voorliggen.

Bestuurscommissie Zorg

- **Versterken operationele aansturing en juridisch advies Inkoop Zorg**

De bestuurscommissie Zorg heeft in haar vergadering van 27 oktober de ontwikkelingen besproken en de kaders voor de begroting vanuit de module Inkoop Zorg.

Conclusie:

- 1) De BC Inkoop Zorg heeft het voorstel kaders begroting module Inkoop besproken en constateert dat de voorgestelde kaders in lijn zijn met de ontwikkelingen en de gewenste invulling van de opdracht van de module Inkoop.
- 2) De BC Inkoop Zorg verzoekt het Algemeen Bestuur van de MGR bij het stellen van de kaders voor de komende begroting rekening te houden met de ontwikkelingen binnen de module Inkoop en hier ruimte voor te geven.

Achtergrond voorstellen:

- De manager van de module Inkoop Zorg krijgt een tweede module. Dit vraagt om herschikking van taken binnen de module
- Bij inkoop is gewerkt op basis van zorgvormen. Zo zijn de werkzaamheden ook belegd. Dit sluit niet langer aan bij de huidige zorgvraag van inwoners. De module wil het werk integraler organiseren. Zodat we bijv. vaker om tafel zitten met groepen aanbieders in plaats van aanbieders individueel benaderen. Binnen Jeugd en Wmo, maar ook daarboven, denk hierbij aan Jeugd die vanuit 18 jaar richting beschermd wonen of vanuit de Wmo of Wlz ondersteuning nodig heeft.
- Juridische advisering is structureel onderdeel geweest van de formatie, maar de eerste jaren ingehuurd. Gezien de omvang van juridische vraagstukken wordt dit nu intern ingevuld.

De manager van de module Inkoop Zorg krijgt een tweede module. Er is in de begroting voor deze module rekening gehouden met deze extra werkzaamheden voor de manager programma Zorg. Deze verschuiving van managementcapaciteit vraagt dat een deel van de huidige taken binnen de module inkoop anders worden belegd. Dit biedt tevens kansen het regionaal contractmanagement te versterken en er ontstaat ruimte om regionaal uitvoeringsbeleid inkoop vorm te gaan geven. Versterken van het regionaal contractmanagement zal de efficiëntie vergroten en beter inspelen op veranderende behoeften van gemeenten, met name in termen van integraliteit over de zorgvormen heen. (Effect: Budgetneutraal)

Het uitvoeringsbeleid inkoop zal ons niet alleen in staat stellen om effectiever in te spelen op landelijke ontwikkelingen maar zal ook een positieve bijdragen hebben aan de beïnvloeding van landelijke ontwikkelingen binnen inkoop. (Effect: € 50.000)

Sinds de start van de MGR is juridische advisering structureel onderdeel geweest van de formatie. Waar eerder is gekozen om, vanwege de relatief beperkte omvang van het takenpakket, juridisch advies extern in te huren, zijn er nu redenen dit te herzien. De omvang van het aantal juridische adviesvraagstukken is toegenomen, niet alleen door ontwikkelingen vanuit het proactieve kwaliteitstoezicht maar ook omdat er een landelijke trend is meer en sneller een vraagstuk juridisch formeler te maken. Hierdoor zijn de kosten voor externe inhuur van deze expertise dermate gestegen



dat het financieel efficiënter is deze expertise zelf in dienst te nemen. Structurele inbedding in het team biedt tevens ruimte voor een kwaliteitsimpuls van de inkoop in zijn algemeen (Effect: Budgetneutraal).

Bestuurscommissie Onderwijs - RBL

Formatie uitbreiding RBL (zie bijlage)

De bestuurscommissie Onderwijs verzoekt de tweede stap van de formatie-uitbreiding bij het RBL mogelijk te maken in 2024. Dit verzoek baseert zij op de evaluatie die op 16 november is besproken. (zie bijlage)

Deze voorgestelde formatie-uitbreiding is in lijn met de formatierichtlijn van de brancheorganisatie Ingrado en sluit aan op de afspraken hierover in de MGR regeling.

Bij de bespreking in maart 2023 is geconstateerd dat de kans groot is dat deze uitbreiding in 2024 nodig is. Daarom is er op verzoek van het AB een bedrag van € 210.000 indicatief opgenomen in de kaderbrief die eind maart 2023 is meegestuurd naar de colleges en raden.

Uit de evaluatie blijkt dat de tweede stap in de formatie-uitbreiding nodig is om de basistaken te kunnen blijven uitvoeren en proactief en preventief te werken. Er moet rekening gehouden worden met een financieel effect van circa € 210.000.

De bestuurscommissie Onderwijs herkent en erkent de inhoudelijke noodzaak om invulling te geven aan deze benodigde formatie-uitbreiding, maar heeft zorgen over de financiële dekking hiervan in de eigen begroting.

De bestuurscommissie onderkent het belang om de formatie uitbreiding aan het begin van 2024 in te kunnen vullen en niet te wachten op een vastgestelde begrotingswijziging. Dit is ook in lijn met hoe er maart 2023 in het AB over gesproken is en wat heeft geleid tot het advies in de kaderbrief.

- **Organisatieonderzoek RBL** (zie bijlage)

Vanaf 2023 is er in de begroting rekening gehouden met een formatie-uitbreiding voor het management van het RBL. Aan deze beoogde formatie-uitbreiding is in 2023 nog geen invulling gegeven aangezien het onderzoek naar de toekomstige inrichting van de organisatie en het management nog loopt. De middelen zijn wel gedeeltelijk benut voor het organisatieonderzoek. Uit het organisatieonderzoek blijkt dat er ook in 2024 een implementatiefase en communicatiefase noodzakelijk zijn. De bestuurscommissie adviseert het bestuur van de MGR om het resterende budget wat in 2023 is begroot voor de beoogde managementformatie te beschouwen als vooruit ontvangen bedrag te besteden in 2024 voor de implementatie van het advies van het onderzoek naar de toekomstige inrichting van de organisatie en het management van het RBL.

- **Verdeelsleutel gemeentelijke bijdragen RBL**

In de gemeenschappelijke regeling is opgenomen dat eens per vier jaar de verdeelsleutel voor de gemeentelijke leerplichtbijdragen wordt herrekend. De verdeelsleutel is voor het laatst in 2021 herrekend, wat betekent dat de eerstvolgende actualisatie voor het jaar 2025 op de planning staat. Dit valt samen met de herverdeling van doorstroompuntmiddelen. Dit kan ertoe leiden dat er voor het jaar 2025 een begrotingswijziging van de gemeentelijke leerplichtbijdragen komt.

Bestuurscommissie Participatie

Module WSP



- **Vervanging Werving & Selectie software WSP**

Op dit moment maken het WSP en de gemeenten gebruik van Sonar en WBS als werving & selectiesysteem voor arbeidsmarkt kandidaten en vacatures. Deze twee systemen worden kosteloos ter beschikking gesteld door het UWV. Deze terbeschikkingstelling loopt echter per 2026 af. WSP en gemeenten zullen zelf voor de benodigde software moeten zorgen. Daarvoor moeten nu de nodige stappen worden gezet om tijdig over te kunnen stappen.

In verband met een tijdige omschakeling tussen de systemen verwachten we dat er in 2025 al kosten gemaakt moeten worden voor de licentie van het nieuwe softwarepakket. We stellen voor om per 2025 € 45.000 op te nemen; deze kosten komen voor rekening van gemeenten.

- **Steunpunt SROI**

Op verzoek van het RPO Participatie is vanaf 2023 het Steunpunt SROI bij de MGR ondergebracht. In 2023 is dit geborgd als externe opdracht namens het Regionaal Werkbedrijf. Voor 2024 wordt het Steunpunt SROI geborgd als submodule binnen de samenwerkingsmodule WSP. Om dit verzoek van de gemeenten uit te mogen voeren als MGR is de regeling gewijzigd

De benodigde bijdrage voor 2024 (circa € 180.000) komt vanuit de acht aan deze submodule deelnemende gemeenten. Dit is al opgenomen in de primaire begroting voor 2024.

Module WgSW

- **Salariskosten SW**

In de begrotingswijziging 2023 hebben we rekening gehouden met het openbreken van de CAO SW. In november 2023 is er uiteindelijk een onderhandelaarsakkoord gesloten. Dit wordt nu voorgelegd aan de achterbannen van werkgevers en vakbonden. We gaan ervan uit dat deze afspraken voor 2023 en 2024 van toepassing zijn. Vanaf 2025 moeten nieuwe afspraken gemaakt worden.

- **Lage InkomensVoordeel SW**

Afgelopen Prinsjesdag heeft het kabinet aangekondigd het drempelbedrag voor de toekenning van het Lage InkomensVoordeel te verlagen van 125% van het WML naar 104%. Dit heeft tot gevolg dat de MGR voor een grote groep SW'ers, die in 2023 qua inkomen boven het drempelbedrag vallen, in 2024 geen LIV meer ontvangt. Het LIV zal naar verwachting in 2024 € 300.000 lager uitvallen dan in de primaire begroting opgenomen. In 2025 vervalt de LIV volledig.

Het kabinet heeft vlak voor aanvang van het verkiezingsreces een wetsvoorstel ingediend, waarin een compensatie in de rijksbijdrage Wsw voor het wegvallen van de LIV is opgenomen. De voorgestelde compensatie is niet dekkend. Deze compensatie gaat rechtstreeks naar de gemeenten, en is in die hoedanigheid geen buffer voor het te ontstane nadeel bij de MGR.

Overall ontwikkelingen over de modules heen

- **Salariskosten CAO SGO**

In november 2023 is een nieuwe CAO SGO afgesproken met een looptijd van 1 januari 2024 tot 31 maart 2025. Belangrijkste elementen zijn een 6% loonsverhoging in twee stappen, een hogere eventuele arbeidsmarkttoelage en extra verlof.

- **Nieuwe overeenkomsten DVO 1Stroom en RID**

De dienstverleningsovereenkomsten met 1Stroom voor personeels-, salaris- en financiële administratie, en met de RID voor de ICT dienstverlening lopen begin 2024 af. Voor het jaar 2024 worden daarom nieuwe overeenkomsten afgesloten. Het ligt in de lijn der verwachting dat de bijbehorende tarieven geactualiseerd worden. Het financieel effect is hiervan nog niet te



kwantificeren, maar ligt naar verwachting boven de indexatie zoals genoemd in de septembercirculaire.

Nieuwe opdrachten/werkzaamheden

- **Nieuwe module Regionale Facilitering Zorg**

Op 12 oktober heeft het AB ingestemd met het verzoek van de deelnemende gemeenten tot uitvoering van het regiosecretariaat Zorg, regionaal advies Jeugd en bijbehorende projecten. Deze taken worden ondergebracht in de nieuwe module Regionale Facilitering Zorg. De begroting 2024 en 2025 worden opgesteld op basis van het door de colleges van de deelnemende gemeenten vast te stellen uitvoeringsplan en bedraagt voor de MGR circa € 1,25 miljoen. Dit bedrag wordt gedekt uit het voormalig regionaal samenwerkingsbudget voor het regiosecretariaat, en (een groot deel van) de regionale begroting Jeugd.



Doorrekening van verwachte wijzigingen in de lasten

Het najaar van 2023 kenmerkt zich, hoewel in mindere mate dan het najaar van 2022, door omtrent kostenstijgingen. Zoals is vastgelegd in de DVO's met de deelnemende gemeenten begroten we op basis van de septembercirculaire 2023. Indien er ten tijde van het opstellen van de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 actuelere en/of definitieve informatie beschikbaar is zullen we die na bespreking met het DB betrekken bij het opstellen van de begroting.

De doorrekening van de wijzigingen is besproken met de financials van de gemeenten. Daarbij is een duidelijke wens uitgesproken voor een bestendige gedragslijn omtrent het hanteren van de indexatiepercentages uit de septembercirculaire.

Op basis van de septembercirculaire 2023 (CBP Rapport MEV 2024) zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2024	2025	2026	2027	2028
Loonvoet (CAO + inschaling)	6,7% (was 4,2%)	5,8%	4,8%	4,2%	4,2%
Index Materieel Overheidsconsumptie	3,5% (was 2,4%)	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%

- In november 2023 is een nieuwe CAO SGO afgesproken met een looptijd van 1 januari 2024 tot 31 maart 2025. Belangrijkste elementen zijn een 6% loonsverhoging in twee stappen, een hogere eventuele arbeidsmarkttoelage en extra verlof.

In overleg met de financials gaan we voor de bijstelling van 2024 uit van de septembercirculaire.

- In november 2023 is bekend geworden dat er een onderhandelaarsakkoord is gesloten tussen bonden en werkgevers voor de CAO SW. De voorgestelde verhoging valt deels in 2023, met een beperkte nominale verhoging in 2024. Hiermee blijft de loonsverhoging ruimschoots achter bij die van de CAO SGO, zowel voor 2023 als 2024.

Het onderhandelaarsakkoord is, na positief besluit, geldig voor de resterende looptijd van de CAO, dus tot en met 2025. De sociale partners hebben echter aangegeven het huidige akkoord als begin te beschouwen, waardoor het niet zeker is dat er voor de huidige eindtermijn geen aanvullende wijzigingen komen.

Voor de bijstelling van de begroting 2024 gaan we uit van de percentages benoemd in de septembercirculaire.

Het verwachte uitstroombegroting SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. wordt door de bestuurscommissie WgSW vastgesteld in maart 2023.

- De index voor overige kosten ligt met 3,5% hoger dan geraamd in de primaire begroting 2024 (2,4%). Er zijn echter al aankondigingen van leveranciers ontvangen, waarin wordt aangegeven dat de prijzen per 1 januari 2024 5,5% zal bedragen. Tegelijkertijd constateert het CBS dat het CPI in september slechts 0,2% bedraagt; hierbij moet wel worden opgemerkt dat de invloed van de energieprijzen een groot dempend effect heeft op de algemene inflatie. Dit maakt dat doorlopende onzekerheid bestaat over de indexatiecijfers voor 2024 en verder.

Voorgesteld wordt in overleg met de financials om voor overige kosten de septembercirculaire aan te houden (2024 en 2025).

We constateren dat voor een aantal van onze afspraken met andere GR-en, zoals 1stroom we eerder te maken krijgen met een prijsstijging op basis van de loonvoet dan de indexatie voor overige kosten



omdat dit met name personele kosten bedraagt. Daarom zullen we enkel als de daadwerkelijke indexatie niet op te vangen is binnen de begroting + septembercirculaire, begroten op reële indexaties (2024).

Aan : **Bestuurscommissie Onderwijs**
Van : **Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre**
Opsteller : Inge Hoogland
Onderwerp : Evaluatie formatie-uitbreiding RBL
Datum : 16 november 2023

Ter informatie
Ter bespreking
Ter advisering

☐
☐
☒

(Aanvinken wat van toepassing is)

Conceptadviezen

- De bestuurscommissie adviseert het bestuur van de MGR op basis van de evaluatie om de tweede stap formatie-uitbreiding van 2,4 fte voor het uitvoeren van de leerplichttaken op te nemen in de concept gewijzigde begroting 2024 en door te vertalen naar de concept meerjarenbegroting 2025-2028 van het RBL.
- De bestuurscommissie adviseert het bestuur van de MGR om, vooruitlopend op het begrotingsproces van 2024 en zoals afgesproken in maart 2023, de formatie-uitbreiding al vanaf 1 januari 2024 in gang te zetten.
- De bestuurscommissie adviseert om eind 2024 de formatie van het RBL opnieuw te evalueren vanwege de toekomstige ontwikkelingen in relatie tot de (verwachte extra) taken die uitgevoerd moeten gaan worden. Daarnaast moet volgens de berekenwijze in de MGR-regeling voor de leerplichtbijdrage vanaf 2025 ook opnieuw gekeken worden naar het gemiddelde vsv-percentages van de deelnemende gemeenten op basis waarvan de correctie naar vsv-problematiek eventueel bijgesteld wordt.

Inleiding

In de bestuurscommissie van 28 februari 2023 is de disbalans tussen de taken en leerplichtformatie van het RBL besproken (zie in bijlage 1 het memo 'Formatie RBL'). De aanleiding hiervoor is de stijgende trend van het aantal verzuimmeldingen. De consultants hebben gemiddeld steeds meer casussen in behandeling die bovendien door de ernst en complexiteit van de problematiek meer tijd en inzet vragen in vergelijking met voorgaande jaren. De werkdruk is als gevolg hiervan enorm toegenomen en wordt als hoog ervaren. Het uitvoeren van de basistaken en het proactief en preventief werken staat hiermee ernstig onder druk.

De afgelopen jaren is deze stijgende trend in het aantal verzuimmeldingen en de verhoogde werkdruk bij de consultants van het RBL verschillende keren besproken in de Bestuurscommissie Onderwijs en het bestuur van de MGR. In het memo 'Formatie RBL' wordt de disbalans tussen de leerplichtformatie en de taken die uitgevoerd moeten worden onderbouwd.

Leerplichtformatie o.b.v. berekenwijze MGR-regeling

De vergoeding voor de uitvoering van de leerplichttaken van het RBL is vastgelegd in de MGR-regeling en dienstverleningsovereenkomst per gemeente. Deze is gebaseerd op de landelijke richtlijn van bracheorganisatie Ingrado en gecorrigeerd naar de vsv-problematiek in de regio.

Al in 2019 is vanuit Ingrado aangekondigd dat er een nieuwe formatierichtlijn ontwikkeld zou worden, aangezien de oude dateerde uit 2007. In december 2022 is de nieuwe formatierichtlijn opgeleverd, waarna we deze hebben toegepast op de (berekenwijze van de) formatie van het RBL.

Op basis van de berekenwijze zoals in de MGR-regeling is vastgelegd, met als uitgangspunt het nieuwe formatieadvies komt de berekening voor de benodigde formatie voor het uitvoeren van de leerplichttaken uit op 26,9 fte en 2,7 fte voor overhead. In het memo 'Formatie RBL' is onderbouwd dat dit een reële berekening is.

Besluiten formatie RBL

Naar aanleiding van de bespreking en het advies van de Bestuurscommissie Onderwijs zijn door het bestuur van de MGR de onderstaande besluiten genomen:

1. De berekenwijze van de vergoeding voor de uitvoering van de leerplichttaken van het RBL, is met ingang van 1 januari 2024 in de MGR-regeling aangepast aan de nieuwe formatierichtlijn leerplicht.
2. De eerste stap in de uitbreiding van de leerplichtformatie (+4 fte) en managementformatie (+0,9 fte) op basis van de berekenwijze voor de leerplichtformatie die is vastgelegd in de MGR-regeling is opgenomen in de gewijzigde begroting 2023 en doorvertaald in de concept meerjarenbegroting 2024-2027 van het RBL.
3. Voor het advies over de tweede stap in de uitbreiding van de leerplichtformatie (+ 2,4 fte) wil de Bestuurscommissie Onderwijs en het bestuur van de MGR de evaluatie eind 2023 afwachten. Ze heeft hierbij de intentie uitgesproken om de zich te houden aan de berekenwijze voor de leerplichtbijdrage o.b.v. de nieuwe formatierichtlijn. De bestuurscommissie adviseert hierover eind 2023 aan het bestuur van de MGR.

Gefaseerde formatie-uitbreiding RBL

In maart 2023 is al voorgesorteerd op het zetten van een tweede stap van 2,4 fte formatie-uitbreiding in 2024, aangezien o.b.v. de ontwikkelingen en trends de verwachting was dat de eerste stap in de formatie-uitbreiding in 2023 niet voldoende zou zijn. De verwachte tweede stap in de formatie-uitbreiding in 2024 van 2,4 fte is ook meegenomen in de kaderbrief voor de gemeenten.

Er is afgesproken om eind 2023 te evalueren of de eerste stap van de formatie-uitbreiding voldoende blijkt om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen en de werkdruk te verlagen. Indien nodig zou dan gelijk begin 2024 de tweede stap in de formatie-uitbreiding in gang kunnen worden gezet, vooruitlopend op een mogelijke begrotingswijziging voor 2024.

Door deze gefaseerde formatie-uitbreiding hebben we de extra leerplichtbijdrage van gemeenten in 2023 zoveel mogelijk beperkt en tegelijkertijd kan het RBL in een haalbaar tempo werken aan werkdrukvermindering voor het team en toegroeien naar de benodigde formatie.

Evaluatie

Voor de evaluatie van de balans tussen taken en formatie in 2023 met een vooruitblik naar 2024 kijken we naar actuele cijfers en de (veranderingen in de) verzwarende factoren die van invloed zijn op de benodigde formatie om de taken uit te voeren in de regio Arnhem (zie memo 'Formatie RBL'). Zoals afgesproken nemen we hierin aanvullend mee hoe de trend van het aantal meldingen zich ontwikkelt en kijken we naar het aantal verzuimmeldingen in de regio t.o.v. andere regio's.

Percentage voortijdig schoolverlaten

Het aantal voortijdig schoolverlaters is, zoals verwacht verder gestegen. De regio Arnhem zit nu op een vsv-percentages van 2,34%. Dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde. Echter, in voorgaande jaren lag het vsv-percentage in de regio boven het landelijk gemiddelde.

De belangrijkste inhoudelijke verklaring voor de stijging van het aantal voortijdige schoolverlaters is (zie ook memo 'Regionaal Beeld vsv' van BC onderwijs van 29 juni 2023):

- Verlies van motivatie en lastiger om goede studiekeuze te maken in de coronaperiode
- Er zijn meer studenten overgegaan door de duimregeling en terughoudendheid van het geven van een bindend schooladvies. Veel van deze studenten zijn alsnog uitgevallen.
- Groenpluk. Vanwege de krappe arbeidsmarkt zijn meer studenten aan het werk gegaan.

- Meer mentale problemen

Zoals hierboven al is aangegeven wordt de vsv-problematiek meegenomen in de berekenwijze van de leerplichtbijdrage vanuit de gemeenten.

Toename migratiestromen

Er is een grote toename van migratiestromen in onze regio. Het aantal leerlingen op het ISK is aanzienlijk gestegen en het aantal verzuimmeldingen vanuit het ISK is het afgelopen jaar verdubbeld. We hebben ondertussen een dubbele bezetting van consulenten op het ISK en voeren wekelijks verzuimgesprekken op het ISK om het verzuim tegen te gaan. Deze toename leidt ook tot meer administratie en beleidsondersteuning.

Sociaal domein

Afgelopen jaar hebben wij onze zorgen geuit over onze ervaringen met wachttijden bij VGGM, hulpverlening en speciaal onderwijs. Door de wachttijden duurt het langer voordat de juiste ondersteuning voor een jongere ingezet kan worden. Dit is een verzwarende factor in het werk van de consulenten, onder andere is onze betrokkenheid bij een casus langer en is er vaker overleg nodig met samenwerkingspartners en ouders.

Stijgende trend meldingen

Er is in de regio bewust gekozen om preventief en proactief te werken vanuit de visie dat het versterken van het voorliggende veld helpt om zwaardere problematiek en zorg te voorkomen. We investeren daarom veel in het verbeteren van de verzuimaanpak op schoolniveau, houden op verschillende scholen preventieve verzuimgesprekken en nodigen bij een eerste verzuimmelding jeugdigen en ouders uit voor een gesprek i.p.v. het sturen van een kennisgevingsbrief. Dit is de reden waarom we in onze regio vanuit de scholen aanzienlijk meer relatief verzuimmeldingen hebben in vergelijking met het gemiddelde in Nederland en vergelijkbare regio's/ gemeenten.

- Het aantal relatief verzuimmeldingen per 1000 leerplichtigen op 'waarstaatjegemeente' is gestegen van 32 (2021) naar 38 (2022). Landelijk wordt een stijging waargenomen, maar in regio Arnhem zijn het aanzienlijk meer meldingen in vergelijking met het gemiddelde in Nederland en vergelijkbare regio's/ gemeenten. De nieuwste verzuimcijfers op 'waarstaatjegemeente' laten nog steeds zien dat dit ook afgelopen jaar ca. 50% meer¹ is.
- We zien voor afgelopen schooljaar opnieuw een stijging van 19% in het aantal meldingen. Ook in september en oktober 2023 is het aantal meldingen een flink stuk hoger (20%) dan in september en oktober 2022. Hieruit kunnen we nog geen conclusies trekken over de mate waarin de stijging door zal zetten in het komende schooljaar, maar wel de aanname doen dat er sprake zal zijn van een stijging in het aantal meldingen.

Nog geen structurele werkdrukverlaging t.a.v. caseload

De disbalans tussen de taken en formatie bleek ook uit:

- Een aantal resultaten van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) dat in 2022 is uitgevoerd bij het RBL:
 - 23% van de medewerkers geeft aan te maken te hebben met achterstanden in werkzaamheden;
 - 19% van de medewerkers geeft aan niet zelf te kunnen bepalen of hij/zij overwerkt.

¹ Bron: relatief verzuimcijfers op de website 'waarstaatjegemeente'. Het gemiddelde in Nederland is 24 (was 20) relatief verzuimmeldingen per 1000 leerplichtigen, in regio Arnhem is dit 38 (was 32). We volgen hiermee Rotterdam met 53 relatief verzuimmeldingen per 1000 leerplichtigen. Den Haag en Amsterdam volgen Arnhem met 33 relatief verzuimmeldingen per 1000 leerplichtigen.

- De werkafspraken is dat een nieuwe melding binnen 5 werkdagen in behandeling genomen wordt. In ca. 20-25% van de nieuwe meldingen in 2022 werd dit niet gehaald.

Op basis van de actuele cijfers blijkt dat, ondanks de eerste stap in de formatie-uitbreiding in 2023, door de stijging van het aantal meldingen de caseload per fte leerplicht nagenoeg gelijk is gebleven. Door de formatie-uitbreiding en inzet van externe inhuur konden we de stijging 'bij blijven', maar heeft het nog niet gezorgd voor structurele werkdrukverlaging bij de consulenten.

Aangezien het PMO periodiek plaats vindt (over het eerstvolgende moment moet nog besloten worden) zijn er voor deze evaluatie nog geen vergelijkbare nieuwe resultaten. Omdat er echter nog geen sprake is van caseloadvermindering is de aanname dat de resultaten van het PMO ook nu nog van toepassing zijn. Dit kwam ook duidelijk naar voren tijdens de evaluatiegesprekken met de consulenten die in het tweede en derde kwartaal zijn gevoerd. De werkdruk wordt nog als hoog ervaren en de consulenten hebben nog achterstanden in hun werk. Daarnaast blijkt ook uit de werkverdeling voor het huidige schooljaar dat ondanks de extra formatie nog nauwelijks verlichting gegeven kan worden in de caseload van de consulenten en wordt het hoge aantal meldingen in september ten opzichte van voorgaande jaren ook opgemerkt.

Het positieve besluit van het bestuur voor formatie-uitbreiding in maart 2023, de uitgesproken intentie om ook de tweede stap te zetten in 2024 als dat uit de evaluatie blijkt en het feit dat het nog steeds lukt om goede nieuwe collega's en ervaren ZZP'ers aan te trekken, biedt de consulenten echter wel perspectief in werkdrukverlaging. Dit geeft vertrouwen en heeft daardoor een positief effect op het team.

Conclusie evaluatie 2023

Uit de berekenwijze voor de vergoeding van de leerplichtbijdrage zoals in de MGR-regeling is vastgelegd volgt een leerplichtformatie van 26,9 fte. In het memo 'Formatie RBL' is onderbouwd dat dit een reële berekening is. De bovenstaande evaluatie op basis van geactualiseerde cijfers en veranderingen in de verzwarende factoren bevestigt dat de tweede stap in de formatie-uitbreiding van 2,4 fte in 2024 zeker nodig is om de basistaken te kunnen blijven uitvoeren en proactief en preventief te werken. Het is belangrijk dat we deze uitbreiding vanaf 1 januari 2024 kunnen gaan inzetten. We kunnen daarmee niet wachten tot de begrotingswijziging 2024 die pas in september 2024 wordt vastgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen en evaluatie 2024

- Op dit moment zien we nog niet dat de stijgende trend van meldingen stabiliseert. We moeten daarom in de halfjaarlijkse monitor en het jaarverslag van het RBL goed in de gaten houden hoe deze trend zich ontwikkelt en tijdig bespreken wat dit betekent voor werkdruk en caseload voor de consulenten en de (kwaliteit) van de dienstverlening van het RBL.
- Er is een verschuiving aangekondigd in de wettelijke taken voor RMC (RMC tot 27 jaar). Naar verwachting met ingang van juli 2025. Het vooruitzicht is dat in de loop van 2024 duidelijk wordt wat dit betekent voor de dienstverlening en organisatie van het RBL en de structurele middelen vanuit de overheid die voor de uitvoering van de (verwachte) extra taken op het gebied van leerplicht en RMC beschikbaar komen. Met deze wetswijziging wordt ook opnieuw naar de wijze van financiering van de verschillende taken gekeken en daarmee ook naar de financiering van kwalificatieplicht op het MBO. Bij de invoering van de kwalificatieplicht zijn hiervoor middelen ter beschikking gesteld via RMC, terwijl deze taak wettelijk onder de leerplichtwet valt. Al jaren signaleren we, samen met andere regio's dat deze middelen onvoldoende zijn voor de formatie die nodig is voor het uitvoeren van deze taak. Dit is ook bij OCW bekend. De verwachting is dat gemeenten moeten toegroeien naar de financiering van deze formatie uit de gemeentelijke leerplichtbijdrage. Verschillende

gemeenten hebben de keuze al gemaakt om voor de uitvoering van deze taak bij te dragen met lokale middelen.

Vanwege deze ontwikkelingen zullen we in 2024 opnieuw de formatie van het RBL, in relatie tot de (verwachte extra) taken die uitgevoerd moeten gaan worden, evalueren. Daarnaast moet volgens de berekenwijze in de MGR-regeling voor de leerplichtbijdrage vanaf 2025 ook opnieuw gekeken worden naar het gemiddelde vsv-percentages van de deelnemende gemeenten op basis waarvan de correctie naar vsv-problematiek mogelijk bijgesteld wordt.

Voorstel 2024

Formatie leerplicht

Op basis van de bovenstaande evaluatie is het voorstel om de tweede stap formatie-uitbreiding van 2,4 fte op te nemen in de concept gewijzigde begroting 2024 en door te vertalen naar de concept meerjarenbegroting 2025-2028 van het RBL.

Het verzoek is om hier, vooruitlopend op het begrotingsproces van 2024 en zoals afgesproken in maart 2023, al eind 2023 positief over te adviseren, zodat zo spoedig de formatie-uitbreiding in gang gezet kan worden.

Evaluatie 2024

Vanwege de toekomstige ontwikkelingen evalueren we in 2024 opnieuw de formatie van het RBL, in relatie tot de (verwachte extra) taken die uitgevoerd moeten gaan worden. Daarnaast moet volgens de berekenwijze in de MGR-regeling voor de leerplichtbijdrage vanaf 2025 ook opnieuw gekeken worden naar het gemiddelde vsv-percentages van de deelnemende gemeenten op basis waarvan de correctie naar vsv-problematiek eventueel bijgesteld wordt.

Financiële consequenties

Indien de formatie-uitbreiding van 2,4 fte wordt doorgevoerd in de concept gewijzigde begroting 2024 moet rekening worden gehouden met een ophoging van de primaire begroting van circa €210.000 (prijsspeil primaire begroting 2024).

Alternatief

Wanneer de bestuurscommissie de tweede stap in de uitbreiding van de formatie op basis van de berekenwijze voor de leerplichtvergoeding uit de MGR-regeling niet wil toepassen, moeten we keuzes maken in de uitvoering van de leerplichttaken en dienstverlening van het RBL. Vanuit de visie dat het versterken van het voorliggende veld helpt bij vroegsignalering om zwaardere problematiek en inzet van zorg te voorkomen, is in de regio er bewust voor gekozen om proactief en preventief te werken. Wij streven dit na, maar hiervoor zal dan aanzienlijk minder ruimte zijn. Het dwingt ons dan om kritisch te kijken naar onze dienstverlening, waarbij we keuzes zullen moeten maken.

We zullen dan prioriteit moeten leggen bij het uitvoeren van de wettelijke basistaken (wettelijk verzuim, luxeverzuim, absoluut verzuim en het beoordelen van vrijstellingen) en inleveren op de aanvullende taken die we nu uitvoeren, zoals de preventieve inzet op de scholen. In plaats van een persoonlijk gesprek zal er bij een eerste verzuimmelding een kennisgevingsbrief worden verstuurd. Daarnaast kunnen we aanzienlijk minder bijdragen aan een samenwerking met onze ketenpartners op onder andere de thuiszittersaanpak bij geoorloofd schoolverzuim. Ook moeten we onze outreachende aanpak (bijvoorbeeld in de vorm van extra huisbezoeken) beperken. Tevens zullen de consulenten ook verminderd beschikbaar zijn om aan te sluiten bij lokale programma's, projecten en zorg- en veiligheid overleggen. Dit zal effect hebben op de kwaliteit van onze dienstverlening en op de zichtbaarheid en aanwezigheid in het sociale domein en de justitiële keten.

Samenvatting

	2023	2024	2025
Concept gewijzigde begroting 2023	Opbouw naar 4 fte + ½ jaar externe inhuur + onderzoekskosten en ½ jaar 0,9 fte aanvulling management	Doorwerking opbouw naar 4 extra fte in 2023 en doorwerking uitbreiding 0,9 fte managementfunctie	
	Evaluatie 2023		
Conceptbegroting 2024		+ 2,4 fte	Formatie volgens nieuwe formatierichtlijn en MGR-regeling
		Evaluatie 2024 + voorstel o.b.v. nieuwe wetgeving en herijking correctie vsv problematiek	
Concept gewijzigde begroting 2025			Wijziging op basis van evaluatie en nieuwe wetgeving en herijking correctie vsv problematiek.

Aan	: Bestuurscommissie Onderwijs	Ter informatie	☐
Van	: Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre	Ter bespreking	☐
Opsteller	: Inge Hoogland	Ter advisering	☒
Onderwerp	: Budget voor implementatie advies organisatieonderzoek RBL		
Datum	: 16 november 2023		

(Aanvinken wat van toepassing is)

Conceptadvies

De bestuurscommissie adviseert het bestuur van de MGR om het resterende budget wat in 2023 is begroot voor de beoogde managementformatie te beschouwen als vooruit ontvangen bedrag te besteden in 2024 voor de implementatie van het advies van het onderzoek naar de toekomstige inrichting van de organisatie en het management van het RBL.

Aanleiding

Vanaf 2023 is er in de begroting rekening gehouden met een formatie-uitbreiding voor het management van het RBL. Aan deze beoogde formatie-uitbreiding wordt in 2023 nog geen invulling gegeven aangezien het onderzoek naar de toekomstige inrichting van de organisatie en het management van het RBL een langere doorlooptijd kent dan oorspronkelijk gedacht. De middelen worden wel gedeeltelijk benut voor het organisatieonderzoek.

Eind 2023 zal de implementatie van het advies voor de nieuwe inrichting starten en zal doorlopen in 2024. Voor de realisatie hiervan is het voorstel om het resterende budget wat in 2023 is begroot voor de beoogde managementformatie te beschouwen als vooruit ontvangen bedrag om in te zetten in 2024 (ca. € 60.000).



Bijlage Normenkader 2023

Aan: Algemeen Bestuur
Van: Sjoerd Bergsma
Onderwerp: Normenkader 2023
Datum: 7 december 2023

Concept besluit AB

Het AB stelt het normenkader 2023 vast.

Inleiding

Jaarlijks wordt het normenkader vastgesteld, en kunnen specifieke aandachtspunten aan de accountant worden meegegeven.

Normenkader 2023

Het normenkader 2023 is in nauwe afstemming met de accountant geactualiseerd en sluit aan op de eisen van de kadernota rechtmatigheid 2023. Het kader bevat enkel externe wet en regelgeving die leiden tot financiële beheershandelingen binnen de MGR.

Opgemerkt wordt dat reeds genoemde normen aan ontwikkeling onderhavig zijn. Bijvoorbeeld waar het de CAO of sociale wetgeving betreft.

Ontwikkelingen die niet tot het controledomein van de accountant behoren, zoals bij de Archiefwet of Wet Politie Gegevens zijn geen onderdeel van het normenkader.

Aandachtspunten voor de controle

In de vergadering van 12 oktober 2023 heeft het AB besloten geen specifieke aandachtspunten aan de accountant mee te geven.

Bijlage: Normenkader voor de rechtmatigheidscontrole 2023

In deze bijlage is een inventarisatie gegeven van de in het kader van de rechtmatigheidscontrole bij de MGR relevante algemene wet- en regelgeving. Indien nodig zal de MGR ter verdere implementatie van de uitvoering van deze algemene wet- en regelgeving eigen verordeningen en/of beleidsregels/besluiten opstellen waarmee een nadere invulling wordt gegeven voor de lokale uitvoering van het daaraan verbonden financiële beheer. Nieuwe of gewijzigde verordeningen worden vastgesteld door het AB, beleidsregels en besluiten worden door het DB vastgesteld.

Al deze regelingen zullen in het kader van de rechtmatigheid worden getoetst voor zover deze een externe werking hebben. Met de in dit normenkader gepresenteerde inventarisatie wordt een minimumkader geboden voor de reikwijdte van de rechtmatigheidscontrole.

Interne kaders;

- Regeling modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland;
- Financiële verordening MGR ex art. 212;
- Controleverordening MGR ex art 2013
- Treasurystatuut MGR;
- Mandaatbesluit

Externe kaders:

- Gemeentewet;
- Wet gemeenschappelijke Regelingen;
- Wet openbaarheid van bestuur en alle krachtens deze wetgeving vastgestelde AMvB's;
- Ambtenarenwet;
- Besluit Begroting en Verantwoording (BBV);
- Wet Financiering decentrale overheden (Fido);
- Uitvoeringsregeling financiering decentrale overheden
- Wet op de loonbelasting 1964;
- BTW compensatiefonds;
- Besluit accountscontrole decentrale overheden (BADO)
- Houdbaarheid OverheidsFinancien (HOF)
- Wet Markt en Overheid;
- Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT);
- Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA).
- Cao SGO.
- Cao SW;
- Wet Sociale werkvoorziening
- Wet op de omzetbelasting 1968
- Wet op de VPB 1969
- Regeling uiteenzettingen en derivaten decentrale overheden
- Regeling Schatkistbankieren
- Besluit leningvoorwaarden decentrale overheden
- Pensioenwet
- Sociale verzekeringswetten
- Aanbestedingswet 2012
- Europese aanbestedingsrichtlijnen
- Aanbestedingsbesluit
- Besluit markt en overheid

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de MGR op 7 december 2023



Bijlage 7

Aan: Algemeen bestuur MGR SD CG
Van: Hermien Wiselius
Onderwerp: Wijziging regeling
Datum: 7 december 2023

Concept besluit AB MGR SD CG

Het AB besluit om de regeling van de MGR SDCG te wijzigen met ingang van 1 januari 2024 op basis van de toestemming van de raden uitgaande van toestemming van tenminste 2/3 van de deelnemende gemeenteraden.

Inleiding

Voorjaar 2023 is een concept wijziging van de regeling voorgelegd bij de raden voor zienswijze. De aanleiding van deze wijziging was de nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen, de wens om een nieuwe module Regionale Facilitering Zorg en een submodule SROI per 1 januari 2024 onder de MGR SDCG te brengen. De raden van de 11 deelnemende gemeenten hebben hun zienswijze kunnen geven en vervolgens toestemming aan hun colleges gegeven om de regeling te mogen wijzigen.

Om een regeling te mogen wijzigen moet tenminste 2/3 van de gemeenten toestemmen om deze wijziging door te voeren. Dit betreft minimaal 8 deelnemende gemeenten. Op 30 november constateren we dat minimaal 8 colleges toestemming van hun raden hebben ontvangen. Hiermee wordt voldaan aan het vereiste minimum uit de regeling. Dat maakt dat het AB in de vergadering van 7 december 2023 kan besluiten tot het wijzigen van de regeling van de MGR SDCG met ingang van 1 januari 2024.

Vervolg

De gewijzigde regeling wordt op overheid.nl vermeld.

We zullen in een digitale nieuwsbrief aan raden opnemen dat de regeling per 1 januari 2024 definitief is gewijzigd. Hiermee voldoen we ruim voor 1 juli 2024 aan de nieuwe Wet Gemeenschappelijke Regelingen. De start van de nieuwe module en submodule zal dan ook gecommuniceerd worden.

In het voorjaar van 2024 zullen we een kleine wijziging in de regeling doorvoeren wat betreft de taken van de nieuwe module en de verdeelsleutel voor de activiteiten op het vlak van jeugd.

Bijlage: Gewijzigde regeling MGR SDCG



Bijlage integraal gewijzigde regeling

Gewijzigde regeling Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR)

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Wageningen, Westervoort en Zevenaar, ieder voor zover zij bevoegd zijn, overwegen het volgende:

- in het sociaal domein is op uitvoerend niveau samenwerking tussen de gemeenten in de regio geboden;
- met een modulair in te vullen gemeenschappelijke regeling wordt meer samenhang en doelmatigheid in de samenwerking tussen de gemeenten in de regio gerealiseerd;
- aan de gemeenschappelijke regeling kunnen samenwerkingsmodules worden toegevoegd;
- gemeenten bepalen zelf of zij aan een samenwerkingsmodule deelnemen;

Gelet op de artikelen 1, eerste en derde lid en 8, eerste lid van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

Gelet op de verkregen toestemming van de gemeenteraden voor het wijzigen van deze regeling;

Gelet op de wens van deelnemende gemeenten om samenhang aan te brengen in de taken die in het sociaal domein worden uitgevoerd binnen de samenwerkingsmodules, worden de samenwerkingsmodules ondergebracht bij drie Programma's; Zorg (samenwerkingsmodule Inkoop zorg), Onderwijs (samenwerkingsmodule RBL) en Participatie (samenwerkingsmodules WSP, WgSW en Contractmanagement Inburgeringstrajecten). Ieder Programma heeft een bestuurscommissie;

Gelet op de wens van gemeenten die willen deelnemen in de samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten en deze samenwerkingsmodule daarom onder willen brengen bij het Programma Participatie in de regeling;

Gelet op de wens om enkele updates te doen in de regeling als het gaat om de formulering van de archiefverplichting en formulering van de taken van samenwerkingsmodules;

BESLUITEN:

aan te gaan de volgende

MODULAIRE GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING SOCIAAL DOMEIN CENTRAAL GELDERLAND

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. basistaken: coördinerende, adviserende en ondersteunende werkzaamheden die ten behoeve van de besluitvorming door de voorzitter, het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur worden uitgevoerd;



- b. college: college van burgemeester en wethouders;
- c. deelnemer: een college dat deelneemt aan het samenwerkingsverband;
- d. Gedeputeerde Staten: Gedeputeerde Staten van Gelderland;
- e. directeur: het directielid zoals genoemd in artikel 3 van het Organisatiebesluit MGR SDCG 2019.
- f. programma: een inhoudelijk samenhangend geheel van samenwerkingsmodules;
- g. raad: gemeenteraad;
- h. regeling: onderhavige gemeenschappelijke regeling;
- i. samenwerkingsmodule: één of meerdere samenhangende taken die het samenwerkingsverband voor de deelnemers kan uitvoeren;
- j. samenwerkingsverband: het openbaar lichaam als bedoeld in artikel 2 van deze regeling;
- k. submodule: nadere onderverdeling van taken binnen een samenwerkingsmodule;
- l. programmaplan: een jaarlijks plan waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen;
- m. wet: de Wet gemeenschappelijke regelingen.

Artikel 2 Openbaar lichaam

- 1. Er is een openbaar lichaam, genaamd "Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland".
- 2. Het openbaar lichaam is gevestigd in Arnhem.

Artikel 3 Bestuursorganen

Het samenwerkingsverband kent de volgende bestuursorganen:

- a. het algemeen bestuur;
- b. het dagelijks bestuur;
- c. de voorzitter.

HOOFDSTUK 2 BELANGEN, TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

Artikel 4 Belangen

Het samenwerkingsverband behartigt de belangen van de deelnemers binnen het sociaal domein.

Artikel 5 Modulair karakter van het samenwerkingsverband

- 1. De regeling biedt een algemeen kader voor samenwerking op het gebied van het sociaal domein binnen de regio en voorziet in samenwerkingsmodules, zoals in de bijlagen bij deze regeling opgenomen.
- 2. Een deelnemer besluit via het aangaan van een dienstverleningsovereenkomst als bedoeld in het artikel 6 tweede lid van deze regeling of aan een samenwerkingsmodule wordt deelgenomen en aan welke submodule(s) voor zover van toepassing.

Artikel 6 Taken samenwerkingsverband en samenwerkingsmodules

- 1. Ter behartiging van de in artikel 4 genoemde belangen heeft het samenwerkingsverband de volgende taken:
 - a. het uitvoeren van de basistaken;
 - b. het uitvoeren van de taken uit de samenwerkingsmodules.
- 2. Over het uitvoeren van taken sluit de deelnemer per samenwerkingsmodule een afzonderlijke dienstverleningsovereenkomst af met het samenwerkingsverband.
- 3. Het dagelijks bestuur van het samenwerkingsverband stelt eens per vier jaar een model-dienstverleningsovereenkomst en algemene bepalingen vast.

Artikel 7 Bevoegdheden

1. De deelnemers dragen geen bevoegdheden over aan het openbaar lichaam, met uitzondering van de bevoegdheden zoals opgenomen in bijlage 4 van deze regeling.
2. De deelnemers verlenen ieder afzonderlijk de mandaten, volmachten en machtigingen aan het openbaar lichaam die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taken.

Artikel 8 Beperking privaatrechtelijke bevoegdheden

Het samenwerkingsverband is behoudens instemming van de deelnemers niet bevoegd tot:

- a. het vestigen van opstal-, pand- en hypotheekrechten;
- b. het afgeven van garanties of andere waarborgen;
- c. het in erfpacht aannemen of uitgeven van roerende of onroerende zaken;
- d. het in eigendom aannemen of uitgeven van onroerende zaken;
- e. het oprichten van en het deelnemen in een rechtspersoon;
- f. commerciële dienstverlening aan private partijen.

HOOFDSTUK 3 HET ALGEMEEN BESTUUR

Artikel 9 Taken en bevoegdheden

1. Aan het algemeen bestuur behoren de taken en bevoegdheden toe die in de wet aan het algemeen bestuur zijn opgedragen, alsmede alle bevoegdheden die voorts in deze regeling aan dit orgaan worden opgedragen en niet aan het dagelijks bestuur of de voorzitter zijn opgedragen.
2. Het algemeen bestuur kan besluiten tot het wijzigen van de submodules en tot het vaststellen van het programmaplan
3. Het algemeen bestuur kan de volgende bevoegdheden niet overdragen:
 - a. het vaststellen van het programmaplan;
 - b. het instellen van bestuurscommissies;
 - c. het wijzigen van submodules.

Artikel 10 Samenstelling en zittingsduur

1. Iedere deelnemer wijst uit zijn midden één lid aan als lid van het algemeen bestuur. Gelijktijdig wordt een plaatsvervangend lid aangewezen.
2. Een lid van het algemeen bestuur heeft zitting in het algemeen bestuur gedurende dezelfde periode als de zittingsduur van het college die het vertegenwoordigt. Indien het lid in de nieuwe zittingsperiode opnieuw deel uitmaakt van het college kan hij terstond opnieuw worden aangewezen als lid van het algemeen bestuur.
3. Het lidmaatschap van het algemeen bestuur eindigt zodra een lid ophoudt burgemeester of wethouder van de vertegenwoordigde gemeente te zijn.
4. Een lid van het algemeen bestuur dat tussentijds ontslag neemt, stelt de voorzitter van het algemeen bestuur hiervan op de hoogte. Het ontslag gaat in zodra in de opvolging is voorzien.

Artikel 11 Werkwijze en vergaderorde

1. Het algemeen bestuur stemt bij meerderheid van stemmen, tenzij anders in deze regeling is bepaald.
2. Het aantal stemmen per lid van het algemeen bestuur per gemeente wordt jaarlijks op 1 januari aan de hand van de volgende staffel berekend. Basis daarvoor is het inwonertal van de gemeente op basis van de meest recente CBS-cijfers.

Tot 20.000	=	1 stem
20.000 - 50.000	=	2 stemmen

50.000 -100.000 = 3 stemmen

100.000 - = 4 stemmen

3. Het algemeen bestuur vergadert tenminste tweemaal per jaar en voorts zo dikwijls als de voorzitter of het dagelijks bestuur dit nodig oordeelt of ten minste twee leden van het algemeen bestuur daarom verzoeken.
4. Het algemeen bestuur kan op grond van de wet besluiten om met gesloten deuren te vergaderen, maar niet over de volgende onderwerpen:
 - a. Het programmaplan;
 - b. de begroting, de wijzigingen daarvan en de jaarrekening;
 - c. het doen van een uitgave, voordat de begroting of de begrotingswijziging waarbij deze uitgave is geraamd, is goedgekeurd;
 - d. het liquidatieplan.

HOOFDSTUK 4 HET DAGELIJKS BESTUUR

Artikel 12 Taken en bevoegdheden

Tot de taken en de bevoegdheden van het dagelijks bestuur van de regeling behoren naast de bevoegdheden in artikel 33b van de wet:

- a. het beheer van activa en passiva van het samenwerkingsverband;
- b. de zorg, voor zover deze niet aan anderen toekomt, voor de controle op het geldelijke beheer en de boekhouding.

Artikel 13 Samenstelling en zittingsduur

1. Het dagelijks bestuur bestaat uit de voorzitter en twee andere leden, door het algemeen bestuur uit zijn midden aan te wijzen en te ontslaan.
2. Een lid van het dagelijks bestuur blijft aan totdat in de opvolging is voorzien. Het lid kan, indien hij opnieuw is aangewezen tot lid van het algemeen bestuur, terstond opnieuw worden benoemd.
3. Een lid van het dagelijks bestuur kan te allen tijde ontslag nemen. Hij deelt zijn ontslag mee aan het algemeen bestuur en aan het college dat het aangaat. Het ontslag gaat in zodra in de opvolging is voorzien.

Artikel 14 Werkwijze en vergaderorde

1. Het dagelijks bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter dit nodig oordeelt of tenminste twee leden van het dagelijks bestuur zulks schriftelijk, onder opgave van de te behandelen onderwerpen verzoeken, in welk laatste geval de vergadering binnen twee weken plaatsvindt.
2. De artikelen 54, 56, 58 en 59 van de Gemeentewet zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd.
4. Ieder aanwezig lid brengt één stem uit.
5. Het dagelijks bestuur kan een of meer van zijn leden machtigen tot uitoefening van een of meer van zijn bevoegdheden, tenzij de regeling waarop de bevoegdheid steunt zich daartegen verzet.

HOOFDSTUK 5 DE VOORZITTER

Artikel 15 Taken en bevoegdheden

1. De voorzitter is belast met de leiding van de vergaderingen van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur.
2. De voorzitter tekent de stukken die van het algemeen bestuur en van het dagelijks bestuur uitgaan.

3. De voorzitter vertegenwoordigt het samenwerkingsverband in en buiten rechte. Hij kan de vertegenwoordiging opdragen aan een door hem aan te wijzen gemachtigde.
4. De plaatsvervangend voorzitter wordt door het algemeen bestuur uit zijn midden aangewezen.

HOOFDSTUK 6 DE COMMISSIES

Artikel 16 Adviescommissies

1. Het algemeen bestuur kan vaste adviescommissies instellen voor advisering aan het algemeen bestuur.
2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter kunnen tijdelijke adviescommissies instellen voor advisering aan hen.
3. Het orgaan bevoegd tot instelling van een adviescommissie, stelt de bevoegdheden, samenstelling van de betreffende commissie bij instellingsbesluit vast.

Artikel 17 Bestuurscommissies

Het algemeen bestuur kan bestuurscommissies instellen met het oog op de behartiging van bepaalde belangen.

HOOFDSTUK 7 INLICHTINGEN, VERANTWOORDING EN ONTSLAG

Artikel 18 Het dagelijks bestuur ten opzichte van het algemeen bestuur (inlichtingenplicht)

Het dagelijks bestuur geeft -in aanvulling op artikel 19a, tweede lid van de wet- het algemeen bestuur de door één of meer leden gevraagde inlichtingen.

Artikel 19 De voorzitter ten opzichte van het algemeen bestuur (inlichtingen- en verantwoordingsplicht en ontslag)

1. De voorzitter is aan het algemeen bestuur verantwoording schuldig over het door hem gevoerde bestuur.
2. De voorzitter geeft het algemeen bestuur alle inlichtingen die het algemeen bestuur voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft.
3. De voorzitter geeft het algemeen bestuur de door een of meer leden gevraagde inlichtingen.
4. De voorzitter kan door het algemeen bestuur worden ontslagen, indien de voorzitter het vertrouwen van het algemeen bestuur niet meer bezit.

Artikel 20 Informatieplicht van het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter ten opzichte van raden

1. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter geven aan de raden van de deelnemende gemeenten alle inlichtingen die voor een juiste beoordeling van de door hen uitgevoerde activiteiten nodig is. Daarnaast geven zij aan de raden van de deelnemende gemeenten de door één of meer leden van die raden gevraagde inlichtingen.
2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter geven tenminste tweemaal per kalenderjaar informatie aan de raden over de uitgevoerde activiteiten van het samenwerkingsverband door middel van fysieke of digitale raadsinformatiebijeenkomsten en/of nieuwsbrieven.
3. Het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter geven de rekenkamer van de deelnemende gemeenten, alle inlichtingen die de rekenkamer nodig acht voor het doen van onderzoek.

Artikel 21 Leden algemeen bestuur ten opzichte van hun college en hun raden (inlichtingen- en verantwoordingsplicht en ontslag)

1. Een lid van het algemeen bestuur is de deelnemer die dit lid heeft aangewezen verantwoordig verschuldigd over de door hem in dat bestuur gevoerde beleid. De verantwoording vindt plaats op de wijze zoals bij de deelnemer gebruikelijk dan wel voorgeschreven is.
2. Een lid van het algemeen bestuur verschaft de deelnemer die dit lid heeft aangewezen alle inlichtingen die door de deelnemer worden verlangd. De inlichtingen worden verschaft op de wijze zoals bij de deelnemer gebruikelijk dan wel voorgeschreven is.
3. Een lid van het algemeen bestuur kan door de deelnemer die dit lid heeft aangewezen worden ontslagen, indien het lid het vertrouwen van de deelnemer niet meer bezit.
4. Het lid van het algemeen bestuur voldoet aan de verantwoordings- en inlichtingenplicht ten opzichte van de raad van de deelnemer die dit lid heeft aangewezen op de wijze zoals bij de deelnemer gebruikelijk dan wel voorgeschreven is.

HOOFDSTUK 7a EVALUATIE

Artikel 21a Evaluatie van de regeling

In het jaar voorafgaande aan de landelijke gemeenteraadsverkiezingen evalueert het algemeen bestuur de regeling op nader door het algemeen bestuur vast te stellen onderwerpen.

HOOFDSTUK 8 HET PERSONEEL

Artikel 22 Personeel

1. Het dagelijks bestuur is belast met het aanstellen van medewerkers als ambtenaar, het tewerkstellen op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht en het schorsen en ontslaan van het personeel.
2. Voor het personeel van het samenwerkingsverband gelden de door het algemeen bestuur vast te stellen arbeidsvoorwaardenregelingen en andere algemene voorschriften en bepalingen.

Artikel 23 Directie

De directie is belast met de leiding van de organisatie en de zorg voor een juiste taakvervulling in de organisatie. Het aantal leden van de directie en de taken en bevoegdheden van deze leden worden bepaald bij het door het dagelijks bestuur vast te stellen (organisatie-)besluit.

HOOFDSTUK 9 HET PROGRAMMAPLAN

Artikel 24: vervallen

Artikel 25 Programmaplan

1. Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een programmaplan vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven. Het programmaplan bevat voorts in ieder geval een overzicht van de voor de verwezenlijking van de activiteiten benodigde financiële en personele middelen.
2. De totstandkoming van het programmaplan geschiedt op een overeenkomstige wijze als in artikel 27, eerste tot en met vijfde lid, van deze regeling, voor de begroting is aangegeven.
3. Het programmaplan komt tot stand met inachtneming van inhoudelijke voorbereiding van de bestuurscommissies en adviescommissies.

Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie

Artikel 26 Burgerparticipatie

Het algemeen bestuur stelt een participatieprotocol vast waarin is geregeld de wijze waarop ingezetenen van de deelnemende gemeenten en belanghebbenden bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid op grond van deze regeling betrokken worden. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande vormen van burgerparticipatie van deelnemende gemeenten en/of klantenonderzoek die het openbare lichaam houdt.

HOOFDSTUK 10 FINANCIËLE BEPALINGEN

Artikel 27 Begrotingsprocedure

1. Indien het algemeen bestuur voor de samenwerkingsmodule een bestuurscommissie of adviescommissie heeft ingesteld, dan zendt de bestuurscommissie of adviescommissies van de samenwerkingsmodule voor 1 maart een ontwerpbegroting van de samenwerkingsmodule voor het komende kalenderjaar, vergezeld van een toelichting, toe aan het dagelijks bestuur van de MGR.
2. Het dagelijks bestuur zendt vóór 1 april een ontwerpbegroting van het samenwerkingsverband voor het komende kalenderjaar, vergezeld van een toelichting, toe aan de raden van de deelnemende gemeenten. De ontwerpbegroting van het samenwerkingsverband bestaat uit de geconsolideerde ontwerpbegrotingen van de modules aangevuld met de overhead kosten van de MGR.
3. De ontwerpbegroting wordt door de besturen van de deelnemende gemeenten voor eenieder ter inzage gelegd en tegen betaling van de kosten algemeen verkrijgbaar gesteld. Artikel 190, tweede lid en derde lid, van de Gemeentewet is van overeenkomstige toepassing.
4. De raden van de deelnemende gemeenten kunnen binnen twaalf weken bij het dagelijks bestuur hun zienswijze over de ontwerpbegroting naar voren brengen. Het dagelijks bestuur voegt de commentaren waarin deze zienswijze is vervat bij de ontwerpbegroting, zoals deze aan het algemeen bestuur wordt aangeboden.
5. Het dagelijks bestuur stuurt haar reactienota op de zienswijzen naar de raden, voordat het algemeen bestuur de begroting vaststelt.
6. Het algemeen bestuur stelt de begroting vast vóór 15 september in het jaar, voorafgaande aan dat jaar, waarvoor de begroting dient.
7. Meteen na de vaststelling zendt het algemeen bestuur, zo nodig, de begroting aan de raden van de deelnemende gemeenten, die daarover bij Gedeputeerde Staten hun zienswijze naar voren kunnen brengen.
8. Het dagelijks bestuur zendt de begroting binnen twee weken na de vaststelling, maar in ieder geval vóór 15 september aan Gedeputeerde Staten.
9. Het bepaalde in dit artikel is, met uitzondering van de genoemde data, van overeenkomstige toepassing op besluiten tot wijziging van de begroting, behoudens die wijzigingen die niet tot een verhoging van de gemeentelijke bijdragen leiden.

Artikel 28 Bijdragen van de gemeenten

1. In de begroting wordt aangegeven welke bijdrage elke afzonderlijke gemeente verschuldigd is voor het jaar waarop de begroting betrekking heeft.
2. Het algemeen bestuur bepaalt met tweederde meerderheid van stemmen de algemene kostenverdeelsleutel voor de kosten van de basistaken, niet zijnde de kosten voor de samenwerkingsmodules. Als algemene kostenverdeelsleutel geldt een kostenverdeling naar

rato van het jaarlijks op 1 januari bepaald inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS-cijfers.

3. De kostenverdeelsleutel voor de samenwerkingsmodules worden bepaald in de bijlagen bij de regeling.
4. De deelnemers betalen bij wijze van voorschot jaarlijks op 1 januari, op 1 april, op 1 juli en op 1 oktober telkens een kwart van de in lid 1 bedoelde bijdrage.
5. De deelnemers dragen er zorg voor dat het samenwerkingsverband te allen tijde over voldoende middelen beschikt om aan al haar verplichtingen jegens derden te kunnen voldoen.

Artikel 29 Jaarrekening

1. Het dagelijks bestuur biedt de jaarrekening over het afgelopen jaar en het jaarverslag, daarbij gevoegd de accountantsverklaring, bedoeld in artikel 213, derde lid, van de Gemeentewet en het verslag van bevindingen, bedoeld in artikel 213, vierde lid, van de Gemeentewet, jaarlijks vóór 1 april ter vaststelling aan het algemeen bestuur aan onder gelijktijdige toezending aan de raden van de gemeenten.
2. Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening vast vóór 1 juli, volgende op het jaar waarop deze betrekking heeft.
3. De jaarrekening wordt binnen twee weken na vaststelling, maar in ieder geval vóór 15 juli, met alle bijbehorende stukken en het jaarverslag aan Gedeputeerde Staten aangeboden.
4. Vaststelling van de jaarrekening strekt het dagelijks bestuur tot décharge, behoudens later in rechte gebleken valsheid in geschrifte of andere onregelmatigheden.
5. In de jaarrekening wordt het door elk van de deelnemende gemeenten over het desbetreffende jaar werkelijk verschuldigde bedrag opgenomen.
6. De kosten worden verdeeld over de deelnemende gemeenten volgens de kostenverdeelsleutel, zoals bedoeld in bijlage 1 artikel 6, bijlage 2 artikel 6, bijlage 3 artikel 6, bijlage 4 artikel 7, bijlage 5 artikel 6 en bijlage 6, artikel 5 van deze regeling.
7. Mocht enig exploitatiejaar een batig saldo opleveren:
 - a. dan kan daaraan bij besluit van het algemeen bestuur, op advies van de bestuurscommissie(s) van de samenwerkingsmodule(s) waaruit het batig saldo voortvloeit of het dagelijks bestuur wat betreft een batig saldo bij de MGR beheerorganisatie, een bestemming worden gegeven.
 - b. dan vindt dotatie op een bestemmingsreserve plaats na het opstellen van de jaarrekening.
8. (Uit)betaling van enig verschil tussen het op grond van artikel 28 van deze regeling bepaalde en het werkelijk verschuldigde, vindt plaats meteen na de mededeling van de vaststelling van de jaarrekening.

HOOFDSTUK 11 HET ARCHIEF

Artikel 30 Zorg voor archiefbescheiden

1. Het dagelijks bestuur is belast met de zorg voor de archiefbescheiden van de organen van het samenwerkingsverband, overeenkomstig een door het algemeen bestuur, met inachtneming van artikel 40 van de Archiefwet 1995 vast te stellen regeling (Archiefverordening), die aan Gedeputeerde Staten wordt meegedeeld. Het dagelijks bestuur is tevens belast met de zorg voor de archiefbescheiden die worden gevormd krachtens de aan het samenwerkingsverband gedelegeerde taken. De zorg voor archiefbescheiden die ontstaan uit hoofde van de door de deelnemende gemeenten gemandateerde taken berust bij deze gemeenten.
2. Voor de bewaring van de op grond van artikel 12, eerste lid en artikel 13 van de Archiefwet 1995 over te brengen archiefbescheiden van de bij deze regeling ingestelde bestuursorganen is aangewezen het Gelders Archief.

3. De directeur is belast met het beheer van de archiefbescheiden waarvoor MGR SDCG zorgdrager is en voor de archiefbescheiden die ontstaan uit hoofde van de door de deelnemende gemeenten gemandateerde taken, voor zover MGR SDCG de enige archiefvormer is en voor zover deze archiefbescheiden niet zijn overgedragen naar de archiefbewaarplaats.
4. De archivaris van de MGR SDCG is belast met het toezicht op het beheer van de archiefbescheiden waarvoor MGR SDCG zorgdrager is, voor zover deze archiefbescheiden niet zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats.
5. Met het toezicht op het beheer van de archiefbescheiden die ontstaan uit hoofde van de door deelnemende gemeenten gemandateerde taken is belast de archivaris van de desbetreffende gemeente.

HOOFDSTUK 12 TOETREDING, UITTREDING, WIJZIGING EN OPHEFFING

Artikel 31 Toetreding tot de regeling

1. Een college kan tot de regeling toetreden krachtens een daartoe strekkend besluit van het college na verkregen toestemming van diens raad.
2. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de wijziging van de regeling door toetreding van een nieuwe deelnemer toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.
3. Toetreding tot de regeling kan slechts plaatsvinden na een daartoe strekkend besluit van de meerderheid van het aantal deelnemers na verkregen toestemming van de raden van deze deelnemers.
4. Het algemeen bestuur kan voorwaarden verbinden aan de toetreding van een nieuwe deelnemer en regelt de gevolgen daarvan.

Artikel 32 Uittreding uit de regeling

1. Een deelnemer kan uit de regeling treden krachtens een daartoe strekkend besluit van de deelnemer na verkregen toestemming van diens raad. Daarbij wordt een opzegtermijn van één jaar in acht genomen, ingaande per 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar.
2. Uittreding is niet eerder mogelijk dan nadat overeenkomstig artikel 35 de deelname aan een samenwerkingsmodule of submodule is beëindigd.
3. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de wijziging van de regeling door uittreding van een deelnemer toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.
4. Het voornemen tot uittreding wordt bij aangetekende brief bekend gemaakt aan de voorzitter van het samenwerkingsverband.
5. Een deelnemer kan uit de regeling treden onder betaling van een uittreedsom die gelijk is aan maximaal drie maal de bijdrage die een deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28 tweede en derde lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de meest recent vastgestelde begroting op het moment dat de deelnemer het besluit tot uittreding kenbaar heeft gemaakt. De uittreedsom kan contant gemaakt worden en betaald worden bij uittreding. De MGR draagt er zorg voor om de meerkosten gedurende deze periode van maximaal drie jaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de werkelijke kosten na deze periode, of zoveel eerder als mogelijk, lager uitvallen dan de maximale uittreedsom, wordt het verschil verrekend met de uittredende deelnemer.
6. Het aandeel van de uittredende deelnemer in de bestemmingsreserve wordt in mindering gebracht op de uittreedsom. Dit aandeel wordt berekend conform de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de regeling.
7. Bij uittreding blijft de uittredende deelnemer maximaal vijf jaar na uittreding aansprakelijk voor het intreden van risico's voortvloeiende uit de periode dat de betreffende deelnemer deelnam aan de regeling indien en voor zover deze intredende risico's leiden tot een kostenverhoging

voor de basistaken en betrekking hebben op de periode dat de betreffende deelnemer nog deelnemer was.

Artikel 33 Aansprakelijkheid

Het samenwerkingsverband verzekert zich tegen:

- a. Civielrechtelijke aansprakelijkheid (wettelijke aansprakelijkheid) voor schade aan personen en goederen;
- b. Wettelijke aansprakelijkheid voor vermogensschade.

Artikel 34 Deelname aan een bestaande samenwerkingsmodule en submodule(s)

1. Een deelnemer kan besluiten aan een reeds bestaande samenwerkingsmodule deel te nemen en voor zover van toepassing aan daaronder vallende submodule(s).
2. Een deelnemer die wil deelnemen aan een samenwerkingsmodule/submodule van de regeling maakt dit voornemen schriftelijk kenbaar aan het dagelijks bestuur.
3. De financiële, juridische, personele en organisatorische consequenties worden door het dagelijks bestuur in kaart gebracht.
4. Alle kosten die met starten van deelname aan de samenwerkingsmodule/submodule gepaard gaan, komen ten laste van de nieuwe deelnemer.
5. De deelnamekosten, zoals bedoeld in het vierde lid, worden alleen ten laste van de nieuwe deelnemer gebracht indien het besluit tot deelname daadwerkelijk is genomen. De deelnamekosten zijn opgebouwd uit eenmalige kosten, bestaande uit de noodzakelijke investeringen die ten behoeve van de start van de deelname worden gemaakt en contant gemaakte tijdelijke kosten, bestaande uit de transitiekosten die gedurende 2 jaar na toetreding noodzakelijk zijn om projectmatig de bedrijfsvoeringsactiviteiten te integreren.
6. Het algemeen bestuur neemt een besluit over de voorwaarden tot deelname aan een samenwerkingsmodule/submodule, waarbij de financiële, juridische, personele en organisatorische consequenties worden betrokken. Dit wordt schriftelijk aan de betreffende gemeente meegedeeld.

Artikel 35 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

1. Een deelnemer kan deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule beëindigen na een daartoe strekkend besluit van de deelnemer.
2. Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule is slechts mogelijk onder de voorwaarde dat tussen het samenwerkingsverband en de deelnemer een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten over de gevolgen van de beëindiging.
3. De vaststellingsovereenkomst voorziet in een vereffening van het vermogen en reeds aangegane verplichtingen van de samenwerkingsmodule door het vaststellen van een beëindigingssom. De beëindigingssom is gelijk aan maximaal drie maal de bijdrage die een deelnemer op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28 tweede en derde lid, van deze regeling verschuldigd was aan het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de meest recent vastgestelde begroting op het moment dat de deelnemer het besluit tot beëindiging kenbaar heeft gemaakt. De beëindigingssom kan contant gemaakt worden en betaald worden bij beëindiging. De MGR draagt er zorg voor de werkelijke meerkosten gedurende deze periode van maximaal drie jaar zoveel mogelijk te beperken. Indien de werkelijke kosten na deze periode, of zoveel eerder als mogelijk, lager uitvallen dan de maximale beëindigingssom, wordt het verschil verrekend met de deelnemer die deelname aan de samenwerkingsmodule of submodule beëindigt.
4. De beëindigingssom wordt verminderd met het aandeel van de betreffende deelnemer van het vermogen op grond van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de regeling.
5. Het algemeen bestuur stelt regels vast ten aanzien van de wijze waarop de gevolgen van de beëindiging aan de samenwerkingsmodule of submodule worden bepaald en in de

- vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd. Dit besluit heeft tweederde van de uitgebrachte stemmen.
6. In de bepalingen als bedoeld in het derde, vierde en vijfde lid wordt indien noodzakelijk opgenomen dat ten behoeve van de vaststelling van de beëindigingskosten een onafhankelijke registeraccountant wordt ingeschakeld. De opdracht daartoe wordt verstrekt door het algemeen bestuur in overleg met de deelnemer die de deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule beëindigt.
 7. In de vaststellingsovereenkomst wordt in ieder geval opgenomen dat de deelnemer na beëindiging van een samenwerkingsmodule dan wel submodule, ook in het geval de deelnemer is uitgetreden uit de regeling overeenkomstig artikel 32, maximaal vijf jaar na beëindiging van de deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule aansprakelijk blijft bij het intreden van risico's voortvloeiende uit de periode dat de betreffende deelnemer afnemer was van een samenwerkingsmodule dan wel submodule indien en voor zover deze intredende risico's leiden tot een kostenverhoging voor het samenwerkingsverband en betrekking hebben op de periode dat de betreffende deelnemer nog afnemer was van de samenwerkingsmodule dan wel submodule.

Artikel 36 Wijziging van de regeling

1. De regeling kan worden gewijzigd krachtens een daartoe strekkend besluit van twee derde van het aantal deelnemers na verkregen toestemming van de raden van deze deelnemers.
2. Onder wijziging van de regeling wordt in ieder geval verstaan het toevoegen, wijzigen of opheffen van een samenwerkingsmodule in de regeling.
3. Elke deelnemende gemeente en het algemeen bestuur is bevoegd een wijziging in de regeling aan de besturen van de deelnemende gemeenten in overweging te geven via een daartoe strekkend voorstel. Het dagelijks bestuur zendt het voorstel van de deelnemende gemeenten of het algemeen bestuur toe aan de besturen van de deelnemende gemeenten.
4. Het algemeen bestuur zendt het ontwerp van de wijziging van de regeling toe aan de colleges van de deelnemende gemeenten voor het geven van een zienswijze door de raden.

Artikel 37 Opheffing en liquidatie van de regeling

1. De regeling wordt opgeheven na een daartoe strekkend besluit van tweederde van het aantal deelnemers na verkregen toestemming van de raden van deze deelnemers.
2. In geval van opheffing van de regeling besluit het algemeen bestuur tot liquidatie. Het algemeen bestuur geeft een onafhankelijk accountant de opdracht om een liquidatieplan op te stellen. Hierbij kan van de bepalingen van de regeling worden afgeweken.
3. Het liquidatieplan wordt, nadat de raden hun zienswijze hebben gegeven, door het algemeen bestuur vastgesteld.
4. Het liquidatieplan voorziet ook in de gevolgen die de beëindiging heeft voor het personeel als bedoeld in hoofdstuk 8 van deze regeling.
5. Het liquidatieplan voorziet ook in een vereffening van het vermogen van het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid, van de regeling.
6. Bij opheffing van de gemeenschappelijke regeling wordt ten aanzien van de archiefbescheiden een voorziening getroffen conform art. 4 lid 1 van de Archiefwet 1995.
7. Het liquidatieplan geeft regels voor de wijze waarop de deelnemende gemeenten, voor zover het saldo ontoereikend is, zorgdragen voor de nakoming van de verplichtingen van het samenwerkingsverband. Daarbij wordt uitgegaan van de kostenverdeelsleutel als bedoeld in artikel 28, tweede lid, van de regeling.
8. Het dagelijks bestuur is belast met de uitvoering van de liquidatie.
9. De organen van het samenwerkingsverband blijven in functie totdat de liquidatie is voltooid.



HOOFDSTUK 13 SLOTBEPALINGEN

Artikel 38 Duur van de regeling

De regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 39 Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking op 1 januari 2022, nadat deze op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt.

Artikel 40 verval

Artikel 41 Citeertitel

De regeling wordt aangehaald als: Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland.

Artikel 42 Toezending aan Gedeputeerde Staten

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente waar het samenwerkingsverband is gevestigd draagt zorg voor de in artikel 26, eerste lid van de wet voorgeschreven toezending en de in artikel 26, derde lid, van de wet voorgeschreven bekendmaking van de regeling aan Gedeputeerde Staten.



Bijlagen:

BIJLAGE 1 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

- a. inkoop: inkoop van individuele voorzieningen in het kader van de Jeugdwet en maatwerkvoorzieningen in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO 2015)
- b. contractbeheer: het registreren en actualiseren van contractinformatie zoals productcodes, tarieven e.d.;
- c. contractmanagement: het meten (monitoren) van de contractafspraken en het sturen op de kwaliteit en de kosten van de contracten en indien nodig, het voeren van escalatiegesprekken;
- d. projecten: op inkoop gerichte projecten op basis van vraag en behoefte vanuit de gemeente(n);
- e. samenwerkingsmodule: onderhavige samenwerkingsmodule Inkoop Zorg;
- f. submodule: de zorgvormen binnen deze samenwerkingsmodule, gericht op specifieke individuele voorzieningen in het kader van de Jeugdwet en specifieke maatwerkvoorzieningen in het kader van de WMO 2015 en komen tot stand zoals weergegeven in artikel 5 van deze bijlage.

Artikel 2 Belangen

Het samenwerkingsverband behartigt binnen de samenwerkingsmodule Inkoop de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van inkoop van dienstverlening dan wel goederen binnen het sociaal domein.

Artikel 3 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

1. De samenwerkingsmodule Inkoop Zorg bevat de volgende taken:
 - a. inkoop van dienstverlening dan wel goederen binnen het sociaal domein die wordt georganiseerd vanuit de MGR;
 - b. het contractbeheer samenhangend met de inkoop;
 - c. het contractmanagement samenhangend met de inkoop;
 - d. uitvoeren van op inkoop gerichte projecten;
2. De deelnemer is gehouden bij deelname aan een submodule ook deel te nemen aan het contractbeheer- en contractmanagement van die submodule.

Artikel 4 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule en submodule

Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden.

Artikel 5 Keuze en taken Submodules Inkoop Zorg

1. Op advies van de bestuurscommissie stelt het algemeen bestuur conform art. 25 en 27 van de regeling jaarlijks in het programmaplan en begroting vast welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd;
2. De deelnemers bepalen middels een DVO aan welke submodules zij deelnemen;
3. Deelname aan submodules wordt afgerekend conform artikel 6 van deze bijlage.



Artikel 6 Financiële bijdragen

De kosten van een submodule worden in de verrekening uitsluitend ten laste gebracht van de aan de submodule deelnemende gemeenten naar rato van het jaarlijks op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS-cijfers.

Artikel 7 Verkoop van diensten

1. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze samenwerkingsmodule gemandateerde bevoegdheden.
2. Indien een bestuurscommissie is ingesteld, dient zij akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in het eerste lid.



BIJLAGE 2 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

- a. Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL): organisatieonderdeel van het samenwerkingsverband MGR.
- b. RMC-functie: Regionale Meld- en Coördinatiefunctie zoals bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), Wet op de expertisecentra (WEC) en Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO).
- c. Samenwerkingsmodule: onderhavige samenwerkingsmodule RBL.
- d. regionale middelen: bestaan uit de uitkering regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC). Voor RMC is het zowel de specifieke uitkering regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten als de specifieke uitkering regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten.
- e. VSV: jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Een startkwalificatie is een havo of vwo diploma of minimaal een mbo-2 diploma.

Artikel 2 Belangen

Het samenwerkingsverband behartigt binnen de samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten op het gebied van de Leerplichtwet 1969 en de RMC-functie.

Artikel 3 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken

1. De samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken bestaat uit twee submodules: Leerplichtwet en RMC
2. De samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken bevat de volgende taken:
 - a. De submodule Leerplicht bevat de volgende taak: uitvoering Leerplichtwet 1969
 - b. De submodule RMC bevat de volgende taak: uitvoering wettelijke taken RMC

Artikel 4 Bevoegdheden

1. Bij deelname aan de submodule Leerplichtwet worden alle bevoegdheden die volgens de Leerplichtwet 1969 aan de colleges toekomen gemandateerd aan het samenwerkingsverband.
2. Bij deelname aan de submodule RMC worden alle bevoegdheden die volgens de WEB, WEC en WVO inzake de RMC-functie aan het college van de gemeente Arnhem als contactgemeente toekomen gemandateerd aan het samenwerkingsverband.
3. De gemandateerde bevoegdheden kunnen in ondermandaat worden gegeven aan medewerkers die de samenwerkingsmodule uitvoeren, met uitzondering van de bevoegdheid tot het vaststellen van de instructie voor de leerplichtambtenaren.

Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van 1 jaar.

Artikel 6 Financiële Bijdragen

1. Ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten genoemd in artikel 3 is een deelnemende gemeente aan deze samenwerkingsmodule financiële bijdragen verschuldigd op basis van de volgende berekeningswijze per submodule:
 - a. Leerplicht:
 - i. De totale loonsom voor de verschillende functies wordt vastgesteld, uitgaande van de loonsom op 1 januari 2021;
 - ii. De gemeentelijke bijdragen worden, evenredig verdeeld op basis van leerlingenaantallen (1 fte voor 2.700 leerplichtige leerlingen) en gecorrigeerd naar VSV problematiek;
 - iii. De gemeentelijke bijdragen worden telkens voor vier jaar vastgesteld, voor het eerst weer in 2025.
 - iv. Evenredige verdeling van de kosten van de management-, beleids-, gegevensbeheer en administratieve functies tussen VSV en leerplicht;
 - b. RMC: wordt gefinancierd vanuit Rijksmiddelen voor RMC regio Arnhem.

Artikel 7 Verkoop van diensten

1. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze samenwerkingsmodule gemandateerde bevoegdheden.
2. Indien een bestuurscommissie is ingesteld, dient zij akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in het eerste lid.



BIJLAGE 3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

Samenwerkingsmodule: onderhavige samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt, hierna WSP.

Artikel 2 Belangen

Het samenwerkingsverband behartigt binnen de samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt de belangen van de aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten en het UWV op het gebied van de dienstverlening aan werkgevers in relatie tot het plaatsen van de doelgroepen waarvoor zij een re-integratieverantwoordelijkheid hebben.

Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

a. Submodule: De basisdienstverlening van het WSP bestaat uit:

1. Het WSP is strategisch partner voor werkgevers met betrekking tot arbeidsmarkt-, wervings- en HR vraagstukken.
2. Het vervullen van vacatures bij werkgevers voor werkzoekenden met bijzondere aandacht voor de volgende doelgroepen:
 - Participatiewet- uitkeringsgerechtigden, waaronder doelgroep Banenafspraken;
 - Wajong-uitkeringsgerechtigden;
 - WIA-uitkeringsgerechtigden;
 - WW-uitkeringsgerechtigden.
3. Het opbouwen, onderhouden en uitdragen van kennis en informatie ten aanzien van de arbeidsmarkt en sociale wet- en regelgeving, en waar nodig doorverwijzen naar betrokken ketenpartners.
4. Het adviseren over en faciliteren van werkgevers bij het aanvragen van voorzieningen en subsidies.
5. Het adviseren over en faciliteren van het anders organiseren van werk zodat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame werkplek kunnen krijgen. Hierbij wordt onder meer gebruik gemaakt van een aanbodgerichte benadering, bijvoorbeeld functiecreatie.
6. Het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland door onder meer te bouwen aan een stevig netwerk van werkgevers en de in de regio actieve ondernemersnetwerken.

b. Submodule: De dienstverlening van het Steunpunt Social Return On Investment (SROI) bestaat uit :

1. het ondersteunen van aan de submodule deelnemende gemeenten bij het vergroten van het draagvlak voor maatschappelijk ondernemen door ondernemers/werkgevers in de arbeidsmarktregio.
2. het begeleiden van bedrijven en instellingen die een overeenkomst hebben met een SROI-verplichting met één of meer deelnemers bij de invulling van de SROI-afspraken.



Artikel 4 Bevoegdheden

1. De bevoegdheden die de Participatiewet en de Wet banenafpraak toebedelen aan de colleges en betrekking hebben op de onder artikel 3 omschreven taken, worden gemandateerd aan het samenwerkingsverband.
2. De gemandateerde bevoegdheden kunnen in ondermandaat worden gegeven aan medewerkers die de samenwerkingsmodule uitvoeren.

Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule en submodule

Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van één jaar.

Artikel 6 Financiële bijdragen

Ten behoeve van de uitvoering van de taken genoemd in artikel 3, worden de kosten die samenhangen met het WSP gezamenlijk gedragen door de aan deze module en/of submodule deelnemende gemeenten. De kosten worden verdeeld op basis van het inwoneraantal per gemeente naar rato van het op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS-cijfers.

Artikel 7 Verkoop van diensten

1. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basisdiensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze samenwerkingsmodule gemandateerde bevoegdheden.
2. De bestuurscommissie dient akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in het eerste lid.



BIJLAGE 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

- a. Wsw: Wet sociale werkvoorziening
- b. SW: Sociale Werkvoorziening.
- c. Samenwerkingsmodule: de onderhavige samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW , hierna: WgSW;
- d. Buitengemeente: de gemeente die geen deelnemer is aan de samenwerkingsmodule WgSW.

Artikel 2 Belangen

Het samenwerkingsverband behartigt binnen de samenwerkingsmodule de belangen van de aan de samenwerkingsmodule WgSW deelnemende gemeenten op het gebied van het op rechtmatige en doelmatige wijze invulling geven aan de wettelijke taken op het gebied van het werkgeverschap voor de SW-medewerkers en de overige taken zoals benoemd in artikel 4, eerste lid, sub b.

Artikel 3 Deelname aan de samenwerkingsmodule

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

Artikel 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

1. De samenwerkingsmodule WgSW bevat de volgende taken:
 - a. het uitvoeren van de taken behorend bij het werkgeverschap van SW medewerkers, als bedoeld in artikel 2 eerste lid van de Wsw. Hieronder wordt in elk geval verstaan: het zorgdragen voor de uitbetaling en financiering van de loonlasten en hiermee samenhangende kosten van werknemers zoals het bijhouden van de salarisadministratie, besluiten over in- en uitdiensttreding, de aanpassing van het dienstverband, de individuele aanpassing van het salaris (niet zijnde als gevolg van cao-afspraken) en de eventueel daaruit voortvloeiende (gerechtelijke) procedures. Daarnaast betreft het taken op het terrein van personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid en -uitvoering die via een DVO zijn opgedragen aan de organisatie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de arbeidstoeleiding en – begeleiding van de SW-medewerkers op basis van het aanwijzingsbesluit van deelnemende gemeenten.
 - b. Overige taken en verplichtingen die voortvloeien uit de opheffing van Werkvoorziening Midden-Gelderland (handelend onder de naam Presikhaaf Bedrijven) en het onderbrengen van de verplichtingen van de Stichting Personeel Presikhaaf bij de samenwerkingsmodule WgSW.



2. Indien een bestuurscommissie is ingesteld kan de bestuurscommissie het algemeen bestuur voorstellen de samenwerkingsmodule te wijzigen.

Artikel 5 Bevoegdheden

Ter uitvoering van de in artikel 4, eerste lid, onder a, genoemde taak dragen de deelnemende gemeenten hun bevoegdheden en verplichtingen uit de Wsw over aan het samenwerkingsverband.

Artikel 6 Beëindiging deelname aan de samenwerkingsmodule

1. Deelname aan onderhavige samenwerkingsmodule eindigt zodra het huidige aanwijzingsbesluit niet wordt voortgezet, tenzij er blijvend wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 3 van deze samenwerkingsmodule en over de uitvoerbaarheid van artikel 4 eerste lid.
2. Beëindiging van deelname als bedoeld in het eerste lid, geschiedt onder de voorwaarden zoals geregeld in artikel 35, tweede, derde, vierde en vijfde lid, van de regeling, als ware de deelnemende gemeente zijn deelname aan deze samenwerkingsmodule zelf heeft beëindigd.
De loonlasten van SW medewerkers van deze uittredende deelnemer maken geen onderdeel uit van de uittreedsom, wanneer de SW medewerkers niet langer in dienst zijn van het samenwerkingsverband.
3. Onverminderd het eerste en tweede lid kan beëindiging van deelname aan deze samenwerkingsmodule als bedoeld in artikel 35, eerste lid, van de regeling plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van één jaar.

Artikel 7 Financiële bijdragen

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

Artikel 8 Verkoop van diensten

1. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze samenwerkingsmodule gemandateerde bevoegdheden.
2. Indien een bestuurscommissie is ingesteld, dient zij akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in het eerste lid.



BIJLAGE 5: Samenwerkingsmodule Contractmanagement inburgeringstrajecten:

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze samenwerkingsmodule wordt verstaan onder:

- a. Wet inburgering: De Wet Inburgering die op 1 januari 2022 in werking treedt.
- b. Inburgeringstrajecten: De trajecten die de deelnemende gemeenten hebben ingekocht teneinde de nieuwkomer in staat te stellen aan zijn inburgeringsplicht als bedoeld in art 6, eerste lid, Wet Inburgering te voldoen.

Artikel 2 Belangen

De samenwerkingsmodule behartigt de belangen van de aan de deelnemende gemeenten op het gebied van contractmanagement van inburgeringstrajecten op basis van de taken zoals vermeld in artikel 3.

Artikel 3 Doel en taken samenwerkingsmodule contractmanagement inburgeringstrajecten

Het hoofddoel van het contractmanagement inburgeringstrajecten is de uitvoering van de inburgeringstrajecten volgen en zo nodig bijsturen.

De taken bestaan uit:

- inkoop van inburgeringstrajecten;
- contractbeheer en contractmanagement;
- toegankelijk maken contractinformatie;
- informatie ophalen over behalen van resultaten;
- contractgesprekken voeren op grond van informatie en signalen;
- rapportage;

Artikel 4 Bevoegdheden

1. De bevoegdheden die de Wet Inburgering toebedeelt aan de colleges en betrekking hebben op de onder artikel 3 omschreven taken, worden gemandateerd aan het samenwerkingsverband.
2. De gemandateerde bevoegdheden kunnen in ondermandaat worden gegeven aan medewerkers die de samenwerkingsmodule uitvoeren.

Artikel 5 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule

Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van één jaar.

Artikel 6 Financiële bijdragen



Ten behoeve van de uitvoering van de taken genoemd in artikel 3, worden de kosten die samenhangen met het Contractmanagement Inburgeringstrajecten gezamenlijk gedragen door de aan deze samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten. De kosten worden verdeeld op basis van het inwoneraantal per gemeente naar rato van het op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS-cijfers.

Artikel 7 Verkoop van diensten

1. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze samenwerkingsmodule gemandateerde bevoegdheden.
2. De bestuurscommissie dient akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in het eerste lid.



BIJLAGE 6 Samenwerkingsmodule facilitering overige regionale taken sociaal domein

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Facilitering: het organiseren van taken zoals bedoeld in art. 3 van deze bijlage, waaronder het werkgeverschap van de betreffende medewerkers;
- b. Programma: Zorg, Onderwijs of Participatie
- c. Regiosecretariaat: de rol van regiosecretaris en secretariële ondersteuning ten behoeve van het regionaal portefeuilleoverleg en ambtelijk overleg.
- d. Regionale beleidsondersteuning: beleidsondersteuning voor ontwikkeling regionaal beleid op het terrein van het sociaal domein.
- e. Regionale projecten: op sociaal domein gerichte projecten op basis van vraag en behoefte vanuit de gemeente(n) die (nog) niet zijn ondergebracht bij een van de andere samenwerkingsmodules;
- f. Regionaal Portefeuillehouders Overleg: een regionaal overleg van de betreffende portefeuillehouders over een bepaald programma, hierna RPO.

Artikel 2 Belangen

De samenwerkingsmodule behartigt de belangen van de aan *Samenwerkingsmodule facilitering overige regionale taken sociaal domein deelnemende gemeenten* op het gebied van facilitering van overige regionale taken zoals benoemd in artikel 3.

Artikel 3 Taken samenwerkingsmodule en submodules

1. De taken van deze samenwerkingsmodule kunnen bestaan uit:
 - a. Faciliteren van het regiosecretariaat ten behoeve van het RPO, de bestuurscommissie en de ambtelijke voorbereiding van deze overleggen in het sociaal domein
 - b. Faciliteren van de regionale beleidsondersteuning binnen het sociaal domein
 - c. Faciliteren van de uitvoering van op sociaal domein gerichte regionale projecten
 - d. Faciliteren van overige taken op basis van verzoeken RPO's Zorg, Onderwijs of Participatie
2. De taken per programma onder lid1 worden aangemerkt als submodule.
3. Indien de deelnemers binnen het samenwerkingsverband bij ministeriele regeling als jeugdregio wordt ingedeeld als bedoeld in het wetsvoorstel de 'Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen' bevat deze submodule de taken zoals in de wet beschreven.

Artikel 4 Keuze en taken

1. Het algemeen bestuur bepaalt de kaders waaronder de taken als bedoeld in artikel 3 worden ingebracht of beëindigd.



Artikel 5 Financiële bijdragen

De kosten van de uitvoering van deze taken voor een programma worden in de verrekening uitsluitend ten laste gebracht van de aan de deelnemende gemeenten van de betreffende submodule naar rato van het jaarlijks op 1 januari bepaalde inwonertal van de deelnemende gemeenten op basis van de meest recente CBS cijfers.

Artikel 6 Beëindiging deelname aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule

Beëindiging van deelname aan de samenwerkingsmodule dan wel submodule kan plaatsvinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de voorzitter van samenwerkingsverband met inachtneming van een opzegtermijn van twaalf maanden. Voor projecten, waar geen langlopende verplichtingen gelden kan een kortere opzegtermijn worden afgesproken.

Artikel 7 Verkoop van diensten

- a. Als de deelnemers instemmen met het onderbrengen van taken als bedoeld in artikel 3, voert het openbaar lichaam met instemming van de deelnemers op verzoek van gemeenten buiten het samenwerkingsgebied deze taken uit. De taken worden uitgevoerd tegen een overeen te komen prijs.
- b. Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze genoemde taken in artikel 3.
- c. Indien een adviescommissie is ingesteld, dient zij akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening zoals bedoeld in eerste lid.

Toelichting Regeling MGR

Toelichting

Deze toelichting hoort bij de MODULAIRE GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING SOCIAAL DOMEIN CENTRAAL GELDERLAND (MGR).

Algemeen

Bij het opstellen van deze regeling is uitgegaan van de door de colleges vastgestelde Notitie G12 regionale samenwerkingsvorm van 3 november 2015. Daarin staat dat bij het kiezen van de meest passende samenwerkingsvorm wordt uitgegaan van de volgende inrichtingsprincipes:

- 1. een samenwerkingsvorm die het flexibel kunnen toe- en uittreden mogelijk maakt en met een zo beperkt mogelijke uittredingssanctie*
- 2. een samenwerkingsvorm waarin het publiekrechtelijk toezicht optimaal geborgd is, met oog voor en ruimte aan de positie voor de raden en de colleges*
- 3. daarnaast is het streven om de bestuurlijke drukte te beperken waar dat kan zodat tempo en daadkracht aan de dag gelegd kan worden*
- 4. een ondersteuningsstructuur die mean en lean is: niet meer personele inzet dan nodig voor een goede regionale procesgang en uitvoering van taken*
- 5. een besluitvormingsprocedure die uitgaat van gelijkwaardigheid en consensus waarbij een kwalitatieve meerderheid van stemmen bepalend is als consensus niet mogelijk blijkt.*

In november 2015 hebben de colleges hun voorkeur uitgesproken voor een gemeenschappelijk openbaar lichaam met een modulaire gemeenschappelijke regeling (MGR)

Daarnaast is in januari 2016 een bestuurlijke opdracht gegeven dat in deze regeling niet wordt opgenomen wat al bij wet is geregeld en waarvan niet afgeweken wordt.

In april 2016 besluiten de colleges besluiten deel te nemen aan het Interactief aankoop systeem (IAS) en geven aan voor welke percelen. Dit IAS vormt de basis voor de MGR. Na oprichting van de MGR wordt de samenwerkingsmodule inkoop in feite gevormd door het IAS.

In december 2016 is de bestuurlijke afspraak gemaakt om artikelen over het beëindigen van een samenwerkingsmodule in de regeling op te nemen en het dienstverleningshandvest niet in de regeling te laten terugkomen.

In september 2017 besluit het algemeen bestuur van de MGR aan de deelnemende gemeenten een gewijzigde regeling voor te leggen waarin de samenwerkingsmodules Onderwijszaken en Werkgeversservicepunt aan de regeling worden toegevoegd en voorwaarden voor het deelnemen aan en het beëindigen van een samenwerkings- en submodule zijn verwerkt.

Op 4 juli 2018 heeft het algemeen bestuur van de MGR een voorgenomen besluit genomen om de nieuwe module Werkgeverschap SW onder te brengen bij de MGR. Dit vraagt om een aanpassing van de regeling. Het algemeen bestuur heeft daarom besloten aan de deelnemende gemeenten een gewijzigde regeling voor te leggen waarin de samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW aan de regeling wordt toegevoegd en enkele verbeteringen aan te brengen in de formulering van de regeling.

Op 23 september 2021 heeft het algemeen bestuur van de MGR een voorgenomen besluit genomen om de nieuwe samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten onder te brengen bij de MGR. Dit vraagt om een aanpassing van de regeling. Het algemeen bestuur heeft daarom besloten aan de deelnemende gemeenten een gewijzigde regeling voor te leggen waarin de samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten aan de

regeling wordt toegevoegd en waarin enkele verbeteringen zijn aangebracht in de formulering van de regeling. Om de integraliteit te bevorderen is besloten om uit te gaan van drie Programma's te weten: Zorg, Onderwijs en Participatie en daar de betreffende samenwerkingsmodules onder te brengen en per Programma met één bestuurscommissie te gaan werken.

Op 1 juli 2022 is de Wet gemeenschappelijke regelingen gewijzigd met als doel de democratische legitimatie en rol van de gemeenteraden te versterken. Daarnaast heeft op 30 maart 2023 het algemeen bestuur van de MGR een voorgenomen besluit genomen om de nieuwe submodule Steunpunt SROI toe te voegen aan de samenwerkingsmodule WSP. Deze ontwikkelingen vragen om een aanpassing van de regeling. Het algemeen bestuur heeft daarom besloten aan de deelnemende gemeenten een gewijzigde regeling voor te leggen waarin de toevoeging van de submodule en de wettelijke wijzigingen zijn aangebracht.

Er is een wetsvoorstel Wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen in voorbereiding. Dit wetsvoorstel vraagt jeugdregio's met andere jeugdregio's in een op overeenstemming gericht overleg te zorgen voor bovenregionale afstemming en de organisatie en financiering van de regionale expertteams.

Daarnaast hebben deelnemende gemeenten verzocht de mogelijkheid voor het faciliteren van regionaal bestuurlijk overleg op de programma's Zorg, Onderwijs en participatie. Dit betreft met name de werkgeversrol naar de medewerkers die werkzaam zijn voor het regionale overleg, en het faciliteren van de afstemming en besluitvorming over regionaal beleid. De MGR zelf blijft beleidsarm. Het beleid op deze programma's wordt lokaal en/of gezamenlijk regionaal vastgesteld op basis van duidelijke mandaten van colleges.

Artikelsgewijze toelichting MGR

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Dit artikel bevat enkele algemene begripsbepalingen die gelden voor de gehele gemeenschappelijke regeling.

Artikel 2 Openbaar lichaam

Dit artikel bepaalt dat er een zogenoemd gemeenschappelijk openbaar lichaam wordt ingesteld krachtens artikel 1, eerste lid, gelezen in samenhang met artikel 8, eerste lid, van de wet. Het gemeenschappelijk openbaar lichaam bezit rechtspersoonlijkheid en kan dus zelfstandig privaatrechtelijke rechtshandelingen verrichten. Er is onder meer gekozen voor een gemeenschappelijk openbaar lichaam om de optie open te houden om in de toekomst beleidsmatige taken in te brengen.

Tot slot bepaalt het artikel dat het gemeenschappelijk openbaar lichaam gevestigd is te Arnhem (volgens artikel 10 lid 3 van de wet is het aanwijzen van een plaats van vestiging vereist). Deze vestigingsplaats bepaalt onder andere welke rechtbank bevoegd is kennis te nemen van eventuele procedures en dat de gedeputeerde staten van de provincie Gelderland interbestuurlijk toezichthouder is.

Daarnaast is de vestigingsplaats van belang in verband met artikel 42 van deze regeling. Het gemeentebestuur van de vestigingsplaats zendt de regeling aan gedeputeerde staten van de provincie Gelderland en maakt de regeling bekend in de Staatscourant.

Artikel 3 Bestuursorganen

Het bestuur van het gemeenschappelijk openbaar lichaam bestaat uit een algemeen bestuur, een dagelijks bestuur en een voorzitter (art. 12, eerste lid, van de wet). Daarnaast kunnen bestuurscommissies worden ingesteld. In deze regeling is die mogelijkheid geopend in artikel 17. De directie of een directielid is geen bestuursorgaan.

HOOFDSTUK 2 BELANGEN, TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

Artikel 4 Belangen

De regio wil de mogelijkheid hebben om modules onder de MGR te kunnen brengen. Om dit mogelijk te maken wordt het belang van de MGR in zo breed mogelijk perspectief beschreven in artikel 4. De regeling behartigt immers de belangen van de deelnemers binnen het sociaal domein. Het belang bakent de bevoegdheden van (het bestuur van) het gemeenschappelijk openbaar lichaam af. De specifieke belangen van een samenwerkingsmodule worden geconcretiseerd in de artikelen over de samenwerkingsmodule.

Artikel 5 Modulair karakter

De regeling is modulair opgebouwd om deze eenvoudig te kunnen uitbreiden met nieuwe samenwerkingsmodules. Om samenhang te brengen in de samenwerkingsmodules wordt vanaf 2022 gewerkt met 3 Programma's Zorg, Onderwijs en Participatie. Er kunnen meerdere samenwerkingsmodules onder één Programma worden gebracht.

Artikelen 6 Taken samenwerkingsverband en samenwerkingsmodules

Als de deelnemers in een later stadium nieuwe samenwerkingsmodules aan de MGR willen toevoegen, betekent dit een wijziging van de regeling (artikel 36, tweede lid, van de regeling). Als daar eenmaal toe is besloten wordt de regeling gewijzigd in die zin dat een nieuw artikel over die samenwerkingsmodule in een bijlage bij de regeling wordt toegevoegd, waarin de taken van die nieuwe samenwerkingsmodules worden omschreven. De bijlage bij de regeling maakt integraal onderdeel uit van de regeling. Ook een wijziging van de bijlage moet dus worden aangemerkt als een wijziging van de regeling waarop artikel 36 van toepassing is. Deelnemers kunnen vervolgens besluiten om aan deze nieuwe samenwerkingsmodule deel te nemen (zie artikel 34 van de regeling). Er wordt vervolgens op grond van artikel 6, tweede lid, een afzonderlijke dienstverleningsovereenkomst afgesloten met het openbaar lichaam, de MGR. Op de dienstverleningsovereenkomsten zijn algemene bepalingen van toepassing.

Als in de toekomst raadsbevoegdheden worden overgedragen aan de MGR, hebben de raden een verdergaande rol dan het geven van toestemming voor het treffen van de regeling als bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet. De raden moeten in dat geval ook instemmen met het treffen van de regeling als deelnemer aan de regeling. De regeling moet bij het overdragen van raadsbevoegdheden op verschillende punten worden gewijzigd, bijvoorbeeld de bepalingen over vertegenwoordiging in het algemeen bestuur dan wel de term deelnemers.

Artikel 7 Bevoegdheden

De deelnemers dragen geen bevoegdheden over aan de MGR. Bij afzonderlijk besluit mandateren de deelnemers de bevoegdheden. Een uitzondering hierop zijn de taken uit module Werkgeverschap SW, zoals verwoord in bijlage 4. Voor het overdragen van het werkgeverschap van de wsw medewerkers naar de MGR is delegatie nodig.

Artikel 8 Beperking privaatrechtelijke bevoegdheden

Met deze bepaling worden de bevoegdheden van de bestuursorganen van het openbaar lichaam beperkt. Dit zijn bevoegdheden die het openbaar lichaam vanwege zijn rechtspersoonlijkheid op grond van de wet zelf heeft. Met deze bepaling worden de financiële risico's voor de deelnemers die hiermee samenhangen beperkt, omdat de deelnemers vooraf eerst hiermee dienen in te stemmen. Wanneer het algemeen bestuur hiertoe over wil gaan is hiervoor vooraf toestemming nodig van deelnemende gemeenten.

HOOFDSTUK 3 HET ALGEMEEN BESTUUR

Artikel 9 Taken en bevoegdheden

Het algemeen bestuur staat aan het hoofd van het gemeenschappelijk openbaar lichaam (art. 12, tweede lid, van de wet). Dit betekent onder meer dat het algemeen bestuur eindverantwoordelijk is voor het gemeenschappelijk openbaar lichaam. In het algemeen bestuur zijn alle deelnemers vertegenwoordigd.

Dit artikel beschrijft de taken en bevoegdheden van het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur kan zijn bevoegdheden overdragen aan het dagelijks bestuur met uitzondering van de taken benoemd in artikel 33a, tweede lid, van de wet en artikel 9, derde lid, van de regeling.

Artikel 10 Samenstelling en zittingsduur

Deze regeling omvat een collegeregeling omdat het gaat om collegebevoegdheden die het samenwerkingsverband gaat uitvoeren. Het betreft in beginsel een samenwerkingsverband gericht op uitvoerende taken. Op grond van artikel 13, zesde lid van de wet kiest iedere deelnemer (in dit geval het college) uit zijn midden het lid van het algemeen bestuur (artikel 13, zesde lid, van de wet). In de regeling is gekozen voor één lid van het algemeen bestuur per deelnemer. Het lidmaatschap van het algemeen bestuur eindigt van rechtswege wanneer men ophoudt lid te zijn van het college dat het lid heeft aangewezen (artikel 13, zesde lid van de wet dat artikel 13, tweede lid van overeenkomstige toepassing verklaart).

Om te voldoen aan de gedachte van verlengd lokaal bestuur is het van belang dat deelnemers vertegenwoordigd zijn in het algemene bestuur. Daarom is in de regeling bepaald dat een plaatsvervangend lid van het algemeen bestuur wordt aangewezen om op die wijze vertegenwoordiging van de deelnemer in het algemeen bestuur zoveel mogelijk te borgen. De plaatsvervangende geldt uitsluitend voor de werkzaamheden als lid van het algemeen bestuur. Mocht het lid van het algemeen bestuur ook voorzitter zijn of lid van het dagelijks bestuur, dan geldt de plaatsvervangende niet voor de werkzaamheden als voorzitter of lid van het dagelijks bestuur. De plaatsvervangende van de voorzitter (een zelfstandig bestuursorgaan) is geregeld in artikel 15, vierde lid van de regeling. Voor leden van het dagelijks bestuur kunnen geen plaatsvervangers worden benoemd. Bij vervanging met een tijdelijk of incidenteel karakter kan worden volstaan met een interne vervangingsregeling binnen het dagelijks bestuur, zoals gebruikelijk is bij het college.

Artikel 11 Werkwijze en vergaderorde

Bij de totstandkoming van het aantal stemmen is rekening gehouden met de volgende inwonersaantallen per 1-1-2022:

Arnhem	163.888
Doesburg	11.036

Duiven	24.946
Lingewaard	46.963
Overbetuwe	48.266
Renkum	31.358
Rheden	43.435
Rozendaal	1.756
Wageningen	39.939
Westervoort	14.944
Zevenaar	44.645

De uitkomst van de staffel is dat de leden van het algemeen bestuur per 1 januari 2023 het volgende aantal stemmen hebben:

Deelnemer	Aantal stemmen
Arnhem	4
Doesburg	1
Duiven	2
Lingewaard	2
Overbetuwe	2
Renkum	2
Rheden	2
Rozendaal	1
Wageningen	2
Westervoort	1
Zevenaar	2
Totaal	21

In het algemeen bestuur worden besluiten genomen met een meerderheid van stemmen. Een stemming is geldig wanneer meer dan de helft van het aantal leden dat zitting heeft aan de stemming heeft deelgenomen (artikel 29, eerste lid Gemeentewet). Daarbij mag geen rekening worden gehouden met meervoudige stemrechten, het gaat om het aantal leden. Leden die zich onthouden van stemming tellen daarbij niet mee.

In artikel 11, vierde lid van de regeling is bepaald over welke onderwerpen het algemeen bestuur niet in beslotenheid kan vergaderen. Het uitgangspunt van de wet (art. 22 lid 3) is dat de vergaderingen van het algemeen bestuur van een gemeenschappelijk openbaar lichaam openbaar zijn. In artikel 22 van de wet is bepaald dat het algemeen bestuur een uitzondering op dit uitgangspunt kan maken. Vergaderingen kunnen in beslotenheid worden gehouden als de voorzitter van het algemeen bestuur dit nodig oordeelt óf als een vijfde van de aanwezige leden daar om verzoekt. Op een dergelijk verzoek beslist het algemeen bestuur, waarbij een afweging gemaakt moet worden tussen het belang van openbaarheid en het belang van vertrouwelijkheid.

In artikel 22, eerste lid van de wet worden artikelen van de Gemeentewet van overeenkomstige toepassing verklaard op het houden en de orde van de vergaderingen van het algemeen bestuur, voor zover de wet daarvan niet is afgeweken:

- artikel 16: vaststellen reglement van orde voor vergaderingen en andere werkzaamheden

- artikel 17: frequentie van vergaderen
- artikel 20: quorum voor opening vergadering
- artikel 22: onschendbaarheid en verschoningsrecht
- artikel 26: handhaving orde vergadering
- artikel 28: niet deelname aan stemming
- artikel 29: quorum voor geldige stemming
- artikel 30: totstandkoming beslissing
- artikel 31: geheime stembriefjes
- artikel 32: overige stemmingen
- artikel 33a: ondertekening stukken
- artikel 33: ambtelijke bijstand

Een lid van het algemeen bestuur heeft altijd stemrecht. Dit stemrecht kan het lid niet worden ontnomen. Een lid van het algemeen bestuur stemt alleen niet wanneer het besluit een gelegenheid betreft die hem rechtstreeks of middellijk persoonlijk aangaat of waarbij hij als vertegenwoordiger is betrokken, of over de vaststelling of goedkeuring van de rekening van een lichaam waartoe hij rekenplichtig is of tot wiens bestuur hij hoort (artikel 28, eerste lid Gemeentewet). Deze bepaling moet terughoudend worden uitgelegd omdat het onthouden van stemrecht een inbreuk zou zijn op de rechten van de vertegenwoordiger en daarmee op het democratisch proces (vergelijk Abris d.d. 1 april 2015, ECLI:NL:RVS: 2015:1010). Het ligt niet voor de hand dat het lid zich moet onthouden van stemmen over zaken die de gemeente aangaat.

In de regeling kan derhalve niet worden bepaald, dat slechts die deelnemers die de taken ook daadwerkelijk afnemen (lees deelnemen aan een samenwerkingsmodule dan wel submodule) in het algemeen bestuur mogen stemmen over die taken. Mochten er in de toekomst meer samenwerkingsmodules worden toegevoegd en het aantal deelnemers daaraan sterk verschilt dan kan het een optie zijn om bestuurscommissies voor (bepaalde) samenwerkingsmodules in te stellen, waarin vertegenwoordigers van de aan die samenwerkingsmodules deelnemende gemeenten zitten .

Het algemeen bestuur draagt dan haar bevoegdheden ten aanzien van die samenwerkingsmodule over aan de bestuurscommissie. Om bestuurlijke drukte te voorkomen zou je in de bestuurscommissie de leden van het algemeen bestuur kunnen benoemen die de deelnemers vertegenwoordigen die aan de samenwerkingsmodule meedoen. Vervolgens plan je de vergadering van een bestuurscommissie achter de vergadering van het algemeen bestuur. Dit zou je -voor zover gewenst- ook op submoduleniveau kunnen doen.

Een andere mogelijkheid is een gentlemen's agreement dat de leden van het algemeen bestuur van de deelnemers die niet deelnemen aan een samenwerkingsmodule, zich onthouden van stemrecht.

Dat is echter niet geheel in lijn met hetgeen hiervoor uiteen is gezet over het onthouden van stemrecht.

HOOFDSTUK 4 HET DAGELIJKS BESTUUR

Artikel 12 Taken en bevoegdheden

Dit artikel regelt de taken en bevoegdheden van het dagelijks bestuur.

Artikel 13 Samenstelling en zittingsduur

Leden van het dagelijks bestuur blijven aan totdat in hun opvolging is voorzien. Hierdoor wordt geregeld dat er in de tussenliggende periode tussen verkiezingen en het kiezen van een dagelijks bestuur uit het midden van het nieuwe algemeen bestuur geen dagelijks bestuur aanwezig is.

Een lid van het dagelijks bestuur dat ontslag wil nemen legt dat voor aan het algemeen bestuur. Pas wanneer het algemeen bestuur een nieuw lid van het dagelijks bestuur heeft aangewezen, kan het ontslag van het lid van het dagelijks bestuur ingaan.

De wet bevat geen bepalingen over het benoemen van plaatsvervangers voor de leden van het dagelijks bestuur. Bij vervanging met een tijdelijk of incidenteel karakter kan worden volstaan met een interne vervangingsregeling binnen het dagelijks bestuur, zoals gebruikelijk is bij het college.

Artikel 14 Werkwijze en vergaderorde

Op grond van artikel 14 van de wet bestaat het dagelijks bestuur uit de voorzitter en ten minste twee andere leden, door en uit het algemeen bestuur aan te wijzen. Er is in de regio afgesproken dat het dagelijks bestuur uit drie leden bestaat.

De wet bevat geen bepalingen over de besluitvorming en vergaderorde van het dagelijks bestuur, zoals bij het algemeen bestuur. Dat is vrij te regelen in de regeling of in het door het dagelijks bestuur vast te stellen reglement van orde. Het ligt voor de hand daarbij aan te sluiten bij de bepalingen over het college: artikel 52-54, 56, 58, 59 en 59a Gemeentewet. Het is niet mogelijk om geheimhouding (vergelijk artikel 55 Gemeentewet) of immuniteit (vergelijk artikel 57 Gemeentewet) te regelen, omdat daarvoor een expliciete grondslag in een wet in formele zin is vereist omdat daarbij wordt afgeweken van algemene wettelijke normen.

HOOFDSTUK 5 DE VOORZITTER

Artikel 15 Taken en bevoegdheden

Dit artikel regelt de aanwijzing van de (plaatsvervangend) voorzitter. Op grond van artikel 13, negende lid, van de wet moet de voorzitter door en uit het algemeen bestuur aangewezen worden. De voorzitter is een eenhoofdig bestuursorgaan (artikel 12, eerste lid, van de wet) en is voorzitter van zowel het algemeen bestuur als het dagelijks bestuur (artikel 12, derde lid, van de wet). De voorzitter beschikt over één stem in beide bestuursorganen. De aanwijzing van de voorzitter kan niet aan het dagelijks bestuur worden gedelegeerd.

De plaatsvervangend voorzitter vervangt de voorzitter zowel in het algemeen bestuur als in het dagelijks bestuur.

HOOFDSTUK 6 DE COMMISSIES

Artikel 16 Adviescommissies

Dit artikel is gebaseerd op artikel 24 en 24a van de wet. Het algemeen bestuur regelt de bevoegdheden en samenstelling van deze commissies van advies. Er kunnen eventueel raadsleden in een adviescommissie worden benoemd.

Op basis van samenwerkingsmodule 6 zal het ook mogelijk zijn dat het algemeen bestuur een vaste adviescommissie instelt ten behoeve van het dagelijks bestuur.

Dit is relevant voor de wens van deelnemers om de facilitering van overige regionale taken te kunnen uitvoeren, zoals het faciliteren van het regionale beleidsoverleg en uitvoeren van regionale projecten. (zie bijlage 6). Er kan dan een adviescommissie worden gevormd van bijv. de voorzitter van het RPO, de voorzitter van het ambtelijk overleg en de regiosecretaris om een goede afstemming en aansturing te hebben van de betreffende medewerkers die zich bezig

houden met regionaal beleid en/of de uitvoering van regionale projecten. De adviescommissie adviseert het dagelijks bestuur over het programmaplan en begroting voor deze taken.

Artikel 17 Bestuurscommissies

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid van het algemeen bestuur om bestuurscommissies in te stellen (op grond van artikel 25, eerste lid, van de wet). Het is aan het algemeen bestuur om bestuurscommissies in te stellen. Het algemeen bestuur regelt de samenstelling van de bestuurscommissie, haar taken en bevoegdheden, de verantwoordingsrelaties jegens het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur. Op grond van artikel 25, tweede lid, van de wet gaat het algemeen bestuur pas over tot de instelling van de in het eerste lid bedoelde commissies nadat de raden van de deelnemende gemeenten van dit voornemen op de hoogte zijn gesteld en in de gelegenheid zijn gesteld hun wensen en bedenkingen ter kennis van het algemeen bestuur te brengen.

De bestuurscommissie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke voorbereiding op de begroting en het activiteitenplan- en programma. De bestuurscommissie geeft hierover een advies aan het algemeen bestuur.

De bestuurscommissie heeft een rol voor de samenwerkingsmodules die vallen onder het betreffende programma. Dit wordt in het instellingsbesluit van de betreffende bestuurscommissie vastgesteld.

Er is bewust voor gekozen om geen bepaling in de regeling op te nemen over een eventuele vergoeding aan leden van een advies- of bestuurscommissie, omdat burgemeester, wethouders, raadsleden, ambtenaren en gemeentesecretarissen reeds uit hoofde van hun functie een vergoeding ontvangen.

HOOFDSTUK 7 INLICHTINGEN, VERANTWOORDING EN ONTSLAG

Artikel 18 Het dagelijks bestuur ten opzichte van het algemeen bestuur (inlichtingenplicht)

Dit artikel is slechts beperkt van omvang omdat artikel 19a, eerste lid van de wet reeds bepalingen bevat over de verantwoordings- en inlichtingenplicht, almede het ontslag.

Artikel 19a, eerste lid, van de wet regelt de verantwoording van de (leden van het) dagelijks bestuur aan het algemeen bestuur over het door het dagelijks bestuur gevoerde bestuur. Het tweede lid gaat over het verstrekken van inlichtingen die het algemeen bestuur nodig heeft voor het uitoefenen van zijn taak. Het derde lid gaat over het ontslag van een lid van het dagelijks bestuur door het algemeen bestuur bij een gebrek aan vertrouwen. Een ontslagen lid van het dagelijks bestuur blijft wel lid van het algemeen bestuur. De rechter treedt niet in de beoordeling van de gronden waarop het algemeen bestuur tot ontslag van het lid van het dagelijks bestuur heeft besloten.

Het informatierecht voor individuele leden van het algemeen bestuur ontbreekt echter in artikel 19a, van de wet. Vandaar dat dit in dit artikel is opgenomen.

Als één of meer leden van het algemeen bestuur inlichtingen vragen aan het dagelijks bestuur dan verstrekt het dagelijks bestuur deze inlichtingen niet alleen aan degenen die inlichtingen vragen, maar ook aan de overige leden van het algemeen bestuur. Hiermee wordt bewerkstelligd dat alle leden van het algemeen bestuur over dezelfde inlichtingen beschikken.

Artikel 19 De voorzitter ten opzichte van het algemene bestuur (inlichtingen- en verantwoordingsplicht en ontslag)

De voorzitter is een apart orgaan. De wet zwijgt over de verantwoordingsplicht van de voorzitter, maar dat wil niet zeggen dat de voorzitter geen verantwoordingsplicht heeft. Het ligt voor de hand dit te regelen in de regeling analoog aan artikel 180 Gemeentewet. Daarmee zijn deelnemende gemeentebesturen vrij om te bepalen of de voorzitter kan worden ontslagen, door wie en op welke gronden. Het ligt voor de hand aan te sluiten bij artikel 13, negende lid, van de wet en het algemeen bestuur die bevoegdheid te verlenen. Volgens de Memorie van Toelichting bij de wet wordt het ontslagrecht van de leden van het dagelijks bestuur ook van toepassing geacht op de voorzitter. Dit past echter niet in de systematiek dat de voorzitter een apart orgaan is. Hij wordt benoemd als voorzitter en is als zodanig lid van het dagelijks bestuur en wordt niet benoemd als lid van het dagelijks bestuur en zou dus ook niet als zodanig ontslagen moeten worden.

Artikel 20 Het dagelijks bestuur, algemeen bestuur, bestuurscommissies en de voorzitter ten opzichte van de raden (informatieplicht)

In het kader de informatievoorziening blijft de MGR jaarlijks in de periode mei raadsinformatiebijeenkomsten houden waarin de documenten die voorliggen voor zienswijze worden besproken en waarbij ontwikkelingen worden gedeeld die relevant zijn voor de uitvoering. Daarnaast worden er twee keer per jaar nieuwsbrieven verzonden om de raden op de hoogte te brengen van relevante ontwikkelingen.

Net als bij artikel 19 worden de inlichtingen niet alleen verstrekt aan degenen die inlichtingen vragen, maar aan de voltallige raad. Hiermee wordt bewerkstelligd dat alle leden van de raad over dezelfde inlichtingen beschikken.

Het verstrekken van inlichtingen door het algemeen bestuur aan de raad is al geregeld in artikel 18, eerste lid van de wet.

Er geldt geen verantwoordingsplicht van leden van het dagelijks bestuur jegens raden of colleges, zodat het artikel hierover niets bepaalt. Dit zou de collegialiteit van het dagelijks bestuur doorbreken. Zie ook artikel van Rob de Greef in de Gemeentestem van 14 november 2013, nr. 7395/13, nr. 110 "Wet gemeenschappelijke regelingen en de dualisering van het gemeente- en provinciebestuur; De wijziging van de Wet gemeenschappelijk regelingen en aanverwante regelgeving onder de loep genomen (deel 1)".

Artikel 21 Leden algemeen bestuur ten opzichte van hun college en hun raden (inlichtingen, en verantwoordingsplicht en ontslag)

Op grond van artikel 19, eerste lid van de wet is bij een collegeregelings artikel 16, eerste lid (verantwoordingsplicht), tweede lid (inlichtingenplicht) en vijfde lid (geheimhouding) van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de raden respectievelijk één of meer leden van die raden. Artikel 16 spreekt over het lid van het algemeen bestuur dat door de raad is aangewezen en daarvoor moet worden gelezen het lid van het algemeen bestuur dat door het college is aangewezen. Dit betekent dat op grond van artikel 16 de regeling nadere bepalingen moet bevatten. Die komen in dit artikel terug.

De opgenomen verantwoordingsplicht van het lid van het algemeen bestuur jegens de raad laat onverlet dat leden van het algemeen bestuur in hun hoedanigheid van collegelid tevens ter verantwoording kunnen worden geroepen op grond van artikel 169 Gemeentewet. Ook het enquêterecht van de raad is van toepassing op het lid van het algemeen bestuur en de raad kan de rekenkamer verzoeken een onderzoek in te stellen naar het bestuur van het samenwerkingsverband. De raad heeft geen ontslagrecht, maar als de wethouder of burgemeester het vertrouwen van de raad verliest kan de raad hem ontslaan of een aanbeveling tot ontslag doen (art. 61b, tweede lid Gemeentewet). Dit ontslag leidt automatisch tot ontslag als lid van het algemeen bestuur.

Hoofdstuk 7a Evaluatie

Artikel 21a Evaluatie van de regeling

Op grond van artikel 11a, van de wet is een bepaling toegevoegd over de evaluatie van de MGR. Het algemeen bestuur zal iedere periode van vier jaar een evaluatie uitvoeren van de regeling. Dit kan leiden tot aanpassingen. Deze kunnen opgenomen worden in het programmaplan voor het komende jaar en/of leiden tot een wijziging van de regeling die voorgelegd wordt aan raden voor zienswijze.

HOOFDSTUK 8 HET PERSONEEL

Artikel 22 Personeel

Dit artikel beschrijft de bevoegdheid van het dagelijks bestuur om personeel in dienst te nemen, te schorsen en te ontslaan. Daarnaast bepaalt het tweede lid van dit artikel dat het algemeen bestuur een arbeidsvoorwaardenregeling vaststelt en de daarbij horende algemene voorschriften en bepalingen. De basis voor deze arbeidsvoorwaardenregeling is vanaf 2020 de CAO-SGO. Uit artikel 33 van de wet vloeit voort dat deze bevoegdheid bij het algemeen bestuur berust; er is niet voor gekozen deze bevoegdheid bij het dagelijks bestuur te beleggen. Het dagelijks bestuur is conform art. 33b bevoegd arbeidsovereenkomsten te sluiten met ambtenaren of personele inzet op basis van een ander type overeenkomst te regelen. Denk hierbij aan inhuur van personeel.

Artikel 23 Directie

Er is gekozen voor de term directie, zonder een uitbreiding met bepalingen over aantal, taken en bevoegdheden van de directieleden. De directie kan uit één lid (bijv. een secretaris-directeur) of meerdere leden (bijv. secretaris en directeur) bestaan. In het organisatiebesluit kunnen het aantal leden worden opgenomen, en de taken en bevoegdheden van de directieleden. Zo voorkom je bij eventuele uitbreiding van het aantal directieleden en daardoor wijziging van de bevoegdheidsverdeling dan wel bij wijziging van bevoegdheden dat de regeling moet worden aangepast.

HOOFDSTUK 9 HET PROGRAMMAPLAN

Artikel 24 verval

Artikel 25 Programmaplan

Het algemeen bestuur stelt voor ieder jaar een programmaplan vast, waarin de activiteiten van het samenwerkingsverband worden aangegeven, met daarbij een overzicht van de benodigde financiële en personele middelen. Het programmaplan komt op een zelfde wijze tot stand als de begroting, zoals vermeld in artikel 27, eerste tot en met het vijfde lid van deze regeling. Bij het programmaplan van de modules speelt de inhoudelijke voorbereiding van de bestuurscommissies en adviescommissies een belangrijke rol.

Hoofdstuk 9a Burgerparticipatie

Artikel 26 burgerparticipatie

De MGR is beleidsarm en kent uitvoeringstaken. In het participatieprotocol bepaalt het algemeen bestuur per module welke vorm van bestaande of nieuwe burgerparticipatie bij de MGR en/of de door de deelnemende gemeenten passend is om te benutten bij het opstellen van het programmaplan. Dit kan jaarlijks wisselen.

HOOFDSTUK 10 FINANCIËLE BEPALINGEN

De artikelen van hoofdstuk 10 van de regeling hebben betrekking op de financiële administratie, de termijnen en de totstandkoming van de begroting en jaarrekening op grond van de artikelen 34, 34b en 35 van de wet.

Artikel 27 Begrotingsprocedure

Als het algemeen bestuur voor de samenwerkingsmodule een bestuurscommissie heeft ingesteld, dan zenden de bestuurscommissies van die module een ontwerpbegroting van de samenwerkingsmodules toe aan het dagelijks bestuur van de MGR.

Niet de bestuurscommissies, maar het dagelijks bestuur stelt de ontwerpbegroting vervolgens vast en stuurt deze voor een zienswijze naar de raden van de deelnemende gemeenten.

Het dagelijks bestuur stuurt haar programmaplan en begroting begin april naar de raden voor behandeling. De termijn voor het geven van een zienswijze is verlengd tot 12 weken.

Het dagelijks bestuur zal haar reactie op de zienswijze naar de raden sturen, voordat het algemeen bestuur het programmaplan en de begroting vaststelt. Deze moet voor 15 september naar de provincie verzonden worden. Gezien het zomerreces blijven deze termijnen kort en is het voor alle partijen belangrijk zo mogelijk voor de zomer de zienswijze te ontvangen.

Uit de artikelen 212-213 van de Gemeentewet volgt dat er een financiële verordeningen moet worden opgesteld. Dit is daarom niet apart opgenomen in de regeling.

Artikel 28 Bijdragen van de gemeenten

Het exacte bedrag voor de basistaken en de samenwerkingsmodules wordt jaarlijks in de begroting opgenomen.

Daarnaast omschrijft artikel 28, tweede lid, de kostenverdeelsleutel voor de basistaken (de samenwerkingsmodule-overstijgende kosten) die het openbaar lichaam uitvoert. In de regio is afgesproken dat de verrekening van deze kosten plaatsvindt naar rato van het aantal inwoners. Daarnaast wordt de kostenverdeelsystematiek van elke individuele samenwerkingsmodule en/of submodule vastgelegd in bijlage bij de regeling). Alle kosten worden zoveel mogelijk toegerekend naar module- of submoduleniveau, zodat alleen deelnemende gemeenten betalen voor de geleverde diensten. Hierdoor is er geen sprake van restkosten.

Artikel 29 Jaarrekening

Uit het wettelijk systeem vloeit voort, dat de deelnemers aan een gemeenschappelijke regeling er te allen tijde voor moeten zorgen dat het gemeenschappelijk openbaar lichaam over voldoende middelen beschikt om aan zijn verplichtingen te voldoen.

In lid 7 is opgenomen dat het mogelijk is op (sub)module niveau of op MGR beheer niveau een bestemmingsreserve te vormen voor overlopende/doorlopende kosten.

Om het budgetrecht van het algemeen bestuur en de controle daarop door de raden van de deelnemende gemeenten op het terrein van reserves tot zijn recht te laten komen, zal het instellen van reserves bij afzonderlijk besluit door het algemeen bestuur op advies van de

bestuurscommissie betreffende een samenwerkingsmodule of dagelijks bestuur betreffende de MGR beheerorganisatie dienen plaats te vinden.

Het rechtstreeks verantwoorden van de uitgaven op reserves is niet toegestaan. Deze uitgaven behoren als last op het betreffende programma(deel) te worden verantwoord. Hiertegenover staat dan een onttrekking aan de reserve. Uitzondering hierop betreft de resultaat bestemming uit het vorige boekjaar. Conform de uitspraak van de commissie BBV worden deze mutaties wel rechtstreeks op de betreffende reserve verantwoord.

Het instellen van een bestemmingsreserve dient plaats te vinden bij afzonderlijk besluit van het algemeen bestuur, op advies van de bestuurscommissie van de betreffende samenwerkingsmodule of het DB betreffende een bestemmingsreserve voor de MGR beheerorganisatie. In dit besluit zal expliciet het volgende moeten worden aangegeven:

- *de omschrijving van het doel waarvoor de reserve of voorziening moet worden gevormd*
- *de vermelding van het motief voor de instelling*
- *de minimale omvang (bij reserves in verband met risico's) en/of maximale omvang*
- *de omvang en de wijze van stortingen en onttrekkingen (structureel of incidenteel), inclusief de onderbouwing daarvan*
- *de dekking van de storting*
- *de looptijd.*

HOOFDSTUK 11 HET ARCHIEF

Artikel 30 Archivering

Op grond van artikel 40 van de Archiefwet 1995 (Archiefwet) moet de gemeenschappelijke regeling bepalingen bevatten over het archief. Deze moeten zoveel mogelijk overeenkomstig de Archiefwet worden vormgegeven. Om die reden is aansluiting gezocht bij de bepalingen zoals die op grond van de Archiefwet voor de gemeenten gelden.

Het Gelders Archief is aangewezen als bewaarplaats voor blijvend te bewaren informatieobjecten.

Waar de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor archiefzorg berust is afhankelijk van de wijze van bevoegdheidstoekenning. Bij delegatie en attributie is dit het bestuur van het openbaar lichaam. Bij mandaat blijven de deelnemende gemeentebesturen verantwoordelijk. Als niet is bepaald welk college zorgdrager is dan is dat het college van de vestigingsplaats. Er worden afspraken met de deelnemende gemeenten gemaakt voor het beheer van archiefwerkzaamheden voor gemandateerde taken. Deze worden in een addendum bij de DVO vastgelegd.

HOOFDSTUK 12 TOETREDING, UITTREDING, WIJZIGING EN OPHEFFING REGELING

Deze gemeenschappelijke regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en moet om die reden op grond van artikel 9, eerste lid, van de wet bepalingen bevatten over toe- en uittreding, wijziging en opheffing van de regeling. Op grond van artikel 9, tweede lid, van de wet bevat de regeling waarbij een openbaar lichaam wordt ingesteld bepaling over de vereffening van het vermogen ingeval het openbaar lichaam wordt ontbonden.

Besluiten over toetreding tot en uittreding uit de regeling, alsook wijziging van en opheffing van de regeling worden niet door het algemeen bestuur genomen, maar door de deelnemers zelf na verkregen toestemming van hun raden. De laatstgenoemde toestemming kan slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of het algemeen belang. Uitgangspunt van de wet is dat ten aanzien van toetreding tot, wijziging en opheffing van de regeling (let op niet uittreding uit de regeling) bij unanimiteit wordt besloten (dus alle deelnemers moeten een positief besluit nemen), tenzij de regeling anders bepaald. In deze regeling is van dit uitgangspunt afgeweken.

De bepalingen van de wet over toe- en uittreding zien niet op deelname aan of beëindiging van deelname aan samenwerkingsmodules. Derhalve is gekozen voor een andere terminologie en zijn er aparte bepalingen over opgenomen.

Artikel 31 Toetreding tot regeling

Een gemeente kan tot de regeling toetreden krachtens een daartoe strekkend besluit van het college en na verkregen toestemming van de gemeenteraad. Vervolgens moet een meerderheid van alle deelnemers instemmen met de toetreding. Het algemeen bestuur kan voorwaarden verbinden aan de toetreding van een gemeente tot de regeling. Denk aan een bijdrage aan een eventuele reserve die de andere deelnemers hebben opgebouwd of het moment van toetreding. Daardoor worden eventuele risico's van toetreding voor de overige deelnemers beperkt. Gelet hierop en de gewenste flexibiliteit hoeft slechts een meerderheid van de deelnemers in te stemmen met toetreding van een nieuwe deelnemer. Het toetreden van een deelnemer tot de regeling is een wijziging van de regeling, waaraan in de gewijzigde WGR eisen worden gesteld.

Artikel 32 Uittreding uit regeling

Een besluit tot uittreding is een eenzijdig besluit van de deelnemer die besluit uit de regeling te treden. Andere deelnemers kunnen een besluit tot uittreding niet blokkeren. Op grond van artikel 9, eerste lid van de wet houdt dit artikel bepalingen in over de gevolgen van uittreding, namelijk de uittreedsom.

De gewijzigde WGR stelt strengere eisen aan de afspraken bij uittreding uit de regeling. Deze eisen zijn verwerkt in artikel 32 en 35, en zijn van overeenkomstige toepassing op de kosten van de basistaken. Daarmee creëren we een eenduidige bepaling voor de gevolgen van uittreding. Voor het bepalen van de uittreedsom zijn een aantal uitgangspunten gehanteerd.

- Je moet als deelnemende gemeente relatief eenvoudig toe- en uit kunnen treden tot een submodule of samenwerkingsmodule op basis lokale keuzes zonder 'hop-gedrag'. Je bouwt immers gezamenlijk aan een effectieve regionale uitvoering van taken. Bovendien betreft het deels wettelijke taken.
- Bij toetreding wordt gekeken of er aanloopkosten zijn, waaraan je moet bijdragen. Omdat bijv. overheadkosten niet direct toenemen, leidt toetreding meestal tot iets lagere kosten voor de reeds deelnemende gemeenten.
- Bij uittreding zie je het omgekeerde. Dan worden de bijdragen van de deelnemende gemeenten hoger omdat vaste kosten gelijk blijven en het tijd en geld kost om variabele kosten te verminderen. Denk aan kosten van personeel, huisvesting/werkplek, ICT systemen etc. Daarom wordt gezocht naar een passende periode waarop de uittredende gemeente de werkelijke meerkosten betaald als uittreedsom. Deze periode is in de regeling vastgesteld op maximaal 3 jaar. Daarbij moet er genoeg financiële prikkel zijn bij de MGR en de deelnemende gemeenten om de totale kosten zo spoedig mogelijk te verminderen, waardoor de uittredekosten voor de uittredende gemeente beperkt blijft.
- Een uittreding kan na die maximale periode van drie jaar wel leiden tot hogere kosten van deelnemende gemeenten.
- De wetswijziging vraagt om de vaststelling van deze uittredekosten concreet te maken.
- Idem voor wat er gebeurt met het vermogen van de GR. De MGR kent geen ander vermogen dan beperkte bestemmingsreserves.

Uittreding uit de regeling is mogelijk nadat eerst de deelname aan de samenwerkings- of submodules is beëindigd. Bijna alle kosten worden gemaakt in de samenwerkingsmodules of submodules, welke kosten sneller aan verandering onderhevig kunnen zijn. De afrekenmethodiek is als volgt. Bij uittreding zal eerst de deelname aan de samenwerkingsmodules worden beëindigd en de kosten daarvan worden afgerekend op de wijze zoals bepaald in artikel 35. Daarmee zijn de kosten die samenhangen met de samenwerkingsmodule gedekt.

Artikel 33 Aansprakelijkheid

Geen toelichting nodig.

Artikel 34 Deelname aan een bestaande samenwerkingsmodule

In lijn met artikel 34 besluit een deelnemer tot deelname aan een bestaande samenwerkingsmodule en kan het algemeen bestuur de gevolgen van dit besluit regelen of nadere voorwaarden aan deelname verbinden. Uitgangspunt is dat eenmalige kosten bij de start worden gedragen door de nieuwe deelnemer. Structurele kosten worden gedeeld door alle deelnemers aan de module. Voor de nieuwe deelnemer zullen de kosten bekend zijn voordat wordt besloten deel te nemen aan een samenwerkingsmodule, zodat men hierdoor niet verrast kan worden.

Artikel 35 Beëindigen van deelname aan een samenwerkingsmodule

In een vaststellingsovereenkomst tussen de gemeente die de deelname beëindigt en het dagelijks bestuur van de MGR worden afspraken gemaakt over het beëindigen van de deelname aan de samenwerkingsmodule en de verplichtingen die daaruit voortvloeien. Denk aan (de wijze waarop) de kosten van beëindiging van de deelname aan een samenwerkingsmodule wordt bepaald. Omdat per samenwerkingsmodule dan wel submodule een andere berekenmethodiek gewenst kan zijn, is hierover niets concreter bepaald in de regeling.

Als gevolg van de gewijzigde WGR is een bepaling opgenomen over de vereffening van het vermogen behorende bij de samenwerkingsmodule. Daarom is een termijn van maximaal 3 jaar opgenomen van de meest recent vastgestelde begroting en wordt verwezen naar de kostenverdeelsleutel.

Uittreding bij de module WgSW betekent dat de loonkosten van SW-medewerkers voor de uittredende gemeenten niet langer door de MGR worden doorbelast wanneer de SW-medewerkers niet langer in dienst zijn van de MGR. Overige kosten van deze module worden wel meegenomen in de uittreedsom.

Een overeenkomst is wederkerig dus er moet eerst overeenstemming zijn over de voorwaarden van beëindiging van een module voordat beëindiging plaats kan vinden. Het dagelijks bestuur en het betreffende college zullen het dus eens moeten worden. Daarbij is dit artikel en zijn de regels van het algemeen bestuur (derde en vierde lid) weliswaar van toepassing, maar het gaat om de concrete invulling van de voorwaarden (bijv. wat is toerekenbaar, wat is het definitieve bedrag; wat wordt in natura overgenomen e.d.) en overeenstemming van de gevolgen daarvan.

Ten behoeve van de samenwerkingsmodules worden door het openbaar lichaam de MGR meerjarige contracten aangegaan (bijvoorbeeld een huurcontract of arbeidscontracten). De verplichtingen uit deze contracten lopen soms door tot na beëindiging van deelname van een gemeente aan een samenwerkings- of submodule. Het is daarom onwenselijk dat gemeenten, ondanks de opzegtermijn als bedoeld in artikelen 5 in de BIJLAGE 1 t/m 6 bij het beëindigen van een samenwerkingsmodule (waarin een gemeente nog betaalt voor deelname en aansprakelijk blijft), zonder verdergaande consequenties uit die module kunnen stappen. Daarom is er in lid vijf een bepaling opgenomen op grond waarvan gemeenten ook na beëindiging van deelname aansprakelijk zijn voor de rechtshandelingen die zijn aangegaan door het openbaar lichaam de MGR voor de uitvoering van een samenwerkingsmodule. Die aansprakelijkheid ziet alleen op de rechtshandelingen uit de periode dat een deelnemende gemeente nog afnemer was van de samenwerkingsmodule. De aansprakelijkheidstermijn waarop deze bepaling van toepassing is, is vijf jaar en komt in de vaststellingsovereenkomst te staan. Daarbij is aangesloten bij de algemene verjaringstermijn van vorderingen tot schadevergoeding in het Burgerlijk Wetboek van vijf jaar. Hiermee is zo veel mogelijk rekening houden met het belang van de deelnemende gemeente die uit een samenwerkingsmodule stapt als met het belang van de deelnemende gemeenten die achterblijven in een samenwerkingsmodule.

Artikel 36 Wijziging van de regeling

De regeling kan worden gewijzigd na een daartoe strekkend besluit van tweederde van het aantal deelnemers na verkregen toestemming van de raden van deze deelnemers. Voorafgaand aan het toestemming verlenen door de raden moet, conform de gewijzigde WGR, het ontwerp van de wijziging voor zienswijze worden aangeboden aan de raden. De toestemming door de raden kan slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of het algemeen belang. Besluiten wat betreft de wijziging en opheffing van de 'overkoepelende' regeling kunnen dus alleen worden genomen wanneer er tweederde meerderheid daartoe besloten heeft.

Onder wijziging van een regeling valt ook de toevoeging, wijziging of opheffing van een samenwerkingsmodule. Daarvoor is derhalve toestemming van de raad nodig.

Artikel 37 Liquidatie van de regeling

Opheffing van de regeling betekent dat er geen regeling meer is en dat er dus geen bevoegdheden meer zijn, maar het openbaar lichaam is er dan nog. Daarvoor is ontbinding van het openbaar lichaam nodig. Het openbaar lichaam houdt pas op te bestaan als deze qua personeel leeg is. Derhalve moet na opheffing van de regeling het openbaar lichaam worden ontbonden en het vermogen vereffend. Op grond van artikel 9, tweede lid van de wet bevat de regeling bepalingen over de vereffening van het vermogen ingeval het openbaar lichaam wordt ontbonden.

De regeling kan worden opgeheven na een daartoe strekkend besluit van tweederde van het aantal deelnemers na verkregen toestemming van de raden van deze deelnemers. Het opheffen van de regeling is een wijziging conform artikel 36, en als zodanig benoemd. Er is gekozen voor een tweederde meerderheid en geen gewone meerderheid, omdat in het laatste geval er nog voldoende deelnemers kunnen zijn om de regeling voort te zetten. De andere deelnemers kunnen dan uittreden.

In geval van opheffing van de regeling besluit het algemeen bestuur tot liquidatie en regelt het de financiële en andere gevolgen van de opheffing in een liquidatieplan. Hierbij kan van de bepalingen van de regeling worden afgeweken. Met een onafhankelijke registeraccountant wordt een accountant bedoeld die niet werkzaam is bij en geen opdrachten verricht voor één van de deelnemende gemeenten.

Uit artikel 9, derde lid van de wet volgt dat het openbaar lichaam na zijn ontbinding blijft voortbestaan voor zover dit voor de vereffening van zijn vermogen nodig is. De organen van het openbaar lichaam blijven in functie totdat de liquidatie is voltooid om eventuele beslissingen te kunnen nemen. Tot de taak vereffenen van vermogen kan ook het invoeren van de geschillenregeling behoren.

In lid 5 is opgenomen wat er moet gebeuren met archiefbescheiden bij liquidatie van de gemeenschappelijke regeling.

HOOFDSTUK 13 SLOTBEPALINGEN

Artikel 38 Duur van de regeling

De regeling wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 39 Inwerkingtreding

Geen toelichting nodig.

Artikel 40 vervallen

Artikel 41 Citeertitel

Geen toelichting nodig

Artikel 42 Toezending aan Gedeputeerde staten

Dit volgt uit artikel 26 van de wet.

BIJLAGE 1 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg

Artikel 3 en 5 Samenwerkingsmodule Inkoop Zorg en submodules Inkoop Zorg

Met deze bepaling worden de taken die de samenwerkingsmodule Inkoop Zorg bevat omschreven en wordt de samenhang met de submodules verduidelijkt. Vanaf de nieuwe inkoop in 2020 wordt gesproken over zorgvormen. Daarbij gaat het om de volgende zorgvormen:

- a. Huishoudelijke ondersteuning
- b. Beschermd Wonen
- c. Begeleiding
- d. Groepsbegeleiding
- e. Activerend Werk
- f. Behandeling
- g. Verblijf
- h. Jeugdbescherming

De bevoegdheid tot wijziging van de submodules Inkoop Zorg is bij het algemeen bestuur gelegd, omdat hiervoor anders een wijziging van de regeling op grond van artikel 36 van de regeling nodig zou zijn. De colleges zouden dan tot wijziging moeten besluiten na ontvangen toestemming van de raden. De huidige indeling van submodules is geen vaststaand gegeven en wordt doorontwikkeld, onder meer door ervaring die wordt opgedaan in de praktijk dan wel door verschuiving van taken dan wel door innovatie. De bestuurscommissie geeft via het programmaplan en begroting van de samenwerkingsmodule een advies aan het algemeen bestuur om een besluit te nemen over welke taken voor welke submodules worden uitgevoerd. Hiermee kan snel, eenvoudig en adequaat gereageerd worden op ontwikkelingen.

Artikel 6 Financiële bijdragen

Alle kosten worden toegerekend naar module- of submoduleniveau, zodat alleen deelnemende gemeenten betalen voor de geleverde diensten. Hierdoor is er geen sprake van restkosten.

Artikel 7 Verkoop van diensten

Het samenwerkingsverband kan op niet-commerciële basis diensten verkopen aan derden binnen de kaders van de op grond van deze samenwerkingsmodule gemandateerde bevoegdheden. Met derden wordt in dit geval deelnemers bedoeld die niet aan de betreffende module deelnemen. Het samenwerkingsverband kan ook diensten of projecten voor deelnemende gemeenten uitvoeren die buiten de reguliere DVO-afspraken vallen. Deze worden dan op dezelfde wijze behandeld als dienstverlening aan derden. De bestuurscommissie van de betreffende module dient in alle gevallen akkoord te gaan met het aangaan van de dienstverlening aan derden.

BIJLAGE 2 Samenwerkingsmodule Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)

De naam van de samenwerkingsmodule Onderwijszaken is gewijzigd in Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL), in lijn met hoe de organisatie naar buiten treedt.

BIJLAGE 3 Samenwerkingsmodule Werkgeversservicepunt

De taken en samenwerking tussen UWV en de MGR, namens de gemeenten is in 2021 herijkt, mede op basis van wijziging in de wet- en regelgeving (SUWI). De taken in de regeling zijn daarop aangepast. De samenwerking tussen UWV en de MGR die is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst is ook herijkt.

In 2024 is het Steunpunt SROI als submodule toegevoegd aan de samenwerkingsmodule.

BIJLAGE 4 Samenwerkingsmodule Werkgeverschap SW

De betreffende bijlage heeft tot doel het overhevelen van **het werkgeverschap** naar de MGR inclusief de overige taken van de te liquideren GR Werkbedrijf Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven (PHB)).

BIJLAGE 5 Samenwerkingsmodule Contractmanagement Inburgeringstrajecten.

Vanaf 2022 werken gemeenten samen op het vlak van de Wet Inburgering. In 2021 is er een aanbesteding geweest voor de inburgeringstrajecten. De gemeenten willen het contractmanagement gezamenlijk uitvoeren en hebben de MGR verzocht dit onder te brengen bij het programma participatie. Daarvoor is een aparte bijlage opgesteld waarin de taken zijn weergegeven.

BIJLAGE 6: Samenwerkingsmodule faciliteren overige regionale taken sociaal domein

Gemeenten willen de facilitering van de regionale beleidsondersteuning en regionale projecten binnen het sociaal domein gezamenlijk onder kunnen brengen bij de MGR. Dit zal per programma bepaald worden. Voor deze mogelijkheid is een aparte bijlage opgesteld, waarin deze opties en werkwijze zijn weergegeven.

De MGR is een uitvoeringsorganisatie en beleidsarm en blijft dat ook.

Regionaal wordt er door de deelnemende gemeenten beleid gemaakt onder verantwoordelijkheid van het Regionaal Portefeuille Overleg. Besluiten hierover nemen de colleges en/of de door de colleges gemandateerde wethouders.

Op verzoek van het Regionaal Portefeuille Overleg Zorg, Onderwijs en/of Participatie kan aan de MGR verzocht worden faciliterende taken uit te voeren. Deze betreffen het faciliteren van het regionale bestuurlijk overleg, het faciliteren van regionale beleidsondersteuning en uitvoering van regionale projecten. Het faciliteren van de uitvoering van regionale projecten omvat ook het namens de deelnemende gemeenten daadwerkelijk inkopen van diensten bij derden ter uitvoering van de regionale projecten en het contractbeheer en management van de daaruit voortvloeiende overeenkomsten.

Het uitvoeren van regionale projecten gebeurt op basis van een jaarlijks door de colleges vast te stellen uitvoeringsplan. Dit uitvoeringsplan wordt opgenomen en verwerkt in de begroting van de MGR. Zowel bij het bieden van het regiosecretariaat en regionaal advies als het uitvoeren van regionale projecten zijn er bedrijfsvoeringsaspecten die in acht moeten worden genomen. Hiermee wijkt deze module niet af van de andere samenwerkingsmodules.

Voor het uitvoeren van deze taken worden dienstverleningsovereenkomsten gesloten tussen de MGR en de deelnemende gemeenten aan dat RPO en/of die betreffende beleidsonderdelen en/of regionale projecten.

Er kan in verband met bovenregionale taken belang zijn om het faciliteren van dit regionale overleg te verbreden naar boven regionale partijen, bijv. met betrekking tot jeugdzorg. Die mogelijkheid wordt hiervoor in deze regeling geboden.

Deze module biedt ook mogelijkheden om gezamenlijk de wettelijke taken uit te voeren in het kader van het wetsvoorstel de “wet verbetering beschikbaarheid zorg voor jeugdigen”. Daarbij wordt gesproken over het met andere jeugdregio's in een op overeenstemming gericht overleg te zorgen voor bovenregionale afstemming en de organisatie en financiering van de regionale expertteams.

TOT SLOT

Klachtrecht

De MGR heeft een Klachtenregeling. Deze is in te zien via de [website](#). Inwoners en andere betrokkenen wordt daarmee duidelijkheid geboden hoe het bestuursorgaan omgaat met klachten en er wordt verwezen naar de mogelijkheid om, bij ontevredenheid over de afhandeling, de klacht voor te leggen aan de Ombudsman.

Bezwaar & beroep

Inwoners kunnen bezwaar indienen bij de overheid die een beslissing heeft genomen. Tegen de beslissing op het bezwaar kan vervolgens beroep worden ingesteld. De wettelijke basis voor bezwaar en beroep is te vinden in de Algemene wet bestuursrecht en soms in specifieke wetten, zoals de Leerplichtwet.

Geschillenregeling

De geschillenregeling van artikel 28 van de wet is van toepassing. Deze heeft uitsluitend betrekking op geschillen over de toepassing van de regeling en niet over het al dan niet treffen van een regeling of over de inhoud van een te treffen regeling. Hetzelfde geldt voor geschillen over wijziging, opheffing van of uittreding uit een regeling, tenzij het geschil betrekking heeft op de toepassing van in de regeling opgenomen regels ter zake. Meestal gaat het om het al dan niet nemen van besluiten.

Voor zover het geschil betrekking heeft op een besluit of een handeling die daarmee gelijk te stellen is, gaat het om een procedure van administratief beroep. Tegen het in administratief beroep genomen besluit van gedeputeerde staten, staat beroep open bij de bestuursrechter. Gaat het niet om een besluit of handeling die daarmee gelijk te stellen is, dan heeft het besluit van gedeputeerde staten het karakter van een primair besluit waartegen bezwaar openstaat gevolgd door beroep bij de rechtbank.



Aan : AB
Van : Sjoerd Bergsma en Hermien Wiselius
Onderwerp : Instellingsbesluit adviescommissie Regionale Facilitering Zorg,
Datum : 7 december 2023
Bijlage : Concept instellingsbesluit adviescommissie module Regionale Facilitering Zorg

Concept besluit AB

Het AB besluit het instellingsbesluit van de adviescommissie voor de module Regionale Facilitering Zorg vast te stellen.

Inleiding

De colleges van de 11 deelnemende gemeenten aan de MGR SDCG hebben de MGR gevraagd om de taken regiosecretariaat, regio advies Jeugd en regionale projecten jeugd vanaf 1 januari 2024 bij de MGR onder te brengen.

Het AB van de MGR heeft hierbij een aantal randvoorwaarden geformuleerd. Deze zijn bedoeld om te borgen dat de MGR beleidsarm blijft. De inhoudelijke besluitvorming blijft bij colleges liggen en de inhoudelijke aansturing wordt geborgd via ambtelijk opdrachtgeverschap van het RAO Zorg en bestuurlijk opdrachtgeverschap van het RPO Zorg op basis van een door colleges vastgesteld uitvoeringsplan.

De randvoorwaarden van het AB luiden als volgt:

- Er komt een formeel verzoek van alle colleges
- Er komt een jaarlijks vastgesteld uitvoeringsplan waarin de taken en regionale projecten die bij de MGR worden belegd inclusief het bijbehorend budget staan vastgesteld.
- In november 2023 wordt door colleges het uitvoeringsplan 2024 met concept uitvoeringsplan 2025 vastgesteld
- De deelnemende gemeenten maken duidelijke en niet vrijblijvende afspraken over het bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap en eigenaarschap dat opgenomen wordt in een DVO.

Door dit formele verzoek hebben de colleges ingestemd met de bovenstaande voorwaarden die de MGR aan dit verzoek heeft gesteld. Deze afspraken worden vastgelegd in een DVO tussen de MGR en de deelnemende gemeenten. Deze DVO is in voorbereiding en zal op 15 december besproken worden in het RPO Zorg.

Als randvoorwaarden betreffende het proces van besluitvorming en verantwoording is afgesproken dat er een adviescommissie wordt ingericht bij de MGR om de verbinding te kunnen leggen tussen het door colleges vastgesteld uitvoeringsplan en de ambtelijke aansturing via RAO Zorg en de bestuurlijke aansturing via RPO Zorg van de medewerkers die regionaal werkzaam zijn binnen deze module. Deze adviescommissie wordt door het Algemeen Bestuur ingesteld. Het instellingsbesluit van de adviescommissie ligt voor ter bespreking.

Proces

De werkgroep juristen heeft inhoudelijk geadviseerd over de opzet van het instellingsbesluit. De adviescommissie in oprichting heeft inhoudelijk gekeken of dit in lijn is met de verwachtingen van partijen over de rol van deze adviescommissie als orgaan van de MGR.



Adviescommissie

In de regeling is opgenomen dat er een adviescommissie wordt gevormd, als variant op de bestuurscommissie, waarin ook ambtenaren zitting kunnen nemen. De adviescommissie adviseert het DB/AB op het vlak van programmaplan, begroting en financiële verantwoording. Dit is gebaseerd op het reeds door colleges vastgesteld uitvoeringsplan. Het programmaplan zal alleen gaan over het benoemen van de uit te voeren taken en de bijbehorende kosten gebaseerd op het vastgestelde uitvoeringsplan. (art. 2 lid 5) Het gaat niet over de inhoud en de resultaten van de uitgevoerde taken.

De adviescommissie zorgt voor de verbinding met het RPO Zorg, het RAO Zorg en de regiosecretaris Zorg, en dient als directe sparringpartner voor de MGR.

De adviescommissie wordt ingesteld door het Algemeen Bestuur.

Instellingsbesluit adviescommissie

Het is voor de MGR nieuw dat er een adviescommissie wordt ingesteld. Anders dan bij een bestuurscommissie hebben hier niet alle deelnemende gemeenten zitting in, omdat de advisering en inhoudelijke besluitvorming immers buiten de MGR om wordt geborgd via de colleges van de deelnemende gemeenten met het RPO Zorg als voorbereidend bestuurlijk gremium. In de adviescommissie hebben ook ambtenaren zitting. Dit is belangrijk omdat we ook de ambtelijke verbinding willen borgen.

De adviescommissie heeft de rol om binnen de MGR de verbindende schakel zijn met het RPO Zorg en daarmee de colleges die een uitvoeringsplan voor deze module vaststellen.

Dit uitvoeringsplan inclusief bijbehorend budget wordt ingebracht in het programmaplan en de begroting van de MGR en voor zienswijze voorgelegd aan de raden.

De adviescommissie heeft hier een adviserende rol in richting het DB voor wat betreft het programmaplan en begroting voor deze module. (art. 2 lid 5). Dat geldt ook voor het jaarverslag en jaarrekening (art. 2 lid 6). Daarvoor wordt natuurlijk ondersteuning geboden vanuit de controller van de MGR en de regio adviseurs (zie art. 9).

De inhoudelijke verantwoording van het uitvoeringsplan blijft via het RPO Zorg en de colleges lopen.

De adviescommissie heeft als doel het zorgdragen dat de taken zoals opgenomen in het uitvoeringsplan uitgevoerd worden. Ze zal daarvoor zo nodig vraagstukken agenderen bij de betreffende bestuurlijke en ambtelijke overleggen en taken beleggen bij de betreffende werkgroepen of andere uitvoerenden. (art. 2 lid 2)

Bij de concretisering van de uitvoering draagt de commissie zorg voor tijdige advisering in lijn met de besluitvorming in het RPO Zorg van het uitvoeringsplan (art 6 lid 2).

De adviescommissie kan signalen afgeven en het DB en AB gevraagd en ongevraagd adviseren. Deze advisering is gebaseerd op besluiten van de deelnemende colleges en het RPO Zorg (art. 2 lid 3 en 4).

Het Algemeen Bestuur stelt met dit instellingsbesluit de adviescommissie voor de nieuwe module in. Het RPO Zorg, RAO Zorg zorgen met de regiosecretaris Zorg voor de personele invulling van deze adviescommissie.

Advies RPO Zorg en adviescommissie i.o.



Het RPO Zorg heeft het concept instellingsbesluit adviescommissie op 17 november besproken en een positief advies gegeven. Ook de leden van de adviescommissie i.o. hebben naar het voorstel gekeken en positief geadviseerd.

Advies OR

De OR heeft positief geadviseerd over deze nieuwe module. Daarbij hebben ze drie aandachtspunten meegegeven betreffende de medewerkers, werkplekken en span of control van de manager. Deze worden alle drie meegenomen in de implementatie.

Planning

De planning ziet er als volgt uit. Dit is een strakke planning en vraagt veel inzet van alle partijen om start van de nieuwe module per 1 januari 2024 mogelijk te maken.

- 27 november; DB bespreekt concept DVO en het instellingsbesluit.
- 7 December: algemeen bestuur stelt de adviescommissie in via instellingsbesluit
- 15 december: RPO Zorg: advies aan DB MGR en colleges deelnemende gemeenten over DVO tussen MGR met gemeenten over deze nieuwe module.
- 18 december: DB MGR neemt definitief besluit over DVO op basis van advies RPO Zorg
- Na 18 December: DB biedt DVO aan deelnemende gemeenten aan om te tekenen.
- Start 1 januari 2024 van de nieuwe module en de adviescommissie

Evaluatie

Het Algemeen bestuur van de MGR heeft besloten over 2 jaar een evaluatie te houden over deze nieuwe module. Daarin zal ook de werking van de adviescommissie worden meegenomen. De opzet hiervan wordt in het voorjaar van 2024 in het AB besproken.

Bijlagen:

- Concept instellingsbesluit adviescommissie

Aan : **Dagelijks Bestuur MGR**
Van : **Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre**
Opsteller : Inge Hoogland
Onderwerp : Jaarverslag RBL 2022 - 2023
Datum : 17 november 2023

Ter informatie
Ter bespreking
Ter advisering

☐
☐
☒

(Aanvinken wat van toepassing is)

Concept besluit DB

Het DB MGR legt het jaarverslag RBL 2022 - 2023 met positief advies van de BC Onderwijs voor aan het AB MGR ter vaststelling.

Concept besluit AB

Het AB MGR stelt het jaarverslag RBL 2022 - 2023 vast.

Inleiding

De bestuurscommissie Onderwijs heeft met plezier kennis genomen van het jaarverslag 2022-2023 en adviseert het AB MGR het jaarverslag RBL 2022-2023 zoals voorgelegd vast te stellen in de AB - vergadering van 7 december 2023.

Aanleiding

De Colleges van Burgemeester en Wethouders zijn verplicht jaarlijks hun gemeenteraden te informeren over de uitvoering van de gemeentelijke leerplichttaken en doorstroompunttaken. Het Regionaal Bureau Leerlingzaken stelt hiervoor een jaarverslag op.

De bestuurscommissie Onderwijs heeft in de vergadering van 16 november 2023 een uitgebreide presentatie en toelichting op het jaarverslag gekregen. Het jaarverslag wordt door het AB MGR formeel vastgesteld en wordt vanuit de gemeentes ter kennisgeving naar de raden gestuurd.

Het jaarverslag schets een beeld van de dienstverlening van het RBL en de trends in de regio m.b.t. verzuim en voortijdig schoolverlaten voor jeugdigen die wel op school zitten, niet op school zitten en jongeren in kwetsbare positie. Vanuit de visie dat het versterken van het voorliggende veld helpt bij vroegsignalering om zwaardere problematiek en inzet van zorg te voorkomen, is in de regio er bewust voor gekozen om proactief en preventief te werken. Het RBL streeft dit na en legt al een aantal jaren sterk het accent op preventie en ondersteuning op vrijwillige basis. Het werkveld strekt zich inmiddels ook steeds verder uit van aanwezigheid op school tot ondersteuning bij een (duurzame) overgang naar de arbeidsmarkt. Dit laatste zal de komende jaren steeds meer focus krijgen.

Vervolg

Het jaarverslag wordt na vaststelling door het AB MGR via het regionaal ambtelijk overleg aangeboden aan de raden van de deelnemende gemeenten.

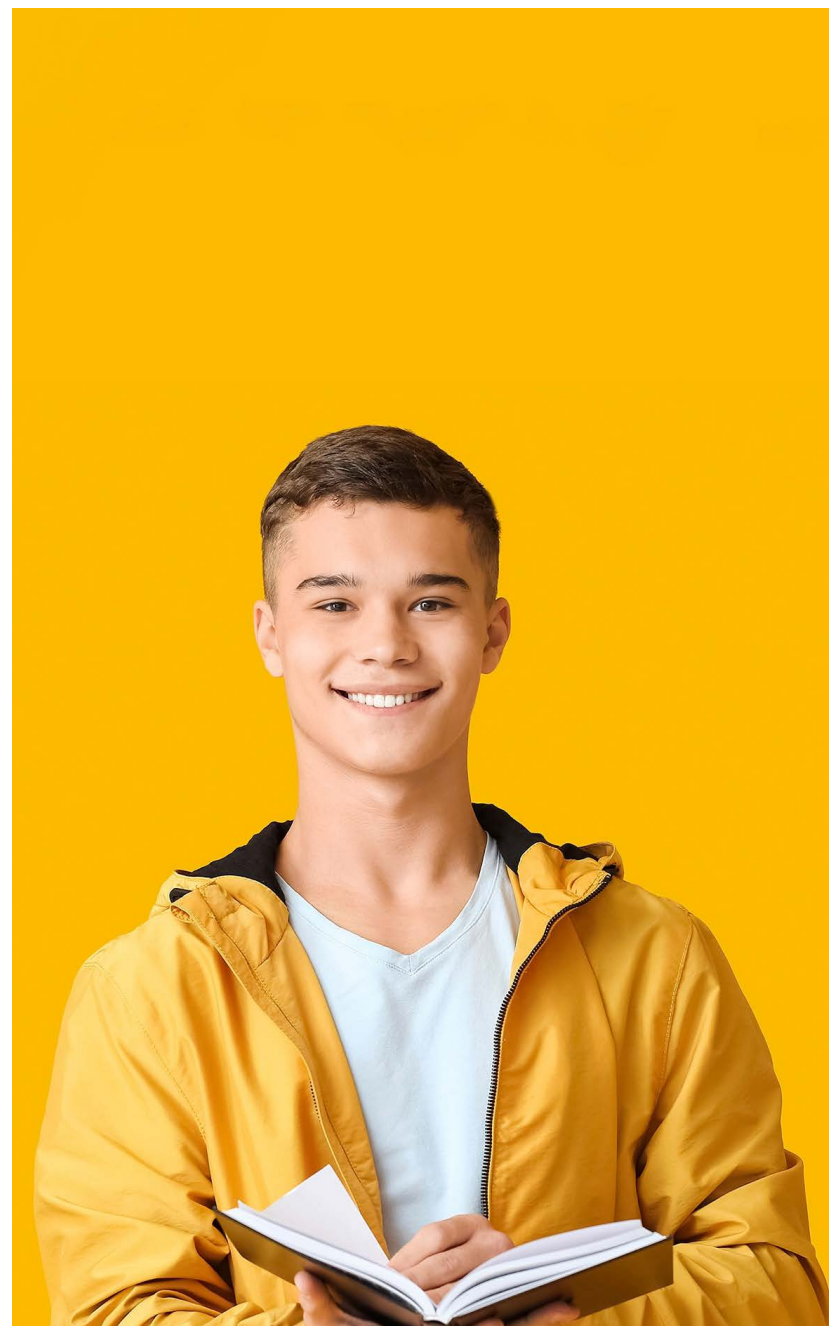


2022

RBL
Midden-Gelre

JAARVERSLAG

2023



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

- 1 Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre
- 2 Jeugdigen op school (5 - 23 jaar)
- 3 Jeugdigen zonder school (5 - 23 jaar)
- 4 Jongeren in kwetsbare positie (16 - 23 jaar)
- 5 Bijlagen
- 6 Begrippenlijst



VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van het Regionaal Bureau Leerlingzaken over het schooljaar 2022-2023.

In dit jaarverslag nemen we u mee in het leven van jeugdigen die om diverse oorzaken verzuimen op school en de rol en werkzaamheden van de leerplichtconsulenten en doorstroomcoaches van het RBL Midden-Gelre. We laten u via 5 filmpjes de achtergronden zien van trends en ontwikkelingen waar we uw aandacht voor vragen.

Het aantal meldingen van wettelijk verzuim en luxe verzuim van jeugdigen op school is toegenomen. Het is een goed teken dat scholen verzuim van jeugdigen tijdig bij ons melden. Daarmee kunnen we de preventieve rol beter vervullen en op tijd actie ondernemen wanneer dit nodig is.

We zien echter ook dat de problematiek van de jeugdigen steeds complexer is geworden. Passende (jeugd)hulp is niet altijd tijdig beschikbaar. Dit geldt ook voor passende onderwijs- en opvangplekken. Dit heeft zijn weerslag op de situatie van deze jeugdigen en op ons werk. We zijn langer bij de jeugdigen betrokken en het vraagt om meer afstemming met de jeugdigen, ouders, scholen, sociale (wijk)team en andere ketenpartners.

Ook zien we dat het aantal voortijdig schoolverlaters verder is gestegen. Jeugdigen ervaren de 'lokroep' en druk van werkgevers in deze krappe arbeidsmarkt. We zijn alert op zogenaamde 'groenpluk' van jongeren, die daardoor veelal zonder diploma gaan werken.

We werken regionaal samen als het gaat om passend onderwijs en passende hulp. Alles met het doel dat alle jeugdigen kunnen leren en ontwikkelen en zo mogelijk een startkwalificatie halen en/of een duurzame plek vinden op de arbeidsmarkt en in deze samenleving.

In het najaar van 2023 is de naam van het RMC gewijzigd in Doorstroompunt. Onze consulenten voor deze leeftijdsgroep jeugdigen heten vanaf nu ook doorstroomcoaches. De collega's van het Schakelpunt tussen onderwijs en werk zijn de doorstroomcoaches werk.

We blijven intensief samenwerken om voor alle 87.000 jeugdigen in onze regio bij te dragen aan een toekomst waarin ze verder kunnen bouwen op hun ontwikkeling.

Op deze plek wil ik de bestuurders en ambtenaren van de 9 deelnemende gemeenten, al onze ketenpartners en met name de colleges van het RBL Midden-Gelre bedanken voor hun tomeloze inzet voor meer toekomstperspectief van de jeugdigen in deze regio.

Ik wens u veel lees- en vooral ook kijkplezier en nieuwe inzichten in de situatie van een deel van de jeugdigen in onze regio en de wijze waarop we daar als RBL een bijdrage aan leveren.

Hermien Wiselius

Directeur
MGR SDCG



1 Het Regionaal Bureau .Leerlingzaken Midden-Gelre



Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre

Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelderland (RBL) is onderdeel van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Regio Centraal Gelderland (MGR SDCG). De MGR bestaat uit vijf samenwerkingsmodules. Naast het RBL Midden-Gelre zijn dit: het Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland (WSP), Inkoop Sociaal Domein, het Werkgeverschap Sociale Werkvoorziening en Contractmanagement Inburgering.

Als RBL Midden-Gelre zetten we ons in als gids voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar in het recht op leren en ontwikkelen. We werken daarin actief samen met onze ketenpartners zoals scholen, gemeenten, samenwerkingsverbanden en onze partners in de justitiële keten.

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar zien wij toe op naleving van de Leerplichtwet. Naast de Leerplichtwet geldt in Nederland de Doorstroompunt-functie (voorheen de RMC-functie) voor jongeren tot 23 jaar zonder startkwalificatie. Wij streven ernaar dat zoveel mogelijk jongeren tussen de 18 en 23 jaar naar school gaan om een startkwalificatie te halen om zo hun startpositie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De uitvoering van het Schakelpunt onderwijs-werk is een extra taak voor het RBL Midden-Gelre. Hier richten wij ons op jongeren van 16 tot 23 jaar die uitstromen van mbo niveau 1 en 2, richting arbeid.



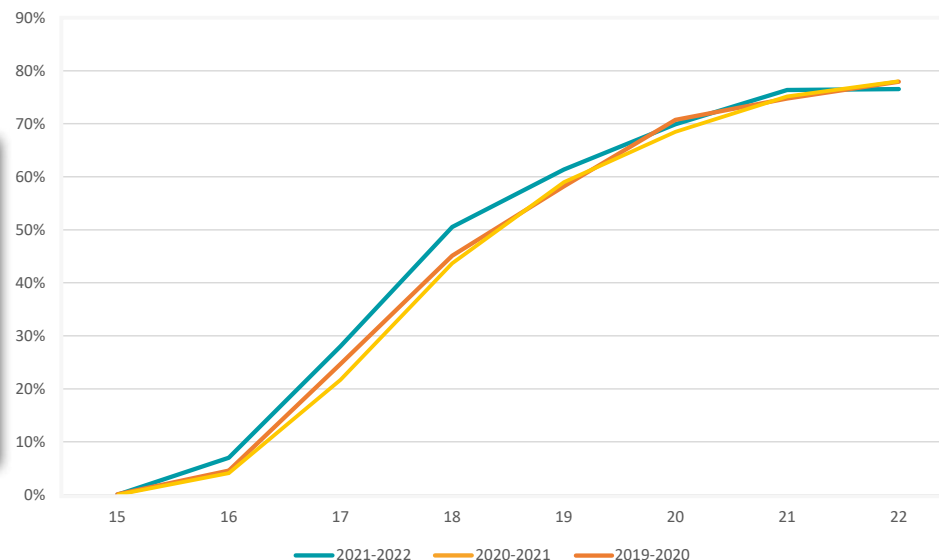
2 Jeugdigen op school (5-23 jaar)

- De stijging in het **aantal meldingen** dat we sinds de coronapandemie konden waarnemen heeft zich doorgezet. In het schooljaar 2022-2023 zijn er 19% meer verzuimmeldingen ontvangen ten opzichte van het voorgaande schooljaar.
- Wanneer we kijken naar het **aantal leerlingen** met verzuim, dan zien we een stijging van 11%. Daarmee kunnen we concluderen dat er meer leerlingen worden gemeld en dat er vaker meer dan één melding per leerling worden gedaan

Kengetallen	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Alle verzuimmeldingen (5-23 jaar)	3.825	3.291	3.514	4.108
Verzuimmeldingen met actie RBL consulent	3.016	2.909	3.096	3.496
Aantal leerlingen met verzuim (5-23 jaar)	2.415	2.317	2.680	2.966

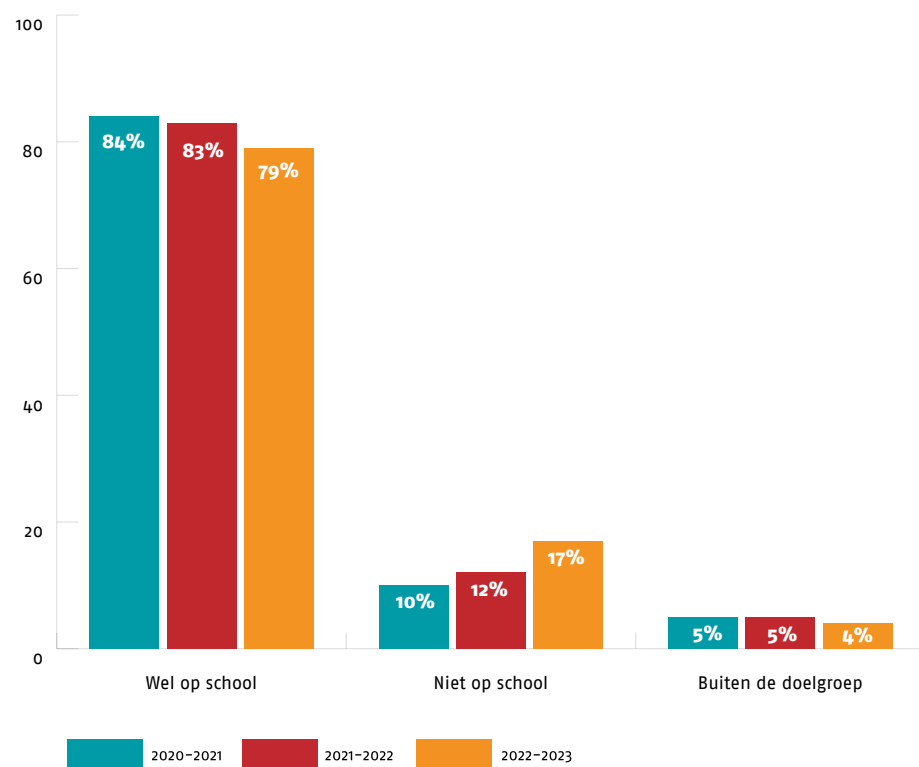
In het afgelopen jaar hebben er veranderingen plaatsgevonden in de registratieprocessen en de gegevens die het RBL Midden-Gelre ontvangt van DUO. Als gevolg hiervan kunnen we op dit moment de cijfers rondom het aantal jongeren met een startkwalificatie niet uit het bronsysteem genereren. We gaan onderzoeken welke stappen we kunnen ondernemen om in de toekomst het percentage jeugdigen met een startkwalificatie weer inzichtelijk te maken.

Aantal jeugdigen in regio met startkwalificatie

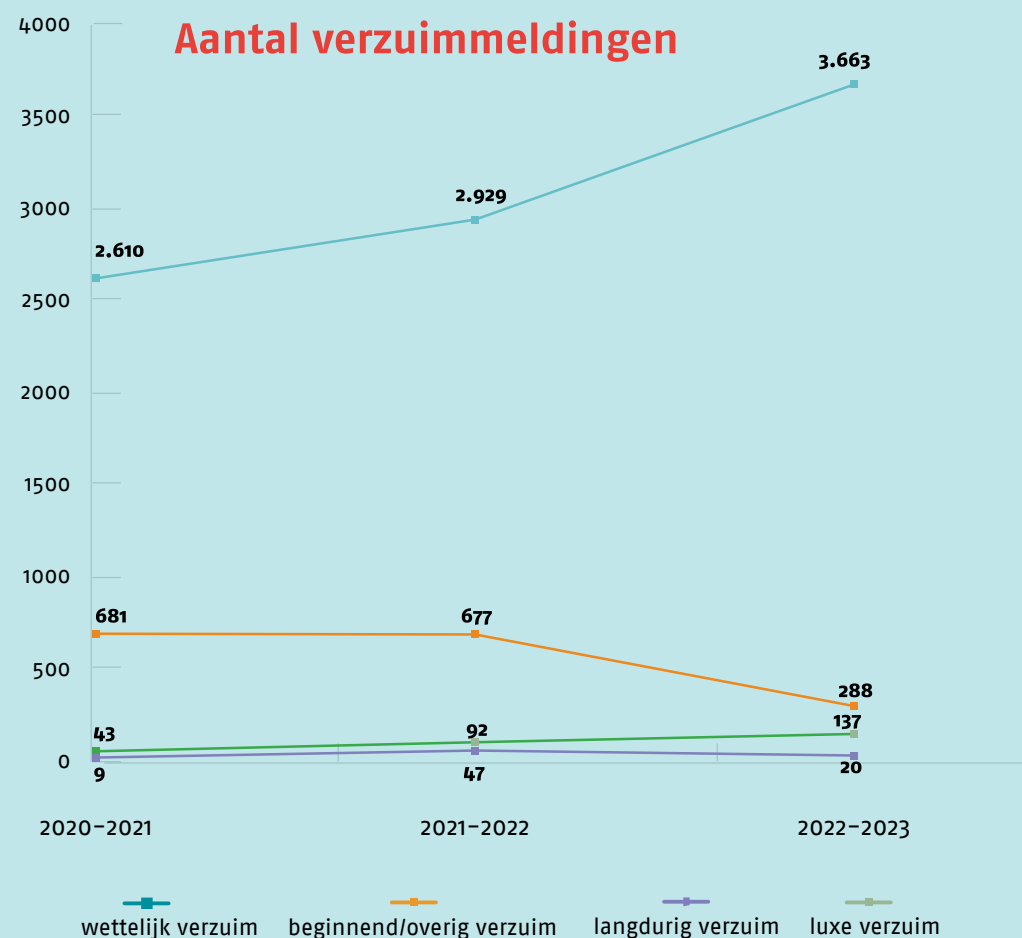


- Het aantal meldingen wettelijk verzuim en luxeverzuim zijn gestegen. Daarentegen zijn de meldingen voor beginnend en langdurig verzuim gedaald. De daling van deze verzuimcijfers wordt niet door de leerplichtconsulenten herkend. Op basis van een steekproef in de verzuimmeldingen zien we dat scholen niet altijd onder de juiste noemer hebben gemeld. Scholen hebben met name beginnend verzuim gemeld als wettelijk verzuim. Dit geeft een vertekend beeld. In de samenwerking met de scholen nemen we de **verzuimregistratie** mee als verbeterpunt. Meldingen met betrekking tot beginnend verzuim zijn wel als zodanig opgepakt.
- Net als voorgaande jaren zijn bij leerplichtige jeugdigen **persoonlijke problemen** de vaakst genoemde reden voor verzuim.

Resultaten verzuim



Aantal verzuimmeldingen

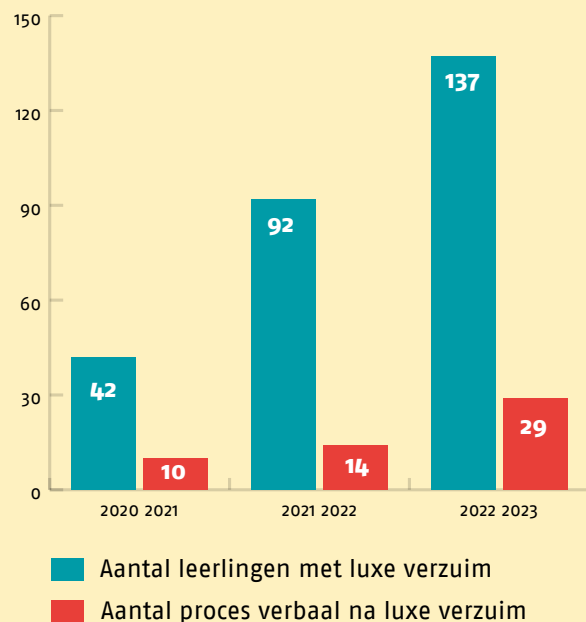


Aantal proces-verbaal na luxe verzuim



Bij 21% procent van de leerlingen met luxe verzuim wordt er overgegaan tot het opmaken van een proces-verbaal. Dit is in lijn met de gegevens van de afgelopen vijf schooljaren. Bij het merendeel van de luxe verzuimmeldingen wordt er geen proces-verbaal opgemaakt. Gedeeltelijk is dit te verklaren doordat er een geldige verklaring voor het verzuim blijkt te zijn. Verder geldt dat minimaal luxe verzuim kan worden afgedaan met een waarschuwing.

Aantallen proces-verbaal na luxe verzuim afgelopen vier schooljaren



In schooljaar 2022-2023 zijn er meer processen-verbaal opgemaakt (van 41 naar 56). Deze stijging is te verklaren door het gestegen aantal processen-verbaal voor luxe verzuim (van 14 naar 29). Processen-verbaal voor absoluut en relatief verzuim zijn gelijk gebleven.

- De stijging van **luxe verzuim** is te verklaren doordat dit meer onder de aandacht is bij scholen en er daardoor ook consequenter wordt gemeld.

De toename van luxe verzuim is voor RBL reden om komend jaar in gesprek te gaan met het OM over de aanpak hiervan.

Aantal proces-verbaal en maatregel HALT



- Afgelopen schooljaar is de inzet van een **Halt-traject** verdubbeld. Consulenten geven aan dit een effectieve interventie te vinden bij beginnend verwijtbaar ongeoorloofd schoolverzuim. Wanneer verzuim richting het strafrechtelijk kader gaat, is de Halt-interventie een kans voor de jeugdige om een proces-verbaal en eventuele verdere consequenties te voorkomen.

Er is een grote toename van migratiestromen in onze regio. Het aantal leerlingen op het ISK is aanzienlijk gestegen en verzuimmeldingen vanuit het ISK zijn afgelopen jaar al verdubbeld. We hebben ondertussen een dubbele bezetting van consulenten op het ISK en voeren wekelijks verzuimgesprekken op het ISK om het verzuim tegen te gaan. Deze toename leidt ook tot meer administratie en beleidsondersteuning en andersoortige vragen en problematiek.

Voor de zomervakantie werd er gedoogd dat Oekraïense jeugdigen niet op een Nederlandse school ingeschreven stonden en in plaats daarvan online onderwijs vanuit Oekraïne volgden.

Met ingang van het schooljaar 2023–2024 moeten ook deze leerlingen op een erkende Nederlandse school ingeschreven staan. Als dat niet het geval is, geldt onze reguliere werkwijze. Deze geldt ook als er sprake is van ongeoorloofd schoolverzuim. De insteek blijft namelijk dat elke jeugdige in Nederland op school staat ingeschreven en de school ook bezoekt. Er bestaan echter situaties waar we, in het belang van de jongere, maatwerk kunnen inzetten.

Ondanks onze inzet is het in de praktijk moeilijk om Oekraïense jeugdigen goed in beeld te krijgen en te houden vanwege het feit dat deze doelgroep nogal mobiel blijkt.

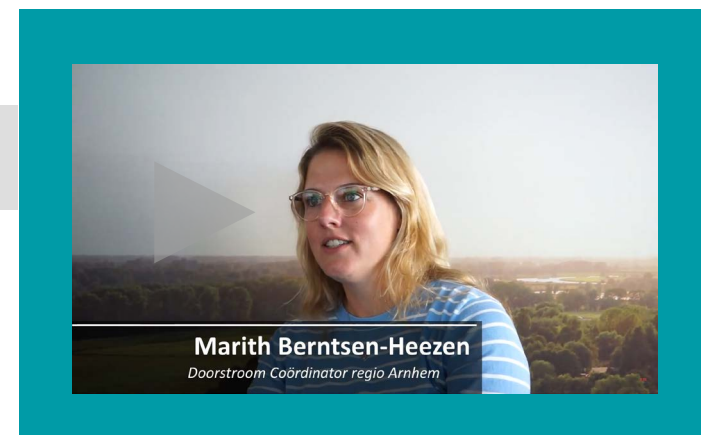
A close-up photograph of a person's eye, looking directly at the camera. The image is split horizontally: the top half has a blue tint, and the bottom half has a yellow tint. The eye itself is a light blue color.

De ISK staat voor Internationale Schakelklas en is voor anderstalige jeugdigen tussen de 12 en 18 jaar. Bij de ISK staat het leren van de Nederlandse taal centraal in alle lessen. De opleiding duurt ongeveer twee jaar. Na de ISK kun je naar de middelbare school of het middelbaar beroepsonderwijs. Jeugdigen kunnen op elk moment van het jaar aan deze opleiding beginnen.

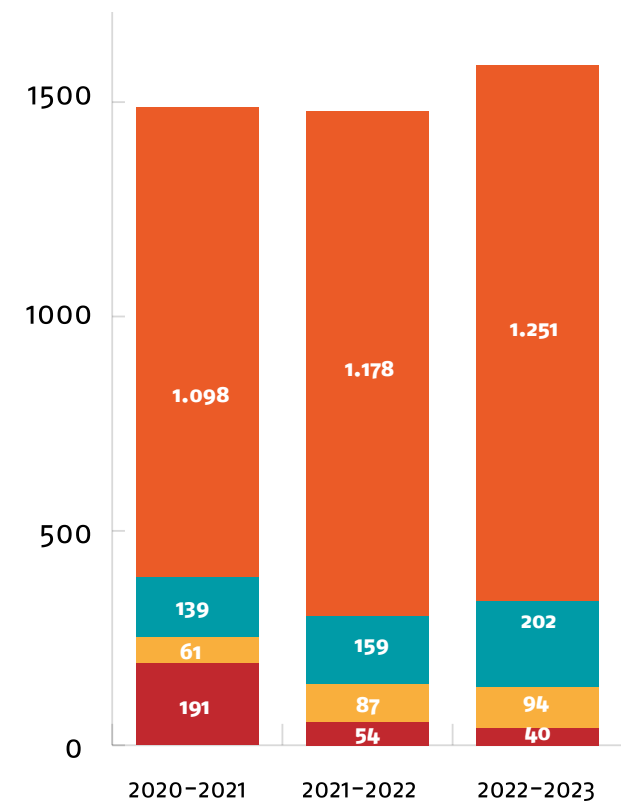
3 • Jeugdigen zonder school (5-23 jaar)

- 1.587 jeugdigen zaten in schooljaar 2022-2023 een periode niet op school. Hiervan was bijna 80% ouder dan 18 jaar.
- Het totaal aantal jeugdigen zonder school is **licht gestegen** ten opzichte van de twee voorgaande schooljaren maar ligt onder het niveau van de jaren die daaraan voorafgingen. Deze toename komt met name door een stijging van het aantal jeugdigen dat langdurig verzuimt (8%) en het aantal jeugdigen met een vrijstelling (27%). Het aantal jeugdigen met absoluut verzuim is opnieuw afgenomen (26%). Het aantal jeugdigen met een melding voortijdig schoolverlaten (vsv) is in licht gestegen (van 1178 naar 1251).
- We vinden het positief dat er nieuwe wetgeving aankomt om de leeftijd van jeugdigen die in ons vizier zijn te verhogen van 23 jaar naar 27 jaar. Dit krijgt zijn beslag in de wet **'van school naar duurzaam werk'**. De wet heeft als doel meer gelijke kansen voor jongeren met (risico op) afstand tot de arbeidsmarkt en hen de begeleiding te geven die ze nodig hebben. Het RBL Midden-Gelre werkt daarin samen met ketenpartners, zoals scholen, werk en inkomen en het WSP.

Klik op de afbeelding hiernaast voor het interview met doorstroomcoördinator Marith Berntsen-Heezen, over het Doorstroompunt



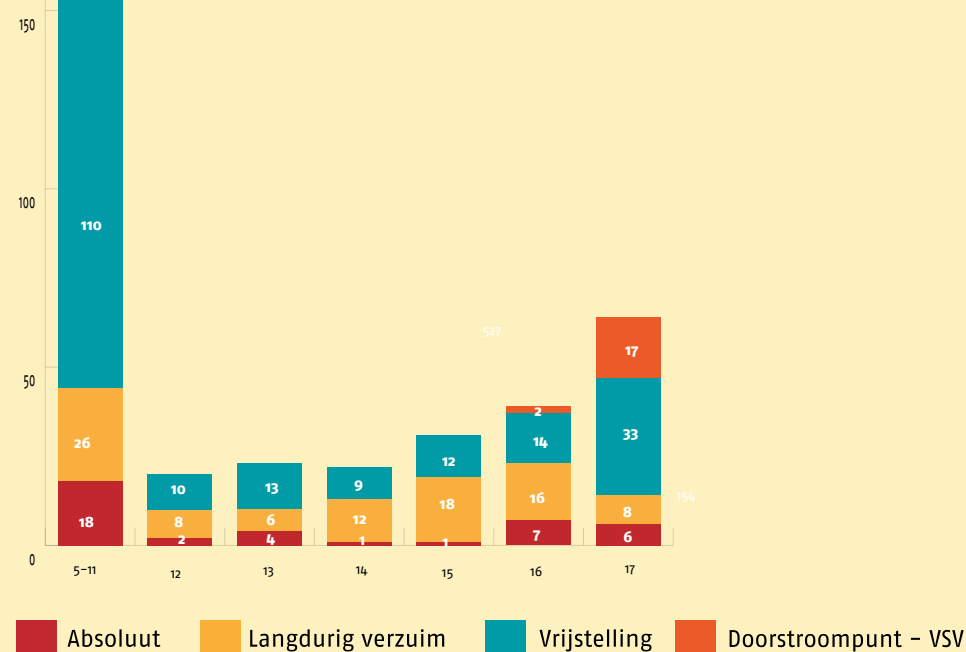
Aantal jeugdigen zonder school



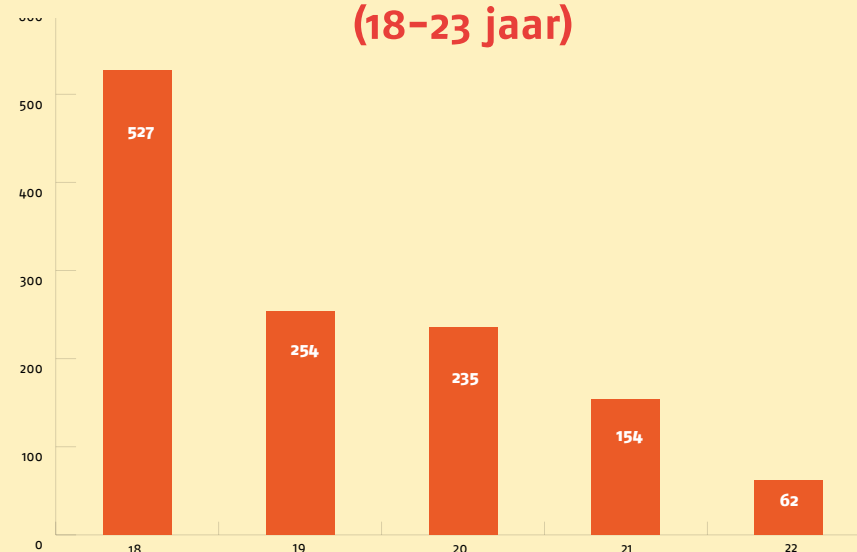
■ Jeugdigen die absoluut verzuimen (18-)
 ■ Jeugdigen met een vrijstelling (18+)
 ■ Jeugdigen die langdurig verzuimen (18-)
 ■ Jeugdigen met een melding Doorstroompunt - VSV (18+)

Aantal jeugdigen zonder school naar leeftijd

(5-18 jaar)



(18-23 jaar)



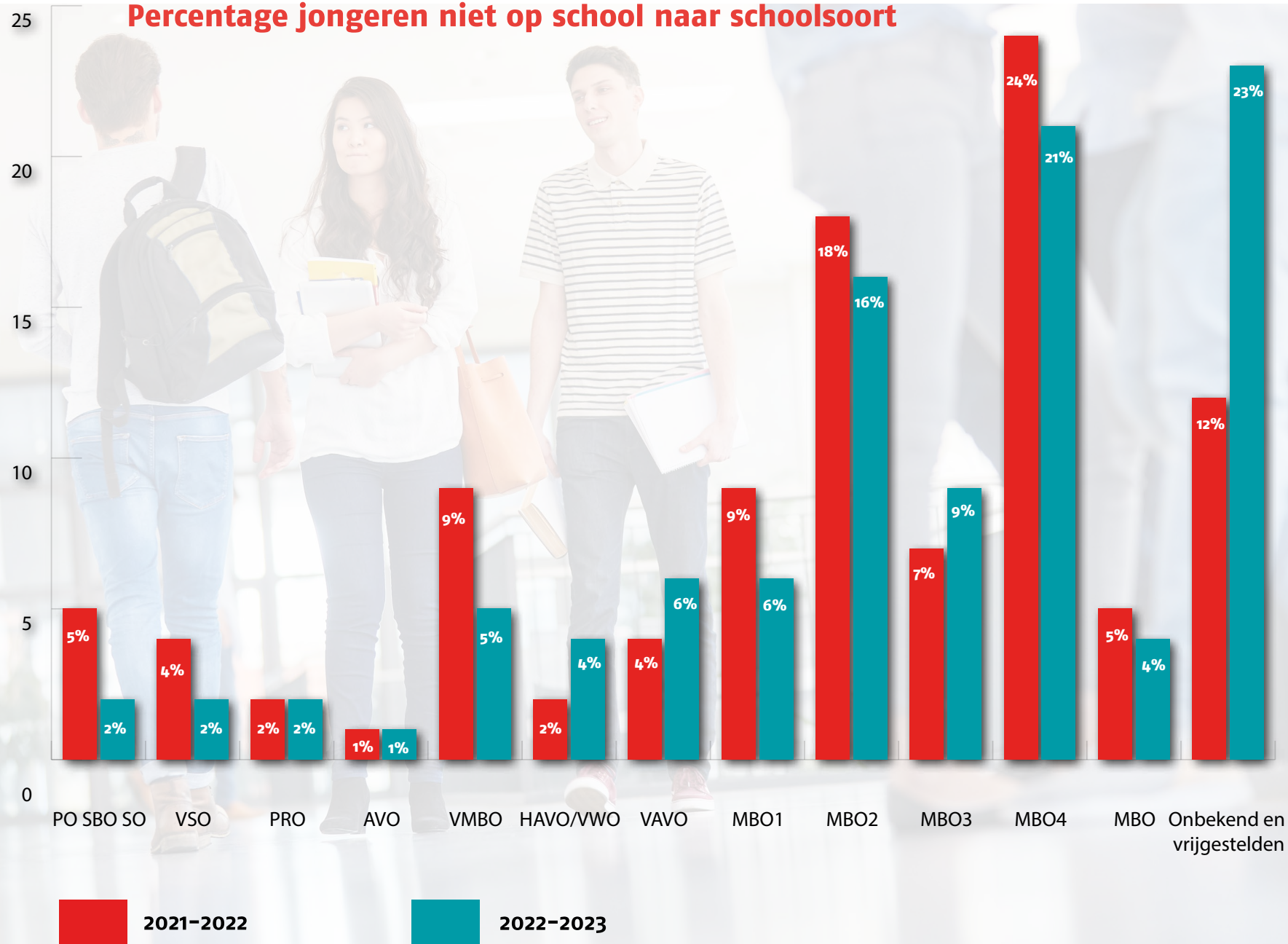
- De stijging van langdurig verzuim is onder andere te verklaren door een verbeterde registratie. We signaleren al langere tijd dat er leerlingen zijn die wel een schoolinschrijving hebben, maar niet (volledig) naar school gaan, bijvoorbeeld vanwege psychische belemmeringen. Zij volgen in veel gevallen een traject op een voorziening buiten de school. Voorheen werd er voor deze leerlingen niet altijd een melding gedaan. Het RBL Midden-Gelre heeft de ambitie deze groep goed in beeld te krijgen en te houden.
- Consulenten, zowel leerplicht als doorstroompunt, krijgen steeds vaker te maken met complexe casuïstiek. Voor sommige jeugdigen is schoolgang niet haalbaar en een vrijstelling niet passend. Deze casuïstiek wordt voorgelegd aan onze interne commissie voor een maatwerkverzoek. In samenwerking met de jeugdige en zijn netwerk wordt er dan gekeken naar een geschikt en realistisch traject waarmee de jeugdige werkt aan zijn eigen toekomstperspectief en waarbij doorstroommogelijkheden naar onderwijs, arbeid en dagbesteding goed in het oog worden gehouden.



Klik hierboven voor het interview met leerplichtconsulent Anneke Veltman over geoorloofd niet op school zijn.

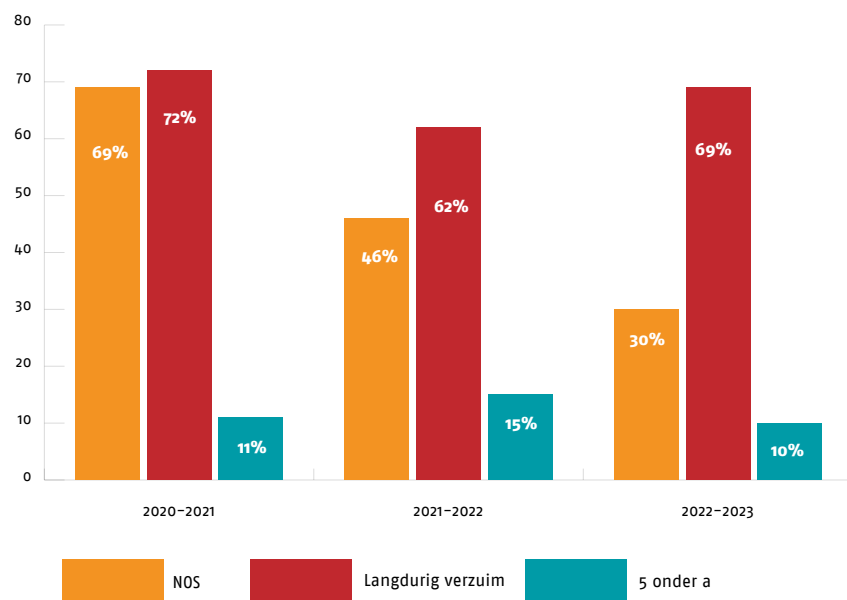


Percentage jongeren niet op school naar schoolsoort



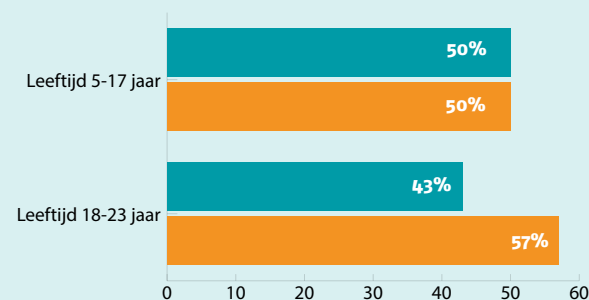
Resultaten thuiszitters

Percentage terug naar school (5-18 jaar)

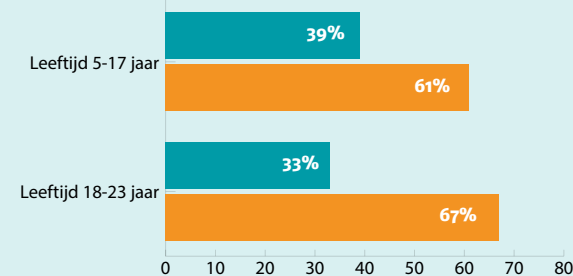


Percentage jeugdigen zonder school

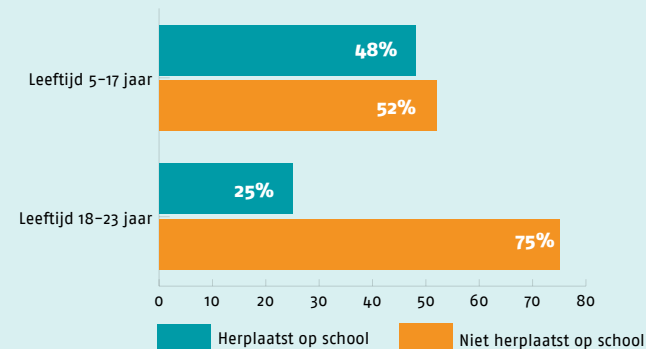
2020-2021



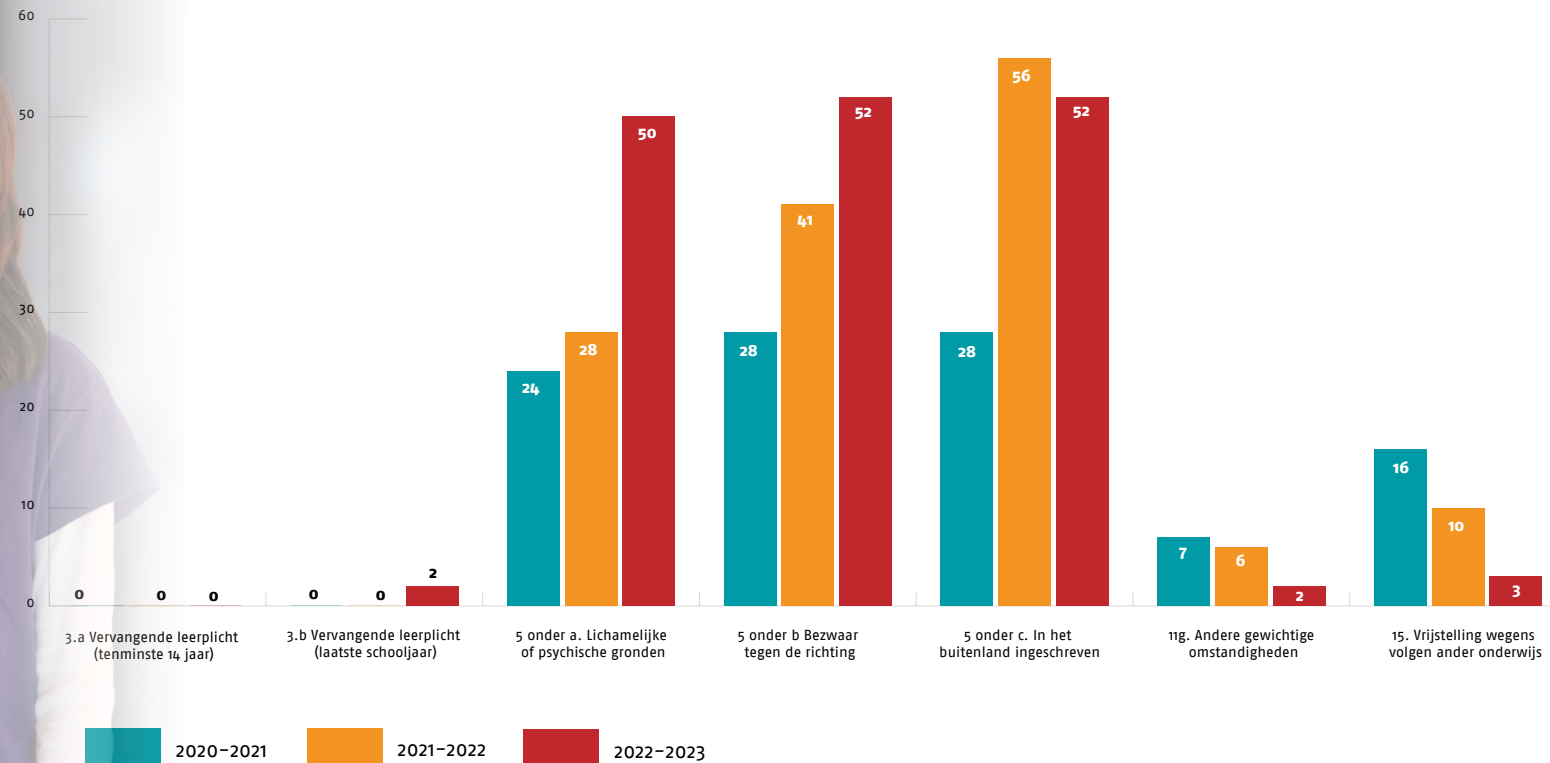
2021-2022



2022-2023



Aantal toegekende vrijstellingen



In vergelijking met schooljaar 2021-2022 is het aantal jeugdigen met een vrijstelling gestegen met 27%. Deze stijging komt door de toename van vrijstellingen op grond van bezwaar tegen de richting van het onderwijs (art. 5 onder b Lpw) en de vrijstelling vanwege lichamelijke en psychische gronden (art. 5 onder a Lpw).

De stijging van het aantal vrijstellingen 5 onder a lijkt met name gelegen in de toename van de ernst en complexiteit van problematiek onder jeugdigen. De hiermee samenhangende problemen rondom de beschikbaarheid van jeugdhulp en geschikte plekken wanneer regulier onderwijs (tijdelijk) niet haalbaar is, lijken hun weerslag te hebben op de mate waarin er beroep wordt gedaan op deze vrijstelling. Dit wordt herkend vanuit de VGGM.

Vrijstellingen

- De stijging van de vrijstelling 5 onder b is in lijn met een **landelijke trend**. Uit een enquête van branchevereniging Ingrado blijkt dat de meeste ouders die zich beroepen op een vrijstelling op deze grond dit doen vanuit een specifiek christelijke of de holistische levensbeschouwing. Daarnaast zien we dat er de afgelopen tijd veel media-aandacht is geweest voor deze vrijstelling, voornamelijk vanwege de zorgen die er zijn over het uit zicht raken van deze kinderen en het ontbreken van de borging van (thuis)onderwijs.

Het RBL Midden-Gelre onderschrijft deze zorgen en is, vanuit een pilot, met ouders in gesprek gegaan om meer achtergrond te krijgen bij de verzoeken. Met de gesprekken wilden we om te beginnen meer inzicht krijgen in hoe de zoektocht van ouders naar **passend onderwijs** er heeft uitgezien. Daarnaast waren we geïnteresseerd naar wat hen motiveerde en hoe het belang van hun kind past in hun beslissing om de aanvraag in te dienen. Ook wilden we meer beeld krijgen bij hoe het (thuis)onderwijs voor hun kind wordt vormgegeven. Er werd weinig gehoor gegeven aan de oproep voor gesprek. Daardoor bleef het noodgedwongen bij een marginale toetsing van de schriftelijk kennisgeving. Het RBL Midden-Gelre heeft de ambitie komend jaar meer vorm en inhoud te geven aan dit onderwerp en wil hierin de richtlijnen van Ingrado meenemen.



Klik op de afbeelding hierboven voor het interview met jurist mr. Carolien de Bruin over de stijging van de vrijstelling 5 onder b.



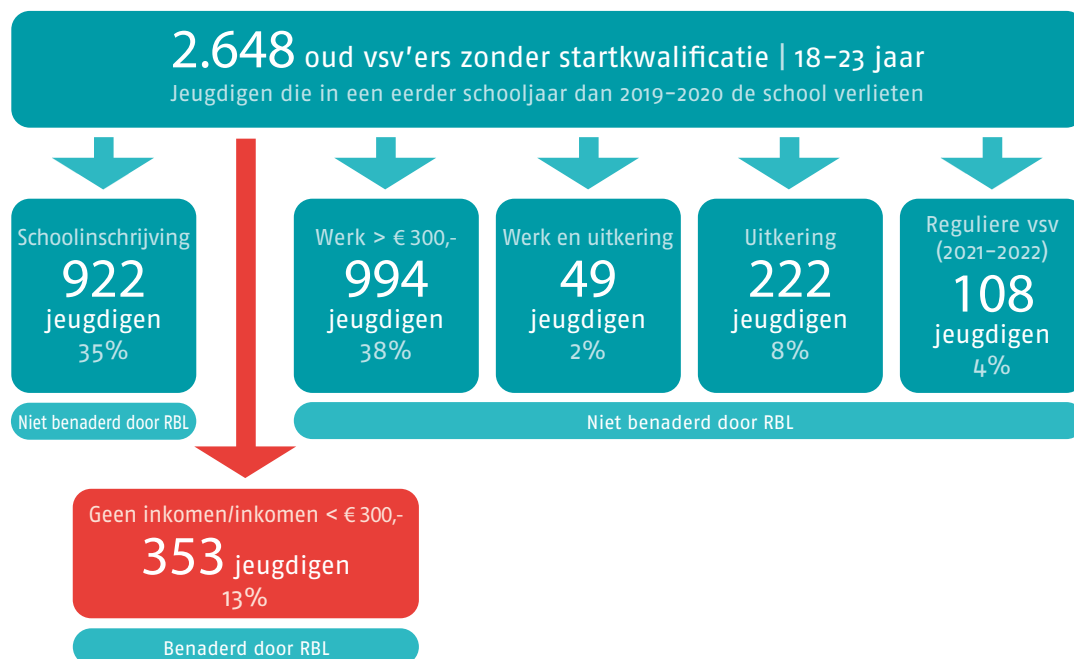
Resultaat		2022-2023	
	Aantal	%	
Uitstroom opleiding			
Herplaatst in reguliere opleiding	250	20%	
Schriftelijk/particulier onderwijs/extraneus	28	2%	
Startkwalificatie behaald	16	1%	
Werk met interne opleiding	15	1%	
Totaal uitstroom opleiding	309	25%	
Uitstroom werk			
Werk zonder zicht op startkwalificatie	410	33%	
Werk heeft al startkwalificatie	3	0%	
Totaal uitstroom werk	413	33%	
Geen uitstroom			
Hulpverlening	26	2%	
Werkzoekend	10	1%	
Opleiding zoekend	6	0%	
Overdracht schakelpunt	7	1%	
Reeds in behandeling bij schakelpunt	10	1%	
Wenst geen begeleiding	45	4%	
Overdracht naar andere partij	14	1%	
Activerend werk/dagbesteding	7	1%	
Langdurig ziek/teveel persoonlijke problemen	21	2%	
Onbekend/geen resultaat na acties	76	6%	
Zorgtaken/zwanger	3	0%	
Nog in begeleiding bij Doorstroompunt	97	8%	
Overig*	30	2%	
Totaal geen uitstroom	352	28%	
Overige uitstroom			
23 jaar geworden	1	0%	
Uit regio/land verhuisd	5	0%	
Geen status en uitgeprocedeerd	–	0%	
Totaal overige uitstroom	6	0%	
Nieuw in regio			
Verhuisd naar deze regio	171	14%	
Totaal uitstroom	1.251	100%	
* Wajong, bbl-plek zoekend, detentie, reizen, toegeleid naar UWV, uitkering			

Resultaten Doorstroompunt – VSV

Dit jaar is het resultaat Doorstroompunt – VSV uitgebreid met zes extra specificaties onder 'Geen uitstroom'.

Resultaat	2021-2022		2020-2021	
	Aantal	%	Aantal	%
Uitstroom opleiding				
Herplaatst in reguliere opleiding	342	30%	369	34%
Schriftelijk/particulier onderwijs/extraneus	16	1%	39	4%
Startkwalificatie behaald	8	1%	55	5%
Werk met interne opleiding	9	1%	12	1%
Totaal uitstroom opleiding	375	33%	475	43%
Uitstroom werk				
Werk zonder zicht op startkwalificatie	442	39%	358	33%
Werk heeft al startkwalificatie	8	1%	2	0%
Totaal uitstroom werk	450	40%	360	33%
Geen uitstroom				
Hulpverlening	44	4%	41	4%
Werkzoekend	6	1%	6	1%
Opleiding zoekend	9	1%	8	1%
Onbekend/geen resultaat na acties	102	9%	68	6%
Zorgtaken/zwanger	4	0%	7	1%
Nog in begeleiding bij Doorstroompunt	46	4%	38	3%
Overig*	63	6%	63	6%
Totaal geen uitstroom	274	24%	231	21%
Overige uitstroom				
23 jaar geworden	10	1%	7	1%
Uit regio/land verhuisd	18	2%	17	2%
Geen status en uitgeprocedeerd	1	1%	9	1%
Totaal overige uitstroom	29	3%	33	3%
Totaal uitstroom	1.128	100%	1.099	100%
* Wajong, bbl-plek zoekend, detentie, reizen, toegeleid naar UWV, uitkering				

Aantal jongeren in beeld gebracht oud-vsv actie 2022-2023



Oud-VSV

- De afgelopen jaren zagen we vanuit de oud vsv-actie dat er minder jongeren terug naar school gingen en meer jongeren aan het werk. De stijging heeft in schooljaar 2022-2023 ook doorgezet (van 22% naar 38%).
- Vanuit een voortdurende krappe arbeidsmarkt worden jongeren nog steeds verleid om aan het werk te gaan. Op de lange termijn is dat voor deze jongeren niet gunstig, omdat zij kwetsbaar zijn wanneer hierin een kanteling plaatsvindt en zij vaak als een de eersten weer aan de zijlijn komen te staan.

	2020-2021		2021-2022	
	Aantal	%	Aantal	%
Totaal aantal jeugdigen in beeld gebracht	2.602		2.731	
Aantal schoolinschrijvingen	1.120	43%	986	36%
Aantal werk >300	701	27%	594	22%
Aantal werk en uitkering	92	4%	59	2%
Aantal uitkering	247	10%	190	7%
Reguliere vsv	0	0%	523	19%
Aantal jeugdigen benaderd	442	17%	379	14%



(vervolg) Oud-VSV

- We zien een verdubbeling van het aantal jongeren binnen de VSV-doelgroep die begeleiding ontvangt vanuit het sociaal (wijk)team (van 24% naar 48%). Daarnaast is er nog altijd een grote groep (37%) die ondersteuning ontvangt vanuit Werk & Inkomen (W&I).

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Positieve uitstroom	50%	46%	42%
Geen dagbesteding	10%	9%	7%
Overig	9%	7%	8%
Uitkering	3%	2%	5%
Geen uitstroom, geen contact	28%	35%	43%

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Startkwalificatie	3%	1%	1%
School	30%	17%	9%
Werk	66%	80%	89%
Activerend werk/dagbesteding	1%	1%	2%

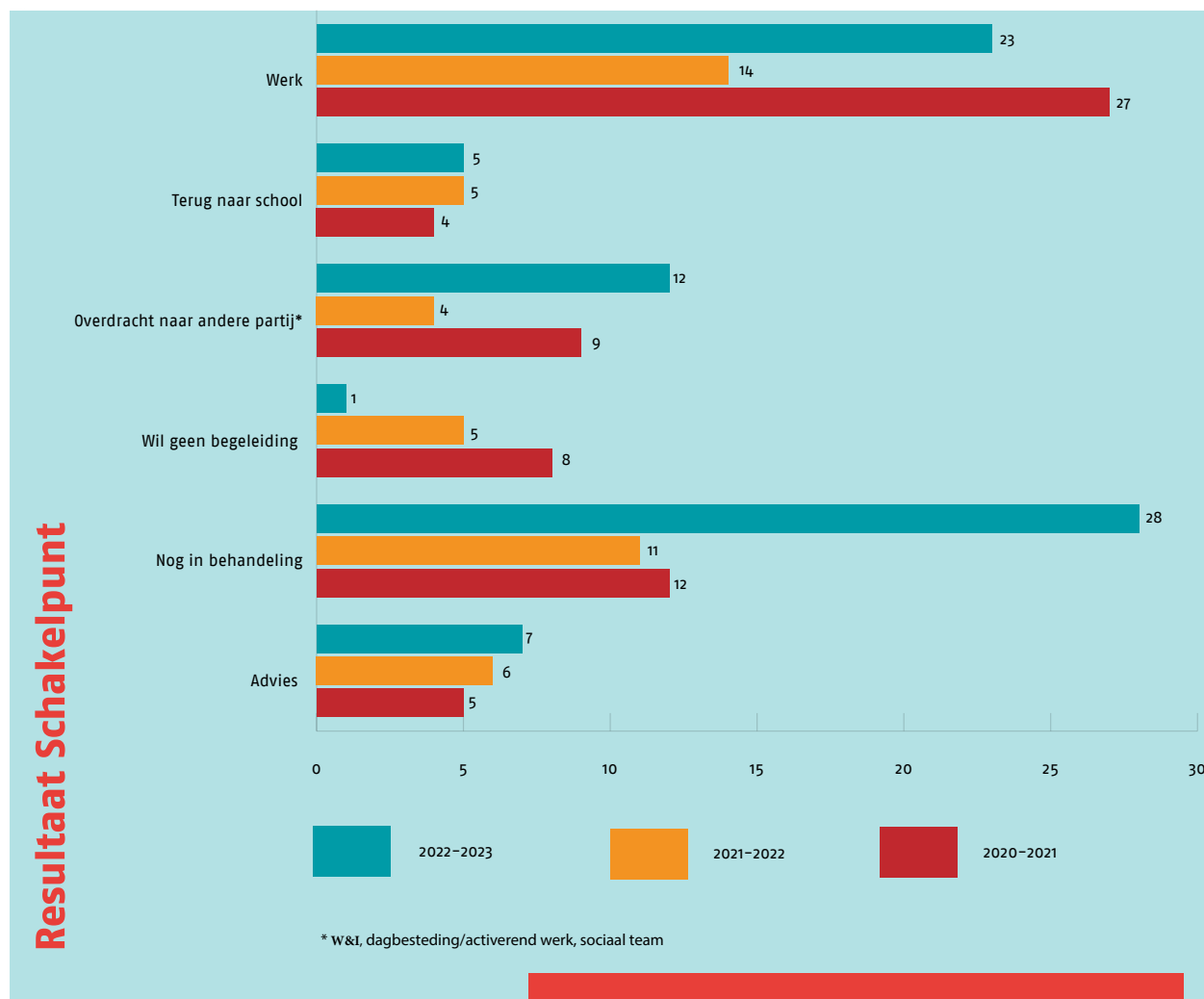
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Werk zoekend	13%	9%	25%
Opleiding zoekend	13%	9%	8%
Nog in behandeling	49%	28%	21%
Geen dagbesteding	10%	34%	33%
Aanmelding op school/instelling	15%	19%	13%

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
23+	67%	15%	30%
Overig	6%	0%	0%
Verhuisd	28%	85%	70%

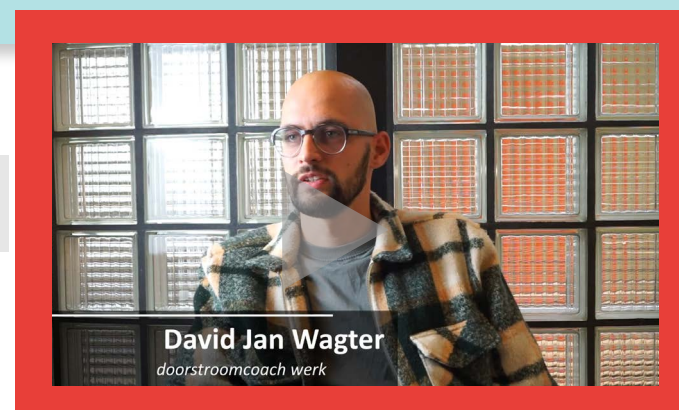
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
RBL	33%	9%	2%
Sociaal Team	4%	24%	48%
Werk & Inkomen	28%	38%	37%
Combi traject	8%	6%	6%
Overig	23%	24%	8%

Schakelpunt

- In het schooljaar 2022-2023 zien we een stijging van het aantal casussen waarbij het Schakelpunt betrokken is geweest (van 45 naar 76).
- Opvallend hierbij is de toename van het aantal jeugdigen dat met de specifieke deskundigheid van het Schakelpunt is **toegeleid naar werk**. Dit is in lijn met de trend dat meer jongeren doorstromen naar werk.
- Kenmerkend ten aanzien van het Schakelpunt is dat afgelopen jaar meer aanmeldingen **vanuit Entree** Rijn IJssel zijn gedaan. Wanneer een onderwijstraject bij Entree ten einde komt, en het behalen van een startkwalificatie op dat moment niet haalbaar is, geven deze jongeren veelal aan te willen gaan werken en hier liggen binnen de huidige arbeidsmarkt ook kansen voor hun. Het Schakelpunt kan hen hier begeleiding bij bieden. Met de taak van de **transitiecoach** (pilot) blijven we vanuit het RBL Midden-Gelre een aanspreekpunt voor deze jongeren en kunnen ze langduriger bij ons terecht met vragen.
- Tevens zien we een toename van het aantal aanmeldingen van jongeren onder 18 jaar, via kwalificatieplicht of praktijkonderwijs/voorgezet speciaal onderwijs achtergrond. In de praktijk blijkt dat deze doelgroep moeilijker door te plaatsen is daar de arbeidsmarkt niet afdoende is ingericht voor deze jongeren. Bij deze jongeren en hun ouders is er vaak nog weinig kennis over de arbeidsmarkt en wat deze hen kan bieden, maar ook wat dit van hen vraagt. De begeleiding van deze doelgroep is intensief en vraagt vrijwel per definitie om **maatwerk**.
- Er is een toename van het aantal **adviesvragen**, waarbij (keten)partners onze doorstroomcoaches werk steeds vaker benaderen voor consult. Deze toename is niet volledig terug te zien in de cijfers, daar kleine(re) adviesvragen niet zijn geregistreerd.



Interview David-Jan Wagter over zijn werk als doorstroomcoach werk bij Schakelpunt

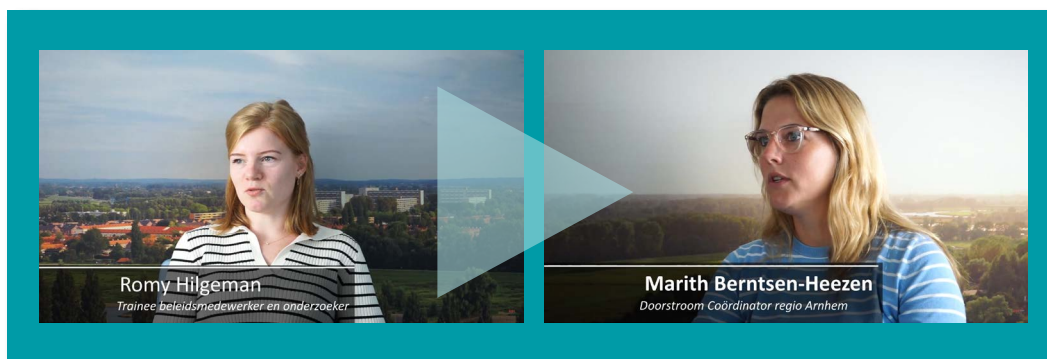
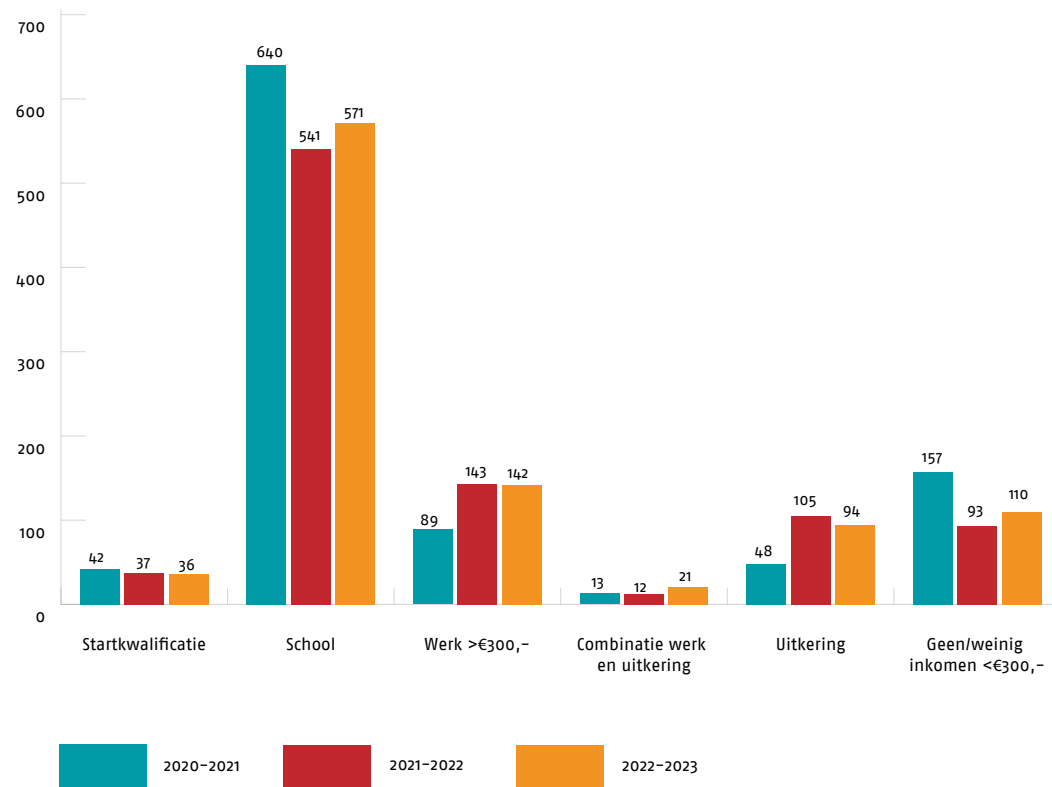


4. Jongeren in Kwetsbare Positie



Jongeren In Kwetsbare Positie

- Het RBL Midden Gelre heeft de wettelijke taak om alle jongeren in kwetsbare positie, die een overstap maken, te monitoren. Het gaat om jongeren die overstappen van vmbo-basis, praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en mbo entree naar mbo entree, mbo niveau 2, werk, dagbesteding of iets anders.
- Op basis van onze monitoring zien we over de afgelopen jaren een stabiel beeld waar het gaat om de situatie van jongeren in kwetsbare positie. Het volgt de trend die we breder waarnemen, bijvoorbeeld waar het gaat om werk.
- Het RBL Midden Gelre zou graag actiever willen bijdragen aan de ondersteuning van deze jongeren. Het gaat echter om een complexe doelgroep waar diverse partijen een verantwoordelijkheid voor hebben. Om deze reden is er in opdracht van de doorstroomcoördinator van onze regio onderzoek verricht. Centraal hierin stond de vraag hoe het RBL Midden Gelre naast de monitoring van meerwaarde kon zijn voor deze specifieke groep jongeren. Vanuit het onderzoek worden allerlei aanbevelingen gedaan. Komend jaar gaan we aan de slag om daar verder vorm en inhoud aan te geven.



Klik hierboven voor het interview met Romy Hilgeman en Marith Berntsen over het onderzoek naar de ondersteuning van Jongeren in een Kwetsbare Positie.

5. Bijlagen



Leerlingpopulatie per leeftijd

Leeftijd	Arnhem	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Westervoort	Zevenaar	Totaal
4 jaar	1.557	210	446	492	266	367	26	154	403	3.921
5 jaar	1.525	218	427	566	241	412	16	155	403	3.963
6 jaar	1.582	201	431	559	277	376	25	149	403	4.003
7 jaar	1.665	231	470	555	260	383	18	147	410	4.139
8 jaar	1.658	243	490	567	306	392	19	158	459	4.292
9 jaar	1.691	254	488	520	294	391	20	137	444	4.239
10 jaar	1.744	219	511	586	288	427	28	154	390	4.347
11 jaar	1.656	271	599	571	338	440	29	144	482	4.530
12 jaar	1.786	280	560	571	350	479	22	159	482	4.689
13 jaar	1.819	288	609	639	337	435	25	145	428	4.725
14 jaar	1.758	297	573	623	350	445	27	167	478	4.718
15 jaar	1.722	259	583	600	345	411	33	155	444	4.552
16 jaar	1.722	284	582	621	370	478	29	161	469	4.766
17 jaar	1.722	309	583	651	382	449	31	164	496	4.837
18-	23.707	3.564	7.352	8.121	4.404	5.885	348	2.149	6.191	61.721
	38,41%	5,77%	11,91%	13,16%	7,16%	9,53%	0,56%	3,48%	10,03%	
18 jaar	1.891	307	612	590	339	525	22	152	475	4.913
19 jaar	2.092	330	614	641	316	477	21	176	493	5.160
20 jaar	2.330	304	630	583	281	516	19	137	485	5.285
21 jaar	2.389	331	511	555	228	467	11	138	497	5.127
22 jaar	2.589	308	525	492	252	461	10	147	465	5.249
18+	11.291	1.580	2.892	2.861	1.416	2.446	83	750	2.415	25.734
	43,88%	6,14%	11,24%	11,12%	5,50%	9,50%	0,32%	2,91%	9,38%	
Totaal	34.998	5.144	10.244	10.982	5.820	8.331	431	2.899	8.606	87.455
	39,14%	5,89%	11,15%	11,50%	7,43%	10,29%	0,41%	3,57%	10,63%	

Leerlingpopulatie per onderwijssoort

Gemeente	Arnhem	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Westervoort	Zevenaar	Overig	Totaal
Jongeren van 4-18 jaar											
BO	13.103	1.868	3.945	4.541	2.335	3.183	194	1.205	3.408	210	33.992
SBO	353	49	133	99	27	93	2	39	116	3	914
SO	445	56	86	83	63	101	2	43	88	3	970
VSO	352	41	84	171	84	94	4	45	86	12	973
PRO	225	26	40	54	25	59	1	33	71	3	537
AVO	1.064	139	221	314	268	405	23	106	116	27	2.683
VMBO	2.695	543	1.064	998	410	624	18	297	930	24	7.603
HAVO	1.749	307	736	647	360	369	35	138	485	36	4.862
VWO	2.004	208	496	668	499	504	53	86	328	55	4.901
VAVO	34	1	3	5	3	24	-	1	3	2	76
MB01	31	5	3	6	1	11	-	1	5	-	63
MB02	106	20	27	27	10	22	-	19	32	-	263
MB03	47	21	23	30	14	22	-	9	39	-	205
MB04	196	61	82	59	30	59	2	32	99	2	622
MB0 niveau onbekend	39	14	25	31	11	7	1	11	25	1	165
Onbekend	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Totaal 4-17 jaar	22.443	3.359	6.969	7.733	4.140	5.577	335	2.065	5.831	378	58.830
Jongeren van 18-23 jaar											
VSO	65	9	20	18	10	18	1	3	9	1	154
PRO	38	5	7	9	6	11	-	3	11	-	90
AVO	2	1	-	2	-	-	-	-	1	-	6
VMBO	61	2	10	12	10	-	-	2	8	-	105
HAVO	329	42	89	116	110	105	13	22	63	11	900
VWO	414	53	88	132	106	135	14	23	58	11	1.034
VAVO	204	14	29	22	26	-	5	9	22	5	336
MB01	68	7	4	11	3	14	-	5	5	-	117
MB02	472	43	100	108	57	115	3	42	106	4	1.050
MB03	377	97	165	184	69	112	-	51	174	3	1.232
MB04	1.446	275	506	441	178	355	8	124	448	15	3.796
MB0 niveau onbekend	123	23	44	29	23	27	-	14	24	-	307
Onbekend	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Totaal 18-22 jaar	3.599	571	1.062	1.084	598	892	44	298	929	50	9.127
Eindtotaal 4-22 jaar	26.042	3.930	8.031	8.817	4.738	6.469	379	2.363	6.760	428	67.957

Absoluut verzuim

Er is sprake van absoluut verzuim wanneer een leerplichtige of kwalificatieplichtige jeugdige niet is ingeschreven op een school. Bij melding is de school van de jeugdige in ieder geval onbekend. Uit onderzoek van het RBL moet blijken of een jeugdige daadwerkelijk niet staat ingeschreven.

Beginnend verzuim

Vermoedelijk ongeoorloofd schoolverzuim van minder dan 16 uur les- of praktijktijd in 4 weken. Het gaat bijvoorbeeld om veelvuldig te laat komen of spijbelen. Vaak bespreekt de consulente het beginnend schoolverzuim met de jeugdige tijdens het preventief verzuimspreekuur op school.

DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs)

Deze dienst voert verschillende onderwijswetten- en regelingen uit. Waaronder het beheren van het verzuimloket voor het melden van verzuim van leerlingen. Ook ziet het RBL via DUO of en waar jeugdigen zijn ingeschreven op school en of zij een startkwalificatie hebben behaald.

Doorstroompunt en -coaches

Voorheen bekend als RMC (Regionale Meld- en Coördinatiepunt). Het doorstroompunt is de plek voor jongeren die 'even vastzitten' of wat anders willen. De doorstroomcoaches lopen een stukje mee met de jongere in hun proces zodat deze kan ontdekken wat hij of zij kan en graag wil. Ook kan de doorstroomcoach helpen om eventuele problemen aan te pakken. Zij zetten

zich in voor jongeren van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie, bij vermoedelijk ongeoorloofd schoolverzuim of schooluitval.

Halt

Bij ongeoorloofd verzuim kan de leerplichtconsulent verkort proces-verbaal opmaken. Dit betekent dat een jeugdige bij bureau Halt een leerstraf en/of werkopdracht krijgt. Deze maatregel kan ingezet worden bij jeugdigen van 12 jaar en ouder. Met een doorverwijzing naar Halt kan strafrechtelijke vervolging worden voorkomen.

Ingrado

Sinds 2007 zijn de Landelijke Vereniging voor Leerplichtambtenaren (LVLA) en het Landelijk Werkverband Voortijdig Schoolverlaten (LWVSV) gefuseerd tot Ingrado, vereniging voor leerplicht en Doorstroompunt (RMC).

Inlichtingenbureau

Het inlichtingenbureau vergelijkt gegevens van burgers die bij gemeenten bekend zijn met de gegevens van tal van andere overheidsorganisaties, zoals de Belastingdienst, het UWV en de SVB.

Jeugdbeschermingstafel

Multidisciplinair casuïstiek overleg tussen jeugdbeschermings- en zorgpartners en gemeenten. De Jeugdbeschermingstafel wordt bijeen geroepen wanneer een gezinssituatie onveilig is, vrijwillige hulpverlening ontoereikend en/of een kinderschermingsmaatregel wordt overwogen.

Jongeren in kwetsbare positie (JIKP)

Dit is een groep jeugdigen die uitstroomt van pro, vso, vmbo-basis en mbo entree naar school, werk, uitkering of anders.

Langdurig verzuim

Als de leerling na 4 weken afwezigheid nog steeds continu afwezig is, kan er via DUO een melding van langdurig relatief verzuim worden gedaan.

Leerplicht(wet)

Alle jeugdigen tussen 5 en 16 jaar die in Nederland wonen zijn leerplichtig. Dit betekent dat zij ingeschreven moeten staan op een school en deze regelmatig moeten bezoeken. Dit geldt ook voor jeugdigen met een andere nationaliteit en nieuwkomers. Jeugdigen moeten uiterlijk de 1e dag van de nieuwe maand nadat zij 5 zijn geworden naar school.

De leerplicht duurt tot en met het einde van het schooljaar. Als een jeugdige 16 jaar wordt, dan moet hij of zij het schooljaar dus nog afmaken. Een schooljaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli. Als een jeugdige minimaal 12 volledige schooljaren naar school is geweest, is de leerplicht ook afgelopen. Een klas overslaan telt ook mee als een volledig schooljaar.

Luxeverzuim

Vermoedelijk ongeoorloofd schoolverzuim waarbij een jeugdige zonder toestemming buiten de schoolvakanties om, één of meerdere dagen 'vrij' heeft genomen.

Methodische Aanpak Schoolverzuim

Afgekort MAS. Instrument voor aanpak schoolverzuim opgesteld door Ingrado, Openbaar Ministerie, Halt en VNG.

Zie ook:

<https://ingrado.nl/kennisbank/items/de-mas-actuele-formats-en-bijbehorende-documenten>

MGR-SDCG

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling – sociaal domein Regio Centraal Gelderland. Zie ook: www.mgrsdcg.nl

Ongeoorloofd schoolverzuim

Van ongeoorloofd schoolverzuim is sprake als een jeugdige zonder geldige reden niet op school is. In eerste instantie zijn ouder(s)/verzorger(s) verantwoordelijk voor de schoolinschrijving en schoolgang van hun kind. Vanaf 12 jaar is de jeugdige medeverantwoordelijk voor de schoolgang. Scholen zijn wettelijk verplicht verzuim van 16 uur in 4 weken te melden bij het RBL.

Oud-vsv'ers

Dit zijn jeugdigen die in een eerder schooljaar dan 2022-2023 stopten met school en nog geen startkwalificatie hebben.

Proces-verbaal

Een leerplichtconsulent kan een proces-verbaal opmaken tegen een ouder en/of jeugdige. Een proces-verbaal is de strafrechtelijke route binnen de MAS.

(vervolg) – Begrippenlijst

Regionaal programma voortijdig schoolverlaten

Gemeenten en schoolbesturen stellen een programma met maatregelen op met als doel het aantal voortijdig schoolverlaters te verminderen en om meer aandacht te geven aan jeugdigen in een kwetsbare positie.

Relatief verzuim

Ook bekend als wettelijk verzuim. Vermoedelijk ongeoorloofd schoolverzuim van 16 uur of meer les- of praktijktijd in 4 aaneengesloten lesweken. De meldingen komen via het DUO-verzuimloket bij het RBL binnen. Meestal gaat het om verzuim met achterliggende problematiek.

Schakelpunt

Het Schakelpunt focust zich op jeugdigen die uitstromen van mbo niveau 1

en 2 naar arbeid. Zij begeleiden deze jongeren wanneer geen andere partij dit kan en verbindt andere partijen met elkaar.

Scholingsplicht

Jongeren van 18 tot 27 jaar met een WWB WWB-uitkering krijgen vanuit de gemeente de scholingsplicht opgelegd wanneer zij nog geen startkwalificatie hebben behaald. De jongere is dan verplicht om te starten met een opleiding. Het is per gemeente afhankelijk hoe de scholingsplicht ingevuld wordt.

Startkwalificatie

Een startkwalificatie is een diploma op minimaal havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

Start & Go MBO

Een project dat zich focust op het ver-

beteren van de overstap van vo naar mbo voor jongeren in een kwetsbare positie. Start & Go MBO valt onder Team Overstap van het regionaal vsv programma in de regio Arnhem. Voor meer informatie:

www.start-and-go-mbo.nl

Thuiszitters

Leerlingen die ingeschreven zijn op school, maar langer dan 4 weken thuiszitten (definitie van het ministerie van OCW).

VGGM

Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden.

Voortijdig schoolverlaters (VSV)

Voortijdig schoolverlaters zijn jeugdigen jonger dan 23 jaar die nog geen startkwalificatie hebben en gedurende

een maand zonder geldige reden het onderwijs niet meer heeft gevolgd of wordt uitgeschreven bij school.

Vrijstelling

Ouders kunnen een beroep doen op vrijstelling van de inschrijvingsplicht of vrijstelling van geregeld schoolbezoek. De leerplichtwet kent vier gronden waarop ouders zich kunnen beroepen op vrijstelling van de inschrijvingsplicht;

- Psychische en/of lichamelijke belemmeringen (artikel 5 onder a);
- Bezwaar tegen de richtingen van het onderwijs (artikel 5 onder b);
- Onderwijs in het buitenland (artikel 5 onder c);
- Ander onderwijs, bijvoorbeeld particulier (artikel 15).



JAARPLAN WSP MIDDEN-GELDERLAND 2024

INLEIDING

Met de bestuurscommissie en in de samenwerkingsovereenkomst tussen de MGR en UWV is de afspraak gemaakt dat het WSP Midden-Gelderland ieder jaar een jaarplan opstelt. Dit jaarplan is een uitwerking van de twee teams van het WSP en bevat de volgende elementen:

1. de ambities en focus in de dienstverlening;
2. het overzicht van events en ontmoetingen en
3. de doelstelling op vacaturevervulling en plaatsingen.

Daarnaast zijn in dit jaarplan de vastgestelde prestatie-indicatoren opgenomen. Deels komen deze uit het MGR-Programmaplan dat in maart 2023 in de Bestuurscommissie Participatie is besproken.

1. AMBITIES EN FOCUS IN DE DIENSTVERLENING 2024

Het jaarplan geeft de vertaalslag van het MGR-Programmaplan en van de ambities van het UWV-domein *Arbeidsbemiddeling en Re-integratie*. Daarnaast wordt rekening gehouden met de focus die gemeenten en UWV voor 2024 hebben meegegeven. Deze ligt niet ver uit elkaar.

Voor het WSP proberen we zoveel mogelijk te werken vanuit de gezamenlijkheid. Dit geldt ook voor onze prestatie-indicatoren. Echter, we hebben te maken met twee organisaties die ieder een eigen besluitvormings- en verantwoordingslijn kennen.

1.1. Ambities WSP Midden-Gelderland

De gezamenlijke ambitie van het WSP Midden-Gelderland is door de managers van het WSP voor het voetlicht gebracht tijdens de *heidag* van 30 augustus 2023:

- Focus op *core business*: WSP is als strategisch partner een gids voor werkgevers en draagt bij aan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- Uitwerking geven aan de *drempelloze klantreis*: WSP werkt nauw samen met de verschillende disciplines van UWV en op subregionaal niveau met gemeenten met als resultaat een hogere klanttevredenheid en hogere uitstroom.
- *Vakmanschap en deskundigheidsbevordering*: WSP organiseert zes keer per jaar een kennissessie voor de eigen medewerkers.

1.2. Focus WSP Midden-Gelderland

Het WSP Midden-Gelderland geeft werkgevers een compleet pakket aan dienstverlening. Hierbij staat de vraag van werkgevers centraal. In de dienstverlening heeft WSP een aantal focuspunten:

- *Preventie en baanbehoud*: we bevorderen duurzame inzetbaarheid van werknemers en baanbehoud bij werkgevers en beperken daarmee instroom in een uitkering. Dit doen we onder andere door het stimuleren van een “leven lang ontwikkelen” in samenwerking met het Leerwerkloket en het inzetten op nazorg en begeleiding op de werkplek.
- *Inclusieve arbeidsmarkt*: we richten ons op aan het werk helpen van mensen die normaal gesproken niet zo makkelijk aan het werk komen. We bestendigen onze relatie met inclusieve werkgevers en vergroten dit netwerk. We stimuleren hen voor deze groep werkzoekenden ruimte te maken binnen hun bedrijf door te adviseren over gebruik van voorzieningen en financiële ondersteuning.
- *Maatwerk*: we hebben binnen de dienstverlening *vanuit de bedoeling* oog voor de menselijke maat en maatwerk. Wanneer onze dienstverlening knelt, kijken we of er andere mogelijkheden zijn, bijvoorbeeld door aanbodgericht te werken. Hierbij stemmen we ook af met andere afdelingen van gemeenten en UWV.
- *Drempelloze klantreis*: we stellen de ervaring vanuit klantperspectief en de gewenste dienstverlening centraal, zodat werkzoekenden en werkgevers een zo soepel mogelijk proces ervaren tussen het WSP, gemeenten en/of UWV.

- *Intensiveren samenwerking Klant & Service (K&S) en Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) van UWV en Economische Zaken van gemeenten*: we trekken samen op met de accountmanagers van grote werkgevers van K&S en de consultants van de AJD, zodat we werkgevers een completere dienstverlening kunnen bieden. We trekken samen op met de bedrijfscontactfunctionarissen van gemeenten. Dit leidt ertoe dat EZ en WSP samen nieuwe ondernemers in de regio bezoeken waardoor deze sneller op weg geholpen worden; ook op het gebied van werkgeversdienstverlening.

2. ONTMOETINGEN EN EVENEMENTEN

Het WSP Midden-Gelderland heeft voor 2024 regionale middelen aangevraagd om voor werkgevers en werkzoekenden evenementen en ontmoetingen te organiseren. Bij werkgevers stimuleren wij hiermee dat zij steeds inclusiever gaan werken, waardoor met name mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen krijgen op duurzaam werk. Door het WSP zijn hierover de volgende afspraken gemaakt:

- Eén keer per kwartaal wordt een evenement georganiseerd gericht op de brede doelgroep van het WSP. Daarbij wordt per kwartaal een specifiek thema extra aandacht gegeven. Bij deze evenementen worden ook andere partners, zoals bijvoorbeeld het Leerwerkloket, betrokken.
- Naast de kwartaalevenementen organiseren we kleinere “ontmoetingen” in de vorm van banenmarkten, *meet & greets* en op een branche, werkgever of doelgroep gerichte activiteiten. Deze kleinere events worden vanuit één van de WSP-teams geïnitieerd.
- In de communicatie wordt het *campagne-denken* ingezet, waardoor ieder kwartaal een eigen “kleur en invulling” krijgt.
- Gewerkt wordt met een [digitale eventkalender](#) die gepubliceerd wordt op de [website](#) van het WSP. Andere partners kunnen hierop ook eigen events aandacht geven.

3. DOELSTELLING OP VACATUREVERVULLING EN PLAATSINGEN

Het team WSP-gemeenten heeft met de gemeenten afgesproken om voor 2024 met name kwalitatieve resultaatafspraken te maken op onder meer het gebied van samenwerking, vacaturevervulling en plaatsingen. De aantallen worden uiteraard wel gemonitord en gerapporteerd.

De kwantitatieve doelstellingen voor vacaturevervulling en plaatsingen Wajong, WIA en WW voor het team WSP-UWV worden in het eerste kwartaal van 2024 geconcretiseerd. Dit gebeurt conform de jaarplancycclus van UWV Werkbedrijf in samenspraak met de directie van UWV Werkbedrijf en de rayonmanager.

4. OVERIGE PRESTATIE-INDICATOREN

In het MGR-Programmaplan 2023/2024 is een aantal prestatie-indicatoren vastgelegd. Een aantal van deze indicatoren zijn van toepassing op het gehele WSP; een aantal andere zijn toegespitst op de samenwerking van WSP-gemeenten met de deelnemende gemeenten.

4.1. Gezamenlijke prestatie-indicatoren

- *Werkgeverstevredenheid*: in het kader van de SUWI-afspraken is een landelijke monitor ontwikkeld om de werkgeverstevredenheid te meten en hier benchmarkgegevens uit te kunnen halen. De indicator op werkgeverstevredenheid is 7,5.

4.2. Prestatie-indicatoren WSP-UWV

Conform de jaarplancycclus van UWV Werkbedrijf worden, in samenspraak met de directie en de rayonmanager, in het eerste kwartaal van 2024 de KPI's en resultaatafspraken geconcretiseerd. De monitoring en verantwoording hierop gebeurt in de eigen verantwoordingslijn.

4.3. Prestatie-indicatoren WSP-gemeenten

Ook voor WSP-gemeenten wordt de verantwoording van de resultaatafspraken in de eigen verantwoordingslijn vormgegeven: tijdens de kwartaalgesprekken met gemeenten en in het halfjaarbericht en jaarverslag aan de Bestuurscommissie.

- *Aansluiting op ambities gemeenten*: in onze gesprekscyclus met gemeenten halen wij op welke ontwikkelingen zich voordoen in de werkzoekendendienstverlening en hoe wij hier onze bijdrage aan kunnen leveren, zodat we maximaal aansluiten op de gemeentelijke ambities. De focus voor 2024 ligt vooral op aanbodgericht werken, aansluiten op de lokale arbeidsmarkt, het stimuleren van samenwerking met andere gemeentelijke partijen en de contacten met Economische Zaken/de bedrijfscontactfunctionaris.
- *Vacaturevervulling*: in aansluiting hierop zijn we met gemeenten in gesprek over een andere benadering van de taakstelling op vacaturevervulling. De prestaties op deze KPI zijn immers ook afhankelijk van het aantal werkfitte kandidaten/werkzoekenden dat door ketenpartners wordt aangemerkt en in beeld is gebracht.

Aanvullend hierop willen wij voor 2024 toewerken naar een prestatie-indicator gericht op het percentage bedrijven in Midden-Gelderland dat actief door het WSP benaderd is. Met behulp van deze informatie kan vanaf 2025 een ambitie vastgelegd worden waarop gestuurd gaat worden.

5. OVERIGE ACTIVITEITEN

5.1. Steunpunt SROI

In 2023 is een start gemaakt met het organiseren van het Steunpunt SROI binnen het team WSP-gemeenten met inzet van regionale middelen. Hierdoor was het mogelijk ervaring op te doen met dit steunpunt en de implementatie in de WSP-organisatie vorm te geven. Vanaf 2024 zal het Steunpunt SROI formeel onderdeel uitmaken van het WSP.

Het Steunpunt richt zich zowel op gemeenten en de taak die inkooporganisaties van gemeenten hebben om in hun aanbestedingen SROI-verplichtingen op te nemen, als op de ondernemers die uitvoering geven aan de gemeentelijke contracten. Met ondernemers wordt, op basis van het *bouwblokkenmodel*, gekeken naar een goede invulling van de SROI-verplichtingen. Activiteiten gericht op het beschikbaar stellen van arbeidsplekken hebben de voorkeur.

5.2. Regionale samenwerking

Projecten waaraan het WSP vanuit het jaarplan 2024 van de arbeidsmarktregio een bijdrage levert zijn:

- Beschut Werk
- HARRIE-trainingen en intervisiebijeenkomsten
- matchingstafel
- *buses for jobs*
- stage- en banenfestival specifiek voor jongeren van VSO/Pro- en Entree-onderwijs.

Deze activiteiten worden gefinancierd uit regionale middelen.

Daarnaast wordt deelgenomen aan overlegtafels zoals bij het RMT.



Bijlage 11

Aan: AB
Van: Sjoerd Bergsma
Onderwerp: Eenmalige uitkering WgSW
Datum: 7 december 2023
Status: Ter besluitvorming

Concept besluit AB

Het AB verzoekt het DB om op grond van een eenduidig advies van de bestuurscommissie Participatie een definitief besluit te nemen over de eenmalige uitkering voor de WgSW voor het jaar 2023.

Inleiding

Bij het opstellen van de begroting van de CAO SW was er geen enkel zicht op de hoogte van deze CAO verhoging. Wel was bekend dat het minimumloon met 10% extra zou stijgen, naast de reguliere afspraken over de Loon prijs ontwikkeling die doorwerkt in de CAO SW. Er zijn vervolgens in overleg met het DB drie scenario's besproken in de bestuurscommissie Participatie. In de begroting voor de module werkgeverschap SW is bij de salariskosten na advies van de bestuurscommissie uitgegaan van het scenario van een CAO verhoging van 7%, een verbetering van de reiskostenregeling en een eenmalige uitkering, vergelijkbaar met de CAO SGO.

Voor de eenmalige uitkering is **incidenteel 1,3 miljoen** opgenomen.
De andere effecten van de loonkosten zijn **structureel** begroot.

De bestuurscommissie participatie heeft na de zomer van 2023 een uitwerking gemaakt van de eenmalige uitkering. Dit is voorgelegd aan het AB en vastgesteld.

Voorstel uitvoering eenmalige uitkering 2023

In de AB vergadering van 12 oktober 2023 is het voorstel van de bestuurscommissie Participatie besproken om een eenmalige uitkering voor de SW medewerkers op de volgende wijze te effectueren:

Optimale benutting van het voor dit doel gereserveerde bedrag van € 1.3 miljoen en de maximale benutting van de beschikbare ruimte van de werkkostenregeling (WKR). Daarvoor vindt de betaling plaats na de laatste salarisbetaling van dit jaar in de zogenaamde "dertiende run".

- Op dat moment is namelijk bekend hoeveel WKR-ruimte nog beschikbaar is. Dit heeft een positief effect op het netto uit te keren bedrag (schatting: € 600,- netto).*
- We hebben dan voor dit boekjaar de meest actuele stand van zaken rond de cao-onderhandelingen en kunnen dan, voor dit jaar, voorkomen dat, mocht de cao worden opengebroken, gemeenten, overigens afhankelijk van de wijze waarop het Rijk tot compensatie aan gemeenten overgaat, eventueel worden geconfronteerd met een dubbele kostenstijging.*
- Er is geen financieel risico voor gemeenten omdat het bedrag voor de uitkering al gereserveerd is in de begroting 2023.*

Onderhandelaarsakkoord CAO SW

10 november 2023 is er een onderhandelaarsakkoord bereikt voor de CAO SW.

Daarin is opgenomen dat de reguliere LPO verhoging die met ingang van 1 januari 2024 zou plaatsvinden wordt vervroegd naar 1 oktober 2023. Dit is ca. 3,8%.



De totale loonstijging is daarmee voor 2023 voor de lonen boven de WML 3,18% per 1 juli en 3,8% per 1 oktober (totaal ca. 7%)

Vanaf 1 januari 2024 gaan alle schaalbedragen boven het WML in de loontabel omhoog met € 50,00.

De tegemoetkoming reiskosten gaat per 1 januari 2024 van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer. Voor 2023 ontvangen de SW medewerkers een uitkering van € 75 bruto naar rato van het dienstverband.

Aanleiding voor deze afspraken is dat voor medewerkers op WML niveau het inkomen in 2023 in totaal met 13,6% is gestegen. Door deze stijging zijn veel schalen ingehaald door het WML. Door het akkoord wordt dit gerepareerd.

Financieel effect onderhandelaarsakkoord voor 2023

In de begroting voor 2023 was uitgegaan van een totale verhoging van 7% vanaf 1 januari 2023, hogere reiskostenregeling en een eenmalige uitkering (ter hoogte van bedrag van CAO SGO eind 2022).

Zoals aangegeven is het loongebouw door de extra verhoging van het WML per 1 januari 2023 in de loop van 2023 in elkaar geschoven. Een klein deel van de medewerkers op WML heeft in totaal een verhoging van 13,6% gehad. Voor de anderen is de verhoging per 1 januari 1,9 % geweest en per 1 juli 3,18 %?

Door de snellere invoering van de verhoging van 3,8% per 1 oktober 2023 en de vergoeding voor reiskosten in 2023 vallen de totale reguliere loonkosten circa € 2 miljoen lager uit dan begroot. Het resultaat wordt na vaststelling van de jaarrekening eind maart 2024 aan de gemeenten terugbetaald.

De ruimte voor de eenmalige uitkering bedraagt incidenteel € 1,3 miljoen.

Financieel effect onderhandelaarsakkoord voor 2024

De basis voor de bijgestelde begroting voor 2024 is de realisatie van loonkosten in 2023 en het aantal SW-ers. We kijken hieronder alleen naar effect van loonkosten en houden factor uitstroom gelijk.

In de primaire begroting voor 2024 is voor de loonkosten uitgegaan van de septembercirculaire van 2022. Daarbij waren de loonkostenontwikkeling begroot op 4,2%. Deze 4,2% is boven op de begrootte verhoging van 2023 genomen van 7% plus reiskosten.

De financials adviseren de MGR ook voor de loonkosten van de SW het vaste stramien te hanteren en uit te gaan van de septembercirculaire van september 2023 van 6,7% voor loonkosten. De voorgestelde index voor 2024 is daarmee 2,5 procentpunt hoger dan gehanteerd in de primaire begroting.

De algemene loonsverhoging per januari 2024 á 3,8% wordt vervroegd naar oktober 2023, en zal dus geen separaat verhogend effect hebben in 2024. De verwachte indexatie van het WML past reeds binnen deze verhoging. Per januari 2024 krijgen alle loonschalen boven het WML een nominale loonsverhoging van € 50 per maand.

Advies bestuurscommissie

Op basis van het onderhandelaarsakkoord en de financiële situatie van gemeenten overweegt de bestuurscommissie Participatie een afwijkend advies af te geven met betrekking tot uitbetaling van de eenmalige uitkering. Ze willen daarvoor drie scenario's berekenen, die allemaal binnen de in de begroting opgenomen ruimte van 1,3 miljoen vallen:

- Scenario 1: Geen eenmalige uitkering
- Scenario 2: Een eenmalige uitkering van € 575 bruto, vergelijkbaar met het onderhandelaarsakkoord voor CAO Aan de Slag
- Scenario 3: Een eenmalige uitkering van €750 bruto, vergelijkbaar met de eenmalige uitkering voor medewerkers uit de CAO SGO in 2022.



Om dit advies tot uitwerking te laten komen is besluitvorming door het AB wenselijk, aangezien het AB ook het oorspronkelijke advies in de vergadering van 12 oktober heeft bekrachtigd. Omdat het AB na het uitbrengen van het advies niet meer bijeenkomt voor het wenselijke moment van eventuele uitbetaling, wordt voorgesteld om het DB te verzoeken uitvoering te geven aan dit advies. Hierbij is het van belang dat er sprake is van een eenduidig advies en minimaal een meerderheidsadvies van de bestuurscommissie Participatie.

Verzoek tot uitvoer

Het AB heeft in de vergadering van 12 oktober op verzoek van de bestuurscommissie Participatie met het oogpunt op zorgvuldigheid het voorstel voor de eenmalige uitkering bekrachtigd. Indien er een afwijkend advies van de bestuurscommissie komt, is het dan ook logisch dat het AB zich daar over uitspreekt.

In verband met de financiële en fiscale situatie van de SW medewerkers is het zeer wenselijk dat de eventuele uitbetaling van de eenmalige uitkering in 2023 kan plaats vinden. De laatste AB vergadering voor die tijd is de vergadering van 7 december 2023. In 2024 is de eerste vergadering van het AB op 28 maart. De eerstvolgende vergadering van de bestuurscommissie Zorg is echter pas op 7 december 2023 in de middag, na afloop van de AB vergadering, waardoor er in de AB vergadering van 7 december nog geen advies kan liggen.

Om alles in goede banen te leiden is uitstel van de formele besluitvorming tot 28 maart te laat als het gaat om de juiste verwerking van de eenmalige uitkering.

Daarom verzoekt het Algemeen Bestuur het DB om op grond van een eenduidig advies en minimaal een meerderheidsadvies van de bestuurscommissie Participatie een formeel besluit te nemen over de eventuele verwerking van een eenmalige uitkering, passend binnen de vastgestelde begroting.