



**Jaarverslag
2019**

**Modulaire Gemeenschappelijke Regeling
Sociaal Domein Centraal Gelderland
(MGR SD CG)**

Vastgesteld 16 maart 2020

Inkoop van zorgvormen WMO & Jeugd



Prioriteit 2019

- Voorbereiding Inkoop 2020
- Vermindering administratieve lasten
 - Intensivering toetsing bij toetreding
 - Inzet op kwaliteit



Lasten

€1,3
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€1,3
milj.



Formatie

11,8
fte

Inkoop sociaal domein

Het servicepunt waar werkgevers en werknemers elkaar vinden



Werkgevers-
tevredenheid



Gerealiseerde
plaatsingen

1.214



Lasten

€1,6
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€1,6
milj.



Formatie

32,8
fte
(17,5 fte MGR
en 15,3 fte UWV)

Werkgeversservicepunt



11 samenwerkende gemeenten

460.000 inwoners Centraal Gelderland

87.000 jongeren (0-18 jaar) Centraal Gelderland

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

6.900 openstaande vacatures Midden Gelderland

30.000 geregistreerde werkzoekenden

Regionaal Bureau
Leerlingzaken

Werkgeverschap
SW-medewerkers



Jeugdigen
zonder school

49%
herplaatst
op school



Lasten

€2,6
milj.



Verzuim

2.509
Jeugdigen
met verzuim



Lasten

€61,7
milj.



Uitstroom SW

6%
(t.o.v. 5%
begroot)



Gemeentelijke
bijdrage

€1,4
milj.



Formatie

31,4
fte



Gemeentelijke
bijdrage

€59,4
milj.



Formatie

0,6
fte

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

Voor het formeel werkgeverschap
SW-medewerkers

MGR Beheer



Lasten

€0,3
milj.



Gemeentelijke
bijdrage

€0,3
milj.



Formatie

2,2
fte

Deelnemende gemeenten



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

* Gemeenten Lingewaard en Renkum nemen niet deel aan de submodule Leerplicht

INHOUD

	Resultaten in beeld	2
0	Voorwoord	5
1	Inleiding en inzicht per module	6
1.1	Inleiding op jaarverslag en jaarrekening	
1.2	Totaal overzicht baten en lasten per module	
1.3	Overzicht baten en lasten per module en afrekening	
2	Jaarverslag	12
2.1	Inleiding	
2.2.	Programmaverantwoording	
2.2.1	Programma module Inkoop	
2.2.2	Programma module Onderwijszaken	
2.2.3	Programma module Werkgeversservicepunt	
2.2.4	Programma module Werkgeverschap SW	
2.2.5	Programma MGR beheer, overhead en onvoorzien	
2.2.6	Overzicht algemene dekkingsmiddelen	
2.3	Paragrafen	
2.3.1	Inleiding	
2.3.2	Weerstandsvermogen en risicobeheersing	
2.3.3	Financiering	
2.3.4	Bedrijfsvoering	
3	Jaarrekening	37
3.1	Overzicht baten en lasten	
3.2	Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid	
3.3	Overzicht incidentele baten en lasten	
3.4	Overzicht baten en lasten per taakveld	
3.5	Balans	
3.6	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	
3.7	Toelichting op de balans	
3.8	Gebeurtenissen na balansdatum	
3.9	Wet Normering Topinkomens	

Voorwoord

Hierbij bieden we u het Jaarverslag en de Jaarrekening 2019 aan van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR SD CG).

In april 2017 is de MGR als organisatie gestart als MGR beheerorganisatie met de module Inkoop. Op 1 januari 2018 is de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling uitgebreid met de module Onderwijszaken (Regionaal Bureau Leerlingzaken midden Gelre - RBL) en de module Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP). Vanaf 1 januari 2019 is de module Werkgeverschap SW onder de MGR gebracht.

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

Dit jaarverslag betreft het volledige kalenderjaar 2019 voor de MGR beheerorganisatie en de drie deelnemende modules.

Het Dagelijks Bestuur constateert dat er vanuit de vier modules op basis van het uitvoeringsprogramma 2019 goede resultaten zijn geboekt met een lagere totale bijdrage van gemeenten dan begroot. U kunt hierover lezen in dit jaarverslag. De besturing en de bedrijfsvoering van de MGR heeft dit mogelijk gemaakt.

We laten deze resultaten op de volgende pagina ook in beelden zien.
We nodigen u graag uit kennis te nemen van de resultaten in 2019.

Westervoort, 16 maart 2020.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de MGR sociaal domein centraal Gelderland op 16 maart 2020,

De voorzitter,

De secretaris,

J. Goossen

H.H. Wiselius

1 Inleiding en inzicht per module

1.1 Inleiding op jaarverslag en jaarrekening

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de totale baten en lasten van de verschillende modules. Dit betreft zowel de programma lasten als de overhead lasten. De totale lasten vormen de basis voor het vaststellen van de definitieve bijdrage van de deelnemende gemeenten per module. Conform de regels van het BBV worden de overheadkosten in het jaarverslag en de jaarrekening niet meer opgesplitst per module.

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

1.2 Totaal overzicht baten en lasten

De bedragen in dit hoofdstuk worden vergeleken met de vastgestelde gewijzigde begroting 2019. De MGR heeft naast de gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten ook extra inkomsten, zoals de vergoeding voor SW dienstverbanden uit een gemeente buiten de MGR regio. De module onderwijs ontvangt regionale bijdragen vanuit het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC). Overige baten voor extra activiteiten en gedetacheerden worden apart gerapporteerd.

Lasten en baten	<i>2019</i>	<i>2019</i>	<i>2019</i>	<i>Vershil</i>
<i>Euro x 1.000</i>	<i>Gewijzigde</i>	<i>Realisatie voor</i>	<i>Realisatie na</i>	<i>vs. Gew.</i>
	<i>Begroting</i>	<i>bestemming</i>	<i>bestemming</i>	<i>Begroting</i>
Lasten per Module				
Beheer	329	322	322	-7
Inkoop	1.299	1.313	1.313	14
Onderwijs	2.552	2.550	2.550	-2
WSP	1.594	1.562	1.562	-32
WgSW	61.439	60.671	60.671	-768
Lasten (incl. overhead)	67.213	66.417	66.417	-795
Baten				
Gemeentelijke bijdrage	64.542	64.542	64.055	-487 A
Buitengemeenten(SW)	1.411	1.538	1.538	127
Regionale bijdrage (RMC)	1.099	1.099	1.080	-19 B
Overige baten	161	400	400	239
Baten	67.213	67.579	67.073	-139
Resultaat	0	1.162	656	656
Dotatie aan reserve	0	0	-656	-656 C
Eindresultaat	0	1.162	0	0

De lasten zijn in het algemeen binnen de begroting gerealiseerd. De module inkoop heeft € 14.000 extra baten ontvangen voor het organiseren van een grote bijeenkomst met zorgdienstverleners. De reguliere kosten zijn binnen begroting gebleven. De lagere SW personeelskosten (€ 768.000) hebben de meeste impact op de lagere totale lasten (€ 795.000).

Met € 400.000 aan overige baten en € 1.538.000 aan SW bijdrage van buitengemeenten zijn deze baten hoger dan begroot. Door deze hogere baten en de lagere lasten is er een resultaat voor bestemming van € 1.162.000. Dit wordt als volgt verdeeld:

- A. € 487.000 lagere gemeentelijke bijdrage,
- B. € 19.000 lagere RMC bijdrage en
- C. € 656.000 dotatie aan bestemmingsreserves (zie toelichting in de modules WSP en WgSW).

1.3 Overzicht baten en lasten per module en afrekening

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

1.3.1 Module Beheer & Onvoorzien

De reguliere kosten voor de module beheer blijven binnen de begroting. Bij onvoorzien is de realisatie lager dan begroot. De gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten wordt € 7.000 lager.

Overzicht Lasten & Baten	2019	2019	2019	Vershil
Beheer	Gewijzigde	Realisatie voor	Realisatie na	vs. Gew.
	Begroting	bestemming	bestemming	Begroting
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	-	-	-	-
Beheer	298	297	297	-1
Onvoorzien	31	25	25	-6
Overhead	329	322	322	-7
Lasten	329	322	322	-7
Deelnemende gemeenten	329	329	322	-7
Baten	329	329	322	-7
Resultaat	0	7	0	0

Toelichting

Binnen de begroting van beheer is € 31.000 opgenomen voor onvoorziene uitgaven. Daarvan is € 25.000 gerealiseerd met onvoorziene uitgaven die module overstijgend zijn:

- € 27.000 hogere lasten voor P&O dienstverlening waaronder € 14.000 voor invoering WNRA
- € 21.000 hogere ICT kosten (Nieuwe Microsoft licenties en hogere support kosten)
- - € 32.000 aan incidentele baten en lasten uit voorgaande jaren
- € 8.000 implementatiekosten Document Management Systeem ten behoeve van archivering.

De lagere lasten van € 7.000 wordt naar rato gecrediteerd aan de deelnemende gemeenten.

Overzicht gemeentelijke bijdrage	2019	2019	Vershil
Beheer	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
	Begroting		Begroting
<i>Euro x 1</i>			
Tarief	0,72	0,70	<i>Creditering</i>
Gemeente Arnhem	111.460	109.118	-2.342
Gemeente Doesburg	8.118	7.947	-171
Gemeente Duiven	18.181	17.799	-382
Gemeente Lingewaard	33.060	32.365	-695
Gemeente Overbetuwe	33.927	33.214	-713
Gemeente Renkum	22.472	22.000	-472
Gemeente Rheden	31.244	30.588	-656
Gemeente Rozendaal	1.072	1.049	-23
Gemeente Wageningen	27.530	26.952	-578
Gemeente Westervoort	10.732	10.507	-225
Gemeente Zevenaar	30.948	30.298	-650
Totaal deelnemende gemeenten	328.744	321.837	-6.907

1.3.2 Module Inkoop

De reguliere lasten van de module inkoop blijven binnen begroting. De extra lasten van € 14.000 worden gecompenseerd door de overige baten. De gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten blijft ongewijzigd.

Overzicht Lasten & Baten	2019	2019	Verschil
Inkoop	<i>Gewijzigde</i>	<i>Realisatie</i>	<i>vs. Gew.</i>
	<i>Begroting</i>		<i>Begroting</i>
	<i>Euro x 1.000</i>		
Programma	986	1.022	36
Overhead	313	291	-22
Lasten	1.299	1.313	14
Deelnemende gemeenten	1.299	1.299	-
Overige baten	-	14	14
Baten	1.299	1.313	14
Resultaat	0	0	0

Toelichting

- Programmakosten voor de module inkoop zijn iets hoger door verschuiving van communicatiekosten van overhead (begroot € 26.000) naar programma (realisatie).
- Uit regionale gelden is een vergoeding van € 14.000 ontvangen als bijdrage in de extra kosten voor het organiseren van een grote bijeenkomst met alle zorgdienstverleners.
- Vooruitlopend op de extra activiteiten in 2020 zijn er in 2019 al twee kwaliteitsonderzoeken door het VGGM uitgevoerd (€ 3.000).
- De kosten van de vervanging van de hardware (€ 15.000 incidentele overheadkosten) zijn gecompenseerd met lagere overige overheadkosten. Hierdoor is de module inkoop precies binnen begroting gebleven.

De gemeentelijke bijdrage blijft ongewijzigd.

Overzicht gemeentelijke bijdrage	2019	2019	Verschil
Inkoop	<i>Gewijzigde</i>	<i>Realisatie</i>	<i>vs. Gew.</i>
	<i>Begroting</i>		<i>Begroting</i>
	<i>Euro x 1</i>		
Tarief	<i>Tariefverdeling over submodules</i>		
Gemeente Arnhem	487.299	487.299	-
Gemeente Doesburg	29.880	29.880	-
Gemeente Duiven	79.489	79.489	-
Gemeente Lingewaard	105.128	105.128	-
Gemeente Overbetuwe	124.869	124.869	-
Gemeente Renkum	98.246	98.246	-
Gemeente Rheden	99.352	99.352	-
Gemeente Rozendaal	3.410	3.410	-
Gemeente Wageningen	89.077	89.077	-
Gemeente Westervoort	46.918	46.918	-
Gemeente Zevenaar	135.302	135.302	-
Totaal deelnemende gemeenten	1.298.970	1.298.970	-

1.3.3 Module Onderwijszaken

De lasten van de module onderwijszaken zijn binnen begroting gerealiseerd. De gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten aan de submodule leerplicht blijft ongewijzigd.

Overzicht Lasten & Baten	2019	2019	2019	Vershil
Programma Onderwijs	Gewijzigde	Realisatie voor	Realisatie na	vs. Gew.
	Begroting	bestemming	bestemming	Begroting
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	1.875	1.891	1.891	16
Overhead	677	659	659	-18
Lasten	2.552	2.550	2.550	-2
Deelnemende gemeenten	1.431	1.431	1.431	-
* Regionale bijdrage	1.099	1.099	1.080	-19
* Overige baten	22	38	38	17
Baten	2.552	2.569	2.550	-2
Resultaat	0	19	0	0

* Begroting regionale bijdrage en overige baten was in het begrotingsdocument 2019 niet uitgesplitst.

Toelichting

- Er is bezuinigd op overige overheadkosten.
- De inzet van interim management is eerste kwartaal beëindigd, conform begroting (€ 30.000)
- De programmakosten zijn iets hoger door het realiseren van de extra opdrachten.
- In de realisatie is correct onderscheid gemaakt tussen de regionale bijdrage (rijksmiddelen en incidentele RMC middelen) en overige baten (extra opdrachten).

Er is geen wijziging in de gemeentelijk bijdrage.

Overzicht gemeentelijke bijdrage	2019	2019	Vershil
Programma Onderwijs	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
	Begroting		Begroting
<i>Euro x 1</i>			
<i>Deelnemende gemeenten</i>	<i>Vaste verdeling 2015-2020</i>		
Gemeente Arnhem	719.072	719.072	-
Gemeente Duiven	82.623	82.623	-
Gemeente Overbetuwe	143.684	143.684	-
Gemeente Rheden	133.745	133.745	-
Gemeente Rozendaal	2.350	2.350	-
Gemeente Westervoort	62.218	62.218	-
Gemeente Zevenaar	138.231	138.231	-
Totaal Leerplicht	1.281.923	1.281.923	-0
VSV Gemeente Arnhem	149.473	149.473	-
Totaal Deelnemende gemeenten	1.431.396	1.431.396	-0
<i>Regionale bijdrage</i>			
RMC Kwalificatieplicht	370.570	370.570	-
RMC VSV	345.850	338.207	-7.643
Programma Schakelpunt	208.932	197.432	-11.500
Programma Sluitende Keten	20.000	20.000	-
Programma Verzuim 18+	153.551	153.551	-
Totaal regionale bijdrage*	1.098.903	1.079.760	-19.143

1.3.4 Module WSP

De lasten van de module WSP zijn binnen begroting gerealiseerd. De gemeentelijke bijdrage van deelnemende gemeenten aan deze module wordt € 31.000 lager.

Overzicht Lasten & Baten	2019	2019	2019	Vershil
Programma WSP	Gewijzigde	Realisatie voor	Realisatie na	vs. Gew.
	Begroting	bestemming	bestemming	Begroting
	<i>Euro x 1.000</i>			
Programma	1.081	1.085	1.085	4
Overhead	513	477	477	-36
Lasten	1.594	1.562	1.562	-32
Deelnemende gemeenten	1.594	1.594	1.563	-31
Overige baten	-	74	74	74
Baten	1.594	1.668	1.637	43
Resultaat	0	106	75	75

Toelichting

- De programmalasten zijn met veel extra activiteiten voor het Schakelpunt (€ 7.000) binnen begroting gebleven.
- Naast de lagere overhead kosten van € 36.000 zijn er ook € 74.000 extra baten (voornamelijk van UWV (€ 50.000) en de loonkostensubsidie (€ 17.000)).
- In 2019 is het positief resultaat € 105.000.
- Voor 2020 worden hoge incidentele kosten verwacht voor de verhuizing, ICT inrichting en vervanging van hardware voor alle medewerkers die in 2019 voorzien waren. Hiervoor is een bestemmingsreserve opgenomen van € 75.000 dat gevormd wordt uit een deel van het positief resultaat.

Het restant van het positieve resultaat leidt tot verlaging van de gemeentelijke bijdrage van € 31.000.

Overzicht gemeentelijke bijdrage	2019	2019	Vershil
WSP	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
	Begroting		Begroting
	<i>Euro x 1</i>		
<i>Tarief</i>	<i>4,09</i>	<i>4,01</i>	<i>Creditering</i>
Gemeente Arnhem	637.309	624.942	-12.367
Gemeente Doesburg	46.421	45.520	-901
Gemeente Duiven	103.959	101.942	-2.017
Gemeente Lingewaard	189.033	185.365	-3.668
Gemeente Overbetuwe	193.994	190.230	-3.764
Gemeente Rheden	178.647	175.180	-3.467
Gemeente Rozendaal	6.132	6.013	-119
Gemeente Westervoort	61.361	60.170	-1.191
Gemeente Zevenaar	176.954	173.520	-3.434
Totaal deelnemende gemeenten	1.593.810	1.562.882	-30.928

1.3.5 Module WgSW

De lasten van de module WgSW zijn significant lager dan begroot door hogere uitstroom dan begroot. De bijdrage van buitengemeenten en overige baten zijn hoger dan begroot. De bijdrage van deelnemende gemeenten aan deze module wordt € 449.000 lager dan begroot.

Overzicht Lasten & Baten WgSW	2019 Gewijzigde Begroting	2019 Realisatie voor bestemming	2019 Realisatie na bestemming	Verschil vs. Gew. Begroting
<i>Euro x 1.000</i>				
Programma	59.786	59.006	59.006	-780
Overhead	1.653	1.665	1.665	12
Lasten	61.439	60.671	60.671	-768
Deelnemende gemeenten	59.889	59.889	59.440	-449
Buitengemeenten	1.411	1.538	1.538	127
Overige baten	139	273	273	134
Baten	61.439	61.701	61.252	-187
Resultaat	0	1.030	581	581

Toelichting

- De lasten van de module WgSW zijn significant lager dan begroot (€ 768.000).
- De bijdrage van buitengemeenten en overige baten zijn samen € 261.000 hoger dan begroot.
- Het aantal SW-dienstverbanden vanuit buitengemeenten wordt minder snel afgebouwd dan verwacht. Hierdoor zijn de baten hiervoor ook hoger.
- In de overige baten zit een incidentele betaling door het UWV met betrekking tot 2018 (€ 38.000)
- Hierdoor wordt 2019 afgesloten met een positief saldo van € 1.030.000.
- Hiervan wordt conform afspraak € 581.000,- toegevoegd aan de bestemmingsreserve WgSW (zijnde 1% van de verwachte loonsom 2020).

Daarmee resteert er een bedrag van € 449.000 dat terugvloeit naar de deelnemende gemeenten.

Overzicht gemeentelijke bijdrage WgSW	2019 Gewijzigde Begroting	2019 Realisatie	Verschil vs. Gew. Begroting
<i>Euro x 1</i>			
<i>Tarief</i>	<i>30.121</i>	<i>29.895</i>	<i>Creditering</i>
Gemeente Arnhem	31.427.507	31.192.017	-235.490
Gemeente Doesburg	1.964.295	1.949.576	-14.719
Gemeente Duiven	1.996.001	1.981.045	-14.956
Gemeente Lingewaard	5.107.660	5.069.388	-38.272
Gemeente Overbetuwe	4.181.156	4.149.826	-31.330
Gemeente Rheden	7.046.187	6.993.389	-52.798
Gemeente Rozendaal	25.368	25.178	-190
Gemeente Westervoort	2.751.160	2.730.545	-20.615
Gemeente Zevenaar	5.389.666	5.349.281	-40.386
Totaal deelnemende gemeenten	59.889.000	59.440.244	-448.756

2 Jaarverslag

2.1 Inleiding

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling is eind 2016 opgericht en is 11 januari 2017 gepubliceerd in de Staatscourant. Op 8 december 2017 is een gewijzigde regeling door de deelnemende gemeenten goedgekeurd. Dit was nodig om de module Onderwijszaken (RBL) en de module Werkgeversservicepunt (WSP) onder de MGR te kunnen brengen. Dit is in de Staatscourant van 21 december 2017 gepubliceerd. Op 6 december 2018 is een gewijzigde regeling door de deelnemende gemeenten goedgekeurd om de module Werkgeverschap SW onder de MGR te kunnen brengen. Dit is in de Staatscourant van 24 december 2018 gepubliceerd.

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

Samenstelling Algemeen Bestuur MGR op balansdatum

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

Samenstelling Dagelijks Bestuur MGR op balansdatum

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

Samenstelling Bestuurscommissies modules MGR op balansdatum

Gemeente	Inkoop	Onderwijszaken (RBL)	WSP en WgSW
Arnhem	Roeland van der Zee	Hans de Vroome	Martien Louwers
Doesburg	Peter Bollen	-	Arthur Boone
Duiven	Ineke Knuiman	Ineke Knuiman	Ineke Knuiman
Lingewaard	Aart Slob	Helga Witjes	Aart Slob
Overbetuwe	Rob Engels	Rob Engels	Dimitri Horsthuis-Tangelder
Renkum	Marinka Mulder	Marinka Mulder	-
Rozendaal	Anton Logemann	Anton Logemann	Anton Logemann
Rheden	Marc Budel	Ronald Haverkamp	Ronald Haverkamp
Wageningen	Lara de Brito	-	-
Westervoort	Theo Kampschreur	Rob Raaijman	Rob Raaijman
Zevenaar	Hans Winters	Nanne van Dellen	Belinda Elfrink
regiosecretaris	Margareth van Diermen	Nannette Zwiers	Kees Bouwhof
Manager module	Janny Kuijpers	Inge Hoogland	Angele Welting - WSP Werner van der Linden - WgSW

2.2 Programmaverantwoording

De programma's van de modules Inkoop, Onderwijszaken, Werkgeversservicepunt en Werkgeverschap SW en van de MGR Beheerorganisatie zijn, naast een algemene omschrijving, ingericht met de 3 W's vragen:

- Wat hebben we bereikt?
- Wat hebben we gedaan?
- Wat heeft het gekost?

In het programma wordt een toelichting gegeven op de werkzaamheden in de betreffende module en wat het programma vervolgens heeft gekost. Alle overheadkosten van de MGR beheerorganisatie en de modules staat bij MGR beheer.

2.2.1 Programma module Inkoop

In maart 2019 heeft de bestuurscommissie Inkoop het algemeen bestuur geadviseerd een nieuwe inkoop op de maatwerkvoorzieningen van het sociaal domein per 1 juli 2020 te gaan organiseren. Deze nieuwe inkoop moet passen bij de gemeentelijke vraagstukken die er in deze tijd zijn.

De uitgangspunten voor de nieuwe inkoop zijn:

- Betere kwalitatieve toetsing bij toetreding en bij naleving.
- Vereenvoudiging van het palet van diensten/producten.
- Ondersteunend aan de lokale financiële doelstellingen.
- Ondersteunend aan de transformatie.

In verschillende projecten zijn alle onderdelen van het inkooptraject onder de loep genomen en i.o.m. diverse medewerkers van de gemeenten geüpdatet. Ook zijn aanbieders betrokken bij de projecten in de verschillende marktverkenningen.

Wat hebben we bereikt?

- Intensievere toetsing bij toetreding.
- Vanaf 1 juni 2019 is de inschrijving van de huidige aanbesteding gesloten
- Alleen verlenging van contracten van zorgaanbieders die daadwerkelijke zorg hebben geboden in 2018/2019.
- Geen contractverlenging per 1-1-2020 voor vijf zorgpartijen bij twijfel over kwaliteit bedrijfsvoering of zorg.
- De uitgangspunten voor de nieuwe inkoop zijn verwerkt in de inkoop 2020.
- Op 21 oktober 2019 is de inkoop 2020 gepubliceerd.

Wat hebben we gedaan?

Acties huidige inkoop

Om voor te sorteren op de nieuwe inkoop en om acties uit te zetten om het sociaal domein beter beheersbaar te krijgen zijn er in 2019 de volgende acties uitgezet.

- Intensievere toetsing bij toetreding. Nieuw inschrijvende aanbieders hebben meer documenten moeten aanleveren dan voorafgaande jaren voor zover dit mogelijk was binnen de huidige inkoop. Op de percelen Beschermd Wonen, Verblijf en Activerend Werk zijn vóór toelating gesprekken met aanbieders geweest. Daarnaast is in openbare bronnen (b.v. IGZ, media) geraadpleegd op organisaties en bestuurders. Deze informatie werd door het relatiemanagement gedeeld met gemeenten of ter bespreking met aanbieders.
- Vanaf 1 juni 2019 is de inschrijving van de huidige aanbesteding gesloten.
- De Quick wins hebben inzicht gegeven in organisaties die wel zijn ingeschreven, maar feitelijk geen zorg leveren en producten/ diensten waar geen gebruik van gemaakt wordt. Dit heeft er toe geleid dat de verlenging van de contracten per 1 januari 2020 alleen voor aanbieders geldt die daadwerkelijk zorg in 2018/2019 hebben geleverd. Daarnaast is het

contract van een aantal aanbieders die aantoonbaar kwalitatief niet voldoen of aanbieders die een aantoonbaar probleem hebben met rechtmatigheid niet verlengd.

- Een vijftal organisaties waarvan de kwaliteit van bedrijfsvoering of zorg twijfelachtig was heeft geen contractverlenging per 1 januari 2020 gekregen.

Communicatie

- In mei 2019 is de Verbindingsdag gehouden voor gemeenten en aanbieders. Deze dag is gezamenlijk georganiseerd met het Transformatieplan jeugd.
- Tijdens deze Verbindingsdag is de nieuwe naam van de module gepresenteerd: Inkoop sociaal domein Centraal Gelderland (Inkoop SDCG) en de nieuwe website: www.inkoopsgcg.nl. De huisstijl is daarmee ook geüpdatet.
- Maandelijks is er een inkoopjournaal naar de gemeenten gestuurd met informatie over onze werkzaamheden van de voorafgaande maand.
- Er zijn twaalf reguliere en zeven ingelaste inkoopjournaals verzonden.

Afsprakenkader Kwaliteit

In juni 2019 is het afsprakenkader Kwaliteit opgeleverd. Dit afsprakenkader bestaat uit twee delen die regionaal worden opgepakt:

- Kwaliteitskader dat wordt geïntegreerd in de inkoop 2020.
- Regionaal organiseren van de calamiteitentoezicht, het reactieve toezicht en het pro-actieve toezicht inclusief een budget daarvoor.

Deze afspraken leiden tot een extra opdracht voor de module Inkoop die verwerkt wordt in de begroting 2020 en de meerjarenbegroting. De kwaliteitscoördinator start per 1 januari 2020.

Rapportages

- Er zijn drie trimesterrapportages opgeleverd.
- Aanbieders zijn volgens afspraak gesproken.
- Het werkproces binnen
- Inkoop SDCG is onder de loep genomen met als doel de werkprocessen aan te laten sluiten bij de doelstellingen van de inkoop 2020 en aan te laten sluiten bij het uitvoeringsprogramma 2020.

Team

- Het team van Inkoop SDCG heeft in 2019 bestaan uit een vaste formatie en een flexibele schil. De vaste formatie bestaat uit contractbeheer (3 fte), relatiemanagement (4,8 fte), communicatiemedewerker/managementassistente (1 fte), een inkoopadviseur (1 fte) en de manager (1 fte). In 2019 is geen personeelsverloop geweest.
- De flexibele schil is afgestemd op opdracht van Inkoop SDCG en de projecten die op dit moment worden uitgevoerd en bestaan uit een aanbestedingsjurist, projectondersteuner, een communicatie- specialist en een specialist tarieven.
- Het vaste team heeft 4 dagdelen een teamontwikkeling- traject gevolgd.

Wat heeft het gekost?

Overzicht Lasten & Baten	2018	2019	2019	2019	Vershil
Programma Inkoop	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
		Begroting	Begroting		Begroting
	Euro x 1.000				
Personeelskosten	700	913	851	845	-6
Uitvoeringskosten	118	92	136	177	42
Programma	819	1.005	986	1.022	36
Baten	1.211	1.299	1.299	1.313	14
Saldo	393	294	313	291	-22
%Programma	68%	77%	76%	78%	

Toelichting

- Zelfs met de extra activiteiten voor de nieuwe inkoop 2020 zijn de personeelskosten binnen de begroting gebleven.
- De uitvoeringskosten zijn € 42.000 hoger door het organiseren van de Verbindingsdag en doordat communicatiekosten waren begroot als overheadkosten en nu als uitvoeringskosten worden verantwoord.
- Deze hogere kosten worden in zijn geheel gecompenseerd door de extra baten van € 14.000 en door de verschuiving van € 26.000 communicatiekosten van overheadkosten module inkoop naar programmakosten module inkoop.

2.2.2. Programma module Onderwijszaken

Het Regionaal Bureau Leerlingzaken is dé gids voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar in het recht op leren en ontwikkelen. Met de jeugdigen én met betrokkenen uit hun leven komen we tot een perspectief voor een passende plek in de samenleving door het recht op leren en ontwikkelen te bewaken.

Het RBL Midden-Gelre is belast met de uitvoering van wettelijke taken op het gebied van leerplicht en voortijdig schoolverlaten en beoogt daarmee schoolverzuim en schooluitval onder jeugdigen terug te dringen en waar mogelijk te voorkomen. Het doel is om zoveel mogelijk jeugdigen een startkwalificatie¹ te laten behalen. Jeugdigen die verzuimen of (dreigen) uit te vallen, begeleiden wij terug naar school of naar een andere passende route in zorg of arbeid.

De wettelijke taken van het RBL zijn:

- Toeziën op de naleving van de leerplicht voor jeugdigen van 5 tot 16 jaar.
- Toeziën op de naleving van de kwalificatieplicht voor jeugdigen van 16 en 17 jaar.
- Uitvoering geven aan de regionale meld-, en coördinatiefunctie² (RMC) voor jeugdigen van 18 tot 23 jaar. Een nieuwe taak binnen deze RMC taken is het monitoren van jongeren in kwetsbare positie.

Daarnaast voert het RBL taken uit in het kader van het regionaal VSV programma: verzuim 18+, Schakelpunt (aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt voor mbo-1 en 2 jongeren) en participeert het RBL in de Sluitende keten (overstap vmbo-mbo) en Start en GO MBO. Ook voert het RBL preventieve

¹ Een startkwalificatie is een diploma op ten minste mbo-2, havo of vwo niveau. Op de 18^e verjaardag vervalt de kwalificatieplicht.

² Verzuimmeldingen en uitschrijvingen registreren en in behandeling nemen van jongeren van 18 tot 23 jaar.

taken uit. Dit betreft de inzet bij beginnend verzuim en het geven van voorlichting en advies aan scholen en ketenpartners.

Voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar voert het RBL alle wettelijke taken uit. De gemeenten Renkum en Lingewaard participeert alleen in RMC. De leerplichttaken en kwalificatieplichttaken op het primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo) worden bekostigd uit gemeentelijke bijdragen. De kwalificatieplichttaken op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en RMC-taken worden bekostigd uit rijksmiddelen.

Wat hebben we bereikt?

Het RBL legt inhoudelijk verantwoording af op verschillende momenten gedurende het jaar met o.a. een halfjaarlijkse monitor in februari, het jaarverslag in het najaar, de artikel 25 rapportage (leerplicht) en RMC-effectrapportage in het najaar, in de zomer de analyse van de oud-vsv actie en een regionale kwantitatieve vsv analyse (najaar).

Het jaarverslag van het RBL over schooljaar 2018/2019 is door het algemeen bestuur van de MGR vastgesteld en ter informatie aangeboden aan de deelnemende gemeenteraden. Gemeenten ontvangen ook een cijfermatige verantwoording per gemeente. Het jaarverslag voor het schooljaar 2018-2019 is te vinden op de website van het RBL.

Beleidsindicatoren taakveld Onderwijs³

Doelgroepen & Resultaten	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019	Landelijk gemiddelde (2017-2018)
Jeugdigenpopulatie (4 tot 23 jaar)	78.000	78.200	
Leerlingenpopulatie (4 tot 23 jaar)	61.700	61.900	
Leerplichtige leerlingen (5 tot 18 jaar)	50.540	50.128	
Beleidsindicatoren			
Absoluut verzuim (per 1000 leerplichtigen)	1	1,4	1,8
Absoluut verzuim (aantal leerplichtigen)	52	71	
Relatief verzuim (per 1.000 leerplichtigen)	26	29	23
Relatief verzuim (aantal leerplichtigen)	1.317	1.461	
VSV percentage regio Arnhem (12-23 jaar)	2,09%	volgt maart 2020	1,91%

³ In de regeling 'beleidsindicatoren gemeenten' zijn drie beleidsindicatoren vastgesteld die door gemeenten in de programmaverantwoording opgenomen moeten worden: absoluut verzuim, relatief verzuim en het vsv percentage. De cijfers zijn gebaseerd op de artikel 25 rapportage en de definitieve vsv cijfers van november 2019 van het ministerie OCW.

Toelichting

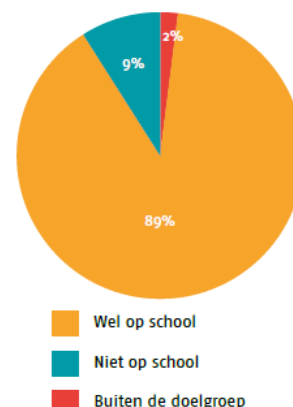
- Het aantal leerplichtigen met absoluut verzuim wordt steeds beter geregistreerd en is daardoor steeds beter in beeld. Doel voor deze leerplichtigen is om zo spoedig mogelijk deel te nemen aan het onderwijs. Op dit moment ligt het aantal onder het landelijk gemiddelde.
- Het aantal leerplichtigen met relatief verzuim neemt de afgelopen jaren toe en ligt in de regio hoger dan het landelijke gemiddelde. Het RBL werkt nauw samen met scholen en heeft korte lijnen en merkt dat scholen steeds meer en beter het verzuim monitoren en melden. Samen met de leerplichtige, ouders en samenwerkingspartners waar nodig wordt geprobeerd de leerplichtige zo snel mogelijk weer aan het onderwijs deel te laten nemen.
- Het vsv percentage is afgelopen jaar toegenomen (1,85% in 2016-2017). We zien dat er vanuit het ministerie meer gekeken wordt naar een passende plek voor jeugdigen in plaats van alleen de focus op een startkwalificatie behalen. Soms is een startkwalificatie (op dit moment) niet haalbaar voor een jeugdige. Tot 23 jaar blijft deze jeugdige in beeld bij het RBL en kan hij/zij gebruik maken van de ondersteuning van het RBL.

Jeugdigen op school die verzuimen

Aantal meldingen van verzuim door jongeren van 5-23 jaar

Kengetallen	Aantal
Alle verzuimmeldingen	3.973
Verzuimmeldingen met actie consulent RBL	2.791
Aantal leerlingen met verzuim	2.509

Resultaten leerlingen met verzuim 5-23 jaar



- 89% van de verzuimende leerlingen gaat (snel) weer naar school.
- 9% van de jongeren gaat niet meer naar school, omdat ze bijvoorbeeld vrijgesteld zijn van de leerplicht of ondersteuning nodig hebben van hulpverlening en (tijdelijk) niet in staat zijn om onderwijs te volgen. 47 jongeren die uitgeschreven werden op school, waren jonger dan 18 jaar. 22 van hen zijn in het nieuwe schooljaar weer gestart met een opleiding.
- Van 2% van het totale aantal jeugdigen is onbekend of zij naar school gaan, omdat zij verhuisd zijn buiten de regio of ouder zijn dan 23 jaar. Deze jeugdigen vallen buiten de doelgroep van het RBL.

Jeugdigen zonder school

Resultaten jongeren zonder school (5-23 jaar)

Leeftijd	herplaatst op school	niet herplaatst op school
5-17 jarigen	83	120
18-23 jarigen	755	751
Totaal	838	871

- 5-17 jarigen: vaak jeugdigen die niet in staat zijn onderwijs te volgen en bijvoorbeeld hulpverlening ontvangen. Zij worden - in samenwerking met ketenpartners - actief gemonitord,

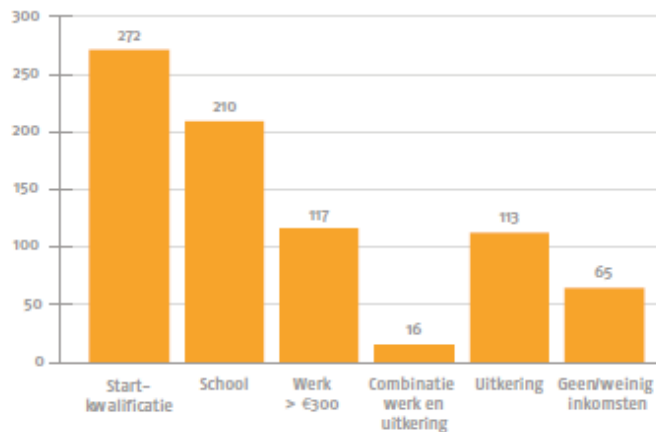
zodat het RBL waar nodig direct kan in te springen wanneer zij de schoolgang kunnen hervatten. Er is een groep jongeren die nooit onderwijs kan volgen door bijvoorbeeld meervoudige beperkingen.

- 18-23 jarigen: jongeren zonder startkwalificatie die in afgelopen schooljaar uitgeschreven werden van hun opleiding. Van de 751 jongeren die niet terug gaan naar school, zijn er 461 aan het werk. 54 van hen vallen buiten de doelgroep (23 jaar geworden of verhuisd buiten de regio). De 290 jongeren die overblijven, krijgen bijvoorbeeld hulpverlening (57) of zijn nog in begeleiding bij het RBL (33). Deze jongeren worden jaarlijks gemonitord en waar nodig benaderd tijdens de oud vsv actie van het RBL.

In deze oud vsv actie benaderden we in 2019 326 jongeren zonder schoolinschrijving, startkwalificatie, werk en/of uitkering. Van de 326 jongeren heeft 41% de weg gevonden naar school of naar werk. Tijdens deze actie is samenwerking met de sociale teams en de afdelingen Werk en Inkomen van de gemeenten van groot belang. Samen bekijken we welke jongeren waar in beeld zijn.

Jongeren in kwetsbare positie

Situatie jongeren in kwetsbare positie (16-23 jaar)



Sinds 2019 heeft het RBL een nieuwe wettelijke taak wanneer het gaat om jongeren in een kwetsbare positie. Het RBL monitort jongeren die vanuit vmbo basis, praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en mbo entree de overstap maken naar mbo entree, mbo niveau 2 of die het onderwijs verlaten. In schooljaar 2018-2019 ging het uiteindelijk om 793 jongeren op d.d. 1 juni 2019.

Scholen melden steeds beter verzuimende leerlingen en deze trend zien we terug bij het RBL. Er is een duidelijke stijgende lijn te zien in het aantal verzuimmeldingen die bij het RBL in behandeling zijn genomen. De meeste verzuimmeldingen komen van leerlingen van 16, 17 en 18 jaar van het vmbo en mbo-1 en mbo-2.

Wat hebben we gedaan?

Taken

- Uitvoering wettelijke taken; leerplicht, kwalificatieplicht en RMC taken voortijdige schooluitval.
- Vanuit het regionaal vsv programma 2017-2020, een samenwerking tussen onderwijs en gemeenten, voert het RBL het programma verzuim 18+ uit.
- Het RBL is opdrachtnemer van het Schakelpunt
- Het RBL participeert in de Sluitende Keten en Start & Go MBO.
- Het RBL biedt loopbaanadvies aan jongeren tot 27 jaar in de gemeente Arnhem die een uitkering ontvangen en de scholingsplicht opgelegd hebben gekregen. Dit is een aparte opdracht van de gemeente Arnhem aan het RBL.

Organisatorisch

- **MAS.** In 2018 is de [Methodische Aanpak Schoolverzuim](#) geïmplementeerd. In 2019 (doorlopend in 2020) lag de focus op verdere implementatie en doorontwikkeling, met daarbij focus op de verbinding met samenwerkingspartners om onze werkwijze uit te dragen.
- **Doorgaande lijn.** Binnen het RBL werken we aan een doorgaande lijn (geen onderscheid tussen 18-/18+), zoals bijvoorbeeld één verzuimaanpak voor alle leerlingen aan de hand van de MAS. Waar eerder een nadrukkelijk onderscheid tussen RMC- en leerplichtconsulenten werd gemaakt, werken consulenten steeds meer vanuit dezelfde principes voor de hele doelgroep. Met deze ontwikkeling sluiten we ook aan bij landelijke ontwikkelingen waarin we zien dat het in feite over steeds dezelfde jongeren gaat.
- **Teamontwikkeling.** In 2018 is gestart met een teamontwikkelingstraject. Dit is medio 2019 positief afgerond. In lijn met deze ontwikkeling zijn binnen het team brede clusters gevormd waarin kennis en expertise worden gedeeld.
- **Expertisegroepen.** In het najaar zijn we gestart met expertisegroepen voor het vergroten en verdiepen van onze kennis en deskundigheid van specifieke onderwerpen zoals vrijstellingen, thuiszitters, de justitiële keten, meldcode, de begeleiding van voortijdig schoolverlaters en de AVG.
- **Vier ogen principe / professioneel handelen.** Het afgelopen jaar hebben we voor leerlingen met een vrijstelling op grond van lichamelijke of psychische gronden de samenwerking met de jeugdartsen van VGGM versterkt. Zij beoordelen als onafhankelijk arts de belastbaarheid van de leerlingen. Vrijstellingsaanvragen wegens het volgen van ander onderwijs worden sinds dit najaar door een interne expertisegroep beoordeeld.

Wat heeft het gekost?

Overzicht Lasten & Baten	2018	2019	2019	2019	Vershil
Programma Onderwijs	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Realisatie	vs. Gew. Begroting
	<i>Euro x 1.000</i>				
Personeelskosten	1.818	1.564	1.875	1.885	10
Uitvoeringskosten	21	20	-	6	6
Programma	1.840	1.584	1.875	1.891	16
Baten	2.563	2.295	2.552	2.550	-2
Saldo	724	711	677	659	-18
<i>%Programma</i>	<i>72%</i>	<i>69%</i>	<i>73%</i>	<i>74%</i>	

Toelichting

- De personeelskosten zijn met extra opdrachten € 10.000 hoger dan begroot. Hiervoor zijn ook extra baten verkregen.
- Overige uitvoeringskosten waren begroot als overheadkosten. Deze staan in de realisatie bij programmakosten. Door enkele besparingen vallen de uitvoeringskosten lager uit dan begroot, zodat de module als geheel binnen begroting is gebleven.

2.2.3 Programma module Werkgeversservicepunt

Het Werkgeversservicepunt is een integrale organisatie waarin medewerkers van UWV en van de MGR gezamenlijk uitvoering geven aan de taakstelling van het WSP. Deze taakstelling in de vorm van basisdienstverlening is vastgelegd in de DVO's (gemeenten/MGR) c.q. de samenwerkingsovereenkomst (UWV/MGR).

Het WSP zit bij de werkgever aan tafel als strategisch adviseur bij arbeidsmarkt- en personele vraagstukken en is hét loket voor (vraagstukken rond) sociaal/inclusief ondernemen. De focus ligt op:

- de personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever en
- de opdracht van UWV en gemeenten om zoveel mogelijk mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te plaatsen.

De integraliteit van het WSP borgt dat in de uitvoering geen onderscheid wordt gemaakt in doelgroepen. Uitgangspunt is dat de voor de werkgever best passende kandidaat geselecteerd en geplaatst wordt.

Bij het WSP wordt gewerkt in integrale teams waarin expertise op brancheniveau, op functiecreatie en op werving & selectie is ondergebracht. Het WSP wordt ondersteund met een stafdienst, waarin management en advies opgenomen zijn.

De afspraken voor het verslagjaar over beoogde resultaten en de werkwijze met onze opdrachtgevers en directe ketenpartners (gemeenten en UWV) zijn vastgelegd in het Werkprogramma 2019. Dit is in het najaar van 2018 door de Bestuurscommissie vastgesteld. Het is een concretisering van het vastgestelde uitvoeringsprogramma 2019 en de vastgestelde begroting als financieel kader.

Wat hebben we bereikt?

Werkgeverstevredenheid

Werkgeversadvisering is een van de belangrijkste taken van de accountmanagers van het WSP. De accountmanager heeft de rol van strategisch adviseur en faciliteert vanuit die rol breed over alle arbeidsmarkt-vraagstukken waar een werkgever mee van doen kan krijgen. Er worden door het UWV tevredenheidsmetingen uitgezet. Uit de laatste metingen kwam naar voren dat:

- werkgevers zeer tevreden zijn over de wijze waarop onze accountmanagers het gesprek met ze aangaan.
- werkgevers ervaren professionaliteit en snelheid in het vinden van de juiste oplossingsrichtingen, bijvoorbeeld ten aanzien van het inzetten van voorzieningen en subsidies.

Er zijn ook verbeterpunten, met name waar het gaat om:

- de (telefonische) bereikbaarheid van de medewerkers van het WSP en
- de beschikbaarheid van passend personeel.

De twee genoemde verbeterpunten zijn in 2019 op de volgende manier opgepakt:

Verbeteren bereikbaarheid:

- interne procesafspraken gemaakt en aanpassing technische voorzieningen doorgevoerd.

Vergroten van het bestand aan passende werkzoekenden:

- nadere afspraken gemaakt met onze ketenpartners om bestanden transparanter te maken
- aanvullende afspraken gemaakt over het gezamenlijk met de klantmanagers van gemeenten en UWV in beeld brengen van werkzoekenden in het kader van subregionale dienstverlening.

Voor het verslagjaar was als doelstelling opgenomen een werkgeverstevredenheid van 8.0. Uit de laatste meting komt het cijfer van 8,6. Positief was dat er geen werkgevers waren die WSP een onvoldoende gaven, wat mede dit positieve rapportcijfer verklaart.

Hierbij moet opgemerkt worden dat het aantal werkgevers in deze meting beperkt was, waardoor de steekproef niet geheel representatief was.

Realisatie plaatsingen

De plaatsingsdoelstelling voor 2019 is gelijk gehouden aan die van 2018. De totale doelstelling was gericht op het plaatsen van 1.156 personen. In 2019 zijn 1.214 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst. Verdeeld per uitkeringsvorm geeft dit het volgende beeld.

Aantal plaatsingen per uitkeringsvorm	Realisatie 2018	Doelstelling 2019	Realisatie 2019	Vershil
Niet uitkeringsgerechtigden	100		225	225
Participatie-wet	373	380	369	-11
Baan-afspraken	440	256	268	12
Werkloosheids-wet	365	496	298	-198
WAO/WIA/Wajong	21	24	24	-
Totaal	1.299	1.156	1.214	58

Plaatsingen worden gedefinieerd als “alle geplaatste kandidaten op vacatures van het WSP inclusief proefplaatsingen (in het kader van de banenafspraken)”.

Plaatsing van niet uitkeringsgerechtigden (NUG) wordt vooral gerealiseerd vanuit de contacten met schoolverlaters VSO/Pro (voortgezet speciaal onderwijs/praktijkonderwijs). Voor deze jongeren wordt getracht te borgen dat zij zoveel als mogelijk vanuit de leersituatie naadloos door kunnen naar een werksituatie. Dit gebeurt vaak via eindstages.

In 2019 is een eerste verbetering gemaakt op de registratiemethodiek. Dit wordt in 2020 vervolgd.

Wat hebben we gedaan?

Ketensamenwerking

Sinds medio 2018 wordt intensief gewerkt aan de optimalisatie van de regionale samenwerking met onze ketenpartners. We versterken elkaar op het primaire proces, kennisdeling en de gezamenlijke sturing op de resultaten. Hiervoor zijn kwartaalgesprekken ingepland met de ketenpartners, hebben we periodiek overleg met de managers Werk & Inkomen/UWV en zijn er afspraken gemaakt over subregionale dienstverlening.

Subregionale dienstverlening

Met subregionale dienstverlening werken accountmanagers van het WSP in de regio samen met de klantmanagers van gemeenten en UWV. Zij werken op het proces van vacature, matching en plaatsing samen richting (lokale) werkgevers. In 2019 is een verdieping op de dienstverlening ontwikkeld met het inrichten van matching overleggen. Tijdens die overleggen worden gezamenlijk tussen accountmanagers WSP en klantmanagers de mogelijkheden van kandidaat-werkzoekenden besproken. Met name op basis van vacatures vanuit het WSP (vraaggerichte benadering), maar steeds vaker ook op basis van de vaardigheden/competenties van de kandidaat waar passende vacatures bij gevonden worden (aanbodgerichte benadering). Voor beide werkvormen zijn, in het kader van de doorontwikkeling van de APK, werkprocessen ontwikkeld.

Belangrijk om te melden is dat het aantal werkfitte kandidaten dat door klantmanagers/consulenten W&I worden ingebracht in deze matching overleggen, nog zeer beperkt is. Gemeenten zijn de slag aan het maken met het beter in beeld krijgen van hun uitkeringsgerechtigden en ieders potentieel op de arbeidsmarkt.

De periodieke bestandsanalyses met inzicht in het complete klantenbestand heeft het WSP tot op heden niet ontvangen. In 2020 wordt ingezet op een keten-breed dashboard, waarmee we als arbeidsmarktregio beter beeld krijgen van vraag en aanbod.

Arbeidsmarkt Periodieke Ketenganalyse (APK)

De APK is met name gericht op het beter inzichtelijk maken van de processen en samenwerking in de keten. Wat gaat goed, wat kan beter? De APK kent een kwalitatieve en een kwantitatieve analyse. De kwantitatieve analyse is volledig door het WSP uitgevoerd. De eerste APK (verkennde fase) is in februari van 2019 opgeleverd met een rapportage waarin een veelheid van aanbevelingen is opgenomen. In de tweede APK (verdiepende fase) is een deel van die aanbevelingen uitgewerkt

(onder meer de werkprocessen vraag-/aanbodgericht werken). De resultaten van APK-2 zijn in december 2019 opgeleverd met een rapportage. Het merendeel van de aanbevelingen heeft een plek gekregen in de Strategische dynamische Uitvoeringsagenda en wordt van daaruit verder uitgewerkt in een derde APK (borgingsfase).

Strategische Agenda

In de arbeidsmarktregio is in het verslagjaar, in opdracht van het Regionaal Werkbedrijf (RWB) en in samenspraak met het RPO de "*Strategische Agenda Inclusieve Arbeidsmarkt - regio Midden Gelderland*" voor de jaren 2019 - 2024 geformuleerd. Onder de noemer "Samen kunnen we meer" is de hoofddoelstelling van de agenda het optimaliseren van de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onderdeel van deze Strategische Agenda is een Strategische dynamische Uitvoeringsagenda waarin 13 verschillende actielijnen zijn ondergebracht. Iedere actielijn heeft een bestuurlijk kartrekker (wethouder vanuit het RPO en/of manager vanuit de arbeidsmarktregio) en een ambtelijk aanspreekpunt. Voor iedere actielijn is een projectformulier ingevuld waarin de belangrijkste doelen van de actielijn zijn verwoord. Voor de financiering van delen van de Uitvoeringsagenda is subsidie aangevraagd en toegezegd vanuit het stimuleringsprogramma van het ministerie van SZW: Perspectief op Werk (PoW). De financiële ondersteuning bestaat uit een bijdrage van tweemaal één miljoen euro in een periode van 24 maanden.

Het WSP is bij de meeste actielijnen betrokken. Dat kan vanuit een directe relatie met de actielijn waarbij het WSP als projectverantwoordelijke optreedt, dan wel vanuit de relatie van de actielijn met het faciliteren van werkgevers en/of werkzoekenden. In dat geval wordt vooral de expertise van het WSP benut en sluit het WSP aan om de actielijn te versterken vanuit het werkgeversperspectief. Een belangrijk onderdeel van de uitvoeringsagenda wordt gevormd door het organiseren van "De Ontmoeting" waarbij ingezet wordt op het bij elkaar brengen van werkgevers met werkzoekenden. Hiervoor wordt een aantal instrumenten ontwikkeld, waaronder een App. Het WSP wordt gezien als het centrale aanspreekpunt voor (het mede organiseren van) deze events.

Evenementen / ontmoetingen

Mede vanuit het oog van de strategische agenda is in 2019 al meer ingezet op het organiseren van events, waarbij werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact komen.

In verband met de komst van Hornbach Duiven zijn speeddates georganiseerd met als resultaat 69 medewerkers die via het WSP zijn bemiddeld. Ook voor de nieuwe vestiging van TK Maxx in Arnhem zijn er geslaagde speeddates geweest. Daarnaast waren er diverse banenmarkten voor werk in de schoonmaak, zorg, logistiek, leerlingenvervoer en kinderopvang.

Ook zijn er drie grote netwerkevents georganiseerd, gericht op het vergroten van het netwerk van inclusieve werkgevers in onze arbeidsmarktregio. De Dag van de 1000 voorbeelden op 14 maart, op 20 juni bij Alliander en op 31 oktober bij de provincie Gelderland. Bij de laatste is het in samenwerking met diverse partners in de regio ontwikkelde *Magazine Inclusief* uitgereikt.

Daarnaast hebben we in 2019 meerdere HARRIE-trainingen verzorgd, waarmee diverse werkgevers uit onze netwerk nu de beschikking hebben over eigen interne jobcoaches.

Doorontwikkeling WSP

Samen met gemeenten en het UWV is een toekomstbestendige visie ontwikkeld voor het WSP met als basis regionale samenwerking, een veranderende conjunctuur en een dynamisch WSP wat kan inspelen op de diverse opgaven op zowel de korte als de lange termijn.

Met behulp van het UWV en ondersteund door de Academy van UWV, is een leergang ontwikkeld voor alle medewerkers van het WSP. Naast strategisch partnerschap zijn er modules over arbeidsrecht, wet- en regelgeving en het inclusief organiseren van werk. De leergang is eind 2019 gestart en zal in het derde kwartaal van 2020 afgerond worden.

Huisvesting

Huisvesting van het integrale WSP met medewerkers van UWV en MGR is een verantwoordelijkheid van de MGR. In 2019 is gezocht naar een nieuwe locatie voor het WSP en is de besluitvorming voorbereid. Aanleiding was het verstrijken van de huurtermijn. De locatie in Velp voldeed qua werkruimte en voorzieningen niet langer. Er zijn verschillende opties verkend op de huurmarkt en inhuizen bij ketenpartners. Opties zijn met UWV en bestuurscommissie besproken en er is advies ontvangen van het medezeggenschapsorgaan van UWV en MGR. Op basis daarvan heeft het dagelijks bestuur ingestemd met het huurvoorstel voor een eigen ruimte in Arnhem op bedrijventerrein Gelderse Poort. Dit past binnen de ontwikkeling van het WSP.

Wat heeft het gekost?

Overzicht Lasten & Baten	2018	2019	2019	2019	Vershil
Programma WSP	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
		Begroting	Begroting		Begroting
	Euro x 1.000				
Personeelskosten	1.170	925	1.016	1.069	54
Uitvoeringskosten	28	75	65	15	-50
Programma	1.199	1.000	1.081	1.085	4
Baten	1.880	1.534	1.594	1.637	43
Saldo	681	534	513	552	39
%Programma	64%	65%	68%	69%	

Toelichting

- Er is een verschuiving tussen uitvoeringskosten en programma lasten doordat een groot deel van de afronding van het APK project in eigen beheer is uitgevoerd.
- Extra baten voor een beperkt aantal extra opdrachten leiden tot een positief saldo.

2.2.4 Programma module Werkgeverschap SW

De module werkgeverschap SW is de module van de MGR die sinds 1-1-2019 belast is met het formeel werkgeverschap voor de ruim 2000 SW medewerker. Negen gemeenten⁴ nemen deel aan de module Werkgeverschap SW van de MGR SDCG. Daarvoor heeft de MGR een dienstverleningsovereenkomst (DVO) met Scalabor gesloten.

Wat hebben we bereikt?

- “Geruisloze” overgang per 1-1-2019 van ruim 2000 SW medewerkers van Presikhaaf Bedrijven naar module WgSW vormgegeven.
- Uitvoering gegeven aan de werkgeversrol voor 2000 SW medewerkers
- DVO afspraken gemaakt met Scalabor BV over de dienstverlening, de begeleiding van SW medewerkers en de groep “begeleid werken”.
- Overheveling van 15 boventalligen per 1-1-2020 gerealiseerd.
- Bestemmingsreserve ingericht binnen de module voor toekomstige risico’s die verband houden met de salariskosten van SW personeel
- Positief resultaat gerealiseerd van € 1030.000 ten opzichte van de begroting. Dit is het gevolg van een hogere SW uitstroom dan begroot (6% i.p.v. 5%).

⁴ Arnhem, Rheden, Zevenaar, Duiven, Westervoort, Rozendaal, Doesburg, Lingewaard en Overbetuwe

Overzicht SW medewerkers WgSW	2018	2019	2019	Verschil		
	Realisatie	Gewijzigde Begroting	Realisatie	vs. Gew. Begroting	% 2018	% Gew. Begr.
SW mensen(gem)	2.348	2.230	2.209	-21	-5,9%	-0,9%
SW AJ Eindstand (31/12)	2.029	1.928	1.905	-23	-6,1%	-1,2%
				-		
SW Dienstverbanden fte	1.966	1.868	1.849	-18	-5,9%	-1,0%
SW Begeleid werken fte	41,2	41,2	40,6	-0,6	-1,5%	-1,5%
Totaal SW Full time equivalent	2.007	1.909	1.890	-19	-5,8%	-1,0%

Wat hebben we gedaan?

We hebben het afgelopen jaar invulling gegeven aan de werkgeversrol en het toezicht op de naleving van de afspraken die zijn gemaakt in de DVO met Scalabor. Daarvoor is deze nieuwe module ingericht en zijn afspraken gemaakt met onder andere 1 Stroom en Scalabor in verband met salarisbetalingen en dienstverleningsafspraken. In samenwerking met Scalabor is dit op een wijze gebeurd dat SW medewerkers hier nauwelijks iets van hebben gemerkt en is dit zonder noemenswaardige problemen verlopen.

De formele werkgeversrol ziet op formele kwesties als in- en uitdiensttreding van personeel, aanstellingen en ontslag. Daarnaast bewaakt de module de afspraken die met Scalabor zijn gemaakt met betrekking tot de ontwikkeling van de mensen werkzaam bij Scalabor.

Verder is de module WgSW verantwoordelijk voor de betaling en financiering van de loonkosten en werkgeverslasten. Deze kosten worden door de deelnemende gemeenten betaald. De module WgSW draagt er zorg voor dat dit bedrag vooraf juist wordt begroot en geïnd bij de deelnemende gemeenten en dat de betalingen aan SW medewerkers goed verloopt. Dat alles is het afgelopen jaar zonder problemen vormgegeven binnen deze nieuwe module (in goed overleg met OR en bonden).

Overdracht boventalligen naar MGR

Bij de overgang van het SW personeel naar deze nieuw ingerichte module is afgesproken dat uiterlijk per 1-1-2020 ook het boventalig personeel in dienst bij Presikhaaf Bedrijven zou worden overgeheveld naar de MGR SDCG. Ook daarvoor zijn de voorbereidingen getroffen (voorlichting, overleg met medezeggenschap, inrichting financiële administratie, afwikkeling juridische procedures en borging afspraken). Deze hebben er toe geleid dat de overheveling per 1-1-2020 van 15 boventalligen is gerealiseerd door middel van een activa passiva overeenkomst die door de besturen van beide organisaties zijn getekend. Deze groep heeft conform het sociaal plan een Van Werk naar Werk traject dat doorloopt tot uiterlijk 1-1-2022. In de voorziening die is overgedragen zijn de kosten hiervoor meegenomen.

In- en uitstroom SW medewerkers

Jaarlijks neemt de groep SW medewerkers in dienst bij de MGR af doordat er wel mensen uitstromen en niet of nauwelijks nieuwe mensen instromen. Het grootste deel van de mensen stroomt uit als gevolg van pensionering (in 2019 62 personen). Maar ook "gezondheidsproblemen" zijn een belangrijke reden voor uitstroom. In 2019 zijn 46 mensen uitgestroomd omdat ze langer dan 2 jaar ziek waren en zijn er 10 mensen overleden. Onderstaand een overzicht van het totaal aantal mensen dat is uitgestroomd met daarbij de reden uitstroom.

Reden uit dienst	Aantal
(Vervroegd) Pensioen	62
Gewichtige redenen/op staande voet	1
Omzetten van regeling	1
Ontslag op eigen verzoek	8
Overlijden	10
Overplaatsing ander SW-bedrijf	2
Reguliere arbeid	1
Twee jaar ziek	46
Wederzijds goedvinden	8
Eindtotaal	139

DVO Afspraken Scalabor

In 2018 is een dienstverleningsovereenkomst (DVO) gesloten tussen Presikhaaf Bedrijven en Scalabor waarin de uitvoering van het materieel werkgeverschap is belegd bij Scalabor. Deze DVO is via de activa passiva overeenkomst overgegaan naar de module WgSW van de MGR. In opdracht van gemeenten en in lijn met het aanwijzingsbesluit van gemeenten aan Scalabor heeft de MGR haar SW-medewerkers “om niet” gedetacheerd naar Scalabor voor een periode van minimaal 5 jaar tot uiterlijk 31-12-2022. Het feit dat de taken en werkzaamheden zijn belegd bij Scalabor ontslaat de gemeenten en de MGR echter niet van haar zorg voor de SW-medewerkers. In die zin ligt er een controlerende taak voor de formele werkgever op een goede uitoefening van de taak die is gemandateerd aan Scalabor. De belangrijkste taak daarin is het optreden als “goed werkgever”. Dat houdt in dat er zorg gedragen worden voor de ontwikkeling van de SW medewerkers en dat de SW mensen in dienst bij de MGR “passend werk” wordt geboden. Indicatoren om dat te meten zijn het “medewerkers tevredenheidsonderzoek” dat jaarlijks wordt uitgevoerd, ziekteverzuimpercentages, prestatie-indicatoren zoals geformuleerd de Regeling Uitvoering Wsw door Scalabor BV (tussen gemeenten en Scalabor) en de CAO afspraken die zijn belegd bij Scalabor (zoals bijvoorbeeld het jaarlijks opstellen van ontwikkelplannen voor medewerkers) Op deze onderdelen rapporteert Scalabor 2x per jaar aan zowel de gemeenten afzonderlijk als aan de MGR die vanuit de DVO hier afspraken over heeft vastliggen.

Medezeggenschap

In 2019 is de medezeggenschap binnen Scalabor verder vormgegeven en heeft afstemming plaatsgevonden tussen de medezeggenschap van de MGR en Scalabor.

Bezwaren- en geschillencommissie

In 2019 is gewerkt aan de inrichting van de bezwaren- en geschillencommissie binnen Scalabor. Per 1-1-2020 is hiervoor een nieuw reglement in werking getreden.

Er zijn in 2019 geen officiële klachten en bezwaarschriften ingediend bij Scalabor (noch de MGR) vanuit SW medewerkers. Vermeldenswaard is daarbij dat ook tegen de overplaatsing van SW personeel van Presikhaaf Bedrijven naar de MGR geen bezwaren zijn ingediend.

Begeleid werken

Op 10 juli 2019 zijn door middel van een addendum op bestaande DVO tussen MGR en Scalabor nadere afspraken gemaakt met betrekking tot de groep begeleid werkers. Daarin zijn afspraken gemaakt over de vergoeding voor deze taken door Scalabor. In 2019 waren er 41 fte (48 personen) werkzaam via ‘begeleid werken’.

Individuele Ontwikkelplannen

Conform de CAO Sociale Werkvoorziening heeft de werkgever de verplichting om voor iedere medewerker een actueel ontwikkelplan op te stellen (IOP) met uitsluiting van langdurig zieken. Ook deze taak is belegd bij Scalabor. Afsproken is dat Scalabor garandeert dat minimaal 85% van de

mensen een actueel ontwikkelplan heeft. Begin 2019 was die situatie nog niet gerealiseerd, reden waarom er extra inzet is gepleegd om aan deze verplichting te voldoen. Ultimo 2019 heeft 87,3% van de mensen een IOP.

Medewerkerstevredenheid-onderzoek

Ook in 2019 is een medewerkerstevredenheid-onderzoek uitgevoerd (conform DVO afspraak). De medewerkerstevredenheid is gestegen van 6,6 (op een schaal van 8) in 2018 naar 6,8 in 2019.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van SW medewerkers is in 2019 verder gedaald van 15,6% in 2018 naar 14,6% in 2019.

Overeenkomst Verwerking Persoonsgegevens MGR - Scalabor

Op 1 januari 2019 is een overeenkomst "Verwerking persoonsgegevens MGR-Scalabor" afgesloten waarin de afspraken zijn vastgelegd over de verwerking van persoonsgegevens door Scalabor als "verwerkingsverantwoordelijke".

Wat heeft het gekost?

Overzicht Lasten & Baten	2018	2019	2019	2019	Verschil
WgSW	Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
		Begroting	Begroting		Begroting
	Euro x 1.000				
Personeelskosten	-	-	59.306	58.369	-937
Uitvoeringskosten	-	-	480	638	158
Programma	-	-	59.786	59.006	-780
Baten	-	-	61.439	61.252	-187
Saldo	0	0	1.653	2.246	593

Toelichting

- De totale programmakosten voor 2019 vallen € 780.000 lager uit dan begroot. Dit komt door € 937.000 lagere personeelslasten en € 158.000 hogere uitvoeringslasten.

Het totale resultaat voor de module WgSW inclusief de overheadkosten en de baten staan gepresenteerd in hoofdstuk 1. Daaruit valt af te leiden dat:

- 2019 wordt afgesloten met een positief saldo van € 1.030.000,-.
- Conform afspraak wordt € 581.000,- toegevoegd aan de bestemmingsreserve (zijnde 1% van de verwachte loonsom 2020).
- Het resterende bedrag van € 449.000,- vloeit terug naar de deelnemende gemeenten conform de verdeling zoals in hoofdstuk 1 is opgenomen.
- De baten bestaan uit bijdragen gemeenten (- € 449.000), bijdragen buitengemeenten (+€127.000) en overige baten (+€ 134.000). Dit resulteert in een totale baten van - € 187.000.

Hieronder wordt een toelichting gegeven op de oorzaken van de afwijkingen in de personeelskosten die voor een belangrijk deel het gevolg zijn van een hogere uitstroom uit de SW en gewijzigde CAO afspraken (niet beïnvloedbare externe factoren).

Deze factoren zijn voor het merendeel structureel en hebben per saldo dus ook een positieve impact in de volgende jaren. Daar staat echter tegenover dat de verwachte compensatie aan gemeenten middels de Rijksbijdrage SW ook lager wordt door deze extra uitstroom.

Personeelskosten

De totale personeelskosten zijn 1,4% lager dan begroot (-€ 937.000,-) en 4,4% lager dan in 2018 (toen de verloning nog door Presikhaaf Bedrijven (PHB) werd uitgevoerd).

Verschillenanalyse	2018	2019	2019	Vershil	Vershil		
Personeelskosten SW	Realisatie	Gewijzigde	Realisatie	vs. 2018	vs. Gew.	▼	% 2018
<i>Euro x 1.000</i>	PHB	Begroting			Begroting		% Gew.
							Begr.
Salarissen	60.197	58.452	58.145	-2.052	-307		-3,4%
Transitievergoeding	647	629	94	-554	-535		-85,5%
LIV	-1.031	-979	-933	98	46		-9,5%
Reiskosten	904	872	728	-176	-144		-19,5%
Overige personeelskosten	322	333	335	13	2		4,1%
Totaal Personeelskosten SW	61.039	59.306	58.369	-2.670	-937		-4,4%
<i>Indicatoren</i>							
Dienstverbanden SW (Fte)	1.966	1.868	1.849	-117	-18		-5,9%
Totaal loonkosten/Fte	30.427	31.112	30.991	564	-121		1,9%
Basis Loonkosten/Fte	30.622	31.300	31.445	823	146		2,69%
CAO stijging		2,00%	2,53%		0,5%		

Deze verschillen kunnen worden verklaard door de volgende factoren:

1. - € 307.000 Lagere reguliere salarissen (-0,5%)
2. - € 535.000 lagere kosten aan transitievergoedingen bij uitdienst na langdurig ziekte. Deze kosten worden conform nieuwe wetgeving gecompenseerd door het UWV
3. € 46.000 minder belastingvoordeel via de Lage Inkomens Voordeel regeling (LIV).
4. - € 144.000 reiskosten woon-werk omdat deze vergoeding voor extern gedetacheerden voor rekening van Scalabor komt.

Wat opvalt is dat de kosten van de reguliere salarissen 'slechts' 0,5% lager zijn, terwijl er 1% minder dienstverbanden zijn dan begroot. Dat is het gevolg van het feit dat de gemiddelde salariskosten per fte zijn gestegen doordat de gemiddelde CAO stijging 0,53% hoger is dan begroot in 2019 (2,53% i.p.v. 2%). Inclusief individuele loonaanpassingen (trede stijgingen) zijn de basis loonkosten per fte 2,69% gestegen ten opzicht van 2018 en 0,5% hoger dan begroot.

In de begroting 2019 was nog geen rekening gehouden met de compensatie door het UWV van de betaalde transitievergoedingen. In 2019 is door het rijk besloten deze transitievergoedingen (gedeeltelijk) te compenseren. Hiervoor zal in april 2020 een aanvraag worden ingediend. Op basis van berekeningen die door de accountant zijn gecontroleerd is de verwachte compensatie € 535.000. In de berekeningen is rekening gehouden met een foutenmarge van 15%. Bij de definitieve vaststelling kan het bedrag dus nog afwijken.

Uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten voor de begeleiding van mensen met een SW indicatie in dienst bij reguliere werkgevers (Begeleid Werkers) zijn € 158.000 hoger dan begroot. In 2019 is door het bestuur besloten om hiervoor kosten te vergoeden aan Scalabor. De kosten hiervan zijn in de gewijzigde begroting in eerste instantie opgenomen onder de 'overheadkosten' en niet bij de uitvoeringskosten. Dat verklaart een verschil van € 80.000. Daarnaast is er voor € 16.000 meer aan loonkostensubsidies uitgegeven dan begroot en is € 52.000 extra voor begeleiding door Scalabor voor mensen in nieuwe contracten. Dit levert geen extra kosten op voor gemeenten omdat bij nieuwe contracten de salariskosten wegvallen.

2.2.5 Programma MGR beheer, overhead en onvoorzien

De MGR biedt gemeenten in de regio centraal Gelderland de mogelijkheid om samen te werken in het sociaal domein. In 2019 is het bestuurlijke proces gestroomlijnd tussen de 4 bestuurscommissies, het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur ten behoeve van een gedragen besluitvorming. Er is een vervolg gegeven aan de actieve communicatie met de raden van de 11 gemeenten om hen te informeren over ontwikkelingen bij de MGR en haar vier modules.

Met het MT en de medewerkers van de modules als geheel is de verkenning gestart naar het vergroten van de toegevoegde waarde van de MGR als geheel op basis van de opdracht van de vier modules. Daarnaast is de integrale bedrijfsvoering versterkt op het terrein van HR beleid, financiële controle en privacy, informatiebeleid, informatieveiligheid en archiefbeleid.

Wat hebben we bereikt?

- Rechtmatige besluitvorming door Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur;
- Verantwoording afleggen aan het Algemeen Bestuur en Dagelijks bestuur;
- Actieve informatievoorziening gemeenteraden;
- Actieve verbinding tussen MGR en deelnemende gemeenten;
- Meer toegevoegde waarde en verbinding tussen de modules van de MGR, zoals samenwerking van:
 - RBL en WSP bij overgang onderwijs naar arbeidsmarkt (Schakelpunt)
 - Inkoop zorg en WSP als het gaat over de SROI verplichting van zorgaanbieders
 - Inkoop zorg en RBL als het gaat om signalen over zorgaanbieders;
- Integratie nieuwe module Werkgeverschap SW binnen MGR;
- Een grotendeels nieuw MT;
- Een adequate personele invulling binnen modules;
- Professionalisering van de bedrijfsvoering;
- Uitvoering van uitvoeringsprogramma 2019 voor MGR beheer binnen begroting.
- Reductie ziekverzuim hele MGR voor heel 2019 5,44% (was 9,92% in 2018)

Wat hebben we gedaan?

Visie en strategie, bestuurlijk besluitvorming en verantwoording afleggen

- Voorbereiden vergadering en uitvoeren besluiten algemeen bestuur en dagelijks bestuur;
- Raadsbijeenkomsten en digitale nieuwsbrieven voor raden
- Sociaal jaarverslag voor OR en Dagelijks Bestuur;
- Ronde langs leden Algemeen Bestuur voor ophalen wensen en verwachtingen over de MGR;
- Ronde langs andere Gemeenschappelijke Regelingen voor afstemming en uitwisseling;
- Traject toegevoegde waarde, missie en visie modules en MGR door MT en DB;
- Opstarten module Werkgeverschap SW als onderdeel van de MGR;
- Voorbereiden besluitvorming overdracht boventalligen van Presikhaaf bedrijven naar MGR.

HR zaken, kennisontwikkeling en uitwisseling

- Werving en selectie managers
- Kennisdeling medewerkers
- Bijeenkomsten integriteit
- Voorbereiding invoering WNRA
- Speciaal aandacht verzuim

Professionele bedrijfsvoering

- Integreren financiële administratie module Werkgeverschap SW;
- Interne controle en financieel beheer op orde;
- Nieuwe afspraken en DVO's van Arnhem, Connectie, RID en 1 stroom t.b.v. 2019 en 2020 t.b.v. inhuur van diensten.

Wie hebben deze werkzaamheden uitgevoerd?

Zoals afgesproken bestaat de MGR uit een 'lean & mean' organisatie met een parttime directeur/secretaris, een parttime managementassistent en een parttime controller. In 2019 is een vervolg gegeven aan de inzet van een tijdelijke Privacy Officer. Deze functie is vanaf 2020 voor 1 dag in de week opgenomen in de formatie van de MGR. Andere diensten zijn ingehuurd en in een DVO vastgelegd.

Wat heeft het gekost?

Overzicht Lasten & Baten	2018	2019	2019	2019	Verschil
Beheer	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Realisatie	vs. Gew. Begroting
<i>Euro x 1.000</i>					
Programma	-	-	-	-	-
Beheer	324	298	298	297	-1
Onvoorzien	29	31	31	25	-6
Overhead	353	329	329	322	-7
Lasten	353	329	329	322	-7
Baten	353	329	329	322	-7
Resultaat	0	0	0	0	0

Toelichting

- De reguliere kosten zijn conform begroting.
- De kosten onvoorzien zijn lager dan begroot.

De post onvoorzien kan worden beschouwd als algemene dekkingsmiddelen conform de indeling van de BBV.

2.2.6 Beleidsindicatoren 'bestuur en organisatie'

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

Formatie & indicatoren		2018	2019	2019	2019
Bestuur en organisatie		Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Realisatie
Euro x 1.000			Begroting	Begroting	
1. Formatie (fte) (formatieplan)	Beheer	1,8	1,8	1,8	1,8
	Inkoop	11,8	11,8	11,8	11,8
	Onderwijs	28,6	28,6	28,6	28,6
	WSP	18,0	16,8	18,0	18,0
	WgSW			1,2	1,2
Totale formatie		60,3	59,1	61,4	61,4
2. Bezette formatie (fte vast)	Beheer	1,3	1,3	1,3	1,3
	Inkoop	7,6	10,7	10,7	9,8
	Onderwijs	25,9	28,6	24,5	27,0
	WSP	13,2	16,8	14,0	13,1
	WgSW		-	-	-
Totaal bezette formatie		48,0	57,4	50,5	51,2
3. Indicatoren	Externe inhuur %	24%	5%	18%	18%
	Overhead %	36%	34%	5%	5%
	Appartaatskosten per inwoner	€ 13,08	€ 11,28	€ 16,18	€ 15,99
	Formatie Fte per 1.000 inwoners	0,13	0,13	0,13	0,13
	Bezette vaste formatie fte / Inwoners	0,10	0,12	0,11	0,11

Vanaf 2019 zijn er conform begroting meer medewerkers in dienst van de MGR gekomen en is minder sprake van inhuur dan in 2018.

In het eerste kwartaal van 2019 zijn er nog twee interim managers geweest voor de overdracht naar de nieuwe managers. Hetzelfde geldt voor een interim controller voor de overdracht naar de vaste controller. Incidenteel worden vacatures ingevuld door externe inhuur. Daarnaast is voor tijdelijke opdrachten sprake van inhuur. Door de komst van de module Werkgeverschap SW is de indicator overhead beduidend lager.

Taakveld onderwijs

In hoofdstuk 2.2.2. van het jaarverslag staan de beleidsindicatoren voor Onderwijszaken. Deze zijn gebaseerd op het jaarverslag van het RBL van schooljaar 2018-2019 met de beleidsverantwoording per deelnemende gemeenten.

Beleidsindicatoren Onderwijs:

Absoluut verzuim:	1,4 per 1000 leerlingen (schooljaar 2018-2019)
Relatief verzuim:	29 per 1000 leerlingen (schooljaar 2018-2019)
Vroegtijdig schoolverlaters zonder startkwalificatie (vsv-ers):	2,09% deelnemers aan het VO en MBO onderwijs (schooljaar 2017-2018) ⁵

⁵ Schooljaar 2018/2019 nog niet bekend

2.3 Verplichte Paragrafen

2.3.1 Inleiding

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

2.3.2 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Weerstandsvermogen

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

- Reserves
- Post onvoorzien

De Bestemmingsreserve WgSW is in 2019 gevormd, specifiek voor het risico van externe factoren die de personeelskosten SW beïnvloeden.

Bij de post 'onvoorzien' is een bedrag van € 31.000 begroot voor het jaar 2019.

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

Kengetallen	2018	2019	2019	2019
	Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Realisatie
<i>Euro x 1.000</i>				
a vaste schulden	-	-	-	-
b netto vlottende schuld	2.199	146	500	924
c overlopende passiva	250	131	2.100	2.483
d financiële activa	-	-	-	-
e uitzettingen < 1 jaar	1.580	67	1.100	960
f liquide middelen	837	83	500	1.599
g overlopende activa	32	127	1.100	1.504
h totale baten	6.008	5.457	67.213	67.073
netto schuldquote (a+b+c-d-e-f-g)/h	-0	-	-0	-0,01
A Eigen vermogen	-	-	-	656
B Balanstotaal	2.449	277	2.700	4.063
solvabiliteitsratio (A/B)	-	-	-	0,16
structurele exploitatieruimte	0%	0%	0%	0%

Het balanstotaal is toegenomen met de verloning van de SW dienstverbanden. De uitzettingen zijn lager dan 2018 zelfs met een begroting die 10x hoger is. Door de bestemmingsreserve ontstaat een beperkte eigen vermogen hetgeen terugkomt in de solvabiliteitsratio.

Vennootschapsbelasting

Het kabinet heeft eind 2014 wetgeving vastgesteld, die erop is gericht dat overheidsbedrijven, die economische activiteiten uitoefenen, op dezelfde wijze als private bedrijven aan vennootschapsbelasting zullen worden onderworpen. Deze wetswijziging is per 1 januari 2016 in werking getreden. De toetsing of de MGR binnen de VPB-plicht valt, vindt plaats op basis van drie cumulatieve criteria. Er is sprake van:

- een duurzame organisatie van arbeid en kapitaal;
- deelname aan het economisch verkeer;
- een winststreven al dan niet bij wettelijke fictie.

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

Inventarisatie 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. Het risico hiervoor ligt dus bij de deelnemende gemeenten. Uiteraard is hier een wisselwerking met de MGR. Er wordt door het Dagelijks Bestuur gemonitord hoe het staat met de uitgaven. De bestuurscommissies van de drie modules zijn betrokken bij de realisatie van de kosten van de modules. Het Dagelijks bestuur krijgt ieder kwartaal een financiële rapportage. De bestuurscommissies krijgen twee keer per jaar een financiële rapportage. Het algemeen bestuur krijgt 2 keer per jaar een geconsolideerde financiële rapportage met adviezen van de bestuurscommissie en het DB hoe er bij eventuele overschrijdingen gehandeld kan worden.

De risico's die voorzien zijn in 2019, zijn zonder optreden van deze risico's afgerond.

- **Impact van (nog in te stromen) nieuwe modules.** de module Werkgeverschap SW is goed verlopen en heeft niet tot extra risico's geleid.
- **Risico op onvoorziene budgetoverschrijdingen.** In 2019 zijn de kosten strak gemonitord als het gaat om personeelskosten in combinatie met flexibiliteit in de tijdelijke invulling van de vacatures. Tijdelijke inhuur is binnen begroting gebleven.
- **Externe factoren** zoals wetgeving en CAO-stijging en onvoorspelbare uitstroom SW dienstverbanden hebben direct impact op de personeelslasten SW die 90% van de MGR begroting vormen.
- **Eigen risicodragers bij ziekte.** MGR is eigen risicodragers bij ziekte en heeft geen vervanging bij ziekte begroot. Het ziekteverzuim is in 2019 afgenomen. Er zijn geen extra kosten gemaakt om medewerkers te vervangen bij ziekte.
- **Inhuur van Personeel en Financiële dienstverlening.** In het voorjaar van 2019 heeft de MGR extra kosten moeten maken om tijdig een jaarrekening en begroting te hebben. Deze meerkosten zijn opgevangen in de begroting van beheer. De uitvoering van de taken zijn in 2019 verder goed verlopen en grotendeels binnen begroting uitgevoerd op basis van de 2 jarige DVO.
- **Beschikbaarheid en binden van gekwalificeerd personeel.** Werven en boeien van medewerkers is in 2019 een uitdaging geweest. Dit is grotendeels gelukt en is conform begroting gelopen als het gaat om extra kosten door externe inhuur.
- **Afhankelijkheid van contractpartners sociaal domein in het nakomen van contractuele afspraken.** De module inkoop heeft hier in 2019 strak op gemonitord en concrete afspraken gemaakt over inkoop 2019 en voorbereiding inkoop 2020.
- **Extra meldingen bij Bureau Leerlingzaken en complexere meldingen.** In 2019 is sprake geweest van een toename van het aantal meldingen en toename van de zwaarte van de meldingen. Dit heeft geleid tot extra druk op consultants, terwijl er geen ruimte was in de formatie om op te schalen als er pieken in het werk zijn. De grens is daarmee bereikt.
- **Afhankelijkheid van werkgevers en gemeenten om goed te kunnen matchen.** Het is in 2019 gelukt het overeengekomen aantal plaatsingen te halen. Het WSP is daarin afhankelijk van de kandidaten die door UWV en gemeenten worden aangeleverd. Vanuit het WSP is extra ingezet op sub regionaal accountmanagement en matchingoverleg met gemeenten en UWV om voldoende arbeidsmarktfitte kandidaten aangeleverd te krijgen, zodat er geplaatst kan worden. Het ontbreken van voldoende arbeidsmarktfitte kandidaten vraagt in gesprekken met werkgevers extra creativiteit naar de vereisten van een vacature of werkplek.
- **Uittreden van gemeenten brengt frictiekosten met zich mee.** In 2019 is geen sprake geweest van uittreding van een gemeente uit de MGR of uit één of meerdere modules.
- **Nieuwe ontwikkelingen in wet- en regelgeving binnen het sociaal domein.** Nieuwe ontwikkelingen zijn adequaat gevolgd, zodat snel op deze ontwikkelingen kon worden ingespeeld. Dit heeft niet tot extra risico's geleid.

2.3.3 Financiering

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

Rentelasten

Dit is niet van toepassing. Een tijdelijke kasgeldlening van 1 miljoen in het eerste kwartaal van 2019 is gerealiseerd zonder kosten.

Renteresultaat en toerekening

Er is geen resultaat op rente.

Daarmee is de rente ook niet toegerekend aan de modules/taakvelden.

Renterisicobeheer

Algemene uitgangspunten met betrekking tot het renterisicobeheer zijn:

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

Kasgeldlimiet

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

De liquide middelen betreft het rekening-courant tegoed bij de BNG. De huidige financiële positie geeft geen aanleiding om op de korte termijn maatregelen voor te stellen. Eind 2018 is een tijdelijke kasgeldlening van € 1.000.000 aangegaan, deze is in het 1^e kwartaal afgelost.

Schatkistbankieren

In het 2^e kwartaal is de MGR gestart met schatkistbankieren. Met de BNG is in eerste instantie een arrangement afgesproken om een minimaal saldo van € 100.000 aan te houden om dagelijkse bankzaken te kunnen verrichten. Dit is in het 4^e kwartaal naar € 0 teruggebracht zodat er dagelijks automatisch met de schatkist wordt verrekend. De gemiddelde dagelijkse banksaldi per kwartaal buiten de schatkist zijn daarom sterk gedaald (limiet is € 504.000):

Overzicht benutting Drempelbedrag schatkistbankieren					
	Drempel- bedrag	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
	Euro x 1.000				
Kwartaalcijfer op dagbasis					
buiten 's Rijks schatkist	504	2.674	504	189	112
aangehouden middelen					
Ruimte onder het drempelbedrag		-	0	315	392
Overschrijding van het drempelbedrag		2.170	-	-	-

Renterisiconorm

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

Relatiebeheer

Het betalingsverkeer is geconcentreerd bij de Bank Nederlandse Gemeenten.

2.3.4 Bedrijfsvoering

Waar staat de MGR voor?

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

Doelen en taken

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

Personeel en integriteit

De medewerkers van de MGR hebben een aanstelling bij de MGR. Naast medewerkers met een aanstelling worden medewerkers ingehuurd. Dit is van toepassing op medewerkers die bij de MGR starten en voor taken waarvoor geen vaste formatie is en/of medewerkers waarvoor een specifieke deskundigheid is vereist. Het aantal medewerkers in vaste dienst is conform planning toegenomen. Het aantal medewerkers dat wordt ingehuurd is afgelopen.

Op 17 januari 2019 is voor de hele MGR aandacht besteed aan het integriteitsbeleid en hebben alle medewerkers de eed of belofte afgelegd. Ingehuurde medewerkers tekenen een integriteitsverklaring. Op 4 november 2019 is een tweede bijeenkomst geweest over integriteit en het afleggen van de eed of belofte door nieuwe medewerkers.

Dienstverleningsovereenkomsten

In 2019 was er een dienstverleningsovereenkomst met de RID voor de ICT-diensten en ten behoeve van de module Onderwijszaken met de Connectie ten behoeve van ICT en archief en de gemeente Arnhem wat betreft juridische dienstverlening. Er is een DVO met 1 stroom over de personele en financiële dienstverlening. Er zijn huurovereenkomsten met de gemeente Arnhem, Rheden en Westervoort.

Rapporteren

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

ICT

De MGR beheer, de module Inkoop, de module WSP en de module WgSW hebben in 2019 gebruik gemaakt van de ICT-omgeving (hardware en software) van RID De Liemers. Daarbij is de aangeschafte hardware eigendom van de MGR. Voor de module onderwijszaken is de ICT in 2019 geleverd door de Connectie. De hardware is eigendom van de Connectie.

Duurzaamheid

De MGR huurt in 2019 kantoorruimte bij de gemeenten Westervoort, Arnhem en Velp. Op de locatie Westervoort is sprake van dubbele beglazing en ledverlichting. Verwarming vindt plaats door stadsverwarming en stroom wordt geleverd door De Groene Stroomfabriek en is mede afkomstig van de zonnepanelen op het dak van het gemeentehuis en bibliotheek. Het gebouw heeft energielabel D. Op de locaties van Arnhem en Velp wordt vanuit de verhuurder gekeken naar duurzaamheidsmaatregelen, zoals isolatie, ledverlichting etc. RBL is in het nieuwbouw deel van het stadskantoor in Arnhem gevestigd. Dit deel heeft een energielabel A. Daarbij wordt gebruik gemaakt van een warmtepomp die kan koelen en verwarmen. Voor verwarmen in koude periodes is de warmtepomp aangesloten op het warmtenet. Ook daar wordt groene stroom van de Groene stroomfabriek gebruikt. Verder is er sprake van gescheiden afvalverwerking voor papier en overige. De mate van scheiden verschilt per locatie.

Er zijn drie elektrische fietsen aangeschaft zodat medewerkers die met openbaar vervoer komen naar hun afspraken kunnen gaan. Ook kan via een OV businesscard gebruik gemaakt worden van OV, leenauto en OV fietsen. Via de mobiliteitsregeling wordt gebruik van openbaar vervoer en fietsen naar het werk ook gestimuleerd.

De MGR zet in op duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waaronder vergroten van ontwikkelmogelijkheden, verlagen van werkdruk, opnemen van verlof, inzet preventiemedewerkers, aandacht voor goede werkhouding ter verhoging van het werkplezier en verlaging van het ziekteverzuim. Dat heeft in 2019 geresulteerd in een beduidend lager verzuim.

3 Jaarrekening

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de baten en lasten van de MGR op verschillende manieren gepresenteerd en toegelicht. De balans en de mutaties van de balansposten ten opzichte van 2018 worden toegelicht. Hierbij is de impact van de module WgSW duidelijk zichtbaar. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de controle met betrekking tot de Wet Normering Topinkomens.

3.1 Overzicht baten en lasten

Overzicht Lasten & Baten		2018	2019	2019	2019	2019	Vershil
		Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Realisatie voor	Realisatie na	vs. Gew.
<i>Programma</i>			Begroting	Begroting	bestemming	bestemming	Begroting
<i>Euro x 1.000</i>							
Inkoop	Lasten	819	1.005	986	1.022	1.022	36
	Baten	1.211	1.299	1.299	1.313	1.313	14
Saldo Inkoop		393	294	313	291	291	-22
Onderwijs	Lasten	1.840	1.584	1.875	1.891	1.891	16
	Baten	2.563	2.295	2.552	2.569	2.550	-2
Saldo Onderwijs		724	711	677	678	659	-18
WSP	Lasten	1.199	1.000	1.081	1.085	1.085	4
	Baten	1.880	1.534	1.594	1.650	1.619	26
Saldo WSP		681	534	513	566	535	22
WgSW	Lasten			59.786	59.006	59.006	-780
	Baten			61.439	61.677	61.228	-211
Saldo WgSW		0	0	1.653	2.670	2.222	569
Saldo Programma		1.798	1.539	3.156	4.205	3.706	550
Overhead	Lasten	2.151	1.868	3.485	3.413	3.413	-72
	Baten	353	329	329	370	363	34
Saldo Overhead		-1.798	-1.539	-3.156	-3.043	-3.050	106
Subtotaal	Lasten	6.008	5.457	67.213	66.417	66.417	-795
	Baten	6.008	5.457	67.213	67.579	67.073	-139
Saldo Subtotaal		-	-	-	1.162	656	656
Mutaties reserves	Lasten				-	656	656
Eindtotaal	Lasten	6.008	5.457	67.213		67.073	-139
	Baten	6.008	5.457	67.213		67.073	-139
Saldo na bestemmingsreserves		-	-	-	-	0	-

Toelichting

- De realisatie voor bestemming laat een positief saldo zien van € 1.162.000.
- In de realisatie na bestemming is het totaal van de programma's € 3.706.000. Dit is € 550.000 hoger dan de gewijzigde begroting (dit is per programma toegelicht in hoofdstuk 2). Hierin zijn de lagere gemeentelijke bijdragen al verwerkt.
- Overheadkosten zijn € 72.000 lager dan begroot maar € 1.261.000 hoger dan in 2018. Dit komt doordat de administratieve ondersteuning voor de uitvoering WgSW (salarisadministratie, personeelsadministratie, etc.) hieraan is toegevoegd. Deze wordt uitgevoerd door Scalabor.
- Zonder deze impact zijn de overheadkosten € 400.000 (18%) lager dan vorig jaar, voornamelijk door minder interim management. Dit komt terug in het overzicht van incidentele baten en lasten.

3.2 Overzicht incidentele baten en lasten

Onderstaande tabel geeft per programma inzicht in de incidentele effecten. In totaal leiden deze incidentele baten en lasten tot een incidenteel voordeel van € 72.000. Het verschil tussen de totale ontwikkeling (€ 1.162.000 positief saldo voor bestemming) en incidentele impact geeft de structurele trend aan (€ 1,1 miljoen lagere lasten). Dit wordt voornamelijk bij de module WgSW gerealiseerd door lagere personeelskosten.

Overzicht Incidentele Lasten en baten		2018	2019	2019	2019	Vershil
		Realisatie	Primaire	Gewijzigde	Realisatie	vs. Gew.
			Begroting	Begroting		Begroting
<i>Programma</i>	<i>Euro x 1.000</i>					
Inkoop	Lasten	0		30	43	13
	Baten	0		0	14	14
Saldo Inkoop		0		-30	-29	1
Onderwijs	Lasten	13		6	10	4
	Baten	0		22	20	-2
Saldo Onderwijs		-13		16	10	-6
WSP	Lasten	313		28	32	4
	Baten	0		60	86	26
Saldo WSP		-313		32	55	23
WgSW	Lasten				0	0
	Baten				38	38
Saldo WgSW					38	38
Saldo Programma		-326		18	74	56
Overhead	Lasten	302		79	44	-35
	Baten	99		31	42	11
Saldo Overhead		-203		-48	-2	46
Subtotaal	Lasten	628	0	143	129	-14
	Baten	99	0	113	200	87
Totaal		-529	-	-30	72	102

Toelichting

- In vergelijking met vorig jaar zijn de totale incidentele lasten € 499.000 lager. Dit verschil zit voornamelijk in de overhead en WSP lasten van 2018.
- Inkoop: de kosten voor het organiseren van de Verbindingsdag met zorgdienstverleners (€ 15.000 extra lasten en maar daarvoor zijn ook extra baten) en hogere communicatiekosten rondom de nieuwe inkoop (€ 28.000) leiden tot incidentele lasten.
- Onderwijs: de extra lasten voor ingehuurd personeel (€ 10.000) wordt gecompenseerd door incidentele verhoging gemeentelijke bijdrage met het saldo van de realisatie 2018 (€ 20.000).
- WSP: Hogere baten door extra inkomsten van het UWV (€ 50.000 voor 1 extra tijdelijke medewerker), van gemeente Arnhem voor het programma Schakelpunt (€ 7.000) en netto € 29.000 extra gemeentelijke bijdrage van het positief saldo van 2018 (was € 60.000). Incidentele lasten zijn voornamelijk advieskosten voor APK project (€ 7.000) en extra inzet tijdelijk personeel (€ 25.000).

- Geen incidentele lasten bij WgSW geeft aan dat gerealiseerde besparingen structureel zijn (€ 780.000). Daaraan gekoppeld zijn de lagere gerealiseerde inkomsten door verlaging van de gemeentelijke bijdrage ook een structurele trend bij WgSW en daarom niet meegenomen als incidentele baten. € 38.000 aan UWV ontvangsten m.b.t. 2018 vormen de incidentele baten.
- De incidentele baten en lasten voor overhead zijn in evenwicht. De baten bestaan uit de post onvoorzien (€ 25.000) en extra loonkostensubsidie (€ 17.000). De lasten bestaan uit kosten voor interim management 1^e kwartaal (€ 32.000) en ICT kosten (€ 10.000). Deze ICT kosten zijn lager dan oorspronkelijk voorzien in de begroting.

3.3 Analyse begrotingsafwijkingen en begrotingsrechtmatigheid

Begrotingsrechtmatigheid houdt in dat de uitgaven binnen de begroting dienen te passen. Deze paragraaf omvat een overzicht van alle afwijkingen in de lasten tussen de definitieve begroting en de rekening in de lasten. De belangrijkste afwijkingen worden toegelicht.

De afwijkingen in de lasten ten opzichte van de begroting kunnen in vier categorieën ingedeeld worden. In de toelichting wordt per overschrijding door middel van een cijfer vermeld tot welke categorie deze behoort:

1. Compensatie door direct gerelateerde opbrengsten;
2. Passend binnen bestaand beleid;
3. Open einde regeling;
4. Overige.

Overzicht Lasten		2018	2019	2019	2019	Verschil
Taakveld		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Realisatie	vs. Gew. Begroting
<i>Euro x 1.000</i>						
Programma	1 Inkoop	819	1.005	986	1.022	36
	2 Onderwijs	1.840	1.584	1.875	1.891	16
	3 WSP	1.199	1.000	1.081	1.085	4
	4 WgSW			59.786	59.006	-780
Totaal Programma		3.857	3.589	63.728	63.004	-724
Overhead	A Personeelskosten	1.405	1.058	1.089	1.046	-43
	B Huisvestingskosten	234	103	246	233	-12
	C ICT kosten	226	66	269	332	62
	D P&O & FA kosten	131	101	1.736	1.675	-62
	E Overige kosten	155	541	144	128	-16
Totaal Overhead		2.151	1.868	3.485	3.413	-72
Totaal Lasten		6.008	5.457	67.213	66.417	-795

Programma's en overhead

De extra kosten voor de programma's Inkoop, Onderwijs en WSP zijn gecompenseerd door direct gerelateerde opbrengsten. Daarnaast is er sprake van een verschuiving van de dekking door lagere overheadkosten voor deze drie modules. (Categorie 1):

- Inkoop: deze hogere lasten (€ 36.000) worden in zijn geheel gecompenseerd door de extra baten van € 14.000 voor het organiseren van de Verbindingsdag met zorgaanbieders en door de verschuiving van € 26.000 aan communicatiekosten die waren begroot als overhead.
- Onderwijs: de hogere lasten (€ 16.000) zijn gecompenseerd door extra baten voor de opdracht voor RijnIJssel (€ 12.000) en Loopbaanadvisering voor gemeente Arnhem (€ 11.000 extra)

- WSP: de hogere lasten (€ 4.000) zijn gecompenseerd door extra inkomsten van het UWV (50.000) en extra inkomsten voor het programma Schakelpunt van de gemeente Arnhem (€ 7.000)

De lasten van WgSW en Overhead als totaal zijn binnen de begroting gerealiseerd.

3.4 Overzicht van de baten en lasten per taakveld.

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

Overzicht Taakvelden		2018	2019	2019	2019	Verschil
Taakveld		Realisatie	Primaire Begroting	Gewijzigde Begroting	Realisatie	vs. Gew. Begroting
<i>Euro x 1.000</i>						
Lasten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	1.840	1.584	1.875	1.891	16
	6.4 Begeleide participatie			59.786	59.006	-780
	6.5 Arbeidsparticipatie	1.199	1.000	1.081	1.085	4
	0.4 Overhead	2.940	2.873	4.440	4.411	-29
	0.8 Overige baten en lasten	29		31	25	-6
	0.10 Mutaties reserves				656	656
Totaal Lasten		6.008	5.457	67.213	67.073	-139
Baten	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	2.563	2.295	2.552	2.550	-2
	6.4 Begeleide participatie			61.439	61.228	-211
	6.5 Arbeidsparticipatie	1.880	1.534	1.594	1.619	26
	0.4 Overhead	1.535	1.628	1.597	1.651	55
	0.8 Overige baten en lasten	29		31	25	-6
Totaal Baten		6.008	5.457	67.213	67.073	-139

Toelichting

- De modules vallen grotendeels gelijk aan de taakvelden.
- Inkoop en beheer zijn hier geconsolideerd als overhead, samen met de overheadlasten van de overige modules.
- De dotaties aan de bestemmingsreserves komen hier als lasten terug.
- De cijfermatige analyse is niet anders dan eerder vermeld.

3.5 Balans

ACTIVA <i>(Euro x1.000)</i>	31-12-2018	31-12-2019	PASSIVA	31-12-2018	31-12-2019
<i>Uitzettingen</i>			<i>Eigen vermogen</i>		
Vorderingen op openbare lichamen	1.545	707	Bestemmingsreserves	0	656
Overige vorderingen	35	253			
Totaal uitzettingen	1.580	960	<i>Vlottende schulden</i>		
			Overige Kasgeldleningen	1.000	-
			Overige vlottende schulden	1.199	924
Liquide middelen (kas- en banksaldi)	837	1.599	Totaal Vlottende schulden	2.199	924
<i>Overlopende activa</i>			<i>Overlopende passiva</i>		
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid	-	1.463	Vooruit ontvangen bijdragen van overige overheid	-	72
Overige overlopende activa	32	41	Overige overlopende passiva	250	2.411
Totaal overlopende activa	32	1.504	Totaal Overlopende passiva	250	2.483
Totaal Activa	2.449	4.062	Totaal Passiva	2.449	4.062

Borgstellingen / garantstellingen: nihil

Het balans totaal is met € 1,6 miljoen toegenomen. Voornamelijk door hogere overlopende passiva doordat de loonbelasting over betaalde SW salarissen pas een maand later wordt betaald (impact € 1,7 miljoen in december 2019).

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

3.6 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

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

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

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

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

Balans

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen en overlopende posten

Deze activa nemen we tegen nominale waarde op.

Vlottende passiva

De vlottende passiva waarderen we tegen de nominale waarde.

3.7 Toelichting op de balans

Uitzettingen met een looptijd korter dan één jaar

De uitzettingen met een looptijd korter dan één jaar worden gewaardeerd tegen nominale waarde. De vorderingen kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Uitzettingen		2018	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Debiteur	31-12-2018	31-12-2019
Vorderingen	1 Arnhem	844	118
Openbare lichamen	2 Doesburg	9	18
	3 Duiven	99	7
	4 Lingewaard	187	30
	5 Overbetuwe	161	129
	6 Renkum	11	29
	7 Rheden	93	41
	8 Rozendaal	2	2
	9 Wageningen	14	5
	10 Westervoort	42	245
	11 Zevenaar	58	37
Totaal Deelnemende gemeenten		1.521	662
	Neder-Betuwe	0	46
	Presikhaaf Bedrijven	24	0
Totaal vorderingen openbare lichamen		1.545	707
Overige	UWV Werkbedrijf Midden Gelderland	0	35
Vorderingen	MBO Rijn IJssel	0	14
	Scalabor		177
	EMCO Groep		26
	Overige debiteuren	9	1
	Overige vorderingen (crediteuren)	26	0
Totaal overige vorderingen		35	253

Toelichting

- Het aantal openstaande vorderingen is significant afgenomen.
- Er is geen sprake van dubieuze debiteuren of betwiste facturen.

Overlopende activa

De overlopende activa zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De post overlopende activa wordt onderscheiden in:

Overlopende activa		2018	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Omschrijving	31-12-2018	31-12-2019
Nog te ontvangen bijdragen	UWV compensatie transitievergoeding		530
overige overheid	LIV Teruggave loonbelasting		933
Nog te ontvangen bijdragen van overige overheid			1.463
Overige	Vooruitbetaalde bedragen	32	16
Overlopende Activa	Loonvoorschotten		2
	Fietsplan		23
Totaal overige overlopende activa		32	41

Toelichting

- Door nieuwe wetgeving wordt betaalde transitievergoeding bij uitdiensttreding na 104 weken ziekte vergoed door het UWV. Het gaat hier om 40 voormalig SW-medewerkers die in 2019 uit dienst zijn gegaan. Het verzoek om compensatie kan pas vanaf 1 april 2020 worden ingediend. Volgens geplande werkwijze heeft het UWV 6 maanden om deze verzoeken in behandeling te nemen. Omdat er nog onduidelijkheden zijn over de beoordeling door het UWV (laatste aanpassing per december jongstleden) is de verwachte compensatie € 530.000 (85% van betaalde transitievergoeding).
- Voor medewerkers die tot 125% van het minimumloon verdienen ontvangt de MGR een belastingvoordeel (Lage inkomens Voordeel). Dit wordt in het 3^e kwartaal uitbetaald.
- Vooruitbetaalde bedragen: enkele jaarlijkse licentiekosten lopen gedeeltelijk over een boekjaar heen.

Verloop eigen vermogen

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

Bestemmingsreserves <i>Euro x 1.000</i>	Module WgSW	Module WSP	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2018	0	0	0
<i>Onttrekkingen 2019</i>	0	0	0
<i>Dotaties 2019</i>	581	75	656
<i>Totaal mutaties</i>	581	75	656
Boekwaarde per 31 december 2019	581	75	656

Deze bestemmingsreserves hebben het volgende doel:

1. WgSW: Opvangen van onvoorziene kosten voor SW dienstverbanden
2. WSP: Verhuizing van het WSP naar een andere locatie in 2020. Het betreft ook kosten voor de aanleg van technische ICT-voorzieningen en de vervanging van computers.

Netto vlottende schulden met een looptijd korter dan één jaar

De netto vlottende schulden met een looptijd korter dan één jaar zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

De tijdelijke kasgeld lening van € 1 miljoen is in het eerste kwartaal afgelost. De overige schulden kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Vlottende schulden		2018	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Crediteur	31-12-2018	31-12-2019
Kasgeldlening	BNG	1.000	-
Eindafrekening	1 Arnhem	81	250
Deelnemende Gemeenten	2 Doesburg	5	16
	3 Duiven	25	17
	4 Lingewaard	17	43
	5 Overbetuwe	22	36
	6 Renkum	9	0
	7 Rheden	17	57
	8 Rozendaal	1	0
	9 Wageningen	8	1
	10 Westervoort	8	22
	11 Zevenaar	30	44
	Totaal deelnemende gemeenten	222	487
	Rekening courant Westervoort	336	-
	Overlopende crediteuren 2017	40	-
	Overlopende Crediteuren 2018	379	-
	Crediteuren 2019	-	218
	Nog te betalen	214	212
	BTW	9	7
	Totaal overige schulden	1.199	924
	Totaal vlottende schulden	2.199	924

Overlopende passiva

De overlopende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. De post overlopende passiva wordt onderscheiden in:

Overlopende passiva		2018	2019
<i>Euro x 1.000</i>	Rubriek	31-12-2018	31-12-2019
Vooruitontvangen bedragen	Loonkostensubsidie Presikhaaf Bedrijven		72
Overige overlopende Passiva	Netto salarissen	-	19
	Afdrachten Pensioenen	43	459
	Afdrachten OGV	1	0
	Afdrachten Loonbelasting	206	1.932
Totaal overige overlopende passiva		250	2.411
Totaal overlopende passiva		250	2.483

Niet in de balans opgenomen rechten/verplichtingen

De niet uit de balans blijvende verplichtingen zijn:

- € 133.000 voor 350 niet opgenomen vakantiedagen ambtelijke dienstverbanden
- € 4,2 miljoen voor 34.000 niet opgenomen vakantiedagen SW dienstverbanden
- € 2,3 miljoen voor 7 maanden recht op uitbetaling vakantiegeld over 2019

3.8 Gebeurtenissen na balansdatum

Op 5 december 2019 heeft het algemeen bestuur van de MGR besloten in te stemmen met de overdracht van de taken voor 15 boventallige medewerkers van GR Werkvoorziening Midden Gelderland (Presikhaaf Bedrijven) met ingang van 1-1-2020 als onderdeel van de module werkgeverschap SW. Deze mensen blijven nog maximaal twee jaar in dienst conform het sociaal plan. De bijbehorende voorziening wordt gelijktijdig overgedragen (€ 3,5 miljoen).

De overdracht van de boventalligen dienstverbanden naar de MGR is per 1 januari 2020 uitgevoerd. Eén dienstverband is nog niet overgedragen. Er is afgesproken dat de MGR garant staat voor deze kosten.

3.9 Wet Normering Topinkomens

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

1. Bezoldiging topfunctionarissen

De WNT is van toepassing MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland. Het voor MGR Sociaal Domein Centraal Gelderland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000 op basis van de categorie algemeen.

Gegevens WNT H. Wiselius	2019	2018 met dienstbetrekking	2018 zonder dienstbetrekking
bedragen x € 1			
Functiegegevens	Directeur	Directeur	Directeur
Aanvang en einde functievervulling	01/01 – 31/12	01/03 – 31/12	01/01 – 28/02
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,78	0,78	2 maanden
Dienstbetrekking?	ja	ja	Nee
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 70.368	€ 65.981	N.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 12.119	€ 9.706	N.v.t.
Subtotaal	€ 82.487	€ 75.686	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 151.320	€ 122.850	€ 50.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 82.487	€ 75.686	€ 13.613
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Johannes Goossen	VOORZITTER DB EN AB
Ronald Paping	LID DB EN AB
Dorus Klomberg	LID DB EN AB
Marieke Albricht	LID AB
Lara de Brito	LID AB
Wijnte Hol	LID AB (beëindigd in 2019)
Brigitte Faber-de Lange	LID AB (gestart in 2019)
Theo Kampschreur	LID AB
Marinka Mulder	LID AB
Nanne van Dellen	LID AB
Birgit van Veldhuizen	LID AB
Helga Witjes	LID AB

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

2. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2019 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.