

## Bundel - MGR - Algemeen Bestuur van 8 december 2022

- 1 Opening en vaststelling agenda  
concept Agenda AB MGR SDCG 8 december 2022.pdf
- 2 Mededelingen en ingekomen stukken - ter kennisname (bijlage 0)  
*Brief provincie.*  
Bijlage 0 Brief Provincie.pdf
- 3 Verslagen (bijlage 1)  
*Concept verslag AB 13 oktober 2022.*  
bijlage 1 concept verslag AB MGR SDCG 13 oktober 2022 voor AB 8 december 2022.pdf
- 4 Ter informatie:
  - 4.a Managementletter (bijlage 2)  
*Concept verslag AB 10 December 2020*  
bijlage 2 Managementletter 2022 MGR voor AB 8 december 2022.pdf
  - 4.b Reactie van MGR op managementletter (bijlage 2a)  
Bijlage 2a Reactie van Directie op Management Letter voor AB 8 december 2022.pdf
  - 4.c Plan van aanpak rechtmatigheidsverklaring (bijlage 3)  
bijlage 3 PvA Rechtmatigheidsverantwoording AB 8 december 2022.pdf
  - 4.d Beleid misbruik en oneigenlijk gebruik (bijlage 4)  
Bijlage 4 Notitie Voorkoming van Misbruik en Oneigenlijk gebruik voor AB 8 december 2022.pdf
- 5 Ter bespreking: Risicobeeld 2022-2023 (bijlage 5)  
Bijlage 5 Risicobeeld MGR 2022 en 23 voor AB 8 december 2022.pdf
- 6 Ter vaststelling: Kaders van de begroting 2023/2024 (bijlage 6)  
Bijlage 6 Kaders begroting 2024 voor AB 8 december 2022.pdf
- 7 Ter vaststelling: Normenkader 2022 (bijlage 7)  
Bijlage 7 Normenkader 2022 voor AB van 8 december 2022.pdf
- 8 Rondje bestuurscommissies
  - 8.a Bestuurscommissie Zorg (bijlage 8 en 8a)  
*Ontwikkelingen, waaronder*  
*Ter informatie: indexatie zorgkosten (bijlage 8)*  
*Ter informatie: inkoopdocumenten beschermd wonen (bijlage 8a).*  
Bijlage 8 Indexatie zorg voor AB 8 december 2022.pdf  
bijlage 8a Inkoopdocumenten beschermd wonen voor AB 8 december 2022.pdf
  - 8.b Bestuurscommissie Onderwijs (bijlage 9 en 9a)  
*Ontwikkelingen waaronder:*  
*Ter vaststelling: Jaarverslag RBL (volgt later)*  
Bijlage 9 Jaarverslag RBL 2021-2022 voor AB van 8 december 2022.pdf  
bijlage 9a RBL jaarverslag 2021-2022 (def) voor AB 8 december 2022.pdf
  - 8.c Bestuurscommissie Participatie (bijlage 10, 10a, 11, 11a, 12, 12a)  
*Ontwikkelingen waaronder:*  
*Ter vaststelling: addendum uitvoeringsprogramma 2023 WSP (bijlage 10)*  
*Ter informatie: verzoek RPO Participatie steunpunt SROI onderbrengen bij WSP (bijlage 11)*  
*Ter informatie: manager WSP/Participatie*  
*Ter informatie: DVO Scalabor*  
*Ter informatie: samenwerkingsovereenkomst MRG - UWV (bijlage 12)*  
*Ter informatie: terugkoppeling reactie AB urenuitbreiding SW*  
Bijlage 10 addendum uitvoeringsprogramma 2023 WSP voor AB 8 december 2022.pdf  
bijlage 10a Addendum bij Uitvoeringsprogramma 2023 voor AB 8 december 2022.pdf  
Bijlage 11 Verzoek RPO Participatie Steunpunt SROI voor AB 8 december 2022.pdf  
bijlage 11a 20221117 RPO P Bijlage 4.2 Aangepast voorstel SROI voor AB 8 december 2022.pdf  
Bijlage 12 samenwerkingsovereenkomst MGR - UWV voor AB 8 december 2022.pdf





## AGENDA

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

**Datum** : **8 december 2022**

**Tijd** : **09.30-11.00 uur**

**Plaats** : **Vergaderzaal 4**

---

### AGENDAPUNTEN

1. **Opening en vaststelling agenda**
2. **Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname**  
Brief provincie bijlage 0
3. **Verslagen**  
Concept verslag AB 13 oktober 2022 bijlage 1
4. **Ter informatie:**
  - a. Managementletter bijlage 2
  - b. Reactie van MGR op managementletter bijlage 2a
  - c. Plan van aanpak rechtmatigheidsverklaring bijlage 3
  - d. Beleid misbruik en oneigenlijk gebruik bijlage 4
5. **Ter bespreking:** Risicobeeld 2022 – 2023 bijlage 5
6. **Ter vaststelling:** Kaders van de begroting 2023/2024 bijlage 6
7. **Ter vaststelling:** Normenkader 2022 bijlage 7
8. **Rondje bestuurscommissies**
  - a. Bestuurscommissie Zorg: Ontwikkelingen, waaronder  
**Ter informatie:** indexatie zorgkosten bijlage 8  
**Ter informatie:** inkoopdocumenten beschermd wonen bijlage 8a
  - b. Bestuurscommissie Onderwijs: Ontwikkelingen waaronder:  
**Ter vaststelling:** jaarverslag RBL (volgt later) bijlage 9
  - c. Bestuurscommissie Participatie: Ontwikkelingen, waaronder  
**Ter vaststelling:** addendum uitvoeringprogramma 2023 WSP bijlage 10  
**Ter informatie:** verzoek RPO Participatie steunpunt SROI onderbrengen bij WSP bijlage 11  
**Ter informatie:** manager WSP/Participatie  
**Ter informatie:** DVO Scalabor  
**Ter informatie:** samenwerkingsovereenkomst MGR – UWV bijlage 12  
**Ter informatie:** terugkoppeling reactie AB urenuitbreiding SW
9. **Rondvraag**



## 10. Sluiting

# Besluit



Algemeen bestuur van Modulair Gemeenschappelijke  
Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland  
Postbus 2100  
6802 CC Arnhem

**Datum**

15 november 2022

**Zaaknummer**

2022-004774

**Onderwerp**

Begroting 2023

**Inlichtingen bij**

Provincieloket

026 359 99 99

[post@gelderland.nl](mailto:post@gelderland.nl)

**Blad**

1 van 2

Geachte leden van het bestuur,

U heeft uw begroting 2023 aan ons toegestuurd. Gelet op het bepaalde in artikel 35, lid 7 Wgr jo. Artikel 203 Gemeentewet hebben wij uw begroting beoordeeld.

**Besluit en motivering**

De begroting 2023 is naar ons oordeel structureel en reëel in evenwicht. Dit betekent dat uw gemeenschappelijke regeling voor het jaar 2023 onder *repressief* toezicht staat. Dit is de lichtste vorm van toezicht. De begroting 2023 en ook de daarop betrekking hebbende begrotingswijzigingen behoeven daarmee geen goedkeuring van Gedeputeerde Staten.

Wij adviseren u de inhoud van de brief ter kennisname te brengen aan de raden en colleges van de deelnemende gemeenten.

**Meer informatie**

Wilt u meer informatie over deze brief?

Markt 11 | 6811 CG Arnhem  
Postbus 9090 | 6800 GX Arnhem

026 359 99 99  
[post@gelderland.nl](mailto:post@gelderland.nl)  
[www.gelderland.nl](http://www.gelderland.nl)

BNG Bank Den Haag  
NL74BNGH0285010824  
BIC-code BNG Bank: BNGHNL2G

Btw-nummer: NL001825100.B03  
KvK-nummer: 51468751

---

provincie  
Gelderland

---

**Datum**

15 november 2022

**Zaaknummer**

2022-004774

**Blad**

2 van 2

Neem dan contact op met het provincieloket via telefoonnummer 026 359 99 99.

Hoogachtend,  
namens Gedeputeerde Staten van Gelderland,



Jürgen Rau  
Teammanager Interbestuurlijk Toezicht

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Richt uw bezwaarschrift aan: Gedeputeerde Staten, secretariaat Commissie rechtsbescherming, Postbus 9090, 6800 GX Arnhem. Graag 'bezwaarschrift' vermelden op de envelop en op de brief.

U kunt uw bezwaarschrift ook elektronisch indienen op het portaal Rechtsbescherming. Hiervoor gebruikt u DigiD, eHerkenning of eIDAS.

Meer informatie vindt u op [www.gelderland.nl/bezwaren](http://www.gelderland.nl/bezwaren) en bij het Provincieloket 026 359 99 99.

Als u een bezwaarschrift indient en u wilt niet dat een besluit in werking treedt, kunt u bij de rechter een verzoek indienen voor een voorlopige voorziening. Zie [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).



## Concept verslag

<b>Overleg</b>	:	<b>Algemeen bestuur MGR SDCG</b>
<b>Datum</b>	:	13 oktober 2022
<b>Tijd</b>	:	<u>9.30 – 11.00 uur</u>
<b>Plaats</b>	:	<b>Gemeentehuis Westervoort, zaal 4</b>
<b>Voorzitter</b>	:	Johannes Goossen, Duiven
<b>Notulen</b>	:	Hermien Wiselius, MGR
<b>Aanwezig</b>	:	Paul Smeulders, Arnhem Nick Hubers, Lingewaard Rik van den Dam, Overbetuwe Marinka Mulder, Renkum – tevens voorzitter bestuurscommissie Onderwijs Dorus Klomberg, Rheden Peter Pennekamp, Westervoort Arthur Boone, Zevenaar Guido van Vulpen, Wageningen Simon Warmerdam, Rozendaal Aart Slob, plv. voorzitter bestuurscommissie Zorg Stef Bijl, voorzitter bestuurscommissie Participatie Hermien Wiselius, MGR Sjoerd Bergsma, MGR
<b>Afwezig mkg:</b>	:	Birgit van Veldhuizen, Doesburg

---

### AGENDAPUNTEN

#### 1. Opening en vaststelling agenda

Paul Smeulders opent de vergadering omdat het AB bij agendapunt 2 vaststelt wie de voorzitter en vicevoorzitter wordt.

Paul heet wethouder Guido van Vulpen van Wageningen welkom.

Welkom ook aan Aart slob, namens de bestuurscommissie Zorg.

Stef Bijl en Marinka Mulder sluiten wat later aan bij de vergadering.

Afmelding: Birgit van Veldhuizen – gemeente Doesburg

We houden een korte kennismakingsronde omdat er een aantal nieuwe gezichten zijn.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. De agenda wordt in andere volgorde besproken wegens latere aanwezigheid van twee voorzitters van de bestuurscommissies. Het verslag volgt wel de volgorde van de agenda.

#### 2. Ter besluitvorming: benoemen van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter

Het AB heeft de vorige vergadering de 3 leden van het DB benoemd. De DB leden hebben onderling afgestemd wie voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wil zijn. De vraag aan het AB is of zij kan instemmen met deze rolverdeling.



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

Johannes neemt de voorzittersrol over van Paul

**3. Ter besluitvorming:** benoemen van nieuw AB lid Wageningen en plaatsvervangende leden voor de gemeente Overbetuwe en Zevenaar

Guido van Vulpen licht toe dat in Wageningen een wisseling is doorgevoerd tussen lid en plaatsvervangend lid van het AB. Wageningen sluit daarbij aan bij het principe dat wethouders financiën een rol hebben in het AB van de MGR.

Johannes geeft aan dat de gemeenten Overbetuwe en Zevenaar de vorige vergadering nog geen plaatsvervangend AB lid hadden aangewezen. Dat is nu wel gedaan.

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

Dit betreft:

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

**4. Mededelingen en ingekomen stukken – ter kennisname**

- Rechtmatigheidsverantwoording Eerste Kamer 27 september

Sjoerd licht toe dat de wetgeving over de rechtmatigheidsverantwoording 27 september jl. door de Eerste Kamer is vastgesteld. De uitwerking hiervan zal worden opgepakt in afstemming met de accountant, zoals vastgelegd in de opdrachtverlening aan de accountant. De impact voor de MGR is beperkt. In een volgende vergadering komt de uitwerking hiervan terug in het AB.

**5. Concept verslag AB 23 juni 2022**

Het AB stelt het verslag ongewijzigd vast.

Simon vraagt of er al zicht is op reacties van griffies op de Wet Gemeenschappelijke Regelingen. Hermien licht toe dat dit onderwerp van gesprek is in de ronde langs de AB leden en andere GR-en. De uitkomst daarvan wordt met de griffies besproken om het proces met raden te stroomlijnen.

**6. Ter kennisname: Halfjaarrapportage MGR**

De voorzitters van de bestuurscommissies geven een korte toelichting op de bespreking van de halfjaarcijfers in hun bestuurscommissie met hun advies. Johannes geeft een korte toelichting op de financiële situatie en prognose voor de beheerorganisatie. De conclusie is dat de werkzaamheden van alle modules en bij beheer binnen begroting kunnen worden uitgevoerd.

Simon vraagt waarom er verschillend wordt omgegaan met het geprognosticeerde resultaat. Hermien licht toe dat er in principe ieder jaar wordt afgerekend op basis van de vastgestelde verdeelsleutel. Er kan pas een toevoeging worden gedaan aan de bestemmingsreserve als het AB daartoe besluit bij het vaststellen van de jaarrekening. Sjoerd vult aan dat de bestemmingsreserve van het RBL reeds aan het maximum zit, maar bij beheer nog niet.

De bestuurscommissie Inkoop heeft gevraagd om de raden te informeren over de financiële stand van zaken. Het DB heeft het voorstel dat te doen in de vorm van een digitale nieuwsbrief.

Het AB neemt kennis van de halfjaarrapportage van de MGR over 2022 en de reactie en adviezen van het DB en de bestuurscommissies. Het AB neemt het advies over om in de digitale nieuwsbrief van de MGR





voor raadsleden een kort beeld te schetsen van de halfjaarrapportage van de MGR.

#### **7. Ter besluitvorming: Urenuitbreiding SW-medewerkers**

Stef Bijl geeft een toelichting op het voorstel van de bestuurscommissie participatie om de SW medewerkers de mogelijkheid te bieden om urenuitbreiding toegekend te krijgen. Een van de achtergronden is dat op deze manier een aantal SW-medewerkers meer kunnen werken en daarmee ook meer salaris kunnen ontvangen om armoede tegen te gaan. Deze meerkosten kunnen in de begroting van WgSW opgevangen worden.

Dorus staat positief tegenover het idee. Hij heeft er bezwaar tegen dat de indruk wordt gewekt in de toelichting dat het gaat om uitbreiding van fte's of extra medewerkers. Het gaat om uitbreiding van uren voor de medewerkers die als SW-er in dienst zijn.

Hermien licht toe dat het aantal extra uren in de berekening in de bijlage is gebruikt om de meerkosten te berekenen. Dorus geeft aan dat dit verwarrend kan werken en het duidelijk moet zijn wat het AB besluit. Het AB besluit nadrukkelijk op te nemen dat het om urenuitbreiding gaat van huidige SW-ers en dus niet om extra fte's of medewerkers, zodat er geen onduidelijkheid over kan bestaan. Dit wordt ook zo teruggelegd bij de bestuurscommissie Participatie.

Dorus geeft aan zorg te hebben dat mensen voor wie het niet verstandig is wegens medische redenen toch meer uren gaan werken om meer te verdienen. Hermien geeft aan dat daar in het voorstel over gesproken wordt en kunnen medische, psychische of arbeidskundige beperkingen reden zijn om niet mee te gaan in een verzoek van een werknemer. Sjoerd geeft aan dat het ook niet voor iedere medewerker interessant is, omdat meer inkomen ook gevolgen heeft voor toeslagen etc. Er wordt vanuit Scalabor dus ook zorgvuldig gekeken of een verzoek van een medewerker voor urenuitbreiding verstandig is.

Dorus geeft aan dat de extra salariskosten voor deze urenuitbreiding effect heeft op de begroting van de MGR en daarmee de kosten van de gemeenten. Gemeenten ontvangen vanaf het jaar erop een hogere rijksbijdrage op basis van de urenuitbreiding voor de betreffende SW-medewerkers in hun gemeenten. Het eerste jaar komen de meerkosten volledig voor rekening van de betreffende gemeenten. Het jaar erop is dat het verschil tussen de meerkosten en de hogere rijksbijdrage. Stef heeft aangegeven en zo staat het ook in het voorstel dat de verwachting is dat deze meerkosten in het eerste jaar en opvolgende jaren binnen de begroting opgevangen kunnen worden. De genoemde kosten zijn echter hoger dan het bedrag dat gemeenten dit jaar terugverwachten. Sjoerd geeft aan dat als dit besluit per 1 november ingaat, het over max. 2 maanden extra salariskosten zou gaan in 2022. Hermien vult aan dat het genoemde bedrag is gebaseerd op een berekening van de maximaal mogelijke urenuitbreiding in 2021. Dit betreft 250 medewerkers. Het wordt niet actief onder de aandacht gebracht en het werkelijk aantal medewerkers in een jaar dat hier om vraagt en aan wie het wordt toegekend zal beduidend lager zijn.

Dorus geeft aan dat dit besluit tot lagere teruggave aan gemeenten zal leiden. Arthur geeft aan dat het begrootte bedrag hiermee wordt besteed aan de groep waarvoor het bedoeld is.

Johannes geeft aan dat eerder is aangegeven dat de bedragen die de gemeenten terugontvangen voor de module WgSW bij gemeenten ingezet kunnen worden voor nieuw beschut.

Johannes vraagt aan Stef Bijl of deze reactie van het AB past in het voorstel van de bestuurscommissie en het AB het besluit kan nemen en daarbij nadrukkelijk wijst op het feit dat het gaat om urenuitbreiding van bestaande SW medewerkers en er geen sprake is van extra fte's of medewerkers.

Stef ziet geen reden het voorstel terug te nemen en zal de opmerkingen van het AB inbrengen bij de bestuurscommissie.

Het AB kan dit zo besluiten en Hermien zal de kanttekeningen die zijn gemaakt in het AB terugkoppelen



aan de bestuurscommissie. Stef kan het daar toelichten.

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

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

Daarbij wordt nadrukkelijk opgemerkt dat het om urenuitbreiding gaat voor de betreffende SW-medewerkers en dus niet om extra fte's of extra medewerkers.

**8. Ter informatie:** Klanttevredenheidsonderzoek RBL

Toelichting door voorzitter bestuurscommissie Onderwijs – Marinka Mulder

Het AB neemt kennis van de uitkomsten van het klanttevredenheidsonderzoek en de opvolging van de uitkomsten zoals in de bestuurscommissie besproken.

Er wordt de vraag gesteld of dit klanttevredenheidsonderzoek ook gedeeld gaat worden met de raden.

Marinka neemt deze vraag mee terug naar de bestuurscommissie.

Hermien geeft aan dat er op 28 november een extra raadsinformatiebijeenkomst gehouden wordt voor raadsleden over het jaarverslag van het RBL. De informatie hierover wordt meegenomen in de digitale nieuwsbrief.

**9. Ter bespreking:** Accountantscontrole 2022

Het AB wordt gevraagd aandachtspunten aan te reiken voor de accountantscontrole over 2022.

Sjoerd licht toe hoe de input van de laatste jaren is geweest voor de accountantscontrole.

Het AB geeft geen extra aandachtspunten mee voor de accountantscontrole over 2022.

**10. Ter besluitvorming:** Vergaderplanning AB 2023

Johannes licht toe dat er in 2023 een extra AB vergadering nodig is in verband met de langere termijn voor zienswijze voor de raden.

Het AB stelt het vergaderrooster voor 2023 vast.

**11. Rondvraag**

Er zijn geen punten voor de rondvraag

**12. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering om 10.15 uur

Actielijst Algemeen Bestuur MGR SDCG				
Nr	Datum AB	Acties	Status	Gereed voor
1	13-10-2022	Hermien Wiselius zal kanttekeningen die gemaakt zijn in het AB bij het besluit over voorstel urenuitbreiding SW terugkoppelen aan de bestuurscommissie. Stef Bijl kan ze daar toelichten.		Voor AB 8 dec
2	13-10-2022	Marinka Mulder neemt de vraag van het AB mee naar de bestuurscommissie Onderwijs of het klanttevredenheidsonderzoek ook wordt gedeeld met de		Voor AB 8 dec



		raden.		
3	13-10-2022	Sjoerd Bergsma zal na uitwerking met de accountant de impact en implementatie van de rechtmatigheidsverantwoording nader toelichten		2023

## BESLUITENLIJST 2022

### Algemeen Bestuur MGR SDCG

Nr.	Datum AB	Besluit															
B74	24-03-2022	Het Algemeen Bestuur stelt vast dat per 24 maart 2022 Nick Hubers lid is van het Algemeen Bestuur namens de gemeente Lingewaard.															
B75	24-03-2022	Het AB bespreekt het jaarverslag en jaarrekening 2021 dat door het DB met advies van de bestuurscommissies is opgesteld en stemt in met toezending naar de raden.															
B76	24-03-2022	Het AB bespreekt het accountantsverslag en de reactie van de directie daarop in aanwezigheid van de accountant en stemt in met toezending naar de raden. Het AB neemt kennis van de managementletter en de reactie van de directie en het DB hierop.															
B77	24-03-2022	Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de accentverschuivingen in het uitvoeringsprogramma 2022 en het concept uitvoeringsprogramma 2023  Het AB neemt kennis van adviezen van de bestuurscommissies de concept gewijzigde begroting 2022 die het DB voorlegt en besluit om deze gewijzigde begroting 2022 voor zienswijze naar de raden te sturen.  Het AB neemt kennis van de adviezen van de bestuurscommissies over de concept meerjarenbegroting 2023-2026 die het DB aan u voorlegt en besluit om deze concept meerjarenbegroting voor zienswijze naar de raden te sturen.															
B78	24-03-2022	Het AB neemt kennis van de concept kaderbrief die het dagelijks bestuur heeft opgesteld op grond van het jaarverslag en jaarrekening 2021, de concept begrotingswijziging 2022 en de concept uitvoeringsprogramma als onderdeel van het concept meerjarenbegroting 2023-2026.  Het AB stemt ermee in deze kaderbrief toe te voegen aan de stukken die naar de colleges en raden gaan.															
B79	24-03-2022	Het AB neemt kennis van het overdrachtdossier en stemt in met het delen onder de nieuwe colleges en raden.															
B80	24-03-2022	Het AB neemt kennis van het archiefconvenant.															
B81	24-03-2022	Het AB stelt Stolwijk Kelderman, met als tekenend accountant Dhr. G. Bouwhuis, aan als controlerend accountant voor de boekjaren 2022 en 2023, met mogelijke verlenging voor 2024 en 2025.															
B82	23-06-2022	Het algemeen bestuur benoemt de hieronder genoemde leden van het algemeen bestuur en de plaatsvervangend leden zoals aangewezen door de deelnemende gemeenten als AB-lid van de MGR. <table border="1" data-bbox="405 1924 1428 2107"> <thead> <tr> <th>AB-lid</th> <th>Plaatsvervangend AB-lid</th> <th>Gemeente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Paul Smeulders</td> <td>Marco van der Wel</td> <td>Arnhem</td> </tr> <tr> <td>Birgit van Veldhuizen</td> <td>Loes van der Meijs-van de Laar</td> <td>Doesburg</td> </tr> <tr> <td>Johannes Goossen</td> <td>Gemma Tiedink</td> <td>Duiven</td> </tr> <tr> <td>Nick Hubers</td> <td>Aart Slob</td> <td>Lingewaard</td> </tr> </tbody> </table>	AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente	Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem	Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg	Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven	Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard
AB-lid	Plaatsvervangend AB-lid	Gemeente															
Paul Smeulders	Marco van der Wel	Arnhem															
Birgit van Veldhuizen	Loes van der Meijs-van de Laar	Doesburg															
Johannes Goossen	Gemma Tiedink	Duiven															
Nick Hubers	Aart Slob	Lingewaard															

		Rik van den Dam		Overbetuwe
		Marinka Mulder	Joa Maouche	Renkum
		Simon Warmerdam	Tineke van der Pas	Rozendaal
		Dorus Klomberg	Paul Hofman	Rheden
		Maud Hulshof	Guido van Vulpen	Wageningen
		Peter Pennekamp	Jan Derksen	Westervoort
		Arthur Boone		Zevenaar
B83	23-06-2022	<p>Het AB benoemt de volgende DB-leden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paul Smeulders, wethouder van de gemeente Arnhem,</li> <li>• Dorus Klomberg (namens de middelgrote gemeenten) en</li> <li>• Johannes Goossen (namens de kleinere gemeenten)</li> </ul>		
B84	23-06-2022	<p>Het algemeen bestuur stelt de jaarrekening 2021 vast en dechargeert het dagelijks bestuur van de MGR voor het gevoerde financiële beleid.</p>		
B85	23-06-2022	<p>Het AB stelt de gewijzigde begroting 2022, uitvoeringsprogramma 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 vast. De reactienota en vastgestelde stukken worden voorgelegd aan de raden en de begroting wordt ingediend bij de provincie.</p>		
B86	13-10-2022	<p>Het algemeen bestuur benoemt Johannes Goossen tot voorzitter en Dorus Klomberg tot plaatsvervangend voorzitter</p>		
B87	13-10-2022	<p>Het algemeen bestuur benoemt de hieronder genoemde leden en plaatsvervangende leden van het algemeen bestuur zoals aangewezen door de deelnemende gemeenten. Dit betreft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeente Wageningen: Guido van Vulpen AB lid en Maud Hulshof plaatsvervangend lid</li> <li>• Gemeente Overbetuwe: Chantal Teunissen plaatsvervangend lid</li> <li>• Gemeente Zevenaar: Stef Bijl plaatsvervangend lid</li> </ul>		
B88	13-10-2022	<p>Het AB neemt kennis van de halfjaarrapportage van de MGR over 2022 en de reactie en adviezen van het DB en de bestuurscommissies. Het AB neemt het advies over om in de digitale nieuwsbrief van de MGR voor raadsleden een kort beeld te schetsen van de halfjaarrapportage van de MGR.</p>		
B89	13-10-2022	<p>Het AB neemt het advies van de bestuurscommissie Participatie over en besluit in te stemmen om urenuitbreiding voor SW-medewerkers toe te staan langs de lijnen van de Wet flexibel werken en de CAO SW waarbij;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de aanvraag voor goedkeuring via de MGR loopt en</li> <li>- de MGR een casusoverzicht voor gemeenten bijhoudt.</li> </ul> <p>Daarbij wordt nadrukkelijk opgemerkt dat het om urenuitbreiding gaat voor de betreffende SW-medewerkers en dus niet om extra fte's of extra medewerkers.</p>		
B90	13-10-2022	<p>Het AB geeft geen extra aandachtspunten mee voor de accountantscontrole over 2022.</p>		
B91	13-10-2022	<p>Het AB stelt het vergaderrooster voor 2023 vast.</p>		

Vastgesteld op 8 december 2022

J. Goossen

H.H. Wiselius

Voorzitter

secretaris

# Managementletter 2022

Modulaire Gemeenschappelijke Regeling  
Sociaal Domein Centraal Gelderland


Definitief

21 november 2022

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

Doetinchem, 21 november 2022  
448701/HdF/NK

Geachte directie en bestuursleden,

Als onderdeel van de controle van de jaarrekening over het kalenderjaar 2022 van uw organisatie hebben wij een interimcontrole uitgevoerd. Naar aanleiding van deze controle ontvangt u onze bevindingen en aanbevelingen. Deze zijn bedoeld als constructieve input voor de directie en het Dagelijks Bestuur als onderdeel van het continue proces van het veranderen en verbeteren van de beheersing van uw organisatie. Met een  hebben we aangegeven dat de opvolging van deze aanbeveling noodzakelijk is vanuit onze accountantscontrole.

Wij hebben de interimcontrole verricht in overeenstemming met het Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden. Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften. Nederlands recht vereist onder andere dat wij onafhankelijk zijn ten opzichte van onze controlecliënten.

Wij merken op dat onze controle niet specifiek is ingericht op het ontdekken van fraude. De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en ontdekken van fraude berust bij het Dagelijks Bestuur. De accountant is niet verantwoordelijk en aansprakelijk voor de preventie van fraude. Vanaf 2022 zal de accountant een nadere toelichting geven in de controleverklaring inzake de betrokken frauderisico's in de planning en uitvoering van zijn controleopdracht.

**Bedankt voor uw vertrouwen**

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

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

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

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



**stolwijk  kennisnetwerk**

# Waar bent u naar op zoek?

## Inhoudsopgave

1. Kernpunten



2. Algemene  
beheersing

3. Beheersing  
processen

4. Aandachtspunten  
jaarrekening

5. Afsluiting



# Kernpunten





## Samenvatting

### Onze kernpunten

#### Algemene beheersing

De interimcontrole 2022 laat zien dat de organisatie en financiële beheersing stabiel en voldoende is. De adviezen van voorgaande jaren zijn opgepakt en verder uitgewerkt.

#### Fraude en continuïteit in controleverklaring

Fraude en integriteit zijn actuele thema's en schendingen komen regelmatig voor in de samenleving. Het is van belang de risico's in beeld te hebben en voldoende maatregelen te nemen om fraude te voorkomen. De MGR heeft een fraude risico analyse opgenomen in het nog vast te stellen M&O-beleid. Wij adviseren deze analyse jaarlijks te actualiseren.

#### Mandatering

Mandatering geeft duidelijkheid over verantwoordelijkheden, verantwoording en controle. Wij hebben u geadviseerd een budgethoudersregeling op te stellen om inzicht te geven in de taken en rollen van een budgethouder.

#### Klaar voor de rechtmatigheidsverantwoording in 2023?

De interne processen voor de rechtmatigheidsverantwoording zijn beperkt binnen de MGR. 2022 is als pilot jaar gehanteerd. In 2023 zal de interne regelgeving aangepast worden.

#### Aandachtspunten van het Algemeen Bestuur

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

Voor de jaarrekeningcontrole 2022 hebben wij geen aandachtspunten van het Algemeen Bestuur meegekregen waarover wij specifiek moeten rapporteren.

#### Aanpassing Wet gemeenschappelijke regeling

De gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen is per 1 juli 2022 in werking getreden. Doel van de wijziging is de democratische legitimiteit van gemeenschappelijke regelingen te versterken, onder meer door het vergroten van de controlerende en kaderstellende rol van het Algemeen Bestuur.

Wij hebben vernomen van de plannen om de gemeenschappelijke regeling in 2023 te wijzigen, waar mogelijk in combinatie met het toevoegen van een nieuwe submodule. De besluitvorming over de submodule vindt plaats in november 2022. Daarop volgend zal de daadwerkelijke wijziging van de regeling in 2023 plaats vinden waarbij de aanpassing van de Wet Gemeenschappelijke Regeling in mee zal worden genomen.



# Algemene beheersing



## Meerdere aspecten van beheersing

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

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

Voor 2022 willen wij u graag mee nemen in onze beschouwingen van uw strategie in relatie tot de risico analyse.

Aanvullend op onze controle hebben we een onderzoek gedaan naar de mandatering in uw organisatie.

In 2023 zal de rechtmatigheidsverantwoording door u in uw jaarstukken opgenomen worden. We hebben de status van de voorbereidingen beoordeeld.

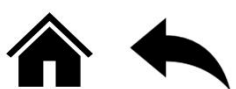
## Algemene beheersing

**Ons beeld van de algemene beheersing**

**Strategie en risico analyse**

**Mandatering in de organisatie**

**Rechtmatigheidsverantwoording in 2023**



# Ons beeld van de algemene beheersing

## Ons beeld van uw organisatie

De interimcontrole 2022 laat zien dat de organisatie en financiële beheersing en verantwoording in control zijn. De adviezen van voorgaande jaren zijn opgepakt en verder uitgewerkt. Het bestuur is in 2022 gewisseld als gevolg van de nieuwe samenstelling van de Colleges van B&W.

De regionale aanpak van een aantal activiteiten zoals deze nu ingericht zijn in de modules, werpt zijn vruchten af. De MGR neemt de wensen van de deelnemende gemeenten als uitgangspunt en draagt zorg voor de kwaliteit van de dienstverlening. Transparantie en eigenaarschap zijn de drijfveren voor een goede uitvoering van de taken.

## Ontwikkelingen in de organisatie

### • Contractmanagement wet inburgering

In 2022 is de module Contractmanagement Inburgeringstrajecten ingesteld. De financiële omvang is beperkt en behelst alleen inzet van medewerkers van de MGR.

### • Dienstverlening Scalabor

Op basis van de huidige overeenkomst is de dienstverlening door Scalabor voor het uitvoeren van de WSW tot 1 januari 2023 geformaliseerd. Naast de uitvoering van de WSW voert Scalabor de salarisadministratie voor de bij de MGR in dienst zijnde WSW'ers.

Vanaf 1 januari 2023 is een nieuwe dienstverleningsovereenkomst afgesloten met Scalabor. De gemeenten hebben Scalabor aangewezen als uitvoerder van de Wsw.

## Algemene beheersing

Op basis van het uitsluitend recht op het gebied van het materieel werkgeverschap door de MGR aan Scalabor (art.2.24 Aw) en daarop volgend het openbaar publiceren van de gunning van de opdracht is de inkoopprocedure als rechtmatig aan te merken.

In de dienstverleningsovereenkomst met Scalabor vanaf 2023 is overeen gekomen dat Scalabor jaarlijks een gewaarmerkte salarisverantwoording oplevert. Deze verantwoording geeft voldoende zekerheid voor de controle van de MGR. Voor 2022 worden controlewerkzaamheden door MGR en ons uitgevoerd.

## Wij zien de volgende ontwikkelpunten

### • Normenkader

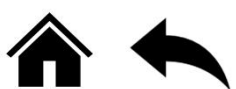
Het normenkader voor 2022 wordt in december aan het Algemeen bestuur voorgelegd.

*Wij adviseren u de ontbrekende wet- en regelgeving, zoals afgestemd met controller, toe te voegen aan het normenkader van 2022. !*

*Wij adviseren u in de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening het normenkader toe te lichten, onder meer de datum waarop het Algemeen Bestuur dit heeft vastgesteld. !*

### • Inkoopbeleid

In 2022 is een nieuw inkoopbeleid vastgesteld. Hierin zijn de regels van de gids Proportionaliteit concreet vertaald naar inkoopprocedures gerelateerd aan de hoogte van de inkoop.



# Ons beeld van de algemene beheersing

- **Informatiebeveiliging en ICT**

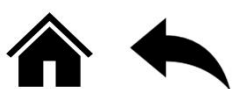
Informatiebeveiliging is het geheel van maatregelen, processen en procedures die de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van alle vormen van informatie en de informatievoorziening binnen de grenzen van een organisatie garanderen. Het beschermt informatie en de informatievoorziening tegen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

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

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

De MGR heeft een informatiebeveiligingsplan en de gewenste functies in het kader van de AVG zijn ingeregeld. In 2023 wordt een update van het IT-beleid verwacht.

## Algemene beheersing



# Ons beeld van de algemene beheersing

## Planning & control cyclus

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

- **Begroting**

Het BBV stelt een aantal eisen aan de begroting. Wij hebben uw begroting 2022 aan deze regels getoetst. Wij hebben vastgesteld dat de begroting in de basis voldoet aan de voorschriften uit het BBV.

Het uitstaande recht inzake de verlofdagen en de toekomstige normen van de beleidsindicatoren zijn weloverwogen niet opgenomen.

De begroting 2022 is eenmalig tussentijds aangepast na goedkeuring door het Algemeen Bestuur. De wijziging betreft de introductie van de nieuwe module Contractmanagement Inburgeringstrajecten en de lagere lasten voor de SW-dienstverbanden.

De prijsstijgingen als gevolg van de inflatie en mogelijke stijgingen in de salarissen naar aanleiding van CAO afspraken zijn risico's voor de komende begrotingen van 2023 en 2024.

## Algemene beheersing

- **Tussentijdse informatievoorziening**

De tussentijdse informatievoorziening bestaat uit 4 kwartaalrapportages voor het Dagelijks Bestuur. Het Algemeen Bestuur wordt geïnformeerd via de halfjaarrapportage. De halfjaarsrapportage is goed leesbaar. De gewenste informatie over het verloop van de lasten/baten is opgenomen met een toelichting op de financiële afwijkingen.

Door een daling in de populatie van de SW-medewerkers in het tweede half jaar dalen de bijbehorende personeelskosten met circa € 550.000 ten opzichte van de begroting.

In de prognose is nog geen rekening gehouden met een mogelijke eenmalige uitkering voor personeel, als uitkomst van de CAO-onderhandelingen.

- **Jaarrekening**

Over de jaarrekening rapporteren wij in ons accountantsverslag.



# Strategie en risicoanalyse

## Fraude en integriteit

De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en detecteren van fraude ligt bij het Dagelijks Bestuur en de directie.

Om misbruik en oneigenlijk gebruik van overheidsmiddelen te voorkomen zijn beheersmaatregelen nodig die functioneren. Zijn in de organisatie voldoende maatregelen getroffen om misbruik te voorkomen, dan wel op te sporen? De keuzes die uw organisatie maakt in de uitwerking van de beheersmaatregelen kan worden vastgelegd in een nota inzake het beleid op misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O-beleid). De MGR heeft deze in concept gereed. De fraude risico analyse is hierin opgenomen.

*Wij adviseren u de fraude risico analyse jaarlijks te actualiseren als gevolg van de wijzigingen in de maatschappij, omstandigheden, werkzaamheden, wettelijke voorschriften en andere.*

Wij zijn vanaf het controlejaar 2022 verplicht om in onze controleverklaring te rapporteren over de werkzaamheden die wij hebben verricht op het gebied van fraude. Deze verplichting is er voor wettelijke controles. Voor gemeenschappelijke regelingen is deze toelichting niet wettelijk voorgeschreven, maar wij zullen hierover wel rapporteren.

De gebruikers van de jaarrekeningen hebben aangegeven hieraan behoefte te hebben: belanghebbenden, bestuurders, gemeenten en burgers willen vaak weten welke werkzaamheden de accountant verricht op het gebied van fraude bij de controle van een jaarrekening. Zij hebben behoefte aan meer transparantie op deze gebieden.

## Algemene beheersing

De rapportering over de werkzaamheden van de accountant komt dus tot uitdrukking in de controleverklaring. De op te nemen tekst is vormvrij. De beroepsgroep voor accountants adviseert het volgende op te nemen in de controleverklaring over fraude:

- de frauderisico's die aandacht vereisen bij de controle van de accountant;
  - een verwijzing naar toelichtingen in de jaarrekening;
  - een kort overzicht van de uitgevoerde werkzaamheden van de accountant;
  - een indicatie van de uitkomst van die werkzaamheden van de accountant;
  - belangrijke waarnemingen van de accountant;
- of een combinatie van bovenstaande elementen.

## Continuïteit

Wij zijn vanaf dit controlejaar 2022 ook verplicht om bij alle wettelijke controles in de controleverklaring te rapporteren over de continuïteit van een organisatie. Voor gemeenschappelijke regelingen is deze niet verplicht, maar zullen wij hierover wel rapporteren. Voor uw organisatie zullen wij in dit kader in de controleverklaring met name aangeven hoe aspecten van de continuïteit beoordelen, zoals de uitkomsten van het toezicht van de Provincie.

### • Toezicht provincie bij uw organisatie

In november 2021 heeft de Provincie de begroting 2022 beoordeeld en op basis daarvan aangegeven dat deze structureel en reëel in evenwicht is. Voor het jaar 2022 voert de provincie repressief toezicht uit.



# Mandatering

## Bevoegdheden binnen uw organisatie

Dagelijks worden in uw organisatie besluiten genomen. Het hoeft geen betoog dat het ondoenlijk is om al deze besluiten door het Algemeen Bestuur zelf te laten nemen. Om die reden wordt veel gebruik gemaakt van de mogelijkheden om ambtenaren de besluiten namens het bestuur te laten nemen of ondertekenen (mandaat).

Bij onze interimcontrole hebben wij de mandaatregels, eventueel ondermandaat en een mogelijke vertaling naar een budgethoudersregeling beoordeeld. Hieruit komt het volgende naar voren:

- **Mandatering en ondermandaat**

Bij MGR is een mandaatregeling opgesteld voor de delegatie van de bevoegdheden aan het Dagelijks Bestuur. De mandaatregeling is vertaald naar een mandaat- en volmachtbesluit waarin bevoegdheden aan de directie zijn overgedragen. De directie is gemandateerd tot het doen van inkopen tot € 200.000.

Daarnaast is sprake van een ondermandaatregeling waarin de managers bevoegdheden krijgen voor de uitvoeringstaken per module.

- **Vertaling naar budgethoudersregeling**

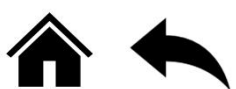
In een budgethoudersregeling worden de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van aangewezen medewerkers zoals vermeld in het ondermandaat, nader uitgewerkt.

# Algemene beheersing

Bijvoorbeeld de bevoegdheid om overeenkomsten aan te gaan tot levering van goederen en/of verlening van diensten binnen hun toegewezen begrotingsposten en kredieten kan hierin worden toegelicht.

Wij adviseren u een budgethoudersregeling op te stellen.





# Rechtmatigheidsverantwoording in 2023

## Landelijke ontwikkeling

Tot en met het boekjaar 2022 verstrekken externe accountants een controleverklaring met een oordeel inzake getrouwheid en rechtmatigheid bij de jaarrekeningen van gemeenten en gemeenschappelijke regelingen. Met de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording vanaf kalenderjaar 2023 wijzigt dit in enkel een oordeel inzake de getrouwheid.

Het Dagelijks Bestuur neemt vanaf 2023 een rechtmatigheidsverantwoording op in de jaarrekening en licht daarmee haar handelen toe in relatie tot de wet- en regelgeving. De kaderstellende en controlerende rol van het Algemeen Bestuur wordt hiermee versterkt. De implementatie van de rechtmatigheidsverantwoording is een kans voor het Algemeen Bestuur om het gesprek met het Dagelijks Bestuur te verdiepen.

Daarmee valt de rechtmatigheidsverantwoording onder het getrouwheidsoordeel van de accountant. De accountant kijkt dus of de rechtmatigheidsverantwoording 'juist' is. Dit oordeel van de accountant over rechtmatigheidsverantwoording wordt meegewogen in het oordeel over de getrouwheid.

Voorgaande jaren hebben wij uw organisatie meegenomen in de voorbereidingen op de rechtmatigheidsverantwoordingen en de kaders die hiervoor zijn gesteld.

Op basis van de huidige inrichting van de organisatie willen wij u een aantal punten onder de aandacht brengen.

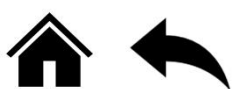
## Algemene beheersing

### Aanpassingen interne regelgeving

Als gevolg van de wetwijziging behoeven een aantal verordeningen aanpassing met ingangsdatum 1 januari 2023. Dit betreft de financiële verordening (artikel 212 gemeentewet), de controleverordening (artikel 213 gemeentewet) en het controleprotocol.

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

- De kaderstelling op het gebied van rechtmatigheid;
- De verantwoordingsgrens - de grens tot waar onrechtmatigheden worden geaccepteerd - op basis van de lasten inclusief toevoegingen aan de reserves;
- De rapportagegrens - de grens voor het melden van afwijkingen door het Dagelijks Bestuur - voor de rechtmatigheidsverantwoording;
- Binnen welke financiële grenzen het Dagelijks Bestuur mag handelen op programmaniveau;
- Afspraken tussen het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur over verschuivingen van uitgaven tussen jaarschijven in een investeringsbudget;
- De kaders indien specifieke budgetten bij onderbesteding op jaareinde in bestemmingsreserves opgenomen worden.



# Richting de rechtmatigheidsverantwoording

## Algemene beheersing

### Onze adviezen voor 2023

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

Wij adviseren u het volgende:

- *Het controleprotocol, de controleverordening en de financiële verordening na het in werking treden van de aangepaste wet te herzien;*
- *Een overkoepelend beleidsstuk Misbruik & Oneigenlijk gebruik op te stellen;*
- *Tussentijds te rapporteren over geconstateerde afwijkingen uit de verbijzonderde interne controle en maatregelen en de effecten van de maatregelen te monitoren;*
- *Een toelichting op te nemen in paragraaf bedrijfsvoering in het jaarverslag 2023 op alle afwijkingen, die in de rechtmatigheidsverantwoording zijn opgenomen en de maatregelen die zijn genomen om deze afwijkingen in de toekomst te voorkomen;*
- *Bij veelvuldige afwijkingen van het intern inkoopbeleid hierover te rapporteren in de paragraaf bedrijfsvoering in het jaarverslag 2023.*

### De status van de interne controle bij uw organisatie in 2022

Tijdens onze interimcontrole 2022 hebben wij de status van de huidige interne controle beoordeeld.

2022 kan gezien worden als een pilot-jaar in het beoordelen in hoeverre uw organisatie gereed is voor de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording in 2023. Hieronder geven wij u een beeld van de status in 2022.

#### • Intern controleplan

Voor 2022 is geen nieuw intern controleplan opgesteld. Het controleplan van 2020 is nog in gebruik.

We adviseren u het interne controleplan voor 2023 te actualiseren.

#### • Formatie voor de uitvoering

De interne controles worden uitgevoerd door de controller.

#### • Uitvoering

De uitvoering van de interne controles wordt gedurende het jaar gedaan en dit loopt volgens planning. De juiste toetspunten worden hierbij gebruikt. Voor de vastlegging van de uitvoering wordt gebruik gemaakt van Word en Excel.

#### • Rapportage en opvolging

De bevindingen worden teruggekoppeld naar de proceseigenaren. Daarna worden per half jaar de uitkomsten gerapporteerd aan het Dagelijks Bestuur.



# Beheersing processen



# Inzicht in de ontwikkeling van de aanbevelingen


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

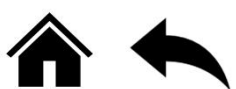
In onze vorige rapportages hebben wij diverse aanbevelingen gedaan om de risico's beter te beheersen. Bij onze controle hebben wij de opvolging van de aanbevelingen vastgesteld. In komende pagina's geven wij per bevinding de voortgang van deze aanbevelingen weer. Het jaartal van ontstaan is per bevinding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

De kleuren geven de status van de opvolging weer:

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


## Aanbevelingen

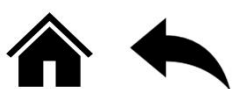
Voor de risico's waar directe gevolgen zijn voor de jaarrekening wordt dit separaat vermeld en aangeduid met dit teken: 



## Overige risico's en aanbevelingen


## Aanbevelingen

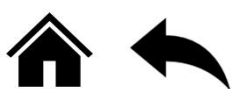
Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2022
<b>Inkopen</b> Crediteuren stamgegevens  (ML 2020)	De mutaties in de crediteurenstamgegevens worden door de GR 1Stroom ingevoerd. Hier vindt vier-ogen-principe plaats. Hierdoor ontstaat het risico dat er geld uit de MGR weg vloeit dat niet besteed is aan de MGR.	<i>Wij <u>adviseren</u> u een interne controle uit te voeren op de mutaties in de crediteurenstamgegevens.</i>	Onderhanden   Tot en met mei 2022 is interne controle uitgevoerd op de mutaties van de crediteurenstamgegevens. Voor de rest van het jaar dient dit nog uitgevoerd te worden.
<b>Rechten Key2</b>  (ML 2022)	De rechten tot het muteren van data in de financiële administratie bij de MGR is belegd bij een aantal medewerkers van de 1Stroom die daar gezien hun rol en taak geen rechten in zouden mogen hebben. Hierdoor ontstaat het risico dat er onterechte mutaties worden doorgevoerd in de financiële administratie van de MGR.	<i>Wij <u>adviseren</u> u de rechten op de applicaties van de MGR periodiek te toetsen en deze toetsing op te nemen in het intern controleplan.</i>	Nieuwe bevinding
<b>Personeel</b> Declaraties directeur en controller  (ML 2021)	De declaraties van de directeur worden geautoriseerd door de voorzitter van het Dagelijks Bestuur. Uit een detailcontrole op de autorisaties is naar voren gekomen dat de autorisatie niet in alle gevallen zichtbaar aanwezig is. De aard van de declaraties is wel als bedrijfsmatig aan te merken.	<i>Wij <u>adviseren</u> u in alle gevallen de autorisaties van de declaraties van de directeur zichtbaar te maken.</i>	Gereed  Alle declaraties worden geautoriseerd door de voorzitter.



## Overige risico's en aanbevelingen

## Aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2022
Personeel Salaris SW (ML 2019)	De salarisadministratie voor de SW-medewerkers wordt door Scalabor uitgevoerd. Het overbrengen van de lasten van Scalabor naar de MGR vindt via een handmatige invoer plaats. Hierdoor is er een groter risico op foutieve inbreng.	<i>Wij <u>adviseren</u> u de mogelijkheden tot het automatisch overbrengen van de lasten te onderzoeken.</i>	Wordt niet overgenomen.  Dit is technisch niet mogelijk. Scalabor levert alle mutaties aan van de bankrekening salaris SW.
		<i>Wij <u>adviseren</u> u een ISAE 3402 type 2 verklaring op te vragen bij Scalabor voor de juiste opzet, bestaan en werking van het salarisproces.</i>	Gereed  In de SLA vanaf 2023 zijn afspraken gemaakt inzake het opleveren van een gewaarmerkte verantwoording van de personele lasten SW.
Personeel Bruto netto SW (ML 2022)	Door Scalabor wordt aan het begin van het jaar een toets gedaan op de juiste berekening van het bruto netto traject. Daarnaast wordt interne controle uitgevoerd op de juiste invoer van de premiepercentages.  De interne controle wordt niet zichtbaar vastgelegd waardoor niet is vast te stellen of het risico van een onjuiste berekening wordt gereduceerd.	<i>Wij <u>adviseren</u> u bij de jaarrekeningcontrole een ISAE-verklaring van AFAS op te leveren waarin de waarborg van het juiste bruto netto traject wordt gegarandeerd.</i>	Nieuwe bevinding 
		<i>Wij <u>adviseren</u> u een opgave van de ingevoerde premies en de beschikking bij de jaarrekeningcontrole op te leveren.</i>	Nieuwe bevinding 



## Overige risico's en aanbevelingen

## Aanbevelingen

Proces	Bevinding en risico	Aanbeveling	Follow up 2022
<p><b>Personeel</b> Transitievergoeding UWV (AV 2019)</p>	<p>Op de balans is een vordering op het UWV opgenomen inzake de betaalde transitievergoedingen. Het verzoek om compensatie kan pas in 2020 worden ingediend. De werkelijke vergoeding van het UWV zal afhankelijk zijn van de beoordeling van de dossiers door het UWV. In verband met een mogelijk risico op niet uit betalen is de vordering tot 85% van de betaalde transitievergoeding afgewaardeerd.</p> <p>Update 2021: In 2021 zijn opnieuw diverse dossiers uit voorgaande jaren afgehandeld. Daarnaast is in 2021 opnieuw een claim ingediend bij het UWV voor andere dossiers.</p>	<p><i>Wij <u>adviseren</u> u bij het afsluiten van het jaar 2021 een nieuwe inschatting te maken van de inbaarheid van deze vordering, op basis van de ontvangsten in 2020.</i></p>	<p>Gereed</p> <p>De uitkeringen zijn ontvangen van het UWV.</p>



# Aandachtspunten jaarrekening





# Aandachtspunten opstellen jaarrekening

## Vooruitblik naar de jaarrekening

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

- **SKN aanleverportaal**

De op te leveren documenten voor de jaarrekeningcontrole vragen wij op via het SKN-aanleverportaal. Begin januari 2023 krijgt u hiervoor toegang.

- **Voorziening verlofsparen**

De CAO SGO biedt per 1 januari 2022 de mogelijkheid tot verlofsparen. Omdat er bij verlofsparen sprake is van een arbeidskosten gerelateerde verplichting die niet voorspelbaar is, dient hier een voorziening voor gevormd te worden.

Wij adviseren u een verlofregistratie te onderhouden voor alle ambtenaren.

Wij adviseren u tijdig de voorziening te berekenen op basis van het uurloon inclusief werkgeverslasten en de gespaarde uren.

- **Paragraaf bedrijfsvoering**

De voorschriften in het Besluit Begroting en Verantwoording inzake de paragraaf bedrijfsvoering zijn ruim omschreven door 'de stand van zaken in de bedrijfsvoering'.

## Jaarrekening

Zoals hiervoor aangegeven schrijft de kadernota rechtmatigheid 2022 voor om in de paragraaf bedrijfsvoering een toelichting op te nemen over niet-financiële onrechtmatigheden als gevolg van een overschrijding van het schatkistbankieren.

*Daarnaast adviseren wij u de verplichte verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid (ambtenarenwet art 4 lid 4) toe te lichten in de paragraaf bedrijfsvoering.*

- **Wet Open Overheid**

In artikel 3.5 (Openbaarheidsparagraaf) van de Wet Open overheid (Woo) wordt voorgeschreven dat bestuursorganen in de jaarlijkse begroting aandacht besteden aan de beleidsvoornemens inzake de uitvoering van deze wet en in de jaarlijkse verantwoording verslag doen van de uitvoering ervan, mede in relatie tot de beleidsvoornemens.

Wij adviseren u hierover te rapporteren in de paragraaf bedrijfsvoering.

- **Planning**

De jaarrekeningcontrole is gepland in week 6.



# Afsluiting



## Wij hebben de concept managementletter besproken

### Afstemming

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

### Afsluiting

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

Met vriendelijke groet,

Stolwijk Kelderman

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

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

## Afsluiting



Als kennisorganisatie levert SKN toegevoegde waarde die bijdraagt aan het duurzame succes van klanten en medewerkers



## Toegevoegde waarde die bijdraagt aan uw duurzame succes

### Samenwerkende specialisten

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

Uw succes > [www.stolwijkkennisnetwerk.nl](http://www.stolwijkkennisnetwerk.nl)



**Aan:** AB  
**Van:** Directie MGR  
**Onderwerp:** Reactie van Directie op de Management Letter Interim Controle 2022  
**Datum:** 8 december 2022  
**Status:** Ter bespreking

---

### **Concept besluit AB**

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

### **Algemeen**

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

### **Algemene beheersing**

#### **Ontwikkelpunten**

Het normenkader 2022 wordt op 8 december 2022 door het AB vastgesteld.

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

### **Strategie en risicoanalyse**

De MGR heeft, mede naar aanleiding van de rechtmatigheidsverantwoording, een overkoepelende nota Misbruik en Oneigenlijk gebruik opgesteld waarin we aandacht besteden aan de risicoanalyse en fraude. Dit ligt voor ter vaststelling in het DB en zal met het AB worden gedeeld. We zijn voornemens om dit onderwerp jaarlijks in MT en DB te agenderen om het levendig en actueel te houden.

### **Mandatering**

De mandaatregeling en ondermandaatregeling zijn vastgesteld en functioneren naar behoren. We herkennen de constatering van de accountant dat een nadere uitwerking van het budgethouderschap gewenst is.

### **Richting de rechtmatigheidsverantwoording**

De constatering van de accountant sluiten aan bij het plan van aanpak dat ter informatie voorligt in de DB vergadering van 28 november.

### **Beheersing van processen**

De aandachtspunten betreffen een aantal concrete zaken, met name gericht op het uitvoeren en zichtbaar maken van een aantal beheersmaatregelen. De adviezen zijn reeds opgevolgd, of worden in de reguliere Interne Controle cyclus meegenomen.

De MGR en Scalabor hanteren verschillende financieel systemen, waardoor er altijd een conversie van gegevens plaats zal moeten vinden. In de nieuw af te sluiten DVO met Scalabor komen we overeen dat Scalabor vanaf boekjaar 2023 een accountantsverklaring aanlevert over de juistheid en volledigheid van loonkosten en bijbehorende bankverwerkingen.

### **Aandachtspunten voor de jaarrekening**



Landelijke ontwikkelingen vragen een voortdurende actualisatie van welke onderwerpen we op welke manier in de jaarrekening verwerken. De adviezen van de accountant zijn daaromtrent zeer welkom.



**Aan:** Algemeen Bestuur  
**Van:** Dagelijks Bestuur  
**Onderwerp:** Plan van Aanpak Rechtmatigheidsverantwoording 2023  
**Datum:** 8 december 2022  
**Status:** ter kennisname

---

### **Concept besluit AB**

Het AB neemt kennis van het plan van aanpak omtrent de implementatie van de rechtmatigheidsverantwoording vanaf het boekjaar 2023.

### **Inleiding**

Op 27 september 2022 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel voor Versterking Decentrale Rekenkamers definitief vastgesteld. De MGR kan nu aan de slag met het implementeren van de rechtmatigheidsverantwoording. In deze notitie geven we aan hoe we vorm geven aan deze implementatie, en is onderstreept aangegeven wat we al doen en wat we nog moeten inrichten.

### **De rechtmatigheidsverantwoording**

Het juridische begrip rechtmatigheid heeft betrekking op alle geldende wetten en regels. Rechtmatigheid is 'handelen in overeenstemming met alle wetten en regels'.

Het begrip rechtmatigheid in het kader van de rechtmatigheidsverantwoording is een minder omvattend begrip. Hierbij bestaat er een duidelijke relatie met het financiële beheer. Er moet immers worden verantwoord dat baten, lasten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen. Het gaat om de financiële handelingen.

Voor de verantwoording is een verplicht model voorschreven (Bijlage 1)

De verantwoording wordt opgenomen in de jaarrekening en door het DB getekend.

### **Normenkader en verantwoordingsgrens**

Het normenkader voor een rechtmatigheidsverantwoording betreft de inventarisatie van de voor de verantwoording relevante regelgeving, van andere overheden én van de MGR zelf. Bij regelgeving die niet afkomstig is van de MGR, moet onder meer gedacht worden aan:

- Europese richtlijnen, denk hierbij bijvoorbeeld aan de regels die gelden voor staatssteun.
- Wetten in formele zin, zoals de Participatiewet.
- Algemene Maatregelen van Bestuur, zoals het Besluit Participatiewet.
- Ministeriële regeling, zoals Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ.

Het normenkader moet actueel en aangepast worden op basis van nieuwe wet- en regelgeving. De inventarisatie van regelgeving bestaat uit externe- en gemeentelijke regelgeving. Onder gemeentelijke regelgeving worden verordeningen en bestuursbesluiten van de MGR verstaan.

Het Algemeen Bestuur van de MGR stelt jaarlijks het normenkader vast.

Het Algemeen Bestuur is tevens verantwoordelijk voor het aangeven van de grens waarboven afwijkingen van de gestelde normen moeten worden gemeld. Deze verantwoordingsgrens leggen we vast in de financiële verordening.



### Aanpassing verordeningen

De invoering van de rechtmatigheidsverantwoording vraagt dat het Algemeen Bestuur een aangepaste opdracht verstrekt aan het Dagelijks Bestuur en aan de accountant, waarin het rechtmatigheidsaspect op andere wijze specifiek tot uiting komt. Het Algemeen Bestuur geeft aan het Dagelijks Bestuur een verantwoordingsgrens en rapportagegrens mee; de accountant geeft per boekjaar 2023 enkel een oordeel over de getrouwheid van de jaarrekening. Dit oordeel heeft ook betrekking op de getrouwheid van de rechtmatigheidsverantwoording.

De aanpassingen betreffen:

- **De financiële verordening (ex artikel 212 Gemeentewet)**  
Aanpassingen betreffen onder andere de verantwoordings- en rapportagegrens voor afwijkingen, afspraken over begrotingsonrechtmatigheden en afspraken over omgaan met specifieke budgetten.
- **De controleverordening (ex artikel 213 Gemeentewet) en het controleprotocol**  
Aanpassingen betreffen de inrichting van de accountantscontrole en de opdrachtverstrekking aan de accountant.

Voor de aanpassing van deze verordeningen sluiten we aan bij de (nog te publiceren; verwachting december) modelverordeningen van de VNG. We verwachten deze verordeningen in de voorjaarsvergadering van het AB in te kunnen brengen.

### Elementen van rechtmatigheid, beheersmaatregelen en controles

Er zijn drie specifieke rechtmatigheidscriteria die tot uitdrukking komen in de rechtmatigheidsverantwoording:

- Het voorwaardencriterium
- Het begrotingscriterium
- Het misbruik en oneigenlijk gebruik criterium

Per criterium geven we aan welke beheersmaatregelen de MGR neemt of gaat nemen om te kunnen voldoen aan het criterium, en welke interne controles ingezet worden om de effectiviteit van de beheersmaatregelen te toetsen.

#### Het voorwaardencriterium

Het voorwaardencriterium heeft betrekking op de eisen die worden gesteld bij de uitvoering van de financiële beheershandelingen. De eisen/voorwaarden zijn afkomstig uit diverse wet- en regelgeving en hebben betrekking op aspecten als doelgroep, termijn, grondslag, administratieve bepalingen, normbedragen, bevoegdheden, bewijsstukken, recht, hoogte en duur.

Specifiek voor de MGR herkennen we de volgende twee thema's binnen dit criterium:

- *Aanbestedingswet*: De MGR hanteert een inkoopbeleid, gebaseerd op de Gids Proportionaliteit en vastgesteld door het Dagelijks Bestuur, waarmee we waarborgen dat we bij inkoop en aanbesteding de Aanbestedingswet volgen. In de (verbijzonderde) interne controle toetsen we middels een spendanalyse of aan de voorwaarden voldaan wordt.  
Afwijkingen van de Europese aanbestedingswet worden opgenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.  
Veelvuldige afwijkingen van het inkoopbeleid van de MGR worden toegelicht in de paragraaf bedrijfsvoering van de jaarrekening.  
N.B. Deze beheersmaatregel en controle richten zich op de inkoop van bedrijfsvoeringsaspecten van de MGR, en expliciet niet op de inkoop van Jeugdzorg en WMO binnen het programma Zorg.
- *Schatkistbankieren*: De MGR neemt op basis van de Wet financiering decentrale overheden (FIDO) en de bijbehorende Regeling Schatkistbankieren decentrale overheden deel aan het





schatkistbankieren, waarbij overtollige liquide middelen worden aangehouden in 's Rijks schatkist. Als gevolg van een specifieke overeenkomst met de huisbankier van de MGR worden dagelijks overschotten of tekorten op de lopende rekeningen automatisch vereffend met de schatkist. Zo borgen we dat de MGR te allen tijde voldoet aan deze regeling. Per kwartaal stellen we vast dat daadwerkelijk het drempelbedrag niet wordt overschreden.

### **Het begrotingscriterium**

Financiële beheershandelingen, die ten grondslag liggen aan de baten en lasten, alsmede de balansposten, dienen tot stand te zijn gekomen binnen de grenzen van de geautoriseerde begroting en hiermee samenhangende programma's (begrotingscriterium). Uitgangspunt is het niveau waarop het Algemeen Bestuur de budgetten in de begroting en bij investeringen geautoriseerd heeft.

Als blijkt dat de gerealiseerde bedragen hoger zijn dan de, ook na de laatste begrotingswijziging, geraamde bedragen kan er sprake zijn van onrechtmatige uitgaven (begrotingsonrechtmatigheid) aangezien deze lasten buiten het budgetrecht van het Algemeen Bestuur tot stand zijn gekomen.

De MGR stelt, op basis van artikel 7 van de financiële verordening, door middel van tussentijdse rapportages het Dagelijks en Algemeen Bestuur op de hoogte van de realisatie ten opzichte van de begroting en een prognose voor het lopende jaar. Verwachte baten en lasten die niet in de (gewijzigde) begroting tot uiting zijn gekomen kunnen, na positief advies door de bestuurscommissie, alsnog geautoriseerd worden door het Algemeen Bestuur.

In de hierboven genoemde wijziging van de financiële verordening maken we nadere afspraken over hoe het Dagelijks en Algemeen Bestuur om gaan met begrotingsonrechtmatigheden.

### **Het misbruik en het oneigenlijk gebruik criterium**

Om misbruik en oneigenlijk gebruik van overheidsmiddelen te voorkomen zijn beheersmaatregelen nodig die functioneren. Het gaat er bij het M&O-criterium om dat in de organisatie effectieve maatregelen zijn getroffen om misbruik te voorkomen, dan wel op te sporen. Dat de vigerende wet- en regelgeving duidelijk is, aangepast is aan actuele omstandigheden en te handhaven is. Om dit te bewerkstelligen is het bestaande beleid van de MGR rond onder andere integriteit en inkoop samengevat in de memo "Beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik". Dit beleid, waarmee expliciet invulling wordt gegeven aan het gestelde in artikel 18 Financiële Verordening MGR, wordt in deze vergadering vastgesteld door het Dagelijks Beleid.

In het beleid zijn enkele risicovolle processen geïdentificeerd met de grootste kans op misbruik en oneigenlijk gebruik:

- Inkopen en aanbestedingen
- Onjuiste bankrekeningnummers
- Salarissen en declaraties
- Betalingen bankrekeningen

We leggen de hierboven genoemde interne controles vast in een herzien Intern Controleplan 2023. Dit controleplan stemmen we af met de accountant, zodat deze waar mogelijk op de resultaten kan steunen bij de jaarrekeningcontrole. Het Dagelijks Bestuur stelt het Intern Controleplan 2023 vast.

### **Bijzonderheden over de inhoud van de rechtmatigheidsverantwoording**

In de rechtmatigheidsverantwoording worden de afwijkingen die boven de verantwoordingsgrens uitkomen



benoemd. Echter niet alle aspecten van rechtmatigheid mogen in de rechtmatigheidsverantwoording worden benoemd.

Voorwaardencriterium:

Het normenkader dat ten grondslag ligt aan de rechtmatigheidsverantwoording bevat geen interne regelgeving, zoals het inkoopbeleid. Afwijkingen van het inkoopbeleid worden niet in de rechtmatigheidsverantwoording verantwoord, maar in de paragraaf bedrijfsvoering toegelicht.

Afwijkingen van wettelijke normen, die geen financieel effect kennen, zoals overschrijdingen van het drempelbedrag voor Schatkistbankieren, mogen niet in de rechtmatigheidsverantwoording worden opgenomen, maar worden toegelicht in de paragraaf bedrijfsvoering.

Begrotingscriterium:

Het uitgangspunt is dat iedere afwijking van de vastgestelde (gewijzigde) begroting onrechtmatig is. Afspraken over hoe acceptabel afwijkingen zijn (bijvoorbeeld omdat hogere lasten direct gedekt worden door hogere baten) worden vastgelegd in de financiële verordening.

Misbruik en oneigenlijk gebruik criterium:

De binnen de MGR onderkende risicovolle processen die betrekking hebben op misbruik en oneigenlijk gebruik hebben allen betrekking op de getrouwheid en mogen daarom niet worden meegenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.

Concluderend

Op basis van bovenstaande en de huidige beschikbare interpretatie van de kadernota rechtmatigheid 2023 is het de verwachting dat in de praktijk van de MGR mogelijke onrechtmatigheden in de rechtmatigheidsverantwoording zich alleen kunnen voordoen bij de Europese Aanbestedingen .



## **Bijlage 1 Modelverantwoording (verplicht)**

### **Verantwoordelijkheid Dagelijks Bestuur**

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het Dagelijks Bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het Algemeen Bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het Algemeen Bestuur op <datum> vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het Algemeen Bestuur bepaald en bedraagt <x>% (maximaal 3) van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € <x>.

### **Bevinding**

Het Dagelijks Bestuur is van mening dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties <niet> rechtmatig tot stand zijn gekomen binnen de daarvoor gestelde grens.

De geconstateerde afwijkingen betreffen:

.

In de paragraaf bedrijfsvoering is op basis van de Kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en op basis van de afspraken met het Algemeen Bestuur aanvullende informatie opgenomen over de financiële rechtmatigheid. In deze paragraaf heeft het Dagelijks Bestuur ook beschreven welke actie hij onderneemt om vermelde afwijkingen in de toekomst te voorkomen



**Onderwerp: Memo Beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik**

**Aan: Algemeen Bestuur**

**Van: Dagelijks Bestuur**

**Datum: 5 december 2022**

**Status: Ter informatie**

---

### **Concept besluit AB**

Het AB neemt kennis van het beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik.

### **Besluit DB**

Het DB stelt het beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik vast. Het DB stelt vast of de uitvoering en rapportage over de interne regels hen voldoende comfort geven om aan het eind van het jaar een rechtmatigheidsverklaring te kunnen afgeven met betrekking tot dit criterium.

### **MT**

Het MT heeft het beleid op 15 november gezien. In het komende jaar wordt het beleid geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.

### **OR**

De OR neemt kennis van het beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik, waarbij relatie wordt gelegd met bestaand beleid en werkwijze rond integriteit. Dit document bevat geen nieuw beleid in dit kader.

### **Inleiding**

Het dagelijks bestuur is vanaf boekjaar 2023 een oordeel geven over de rechtmatigheid. Dit doet zij aan de hand van 3 beginselen

- Het begrotingsbeginsel
- Het voorwaardenbeginsel
- Het misbruik en oneigenlijk gebruik criterium.

In de financiële verordening van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland (MGR) is het volgende opgenomen:

Artikel 18. Financiële organisatie

Het dagelijks bestuur draagt zorg voor en legt vast:

1. Een eenduidige indeling van de MGR en een eenduidige toewijzing van de taken aan de programma's en samenwerkingsmodules;
2. Een adequate scheiding van taken, functies, bevoegdheden, verantwoordelijkheden zodat aan de eisen van interne controle wordt voldaan en de betrouwbaarheid van de verstrekte informatie aan beleids- en beheersorganen is gewaarborgd;
3. De verlening van mandaten en volmachten voor het aangaan van verplichtingen ten laste van de toegekende budgetten en investeringskredieten;
4. De regels voor taken en bevoegdheden, de verantwoordingsrelaties en de bijbehorende informatievoorziening van de financieringsfunctie;



5. De te maken afspraken met de samenwerkingsmodules over de te leveren prestaties, de daarvoor beschikbare middelen en de wijze en frequentie van rapportage over de voortgang van de activiteiten en uitputting van middelen;
6. Het beleid en de interne regels voor de inkoop en de aanbesteding van goederen, werken en diensten;
7. Het beleid in de interne regels voor het voorkomen van misbruik en oneigenlijk gebruik van regelingen en eigendommen, opdat aan de eisen van rechtmatigheid, controle en verantwoording wordt voldaan.

Deze memo is bedoeld om hier invulling aan te geven, gevolgd door het beleid en de interne regels. We kijken eerst waar het in het kader van de MGR om zou kunnen gaan. We starten daarom met de definities van misbruik en oneigenlijk gebruik. Daarna kijken waar het in de praktijk van de MGR om zou kunnen gaan gezien de opdracht van de MGR en haar modules.

### **Misbruik**

Bij misbruik gaat het om het opzettelijk niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekken van gegevens met als doel ten onrechte overheids subsidies of – uitkeringen te verkrijgen of niet dan wel een te laag bedrag aan de overheid betalen.

### **Oneigenlijk gebruik**

Bij oneigenlijk gebruik gaat het om het aangaan van rechtshandelingen, al dan niet gecombineerd met feitelijk handelen, verkrijgen van overheidsbijdragen of het niet dan wel tot een te laag bedrag betalen van heffingen aan de overheid, in overeenstemming met de bewoording van de regelgeving maar in strijd met het doel en de strekking daarvan. De beheersmaatregelen die daarbij passen zijn handhaving, voorlichting, analyse toepassen en actualisering wet- en regelgeving.

De regeling betreft misbruik en oneigenlijk gebruik door inwoners en bedrijven (extern). Voor de MGR betreft dit slechts een beperkt aantal werkzaamheden, waarbij eventueel sprake zou kunnen zijn van misbruik en oneigenlijk gebruik.

### **Module Zorg**

We denken hierbij aan het gunnen van een raamcontract aan een zorgaanbieder in het kader van de regionale inkoop WMO, Jeugd, activerend werk en in de toekomst wellicht ook het gunnen van inburgeringstrajecten (module Contractmanagement inburgeringstrajecten). Het inzetten van zorg van een aanbieder voor een inwoner en het geven van beschikkingen hierop ligt bij gemeenten. Het gunnen op basis van regionale inkoopvoorwaarden, waarna gemeenten zorg kunnen inkopen en beschikkingen kunnen afgeven ligt bij de MGR. In dat kader kijken we hoe de MGR mitigerende maatregelen kan nemen en neemt om de kans op misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen.

### **Module Onderwijs**

Bij het RBL is sprake van toepassen van wet- en regelgeving als het gaat om ongeoorloofd verzuim. Hierbij is niet direct sprake van een financieel belang voor de inwoner.

### **Module Participatie**



Via het WSP worden regionale middelen ingezet van de arbeidsmarktregio ten behoeve van het toekennen van de Harrie trainingen aan werkgevers die werk bieden aan iemand in het kader van de banenafspraken. Deze werkgevers hoeven deze training niet zelf te bekostigen. Daar zit een financieel voordeel aan. We kijken hoe de werkwijze om deze beoordeling te doen geborgd is om misbruik of oneigenlijk gebruik tegen te gaan.

De Module WgSW heeft een DVO met Scalabor voor het uitvoeren van HR en arbotaken. Het is essentieel dat de MGR goed toetst dat deze DVO conform afspraak wordt uitgevoerd en de verdeling van salariskosten en overige personele kosten tussen de gemeenten en Scalabor goed verantwoord worden. Dit voorkomt misbruik en oneigenlijk gebruik door Scalabor als bedrijf.

### **Beheerorganisatie**

De beheerorganisatie heeft diverse inkooptrajecten met veelal andere GR-en, zoals 1 stroom, RID en de Connectie en gemeenten. Daarnaast worden er ook contracten afgesloten met marktpartijen. Daarvoor hebben we een inkoopbeleid, die misbruik of oneigenlijk gebruik zou moeten tegengaan.

### **Integriteit medewerkers en voorkomen fraude**

Naast misbruik en oneigenlijk gebruik door inwoners en bedrijven, gaat de MGR ook misbruik en oneigenlijk gebruik door medewerkers tegen. Dat ligt in lijn met het integriteitsbeleid en alle interne procedures die ingeregeld zijn fraude tegen te gaan. Deze regels vormen hiermee ook onderdeel van het beleid misbruik en oneigenlijk gebruik, en zijn voorwaardenscheppend en bieden een basis voor de MGR.

### **Bijlagen:**

Beleid voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik en interne regels ter voorkoming van misbruik en oneigenlijk gebruik.



## Beleid en interne regels voorkomen misbruik en oneigenlijk gebruik

### 1. Inleiding

#### 1.1 Definities

Het begrip Misbruik en Oneigenlijk gebruik wordt in de kadernota rechtmatigheid 2023 door de Commissie BBV als volgt omschreven:

*Onder misbruik wordt verstaan:*

Het opzettelijk niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig verstrekken van gegevens met als doel ten onrechte overheids subsidies of -uitkeringen te verkrijgen of niet dan wel een te laag bedrag aan heffingen aan de overheid te betalen. Misbruik van overheids gelden wordt geregeld aangeduid met het plegen van fraude om zich onrechtmatig overheids gelden toe te eigenen. Misbruik van overheids regelingen moet echter wel duidelijk worden onderscheiden van fraude waarbij één of meerdere medewerkers van de organisatie betrokken zijn. Bij het bestrijden van misbruik passen beheersmaatregelen zoals misbruikpreventie, handhaving, misbruik en fraudeopsporing en sancties.

*Onder oneigenlijk gebruik wordt verstaan:*

Het door het aangaan van rechtshandelingen, al dan niet gecombineerd met feitelijke handelingen, verkrijgen van overheidsbijdragen of het niet dan wel tot een te laag bedrag betalen van heffingen aan de overheid, in overeenstemming met de bewoordingen van de regelgeving maar in strijd met het doel en de strekking daarvan. De beheersmaatregelen die daarbij passen zijn: handhaving, voorlichting, analyse toepassen en actualisering wet- en regelgeving.

Misbruik is onrechtmatig, oneigenlijk gebruik niet.

In deze definities gaat het met name over misbruik en oneigenlijk gebruik door inwoners en bedrijven (extern).

In het beleid nemen we ook expliciet het mogelijk misbruik of oneigenlijk gebruik door ambtenaren (intern) mee. Dit is weergegeven in het integriteitsbeleid en zaken zoals de gedragswijze van de MGR en inregelen van het 4-ogen principe bij belangrijke besluiten, opdrachtverlening en fiattering van betalingen.

#### 1.2 Een overkoepelend kader

Het geformuleerde beleid is een uiteenzetting van belangrijke uitgangspunten van de MGR om misbruik en oneigenlijk gebruik te bestrijden. De nota bevat op zich geen nieuwe regels. Het is een kapstok voor de opsomming en inkadering van bestaand beleid. De uitwerking van het beleid ten aanzien van voorkoming van Misbruik en Oneigenlijk gebruik vindt plaats in de specifieke regelingen en processen. Overigens zijn de meeste regelingen gebonden aan wettelijke eisen en minimumnormen voor het nemen van maatregelen ter bestrijding van fraude en misbruik. Vanzelfsprekend voldoet de MGR aan die wettelijke eisen.



## 2. Rechtmatigheid

Rechtmatigheid is een van de kernbegrippen van goed overheidsbestuur. Burgers en bedrijven moeten erop kunnen vertrouwen dat de MGR publieke gelden rechtmatig verwerft en besteedt en dat haar vertegenwoordigers in het bestuur erop toezien dat dit gebeurt. In de huidige situatie maakt het oordeel over de rechtmatigheid onderdeel uit van de controleverklaring van de accountant. Vanaf het boekjaar 2023 zal het oordeel over de rechtmatigheid de verantwoordelijkheid worden van het dagelijks bestuur.

Het dagelijks bestuur zal voor het bepalen van de rechtmatigheid van haar handelen toetsen aan de volgende drie criteria:

1. Het begrotingscriterium: Financiële beheershandelingen dienen tot stand te zijn gekomen binnen de grenzen van de geautoriseerde begroting en hiermee samenhangende programma's
2. Het Voorwaardencriterium: Het voorwaardencriterium heeft betrekking op de eisen die worden gesteld in de regelgeving en hebben betrekking op aspecten zoals: doelgroep, termijn, grondslag, administratieve bepalingen, normbedragen, bevoegdheden, bewijsstukken, recht, hoogte en duur.
3. Het misbruik en oneigenlijk gebruik criterium: Onder misbruik wordt zoals gesteld verstaan het opzettelijk foutieve informatie geven om ten onrechte voordeel te behalen. Dat is fraude. Oneigenlijk gebruik is misbruik van de 'mazen in de wet', als het wel conform de letter van de wet is, maar in strijd met het doel en de strekking daarvan.

### 2.1 Misbruik en oneigenlijk gebruik

Misbruik en oneigenlijk gebruik gaat zowel over mogelijkheden voor fraude, diefstal of andere vormen van zelfverrijking in de organisatie, ambtelijk en bestuurlijk, als over misbruik van regelingen door burgers, bedrijven en instellingen. In deze regelingen moeten waarborgen zijn om misbruik te voorkomen.

Extern geldt dat geen middelen de deur uitgaan zonder toetsing aan geldende regelgeving. De MGR vindt het belangrijk dat o.a. opdrachten, trainingen of ondersteuning naar de inwoners of bedrijven gaan die daar recht op hebben. Misbruik en oneigenlijk gebruik willen wij daarom tegengaan. Een bijzondere vorm van misbruik is 'ondermijnende criminaliteit'. Een exacte definitie daarvan is moeilijk in een zin samen te vatten. Grofweg betekent het de vermenging van de onderwereld en de bovenwereld, de sluipende bedreiging van de integriteit van het openbaar bestuur, overheidsambtenaren en bedrijfsleven, bedreigde bestuurders en ambtenaren, afpersingspraktijken, de innesteling van criminele fenomenen in buurten en woonwijken of het ontstaan van 'vrijplaatsen'. Maar om misbruik te voorkomen moeten we niet alleen naar buiten kijken, maar ook naar ons eigen handelen. Intern gelden integriteitsregelingen, de ambtseed, functiescheiding in (financiële) processen, maar ook aanspreekgedrag en collegiale toetsing.

De binnen de MGR onderkende risicovolle processen (paragraaf 5.1 van deze notitie) die betrekking hebben op misbruik en oneigenlijk gebruik hebben allen betrekking op de getrouwheid en mogen daarom niet worden meegenomen in de rechtmatigheidsverantwoording.

## 3. Integer handelen

Het dichttimmeren van onze organisatie met procedures, systemen en structuren geeft nog geen garantie dat inwoners, bedrijven maar ook de eigen ambtenaren of bestuursleden geen misbruik of oneigenlijk gebruik plegen.





### **3.1 Integriteitsbeleid**

Ons integriteitsbeleid is vastgelegd in beleid en een gedragswijzer privacy, integriteit, informatiebeveiliging en (on)gewenst gedrag MGR. 55 gedragsregels waarin we nader duiden hoe we met elkaar, privacy en informatiebeveiliging om gaan.

### **3.2 Aanspreken en handhaven**

Gedragsafspraken werken alleen binnen een cultuur waarin aanspreken normaal is en waarin gehandhaafd wordt bij overtreding.

#### **3.2.1 Bespreekbaarheid**

De bespreekbaarheid van standpunten, gevoelens, dilemma's en overtredingen is een kernfactor in een cultuur waarin kernwaarden gezamenlijk ervaren worden. Voor een waarde als integriteit geldt dit in het bijzonder. Naarmate mensen binnen de organisatie meer ruimte krijgen om over morele zaken te spreken, doen zij dat ook en leren zij meer van elkaar.

We kennen voorbeelden van organisaties waar het mis is gegaan, waar bij normoverschrijdend gedrag de andere kant op is gekeken en men niet meer hoort -of wil horen- wat er werkelijk gezegd wordt. Kritiek, suggesties en signalen worden genegeerd. Terechte kritiek wordt ingeslikt, men houdt zijn mond of loopt met een grote boog om elkaar heen. Ook waar met de mantel der liefde wordt bedekt, is sprake van een zwijgen.

De manier om dit tegen te gaan is door te zorgen dat het gesprek over integriteit gaande blijft. Om ruimte te creëren voor lastige gesprekken, om nadrukkelijk elkaar 'uitdagend te bevragen'. Wij staan voor een organisatie die hiervoor ruimte maakt. Om deze cultuur te bevorderen worden vragen rond 'wat wel en niet kan' regelmatig besproken in afdelings- en teamoverleggen. Tevens maken wij gebruik van Sir Askalot: een gehelmde strijder die ons wekelijks scherp houdt met vragen over integriteit, privacy en informatieveiligheid, maar ook met vragen over (on)gewenst gedrag, vragen die meer relevant zijn voor onze eigen praktijk en met punten die uit het PMO naar voren zijn gekomen.

Nieuwe medewerkers krijgen tijdens een bijeenkomst uitleg over het integriteitsbeleid en de gedragswijzer. Zij maken ook kennis met Sir Askalot. Daarnaast starten ze met een e-module op het vlak van privacy en informatieveiligheid. In die bijeenkomst

#### *Klokkenluiden*

Mocht onverhoopt een situatie ontstaan waarin een medewerker zich desondanks niet vrij voelt dit gesprek aan te gaan, dan resteert er een laatste middel. Als het vermoeden is dat een misstand speelt die niet in een cultuur van openheid besproken kan worden, dan vragen we de medewerker dit kenbaar te maken of bij zijn/haar leidinggevende of diens leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon, maar het hoe dan ook op tafel te leggen. Hiervoor kennen we de regeling Melding Vermoeden Misstand MGR 2018.

#### **3.2.2 Handhaving**

Sluitstuk is de handhaving van gedrag. Uiteindelijk zien we hoe belangrijk we een norm vinden in de mate waarin we bereid zijn tot handhaving daarvan, in de waardering en beloning van gewenst gedrag en de sanctionering van ongewenst gedrag en de mate waarin er wordt geleerd van (bijna)fouten, incidenten en ongelukken. Waar nodig nemen we maatregelen, met als ultieme sanctie schorsing op basis van artikel 11.4 van de CAO SGO 2020.



#### **4. M&O in beleid en uitvoering**

Zoals in de inleiding gesteld richten de definities van Misbruik en Oneigenlijk gebruik zich vooral op het misbruik door derden van publieke middelen. Het is aan ons om waarborgen aan te brengen om dit te voorkomen.

Voor activiteiten die vatbaar zijn voor misbruik en oneigenlijk gebruik, geven we hieronder handvatten om op verschillende niveaus waarborgen in te richten, ter voorkoming of vermindering van het risico op Misbruik en Oneigenlijk gebruik. Dit vormt een handleiding voor het voorkomen van Misbruik en Oneigenlijk gebruik in onze uitvoering.

We kiezen voor een procesmatige benadering, waarbinnen acht stappen worden onderscheiden, te weten:

1. Beleidsvoorbereiding
2. Regelgeving
3. Uitvoering
4. Voorlichting/communicatie
5. Controlebeleid
6. Maatregelenbeleid
7. Verantwoording
8. Evaluatie

##### **4.1 Beleidsvoorbereiding**

In de planfase wordt uitvoeringsbeleid opgesteld en worden regelingen voorbereid. Bij het opstellen van de regelingen zorgen wij ervoor dat wij de kans op Misbruik en Oneigenlijk gebruik minimaliseren. Medewerkers moeten zich zo vroeg mogelijk in het proces al afvragen of er sprake is van een voor Misbruik en Oneigenlijk gebruik gevoelig beleidsterrein. In paragraaf 5.1 noemen we een aantal risicogebieden.

##### **4.2 Regelgeving**

Regelgeving dient zo min mogelijk ruimte te bieden voor misbruik en oneigenlijk gebruik. Dit wordt bereikt door heldere definities, een nauwkeurige omschrijving van doel en doelgroep en het opnemen van rechten, plichten en voorwaarden. In de regelgeving wordt ook opgenomen welke maatregelen of sancties worden toegepast bij geconstateerd misbruik en oneigenlijk gebruik.

Daarnaast dienen in beschikkingen altijd (indien mogelijk) de volgende punten te worden vermeld:

- rechten;
- plichten;
- voorwaarden en
- mogelijke maatregelen of sancties.

##### **4.3 Uitvoering**

Wij zorgen ervoor dat een ambtenaar goed nagaat of door de inwoner(s) of bedrijven aan de voorwaarden van bijvoorbeeld een opdrachtverlening of gratis training is voldaan. De door de klant of het bedrijf aangeleverde gegevens worden – indien mogelijk – geverifieerd. Voordat wordt uitbetaald of gegund, controleert een andere medewerker of deze werkzaamheden zichtbaar, volledig en juist zijn uitgevoerd (vier-ogen- principe). Op deze wijze worden toereikende controles uitgevoerd op het waarborgen van de getrouwheid en rechtmatigheid.



Misbruik en oneigenlijk gebruik speelt met name bij die activiteiten waarbij de informatie van derden/belanghebbende van groot belang is voor het verlenen of toekennen van bijvoorbeeld een opdracht of verlof. Processen waarbij gevoeligheden spelen, moeten voldoende maatregelen bevatten om de tijdigheid, juistheid, volledigheid en prestatielevering te toetsen van de door belanghebbende verstrekte gegevens.

#### **4.4 Voorlichting/communicatie**

Voorlichting geven heeft een preventieve werking en is, in dit kader, vooral van belang om misbruik en oneigenlijk gebruik van een regeling te voorkomen en te ontmoedigen. Dit geldt bijv. voor informatie vooraf aan aanbieders van zorg welke voorwaarden van toepassing zijn als het gaat om kwaliteit en rechtmatigheid. Deze voorwaarden zijn opgenomen in de inkoopdocumenten, staan op de website en worden toegelicht in gesprekken met aanbieders. Het belang van voorlichting en communicatie geldt bijvoorbeeld ook als het gaat om zaken als vergoedingen voor medewerkers waarvoor ze een declaratie kunnen indienen. Als beleid wijzigt moet hier goed over gecommuniceerd worden. Nieuwe medewerkers worden ook geïnformeerd over de regelingen. Dit is ook terug te lezen in het HR beleid, op intranet en op de digitale systemen waarop de declaraties ingediend worden.

#### **4.5 Controlebeleid**

Zoals hierboven beschreven, zijn belangrijke 'checks' geïmplementeerd in de dagelijkse uitvoering en het management en monitoring daarvan. In control termen praten we dan over de eerste en tweedelijns control. Daarnaast toetst periodiek de concerncontroller (derde lijn) of zichtbaar conform de interne procedure is gewerkt. Naar aanleiding van deze Interne Controle schrijft de concerncontroller een rapport met conclusie(s) en adviezen aan het MT. In de opdrachten van de Verbijzonderde Controle Functie is expliciet aandacht voor Misbruik en Oneigenlijk gebruik. Bespreking van rapportages vindt plaats in het MT en DB. Met de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording wordt de toets op Misbruik en Oneigenlijk gebruik één van de voorwaarden waaraan het dagelijks bestuur de uitvoering van haar taken toetst op rechtmatigheid.

#### **4.6 Maatregelenbeleid**

Om te kunnen reageren op geconstateerd misbruik en/of oneigenlijk gebruik, is een adequaat maatregelenbeleid vereist dat aansluit op de regelgeving. Als norm hierbij wordt gehanteerd, dat tenminste het behaalde voordeel wordt weggenomen. In geval van fraude (misdrijf) wordt in beginsel aangifte gedaan bij het Openbaar Ministerie.

#### **4.7 Verantwoording**

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop het Misbruik en Oneigenlijk gebruik beleid wordt uitgevoerd en wordt nageleefd, moet verantwoording worden afgelegd. Dit wordt gerealiseerd door aan te sluiten bij de reguliere planning- en controlcyclus.

In het kader van de verantwoording worden in ieder geval de volgende stappen ondernomen:

- in de jaarrekening wordt in de paragraaf bedrijfsvoering gerapporteerd over de wijze waarop met het Misbruik en Oneigenlijk gebruik beleid is omgegaan. Dit gaat onderdeel uitmaken van de Rechtmatigheidsverantwoording;



- bij het verrichten van interne controles, audits en onderzoeken wordt aandacht besteed aan het Misbruik en Oneigenlijk gebruik beleid;

#### **4.8 Evaluatie**

Periodiek wordt het Misbruik en Oneigenlijk gebruik beleid voor de verschillende beleidsterreinen geëvalueerd in het MT. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de gegevens die voortkomen uit de verantwoording. De uitgevoerde evaluatie kan vervolgens aanleiding zijn om het beleid aan te passen. Verbeterpunten of aanpassingen in het beleid worden door het dagelijks bestuur vastgesteld.

### **5 Focus van de interne controle**

#### **5.1 Risicovolle processen**

Niet elk proces kent evenveel risico's voor misbruik en oneigenlijk gebruik. In onze controles bepalen we op basis van een risicoanalyse hoe ver onze toetsing reikt. Hierbij zijn de volgende processen geïdentificeerd met de grootste kans voor misbruik en oneigenlijk gebruik:

1. Inkopen en aanbestedingen. Een mogelijke vorm van misbruik is dat iemand zich wil verrijken door een nepfactuur naar de MGR te sturen in de hoop dat deze wordt betaald, terwijl de prestatie niet (geheel) is geleverd. Ook kan het voorkomen dat een ambtenaar zaken bestelt op rekening van de MGR maar die hij privé gebruikt (intern);
2. Onjuiste bankrekeningnummers. Het risico dat een foutief bankrekeningnummer opgevoerd wordt in de financiële administratie.
3. Salarissen en declaraties. Het risico is dat een (fictieve) medewerker wordt opgevoerd in de salarisadministratie of dat het salaris of aantal uren te hoog wordt ingegeven in het salarissysteem. Daarnaast is er een risico dat medewerkers onterechte declaraties indienen;
4. Betalingen bankrekening(en). Het risico dat een medewerker een bedrag overboekt of laat overboeken naar zijn/haar eigen rekening of die van een tussenpersoon, zonder dat daar een (volledige) prestatie tegenover staat;

##### **5.1.1 Risico-inventarisatie en controleplan**

In de organisatie moet een volledig en actueel overzicht aanwezig zijn van gevoelige regelingen. De module beheer is het meest aangewezen organisatieonderdeel om dit overzicht te beheren, omdat daar ook het toezicht op de rechtmatigheid en interne controle zijn neergelegd. Zowel in de bewaking van de risico-inventarisatie als in het controleplan voor de Verbijzonderde Interne Controle komen deze regelingen uitgebreid in beeld.

#### **5.2 Privacy en databeveiliging**

Misbruik en oneigenlijk gebruik heeft niet alleen betrekking op misbruik van middelen. Het kan ook gaan om misbruik van data. Dit kan inbreuk op privacy betrekken met identiteitsfraude als meest vergaande vorm. Het kan gaan om het lekken van vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens..

##### **5.2.1 De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**

Om gegevens van de inwoners binnen Europa beter te beschermen, is er vanaf 25 mei 2018 een nieuwe Europese privacywet van kracht, namelijk de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Deze wet vervangt de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Voorbeelden van



persoonsgegevens zijn: naam, adres, geboortedatum, BSN, medische informatie en geloofsovertuiging. De AVG legt vast dat persoonsgegevens alleen verzameld en bewaard mogen worden als en zo lang dat strikt noodzakelijk is. We houden een register bij met een beschrijving van alle processen en de persoonsgegevens die daarin verwerkt worden. Afspraken met andere organisaties leggen we vast in een Verwerkersovereenkomst.

Om dit nog meer te borgen in de organisatie is een privacy officer in dienst, en wordt de Functionaris Gegevensbescherming ingehuurd.

### **5.2.2 De Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO)**

Informatiebeveiliging is de verzamelnaam voor de processen die ingericht worden om de betrouwbaarheid van gemeentelijke processen, de gebruikte informatiesystemen en de daarin opgeslagen gegevens te beschermen tegen misbruik en oneigenlijk gebruik. Hierbij is de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) het belangrijkste kader. Ons uitwerking van dit kader is vastgelegd in het Informatiebeveiligingsbeleid 2020-2023.

### **5.3 Integriteit inzake relaties**

De integriteit van medewerkers en bestuurders in de contacten met belanghebbenden is een bijzonder punt van aandacht. Het integriteitsbeleid en de gedragswijzer zijn behulpzaam bij het voorkomen van integriteitschendingen en biedt handvatten voor medewerkers in de omgang en samenwerking met relaties van de MGR. Zie daarvoor het integriteitsbeleid en de gedragscode voor ambtenaren, zoals dat is opgenomen in het personeelshandboek en in hoofdstuk 11 toegelicht.

### **5.4 Ondernijning**

Alle gemeenten en dus ook de MGR hebben te maken met vormen van ondernijning, georganiseerde criminaliteit. De onderwereld maakt voor illegale activiteiten gebruik van diensten van 'de bovenwereld'. Bijvoorbeeld voor distributie, financiële handelingen, vergunningen en huisvesting. Het gaat om fenomenen zoals druggerelateerde criminaliteit, grootschalige fraude, witwaspraktijken, mensenhandel, de sluipende bedreiging van de integriteit van het openbaar bestuur, overheidsambtenaren en bedrijfsleven, bedreigde bestuurders en ambtenaren en bijvoorbeeld afpersingspraktijken.

Belangrijk onderdeel van het tegengaan van ondernijning is naast bewustwording de toetsing aan de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (wet Bibob).

#### **5.4.1 Bibob**

Bibob staat voor bevordering integriteitsbeoordeling door het openbaar bestuur. Middels de Wet Bibob kan de gemeente voorkomen dat er onbedoeld medewerking wordt verleend aan misbruik van vergunningen, subsidies, vastgoedtransacties of bijvoorbeeld aanbestedingsopdrachten.

De MGR heeft de toepassing van deze wet uitgewerkt het inkoopbeleid 2022, en deze wet is tevens onderwerp van aandacht bij de module Inkoop.

### **Samenvatting en conclusie**

Het beleid en regelingen Misbruik en Oneigenlijk Gebruik bevat het normatief kader waarmee de MGR beleid op dit terrein vormgeeft. Voor een belangrijk deel gaat dit om houding en gedrag. Voor een ander deel gaat het om het vastleggen van waarborgen in beleid, uitvoering en control. Deze zijn



in de specifieke regelingen en procesbeschrijvingen opgenomen. Dit beleid geeft het overkoepelende kader, de uitgangspunten en richtlijnen hiervoor.

In de Verbijzonderde Interne Controle krijgen de aspecten Misbruik en Oneigenlijk gebruik aandacht door het toetsen van de meest risicovolle processen op deze criteria. Als onderdeel van de Rechtmatigheidsverantwoording evalueren wij periodiek de werking van het beleid inzake Misbruik en Oneigenlijk gebruik.

In onze manier van werken hebben we blijvend aandacht voor integriteit. We zijn ons bewust van onze publieke taak en het vertrouwen dat de burger in ons heeft en mag hebben.



**Aan:** Algemeen Bestuur  
**Van:** Sjoerd Bergsma  
**Onderwerp:** Risicobeeld 2022 en 2023  
**Datum:** 8 december 2022

---

## **Concept besluit AB**

Het AB stelt het risicobeeld 2022 en 2023 vast.

### **Inleiding**

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

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

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

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

## **A Risico inventarisatie**

### **1. Top down risico's**

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

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



## 2. Financiële risico's

Ten behoeve van de MGR is de 'open einde' systematiek van toepassing waarbij bij een tekort de deelnemende gemeenten bij moeten betalen en bij een overschot geld terug krijgen. De uitgewerkte risico's zijn dus vrijwel direct ook risico's voor de bij de deelnemende gemeenten.

Risico op onvoorziene budgetoverschrijdingen:

1. Hogere salariskosten voor SW dienstverbanden. Externe factoren zoals wetgeving en CAO-stijging, stijgende pensioenpremie en onvoorspelbare uitstroom SW dienstverbanden hebben direct impact op de personeelslasten SW die 90% van de MGR begroting vormen. Op Prinsjesdag heeft het kabinet aangekondigd het minimumloon in 2023 te willen verhogen met 10%. Dit heeft een opstuwend effect op de personeelslasten SW. Hiervoor worden gemeenten over het algemeen gecompenseerd door een hogere LPO compensatie in de rijksbijdrage SW. Deze ontwikkeling nemen we reeds mee in de begrotingswijziging 2023.  
De MGR heeft in 2019 voor het risico van hogere loonkosten een bestemmingsreserve opgebouwd bij de module WgSW van 1% van de gebudgetteerde personeelskosten van SW medewerkers. Dit is onvoldoende om de reeds bekende verhoging in 2023 op te vangen maar kan wel worden ingezet om aanvullende risico's af te dekken.
2. De huidige CAO SGO salarisontwikkelingen zijn ten tijde van het vaststellen van de begroting nog niet bekend. Er is een groot gat tussen loonbod (4,5% structureel) en looneis (12% structureel), maar de verwachting is dat de ontwikkeling een factor 2 tot 3 groter zal zijn dan begroot. Eventueel hogere salariskosten zijn een risico omdat nu meer dan 90% van de begroting van de modules uit salarislasteren bestaat. In een gewijzigde begroting voor 2023 houden we al rekening met deze ontwikkeling, maar het kan zijn dat loononderhandelingen pas na het opstellen van de begroting worden afgerond.
3. Als gevolg van onder andere de oorlog in Oekraïne loopt de inflatie in 2022 op tot ruim 14%. Financiële ontwikkelingen zijn onzeker en vormen een risico voor de begroting. In een gewijzigde begroting voor 2023 houden we al rekening met deze ontwikkeling, maar het kan zijn dat de financiële onzekerheid ook na het opstellen van de gewijzigde begroting blijft voortduren.
4. De kosten van vervanging van personeel in geval van langdurig ziekteverzuim is een andere risicofactor. De MGR is eigen risicodragers bij ziekte en heeft geen vervanging bij ziekte begroot.
5. De kosten voor het beëindigen van dienstverbanden valt direct ten laste van de lopende begrotingsjaar. (transitievergoeding)
6. Onvoorziene kosten door wijzigende wet- en regelgeving.

## 3. Rechtmatigheidsrisico's

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

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





betrekking tot de opdracht die aan ons verstrekt wordt. Dit staat hoog op de agenda en past bij de kernwaarde van professionaliteit.

Daarnaast kennen we steeds nieuwe aangescherpte wet- en regelgeving op het vlak van de bedrijfsvoering van de MGR. Denk aan wijzigingen in het arbeidsrecht, de wet gemeenschappelijke regeling, privacywetgeving, informatiebeveiliging, informatievoorziening en archiefwetgeving en bijv. toegankelijk van informatie. Dit vraagt om alertheid van de medewerkers bij de MGR beheerorganisatie om deze wijzigingen in wet- en regelgeving op dit brede veld van onderwerpen bij te houden en daar tijdig op te acteren. Omdat bij de start van de MGR bewust is gekozen voor een lean en mean organisatie die gericht is op de uitvoering van taken in de modules en minder op de bedrijfsvoering, ligt hier een risico. Veel taken zijn belegd bij derden, veelal GR-en. Andere taken zijn nu nog incidenteel belegd of hiervoor wordt apart expertise ingehuurd. Een organisatie als de MGR vraagt een bredere basis aan expertise op het vlak van de bedrijfsvoering die deels ingehuurd kan blijven van deelnemende gemeenten en GR-en. Een ander deel moet in eigen huis worden georganiseerd om structureel en tijdig te kunnen acteren op de wijzigingen in wet- en regelgeving. In 2021 is de functie van concerncontroller gecombineerd met de nieuwe functie Manager Bedrijfsvoering om zo kennis van en coördinatie op bedrijfsvoeringvraagstukken te borgen. We herkennen in 2022 het risico dat gemeenten of GR-en niet (langer) de door ons benodigde expertise willen of kunnen bieden. De uitdaging blijft dan om de expertise te blijven borgen zonder dat de lean-en-mean gedachte in het gedrang komt.

#### **4. Uitvoeringsrisico's met maatschappelijke impact**

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

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

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

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

Een overkoepelend risico's voor alle modules zijn:

- Continuïteit van uitvoering door gebrek aan ondersteuning van medewerkers: ICT en kantoor.
- Kwaliteit van dienstverlening in de bejegening van partners en inwoners.
- De vraag of er op lange termijn voldoende financiering vanuit gemeenten beschikbaar blijft om de gewenste maatschappelijke doelen te realiseren.
- Vakmanschap en kwaliteit van de medewerkers en zich laten ontwikkelen in hun vakgebied.
- Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het de MGR in 2022 vooralsnog gelukt invulling te geven aan openstaande vacatures. De verwachting is echter dat in 2023 dit vraagstuk nadrukkelijk aan de orde zal komen.

Specifieke uitvoeringsrisico's voor een module zoals:

- Juridische aansprakelijkheid in de contractering Inkoop en reputatierisico bij juridische procedures.
- Kwaliteit dienstverlening van gecontracteerde (jeugd)zorgaanbieders niet adequaat.



- Extra meldingen bij Regionaal Bureau Leerlingzaken en complexere meldingen terwijl er geen ruimte is in de formatie om op te schalen als er pieken in het werk zijn.
- Voor het realiseren van het aantal plaatsingen is het WSP afhankelijk van de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt wat betreft de vraag van en kansen bij werkgevers en het aantal beschikbare kandidaten van gemeenten en UWV.

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

## B Mitigerende acties

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

In de Planning & Control cyclus wordt er aan het Dagelijks Bestuur op kwartaalbasis gerapporteerd m.b.t. de gerealiseerde en geprognoseerde uitgaven tot jaareinde.

De bestuurscommissies van de modules krijgen twee keer per jaar een financiële rapportage.

Het algemeen bestuur krijgt 2 keer per jaar een geconsolideerde financiële rapportage met adviezen van de bestuurscommissie en het DB hoe er bij eventuele overschrijdingen gehandeld kan worden.

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

## C Samenvatting

	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
1	Incident/hack ICT beveiliging/ AVG / ICT systeem niet beschikbaar	Laag	Hoog	200k of 20k per dag	DVO's RID De Liemers & De Connectie; Informatiebeveiliging beleid en beveiligde mobiele telefoons.
2	Kostenstijging 2023 door inflatie, stijging WML en CAO onderhandelingen	Hoog	Medium	3-5 miljoen	Begrotingswijziging 2023.
3	Loonkosten stijging SW > Begroting (na 2023)	40%		600k (1%)	Bestemmingsreserve.
4	Onrechtmatigheid of fraude	Laag	Hoog	<50k	Intern controle plan; betalingen door 4 mensen goedgekeurd. Notitie Misbruik en Oneigenlijk gebruik.
5	Specifieke uitvoeringsrisico's bij modules leiden er toe dat maatschappelijke doelstellingen niet worden gehaald.	Medium	Medium/ Hoog	Indirect	Signalering en advisering door ambtelijk overleg en bestuurscommissies. Planning & control cyclus: actualiseren van uitvoerings- programma. Inzet op kwaliteit en motivatie van medewerkers.



	Risico	Kans	Reputatie/ maatsch. Impact	Financiële impact	Beheersmaatregelen
6	Wegvallen van deel financiering van gemeenten, door uittreden van één of meer modules.	Laag		500k (10% structuur)	Goede lange termijnplanning. Bescherming in regeling waarbij reorganisatiekosten bij uittreders worden gelegd.
7	Geen passend personeel met expertise kunnen vinden voor het uitvoeren van de opdrachten	Hoog	medium	50k	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een betrouwbare, zorgvuldige en interessante werkgever zijn waar mensen graag willen werken.</li> <li>2. Inzetten op een regionale arbeidsmarkt voor overheidsorganen, om zo meer te kunnen bieden aan huidige en potentiële werknemers.</li> </ol>
8	Niet voldoen aan wet- en regelgeving voor gemeenten	Laag	Hoog	50K	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoring door manager bedrijfsvoering en privacyofficer.</li> <li>2. Voortdurende afweging wat van toepassing is op een kleine GR met beperkte taken.</li> <li>3. Samen organiseren met andere GR'en of gemeenten.</li> <li>4. Afweging maken tussen inhuren of in dienst nemen.</li> </ol>

#### **D Weerstandscapaciteit**

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

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

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



## **Bijlage 6 Kaders prognose 2023 en begroting 2024**

**Aan:** AB  
**Van:** Sjoerd Bergsma en DB  
**Datum:** 8 december 2022  
**Status:** Ter bespreking en ter besluitvorming

---

### **Concept besluit AB**

- Het AB stemt in met de kaders voor het opstellen van de begroting van 2024 en verzoekt de bestuurscommissie hierover te informeren.
- Het AB stemt in met het schriftelijk informeren van de colleges over de benodigde begrotingswijziging voor de hele MGR voor 2023 ten gevolge van de ontwikkeling van loonkosten ambtelijk en SW en overige prijsstijgingen.

### **Planning & Control Cyclus**

#### **Prognose 2023 en begrotingswijziging**

In verband met de definitieve verdeling van de baten van de samenwerkingsmodule WgSW – op basis van het aantal SW medewerkers per 1 oktober 2022 - wordt zoals ieder jaar de begroting 2023 worden gewijzigd.

Op basis van de conceptcijfers van jaarrekening 2022 en nieuwe indexcijfers wordt er in februari 2023 per module een prognose gemaakt voor de verwachte lasten voor 2023.

De primaire begroting 2023 is opgesteld op basis van de septembercirculaire 2021. Voor de prognose 2023 en de begroting 2024 kijken we naar de septembercirculaire 2022.

Gelet op de hoge inflatie, waardoor de materiele kosten sneller stijgen dan berekend in de primaire begroting en de huidige loonkostenontwikkeling zal ook voor andere modules een wijziging plaatsvinden. Waar mogelijk vangen we deze ontwikkelingen op binnen de begroting.

#### **Meerjarenbegroting 2024-2027**

De meerjarenbegroting 2024-2027 wordt berekend op basis van deze prognose 2023 en de onderstaande kaders. Afwijkingen ten opzichte van de meerjarenraming 2024 uit de begroting 2023 zullen worden toegelicht.

De cijfers voor Realisatie 2022, Begrotingswijziging 2023 en Begroting 2024 worden begin maart 2023 in de bestuurscommissies besproken conform art. 27 van de regeling. Op basis van de opgestelde begroting en adviezen van de bestuurscommissies stelt het DB de totale jaarrekening, begrotingswijziging 2023 en meerjarenbegroting 2024 – 2027 op.

De bestuurscommissies stellen begin maart 2023 ook het uitvoeringsplan 2023-2026 en de uitvoeringsprogramma's 2024 van de modules op.

In het DB begin maart 2023 wordt een concept jaarverslag, concept begrotingswijziging en concept begroting voorbereid voor het AB van eind maart. De accountant controleert het jaarverslag en de jaarrekening in februari.



## Belangrijkste wijzigingen en aandachtspunten in de uitvoeringsprogramma's van de modules

- **Nieuwe DVO MGR – Scalabor**

Per 1-1-2023 lopen zowel het huidige aanwijzingsbesluit voor uitvoering van de SW door Scalabor, als de bijbehorende DVO met Scalabor voor het uitvoeren van het materieel werkgeverschap af. De deelnemende gemeenten aan de samenwerkingsmodule WgSW hebben een nieuw aanwijzingsbesluit genomen voor de jaren 2023, 2024 en 2025. Op basis daarvan heeft de MGR een nieuwe DVO met Scalabor afgesloten. Deze ontwikkeling heeft geen financiële gevolgen voor de reeds vastgestelde begroting 2023. Voor de begroting 2024 wordt dit bedrag geïndexeerd conform de septembercirculaire.

- **Salariskosten SW**

Op Prinsjesdag heeft het kabinet aangekondigd het minimumloon in 2023 te willen verhogen met 10%. Dit zal een opstuwend effect hebben op de loonkosten SW, naar schatting € 4 miljoen. Mogelijk compenseert de rijksoverheid deze kosten in de mei- of septembercirculaire 2023.

- **Salariskosten CAO SGO**

CAO onderhandelingen voor het ambtelijk personeel zijn in volle gang, maar het loonbod (o.a. 5% structureel vanaf februari 2023) en de looneis (o.a. 11,25% structureel) liggen nog ver uit elkaar. Beiden liggen echter boven de indexatie waarmee rekening is gehouden in de primaire begroting 2023 (2,3%), we verwachten een effect tussen de € 50.000 (op basis van de huidige indexatie septembercirculaire 2022) en € 500.000 op basis van de looneis van de bonden.

- **Investering hardware ICT**

Bij de start van de MGR in 2017/2018 is voor de beheerorganisatie en Inkoop geïnvesteerd in laptops, kantoorwerkplekken en telefoons. In 2020 is er geherinvesteerd voor het WSP.

In de financiële verordening is afgesproken dat investeringen boven de € 25.000 worden geactiveerd. De afschrijvingstermijn voor ICT goederen is 4 jaar.

Voor de modules beheer en inkoop bleven de investeringen in de betreffende jaren onder de grens van activeren. De kosten zijn opgevangen in de begroting en deels bekostigd uit de opstartbijdrage van gemeenten.

Bij de module WSP is deze investering in 2020 geactiveerd en is 2023 het laatste jaar waarin wordt afgeschreven. Dit heeft als gevolg dat de economische - en in toenemend geval ook de technische - levensduur ruimschoots verstreken is of gaat verstrijken.

We stellen daarom voor om per 2023 (Beheer en Inkoop) en 2024 (WSP) een investeringskrediet op te nemen conform art. 5 van de financiële verordening voor de bekostiging van nieuwe hardware. Afhankelijk van de nog af te sluiten nieuwe overeenkomst voor ICT ondersteuning kan het gaan om afschrijving of lease. Omdat we er vanuit gaan dat in beide gevallen nieuwe hardware wederom een economische levensduur van 4 jaar heeft (conform onze financiële verordening) verwachten we dat de kosten elkaar niet veel zullen ontlopen.

We stellen het volgende krediet voor:

Beheer en Inkoop: Voor de jaren 2023 tot en met 2026 een krediet van € 58.000.

WSP: Voor de jaren 2024 tot en met 2027 een krediet van € 58.000.

In beide gevallen gaan we uit van 20 werkplekken á € 2.900, uitgegaan van het verwachte prijspeil 2023. De onzekerheid omtrent inflatie blijft hiervoor een risico.

De ICT voorziening voor het RBL loopt via de Connectie. Daar wordt jaarlijks betaald voor het gebruik van de ICT hardware en is eigen investering niet nodig.



## Nieuwe opdrachten/werkzaamheden

- **Urenuitbreiding SW.**

Het wordt mogelijk voor SW-ers om urenuitbreiding te krijgen binnen vastgestelde kaders. De meerkosten hiervan komen het 1<sup>ste</sup> jaar volledig voor rekening van gemeenten en tellen in het jaar na de peildatum 31 oktober van ieder jaar, mee in de beschikking van het jaar erop. In de begroting zullen we hier rekening mee houden.

- **Steunpunt SROI**

Het RPO Participatie heeft op 17 november een voorstel om het Steunpunt SROI vanaf 2023 bij de MGR onder te brengen besproken. Dit zou kunnen als submodule binnen de samenwerkingsmodule WSP. Het RPO verzoekt de MGR om het structureel onderbrengen van het Steunpunt SROI bij de MGR voor te bereiden zodat dit vanaf 2024 geborgd kan worden in de begroting en voor 2023 de pilot over te nemen gebaseerd op financiering met regionale middelen.

Leden van het RPO hebben aangegeven dat zij hiervoor budget moeten gaan opnemen in hun begroting 2024 en intern ook afspraken gemaakt moeten worden over inbedding van SROI bij inkoopprocessen etc. Doesburg heeft aangegeven niet te participeren in de huidige pilot en ook niet voornemens te zijn te participeren in deze submodule.

Dit verzoek van het RPO ligt nu voor bij het DB om te behandelen.

Om dit verzoek van de gemeenten als MGR te mogen uitvoeren moet de regeling gewijzigd worden, waarbij deze wijziging voorgelegd moet worden aan de raden. Deze wijziging gaan we combineren met het reguliere proces van de aanpassing van de regeling in het kader van de gewijzigde Wet Gemeenschappelijke Regelingen. Dit kunnen we in 2023 afronden.

Het RPO heeft besloten het Regionaal Werkbedrijf te vragen om voor 2023 een subsidie te verstrekken aan de MGR voor het uitvoeren van de regeling. Besluitvorming hierover wordt voorzien in december 2022. De benodigde bijdrage voor 2023 á € 160.000 met indexering voor 2023 zal dan worden gedekt uit regionale middelen en zal op die wijze opgenomen worden in de gewijzigde begroting 2023. Dit leidt niet tot een hogere bijdrage van gemeenten in 2023.

Voor/vanaf 2024 zal deze bijdrage moeten komen vanuit de acht aan deze submodule deelnemende gemeenten. Wanneer er een structurele opdracht wordt gegeven kan de MGR hier met vaste medewerkers voor werken.

Het AB zal moeten besluiten deze nieuwe submodule op te willen nemen in de regeling en hiervoor toestemming van alle raden te vragen. Vervolgens zullen gemeenten hiervoor een DVO afsluiten met de MGR. We koersen hierbij op 2024.

Voor 2023 zal de opdracht mits er externe financiering is toegekend opgenomen worden in de gewijzigde begroting 2023.

De opdracht vanaf 2024 kan pas na wijziging van de regeling structureel worden opgenomen in de begroting. Het kan wel een keuze zijn om dit al mee te nemen in de primaire begroting 2024 e.v. omdat het proces van wijziging van de regeling gelijk op gaat lopen met de voorlegging van de begroting voor zienswijzen.

Het DB adviseert de bestuurscommissie de begroting voor SROI mee te nemen in de primaire begroting voor 2024 met bijdragen van gemeenten.

- **Formatieontwikkeling RBL**

Afgelopen jaren is de stijgende trend in het aantal verzuimmeldingen verschillende keren besproken in en cijfermatig in beeld gebracht voor de bestuurscommissie. De consultants hebben gemiddeld steeds meer casussen in behandeling die bovendien door de verzwaring van de problematiek meer



tijd en inzet vragen in vergelijking met voorgaande jaren. De werkdruk wordt als hoog ervaren, wat ook gesignaleerd is bij de bedrijfsarts en in het Preventief Medisch Onderzoek wat afgelopen jaar is uitgevoerd. In het najaar gaan we opnieuw kijken naar de formatie binnen het RBL en of deze in relatie tot onze dienstverlening nog passend is. We gaan deze toetsen aan de nieuwe formatierichtlijn leerplicht en RMC die op dit moment ontwikkeld wordt door branchevereniging Ingrado. Naar verwachting is deze nieuwe richtlijn in het najaar 2022 of voorjaar 2023 beschikbaar. Verder zijn er enkele landelijke ontwikkelingen die mogelijk zullen leiden tot aanpassing van of nieuwe wetgeving. Als deze ontwikkelingen doorgang zullen vinden zal dat invloed gaan hebben op de taken en formatie van het RBL. Financiële effecten zijn vooralsnog niet in te schatten maar gaan mogelijk wel invloed hebben op voorliggende begrotingsperiode.

- **Nieuwe contractering Inkoop**

De huidige raamovereenkomst voor inkoop van jeugdzorg en WMO producten gaat in 2023 het vierde jaar in. Daarnaast zijn er meerdere landelijke en regionale ontwikkelingen, waaruit mogelijk voort zal komen dat er een nieuwe inkoopronde voor jeugdzorg, WMO en/of andere zorgproducten gestart zal moeten worden. De belasting die dit met zich mee brengt kan naar verwachting niet binnen het huidige team worden opgevangen. Afhankelijk van de ontwikkelingen zal dit mogelijk een aanpassing in de begroting vragen.

- **WOO**

Vanaf 1 mei 2022 is de Wet Open Overheid ingegaan ter vervanging van de Wet Openbaarheid van Bestuur. Implementatie van deze wet brengt ook voor de MGR kosten met zich mee voor de verplichte contactfunctionaris WOO, actieve openbaarmaking en de duurzame toegankelijkheid en beheer van informatie en documenten. Het rijk heeft in de meicirculaire reeds structureel middelen hier voor vrij gemaakt<sup>1</sup>, waarbij er specifiek budget is toegevoegd voor GR'en. Per 2023 willen we hier invulling aan geven middels de banenafpraak, hiertoe voegen we € 15.000 aan de begroting van de overhead.

### **Aanpassing werkwijze voorschotnota's**

Als gevolg van de wijziging op de Wet Gemeenschappelijke Regelingen kan de gewijzigde begroting 2023 niet eerder dan 7 september 2023 worden vastgesteld. Gelet op de grote stijging van loonkosten en materiële kosten ontstaat er een liquiditeitsrisico als er pas vanaf oktober conform de definitieve gewijzigde begroting wordt gefactureerd. Daarom stellen we voor om na het vaststellen van de concept begrotingswijziging vanaf april 2023 reeds voorschotfacturen conform de gewijzigde begroting te versturen.

We hebben dit voorstel met de financieel adviseurs van de gemeente besproken. Zij kunnen zich vinden in dit voorstel.

---

<sup>1</sup> <https://vng.nl/nieuws/compensatie-woo-in-de-meicirculaire>



## Doorrekening van verwachte wijzigingen in de lasten

Het najaar van 2022 kenmerkt zich door onzekerheid voor wat betreft kostenstijgingen. Daarom kunnen we nu nog geen indexatiepercentage voor de (loon)kostenontwikkelingen inschatten. Bij het opstellen van de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 zullen we de meest actuele en/of definitieve informatie betrekken.

- Op basis van de septembercirculaire 2022 (CBP Rapport MEV 2023) zijn de volgende indexeringen van toepassing voor de komende jaren:

	2023	2024*
Loonvoet (CAO + inschaling)	3,3% (was 2,3%)	4,2%
Index Materieel Overheidsconsumptie	5,9% (was 1,5%)	2,4%

Voor 2023 is er nog geen nieuwe CAO SGO afgesproken, maar uit de onderhandelingen blijkt op basis van looneis (12% structureel) en loonbod (5% per februari 2023 en 3% per april 2024)<sup>2</sup> vooralsnog een hoger liggende indexatie dan nu opgenomen in de septembercirculaire (3,3%).

We gaan ervan uit dat er bij het opstellen van de begroting duidelijkheid is over de loonontwikkeling op basis van een CAO SGO. Bij het opstellen van de begroting zullen we uitgaan van de daadwerkelijke loonstijging voor 2023 en 2024. We zullen dit expliciet noemen in de concept begrotingswijziging 2023 en de primaire begroting 2024.

- Hoewel er in 2021 een nieuwe CAO SW is afgesproken voor de jaren 2021-2025, zijn er nog geen afspraken gemaakt over uitkeringen van de LPO (loon en prijsontwikkeling) voor de jaren 2022-2025. Voor de cao SW wordt daarom voor 2023 uitgegaan van een schatting op basis van het wettelijk minimumloon<sup>3</sup>. Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari met 10,15%. Er is geen nog geen informatie over verhoging WML per 1 juli 2023. Hoe deze verhoging van het WML doorwerkt in het gehele loongebouw van de SW-ers is nog niet bekend. Bij de begrotingswijziging gaan we uit van de werkelijke loonkosten in 2023 op basis van de CAO SW en de beschikbare informatie over de ontwikkeling van het WML en eventueel andere CAO afspraken.
- Voor 2024 hanteren we bij het ontbreken van concrete loonafspraken uit de CAO de loonvoet index uit de septembercirculaire.

	2023	2024
Cao SW	1 jan : 10,15% (was 2,3%)	4,2%

*Het verwachte uitstroompercentage SW op basis van pensionering, langdurige ziekte, ondergrens etc. wordt door de bestuurscommissie WgSW bepaald in februari 2023.*

<sup>2</sup> <https://vng.nl/nieuws/vakbonden-bespreken-nieuw-cao-bod-werkgevers>

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/09/23/minimumloon-in-een-keer-met-1015-omhoog>





**Bijlage**                **Normenkader 2022**

**Aan:**                    **Algemeen Bestuur**  
**Van:**                    **Sjoerd Bergsma**  
**Onderwerp:**        **Normenkader 2022**  
**Datum:**                **8 december 2022**

---

**Concept besluit AB**

Het AB stelt het normenkader 2022 vast.

**Inleiding**

Op 5 december 2019 heeft het AB het controleprotocol vastgesteld.

Daarnaast moet jaarlijks het normenkader worden vastgesteld, en kunnen specifieke aandachtspunten aan de accountant worden meegegeven.

**Normenkader 2022**

Het normenkader 2022 is in nauwe afstemming met de accountant herzien en sluit aan op de eisen van de kadernota rechtmatigheid 2023. Dat houdt in dat het kader nu enkel externe wet en regelgeving bevat die leiden tot financiële beheershandelingen binnen de MGR.

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

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

**Aandachtspunten voor de controle**

In de vergadering van 13 oktober 2022 heeft het AB besloten geen specifieke aandachtspunten aan de accountant mee te geven.



## **Bijlage: Normenkader voor de rechtmatigheidscontrole 2022**

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

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

### **Interne kaders;**

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

### **Externe kaders:**

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

*Vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de MGR op 8 december 2022*



**Aan:** AB  
**Van:** DB  
**Onderwerp:** Vaststellen indexatie Inkoop Zorg  
**Datum:** 8 december 2022  
**Status:** Ter informatie

---

### Concept besluit AB

- Het AB neemt kennis van de voorbereiding van een advies van de bestuurscommissie Zorg over eventuele aanpassing van de indexering van de zorgkosten.
- Het AB neemt kennis van het feit dat het DB mandaat heeft om op basis van een eenduidig advies van de bestuurscommissie Zorg hierover een besluit te nemen.
- Het AB realiseert zich dat dit besluit effecten heeft op de begroting van de zorgkosten van de eigen gemeente.

### Inleiding

In de raamovereenkomst voor de inkoop van jeugdzorg en WMO producten in de regio Centraal Gelderland is een bepaling opgenomen over de jaarlijkse indexatie van de tarieven voor de verschillende zorgproducten. Deze bepaling is sinds de start van de huidige overeenkomst in 2020 naar tevredenheid toegepast. In september 2022 is op basis van deze bepaling de indexatie voor de tarieven van 2023 vastgesteld.

Echter sinds de gehanteerde peildatum voor het vaststellen van de indexatie kent Nederland forse prijsstijgingen, die ook zorginstellingen raken.

Dat heeft er toe geleid dat de minister van VWS heeft ingegrepen en een specifiek verzoek doet *“Om ervoor te zorgen dat de (maximum)tarieven geen belemmering vormen dat de vergoeding voor hogere prijzen en de hogere ova reeds in 2023 bij aanbieders terecht kan komen, dienen alle tarieven, budgetten en vergoedingsbedragen in de Zvw en de Wlz voor 2023 te worden aangepast.”*<sup>1</sup>.

Dit verzoek heeft dus expliciet betrekking op de Zvw en Wlz voor 2023.

Deze ontwikkeling zorgt er voor dat in toenemende mate zorgaanbieders van de regio Centraal Gelderland, die vaak ook gefinancierd worden vanuit de Wlz, een verzoek doen tot herziening van de tarieven van onze raamovereenkomst. Dit vraagstuk ligt nu voor in de bestuurscommissie Zorg.

### Mandaat

De bevoegdheid tot het vaststellen van de inkoopdocumenten en daaruit volgend tarieven is belegd bij het DB. De afgelopen jaren is de indexatie steeds tot stand gekomen binnen de vaststaande kaders voor de wijze van indexering van de raamovereenkomst, waardoor geen bestuursbesluit noodzakelijk is geweest. Indien de tarieven nu herzien dienen te worden, is sprake van een afwijking van de vaststaande kaders en is een expliciet bestuursbesluit noodzakelijk.

In verband met het landelijke facturatieregime van jeugdzorg en WMO ondersteuning is het zeer wenselijk dat de tarieven reeds in januari 2023 definitief bekend zijn. Latere publicatie kan leiden tot grote administratieve lasten bij zowel gemeenten als zorgaanbieders.

De eerstvolgende vergadering van de bestuurscommissie Zorg is echter pas op 16 december 2022, waardoor er in de AB vergadering van 8 december nog geen advies kan liggen. Wel wordt het AB actief geïnformeerd omdat een dergelijk besluit gevolgen heeft voor de begroting van de zorgkosten van gemeenten.

Om alles in goede banen te leiden zal het DB een extra DB vergadering plannen na 16 december 2022. Wanneer er een eenduidig advies ligt van de bestuurscommissie Zorg kan het DB een besluit nemen over de tarieven, zodat de indexatie tijdig verwerkt kan worden en de administratieve verwerking zijn vervolg kan krijgen.

---

<sup>1</sup> [https://puc.overheid.nl/nza/doc/PUC\\_722073\\_22/1/](https://puc.overheid.nl/nza/doc/PUC_722073_22/1/)



**Aan:** AB  
**Van:** DB  
**Onderwerp:** vaststellen inkoopdocumenten beschermd wonen  
**Datum:** AB 8 december 2022  
**Status:** Ter informatie

---

### **Concept besluit AB**

Het AB neemt kennis van het feit dat de inkoopdocumenten beschermd wonen door het DB worden vastgesteld na advies van de bestuurscommissie Inkoop.

### **Inleiding**

In de doorontwikkeling van beschermd wonen is overeenstemming bereikt over de omvorming van beschermd wonen inclusief beschermd thuis.

Er is geen sprake van een geheel nieuw inkooptraject, maar er wordt een verbeterslag gemaakt in de indeling en inhoud van de producten. De wijzigingen worden toegepast binnen de mogelijkheden van de semi-open house procedure. De huidige contracten met de zorgaanbieders zijn, met het oog op de verwachte doordecentralisatie, verlengd tot 1 januari 2024.

De volgende wijzigingen worden voorgesteld:

- Aanscherpen en verduidelijken opleidingseisen medewerkers;
- Zorgvorm specifieke eisen in lijn brengen met de regionale visie van 'beschermd wonen naar beschermd thuis';
- Toevoegen Bibob-toets;
- Tarieven actualiseren n.a.v. kostprijsonderzoek.

Op 16 december 2022 liggen deze wijzigingen voor in de bestuurscommissie Zorg ter advisering.

### **Mandaat**

De bevoegdheid tot het vaststellen van de inkoopdocumenten en daaruit volgend wijzigingen en tarieven is belegd bij het DB.

In verband met het publiceren van wijzigingen op de inkoopdocumenten is het zeer wenselijk dat deze voor eind december 2022 worden goedgekeurd.

Latere publicatie kan betekenen dat deze wijzigingen niet per 1 januari 2023 kunnen ingaan.

De vergadering van de bestuurscommissie Zorg is op 16 december 2022.

De voorzitter van de bestuurscommissie kan in het AB van 8 december 2022 aangeven hoe het proces gelopen is en eventuele bijzonderheden toelichten.

### **Vervolg**

Op basis van een eenduidige advies van de bestuurscommissie Zorg kan het DB de documenten vaststellen. Daarom wordt er een extra DB gepland na 16 december.



## **Bijlage 9      Jaarverslag RBL 2021-2022**

**Aan:**            **Algemeen Bestuur**  
**Van:**            **Bestuurscommissie Onderwijs**  
**Onderwerp:**   **Jaarverslag RBL 2021-2022**  
**Datum:**        **8 december 2022**

---

### **Concept besluit AB**

Het AB stelt het jaarverslag 2021-2022 van het RBL vast.

### **Inleiding**

De bestuurscommissie heeft met plezier kennis genomen van het jaarverslag 2021-2022 en adviseert het AB het jaarverslag RBL 2021-2022 zoals voorgelegd vast te stellen in de AB -vergadering van 8 december 2022.

### **Aanleiding**

De Colleges van Burgemeester en Wethouders zijn verplicht jaarlijks hun gemeenteraden te informeren over de uitvoering van de leerplichttaken en gemeentelijke RMC-taken. Hiertoe stelt het RBL een jaarverslag op.

De indeling van dit jaarverslag in thema's (op school, niet op school) is een weergave van de werkwijze van de rbl-consulenten. Het accent ligt al een aantal jaren veel sterker op preventie en ondersteuning op vrijwillige basis. Het werkveld strekt zich inmiddels uit van aanwezigheid op school tot ondersteuning bij de overgang naar de arbeidsmarkt.

Het verslag wordt door het AB van de MGR formeel vastgesteld en wordt daarna ter kennisgeving naar de raden gestuurd.

De bestuurscommissie heeft in de vergadering van 17 november 2022 een uitgebreide presentatie en toelichting op het jaarverslag gekregen.

### **Vervolg**

Het jaarverslag wordt na vaststelling door het AB MGR via het regionaal ambtelijk overleg aangeboden aan de raden van de deelnemende gemeenten. Het RBL zorgt voor een oplegger met uitwerking van de belangrijkste punten, zodat dat gebruikt kan worden om de raden te informeren.

Er was een raadsinformatiebijeenkomst gepland over het jaarverslag van het RBL op 28 november. Dit bleek geen geschikte datum te zijn voor raadsleden. Deze wordt nu verzet naar januari/februari 2023.

# REGIONAAL BUREAU LEERLINGZAKEN

## Schooljaar 2021 – 2022

# RBL

Midden-Gelre

OPEN JAARVERSLAG ▶



# JAARVERSLAG

# INHOUDSOPGAVE

## Voorwoord

---

- 1** Het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre

---

- 2** Jeugdigen op school (5 - 23 jaar)

---

- 3** Jeugdigen zonder school (5 - 23 jaar)

---

- 4** Jongeren in kwetsbare positie (16 - 23 jaar)

---

- 5** Bijlagen: cijfers en tabellen

---




# Voorwoord

Beste lezer,

Dit jaarverslag vertelt over een bijzonder schooljaar, dat zich kenmerkt door veranderlijkheid. De toestroom van Oekraïense leerlingen, gevlucht voor de oorlog in hun land, zorgde voor nieuwe uitdagingen voor scholen en gemeenten bij het organiseren van opvang en onderwijs. Het is ongelooflijk belangrijk dat ook deze kinderen onderwijs krijgen. Immers, onderwijs is de sleutel van de wereld en een paspoort naar vrijheid. Samen hebben we daar in onze regio de schouders onder gezet en het RBL heeft hierin begeleid en specifiek voor VO leerlingen een consulent leerplicht aangewezen.

Om als RBL mee te kunnen bewegen in de veranderlijkheid investeren we in de deskundigheid van ons team. Afgelopen jaar zijn leerplichtconsulenten gestart met een training op onze belangrijkste werkwijze, de methodische aanpak schoolverzuim (MAS). Deze training krijgt een vervolg in het huidige schooljaar. Naast de MAS is vorig schooljaar ook de RMC routekaart (onderwijs, arbeid, hulpverlening) van Ingrado geïmplementeerd voor de aanpak van voortijdig schoolverlaten. Hierdoor werken we nu over de hele linie methodisch. RMC consulenten hebben aanvullend hierop een scholing gehad van de consulenten werk (schakelpunt) voor de invulling van de route arbeid.

Om het RBL verder te ontwikkelen hebben we ons vijfjaarlijks klanttevredenheidsonderzoek gedaan. Ouders, leerlingen scholen en ketenpartners zijn bevroegd en scoren ons opnieuw een dikke voldoende! We gaan voortvarend aan de slag met waar we op kunnen verbeteren, zoals het duidelijker uitleggen van onze werkwijze, het afstemmen van verwachtingen en het vergroten van onze bereikbaarheid.

Ook bestuurlijk is er wat veranderd: de bestuurscommissie Onderwijs bestaat uit bijna uitsluitend nieuwe bestuurders – ondergetekende daargelaten. Met een frisse blik en hart voor goed onderwijs voor elk kind gaan deze wethouders de komende jaren werken aan het recht op ontwikkeling voor iedere jongere.

Veel leesplezier!

*Marinka Mulder*

Voorzitter bestuurscommissie Onderwijs



## Werkgebied Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre



Uitvoering leerplicht-, kwalificatieplichtwet, RMC en Schakelpunt onderwijs-werk



# 1. Het RBL Midden-Gelre

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

De modules zoeken onderling de samenwerking om zo de dienstverlening voor de inwoner nog beter te maken.



# Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre

Alle jeugdigen hebben het recht om te leren en om zich te ontwikkelen. Dat is waar de medewerkers van het Regionaal Bureau Leerlingzaken Midden-Gelre (RBL) zich elke dag voor inzetten.

Wanneer een leerling minder aanwezig is op school of zonder diploma dreigt uit te vallen (vsv), dan gaan wij als gids aan de slag om perspectief te bieden op leren en ontwikkelen. Onze consultants begeleiden in samenwerking met professionals uit onderwijs en sociaal domein een leerling zo snel mogelijk terug naar school.

Bij leerplichtige leerlingen worden ouders ook nadrukkelijk betrokken. Soms is het volgen van onderwijs (tijdelijk) niet mogelijk.

Dan zoeken we samen naar een (tijdelijke) plek of manier waar een jeugdige zich wel kan blijven ontwikkelen. Soms is een vrijstelling van het onderwijs de beste oplossing.

Bij jeugdigen die ouder zijn dan 18 jaar, ondersteunen we bij het zoeken naar werk of het vinden van passende ondersteuning.

Welke route we ook kiezen met een jeugdige, het doel blijft het behalen van een startkwalificatie. Dit geeft een grotere kans op een goede start op de arbeidsmarkt. Een belangrijke stap op weg naar een volwassen en zelfstandig bestaan. Een korte onderbreking van de schoolloopbaan hoeft het halen van een startkwalificatie niet in de

weg te staan. Wij houden oog voor de talenten en mogelijkheden van iedere jeugdige. Juist bij verzuim en schooluitval.

*'Zo geven we samen vorm aan het recht op leren en ontwikkelen'*

We werken intensief samen met scholen, gemeenten, sociale teams, jeugdartsen en andere professionals op casusniveau en we zijn actief deelnemer aan het regionaal vsv-programma.

Verschillende medewerkers van het RBL zijn betrokken bij projecten en werkgroepen in de regio op de thema's onderwijs, zorg en participatie. Op deze manier delen we onze kennis en blijven we op de hoogte van de ontwikkelingen bij onze samenwerkingspartners. Zo geven we samen vorm aan het recht op leren en ontwikkelen.



5

Start leerplicht

12

Kind ook verantwoordelijk voor schoolbezoek

16

Einde leerplicht, wel kwalificatieplicht

18

Einde kwalificatieplicht, start RMC

23

Einde RMC-leeftijd

## MISSIE

Het RBL is dé gids voor jeugdigen van 5 tot 23 jaar in het recht op leren en ontwikkelen.

## VISIE

Met 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.



# 2. Jeugdigen op school

Het aanpakken en tegengaan van ongeoorloofd schoolverzuim is één van de belangrijkste taken van het RBL. Met de aanpak van schoolverzuim kunnen we schooluitval voorkomen en andere problemen van een jeugdige tijdig signaleren. In gesprekken met de jeugdige onderzoekt de consulent wat de oorzaak is van het schoolverzuim en hoe de jeugdige, met de juiste ondersteuning, zo snel mogelijk weer naar school kan gaan. Samenwerking in het sociale domein is hierbij van groot belang.



# Het RBL als verbindende schakel

Tot schooljaar 2018–2019 zagen we jaarlijks een stijging van verzuimmeldingen. Sinds de start van het RBL in 2013 investeren we fors in het verbeteren van de verzuimaanpak op schoolniveau. Hierdoor steeg het aantal leerlingen dat wegens verzuim bij ons gemeld werd ieder jaar. Daarnaast zien we ook dat de problemen van leerlingen die ten grondslag liggen aan het verzuim steeds complexer zijn.

Door betere verzuimaanpak van scholen is er sprake van een verschuiving. Beginnend verzuim en het gewone 'spijbelen' worden veelal door de scholen zelf opgepakt. Dit betekent dat de inzet van onze consulenten vooral nodig is voor leerlingen met langdurige verstoring van de schoolgang en ingewikkelde problemen. De twee voorgaande schooljaren zagen we door de corona-pandemie een trendbreuk en dus een daling in het aantal gemelde leerlingen. Afgelopen jaar zien we weer een grote groei, ruim 15% ten opzichte van schooljaar 2020–2021. Het aantal gemelde leerlingen is in 2021–2022 is zelfs 6% hoger dan in 2018–2019. De drempel om na een periode van schoolafwezigheid door quarantaine, lockdowns

en/of schoolverzuim weer naar school toe te gaan, is voor sommige leerlingen hoog. Dit zagen we op alle onderwijssoorten. Ouders en leerlingen verwachten vaker van de school dat zij afstandsonderwijs blijven aanbieden, ook wanneer de scholen weer gewoon geopend zijn. Voor leerplichtige leerlingen zagen we bijvoorbeeld ook dat het aantal leerlingen met een melding van luxe verzuim in 2021–2022 bijna verdubbelde. Ook dit komt weer op het oude niveau van voor de corona-pandemie.

De leerlingen die verzuimen hebben vaak meer nodig dan een stevig gesprek met de consulent van het RBL om hun schoolloopbaan niet te laten stranden. Ze hebben vaak (tijdelijk) ondersteuning nodig op persoonlijk vlak, binnen het gezin en/of op school of een combinatie van deze drie.

Het afgelopen schooljaar signaleerden we dat leerlingen op voorzieningen buiten de school worden geplaatst. Soms zijn het voorzieningen bekostigd vanuit de Jeugdwet, zoals zorgboerderijen. Soms is het inzet vanuit het onderwijs en zorg samen, zoals Grip.

Het afgelopen jaar sloeg het Samenwerkingsverband VO De Verbinding met input van het RBL een flinke slag door het opstellen van een regionaal verzuimprotocol voor alle VO scholen. Hiermee is een stap gezet in het stevig neerzetten van een gezamenlijke verzuimaanpak in de regio.



2018 – 2019  
2509



2021 – 2022  
2680

Verzuimmeldingen

Afgelopen schooljaar waren er bij ons ongeveer 40 leerlingen uit het primair- en voortgezet onderwijs bekend die een traject volgden bij een voorziening buiten de school. De plaatsing van leerlingen in deze voorzieningen gaat niet altijd volgens de gebruikelijke route van onderwijs en gemeente (sociale teams). Soms betalen ouders of de voorziening de plaatsing zelf. De leerling blijft in principe ingeschreven op school, maar wordt dan niet altijd bij ons gemeld in het kader van schoolverzuim. Dit zorgt ervoor dat er een risico is dat niet alle leerlingen met een verstoorde schoolgang goed in beeld zijn of blijven. Hierdoor kunnen verantwoordelijke partijen als RBL, samenwerkingsverbanden en gemeenten niet altijd de ontwikkeling van een jeugdige bewaken.

Er wordt steeds vaker een beroep gedaan op de creativiteit van professionals om leerlingen die vastlopen in het onderwijs passende ondersteuning en ontwikkelingskansen te bieden. Om dit te regelen is de samenwerking tussen onderwijs en de sociale teams belangrijk. Het RBL is hierin vaak een verbindende schakel op verschillende niveaus. Daarom zijn we ook op beleidsniveau gesprekspartner voor gemeenten en samenwerkingsverbanden op het snijvlak van onderwijs, zorg en participatie. Met elkaar proberen we deze groep en hun ondersteunings-, en ontwikkelingsbehoefte in kaart te brengen.



Door de inval van Rusland in Oekraïne in februari 2022 kwam er een nieuwe vluchtelingenstroom naar ons land. Anders dan bij andere migranten, doorlopen Oekraïners hun procedure via de gemeenten in plaats van via het COA. Gemeenten werden ook verantwoordelijk voor het organiseren van onderwijs aan deze groep. In onze regio kwam dat na de meivakantie op gang. Het primair onderwijs organiseerden de gemeenten meestal lokaal, voor het voortgezet onderwijs is dit regionaal georganiseerd in Arnhem. Het RBL wees aan deze school een consultant toe.

Samen met gemeenten en scholen brachten wij na de meivakantie de doelgroep in beeld en probeerden hen richting onderwijs te motiveren. Waar nodig werd ondersteuning, bijvoorbeeld voor vervoer, geregeld. In deze opstartperiode voor gemeenten handhaafden wij niet op de leerplichtwet. In navolging van het advies van onze branchevereniging hanteren wij vanaf schooljaar 2022-2023 voor deze groep onze gebruikelijke werkwijze. Scholen kunnen ook van deze groep het verzuim op de gebruikelijke manier melden, wij pakken het dan op. Indien gewenst geven wij voorlichting aan scholen, ouders en leerlingen.

**De focus op beperkingen was het probleem,  
de focus op mogelijkheden de oplossing**

# Op school werd Quincy gezien als lastpak

**Tientallen keren liep het mis op school. Gepest door medeleerlingen. Ruzie met docenten. Onbegrepen en ongelukkig. Met een hoog verzuim als gevolg. Afgelopen jaar haalde hij toch zijn diploma. Nu is hij gitaarbouwer, werkt hij als verkoopmedewerker en product -specialist in een muzikwinkel én, als klap op de vuurpijl, is hij gestart als zelfstandig ondernemer. Maar voordat hij deze successen kon vieren, ging er heel wat pijn en verdriet aan vooraf. 'Op school werd ik altijd gezien als lastpak', aldus Quincy Damsté (17 jaar).**

Quincy kon vaak niet gewoon meedoen in de klas. Hij werd niet begrepen. Niet door klasgenoten maar ook niet door docenten. Moeder Vivian: 'Er waren zelfs docenten die hem belachelijk maakten vanwege de vragen die hij stelde. Thuis merkten wij dat Quincy steeds meer in zichzelf keerde. Dat heeft jarenlang geduurd. Pas in het afgelopen jaar, toen we met de consulent Leerplicht Lynn te maken kregen, ontvingen we support en werd gedacht in oplossingen in plaats van problemen'.

Al vanaf jonge leeftijd werd Quincy gepest. Het gebeurde regelmatig dat Quincy daar-

door niet naar school ging. Op advies van de school heeft hij toen een weerbaarheidscursus gevolgd. Intussen ervoer Quincy dat het volgen van lessen nutteloos was. Niet dat hij de lesstof niet begreep. Dat wat hem werd voorgeschoteld, begreep hij maar al te goed. Te goed, want daar waar de klasgenoten de lesstof zich probeerden eigen te maken, stond Quincy alweer klaar om verder te gaan en ontbrak de uitdaging.

Door zijn onbegrepen gedrag werd Quincy in een speciale klas geplaatst. Samen met andere kinderen die om uiteenlopende redenen niet konden meekomen. Daar ging het echter

bergafwaarts en Quincy belandde in een depressie. Omdat er weinig support was, ontbrak bij Quincy de focus.

Intussen werd na tussenkomst van de huisarts vastgesteld dat Quincy niet alleen hoogbegaafd was maar werd ook geconstateerd dat hij het syndroom van Asperger heeft. Moeder Vivian schetst een beeld van jarenlange strijd om herkenning. 'Het gaat door merg en been als je ziet welk effect de schoolgang dan heeft op je kind. In zijn gedrag is mijn kind niet anders dan andere kinderen. Behalve als je zijn talenten en beperkingen negeert. Het is jammer dat docenten niet getraind zijn om bepaalde ziektebeelden te herkennen. Dat had een hoop ellende voorkomen'.

---

*'Het verschil zit in het weggezet worden als lastpak of de vraag: hoe kunnen we je helpen?'*

---

'Vanaf het moment dat je kind getest is op bepaalde beperkingen, kan er veel beter naar ouders geluisterd worden. Ieder kind is anders en vraagt om maatwerk. Dat moet toch soepeler kunnen? Het moet niet uitmaken of dat is omdat je gewoon kunt meekomen, langzamer bent en de rest niet kunt volgen of omdat je juist een stapje sneller gaat. Het verschil zit in het weggezet worden als lastpak of de vraag: hoe kunnen we je helpen?'

Bij de muziekdocent kon Quincy altijd terecht voor een luisterend oor. Tijdens zijn lessen

kon hij zijn passie kwijt en bloeide hij op. En hoewel Quincy maar kort les kreeg van deze docent, bleef de klik.

De moeilijkheden op school en het verzuim leidde ertoe dat het wijkteam werd ingeschakeld. Vervolgens werd ook het RBL betrokken. Consulente Leerplicht Lynn Sluijs verdiepte zich niet alleen in het huidige verzuim maar ook welke problemen in het verleden zich hadden voorgedaan en welke stappen al eerder waren gezet. Vivian: 'Lynn luisterde. Dat alleen al was een verschil met de begeleiding op school'.

Intussen zorgde Lynn voor de nodige support en ondersteuning van Quincy. Ze stelde voor om te kijken of er een combinatie met werk gemaakt kon worden om op die manier zijn diploma te halen. Indien nodig kon Quincy daarna een vrijstelling krijgen, maar samen met moeder Vivian werd besloten om dit nog niet direct met Quincy te delen. Vivian: 'Lynn wist de druk om school af te maken weg te halen waardoor Quincy beter in zijn vel kwam te zitten. De druk was weg en dat hielp enorm'.

---

*Quincy: 'Ik heb gitaarbouw eigenlijk zelf aangeleerd. Van solderen tot techniek van de elektrische gitaar'.*

---

Muziek is dan al jaren een passie van Quincy. Al jong leerde hij gitaar te spelen. Niet alleen muziek maken maar ook de instrumenten hadden zijn volledige aandacht. Quincy: 'Ik



heb gitaarbouw eigenlijk zelf aangeleerd. Van solderen tot de techniek van de elektrische gitaar'. Als klant kwam hij regelmatig bij Bax Music in Apeldoorn. Tot hij in mei 2021 een vacature voor verkoopmedewerker zag. Quincy: 'Ik was klant in de winkel en zag de vacature. Ik was toen 16 (mei 2021) en werd afgewezen omdat ik door school alleen op de zaterdagen kon werken. Toen is mijn moeder gaan praten met de eigenaar en mocht ik een dag meedraaien. De eigenaar was enthousiast en zei: "laat het hem maar gewoon proberen". Afsgesproken werd dat ik 2 dagen ging werken en 3 dagen naar school ging'.

*De opstap naar werk bleek een schot in de roos.*

Quincy ontwikkelde zich steeds meer als productspecialist van elektrische gitaren en begon zelfs zijn eigen webwinkel. De opstap naar werk bleek een schot in de roos. Hij kon zich eindelijk in zijn passie uitleven en daarnaast school afmaken. Waar de focus voor de lessen en school bij Quincy ontbrak, was het de focus op zijn passie die er voor zorgde dat hij doelen ging halen. In juli 2022 haalde Quincy zijn diploma met mooie cijfers. In goed overleg kon Quincy in dienst komen bij Bax Music. Voor 32 uur per week. Daarnaast volgt hij een opleiding Lutherie\* voor Solid en Hollow-body gitaarbouw. Voor verdere kwalificatie heeft Quincy een vrijstelling gekregen.

\* Een Luthier is iemand die snaarinstrumenten maakt en repareert.

*Je ziet vaak dat je bij de focus op het probleem, vastloopt. Terwijl de focus op mogelijkheden, de oplossing biedt.*

Lynn Sluijs wordt enthousiast als ze over Quincy spreekt. 'Naast de begeleiding van hem, staat zijn verhaal precies voor de kanteling die wij bij het RBL doormaken. Je ziet vaak dat je bij de focus op het probleem vastloopt. Terwijl de focus op mogelijkheden de oplossing biedt. Bij het RBL willen we dat de focus minder ligt op leerplicht en meer op leerrecht, waarbij wij de jongere supporten om hem of haar tot zijn recht te laten komen'.



**Naam** : Quincy Damsté  
**Leeftijd** : 17 jaar  
**Talent** : gitaarbouw en gitaarspel

#### Mijn verhaal:

Op achtjarige leeftijd kreeg ik mijn eerste gitaar en begon ik met gitaarspelen. Dat is uiteindelijk uitgegroeid tot mijn grootste passie. Op mijn zestiende ben ik begonnen met werken in een muziekspeciaalzaak, waar ik tot op heden nog steeds werkzaam ben. Daar ben ik van verkoper doorgeschoold naar reparateur (afstellen, repareren en customizen). Begin dit jaar ben ik naast mijn baan, een eigen onderneming begonnen in het onderhoud, reparatie, customizen, inkoop en verkoop van elektrische gitaren, basgitaren, versterkers, pedalen en onderdelen/benodigdheden van gitaren. Ik volg momenteel een opleiding Lutherie voor Solid en Hollow-body gitaarbouw.

Kijk voor meer informatie op [www.jovanguitars.nl](http://www.jovanguitars.nl)



# 3. Jeugdigen zonder school

Schooluitval en thuiszitten proberen we te voorkomen. Helaas zijn er toch ieder jaar jeugdigen die een periode niet naar school gaan of uitvallen zonder startkwalificatie. We proberen hen zo snel mogelijk terug naar onderwijs te begeleiden. Hierin werken we samen met het onderwijs en met onze ketenpartners uit het sociale domein. Wanneer onderwijs geen optie meer is, zoeken we samen naar passende alternatieven in zorg of werk zodat jeugdigen toch aan hun ontwikkeling kunnen blijven werken. Jeugdigen blijven vervolgens tot 23 jaar bij ons in beeld middels de oud-vsv-actie.



Ons werk start in de meeste gevallen met een melding van verzuim. Hoewel het voorkomen en terugdringen van verzuim de meest omvangrijke taak van het RBL is, gaat veel tijd, aandacht en zorg naar jeugdigen die –tijdelijk– niet naar school gaan of uitvallen zonder startkwalificatie. Consulënten proberen hen samen met partners uit het sociale domein terug naar school te begeleiden. Is dit niet haalbaar dan zoeken we naar alternatieven in zorg of arbeid zodat een jeugdige toch in ontwikkeling blijft. Tot 23 jaar blijven jeugdigen bij ons in beeld.

**1.478 jeugdigen zaten in schooljaar 2021–2022 een periode niet op school. Hiervan was bijna 80% ouder dan 18 jaar.**

Binnen de groep thuiszitters zien we een toename van het aantal leerlingen met een melding van langdurig verzuim. Dit ligt in lijn met de ontwikkelingen die ook in hoofdstuk 2 genoemd zijn. Meer leerlingen lijken een periode op een voorziening buiten de school door te brengen. Consulënten ervaren dat ze vaker moeten manoeuvreren tussen wat het beste is voor een leerling en wat er feitelijk in de wettenbundel staat. Ook hebben we het vermoeden dat niet alle thuiszitters goed in beeld zijn. Dit zien we bij leerlingen die wel een schoolinschrijving hebben, maar een alternatief programma volgen, in veel gevallen buiten de school. Van hen wordt niet altijd verzuim gemeld. We onderzoeken intern in onze expertisegroep Thuiszitters en met partners zoals de samenwerkingsverbanden hoe we hier het beste mee om kunnen gaan. We zien dit ook

terug in de cijfers. We slagen er procentueel gezien minder vaak in om leerlingen met langdurig verzuim terug te leiden naar het onderwijs.

De verandering van denken van ouders over fysiek onderwijs op school zien we niet alleen terug in de casuïstiek van luxeverzuim, maar ook in vrijstellingsaanvragen. Het aantal vrijstellingsaanvragen voor een school in het buitenland is verdubbeld. Ook zien we een stijging van het aantal aanvragen wegens bezwaar tegen de richting. Dit is deels te verklaren door de toetreding van Renkum en Lingewaard bij het RBL. Bij de vrijstellingen op lichamelijke of psychische gronden zien we ook dat het minder vaak lukt deze leerlingen weer te laten instromen op school. Om deze groep meer kansen te bieden gaan de samenwerkingsverbanden PassendWijs (po) en De Verbinding deelnemen aan het project Wel in Ontwikkeling van Gedragswerk. Het RBL denkt met hen mee in de aanpak.

Een aantal jaren geleden is het RBL gestart met een interne vrijstellingencommissie. Wanneer ook een vrijstelling niet passend lijkt, onderzoeken we samen met de jeugdige en zijn netwerk naar alternatieve trajecten. Een mooi voorbeeld van kijken naar wat wel kan is het verhaal van Quincy.

*“Wanneer niets meer moet is er ineens van alles mogelijk”*

*Leerplicht en RMC consulent Kiki Breijer over werken vanuit de bedoeling.*

### Waarom jeugdigen niet naar school gaan?

**Net als voorgaande jaren is bij leerplichtige jeugdigen psychische problemen de vaakst genoemde reden voor thuiszitten. Bij jongeren van 18 en ouder zijn ook persoonlijke problemen vaak een oorzaak voor schooluitval. Bij deze groep is echter de verkeerde studiekeuze de vaakst genoemde reden.**

In schooljaar 2020–2021 zagen we een piek in het aantal leerlingen met een melding van absoluut verzuim. Dit was het gevolg van een intensievere aanpak van het RBL in de zomermaanden. Deze werkwijze is aangescherpt en inmiddels beter geïmplementeerd. Ook hier geldt dat er veel tijd

en aandacht gaat naar een relatief kleine groep. We vinden het echter belangrijk om snel betrokken te zijn bij jeugdigen en gezinnen die ondersteuning kunnen gebruiken in het vinden van de weg naar school. Vanaf augustus 2022 is het mogelijk om toekomstige schoolinschrijvingen te zien via



DUO en ons eigen systeem. Dit biedt waarschijnlijk kansen om de aanpak absoluut verzuim en mogelijk ook de aanpak VSV te kunnen verbeteren. We hopen dat hierdoor de aanpak van absoluut verzuim en mogelijk ook de aanpak van vsv (uitschrijvingen) minder administratief wordt voor consulenten. Zij kunnen dan sneller inhoudelijk aan de slag met jeugdigen met een ondersteuningsbehoefte. Dit vraagt echter een proactieve houding in het verwerken van in-, en uitschrijvingen binnen het onderwijs.

Bij de jongeren in de leeftijd van 18 tot 23 jaar die voortijdig de school verlaten, zien we sinds de start van de coronacrisis een daling. We horen vaker dat mbo-scholen, waar de grootste groep jongeren vandaan komt die de school voortijdig verlaat, jongeren langer in de school houden door hen te laten vertragen en (meer) ondersteuning te bieden. Dit maakt dat er minder jongeren zijn die uitvallen, maar ook dat er minder jongeren zijn die de weg terug vinden naar school omdat het op dat moment niet passend is voor hen, omdat er dan vaak andere uitdagingen zijn in het leven waar de jongere

zijn energie voor nodig heeft. Een andere reden voor jongeren om niet terug naar school te gaan, is de krappe arbeidsmarkt. Dit maakt dat het vaak makkelijker is voor jongeren om werk te vinden. Hierbij blijft het wel de vraag in hoeverre dit duurzaam is. Dit is één van de redenen waarom we jaarlijks de oud-vsv-actie uitvoeren waarbij we de jongeren zonder startkwalificatie die in een eerder schooljaar stopten met school weer in beeld brengen. Jongeren die geen startkwalificatie, schoolinschrijving, werk en/of uitkering hebben, benaderen we actief.

In deze oud-vsv-actie zien we ook dat er minder jongeren naar school en meer jongeren aan het werk gingen. Dit past bij een krappe arbeidsmarkt. Het is belangrijk om in de gaten te blijven houden hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt en wat dit betekent voor de jongeren zonder startkwalificatie, die bij een kanteling van de arbeidsmarkt vaak als één van de eersten weer aan de zijlijn komen te staan. Het RBL heeft hierin een signalerende rol.



**Deskundigheidsbevordering is binnen het RBL erg belangrijk. Om die reden zijn er diverse interne expertisegroepen bijvoorbeeld voor thuiszitters, methodisch werken en jongeren in een kwetsbare positie. In deze groepen werken we samen aan het verbeteren van werkprocessen, bespreken we casuïstiek of bekijken we hoe het RBL bij zou kunnen dragen in de aanpak voor een bepaalde doelgroep. Zo kijken we of we samen het juiste doen en of dit past bij onze missie en visie.**

**Het afgelopen schooljaar startten we met een gezamenlijke MAS training voor leerplichtconsulenten. Deze krijgt in het nieuwe schooljaar een vervolg. De Methodische Aanpak Schoolverzuim is sinds 2018 de basis voor onze werkwijze. Ook binnen RMC wordt methodisch gewerkt. Aansluitend op de MAS heeft Ingrado vorig schooljaar de RMC routekaart geïntroduceerd. Hierbinnen krijgen arbeid en zorg een meer nadrukkelijke plek in de begeleiding van jongeren die uitvallen op school. Op het gebied van begeleiding naar arbeid zijn de RMC consulenten afgelopen jaar getraind door hun eigen collega's van het Schakelpunt onderwijs-werk.**

# 4. Jongeren in kwetsbare positie

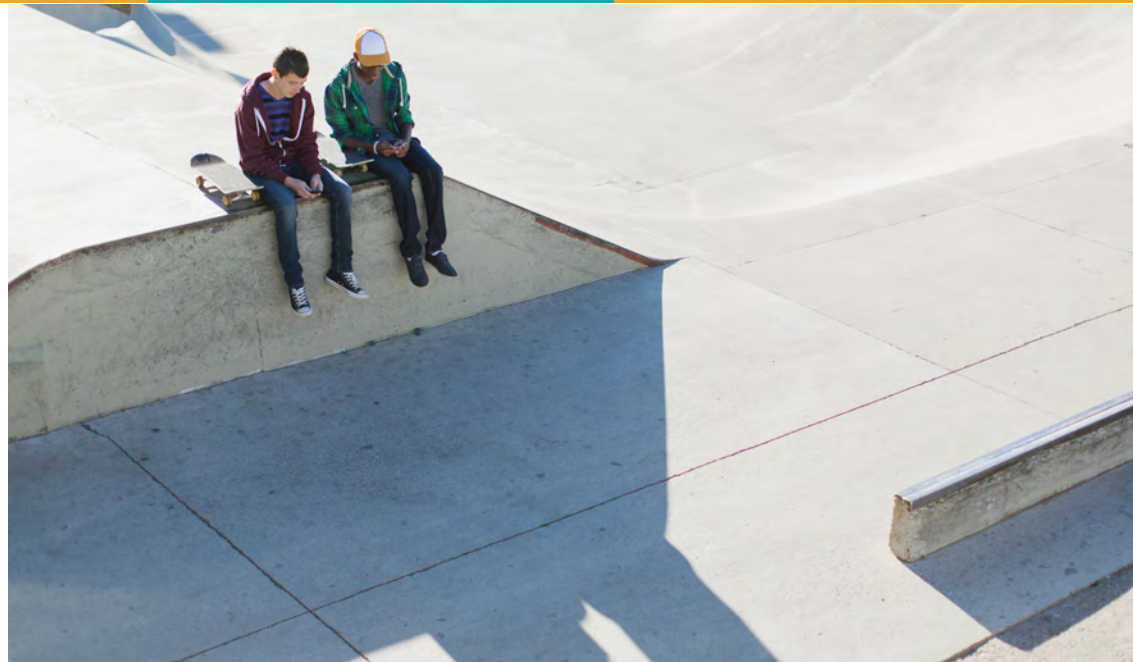
Het RBL heeft de wettelijke taak om alle jongeren in kwetsbare positie, die in de zomer een overstap maken, te monitoren. Het gaat om jongeren die overstappen van vmbo-basis, praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en mbo entree naar mbo entree, mbo niveau 2, werk, dagbesteding of iets anders.



## Jongeren in kwetsbare positie

Het RBL monitort jongeren die uitstromen van pro, vso, vmbo-basis en mbo entree naar school, werk, uitkering of anders. Opvallend is dat deze groep de afgelopen jaren juist minder vaak aan het werk was, terwijl de arbeidsmarkt zo krap was. Dat is dit schooljaar rechtgetrokken. De deelname van deze groep aan de arbeidsmarkt is weer gelijk aan voor corona. De groep die geen school, werk of uitkering heeft, is ook weer gedaald en ook vrijwel gelijk aan voor corona.

Vorig jaar maakten we met het RBL een start in het verder onderzoeken van de groep jongeren in kwetsbare positie. Omdat het hier gaat om een complexe doelgroep waar diverse partijen een verantwoordelijkheid voor hebben, gaat in schooljaar 2022-2023 een trainee aan de slag met een onderzoek. Het doel is om deze doelgroep verder in beeld te brengen en om een voorstel te doen voor de inzet van het RBL, passend bij de expertise van het RBL en rekening houdend met de (wettelijke) taken van andere partners zoals onderwijs, gemeenten en sociale teams. Zo kunnen we voor elke jongere passende ondersteuning organiseren en gaan we ervoor dat er geen enkele jongere uit deze doelgroep tussen wal en schip valt.



## Schakelpunt onderwijs-werk

Het Schakelpunt onderwijs-werk kreeg een andere rol in de regio afgelopen jaar. Mbo-scholen en de RMC-consulenten konden door het vrijkomen van middelen zelf meer begeleiding bieden aan jongeren die ondersteuning nodig hebben in de zoektocht naar werk. Het Schakelpunt trainde in samenwerking met het WSP deze professionals in hoe zij jongeren kunnen begeleiden naar werk en in hoe de arbeidsmarkt eruit ziet en werkt. Het Schakelpunt zelf kreeg hierdoor vaak een meer adviserende rol en was bij minder jongeren zelf intensief betrokken. Dit is een mooie ontwikkeling en we hopen dat de begeleiding van deze partijen kan blijven bestaan wanneer er geen aanspraak meer gemaakt kan worden op de extra middelen.

Doordat het Schakelpunt zelf minder intensief betrokken is bij jongeren, is er tijd over om andere zaken op te pakken. Komend schooljaar gaan we ons daarom meer richten op duurzaamheid van werk. Jongeren kunnen op dit moment vaak snel werk vinden, maar de vraag is of dit ook duurzaam is. Het Schakelpunt zal komend jaar op gezette tijden de jongeren benaderen wanneer zij geen werk meer hebben om te kijken of zij ondersteuning nodig hebben bij het zoeken naar een nieuwe baan. Daarnaast wil het Schakelpunt het praktijkleren meer stimuleren in de regio. Dit is een mooie kans voor jongeren waarbij het niet lukt om een volledig diploma te halen, maar die wel in de praktijk hun vaardigheden kunnen ontwikkelen.

# Als je ondanks niet opgeeft

Interview



## tegenslagen

**Vijf jaar geleden startte ze enthousiast met de mbo-opleiding verpleegkunde. Een duidelijke keuze voor een vak waar ze nog steeds blij van wordt. Schoolgang leek voorspoedig te verlopen. Totdat in het derde jaar een auto-ongeluk haar leven omgooide.**

De eerste twee jaar van de opleiding verpleegkunde verliepen voor Britt zonder problemen en de toekomst zag er rooskleurig uit. Er waren tenslotte meer dan voldoende mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Zeker in de zorg. In het derde jaar sloeg het noodlot echter toe. Britt raakt betrokken bij een auto-ongeluk. Een gebeurtenis die veel impact op haar leven heeft. Na het ongeluk volgde een tijd van revalidatie, maar pijnklachten ontwikkelden zich in de loop der tijd tot chronische pijnklachten.

---

*Britt raakt betrokken in een auto-ongeluk. Een gebeurtenis die veel impact op haar leven heeft.*

---

Intussen blijft Britt zich wel inzetten om haar opleiding af te maken. Hiervoor ontvangt ze ook de nodige begeleiding vanuit school. Ondanks de beperkende pijnklachten stopt in het vierde jaar van haar opleiding de revalidatie. Daarmee was het echter niet gedaan met tegenslagen. Tien dagen na

het stoppen van de revalidatie zorgde de coronapandemie ervoor dat de fysieke lessen stopte en de school overging op digitaal thuisonderwijs. Ondanks de gedeeltelijke lockdown brak ook de periode aan om haar stage te beginnen. Tijdens deze periode lag de focus van Britt op re-integratie. Het lukte uiteindelijk om tussen de 10 en 16 uur per week aan haar stage te werken. Ook die periode kon ze met goed gevolg afsluiten. Wat volgde waren de digitale thuislessen.

Tot overmaat van ramp raakt Britt ook nog eens besmet met het corona-virus en een periode van ziekte volgt. Ze is enige tijd flink ziek en hoewel ze na verloop van tijd opknapt, blijkt ze, naast de chronische pijnklachten van het auto-ongeluk, ook Long COVID te hebben.

Intussen blijft de begeleiding vanuit school actief om te zorgen dat Britt haar opleiding met goed gevolg kan afronden en zich kan richten op de stap richting de arbeidsmarkt. Door de (inmiddels) chronische pijnklachten en Long COVID wordt er door school in november 2021 bij het UWV een aanvraag gedaan voor een doelgroepenregistratie. De aanvraag voor het doelgroepenregister wordt echter op formele gronden afgewezen.

### *De aanvraag voor het doelgroepenregister wordt op formele gronden afgewezen*

Om te voorkomen dat Britt tussen wal en schip raakt, besluit de school om haar, voordat ze de school verlaat, aan te melden bij het RBL. David-Jan Wagter is RMC-consulent arbeid en betrokken bij het Schakelpunt. Zijn eerste uitdaging was om uit te zoeken waarom de aanvraag voor doelgroepenregistratie was afgewezen. Hieruit bleek dat gedurende de aanvraag de school als begeleidende partij was aangewezen en formeel dient een gemeente de begeleidende partij te zijn.

### *Omdat Britt moeite heeft met haar concentratie wordt via de gemeente een jobcoach ingeschakeld.*

David-Jan had Britt inmiddels met de gemeente in contact had gebracht. Omdat Britt, als gevolg van het auto-ongeluk én Long COVID, moeite heeft met haar concentratie wordt via de gemeente een jobcoach ingeschakeld.

Samen met Britt dient David-Jan bezwaar in tegen de afwijzing voor het doelgroepenregister. David-Jan: 'Het UWV gaf ruimte voor een hoorzitting. Maar hoewel de gemeente

nu wel betrokken is bij de begeleiding van Britt, bleef de formele afwijzing staan. De datum waarop de gemeente is ingeschakeld wijkt namelijk af van de datum van aanvraag.'

David-Jan laat het er echter niet bij zitten en gaat met het UWV in gesprek om te zorgen dat er inhoudelijk naar de aanvraag wordt gekeken en niet wordt afgewezen op procedurele gronden. Die vasthoudendheid wordt uiteindelijk beloond. In mei 2022 krijgt Britt het bericht dat haar aanvraag wordt goedgekeurd. Britt: 'David-Jan was de nodige deskundige waardoor niet alleen het balletje ging rollen om een jobcoach in te schakelen, maar dat uiteindelijk ook de inschrijving in het doelgroepenregister werd geregeld'.

Het doel van het Schakelpunt is het realiseren van een geslaagde overgang van school naar duurzaam werk.



### *Britt vond het best lastig om begeleiding te accepteren: 'Je moet er je masker voor afzetten'*

David-Jan kan vanaf dat moment de ondersteuning overdragen: 'Zodra de begeleiding is geregeld en overgedragen, stopt mijn taak en hoef ik alleen betrokken te zijn als er in het traject iets ontbreekt'.

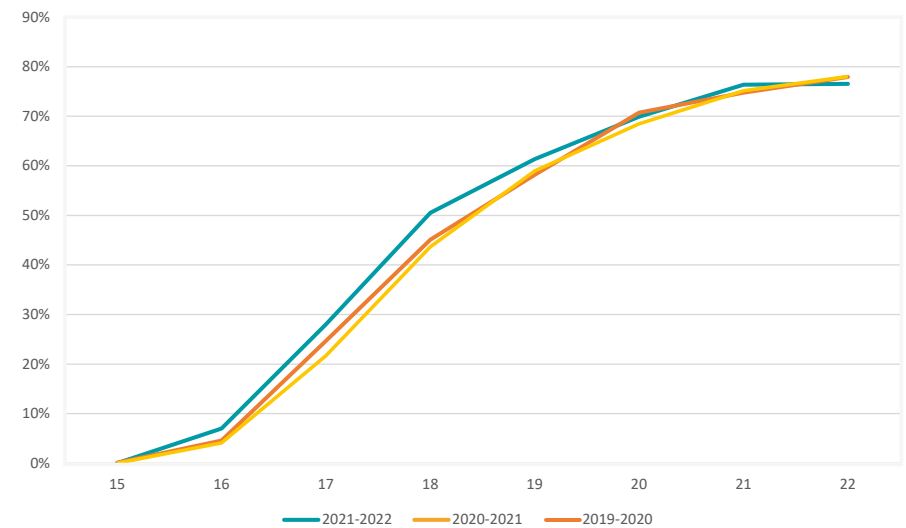
Inmiddels heeft Britt haar opleiding afgerond en heeft ze samen met haar jobcoach een passende baan gevonden. Deze jobcoach blijft voorlopig nog betrokken zodat Britt ook tijdens haar werk kan terugvallen op de ondersteuning van een jobcoach. Britt: 'Dat was wel nieuw voor me. Ik vond het best lastig om die begeleiding te accepteren. Je moet er je masker voor afzetten. Maar ik wil ondanks de tegenslagen niet opgeven en dan maakt de jobcoach en ondersteuning die ik krijg vanuit de gemeente voor mij wel het verschil.'



# 5. Bijlagen: cijfers en tabellen



Jeugdigen met startkwalificatie in percentage per leeftijd





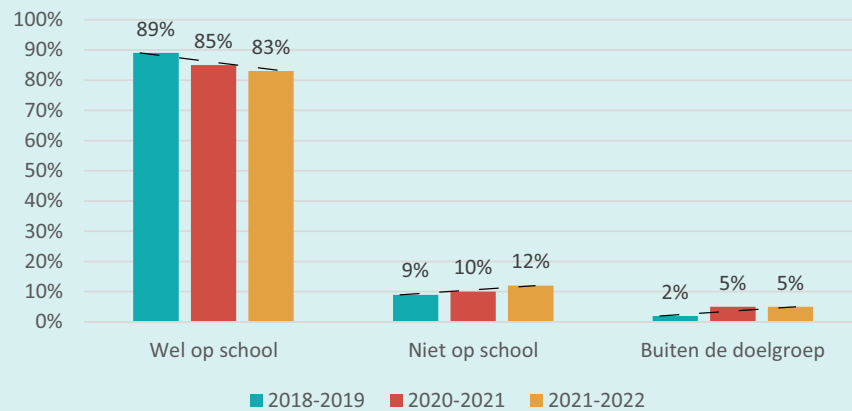
# Jeugdigen op school

## Aantal meldingen van verzuim door jeugdigen van 5-23 jaar

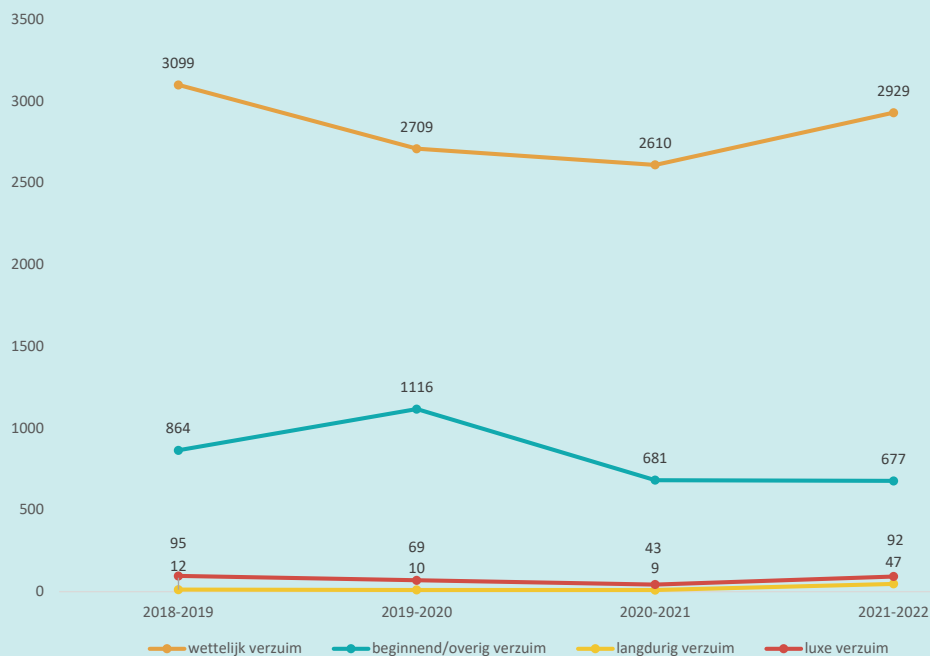
Kengetallen	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Alle verzuimmeldingen (5-23 jaar)	3.973	3.825	3.291	3.514
Verzuimmeldingen met actie RBL consulent	2.791	3.016	2.909	3.096
Aantal leerlingen met verzuim (5-23 jaar)	2.509	2.415	2.317	2.680

## Resultaten verzuim

(schooljaar 2019-2020 ontbreekt i.v.m. Corona)



### Aantal verzuimmeldingen



### Aantal proces-verbaal en maatregel HALT

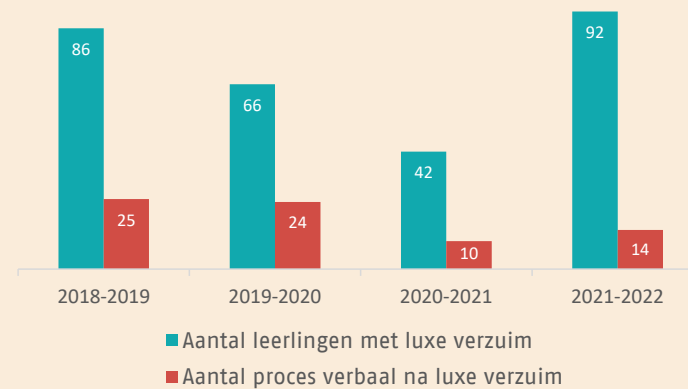
2021-2022



### Aantal proces-verbaal na luxe verzuim

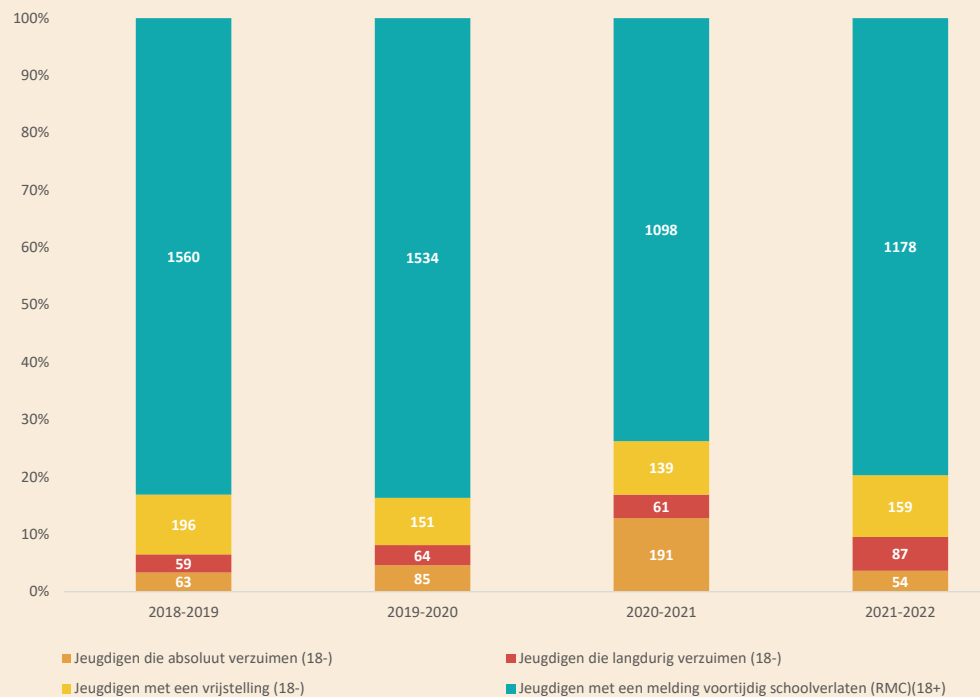


### Aantal proces-verbaal na luxe verzuim afgelopen vier schooljaren

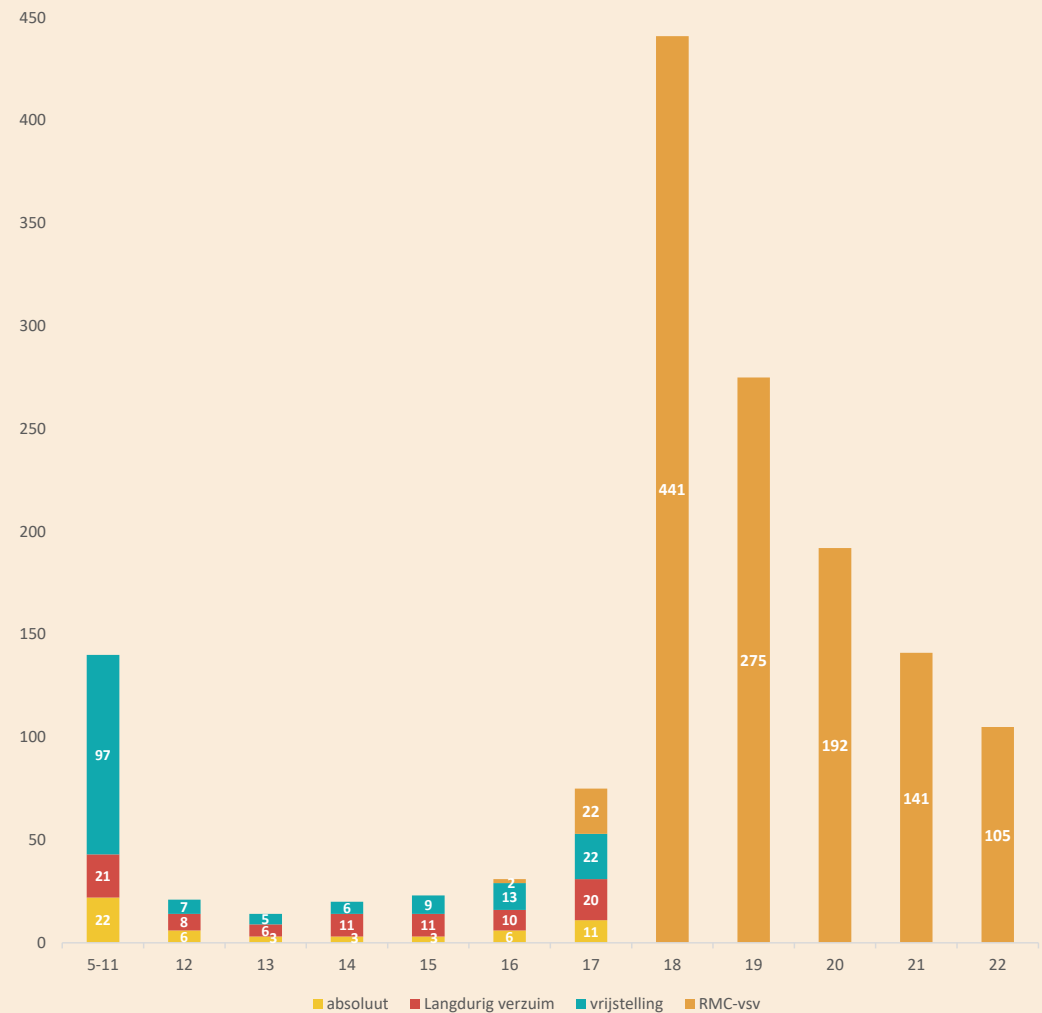


# Jeugdigen zonder school

## Aantal jeugdigen zonder school



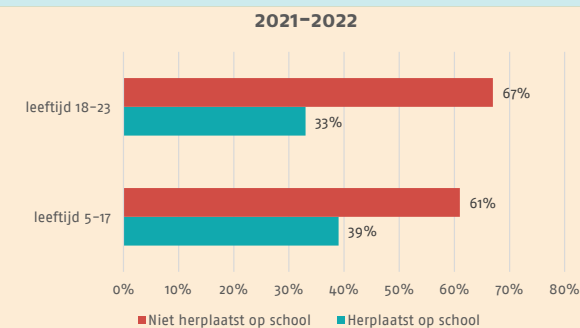
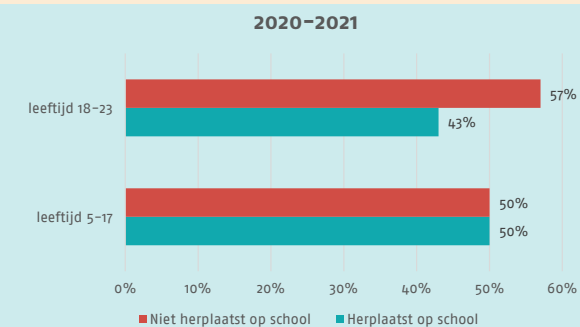
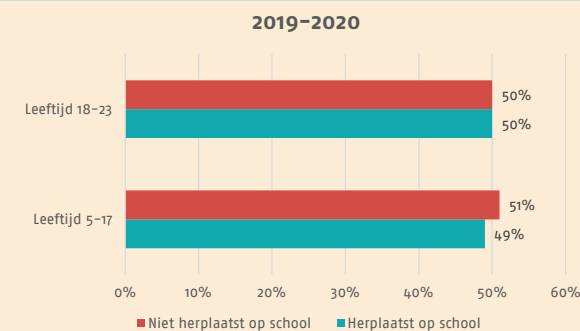
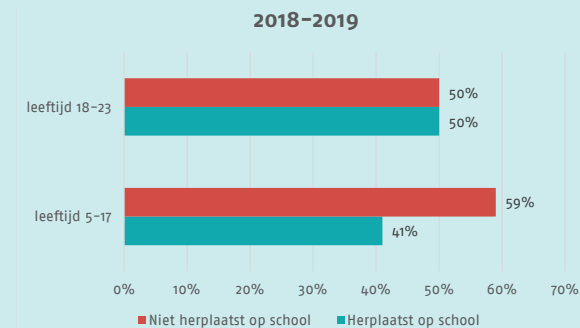
## Aantal jeugdigen zonder school naar leeftijd (5-23 jaar)



## Resultaten RMC - VSV

Resultaat	2021-2022		2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Uitstroom opleiding</b>								
Herplaatst in reguliere opleiding	342	30%	369	34%	678	44%	569	36%
Schriftelijk/particulier onderwijs/extraneus	16	1%	39	4%	62	4%	72	5%
Startkwalificatie behaald	8	1%	55	5%	42	3%	87	6%
Werk met interne opleiding	9	1%	12	1%	20	1%	27	2%
<b>Totaal uitstroom opleiding</b>	<b>375</b>	<b>33%</b>	<b>475</b>	<b>43%</b>	<b>802</b>	<b>52%</b>	<b>755</b>	<b>48%</b>
<b>Uitstroom werk</b>								
<b>Totaal uitstroom werk</b>	<b>450</b>	<b>40%</b>	<b>360</b>	<b>33%</b>	<b>367</b>	<b>24%</b>	<b>461</b>	<b>30%</b>
<b>Geen uitstroom</b>								
Hulpverlening	44	4%	41	4%	64	4%	57	4%
Werkzoekend	6	1%	6	1%	20	1%	19	1%
Opleiding zoekend	9	1%	8	1%	1	0%	1	0%
Onbekend/geen resultaat na acties	102	9%	68	6%	80	5%	86	7%
Zorgtaken/zwanger	4	0%	7	1%	7	0%	6	0%
Nog in begeleiding bij RMC	46	4%	38	3%	33	2%	33	2%
Overig*	63	6%	63	6%	114	7%	88	6%
<b>Totaal geen uitstroom</b>	<b>274</b>	<b>24%</b>	<b>231</b>	<b>21%</b>	<b>319</b>	<b>21%</b>	<b>290</b>	<b>19%</b>
<b>Overige uitstroom</b>								
23 jaar geworden	10	1%	7	1%	4	0%	4	0%
Uit regio/land verhuisd	18	2%	17	2%	42	3%	50	3%
Geen status en uitgeprocedeerd	1	1%	9	1%				
<b>Totaal overige uitstroom</b>	<b>29</b>	<b>3%</b>	<b>33</b>	<b>3%</b>	<b>46</b>	<b>3%</b>	<b>54</b>	<b>3%</b>
<b>Totaal uitstroom</b>	<b>1.128</b>	<b>100%</b>	<b>1.099</b>	<b>100%</b>	<b>1.534</b>	<b>100%</b>	<b>1.560</b>	<b>100%</b>

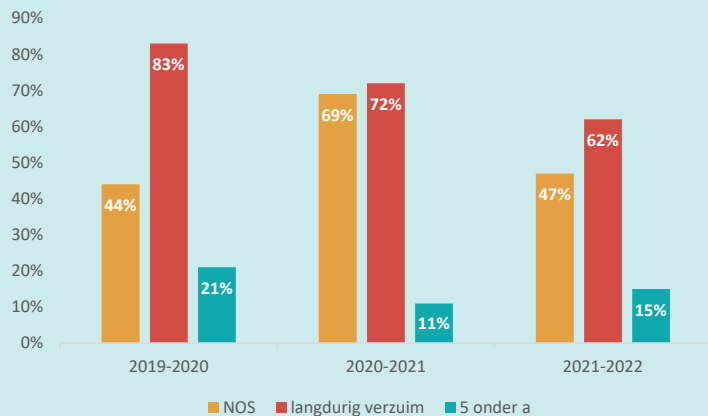
\* Wajong, bbl-plek zoekend, detentie, reizen, toegeleid naar UWW, uitkering



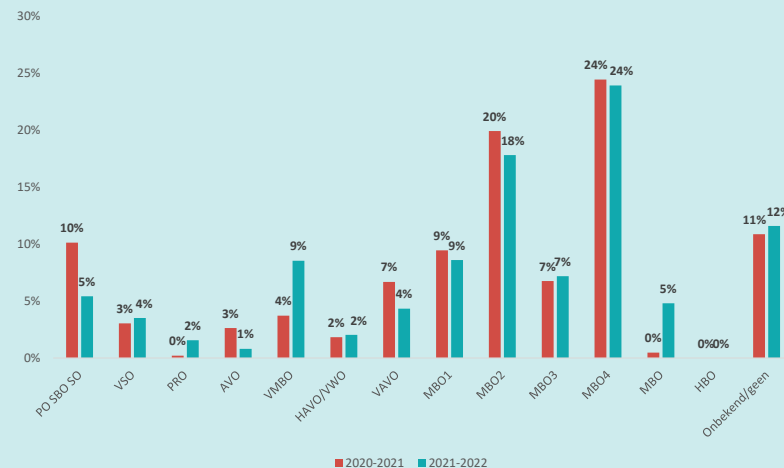
Resultaten jeugdigen zonder school



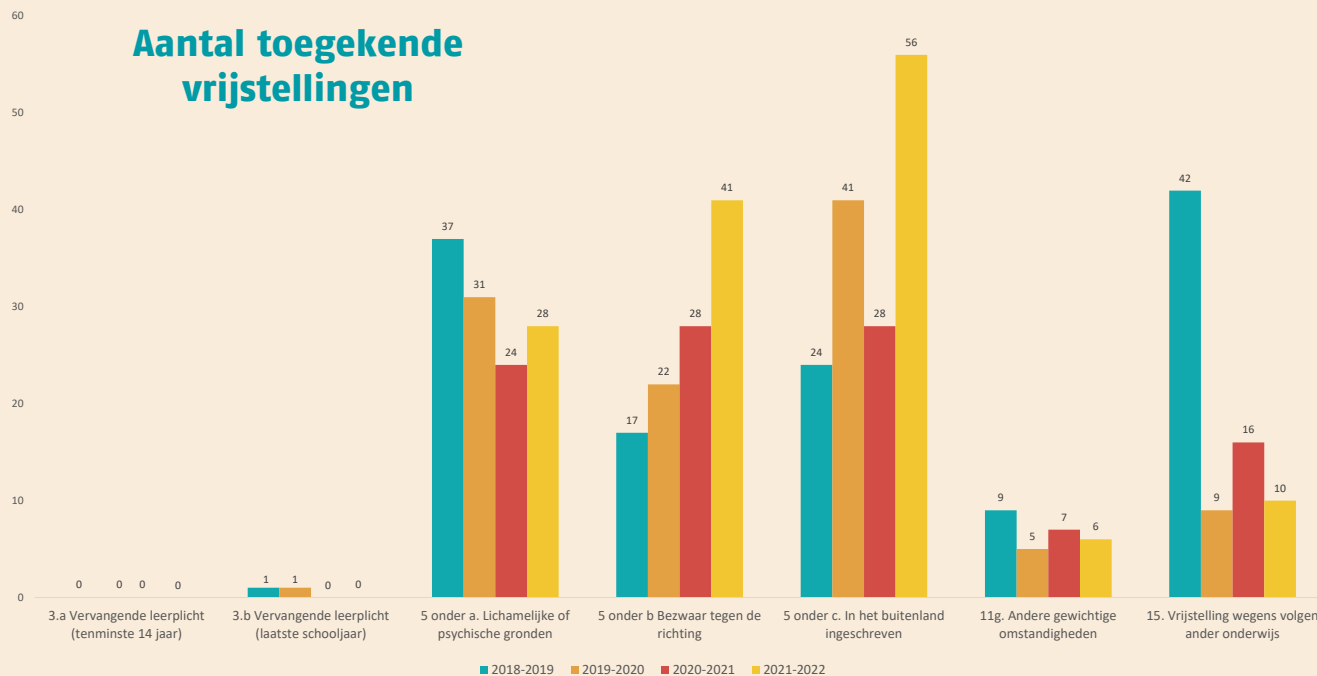
### Resultaten thuiszitters (5-18 jaar) Percentage terug naar school



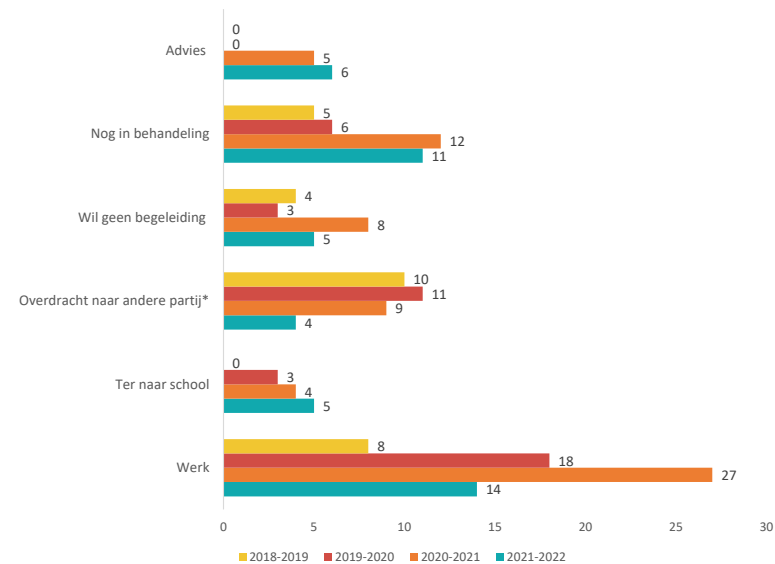
### Aantal jeugdigen niet op school naar schoolsoort



### Aantal toegekende vrijstellingen



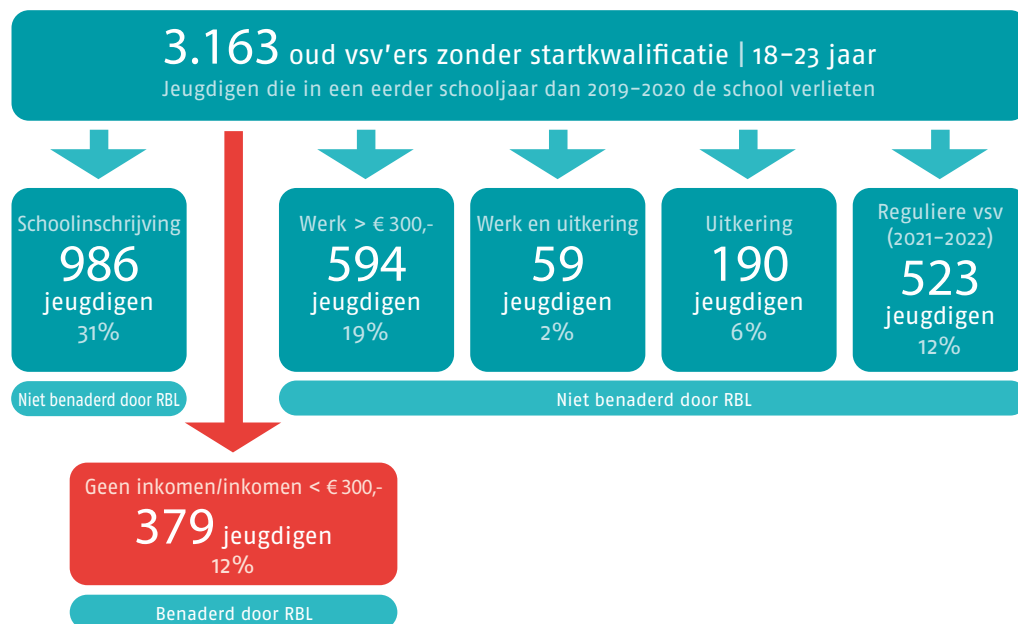
### Schakelpunt onderwijs-werk



\* Werk, dagbesteding/activerend werk, sociaal team



## Aantal jongeren in beeld gebracht oud-vsv actie 2021-2022



## Aantal jongeren in beeld gebracht oud-vsv actie

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Totaal aantal jeugdigen in beeld gebracht	2.187		2.343		2.602	
Aantal schoolinschrijvingen	952	44%	1.014	44%	1.120	43%
Aantal werk >300	601	28%	690	29%	701	27%
Aantal werk en uitkering	94	4%	62	3%	92	4%
Aantal uitkering	201	9%	192	8%	247	10%
Reguliere vsv	11	1%	4	0%	0	0%
<b>Aantal jeugdigen benaderd</b>	<b>326</b>	<b>15%</b>	<b>387</b>	<b>16%</b>	<b>442</b>	<b>17%</b>

### Resultaat oud-vsv

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Positieve uitstroom	41%	43%	50%	46%
Geen dagbesteding	8%	8%	10%	9%
Overig	14%	8%	9%	7%
Uitkering	6%	11%	3%	2%
Geen uitstroom, geen contact	30%	30%	28%	35%

### Resultaat positieve uitstroom

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Startkwalificatie	2%	5%	3%	1%
School	28%	27%	30%	17%
Werk	70%	65%	66%	80%
Activerend werk/dagbesteding	-	3%	1%	1%

### Resultaat geen dagbesteding

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Werk zoekend	31%	29%	13%	9%
Opleiding zoekend	27%	26%	13%	9%
Nog in behandeling	-	26%	49%	28%
Geen dagbesteding	42%	19%	10%	34%
Aanmelding op school/instelling	-	-	15%	19%

### Resultaat Overig

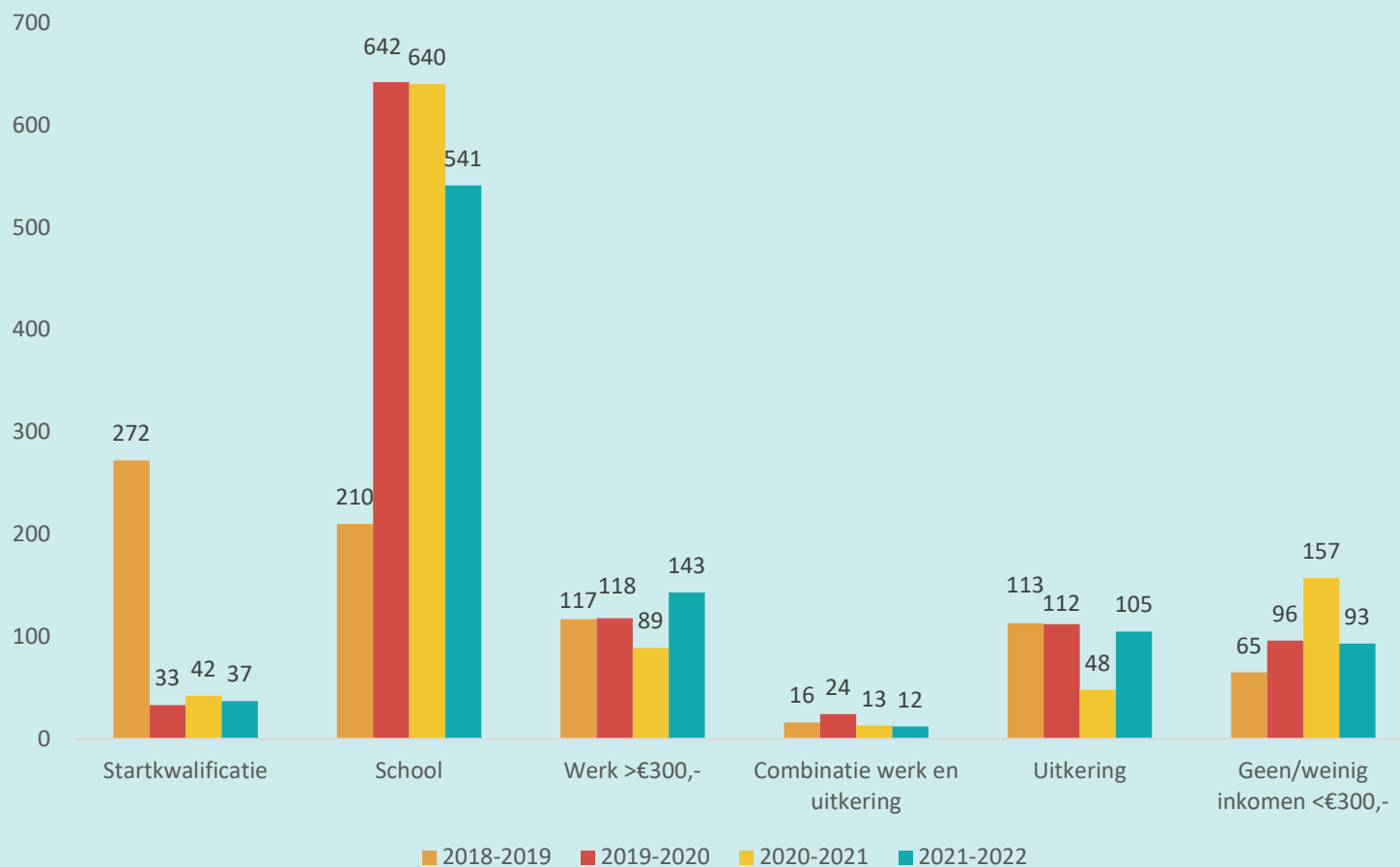
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
23+	66%	80%	67%	15%
Overig	-	-	6%	0%
Verhuisd	34%	20%	28%	85%

### Wel ondersteuning en door welke partij

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
RBL	14%	12%	33%	9%
Sociaal Team	11%	19%	4%	24%
Werk & Inkomen	42%	43%	28%	38%
Combi traject	23%	13%	8%	6%
Overig	11%	13%	23%	24%



## Jeugdigen in kwetsbare positie



**Situatie jongeren in kwetsbare positie (16-23 jaar)**

## Leerlingpopulatie per leeftijd

Gemeente	Arnhem	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Westervoort	Zevenaar	Totaal
4 jaar	1.522	214	424	559	235	399	15	150	402	3.920
5 jaar	1.576	199	425	545	269	370	23	146	406	3.959
6 jaar	1.649	220	459	545	249	371	19	149	402	4.063
7 jaar	1.649	243	479	561	293	387	18	153	460	4.243
8 jaar	1.681	254	479	516	287	388	21	131	431	4.188
9 jaar	1.727	217	503	575	278	423	28	154	394	4.299
10 jaar	1.632	266	589	566	327	444	30	138	476	4.468
11 jaar	1.763	279	544	564	348	469	23	155	473	4.618
12 jaar	1.786	286	604	623	332	440	25	143	424	4.663
13 jaar	1.750	298	562	604	341	439	27	161	468	4.650
14 jaar	1.704	258	584	579	341	405	32	155	435	4.493
15 jaar	1.732	283	581	624	369	463	29	156	463	4.700
16 jaar	1.697	304	583	651	385	433	32	167	482	4.734
17 jaar	1.686	314	606	637	365	509	24	160	486	4.787
<b>18-</b>	<b>23.554</b>	<b>3.635</b>	<b>7.422</b>	<b>8.149</b>	<b>4.419</b>	<b>5.940</b>	<b>346</b>	<b>2.118</b>	<b>6.202</b>	<b>61.785</b>
	<b>38,12%</b>	<b>5,88%</b>	<b>12,01%</b>	<b>13,19%</b>	<b>7,15%</b>	<b>9,61%</b>	<b>0,56%</b>	<b>3,43%</b>	<b>10,04%</b>	
18 jaar	1.877	339	639	665	339	489	24	172	492	5.036
19 jaar	2.147	321	659	618	305	523	18	140	497	5.228
20 jaar	2.223	341	540	596	223	476	16	147	508	5.070
21 jaar	2.523	332	534	520	252	472	14	145	457	5.249
22 jaar	2.483	285	456	456	268	443	10	135	452	4.988
<b>18+</b>	<b>11.253</b>	<b>1.618</b>	<b>2.828</b>	<b>2.855</b>	<b>1.387</b>	<b>2.403</b>	<b>82</b>	<b>739</b>	<b>2.406</b>	<b>25.571</b>
	<b>44,01%</b>	<b>6,33%</b>	<b>11,06%</b>	<b>11,16%</b>	<b>5,42%</b>	<b>9,40%</b>	<b>0,32%</b>	<b>2,89%</b>	<b>9,41%</b>	
<b>Totaal</b>	<b>34.807</b>	<b>5.253</b>	<b>10.250</b>	<b>11.004</b>	<b>5.806</b>	<b>8.343</b>	<b>428</b>	<b>2.857</b>	<b>8.608</b>	<b>87.356</b>
	<b>39,85%</b>	<b>6,01%</b>	<b>11,73%</b>	<b>12,60%</b>	<b>6,65%</b>	<b>9,55%</b>	<b>0,49%</b>	<b>3,27%</b>	<b>9,85%</b>	





## Leerlingpopulatie per onderwijssoort

Gemeente	Arnhem	Duiven	Lingewaard	Overbetuwe	Renkum	Rheden	Rozendaal	Westervoort	Zevenaar	Overige	Totaal
<b>Jongeren van 4 tot 18 jaar</b>											
B0	13.433	1.959	3.973	4.583	2.406	3.266	188	1.202	3.494	124	34.628
SBO	382	55	138	123	19	90	2	41	111	10	971
SO	433	46	91	91	60	107	4	42	86	2	962
VSO	369	50	99	152	99	115	2	45	83	32	10.46
PRO	257	30	37	52	32	71		31	80	4	594
AVO	960	147	213	403	283	305	24	81	137	9	2.562
VMBO	2.892	556	1.069	938	409	703	20	308	942	36	7.873
HAVO	1.750	315	834	683	398	379	36	155	527	20	5.097
VWO	2.095	248	528	715	543	563	65	102	343	9	5.211
VAVO	49	2	5	4	4	16		5	7	4	96
MB01	33	2	3	6	2	5		2	4	1	58
MB02	156	24	61	42	21	49	1	22	54	3	433
MB03	77	37	52	60	19	31	1	28	58	1	364
MB04	396	110	171	189	57	137	1	49	178	6	1.294
MB0 niveau onbekend	4	1	1	1	1				2	0	10
Onbekend											0
<b>Totaal 4-17 jaar</b>	<b>23.286</b>	<b>3.582</b>	<b>7.275</b>	<b>8.042</b>	<b>4.353</b>	<b>5.837</b>	<b>344</b>	<b>2.113</b>	<b>6.106</b>	<b>261</b>	<b>61.199</b>
<b>Jongeren van 18 tot 23 jaar</b>											
VSO	40	3	8	14	6	14	1	1	9	0	96
PRO	36	1	5	4	8	3		2	7	0	66
AVO	28	1	1	7	5		1	2	1	1	47
VMBO	23	1	2	4	2	3			2	1	38
HAVO	169	23	64	49	42	41	6	18	27	1	440
VWO	273	42	73	100	85	96	8	21	38	6	742
VAVO	156	11	35	17	17	21	4	2	14	5	282
MB01	57	3	3	7	7	10		2	11	1	101
MB02	536	62	115	107	51	125	2	50	100	11	1.159
MB03	467	82	178	178	78	124	1	42	190	10	1.350
MB04	1.801	295	569	502	205	397	7	141	499	51	4.467
MB0 niveau onbekend	17	2	2	8	2	6		2	4	0	43
onbekend											0
<b>Totaal 18-22 jaar</b>	<b>3.603</b>	<b>526</b>	<b>1.055</b>	<b>997</b>	<b>508</b>	<b>840</b>	<b>30</b>	<b>283</b>	<b>902</b>	<b>87</b>	<b>8.831</b>
<b>Eindtotaal 4-22 jaar</b>	<b>26.889</b>	<b>4.108</b>	<b>8.330</b>	<b>9.039</b>	<b>4.861</b>	<b>6.677</b>	<b>374</b>	<b>2.396</b>	<b>7.008</b>	<b>348</b>	<b>70.030</b>



## **Bijlage 10 Addendum uitvoeringsprogramma WSP 2023**

**Aan:** Algemeen Bestuur  
**Van:** Bestuurscommissie Participatie  
**Onderwerp:** Addendum uitvoeringsprogramma WSP 2023  
**Datum:** 8 december 2022

---

### **Concept besluit AB**

Het AB stemt in met het addendum op het uitvoeringsprogramma 2023 van het WSP.

### **Inleiding**

De bestuurscommissie Participatie heeft op 17 november het addendum uitvoeringsprogramma besproken.

### **Advies bestuurscommissie Participatie:**

De bestuurscommissie legt het addendum uitvoeringsprogramma 2023 van de module WerkgeversServicepunt met een positief advies voor aan het bestuur (AB/DB) van de MGR.

### **Achtergrond**

Bijgevoegd vindt u het addendum bij het in het voorjaar van 2022 besproken uitvoeringsprogramma 2023 van het WSP. Dit addendum is bedoeld om op basis van de actuele stand van zaken van de arbeidsmarkt voor 2023 de activiteiten van het WSP vast te leggen.

Het addendum richt zich op het gemeentedeel WSP; ook omdat de focusgebieden in de dienstverlening van het UWV-deel WSP in een later stadium tot stand komen.

De volgende zaken zijn in het addendum beschreven:

- de wijze waarop samengewerkt wordt met gemeenten, UWV en andere (regionale) partners en partijen;
- het vergroten van de inclusieve arbeidsmarkt en wat WSP daarvoor gaat doen;
- de noodzaak tot het kunnen beschikken over kandidaten en daarmee de noodzaak tot transparantie van deze bestanden;
- specifieke én noodzakelijke aandacht en inzet op bepaalde doelgroepen zoals jongeren en statushouders;
- de ontwikkelingen op het gebied van gegevensverwerking en de acties die daar voor 2023 en verder uit naar voren komen;
- de inbreng van WSP in de regionale samenwerking en de daaruit voortkomende projecten;
- aanpassingen in de interne organisatie van het gemeentedeel WSP.

### **Vervolg**

Het WSP kan met dit addendum met haar werkzaamheden aan de slag. Deze actualisatie van het uitvoeringsprogramma 2023 zal onderdeel uitmaken van de documenten die voorjaar 2024 aan de raden worden voorgelegd voor zienswijze.

## **Bijlage: Addendum uitvoeringsprogramma WSP 2023**

## **ADDENDUM BIJ UITVOERINGSPROGRAMMA 2023**

### **Context**

Jaarlijks wordt, in het voorjaar, het uitvoeringsprogramma in de bestuurscommissie Participatie besproken met als doel dit, voorzien van een advies, door te geleiden naar het dagelijks en algemeen bestuur van de MGR. Het uitvoeringsprogramma bevat de focusgebieden van het WSP voor het jaar volgend op het bespreekjaar. Hierdoor bevat het uitvoeringsprogramma met name de grote lijnen. In het najaar wordt hier, door middel van een addendum, een nadere concretisering op gedaan omdat verwacht mag worden dat op dat moment een meer realistisch beeld van de arbeidsmarkt voor de komende periode te geven is.

Vanuit de MGR wordt ernaar gestreefd in het vervolg het uitvoeringsprogramma in een meer algemene vorm uit te brengen. Hierdoor wordt het een document dat zich voornamelijk richt op de uitvoering van de programma's vanuit de MGR-organisatie. Dit geeft het WSP de ruimte om de uitwerking van de eigen activiteiten te beschrijven in een jaarplan dat in het najaar voor het daaropvolgende jaar wordt opgesteld.

Voorliggend addendum richt zich nog op de concretisering van de focusgebieden uit het uitvoeringsprogramma 2023. Hoewel het WSP samenwerkt vanuit één opdracht (SUWI-kader), zijn er voor beide teams (UWV en gemeentedeel) separate taakstellingen en prestatie-indicatoren en daarmee een separate verantwoordingslijn op die vlakken.

Dit addendum is geschreven voor WSP-gemeenten met daarin wel opgenomen de verbindingen die gemaakt zijn met UWV. Naast dit addendum wordt in samenwerking tussen de beide WSP-teams gewerkt met een activiteitenjaarkalender die ieder kwartaal geëvalueerd en geactualiseerd wordt.

### **Wie zijn wij en hoe zijn wij georganiseerd**

Het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland is hét publieke aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarkt- en personele vraagstukken. Als strategisch partner adviseert WSP werkgevers en faciliteert hen bij het passend maken van vacatures en/of taakpakketten voor werkzoekenden met een hoge begeleidingsbehoefte in het werk. Hiermee bereiken wij dat steeds meer werkgevers in onze arbeidsmarktregio inclusief werken en dat ook uitstralen. Als kennispartner voor werkgevers denkt WSP mee over relevante subsidies, regelingen en voorzieningen en informeren we werkgevers onder meer over mogelijkheden voor (bij/om)scholing.

Het WSP is een samenwerkingsverband tussen UWV en MGR (de negen gemeenten in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigend). Het WSP is ingericht met twee teams, namelijk een team georganiseerd vanuit de MGR met een focus op de dienstverlening aan gemeenten en een team georganiseerd vanuit UWV met een focus op taken voortvloeiende uit de werkgeversdienstverlening van UWV. Met ingang van 1 januari 2023 wordt voor deze samenwerking een nieuwe samenwerkingsovereenkomst afgesloten. Daarin zijn nadere afspraken beschreven over hoe UWV en MGR, in overeenstemming met de nieuwe inzichten die hierover zijn ontstaan, met elkaar samenwerken.

### **Hoe werken wij en doen wij dat samen met anderen**

Het WSP bedient alle doelgroepen van de aan WSP deelnemende gemeenten en UWV en maakt geen onderscheid tussen de doelgroepen bij de vacaturevulling.

De voor de werkgever best passende kandidaat wordt geplaatst.

WSP-gemeenten vindt voor haar werkgeversdienstverlening met name aansluiting bij de behoeften en ambities van de aangesloten gemeenten.

### *Expertise en Instrumentenkoffer*

Binnen het WSP is veel expertise over wet- en regelgeving en de voorzieningen die voor werkgevers (en werkzoekenden) ingezet kunnen worden. In de afgelopen jaren zijn de belangrijkste voorzieningen voor werkgevers voor onze regio geharmoniseerd en opgenomen in de instrumentengids [Dennis](#). Met behulp van deze applicatie kunnen accountmanagers van WSP, maar ook klantmanagers van gemeenten werkgevers eenvoudig informeren over voorzieningen en hen voorzien van de noodzakelijke, uniforme, documenten en formulieren. Feitelijk ontstaat hierdoor een “instrumentenkoffer” die WSP-medewerkers kunnen gebruiken om werkgevers te faciliteren als zij een kandidaat op een vacature/werkplek willen plaatsen. Idealiter wordt deze “koffer” verder gevuld met andere instrumenten die voor werkgevers (en werkzoekenden) ingezet kunnen worden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan praktijkleren en specialistische ondersteuning die andere partijen kunnen bieden. In die situaties is WSP de verbinder tussen de werkgever en de voorziening die ingezet kan worden.

### *Inclusiviteit en aanbodgericht werken*

Het WSP heeft aandacht voor de banenafpraak en het uitbouwen van het netwerk van inclusieve werkgevers. Bij deze inclusieve werkgevers worden structureel meer mogelijkheden gerealiseerd voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt c.q. een grotere begeleidingsbehoefte. Daarbij merken wij dat deze begeleidingsbehoefte zich niet meer beperkt tot mensen uit het Doelgroepregister. Steeds meer mensen uit de bestanden van gemeenten hebben een grote tot zeer grote afstand tot werk en daarmee een begeleidingsbehoefte die aansluit bij de aanbodgerichte werkwijze (*functiecreatie*) die voor personen uit het Doelgroepregister van toepassing is. In onze afspraken met de deelnemende gemeenten hebben wij daarom een accentverschuiving in de dienstverlening aangebracht. Sinds begin 2022 werken wij steeds meer vanuit de gedachte dat werkgevers benaderd moeten worden vanuit de mogelijkheden van de werkzoekende. Om een goed beeld te hebben van die werkzoekende/de klanten uit de bestanden van de gemeenten, is het WSP dichter bij gemeenten georganiseerd. Dit uit zich in onder meer driegesprekken die medewerkers van het WSP hebben met de kandidaat en zijn klantmanager. Daarnaast wordt ingezet op het organiseren van kandidaatoverleg, zodat samen met de klantmanagers vanuit het arbeidsmarktperspectief gekeken kan worden naar de mogelijkheden om kandidaten voor te stellen bij (inclusieve) werkgevers.

Om tot optimalisatie in het werkproces te kunnen komen, worden met gemeenten afspraken gemaakt om samen met andere partners/partijen van gemeenten tot een totaaltraject te komen waardoor het bemiddelingsproces van intake tot en met de match bij een werkgever als een aaneengesloten traject verloopt. Hierdoor ontstaat een proces waarin de expertise van alle partijen optimaal benut kan worden en er geen dubbelingen in de dienstverlening ontstaan.

### *Beschikbaarheid kandidaten*

Hoewel werkgevers staan te springen om kandidaten en ook steeds flexibeler worden in het aannemen van kandidaten die (nog) niet passen op de vacature, blijft het een probleem om voldoende kandidaten beschikbaar te krijgen voor het aanbod aan werk. Naast dat het hiervoor van belang is dat bestanden van gemeenten (en UWV) beschikbaar zijn voor WSP zodat op basis daarvan selecties gedraaid kunnen worden, zijn er ook andere manieren om de kandidaten in beeld te krijgen. Belangrijkste uitgangspunt daarbij is dat de accountmanagers van WSP de kandidaat leren kennen. Hiervoor organiseren we een deel van het werk dichter bij de gemeente en ook bij bijvoorbeeld scholen en Scalabor, zijn we betrokken bij driegesprekken en proberen we ook het potentieel (trede 4 participatieladder) in beeld te krijgen.

In 2023 gaan we daarnaast onderzoeken of WSP eerder bij de kandidaat betrokken kan worden. Bijvoorbeeld op het moment dat de kandidaat bij de gemeente in het intakeproces terecht komt. Hiermee kan worden bereikt dat er vanaf het moment dat een werkzoekende bij de gemeente een uitkering aanvraagt, al een focus op (het vinden van) werk ontstaat.

#### *Samenwerking in de regio en inzet van regionale middelen*

De samenwerking beperkt zich niet tot de individuele gemeenten, maar strekt zich uit over de gehele regio. WSP is een regionaal georganiseerde organisatie en zal vanuit die positie bij blijven dragen aan regionale programma's. Vanuit deze samenwerking worden, veelal met behulp van regionale/provinciale/landelijke middelen, specifieke projecten opgezet zoals in het kader van jeugdwerkloosheid en de dienstverlening vanuit het Regionaal Mobiliteitsteam. Deze programma's lopen ook door in 2023. Daarnaast wil het WSP regionale middelen inzetten om daarmee specifieke behoeften en ambities van (individuele) gemeenten te ondersteunen. De ideeën hierover zijn inmiddels regionaal omarmd; de plannen worden nu geconcretiseerd.

#### **Wat gaan we in 2023 doen**

##### *Vergroten netwerk inclusieve werkgevers*

Wij streven naar verduurzaming en het uitbouwen van een warm netwerk aan werkgevers bij wie kandidaten/werkzoekenden voorgesteld kunnen worden ook als de vacature/werkplek niet gelijk passend is. Hiervoor zetten wij vanuit WSP medewerkers in met een specialisme op *functiecreatie* waardoor, bijvoorbeeld door middel van *jobcarving* en het denken vanuit de kracht van de kandidaat (*competentiegericht*; op basis van *skills*) de mogelijkheden bij de werkgever vergroot worden. Door de samenwerking met onze netwerkpartners, zoals Inclusief Midden Gelderland, kunnen wij steeds meer werkgevers aan ons verbinden en werkzoekenden met een grotere begeleidingsbehoefte plaatsen.

Voor deze inclusieve werkgevers bestaat de mogelijkheid om, via WSP, kosteloos de HARRIE-training te volgen. Met deze training is de werkgever in staat om in de vorm van interne jobcoaching de medewerker op de werkplek te begeleiden.

##### *Ontheemden en statushouders*

In 2022 is veel tijd en aandacht besteed aan ontheemden uit Oekraïne. Voor deze mensen zijn, op verzoek van individuele gemeenten, specifieke activiteiten, zoals banenmarkten, opgezet om hen in contact te brengen met werkgevers. Inmiddels zijn er al meer dan 150 Oekraïners op deze manier begeleid naar werk. Ook in 2023 verwachten wij deze activiteiten voort te zetten.

Gelijk aan ontheemden uit Oekraïne, zijn er andere vluchtelingen, die als statushouder/inburgeraar proberen een positie in de Nederlandse maatschappij te verwerven. Het hebben en behouden van werk is daar wezenlijk in. Met de expertise die we opgedaan hebben met Oekraïense ontheemden verwachten wij ook voor deze groep moeilijk bemiddelbare personen een programma op te kunnen zetten. Hiervoor is, met behulp van regionale middelen, extra capaciteit aan het WSP toegevoegd.

##### *Jongeren en jeugdwerkloosheid*

In de regio is in 2021 een grootscheeps programma Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid opgestart. Het WSP werkt hierin mee door breed expertise in te zetten zodra daar behoefte aan is. Daarnaast is WSP trekker van het project "Matchingstafel" waarmee de verbinding tussen scholen (met name MBO/VSO) en werkgevers vergroot wordt. De Matchingstafel werkt tot op casusniveau aan maatwerkoplossingen voor jongeren die dat nodig hebben om duurzaam aan het werk te komen.

In september 2022 is de eerste *tafel* georganiseerd; in 2023 loopt dit project door en worden concrete resultaten verwacht.

Daarnaast is WSP betrokken bij het programma rond vroegtijdig schoolverlaters (Vsv) en biedt daarvoor inzet bij het Schakelpunt; onderdeel van de MGR-module RBL. Op het moment dat een student aangeeft zijn studie voortijdig te willen beëindigen én hij werkfit wordt geacht, zal de accountmanager van WSP op basis van de competenties en vakvaardigheden van de jongere proberen om deze duurzaam aan het werk te krijgen. De accountmanager verzorgt ook voorlichting aan scholen, studenten en ouders over de arbeidsmarkt en de perspectieven daarin.

#### *Inzetten van het instrument Praktijkleren*

In de tweede helft van 2022 heeft het inzetten van *Praktijkleren derde leerweg* in onze regio steeds meer aandacht gekregen. Door SBB en ROC is hiervoor een aanvraag ingediend om middelen beschikbaar te krijgen waarmee de kennis over en implementatie van praktijkleren in 2023 opgestart kan worden. Dit met het streven om deze methodiek daarna structureel ingebed te krijgen in de regio. WSP heeft in dit proces een informerende en adviserende rol richting werkgevers. Idee hierbij is dat het aanbod aan potentieel voor werkgevers vele malen groter wordt op het moment dat de werkgever (als erkend leerbedrijf) ook werknemers in dienst neemt die nog niet voldoen aan de gevraagde (vakgerichte) vaardigheden.

#### *Organiseren van ontmoetingen*

Werkgevers hebben anno 2022 grote moeite om voldoende mensen te vinden om hun vacatures mee op te vullen. De inschatting is dat deze situatie de komende jaren (ook door de ontgroening en vergrijzing) door zal gaan. Voor het WSP ligt hier een taak om werkgevers en werkzoekenden uit de bestanden van gemeenten en UWV met elkaar in contact te brengen. Hiervoor worden regelmatig activiteiten georganiseerd waardoor beide groepen elkaar kunnen ontmoeten. De banenmarkt is hiervoor een veelbeproefd recept. Voor 2023 willen we met andere concepten (*open hiring*, "*omgekeerd solliciteren*", *VR-brillen*, enz.) proberen werkzoekenden nog meer te prikkelen om bij werkgevers aan de slag te gaan.

#### *Aansluiten bij ambities en behoeften gemeenten*

Met als basis de eerder ingezette accentverschuiving in de dienstverlening naar gemeenten, zijn we met gemeenten in gesprek om werkgevers- en werkzoekendendienstverlening dichterbij elkaar te brengen. Hierdoor kunnen meer maatwerkoplossingen voor gemeenten én hun inwoners gerealiseerd worden. Bij gemeenten hebben wij een uitvraag gedaan naar hun ambities voor 2023 zodat we op basis daarvan (taakstellende) afspraken met elkaar kunnen maken. Naast het plaatsen van kandidaten (regulier en banenafpraak) van gemeenten op vacatures, valt hierbij te denken aan specifieke aandacht voor bepaalde doelgroepen, het bevorderen van inzichten over het arbeidsmarktperspectief bij klantmanagers en het verstevigen van de relatie/het partnerschap met andere gemeentelijke partijen. Maar ook het in het traject opnemen van kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (trede 4 participatieladder) en aandacht voor het stimuleren van het plaatsen bij werkgevers van inwoners vanuit *activerend werk*.

#### *Transparantie van bestanden / gegevensverwerking*

Transparantie van de arbeidsmarkt in *brede zin* is belangrijk voor het vinden van en matchen en bemiddelen tussen werkzoekenden en werkgevers die op zoek zijn naar arbeidskrachten. In onze arbeidsmarktregio hebben wij daarvoor afspraken vastgelegd tussen WSP, gemeenten en UWV. In het Besluit SUWI is deze transparantie ook benoemd als een belangrijk item om in te investeren. Uiteindelijk doel is zorgdragen voor dusdanige transparantie/arbeidsmarktinformatie dat vraag (van werkgevers) en aanbod (van werkzoekenden) ook zonder tussenkomst van (publieke) partijen mogelijk is.

Deze *transparantie* wordt op dit moment deels georganiseerd vanuit de applicaties Sonar (werkzoekenden) en WBS (werkgevers) van UWV. In de afgelopen jaren is veel energie gestoken in het gebruik van Sonar door alle gemeenten. Echter, beide applicaties worden door UWV uitgefaseerd en zullen vanaf 1 januari 2026 niet meer in gebruik zijn. Vanaf dat moment zal UWV zich niet meer opstellen als applicatiebeheerder voor derden, maar zich volledig richten op het op een correcte wijze delen van data.

Voor WSP-gemeenten betekent de uitfasering van Sonar en WBS dat er geen toegang meer is tot de bestanden van werkzoekenden en werkgevers via UWV en dat gezocht moet worden naar een nieuwe applicatie waarmee zowel gegevens/bestanden over werkzoekenden als werkgevers (in de arbeidsmarktregio én daarbuiten) inzichtelijk worden en bewerkbaar zijn. Voor de regio (gemeenten én WSP) betekent de uitfasering van Sonar en WBS dat gezocht moet worden naar de aansluiting op de gegevensuitwisseling, zoals deze vanuit het programma Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) landelijk wordt ontwikkeld.

Om vanuit deze context ook vanaf 2026 (of zoveel eerder als mogelijk) te kunnen gaan werken, is het noodzakelijk dat een procesbegeleider aangetrokken wordt die dit proces voor zowel WSP (het vinden van een passende applicatie) als de regio (aansluiten bij VUM, ontwikkelen van arbeidsmarkt-informatie, transparantie tot het niveau van werkgever/werkzoekende) gaat begeleiden. Hiervoor is bij RWB een aanvraag voorgelegd om hiervoor middelen beschikbaar te stellen. De verwachting is dat deze procesbegeleider begin 2023 met dit deel van de opdracht kan gaan starten.

Daarnaast zal een nieuwe werkwijze ontwikkeld moeten worden om management-/sturingsinformatie te genereren en op een professionele wijze te delen. Hiervoor wordt voor de regio een informatiemanager gezocht. Deze zoektocht kan onderdeel gaan uitmaken van de hiervoor beschreven opdracht aan de procesbegeleider.

#### *Communicatie en naamsbekendheid*

Hoewel we al met veel werkgevers contacten onderhouden en relaties opbouwen, blijkt (ook uit landelijke gegevens) dat het merendeel van de werkgevers WSP niet kent en dus ook niet weet hoe WSP hen kan faciliteren bij het vinden van kandidaten voor vacatures. Meer aandacht voor naamsbekendheid en de specifieke kennis en expertise die WSP heeft en kan inzetten voor de werkgever, is daarom van belang. Door middel van gerichte communicatie en speciale acties willen we in 2023 de naamsbekendheid en het “merk” WSP vergroten.

#### *Social Return on Investment*

Ondernemers die voor gemeenten een opdracht uitvoeren, krijgen de verplichting om bij de uitvoering van de opdracht mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te betrekken.

Op 1 januari 2022 is het Steunpunt SROI als pilot van start gegaan. Het Steunpunt richt zich op het faciliteren van gemeenten, het bundelen van mogelijkheden die voortkomen uit de bestekken met een SROI-verplichting en het maximaal ondersteunen van opdrachtnemers en/of geïnteresseerde partijen op het gebied van SROI.

Het Steunpunt was opgezet als pilot met een tijdelijk karakter. Met de ervaringen die tijdens de pilot zijn opgedaan, is het advies om het Steunpunt structureel te continueren en, vanwege het regionale karakter, ook regionaal te plaatsen. De gemeenten in de regio constateren de MGR Sociaal Domein als de meeste aangewezen partij. Het WSP zou hierbij een van de mogelijkheden kunnen zijn. Om de continuïteit te borgen dient de investering van het Steunpunt structureel aan de begroting van de MGR te worden toegevoegd zodat deze de uitvoering langdurig op zich kan nemen.

Inmiddels is dit besproken in het portefeuillehoudersoverleg Participatie en wordt nu binnen de MGR onderzocht onder welke condities het Steunpunt vanaf 2023 ingebed kan worden binnen het WSP.

### **Welke resultaten willen we in 2023 bereiken**

Om de kwaliteit van de dienstverlening goed te kunnen evalueren, is het belangrijk dat gezamenlijk meetpunten en prestatie-indicatoren worden vastgesteld. Daarnaast maken wij met gemeenten een omslag in het denken over de uitvoering van de dienstverlening. Deze is veel meer gericht op samenwerking tussen alle partners/partijen van de gemeente mét de betreffende gemeente en/of in de regio. Hierdoor is de prestatie veel meer een gezamenlijk resultaat waarbij het “zetten van het streepje” niet meer het belangrijkste uitgangspunt is. Uiteraard blijft het zinvol om op basis van concrete resultaten (in de vorm van cijfers) de prestaties te meten. Uitgaande van die samenwerkingsgedachte, is het dan belangrijk om vast te stellen waar de basis ligt voor het genereren van die cijfermatige prestaties. Samen met gemeenten is WSP op zoek naar een goede modus hierin. De verwachting is dat de begeleider van het proces rond gegevensverwerking c.q. de informatiemanager hieraan een bijdrage kan leveren.

#### *Ambities en taakstelling*

WSP heeft gemeenten gevraagd om de ambities ten aanzien van de uitstroom van uitkeringsgerechtigden trede 4 en 5 (participatieladder) door te geven. Dat is immers de basis voor het uitvoeren van opdracht van WSP. Ten tijde van het opstellen van dit addendum, zijn nog niet van alle gemeenten de ambities binnen.

#### *Prestatie-indicatoren*

De ambities van gemeenten (kwalitatief en kwantitatief), de intentie om prestaties te realiseren in samenwerking met andere partijen/partners en de inzichten in het potentieel van kandidaten van gemeenten en UWV tezamen, kunnen de prestatie-indicatoren voor 2023 beïnvloeden.

Vooralsnog zijn voor gemeenten prestatie-indicatoren bepaald op de volgende thema's:

a. Vervullingsquote:

Dit is het aantal vervulde vacatures ten opzichte van het totaal aantal geregistreerde vacatures. Voor 2023 wordt ervan uitgegaan dat 40% van de door WSP geregistreerde vacatures wordt vervuld.

b. Werkgeverstevredenheid:

In het kader van de SUWI-afspraken is een landelijke monitor ontwikkeld om de werkgeverstevredenheid te meten en hier benchmarkgegevens uit te kunnen halen. Voor 2022 is deze monitor in het najaar uitgezet. Zowel voor 2022 als voor 2023 wordt gestreefd naar een werkgeverstevredenheid van 7,5.

c. Vacaturevervulling:

Zoals hiervoor is beschreven, willen we tot een andere benadering van de taakstelling op vacaturevervulling komen. De prestaties op deze KPI zijn daarnaast ook afhankelijk van het aantal werkfitte kandidaten/werkzoekenden dat door ketenpartners wordt aangemerkt en in beeld is gebracht.

### **Ontwikkelingen interne organisatie WSP-gemeenten**

#### *Werven nieuwe manager WSP/Participatie*

Met het vertrek van de directeur WSP in het voorjaar 2022 is tot uiterlijk april 2023 een interim-manager WSP aangesteld. Eén van de opdrachten van deze manager is het opstellen van een profiel voor de nieuw aan te stellen manager WSP/Participatie. Het ligt in de verwachting dat deze nieuwe manager ook de taken rond het formeel werkgeverschap WsW (belegd in de module WgSW) zal gaan uitvoeren. De werving van de nieuwe manager start eind 2022.

#### *Huisvesting*

De huurovereenkomst voor WSP-gemeenten is verlengd tot april 2024. In 2023 zal, onder meer op basis van de perspectieven van zowel de samenwerking met UWV als in de regio gezocht gaan worden naar nieuwe huisvesting voor dit WSP-team.





**Onderwerp: Verzoek RPO Participatie onderbrengen Steunpunt SROI bij de MGR**

**Aan: Algemeen Bestuur**

**Van: Dagelijks Bestuur**

**Datum: 8 december 2022**

**Status: Ter informatie**

---

### **Concept besluit AB**

Het AB neemt kennis van het verzoek van het RPO Participatie en de stappen die het DB wil zetten:

- Overnemen steunpunt SROI vanaf 1 januari 2023 op voorwaarde dat er regionale financiering komt voor een geïndexeerd bedrag van € 160.000 en opnemen in gewijzigde begroting 2023.
- Wijzigingsvoorstel voor de regeling voorleggen aan de bestuurscommissie participatie ter advisering aan het AB in februari 2023
- Routing wijzigingsvoorstel regeling vanaf 1 april 2023 langs raden gelijk met routing uitvoeringsprogramma en begroting. Vaststelling in AB in najaar 2023
- Voorstel bestuurscommissie om geïndexeerde begroting 2024 op te nemen in primaire begroting 2024 en gelijktijdig met wijziging van regeling voor zienswijze voor te leggen aan gemeenten.
- DVO af te spreken met de 8 deelnemende gemeenten voor de dienstverlening vanaf 1 januari 2024.

### **Inleiding**

Gemeenten en de regio is al geruime tijd bezig met het implementeren van SROI in haar inkoop. De pilot steunpunt SROI heeft het afgelopen jaar belangrijke stappen gezet en vraagt nu om structurele inbedding. De ideeën hierover zijn ambtelijk en bestuurlijk besproken en de vraag is hiervoor verkennend neergelegd bij de MGR.

De MGR is hier in de persoon van Werner van der Linden, interim manager WSP en Hermien Wiselius, directeur MGR bij betrokken geweest.

### **Verzoek RPO**

Het RPO Participatie heeft op 17 november 2022 uitgesproken dat zij het steunpunt SROI structureel wil onderbrengen bij de MGR.

Omdat de regeling hiervoor gewijzigd moet worden, willen zij dit vanaf 2024 doen en voor 2023 een regionale bijdrage vragen bij het regionaal werkbedrijf. Dit besluit is in december 2022 voorzien. Voor een aantal gemeenten zijn procedureel voorbehouden gemaakt als het gaat om de financiering 2024, omdat dit nog aan de raden moet worden voorgelegd. Daarnaast moeten een aantal gemeenten ook intern borging van SROI organiseren. Dit staat het opstarten van het proces tot onderbrenging bij de MGR niet in de weg.

### **Voorwaarden**

Op basis van dit verzoek van het RPO is het aan het bestuur van de MGR om aan te geven onder welke voorwaarden een dergelijk verzoek kan worden ingewilligd.

Ambtelijk zijn daar de volgende zaken genoemd. Deze zijn in grote lijnen met het RPO Participatie besproken. Het is aan het DB of ze daar nog voorwaarden aan wil toevoegen en/of bepalen of er nog



vraagstukken zijn die beantwoord moeten worden door het AB en/of de bestuurscommissie Participatie.

Zaken die tot nu toe zijn voorgelegd en besproken zijn:

- Wijziging van de regeling – submodule onder de module WSP brengen waarvoor toestemming nodig is van de raden. Dit proces zal gelijk oplopen met de wijziging van de regeling in 2023.
- Duidelijkheid van gemeenten of ze structureel gaan participeren. In het voorstel is uitgegaan van 8 van de 9 deelnemende gemeenten. De verdeelsleutel is hierop gebaseerd. We realiseren ons dat niet alle gemeenten hiervoor al budget hebben opgenomen in hun begroting 2024.
- Geïndexeerde begroting. De begroting van € 160.000 is gebaseerd op kosten niveau 2022. Voor 2023 en 2024 is hiervoor dus indexering nodig. Voor 2023 moet dit meegenomen worden in het besluit van het Regionaal WerkBedrijf.
- December 2022 duidelijkheid over regionale financiering voor het jaar 2023 .
- Draagvlak en borging van SROI binnen inkoop van gemeenten.
- Bereidheid om met vast personeel te gaan werken en detachering vanuit Arnhem op basis van structureel onderbrengen van steunpunt bij de MGR.
- Voorbereiding van overnemen pilot vanaf 1 januari 2023 is informeel in gang gezet.
- Toezegging van MGR zijde dat de MGR haar SROI verplichting van zorgcontracten ook wil onderbrengen in regionale steunpunt, wanneer MGR het steunpunt SROI gaat onderbrengen.

### **Vervolgstappen.**

- Overnemen steunpunt SROI vanaf 1 januari 2023 op voorwaarde dat er regionale financiering komt voor een geïndexeerd bedrag van € 160.000 en opnemen in gewijzigde begroting 2023 (zie kaders voor de begroting)
- Wijzigingsvoorstel voor de regeling voorleggen aan de bestuurscommissie participatie ter advisering aan het AB in februari 2023 en door het AB laten vaststellen in maart 2023.
- Routing wijzigingsvoorstel regeling vanaf 1 april 2023 langs raden gelijk met routing uitvoeringsprogramma en begroting. Op basis van toestemming van raden de wijziging van de regeling vaststellen in het AB in najaar 2023.
- Advies: Voorstel aan bestuurscommissie om de geïndexeerde begroting 2024 op te nemen in primaire begroting 2024 en gelijktijdig met wijziging van regeling voor zienswijze voor te leggen aan gemeenten. (zie kaders voor de begroting) Daarmee is de begroting voor 2024 vastgelegd, voordat structurele verplichtingen worden aangegaan door de MGR.
- DVO af te spreken met de 8 deelnemende gemeenten voor de dienstverlening vanaf 1 januari 2024.

# Memo

**Datum** : 09-11-2022

**Aan** : RPO

**Van** : Bart van Asperdt en Anouk van Nieuwenhuijze

**Betreft** : Aangepast voorstel steunpunt SROI

---

## Aanleiding

Op 20 oktober jl. is een voorstel over het structureel organiseren van een regionaal SROI steunpunt voorgelegd aan het RPO:

1. In te stemmen met de continuering van het Steunpunt SROI in structurele vorm;
2. De jaarlijkse kosten van € 160.116,-<sup>1</sup> structureel te financieren door de deelnemende gemeenten conform verdeelsleutel;
3. Aan het Regionaal Werkbedrijf voor te stellen om de kosten van € 160.116,- in 2023 eenmalig te dekken vanuit regionale middelen van de arbeidsmarktregio;
4. De MGR Sociaal domein de opdracht te geven het Steunpunt SROI vanaf 2023 te organiseren;
5. Per gemeente zorg te dragen voor de juiste randvoorwaarden voor het SROI Steunpunt zowel bij de inkoop als de levering van kandidaten;

Er werd met alle bovengenoemde beslispunten ingestemd, met uitzondering van het direct structureel maken van het project SROI. Duiven en Westervoort waren niet akkoord met de taak structureel beleggen. Zij stelden voor om het in eerste instantie voor een jaar te doen. De andere gemeenten (Doesburg had al aangegeven niet mee te willen doen) waren wel akkoord met de opdracht om het steunpunt structureel bij de MGR te beleggen.

In het RPO is vervolgens afgesproken om de opdracht voor twee jaar bij de MGR te beleggen (2023 en 2024) met de intentie om na een positieve evaluatie daarna over te gaan tot het structureel inbedden van het steunpunt SROI.

In het RAO van 1 november jl. is met de MGR Sociaal Domein (Hermien Wiselius en Werner van der Linden) gesproken over dit besluit. Hierbij zijn we tegen een aantal uitvoeringsproblemen aangelopen. Op basis hiervan is afgesproken om het besluit opnieuw voor te leggen aan het RPO Participatie.

## Tijdelijk beleggen stuit op bezwaren

De MGR geeft aan dat er een aantal bezwaren zijn voor het tijdelijk neerleggen van deze taak bij de MGR:

- 1) *De taak tijdelijk beleggen zorgt voor hogere kosten*  
De MGR kan in dit geval geen personeel vast in dienst nemen en zal moeten werken met tijdelijke inhuur, dit werk kosten verhogend.

---

<sup>1</sup> Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

# Memo

- 2) *SROI moet gezien worden als nieuwe sub-module binnen de MGR, instemming van de raden is nodig*

Inmiddels is ook duidelijk geworden dat het inbedden van SROI in de MGR formeel alleen mogelijk is als daarvoor een nieuwe submodule wordt ingericht en toegevoegd aan de gemeenschappelijke regeling, te weten de MGR. Dit leidt tot wijziging van de regeling. Dit betekent dus dat, indien de taak SROI wordt overgebracht naar MGR dat hier instemming van alle bij de MGR betrokken gemeenteraden bij nodig is. Instemming van de raden voor het toevoegen van een submodule voor een tijdelijke taak is niet gewenst. Door het als submodule te organiseren kan per gemeente aangegeven worden of ze wel of niet mee doen.

Deze informatie was nog niet bij bekend bij de behandeling in het RPO van 20 oktober jl.

## **Overgangsjaar 2023**

Vanuit de MGR is commitment gewenst vanuit de gemeenten op het structureel organiseren van deze taak voordat er een submodule wordt ingericht. Hiervoor is een voorbereidingstraject en vervolgens instemming van de gemeenteraden nodig; besluitvorming hiertoe zal pas medio 2023 mogelijk zijn. In het RAO is met de MGR gesproken over de zorgen rondom de continuïteit van het steunpunt en de lopende regionale SROI opdrachten met ingang van 2023.

Na overleg met de juridisch adviseur van de MGR sociaal domein en de gemeente Arnhem is het voorstel om voor 2023 te werken met een incidentele subsidie voor het Steunpunt SROI aan de MGR. Arnhem kan deze subsidie als centrumgemeente verstrekken vanuit de regionale middelen van de arbeidsmarktregio (na besluitvorming in het RWB). Zo kan het steunpunt in elk geval voor 2023 doorgaan en vindt de uitvoering alvast plaats op de plek waar we deze ook structureel willen borgen.

## **Structureel commitment per gemeente**

Voor de continuering van het Steunpunt SROI is het dus nodig dat er een submodule SROI wordt toegevoegd aan de MGR. De MGR bereidt de benodigde besluitvorming hierop voor, waarna het voorgelegd wordt aan de gemeenteraden. Dit is een proces dat gelijk met de wijziging van de hele GR in het kader van de wijziging van de wet gaat lopen. Dit traject wordt in 2023 afgerond. Om dit proces voor SROI in gang te zetten is het belangrijk dat de MGR weet of en in hoeverre hier draagvlak voor is.

Het RPO wordt geadviseerd om per gemeente (met mandaat) te besluiten over de structurele inbedding van SROI en de randvoorwaarden in de eigen organisatie, namelijk:

- Het structureel onderbrengen van het Steunpunt SROI bij MGR;
- SROI als nieuwe sub-module mee te nemen bij de eerstvolgende begrotingsbehandeling van de MGR;
- Afspraken te maken over SROI opnemen in de gemeentelijke inkoopprocessen;
- Afspraken te maken met de MGR over wat zij nodig hebben van organisaties om kandidaten aangeleverd te krijgen voor de SROI invulling;

# Memo

## Gewijzigd voorstel voor het RPO

Op basis van voorgaand komen we op het volgende aangepaste voorstel:

- 1) In te stemmen met de continuering van het Steunpunt SROI;
- 2) De MGR Sociaal domein de opdracht te geven het Steunpunt SROI vanaf 2023 te organiseren;
- 3) Aan het Regionaal Werkbedrijf voor te stellen om de kosten van € 160.116<sup>2</sup>,- in 2023 eenmalig te dekken vanuit regionale middelen van de arbeidsmarktregio;
- 4) De MGR opdracht te geven om een submodule steunpunt SROI in te richten vanaf 2024;
- 5) Per gemeente zorg te dragen voor de juiste randvoorwaarden voor het SROI steunpunt zowel bij de inkoop als levering van kandidaten en deze te borgen in de eigen organisatie.

Ad 3) Het voorstel hiertoe wordt in het jaarplan voor de Arbeidsmarktregio meegenomen, waarop door het RWB vervolgens besluitvorming plaatsvindt.

Ad 4) Na het RPO van 17 november zal aan de MGR worden teruggekoppeld welke gemeenten mee willen doen met structurele inrichting van het SROI Steunpunt in een submodule. Gemeenten die dit nog niet kunnen aangeven op 17 november wordt gevraagd dit zsm aan de MGR terug te koppelen.

	<b>Wie?</b>	<b>Wat?</b>	<b>Wanneer?</b>
	RPO 17 november	Aangepast voorstel SROI	17 november 2022
	Portefeuillehouders	Terugkoppeling mbt meedoen met inrichting submodule voor zover dit op 17 november nog niet aangegeven kan worden.	Zo spoedig mogelijk
	RWB december	Besluit RWB over jaarplan AMR 2024 met middelen voor SROI	RWB december 2022
	Gemeenteraden na tussenkomst colleges	Besluitvorming nieuwe sub-module SROI in MGR	Medio 2023

---

<sup>2</sup> Omdat in 2023 mogelijk gewerkt moet worden met inhuur en de loonkostenontwikkelingen nog niet zijn meegenomen kan dit bedrag voor 2023 hoger worden.



## **Bijlage 12 Samenwerkingsovereenkomst MGR-UWV**

**Aan: Algemeen Bestuur**  
**Van: Dagelijks Bestuur**  
**Onderwerp: Samenwerkingsovereenkomst MGR - UWV**  
**Datum: 28 november 2022**

---

### **Concept besluit AB**

Het AB neemt kennis van de samenwerkingsovereenkomst met het UWV ten behoeve van het WSP op advies van de bestuurscommissie Participatie.

### **Inleiding**

De bestuurscommissie Participatie is geïnformeerd over de gewijzigde samenwerking tussen WSP en UWV en heeft verzocht dit vast te leggen in een nieuwe samenwerkingsovereenkomst. Deze is op 17 november besproken in de bestuurscommissie.

Het DB heeft ingestemd met deze samenwerkingsovereenkomst en de voorzitter zal deze ondertekenen.

### **Advies bestuurscommissie Participatie:**

De bestuurscommissie legt de samenwerkingsovereenkomst met een positief advies voor aan het dagelijks bestuur van de MGR zodat deze door de voorzitter getekend kan worden.

### **Context**

De rayonmanager UWV heeft in februari 2022 aan de toenmalige bestuurscommissie WSP uitgelegd waarom UWV, op basis van zijn aangescherpte visie op werkgeversdienstverlening, de integrale samenwerking binnen het WSP los wil laten en wil gaan werken met twee separate teams: één vanuit de negen gemeenten (vertegenwoordigd in de MGR) en één vanuit UWV.

Tijdens de bestuurscommissie van 2 juni 2022 heeft Hermien Wiselius (directeur MGR) informatie verstrekt over de te nemen stappen om de nieuwe samenwerking met UWV vorm te geven in samenhang met de werving van een nieuwe manager voor WSP-gemeenten en de zoektocht naar nieuwe huisvesting.

Desgevraagd is daarna (juli 2022) door de MGR/Hermien Wiselius een memo aan de bestuurscommissie verstrekt met daarin beschreven de procesgang rond de veranderde samenwerking in WSP Midden-Gelderland. De bijgestelde afspraken zouden vorm krijgen in een nieuwe samenwerkingsovereenkomst.

### **Samenwerkingsovereenkomst**

In een aantal sessies is door de manager werkgeversdienstverlening UWV, de interimmanager WSP-gemeenten en de beleidsadviseurs van beide organisaties gewerkt aan het aanpassen van de in juni 2021 vastgestelde (maar niet ondertekende) samenwerkingsovereenkomst.

De belangrijkste punten uit deze samenwerkingsovereenkomst zijn:

- voor werkgevers blijft het WSP hét publieke loket op het gebied van arbeidsmarkt-, wervings- en HR-vraagstukken.
- Het vergroten van inclusief werkgeverschap wordt uitgedragen;
- beide teams van het WSP blijven alle doelgroepen van gemeenten en UWV bedienen;
- de samenwerking van de teams spitst zich toe op het organiseren van events en ontmoetingen en het matchen en bemiddelen van personen uit de doelgroepen van gemeenten en UWV;
- er wordt gewerkt vanuit eigen verantwoordingslijnen met voor ieder team eigen resultaatverplichtingen en KPI's;
- randvoorwaardelijk zijn afspraken vastgelegd over registratie, het in beeld hebben van kandidaten en werkgevers en de rapportages die daarover worden opgesteld;



- de manager WSP-gemeenten is eerste aanspreekpunt voor de bestuurscommissie Participatie en UWV sluit aan als er onderwerpen geagendeerd worden die het gehele WSP en/of de samenwerking betreffen.

**Bijlage: Samenwerkingsovereenkomst UWV – MGR**





## Samenwerkingsovereenkomst WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland

### Partijen

- Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland<sup>1</sup> (hierna te noemen: “MGR”), vertegenwoordigd door de heer J. Goossen, voorzitter van de MGR.
- UWV Werkbedrijf Arnhem-Nijmegen (hierna te noemen: “UWV”), vertegenwoordigd door mevrouw A.J.A. Verveen, rayonmanager.
- Hierna te noemen: “Betrokken partijen”.

### Overwegende dat:

- De aan de samenwerkingsmodule deelnemende gemeenten en UWV al geruime tijd samenwerken op het gebied van dienstverlening aan werkgevers, in relatie tot het plaatsen van de doelgroepen waarvoor zij een re-integratieverantwoordelijkheid hebben.
- UWV en de gemeenten in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland hebben uitgesproken om ten aanzien van de werkgeversdienstverlening de werkgevers in Midden-Gelderland één herkenbaar, betrouwbaar en toegankelijk publiek aanspreekpunt te bieden in een werkgeversservicepunt en daarbij niet met elkaar te concurreren.
- De aan de MGR deelnemende gemeenten hiervoor met ingang van 1 januari 2018 binnen de MGR de module WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland hebben ingericht en via de MGR met UWV een samenwerkingsovereenkomst hebben afgesloten.
- De samenwerkingsovereenkomst tussen de MGR en UWV die op 1 januari 2018 is gesloten en in juni 2021 in een gewijzigde vorm geaccordeerd is door de bestuurscommissie WSP, door verschillende ontwikkelingen geactualiseerd moet worden.

### Komen het volgende overeen:

#### Artikel 1 Doelstellingen WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland

De betrokken partijen werken, conform besluit SUWI<sup>2</sup>, samen aan de volgende taken, zijnde één basispakket aan dienstverlening:

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

<sup>1</sup> Gewijzigde regeling Modulaire gemeenschappelijke regeling sociaal domein centraal Gelderland (MGR), Bijlage III, artikel 3 (1 januari 2019) online beschikbaar via: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2018-73722.html> (geraadpleegd op 8 november 2022).

<sup>2</sup> Wet SUWI, Artikel 10 (1 januari 2022) online beschikbaar via: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013060/2022-01-01> (geraadpleegd op 8 november 2022); Besluit SUWI, Artikelen 2.5 en 2.6 (1 oktober 2022) online beschikbaar via: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013267/2022-10-01> (geraadpleegd op 8 november 2022).

## **Artikel 2 Inrichting van de WSP-organisatie**

WSP is ingericht met twee teams, namelijk een team georganiseerd vanuit de MGR met een focus op de dienstverlening aan gemeenten (hierna te noemen: “WSP-gemeenten”) en een team georganiseerd vanuit UWV met een focus op taken voortvloeiende uit de werkgeversdienstverlening van UWV (hierna te noemen: “WSP-UWV”).

## **Artikel 3 Uitgangspunten**

Bij het uitvoeren van de werkzaamheden gaat het WSP uit van de volgende uitgangspunten:

1. Alle werkgeverscontacten in de arbeidsmarktregio voor de doelgroepen van de aan het WSP deelnemende gemeenten en UWV lopen onder regie van het WSP.
2. De (inclusieve) personeelsvraag van en adviesbehoefte bij de werkgever staan centraal. Het WSP gebruikt deze om, onder meer door vraagombuiging, meer kansen te creëren voor werkzoekenden zoals genoemd onder lid 2 en lid 5 van artikel 1.
3. Zodra het WSP kennis heeft van passende vacatures, maakt zij deze kenbaar aan de deelnemende gemeenten en UWV. Door deelnemende gemeenten en UWV opgehaalde vacatures worden met het WSP gedeeld.
4. WSP bedient de doelgroepen van de aan WSP deelnemende gemeenten en UWV en maakt geen onderscheid tussen de doelgroepen bij de vacaturevervulling. De voor de werkgever best passende kandidaat wordt geplaatst.
5. Om een juiste match tot stand te brengen committeren gemeenten en UWV zich aan het goed in beeld brengen van werkzoekenden. Om het WSP goed te laten functioneren, wisselen gemeenten en UWV deze gegevens met het WSP uit. Binnen het WSP werken beide teams op brancheniveau met elkaar samen bij het organiseren van evenementen en ontmoetingen en bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod c.q. het bemiddelings- en matchingsproces.
6. Werkgevers zijn bij het WSP verdeeld over medewerkers met specifieke branchekennis zodat zij een kwalitatief betere gesprekspartner zijn voor een werkgever. De teams borgen dat alle werkgeverscontacten voor beide teams inzichtelijk zijn.
7. Vanuit WSP-gemeenten is aan iedere gemeente een subregionaal accountmanager toegewezen als eerste aanspreekpunt voor de gemeente, met name om voor het (lokale) MKB zichtbaar te zijn. Zowel vanuit deze subregionale dienstverlening als vanuit de werkgeversdienstverlening van UWV worden contacten met Economische Zaken van de gemeente onderhouden.
8. Bij het aangaan van werkgeverscontacten wordt altijd gecontroleerd wie de accounthouder is. Ter borging hiervan worden werkafspraken gemaakt. Betrokken partijen informeren elkaar over ontwikkelingen binnen de eigen organisatie die van invloed zijn op het WSP en zijn dienstverlening.
9. Bij de uitvoering hebben betrokken partijen oog voor elkaars verschillen, die erkend en gerespecteerd worden en tevens benut worden om de samenwerking te versterken. Hierdoor ontstaat een samenwerking waarin van elkaar leren en met elkaar ontwikkelen het WSP als geheel versterkt.

## **Artikel 4 Dienstverlening**

1. Het WSP werkt samen vanuit één opdracht (SUWI-kader), maar met separate taakstellingen en prestatie-indicatoren en daarmee een separate verantwoordingslijn op die vlakken. Dit wordt vastgelegd in het jaarplan WSP.
2. Het jaarplan bevat ten minste een overzicht van de events en ontmoetingen en, ter informatie, de kwantitatieve doelstelling voor het aantal vacaturevervullingen voor gemeenten en UWV en de hoeveelheid plaatsingen vanuit de Participatiewet, WW, Wajong en WIA. Ook eventuele gezamenlijk te organiseren additionele dienstverlening wordt in het jaarplan opgenomen. Het jaarplan sluit inhoudelijk aan bij de focus die gemeenten en UWV voor de werkgeversdienstverlening in hun eigen lijn hebben vastgesteld.
3. Jaarlijks wordt het jaarplan van het WSP voorgelegd aan de bestuurscommissie Participatie van de MGR en aan het directieteam UWV Werkbedrijf. De jaarlijkse resultaatafspraken worden besproken en vastgesteld in de eigen verantwoordingslijnen. Voor de MGR is dat de bestuurscommissie en het

Algemeen Bestuur; voor UWV is dat de rayonmanager Werkbedrijf Arnhem-Nijmegen en het directieteam UWV Werkbedrijf.

4. In de bestuurscommissie sluit de rayonmanager UWV aan bij onderwerpen die de samenwerking van UWV en MGR in het WSP betreffen. De rayonmanager UWV is in die situatie een aan de andere leden van de bestuurscommissie gelijkwaardige gesprekspartner.
5. Bij het gesprek met het directieteam UWV Werkbedrijf sluit de manager WSP-gemeenten aan bij onderwerpen die de samenwerking van UWV en MGR in het WSP betreffen.
6. Zowel in de bestuurscommissie als in het gesprek met het directieteam zal nadrukkelijk aandacht geschonken worden aan het lerend effect dat de samenwerking tussen beide teams oplevert.
7. WSP kan, binnen geldende wet- en regelgeving, met instemming van de bestuurscommissie en/of het directieteam UWV Werkbedrijf onder vastgestelde voorwaarden, additionele dienstverlening aannemen. Deze dienstverlening wordt uitgevoerd specifiek voor de partij die deze vraagt. Er worden door het management WSP afspraken gemaakt over hoe deze dienstverlening zich verhoudt tot de gezamenlijke werkzaamheden en de daarbij behorende inzet van mensen en middelen.
8. Additionele dienstverlening wordt vastgelegd in een opdrachtbevestiging naar degene die de activiteit geïnitieerd heeft. In de opdrachtbevestiging wordt aangegeven wat er gedaan wordt, hoe dat gedaan wordt (inclusief aansturing), welke (al dan niet regionale) middelen (financieel/personeel) daarvoor beschikbaar komen en in welke periode de opdracht wordt uitgevoerd. De partij/partijen die additionele dienstverlening vraagt/vragen is/zijn verantwoordelijk voor de bijbehorende financiële en/of personele capaciteit. Het team dat de opdracht aanvaardt, is verantwoordelijk voor de evaluatie en verantwoording van de opdracht. Als de opdracht de dienstverlening en/of personeel van het WSP als geheel betreft, dan moeten zowel de gemandateerd vertegenwoordiger van de MGR als van UWV hiermee instemmen.

#### **Artikel 5 Verwerken van persoonsgegevens**

Bij het uitvoeren van de opdracht worden er, conform geldende wet- en regelgeving met betrekking tot privacy en gegevensbescherming, persoonsgegevens verwerkt door het WSP.

1. De aangesloten gemeenten en UWV zijn gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken.
2. MGR is verwerker namens de aangesloten gemeenten en sluit met de gemeenten verwerkersovereenkomsten.
3. Om hun gezamenlijke taken binnen het WSP te kunnen vervullen hebben UWV-medewerkers toegang tot persoonsgegevens van de uitkeringsgerechtigden van gemeenten met bijzondere aandacht voor de doelgroepen zoals genoemd in artikel 1 lid 2a en MGR-medewerkers toegang tot persoonsgegevens van uitkeringsgerechtigden van UWV met bijzondere aandacht voor de doelgroepen zoals genoemd in artikel 1 lid 2b-2d.
4. WSP maakt gebruik van UWV Portaal. De bepalingen betreffende de verwerking van persoonsgegevens en betreffende informatiebeveiliging uit de overeenkomst "Gebruik UWV Portaal voor Gemeenten" zijn van toepassing.
5. Voor datalekken veroorzaakt door technisch falen van de UWV-systemen of door een medewerker van UWV is UWV verantwoordelijk en wordt het incident afgehandeld conform de richtlijnen van UWV. Bij datalekken veroorzaakt door een medewerker van de MGR is zij de behandelaar, onder verantwoordelijkheid van de gemeente(n) van betrokkene(n). UWV en MGR zullen elkaar onverwijld informeren over datalekken en de afhandeling daarvan.
6. Verzoeken van betrokkenen (artikelen 13 t/m 22 AVG) worden behandeld door de betreffende verwerkingsverantwoordelijke.

#### **Artikel 6 Verantwoording en rapportage**

1. Het management WSP bestaat uit de manager WSP-gemeenten en de manager werkgeversdienstverlening van UWV. Zij zijn daarin gelijkwaardig aan elkaar.
2. Binnen het management WSP is ieder verantwoordelijk voor het eigen deel van de gezamenlijke werkzaamheden in het jaarplan en borgt de uitvoering hiervan.

3. De betrokken partijen leggen verantwoording af conform de eigen verantwoordingscyclus.
4. Het management WSP rapporteert gezamenlijk aan de bestuurscommissie en daaraan gerelateerde (voorbereidings)overleggen over de uitvoering van de gezamenlijke werkzaamheden. Doel hiervan is het delen van ervaringen in de samenwerking in het kader van leren en ontwikkelen en inzichtelijk maken wat de teams met en voor elkaar doen. Dit gebeurt onder meer door middel van periodieke rapportages die ook de basis vormen voor de evaluatie van de samenwerking. MGR en UWV maken gezamenlijk afspraken over hoe de teams geïnformeerd worden over ontwikkelingen en besluiten die het gehele WSP betreffen.

### **Artikel 7 Inbreng betrokken partijen**

De betrokken partijen committeren zich aan de samenwerking in het WSP door medewerkers, expertise en middelen in te brengen:

1. Het bestand van werkzoekenden met een klantprofiel vanuit de doelgroepen zoals vermeld in artikel 1 lid 2.
2. Expertise op het gebied van de doelgroepen zoals vermeld in artikel 1 lid 2.
3. Contacten met de landelijke werkgeversservicepunten van gemeenten en UWV en toegang tot de convenanten die door deze servicepunten zijn afgesloten
4. Aansluiting bij initiatieven die ontstaan vanuit Social Return On Investment van de aan WSP deelnemende gemeenten.
5. Ondersteuning en expertise op het gebied van onder meer arbeidsmarktinformatie, beleid, communicatie en kennisdeling.
6. Toegang tot en ondersteuning bij het gebruik van de systemen Sonar en WBS.
7. Kennis en expertise vanuit en waar mogelijk aansluiting op de wederzijdse leerlijnen en opleidingsprogramma's.

### **Artikel 8 Communicatie en externe vertegenwoordiging**

1. Het WSP Midden-Gelderland profileert zich in de arbeidsmarktregio als één aanspreekpunt voor werkgevers en als samenwerkingspartner voor overige partijen.
2. "WerkgeversServicepunt Merkhandleiding"<sup>3</sup> wordt als basis gebruikt voor communicatie-uitingen.
3. Beide partijen hebben gelijke toegang tot de te gebruiken communicatiekanalen. Daarvoor wijzen beide partijen voor het eigen organisatieonderdeel één persoon als eindverantwoordelijke aan en één persoon als beheerder. Tevens wordt gewerkt met een autorisatieprotocol voor andere redactieleden.
4. Beide partijen dragen bij aan de kosten voor gezamenlijke activiteiten, PR en communicatie. Dit wordt zo veel als mogelijk geconcretiseerd in het jaarplan WSP door middel van een jaarkalender en begroting.
5. Het management WSP maakt afspraken over externe vertegenwoordiging. De manager WSP-gemeenten is het eerste aanspreekpunt voor de bestuurscommissie. Afspraken die gemaakt worden met overige partijen worden door het management WSP in gezamenlijkheid vastgesteld. Hierbij wordt ten minste gekeken naar de effecten van deze afspraken op de dienstverlening van het WSP, zijn medewerkers en de betrokken partijen.
6. Werkafspraken over communicatie en externe vertegenwoordiging worden vastgelegd in de "Richtlijn communicatie binnen WSP".

### **Artikel 9 Financiering**

1. Iedere partij is afzonderlijk verantwoordelijk voor de financiering van het eigen deel van het WSP.
2. In onderling overleg worden gezamenlijke kosten verdeeld.

---

<sup>3</sup> Programmaraad: [https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/WSP%20merkhandleiding\\_v1.1\\_update.pdf](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/WSP%20merkhandleiding_v1.1_update.pdf)

**Artikel 10 Duur en inwerkingtreding**

1. De samenwerkingsovereenkomst treedt formeel in werking op 1 januari 2023 en is geldig tot het moment dat een van betrokken partijen de overeenkomst op wenst te zeggen.
2. De overeenkomst kan jaarlijks per 1 januari worden opgezegd. De partij die de overeenkomst wil opzeggen stelt de andere partij hier uiterlijk zes maanden van te voren schriftelijk van op de hoogte.
3. De samenwerkingsovereenkomst kan met schriftelijke instemming van beide betrokken partijen op ieder moment schriftelijk worden gewijzigd.
4. Tussen het moment van vastlegging en van ondertekening van deze samenwerkingsovereenkomst, wordt er door het WSP al conform deze overeenkomst gewerkt.

**Aldus overeengekomen te**

plaats ..... / datum .....

De heer J. Goossen,  
*Voorzitter van de Modulaire Gemeenschappelijke  
Regeling Sociaal Domein Centraal Gelderland*

.....

plaats ..... / datum .....

Mevrouw A.J.A. Verveen  
*Rayonmanager UWV Werkbedrijf Arnhem-Nijmegen*

.....